

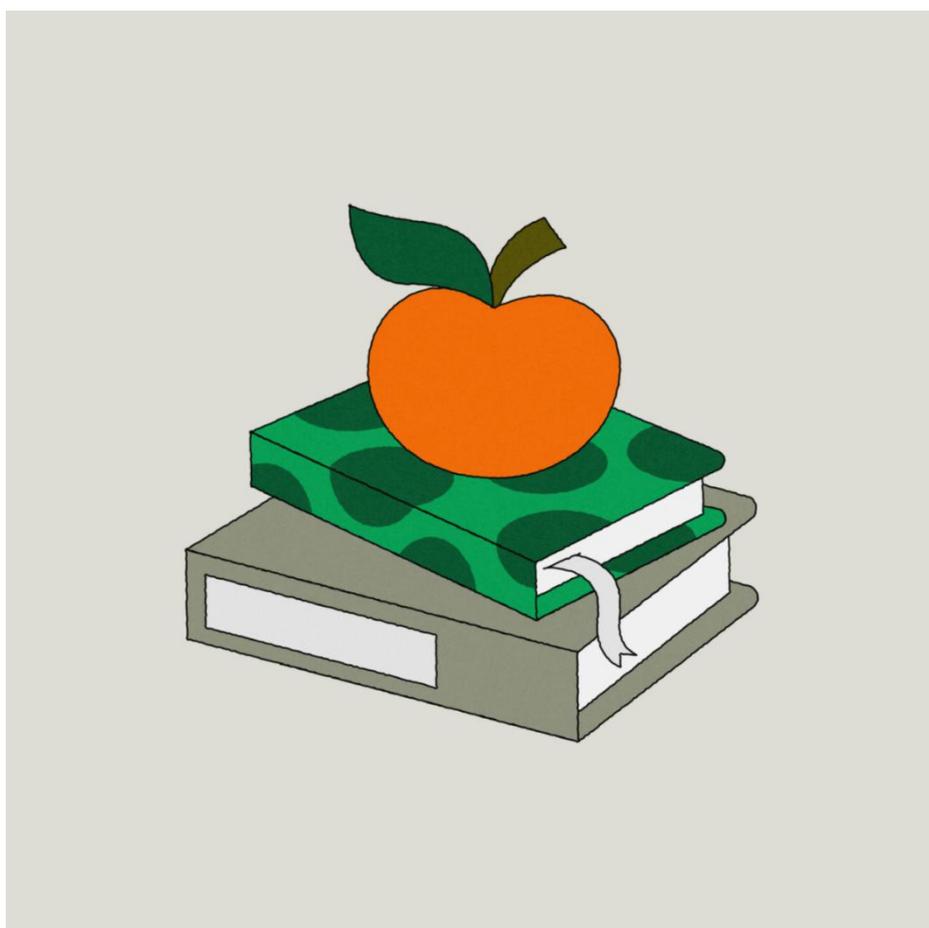
Årsmøte 2025

Utdanningsforbundet Horten

Dato: Mandag 28. April

Tid: kl. 18.00 (pizza fra 18.00-18.30)

Sted: Horten videregående skole



Saksdokumenter

Innledning

Beate Lund, lokallagsleder, ønsker velkommen til årsmøtet.

Kurt Faltin, kontaktperson for grunnskole i Utdanningsforbundet Vestfold, hilser årsmøtet.

Sak 1 Konstituering

1.1 Godkjenning av innkalling

Kunngjøring av årsmøtet og foreløpig saksliste ble sendt ut per e-post og publisert på hjemmesidene den 13. Februar 2025.

Innkalling og årsmøtedokumenter ble sendt ut 7. april 2025.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Innkallingen godkjennes

1.2 Valg av møteledere

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Paul Bentsen og Anne Jorunn Smørdal velges til møteledere.

1.3 Valg av referent

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Linda T. Jensen velges til referent.

1.4 Saksliste

Innledning

Sak 1 Konstituering

1.1 Godkjenning av innkalling

1.2 Valg av møteledere

1.3 Valg av referent

1.4 Saksliste

1.5 Valg av protokollunderskrivere

1.6 Godkjenning av møtereglement

1.7 Godkjenning av valgreglement

1.8 Valg av møtefunksjonærer

Valg av hovedtillitsvalgt til Horten kommune etter Hovedavtalen i KS

Sak 2 Årsmelding og regnskap fra lokallagsstyret.

2.1 Årsmelding

2.2 Regnskap 2024

Revisorbekreftelse for 2024

Sak 3 Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Horten for kommende årsmøteperiode

Sak 4 Budsjett 2025

Sak 5 Innmeldte saker

Sak 5.1: Økt bemanning i barnehagene

Sak 5.2: Utdanningsforbundet skal ta ansvar for å definere lærerrollen i barnehage og skole

Sak 5.3: Minstenormene må vernes

Sak 5.4: Uttelling lønnsmessig for barnehagelærere med mastergrad

Sak 5.5: Konkurransedyktig lønn for ledere i barnehage og skole

Sak 5.6: Psykososialt arbeidsmiljø

Sak 5.7: Ansiennitetsreglene fra 2022 skal gjelde for alle lærere

Sak 5.8: Livsfaseorienterte tiltak for ansatte i barnehagene i Horten kommune

Sak 6 Valg

6.1 Valg av nestleder

Avslutning

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Saksliste godkjennes

1.5 Valg av protokollunderskrivere

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Marianne Martinsen og Mette Loddengaard velges som protokollunderskrivere.

1.6 Godkjenning av møtereglement

- Alle medlemmer av Utdanningsforbundet Horten har møterett på årsmøtet.
- Møtet er åpent for gjester og presse såfremt det ikke gjøres andre vedtak på årsmøtet.
- Møtet behandler de saker som er oppført på sakslisten.
- Forslag som settes frem på møtet, skal være skriftlige og undertegnet av forslagsstilleren.
- Årsmøtet kan med 2/3 flertall vedta å behandle saker som ikke er satt opp på sakslisten. Vedtak i slike saker krever 2/3 flertall.
- Alle fremmøtte medlemmer har stemmerett.
- For å bli vedtatt, må et forslag ha flertall.

- Avstemningene gjennomføres ved håndsopprekning dersom ikke årsmøtet bestemmer noe annet.
- Valg gjennomføres i henhold til valgreglementet.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Møterelementet godkjennes.

1.7 Godkjenning av valgreglement

Valg av leder/nestleder:

- Valg av ny leder/nestleder gjelder for to år med virkningsdato fra 1. august etter årsmøtet, så sant ikke noe annet blir vedtatt av årsmøtet forut valgene.
- Alle valg skal være skriftlige. Møtelederne kan likevel, i samråd med årsmøtet, gjennomføre åpen avstemning, dersom det er et enstemmig forslag fra valgkomiteen og ingen andre kandidater foreligger.
- Det kan ikke stemmes på andre kandidater enn det er fremmet forslag på og som har sagt ja til å stille til valg. Stemmesedler som inneholder andre navn, vil bli forkastet.
- Blank stemmeseddel blir segnet som avgitt stemme.

Gjennomføring av valget på årsmøtet:

Den kandidaten som får minst halvparten av stemmene, er valgt. Dersom ingen av kandidatene (ved flere kandidater) får halvparten av stemmene, skal det avholdes nytt valg mellom de kandidatene som har fått stemmer i første valgomgang. Kandidatene blir satt opp etter stemmetall. Dersom det er flere enn to kandidater, går kandidaten med lavest stemmetall ut. Nytt valg blir avholdt mellom de kandidatene som står igjen. Dette prinsippet følges til det står to kandidater igjen. Ved omvalg mellom de to gjenstående kandidatene er den valgt som har fått flest stemmer. Får kandidatene likt stemmetall i to omganger, trekkes lodd mellom kandidatene.

Valg av hovedtillitsvalgt til Horten kommune etter hovedavtalen:

I Hovedavtalen for KS del B, §2-3 defineres hovedtillitsvalgt som: "Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen/fylkeskommunen, jf. §3-3. §3-3 d) slår fast at: "Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune, jf. Dog §2-3".

§16 i Utdanningsforbundets vedtekter styrer valg av tillitsvalgte. Bestemmelsen i §16 har fem underpunkter:

- 1) Velges av og blant medlemmene vedkommende skal være tillitsvalgt for. I valg av hovedtillitsvalgt i Horten kommune er det kun medlemmer som har Horten kommune som arbeidsgiver som kan avgi stemme.
- 2) Valget organiserer av styret og gjennomføres "i forkant" av årsmøtet.
- 3) Det åpnes for at i særskilte tilfeller kan styret oppnevne tillitsvalgt, istedet for å avholde valg.
- 4) Hovedtillitsvalgte har normalt samme virkningstid som organisasjonstillitsvalgte på samme nivå (2 år).
- 5) Hovedtillitsvalgt velges inn som styremedlem med fulle rettigheter (dvs. Stemmerett), og dette valget gjøres av årsmøtet. Dersom hovedtillitsvalgt fratrer vervet som hovedtillitsvalgt før valgperioden er over, går vedkommende også ut av styret. Ny hovedtillitsvalgt 1 får styreplassen.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Valgreglementet godkjennes.

