

Barnehageforum



FYK0624



08.30	Kaffe/te rundstykker
09.00-09.50	Presentasjon Runde fra lokallagene Aktuelle saker
09.50-10.00	Pause
10.00-10.50	Finansiering av barnehager Arbeidsmiljøloven §16
10.50-11.00	Pause
11.00-11.45	Tariffområder
11.45-12.30	Lunsj
12.30-13.20	Avvik og varsling
13.20-13.30	Pause
13.30-14.15	SFS 2201
14.15-14.25	Pause
14.25-15.00	Tid for de minste: Politisk påvirkning

God morgen!

- Presentasjon
- Gå sammen 2 eller 3. Snakk om hva som rører seg på barnehageområdet i ditt lokallag. Presenter noen av sakene i plenum.

Aktuelle saker

- Barnehagedagen 12. mars.
 - Noe som skjer i lokallagene?
- Undersøkelse PBL
 - Åpen ut uke 7
- Digitale kurs for medlemmer i private barnehager
 - Temaet for møtet er regjeringens forslag til endringer i barnehageloven og finansiering av private barnehager. Hensikten med møtet er å informere om hvilke endringer som er foreslått, hva Utdanningsforbundet mener om de foreslåtte endringene og svare på spørsmål fra medlemmene.
 - Tidsrammen for medlemsmøtet er to timer. Utdanningsforbundets leder Geir Røsvoll vil starte møtet med en politisk innledning. Deretter vil Nicolai Christian Stensig og Hanne Fehn Dahle informere om forslagene til endringer, før det åpnes opp spørsmål.
 - [Medlemsmøte for medlemmer i private barnehager #1 \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no/medlemsmote-for-medlemmer-i-private-barnehager-1)
 - [Digitalt møte for medlemmer i private barnehager #2 \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no/digitalt-mote-for-medlemmer-i-private-barnehager-2)



Styring og finansiering av barnehagesektoren

Historikk

- Bredt politisk barnehageforlik 2003
 - Starten på arbeidet med full barnehagedekning
- 2004 Lovpålagt finansieringssystem
 - Likebehandling (85 %)
 - Statlige øremerkede tilskudd
- Intensjonen i finansieringsansvaret
- Rammetilskudd til kommunene 2011
 - Utgangspunkt i kommunens budsjetter

- Endring i 2016
 - Fra utgangspunkt i kommunale budsjetter til siste tilgjengelige kommuneregnskap fra to år før tilskuddsåret justert for forventet prisvekst
 - Pensjonspåslag
 - Kapitaltilskudd
- Dekningsgraden har økt. Oppmerksomhet fra utbygging til kvalitetsutvikling og kompetanse
- Innføring av bemanningsnorm og skjerpet pedagognorm i 2018
- Behovet for transparens med pengebruken i sektoren
- 2022 – nytt nasjonalt økonomitilsyn i Utdanningsdirektoratet
- 2023 – de private barnehagene skulle være selvstendige rettssubjekt

