

Årsmøte 2025

Utdanningsforbundet Moss

Verket Scene, 2.april 2025

Saksdokumenter

Åpning ved lokallagsleder

Sak 1 Konstituering

1.1 Godkjenning av innkalling

Kunngjøring av årsmøtet og foreløpig saksliste ble publisert på facebook 15.januar og nettsiden 6.februar

Innkalling og årsmøtedokumenter ble sendt ut 19.mars

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Innkallingen godkjennes

1.2 Valg av dirigenter/møteledere

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Marit Skei Andersen velges til dirigent

1.3 Valg av referenter/protokollskrivere.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Peggy Kjærgård og Heidi Mongstad velges til referent.

1.4 Saksliste

Saksliste:

Åpning ved lokallagsleder

Sak 1 Konstituering

- 1.1 Godkjenning av innkalling
- 1.2 Valg av dirigenter/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
- 1.9 Godkjenning av delegatenes fullmakter

Sak 2 Årsmelding og regnskap fra lokallagsstyret.

- 2.1 Årsmelding
- 2.2 Regnskap 2024

Sak 3 Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet 2025-2027 for kommende årsmøteperiode

Sak 4 Budsjett [2025](#)

Sak 5 Innmeldte saker

Sak 6 Valg

- 6.1 Valg av lokallagsleder
- 6.2 Valg av nestleder
- 6.3 Valg av hovedtillitsvalgt som styremedlem
- 6.4 Valg av styremedlemmer
- 6.5 Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret
 - 6.5.1 Valg av 1. vara
 - 6.5.2 Valg av 2. vara
 - 6.5.3 Valg av 3. vara
- 6.6 Valg av valgkomité
 - 6.6.1 Valg av valgkomité
 - 6.6.2 Valg av 1. vara til valgkomiteen
 - 6.6.3 Valg av 2. vara til valgkomiteen
 - 6.6.2 Valg av 3. vara til valgkomiteen

Sak 7 Valg av alternativer innenfor vedtektene

Avslutning

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Saksliste godkjennes

1.5 Valg av protokollunderskrivere

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Velges blant møtende medlemmer på årsmøtet.

Navn og navn velges som protokollunderskrivere.

1.6 Godkjenning av møtereglement

1. Leder åpner årsmøtet og leder forhandlingene under godkjenning av innkalling og valg av dirigent til årsmøtet.
2. Dirigenten foretar den videre konstituering av og leder årsmøtet.
3. Årsmøtedeltakerne eller dirigenten kan fastslå begrenset taletid om det viser seg nødvendig.
4. Den som krever ordet til dagsorden gis ordet umiddelbart og utenom sakslisten.
5. Nye forslag kan ikke fremsettes etter at det er vedtatt å stette strek. Forslag kan heller ikke trekkes etter at strek er satt.
6. Årsmøtet avgjør voteringsmåten. Det kan være håndsopprekking eller skriftlig.
7. Vedtak fattet med vanlig flertall der annet ikke er fastsatt i Utdanningsforbundets retningslinjer.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Møtereglementet godkjennes.

1.7 Godkjenning av valgreglement

Generelt om valgene

Valgene gjelder for to år med virkningsdato 1. august etter årsmøtet, så sant ikke en annen ordning blir vedtatt av årsmøtet forut for valgene.

Alle valg skal være skriftlige. Møtelederen kan likevel, i samråd med årsmøtet, gjennomføre åpen avstemning dersom det foreligger enstemmig forslag fra valgkomiteen og ingen andre forslag foreligger.

Det kan ikke stemmes på andre enn de kandidatene det er fremmet forslag på og som har sagt ja til å stille til valg. Stemmesedler som inneholder andre navn, blir forkastet.

Kandidater som det er fremmet forslag på er;

1. Forslag fra valgkomiteen/lokallagsstyret
2. Kandidater som det fremmes forslag på under selve årsmøtet (benkeforslag)

Gjennomføring av valgene på årsmøtet

Velgene gjennomføres i den rekkefølge som fremkommer i nummereringen nedenfor:

1. Valg av lokallagsleder (plenum)

Lederen blir valgt først og ved særskilt valg. Den kandidaten som får minst halvparten av stemmene, er valgt. Om ingen av kandidatene får halvparten av stemmene, skal det holdes nytt valg mellom 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 to kandidater står igjen. Ved omvalg mellom de to gjenstående kandidatene, er det den som har fått flest stemmer, som er valgt.

Får kandidatene likt stemmetall i to valgomganger, trekkes det lodd mellom kandidatene.

2. Valg av nestleder(plenum)

Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 1.

3.Valg av øvrige styremedlemmer (plenum)

Her velges det antall medlemmer av styret som gjenstår etter valg av leder og nestleder. Ved valg av øvrige medlemmer av lokallagsstyret skal stemmeseddelen inneholde navn på det antall styreplasser som er på valg, jf. D i retningslinjene. Ut fra sammensetningen av de som ikke er på valg (antall kvinner/menn), opplyses årsmøtet om hvilken sammensetning som må ivaretas for å oppfylle kvoteringsparagrafen. Hver stemmeseddel skal inneholde en fordeling som ivaretar kravene. Stemmesedler som ikke fyller kravene, forkastes. Ved opptellingen rangeres kandidatene etter stemmetall, men likevel slik at kvinnelige kandidater med lavere stemmetall går foran om dette skal til for å oppnå ønsket minimumsandel kvinner (50 %).

4.Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret (plenum)

Det må velges minst tre varamedlemmer i prioritert rekkefølge. Disse velges fritt (uavhengig av tilhørighet til medlemsgruppe) i særskilte valg etter samme regler som for leder (pkt. 1).

Valg av valgkomité Jf. § 64.1:

Årsmøtet velger en valgkomité med minimum tre medlemmer. Valgkomiteen er sammensatt i samsvar med gjeldende kvoteringsregler, jf. § 15. Valgkomiteen konstituerer seg selv, eventuelt med et arbeidsutvalg. Lokallagsstyret fremmer forslag på antall medlemmer og varamedlemmer til ny valgkomité for årsmøteperioden. Valgkomiteen velges på samme måte som (øvrige) medlemmer av lokallagsstyret. Varamedlemmer velges på samme måte som varamedlemmer av lokallagsstyret.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Valgreglementet godkjennes.

1.8 Valg av møtefunksjonærer

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Nåværende valgkomite velges til møtefunksjonærer/tellekorps

Sak 2 Årsmelding og regnskap fra lokallagsstyret.

2.1 Årsmelding

Lokallagsstyret har i årsmøteperioden bestått av:

Lokallagsleder: Tommy André Christensen, GSK

Nestleder: Inger Munoz, BHG

Styremedlemmer:

Brita Edfeldt, GSK

Niclas Grønfooss, BHG

Camilla Johansen, BHG privat til oktober 2024

(Andrea Norum, BHG fra okt. 2024 til november 2024)

Marit Skei Andersen, GSK/ledere

Jenny Goldberg Grimstad, GSK

Sebastian Michaelsen til 31.12.24

Peggy Kjerrgård, GSK

Michele Miljkovic, VGS

Pia Berg, GSK/ledere

Varamedlemmer:

Cathrine Bjørnland, GRS

Heidi Mongstad, GSK

I perioden har flere byttet stilling og arbeidsgiver. Dette har ført til at vi har måttet bruke hele vår varaliste.

Fast møtende leder av pensjonistrådet:

Tor Egeberg

Representasjon i Utdanningsforbundet Østfold:

Tommy André Christensen, Utvalg for Utdanningspolitikk.

UPU skal hjelpe tillitsvalgte med å sette utdanningspolitikk på agendaen og bidra til at medlemsstemmen blir hørt.

Kristin Juliussen Hagmann, Nettverk for voksenopplæring

Nettverket skal bidra til å øke aktiviteten for voksenopplæringsfeltet, både på lokal- og fylkesplan og løfte voksenopplæringens plass i organisasjonen. Nettverket skal arbeide for at Utdanningsforbundets politikk, lov- og avtaleverk gjøres kjent på alle arbeidsplasser med voksenopplæring.

Utdanningsforbundet Moss er også representert i valgkomite på til Utdanningsforbundet Østfold:

Inger Munoz

Christine Gregersen

Nicklas Grønfoss

Lokallagsstyrets arbeid i perioden:

<u>Hovedtillitsvalgt</u>	<u>Brita Edfeldt</u>
<u>Hovedtillitsvalgt</u>	<u>Inger Munoz</u>
<u>Hovedtillitsvalgt</u>	<u>Cathrine S Bjørnland</u>
<u>Ansvar Privat område</u>	<u>Tommy Andre</u> <u>Christensen, Inger</u> <u>Munoz</u>
<u>TV 1 opplæring</u>	<u>AU</u>
<u>Kasserer</u>	<u>Tommy A Christensen</u>

Lokal kontakt, internasjonalt utvalg	<u>Tommy A Christensen</u>
<u>Forhandlingsutvalg</u>	<u>Brita Edfeldt</u> <u>Tommy Andre Christensen</u> <u>Inger Munoz</u> <u>Cathrine S. Bjørnland</u> <u>Pia Berg</u> <u>Marit S. Andersen</u> <u>Kjetil Bøgle</u> <u>Karianne Utne Eliassen</u>
<u>Styremedlem med kontakt pensjonistråd</u>	<u>Tommy Andre Christensen</u>
<u>Pensjonistråd</u>	<u>Tor Egeberg</u>
<u>Valgkomite</u>	<u>Agnethe Knudsen</u> <u>Christine Gregersen</u> <u>Lars Fløtra</u> <u>Mona Olsen</u> <u>Thea Roer</u> <u>Dag Olav Fiske</u> <u>Heidi Enger Olsen</u> <u>Merete Sandmæl</u>
<u>Arbeidsutvalg</u>	<u>Tommy Andre Christensen, Brita Edfeldt, Inger Munoz, Cathrine Bjørnland.</u>

Representasjon i Moss kommune:

De hovedtillitsvalgte har jobbet sammen og deltatt i drøftinger på kommunedirektør-, kommunalsjefs- og enhetsledernivå. Dette gjelder særavtaler, styringsdokumenter, lønnspolitikk osv. I tillegg deltar de hovedtillitsvalgte i samarbeidsmøter med kommunedirektøren, direktør for

kultur, oppvekst og aktivitet og enhetsledere i tillegg til arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget, styringsgrupper, prosjektgrupper mm.

