



Melding fra styret i Utdanningsforbundet Ås

til Årsmøtet 24.4.25
for perioden 23.4.24 — 24.4.25



Årsmelding

Lokallagsstyret

I denne perioden har lokallagsstyret bestått av:

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Verv	Periode
Lederverv				
Britt Sandbæk Edvardsen	Nordby Skole	Grunnskole	Leder	2024 - 26
Per Audun Mannsåker	Ås ungdomsskole	Grunnskole	Nestleder	2024 - 25
Styremedlemmer				
Hanne Nesfeldt	Søråsteigen barnehage	Barnehage	HTV	2023 - 25
Lars Sønstevoll	Åsgård skole	Ledere	Styremedlem Kasserer fram til 01.08.24	2023 - 25
Halvor Haakens	Nordbytun Ungdomsskole	Grunnskole	Styremedlem	2023 - 25
Ane Matea Bergum	Ås læringssenter	Grunnskole / VO	Styremedlem	2023 - 25
Amina Khayre	Nordby barnehage	Barnehage	Styremedlem	2023 - 25
Janne Stokke Brandsgård	Åkebakke barnehage	Barnehage	Styremedlem	2024 - 26
Anne Jørgensen Wilvang	Sjøskogen skole	Grunnskole	Styremedlem	2024 - 26
Vara styremedlemmer				
Liv Elin Haugen	Brønnerud skole	Grunnskole	1.vara	2024 - 26
Silje Olastuen-Heier	Nordby barnehage	Barnehage	2.vara	2024 - 26
Fredrik Haugland Berle	Nordbytun ungdomsskole	Grunnskole	3.vara	2024 - 26
Hildegunn Aalerud	Oppvekst og opplæring, adm	FAS	4. vara	2023 - 25
Tore Skovdal	Rustad Skole	Grunnskole	5. vara	2024 - 25
Kristine Lyby	Søråsteigen Barnehage	Barnehage	6. vara	2024 - 26
Erik Solberg	Ås videregående skole	Videregående	7. vara	2023 - 25

I tillegg har de følgende deltatt på styremøtene med tale- og forslagsrett:

Audun Johannessen, leder av pensjonistråd Ås

Leder for lærerstudentene ved NMBU får innkalling i tråd med retningslinjene.

Frikjøp

Lokallagsleder har i perioden vært frikjøpt:

70% tom 31.7.24

74% fra 01.08.24

Nestleder har i perioden vært frikjøpt 20%

Kasserer har vært frikjøpt 5% tom 31.7.24

Totalt frikjøp har vært 94% fra 1.8.24

74% av frikjøpet fra 1.8.24 betales av UDF sentralt

20% betales av UDF Ås fra 1.8.24

Hovedtillitsvalgt har 100% frikjøp betalt av Ås kommune.

Organisering av frikjøp

Det sentrale frikjøpet fordeles på dem som er dyrest å frikjøpe.

Fra august 2025 vil det sentrale frikjøpet bli økt til 77%.

Det er viktig at styret drøfter lokallagets behov for frikjøp, fordelingen og størrelsen på frikjøpet ut fra fordeling av oppgaver, kompetanse og arbeidsmengde — til beste for lokallaget og medlemmene. Nye digitale tjenester har gjort at arbeidet som kasserer er endret, og lokallagsleder har derfor overtatt dette ansvaret fra august 2024.

Økt ansvarsområde og økt sentralt frikjøp åpner for at det vil være økonomisk forsvarlig og i tråd med arbeidsmengde å øke lokallagsleders frikjøp til 77-80% i 2025/2026 og opprettholde lokalt frikjøp av nestleder med 20%.

Styremøter

Det har vært avholdt 11 styremøter i perioden, og ett konstituerende styremøte:

16. mai 2024: Styremøte

13. juni 2024: Styremøte og konstituerende styremøte

22. august 2024: Styremøte

19. september 2024: Styremøte

10. oktober 2024: Styremøte

14. november 2024: Styremøte

12. desember 2024: Styremøte

16. januar 2025: Styremøte

13. februar 2025: Styremøte

13.-14. mars 2025: Styremøte og seminar for lokallagsstyret hvor vi oppdaterte handlingsplan og årshjul for styrearbeid for neste styreperiode

3. april 2024: Årsmøteforberedende styremøte

Arbeidsplassstillitsvalgte i lokallaget

Under ser du en oversikt over hvem som er tillitsvalgte på arbeidsplassene

Arbeidsplass	Navn	Verv
Frydenhaug barnehage	Astrid Krafoss	ATV
	Kamilla Alfheim	Vara ATV
Søråsteigen barnehage inkl. avd. Rustadskogen	Kristine Lyby	ATV
	Silje Marie Martinsen Skjøsberg	Vara ATV
Tunveien barnehage inkl. avd. sagalund	Isabel Santos	ATV
	Mette Arnesen Jørgensen	Vara ATV
Solberggtunet barnehage	Monica Eide	ATV
	Birgit Merete Larsen	Vara ATV
Vinterbro barnehage	Anne Beathe Dollis	ATV
Nordby barnehage	Silje Olastuen-Heier	ATV
	Ingrid Nordby	Vara ATV
Brønnerud skole	Wenche Eriksen	ATV
	Liv Elin Haugen	Vara ATV
Åsgård skole	Merete Gustavsen Hauge	ATV
	Therese Nyborg	Vara ATV
Rustad skole	Kristin Aandal	ATV
	Lin Benedicte Staxrud	Vara ATV
Nordby skole	Marte Grøv Skramsett	ATV
	Marianne Molle	Vara ATV
Solberg skole	Ingeborg Cathrine Førum	ATV
	Monica Fermor	Vara ATV
Sjøskogen skole	Tormod Bernhard Heggen	ATV
	Lise Solbakken Jørgensen	Vara ATV
Ås ungdomsskole	Kristin Andal Sandberg	ATV
	Solena P. D. Candice	Vara ATV
Nordbytun ungdomsskole	Fredrik Haugland Berle	ATV
	Ida Brunsvik Eriksen	Vara ATV
Ås læringssenter	Skender Bekteshi Tunuzliu	ATV
	Ellen Norum	Vara ATV
Ås videregående skole	Erik Solberg	ATV
		Vara ATV
Veiledningssenteret Follo	Øyvind Hanssen	ATV
	Kristin Bøhler	Vara ATV
PPT, Ås kommune	Line Koldsø Pedersen	ATV
Oppvekst og opplæring, Adm., Ås kommune	Hildegunn Aalerud	ATV
Moerlia Kanvasbarnehage	Lene Grau	ATV
Rustadporten Kanvasbarnehage	Lise Saugen	ATV
	Iren Elisabeth Avdal	Vara ATV
Sjøskogen Kanvasbarnehage	Mette Wienke	ATV
	Silje Halås Stensdal	Vara ATV
Åkebakke barnehage	Janne Stokke Brandsgård	ATV
	Bente Aarnes	Vara ATV
Seiersborg Follo videregående skole	Elisabeth Solberg	ATV

Utvalg, råd og fora

Lokallagsstyret har oppnevnt to forhandlingsutvalg og pensjonistråd.