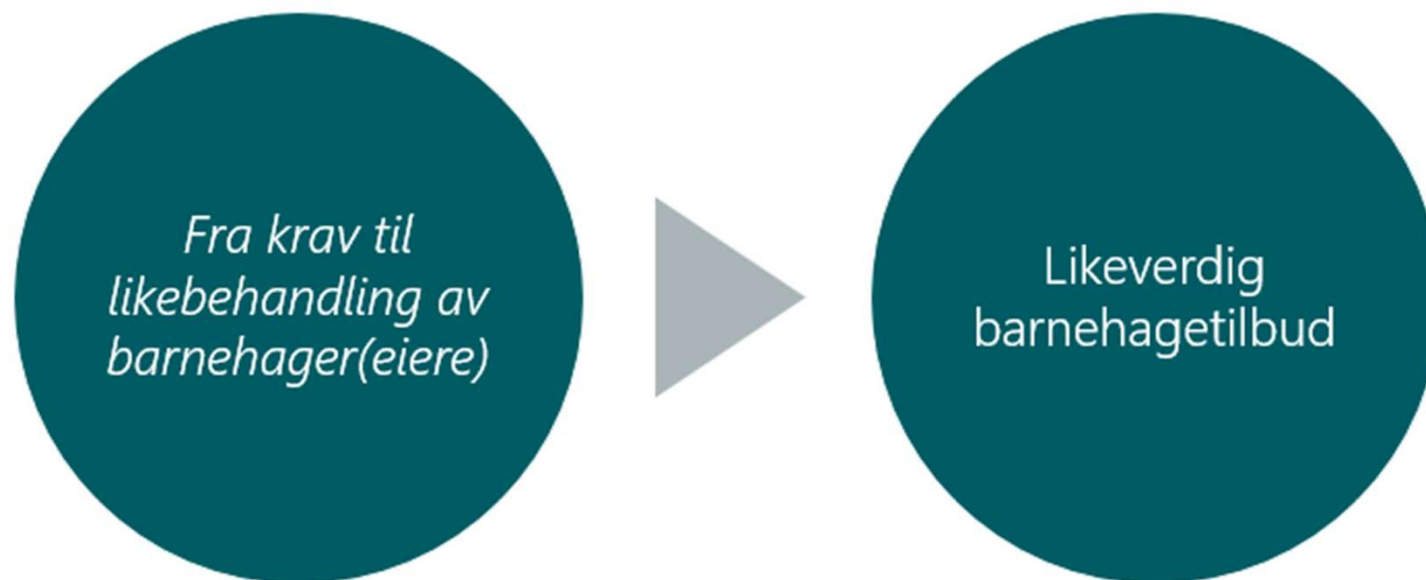
- Siste tiår med sterk vekst til konsolidering og reduksjon av antall barnehager og plasser.
 - Reduksjon størst i kommunale plasser
- 2022: 5400 barnehager, av disse 2 800 private og 2 600 kommunale
- Private barnehager er avgjørende for at kommunen skal kunne oppfylle retten til barnehageplass.
- Private barnehager er ulikt organisert og har ulike eierformer
 - flere store aktører og færre små enkeltstående eiere enn tidligere
 - reduksjon i omfanget av ideelle barnehager
 - Både private og kommunale barnehager har blitt større

Finansiering

- Totale kostnader 61 mrd. Årlig
 - 33 mrd. Kommunale barnehager
 - 28 mrd. Private barnehager
 - 2021 – foreldrebetaling 13 %. Redusert etter dette.
- Intensjonen i rammetilskudd
 - Prioriteringer internt i kommunen
 - Hensynta kostnader for ulike tjenester i ulike deler av landet
 - Frie midler kommunen mottar for å løse alle oppgaver
- Variasjon mellom kommunene
 - Økonomi
 - Bosetningsmønstre
 - Satsning på barnehage
- Kostnadene har ikke stor variasjoner

- Dagens tilskuddssystem med en fast tilskuddssats per barn har skapt ulike driftsvilkår for ulike typer barnehager
- Mange har investert i barnehageeiendom
- Intensjonen har hele tiden vært å se grundig på finansieringssystemet når man hadde oppfylt retten til barnehageplass nasjonalt.

Hva nå?



Makt flyttes til kommunene

- Lokale forskrifter
 - Godkjenningstilskudd
 - Åpningstid
 - Opptakskriterier
 - Kapasitet
 - Finansiering
 - Driftstilskudd
 - Eiendomstilskudd
 - Bemanning
 - Kostpenger

Lokal forskrift om tilskudd

- Formålet med foreldrebetaling og driftstilskudd til private barnehager er at barna i kommunen får et likeverdig barnehagetilbud av høy kvalitet.
- Hver enkelt kommune sin forskrift
- Bryter koblingen mellom kommunens 2 år gamle kostnader og tilskudd
- Kommunen må ta større ansvar for hele sektoren
- Kommunen må ha god kunnskap om de private barnehagene

Utdanningsforbundets hovedstandpunkter om høringen:

- Utdanningsforbundet mener at reguleringen av private barnehager må sikre at de private barnehagene har gode og forutsigbare rammevilkår. Samtidig må reguleringen sikre demokratisk styring av hele barnehagesektoren og gjennomsiktighet i de private barnehagenes drift.

- Utdanningsforbundet mener at både kommunale og private barnehager må gis gode rammevilkår, og at kommunene må få styrket sine muligheter til økonomisk styring og dimensjonering av antall barnehageplasser i sin kommune.