I perioden har det vært gjennomført lokale forhandlinger i forhandlingskapitlene for ledere, rådgivere og kap. 4-forhandlinger for øvrige medlemsgrupper i KS-området.

Lokallaget har bistått i tillitsvalgte i lokale forhandlinger i Virke-tariffområdet.

Personalsaksarbeid har også preget perioden. I dette arbeidet har lokallaget hatt kontakt med Utdanningsforbundet Østfold og juridisk avdeling sentralt.

I de kommunale barnehagene og skolene har det vært jobbet med blant annet «En bra dag på jobb» som er et verktøy utarbeidet av Stami. Målet er å bidra til bedre arbeidsflyt, mer motivasjon og mindre sykefravær.

Styrets arbeidsforhold:

Utdanningsforbundet Moss har i perioden hatt frikjøp på 210% fra Moss kommune. Dette frikjøpet vil bli redusert til 190% i perioden 1.juli til 31.desember 2025. Vi mottok 133% frikjøp fra Utdanningsforbundet sentralt i 2024, som følge av landsmøtevedtak 2023. I tillegg har Utdanningsforbundet Moss dekket et frikjøp på 7% med egne midler. I perioden har frikjøpet blitt brukt på følgende måte: Leder Tommy André Christensen: 100% (fra forbundet sentralt) Nestleder Inger Munoz: 40% (33% fra forbundet sentralt og 7% av egne midler) HTV1 Brita Edfeldt 100% (etter Hovedavtalen, Moss kommune) HTV2 Inger Munoz 60% (etter Hovedavtalen, Moss kommune). HTV3: Cathrine S. Bjørnland 50% (etter Hovedavtalen, Moss kommune).

Styrets arbeid:

Det er avholdt styremøter cirka hver 6 uke i 2023 og 2024. I 2024 behandlet styret 51 saker. Engasjerte styremedlemmer har bidratt med gode innspill til Utdanningsforbundets arbeid, både lokalt og på fylkesnivå. Det har også blitt avholdt seminar/kurs for styret med overnatting. Fokuset på disse samlingene har vært styrearbeid, roller og politisk arbeid. Styremøtene publiseres på vår nettside slik at medlemmene kan følge med på hva styret arbeider med. Møtepapirer og vedtatt protokoll finner man der. Saker vi har jobbet med er blant annet:

- Planlegging av kurs og medlemsmøter
- Økonomi og budsjett
- Tariff 2023 og 2024
- Lønnsforhandlinger, kap. 3, kap. 4 og kap.5
- Leksefri

- Lønnspolitikk
- Profesjonsfelleskap
- Pensjonsordninger og tariffavtaler
- Årsmøtet 2025
- Retningslinjer.

Utdanningsforbundet Moss deltar også på kurs og skolering i regi av Utdanningsforbundet Østfold og konferanser sentralt. Vi har også erfaringsutveksling med andre lokallag i fylket, spesielt lokallag fra Østfoldbyene og andre lokallag. Utdanningsforbundet Moss deltar i "Bynettverket" som består av Utdanningsforbundet Indre Østfold, Fredrikstad, Halden, Moss og Sarpsborg. Disse møtene arrangeres på rundgang mellom lokallagene. Vi ser på disse som svært verdifulle. Utdanningsforbundet Moss har arrangert storkurs for arbeidsplassstillitsvalgte og ledermedlemmer i perioden, der lokale politikere har vært invitert en av dagene. Dette har gitt oss og våre politikere en mulighet til å ha en god dialog om utfordringsbildene i barnehage, skole og støttesystemene rundt. Tilbakemeldingene fra arbeidsplassstillitsvalgte, ledere og politikerne at dette er en fin arena til og møtes, som bør videreføres. Styret har hatt styreseminar i 2023 og 2024.

Ved mulighet inviteres lokallag i nabokommuner til våre kurs og møter. Nye tillitsvalgte har deltatt på forbundets tillitsvalgtopplæring. I tillegg har det vært deltakelse på eksternt arrangerte kurs.

Styret har arrangert flere medlemsmøter i perioden. To av medlemsmøtene har vært kinokvelder i Odeon Kino Moss avholdt i november 2023 og 2024. Dette har vært et populært tilbud som medlemmene har satt stor pris på. Det har også vært arrangert et medlemsmøte med faglig innhold med Nina Nakling.

Utdanningsforbundet Moss har fortsatt den gode medlemsveksten i perioden takket være god verveinnsats fra arbeidsplassstillitsvalgte og lokallaget. Ved telledato 1. november var det 1489 medlemmer. Det er vi svært fornøyd med. Målet for 2025 bør være passere 1500 medlemmer.

Utdanningsforbundet Moss opplever å ha et godt forhold til media. Leksefrisaken fikk stor mediedekning i starten av perioden, også før perioden startet. Saken sirkulerte i media frem til valget. Lokallagsleder har frontet denne saken i media. Det har vært viktig å gjenta vårt hovedbudskap. Vurderingene om at lekser skal gis eller ikke gis må ligge til profesjonsfelleskapet, i samarbeid mellom ledere og lærere, på den enkelte skole. Vi mener at det ligger til lærerens mandat å velge de verktøy man synes er hensiktsmessig for den enkelte elevs undervisningssituasjon. Det er viktig med tett samarbeid med eleven og de foresatte. Det må ligge gode faglige begrunnelser for hvorfor man ønsker å gi lekser eller det motsatte.

I tillegg førte Androidsaken i desember 2024 og januar 2025 til stor mediedekning. I tillegg til lokallaget var medlemmer og arbeidstillitvalge i media i denne saken. Saken fikk en tilfredsstillende løsning etter et god samarbeid med både Utvalgsleder i Utdanning, Idrett og Kultur og arbeidsgiver som søkte løsninger. Dette er bare noen, av flere saker, vi har frontet i Moss Avis og andre medier. Vi registrerer at nasjonale medier tar oftere kontakt med oss i Utdanningsforbundet Moss.

I tillegg til medieinteresse har vi måttet arbeide opp i mot administrasjonen, de politiske miljøene i Moss, både posisjonen og opposisjonen.

I perioden har det vært valg av nytt kommunestyre der nå Høyre, Frp, Venstre og Ny Kurs utgjør nytt styringsflertall. Vårt samarbeid med politikerne i kommunen oppleves å være godt.

En svært viktig del av arbeidet er oppfølging av enkeltmedlemmer. Medlemmer i Utdanningsforbundet har rett til å få bistand i saker som er knyttet til stilling og/eller lønns- og arbeidsvilkår.

Vi som organisasjon har gode kunnskaper og rutiner for håndtering av personalsaker, og hovedprinsippet er at konflikter skal løses så nær konflikten som mulig/på lavest mulig nivå. Medlemmer har krav på veiledning, bistand og rådgivning, men ikke krav på medhold. Utdanningsforbundets tillitsvalgte (arbeidsplassstillitsvalgte, hovedtillitsvalgte og lokallagsleder) skal ivareta medlemmenes interesser ved å påse at prosessen går riktig for seg og aktivt bidra til en løsningsprosess som sikter mot at problemene løses i fellesskap.

Utdanningsforbundet Moss jobber med å følge opp medlemmer uten tariffavtale. Etter et lang tids arbeid er vi i gang med forhandlinger ved en av våre private skoler.

Oversikt over arbeidsplasser med medlemmer/klubber

Ved telledato, 1. november 2024, var det 1489 medlemmer. Medlemstallet er stigende, og vi har medlemmer ved disse virksomhetene:

Bredsandkroken barnehage
Bråtenstua barnehage
Buen barne- og ungdomsskole
Bytårnet skole
Childrens international school Moss
Ekholt barnehage SA
Ekholt skole
Espira Bellevue barnehage

Fasanveien barnehage
Fylkesmannen i Oslo og Viken avd Moss
Gaupefaret barnehage
Glassverket barnehage
Grindvold barnehage
Gubbeskogen FUS barnehage
Halmstad skole
Hoppern skole
Jeløy skole
Kirkeparken videregående skole
Krapfoss skole
Kråka Fus Kulturbarnhage AS
Larkollen skole
Luenbakken skole
Læringsverkstedet barnehage avd. Halmstad
Læringsverkstedet barnehage avd. Heimdalenga
Læringsverkstedet barnehage avd. Støtvigenga
Malakoff videregående skole
Melløs skole
Melløsparken barnehage
Moss kommune Helse/sosial og kultur/oppvekst
Moss kommune kulturskole
Moss kommune PPT
Moss kommune voksenopplæring
Moss kommune barnevernstjenesten
Moss kommune sentraladministrasjon
Moss kommune Åpen barnehage
Nøkkeland skole
PPT/OT, region Moss
Ramberg barnehage
Ramberg skole
Refsnes barnehage AS
Refsnes skole Reier barnehage
Reier skole
Rygge ungdomsskole
Røysåsen barnehage
Sandbukta barnehage AS
Siritunet Barnehage
Sjøhagen FUS barnehage AS
Skarmyra barnehage

Skredderåsen barnehage
Smedhusåsen barnehage SA
Solliskogen barnehage
Statens barnehus i Moss
Steinerbarnehagen i Moss
Steinerskolen i Moss
Stendi Heimta AS Avd. Dilling
Sydskogen barnehage i Moss
Sykehuset Østfold HF Moss — Somatikk
Torderød barnehage
Torderød skole
Trollskogen naturbarnehage SA
Tronvik Gårdsbarnehage
Vang skole og ressursenter
Verket Barnehage SA
Verket skole
Viken fylkeskommunale skole avd. Rørvik
Voldskogen barnehage
Ørejordet barnehage
Øreåsen skole
Åvangen skole

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Årsmeldingen for Utdanningsforbundet Moss godkjennes.

