

Årsmøte 2025



Saksdokumenter

Åpning ved lokallagsleder

Sak 1 Konstituering

1.1 Godkjenning av innkalling

Kunngjøring av årsmøtet og foreløpig saksliste ble sendt ut per e-post 26. november 2024.
Innkalling og årsmøtedokumenter ble sendt ut 19. mars 2025.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:
Innkallingen godkjennes

1.2 Valg av dirigenter

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:
Marit Grefstad velges til dirigent.

1.3 Valg av referent

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:
Eivind Pedersen velges til referent.

1.4 Saksliste

Åpning ved lokallagsleder

Sak 1 Konstituering	2
1.1 Godkjenning av innkalling	2
1.2 Valg av dirigenter	2
1.3 Valg av referent	2
1.4 Saksliste	3
1.5 Valg av protokollunderskrivere	4
1.6 Godkjenning av møtereglement	4
1.7 Godkjenning av valgreglement	4
1.8 Valg av møtefunksjonærer	6
Sak 2 Årsmelding og regnskap fra lokallagsstyret	7
2.1 Årsmelding	7
2.2 Regnskap 2024	26
Sak 3 Retningslinjer for arbeidet i for kommende årsmøteperiode	36
Sak 4 Justert budsjett 2025 og budsjett 2026	40
Sak 5 Saker	41
5.1. Bemanning i skolene og kontaktlærers arbeidsoppgaver	41
5.2. Utdanningsforbundet bør jobbe for at norskfaget på grunnskolenivå skal ha én standpunkt karakter og ikke tre	41
5.3. Rekruttere og beholde lærere over tid	42
5.4. Vikarbruk i skolen	43
5.5. Kvalitetssikring av spesialpedagogisk tjeneste	43
5.6. Tidsressurspotten	44
5.7. Manglende funksjonsbeskrivelse av kontaktlærerfunksjonen	44
5.8. Segregering i skoletilbudet for Grimstads elever	45
5.9. Skolestruktur i Grimstad	45
5.10. Lønnsstige og stillingsstørrelse for styrere i PBL-tariff	46
Sak 6 Valg	46
6.1 Valg av nestleder	47
6.2 Valg av styremedlemmer	47
Sak 7 Resolusjoner	48
7.1 Kontaktlærer i voksenopplæringen	48
7.2 Vi vil ikke jobbe dugnad i Grimstadskolen	49
7.3 Videreutdanning for lærere	50

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Saksliste godkjennes

1.5 Valg av protokollunderskrivere

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Monica Mellesdal Erichsen og Tina Kristin Juvasstøl Ramse velges som protokollunderskrivere.

1.6 Godkjenning av møtereglement

Alle medlemmer av lokallaget kan, (jf. Vedtektene § 56.1), møte på årsmøtet med tale-, forslags- og stemmerett (allmøte) inkludert pensjonister.

Lokallagsleder åpner møtet. Dirigentene leder møtet videre etter at disse er valgt.

Årsmøtedeltakere som ønsker ordet, gir melding om dette ved å vise nummerskilt. Alle som har ordet, taler til årsmøtet fra talerstolen. Dirigentene har mulighet til å åpne for at det er mulighet å tale fra salen i noen av sakene.

Taletiden er begrenset til tre minutter. Replikker ett minutt. Saksinnledere og medlemmer fra lokallagsstyret kan få ordet utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller gi saksopplysninger. Dirigenter og årsmøtedeltakere kan komme med forslag om ytterligere begrenset taletid eller at strek settes. Slike forslag tas straks opp til avstemning.

Årsmøtedeltakere som ber om ordet til dagsorden, forretningsorden eller saksopplysning, får ordet straks og har maksimum ett minutt taletid.

Forslag i saker leveres av forslagsstiller.

Alle forslag skal være levert skriftlig og bekjentgjort før strek settes.

Nye forslag kan ikke fremmes i en sak etter at strek er satt.

Alle forslag fremmet av styret eller forslag som er sendt inn fra klubber til årsmøtet innen fristen, vedtas med simpelt flertall. Nye saker krever kvalifisert (2/3) flertall. Årsmøtet må også med 2/3 flertall vedta at saker utenom sakslista skal behandles.

Møtet avgjør voteringsmåten.

Observatører kan inviteres til årsmøtet.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Møtereglementet godkjennes.

1.7 Godkjenning av valgreglement

Generelt om valgene

Valgene gjelder for to år med virkningsdato fra 1. august etter årsmøtet, så sant ikke 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 er et 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:

Forslag fra valgkomiteen - styremedlemmer i alle valg unntatt valg av ny valgkomité)

Forslag fra lokallagsstyret i valg av ny valgkomité

Eventuelt kandidater som det foreslås under selve årsmøtet (benkeforslag).

Blank stemmeseddel blir regnet som avgitt stemme.

Gjennomføring av valgene på årsmøtet

Valgene gjennomføres i den rekkefølgen som framkommer i nummereringen nedenfor:

1. Valg av lokallagsleder

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 de kandidatene som har fått stemmer i første valgomgang. Kandidatene blir satt opp etter stemmetall. Dersom det er flere enn to kandidater, går kandidaten med lavest stemmetall ut. Nytt valg blir holdt mellom de kandidatene som står igjen. Dette prinsippet følges til bare to kandidater står igjen. Ved omvalg mellom de to gjenstående kandidatene, er den som har fått flest stemmer valgt.

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

2. Valg av nestleder i lokallaget

Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 1 Valg av lokallagsleder.

3. Valg av hovedtillitsvalgt som styremedlem

En tillitsvalgt etter kommunal hovedavtale skal ha fast plass som styremedlem i lokallagsstyret på bakgrunn av at vedkommende er valgt som tillitsvalgt etter hovedavtalen, (jfr. § 16.5 og § 61.2 i Utdanningsforbundets vedtekter.)

Valgkomiteen må innstille på hvem som skal sitte i styret dersom det er flere hovedtillitsvalgte. Det vanlige er at det er den som er valgt på første prioriterte plass.

4. Valg av øvrige styremedlemmer

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 like mange personer som det antall styreplasser som er på valg, jf. pkt. 4 i retningslinjene. Ut fra sammensetningen av de som ikke er på valg, dvs. kvinner/menn, lederrepresentant og medlemsgruppetilhørighet, opplyses årsmøtet om hvilken sammensetning som må og/eller bør 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 minimum andel kvinner (50 %).

5. Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret

Det 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).

6. Valg av valgkomité

Jf. § 64.1:

Årsmøtet velger en valgkomité med minimum tre medlemmer, samt varamedlemmer i prioritert rekkefølge. 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 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:

Line Levinsen og Marit Bjelland velges til tellekorps.

Sak 2 Årsmelding og regnskap fra lokallagsstyret

2.1 Årsmelding

For perioden 26. februar 2024 til 17. mars 2025.