Forhandlingsutvalg

UDF Ås sitt forhandlingsutvalg ved lokale forhandlinger i kapittel 4:

Hanne Nesfeldt, Britt Sandbæk Edvardsen, Per Audun Mannsåker, Lars Sønstevoll og Amina Cecilie Khayre.

UDF Ås sitt forhandlingsutvalg ved lokale forhandlinger i kapittel 3:

Hanne Nesfeldt, Britt Sandbæk Edvardsen, Håvard Fosstuen, Lene Øye Svendby og Lars Sønstevoll

Pensjonistråd

Utdanningsforbundet Ås har hatt et eget pensjonistråd siden 01.01.2020.

Styret oppnevnte i 2024 et nytt pensjonistråd.

Medlemmer i pensjonistrådet: Audun Johannessen (leder), Randi Hvalstrand, Christine Pehrson og Anne Svenning. Varamedlem: Anne Vethe

Rådet er selvstyrt, innkaller selv til møter og kommer med innspill til styret. Rådet har hatt månedlige møter i forkant av styremøtene. Pensjonistrådets leder, Audun Johannessen, møter fast i styremøter på vegne av pensjonistrådet.

Styret vil oppnevne nytt pensjonistråd for en 2-års periode fra august 2025 — juli 2027.

Aktivitet og deltagelse i møter, nettverk, utvalg, råd og fora

Lokallagsleder og HTV er tilhørere på møtene i hovedutvalg for oppvekst og kultur, i formannskap og i kommunestyre.

HTV Hanne Nesfeldt sitter i partssammensatt utvalg

HTV Hanne Nesfeldt har deltatt i arbeidsgruppe for ny arbeidsgiverstrategi

HTV Hanne Nesfeldt deltar i prosjektgruppe for likelønn

HTV Hanne Nesfeldt deltar i prosjektgruppe for justering av lokal lønnspolitikk

HTV Hanne Nesfeldt deltar i prosjektgruppe for arbeidsklær

HTV Hanne Nesfeldt deltar i oppvekstprogrammet ABSOLUTT i regi av KS sammen med politisk og kommunal ledelse

HTV Hanne Nesfeldt sitter i arbeidsmiljøutvalget, Britt Sandbæk Edvardsen er vara.
HTV Hanne Nesfeldt koordinerer ATO (Arbeidstakerorganisasjonene) i kommunen.

HTV Hanne Nesfeldt har jevnlig medbestemmelsesmøter med kommunedirektør, og med virksomhetslederne for barnehage og grunnskole. HTV 2 Britt Sandbæk Edvardsen har også deltatt på enkelte medbestemmelsesmøter med virksomhetsleder grunnskole.
De plasstillitsvalgte har jevnlig medbestemmelsesmøter med rektor/styrer.

Håvard Fosstuen fra UDF Ås sitter i lederråd UDF Akershus.
Audun Johannessen fra UDF Ås sitter i pensjonistråd UDF Akershus.
Halvor Haakens fra UDF Ås er hovedverneombud i kommunen.

Follonettverket

Lokallaget samarbeider med de andre lokallagene i Follo gjennom Follonettverket.
Follonettverket møtes jevnlig til felles møter, og har også kontakt og dialog seg imellom ved behov. Vi samarbeider om arrangementer, søker råd hos hverandre og opplever det som en styrke for lokallaget. Det er et viktig nettverk både for HTV og Lokallagsleder. Vi har hatt 5 møter i perioden; 03.06.24, 16.09.24, 28.10.24, 10.02.25 og 07.04.25.

Medlemmer

Utdanningsforbundet har per 10. april 2025, 669 medlemmer.

Medlemsmasse og verving

Vervingsarbeid og det å holde på medlemmer er viktig for å beholde og øke styrken i egen organisasjon, og for å bli hørt og fortsette å være en betydelig part i medbestemmelse. De plasstillitsvalgte på de ulike arbeidsplassene gjør en svært god vervingsjobb. På mange arbeidsplasser har vi tilnærmet oppfylt rekrutteringspotensialet. Medlemstallet er 669 nå i april 2024 mot 655 på samme tid i 2024. I 2020 var tallet 580. Styret anser det som viktig å ha lederne som medlemmer. Det skaper samhold og en helhetlig organisasjon. Vi har 38 ledermedlemmer. UDF Ås har medlemmer på områdene KS kommune, KS fylke og på stat. I tillegg har vi medlemmer i privat sektor, de fleste av disse i private barnehager (de fleste er PBL barnehager), men vi har også en klubb med tillitsvalgt på Seiersborg videregående skole, som har tariffavtale med Virke.

Den største medlemsveksten har vært ved Ås videregående skole, som er den største klubben med 88 medlemmer. Vi hadde 515 yrkesaktive medlemmer per desember 2024, mot 490 i desember i 2023. Vi hadde 157 pensjonister som medlemmer i desember 2024 mot 153 i desember 2023.

Prioriterte saker for Utdanningsforbundet Ås i årsmøteperioden

Politisk påvirkningsarbeid

En svært viktig sak for lokallaget er en forsvarlig budsjettildeling til skole og barnehage og det har vært jobbet strategisk for å påvirke dette. I 2024 ble grunnskolen tilført 1 million kroner, denne styrkingen blir beholdt i 2025. Vi mener imidlertid at dette er alt for lite, da flere skoler gikk med overforbruk i 2024, til tross for inngripende tiltak. Utdanningsforbundet Ås har gjentatte ganger uttrykt bekymring for underfinansiering, og har kommunisert hvilke følger dette kan få.

Langsiktig kommunikasjon og samarbeid med politikerne gjør at vi opplever å bli hørt og invitert til å komme med innspill, men vi hadde håpet og ønsket ytterligere midler til skolen. Vi opplever at lang tids påvirkning og kommunikasjon omkring barnehagene og behovet for økt bemanning spesielt har bidratt til større forståelse for barnehagenes behov og utfordringer. Når kommunene ble tilført ekstra rammetilskudd i regjeringens budsjettforlik er vi fornøyd med at Ås kommune har bestemt å benytte midlene i tråd med hensikten; til økt bemanning i barnehagene. Dette gjøres nå ved å utlyse 3 faste spesialpedagogstillinger til kommunens barnehager via spesialpedagogisk team, men vi har som uttalt mål at grunnbemanningen må økes.

Vi har løpende dialog med kommunepolitikere. Både i forbindelse med enkeltsaker og i forkant av både budsjettprosessen i 2024 og behandling av KS debatthefte i 2025 har vi hatt egne møter med de fleste partiene. Vi har blant annet tatt opp den utfordrende økonomiske situasjonen for skoler og barnehager i Ås og hvordan dette har sammenheng med muligheten til å gi god tilpasset opplæring, og hvordan dette igjen påvirker behovet for spesialundervisning. Andre viktige saker for oss har vært:

- behovet for økt bemanning i skole og barnehage
- mangel på oppdaterte læremidler
- behov for sentrumsnære lokaler til Ås læringssenter
- utfordring med å beholde og rekruttere ansatte
- ulike utfordringer knyttet til lønn- og arbeidsforhold

Behandling av KS Debatthefte

I forkant av tarifforhandlingene hvert år, utarbeider KS et debattheft hvor de formidler sin analyse av kommunenes behov, og presenterer sine prioriteringer og argumenter som arbeidsgiver i forkant lønnsoppgjøret. Kommunene kan gi innspill på dette debattheftet, som behandles politisk i januar — februar hvert år. I forkant av den politiske behandlingen i kommunen, har Utdanningsforbundet gjennomgått debattheftet og kommet med tilsvær, kommentarer og alternativ forskning presentert i en folder. Dette kan lokallagene formidle til kommunepolitikere, og benytte for å komme i dialog.