2.2 Regnskap 2024

Årsregnskap 2024 3103 Moss				
	202400 - 202412	202400 - 202412		
RESULTAT				
	Regnskap HiÅ	Budsjett HiÅ	Avvik i kroner	Avvik i prosent
INNTEKTER				
3290 Kontingentinntekter FY/LOK	-896 526	-923 094	-26 567	3 %
3990 Refusjon SPK-midler	0	-2 500	-2 500	100 %
Sum Driftsinntekter	-896 526	-925 594	-29 067	3 %
KOSTNADER				
5010 Fast lønn	82 439	85 000	2 561	3 %
5017 Møtegodtgjøring uten feriepenger	29 250	75 000	45 750	61 %
5090 Påløpne feriepenger	9 893	10 000	107	1 %
5231 Trekkpl. reise	4 692	4 100	-592	-14 %
5239 Telefondeknl. i form av lønnsytelse	12 250	13 200	950	7 %
5315 Honorar uten feriepenger	2 000	0	-2 000	0 %
5400 Arbeidsgiveravgift	19 225	23 000	3 775	16 %
5403 Arb.giv.avg. pål. feriep.	1 395	1 400	5	0 %
Sum Lønnskostnader	161 144	211 700	50 556	24 %
6550 Datautstyr (pc,mobil,iPad, mm)	0	2 500	2 500	100 %
6740 Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	138 076	65 000	-73 076	-112 %
6745 Frikjøpsordninger	0	2 000	2 000	100 %
6746 Refusjon frikjøp/SPK	-1 820	0	1 820	0 %
6780 Honorar uten oppg.plikt	0	20 000	20 000	100 %
6781 Honorar næringsdrivende oppg.plikt	66 926	40 000	-26 926	-67 %
6800 Data- og kontorrekvisita	1 006	4 000	2 994	75 %
6820 Trykksaker	0	500	500	100 %
6840 Aviser og abonnementer kontoret	4 451	5 000	549	11 %
6841 Faglitteratur	0	1 000	1 000	100 %
6861 Oppslagsverk	2 674	2 000	-674	-34 %
6890 Diverse kontor- og adm.kostnader	0	5 000	5 000	100 %
6900 Telefon	0	5 000	5 000	100 %
6940 Portokostnader, postboksleie	0	200	200	100 %
Sum kontorhold mm	211 314	152 200	-59 113	-39 %
7102 Passasjertillegg	0	5 000	5 000	100 %
7110 Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri	14 335	12 000	-2 335	-19 %
7111 Passasjertillegg	398	500	102	20 %
7112 Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftspliktig	5 720	3 000	-2 720	-91 %
7141 Administrativ forpleining	0	5 000	5 000	100 %
7142 Flybilletter	0	5 100	5 100	100 %
7143 Andre reiseutgifter	8 570	12 000	3 430	29 %
7144 Hotell	145 160	250 000	104 840	42 %
7146 Kost etter regning	1 240	200	-1 040	-520 %
7162 Diett med overnatting	7 566	700	-6 866	-981 %
7170 Leie kurslokale/møterom	77 807	10 000	-67 807	-678 %
7171 Bevertning ved møter	283 604	200 000	-83 604	-42 %
7172 Deltakeravgift møter/kurs	8 190	5 000	-3 190	-64 %
7190 Andre kurs/møte kostnader	0	40 000	40 000	100 %
7321 Profileringsmaterieill	36 771	10 000	-26 771	-268 %
7420 Støtte andre organisasjoner	12 000	8 000	-4 000	-50 %
7422 Representasjon, gaver	12 539	33 954	21 415	63 %
7650 Avgifter	39 905	0	-39 905	0 %
Sum reise mm	653 804	600 454	-53 350	-9 %
DRIFTSRESULTAT	129 734	38 761	-90 974	-235 %

FINANSINNTÆKTER OG KOSTNADER

8040 Renteinntekter bank	-228	0	228	0 %
8153 Leverandørrenter	930	0	-930	0 %
8159 Andre rentekostnader	100	0	-100	0 %
8171 Bankgebyr	2 311	0	-2 311	0 %
Sum Finansposter	3 112	0	-3 112	0 %
Årsresultat	132 847	38 761	-94 086	-243 %

OVERFØRINGER

8961 Dispon. årsresultat EK m interne restriks	87 400	0		
8962 Dispon. årsresultat fri egenkapital	-220 247	0		
Sum overføringer	-132 847	0		

Balanserapport for periode 202400-202412
EIENDELER

	0	
Sum Anlegsmidler	0	
1560 Fordring sentral organisasjonsdrift	-408 614	
Sum Fordringer	-408 614	
	0	
Sum Investeringer	0	
1920 Bank	779 781	
1921 Driftskonto 2	146	
Sum Bankinnskudd	779 927	
Sum Eiendeler	371 313	

EGENKAPITAL OG GJELD

Periodens resultat	0	
2050 Fri egenkapital	-109 785	
2054 EK m/interne restriksjoner	-87 400	
Sum Egenkapital	-197 185	
	0	
2400 Leverandørgjeld	-166 928	
2402 Leverandører fylkes/lokallag drift	-7 200	
Sum Gjeld	-174 128	
Sum Egenkapital og Gjeld	-371 313	

Differanse 0

Verification

Transaction 09222115557540413631

Document

Årsregnskap 2024 3103 Moss til signering
Main document
2 pages
Initiated on 2025-02-28 13:58:28 CET (+0100) by Intility
eSign (le)
Finalised on 2025-03-05 12:15:02 CET (+0100)

Initiator

Intility eSign (le)
esign@intility.no

Signatories

Christine Byhrø Sundell (CBS) christine.byhro.sundell@utdanningsforbundet.no 90195943 Signed 2025-02-28 13:58:37 CET (+0100)	Tommy André Christensen (TAC) tommy.andre.christensen@utdanningsforbundet.no 47339260 Signed 2025-02-28 16:33:52 CET (+0100)
Brita Normann Edfeldt (BNE) brita.normann.edfeldt@moss.kommune.no Signed 2025-03-03 10:43:16 CET (+0100)	Inger Grethe Stick Munoz (IGSM) inger.grethe.stick.munoz@moss.kommune.no Signed 2025-02-28 14:16:33 CET (+0100)
Aslaug Cathrine Strand Bjørnland (ACSB) cathrine.strand.bjoernland@mosseskolen.no 90888191 Signed 2025-03-03 10:43:47 CET (+0100)	Marit Skei Andersen (MSA) marit.skei.andersen@mosseskolen.no Signed 2025-02-28 15:25:22 CET (+0100)
Pia Beate Berg (PBB) pia.beate.berg@mosseskolen.no Signed 2025-02-28 16:09:21 CET (+0100)	Heidi Mongstad (HM) heidi.mongstad@mosseskolen.no Signed 2025-03-02 12:24:32 CET (+0100)
Jenny Goldberg Grimstad (JGG) jenny.goldberg.grimstad@mosseskolen.no Signed 2025-03-05 12:15:02 CET (+0100)	Peggy Kjerrgård (PK) peggy.kjerrgard.wilskow@mosseskolen.no Signed 2025-03-03 08:17:39 CET (+0100)
Michele Regina Miljkovic (MRM) michelem@ofk.no Signed 2025-02-28 19:25:07 CET (+0100)	Nicklas Grønfooss (NG) nicklas.gronfooss@moss.kommune.no Signed 2025-03-01 22:14:53 CET (+0100)



Verification

Transaction 09222115557540413631

This verification was issued by Scrive. Information in italics has been safely verified by Scrive. For more information/evidence about this document see the concealed attachments. Use a PDF-reader such as Adobe Reader that can show concealed attachments to view the attachments. Please observe that if the document is printed, the integrity of such printed copy cannot be verified as per the below and that a basic print-out lacks the contents of the concealed attachments. The digital signature (electronic seal) ensures that the integrity of this document, including the concealed attachments, can be proven mathematically and independently of Scrive. For your convenience Scrive also provides a service that enables you to automatically verify the document's integrity at: <https://scrive.com/verify>



Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Regnskap for 2024 godkjennes.

