



UTDANNINGSFORBUNDET STRATEGISK PLAN

2024–2025

Bokmål

Utdanningsforbundet

Postadresse: Postboks 9191 Grønland, 0134 Oslo

Besøksadresse: Hausmanns gate 17, 0182 Oslo

Sentralbord: +47 24 14 20 00

E-post: post@utdanningsforbundet.no

Nettside: utdanningsforbundet.no

Utgivelse: Mai 2024

Illustrasjoner: Shutterstock / Ico Maker

Forord

Vi utdanner Norge 2024–2027 presenterer den politikken som hele organisasjonen er forpliktet til å arbeide med i landsmøteperioden. For å gjøre tydelige prioriteringer og styrke den politiske påvirkningen, har organisasjonen også vedtatt en strategisk plan. Planen gjelder for perioden august 2024 til august 2025. *Vi utdanner Norge* og *Strategisk plan* er viktige styringsdokument, som har ulike funksjoner og som utfyller hverandre.

I arbeidet med medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, utdanningspolitikk og organisasjonsutvikling, er *Vi utdanner Norge* et dokument som gir retning for handling gjennom hele landsmøteperioden. Bredten i dette dokumentet er en styrke. Tillitsvalgte på alle nivå må legge til rette for at det skapes engasjement i hele organisasjonen, for å være beredt til å møte utfordringer i hele utdanningssystemet.

En bred organisering av medlemmer og et sterkt tillitsvalgt-apparat

gir oss en unik mulighet for felles innsats og stor slagkraft. Lokallag, fylkeslag og sentralleddet skal legge til rette for god dialog og samhandling for at organisasjonen kan jobbe helhetlig og strategisk mot felles mål. Organisasjonen skal dra nytte av engasjementet blant alle medlemmer og tillitsvalgte i arbeidet med strategisk plan.

Etter prosesser og innspill fra organisasjonen i forbindelse med landsmøtet 2023 og etter behandling i representantskapet, har sentralstyret vedtatt fire strategiske satsinger for perioden august 2024 til august 2025. Disse er:

1. Lærerrollen og laget rundt barnehagebarn og elever
2. En fremtidsrettet tariffpolitikk
3. Tid for de minste
4. Kvalitetsutvikling på skolens premisser

Fra en lærerrolle under press til et attraktivt læreryrke

Fellesnevneren for Utdanningsforbundets strategiske satsinger i perioden august 2024 til august 2025, er å bidra til et attraktivt læreryrke. Det skal være godt å gå på jobb som lærer, noe som igjen bidrar til at det er godt å være barnehagebarn, elev og student i våre utdanningsinstitusjoner.

I forrige landsmøteperiode ble innrammingen av læreryrket påvirket av lokale, nasjonale og internasjonale kriser, noe som på ulike måter fortsatt påvirker lærernes arbeidshverdag. I oppstarten av en ny landsmøteperiode har vi allerede fått erfaringer med hvordan kunstig intelligens påvirker samfunnets syn på bruk og utvikling av kunnskap. Vi må forvente at dette også vil få innvirkning på lærer- og lederrollen. Nasjonale og internasjonale undersøkelser viser svakere faglige resultat og synkende motivasjon blant elever, og at lærere og elever opplever mobbing, krenkelser og vold.

Videre ser vi to vesentlige tema som har betydning for profesjonens

arbeid: Lærernes arbeidsmiljø og rekruttering til utdanning og yrke. Lærere rapporterer selv om at de står i en jobb som oppleves emosjonelt belastende. Forskning fra SINTEF viser at yrket er preget store emosjonelle krav og belastninger, blant annet sykefravær, psykiske og fysiske belastninger, overgang til andre yrker og tidlig avgang fra yrket. Dette er en svært uheldig trend, og kan være en av flere av årsaker til sviktende rekruttering til læreryrket og lærerutdanningene.

De synkende søkertallene til lærerutdanningen og de arbeidsmiljøutfordringene lærere selv rapporterer om, kan i ytterste konsekvens bidra til å svekke profesjonsfellesskapet.



Til syvende og sist vil dette påvirke leke- og læringsmiljøet for barn, unge og voksne under utdanning. Det er flere måter å møte disse utfordringene på, og en del av arbeidet vil foregå som lovarbeid og politisk påvirkningsarbeid sentralt. Samtidig er det behov for en felles innsats på alle nivå i organisasjonen.

Med de fire strategiske satsingene for denne perioden, vil organisasjonen sammen ta et krafttak for å bidra til å gjøre læreryrket mer attraktivt.

