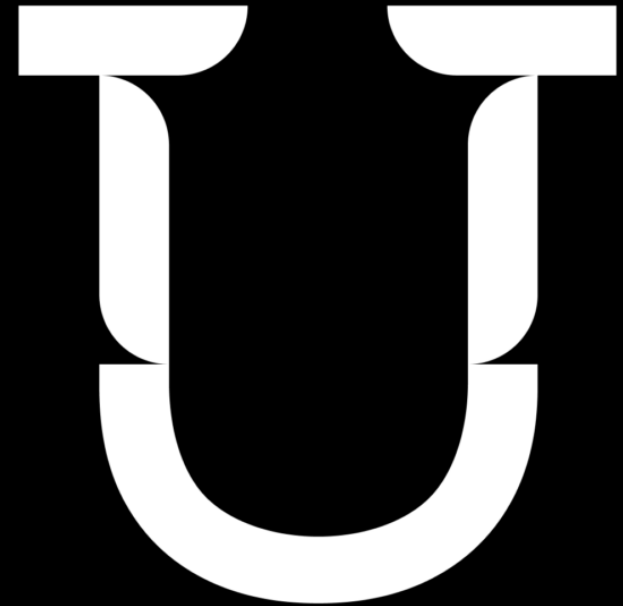


ATV KURS

Utdanningsforbundet Ålesund 2025

Union Hotel Geiranger 26- 28.02.2025



Enighet om ny IA - avtale

Partene i arbeidslivet er enige om en ny IA-avtale (inkluderende arbeidsliv) som skal gjelde for fire år.

Unio har vært en pådriver for å få på plass en avtale fra dag én i forhandlingene og har derfor lagt press på regjeringen for å finne løsninger.

Partene er også enige om å hente inn mer kunnskap om sykefraværet, noe som har vært viktig for Unio hele veien.

Bra for norsk arbeidsliv og trepartssamarbeidet at det endelig er på plass en IA-avtale. Det gir ro til å jobbe konstruktivt sammen i trepartssamarbeidet.



Målet med ny IA-avtale

Partene er enige om at ambisjonen fra forrige IA -avtale, angående tiltak for å redusere sykefravær og frafall i arbeidslivet, skal opprettholdes og tiltak forsterkes.

Trepartssamarbeidet er en viktig forutsetning for at man i fellesskap skal komme frem til virksomme tiltak rettet mot arbeidsplassen og oppfølging av sykemeldte.



Partene vil:

- Forsterke den forebyggende arbeidsmiljøinnsatsen, gjennom eksisterende og nye bransjeprogram, arbeidsmiljøsatsning i regi av bl.a NAV Arbeidslivssenter
- Bedre sykefraværsoppfølging bl.a gjennom økt etterlevelse av pliktene i regelverket for alle aktører
- Bidra til forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass gjennom økt informasjon- og opplæringsaktivitet rettet som virksomhetene
- Øke kunnskap om sykefravær, frafall og virkningsfulle tiltak for å få ned fraværet

I avtalen ligger en forpliktelse for arbeidstaker — og arbeidsgiverorganisasjoner å følge opp avtalen og tilrettelegge for aktivitet som støtter oppunder avtalen i sine organisasjoner og blant sine medlemmer.

Organisasjonene er også forpliktet til å bidra til at deres medlemmer jobber godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass.

Forsterke innsatsen på den enkelte arbeidsplass — tiltak:

- Partene må sørge for informasjon og kunnskapsformidling om betydningen av forebyggende arbeidsmiljøtiltak, riktig og aktiv sykefraværsoppfølging og lokalt partssamarbeid.
- Bruke virkemiddelet « Opplæring i arbeidsmiljøarbeid» i leder-, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen
- Myndighetene, i samarbeid med partene, har ansvar for å videreutvikle Idebanken og gjøre kunnskap og verktøy mer tilgjengelig for virksomhetene

Den viktigste innsatsen for å få ned sykefravær og hindre frafall gjøres av ledere, tillitsvalgte, verneombud og den enkelte ansatte på den enkelte virksomhet.