1.8 Valg av møtefunksjonærer**Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:**

Kristin Hausvik og Marianne Zalo velges til møtefunksjonærer.

Lokallagsstyret velges som tellekorps.

Valg av hovedtillitsvalgt til Horten kommune etter Hovedavtalen i KS**Valgkomitéens innstilling til valg av hovedtillitsvalgt 1 (HTV1) i KS:**

Gunnar Hovland, Orerønningen ungdomsskole, GSK.

Gunnar Hovland velges for perioden 1. august 2025-31.juli 2027.

Sak 2 Årsmelding og regnskap fra lokallagsstyret.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Horten skal behandle både årsmelding og regnskap fra 2024.

Årsmeldingen vil ikke bli lest i sin helhet på årsmøtet. Vi forutsetter at medlemmene har lest årsmeldingen før møtet starter.

2.1 Årsmelding

Etter årsmøtet i 2024 ble Merete Hildre takket av som lokallagsleder. Vi takker for innsatsen hun har lagt ned for Utdanningsforbundet Horten. Beate Louise Lund ble valgt som ny lokallagsleder. Anne Jorunn Smørdal ble takket av som nestleder og hovedtillitsvalgt 1 (HTV1) og Kristin Øidne Hausvik ble takket av som hovedtillitsvalgt 2 (HTV2). Utdanningsforbundet Horten retter en stor takk for jobben de har gjort for Utdanningsforbundet Horten, over flere år. Gunnar Hovland ble valgt som ny HTV1 og nestleder.

Året 2024 har vært sterkt preget arbeidet knyttet til "Horten kommune 3.0". I dette organisasjonsutviklingsprosjektet har hovedtillitsvalgte deltatt i styringsgruppa kommunen. I Horten kommune 3.0 har det blant annet blitt gjort større endringer innenfor ledelsesstruktur, arealutnyttelse og opprettelse av nye kommunalområder i kommunen.

Organisasjonsbygging: Utdanningsforbundet Horten er en naturlig bidragsyter og part i aktuelle ansettelsesutvalg som gjøres på alle nivå i kommunen. På denne måten kan vi sikre at det blir ansatt kvalifiserte personer i alle stillinger som berører barnehager, skoler og dets støttesystemer. I 2024 har det vært ansatt flere ledere på ulike nivåer i oppvekst.

Utdanningsforbundet Horten har et samlet frikjøp på 188%, hvor 100% er frikjøp som hovedtillitsvalgt i tilknytning til Horten kommune og 88% frikjøp fra Utdanningsforbundet som organisasjon. Hovedtillitsvalgt Gunnar Hovland har 90% frikjøp som HTV1 i Horten kommune, og 10 % organisasjonsfrikjøp i Utdanningsforbundet. Leder Beate Lund har 10% frikjøp som HTV2 i Horten kommune, og 70% organisasjonsfrikjøp i Utdanningsforbundet. Det resterende frikjøpet er fordelt mellom Paul Bentsen (Private barnehager, 5%) og Marianne Zalo (Horten videregående skole, 3%).

Beate har i tillegg til sine 80% frikjøp i lokallaget et frikjøp på 20% tilhørende Utdanningsforbundet Vestfold som kontaktperson for medlemsgruppa faglig- og administrativt støttesystem (FAS) i Vestfold.

Medlemsutviklingen for 2024:

Telledato:	Antall medlemmer:
01.01.2024	923
31.12.2024	931

Medlemsgrupper	Antall medlemmer:
Barnehage	134
Grunnskole	344
Faglig- og administrativt støttesystem	24

Videregående skole	100
Pensjonister	270
Universitet og høyskole	29
Andre	30

Klubber	Tillitsvalgt	Medlemmer
Horten videregående skole	Marianne Zalo	100
Granly skole	Kristin Rustan	48
Borre ungdomsskole	Ludwig Feyling	38
Holtan ungdomsskole	Anette Bræin-Stokland	38
Sentrum skole	Morten Langaas	38
Nordskogen skole	Asle Sæth Dyrhol	33
Orerønningen ungdomsskole	Mikkel Tobias B. Kaardahl	32
Universitet i Sørøst- Norge	Emilie Foyn-Bruun	29
Lillås skole	Anita Louise Kåring	27
Lysheim skole	Anne Tanum	26
Bjørnestien barnehage	Silje-Kristin W. Jacobsen	24
Åsgården skole	Hege N. Høegh Krohn	23
Horten voksenopplæring	Lene Næss Hjetland	19
Espira Baggerødbanen barnehage	Frøydis Stenersen	16
Fagerheim skole	Helga Håland	15
Blåbærlyngen barnehage	Heidi Andersen	15
Rørehagen barnehage	Karianne Henriksen	12
Skavli barnehage	Ida Veronika H. Aasmundsen	11
Gartnerløkka barnehage	Siri Pihl	11
PPT	Tove Standnes-Ellestrøm	11
Strandparken barnehage	Gunhild Vojtulek	10
Åsgårdstrand barnehage	Anita Wellberg	8
Glenne autimsesenter	Kari Nustad	7
Bakkeåsen skole	Roar Sivertsen	6
Læringsverkstedet Lillås barnehage	Hege Marie Gauslaa	6
Espira Nykirke	Kine Aamodt Kildal	5
Stifinneren barnehage	Rikke Bøe Nyrud	5

Utdanningsforbundet Horten har en økning på 8 medlemmer i 2024. Dette er en svært gledelig utvikling i en tid hvor barne- og elevantallet synker. Det kan bety at flere velger å organisere seg i Utdanningsforbundet, fremfor andre forbund, når de jobber i barnehage, skole eller i støttetjenestene.

Pensjonistene er en betydelig resurs for lokallaget. Det er positivt at pensjonerte lærere velger å beholde medlemskapet og bidra videre inn i fellesskapet. Vi er definitivt sterkere sammen.

Arrangementskomiteen for Vestfold er både aktive og dyktige når de setter sammen program for våre pensjonister, noe som også gjenspeiler pågangen av påmeldinger. En stor takk rettes til en engasjert og dyktig arrangementskomitee.

Sølvi Nygaard Kvam har frem til desember 2024 vært Hortens representant i pensjonistrådet i Vestfold. Bente Mari Hovland overtar hennes plass fra 1.1.25. Utdanningsforbundet Horten takker Sølvi for hennes store fagforeningsengasjementet over mange år og nå hennes innsats inn i pensjonistrådet. Vi ønsker Bente Mari velkommen.

Følgende kurs og møter er avholdt i 2024 etter vedtak i Utdanningsforbundet Horten:

- 8 tillitsvalgtkurs for barnehage (AT-B)
- 9 tillitsvalgtkurs for grunnskole (AT-G)
- 9 styremøter
- Seminar for lokallagsstyret i Oslo
- Årsmøte på Horten videregående skole
- TV1-kurs for nye tillitsvalgte på kontoret i Horten.
- TV2-kurs for nye tillitsvalgte på Hotel Klubben i Tønsberg.
- TV3-kurs for nye tillitsvalgte på Scandic Park Sandefjord.
- TV4-kurs for nye tillitsvalgte på Hotel Klubben i Tønsberg.
- Medlemsquiz på Artilleriverkstedet
- Medlemskino med filmen "Nr. 24"
- Julemøte med påfølgende middag på RS Noatun for alle ledere i barnehage, skole og støttesystemer.
- Frokost- og lunsjmøter for ledere i barnehage og skole.
- "Kaffemøter" med ulike politiske partier i forbindelse med økonomi og handlingsplanen for Horten kommune.

Kontor og økonomi: Utdanningsforbundet Horten leier lokaler av Horten havnevesen i Tollbugata 2. Dette samarbeidet fungerer godt. Lokalene fungerer fint når det gjelder daglig drift, møter og kurs- og møtevirksomhet for tillitsvalgte og styret. Samtidig er leieutgiftene en stor utgiftspost for lokallaget, og det vil derfor være en pågående avveining mellom kost og nytte når det kommer til leie av kontorene. Lokallaget er alene i Vestfold om å måtte betale for egne lokaler. Foreløpig

finnes det ingen optimal løsning for kontorfasiliteter i tilknytning til rådhuset i Horten. Horten kommune bidrar med kr. 20 000,- i husleiestøtte per år.

