

2024



Kurs for tillitsvalgte i private barnehager
Utdanningsforbundet Trøndelag 16. – 17. oktober 2024

Dag 1

- 11.00 Presentasjon og velkommen
- 11.15 Innledning med Ståle
- Lunsj 11.30
- 12.30 – 14.00 Partsamarbeid, de ulike rollene
- 14.00 -14.20 Pause
- 14.20 – 14.45 Presentasjon av de HTVene på de ulike tariffområdene
- 14.45 – 17.00 Arbeidstidsavtalene på de ulike områdene
- 19.00 Middag

Dag 2

- 9.00 – 10.00 Arbeidstidsrapport PBL
- 10.00 – 10.20 Utsjekkspause
- 10.20 – 11.30 Verktøy og programmer
- 11.30 – 12.30 Lunsj
- 12.30 – 13.30 Gjennomsnittsberegning
- 13.30- 13.45 Pause
- 13.45 – 14.45 Avvik, arbeidsmiljø
- 14.45 – 15.00 Avslutning

Lunsj fram til 12.30



Partsamarbeid, de ulike rollene

Profesjonsutøveren sine tre forpliktelser:



Fra boka: «Barnehagelæreren som profesjonsutøver», Solveig Østrem og Bernt Andreas Hennum (2015)

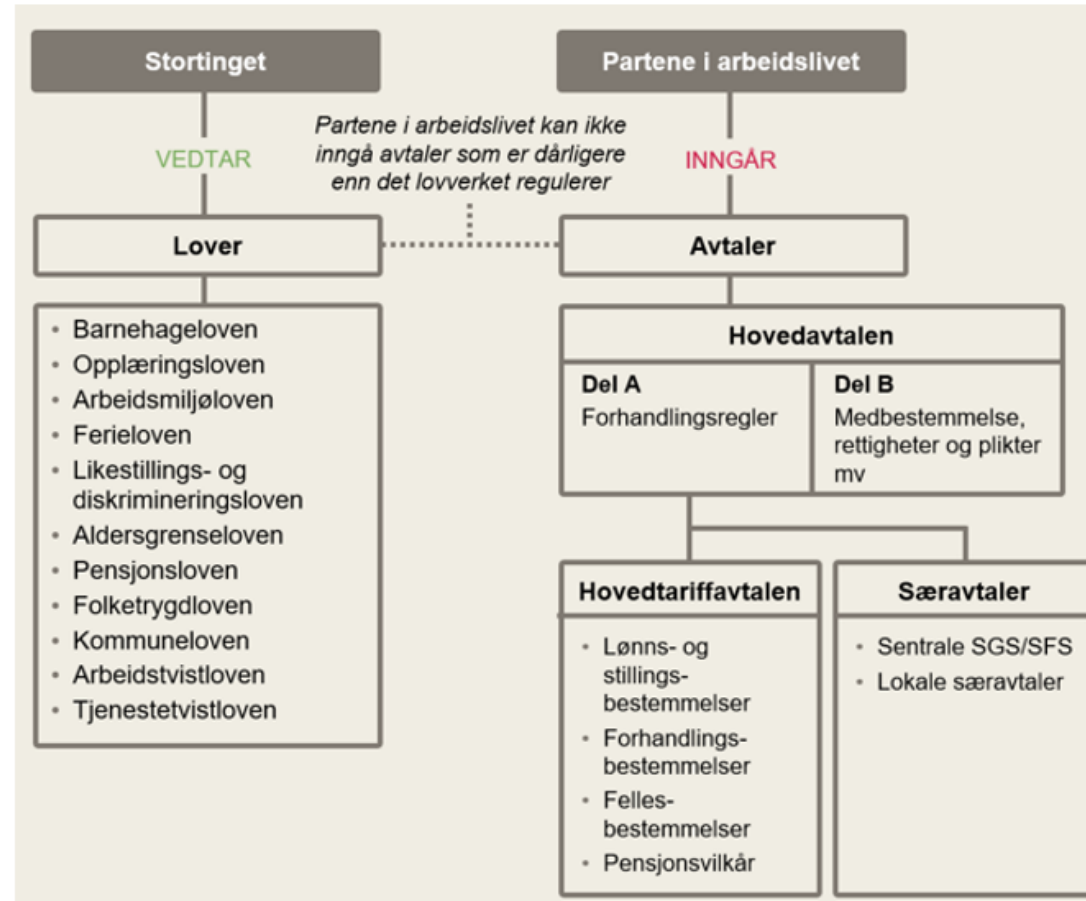
Hvorfor være medlem i en fagforening?