Barnehage Ålesund og Haram

Delt økt barnehage Ålesund og Haram

1

ARBEIDSTID

Oppsummering av medlemsundersøkelsene:

Når plantid bare er en plan — KS

Tid til planlegging — hvor ble den av? PBL

3

AKTUELT FRA ORGANISASJON/LOKALLAG

2

ANSVAR OG FORVENTNING VED
SPESIALPEDAGOGISK HJELP ETTER §31 OG §37
BARNEHAGELOVEN

4

ÅPEN POST

01

Arbeidstid

KS - avtalen

- 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

Kommentarer til punkt 3.2:

«Minst 4 timer» forstås slik at det også vil være grunnlag for å anvende tid utover 4 timer når det er behov for det. Dette for å sikre fleksibilitet i anvendelsen av tiden barnehagelærer og pedagogisk leder har til planlegging av det pedagogiske arbeidet, for- og etterarbeid.

PBL avtalen

- Arbeidstidsavtalen til barnehagelærere i PBL-avtalen skiller mellom bunden og ubunden tid. Ukentlig arbeidstid er 37,5 timer pr uke, hvorav 33,5 timer skal være lagt til barnehagen.
- De resterende fire timene av arbeidstiden kalles ubunden tid og er til planlegging, for- og etterarbeid. Det betyr i praksis at barnehagelærerne selv kan velge når og hvor de vil bruke de 4 timene til pedagogisk planlegging (ubunden tid).
- Innenfor PBL-området er det også mulig å inngå avtaleavvik fra hovedbestemmelsen ved enighet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt.

Kapittel 1

Fellesbestemmelser under punkt 4

Arbeidstid.

KS «Når pantid bare er en plan» - rapporten viser at:

- De færreste barnehagelærere har fått avsatt mer enn fire timer til planlegging
- Mindre enn én av ti barnehagelærere har avsatt mer enn arbeidstidsavtalens minimum på 4 timer.
- De fleste av de som har avsatt mer, har avsatt 5 timer

Tabell 7. Hvor mange planleggingstimer har du totalt avsatt ukentlig? Antall og prosent

	Antall	Prosent
4 timer	4121	89 %
5 timer	289	6 %
6 timer	60	1 %
7 timer eller mer	36	1 %
Vet ikke/uoppgitt	103	2 %
Total	4609	100 %

PBL Tid til planlegging — hvor ble den av?

Rapporten viser at:

Andelen som har 4 timer eller mer avsatt til planlegging er noe lavere der det er inngått lokal avtale.

Inngåelse av en lokal avtale innebærer oftere færre, snarere enn flere planleggingstimer avsatt til den enkelte barnehagelærer.

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 %

KS - rapporten viser at:

De færreste (13 prosent) som en hovedregel alltid får tatt ut de avsatte timene.

Redusert bemanning på grunn av sykdom eller annet fravær er den viktigste årsaken til at de ikke får tatt i bruk planleggingstimene.

Barnehagelærerne får sjelden får tatt ut planleggingstiden sammenhengende.

Tabell 8. Får du som regel tatt ut tiden du har avsatt til planleggingstid? Antall og prosent

	Antall	Prosent
Aldri	95	2 %
Sjelden	1093	24 %
Som oftest	2815	61 %
Alltid	583	13 %
Total	4586	100 %

PBL - rapporten viser at:

Undersøkelsen viser at nær sagt alle (96 prosent) jobber mer enn 33,5 timer bunden tid, om enn i ulik grad.

Sykefravær er den viktigste grunnen til at barnehagelærere må jobbe mer enn 33,5 timer bunden tid.

Tabell 13. Hender det at du jobber mer enn 33,5 timer bunden tid?

	Antall	Prosent
Ofte	809	37 %
Av og til	885	41 %
Sjelden	398	18 %
Aldri	80	4 %
Total	2172	100 %

KS - rapporten viser at:

Seks av ti får ikke tilbake noe av den tapte planleggingstiden

Styrernes tilrettelegging har betydning for hvorvidt barnehagelærerne får tatt ut planleggingstimene sine eller ikke

Barnehagelærere som har ansvaret for å finne tid til planlegging selv, er de som i minst grad får tatt i bruk planleggingstiden.