Sak 3 Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Moss for kommende årsmøteperiode

Retningslinjer 2025-2027

Utdanningsforbundet Moss skal ivareta medlemmenes interesser som omhandler lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår samt profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål. Utdanningsforbundet Moss skal arbeide for at barn, unge og voksne får et godt opplæringstilbud og for at utdanning skal ha en sentral rolle i samfunnet. Hovedtemaene i «Vi utdanner Norge» skal gjenspeile arbeidet som gjøres både lokalt og sentralt. Ut fra de fire hovedtemaene (God utdanning og sterk profesjon — Styring, ledelse og partssamarbeid — Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø — Organisasjonen i utvikling) vil lokallagsstyret synliggjøre sitt arbeid gjennom sin handlingsplan for perioden.

Grunnlaget for Utdanningsforbundets arbeid står i formålsparagrafen:

§ 2.1 Utdanningsforbundet er en partipolitisk uavhengig fagforening for pedagogisk personale innenfor alle utdanningsnivåer.

§ 2.2 Utdanningsforbundet skal ivareta medlemmenes interesser når det gjelder lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår, og når det gjelder profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål.

§ 2.3 Utdanningsforbundet skal arbeide for at barn, unge og voksne får et kvalitativt godt og etisk forsvarlig opplæringstilbud, og for at utdanning skal ha en sentral rolle i samfunnet.

(Vedtekter for Utdanningsforbundet § 2)

God utdanning og sterk profesjon

- *Føre an i debatten om skole- og barnehagepolitikk på lokalt plan*
- *Ruste tillitsvalgte og medlemmer i arbeid for en etisk forsvarlig praksis Jf Lærerprofesjonens etiske plattform*
- *Sikre likeverdig kvalitet i arbeidet med barn og elever som omfattes av vedtak om særskilt språkopplæring*
- *Arbeide for at det innføres sosialpedagogisk rådgiver og styrke det spesialpedagogiske, sosialfaglige og helsefaglige tilbudet i barnehage og skole samt sikre lik tilgang til yrkesrådgivning.*
- *Arbeide for å bedre ressurs situasjonen i barnehage og skole*
- *Arbeide for en ressurssterk og uavhengig PP-tjeneste*
- *Sørge for at barn og elever med enkeltvedtak systematisk følges opp og deres rettigheter sikres*

- *Arbeide for at praktiske og estetiske fag skal få bedre økonomiske rammevilkår*
- *Arbeide for at leken får større plass i skolen med særlig vektlegging i de første skoleårene*
- *Programfagene på de ulike yrkesfaglige utdanningsprogrammene må styrkes*
- *Påse at arbeidsgiver har planer for etterutdanning og kompetanseheving slik at lærere/kollegier får nødvendig faglig oppdatering*
- *Følge opp kompetansekartlegging etter gjeldende HTA og medvirke til at alle arbeidsplasser har tilstrekkelig kompetanse*
- *Følge opp arbeidet med fagfornyelsen*
- *Videreutvikle IKT-kompetanse med fokus på nye digitale verktøy, undervisningsmetoder og retningslinjer*
- *Arbeide for at arbeidsgiver stiller nødvendig utstyr til disposisjon*

Styring, ledelse og partssamarbeid

- *Arbeide for at profesjonsfaglig innflytelse utøves gjennom medbestemmelse, direkte medvirkning, andre former for formelt og uformelt partssamarbeid, samt politisk påvirkningsarbeid på alle nivå.*
- *Sikre god tillitsvalgtstruktur på alle avtaleområder*
- *Ha tillitsvalgte på alle arbeidsplasser vi har mer enn ett medlem*
- *Bidra med fellesskolering av ledere og tillitsvalgte innenfor lov- og avtaleverk og utvikling av profesjonsfellesskapet.*
- *Bidra til å utvikle en kultur for ytring på arbeidsplassen og kultur for å melde og behandle avvik*

Lønns, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

- *Arbeide for at lønnspolitiske planer samsvarer med Utdanningsforbundets vedtatte politikk*
- *Arbeide for at alle medlemmer er omfattet av en tariffavtale*
- *Følge opp arbeidstidsavtaler i barnehage og skole for å sikre vern mot for høy arbeidsbelastning, bl.a. gjennom risikovurderinger og avviksmeldinger*
- *Jobbe videre med leirskoleavtalen*
- *Arbeide for trygge og helsefremmende arbeidsplasser*
- *Arbeide for å utarbeide beredskapsplaner mot trusler, vold, trakassering, grenseløs atferd og språkbruk i skole og barnehage*
- *Arbeide for økt ressurs til kontaktlærere, avgrensning av arbeidsoppgaver og færre elever pr kontaktlærer*
- *Delta aktivt i ansettelsesprosesser*
- *Følge opp tariffforhandlinger i perioden*
- *Medvirke i omstillingsprosesser*
- *Delta aktivt i det kommunale budsjettarbeidet*

Organisasjonen i utvikling

- *Støtte og styrke klubbene og de arbeidsplassstillitsvalgte. Dette kan bidra til medlemsvekst og til at klubbene blir viktige arenaer for å diskutere saker som er relevante for medlemmene og medlemsbevissthet.*
- *Lokallaget skal ha spesielt fokus på medlemmer og tillitsvalgte innenfor private tariffområder i tråd med utvikling av overordnet strategi*
- *Være aktive og tydelige i ulike fora og diskusjoner slik at medlemmene i Moss blir hørt*
- *Arbeide for å ha at ledere skal oppleve at medlemskapet i Utdanningsforbundet er attraktivt, både som arbeidstakere og ledere.*
- *Oppmuntre til deltakelse i offentlig og intern debatt*
- *Rekruttere og skolere et mangfold av tillitsvalgte*
- *Støtte det lokale pensjonistrådet*
- *Utvikle tiltak som fremmer miljø og klima*
- *Arbeide med å videreutvikle bruken av digitale møteplasser og verktøy*

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Retningslinjene for årsmøteperioden 2025-2027 vedtas.

Sak 4 Budsjett

2025 - 2027	
RESULTAT	Budsjett
INNTEKTER	
3290 Kontingentinntekter FY/LOK	910 891
3990 Refusjon SPK-midler	2 500
Sum Driftsinntekter	913 391
KOSTNADER	
5010 Fast lønn	90 000
5017 Møtegodtgjøring uten feriepenger	55 000
5090 Påløpne feriepenger	10 000
5231 TrekkpL reise	4 100
5239 Telefondekn.i form av lønnsytelse	13 200
5315 Honorar uten feriepenger	0
5400 Arbeidsgiveravgift	23 000
5403 Arb.giv.avg. påL. feriep.	1 400
Sum Lønnskostnader	196 700
6550 Datautstyr (pc,mobil,iPad, mm)	2 500
6740 Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	65 000
6745 Frikjøpsordninger	2 000
6746 Refusjon frikjøp/SPK	0
6780 Honorar uten oppg.plikt	0
6781 Honorar næringsdrivende oppg.plikt	40 000
6800 Data- og kontorrekvisita	4 000
6820 Trykksaker	500
6840 Aviser og abonnementer kontoret	5 000
6841 Faglitteratur	1 000
6861 Oppslagsverk	2 000
6890 Diverse kontor- og adm.kostnader	5 000
6900 Telefon	5 000
6940 Portokostnader, postboksleie	200
Sum kontorhold mm	132 200
7102 Passasjertillegg	5 000
7110 Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri	12 000
7111 Passasjertillegg	500
7112 Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftspliktig	3 000
7141 Administrativ forpleining	5 000
7142 Flybilletter	5 100
7143 Andre reiseutgifter	12 000
7144 Hotell	200 000
7146 Kost etter regning	200
7162 Diett med overnatting	700
7170 Leie kurslokale/møterom	80 000
7171 Bevertning ved møter	195 000
7172 Deltakeravgift møter/kurs	5 000
7190 Andre kurs/møte kostnader	40 000
7321 Profileringsmateriell	10 000
7420 Støtte andre organisasjoner	8 000
7422 Representasjon, gaver	10 000
7650 Avgifter	0
Sum reise mm	591 500
DRIFTSRESULTAT	-7 009

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:
Budsjettet godkjennes.

Sak 5 Innmeldte saker

SAK 5.1: Skolering av tillitsvalgte i medbestemmelse og drøfting av IKT-løsninger og KI-verktøy, lokallagsstyret v/ Tommy Christensen

Bakgrunn

Digitalisering og kunstig intelligens (KI) er i rask utvikling og påvirker stadig flere aspekter av arbeidslivet, inkludert utdanningssektoren. I skoler og barnehager ser vi en økende bruk av digitale verktøy for administrasjon, pedagogikk og kommunikasjon. Kunstig intelligens, som kan brukes til alt fra læringsanalyse til automatisering av administrative oppgaver, er også på full fart inn i sektoren. Selv om slike løsninger kan bidra til effektivisering og forbedring av arbeidsprosesser, reiser de også viktige spørsmål knyttet til personvern, etikk, arbeidsmiljø og pedagogisk kvalitet.

Tillitsvalgte har en sentral rolle i å sikre at innføringen og bruken av IKT-løsninger og KI-verktøy skjer på en måte som ivaretar ansattes rettigheter, arbeidsforhold og profesjonelle autonomi. For å kunne fylle denne rollen er det avgjørende at Utdanningsforbundet sørger for god skolering av sine tillitsvalgte. Dette vil styrke deres evne til å delta i medbestemmelse og drøftinger med arbeidsgiver om valg, implementering og bruk av teknologiske løsninger.

Arbeidsgivere har et ansvar for å involvere de ansatte gjennom tillitsvalgte når nye teknologiske løsninger tas i bruk. Dette er nedfelt i Hovedavtalen, som gir tillitsvalgte rett til å delta i drøftinger og medbestemmelse om saker som påvirker arbeidsplassen. For at denne retten skal kunne utøves effektivt, må tillitsvalgte ha nødvendig kunnskap om teknologiens muligheter, begrensninger og konsekvenser.