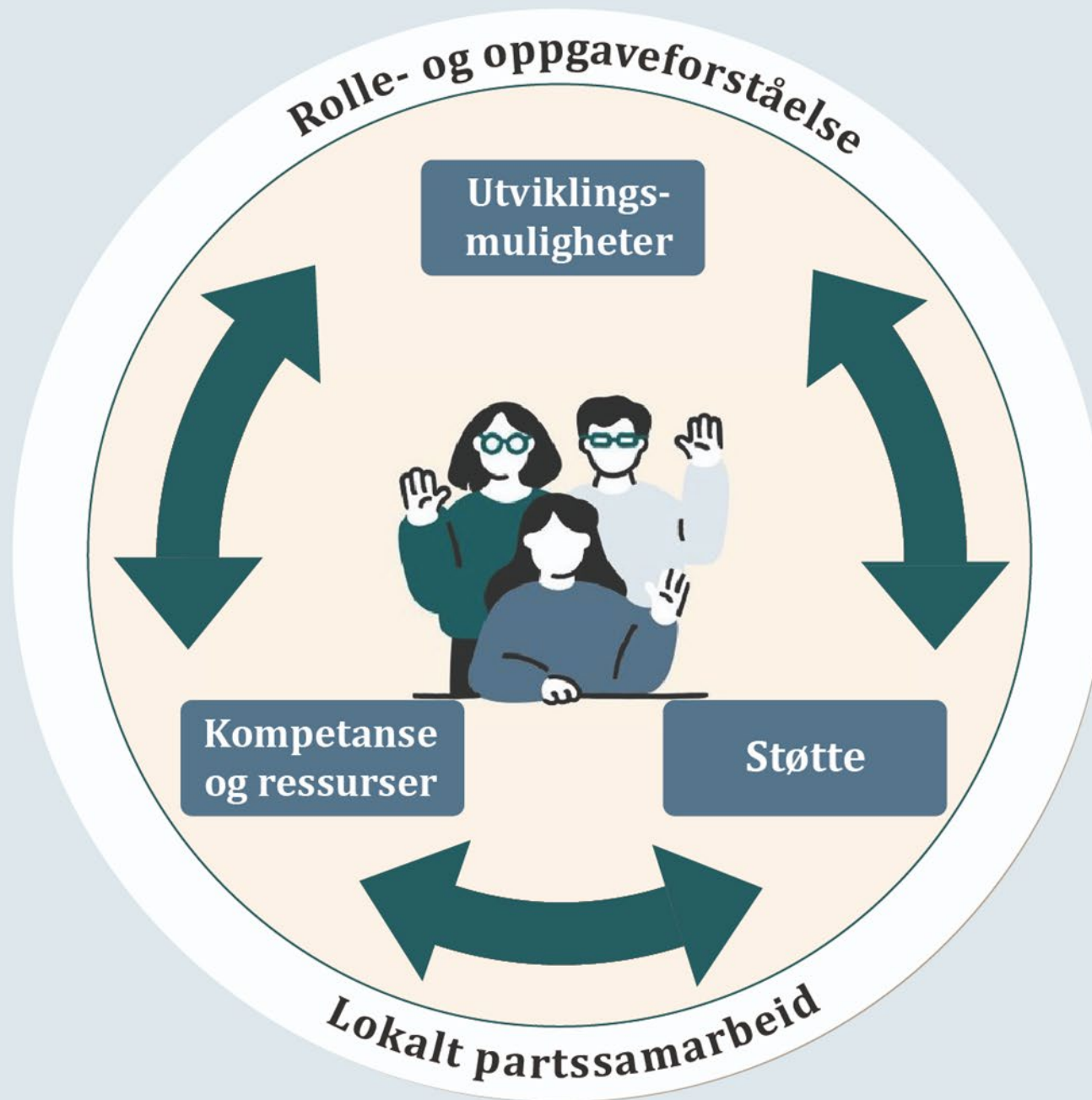


Partsamarbeid



Lov- og avtalesystemet i arbeidslivet





Hva kjennetegner et godt samarbeid?

- Respekterer den andre parten
- Har felles forståelse for at samarbeid handler om å finne løsninger
- Prøver å skape vinn/vinn-situasjoner
- Holder ord
- Forstår hverandres roller
- Kan stole på hverandre
- Tåler å bli motsagt



14.00 – 14.20



Presentasjon av hovedtillitsvalgte



Arbeidstidsavtaler





UTDANNINGS
FORBUNDET

Omtales som «Gullstandarden»

Ubunden arbeidstid

PBL kan ved enighet fravike pkt. 4.7 om ubunden tid.

Styrerressurs



PBL- lik avtale

Ubunden arbeidstid

FUS mangler forskjøvet arbeidstid

Styrerressurs



KS-lik avtale

Bunden arbeidstid

Har ikke kveldstillegg

Styrerressurs

<https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/lonn-og-arbeidsvilkar/tariffavtaler/5-virke/2023/landsoverenskomst-for-barnehager-2022-2024-endelig-versjon.pdf>



PBL –lik

Ubunden arbeidstid

Styrerressurs

5.3.8 TABELL (se også TQM id.nr 34860 Lønnsstige Spekter)

2024 Lønnstabell		1	2	3	4	5	6	7	8
Ansiennitetstrinn		0	4	6	8	10	16	20	
SPE2	Ufaglært	388 980	394 840	401 410	415 800	460 140	466 290	489 920	
SPE3	Fagarbeider	436 890	441 850	442 780	451 720	508 180	510 600	513 640	
Ansiennitetstrinn		0	4	8	10	16			
SPE4	Barnehagelærer	513 570	518 220	551 420	574 860	580 622			
SPE5	Ped.leder	542 530	549 250	564 350	615 970	626 040			
SPE6	Master	549 020	565 260	594 160	617 690	633 900			
Gruppe		0,0 - 3,9 ÅV	4,0 - 6,9 ÅV	7,0 - 9,9 ÅV	10,0 - 13,9 ÅV	14,0 - 16,9 ÅV	17,0 - 20,9 ÅV	21,0 - 26,9 ÅV	27,0 - ➡
SPE7	Styrer	644 460	659 250	679 010	704 700	719 560	733 290	741 950	765 240

Lokale forhandlinger

Ubunden tid

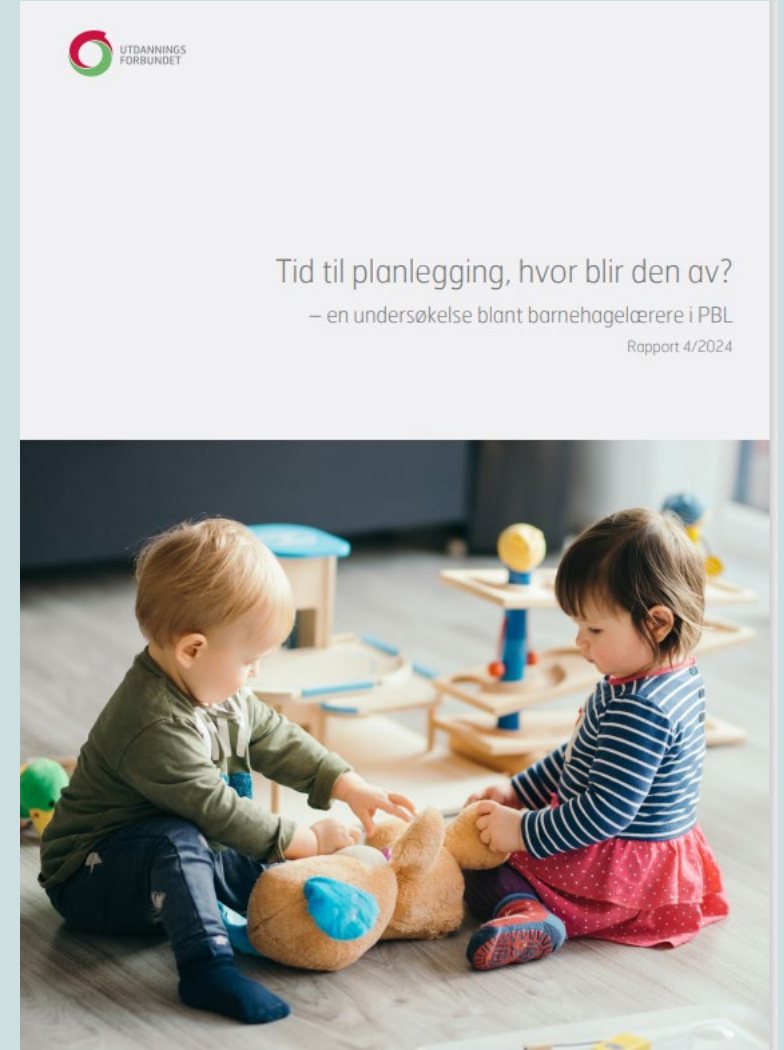
Plantid

Planleggingstid

Kontortid

Tid til planlegging – hvor blir den av?

https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/rapporterutredninger/rapport_04.2024_arbeidstid_pbl-barnehager.pdf



Sykefravær...