Alle våre medlemmer, i hele utdanningssektoren, skal ha en jobb det føles godt å gå til. Lærere og ledere i barnehage og skole må ha tid til å gjøre jobben de er satt til å gjøre, med

et nødvendig vern mot overbelastninger og god tilgang til et kompetent støttesystem. Det skal også være godt å være barnehagebarn, elev, student og voksen i de norske utdanningsinstitusjonene. Trivselen til lærere og ledere i barnehage og skole, og trivselen til barn, unge og voksne i utdanning, er uløselig knyttet sammen. Hvordan lærere og ledere opplever jobbhverdagen, har direkte innvirkning på barn og unges leke- og læringsmiljø.

Utdanningsforbundets strategiske satsinger for perioden august 2024 til august 2025 vil kunne bidra til å gjøre læreryrket mer attraktivt, styrke det psykososiale miljøet i våre utdanningsinstitusjoner, og redusere de emosjonelle belastningene lærerne står i. De strategiske satsingene bygger opp under vårt langsiktige arbeid for å bedre lærernes lønns- og arbeidsvilkår, og kan bidra til å styrke rekrutteringen til læreryrket og lærerutdanningene.

Utdanningsforbundet skal jobbe aktivt for *En fremtidsrettet tariffpolitikk*. Politikere, lokalt og nasjonalt, må se sammenhengen mellom barnehager og skolars omfattende samfunnsmandat og behovet for en økt ramme til utdanningssektoren. Arbeidsgivere sitt ansvar for å rekruttere og beholde lærere og ledere

til hele utdanningssektoren, må gi merkbare utslag i bedre lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig må Utdanningsforbundet gjennom arbeidet med satsningsområdene *Tid for de minste* og *Lærerrollen og laget rundt barnehagebarn og elever* vise hvorfor *lærertetthet* i barnehage og skole er et vesentlig grunnlag for at utdanningsinstitusjonene skal bli så gode som mulig.

Hele organisasjonen arbeider gjennom *Tid for de minste* for å synliggjøre hvor avgjørende rolle barnehagelærere har for utviklingen av en barnehage som fremmer alle barns lek, utvikling og vennskap. Økt forståelse for betydningen av barnehagelærers arbeid er av stor betydning for å heve lønnsnivået til både barnehagelærere og styrere.

Samfunnsmandatet til barnehager og skoler er ikke mulig å realisere om samfunnet ikke makter å rekruttere og beholde lærere. En tydeligere definering av lærerrollen og en synliggjøring av profesjonskompetansen, vil bidra til å anskueliggjøre hvorfor rekrutteringskrisen til yrket er så alvorlig. Det vil også være en støtte for politikere, nasjonalt og lokalt, til å bevilge ekstra ressurser ut over frontfagsrammen og til å videreutvikle lærernes arbeidsvilkår. Noe som igjen er avgjørende for å få opp søkertal-



For å nå de ambisiøse målene i *Strategisk plan*, for sammen å bidra til en mer attraktiv lærerrolle, må vi jobbe med politisk påvirkningsarbeid både sentralt og lokalt, kortsiktig og langsiktig.

lene til lærerutdanningen, og sikre barn og unge en god utdanning.

Vår profesjonsfaglige innflytelse utøves gjennom medbestemmelse, direkte medvirkning og andre former for formelt og uformelt partssamarbeid. Dette danner et vesentlig grunnlag for å kunne jobbe systematisk med å få på plass *Kvalitetsutvikling på skolens premisser*. Erfaringer og kunnskap fra praksisfeltet må bli et vesentlig premiss når vi skal utforme alternativ til dagens system for kvalitetsutvikling.

For å nå de ambisiøse målene i *Strategisk plan*, for sammen å bidra til en mer attraktiv lærerrolle, må vi jobbe med politisk påvirkningsarbeid både sentralt og lokalt, kortsiktig og langsiktig. Det er gjennom helhetlig strategisk arbeid vi er sterkest. En forutsetning for denne styrken er engasjerte og aktivt deltakende medlemmer og tillitsvalgte. Samordnet innsats og stor evne til å påvirke beslutninger, øker mulighetene for å oppnå resultater. ■

Lærerrollen og laget rundt barnehagebarn og elever

Strategisk satsing fra august 2024 til august 2025

Utdanningsforbundet skal ta et særskilt ansvar for å definere lærerrollen, og arbeide for en felles forståelse av hva som ligger i denne. Vi skal også synliggjøre vår forståelse av hva som utgjør et godt lag rundt barnehagebarn og elever.

Lærerkompetansen er unik og bredt sammensatt, og lærerutdanningens formål er å utdanne lærere som skal ivareta barnehagens og skolens mandat. Når forventningene til lærerrollen strekker seg utover dette, eller ikke kan møtes grunnet kapasitetsutfordringer, oppstår behovet for et lag rundt barn, unge og voksne. Over tid har imidlertid betegnelsen «laget rundt» blitt politisert, og ulike aktører legger ulik betydning til grunn for hvem som utgjør dette laget.