Tabell 10. Dersom du taper planleggingstid, får du tid tilbake? Antall og prosent

	Antall	Prosent
Ja, jeg får tilbake all tapt tid	13	1 %
Ja, jeg får tilbake mesteparten av den tapte tiden	66	6 %
Ja, jeg får tilbake litt av den tapte tiden	437	37 %
Nei, jeg får ikke tilbake noe av tiden	669	57 %
Total	1185	100 %

Rapporten viser at:

Barnehagelærerne har krav på overtid dersom de pålegges å jobbe mer enn 33,5 per uke på avdeling i barnehagen, men kun én av tre får som hovedregel overtid, mens 41 prosent aldri får det.

Kun seks prosent får igjen all tapt tid.

Barnehagelærernes planleggingstid «spises opp» og de får sjelden verken tatt igjen planleggingstid eller overtidsbetalt.

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 %

KS - rapporten viser at:

Barnehagelærerne bruker tiden på andre oppgaver blant annet:

- ☐ administrasjon
- ☐ gjennomføring av foreldresamtaler foreldremøter og personalmøter
- ☐ veiledning av studenter og elever i praksis
- ☐ promotering av barnehagen.

Mindre enn én av ti sier at de kun bruker planleggingstiden til å utføre oppgaver planleggingstiden er ment for.

Tabell 13. 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	1011	22 %
1-2 timer i uka	2176	47 %
3-4 timer i uka	426	9 %
Jeg bruker ikke plantiden til andre type oppgaver	366	8 %
Vet ikke	617	13 %
Total	4596	100 %

PBL - rapporten viser at:

Barnehagelærerne må gjøre oppgaver som anses å ligge utenfor det planleggingstiden er ment for, blant annet

- ☐ kommunikasjon med foreldre
- ☐ administrative oppgaver
- ☐ gjennomføring av foreldresamtaler
- ☐ planlegging av personalmøter
- ☐ rapportering til styrer
- ☐ veiledning eller oppfølging av medarbeidere

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 %



Er dette noe dere kjenner dere igjen i?

Hva gjør dere for å unngå at dette skal skje?

Hva må til for at dette ikke skal skje?

02

Oppfølging av vedtak spesialpedagogisk hjelp

ANSVAR OG FORVENTNING VED OPPFØLGING AV VEDTAK SPESIALPEDAGOGISK HJELP

Barnehageloven § 31. Rett til spesialpedagogisk hjelp

Barn under opplæringspliktig alder har rett til spesialpedagogisk hjelp dersom de har særlige behov for det. Dette gjelder uavhengig av om de går i barnehage.

Formålet med spesialpedagogisk hjelp er å gi barn tidlig hjelp og støtte i utvikling og læring av for eksempel språklige og sosiale ferdigheter.

Spesialpedagogisk hjelp kan gis til barnet individuelt eller i gruppe. Hjelpen skal omfatte tilbud om foreldrerådgivning.

Kommunen skal oppfylle retten til spesialpedagogisk hjelp for barn bosatt i kommunen.

§ 35. Vedtak om spesialpedagogisk hjelp

Vedtaket skal inneholde:

e. hvilken kompetanse de som gir hjelpen skal ha

§ 34. Sakkyndig vurdering

Sakkyndig vurdering skal inneholde:

e. hvilken kompetanse de som gir hjelpen bør ha

Retningslinjer Ålesund kommune- rolleavklaring forventning og ansvar

Styrer

- Overordna ansvar for at rammene er tilstade. Ha oversikt over det pedagogiske arbeidet som går føre seg, og kva utfordringar/ressursar som finnast på dei ulike avdelingane. Styrer skapar ramme for tid og moglegheit til oppfølging. **Har ansvar for at vedtak blir følgd opp og gjennomført**
- **Rolleavklaring ved oppstart for spesialpedagog, eventuelt pedagog/fagarbeidar/assistent.**
- Legge til rette og organisere internt i barnehagen, (gruppesamansetning) for at ressursane når fleire barn
- Organiserer grupper så det blir best mogleg både for den vedtaket gjeld for og barnegruppa

Hentet fra overordna prosedyrer for spesialpedagogisk hjelp etter § 37 Barnehageloven

Gjeldende for alle barnehager i Ålesund kommune.