- Utdanningsforbundet savner at høringsnotatet i større grad fremhever viktigheten av å involvere de ansatte og deres tillitsvalgte i ulike kommunale beslutninger. Ansatte i kommunale og private barnehager må gis reel medbestemmelse i de prosessene som diskuteres. Dette vil gi kommunene et bedre beslutningsgrunnlag. Utdanningsforbundet mener ansatte og deres tillitsvalgte skal involveres i utviklingen av veiledningsmateriell til kommunene.

- Utdanningsforbundet er enige med departementet i at de private og de kommunale delene av barnehagesektoren må ses i sammenheng. Dagens situasjon med en betydelig rettsliggjøring av styringen av den private delen av barnehagene, der ulike rettssaker spiller en stor rolle, er neppe den best egnede måten å bygge kvalitet i hele barnehagesektoren. Den økonomiske situasjonen der om lag 40 prosent av de private barnehagene går med underskudd illustrerer også tydelig at tilskuddsordningen ikke er tilpasset de ulike behovene i forskjellige private barnehager.

- Utdanningsforbundet støtter derfor mange av forslagene i høringsnotatet, men er samtidig bekymret for om alle kommuner har tilstrekkelig kapasitet til å ta det økte ansvaret forslagene vil innebære. Utdanningsforbundet mener derfor at forslagene i høringsnotatet må følges av strengere og fullfinansierte krav til kommunen som barnehagemyndighet. Utdanningsforbundet er også bekymret for at forslagene kan bidra til økte forskjeller mellom kommunene og mener derfor at det også må komme strengere nasjonale rammer for strukturkvalitet, som strengere normer for bemanning og kompetanse, for å sikre et likeverdig tilbud på tvers av kommunene.

- Utdanningsforbundet mener at enkelte forslag må endres og at noen forslag er utelatt. Dette gjelder blant annet forslaget om dekning av pensjon, der Utdanningsforbundet mener at forslaget i høringsnotatet ikke vil løse de problemene vi ser i dag og at man istedenfor bør utarbeide en ordning med kostnadsdekning. Utdanningsforbundet mener også at høringsnotatet ikke klart nok definerer grensene for hvilke vilkår kommunene kan stille til de private.

- Utdanningsforbundet støtter at kommunene kan stille vilkår om f.eks. bemanning utover nasjonale minstenormer o.l., men er bekymret over at høringsnotatet i liten grad diskuterer om kommunene skal kunne stille krav som overstyrer det pedagogiske arbeidet i de private barnehagene, og hvilke konsekvenser det vil kunne få for den pedagogiske kvaliteten i barnehagene.

- Utdanningsforbundet mener også det er uklart hvilket problem forslaget om en egen forsøksordning i barnehagene egentlig skal løse. For Utdanningsforbundet framstår det uklart hvilke typer forsøk departementet mener ikke kan gjennomføres med dagens regelverk. Utdanningsforbundet er bekymret for at den foreslåtte ordningen kan åpne for forsøk som vil svekke bemanningen eller krav til kompetanse i barnehagene.

Refleksjon i plenum:

- Hvordan har forslaget til ny barnehagelov blitt tatt imot hos medlemmene?
- Hvordan tenker dere at kommunen er rigget for å kunne ivareta en eventuell lovendring?

Arbeidsmiljøloven kapittel 16

AML Kapittel 16.

Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

- § 16-1: Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår

- (1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår forts.

- (2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår forts.

- (3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.

§ 16-3. Reservasjonsrett mv.

- (1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.
- (2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter [§ 16-6](#) er gitt.

§ 16-3. Reservasjonsrett mv. forts.

- (3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter [§§ 10-2](#) fjerde ledd, [14-2](#) og [14-3](#) går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.

§ 16-4. Vern mot oppsigelse

- (1) Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.
- (2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.
- (3) Ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 15-11 og 15-12 tilsvarende, med unntak av § 15-12 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i kapittel 17 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte

- (1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- (2) Det skal gis særskilt informasjon om:
 - a. grunnen til overdragelsen,
 - b. fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
 - c. de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
 - d. endringer i tariffavtaleforhold,
 - e. planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
 - f. reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.
- (3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

§ 16-6. Informasjon til arbeidstakerne

- Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelse som nevnt i [§ 16-1](#). Det skal gis særskilt informasjon om forhold nevnt i [§ 16-5](#) andre ledd bokstavene a til f.