96% jobber mer enn 33,5
timer bunden tid



OVERTID



Tabell 1. Stilling. Antall og prosent

Stilling	Antall	Prosent
Pedagogisk leder	1692	78 %
Barnehagelærer	466	21 %
Annet	17	1 %
Total	2175	100 %

Tabell 2. Respondenter fordelt på hva slags barnegrupper de jobber i. Antall og prosent

Barnegruppe	Antall	Prosent
Storebarnsgruppe	980	45 %
Småbarnsgruppe	921	42 %
Aldersblandet barnegruppe	268	12 %
Ikke oppgitt	6	0 %
Total	2175	100 %

Tabell 3. Størrelse på barnehagen respondentene jobber i. Antall og prosent

Størrelse på barnehagen	Antall	Prosent
50 barn eller færre	547	25 %
51-100 barn	1227	56 %
101 eller flere barn	397	18 %
Vet ikke	1	0%
Ikke oppgitt	3	0%
Total	2175	100 %

Tabell 5. Har barnehagen du jobber i en egen lokal avtale om en annen disponering av timene til planlegging, for- og etterarbeid? (Dette blir nærmere omtalt i hovedtariffavtalen.)

	Antall	Prosent
Ja	381	18 %
Nei	1327	61 %
Vet ikke	454	21 %
Total	2195	100 %

Tabell 6. Hvor mange timer per uke har du avsatt til planlegging, for- og etterarbeid? Totalt og etter med og uten egen lokal avtale

	Prosent total (N: 2160)	Prosent lokal avtale (N: 389)	Prosent uten lokal avtale (N: 1331)
6 timer	1 %	1 %	1 %
5 timer	2 %	3 %	1 %
4 timer	82 %	77 %	85 %
3 timer	7 %	8 %	6 %
2 timer	5 %	7 %	4 %
1 time	3 %	4 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabell 12. I hvor stor grad vil du si at styrer er involvert i hva du gjør i tiden du har avsatt til planlegging, for- og etterarbeid?

	Antall	Prosent
I svært liten grad	771	36 %
I ganske liten grad	677	31 %
I verken stor eller liten grad	497	23 %
I ganske stor grad	187	9 %
I svært stor grad	26	1 %
Vet ikke	16	1 %
Total	2174	100 %

Tabell 15. Får du overtid når du jobber mer enn 33,5 timer bunden tid?

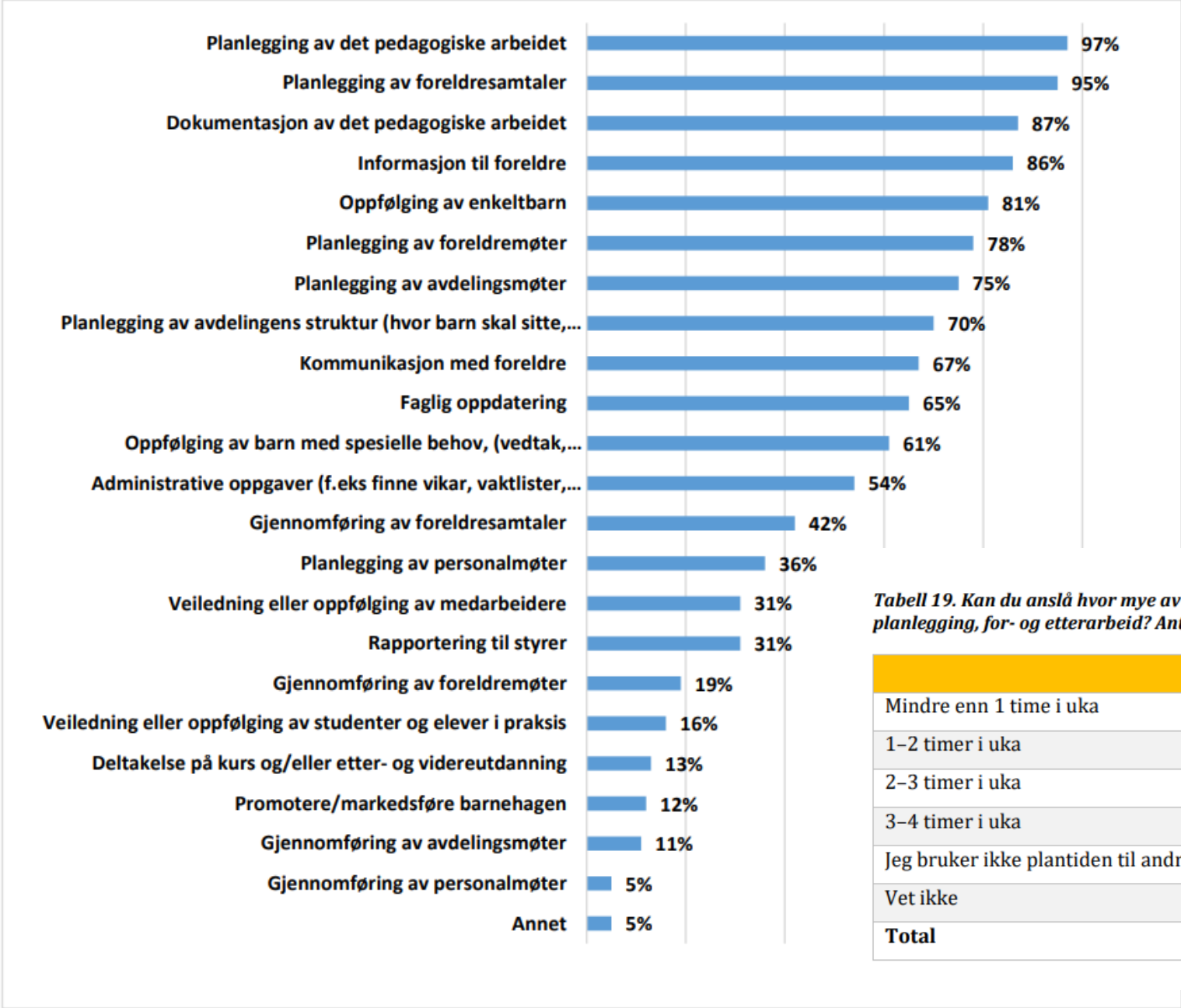
	Antall	Prosent
Alltid	658	32 %
Noen ganger	569	27 %
Aldri	861	41 %
Total	2088	100 %

!

Tabell 17. Når du mister ubunden tid fordi du må jobbe mer enn 33,5 timer bunden; får du igjen den ubundne tiden på et senere tidspunkt?

	Antall	Prosent
Ja, jeg får igjen all tapt tid	69	6 %
Ja, jeg får igjen mesteparten av den tapte tiden	210	19 %
Ja, jeg får igjen litt av den tapte tiden	354	32 %
Nei, jeg får ikke igjen noe av tiden	439	39 %
Vet ikke	47	4 %
Total	1119	100 %

Figur 1. Hvilke av følgende oppgaver gjør du i planleggingstiden? (Flere svar mulig.). N: 2171. Prosent.