Retningslinjer Ålesund kommune- rolleavklaring forventning og ansvar

Pedagog

Ved spesialpedagog i barnehagen:

- Avklare forventning mellom spesialpedagog og pedagog i oppstartsfase og kven har ansvar for kva.

Når barnehagen følg opp vedtak sjølv:

- Opprette kontakt med rådgivar i PPT for å innleie samarbeid
- Søke/melde frå om behov for rettleiing frå samarbeidspartar
- Skrive PSP (event styrar)

Hentet fra overordna prosedyrer for
spesialpedagogisk hjelp etter§ 37
Barnehageloven

Gjeldende for alle barnehager i Ålesund
kommune.



Hvem utfører spesialpedagogisk hjelp i din barnehage?

Hva er eventuelt årsaken til at pedagog utfører spesialpedagogisk hjelp i barnehagen og er timene pedagog utfører denne erstattet med annen pedagog (jfr krav til pedagogisk bemanning)

Oppfyller pedagogen som utfører spesialpedagogisk hjelp krav til kompetanse i vedtaket?

03

Aktuelt fra
organisasjon/
lokallag

Statsbudsjettet — ekstra bevilgning til kommunene

I statsbudsjett for 2025 er 800 millioner kroner av økningen i rammetilskudd til kommunene begrunnet med behovet for bemanning i barnehagene.

Bevilgningen inngår som en del av kommunesektorens frie inntekter og regjeringen har ikke lagt noen direkte føringer for bruken av midlene — ikke øremerket til formålet.

«Vår frykt er selvsagt at disse pengene forsvinner inn i det store «hullet» som er en svært presset kommuneøkonomi mange steder»

Leder i Utdanningsforbundet, Geir Røsvoll.

Avgjørende å følge hver eneste krone

Utdanningsforbundet mener at kommunepolitikere er nødt til å følge opp de føringene som ligger i statsbudsjettet.

Regjeringen og SV har anerkjent bemanningskrisen i barnehagen, og satt av nokså betydelige midler for å ansette flere.

Det kan ikke være opp til kommunepolitikere å velge å bruke disse pengene på andre formål,

Ålesund	8 182 400
---------	-----------

Haram	1 411 200
-------	-----------

Hva har Utdanningsforbundet gjort lokalt

Utdanningsforbundet Ålesund har etterspurt med kommunalsjef oppvekst (Hildegunn Pedersen) i epost og sist i Samarbeidsmøte oppvekst 14.02.25 hvordan kommunen har tenkt å forholde seg til den ekstra overføringen.

Vi vil fortsette å følge saken, særlig det som kommer til politisk behandling.

Svar fra kommunalsjef i møte 14.2.25:

Pengene var ikke øremerket, kun økt rammetilskudd.

Det skal opp som politisk sak, kommunalområdet er i gang med utredning av innspill.

Det som var beregnet på SFO vil bli overført, ca en halv stilling pr.SFO.

Man er mer usikker på bhg, pga antall (komm/priv) om det er hensiktsmessig å foreslå tilsvarende tiltak.

Barnehagedagen 2025 — 20 år!

Hvorfor lek som tema?

Leken er det som best beskriver den norske barnehagens egenart. For barn er det å legge til rette for, rydde plass til, oppmuntre til og delta i lek, det viktigste personalet i barnehagen gjør.

I rammeplanen for barnehager står det at «Leken skal ha en sentral plass i barnehagen, og lekens egenverdi skal anerkjennes».

Det ønsker Barnehagedagen 2025 å bidra til. Med slagordet La leken leve! vil Barnehagedagen løfte frem barns rett til lek, og lekens betydning for barns opplevelse av en god barndom.



Er leken i barnehagen truet?

1

.
Det nesten ikke er tid til vanlig lek, fordi det er så mange voksenstyrte aktiviteter som er pålagt dem utenfra.

Anne Greve

2

Mennesker, da spesielt voksne, er tillært å avvise eller frastøte deler av oss selv. Det lekende ved oss har på et tidspunkt blitt oppfattet som barnslig, som noe vi bør legge fra oss. Det er kanskje kulturelt betinget at vi legger fra oss barnligheten og lekenheten i det å bli voksen.

Ine Larsen Måneby

3

Leken skal ha en sentral plass i barnehagen, og lekens egenverdi skal anerkjennes.

