

# **RETNINGSLINJER**

## **FOR ARBEIDET I UTDANNINGSFORBUNDET KVÆNANGEN I**

### **PERIODEN 1.8.23-31.7.24**

Utdanningsforbundets politikk og lærerprofesjonens etiske plattform skal være styrende for arbeidet i lokallaget

1. Sikre medlemmers rettigheter i forhold til lov og avtaleverk.
2. Påse at arbeidsgiver forholder seg til de sentrale bestemmelsene om omorganisering/nedbemanning
3. Arbeide for at alle medlemmer skal ha et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, samt få opplæring i avvikshåndtering.
4. Arbeide for at de tillitsvalgte, både arbeidsplassstillitsvalgte og HTV, må være med i prosessen når det gjelder å legge kriterier for hvem som skal få tildelt midler til etter-/videreutdanning. Prioritering av fag må være på plass innen utgangen av januar.
5. Påse at utlysninger gjøres så tidlig som mulig, at den enkelte skole og barnehage får delta i prosessen og at tilsettinger skjer i henhold til avtaleverket
6. Arbeide med å få til rekrutteringstiltak innen skolen og barnehage
7. Gjennomføre kursing for plassstillitsvalgte i skole og barnehage på lokalnivå, og at tillitsvalgte får mulighet til nødvendig skolering gjennom fylkeslaget.
8. Arbeide for å få en årlig gjennomgang av HA mellom Utdanningsforbundet og arbeidsgiver.
9. Arbeide for at arbeidsgiver fortløpende reviderer kompetanseoversikt og utarbeider nye kompetanseplaner ute på arbeidsplassene.
10. Arbeide for at ressurser til skole og barnehage blir styrket eller opprettholdt.
11. Arbeide for god seniorpolitikk
12. Utvikle et godt samarbeid med andre fagforeninger/organisasjoner

### Evaluering av Mål og retningslinjer for 2022-2023

Retningslinjer for lokallaget 2022-2023	Kommentarer
1. Sikre medlemmers rettigheter i forhold til lov og avtaleverk.	Dette er et område som det arbeides med jevnlig
2. Påse at arbeidsgiver forholder seg til de sentrale bestemmelsene om omorganisering/nedbemannin	Heller ikke i år har kommunen vært i noen omorganisering eller nedbemanningsprosess-heldigvis
3 Arbeide for at alle medlemmer skal ha et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, samt få opplæring i avvikshåndtering.	“10 faktor undersøkelse” gjennomført. I barnehagen arbeides det med å se på resultatet. Noe usikkert i skolen.  Verneombudsopplæring har bare delvis blitt gjennomført.
4 Arbeide for at de tillitsvalgte, både arbeidsplassstillitsvalgte og HTV, må være med i prosessen når det gjelder å legge kriterier for hvem som skal få tildelt midler til etter-/videreutdanning. Prioritering av fag må være på plass innen utgangen av januar.	Barnehagen ønsker å bli prioritert i større grad. Her er behovet for videreutdannings stor. UDF ønsker også at arbeidstakere som får videreutdannings får, “plikttår” -aller helst på arbeidsplassen, da det er arbeidsplassen som får belastningen med at arbeidstakere er borte i forbindelse med studier.
5. Påse at utlysninger gjøres så tidlig som mulig, at den enkelte skole og barnehage får delta i prosessen og at tilsetninger skjer i henhold til avtaleverket	Alt OK
6 Arbeide med å få til rekrutteringstiltak innen skoleverket	Rekrutteringsplan er ferdig, men fremdeles usikkerhet på hvilke tiltak som gjelder
7 Gjennomføre kursing for plasstillitsvalgte i skole og barnehage på lokalnivå, og at tillitsvalgte får mulighet til nødvendig skolering gjennom fylkeslaget.	Tillitsvalgte har muligheter for opplæring gjennom fylkeskontoret. Arbeidsgiver gir permisjon med lønn til slik kursing.  ATV i barnehage deltar for tiden på kurspakken bestående av 4 kurs, hvorav ett er gjennomført lokalt.

	Alle medlemmer har også hatt anledning til å delta på pensjonskurs, i tillegg til at unge under 35 år, får dra på kurs i regi av fylket
8 Arbeide for å få en årlig gjennomgang av HA mellom Utdanningsforbundet og arbeidsgiver.	HTV/ATV-er har ikke hatt evaluering/gjennomgang av hovedavtalen (HA).  UDF har bedt kommunen om å kjøre nytt kurs i hovedavtalen . Det arbeides for å få til en skolering med andre kommuner
9 Arbeide for at arbeidsgiver fortløpende reviderer kompetanseoversikt og utarbeider nye kompetanseplaner ute på arbeidsplassene	OK
10.Arbeide for at ressurser til skole og barnehage blir styrket eller opprettholdt.	Heller ikke i år har kommuneøkonomi vært det største problemet, men mangel på kvalifisert personell- og da spesielt i barnehagen.  Ressurser til personell videreført, men arbeidstakere opplever at ressurser til drift er for liten. Knappe ressurser setter en stopper for turer/ekskursjoner, undervisningsmateriell o.l  Bør vi bli flinkere på den enkelte arbeidsplass å synliggjøre hva vi ikke får gjennomført på grunn av knappe budsjetter
11 Arbeide for god seniorpolitikk	Har ikke gjort noe i denne saken
12 Utvikle et godt samarbeid med andre fagforeninger/organisasjoner	Samarbeidsklimaet er godt.