Bruk av KI-verktøy og digitale løsninger innebærer ofte behandling av store mengder data om ansatte, barn og elever. Tillitsvalgte må være i stand til å stille kritiske spørsmål om hvordan data samles inn, lagres og brukes for å sikre at personvernet ivaretas.

Nye teknologiske løsninger kan ha både positive og negative effekter på arbeidsmiljøet. For eksempel kan KI-verktøy redusere administrative byrder for ansatte, men de kan også føre til økt overvåking eller skape usikkerhet om jobbinnhold. Tillitsvalgte må kunne vurdere hvordan teknologien påvirker arbeidsmiljøet og bidra til å finne balanserte løsninger.

I skolen er det viktig at digitale verktøy støtter opp under læring og ikke erstatter eller svekker den profesjonelle autonomien til lærere. Tillitsvalgte må kunne delta i diskusjoner om hvordan teknologi brukes pedagogisk på en måte som gagnar elevene.

Kunstig intelligens reiser en rekke etiske spørsmål, blant annet knyttet til algoritmisk bias (skjevhet), automatiserte beslutningsprosesser og ansvarlighet. Tillitsvalgte må være rustet til å identifisere slike problemstillinger og bidra til at de håndteres på en forsvarlig måte.

Utfordringer

Teknologiutviklingen går raskt, og mange tillitsvalgte kan oppleve at det er vanskelig å holde seg oppdatert på nye løsninger. Ikke alle tillitsvalgte har teknologisk (eller juridisk bakgrunn) som gjør dem komfortable med å diskutere IKT-løsninger eller KI-verktøy. Skolering krever tid og ressurser både fra organisasjonen sentralt og fra de tillitsvalgte lokalt.

Utdanningsforbundet bør tilby regelmessige kurs og seminarer for tillitsvalgte om IKT-løsninger, KI-verktøy, personvernregler (som GDPR) og etiske problemstillinger knyttet til teknologi.

Opprette nettverk eller møteplasser der tillitsvalgte kan dele erfaringer om hvordan de har håndtert saker knyttet til digitalisering på sine arbeidsplasser.

Utarbeide en praktisk veileder som gir råd om hvordan man kan stille kritiske spørsmål ved valg av teknologi, vurdere konsekvenser for arbeidsmiljøet, og sikre medbestemmelse.

Utdanningsforbundet bør samarbeide med andre arbeidsgiverorganisasjoner for å utvikle felles retningslinjer for bruk av KI-verktøy i sektoren.

Hvis Utdanningsforbundet ikke sørger for god skolering av sine tillitsvalgte på dette området, risikerer vi at arbeidsgiver tar ensidige beslutninger om teknologibruk uten nødvendig drøfting eller medbestemmelse. Dette kan føre til: Svekkede rettigheter for ansatte, økt risiko for personvernbrudd og negative konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Det er avgjørende at teknologiske løsninger som støtter opp under pedagogisk kvalitet og profesjonell autonomi.

Utdanningsforbundet trenger ikke finne opp kruttet på nytt. Da andre fagforeninger med sine juridiske avdelinger, har samarbeid med blant annet Digital Norge og Inga Strumke, og utarbeidet en modulopplæring som fint kan anvendes av andre fagforeninger inklusive. Mulig noe kan justeres for å tilpasse seg vårt område.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

- Utdanningsforbundet Moss skal fremme viktigheten av å ivareta ansattes rettigheter, arbeidsmiljøet og profesjonell autonomi ved innføring av nye teknologiske løsninger på arbeidsplassen.
- Utdanningsforbundet Moss skal arbeide for at arbeidsgiver tilbyr tilstrekkelig opplæring ved innføring av teknologiske verktøy, når dette forventes brukt av arbeidstakerne.
- Lokallaget skal arbeide for at Utdanningsforbundet tilbyr systematisk skolering av tillitsvalgte innen IKT-løsninger, kunstig intelligens (KI) og personvernspørsmål slik at de kan

delta aktivt i medbestemmelse og drøftinger med arbeidsgiver. Saken sendes til Utdanningsforbundet Østfold og Utdanningsforbundet sentralt slik at de kan vurdere elementene i saken og utarbeide kurstilbud til de tillitsvalgte.

Sak 5.2: Viktigheten av å respektere grensene for arbeidsoppgaver i rollen som barnehagelærer og lærer, lokallagsstyret v/Heidi Mongstad

Bakgrunn

Barnehagelærere og lærere har en sentral rolle i barns og elevers utvikling, læring og trivsel. Samtidig er det viktig at arbeidsoppgavene som påtas, holder seg innenfor de rammene som er satt av arbeidsavtalen og stillingsbeskrivelsen. Overbelastning kan føre til stress, utbrenthet og redusert kvalitet i arbeidet. Det er derfor avgjørende at vi som ansatte og arbeidsgivere respekterer disse grensene for å sikre et bærekraftig arbeidsmiljø og god kvalitet på tjenestene vi leverer.

I praksis ser vi ofte at ansatte tar på seg oppgaver som ligger utenfor deres ansvarsområde, enten på grunn av forventninger, lojalitet eller mangel på ressurser. Dette kan føre til en usunn arbeidskultur hvor det forventes at man strekker seg utover det som er rimelig. Det er nødvendig adressere dette problemet for å ivareta både de ansatte og brukerne av tjenestene.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

- Utdanningsforbundet Moss oppfordre medlemmene til å være bevisste sine egne grenser og oppfordre medlemmene til å si i fra ved å melde avvik når de blir pålagt oppgaver utenfor sitt ansvarsområde og sin arbeidsplan.
- Utdanningsforbundet Moss skal følge opp i alle ledd saker som fører til økt arbeidsbelastning og samarbeide med arbeidsgivere for å forebygge overbelastning og sikre et godt arbeidsmiljø

Utdanningsforbundet Moss skal samarbeide med arbeidsgivere for å få til en kulturendring der det er akseptabelt å si nei til oppgaver som går utenfor stillingsrammer.

Sak 5.3: Viktigheten av å rekruttere menn til barnehager, lokallagsstyret v/Tommy Christensen

Bakgrunn

Utdanningsforbundet Moss vedtok på årsmøtet i 2023: *Utdanningsforbundet Moss skal arbeide for at barnehagen blir en attraktiv arbeidsplass for mannlige ansatte, slik at vi får en økt andel mannlige pedagoger i barnehagene i Moss. Utdanningsforbundet Moss skal jobbe for at Moss kommune lager en strategi for hvordan rekruttere flere menn inn i våre barnehager.*

Utdanningsforbundet Moss sender saken videre til Utdanningsforbundet Østfold for vurdering til landsmøtet i Utdanningsforbundet. Saken ble behandlet på fylkesårsmøtet i Utdanningsforbundet Østfold, men vedtaket fikk ikke flertall. Fylkesstyret hadde følgende innstilling:

Fylkesstyrets innstilling til vedtak var:

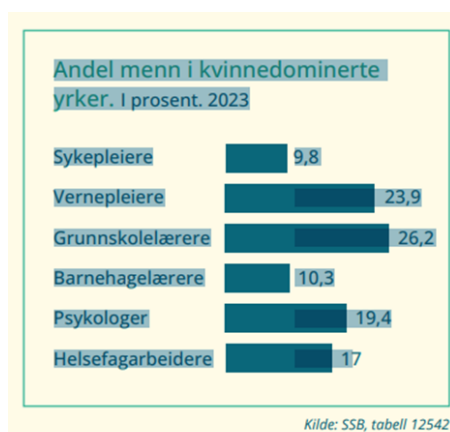
- Utdanningsforbundet må gjenoppta og intensivere arbeidet med å øke andel mannlige pedagoger i barnehagene.
- Utdanningsforbundet må sammen med partene i arbeidslivet jobbe for gode tiltak for å øke andel menn i barnehagene.
- Vedtaket innarbeides i Utdanningsforbundet Østfolds strategiske plan for arbeidet i årsmøteperioden 2023-2027.
- Saken oversendes sentralstyret for innarbeiding i Vi utdanner Norge og behandling på Landsmøtet 2023

Etter votering ble følgende vedtak vedtatt etter forslag fra Utdanningsforbundet Fredrikstad: Utdanningsforbundet må jobbe for å øke statusen til, og kunnskap om, barnehagelæreryrket slik at flest mulig ønsker å starte på barnehagelærerstudiet, og at de blir i yrket etter endt utdanning.

Styret mener dette vedtaket ikke ivaretar utfordringsbildet i saken og ønsker derfor å fremme saken på nytt slik at Utdanningsforbundet Østfold fatter et vedtak ivaretar intensjonen i saken i tråd med fylkesstyret forslag. Det er også mulig å innarbeide det vedtatte vedtaket fra Utdanningsforbundet Fredrikstad.

I Norge har vi et av verdens mest likestilte samfunn, men arbeidslivet er fortsatt preget av kjønnssegregering. Barnehager og de lavere trinnene i grunnskolen er eksempler på dette, da yrkene i stor grad er dominert av kvinner. Ifølge tall fra SSB i 2023 utgjør menn kun 10,6% av de ansatte i barnehager, og andelen mannlige lærere på småskoletrinnet er også lav. Men i grunnskolen totalt 26,2% i 2023. Dette skaper en skjevhet som kan få konsekvenser for barns utvikling, arbeidsmiljøet og samfunnets mål om likestilling.