Dette innebærer en forståelse av at leken skal ha en sentral posisjon i alle barnehager, og at lek er noe verdifullt i seg selv, og ikke et middel for noe annet.

Rammeplanen

4

Når barn tilbringer store deler av tiden sin på skolen, er det helt nødvendig at de også får leke på denne arenaen.

Kampanjen Ikke forstyr - barn leker

Diskusjon

Hvorfor er det viktig å sette LEK på agendaen på Barnehagedagen?

Hvordan kan vi bidra for at lærere i skolen skal få økt fokus på lekens betydning?

Har du «vokst fra» barnligheten og lekenheten din?

04

Åpen post

Tegnehanne
Tusjkollektivet

De som åpner og stenger i barnehagen kan potensielt stå alene med **14 barn**



Aftenposten

Jeg er ikke veldig politisk engasjert,
men er det en sak som gir meg akutt
lyst til å demonstrere, så er det
behovet for en ny bemanningsnorm i
norske barnehager.



Aftenposten

Den er nemlig blitt en stor belastning for mitt personlige liv.

MÅ REKKE Å HENTE FØR
TIDLIGVAKTEN GÅR HJEM, FOR
DA ER SENVAKTEN ALENE, OG
HVIS DET ER FOR MANGE
BARN DER DA SÅ KAN HUN
BLI **UTBRENT**



Aftenposten



Aldri før har jeg vært så besatt av andre menneskers helse.

Aftenposten



Aftenposten

Situasjonen nå er så sårbar, at om bare én ansatt på mine barns avdelinger er syke, så er de per definisjon underbemannet.



Aftenposten

Det er kjipt for meg og mine barn,
men det er også et nasjonalt
kjempeproblem.

BARNEHAGELÆRER SØKES!

Vær så snill. Hvem som helst.
Vi drukner

Hilsen oss i Billetunet bhg :)

SEND INN CV

Og problemet i bunn, er at
bemanningsnormen, som er en norm
som skal si hvor mange folk det
minimum må være på jobb per barn...

(1 VOKSEN PER 3 BARN PÅ
SMÅBARNSAVDELING)



..nå egentlig blir brukt til å si hvor
mange som maksimum er på jobb i
løpet av en hel dag.



Aftenposten

De som åpner og stenger kan
potensielt stå alene med ~14 barn.



Aftenposten

Jeg blir gjerne overveldet av mine
2, så det en helt vill tanke.

..... MAMMA
MAMMA MÅ
BARE FÅ TENKE
LITT NÅ, VÆR
SÅ SNILL



Aftenposten

Så kan vi kaste noen penger på dette
problemet, for min skyld? Lage noen
nye reformer? Omstrukturere
samfunnet slik vi kjenner det?



Aftenposten

Så slipper jeg å se flere av
menneskene barna er blitt så
trygge på og glade i bli sykemeldt,
eller bytte til enklere yrker.

JEG ER NILSFRID, VIKAR FOR
HANS-OLAV, SOM VAR VIKAR FOR
HEIDI, SOM NÅ HAR SLUTTET.



Takk på forhånd.



Barnehage Ålesund

Delt økt barnehage Ålesund

1

MEDBESTEMMELSESMØTER

2

BRUK AV PRIVAT MOBIL I JOBBSAMMENHENG

3

AKTUELT KS

4

AKTUELT PBL/FUS

01

Medbestemmelses møter



Medbestemmelse på arbeidsplassen

Både for tillitsvalgte i KS, PBL og FUS er det hovedavtalene som definerer retten til medbestemmelse på arbeidsplassen.

For alle områder er dette definert som en rett som skal utøves gjennom tillitsvalgtordningen.

Medbestemmelse er også regulert etter bestemmelser i arbeidsmiljøloven

KS: HA del B §1- 3

PBL: HA pkt. 1.2

FUS: HA pkt 2

AML: kap.4 Krav til arbeidsmiljøet
pkt 4 - 2

Gjensidige rettigheter og plikter

Alle hovedavtalene har samme ordlyd:

Partene skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale.