Som en direkte konsekvens av stor kurs- og møtevirkosomhet i våre lokaler, ble det på slutten av året vedtatt å gjøre et større innkjøp av nye møtestoler til våre to møterom. Det ble benyttet oppsparte midler til formålet, som derfor er årsaken til merforbruket som kan leses av årets regnskap.

Utdanningsforbundet Horten har fortsatt tradisjonen med å gi 50- og 60 års jubilarer og pensjonister en oppmerksomhet (sekk eller gavekort på Horten Handelsstand). Det får lokallaget gode tilbakemeldinger på fra våre medlemmer.

Totalt sett har lokallaget en sunn og god økonomi, med oppsparte midler til å kunne gjøre investeringer som er nødvendig for kontoret og samtidig kunne avholde spennende medlemskvelder og arrangementer for medlemmene.

Utdanningsforbundet Vestfold og sentralt: Lokallagsleder Beate Louise Lund ble fast medlem av fylkesstyret fra 1.8.2024. Paul Bentsen, som er styremedlem, sitter også i fylkesstyret og er hovedtillitsvalgt for Espira Norge.

Sentral sitter Beate Louise Lund i utvalg for utdanningspolitikk (UPU), som en av 14 utvalgsmedlemmer. Hun representerer i dette utvalget medlemsgruppa det faglig og det administrative støttesystemet i Utdanningsforbundet. Utvalget bidrar med tilrådninger til sentralstyret på utdanningspolitiske saker.

Sentralt sitter Paul Bentsen og Beate Louise Lund i kontaktforum, henholdsvis barnehage og faglig og administrativt støttesystem (FAS). Kontaktforumene er et direkte bindeledd til sentralstyret og en viktig arena for erfaringsutveksling på gjeldende medlemsområder.

Forholdet til arbeidsgiver: Temaene for drøftingsmøtene i 2024, har i stor grad omhandlet Horten kommune 3.0. (HK 3.0). Innunder dette arbeidet, har Utdanningsforbundet Horten deltatt i flere undergrupper, som har jobbet med blant annet organiseringen av nye kommunalområder i kommunen, ny ledelsesstruktur og arealutnyttelse på rådhuset.

Horten kommunes økonomiske situasjon har preget møter med arbeidsgiver i hele 2024. Det har vært et ryddig samarbeid knyttet til økonomi, men det har vært krevende diskusjoner i kjølvannet av administrasjonens prioriteringer inn mot budsjettprosessen.

I 2024 har kommunen lagt ned Nordskogen barnehage, på bakgrunn av synkende barnetall over tid. Dette har selvfølgelig vært en vanskelig situasjon å stå i for både ansatte, foreldre og barn. Vi

har allikevel opplevd selve prosessen med nedleggelse som ryddig fra arbeidsgiver sin side. Lillås skole ble igjen vedtatt nedlagt på slutten av 2023, før dette vedtaket ble reversert våren 2024. Vi er fornøyde med en reversering og håper dette vil gi noe mer ro for ansatte, barn og foreldre. Kommunestyret har bedt administrasjonen utrede skolestrukturen i Horten kommune. Arbeidet med dette starter januar 2025 og skal pågå frem til sommeren 2025. Utfallet av dette vil være grunnlaget for hva som skjer videre med både Lillås skole og øvrige skoler. Sammenslåing av Holtan ungdomsskole og Orerønningen ungdomsskole er fremdeles gjeldende, men videre vurdering av dette blir naturlig en del av ny skolestruktur.

Horten voksenopplæring ble som et resultat av Horten kommune 3.0 vedtatt flyttet fra kommunalområdet oppvekst og familie til nytt kommunalområde "arbeid og inkludering".

Utdanningsforbundet Horten har vært tydelige, både til administrasjonen og til mediene, at det er krevende for våre lærere å gjøre en god jobb når det foreslås store kutt som går direkte på rammevilkårene. Utdanningsforbundet Horten har hele høsten 2024 jobbet med å synliggjøre konsekvensene av alvorlige kutt, både i sosiale medier, direkte i møter med politikere og til lokalavisen Gjengangeren.

Arbeidsgrupper: Hovedtillitsvalgte har blant annet deltatt i disse arbeidsgruppene og utvalg:

- Styringsgruppe for Horten kommune 3.0
- Kompetansegruppa for Hortensbarnehagen
- Lokalt nettverk for regional kompetanseutvikling (Rekomp)
- Arbeidsgruppe for ny møtestruktur i Horten kommune
- Arbeidsgruppe for arealutnyttelse på Rådhuset
- Møtestruktur i oppvekst

I 2024 har det vært mange lederansettelser hvor hovedtillitsvalgte har deltatt. Prosessene har vært gode, og Utdanningsforbundet Horten er glade for at Horten kommune har vært så tydelige på at de anser oss som en viktig samarbeidspartner i ansettelsene av nye ledere på alle nivåer.

Samarbeidsklima og medbestemmelse: Høsten 2024 var preget av svært få medbestemmelsesmøter. Dette er et direkte resultat av omorganiseringen av nytt kommunalområde (kultur, oppvekst og familie), som førte til et forsøk på ny møtestruktur for å redusere antall møter i administrasjonen. Medbestemmelsesmøtene ble flyttet fra tjenesteledere (skolesjef og barnehagesjef) til kommunalsjef. Tidligere har det vært gjennomført medbestemmelsesmøter på begge nivåer. I løpet av høsten ble det derfor kun gjennomført to medbestemmelsesmøter med kommunalsjefen. Dette opplevdes som svært uheldig med tanke på informasjon, tidlig involvering og medvirkning. Få medbestemmelsesmøter resulterte blant annet i at hovedtillitsvalgte fikk informasjon sent i flere saker. Etter innspill fra Utdanningsforbundet Horten endres igjen møtestrukturen fra 1. januar 2025, slik at medbestemmelse skjer med både barnehagesjef og skolesjef, i tillegg til kommunalsjef. Dette er vi godt fornøyd med.

Hovedtillitsvalgte har også deltatt på HMS- og kvalitetsutvalgsmøtene i kommunalrområdet i 2024. Disse bar, som medbestemmelsesmøtene, preg av at etablering av et nytt kommunalrområde. Møtestrukturen har derfor vært noe skiftende. HMS-møtene har vært en nyttig arena for å diskutere saker fra hele kommunalområdet. I år har det vært spesielt fokus på arbeidet med vold og trusler i barnehage og skole, og sykefravær. I november 2024 fikk HTV2 i samarbeid med tjenesteleder barnehage, muligheten til å orientere om sykefraværet i barnehage. Denne presentasjonen var et nyttig startpunkt for samtalen om hvordan man kan redusere sykefraværet i Hortensbarnehagene, og vi ser frem til å jobbe videre med dette i 2025.

Hovedtillitsvalgte deltar på alle virksomhetsledermøter for kommunalområdet kultur, oppvekst og familie, rektor- og skoleledermøter og styremøter. Disse møtearenaene bidrar til synlighet og godt samarbeid. Kommunedirektøren inviterer inn til månedlige lederforum. Lederforum er en del av lederoppfølgingen og lederutviklingen i kommunen. Samarbeidsklimaet mellom Utdanningsforbundet Horten og arbeidsgiver er preget av åpenhet og tillit, og både formelle og uformelle treffpunkt med både HR og resten av administrasjonen har vært både konstruktive og gode.

HTV1 har deltatt på Kommunedirektørens Ledermøte i 2024, som en av tre arbeidstakerorganisasjoner. Å delta på disse møtene har vært nyttig, både for å få en oversikt over hva som skjer i Horten kommune, men også for å orientere kommunalsjefene om relevante saker fra "våre" kommunalområder. Ordningen med drøftingsmøter med de hovedtillitsvalgte i forbindelse med de politiske rundene er videreført for 2024. Det betyr at referatet fra drøftingsmøtet ligger ved som vedlegg til det politiske sakskartet til politikerne. Dermed er Utdanningsforbundets synspunkter synliggjort politisk i saker som angår våre medlemmer. Ordningen fungerer godt. I tillegg innkalles det til egne drøftingsmøter om enkeltsaker der avgjørelsen fattes administrativt, og ikke politisk.

Politiske saker: Budsjettprosessen høsten 2024 var sterkt preget av de enorme kuttene som var foreslått innen oppvekst og satte et stort preg på lokallagets arbeid mot slutten av 2024. Det var blant annet fremmet forslag fra administrasjonen om å kutte ned til minstenorm for lærertetthet og pedagognorm, samt kutt av hele vikarbudsjettet. For å belyse både utfordringer og muligheter inviterte vi inn alle de politiske partiene inn til samtaler og deltok på både hovedutvalg og kommestyrene.