Tabell 19. Kan du anslå hvor mye av planleggingstiden som vanligvis går med på å gjøre andre oppgaver enn planlegging, for- og etterarbeid? Antall og prosent

	Antall	Prosent
Mindre enn 1 time i uka	491	23 %
1–2 timer i uka	844	39 %
2–3 timer i uka	219	10 %
3–4 timer i uka	81	4 %
Jeg bruker ikke plantiden til andre type oppgaver	228	11 %
Vet ikke	307	14 %
Total	2170	100 %

Andre funn fra undersøkelsen...

Flere timer

Faglig oppdatering

Hva blir ikke gjort

Øking i oppgaver og kompleksitet

Orker ikke stå i jobben



10.00-10.20

Verktøy og programmer



Ulike verktøy, programmer og undersøkelser

- "Barns beste"
- "Tidlig innsats"

Barnehagelærerne må sjonglere mellom stadig nye politiske føringer, krav og programmer og den hverdagen de selv mener er bra for barna ut fra sin pedagogiske kompetanse. Illustrasjon: Madeleine Andersen



"Det normale barnet" som ideal

- Målbare verdier
- Standardisering – massevurdering ut fra gitte standarder
- Politisk og faglig prestisje
- Salgbare verktøy
- NPM =måling av effektivitet
- Manglende tillit til barnehagelærerne?

Den viktige kompetansen

- *Personalets faglige og personlige kompetanse er barnehagens viktigste ressurs og en forutsetning for at barnehagen skal være en god arena for danning, omsorg, lek, læring og sosial utjevning. Kunnskap om barns utvikling og læringsstrategier på ulike alderstrinn er nødvendig for å kunne drive en pedagogisk virksomhet som gir alle barn gode utviklingsmuligheter.*
- Hvilke kartleggingsverktøy benyttes?
- Hvem pålegger oss bruk av de ulike kartleggingsskjema?
- Har dere diskusjoner før, under eller etter innføring av verktøyene?
- Hvilke vurderinger ble gjort i forkant – og etterkant av innføringen?

ATV / HTV sin rolle

Hovedavtalen

Formål

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Et lite utvalg...

Pals

Art

Smil

Duå

Steg for Steg

Tras

Vs

Du og jeg og vi to

Alle Med

Mio

Trivselsundersøkelse

1. Hva tenker dere om mulighetene til å være med å påvirke hvilke arbeidsmetoder som skal brukes?
2. Hva tenker dere om denne oppfordringen?

Til barnehagelærere – stol på den kompetansen dere har! Stol på samspillet dere har med barna i hverdagssituasjoner. Det er her relasjon etableres, og barn får oppleve en anerkjennelse som legger grunnlag for å kjenne seg likt og utvikle god psykisk helse. Det er dere som har svaret på utvikling av fremtidens barnehage. Forskningen på kvalitet i barnehagen viser at utvikling av personalet er superkraften. Innkjøp av programmer som kompetanseutvikling er skivebom. Det er dere som kjenner deres barnehage og barn. Dere har den nødvendige barnehagepedagogiske innsikten og erfaringen. Den kunnskapen gjør at dere kan utvikle kvaliteten i barnehagen ved å bygge på teoretisk innsikt og grunnleggende kompetanse om lek, medvirkning, vennskap, helhetlig læring i et godt og trygt barnehagemiljø. Ikke la ferdige program ta handlekraften deres!

Følgende personer ved barnehagelærerutdanning HVL har skrevet innlegget:

Hilde Hofslundsengen (professor), Lillian Pedersen (førsteamanuensis), Sigrid Bøyum (førstelektor), Hilde Alme (høgskolelektor), Hege Fimreite (førsteamanuensis), Astrid Bakken (høgskolelektor), Merete Nornes-Nymark (høgskolelektor), Jostein Sanderud (førsteamanuensis), Anne Grethe Sønsthagen (førsteamanuensis), Kirsten Flaten (dosent), Kjersti Sandnes Haukedal (førstelektor)

Lunsj fram til 12.30



Gjennomsnittsberegning fra A-Å på 1 -2-3



UTDANNINGS
FORBUNDET
Trøndelag



KS, KS bedrift og Virke

- Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke.
- Minst 4 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 i samråd med det pedagogiske personalet.
- Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

PBL og FUS

- 4.7 Barnehagelærer/ pedagogisk leder
- Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke **hvorav 33,5 timer pr. uke skal være lagt til barnehagen**

Hva betyr å gjennomsnittsberegne?

- De timer som brukes til kveldsmøter blir regnet sammen og lagt som fritid et annet sted i arbeidsåret.
- Styrer og pedledere må vurdere hvor mange kveldsmøter man må ha for å sikre et forsvarlig og godt pedagogisk arbeid.
- For eksempel et personalmøte pr. mnd., pluss et foreldremøte pr halvår. Det vil si at arbeidsuken da vil bli mere enn 37,5 t de ukene det er møter på kveldstid.
- Det antall timer disse møtene utgjør legges i en plan som fri et annet tidspunkt det halvåret. En slik plan skal drøftes mellom partene. Tiden blir da bundet opp i en slik plan.

- Skal drøftes før det iverksettes
- Krever enighet, arbeidsgiver kan ikke pålegge
- Krever en plan som synliggjør arbeidsfri periode for den enkelte ansatte

- «For pedagogisk personal er arbeidstiden 37, 5 timer i uken.
Dersom ukentlig arbeidstid overstiger 37, 5 timer utløses overtid
jfr. HTA §6 (s.19)
- Daglig arbeidstid kan ikke overstige 9 timer pr dag, jfr. AML § 10,4.
Handlingsrommet ut over ordinær arbeidstid blir da 1 ½ t pr dag,
eller
2 ½ t pr uke
- Dersom arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes må det inngås
avtale i samsvar med reglene i AML §10.5 – Det vil si at da må det
være enighet mellom partene og det skal være en skriftlig avtale
om gjennomsnittsberegning.

- Kveldsmøter etter ordinær arbeidstid skal utløse overtid / avspasering + overtidstillegg.
- HTA §6 gir rett på å få utbetalt hele beløpet eller det kan avtales at avspasering gis time mot time og overtidstillegget på 50% utbetales.
- Dette er den vanligste ordningen de fleste kommuner praktiserer. En slik praksis er også forankret i rundskriv fra KS (nr. B/ 1 – 2014): Rundskrivet slår fast at arbeidstid utover 37, 5 timer utløser rett til overtidsbetaling. Rundskrivet viser deretter til Arbeidsmiljølovens bestemmelser rundt rammene for daglig arbeidstid og bruk av gjennomsnittsberegning.

Lov eller ikke lov?