Lokallagsstyret 01.08.24 — 31.07.25

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Lederverv					
Anne Kirsten L Galteland	Jappa skole	GRS	K	Leder	2024- 2026
Anna Svenningsen	Fevik skole	GRS	K	Nestleder- HTV	2023 - 2025
Styremedlemmer					
Mia Helen Buflaten Borvik	Espira Holbekk idrettsbarnehage	BHG	K	Styremedlem	2023 - 2025
Eivind Pedersen	Dahlske vgs	VGO	M	Styremedlem	2023 - 2025
Hilde Kvernes Eriksen	Holviga barneskole	GRS	K	Styremedlem	2023 - 2025
Sonia Nefzaoui Nakbi	Grimstad ungdomsskole	GRS	K	Styremedlem	2024- 2026
Unni Håkedal	Storgaten barnehage	BHG	K	Styremedlem	2024- 2026
Vara styremedlemmer					
Gro Lisbeth R Berg	Hausland barnehage	BHG- leder	K	1.vara	2024- 2026
Anne Kragseth	Dahlske vgs	VGO	K	2.vara	2024- 2026
Finn Hanisch	Dahlske vgs	VGO	M	3.vara	2024- 2026

Lokallagsstyret har møter ca. hver måned. Det er så flott og motiverende for lokallagsleder og hovedtillitsvalgt å ha gode og engasjerte styremedlemmer. Referater fra møtene legger vi ut på vår nettside (tilgang krever innlogging på Min side).

Styret forsøker å jobbe godt med oppfølging av årsmøtesakene. For å synliggjøre arbeidet vårt har vi sendt jevnlige oppdateringer til tillitsvalgte på aktuelle saker, lagt ut informasjon på vår nettside og Facebookside og sendt ut nyhetsbrev til alle medlemmer. Vi har også hatt noen saker i media som vi har fått gode tilbakemeldinger på.

Forhandlingsutvalg 01.08.24 — 31.07.25

Anne Kirsten Lindgren Galteland, forhandlingsleder
Anna Svenningsen
Hilde Kvernes Eriksen

Klare for forhandlinger!



Tillitsvalgte i ulike grupper og utvalg

I denne perioden har Anne Kirsten Lindgren Galteland vært Unio sin representant i administrasjonsutvalget, og Anna Svenningsen har vært representant i arbeidsmiljøutvalget. I tillegg forsøker vi så langt som tiden strekker til å stille på oppvekst- og utdanningsutvalgsmøtene.

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder/vara hovedtillitsvalgt deltar i en rekke administrativt nedsatte arbeidsgrupper i kommunen. Eksempler på dette er arbeidsgruppe lønnspolitisk plan og organisasjonsjustering og styringsgruppe organisasjonsgjennomgang. Hovedtillitsvalgt har deltatt i mange ulike utredningsgrupper i forbindelse med organisasjonsgjennomgangen.

Hovedtillitsvalgt deltar i tilsettingsutvalg i henhold til ansettelse av ledere.

Hovedtillitsvalgt stiller på samrådsmøter med kommunedirektør, på kontaktfora for hovedtillitsvalgte og på formelle drøftingsmøter med HR-avdelingen knyttet til ulike saker. Vi deltar også i dialogmøter hvor hovedverneombud, organisasjonene og arbeidsgiver kan diskutere aktuelle saker. I tillegg har vi drøftingsmøter med kommunalsjef og assisterende kommunalsjef. Hovedtillitsvalgte blir også invitert med i noen av ledermøtene i sektoren.

Lokallagsleder/vara hovedtillitsvalgt er også tett knyttet opp mot dette arbeidet, og stiller sammen med eller i stedet for hovedtillitsvalgt.

Oversikt frikjøp

Organisasjonsfrikjøp fra Utdanningsforbundet:



Leder har hatt 88 prosent frikjøp fra sentralleddet i perioden 2024-2025. Lokallaget bruker av egne midler slik at dette vervet har hatt 100 prosent frikjøp.

I tillegg gir Utdanningsforbundet sentralt frikjøp til klubber som har over 47 medlemmer. Klubbleder får 5 prosent frikjøp av Utdanningsforbundet sentralt. Skolene sender refusjonskrav direkte til Utdanningsforbundet.

Lokallagsleder og vara HTV,
Anne Kirsten L. Galteland

Tillitsvalgtfrikjøp etter Hovedavtalen, Grimstad kommune:



Utdanningsforbundet har 100 prosent frikjøp etter Hovedavtalen. Hovedtillitsvalgt har hatt hele frikjøpet. Dette har gitt en god kontinuitet og oversikt for hovedtillitsvalgt.

Hovedtillitsvalgt og nestleder,
Anna Svenningsen

Arbeid i styret

Styremøter

Styremøter i 2024: 6 møter.

Styremøter i 2025: 3 møter.

Saker som har vært styrebehandlet

- Klubbmøtereferater
- Orienteringer
- Evaluering av årsmøtet
- Oppfølging av saker fra årsmøtet
- Forhandlingsutvalg for 2024-2025
- Tariffavtaleinngåelse private skoler og barnehager
- Plan for medlemsvekst og medlemspleie
- Regnskap og budsjett
- Plan for medlemsaktiviteter
- Forventninger til styreperioden
- Møteplan for styreperioden
- Vern for ansatte - arbeidsmiljø
- Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad
- Høring - Budsjett og Handlingsprogram Grimstad kommune
- Årsmøte 2025
- Tariff 2024
- Møte med sentralstyremedlem Turid Buan Øfsti, strategisk plan og arbeid i lokallagene
- Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad- status og konkretisering
- Lokale forhandlinger — prosess i lokallaget
- Regnskap og justert budsjett 2025 og budsjett 2026
- Barnehagedagen 2025
- Mediesaker
- 35 % regelen- innspill til fylkestyret
- Skole- og tilbudsstruktur Agder fylkeskommune
- Forhandlingsutvalg for 2025-2026



Årsmøtet i 2024





Arbeidsplassstillitsvalgte fra 01.08.24 — 31.07.25

Skoler	ATV
Dahlske vgs	Eivind Pedersen
Fjære barneskole	Terje Nytræ
Grimstad ungdomsskole	Jakob Svendsen
Fevik skole	Bente Larsen
Holviga barneskole	Hilde Kvernes Eriksen
Holviga ungdomsskole	Maja Matsdotter Andreassen
Eide skole	Anne Lene F Githmark
Jappa skole	Merete Oterholt
Landvik skole	Mette Andersen Thelle
Langemyr skole	Hilde Lundal
Frivoll skole	Karina Trillo
Kvalifiseringstjenesten	Liv Berit Heia Holm
Privat skole	
Hesnes Montessoriskole	Maria De Jong Lien
Blå Kors vgs	Lasse Imeland



Barnehager	ATV
Kommunale barnehager	
Eide barnehage	Hilde Johannessen
Hausland barnehage	Liv Rasmussen
Storgaten barnehage	Unni Håkedal
Markveien Kulturbarnhage	Martine Fosseli-Mogen
Private barnehager	
Hokus Pokus	Else Berit Naro
Fevik barnehage	Elin Nærdal Hansen
Flatefjell barnehage	Trym Olsen
Læringsverkstedet Myråsen	Renate Tufteland Dybfest
Læringsvekstedet Haugenes	Tina Kristin Juvastøl Ramse
Espira Holbekk idrettsbarnehage	Mia Helen Buflaten Borvik
Andre arbeidsplasser	ATV
PPT	Vibeke Hansen
Spesialpedagoger bhg	Miriam Aurebekk

Vi har i tillegg medlemmer på noen andre arbeidsplasser i Grimstad. Disse arbeidsplassene har ikke valgt tillitsvalgt.