Vi i lokallaget inviterte oss derfor inn til gruppemøtene i de politiske partiene for å presentere vårt syn, begrunne våre prioriteringer og informere om Utdanningsforbundets kommentarer til *KS debattheft*. Flere av de politiske partiene ønsket oss velkommen, slik at vi kunne snakke om innholdet i *KS debattheft* og gi gode forklaringer på vårt syn. I år var særskilt opptatt av å informere om viktigheten av å beholde bemanningsnormer i skoler og barnehager, Hovedtillitsvalgt kommenterte også kommunedirektørens innstilling til *KS debattheft*, og i etterkant av dette og av møtene med de ulike politiske partiene ble det utarbeidet et skriv med Utdanningsforbundet Ås sine kommentarer som ble sendt til alle representanter i kommunestyret.

Vi opplevde å få forståelse for vårt synt fra opposisjonspartiene, og flere av forslagene og kommentarene samsvarte godt med våre forslag, dessverre støttet posisjonen deler av kommunedirektørens innstilling vi var kritiske til, og endte opp med en lite heldig formulering av at bemanningsnormer er til hinder for fleksibilitet og økonomi. Dette er vi sterkt kritisk til, og det er et område vi vil følge nøye videre all den tid vi jobber for det motsatte; bevare prinsippet med bemanningsnormer og øke bemanning i skoler og barnehager.

Utdanningsforbundet Ås er fornøyd med at debattheftet ble behandlet i åpne møter, og at hovedtillitsvalgt her kan komme med viktige innspill før vedtak gjøres. Vi hadde imidlertid håpet og ønsket at vi i større grad hadde blitt hørt og forstått.

Samarbeid og utfordringer

Styret opplever at Utdanningsforbundet Ås blir lyttet til når utdanningspolitiske saker er på dagsorden. Det pedagogiske skjønn og vår profesjonsstemme skal bli anerkjent og tatt på alvor. Ledermedlemmene er en viktig del av profesjonens stemme, og må bli hørt.

Kommunens økonomi utfordrer sterkt profesjonens mulighet til å oppfylle samfunnsmandatet. Her er både politisk påvirkning, ytring og medbestemmelse viktig.

Behovet for en trygg ytringskultur er noe vi kontinuerlig jobber for, likeledes det å opprettholde og styrke god kultur for avvik og varsling i skole og barnehage. Det er viktig å holde dette fokuset oppe, og synliggjøre konsekvenser og behov for politikere.

Kartlegging av reell bemanning i barnehagene i Ås

I uke 43 ble det gjennomført kartlegging av reell bemanning i samtlige av kommunens barnehager, og flere av de private barnehagene. Dette ble gjort som et planlagt felles prosjekt i lokallag i hele Akershus. Antall barn og antall ansatte (grunnbemanning), ble telt hver halvtime i hele barnehagens åpningstid, hver dag hele uka. Resultatene ble sendt inn til lokallaget, som registrerte og anonymiserte informasjonen før det ble videresendt til Utdanningsforbundet Akershus.

Lokalt i Ås har vi brukt informasjonen aktivt overfor både administrasjon og politikere i kommunen. Det som kommer frem, og som samsvarer med det samlede resultatet i Akershus, viser at det er svært få tider på dagen bemanningsnormen er oppfylt.

Det er mange «røde tall», altså — flere barn per ansatt sammenlignet med bemanningsnormen som tilsier at det skal være 1 voksen per 3 barn under 3 år, og 1 voksen per 6 barn over 3 år.

Vi opplever å få forståelse for utfordringen blant politikerne, og setter dette i klar sammenheng med at 4 millioner i økt rammetilskudd beregnet på økt bemanning i barnehage og SFO i Ås går til ansettelse av 3 spesialpedagoger til barnehagene.

Kartleggingen har også blitt fanget opp av riksmidia, den er omtalt i Utdanningsnytt, det har vært 2 artikler og intervjuer i VG og i Nyhetskompaniet på TV2.

Lønnsoppgjør 2024

Sentrale lønnsforhandlinger kapittel 4 — Tariff 2024

Lønnsoppgjøret 2024 kan betegnes som godt for de fleste av våre grupper, spesielt for lektorer og lektor med tillegg med høy lønnsansiennitet. For første år på lenge, har alle grupper fått økt kjøpekraft. Det er samtidig viktig å huske på at det er dokumentert mindrelønnsutvikling gjennom mange år, og videre prioritering av våre grupper er svært viktig! Vi ser sviktende rekruttering og sliter med å beholde ansatte innen våre områder, og katastrofal nedgang i søkning til utdanning av lærere til skole og barnehage. Vi jobber derfor kontinuerlig med hvordan vi kan påvirke arbeidsgiver til å ta i bruk alle virkemidler for å beholde og rekruttere arbeidstakere, og aktivt benytte de mulighetene som allerede ligger i lønnspolitikken.

Lokale lønnsforhandlinger kapittel 4 — Tariff 2024

Det var på forhånd avtalt at det i lønnsforhandlingene i 2024 skulle være lokale forhandlinger, og under de sentrale forhandlingene i 2024 avtalte partene at det skulle settes av en pott på 1,1% til lokale forhandlinger.

Lønnspolitisk drøftingsmøte med arbeidsgiver: 06.03.24 og 07.05.24

Møter i forhandlingsutvalget:

05.03.24, 25.04.24, 21.05.24, 21.06.24, 06.08.24, 12.08.24 og 17.09.24

HTV, lokallagsleder og beregner deltok på forhandlings- og beregningskurs 11.06.24.

Utdanningsforbundet Ås sa seg villig til å registrere krav i kommunens forhandlingsmodul.

16.08.24 ble derfor alle krav registrert på navn i Agresso forhandlingsmodul, og det ble samtidig levert inn oversikt over gruppekrav på papir.

Forhandlinger: 23.09.24, 24.09.24, 25.09.24, 27.09.24.

Utdanningsforbundet Ås startet forhandlingene første dag.

Evalueringsmøte forhandlingsutvalg: 18.10.24

Evaluerer lokale forhandlinger kap 4: 18.11.24

Før forhandlingene startet hadde vi en prosess for å hente innspill fra klubbene via de tillitsvalgte. Vi tok også med oss innspill vi hadde hentet inn i forbindelse med de sentrale lønnsforhandlingene og sammenlignet dette med hvilke grupper som her hadde blitt prioritert. Forhandlingsutvalget tok også med seg innspill fra Utdanningsforbundet sentralt og føringene det var enighet om mellom partene i lønnspolitisk drøftingsmøte. Vi fikk gjennomslag for flere av våre prioriteringer, som blant annet handlet om adjunkter og adjunkter med tillegg og barnehagelærere med relevant masterutdanning.