I det politiske påvirkningsarbeidet har vi opplevd at samtlige politiske partier har vært interessert i å samarbeide og snakke med oss og har vært lydhøre for hvilke konsekvenser slike kutt vil gå utover barn og unge. Flere partier har også uttrykt et ønske om videre samarbeid med Utdanningsforbundet Horten i tiden fremover, og det er gledelig.

Også i 2024 har det vært uro rundt mulig nedleggelse av Lillås skole. Vi har i den forbindelse ytre bekymring for de psykososiale arbeidsforholdene til de ansatte og hvilken belastning det medfører å stå i slik usikkerhet over tid. Det er en gjensidig forståelse for at barnetallet synker og at

kommunens totale økonomiske situasjon også vil påvirke vår skolestruktur i fremtiden, og er derfor fornøyd med at det nedsettes en egen arbeidsgruppe som skal utrede skolestrukturen i Horten kommune våren 2025. Det er viktig at alle grunndata og konsekvenser for en strukturendring belyses på en god måte.

Utdanningsforbundets satsning “Tid for de minste” har preget lokallagets prioriteringer i året 2024, på lik linje med prioriteringene som også er gjort sentralt. Med stor drahjelp fra Utdanningsforbundet sentralt og av nasjonale medier, har vi lokalt i Horten fått belyst den bemanningskrisen barnehagene i lang tid har stått i. Vi har vært aktive i Gjengangeren med leserinnlegg og på våre sosiale plattformer som Facebook og Instagram. Vi opplever at vi blir lyttet til når vi deler av vår kunnskap om sektorens mange utfordringer. Med god hjelp fra foreldreutvalget for barnehage (FUB) og deres krav til Stortinget, fikk Utdanningsforbundet høyst behøvd støtte fra SV når de fikk fremmet og gjennomslag for å styrke bemanningen i barnehage og SFO i 2025. Disse midlene blir overført innenfor ramme til kommunen i 2025. Inn mot budsjettbehandlingen i desember vedtok kommunestyret med et verbalvedtak at midlene skulle gå til å styrke bemanningen i barnehage og SFO, etter intensjonen. Dette kan betraktes som en stor seier for Utdanningsforbundet Horten.

Det jobbes for at Horten kommune skal sende mange lærere på videreutdanning. Dette er en satsning Horten kommune har prioritert, og det er et godt samarbeid mellom hovedtillitsvalgte og oppvekstadministrasjonen om kriteriene for hvem som skal prioriteres.

I 2024 fikk Horten kommune sendt flere barne- og ungdomsarbeidere på etterutdanning gjennom arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU), noe som vil bidra til å oppnå målsettingen om flere barnehagelærere i fremtidens barnehage. At sentrale politikerne har valgt å prioritere midler til dette ser vi på som svært positivt for å rekruttere flere barnehagelærere i Horten da vi ser en økende trend med mangel på kvalifiserte søkere og søknader om dispensasjoner fra utdanningskravet i Hortensbarnehagen.

Utdanningsforbundet Horten med HTV1 har vært representert i Administrasjonsutvalget (ADMU) i Horten kommune. Administrasjonsutvalget er et politisk møte hvor ordfører, 4 innvalgte politikere og 2 innvalgte arbeidstakerrepresentanter deltar. Utdanningsforbundet har den ene arbeidstakerrepresentanten. Møtene gjennomføres cirka tre ganger per semester. Våren 2024 fikk arbeidstakerrepresentantene innført “Nytt fra arbeidstakerrepresentantene” som fast punkt på sakskartet i dette møtet. Dette har bidratt til å i enda større grad gjøre dette møtet til et godt og nyttig møtepunkt mellom arbeidstakere og politikere i Horten kommune.

Utdanningsforbundet med HTV1 har hatt plass i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) i Horten kommune i 2024, sammen med representanter fra arbeidstakerorganisasjonene og fra arbeidsgiversiden. Arbeidsmiljøutvalget arbeider for et forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i Horten kommune, og skal bidra til et systematisk HMS-arbeid. Nettopp AMU har vært, og vil være, en viktig arena hvor

man kan løfte de HMS-relaterte utfordringene Utdanningsforbundets medlemmer står i ute på enhetene.

Vestfold fylkeskommune: Horten videregående skole har fylkeskommunen som sin arbeidsgiver, og de ansatte er godt ivaretatt gjennom egne hovedtillitsvalgte på fylkesnivå. Fylkeslaget har ansvaret for samarbeidet med arbeidsgiveren på vegne av våre medlemmer ved skolen. Marianne Zalo er arbeidsplassstillitsvalgt nummer én, og i tillegg representerer hun videregående i lokallagsstyret. Dette tette samarbeidet mellom Horten videregående skole og lokallagsstyret utgjør en betydelig styrke. Rine Kverner er arbeidsplassstillitsvalgt nummer to.

De tillitsvalgte deltar i medbestemmelsesmøter hver tredje uke. I tillegg deltar Marianne Zalo i arbeidsmiljøutvalget (AMU) på skolen. Utdanningsforbundet Vestfold arrangerer månedlige samlinger og kurs for de tillitsvalgte. Det er et godt samarbeid mellom Utdanningsforbundet og de andre arbeidstakerorganisasjonene representert ved skolen, i tillegg er det et nært samarbeid med hovedverneombudet Mette Loddengard.

Klubben ved Horten videregående skole består av 100 medlemmer, som dekker alle de ulike utdanningsprogrammene ved skolen, inkludert fengselsundervisningen. Klubbmøtene preges av livlige diskusjoner. Etter fylkeskommunens oppsplitting fra Telemark, var det forventninger om en bedring i økonomien for de videregående skolene, men dette har ikke materialisert seg. De fleste store videregående skolene i fylket står nå overfor krav om å kutte flere millioner kroner over de neste to årene. Horten videregående skole må spare nærmere 6 millioner. De tillitsvalgte uttrykker sterk bekymring for denne situasjonen og deltar aktivt i drøftingsmøter for å håndtere utfordringene.

Private arbeidsgivere: Utdanningsforbundet har plasstillitsvalgte i fire av seks private barnehager i Horten kommune. Plasstillitsvalgte fra private barnehager deltar på månedlige tillitsvalgtkurs sammen med kommunale plasstillitsvalgte. Dette oppleves som svært positivt. Det styrker samholdet og forståelsen for hverandres arbeidshverdag på tvers av kommunale og private barnehager. Vi har ingen tillitsvalgte på Trimveien barnehage og Læringsverkstedet Borre barnehage.

Utdanningsforbundet har ingen medlemmer på Montessori barneskole pr. 31.12.24, dette bekymrer.

Forholdet til andre arbeidsgiverorganisasjoner: Utdanningsforbundet Horten har over tid hatt et godt samarbeid med ulike arbeidstakerorganisasjoner og de andre hovedtillitsvalgte i kommunen. Det avholdes jevnlig samarbeidsmøter, samt uformelle møter med de aktuelle organisasjonene ved behov.

Personalpolitikk: Utdanningsforbundet Horten jobber aktivt, til enhver tid, med på påvirke politikere og administrasjonen når det gjelder å beholde — helst øke— resursene til skole, barnehage og støttetjenestene. Vi opplever en stadig tilbakemelding om økt belastning, stress og press fra ansatte i barnehage og skole, som bekymrer oss. Det arbeides aktivt med å finne løsninger på både personalsaker og arbeidsforhold som påvirker arbeidssituasjonen til våre medlemmer negativt. Her opplever vi å ha et godt samarbeid med HR og våre ledere. HR i Horten kommune skal ha skryt for å involvere oss tidlig, når det angår våre medlemmer.

Sommeren 2024 lanserte Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund, Skolelederforbundet, Fagforbundet og KS veilederen *Forebygging av vold og trusler i skolen*. Denne veilederen kan være et nyttig verktøy i arbeidet med vold og trusler i både skole og barnehage. Veilederen har vært gjennomgått på tillitsvalgtkursene for barnehage og skole, og har også vært løftet i Arbeidsmiljøutvalget, Kommunedirektørens ledermøte og HMS-møtene i kommunalområde Kultur, oppvekst og familie. Vi ser en økende trend når det kommer til vold og trusler, spesielt i skole, som bekymrer oss.

Høsten 2024 ble det gjennomført et veiledningsseminar i kommunal regi: HMS-gruppene ved Hortenskolene var invitert til et seminar ledet av Arbeidstilsynet, der temaet var systematisk HMS-arbeid på enhetene. Det var godt oppmøte på dette seminaret, og mange gode tilbakemeldinger i etterkant.

Årsmøtet 2024 vedtok å arbeide for å få på plass gode seniortiltak som bidrar til å rekruttere og beholde barnehagelærere i Horten kommune. Det er et behov for å ivareta barnehagelærere som nå jobber i barnehagene, lengst mulig. Vi har til nå ikke fått gjennomslag for dette, men vil jobbe videre med problemstillingen også inn i 2025.