Utdanningsforbundet Grimstad sin arbeidsgruppe for pensjonistene (pensjonistråd)



Arbeidsgruppen som har ansvar for å planlegge og gjennomføre aktiviteter for pensjonistene har i perioden bestått av Hege Haugmoen, Eldbjørg Soldal og Astrid Helleland Nordby.

Arbeidsgruppa har et godt samarbeid med lokallagsstyret. Lokallagsleder har hatt kontinuerlig kontakt med arbeidsgruppen. Hun har hatt ansvar for å videreformidle informasjon til

pensjonistmedlemmene. Vi har sendt ut informasjonsbrev til alle medlemmene. Vi sender ut brev, e-post og sms.

På arrangementene kommer det vanligvis fra ca. 30 til 40 personer. I Grimstad har vi nå rundt 220 pensjonistmedlemmer. På hvert møte ber vi om innspill til tema fra medlemmene. Det er fint å få konstruktive tilbakemeldinger, og dette har vi tatt med oss i den videre planleggingen.

Pensjonistgruppa har arrangert disse medlemsmøtene i denne perioden:



18. april

Tema: «Kunstig intelligens- pedagogisk bruk av teknologi» ved Rune Andersen, informasjon og omvisning på avdelingen. UiA Grimstad.

19. september

Medlemskino, «Wicked little letters», på Grimstad Kulturhus.



21. november

Quiz ved lokallagsleder Anne Kirsten L Galteland, Clarion Collection Hotel Grimstad.



27. februar

Medlemskino, «Alt skal bort», på Grimstad Kulturhus.

Medlemmer i lokallaget

Utdanningsforbundet Grimstad har hatt følgende medlemsutvikling:

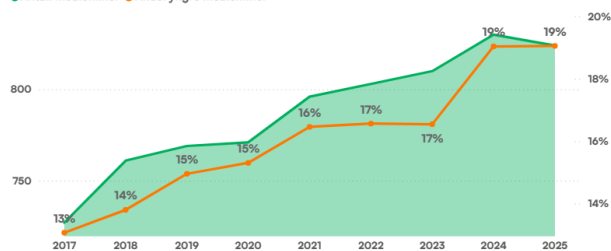
Medlemstall 17.03.2025: 824

Vi ser naturlige svingninger gjennom året. Styret forsøker å ha fokus på både medlemsvekst og medlemspleie.



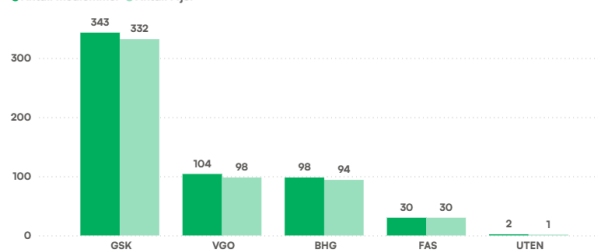
Antall medlemmer over tid

● Antall medlemmer ● Andel yngre medlemmer



Antall medlemmer per Medlemsgruppe

● Antall medlemmer ● Antall i fjor



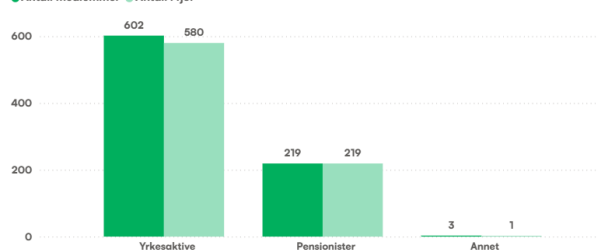
Antall medlemmer per Sektor og Tariffavtale

● Antall medlemmer ● Antall i fjor



Antall medlemmer per Medlemsrolle

● Antall medlemmer ● Antall i fjor



Medlemsarrangement og andre møter

Lokallagsstyret har vedtatt en egen [plan for medlemsvekst og medlemspleie](#). Vi øker i medlemstall og vi jobber videre med tiltakene i planen. Vi deler ut logoeffekter både til klubber og til enkeltmedlemmer. Nye medlemmer får tilsendt en velkomstepost, og kommende pensjonistmedlemmer mottar en gave i egen klubb på vegne av forbundet. Lokallagsstyret har vedtatt å støtte klubbene med kr 200 per medlem til bevertning på klubbmøter (alle lokallag er forpliktet til å sette av kr 70).

For å synliggjøre hva vi i lokallagsstyret, lokallagsleder og hovedtillitsvalgte jobber med har vi sendt ut informasjonsbrev til alle våre medlemmer med jevne mellomrom. Det har vi fått gode tilbakemeldinger på. Vi legger også ut aktuelle saker på vår nettside og vår Facebookside. I tillegg sender lokallagsleder og hovedtillitsvalgt jevnlig eposter til de tillitsvalgte om ulike saker de jobber med. Vi ber de tillitsvalgte om å sende disse videre til sine medlemmer.

Lokallagsstyret forsøker også å legge til rette for å skape møteplasser for våre medlemmer. Vi har hatt flere medlemsmøter og aktiviteter i perioden. Vi har fått gode tilbakemeldinger på at vi legger til rette for både formelle og uformelle møteplasser. Flere av våre medlemmer i barnehage har ikke tillitsvalgte på arbeidsplassen, og i tillegg melder våre tillitsvalgte at det er vanskelig å få til å holde klubbmøter. Vi har derfor invitert til egne medlemsmøter for våre medlemmer som jobber i barnehage, men dessverre så har møtene flere ganger blitt avlyst grunnet for få påmeldte.

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder har deltatt på klubbmøter. Det er svært viktig for oss å høre hva medlemmene ute på arbeidsplassene er opptatt av, samtidig som vi også får en fin mulighet til å synliggjøre hva vi i Utdanningsforbundet jobber med for våre medlemmer.