§ 16-7. Representasjon

- (1) Hvis virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overdragelse som nevnt i [§ 16-1](#), beholde sin rettsstilling og funksjon.
- (2) Hvis virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.
- (3) Første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med avtaler som beskytter tillitsvalgte på dette området.

Gruppeoppgave

- Hvordan kan vi jobbe for å fange opp virksomhetsoverdragelser tidlig i prosessen?

Tariffområder

Tariffområder

- PBL
- FUS
- Spekter
- Norlandia
- Virke
- KA

PBL - fakta



- Arbeidsgiver- og interesseorganisasjon for private barnehager
- 1916 medlemsbarnehager, hvorav 1645 (27.900 ansatte) er direkte bundet av tariffavtalen
- Per 1. januar 2024 har Utdanningsforbundet 7466 medlemmer på dette tariffområdet. (Etter streiken var det ca. 8100 medlemmer.)

PBL - fakta

- Har hatt tariffavtale som inkluderer pensjon siden 1997. Endring i pensjons-ordning siden 1.1.2020 for de som er født i 1968 og senere, samt nyansatte.
- Rent barnehageområde – forhandler utenfor Unio, men samarbeider med Fagforbundet og Delta. Største tariffområde i privat sektor for UDF.



Om hoved- og tariffavtalen

- Bygger på KS-avtalen, spesielt når det gjelder Fellesbestemmelser.
- Skiller seg på arbeidstid – samme bestemmelse som før endringen trådte i kraft i KS.
- To alternative bestemmelse om arbeidstid / tid til planlegging:
 - 4.7 Hvis flere barnehagelærere enn kravet i normen
 - Vedlegg 6 Hvis enighet om å prøve annen måte å organisere og fordele tid til planlegging på



- Hadde tidligere privat ytelsespensjon, som var det nærmeste man kom i privat sektor uten å ha offentlig tjenstepensjon.
- Endringer i pensjonsordning fremforhandlet i 2019 for å være i tråd med pensjonsreformen – hybridpensjon fra 1.1.20 for alle født i 1968 og senere, samt alle nyansatte etter 1.1.20.



Spesielt for PBL

- Seniorordning (endringer i mekling 2022)
- Egen AFP-ordning som driftes av PBL, men som bygger på AFP-ordning i SPK
- Skal inn i Fellesordningen for AFP
- Kommersielle eiere har mye makt i PBL
- Til tider vanskelig å «binde til masta» på det vi har avtalt.



PBL - 2024

- Pensjon og AFP
- Arbeidstid
- Arbeidstidsundersøkelse
- Styrerne - kjedene klarer ikke konkurrere med kommunene



FUS - fakta



- Privat barnehagekjede som har egen tariffavtale. Eies av Trygge barnehager.
- Er interessemedlem i PBL.
- 184 barnehager – 13.000 barn
- Rent barnehageområde – forhandler utenfor Unio, men samarbeider med Fagforbundet og Delta.

Pensjon

- Endring fra innskuddspensjon til hybridpensjon 1.1.2016.
- Avviklet ytelsesordningen helt – kompensasjon.
- Har/hadde tilsvarende PBL en egen AFP-ordning som skal avvikles for de som er født i 1969 og senere når de kommer inn i Fellesordningen for AFP.
- Venter på søknaden som er under behandling.



barnehagene

FUS

- Fellesordningen for AFP - innmelding fra 1. januar i år, jfr avtale fra 2022
- Pensjon for øvrig, lønn og andre bestemmelser - FUS ser til hva som skjer på PBL-området.



barnehagene



- Arbeidsgiverforening for private og offentlige eide virksomheter.
- Utdanningsforbundet har i overkant av 1700 medlemmer fordelt på fem av områdene.
- Alle medlemmer er omfattet av en sentral avtale (A-del) og en lokal avtale (B-del). Medlemmer i område 10, 11 og 13 (helse) er i tillegg omfattet av en A1 og A2-avtale.