Denne utviklingen er utfordrende for Utdanningsforbundet. Vi opplever at lærerrollen svekkes, ved at

det skapes usikkerhet om hvem som faktisk har det pedagogiske ansvaret i barnehagene og skolene.

Behovet for et lag rundt barn og unge blir av andre brukt som begrunnelse for å prioritere rekruttering av andre enn lærere med lærerutdanning, men hvor disse etter hvert også får pedagogisk ansvar i barnehagen og står for undervisning av elever i skolen. Samtidig som Utdanningsforbundet skal anerkjenne behovet for et sterkt lag rundt barn, unge og voksne, er det viktig at vi tydelig viser hva som er forholdet mellom dette laget og behovet for en fremtidig sterk lærerrolle.



En sterk lærerrolle krever at lærerprofesjonen er bevisst og omforent hvilke grenser vi kan sette for oss selv. Vi må skape en felles forståelse for lærerens profesjonsidentitet, ansvar og oppgaver på alle nivå i organisasjonen, slik at vi kan sende samme budskap og stille de samme kravene til lokale og sentrale myndigheter.

En sterk lærerrolle er også avhengig av gode støttespillere i og utenfor barnehagen og skolen, med tilstrekkelig kompetanse og kapasitet for å kunne ivareta sitt ansvar til det beste for barn, unge og voksne. Utdanningsforbundet må synliggjøre at laget rundt barnehagebarn og elever er et viktig supplement til læreren og lærerkompetansen, og vi må snakke



om «laget rundt» i en utdannings-kontekst.

Utdanningsforbundet skal ta ansvar for å definere lærerrollen i barnehage og skole, og dette arbeidet må gjøres på både et politisk og et organisasjonsmessig nivå. Lærerne skal føle eierskap til sin egen rolle.

Det skaper trygghet i yrkesutøvelsen i en utfordrende arbeidshverdag. Samtidig er det avgjørende at vi, som en utdanningspolitisk aktør, formidler vår forståelse av både lærerrollen og «laget rundt» til myndighetene, både lokalt og nasjonalt. På den måten legger vi premisset for



Utdanningsforbundet skal ta ansvar for å definere lærerrollen i barnehage og skole, og dette arbeidet må gjøres på både et politisk og et organisasjonsmessig nivå.

diskusjonen om ansvars- og oppgavefordeling mellom læreren og laget rundt barn, unge og voksne.

Lokalt: Arbeidet med å definere og avgrense lærerrollen krever en bevisstgjøring. Det må gjøres et arbeid på den enkelte arbeidsplass, i det lokale arbeidsfellesskapet, slik at lærere, ledere og andre yrkesgrupper samtaler om hvordan de fordeler oppgaver og ansvar. Dette krever tilrettelegging, blant annet gjennom avsatt tid. Lærerne skal ikke fraskrive seg sitt ansvar, men søke støtte fra andre yrkesgrupper. Dette krever kunnskap om egen rolle, slik den rammes inn i gjeldende lov- og avtaleverk. I tillegg krever det kunnskap om de yrkesgruppene og

tjenestene som kan og bør inngå i det lokale laget rundt barnehagebarn og elever.

Denne kunnskapen vil være viktig i det lokale partssamarbeidet, for å styrke våre tillitsvalgte og ledere i deres påvirkningsarbeid og medbestemmelse. Lokale myndigheter må ansvarliggjøres gjennom de prioriteringene de gjør innenfor vår sektor. Lærerne er avhengig av et tilgjengelig støttesystem, med tilstrekkelig bemanning og kompetanse, for å kunne ivareta sitt ansvar overfor barn, unge og voksne. Det arbeidet må gjøres lokalt.

Sentralt: Arbeidet med å avgrense lærerrollen må ta sikte på å møte behovene hos lærerne, og samtidig



En sterk lærerrolle er avhengig av gode støttespillere i og utenfor barnehagen og skolen, med tilstrekkelig kompetanse og kapasitet for å kunne ivareta sitt ansvar til det beste for barn, unge og voksne.

bevisstgjøre dem det ansvaret de selv har, hvilket ansvar de deler med andre yrkesgrupper og tjenester, og hvilket ansvar som ligger hos støtte-systemet. Utdanningsforbundet sentralt må derfor utvikle ressurser og skoleringsmateriell til tillitsvalgte, både til bruk i lokale forhandlinger og lokalt påvirkningsarbeid, og som en støtte i arbeidet med bevisstgjøring og ansvarfordeling på arbeidsplassnivå. Det blir også viktig å involvere ledermedlemmer. Sentralt nivå vil samtidig ha et ansvar for å formidle lærerprofesjonens forståelse av lærerrollen og laget rundt til partene. Dette vil også inngå som et ledd i arbeidet mot valget i 2025.