Vi ser på klubben som det viktigste nivået og den viktigste møteplassen i organisasjonen. Klubbene har alltid tilbud om å få besøk av lokallaget, og vi prioriterer dette. Det er nødvendig for oss å vite hva klubbene er opptatt av, samtidig som at vi informerer om hvilke saker Utdanningsforbundet jobber med lokalt og sentralt. Det vi har hatt mest fokus på når vi har vært på klubbmøter er at vi må forholde oss til lov- og avtaleverk. Vi ser dessverre altfor ofte at avtaleverket brytes, og at våre medlemmer er de som taper på det.

Vi får inn mange klubbmøtereferater fra klubbene, men ønsker å få tilsendt flere. Tillitsvalgte melder ofte tilbake at det er lite eller ingen tid til å gjennomføre klubbmøter i en hektisk arbeidshverdag. Alle referater behandles på styremøtene våre. Lokallagsstyret er glad for alle innspill og saker vi har fått, som gjør at vi kan jobbe med saker som klubbene er opptatte av. Det gir oss bedre forståelse av situasjonen ute på arbeidsplassene, som ofte danner grunnlag for årsmøtesaker.

Lokallagsstyret i Utdanningsforbundet Grimstad har vedtatt å sette av midler til støtte til digitale kurs i regi av Utdanningsforbundet sentralt. Vi betaler hele kursavgiften. Lokallagsleder har sendt epost til alle medlemmer flere ganger for å informere om dette. Det er flere som har deltatt på kurs, og vi har fått gode tilbakemeldinger på at dette er et godt tilbud til våre medlemmer.

Det å bistå enkeltmedlemmer i saker utgjør en stor del av arbeidet vårt og det kan være svært tidkrevende. Dette arbeidet er likevel noe av det viktigste vi gjør som tillitsvalgte.

2024:

Årsmøtet 14. mars

Medlemsmøte pensjonister, 18. april

Klubbmøte Kvalifiseringstjenesten, 18. april

Fellesskolering av ledere og tillitsvalgte skole i SFS 2213, 26. april

Medlemskino for alle medlemmer, 29. april

Medlemsmøte pensjonister, 19. september

Klubbmøte Fevik skole, 9. oktober

Medlemsmøte med SFO ledere, 31. oktober

Teamsmøte med ledermedlemmer, 4. november

Møter med ulike partier, 5. november

Møte med valgkomiteen, 13. november

Klubbmøte Grimstad ungdomsskole, 18. november

Middag for tillitsvalgte, ledermedlemmer, styremedlemmer
og pensjonistråd, 20. november

Medlemsmøte pensjonister, 21. november

Møte med pensjonistrådet, 21. november

Medlemskino for alle medlemmer, 2. desember

Møte med leder KFU, 6. desember

Møte med ledermedlemmer, 16. desember

2025:

Klubbmøte Frivoll skole, 27. januar

Medlemsmøte for pensjonistene, 27. februar

Møte med kommunalt foreldretvalg, 27. februar

Klubbmøte Fjære barneskole, 3. mars

Klubbmøte Holviga ungdomsskole, 5. mars

Klubbmøte Espira Holbakk idrettsbarnehage, 13. mars (sammen med Fagforbundet)

Klubbmøte Grimstad ungdomsskole, 17. mars

Samarbeidsmøter med de andre organisasjonene har vi jevnlig.

Vi har også invitert til medlemsmøter for barnehage, men har dessverre avlyst grunnet for få påmeldte.

I tillegg har det vært mulig for våre medlemmer å delta på ulike digitale kurs arrangert av Utdanningsforbundet sentralt i løpet av denne årsmøteperioden. Medlemmene har ved disse fått dekket deltakeravgift av lokallaget.



DELTA I VÅR JULEKALENDER HVER DAG I DESEMBER.
SVAR PÅ SPØRSMÅL OG BLI MED I TREKNING AV FLOTTE PREMIER.
FØLG MED PÅ VÅR FACEBOOKSIDE ELLER NETTSIDE.



Skolering av tillitsvalgte

I hele perioden har vi hatt jevnlig opplæring for tillitsvalgte. Medbestemmelse og gode rutiner er viktig på arbeidsplassene. Skolering i avtaleverket er viktig å ha fokus på. På disse samlingene orienteres de tillitsvalgte om aktuelle saker både fra kommunen og Utdanningsforbundet. Disse sakene bringer de tillitsvalgte tilbake til medlemmene i klubben. Det er viktig for oss at det tilstrebes et godt samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte, og at våre tillitsvalgte oppleves som gode samarbeidspartnere for lederne.

Nye tillitsvalgte får god grunnskolering. Først som lokal introduksjon fra lokallaget (TV1), og så fra fylkeslaget i form av modulbasert opplæring.

Vi er glade for at vi har et tett samarbeid med de tillitsvalgte. Dette nettverket er både motiverende og gjensidig forpliktende for alle parter. Vi har i denne perioden tillitsvalgte i alle kommunale skoler og barnehager. Vi har også tillitsvalgte i private skoler og barnehager. Det kan være vanskelig å ivareta medlemmer på arbeidsplasser hvor vi mangler tillitsvalgt, men lokallagsleder sender en egen henvendelse til disse minst to ganger hvert halvår.

Vi har mange gode og engasjerte tillitsvalgte som tilfører lokallaget en bred kompetanse. Den tillitsvalgte er det viktigste bindeleddet mellom klubben og lokallagsstyret. På kursene våre har vi alltid en økt hvor de tillitsvalgte tar opp aktuelle saker medlemmene og klubben er opptatt av. Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder tar med seg aktuelle saker videre til de fora som er naturlig.

Kurs / samlinger regi av Utdanningsforbundet Grimstad

Utdanningsforbundet Grimstad har i perioden hatt følgende kurs og samlinger for arbeidsplassstillitsvalgte.

Dato	Tema	Målgruppe
2024		
26.4	Fellesopplæring i SFS 2213 ledere og tillitsvalgte, sammen med arbeidsgiver	ATV KS skole og ledere
27.5	Aktuelt fra Utdanningsforbundet, Tariff, Aktuelt fra Grimstad kommune, Orienteringer, Organisasjonsgjennomgang, Arbeidsmiljøutvalget og administrasjonsutvalget, Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad, Orienteringer, Aktuelt fra klubbene, Årshjul for tillitsvalgte- fokussaker, Innspill til saker til lokallagsstyret, Oppfølging av årsmøtesaker, Lokale forhandlinger- prosess i lokallaget	Alle ATV
26.9	TV1 Grunnopplæring i avtaleverk Tillitsvalgt- og klubbarbeid	Nye tillitsvalgte
13.11	Aktuelt fra Utdanningsforbundet, Aktuelt fra Grimstad kommune, Orienteringer, Budsjett 2025, Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad, Orienteringer, Aktuelt fra klubbene, Klubbarbeid og årshjul for tillitsvalgte, Avvik, Årsmøte 2025, Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad	Alle ATV