Lokale lønnsforhandlinger kapittel 3 og 5 — 2024

Lønnspolitisk drøftingsmøte med arbeidsgiver: 06.03.24 og 07.05.24

Forhandlingskurs: 18.-19.04.24

Møte forhandlingsutvalg: 06.03.24, 22.04.24, 16.05.24, 10.06.24

Kravfrist: 23.05.24

Registrere krav: 24.05.24

Forhandlinger: 17.06.24, 18.06.24, 20.06.24

Evalueringsmøte forhandlingsutvalg: 27.06.24

Evaluerer kap 3 og 5: 19.08.24

Før forhandlingene startet hadde vi en prosess for å definere våre krav og grunnlaget for dem. Grunnlaget var i hovedsak basert på føringene i Hovedtariffavtalen, kommunens lønnspolitiske plattform, samt enighet mellom partene i lønnspolitisk drøftingsmøte. Effekten av et godt oppgjør for lektorer og lektorer med tillegg i kap 4, medfører at det er en uheldig situasjon der flere inspektører og assisterende rektorer risikerer å bli lønnet lavere enn dem de er satt til å lede. Dette ble allerede i 2023 meldt inn til kommunen som viktig for oss å jobbe videre med i kapittel 3-forhandlingene i 2024. Det er påbegynt arbeid med justering av lokal lønnspolitikk våren 2025, etter at det er utarbeidet ny arbeidsgiverstrategi i kommunen.

Lønnsoppgjør 2025

Det føres lokale forhandlinger i kapittel 3 og 5, og i kapittel 4 er det signaler om at det kun vil være sentrale lønnsforhandlinger. Det er nedsatt forhandlingsutvalg i kapittel 3.

Lokale forhandlinger kapittel 3 og 5 — 2025

UDF Ås sitt forhandlingsutvalg i kapittel 3, 2025:

Hanne Nesfeldt, Britt Sandbæk Edvardsen, Håvard Fosstuen, Lars Sønstevoll, Lene Øye Svendby

04.03.24: Første møte i forhandlingsutvalget, hvor vi gjennomgikk lønnspolitikken og ble enige om hvilke føringer og formuleringer det er viktig å spille inn til arbeidsgiver i første lønnspolitiske drøftingsmøte.

06.03.24: Hanne Nesfeldt og Britt Sandbæk Edvardsen gjennomførte første lønnspolitiske drøftingsmøte med arbeidsgiver.

Pensjonister i Utdanningsforbundet Ås

Utdanningsforbundet Ås har hatt et aktivt pensjonistråd. Rådet har månedlige møter i forkant av styremøtene. Pensjonistrådets leder møter fast i styremøtene på vegne av pensjonistrådet.

UDF Ås har hatt flere medlemsmøter i perioden hvor pensjonistene er invitert.

Pensjonistene er også invitert til flere medlemsmøter for pensjonister i regi av pensjonistrådet i Akershus, og blir gjennom Follonettverket inkludert og invitert til medlemsmøter for pensjonistmedlemmer arrangert av pensjonistrådet i Nordre Follo.

Medlemsaktivitet

Det er arrangert medlemsaktiviteter for ulike medlemsgrupper i perioden

06.05.24: Medlemsmøte for ledermedlemmer i KS-barnehagene i Ås

30.05.24: Medlemsmøte for pensjonistmedlemmer med byvandring på Sagene pensjonistrådet, UDF Nordre Follo

14.05.24: Medlemsmøte for ledermedlemmer i grunnskolen og voksenopplæringen i Ås

26.09.24: Medlemsmøte for ledermedlemmer i KS-barnehagene i Ås

09.10.24: Medlemsmøte for pensjonistmedlemmer med konsert og omvisning og vandring i Drøbak i regi av pensjonistrådet, UDF Nordre Follo

28.-29.10: Lederskolering for nye ledermedlemmer i regi av UDF Akershus

29.10.24: Medlemskveld for alle medlemmer i Ås. Medlemskino i Ås rådhuseteater med visning av filmen Radikal

18.11.24: Medlemskveld for ledere i skole og barnehage i Ås kulturhus i samarbeid med Follonettverket, og med foredragsholdere fra UDF Akershus

03.12.24: Medlemskveld med pizza og quiz for alle medlemmer i Ås

29.01.25: Medlemsmøte for pensjonistmedlemmer med foredrag om Werna Gerhardsen i regi av pensjonistrådet, UDF Nordre Follo

27.02.25: Medlemsmøte for pensjonistmedlemmer med foredrag om Anna Rogstad i regi av pensjonistrådet, UDF Nordre Follo

28.2-1.3.24: UNG-seminar for alle medlemmer under 36 år på Lily Country Club på Kløfta. Fagforeningsbevissthet hovedtema + Foredrag: kommunikasjon, motivasjon og arbeidsglede, i regi av UDF Akershus

18.03.25: Medlemskveld med pizza og quiz for alle medlemmer i Ås

31.03.25: Medlemsmøte for pensjonistmedlemmer i Utdanningsforbundet Akershus i Lillestrøm Kultursenter i regi av pensjonistrådet i UDF Akershus

Medlemsservice / besøk på arbeidsplassene

30.04.24: Lokallagsleder og HTV drop-in medlemsservice for medlemmer på Solberg skole

26.08.24: Lokallagsleder deltok på klubbmøte ved Ås læringssenter

18.09.24: Lokallagsleder deltok på klubbmøte på Rustad skole

04.11.24: Lokallagsleder og HTV deltok på klubbmøte ved Ås læringssenter

04.12.24: Lokallagsleder og HTV deltok på klubbmøte ved Åsgård skole, med påfølgende drop-in medlemsservice

09.01.25: Lokallagsleder og HTV deltok på klubbmøte i Frydenhaug barnehage

17.03.25: Lokallagsleder og HTV drop-in medlemsservice for medlemmer ved Rustad skole

Kurs og møter for tillitsvalgte i regi av lokallaget

26.04.25: Lokalt kurs for tillitsvalgte i KS-barnehagene

29.04.25: Lokalt kurs for tillitsvalgte i grunnskolen

06.09.24: Lokalt tillitsvalgt 1 kurs (grunnskolering) for alle nye tillitsvalgte

10.10.24: Lokalt kurs for tillitsvalgte i grunnskolen

16.10.24: Lokalt kurs for tillitsvalgte i KS-barnehagene

10.12.24: Lokalt kurs for tillitsvalgte i KS-barnehagene

12.12.24: Lokalt kurs for tillitsvalgte i grunnskolen

14.01.25: Lokalt kurs for alle arbeidsplassstillitsvalgte og styret

Skrivekurs — hvordan skrive saker som kan fremmes på årsmøtet

Orientering fra Valgkomiteen m/retningslinjer for valg til verv i lokallaget

28.02.25: Lokalt kurs for tillitsvalgte i KS-barnehagene

06.03.25: Lokalt kurs for tillitsvalgte i grunnskolen, hovedtema: arbeidstidsavtalen SFS2213