Aktualitet

Utviklingen av lærerrollen de siste tiårene har vært preget av en stadig sterkere vektlegging av lærernes betydning for samfunnet. Dette har skjedd parallelt med et økende reformtempo fra sentrale myndigheter, gjerne begrunnet med et behov for å løfte kvaliteten på arbeidet som lærerne gjør.

Vårt omfattende samfunnsmandat gjør at vi ofte står i sentrum for politikernes oppmerksomhet. Bare de siste par årene, gjennom koronapandemi og lærerstreiker, har vi fått en tydelig påminnelse om økte forventninger til hva lærere og utdanningssystemet skal bidra med

for å løse sammensatte samfunnsutfordringer.

Mange lærere opplever i dag at de får ansvar for forhold som ligger utenfor deres mandat og kompetanse, med en stadig mer mangfoldig gruppe barn, unge og voksne med økt oppfølgingsbehov. Politiske målsettinger om en bedre inkluderende praksis bidrar til dette, og vi står nå i en situasjon hvor læreryrket blir overlesset med forventninger. Lærere må ha et vern mot overbelastning. Vi trenger bedre regulering av det psykososiale arbeidsmiljøet. Det må være like god forståelse og godt regelverk for det psykososiale arbeidsmiljøet som for det fysiske arbeidsmiljøet. Lovarbeidet som pågår, er viktig å følge opp i organisasjonen.

I forhandlingene av SFS 2213 i desember 2023 fikk Utdanningsforbundet inn i protokollen at det er behov for en gjennomgang av hvilke oppgaver lærerprofesjonen har ansvar for og hvilke oppgaver som bør utføres av andre ansatte i skolen. Det samme behovet finner vi igjen i regjeringens strategi for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket, ved at de vil styrke laget rundt barn og unge «for å bidra til at lærerne kan bruke tiden på kjerneoppgavene». Regjeringen har i Hurdalsplattformen også tatt til orde for å se nærmere på barnehagelærernes oppgaver. Dette vil kreve diskusjoner på lokalt nivå og på enhetsnivå om hvilke oppgaver lærerprofesjonen skal utføre innenfor sitt oppdrag gitt i lov og forskrifter. ■

Vi utdanner Norge 2024–2027

Lærerprofesjonen skal ha en særskilt rolle i å sikre en hensiktsmessig og forsvarlig avklaring av hvilke oppgaver profesjonen har ansvar for, og hvilke oppgaver ledere og lærere trenger støtte fra andre yrkesgrupper for å løse. Utdanningsforbundet skal arbeide for at denne avklaringen skjer gjennom partssamarbeid, samarbeid med de andre yrkesgruppene i det lokale arbeidsfellesskapet og innenfor gjeldende lov- og avtaleverk.

Læreren trenger støtte fra andre yrkesgrupper, både i og utenfor egen barnehage og skole, for å kunne ivareta sitt ansvar til det beste for barn, unge og voksne.

En fremtidsrettet tariffpolitikk

Strategisk satsing fra august 2024 til august 2025

Utdanningsforbundet vil med denne satsingen arbeide for å finne flere handlingsalternativ for å nå våre tariffpolitiske målsettinger.

De siste årene har vist oss hvordan uforutsette hendelser kan påvirke både rammebetingelser, muligheter og handlingsrom, også i det tariffpolitiske landskapet. Desto viktigere er det at organisasjonens tariffpolitikk er tydelig, forutsigbar, fremtidsrettet og samlende.

Behovet for nye tariffpolitiske virkemidler og flere handlingsalternativ er særlig presserende i KS-området. Lærerstreiken i 2022 har tydeliggjort at vi trenger en ny posisjon og mulighet til å ta i bruk nye virkemidler for å stoppe den svake lønnsutviklingen for lærere i skoleverket og for å stoppe kompetanseflukten fra barnehagene.

Et godt resultat i mellomoppgjøret 2023 endrer ikke dette behovet.

Landsmøtevedtaket om å vurdere og utrede nye tariffpolitiske virkemidler er et uttrykk for både et tariffpolitisk behov og en erkjennelse om at vi trenger å gjøre noe annet for å nå våre tariffpolitiske målsettinger. Det er også et strategisk veivalg som vil kunne gi organisasjonen en ny og bedre posisjon i kommende tariffoppgjør. Landsmøtevedtakene forplikter sentralstyret og forhandlingsdelegasjonene i kravsutforming og i forhandlinger både internt i Unio og opp mot arbeidsgiver. Samtidig er det viktig å ta i bruk den kraften som ligger i samspillet mellom de



ulike nivåene i Utdanningsforbundet. Det gir oss en unik posisjon og er en viktig forutsetning for å få gjennomslag for vår politikk, på kort og lang sikt.