Lønnsoppgjøret:

Hovedoppgjøret i KS: I hovedoppgjøret for KS krevde Utdanningsforbundet en klar reallønnsvekst, med en prioritering av de med lengst utdanning og lang ansiennitet. Kommunesektoren (KS) har samlet fått en økonomisk ramme på 5,2% (inkl. 1,1% til lokale forhandlinger, overheng og glidning). Utdanningsforbundet fikk gjennomslag for flere av sine krav og kunne dermed anbefale årets hovedoppgjør, og vi unngikk streik. Selv om vi på langt nær er fornøyd med lønnsnivået for våre medlemmer, mener vi at årets lønnsoppgjør var et akseptabelt resultat. Det er viktig for Utdanningsforbundet at våre medlemmer får økt kjøpekraft etter flere år med reallønnsnedgang. Prisstigningen på det tidspunktet var beregnet til 4,1 %.

Som en del av hovedforhandlingene ønsket Utdanningsforbundet å få utredet nytt kapittel for lærere. Dette var et av kravene vi ikke fikk helt gjennomslag for. Samtidig ble det enighet om at det

skal "vurderes nye lønnsmodeller for stillingsgrupper i kap. 4, herunder undervisningspersonalet". En slik vurdering kan på sikt forandre lønssystemet, og kan få stor betydning for våre medlemmer.

Hovedoppgjøret i PBL: I hovedoppgjøret i PBL fikk Utdanningsforbundet gjennomslag for en prioritering av barnehagelærere med lengst ansiennitet og reallønnsøkning til alle. Rammen på årets oppgjør var likelydende som for KS, på 5,2%. Utdanningsforbundet fremmet også krav om å sikre barnehagelærere med mastergrad økonomisk uttelling, uten hell. Samtidig er denne gruppa sikret gjennom tidligere forhandlinger i PBL med høyere lønn enn de med tilleggsutdanning, som skiller seg fra barnehagelærere i KS.

Pensjon er stadig et vanskelig tema, og en samlet arbeidstakerside ønsket ikke omkamp om pensjon. Avtalen om AFP i fellesordningen fra 1.januar 2025, bestod.

Hovedoppgjøret i stat — streik på Universitetet i Sørøst-Norge: I 2024 ønsket Staten en likelydende hovedtariffavtale (HTA) for alle hovedsammenslutningene, men Unio har erfaringer fra tidligere at en felles avtale med LO og YS fører til en mindre gunstig fordeling av lønnsmidler for våre medlemmer i UH-sektoren. Avtalen fra 2022 gav større fleksibilitet for lokal lønnsfordeling, noe som har styrket lønnsutviklingen for Unio sine medlemmer.

Hovedoppgjøret i staten 2024 endte med streik. Flere medlemmer tilhørende Universitetet i Sørøst-Norge campus Vestfold (Bakkenteigen) ble tatt ut i streik. Streiken ble avsluttet 5. juni med tvungen lønnsnemnd, og Rikslønnsnemnda avgjorde 7. november at Akademikerne og Unio får videreføre sine avtaler til 30. april 2026. Dermed opprettholdes ordningen med lokal lønnsfordeling til neste hovedoppgjør i 2026.

Lokale forhandlinger i KS, kapitel 3, 4 og 5: På høsten 2024 ble det gjennomført lokale forhandlinger i KS for kapitel 4, som omfatter de aller fleste lærere i barnehage og grunnskole. Det var avsatt 1,1% til lokale forhandlinger. Med en tydelig prioritering fra årsmøtet 2024 og klubbene i skole og barnehage, valgte forhandlingsdelegasjonen å fremme krav på økt kontaktlærertillegg i grunnskolen og økt pedledertillegg i barnehage. Nivået på disse tilleggene har stått stille i mange år, og har vært vesentlig lavere enn nærliggende kommuner, noe som har påvirket rekrutteringen i negativ retning. Vi fikk gjennomslag i forhandlinger om å øke kontaktlærertillegget fra 12 000 kroner i året til 22 000 kroner i året, samt en økning fra 1000 kroner til 2000 kroner per elev fra den syttende eleven. Dette er vi svært fornøyd med og dette vil utgjøre en stor forskjell for mange kontaktlærere. En etterlengtet anerkjennelse fra arbeidsgiver.

For pedledere i barnehage fikk vi økt pedledertillegget fra 24 000 kroner i året til 32 000 kroner i året. Fremdeles er det et lite gap mellom dette nivået og flere nærliggende kommuner, men vi er allikevel godt fornøyd med å kunne heve denne store gruppen ansatte.

I tillegg til generelle tillegg på funksjoner i barnehage og skole fikk vi gjennomslag for et kompetansetillegg for noen barnehagelærere som har tatt relevante mastergrader siste årene. Dette er vi svært fornøyd med, og det er i tråd med årsmøtevedtaket for 2024 hvor vi skal jobber for at utdanning må lønne seg.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Årsmeldingen for Utdanningsforbundet Horten godkjennes.

2.2 Regnskap 2024

Resultatrapport 2024 for Utdanningsforbundet Horten				
Note	Konto	Inntekter	2024	2023
1	3290	Kontingentinntekter FY/LOK	-575 568	-626 904
2	3910	Andre driftsinntekter (fri)	-20 000	-20 000
		Sum driftsinntekter	-595 568	-646 904
		Kostnader		
	5017	Møtegodtgjøring uten feriepenger	51 750	21 000
	5315	Honorar uten feriepenger	8 000	9 000
	5400	Arbeidsgiveravgift	8 450	4 470
		Sum lønnskostnader	68 200	34 470
	6740	Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	0	3 800
		Sum frikjøpsordninger	0	3 800
	6301	Leie kontorlokaler	120 100	114 636
	6303	Leie parkeringsplasser	17 050	16 800
	6380	Kontorforsikringer	2 671	2 401
	6390	Andre kostnader lokaler	0	845
	6420	Leie datasystemer	17 850	
3	6540	Inventar, innkjøp	71 587	4 499
4	6550	Data- og kontorrekvisita	8 395	29 898
	6630	Service/lisenser IKT	0	1 147
	6780	Honorar uten oppg.plikt	0	0
	6781	Honorar næringsdrivende	3 900	4 000
	6800	Data- og kontorrekvisita	2 864	8 131
	6840	Aviser og abonnementer kontoret	3 099	3 099
	6841	Faglitteratur	927	0
	6890	Diverse kontor- og adm.kostnader	0	90
	6910	Linjekostnader IKT	0	17 850
		Sum andre driftskostnader	248 443	213 396
5	7110	Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri	447	6 076
	7111	Passasjertillegg	13	3 102
	7112	Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftspliktig	179	1 701
	7142	Flybilletter	2 424	0
	7143	Andre reiseutgifter	8 787	14 793
6	7144	Hotell	46 742	108 393
7	7170	Leie kurslokale/møterom	3 000	1 500
	7171	Beverting ved møter	165 172	155 971
8	7172	Deltakeravgift møter/kurs	13 100	750
9	7190	Andre kurs/møte kostnader	46 163	32 015
	7321	Profileringsmateriell	37 121	79 956
	7420	Støtte andre organisasjoner	10 000	10 000
	7422	Representasjon, gaver	27 230	13 426
		Sum reise, kurs mm.	360 378	417 684
	7790	Streikekostnader	0	-4 416
		Sum streikekostnader	0	-4 416
		Driftsresultat	81 453	18 029
		Finansinntekter og kostnader		
10	8040	Renteinntekter bank	-496	-364

8171	Bankgebyr	423	1 016
Sum Finansinntekter og kostnader		-73	652
Overføringer internt		2024	2023
11 3430	Organisasjonsinternt tilskudd-inntekt	-50 236	-53 023
Sum overføringer		-50 236	-53 023
Arsresultat		31 144	-34 343
Disponering av årets resultat		2024	2023
3295	35 % -org.intern overføring	0	34 195
8961	Dispon. årsresulta EK m interne restriks	0	0
8962	Dispon. årsresultat fri egenkapital	-31 144	147
Sum overføringer		-31 144	34 343

Balansrapport 2022 for Utdanningsforbundet Horten

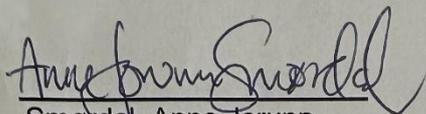
Note	Konto	Eiendeler	2024	2023
Sum Anleggsmidler			0	0
1501	Andre fordringer		0	20 000
1560	Fordring sentral organisasjonsdrift		-284 382	-112 755
1561	Internt mellomværende organisasjon		-9 653	-50 352
1700	Forskuddsbetalte kostnader		0	4 950
Sum Fordringer			-294 035	-138 158
Sum Investeringer			0	0
1920	Driftskonto		553 008	367 779
Sum bankinnskudd			553 008	367 779
Sum Eiendeler			258 973	229 621
Egenkapital og gjeld			2024	2023
2050	Fri egenkapital		0	-219 270
12 2052	Årets resultat fri EK		-188 273	-147
Sum Egenkapital			-188 273	-219 417
2400	Leverandørgjeld		-70 699	
2960	Påløpte kostnader		0	-10 204
Sum Gjeld			-70 699	-10 204
Sum Egenkapital og gjeld			-258 972	-229 621