Kurs og møter for tillitsvalgte i regi av Utdanningsforbundet Akershus

29-30.08.24: Kurs for organisasjonstillitsvalgte styremedlemmer av Lokallagsstyret

10.09.24: Kurs for tillitsvalgte i fylkeskommunen

19.-20.09.24: Tillitsvalgt 2 kurs (grunnskolering) for nye tillitsvalgte

09.10.24: Kurs for tillitsvalgte på medlemsområde FAS

14.10.24: Kurs for tillitsvalgte i fylkeskommunen

13.-14.11.24: Kurs for alle tillitsvalgte med mange og varierte tema og flere parallellkurs

18.11.24: Felles kurs for lokal valgkomite og lokallagsleder

23.01.25: Kurs for alle tillitsvalgte, hovedtema: tilsettinger

28.-29.1.25: Tillitsvalgt 3 kurs (grunnskolering) for nye tillitsvalgte

10.02.25: Kurs for tillitsvalgte i videregående opplæring

27.03.25: Kurs for tillitsvalgte i voksenopplæringen

04.04.25: Kurs for tillitsvalgte i fylkeskommunen og videregående opplæring

Andre aktiviteter

01.05.24: Lokallagsleder holdt 1. mai appell på Rådhusplassen i Ås

28.05.24: Lokallagsleder, nestleder og HTV deltok i streikemarkering, medlemmer på statlig tariffområde foran Stortinget

23.06.24: UDF Ås deltok på Follo Pride i Frogn. Lokallagsleder, nestleder og HTV stod på stand sammen med UDF Frogn og de andre lokallagene i Follo (Follonettverket)

15.08.24: Lokallagsleder og nestleder og Ulrikke de Vibe fra fylkestyret i UDF Akershus stod på stand og møtte medlemmer i forbindelse med plandag på Ås videregående. Vi dro videre til ny stand på NMBU sammen med leder av Lærerstudentene.

Kontor

Utdanningsforbundet Ås har kontor i Skoleveien 9, øverst i Gamle Åsgård Skole.

Vi holder til midt i Ås sentrum og midt i Åsgård skoles skolegård, et steinkast fra rådhuset og kulturhuset.

Kontoret v/lokallagsleder er normalt bemannet mandag, tirsdag etter kl. 12, onsdag, torsdag etter kl 12 og fredag. Lokallagsleder, nestleder og hovedtillitsvalgt har normalt fast kontordag sammen på fredager.

Etter oppgradering av kontoret våren 2024, har vi fasiliteter til å kunne holde møter og kurs med inntil 8-9 personer i egne lokaler. I tillegg er vi svært fornøyd med at vi kan benytte kurslokaler og møterom i Ås kulturhus, og på nærliggende Åsgård skole.

Styremøter og ATV-kurs avholdes til vanlig i Ås kulturhus.

Evaluering av arbeid med strategiske mål og tiltak i perioden

Tema: God utdanning og en sterk profesjon

1. Minstenorm for lærertetthet og pedagognorm med kvalifiserte lærere er styrket i hele utdanningsløpet i Ås kommune, og ved Ås videregående skole

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeide for økte lønnsmidler til å oppfylle minstenorm for lærertetthet og pedagognorm gjennom hele dagen og hele året • Drive politisk påvirkningsarbeid • Budsjett, GSI og KOSTRA er tema på kurs • Kommuneøkonomi er tema i styremøter og skolering • Synliggjøre hvilke konsekvenser den økonomiske prioriteringen vil få for barn og unge i barnehager og skoler. • Arbeide for økte ressurser til pedagogiske støttefunksjoner som sikrer kontinuerlig opplæring av lærere og elever i bruk av digitale verktøy i tillegg til pedagogisk og teknisk support.
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • Det er drevet kontinuerlig politisk påvirkningsarbeid med mål om å øke forståelsen av behovet for økt tilskudd til skoler og barnehager. Kartlegging av faktisk bemanning i alle kommunale barnehager og flere private barnehager har synliggjort at bemanningsnormen ikke oppfylles store deler av dagen. • Det er sendt forslag til kommunestyret om viktigheten av å beholde bemannings- og pedagognormen i barnehage i forbindelse med behandling av KS debatthefte; del 2: Bærekraftig arbeidsliv. • Det drives kontinuerlig politisk påvirkningsarbeid, og dette må opprettholdes • Det er fremdeles behov for kurs i Budsjett, GSI og KOSTRA • Kommuneøkonomi har vært fast tema på styremøter • Gjennomført samtaler og møter med politikere med fokus på konsekvenser av stramme budsjetter i skoler og barnehager 1 million økt tilskudd til grunnskole i 2024 er videreført i 2025, spesialpedagogisk tiltak i virksomhet barnehage er styrket med 1 million. Økt rammetilskudd til kommunene med hensikt om å øke bemanningen i barnehager og SFO (4 millioner) resulterte i å styrke spesialpedagogisk team i virksomhet barnehage ved å tilsette ytterligere 3 spesialpedagoger. • Det har ikke kommet økte ressurser til pedagogiske støttefunksjoner knyttet til IKT i perioden. Det er fortsatt et udekket behov knyttet til opplæring av lærere og elever

2. Bemanningsnormen er styrket

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Drive politisk påvirkningsarbeid • Budsjett og KOSTRA er tema på kurs • Kommuneøkonomi er tema i styremøter og skolering • Kartlegge bemanningsnormen i Ås kommune
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • UDF sentralt jobber med politisk påvirkningsarbeid for å styrke bemanningsnormen gjennom kampanjen «Tid for de minste». <p>Vi har fulgt opp dette blant annet ved samtaler og møter med politikere hvor bemanning i barnehagen har vært tema.</p> <p>Politisk sak som opprinnelig kom fra administrasjonsutvalget 13. juni 2023 og ble enstemmig vedtatt i kommunestyret 21.06.23: <i>Formannskapet ser med bekymring på bemanningssituasjonen i barnehagene, og ber om en sak om strategier for å redusere sykefravær, styrke grunnbemanning og vikargrunnlaget uten å bruke vikarbyrå</i></p> <p>Denne saken er politisk behandlet høsten 2024. Det var denne saken som resulterte i bevilgningen på 4 millioner til å styrke bemanningen i barnehagene (ref. evaluering av tiltak under forrige punkt 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er fortsatt behov for kurs knyttet til budsjett, tallforståelse, GSI og KOSTRA • Kommuneøkonomi er fast tema i styremøter • Bemanningsnormen er i utgangspunktet oppfylt, men ikke i hele barnehagens åpningstid. Det er gjennomført kartlegging av faktisk bemanning i alle kommunens barnehager og i flere av de private barnehagene uke 43 høsten 2024. Resultatene er presentert og kommunisert til politikere og administrasjon. Kartleggingen er gjort i samarbeid med Utdanningsforbundet Akershus, og har også ført til publisering av flere artikler i dagspressen.