Lokalt: For å lykkes med våre tariffpolitiske satsinger, er det viktig at lokale tillitsvalgte fortsetter å jobbe

aktivt med å påvirke behandlingen av KS-debatthefte. Utdanningsforbundet ønsker å være en viktig aktør og premissleverandør når kommunene skal gjøre sine prioriteringer. De tillitsvalgte må derfor trygges i arbeidet med å drive det kontinuerlige politiske påvirkningsarbeidet som kreves for at vi skal kunne innta



Lærerstreiken i 2022 har tydeliggjort at vi trenger en ny posisjon og mulighet til å ta i bruk nye virkemidler for å stoppe den svake lønnsutviklingen for lærere i skoleverket og for å stoppe kompetanseflukten fra barnehagene.

den posisjonen og det gjennomslaget vi ønsker. Regjeringens *Strategi for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket 2024–2030* kan være et viktig dokument som støtter opp under dette arbeidet.

Sentralt: Det ligger til sentralstyret å forvalte organisasjonens vedtatte politikk i landsmøteperioden. Særskilt relevant for denne satsingen er landsmøtevedtaket:

Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå.

Det må derfor utredes og vurderes nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket, og for å stoppe kompetanseflukten fra barnehagene. Eventuelle nye tariffpolitiske virkemidler skal forankres i organisasjonen før de tas i bruk.

Forhandlingsdelegasjonenenes oppgave er å vurdere behov for nye virkemidler ut ifra utfordringer og muligheter i det enkelte tariffområde. Sentralstyret legger til grunn i denne strategiske planen at det skal

være et særlig fokus på å utvikle en fremtidsrettet tariffpolitikk, som gagnar alle våre medlemmer.

Aktualitet

De siste årene har det vært streiker i KS-området, Oslo kommune og i PBL (Private Barnehagers Landsforbund). De største utfordringene har vært i KS. For Utdanningsforbundet er det derfor nødvendig å markere tydelig hva som forventes av KS og andre arbeidsgivere i utdanningssektoren.

Utdanningsforbundet presiserer i sine forventninger at arbeidsgivere må anerkjenne viktigheten av lærerutdanning og etterfølge lovfestede utdanningskrav.

Nasjonale og lokale myndigheter har et ansvar for å tilby innbyggerne gode velferdstjenester. Samfunnsansvaret som forvaltes av lærerne, må gjenspeiles i til-

fredsstillende lønns- og arbeidsvilkår og i lærernes profesjonelle handlingsrom. Partene har et felles ansvar for at dette ivaretas gjennom lønnsdannelse og lov- og avtaleverk.

Rekrutteringsproblemene er alvorlige i utdanningssektoren. Dette er en krise som både handler om en dramatisk svikt i søker-tall til lærerutdanningene og en bemanningskrise i barnehagene. Mange kommuner har store utfordringer med å skaffe lærere som har lærerutdanning. Det er også altfor mange lærere som forlater barnehage og skole. Det er derfor viktig at Utdanningsforbundet bruker regjeringens nye rekrutteringsstrategi aktivt for å forplikte partene til å følge opp målsettingene i strategien. Herunder må det også utvikles en fremtidsrettet tariffpolitikk. ■

Vi utdanner Norge 2024–2027

Utdanningsforbundet mener at sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn for lærerprofesjonen. Vi må ha et lønssystem som bygger på utdanning, kompetanse og ansvar. Alle våre medlemmer må få uttelling for formell kompetanse. Utdanningsforbundet skal jobbe for at barnehagelærerne får et sentralt og forutsigbart garantilønssystem som sikrer uttelling for videreutdanning.

Tid for de minste

Strategisk satsing fra august 2024 til august 2025

Utdanningsforbundet skal være en pådriver for å øke bemanningen og barnehagelærertettheten i barnehagen, gjennom et sterkere lovverk sentralt og ulike tiltak lokalt.

Utdanningsforbundet vil med denne satsingen videreføre arbeidet for å bedre bemanningssituasjonen i landets barnehager, og intensivere det for å nå følgende mål:

Økt grunnbemanningen i form av flere barnehagelærere

Utdanningsforbundet arbeider for å øke barnehagelærerandelen i sektoren, slik at denne blir på minst 60 prosent. Samtidig må også barnehagens grunnbemanning økes. Utdanningsforbundet har derfor utarbeidet en ny modell som sikrer økt grunnbemanning i form av flere barnehagelærere.

Styrket styrerressurs

Utdanningsforbundet arbeider for å innføre en styrenorm, slik at alle barnehager har én fast tilstedeværende styrer i full stilling. I tillegg må styrenormen sikre at styrerressursen økes når barnehagens størrelse overstiger et visst nivå.