Partene har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidssstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

KS: HA §3

PBL: HA pkt.3

FUS: HA pkt 3

Hva kan og bør medbestemmelsesmøter inneholde

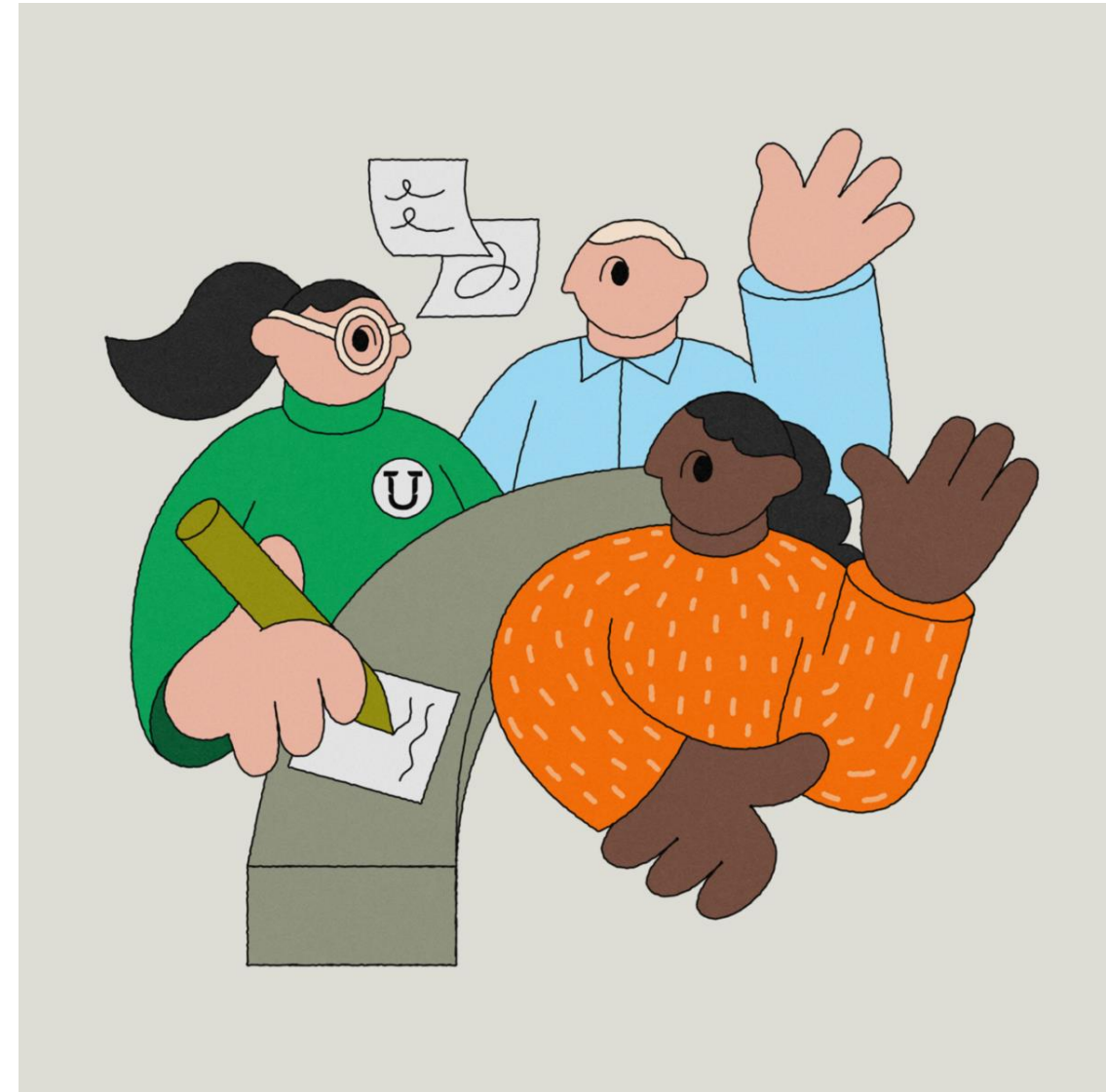
- Tilsetninger, overflyttinger, opprykk
- Endringer og omstillinger i virksomheten som vil få betydning for arbeidstakerne
- Spørsmål angående lønns- og arbeidsvilkår som er hjemlet i lov, regler og tariffavtale
- Implementering av nasjonale reformer

PBL (pkt 3.2 og 3.3) og KS (§ 3.1 og § 3.2) har definert i hovedavtalen rettigheter og plikter for arbeidsgiver og tillitsvalgt.