11.12	Aktuelt fra Utdanningsforbundet, Aktuelt fra Grimstad kommune, Orienteringer, Budsjett 2025- status, Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad, Orienteringer, Aktuelt fra klubbene, Kursplan for våren 2025, Årsmøte 2025	Alle ATV
Dato	Tema	Målgruppe
2025		
22.1	Aktuelt fra Utdanningsforbundet, Aktuelt fra Grimstad kommune, Orienteringer, Budsjett 2025- vedtak for oppvekstsektoren, Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad, Orienteringer, Aktuelt fra klubbene, Årsmøte 2025, Tillitsvalgt +- gjennomgang av verktøy, Tilsetninger, Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad, Avvik	Alle ATV
12.3	Aktuelt fra Utdanningsforbundet, Aktuelt fra Grimstad kommune, Orienteringer, Budsjett 2025- vedtak for oppvekstsektoren, status, Presentasjon av nye tjenesteledere oppvekst, Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad, Orienteringer, Aktuelt fra klubbene, Tillitsvalgt +, Avvik, vold og trusler, Hovedavtalen, tariffavtaler og særavtaler	Alle ATV

I tillegg til lokale kurs har både lokallagsleder, hovedtillitsvalgt og tillitsvalgte deltatt på kurs og samlinger i regi av Utdanningsforbundet Agder og Utdanningsforbundet sentralt.



Ledermedlemmer, lederstruktur og lønnsnivå

Vi prøver kontinuerlig å ivareta våre ledermedlemmer. Utdanningsforbundet arbeider for økte ressurser til oppvekstsektoren. Vi er tydelige på at ledere må sikres tid til pedagogisk ledelse, og at de får mest mulig tilstedeværelse på arbeidsplassen. Videre arbeider vi for gode lønns- og arbeidsforhold for ledere, og at lederes perspektiv ivaretas i pågående prosesser. Vi har også jevnlig fokus på at tillitsvalgte sørger for at ledere ivaretas i klubbfellesskapet på arbeidsplassen.

Vi vil at ledere opplever Utdanningsforbundet som det selvsagte fagforeningsvalget. Vi har i styret satt fokus på dette. Vi opplever at vi har et godt samarbeid med våre ledermedlemmer, og vi får gode tilbakemeldinger på jobben Utdanningsforbundet gjør.

Vi har hatt fokus på at våre ledere står i et voldsomt arbeidspress. Utdanningsforbundet har over flere år forsøkt å løfte sak om lønnsnivå for ledere i oppvekst i Grimstad kommune. Dette har vi tatt opp i møter med ulike kommunedirektører, kommunalsjefer oppvekst, HR, i forhandlingsmøter og i møter med politikere. Vi er også tydelige i våre [protokolltilførseler til forhandlingene i kapittel 3 og 5](#). I forbindelse med lokale forhandlinger og organisasjonsgjennomgangen har Utdanningsforbundet forsøkt å løfte saken nok en gang.

Det har vært en stor prosess rundt organisasjonsgjennomgang i Grimstad kommune helt siden januar 2023. Utdanningsforbundet har deltatt i ulike utredningsgrupper. Det ble vedtatt ny lederstruktur, med kommunalsjefer, tjenesteledere, virksomhetsledere (enhetsledere) og avdelingsledere. Utdanningsforbundet har ved mange anledninger etterlyst hvor mye en eventuelt ny organisering vil koste, uten at vi foreløpig har fått svar. Vi har ved flere anledninger vært tydelige på at det i alle omstillinger bør legges til grunn hvilke rammer man har, slik at det faktisk blir mulig å gjennomføre. Ledelse koster, og vi har vært bekymret for at vi må kutte midler til bemanning ute på enhetene. Kommunalt foreldreutvalg, samarbeidsutvalg, tillitsvalgte, ledere og ansatte har over flere år vært tydelige på at vi bør øke grunnbemanningen «på gulvet» i oppvekstsektoren. På årsmøtet vårt i fjor vedtok vi en resolusjon som omhandlet at det er uforsvarlig å innføre nye lederstillinger i en situasjon hvor enhetene melder om så trange rammer at man ikke klarer å drive forsvarlig og i henhold til lovverket. Vi har etterlyst evaluering av prosessen og bedt om en kostnadsoversikt.

Utdanningsforbundet har også blitt lovet at vi skal rette opp i stor skjevhet i lønn for ledere i oppvekstsektoren. Da vi skulle forhandle lønn for avdelingsledere skole og SFO ledere fikk vi et resultat som vi er skuffet over, spesielt for avdelingsleder skole. Lederlønn på alle nivåer i oppvekstsektoren i Grimstad ligger langt under flere av nabokommunene. Arbeidsgiver mener at vi ikke har økonomi til å rette opp alt nå. Vårt svar har vært at vi i over to år har sagt at det må settes av midler når man skal foreta slike endringer. Her har vi ikke blitt hørt, på tross av at vi har tatt det opp i mange fora.

Her er Utdanningsforbundet sine ensidige protokolltilførseler fra forhandlingene:

- Utdanningsforbundet Grimstad setter pris på at vi har fått til felles protokolltilførseler når det gjelder lederlønn i oppvekstsektoren. Vi har lenge etterlyst et system hvor lønn for denne gruppen settes på bakgrunn av forklarlige og forutsigbare kriterier, og ser frem til videre møter med arbeidsgiver for å se på dette.
- Utdanningsforbundet Grimstad ønsket sak om organisasjonsgjennomgang velkommen for å endelig kunne lande en riktig og forutsigbar lederlønn. Derimot har Utdanningsforbundet vært kritiske til slike endringer uten at det tilføres friske midler. Vi har gjennom hele prosessen vært tydelige på at økning av ledelse vil koste. Vi mener det er synd at vi i ikke har økonomisk rom for å foreta alle lønnsjusteringer i disse forhandlingene. Avdelingsledere får nå fullt PØFI ansvar, og vi mener at dette bør gjenspeiles i lønn.
- Under forhandlingene argumenterte arbeidsgiver med at avdelingslederlønn i Grimstad vil ligge under kommuner som har unntatt ledere fra AML § 10, og som har større lederspenn. Ut ifra våre opplysninger har ikke kommunene som ble nevnt i forhandlingene tatt med disse kriteriene når de satte avdelingslederlønn.
- Flere av våre fagledere tjener mindre enn de er satt til å lede. Utdanningsforbundet er bekymret for at dette medfører at vi mister god kompetanse, og vi etterlyser tiltak for å rekruttere og beholde denne gruppen. De som kommer nyutdannet inn i skolen i dag er ofte lektor og lektor med tillegg. Etter de sentrale forhandlingene er garantilønn for lektor med tilleggsutdanning med full ansiennitet på kr. 778 000. Om man da har en funksjon i tillegg, vil lønnen fort passere 800 000. Etter vårt syn blir snittlønn for avdelingsledere i Grimstad altfor lavt, og vi er bekymret for hva konsekvensene dette vil ha for å rekruttere og beholde denne gruppen i Grimstad.