3. Lærerprofesjonen har en god ytringskultur

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Ha oversikt og informere om kommunale etiske retningslinjer for ytring og kommunens kommunikasjonsplattform • Oppfordre til gode rutiner på arbeidsplassene for å skape kultur for ytring • Skolere og trygge våre tillitsvalgte og ledere i retten til å ytre seg offentlig • Bevisstgjøre og skolere tillitsvalgte på lov- og avtaleverk og lærerprofesjonens etiske plattform
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • HTV har tatt opp kommunikasjonsstrategien i medbestemmelsesmøte på kommunedirektørnivå. Forslag til ny kommunikasjonsstrategi er utarbeidet, HTV har vært involvert i prosessen. • Tillitsvalgte deltar på kurs og skolering i fylkesregi og i lokallaget i lov- og avtaleverk

Tema: Styring, ledelse og partssamarbeid

1. Reell medbestemmelse sikres i alle ledd/Utdanningsforbundet Ås har innflytelse og er involvert gjennom partssamarbeid på alle nivå

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Skolere tillitsvalgte i Hovedavtalens bestemmelser • Skolere om tilsetninger og tillitsvalgtes medbestemmelse i prosessen • Synliggjøre negative konsekvenser ved midlertidige tilsetninger • Følge opp tillitsvalgte i private virksomheter med tanke på reell medbestemmelse • Drive politisk påvirkningsarbeid • Klubbene har jevnlige møter og gode prosesser • Leder, nestleder og hovedtillitsvalgt deltar på klubbmøter • Tillitsvalgte er involvert i pedagogisk utviklingsarbeid gjennom lokalt partssamarbeid på alle nivå
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • Det er ikke gjennomført lokal fellesopplæring i Hovedavtalen siden oktober 2023. • Tillitsvalgte innkalles til kurs i hovedavtalens bestemmelser, tilsetninger og medbestemmelse i regi av fylket og det gjennomføres jevnlige kurs i lokallaget. • Det tas opp i medbestemmelsesmøter og jobbes kontinuerlig med å synliggjøre konsekvenser ved midlertidige tilsetninger • Tillitsvalgte på private områder innkalles til kurs på fylkesnivå, og til kurs og møter i lokallaget • Det drives kontinuerlig politisk påvirkningsarbeid, vi erfarer at politikerne lytter og viser forståelse, selv om det ikke alltid gir uttelling politisk. Politikere tar kontakt, det er jevnlig og god kontakt i ulike saker • Det avholdes jevnlige klubbmøter i grunnskolen. Lokallagsleder, nestleder og hovedtillitsvalgt deltar gjerne på klubbmøter, og stiller opp når de blir invitert. Det har vært avholdt noe flere klubbmøter i KS-barnehager i perioden, og hovedtillitsvalgt og lokallagsleder har deltatt på flere av disse. • Det varierer i hvilken grad tillitsvalgte på arbeidsplassene er involvert i pedagogisk utviklingsarbeid. HTV har vært involvert i revidering av pedagogisk utviklingsplan og temaplan for oppvekst i kommunen

2. Lederressursen i barnehagene økes i tråd med anbefalingene i SFS 2201, slik at oppdrag i lovverk og rammeplan oppfylles. Mer tid til pedagogisk ledelse gjennom opprettelse av stilling som assisterende styrer i de største barnehagene.

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> Lederressursen i barnehagene tas opp i medbestemmelses- og drøftingsmøter, samt i partssammensatt utvalg Kartlegge lederressurser i barnehagene
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> Nivå på lederressurs i kommunale barnehager har vært meldt inn av hovedtillitsvalgt i flere medbestemmelses- og drøftingsmøter Nivå på lederressurs i de kommunale barnehagene blir ofte informert om av hovedtillitsvalgt i saker som omhandler de kommunale barnehagene i partssammensatt utvalg Lokallaget har oversikt over lederressursene i kommunens barnehager, det har foreløpig ikke lyktes i å få gjennomslag for å opprette assisterende styrer i de største barnehagene

3. Enhetsledere har et reelt handlingsrom til å utnytte ressursene best mulig.

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> Leders autonomi og handlingsrom tas opp i medbestemmelses- og drøftingsmøter Lederressursen ved den enkelte enhet drøftes i tråd med særavtalene SFS 2201 og SFS 2213 Det er jevnlig møter med ledermedlemmene Gjennomgang av delegeringsreglementet for enhetsledere Revidere stillingsbeskrivelsene for enhetsledere
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> Leders autonomi og handlingsrom har vært tema i medbestemmelses- og drøftingsmøter Det er fortsatt behov for å drøfte lederressursen ved den enkelte enhet i tråd med særavtalene SFS 2201 og SFS 2213 Det er avholdt jevnlig møter med ledermedlemmene Det er behov for å gjennomgå delegeringsreglementet for enhetsledere Stillingsbeskrivelsene for enhetsledere er foreløpig ikke revidert

4. Ledere og tillitsvalgte har felles forståelse av lov- og avtaleverk

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte, blant annet gjennom lokal fellesopplæring i Hovedavtalen, Arbeidsmiljøloven, Avvik og varsling, SFS 2213 og SFS 2201 • Ledermedlemmene får tilbud om lederskolering
Evaluerings
<ul style="list-style-type: none"> • Det er ikke gjennomført lokal fellesopplæring i Hovedavtalen siden oktober 2023 • Det er ikke gjennomført lokal fellesopplæring i SFS 2213 etter våren 2022 • Ledere har tilgang til ulike webinarer og kurs i regi av Utdanningsforbundet Akershus

5. Medlemmer kan trygt gi uttrykk for faglige vurderinger av både gjeldende og foreslått politikk i det offentlige rom

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Skolere tillitsvalgte og ledere i retten til å ytre seg i offentligheten • Lokallagsledelsen er tydelige og synlige i samfunnsdebatten
Evaluerings
<ul style="list-style-type: none"> • Det er stadig behov for skolering i retten til å ytre seg i offentligheten, og retten til å ytre seg var tema på kurs for ledere i lokallagets regi høsten 2024. HTV har tatt opp kommunikasjonsstrategien i medbestemmelsesmøte på kommunedirektørnivå. Forslag til ny kommunikasjonsstrategi er utarbeidet, HTV har vært involvert i prosessen • Lokallagsledelsen ytrer seg om ulike saker i lokalpressen