- Våre arbeidstidsavtaler fastslår en arbeidsuke på 37,5 timer. Så lenge den ukentlige arbeidstiden ikke overstiger 40 timer (AML §10.4) kan møtene planlegges innenfor AML sin grense for alminnelig arbeidstid.
- Det skal allikevel utbetales overtidstillegg for differansen mellom 37,5 t (vår tariffestede arbeidstid) og 40 timer.
- I tillegg følger det av AML §10.6 – (4) at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker.

Hva sier arbeidstilsynet?

Den økte arbeidstiden enkelte dager i forbindelse med møter som må avholdes på kveldstid bærer i større grad preg av å være merarbeid og/eller overtid. Basert på begrunnelse og omfang fremstår den overskytende tiden både å være et «særlig og tidsavgrenset behov» og å ligge innenfor tidsgrensene i aml. § 10-6 fjerde ledd.

På denne bakgrunn finner ikke Arbeidstilsynet grunnlag til å samtykke til gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid.

Vedtak

Arbeidstilsynet avslår søknad om gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid.

- SFS 2201 - Pkt 3.2 Pedagogisk personale (barnehager og skolefritidsordninger) For pedagogisk personale er arbeidstiden 37,5 timer i uken. Dersom ukentlig arbeidstid overstiger 37,5 timer, utløser det overtid. Daglig arbeidstid kan ikke overstige 9 timer pr dag, jfr arbeidsmiljøloven § 10-4. Dersom arbeidstiden skal gjennomsnittsberegnes må det inngås avtale i samsvar med reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5.
- Foreldremøter og personalmøter kan legges inn i arbeidstiden. Dette er særlig aktuelt for regelmessige møter. **Det er fremdeles mulig å legge møter på kveldstid som tidligere, med eventuell kompensasjon for merarbeid/overtid eller delt dagsverk. Se Hovedtariffavtalen kap. 1 § 6 og § 5.5.**

Hvilke argumenter kan vi forvente å møte?

- Ikke lov å planlegge med overtid
- Vi har ikke råd til møter med overtidsbetaling
- Fagforbundet vil ha slike avtaler
- Medlemmene ønsker avtale, sikrer fri/avspasering

Hvordan skal det kompenseres?

- Det skal betales delt dagsverk når ansatt har to oppmøter
- Det skal betales kveldstillegg etter kl. 17.
- Seinvakt har krav på betalt pause mellom ordinær arbeidsdag og kveldsmøte.
- Kveldsmøtene blir da å regne som ordinær arbeidstid, og regnes med som vanlig selv om man har sykefravær ved kveldsmøtene.

- Normer, både pedagognorm og grunnbemanning blir redusert på dagtid
- Handlingsrommet gir mulighet for overtidssarbeid
- Mister fleksibilitet i når avspasering tas ut
- Det er ikke dyrere for arbeidsgiver

Viktige begrep dere bør kjenne til:

- Enighet vs arbeidsgivers styringsrett
- Arbeidsfri vs avspasering
- Ordinær arbeidstid vs overtid

Hva må dere være obs på?

- Arbeidsmiljøloven (§10-5) er det presisert at det skal være enighet mellom partene for å gjennomføre gjennomsnittsberegning.
- Det vil si at dersom UDF ikke signerer kan ikke arbeidsgiver iverksette annen ordning.
- Utdanningsforbundet mener i utgangspunktet at man ikke skal inngå slike avtaler – men at man må ha en dialog med fylkeslaget for en vurdering av eventuelt utspill fra arbeidsgiver, og en vurdering av situasjonen totalt.

Hva skal IKKE være med i en avtale?

- Dugnad
- Vikarpott
- For seint henting av barn
- Arrangement som er initiert av foreldre, 17.mai, juletrefest, sommerfest, overnatting mm.

Er du usikker? Ta kontakt med fylkeskontoret.

Ressurser på egne nettsider:

- Hva gjør du når gjennomsnittsberegning av arbeidstid i barnehagen blir tema i din kommune? (utdanningsforbundet.no)

13.30-13.45



Adrian Stock / Shutterstock

Avvik og Arbeidsmiljø

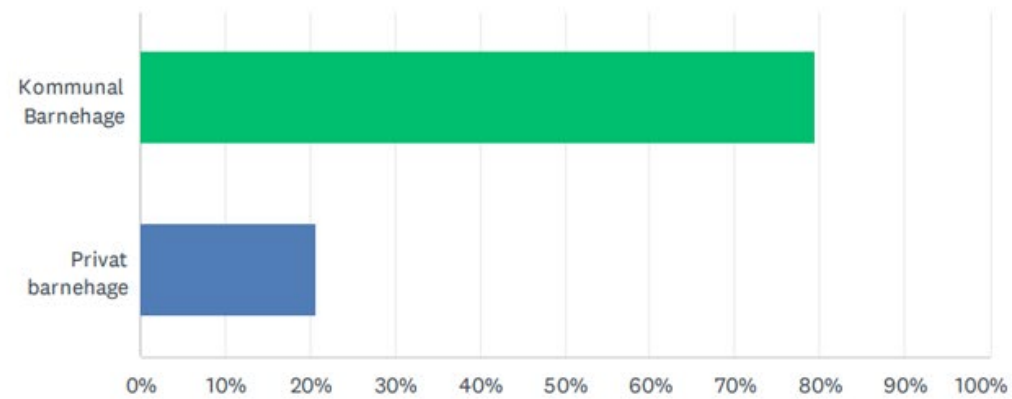
Avvik = forbedringssystem

- Digital spørreundersøkelse - alle lokallag
- Barnehagelærere og ledere i barnehage.
- En oppfølging av undersøkelsen vi gjennomførte i
2022: 603 respondenter
2024: 426 respondenter

Undersøkelse om avvik og avvikshåndtering i barnehagen 2024

SP1 Jeg jobber i:

Besvart: 426 Hoppet over: 0

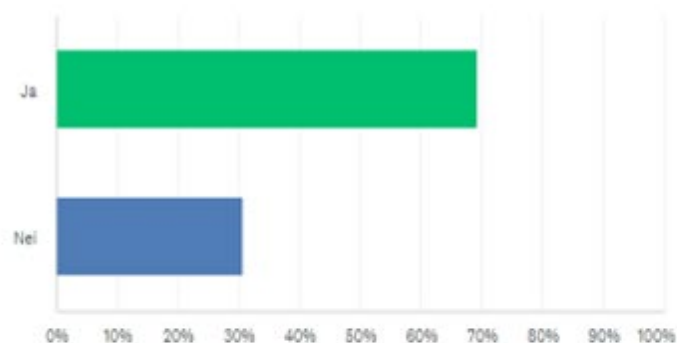


SVARVALG	SVAR	
Kommunal Barnehage	79.58%	339
Privat barnehage	20.66%	88
Totalt antall respondenter: 426		

Avviksundersøkelse barnehage:

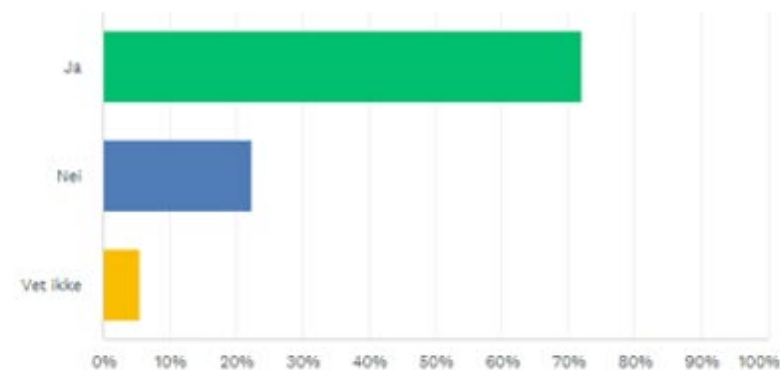
Oppfordres du av din leder til å melde avvik?