Vi oppfordret arbeidsgiver til å gå med på å utarbeide felles protokolltilførseler i disse forhandlingene, og det er positivt at partene har gjort det. Vi er enige om at vi sammen må se på utjevning av lønnsforskjeller, og at vi må drøfte kriterier og eventuelle nivåer for de ulike stillingene i god tid for de lokale lønnsforhandlingene. Vi har blitt innkalt til drøftingsmøte 26. mars for å se videre på denne saken.

Prioriterte saker for Utdanningsforbundet Grimstad i årsmøteperioden

Politisk:

Vi har hatt møter med mange av de politiske partiene, og vi stiller som tilhørere i oppvekst- og utdanningsutvalget. Utdanningsforbundet Grimstad stiller så godt vi kan på ulike politiske møter. Vi er tydelige på organisasjonens politikk og forsøker å orientere de folkevalgte om saker medlemmene våre er opptatte av. Hovedutfordringen vi tar opp i disse møtene er ressursmangelen i oppvekstsektoren.

Hovedfokusområder/Årsmøtesaker:

- * Veiledning av nyutdannede
- * Økte ressurser for oppvekstsektoren
- * Rett til rådgiver på egen skole for deltakere i voksenopplæring
- * Rett til kontaktlærer for deltakere i voksenopplæring
- * Oppfølging av budsjettvedtak
- * Økt bemanning

Resolusjoner:

- * Det er uforsvarlig å bruke knappe ressurser i oppvekstsektoren til oppretting av nye lederstillinger
- * Det er krise! Vi er sterkt bekymret! Svaret er penger og økt bemanning!
- * Økt bemanning i barnehagen hele barnehagedagen

Vi har utarbeidet egen [plan for retningslinjer for arbeidet i perioden](#), og det er denne som danner grunnlag for årsmeldingen.

Lærerrollen og laget rundt barnehagebarn og elever:

Et av punktene lokallagene skal følge opp er å legge til rette for at lærere, ledere og andre yrkesgrupper samtaler om hvordan oppgaver og ansvar skal fordeles. Dette tar vi opp i skoling av ATV og medlemmer. Vi har fokus på regelverk i nyhetsbrev og klubbmøter, og egne eposter sendes til medlemsgrupper hvor de oppfordres om å ha fokus på dette. I fellesskolering av ledere og tillitsvalgte vil dette bli tema.

Vi arbeider for at lærerne får et tilgjengelig støttesystem, med tilstrekkelig bemanning og kompetanse, for å kunne ivareta sitt ansvar overfor barn, unge og voksne. Dette er noe vi har fokus på i alt vi gjør, og noe vi spesielt tydeliggjør i budsjettprosessene. Vi tar det opp i møter med administrasjon og politikere, og vi har også hatt egne medieoppslag i perioden. Les her [Har vi virkelig råd til å la være å satse på barn og unge i Grimstad?](#)

Utdanningsforbundet har i flere år arrangert fellesskolering for ledere og tillitsvalgte i SFS 2213, arbeidstidsavtalen for skolen. Vi har inntrykk av at ledere og tillitsvalgte jobber godt sammen for å sikre gode lokale arbeidstidsordninger. For øvrig ser vi dessverre at avtaleverket brytes fordi de økonomiske rammene stadig strammes inn. Vi er tydelige overfor våre tillitsvalgte og medlemmer om at avtaleverket skal holdes, og vi oppfordrer alle til å slutte med gratisarbeid. Vi må derfor fortsette vårt arbeid med å bevisstgjøre våre medlemmer og sørge for at man får økt kompetansen når det gjelder avtaleverk.

Vi må også følge opp SFS 2213 protokollen, hvor det står at partene skal ha en gjennomgang av

hvilke arbeidsoppgaver lærerprofesjonen har ansvar for og hvilke oppgaver som bør utføres av andre ansatte i skolen. Vi tar dette inn som eget punkt i forberedelsen til fellesskolering og i eget skolering av ATV. Vi venter også på at det utarbeides eget opplegg fra sentralledet som vi skal følge opp lokalt.

For øvrig etterlyser vi fellesskolering i avtaleverk for ledere/arbeidsgivere og tillitsvalgte, og har fått lovnader om at dette skal gjennomføres.

Vi arbeider også for at vi lokalt skal se på barnehagelærernes oppgaver. Utdanningsforbundet har hatt stadig fokus på dette i prosessen rundt organisasjonsendringen, hvor vi blant annet har etterlyst tydelige stillingsbeskrivelser i barnehage. Vi har tatt dette opp i møter med våre medlemmer i barnehage, og har hatt det som tema på møte med kommunalsjef.

Vi har hatt fokus på at HMS gruppene på arbeidsplassene fungerer etter formålet. Det er viktig å styrke det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet for lærere. Gjennom perioden har vi hatt et godt og jevnlig samarbeid med HVO og HMS rådgiver. Det er fortsatt et arbeid rundt fokus på vold- og trusler i oppvekstsektoren. Vi har også etterlyst egne retningslinjer for hvordan vi skal håndtere vold og trusler i barnehage og skole. Utdanningsforbundet har vært tydelige på at alle skal føle seg trygge på jobb, og vi ser alvorlig på at ansatte opplever vold og trusler på arbeidsplassen. Vi er bekymret for økning i antall meldinger, og samtidig tror vi dessverre at mange ikke melder ifra. Vi arbeider også for å sørge for at lærere får innsyn i og kan legge frem kontradiksjon i klagesaker.

Utdanningsforbundet har jevnlig skolering av tillitsvalgte gjennom tillitsvalgtoppplæring.

Utdanningsforbundet jobber for å verne om det profesjonelle handlingsrommet og øke bevisstheten om læreprofesjonens etiske plattform.

Styret har også hatt fokus på å arbeide for økt minstenorm for lærertetthet. Vi har hatt mediasaker om minstenorm for lærertetthet og pedagognorm i barnehagen. Vi oppfordrer ledere og ATV til å være tydelige i rapportering om avvik.

Vi forsøker så godt det lar seg gjøre å skape arenaer for dialog med lokalpolitikere, og jobbe for å få gjennomslag for Utdanningsforbundets politikk. Vi har møter med partiene, følger politiske møter, deltar på folkevalgtoppplæring, deltar i politiske utvalg, og gir innspill til partiprogram og i ulike saker som gjelder oppvekst. Vi har også etterspurt egne temamøter om oppvekst for kommunestyret.

Utdanningsforbundet har over flere år oppfordret klubbene våre til å sende uttalelser til budsjettet, og det har kommet mange innspill fra oppvekstsektoren. Dette er viktig, og vi ser at politikerne leser innspill som sendes. [Her har vi samlet alle innspill.](#)

Vi har i lang tid etterlyst mer langsiktige planer for barnehage og skole i Grimstad. Utdanningsforbundet har deltatt i arbeidet med blant annet forebyggende plan. Dessverre er det så trange økonomiske rammer i oppvekstsektoren at det er lite rom for å gjennomføre mange av de gode tiltakene som har blitt jobbet frem.