Tema: Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

1. Gruppestørrelser i barnehage og skole er pedagogisk og sikkerhetsmessig forsvarlig.

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Gruppestørrelse løftes inn som et sentralt tema i det politiske påvirkningsarbeidet • Synliggjøre behovet for styrket bemanning i barnehagene i hele åpningstiden gjennom kartlegging av bemanningssituasjonen • Arbeide politisk og administrativt for at mest mulig ressurser og kompetanse er/gis der hvor barn og unge er. (Spesialpedagogisk innsats i barnehager og skoler)
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • UDF sentralt jobber med politisk påvirkningsarbeid for å styrke bemanningsnormen i barnehagene gjennom kampanjen «Tid for de minste». Vi har fulgt opp dette blant annet ved samtaler og møter med politikere hvor bemanning i barnehagen har vært tema. Politisk sak som opprinnelig kom fra administrasjonsutvalget 13. juni 2023 og ble enstemmig vedtatt i kommunestyret 21.06.23: <i>Formannskapet ser med bekymring på bemanningssituasjonen i barnehagene, og ber om en sak om strategier for å redusere sykefravær, styrke grunnbemanning og vikargrunnlaget uten å bruke vikarbyrå</i> Denne saken er politisk behandlet høsten 2024. Gruppestørrelser og bemanning i grunnskolen og barnehagen har vært tema i politisk påvirkningsarbeid og møter med ulike politiske partier i forbindelse med budsjettbehandling høsten 2024 og i forbindelse med KS debathefte våren 2025. • Det er gjennomført kartlegging av faktisk bemanning i alle kommunens barnehager og i flere av de private barnehagene uke 43 høsten 2024. Resultatene er presentert og kommunisert til politikere og administrasjon. Kartleggingen er gjort i samarbeid med Utdanningsforbundet Akershus, og har også ført til publisering av flere artikler i dagspressen. • Gjennom politisk påvirkningsarbeid ved skriftlig dialog, møter med politikere og ulike partier samt i partssammensatt utvalg bidratt til at økt rammetilskudd til kommunene (4 millioner) som var ment til å styrke bemanningen i barnehagen og SFO går til ansettelse av 3 nye spesialpedagoger i de kommunale barnehagene / spesialpedagogisk team for barnehagene

2. Medlemmene har gode og forutsigbare arbeidsvilkår, og tid til å oppfylle sitt samfunnsmandat

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Gjennom partssamarbeid avklare hvilke arbeidsoppgaver i skole og barnehage som hører innunder lærernes ansvarsområde, og hvilke arbeidsoppgaver som tilhører andre yrkesgruppers fag- og kompetansefelt • Gjennomgå retningslinjer for legemiddelhåndtering i barnehager og skoler, og ta dette opp i medbestemmelse med virksomhetsleder for barn, unge og familier, barnehage og grunnskole • Arbeide politisk og administrativt for at elever som på grunn av helseproblematikk ikke kan få hovedvekten av sin opplæring på skolen, får et tilbud utenfor ordinær opplæring, eventuelt i samarbeid med ansatte som har helsefaglig kompetanse • Gjennom medbestemmelse bidra til at BTI-modellen styrkes og videreføres til det beste for barn og unge, og slik at det er en støtte for lærere og ledere i barnehager og skoler • Kartlegge og synliggjøre konsekvenser av mangler knyttet til dataprogram for dokumentasjon av sensitiv informasjon
Evaluerings
<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke arbeidsoppgaver i skole og barnehage som hører innunder lærernes ansvarsområde, og hvilke arbeidsoppgaver som tilhører andre yrkesgruppers fag- og kompetansefelt har vært tema i medbestemmelsermøter på virksomhetsledernivå • Det er fortsatt behov for å gjennomgå retningslinjer for legemiddelhåndtering i barnehager og skoler, og ta dette opp i medbestemmelse med virksomhetsleder for barn, unge og familier, barnehage og grunnskole • Skoletilbud for elever med helseproblematikk og tilhørende arbeidsoppgaver som går utover lærernes kjerneoppgaver, som er undervisning, har vært en økende utfordring for skolen de siste årene. Implementering av BTI modellen har hittil ikke vist seg å løse disse utfordringene • BTI-modellen har medført at det er mer tydelig for ansatte i barnehage og skole hvem som skal kontaktes, men det er fortsatt behov for at det oppleves som mer direkte støtte i hverdagen for lærere og ledere i barnehager og skoler • Kommunen har et oppdatert og bedret system for dokumentasjon av sensitiv informasjon i skolene.

3. Medlemmene har et godt og trygt arbeidsmiljø

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> Gjennom partssamarbeid og politisk påvirkningsarbeid arbeide for at arbeidsgiver tar et helhetlig ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp trakassering, trusler om vold og voldsepisoder (ROS-analyser) Arbeidsmiljø blir satt på dagsorden, og tillitsvalgte får opplæring i forhold til sin rolle Tillitsvalgte får kurs i Opplæringsloven, og betydningen av nytt lovverk Gjennom partssamarbeid og medbestemmelse sørge for gode rutiner for ivaretagelse av medlemmer i praktiseringen av ny opplæringslov §12 og nye forskrifter
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsgivers helhetlige ansvar følges blant annet opp av HTV i AMU Arbeidsgiver har gjennomført flere runder med opplæring i risikovurdering og ROS analyser for ledere / tillitsvalgte og verneombud gjennom hele 2024 Arbeidsmiljø, avvik og varsling og ulike deler av den nye opplæringsloven er jevnlig tema på kurs for tillitsvalgte, både på fylkesnivå og i lokallaget Ivaretagelse av medlemmer i praktiseringen av ny opplæringslov §12 og nye forskrifter har vært tema i medbestemmelse.

4. Medlemmene har god kultur for avviksmelding og varsling

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> Skolere tillitsvalgte i arbeidsmiljølovens vern av varslere Trygge medlemmer i å bruke avviks- og forbedringssystemet etter vold og trusler gjennom kurs, partssamarbeid og politisk påvirkningsarbeid Kurs for tillitsvalgte og ledere i avvik og varsling og bruk av avviks- og forbedringssystemet avholdes jevnlig, og er fokus på klubbmøter Det føres statistikk for avviksmeldinger
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> Det ble gjennomført kurs i avvik og varsling under tillitsvalgtkurs for alle tillitsvalgte i regi av Utdanningsforbundet Akershus høsten 2024 Tillitsvalgte oppfordres jevnlig til å snakke om avviksmelding på klubbmøter Tillitsvalgte har meldt inn at avvikssystemet er lite brukervennlig, og at de ikke har avsatt tid. Utfordringer med brukervennlighet i avvikssystemet er meldt videre i kommunen. Det er satt sammen et partssammensatt utvalg etter forvaltningsrevisjon på overordnet arbeidsmiljø i juni 2023 (som blant annet skulle se på avviks- og forbedringssystemet).