Besvart: 409 Hoppet over: 2

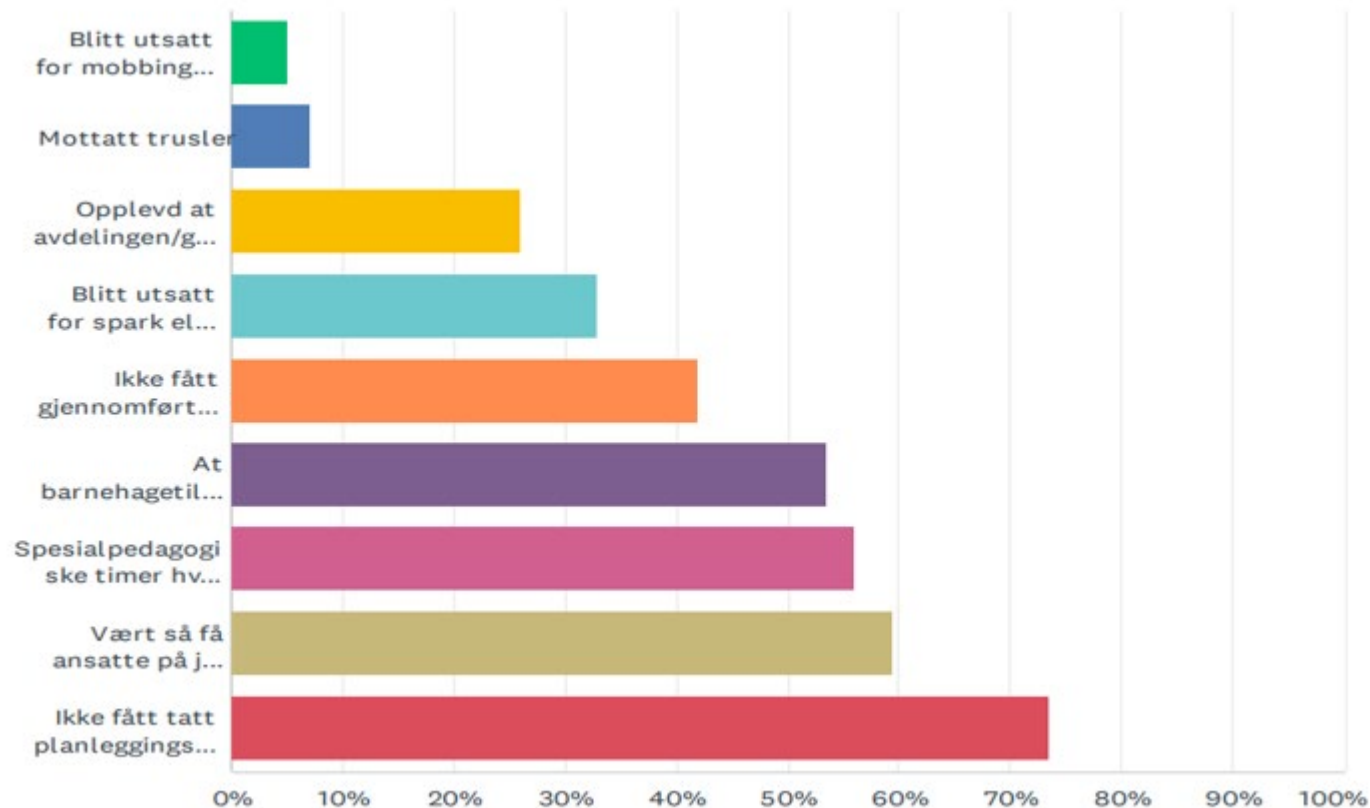


Har du mottatt opplæring på hvordan man melder avvik hos dere?

Besvart: 411 Hoppet over: 0



Eks: Har du selv opplevd noen av følgende situasjoner på arbeidsplassen i løpet av de siste 12 mnd? (her kan du krysse av for flere alternativ)?



SVARVALG	SVAR	
Blitt utsatt for mobbing eller trakassering	5.16%	22
Mottatt trusler	7.04%	30
Opplevd at avdelingen/gruppen måtte stenge pga sykefravær (manglende vikar)	26.06%	111
Blitt utsatt for spark eller slag	32.86%	140
Ikke fått gjennomført pauser	42.02%	179
At barnehagetilbudet ikke var pedagogisk forsvarlig?	53.52%	228
Spesialpedagogiske timer hvor det ikke har blitt satt inn vikar eller annen ressurs	56.10%	239
Vært så få ansatte på jobb at du opplevde det som sikkerhetsmessig uforsvarlig	59.39%	253
Ikke fått tatt planleggingstiden	73.47%	313
Totalt antall respondenter: 426		

Arbeidsmiljøloven (aml) sier:

- Arbeidstakere har krav på et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø, jf. aml. § 4-1, jf. formålet i § 1-1 «helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon».
 - Krav til det fysiske arbeidsmiljøet, aml. § 4-4
 - Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, aml. § 4-3
- Generelle krav til forebygging og tilrettelegging, jf. aml. § 4-1 andre ledd

Nærmere om arbeidsmiljø

- Krav til det fysiske arbeidsmiljøet, aml. § 4-4
- Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, aml. § 4-3
 - Ikke utsettes for trakassering og annen utilbørlig opptreden.
 - Beskyttes mot vold, trusler og liknende som følge av kontakt med andre.

Arbeidsmiljøloven og forskrift om utførelse av arbeid, kapittel 23A

[Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav \(forskrift om utførelse av arbeid\) - Fjerde del: Krav til annet risikoutsatt arbeid - Lovdata](#)

Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

- Kartlegge risiko
- Opplæring
- Informasjon
- Tiltak

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold
- Alenearbeid
- arbeidstidens plassering og organisering
- bemanning,-kompetanse

Pens
følge

Kun **0,6 %** av
**barnehagelærerne er i
jobb etter fylte 65 år.**

Til tross for dette ønsker regjeringen å gjøre det
enda vanskeligere å nå pensjonsalderen.