Vi er glade for at partiene reverserte flere av kommunedirektørens kutt innen oppvekstsektoren i sine alternative budsjettforslag. Samarbeidspartiernes budsjett har nå blitt vedtatt.

Utdanningsforbundet vil arbeide videre for å synliggjøre at vi trenger en tydeligere satsning på tidlig innsats, og at vi trenger økt bemanning og mer ressurser. Budsjettet som er vedtatt for oppvekstsektoren blir krevende grunnet svært trange økonomiske rammer. Les [styrets høringsuttalelse til budsjett 2025](#).

Utdanningsforbundet har ved flere anledninger etterlyst et større fokus på kvalitetssystem, varslingsrutiner og avvikshåndtering i vår sektor. Over flere år har Utdanningsforbundet hatt fokus på avviksmeldinger på kurs med tillitsvalgte. Det er viktig at man bruker avvikssystemene som er på arbeidsplassen, uavhengig om man jobber i kommunalt, fylkeskommunalt eller privat område. Vi har også i eposter og nyhetsbrev til våre medlemmer understreket dette. Utdanningsforbundet jobber med å få belyst hvor viktig det er å få frem avvik i alle fora vi kan, arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget, oppvekst- og utdanningsutvalget osv. På bakgrunn av trykk fra Utdanningsforbundet rundt denne saken har det blitt fast rutine i kommunen at politikere får informasjon om avvik.

I den utfordrende situasjonen vi står overfor har Utdanningsforbundet vært tydelige på at det bør tilstrebes å få mer fokus og åpenhet rundt meldinger både på HMS avvik, kvalitetsavvik og administrative avvik. Det er viktig at vi sammen får frem og følger opp konsekvenser av vedtak som gjøres politisk. Vi har oppfordret politikere om å be om å få jevnlig oppdateringer om dette i de ulike politiske utvalgene. Gjennom arbeid i AMU og administrasjonsutvalget har vi fått gjennomslag for dette.

Utdanningsforbundet har etterlyst gode mentor- og veilederordninger for nyutdannede. Det er flott at arbeidsgiver har satt i gang en skolering/nettverk i kommunen i denne saken.

Vi har også fått gjennomslag for egne temasaker i administrasjonsutvalget, blant annet rekruttere og beholde. Utdanningsforbundet har etterlyst orientering om livsfasepolitikk i kommunen i administrasjonsutvalget. Det ble utarbeidet en plan i 2015, men vi ser nok at denne nok er lite brukt. Vedtaket i utvalget ble at planen skal revideres og at det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal arbeide videre. Utdanningsforbundet arbeider for et livsfasetilpasset arbeidsliv som ivaretar en balanse mellom yrkesliv, familieliv og fritid i de ulike fasene i livet. Dette krever personalpolitikk som gir rom for tilpasninger til den enkelte arbeidstaker.

En fremtidsrettet tariffpolitikk:

Lokallagsstyret har fokus på å følge opp organisasjonens lønnspolitikk hele året. Vi har fokus på lønn i skolering og i fellesmøter med tillitsvalgte og ledere. Vi har lønn som tema på klubbmøtebesøk. Lokallagsstyret sender egne saker til arbeidsgiver, og stiller i møter hvor lønn er tema.

Vi arbeider for å sikre gode prosesser før og etter lokale forhandlinger. Vi informerer medlemmer både i forkant og etterkant, informasjon legges ut på Facebooksiden og nettsiden vår. Klubbene og medlemmer får mulighet til å komme med innspill, som gir videre mandat til forhandlingsutvalget. I forhandlingene jobber vi selvsagt for prosenttillegg, men ser dessverre at arbeidsgiver ofte legger opp til kronetillegg. Vi er tydelige i forhandlingene at vi mener at uorganiserte får for stor del av andelen i lokale forhandlinger. Videre er vi tydelige i evaluering av lokale forhandlinger.

Utdanningsforbundet har i flere år deltatt i revideringer av lønnspolitisk plan i kommunen. Lønnspolitisk plan har sitt utgangspunkt i og er et viktig element i kommunens arbeidsgiverpolitikk. Den skal bidra til å utvikle, beholde og rekruttere kvalifisert personell. Målet må være å få en lønnspolitisk plan som er så tydelig og omforent som mulig. Planen bør implementeres godt i hele organisasjonen, for vi ser at den er lite kjent for mange. Vi ser at planen ikke følges godt nok opp i praksis flere steder.

I perioden har vi forhandlet lønn i kapittel 4, 3 og 5. Lokale forhandlinger er svært arbeidskrevende. Vi har sendt ut alt av informasjon om lønnsforhandlingene til våre medlemmer, for å sørge for at vi har en så god og åpen prosess som mulig. [Les om høstens lokale forhandlinger på vår nettside.](#) Vi har lenge vært bekymret for å rekruttere og beholde ledermedlemmer siden lederlønnen i Grimstad ligger langt under flere nabokommuner. Vi har tatt opp dette i møter med administrasjonen og med politikere.

Ved høstens lokale forhandlinger i kapittel 4 valgte forhandlingsutvalget å gå til brudd. Utdanningsforbundet Grimstad gikk til brudd i forhandlingene i kapittel 4. Utdanningsforbundet mente at den totale økonomiske uttellingen for forbundets medlemmer var for dårlig til å akseptere arbeidsgivers siste tilbud. Det er ikke med letthet at forhandlingsutvalget gikk til dette steget, men samtidig mente vi det var viktig at vi markerte uenigheten. Etter prosess sentralt fikk partene i Grimstad beskjed om å gjenoppta forhandlingene. Vi gjenopptok forhandlingene i slutten av februar. Vi fikk tilført noen få penger ekstra vi skulle forhandle på, men etter vår beregning manglet vi over kr 300 000. Her er Utdanningsforbundet sine ensidige protokolltilførseler fra forhandlingene:

- Utdanningsforbundet Grimstad er positive til at det er gitt et ansiennitetstillegg i forhandlingene på kr 4000 til de som har ansiennitet over 20 år.
- Utdanningsforbundet Grimstad mener at den totale økonomiske uttellingen for forbundets medlemmer i kapittel 4 er altfor lav, og kan føre til ytterligere utfordringer med å rekruttere og beholde pedagoger i Grimstad kommune.
- Utdanningsforbundet Grimstad har registrert at det gis tillegg på kompetanse som er av svært ulik størrelse, fra kr 3000 til kr 10 000. Vi etterlyser et tydelig og helhetlig system som brukes i alle sektorene.
- Utdanningsforbundet Grimstad mener at uorganiserte får en for stor andel av rammen, og at det er urimelig at det gis tillegg til uorganiserte som organisasjonene forhandler frem underveis.