Regjeringen har i flere år hatt mål om å øke andelen menn i oppvekstsektoren. I handlingsplanen "Likestilling 2020" ble det understreket at en jevnere kjønnsfordeling blant ansatte i barnehage og skole er avgjørende for å gi barn tilgang til ulike typer rollemodeller og et bredere pedagogisk mangfold. Likevel har utviklingen vært treg, og det er behov for både nasjonale og lokale tiltak for å nå målene.



Bilde: Kilde: Strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025–2030

Hvorfor er det viktig med jevnere kjønnsfordeling?

Forskning viser at barn har nytte av å møte både mannlige og kvinnelige voksne i oppveksten. Dette gir barn mulighet til å identifisere seg med ulike typer rollemodeller, noe som kan bidra til en mer helhetlig utvikling.

En jevnere kjønnsfordeling blant ansatte bidrar til et arbeidsmiljø med flere perspektiver, noe som kan styrke den pedagogiske kvaliteten. Studier fra blant annet NOVA (Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring) viser at menn ofte bringer inn andre typer lek, samspill og kommunikasjon som utfyller kvinners pedagogiske praksis.

Å rekruttere flere menn til tradisjonelt kvinnedominerte yrker bidrar til å bryte ned kjønnsstereotypier og fremme likestilling i arbeidslivet. Dette er en viktig del av Norges overordnede likestillingspolitikk.

For gutter som mangler mannlige rollemodeller hjemme eller i nærmiljøet, kan møte med mannlige ansatte i barnehage eller skole være særlig viktig. Det kan bidra til å forebygge utenforskap og støtte positiv sosial utvikling.

Rekruttering av flere menn til barnehager kan bidra til å redusere det totale sykefraværet ved å skape et mer balansert arbeidsmiljø. Menns lavere sykefravær kan også bidra positivt til arbeidskulturen og ressursutnyttelsen i sektoren.

Barnehagesektoren i Norge har et av de høyeste sykefraværene blant yrkesgrupper, med et gjennomsnittlig legemeldt sykefravær på 8 %, noe som er 63 % høyere enn snittet for alle sysselsatte i Norge. Kvinner utgjør 88 % av arbeidsstyrken i sektoren, og deres sykefravær er systematisk høyere enn menns. Ifølge studier varierer sykefraværet betydelig mellom kjønn: menn i barnehager har lavere fravær enn kvinner, med forskjeller på opptil 4–5 prosentpoeng i enkelte aldersgrupper.

Til tross for fordelene ved en jevnere kjønnsfordeling, står sektoren overfor flere utfordringer:

Menn som velger barnehagelærerutdanning møter ofte fordommer knyttet til sitt yrkesvalg, noe som kan virke avskrekkende. Det er få menn som søker seg til barnehagelærerutdanning.

Mange menn opplever at de er alene som mann på arbeidsplassen, noe som kan føre til isolasjon eller manglende trivsel. Myndighetene og regjeringene har gjennomført flere tiltak for å øke andelen menn i barnehager, men vi ser ikke resultatene av det. I enkelte barnehager der man har hatt en bevisst holdning til jevnere kjønnsfordeling ser man en høyere andel menn. Støtteordninger for nettverk av mannlige ansatte i barnehager kan være noe man bør videreføre.

Samarbeid med utdanningsinstitusjoner for å øke rekrutteringen av menn til barnehagelærerutdanningen er viktig. Utdanningsforbundet Moss ser at rekrutteringen til barnehagelærerutdanningen generelt er svakere og at det kan by på utfordringer med å løfte frem

en gruppe, når det er ett rekrutteringsproblem i sektoren fra før. Men Utdanningsforbundet Moss mener det vil være mulig å ha en målsetning om en jevnere kjønnsfordeling selv om rekrutteringssituasjonen er kritisk.

Utdanningsforbundet Moss mener er det behov for sterkere innsats lokalt for å sikre at målene nås.

Lokallagstyrets innstilling til vedtak:

- Utdanningsforbundet Moss skal bidra til større bevissthet om viktigheten av en jevn kjønnsfordeling blant ansatte i oppvekstsektoren ved å arrangere temamøter, spre informasjon om forskning på området og fremme gode eksempler fra lokalt arbeid.
- Utdanningsforbundet Moss sender saken til Utdanningsforbundet Østfold for behandling ved årsmøtet i 2027, slik at fylkesårsmøtet kan gjøre et vedtak mer i tråd med intensjonen i saken. Saken oversendes sentralstyret for innarbeiding i Vi utdanner Norge og behandling på Landsmøtet 2027

Sak 5.5 Vern av ansattes fritid, lokallagsstyret v/ Peggy Kjærgård

Bakgrunn

Ansattes fritid er en viktig del av et balansert arbeidsliv og avgjørende for å sikre god helse, trivsel og arbeidskapasitet. I en tid hvor digitale verktøy og fleksible arbeidsformer gjør det enklere å være tilgjengelig utenfor arbeidstid, er det viktig å sette klare grenser for når arbeid skal utføres. Mange ansatte opplever forventninger om å svare på e-poster, meldinger eller utføre andre arbeidsrelaterte oppgaver i fritiden. Dette kan føre til stress, utbrenthet og redusert livskvalitet.

Arbeidsmiljøloven gir klare føringer for arbeidstid og hviletid, men det er også et felles ansvar mellom arbeidsgiver og ansatte å sikre at fritiden respekteres. En tydelig praksis for å verne fritiden vil bidra til et bedre arbeidsmiljø, økt produktivitet i arbeidstiden og en mer tilfredsstillende balanse mellom jobb og privatliv.

Det skal utarbeides retningslinjer som tydelig definerer når ansatte forventes å være tilgjengelige. Utenom arbeidstid skal ansatte ikke kontaktes med mindre det gjelder akutte situasjoner.

Arbeidsgivere bør gjennomføre tiltak for å bevisstgjøre ledere og ansatte om viktigheten av å respektere fritiden. Dette kan inkludere informasjon på personalmøter eller i interne retningslinjer.

Det skal unngås at e-poster eller meldinger sendes utenfor arbeidstid med mindre det er strengt nødvendig.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

- Utdanningsforbundet Moss skal ta initiativ til at arbeidsgivere utarbeider retningslinjer for å verne ansattes fritid. Retningslinjene skal inkludere klare grenser for tilgjengelighet utenfor arbeidstid og rutiner for hvordan akutte situasjoner håndteres.
- Utdanningsforbundet Moss oppfordrer arbeidsgivere, i samarbeid med tillitsvalgte til å legge til rette for en kultur der ansattes fritid respekteres, blant annet gjennom bevisstgjøringstiltak og dialog med de ansatte.

Sak 5.4: Behov for arbeidsgiverfinansierte mobiltelefoner for lærere, lokallagstyret v/ Brita Edfelt

Bakgrunn

Utdanningsforbundet Moss fremmet en tilsvarende sak ved årsmøtet 2023. Saken ble også behandlet ved årsmøtet i Utdanningsforbundet Østfold. Utdanningsforbundet gikk i dialog med KS. Nå har saken stoppet opp. Utdanningsforbundet Moss fremmer saken igjen for å få trykk på saken igjen.

Bruken av private mobiltelefoner i arbeidsrelaterte sammenhenger har blitt en stadig større sikkerhetsrisiko for arbeidsgivere. Dette gjelder også i skoleverket, hvor lærere ofte benytter sine private telefoner til å kommunisere med elever, foresatte og kolleger, samt for tilgang til digitale plattformer og sensitive opplysninger. Denne praksisen kan utsette både lærere og arbeidsgivere for alvorlige sikkerhetsbrudd, som tap av data, hacking eller brudd på personvernregler.

I mange andre yrker, spesielt innen offentlig sektor og private bedrifter med høy sikkerhetsbevissthet, er det standard at ansatte får utlevert arbeidsgiverfinansierte mobiltelefoner. Dette sikrer at kommunikasjon og databehandling skjer på en trygg og kontrollert plattform. Lærere har tilsvarende behov for slike løsninger, spesielt med tanke på at de håndterer sensitive opplysninger om elever og deres familier.

Private telefoner mangler ofte nødvendige sikkerhetstiltak som kryptering, oppdaterte sikkerhetsprogrammer eller kontrollert tilgang til sensitive systemer. Dette øker risikoen for hacking eller datalekkasjer. GDPR-regelverket krever at personopplysninger behandles forsvarlig. Bruk av private telefoner kan føre til brudd på disse reglene hvis data lagres eller deles uten tilstrekkelig beskyttelse. Lærere kan måtte må selv dekke kostnadene knyttet til bruk av sine private mobiltelefoner i jobbsammenheng, inkludert abonnement, datatrafikk og slitasje.

Ved å bruke private telefonnumre til jobbkommunikasjon kan det oppstå uklarheter mellom jobb- og privatliv. Dette kan også føre til at lærere blir kontaktet utenfor arbeidstid.

Selv om lærere skulle få økonomisk kompensasjon for bruk av private telefoner i jobbsammenheng, vil dette ikke løse de sikkerhetsmessige utfordringene. Kompensasjon adresserer kun den økonomiske belastningen, men ikke de alvorlige risikoene knyttet til datasikkerhet og personvern.