Er du født i 1999, vil du først kunne ta ut
alderspensjon når du er 65 år og 6 måneder.
Er du født i 2019, må du jobbe til du er 67 år.

**Det er arbeidslivet som må
endres, ikke pensjonsalderen!**



Illustrasjonsfoto; Adobe Stock

Utdanningsforbundet Trøndelag markerer motstand mot heving av pensjonsalderen

Utdanningsforbundet jobber for at alle våre medlemmer skal ha pensjonsordninger som er kollektive og solidariske, og som er trygge og forutsigbare. Derfor er vi imot at pensjonsalderen i Norge nå skal heves.

Utdanningsforbundet Trøndelag har vedtatt å tilslutte seg fanemarkeringen mot heving av pensjonsalderen i Oslo 14. mars.

Intensjoner om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Så mange som mulig så lenge og så mye som mulig i jobb.

- En arbeidsplass med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall
- Redusere sykefraværsprosenten med 10 % (sammenlignet med årsgjennomsnittet i 2018)
- Redusere frafall i arbeidslivet (langtidssykmeldte – uføre – tidlig pensjon).

** Et godt partsamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet.*

Ned med sykefraværet i barnehagen!

Om IA-bransjeprogram barnehage

Bransjeprogram barnehage er enige om en felles programplan når tiltakene i bransjeprogrammet utvikles. IA-avtalens to hovedmål om redusert sykefravær og frafall ligger til grunn for programplanen.



BarnehageHMS – et arbeidsmiljøverktøy spesielt laget for barnehage

BarnehageHMS bidrar med aktuell kunnskap. Alle barnehager kan bruke verktøyet, og det er gratis. Det er IA-bransjeprogram barnehage som har laget verktøyet.

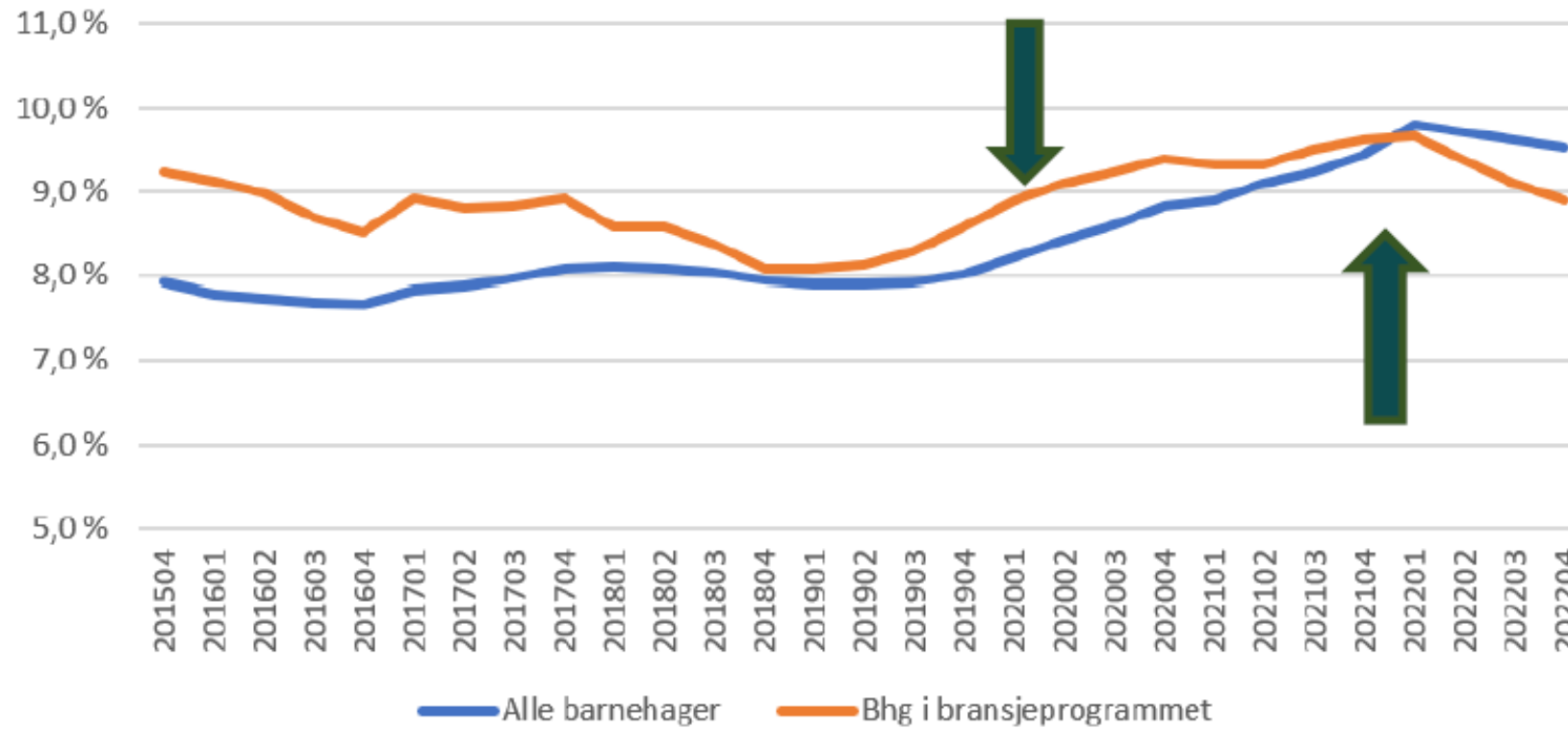


IA bransjeprogram barnehage arrangerte erfaringskonferanser

IA bransjeprogram barnehage har gjennomført fire regionale erfaringskonferanser - i Ålesund, Hamar, Bodø og Stavanger våren 2024. Se presentasjonene her.