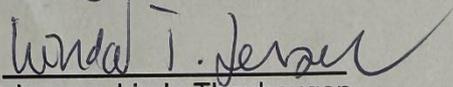
Signatur årsrapport styre

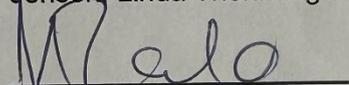
Horten 11/2-25
Sted og dato

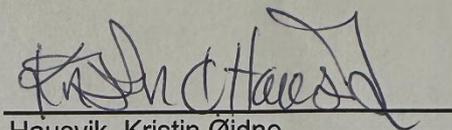
Beate Lund
Lund, Beate

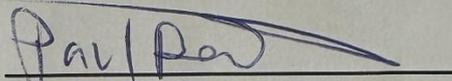
Gunnar Hovland
Gunnar Hovland


Smørdal, Anne Jorunn


Jensen, Linda Thonhaugen


Zalo, Marianne


Hausvik, Kristin Øidne


Bentsen, Paul

Noter til årsregnskapet for 2024

Regnskapsprinsipper:

I årsregnskapet er alle poster verdsatt og periodisert i overenstemmelse med regnskapslovens bestemmelser og regler som følger sentrale bestemmelser i Utdanningsforbundet. Eventuell endring av regnskapsprinsipp er innarbeidet etter regnskapslovens krav til små foretak. Regnskapet er i tråd med vedtak i lokallagstyret.

Noteopplysninger for poster i balanse — og resultatregnskapet har samme rekkefølge som postene i oppstillingen for balanse — og resultatregnskapet.

Note 1: Konto 3290 Kontingentinntekter

Kontingentinntekter var lavere enn forventet for 2024. Årsaken er en høyere lønnsvekst på frikjøp dekket av sentral enn budsjettet.

Note 2: Konto 3910 Andre driftsinntekter

Lokallaget mottar årlig husleiestøtte fra Horten kommune.

Note 3: Konto 6540 Inventar og innkjøp

Innkjøp av møtestoler til begge møterom. Styret vedtok på slutten av året å gå til innkjøp av nye møtestoler, tilsvarende kr. 70 953,75,-. Dette vurderte styret som høyst nødvendig for videre kursvirksomhet i våre lokaler.

Note 4: Konto 6550 Datautstyr

Kjøpt inn to stk. AirPods til ny leder og nestleder.

Note 5: Konto 7110, 7111, 7112 Bilgodtgjøring- trekk og avgiftsfri/passasjertillegg mm.

Det har i år vært kjørt minimalt med egen bil i forbindelse med oppdrag og møter.

Note 6: Konto 7144 Hotell

Styret var på seminar i Oslo 24. - 25. Oktober. Skolelederkonferanse 30.-31.oktober i Lillestrøm for en skoleleder og nestleder, og styrerkonferanse i Trondheim 4.-5, november for en styrer.

Note 7: Konto 7170 Leie kurslokale/møterom

Betaling for møterom på H17 i Oslo under styreseminar den 24.-25. Oktober.

Note 8: Konto 7112 Deltakeravgift møter/kurs

Styret vedtok å dekke to plasser til skolelederkonferansen 30.-31. Oktober, samt en plass til styrerkonferansen 4.-5. november. I tillegg deltok leder og nestleder på profesjonskonferansen i regi av USN.

Note 9: Konto 7190 Andre kurs og møte kostnader

Styret vedtok å arrangere medlemskveld på Horten kino med førpremiere på NR. 24 den 17. Oktober. Hele utgiften er kontert på 7190.

Note 10: Konto 8040 Renteinntekter bank

Det var budsjettert med for høye renteinntekter i 2024.

Note 11: Konto 3430 Organisasjonsinternt tilskudd-inntekt

Lokallaget har søkt og mottatt tilskudd fra 35% midlene hos fylket. Gjelder for medlemskveld på Horten kino den 17. Oktober og styreseminar i Oslo 24.-25. Oktober.

Note 12: Egenkapital

Egenkapital pr. 1.1.24	kr. -219 417,-
Årets resultat	kr. 31 144,-
Inndratte midler 35%	kr. 0,-
Sum egenkapital pr. 31.12.24	kr. -188 273,-

Beate Lund

Beate Lund

Lokallagsleder

Utdanningsforbundet Horten

Revisorbekreftelse for 2024



Til Årsmøte i Utdanningsforbundet Horten

Revisorbekreftelse for Utdanningsforbundet Horten vedrørende uttalelse om revisjonen av årsregnskapet for 2024

Revisorbekreftelse gjelder følgende:

Vi har gjennomført de handlinger som er avtalt med Utdanningsforbundet i Vestfold og resultatet er listet opp nedenfor. Vårt oppdrag ble utført i samsvar med ISRS 4400 Avtale kontrollhandlinger.

Vi har kontrollert følgende:

1. Vi har påsett at det ikke foreligger enefullmakt i bank.
2. Vi har kontrollert at bokført beløp i regnskapet stemmer med beløp innestående på bankkonto.
3. Vi har foretatt en analyse av kostnadsnivået, og detaljkontrollert utvalgte kostnader som ikke er i henhold til forventning.
4. Dersom lokallaget har vesentlige balanseposter utover bank og mellomværende med Utdanningsforbundet sentralt eller fylkeslaget, har vi kontrollert hvorvidt balanseposten eksisterer, er fullstendig og korrekt verdsatt.

Vi rapporterer våre funn nedenfor:

- Med hensyn til punkt 1: Ingen avvik
- Med hensyn til punkt 2: Ingen avvik
- Med hensyn til punkt 3: Ingen avvik
- Med hensyn til punkt 4: Ingen avvik

Vårt oppdrag i forbindelse med kontroll av avtalte handlinger for 2024 er utført i samsvar med revisjonsstandard ISRS 4400 Avtalte kontrollhandlinger.

Siden de ovenstående kontrollhandlingene hverken utgjør revisjon eller forenklet revisorkontroll i samsvar med revisjonsstandardene, gir vi ikke uttrykk for noen sikkerhet for at regnskapet ikke inneholder vesentlige feil.

Vår rapport er utelukkende utarbeidet for det formål som er beskrevet i første avsnitt i denne rapporten og til deres informasjon, og skal ikke brukes til noe annet formål.

Tønsberg, 18. februar 2025

Med vennlig hilsen

Revisjonsfirma Hotvedt & Co AS

Thomas Hørgum

Statsautorisert revisor

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:
Regnskap for 2024 godkjennes.

Sak 3 Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Horten for kommende årsmøteperiode

Utdanningsforbundet Horten sine politiske plattformer skal til enhver id være forankret i Utdanningsforbundets politikk.

Utdanningsforbundet Horten vil arbeide for:

Organisasjonsbygging:

- Å forankre fagforeningsbevisstheten blant medlemmene.
- Å arrangere møter for alle medlemsgrupper.
- Å rekruttere og beholde medlemmer og tillitsvalgte.
- Å arrangere jevnlig kurs og opplæring av tillitsvalgte.
- Å stimulere til godt klubbarbeid.

Profesjonsbevissthet:

- At Lærerprofesjonens etiske plattform blir brukt blant våre medlemmer.
- At våre medlemmer bidrar og bevisst arbeider for å nå FNs bærekraftsmål.
- At lærerstemmen blir hørt og at medlemmene oppmuntres til å delta aktivt i debatter rundt barnehage- og skole spørsmål.
- At ledere, lærere og støttesystem er en del av det samme profesjonsfelleskapet, tar ansvar og bidrar positivt til felles profesjonsutvikling.

Forholdet til arbeidsgiver:

- Å videreutvikle et konstruktivt samarbeid der Utdanningsforbundet har reell innflytelse og medbestemmelse.
- At lover og avtaleverk respekteres både av arbeidsgivere og arbeidstakere.
- At barnehage, skole og støttesystem får tilstrekkelige ressurser i forhold til behov, lover og forskrifter.
- At tillitsvalgte på alle nivåer får tid til å forberede seg, delta og følge opp medbestemmelsessaker og deltar i alle relevante ansettelse.