For å redusere risikoen for sikkerhetsbrudd og ivareta både lærernes arbeidsforhold og arbeidsgivers ansvar for datasikkerhet, ønsker Utdanningsforbundet Moss at alle lærere får utlevert en arbeidsgiverfinansiert mobiltelefon. Dette vil sikre:

- At all kommunikasjon skjer via en sikker plattform som er kontrollert av arbeidsgiver.
- At lærerne har tilgang til nødvendige apper og systemer uten å måtte bruke sine private ressurser.
- At GDPR-regelverket overholdes ved behandling av sensitive opplysninger.
- At skillet mellom jobb og privatliv blir tydeligere.

Selv om anskaffelse av mobiltelefoner innebærer en investering, vil dette være en langsiktig løsning som reduserer risikoen for økonomiske konsekvenser knyttet til datalekkasjer eller brudd på personvernregler. Videre vil det forbedre arbeidsforholdene for lærerne, noe som kan ha positiv innvirkning på motivasjon og effektivitet.

Økonomisk kompensasjon alene er ikke nok til å adressere de alvorlige sikkerhetsutfordringene knyttet til dagens praksis.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

- Utdanningsforbundet Moss skal arbeide for at alle lærere får utlevert en arbeidsgiverfinansiert mobiltelefon.
- Utdanningsforbundet Moss skal presisere for overliggende ledd i organisasjonen at økonomisk kompensasjon alene ikke er tilstrekkelig for å løse de sikkerhetsmessige utfordringene knyttet til bruk av private telefoner i jobbsammenheng, slik at Utdanningsforbundet sentralt fremforhandler en avtale som sikrer at arbeidsgivere gir de nødvendige verktøyene til lærere.

SAK 5.5: Sak Plantid i de kommunale barnehagene v/ Silje Grønfooss, Skarmyra barnehage

Dagens ordning for plantid i de kommunale barnehagene er ikke optimal. Enkelte barnehager får det til å fungere godt, mens andre barnehager sliter med å få tatt ut plantiden. Det er også stor variasjon innad i en barnehage avhengig av antall voksne og antall pedagoger på avdelingen. Vi må ha en ordning som fungerer uavhengig av hvilken barnehage i eller avdeling man jobber på. Det viktigste må være at alle barnehagelærere får tatt ut tiden sin, samtidig som man opprettholder en forsvarlig drift.

Saksutredning

Siden begynnelsen av 70 tallet har barnehagelærere hatt 4 timer plantid. Barnehagene har endret seg mye siden den gang, men antall timer har forblitt det samme. Antall oppgaver og krav har økt, samtidig som barnehagene og barnegruppene har endret seg. Plantiden er viktigere enn noen gang, og da er det avgjørende med god organisering slik at timene blir tatt ut.

Det er sårbart når en ansatt forlater avdelingen, og er man 2 barnehagelærere på avdeling blir det mange timer med redusert bemanning. Samtidig er plantiden viktig for å sikre god kvalitet i barnehagene, derfor må vi ha en ordning som fungerer til det beste for barna og de ansatte.

Bak dagens ordning i Moss kommune ligger det mange gode tanker: Skjerme kjernetiden, samarbeid mellom pedagoger, 2 timer sammenhengene for å få flyt i arbeidet osv. Men i praksis er det ikke like lett å gjennomføre. Er man tre på avdeling med to pedagoger, blir det fort sårbart. Da må man vente til alle er på jobb før man tar plantid, og vips så er man i kjernetiden. Skal pedagogene ha felles plantid er en barne- og ungdomsarbeider alene med kanskje 18 barn, og det er ikke forsvarlig. Å være borte 2 timer på slutten av vekten kan gå, men det kan godt være at man også trenger plantid senere i uken for å svare på mail fra foreldre eller andre instanser vi samarbeider med. Det er mange utfordringer vi trenger å finne bedre løsninger for. Styrer har ansvar for å legge til rette for at tiden blir tatt ut, men de kan ikke trylle. Er det ikke nok folk eller vikarer å sette inn, så får man ikke tatt ut tiden uansett hvem som har ansvaret.

I årevis har vi famlet for å finne gode løsninger for plantid i barnehagene. Dagens SFS2201 ser slik ut:

“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.”

Er de på tide å se om dette er den beste løsningen for pedagogisk personal og drift av barnehage? Ikke endre frem og tilbake på ordlyden, men se på hele innholdet og organiseringen.

Hvis vi får en god arbeidstidsordning for profesjonen, kan vi også gjøre barnehagelæreryrket mer attraktivt. Forskning viser at mange slutter i yrket pga stress, for stor arbeidsbelastning og manglende mestringsfølelse fordi man ikke strekker til. Vi trenger å beholde og rekruttere barnehagelærere.

Klubben i Skarmyra ønsker at Utdanningsforbundet Moss nedsetter et utvalg som ser på ulike muligheter for plantid i barnehagene. Som nevnt, det er på tide å tenke nytt rundt plantiden for pedagogisk personal i barnehagene. Det hadde vært stas om det var Utdanningsforbundet Moss og Moss kommune som kom med en organisering som virkelig fungerer til det beste for alle!

Forslag til vedtak fra Skarmyra Barnehage:

- Utdanningsforbundet Moss nedsetter et utvalg som skal se på ulike muligheter for uttak av plantid i barnehagene.
- Utdanningsforbundet Moss gjennomfører en evaluering av dagens organisering av plantiden i de kommunale barnehagene. Innspillene tas med i det videre arbeidet i utvalgsgruppen.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

- Utdanningsforbundet Moss jobber for å få på plass en utvalgsstruktur der lønn og arbeidsvilkår vil være et sentralt område.
- Utdanningsforbundet Moss gjennomfører en evaluering av dagens organisering av plantiden i de kommunale barnehagene. Innspillene tas med i det videre arbeidet.

Sak 5.8 Økt styrerressurs, Madeleine Olsen, Skarmyra barnehage

Fra Fröbel grunnla sin første barnehage i 1839 og frem til i dag, har barnehagene og styrerrollen endret seg. Barnehagene er blitt større og mer komplekse, og styrerne har et bredt spekter av oppgaver de har ansvar for. Mange steder er styrerressursen for liten til alle oppgavene styreren har ansvar for. Dette rammer først og fremst barnehagebarna som ikke får det pedagogiske

tilbudet de har krav på, men også de ansatte som slites ut i forsøk på å drive god barnehage innenfor altfor trange rammer.

Saksutredning:

I Rammeplan for barnehagen står følgende om styrers rolle:

“Styreren er gitt det daglige ansvaret i barnehagen; pedagogisk, personalmessig og administrativt. Styreren skal sørge for at det pedagogiske arbeidet er i tråd med barnehageloven og rammeplanen, og at personalet utvikler en felles forståelse for oppdraget som er gitt i disse. Styreren skal sørge for at personalet får ta i bruk sin kompetanse. En forutsetning for en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse er et godt samarbeid med barnehageeieren, barnehagens pedagogiske ledere og barnehagens øvrige personale. Styreren leder og følger opp arbeidet med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter og sørger for at hele personalgruppen involveres.

Styreren skal sikre at barnehagen har innarbeidet rutiner for samarbeid med relevante institusjoner, slik som skolen, helsestasjonen, den pedagogisk-psykologiske tjenesten og barnevernet”.

Det ligger mye ansvar bak disse ordene. I tillegg vet vi at svært mange barnehager sliter med høyt sykefravær, og at mye av styrers tid blir brukt til å følge opp dette. God ledelse og oppfølging kan føre til økt nærvær, og mye av styrers tid går med til dette arbeidet. I perioder med mye fravær, hva skjer da med de andre oppgavene? Hva med faglig utvikling, bestilling av varer, oppfølging av avdelinger, daglige henvendelser fra personalet osv? Mye tyder på at styrere står i et daglig krysspress, med for liten tid til ro rundt sine oppgaver.

I rapporten “Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv” står blant annet følgende om forventninger til styrers rolle:

“Roller er definert av forventninger fra andre. Børhaug og Lotsberg (2010) finner at både foreldre, kommunen, de ansatte og eier i stor grad har forventninger til styrerne, slik de selv opplever det. Moen (2016a) har trukket inn flere aktører og finner at det er mange som har forventninger til hva barnehagen skal være som læringsarena for barn. Samlet

sett ser vi at styrerne står i kontakt med mange som må ventes å påvirke dem og formidle forventninger”.

“Børhaug og Lotsberg (2016) har studert forventninger til ledelse og fant at styrerne mente at bortsett fra administrativt rutinearbeid burde de bruke mer tid på det meste. Det kan man tolke

som uttrykk for forventningene er store, og at styrerne opplever at omgivelsene venter at de skal ta tak på flere områder enn de makter”.

Moss kommune har et pågående prosjekt om Lederrollens innhold. Det er sendt ut en spørreundersøkelse til lederne hvor de kartlegger hva slags oppgaver lederne har i dag, og hva de trenger av økt kompetanse, hjelp og støtte i lederrollen fremover. Det er et viktig arbeid som gjøres her, og det blir spennende å se hva de kommer frem til.

Utdanningsforbundet jobber for å styrke ledelsesressursene i barnehagene. Utdanningsforbundet mener det må innføres en styrenorm, og at styrerressursen må økes når barnehagens størrelse overstiger et visst nivå.

Forslag fra Klubben ved Skarmyra til vedtak:

Utdanningsforbundet Moss skal fortsette å jobbe for økt styrerressurs i barnehagene, og fortsette arbeidet med en lokal styrenorm

Lokallagsstyret innstilling til forslag:

- Utdanningsforbundet Moss skal fortsette å jobbe for økt styrerressurs i barnehagene, og fortsette arbeidet med en lokal styrenorm. Utdanningsforbundet Moss innarbeider dette i Retningslinjer for perioden 2025-2027.