Hovedavtalen FUS definerer i pkt 3 tillitsvalgtes rett til å ta opp forhold som har sammenheng med arbeidsplassen og den daglige driften, og representere medlemmer i enkeltsaker.

Medbestemmelsesmøter — ulike typer og omfang

1. Medbestemmelsesmøter/samarbeidsmøter
arbeidsplass i regi av arbeidsgiver med hjemmel
i HA. Alle atv på arbeidsplassen + verneombud
Minst 4 ganger pr.år
2. HSU møter (evt utvalgte) atv + verneombud
Hjemlet i AML.
2 - 4 ganger pr.år
3. Drøftingsmøter med hjemmel i HA for den
enkelte organisasjon.
Ved behov



Hva gjør man hvis leder ikke gjennomfører medbestemmelsesmøter?

Arbeidsplasser med tariffavtale har, i større eller mindre grad, krav til at det skal gjennomføres medbestemmelse på arbeidsplassen!

Dette er nedfelt som plikt om og rettighet til både for arbeidsgiver og tillitsvalgt på arbeidsplassen.

Tillitsvalgt kan kreve at arbeidsgiver gjennomfører medbestemmelsesmøter — med hjemmel i avtaleverket — meld avvik hvis dette blir avslått!

Ta initiativ selv til møte med agenda å fastsette drøftingsmøter i årshjulet.

Ta initiativ selv til å melde sak(er) fra klubben som dere ønsker skal drøftes med arbeidsgiver.

KS: §3.1 og 3.2
PBL: pkt 3.2 og 3.3
FUS: pkt. 3

02

Bruk av privat mobil i arbeidet



Bruk av privat mobil i jobbsammenheng

- Forventning fra arbeidsgivere om
 - at ansatte i skolen og barnehage bruker sine private mobiltelefoner for å logge seg inn på virksomhetens systemer.
 - at de ansatte laster ned apper fra Visma for å kunne registrere fravær, sende meldinger til foreldre osv.
- Dette er **UDF** sin holdning i saken:



Har arbeidsgiver anledning til å pålegge medlemmene å benytte sin private mobil?

1

Utdanningsforbundet mener prinsipielt at arbeidsgiver ikke kan gi slikt pålegg.

2

Det er Utdanningsforbundet sin vurdering at i de tilfeller der arbeidsgiver pålegger de ansatte bruk av mobiltelefon som en del av to-faktoraутентisering, skal arbeidsgiver som et utgangspunkt stille mobiltelefon til rådighet for sine ansatte.

3

Der den ansatte selv ønsker å benytte sin private mobiltelefon i arbeidssammenheng er det naturlig at arbeidstaker kompenseres for dette.

4

Det er store individuelle forskjeller på hva medlemmene ønsker å gå med på.

Hvilken godtgjøring har medlemmet krav på ved bruk av privat mobil?

1

Det er vanskelig å si noe generelt om størrelsen på kompensasjonen ved bruk av privat mobil.

2

Dette må avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker basert på en konkret vurdering, bl.a på hvor mye mobilen er i bruk.

3

Dersom mobilen er i bruk gjennom store deler av arbeidsdagen, som igjen medfører økt slitasje, kan dette tilsa en høyere kompensasjon.

4

Men igjen, dette vil være et sentralt element i en eventuell avtale på overordna eller lokalt nivå.

Må du akseptere et pålegg fra arbeidsgiver om bruk av to-faktorpålogging?

1

JA

2

Detta ligger innfor arbeidsgivers styringsrett å fastsette hvilke systemer virksomheten skal benytte seg av, og på hvilken måte de ansatte skal logge seg inn.

3

Datatilsynet er tydelige på at sensitive personopplysninger eller øvrige personopplysninger ikke er godt nok sikret på internett uten to-faktorautentisering.

4

Det presiseres at Utdanningsforbundet her mener kun to- faktorpålogging uten fødselsnummer eller e-ID.

Kan arbeidsgiver pålegge de ansatte å benytte sin private e-ID ved pålogging?