For å få politisk gjennomslag både på lokalt og sentralt nivå, er det avgjørende at hele organisasjonen involveres og tar eierskap til satsingen. Det sentrale leddet og fylkeslagene tar initiativ til aktiviteter og støtter lokallag i partssamarbeid og politisk påvirkningsarbeid.



Kontaktforum barnehage, sentralt lederråd, fylkeslag og sekretariat vil også ha en sentral oppgave i å samle og dele erfaringer som gjøres lokalt. Slik kunnskap vil igjen fremme arbeidet med bemanningsmodellen, ansvarliggjøring av lokale myndigheter/barnehageeiere og styrking av styrerrollen.

I den videre satsingen vil det være viktig å ha et særskilt søkelys rettet mot styrerne. De er nøkkelaktører i utviklingen av barnehagesektoren, og opplever å stå i et krevende krysspress, både når det gjelder egen arbeidssituasjon, og når det gjelder den øvrige bemanningskrisen i barnehagene. I tillegg til vårt eget

tillitsvalgtapparat, er det avgjørende at organisasjonen i større grad når ut til, støtter og utfordrer Utdanningsforbundets styrermedlemmer i arbeidet for økt grunnbemanning i form av flere barnehagelærere og økt styrerressurs.

Lokalt: I tillegg til å sikre at styrerne involveres og tar eierskap til *Tid for de minste*, må det arbeides for at lokale myndigheter og barnehageeiere gjøres ansvarlige for å løse problemene som oppstår når barnehagens bemanning ikke er tilstrekkelig. Det må også arbeides for å påvirke lokale budsjett for å få på plass prosjekt som bidrar til en bedret bemanningssituasjon. I tillegg er det viktig å synliggjøre bemanningsutfordringene og behovet for økt styrerressurs, samtidig som de positive følgene av bedret bemanning løftes frem.

Sentralt: I tillegg til arbeidet inn mot statsbudsjettet og påvirkning av politikken i nye partiprogram, vil det sentrale leddet utvikle ressurser inn mot valgkampen 2025. Ressurser til bruk i lokalt påvirkningsarbeid videreutvikles, og ulike former for skoleringsmateriell tilbys.

For å nå målsettingene våre er vi avhengige av at satsingen skaper

engasjement blant både styrere, tillitsvalgte og resten av profesjonsfellesskapet.

Aktualitet

Barnehagesektoren er preget av en bemanningskrise. Grunnbemanningen er for liten, det er stor mangel på barnehagelærere og styrerressursen er mange steder for liten. Dette rammer først og fremst barnehagebarna som ikke får det pedagogiske tilbudet de har krav på, men også de ansatte som slites ut i forsøket på å drive god barnehage innenfor altfor trange rammer.

Utdanningsforbundet har over tid arbeidet målrettet for å bedre bemanningssituasjonen i barnehagesektoren. Gjennom satsingen *Tid for de minste*, har vi sørget for økt oppmerksomhet om bemanningskrisen i et forsøk på å få sentrale og lokale myndigheter til å ta sitt ansvar for å bedre situasjonen. Til tross for en rekke gode lokale prosjekt og tiltak, har vi dessverre ikke fått noen permanent løsning i form av statlige føringer som sikrer at alle barnehagebarn får gå i en barnehage med nok ansatte, en tilfredsstillende barnehagelærerandel og en fast tilstedeværende styrer. Likevel kan vi konstatere en større politisk oppmerksomhet og interes-

se for bemanningsutfordringene i sektoren.

Regjeringen har formulert målsettinger i Hurdalsplattformen og den nasjonale barnehagestrategien *Barnehagen for en ny tid*, som langt på vei harmonerer med Utdanningsforbundets målsettinger. Innen 2025 vil regjeringen bedre bemanningsnormen og øke barnehagelærerandelen til 50 prosent. Innen 2030 er målet at barnehagelærerandelen skal økes ytterligere, til 60 prosent. I tillegg har regjeringens ønske om krav til stedlig leder, ført til en ny forskriftsbestemmelse. Denne kan Utdanningsforbundet bruke i arbeidet for en styrket styrerressurs.

Det er bred og tverrpolitisk enighet om at barnehagelærerandelen i den norske barnehage-sektoren skal økes. Likevel synes viljen til å gjøre nødvendige lov- og forskriftsendringer og sikre at nye normer fullfinansieres, å mangle. Snarere skyver regjeringen ansvaret for situasjonen over på lokale myndigheter og barnehageeiere.

Samtidig er dette det siste året i stortingsperioden, og det er nå regjeringen blir målt på sin oppfyllelse av Hurdalsplattformen. Gjennom *Tid for de minste* vil Utdanningsforbundet derfor styrke innsatsen frem mot stortingsvalget i 2025. ■

Vi utdanner Norge 2024–2027

De lovfestede bemannings- og lærernormene i barnehage og skole må styrkes, og mulighetene som ligger i dem må utnyttes av profesjonsfellesskapet.