Sak 6 Valg

Inneværende år har styret hatt denne sammensetningen:

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Lederverv					
Tommy Andre Christensen	Halmstad skole	GSK	M	Leder	1.8.23-31.7.25
Inger Stick Munoz	Ørejordet BH	BHG	K	Nestleder	1.8.23-31.7.25
Styremedlemmer					
Brita N. Edfeldt	Hoppern skole	GSK	K	HTV	1.8.23-31.7.25
Marit S. Andersen	Øreåsen skole	GSK- leder	M	Styremedlem	1.8.23-31.7.25
Pia Berg	Hoppern skole	GSK-leder	K	Styremedlem	1.8.23-31.7.25
Peggy Kjærrgård	Bytårnet skole	GSK	K	Styremedlem	1.8.23-31.7.25

Nicklas Grønfoss	Gubbeskogen bhg	BHG	M	Styremedlem	1.8.23-31.7.25
Camilla Johansen	Bredskroken bhg		K		1.8.23-1.10.24
Stian Syversen	Malakoff vgs		M		1.8.23-1.8.23
Jenny Grimstad	Halmstad skole	GSK	K		1.8.23-31.7.25
Sebastian Mikalsen	Rygge U		M		1.8.23-31.12.24
Vara styremedlemmer					
Michele R. Miljkovic	Kirkeparken vgs		K	1.vara	1.8.23-31.7.25
Cathrine Bjørnland	Voksenopplæring		K	2.vara	1.8.23-31.7.25
Heidi Mongstad	Rygge U		K	3.vara	1.8.23-31.7.25

Michele R. Miljkovic gikk inn på Stian Syversen sin plass som fast medlem av styret da Stian Syversen byttet arbeidsgiver. Andrea Norum (1 mnd) ble oppnevnt av Styret for å gå inn i Camilla Johansen sitt verv. Andrea Norum byttet jobb og representerte ikke medlemsgruppen sin lenger. Heidi Mongstad og Cathrine Bjørnland gikk inn på Andrea Norum og Sebastian Mikalsen sine plasser som faste medlemmer da Andrea Norum og Sebastian Mikalsen byttet arbeidsgiver. Dermed har vi ikke vara vårhalvåret 2025.

Valgkomiteens innstilling til nytt styre:

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Lederverv					
Tommy André Christensen	Halmstad skole	GSK	M	Leder	1.8.25-31.7.27
Silje Grønfoss	Skarmyra bhg	BHG	K	Nestleder	1.8.25-31.7.27
Styremedlemmer					
Brita N. Edfeldt	Hoppern skole	GSK	K	HTV/styremedlem	1.8.25-31.7.27
Heidi Mongstad	Rygge U.skole	GSK	K	Styremedlem	1.8.25-31.7.27
Lena Dahlbo Sperr	Voksenopplæring	GSK	K	Styremedlem	1.8.25-31.7.27
Siv Andrine Thalberg	Grindvold bhg	Leder BHG	K	Styremedlem	1.8.25-31.7.27
Marit Skei Andersen	Øreåsen skole	Leder GSK	K	Styremedlem	1.8.25-31.7.27
Anne Aga	Gaupefaret bhg	BHG	K	Styremedlem	1.8.25-31.7.27
Jenny G. Grimstad	Halmstad Skole	GSK	K	Styremedlem	1.8.25-31.7.27
Gina S. Leikanger	Kirkeparken VGS	VGS	K	Styremedlem	1.8.25-31.7.27
Øystein Karlsen	Åvangen skole	GSK	M	Styremedlem	1.8.25-31.7.27
Vara styremedlemmer					
Vivian Ngoc VO	Øreåsen skole	GSK	K	1.vara	1.8.25-31.7.27
Lars Rasmus Fløtra	Kirkeparken VGS	VGS	M	2.vara	1.8.25-31.7.27
Madeleine Olsen	Skarmyra Bhg	BHG	K	3.vara	1.8.25-31.7.27

6.1 Valg av lokallagsleder

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Tommy André Christensen velges til lokallagsleder for perioden 1.8.25-31.7.27

6.2 Valg av nestleder

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Silje Grønfooss velges til lokallagsnestleder for perioden 1.8.25-31.7.27

6.3 Valg av hovedtillitsvalgt som styremedlem

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Brita Normann Edfeldt velges til styremedlem for perioden 1.8.25-31.7.27 i kraft av sitt verv som hovedtillitsvalgt

NB! Valg av hovedtillitsvalgte er tatt ut av årsmøtets oppgaver. Valg av hovedtillitsvalgt(e) organiseres i eget valg i forkant av valg på årsmøtet. Etter vedtektenes §§16.5 og 61.2 skal en hovedtillitsvalgt velges inn som styremedlem.

6.4 Valg av øvrige styremedlemmer

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Heidi Mongstad, Rygge Ungd.sk, GSK velges som styremedlem for perioden 1.8.25-31.7.27

Lena Dahlbo Sperr, Moss voksenopplæring, GSK velges som styremedlem for perioden 1.8.25-31.7.27,

Siv Andrine Thalberg, Grinvold barnehage, BHG velges som styremedlem for perioden 1.8.25-31.7.27.

Marit Skei Andersen, Øreåsen skole, GSK velges som styremedlem for perioden 1.8.25-31.7.27.

Anne Aga, Gaupefaret barnehage, BHG velges som styremedlem for perioden 1.8.25-31.7.27

Jenny Goldberg Grimstad, Halmstad skole, GSK velges som styremedlem for perioden 1.8.25-31.7.27

Øystein Karlsen, Åvangen skole, GSK velges som styremedlem for perioden 1.8.25-31.7.27

6.5 Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret

6.5.1 Valg av 1. vara

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Vivian Ngoc Vo, GSK, Øreåsen skole velges som 1. vara til lokallagsstyret for perioden 1.8.25-31.7.27

6.5.2 Valg av 2. vara

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Lars Fløtra, VGS, Kirkeparken videregående skole velges som 2. vara til lokallagsstyret for perioden 1.8.25-31.7.27

6.5.3 Valg av 3. vara

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Madeleine Olsen, BHG, Skarmyra barnehage, velges som 3. vara til lokallagsstyret for perioden 1.8.25-31.7.27

6.6 Valg av valgkomité

Valgkomitéen har bestått av:

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Agnethe Ester Skansen Knudsen	Luenbakken	BHG-leder	K	medlem	1.8.23-31.7.25
Christine Gregersen	Verket skole	GSK-leder	K	medlem	1.8.23-31.7.25
Lars Fløtra	Kirkeparken vgs	VGS	M	medlem	1.8.23-31.7.25.
Heidi Enger Olsen	Halmstad skole	GSK	K	medlem	1.8.23-31.7.25
Mona Olsen	Øreåsen skole	GSK	K	medlem	1.8.23-31.7.25
Silje Grønfoss	Skarmyra bhg (til aug.25)	BHG	K	medlem	1.8.23-31.7.27
Vara til valgkomiteen					
Dag Fiske	Malakoff vgs	VGS	M	1.vara	1.8.23-31.7.25
Thea Roer	Larkollen skole	GSK	K	2.vara	1.8.23-31.7.25
Merete Sandmæl	Røysåsen bhg	BHG	K	3.vara	1.8.23-31.7.25

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Heidi Enger Olsen	Halmstad	GSK	K	Valgkomite	1.8.25-31.7.27
Peggy Kjærgård	Bytårnet skole	GSK	K	Valgkomite	1.8.25-31.7.27
Roy Johansen	Hoppern skole	GSK Leder	M	Valgkomite	1.8.25-31.7.27
		BHG	K	Valgkomite	1.8.25-31.7.27
Agnethe Knudsen	Luenbakken bhg	BHG Leder	K	Valgkomite	1.8.25-31.7.27
Anita Celius Lund	Malakoff vgs	VGS	K	Valgkomite	1.8.25-31.7.27
Vara til valgkomiteen					
Velges i møtet				1.vara	1.8.25-31.7.27
Velges i møtet				2.vara	1.8.25-31.7.27
Velges i møtet				3.vara	1.8.25-31.7.27

6.6.1 Valg av valgkomité

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Peggy Kjærgård, GSK, Bytårnet skole velges til valgkomite i lokallaget for perioden 1.8.25-31.7.27

Heidi Enger Olsen, GSK, Halmstad skole velges til valgkomite i lokallaget for perioden 1.8.25-31.7.27

Agnethe Knudsen, BHG-leder, Luenbakken Bhg velges til valgkomite i lokallaget for perioden 1.8.25-31.7.27

Roy Johansen, GSK-leder, Hoppern skole velges til valgkomite i lokallaget for perioden 1.8.25-31.7.27

Anita Celius Lund, VGS, Malakoff vgs velges til valgkomite i lokallaget for perioden 1.8.25-31.7.27

-----,-----,-----velges til valgkomite i lokallaget for perioden 1.8.25-31.7.27

6.6.2 Valg av 1. vara til valgkomiteen

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

*navn, arbeidsplass, medlemsgruppe velges som 1. vara til valgkomiteen i lokallaget for perioden
dato-dato*

6.6.3 Valg av 2. vara til valgkomiteen

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

*navn, arbeidsplass, medlemsgruppe velges som 2. vara til valgkomiteen i lokallaget for perioden
dato-dato*

6.6.2 Valg av 3. vara til valgkomiteen

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

*navn, arbeidsplass, medlemsgruppe velges som 3. vara til valgkomiteen i lokallaget for perioden
dato-dato*

Avslutning

Avslutning ved lokallagsleder