1

NEI

2

Utdanningsforbundet mener at arbeidsgiver ikke har rett til å pålegge de ansatte å bruke privat e-ID i arbeidssammenheng.

3

KS har, etter det UDF vet, konkludert med at arbeidsgiver kan pålegge bruk av BankID i arbeidssammenheng med hjemmel i styringsretten.

4

UDF oppfordrer medlemmer/lokallag til å forsøkes å finne løsninger i den enkelte sak fremfor å sette spørsmålet på spissen.

Hvilket råd gir UDF

Arbeidstakere har en resignasjonsplikt.

En arbeidstaker skal være varsom med å ikke følge arbeidsgivers pålegg.

Det må vurderes konkret for å vurdere om mostanden fra arbeidstaker er rettmessig.

03

Aktuelt fra lokallag

Aktuelt KS barnehage Ålesund

1

Forskjøvet arbeidstid

2

Sak 007/25 - Formannskap Vedtak4
Salg av kommunale barnehager

Formannskapet stiller seg positive til eventuelle salg av kommunale barnehager, dersom interessenter tar kontakt med Ålesund kommune. Eventuelle salg av barnehager skal behandles politisk av kommunestyret.

3

Drøfting arbeid med prinsipp for fordeling mellom ped.ledere og barnehagelærere

4

Resultater lokale forhandlinger Barnehage

1. Overtid — forskjøvet arbeidstid

PBL/KS og FUS

- PBL/KS:
- Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommende sin ordinære arbeidstid.
- Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.
- Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.
- Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsen i 6.4 (PBL)/ §6.5, 6.6 (KS)

FUS

FUS har ikke forskjøvet arbeidstid i sin tariffavtale.

Forhandling sentralt har sagt at pga denne mangelen har en ikke mulighet til å forskyve vakter, derfor må arbeidstakerne pålegges overtid om de skal justere vakten.

3. Drøfting arbeid med prinsipper for fordeling mellom ped.ledere og barnehagelærere

- Begrunnelse for ønsket endring:
 - ulik praksis/ordning i de ulike kommunene 2020
 - økt andel pedagogisk personale
- Grunnleggende prinsipper for ny ordning:
 - det skal være én pedagogisk leder pr. avdeling, begrunnet i at lederansvar bør ligge til én person på avdeling
 - oppgaver og ansvar skal gå frem av stillingsbeskrivelser (nye/reviderte)
 - Hver avdeling skal være så stor at det minimum skal være to pedagoger pr.avdeling.
 - Det er utarbeidet en plan for hvor mange avdelinger hver barnehage skal ha

Utdanningsforbundet mener at før en endring av dagens praksis kan iverksettes, må spørsmål vi stilte i innspillet avklares, dokumenteres og begrunnes faglig og pedagogisk.

Vi ønsket også at de ansatte blir involvert og får uttale seg om endringer før en ny praksis iverksettes.

For arb.giver er målet lik praksis.

Arb.giver mener det uansett vil være en lang prosess fordi det er ved nyansettelser endring skal skje,så implementering vil gå over tid.

Arb.giver ville ta med innspill i videre vurdering.

Det vil bli gitt tilbakemelding etter vurdering om ca 3 – 4 uker.

Aktuelt PBL/FUS barnehage Ålesund

1

Hovedavtalen og hovedtariffavtalen for PBL-området er oppdatert på nett, og også klar trykket utgave. Et redaksjonsutvalg bestående av representanter fra PBL og tariffpartnerne Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Delta har gjennomgått og forbedret tekstene i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen. Avtaleverket er nå oppdatert på pbl.no.

2

Pensjonstrekket skal nå være justert fra 1.1.25 (5% og 2%). Det er varslet søksmål mot PBL for ikke å ha meldt ansatte inn i fellesordningen innen 1.1.25

3

Det har kommet frem at det finnes ulike bonusordninger i FUS området. Blant annet sies det at både personalgruppen samlet og styrer alene får bonus om barnehagen bruker lite penger på å leie inn vikar ved korttidsfravær. Høy deltakelse og høy score på foreldreundersøkelsen skal også gi bonus

4

To eksemplar av ny tariffavtale FUS utsendt til alle bhg - atv skal ha en av disse.