Utdanningsforbundet skal arbeide for at minst 60 prosent av de ansatte i barnehagen skal ha barnehagelærerutdanning, ved å styrke barnehagelærernormen samtidig som grunnbemanningen reelt økes.

God ledelse krever tilstedeværelse og kan ikke utøves utenfra. Det skal derfor være én styrer i hver barnehage og én rektor ved hver skole.

Kvalitetsutvikling på skolens premisser

Strategisk satsing fra august 2024 til august 2025

Utdanningsforbundet skal være en pådriver for å endre det nasjonale systemet for kvalitetsutvikling slik at det i større grad støtter opp under lærernes arbeid med elevenes læring og trivsel og i mindre grad fører til dokumentasjons- og rapporteringskrav, usunn konkurranse, målforskyving og stress blant elever.

Med denne strategiske satsingen ønsker Utdanningsforbundet å nå to overordnede mål:

Bidra til omfattende endringer i det nasjonale kvalitetsutviklingssystemet

Vi skal jobbe for aksept i offentligheten og blant politikere om at det trengs omfattende endringer i det nasjonale kvalitetsutviklingssystemet, inkludert bedre verktøy som støtter opp under skolens brede samfunnsmandat og om elevenes læring og trivsel. For å lykkes, må vi være synlige i media, initiere diskusjon både nasjonalt og lokalt, holde oss oppda-

tert på fagfeltet og drive politisk påvirkningsarbeid som synliggjør hvordan det nasjonale systemet treffer i klasserommet. Det er avgjørende at påvirkningsarbeidet også foregår lokalt, nettopp fordi denne problematikken i stor grad handler om hvordan skolesektoren skal styres lokalt og hvordan både nasjonalt og lokalt forvaltningsnivå kan støtte opp under læreres arbeid i klasserommet.

Synliggjøre og konkretisere alternativ til dagens system

Vi skal synliggjøre og konkretisere alternativ til dagens system der kvalitetsutvikling og styring



av sektoren foregår nedenfra og opp, og ikke ovenfra og ned som i dag. Vi må utvikle og forankre en politikk for kvalitetsutvikling som kan fremstå som et reelt alternativ til dagens system – og som treffer arbeidet i klasserommet bedre. Da holder det ikke å bare vise til at nasjonale verk-

tøy må være gode pedagogiske verktøy. Vi må også ta på alvor at skolenivå, kommunalt og fylkeskommunalt nivå og nasjonalt nivå trenger styringsinformasjon. Samtidig må vi være tydelige på at vi ikke aksepterer et system som skaper mistillit mellom ulike nivå, uheldig konkurranse,

undergraver faglige standarder og som fører til innsnevring av opplæringen.

For å få politisk gjennomslag både på lokalt og sentralt nivå, er det avgjørende at hele organisasjonen involveres og tar eierskap til satsingen. Det sentrale leddet og fylkeslagene må ta initiativ til aktiviteter og støtte fylkeslag, lokallag og klubber i parts-samarbeid og politisk påvirkningsarbeid.

Kontaktforumene for grunnskole og videregående, sentralt lederråd, utdanningspolitisk utvalg, samt fylkeslag og sekretariat vil ha en viktig oppgave i å samle og dele erfaringer som gjøres lokalt.

Lokalt: Vi skal bidra til at erfaringer og kunnskap fra praksisfeltet blir premissleggende når vi skal utforme alternativ til dagens system for kvalitetsutvikling. Grunntanken bak endringene er at styringsinformasjonen, i et nytt system for kvalitetsutvikling, i større grad skal bygge på læreres og lederes erfaringer og opplevelser. Utdanningsforbundet er i en særskilt posisjon til å kartlegge og formidle disse behovene gjennom våre medlemmer og tillitsvalgte. Det vil være viktig at alle organisasjonsledd bidrar med å finne og løfte frem

eksempler på at dette gjøres i dag. Skoleledere er i en nøkkelposisjon i dette arbeidet fordi de er bindeledet mellom klasserommet og kommunen/fylkeskommunen. Utdanningsforbundet skal støtte lærere og tillitsvalgte i å utnytte formelle og uformelle former for samarbeid og dialog med sine ledere og kommuner/fylkeskommuner om å finne frem til samhandlingsformer som skaper tillit.