- Det opprettes nye kategorier som skal gjøre det lettere å bruke systemet. Dette følges opp med lokale kurs for arbeidsplassstillitsvalgte. Registrerte avvik i skoler og barnehager øker, men det er stor forskjell mellom de ulike enhetene.
- Det er fortsatt behov for jevnlig skolering i avvik og varsling for tillitsvalgte og ledere
- Det er statistikk tilgjengelig i avvikssystemet som blant annet viser enheter og antall meldte avvik, denne kan vi bruke mer aktivt for å følge opp behov for kurs og opplæring

5. Medlemmene har god lønnsutvikling

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Gjennom drøftinger og forhandlinger arbeide for at vi fortsatt skal ha en lokal lønnspolitikk som sikrer objektive, forutsigbare og etterprøvbare kriterier for lønnstillegg basert på utdanning, kompetanse og ansvar • Krav ved lokale lønnsforhandlinger fremmes på objektive og forutsigbare kriterier, og defineres nærmere etter drøfting i og innspill fra klubbene og lederforum • Jobbe for at lærere i kommunale barnehager med relevant mastergrad får uttelling for utdanning • Skolere tillitsvalgte i å bruke gjeldende avtaleverk i lønnsutviklingssammenheng • Jobbe for at lærere i barnehager og skoler har karriere- og avansementsmuligheter • Jobbe politisk og administrativt for at arbeidsgiver skal ta i bruk bestemmelsen om tilleggsansiennitet • Gjennom medbestemmelse og partssamarbeid sørge for god praktisering av arbeidstidsavtalene i barnehage og skole
Evaluerings
<ul style="list-style-type: none"> • Tillegg gitt i lokale lønnsforhandlinger baseres på objektive kriterier slik at det skapes forutsigbarhet og muligheter for medlemmene å innrette seg, og dette er ivarettatt i de lokale lønnsforhandlingene i 2024. • Krav ved lokale lønnsforhandlinger 2024 tok blant annet utgangspunkt i innspill fra medlemmer og klubber via arbeidsplassstillitsvalgte og i lederforum. Det ble innhentet noe informasjon fra enkeltmedlemmer i kapittel 3 og 5 basert på objektive kriterier. • Det ble gitt tillegg for relevant mastergrad for pedagogiske ledere i kommunale barnehager ved lokale lønnsforhandlinger høsten 2024, og dette var en viktig prioritering under forhandlingene • Det presses på både politisk og administrativ for å kunne benytte lønn som virkemiddel får å rekruttere og beholde i barnehage og skole, blant annet ved å få arbeidsgiver til å ta i bruk bestemmelsen om tilleggsansiennitet for grupper det er vanskelig å beholde og rekruttere.

Tema: Organisasjonen i utvikling

1. Vi skaper en organisasjon/et lokallag i vekst som bygger på medlemsnærhet og god dialog

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Vi skal utarbeide en lokal kursplan • Gjennom medbestemmelse arbeide for at vi er representert i aktuelle arbeids- og prosjektgrupper • Vi skal rekruttere og beholde medlemmer i alle medlemsgrupper, og arbeidsplassstillitsvalgte er aktive i verving av nye medlemmer • Arbeide for at vi har tillitsvalgte/arbeidsplasskontakter der det finnes medlemmer • Vi synliggjør Utdanningsforbundet Ås sitt arbeid, politikk og oppnådde resultater gjennom tillitsvalgte, informasjon fra leder, nettsider, Facebook-siden og gjennom media • Vi har medlemsmøter for alle medlemsgrupper • Lokallagsstyret og klubbene fremmer saker til årsmøtet
Evaluerings
<ul style="list-style-type: none"> • Det er utarbeidet en lokal kursplan som viser oversikt for et halvt år om gangen over lokale kurs og kurs i fylkets regi i tillegg til styremøter, møter i lokalt pensjonistråd og planlagte medlemsmøter og aktiviteter. • HTV er representert i aktuelle arbeids- og prosjektgrupper • Utdanningsforbundet Ås har økende medlemstall, og vi har fått tillitsvalgte på flere arbeidsplasser. Vi har fortsatt behov for arbeidsplassstillitsvalgt eller kontaktperson spesielt ved enkelte private arbeidsplasser med få medlemmer, men vi ser et økt engasjement og medlemsvekst også på private områder. • Utdanningsforbundet Ås publiserer noe på Facebook og Instagram Synlighet og publiseringshyppighet kan utvikles videre • Innkallinger og protokoller fra styremøter publiseres på hjemmesiden Synlighet kan utvikles videre • Lokallaget utarbeider et årshjul som blant annet inneholder en plan for medlemsmøter og medlemsaktiviteter i løpet av året • Det er avholdt skrivekurs for alle plasstillitsvalgte og styremedlemmer med tema hvordan skrive saker som fremmes på årsmøtet. Dette gjøres til fast kurs hvert år da vi ser at det bidrar til økt engasjement og flere innmeldte saker til årsmøtet i tillegg til at det samler tillitsvalgte fra alle medlemsgrupper. Valgkomiteen innkalles fast til dette kurset for å informere om forestående valg på årsmøtet. Samlet bidrar dette på en god måte til medlemsdemokratiet.

2. Vi ivaretar lederne som en naturlig del av profesjonen

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Det arbeides for å opprette et lederråd • Ledermedlemmene bruker hovedtillitsvalgt ved behov • Det avholdes jevnlig møter med ledermedlemmene
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • Det skal på nytt tas initiativ til å opprette lokalt lederråd dersom ledermedlemmene ønsker dette • Hovedtillitsvalgt blir kontaktet av ledermedlemmer ved behov, og opplever at det generelt er lav terskel for å ta kontakt • Hovedtillitsvalgt innkaller jevnlig til møter med ledermedlemmene <p>Det er plan om å sette opp regelmessige møter med HTV — <i>Lederforum</i></p>

3. Det eksisterende engasjementet blant pensjonistene videreutvikles gjennom pensjonistrådet

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Pensjonistrådets leder innkalles til alle styremøter • Pensjonistrådets engasjement og utvikling har gode vilkår i vårt lokallag gjennom arrangementer og jevnlig kommunikasjon
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • Pensjonistrådets leder stiller i styremøter • Pensjonistrådet har utarbeidet en egen handlingsplan, og de gir innspill til og fremmer saker i lokallaget. Pensjonistrådet engasjerer pensjonister som deltar i arrangementer og medlemsmøter i lokallaget og i regi av pensjonistrådet i Akershus. Det er opprettet egen pensjonistkontakt i styret, og pensjonistrådets leder har deltatt på kurs sammen med styret i lokallaget.

4. Vi har tett samarbeid med pedagogstudentene ved NMBU

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Leder av pedagogstudentene ved NMBU innkalles til alle styremøter og årsmøter • Følge pedagogstudentene på sosiale medier og vurdere deltagelse på arrangementer i regi av pedagogstudentene på NMBU
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • Utdanningsforbundet Ås og Utdanningsforbundet Akershus hadde felles stand på NMBU ved studiestart i august 2024, hvor det ble opprettet kontakt med leder for Lærerstudentene. Leder for Lærerstudentene ved NMBU er kalt inn til styremøter. • Nestleder i lokallaget har deltatt på årsmøte hos Lærerstudentene ved NMBU, hvor det ble valgt ny leder. Ny leder vil bli innkalt til styremøter og årsmøter i lokallaget ihht vedtektene.

Omstilling til et bærekraftig samfunn

1. Har et tydelig og bevisst fokus på bærekraft i politiske vedtak og daglig drift

Tiltak
<ul style="list-style-type: none"> • Opp imot samlinger, seminarer og kurs prioriterer vi kollektivtrafikk og samkjøring • Vi er bevisst på vårt behov for å skrive ut dokumenter • Vi praktiserer gjenbruk fremfor kjøp av nytt der det er mulig • Vi gir innspill til og medvirker til <i>Handlingsplan for klima og energi for Ås kommune</i>
Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> • Vi reiser kollektivt eller samkjører • Vi skriver i liten grad ut dokumenter • Vi fortsetter praksis med gjenbruk fremfor kjøp av nytt der det er mulig.