Områdene Utdanningsforbundets medlemmer er omfattet av:

- **Område 1:** Kulturvirksomheter (Falstadsenteret og Nobels fredssenter)
- **Område 4:** Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag, som omfatter våre medlemmer i studentsamskipnadene. (SiO - Studentsamskipnaden i Oslo, SiS - Studentsamskipnaden i Stavanger, Sammen - Studentsamskipnaden Vestlandet, SSN - Studentsamskipnaden Sørøst-Norge)
- **Område 10:** Helseforetakene med sykehusdrift
- **Område 11:** Øvrige helseforetak (Helseplattformen, Helse Nord RHF, Helse Vest IKT AS)
- **Område 12:** Virksomheter innen helse, velferd og oppvekst (Norlandia Barnehagene, Lovisenberg barnehage og Valnesfjord helsesportsenter).
- **Område 13:** Sykehus med driftsavtaler, som omfatter våre medlemmer ved Lovisenberg sykehus.
- I tillegg har vi medlemmer som ikke er områdeplassert i overenskomsten.

- Minstelønnssystem
- Ved tilsetting kan ingen lønnes under minstelønn i ut i fra den ansienniteten man har. Det er imidlertid ingen ting i veien for å avtale høyere lønn enn dette. Ansiennitetsbestemmelsene fremkommer av overenskomstens sentrale del.
- Lederstillinger har ikke sentralt fastsatt minstelønn. Det samme gjelder for stillinger som for eksempel rådgiver og konsulent.

Spekter - område 12

Norlandia Health & Care Group

- Utdanningsforbundet i Unio
 - Rekkefølge i forhandlingene
 - Samarbeid med andre fagforeninger
 - Konfliktberedskap
-
- EWC – Europeisk samarbeidsutvalg



Norlandia
BARNEHAGENE

- Tema for hovedoppgjøret 2024:

- Lønn
- Arbeidstid
- Sosiale bestemmelser
- Har en HTV i kjeden:
 - Ine Tolleshaug-Glenjen
- Kjøper seg inn i Østfold



Norlandia
BARNEHAGENE

- Virke HUK-området

- Helse, Utdanning, Kultur

- Forhandler alltid etter KS, Stat og Spekter helse.

- Syv forskjellige overenskomster som korresponderer med KS, Stat eller Spekter helse:

- KS-like overenskomster:

- Barnehager, Utdanning, Helse og sosiale tjenester og Virksomheter § 27

- Stats-like overenskomster:

- Høyskoler, Museer og andre kulturinstitusjoner og Virksomheter § 26

- Spekter helse-lik

- Spesialisthelsetjenesten



Virke



- Kopierer KS
- Arbeidstid – ligger i overenskomst, ikke særavtale
 - 4.6.2 Pedagogisk personale: Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr uke. Minst fire timer i gjennomsnitt pr uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/ barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger. Det er leders ansvar å legge til rett for at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.
- Tillegg til hovedavtalen ligger landsoverenskomsten

- Krav inn i forhandlingene:
 - Alltid likt med resultatet i de korresponderende områdene
 - Det betyr at vi ikke har noe å skli på
 - Det betyr også at ramma for oppgjøret ikke blir beregnet. (kan bli høy eller lav ramme)
- Alle syv landsoverenskomster forhandles som regel samlet.
 - Har også vært delte forhandlinger etter hvilket området de korresponderer med
- Når vi forhandler alle syv samlet er ingenting landet før alt er landet

KA

- Kirkelig arbeidsgiver
- 51 barnehager
- 110 medlemmer
- Bygger på KS, men lavere på lønn
- Arbeidstid som i privat sektor
- Offentlig tjenestepensjon



KA

- Følger rammen i offentlig sektor
- Utfordring er å få mer til utdanningsgruppene på tabellen, da KA vil gi mest til de med lavest lønn.
- Rekruttering – en utfordring
- Arbeidstid barnehage ligger i særavtale og kan bli tema dersom noe skjer på andre områder.
- Lokale forhandlinger?



Gruppeoppgave

- Hvilke tariffområder har dere i deres lokallag?
- Hvordan jobber dere for å ivareta medlemmene i private barnehager?
- Hvordan kan fylkeslaget bistå i dette arbeidet?
- Vervetips og triks?

AVVIK OG VARSLING

Avvik

§ 9. Internkontroll i barnehagen

Barnehageeier skal ha internkontroll for å sikre at kravene i denne loven med forskrifter følges.