Legemeldt sykefravær - glidende årssnitt



STAMI (Statens ArbeidsMiljøinstitutt)

Det nasjonale forskningsinstituttet innen
arbeidsmiljø og arbeidshelse



Om arbeidsmiljø



Systematiske kunnskapsoppsummeringer



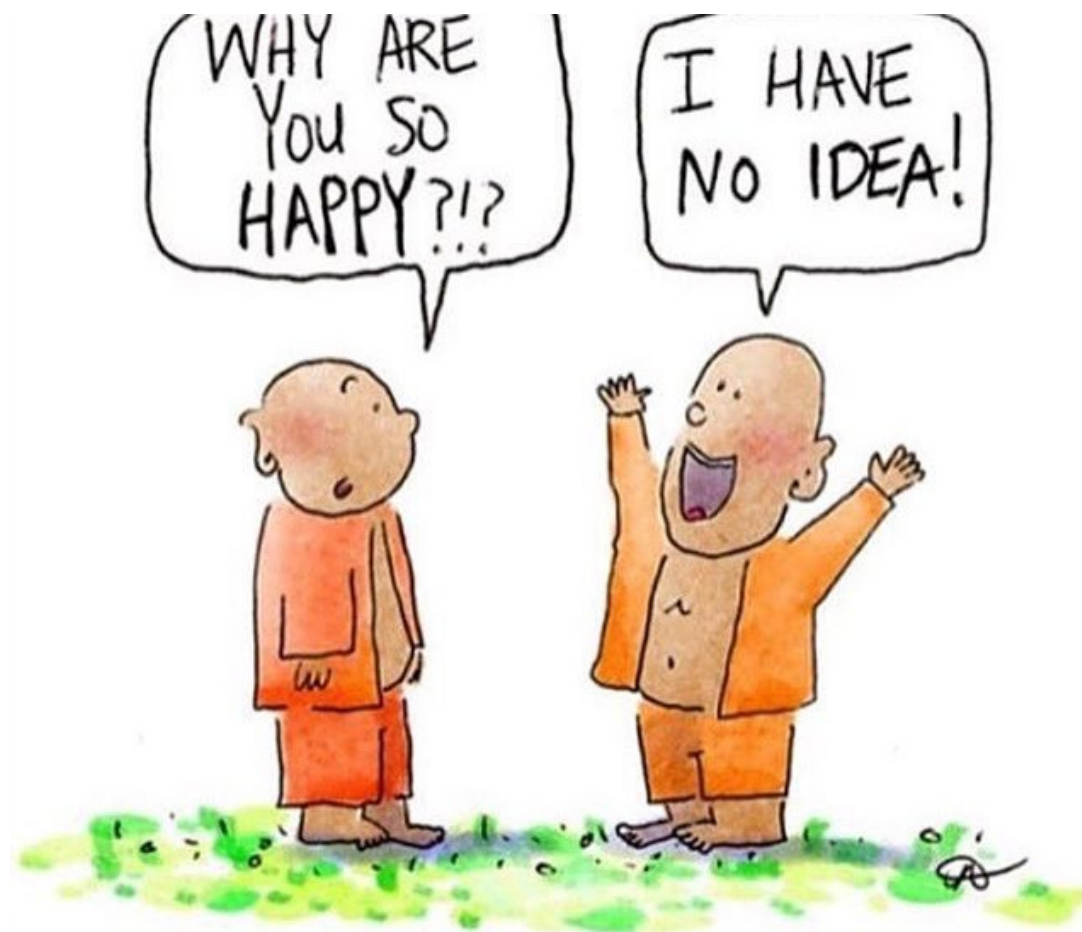
NOA - statistikk og fakta om arbeidsmiljø [↗](#)



En bra dag på jobb [↗](#)



Arbeidsmiljøportalen



Å være en god kollega - et medmenneske

- Rutiner for inn - og utsjekk?
- SE
- Bli sett
- Bli anerkjent



Verdensdagen for psykisk helse: gi 8 minutt til en kollega





Avslutning og veien videre



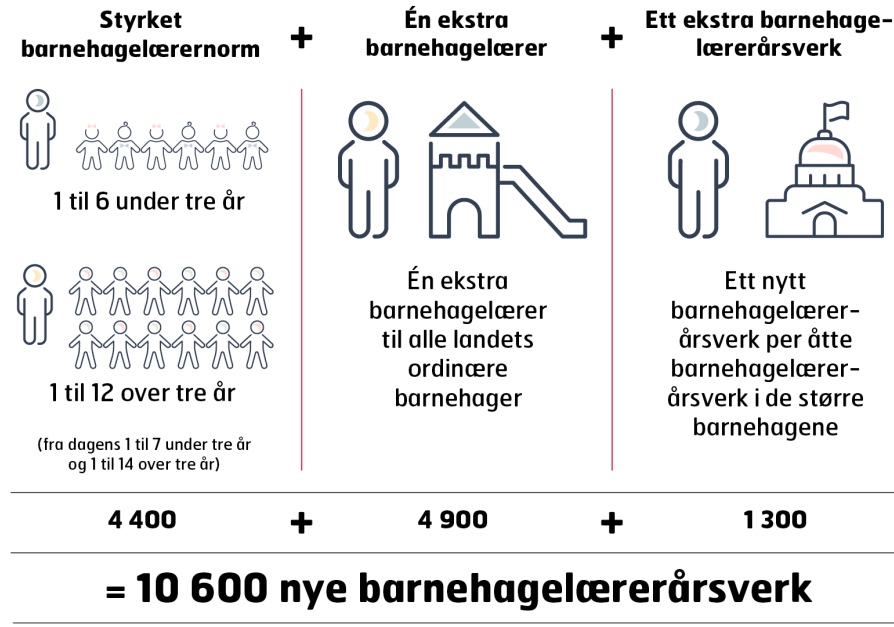
Tid for de minste



Utgangspunktet

- Satsing basert på Sentralstyrevedtak
- Gjelder for hele organisasjonen
- Vi har lagd en modell som er med på å øke BÅDE grunnbemanning og barnehagelærertettheten
- Tatt inn i strategisk plan for 2023-2024
- Videreført for 2024-2025, med en utvidelse til også omhandle styrere

Slik vil vi få flere barnehagelærere



Samlet vil dette koste
5,4 milliarder kroner

Barnehagelærerandelen vil da være på rett under 60 prosent og bemanningstettheten bedres!

LA STÅ!

Det finnes penger!



Utdanningsforbundet Trondheim

9. september kl. 17:24 · 🌐



Hovedtillitsvalgt Tone Jøssund med glimrende debattinnlegg i dagens
[Adresseavisen Midtnorsk debatt](#) 🗣️



ADRESSA.NO

Nå er vi gjennomskuet
(Åpen for alle)



FAGFORBUNDET
Barn og oppvekst Oslo



FORELDREOPPRØRET 2024



UTDANNINGS
FORBUNDET
Oslo

BARNEHAGEOPPRØRET

Mye som må på plass

Om Fagforbundet var positiv, er [Utdanningsforbundet](#) mer avventende til enigheten.

Leder i Utdanningsforbundet, [Geir Røsvoll](#), sier at selv om de er positive til enigheten, så er det mye som må avklares før et bredt forlik, som sikrer gode barnehager for alle barn, er på plass.



Foto: Stig Marlon Weston/Utdanningsforbundet

Det gjelder ikke minst for bemanningssituasjonen i barnehagene.

– At man ønsker målrettede tiltak for å styrke grunnbemanningen er utrolig viktig. Det har vi vært pådrivere for i lang tid, sier Røsvoll.

UDF-lederen mener kommuner bør vurdere kortere åpningstider i barnehagene

– Når bemanningssituasjonen er så dårlig, er det ansvarlig politikk, sier
Geir Røsvoll.