Sentralt: Vi skal løfte frem lærerprofesjonens erfaringer i offentligheten og presentere Utdanningsforbundets politikk i media. I tillegg skal sentralleddene drive politisk påvirkningsarbeid opp mot regjering, storting og de politiske partiene, og ha kontakt med direktorat, departement og andre sentrale aktører. Viktige milepæler er oppfølgingen av utredningen fra utvalget for kvalitetsutvikling, oppfølgingen av ny stortingsmelding om ungdomstrinnet samt andre stortingsmeldinger, arbeid med partiprogram frem mot stortingsvalget neste høst og, ikke minst, selve valget. For å nå målsettingene våre, er vi avhengige av at satsingen skaper engasjement blant leder- og lærermedlemmer, samt hos tillitsvalgte ute i skolen og på kommune- og fylkeskommunenivå.



Om vi skal få gjennomslag for at det er nødvendig med en ny retning for kvalitetsutvikling og styring av norsk skole, må vi argumentere klokt og stå samlet, og vi er nødt til å presentere troverdige alternativ.

Aktualitet

Etter offentliggjøringen av resultatene fra internasjonale undersøkelser i fjor, har den offentlige skoledebatten handlet om at pilene peker feil vei i norsk skole. Det lanseres ulike forklaringsmodeller og sprikende løsninger fra en rekke forskjellige aktører. Bildet er uoversiktlig. Det politiske presset om å foreta seg noe, er sterkere enn på lenge. Samtidig kan usikkerheten om veien videre, synes større enn før. Dette gir muligheter til å påvirke, og Utdanningsforbundet bør ha ambisjoner om å ta en lederrolle i de kommende diskusjonene.

Hovedutredningen fra utvalget for kvalitetsutvikling i skolen ble overlevert i november 2023. Vi må forvente at denne utredningen vil stå sentralt i diskusjonene om videre retning for norsk skole. Den overord-

nede anbefalingen i utredningen er at det gamle systemet for kvalitetsutvikling har store svakheter, og at Norge trenger et helt nytt system. Dagens system er i hovedsak innrettet mot styring og utvikling ovenfra, mens utvalget anbefaler at et nytt system i større grad skal støtte opp under elevenes læring, trivsel og lærernes arbeid i praksisfeltet. Som et ledd i omleggingen, ønsker utvalget å avskaffe dagens nasjonale prøver og erstatte dem med nye læringsstøttende prøver.

Utredningen er viktig fordi den er den eneste helhetlige gjennomgangen av dagens kvalitetsvurderings-system. Endringene som ble gjort i norsk skole i starten av dette årtusenet, handlet blant annet om å etablere en ny styringsmodell der skoler og kommuner ble holdt ansvarlige for tallfestede læringsresultater.

Som et ledd i dette, fikk vi verktøy som nasjonale prøver, kartleggingsprøver, elevundersøkelsen og senere skolebidragsindikatoren. I videregående opplæring brukes spesielt halvårs-, standpunkt- og eksamenskarakterer, samt statistikk over fravær, fullført og bestått som styringsverktøy i tillegg til elevundersøkelsen.

Utdanningsforbundet har vært skeptisk til disse endringene fra begynnelsen, men har fått lite gehør. Nå får vi dra hjelp av hovedutredningen fra kvalitetsutviklingsutvalget. Dessverre kan det virke som om tiltakene i rapporten ikke står i stil med den ambisiøse målsettingen om en ny kurs. Vi skal også være klar over at sterke krefter i det politiske miljøet, blant interesseorganisasjoner, myn-

digheter og i forskerkretser, ikke ønsker betydelige endringer. Om vi skal få gjennomslag for at det er nødvendig med en ny retning for kvalitetsutvikling og styring av norsk skole, må vi argumentere klokt og stå samlet, og vi er nødt til å presentere troverdige alternativer.

Mulighetsvinduet som har åpnet seg i kjølvannet av rapportene fra Kvalitetsutviklingsutvalget og resultatene fra de internasjonale undersøkelsene, vil ikke være åpent for lenge. Tiden frem mot neste stortingsvalg er knapp, og dagens regjering må handle raskt om de skal sette sitt preg på utviklingen mens de er i posisjon. Derfor er det viktig at Utdanningsforbundet prioriterer dette arbeidet det kommende året. ■

Vi utdanner Norge 2024–2027

Vi må utnytte kompetansen i profesjonen bedre, både ved utforming av styringssystemer, vurdering av hva som er relevant styringsinformasjon, og ved fortolking av innsamlet informasjon. Mål- og resultatstyring har over lang tid vært det gjeldende styringssystemet i skole og barnehage. Dette har bidratt til standardisering og konkurranse, noe som snevrer formålet og samfunnsmandatet til barnehagen og skolen. (...) Nasjonale prøver må avvikles. I stedet bør det utvikles fleksible faglig-pedagogiske verktøy som kan bli brukt i klasserommet på premissene til lærere og elever.

STERK ENGASJERT SOLIDARISK PROFESJONELL

Utdanningsforbundets verdier

**KUNNSKAP
KOMMER IKKE AV
SEG SELV**