Internkontrollen skal være systematisk og tilpasset barnehagens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Ved internkontroll etter denne paragrafen skal barnehageeier

- a. utarbeide en beskrivelse av barnehagens hovedoppgaver, mål og organisering
- b. ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c. avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d. dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e. evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll.

Avvik

- **Alle verksemder skal ha rutinar for å avdekke, rette opp og førebygge avvik frå helse-, miljø- og sikkerheitslovgivinga (HMS-lovgivinga).**
- Avvikshandtering handlar om å oppdage, melde, rette opp og førebygge brot på krav fastsett i eller i medhald av helse-, miljø- og sikkerheitslovgivinga.
- [Avvik og avvikshandtering \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no)

Varsling

- Varsling er at en arbeidstaker sier ifra om et kritikkverdig forhold på egen arbeidsplass (i arbeidsgiveren sin virksomhet). Alle arbeidstakere og innleide arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass.
 - Med kritikkverdige forhold menes
 - brudd på lover og regler (rettsregler)
 - brudd på virksomhetens interne, skriftlige etiske retningslinjer
 - brudd på etiske normer som er bredt forankret i samfunnet
 - Et varsel er selve meldingen om et kritikkverdig forhold.
- [Ofte stilte spørsmål om varsling \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no)

Avvik

- Hvordan er avvikskulturen i barnehagene i din kommune?
 - Kommunale barnehager
 - Private barnehager
- Har barnehagene/kommunene egnede/fungerende systemer?
- Hvordan blir avvikene fulgt opp fra styrer/barnehageeier?

SFS 2201

SFS 2201 – anvendelse av tid

- Hvordan fungerer planleggingstiden i de kommunale barnehagene?
- Får barnehagelærerne tilbake tid de etter planen ikke får tatt ut?
- Hvordan forstår vi denne setningen?
 - Dersom det skulle oppstå situasjoner i barnehagen som fører til tap av tid til planlegging, for- og etterarbeid, skal denne tiden erstattes på et senere tidspunkt.
- Brukes timene etter formålet?

SFS 2201 - Livsfasepolitikk

- Hva kan være målrettede livsfasetiltak i barnehagen, slik at man får den ønskede effekten på sykefravær og avgangsalder?
- I henhold til Hovedtariffavtalens kap. 3 pkt. 3.2.3 skal de lokale parter «*drøfte og utvikle en seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i jobb*». Har kommunen noen seniortiltak i barnehagen som fungerer for barnehagelærerne?

Tid for de minste – politisk påvirkning



- Hvordan har dere jobbet inn mot budsjetter, administrasjon og politikere?
- Hvordan stiller politikerne i kommunen seg til utfordringene i barnehage?
- Hva rører seg hos barnehagemedlemmene i lokallaget?
- Statistikk:
 - [Sykefraveret-i-barnehage-bransjerapport-IA-x3A-10886827.pdf \(ks.no\)](#)
 - [Barnehagefakta.no – Forside](#)
 - [Statistikk barnehage | udir.no](#)

Kontaktforum

Bruk av programmer/kartleggingsverktøy/manualer i barnehagene v/Hanne Fehn Dahle

Mange kommuner og private eiere overstyrer det pedagogiske arbeidet ved å pålegge barnehager å ta i bruk spesifikke standardiserte verktøy og metoder. Dette er et kjent problem, og omfanget ser ut til å være like stort som tidligere år. Utdanningsforbundet har vedtatt tydelig politikk som sier at lærere og ledere selv skal vurdere hvilke verktøy og metoder som skal brukes i den enkelte barnehage og skole. Likevel ser vi at det stadig kommer flere programmer og manualer.

Problemstillinger til diskusjon:

- *Bør Utdanningsforbundet endre strategi?*
- *Hva skal være Utdanningsforbundets rolle?*
- *Hva skal være tillitsvalgets rolle?*
- *Hva har tillitsvalgte på ulike nivåer i organisasjonen bruk for?*

Eventuelt:

- Noen temaer dere ønsker til neste gang?

Kontaktinformasjon

Siri Reinertsen

sirrei@udf.no

95116876

Utdanningsforbundet Østfold

Hjalmar Wessels vei 10

1721 Sarpsborg