Forhold til politiske aktører og andre arbeidstakerorganisasjoner:

- At vår profesjon og standpunkt i ulike saker kommer frem.
- Å informere og påvirke de politiske partiene i Horten.
- Fortsette samarbeidet med de andre arbeidstakerorganisasjonene på kommunalt nivå og på den enkelte arbeidsplass.

Personalpolitikk:

- Å ivareta og å bistå medlemmer i saker knyttet til deres arbeidsforhold.
- At arbeidsgiver ivaretar og tilrettelegger for arbeidstakernes behov etter lov- og avtaleverk.
- Å sikre at alle våre medlemmer har et trygt og godt arbeidsmiljø.
- At alle medlemmers rettssikkerhet og personvern ivaretas.
- At arbeidsgiver gjennomfører en god livsfasepolitikk.

Lokal lønnspolitikk:

- At lokale tillegg skal gis etter kjente, objektive og etterprøvbare kriterier, uavhengig av arbeidsplass.
- Å sikre våre medlemmer god lønnsutvikling i lokale forhandlinger.
- At åre medlemmer får mest mulig ut av den lokale lønnpotten.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Retningslinjene for årsmøteperioden vedtas.

Sak 4 Budsjett 2025

Salg- og driftsinntekter legges inn med minus-fortegn.

Konto	Benevnelse	2025
3290	Kontingentrefusjon	-567 668
3430	Organisasjonsinternt tilskudd — inntekt (35% midler som er tildelt)	-34 100
3910	Andre driftsinntekter (fri) - Innbetalt pensjonister + fra andre lokallag	-20 000
	Sum 3000-konti	-621 768
Lønnskostnader		
5017	Møtegodtgjøring, uten feriepenger	52 500
5315	Honorar uten feriepenger (renhold)	10 000
5400	Arbeidsgiveravgift	8 500
	Sum 5000-konti	71 000
Andre driftskostnader		
6301	Leie kontorlokaler	100 000
6302	Leie av parkeringsplasser	14 200
6380	Kontorforsikringer	2 800

6540	Inventar, innkjøp	5 000
6550	Datautstyr (pc, mobil, i-Pad mm)	8 000
6630	Service/lisenser lkt	1 000
6740	Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	14 000
6840	Aviser og abonnementer kontoret	3 100
6841	Faglitteratur/avtaler/lover	1 000
6890	Andre kontorkostnader (toalettpapir mm.)	5 000
6910	Linjekostnader (internett)	18 000
	Sum 6000-konti	172 100
7110	Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri	4 000
7111	Passasjertillegg	1 000
7112	Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftspliktig	1 000
7142	Flybilletter	0
7143	Andre reiseutgifter	4 000
7144	Hotell (brukes ved overnatting, uansett type overnattingssted)	50 000
7146	Kost etter regning	0
7170	Leie kurslokale/møterom	18 000
7171	Beverting ved møter	170 000
7172	Deltakeravgift møter/kurs	8 000
7190	Andre kurs/møte kostnader	50 000
7321	Profileringsmaterieell (inkl. tilskudd 35% midler som er tildelt)	70 000
7420	Støtte andre organisasjoner	5 000
7422	Representasjon (lokallaget repr. på møter) og gaver (alle typer)	28 000
7790	Streikekostnader	0
	Sum 7000-konti	409 000
Finansinntekter/-kostnader		
8040	Renteinntekter bank	-5 000
8171	Bankgebyr	500
	Sum 8000-konti	-4 500

Sum inntekter 3000-konti	-621 768
Sum utgifter 4000, 5000, 6000 og 7000-konti	652 100
Sum inntekter/utgifter 8000-konti	-4 500
Resultat	25 832

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Budsjettet godkjennes som et rammebudsjett.

Sak 5 Innmeldte saker

Sak 5.1: Økt bemanning i barnehagene**Meldt inn fra lokallagstyret**

Tilstrekkelig og kompetent bemanning er en av de viktigste faktorene for å sikre barn et godt barnehagetilbud og for å skape et godt arbeidsmiljø for de ansatte gjennom hele dagen.

På forrige årsmøte vedtok vi å arbeide for å gjennomføre et forsøk med økt bemanning etter modell fra Tønsberg kommune. Der har lignende tiltak gitt gode resultater, med tydelig økt kvalitet i barnehagetilbudet.

Siden august 2023 har Utdanningsforbundet sentralt hatt en egen satsning for økt bemanning og flere barnehagelærere i barnehagene, kalt «*Tid for de minste*». Satsningen bygger på en allerede kjent bemanningskrise i barnehagesektoren, hvor dagens rammer ikke er tilstrekkelige for å sikre et stabilt og kvalitativt godt tilbud for barna. Bemanningsmangelen har direkte konsekvenser for kvaliteten på det pedagogiske arbeidet og gir en betydelig belastning for de ansatte. Når grunnbemanningen ikke er på plass, blir det en ekstra belastning for de som er til stede, samtidig som det kan oppleves som en emosjonell påkjenning for de som av ulike årsaker ikke kan være på avdelingen. Dette påvirker både trivsel, sykefravær og stabilitet.

Kartlegging av bemanningssituasjonen

Utdanningsforbundet Akershus har nylig gjennomført en omfattende kartlegging av bemanningssituasjonen i utvalgte barnehager. Resultatene viser at bemanningsnormen ofte ikke oppfylles i praksis. Dette fører til utfordringer både for det pedagogiske innholdet og arbeidsmiljøet. Undersøkelsen bekrefter at det er behov for enten økt bemanning eller en justering av åpningstidene for å sikre forsvarlig drift og opprettholde kvaliteten.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Utdanningsforbundet i Horten skal jobbe for økt bemanning i Hortensbarnehagen.

Sak 5.2: Utdanningsforbundet skal ta ansvar for å definere lærerrollen i barnehage og skole Meldt inn fra lokallagsstyret

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 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. Det må tydeliggjøres hva som er lærerens ansvar, og hva de andre yrkesgruppene som er i barnehage og skole har ansvar for i saker med barn og elever, slik at samarbeidet baseres på en gjensidig forståelse av hverandres mandat og arbeidsoppgaver.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Utdanningsforbundet Horten skal ta initiativ til et arbeid med å definere lærerrollen, og at dette arbeidet skjer gjennom et gjensidig partsamarbeid på den enkelte enhet og på et overordnet nivå i kommunen og fylkeskommunen.

Sak 5.3: Minstenormene må vernes

Meldt inn fra lokallagsstyret

KS mener minstenormene for lærertetthet/pedagog i barnehage og skole er til hinder for fleksibilitet. De sier følgende: «En lærertetthetsnorm vil begrense kommunens mulighet til å prioritere ressursene slik de mener er best ut fra lokale forutsetninger og behov». Vi i Utdanningsforbundet Horten ser med stor bekymring på slike uttalelser og holdninger fra arbeidsgiver, spesielt med tanke på hvilken økonomisk situasjon Horten kommune står i. En større fleksibilitet vil etter alle solemerker neppe føre til mer penger til barnehage og skole. Det vil i verste konsekvens føre til enda større forskjeller i kommune-Norge, og med det sterkt true det vi kjenner som enhetsskolen. Desto nærmere minstenorm barnehager og skoler ligger, vil realismen ligge lavere enn minstenorm ved fravær. Som betyr lavere kvalitet på det tilbudet som barn og elever har rett på i våre barnehager og skoler.

Lokallagsstyret innstilling til saken:

Utdanningsforbundet skal arbeide for at minstenorm for lærertetthet og pedagognorm i barnehagen opprettholdes.

Sak 5.4: Uttelling lønnsmessig for barnehagelærere med mastergrad

Meldt inn fra lokallagsstyret

Barnehagelærere med mastergrad innehar en avansert kompetanse som bidrar til økt kvalitet i barnehagetilbudet. Til tross for dette reflekteres ikke denne kompetansen i lønnsnivået, da det ikke finnes et garantilønnsystem som ivaretar dette for barnehagelærere per i dag. I dag opplever mange barnehagelærere med mastergrad at lønnsforskjellen sammenlignet med kollegaer uten en mastergrad er ikke-eksisterende. Dette svekker insentivet til videreutdanning og kompetanseheving i sektoren. Og når vi samtidig vet at regjeringen ønsker flere barnehagelærere med mastergrad i barnehagen, er dette noe vi ikke kan godta. For å sikre at flere barnehagelærere velger å videreutdanne seg og bruke sin kompetanse i barnehagen, må vi arbeide målrettet for at det etableres en rettferdig lønnsstruktur i Horten kommune som ivaretar denne gruppen.

Lokallagsstyrets innstilling til saken:

Utdanningsforbundet Horten jobber for å sikre at barnehagelærere med mastergrad får uttelling lønnsmessig i Horten kommune.

Sak 5.5: Konkurransedyktig lønn for ledere i barnehage og skole

Meldt inn fra lokallagsstyret

Ledere i skole og barnehage har over tid fått et økende ansvar og rollen har blitt mer og mer kompleks. En stadig økende mengde arbeidsoppgaver uten at det følger med tilstrekkelig tid eller resurser for å håndtere dem. Kravene til administrativt arbeid, rapportering og oppfølging av ansatte og enkeltelever øker, noe som går på bekostning av tid til pedagogisk ledelse og utvikling, som igjen går på bekostning av faglig utviklingsarbeid.

Utdanningsforbundet er av den oppfatningen at lederavlønningene skal være høyere som leder ville hatt i fagstillinger og til dem man er satt til å lede. I Horten kommune er ikke dette alltid tilfellet. Dette ser vi som svært uheldig og lite konkurransedyktig sett opp mot nærliggende kommuner. Konsekvenser vi ser av dette er blant annet færre søkere til lederstillinger i kommunen enn tidligere og ledere som velger å slutte og begynne i andre jobber. Vi ser svært alvorlig på utviklingen. Når arbeidsbelastningen blir for stor og verken tid eller lønn speiler ansvaret, skaper det en krevende arbeidssituasjon som kan føre til utbrenthet og høyere turnover i lederstillinger. Dette forsterker utfordringene kommunen allerede står overfor og understreker behovet for bedre vilkår.

Lokallagsstyret innstilling til saken:

Utdanningsforbundet Horten skal jobber for at Horten kommune styrker vilkårene for ledere i barnehage og skole gjennom konkurransedyktig lønn og bedre arbeidsbetingelser.

Sak 5.6: Psykososialt arbeidsmiljø

Meldt inn fra lokallagsstyret

Et trygt og forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø er en forutsetning for at ansatte i skole og barnehage skal kunne utføre jobben sin på en god måte. Dessverre opplever mange av våre medlemmer en økende belastning, både fysisk og psykisk, som følge av høyt arbeidspress, høye emosjonelle krav, lav bemanning og økende problematikk med vold og trusler.

Spesielt utfordringer knyttet til vold og trusler skaper utrygghet og kan føre til alvorlige helsemessige konsekvenser, som stress, angst og sykefravær. Det er avgjørende at det settes inn effektive tiltak for å forebygge og håndtere slike situasjoner. Arbeidsgiver har et ansvar for å sikre trygge arbeidsforhold, og det må være nulltoleranse for vold og trusler mot lærere. Det er avgjørende at arbeidstakere, arbeidsgivere og politiske myndigheter står sammen for å sikre gode arbeidsforhold for alle ansatte i barnehage og skole.

Lokallagsstyrets innstilling til saken:

Utdanningsforbundet Horten skal fortsette å sette det psykososiale arbeidsmiljøet på dagsorden i møter med arbeidsgiver og overfor politiske myndigheter i Horten kommune.

Sak 5.7: Ansiennitetsreglene fra 2022 skal gjelde for alle lærere

Meldt inn fra Horten videregående skole

Lærere og barnehagelærere har en lønnstabell hvor man får et lønnshopp etter 6, 8, 10 og 16 års ansiennitet. Når en ny lærer eller barnehagelærer blir ansatt, er det regler for hvor mye av den tidligere arbeidserfaringen som skal telle med når den nyansatte plasseres i lønnstabellen. Tidligere telte ikke yrkeserfaring fra privat virksomhet, så sant det ikke hadde vært arbeid som var relevant for en lærerstilling.

I 2022 ble reglene endret i hovedtariffavtalen. Nå teller all tidligere yrkeserfaring i både offentlig og privat virksomhet med i ansienniteten når en lærer eller barnehagelærer blir ansatt. For noen som har hatt en jobb i privat sektor før de gikk inn i læreryrket, får denne endringen store utslag. Ved ansettelse blir de automatisk plassert høyere i lønnsstigen fordi de får lengre ansiennitet. Det kan utgjøre en lønnsforskjell på over 100 000 kroner. Denne ordningen har ikke tilbakevirkende kraft, og vil derved si at nyansatte vil kunne få høyere lønn enn lærere som har stått i yrket i flere år. Dette fører til at lærere med middels lang ansiennitet føler at jobben de gjør ikke blir verdsatt på lik

linje som de nyansatte. Flere erfarne lærere kan ende opp med å være veiledere for nye kolleger som vil tjene mer enn det de gjør, og det fører til at lærere ser seg om etter ny jobb et annet sted fordi de da vil få all erfaring med som ansiennitet.

Lokallagsstyrets innstilling til saken:

Utdanningsforbundet i Horten skal jobbe for at ansiennitetsreglene gjeldene fra mai -22, skal få tilbakevirkende kraft slik at alle lærere i skole og barnehage, får godskrevet all tidligere yrkeserfaring.

Sak 5.8: Livsfaseorienterte tiltak for ansatte i barnehagene i Horten kommune

Meldt inn fra lokallagstyret

Ansatte i barnehagene i Horten står i en krevende og fysisk utfordrende jobb, ofte over mange år. Samtidig har mange ulike behov i ulike livsfaser — fra småbarnsperioden, til midtlivet med omsorgsansvar, til seniortiden der belastningene kan bli tyngre. For å kunne rekruttere og beholde dyktige ansatte, og sørge for at flere kan stå lenger i jobb, er det viktig med en personalpolitikk som tar hensyn til livsfase.

Livsfaseorienterte tiltak er et sentralt grep i å møte disse utfordringene, og mange kommuner har allerede startet arbeidet. Vi mener det er på tide at Horten kommune følger etter med målrettede tiltak for ansatte i barnehagene.

Livsfasepolitikk handler om å tilrettelegge arbeidsforholdene i tråd med ansattes behov i ulike faser av livet. Dette er et viktig virkemiddel for å forebygge sykefravær, øke trivsel og arbeidsglede, muligheten for å stå i stilling gjennom hele yrkeslivet og bidra til faglig utvikling og kvalitet i barnehagetilbudet.

Forslag til tiltak om kan være aktuelle å drøfte:

- Flexibilitet i arbeidstid for ansatte med særskilte behov, som småbarnsforeldre eller omsorgsforpliktelser

- Livsfasepermisjon, for eksempel omsorgsdager eller mulighet for utdanningspermisjon
- Seniorordninger, som redusert arbeidstid med delvis lønnskompensasjon
- Støtte til videreutdanning og kompetanseutvikling
- Gradvis opptrapping etter permisjon eller sykefravær
- Helsefremmende tiltak og tilrettelegging i fysisk krevende arbeid
- Mentor- og kollegastøtteordninger

Utdanningsforbundet Horten mener kommunen bør etablere en overordnet livsfasepolitikk for ansatte i barnehagene, forankret i arbeidsgiverstrategien. Tiltakene må utvikles i tett samarbeid med tillitsvalgte og de ansatte.

Lokallagsstyrets innstilling til saken:

Utdanningsforbundet skal arbeide for å få plass livsfaseorienterte tiltak i Hortensbarnehagen.

Sak 6 Valg

Inneværende år har styret hatt denne sammensetningen:

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Lederverv					
Beate L. Lund	Adm. oppvekst	FAS	K	Leder/HTV2	24-26
Gunnar Hovland	Oreøningen ungdomsskole	GSK	M	Nestleder/HTV1	24-25
Styremedlemmer					
Anne Jorunn Smørdal	Lysheim skole	GSK	K	Styremedlem	24-26
Kristin Hausvik	Skavli barnehage	BHG	K	Styremedlem	24-26
Paul Bentsen	Espira Baggerødbanen	BHG	M	Styremedlem	24-26
Marianne Zalo	Horten videregående skole	VGS	K	Styremedlem	24-26
Linda T. Jensen	Oreøningen ungdomsskole	GSK/leder	K	Styremedlem	24-26

Vara styremedlemmer					
Morten Langaas	Sentrum skole	GSK	M	1.vara	24-26
Anette Bræin	Holtan ungdomsskole	GSK	K	2.vara	24-26
Asle Dyrhol	Nordskogen skole	GSK	M	3.vara	24-26
Kristin Rustan	Granly skole	GSK	K	4. vara	24-26
Elin Jorde	Ørerønningen ungdomsskole	GSK	K	5. vara	24-26
Rolv B. Winther	Nordskogen skole	GSK	M	6. vara	24-26

Styret er valgt for perioden 2024-2026, med unntak av nestleder. Nestleder og HTVI er valgt for perioden 2024-2025.

6.1 Valg av nestleder

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Gunnar Hovland velges til nestleder for perioden 1.august 2025-31.juli 2027.

Medlemsgruppe grunnskole (GSK) - Ørerønningen ungdomsskole.

Gunnar Hovland velges også som styremedlem etter Utdanningsforbundets vedtekter §16-5.

Avslutning

Avslutning ved lokallagsleder Beate Lund.