Til dere som leser disse sakspapirene – bra jobbet! Om du vil være med i trekning av en skikkelig flott bag (gammel logo=retro) så klikk på lenken her:
<https://forms.office.com/e/kXCb9S2Va1>
Vi trekker tre vinnere på årsmøtet vårt 3. april 😊

Utdanningsforbundet har over flere år etterlyst egne kompetanseforhandlinger i Grimstad kommune, og det har vi heldigvis fått gjennomslag for. I kommunens lønnspolitiske plan er det



åpnet opp for at arbeidstakere kan søke lønn for fullført kompetansegivende videreutdanning, i henhold til Hovedtariffavtalens kap. 4.2.4 og det som står i Grimstad kommune sin lønnspolitiske plan i kap. 5.5. Dette gjelder for alle fast ansatte i kapittel 4 - og kun for de som er organiserte. Lokallagsleder har sendt epost og sms til alle medlemmer om denne saken. [Les mer om saken her.](#)

Utdanningsforbundet jobbet for rett til etter- og videreutdanning. Vi deltar i revidering av lønnspolitisk plan, vi blir tatt med i prosessen i KFK (Kompetanse for kvalitet), og etterlyser kompetanseheving for barnehage. Vi er bekymret for at dårlig kommuneøkonomi setter begrensninger for etter- og videreutdanning.

I budsjettprosessen foreslo kommunedirektøren å fjerne 2,5 millioner til videreutdanning for lærere, og det ble dessverre vedtatt. Dette er svært bekymringsfullt, og vi har i møter med administrasjon og politikere tydeliggjort hvor viktig det er å sette av midler til kompetanseheving i oppvekstsektoren. Vi håper at politikerne ser viktigheten av dette, slik at det bevilges midler til videreutdanning i budsjettet for 2026. I alt av planverk vi har vedtatt er mange av tiltakene avhengig av at de ansatte får kompetanseheving, og da må det settes av midler og tid til dette.

Når det gjelder kompetanseheving for våre medlemmer i barnehage ser vi at det er få som får mulighet til å delta på etter- og videreutdanning. Her etterlyser vi en større satsning fra arbeidsgiver.

Vi har et behov for å bli enda bedre på å ivareta våre medlemmers lønnsmessige interesser også ved tilsettinger. Vi ser at det for våre grupper, med unntak av lederstillinger, ikke har eksistert noen tradisjon for å forhandle lønn ved tilsetting. Dette har vi tatt opp med både arbeidsgiver og våre tillitsvalgte ved flere anledninger. Tilsettinger er et fast tema på våre kurs med de tillitsvalgte.

En rekke av de enkeltsakene vi jobber med ellers berører medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. Vi har ved flere anledninger etterlyst fellesskolering av tillitsvalgte og ledere på dette området, for å få på plass gode rutiner og felles forståelse.

Videre forsøker vi å forplikte og utfordre arbeidsgiver på tiltak for å rekruttere og beholde lærere. Vi etterspør dette i møter med arbeidsgiver, og har fokus på temaet i møter med politikere.

Utdanningsforbundet etterlyste hvordan saken om KS debatthefte skulle behandles i GK, Vi har sendt innspill til politikerne, og tatt opp temaet i møter med politikere. Vi viser til regjeringens strategi for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket 2024-2030. Vi sender også inn vedtaket kommunestyret i Grimstad har spilt inn til KS i saken.

«Tid for de minste»:

Vi har fulgt opp aksjonen «Tid for de minste». I tillegg har vi jobbet aktiv i de foraene der det er mulig og snakket både med arbeidsgiver og politikere om viktigheten av fokus på dette. Vi har blant annet jobbet for at midlene som regjeringen avsatte til økt bemanning havner i barnehagene.

Vi har arbeidet for flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen, og for at norm for bemanning i barnehagen må gjelde i hele åpningstiden og ved fravær. Lokallagsstyret har levert høringsuttalelser til budsjett, sendt videre resolusjon fra årsmøtet i 2024, og har hatt mediesak om dette. Vi har tatt opp saken i møter med politikere, ledere og arbeidsgiver. Vi har sendt inn egen sak i AMU om bemanning. Vi har forsøkt å gjøre barnehageeier og politikere ansvarlige for bemanningsproblemer, og har oppfordret til å øke forutsigbarhet i vikarordning. Hele veien er vi tydelige på at dette er en minstenorm, altså det laveste nivået. Tilbakemeldinger fra ledere og ansatte er at grunnbemanningen må økes. Utdanningsforbundet etterlyser stadig større fokus på barnehage fra administrasjon og politikere.

Når det gjelder arbeid for en styrket styrerressurs har Utdanningsforbundet lenge arbeidet for dette. Vi har fulgt opp organisasjonsendringen, hvor arbeidsgiver ønsket å opprette avdelingsleder

for barnehage. Grunnet økonomi ble det bestemt at dette ikke skulle innføres allikevel. Utdanningsforbundet mener det er viktig at ledere i barnehage får lederstøtte. Og det er viktig å sørge for nok tid og riktig lønn.

Utdanningsforbundet har arbeidet for å synliggjøre at vi trenger økte ressurser til barnehagesektoren. Vi har oppfordret våre medlemmer til å føre avvik, for det er dessverre få avvik som meldes i sektoren. Mange av våre medlemmer melder om at stort arbeidspress og liten bemanning bidrar til at de ikke tar seg tid til å føre avvik.

Vi har etterlyst tiltak for å rekruttere og beholde barnehagelærere dette i møter med arbeidsgiver og politikere. I prosess rundt organisasjonsendring har Utdanningsforbundet vært svært tydelige på de ansattes vegne, og har heldigvis bidratt til at det har fått løsninger som skaper ro i organisasjonen. Samtidig er vi bekymret for lønnsnivået både for ledere og ansatte. I Grimstad ligger sikringsbestemmelsen for pedledere langt under andre kommuner, og i tillegg vil arbeidsgiver i utgangspunktet tilsette barnehagelærere ved nytilsettinger. Vi er bekymret når det gjelder å beholde og rekruttere i barnehagene,

Vi har forsøkt å følge opp Foreldreopprøret i barnehage. Vi har videresendt informasjon om dette til våre medlemmer.

Vi har også etterlyst Foreldreutvalg for barnehage (FUB) i kommunen, og vi håper at det kan jobbes med å få dette på plass igjen.

Kvalitetsutvikling på skolens premisser:

Vi har arbeidet med å støtte og videreutvikle partssamarbeidet med arbeidsgiver, ved å skape møteplasser mellom ledere og tillitsvalgte- både formelle og uformelle. Vi har blant annet invitert til felles middag for tillitsvalgte, ledere og lokallagsstyret. I vår skolering er vi opptatt av at de tillitsvalgte skal tilstrebe å få til et godt samarbeid med ledelsen, slik at de tillitsvalgte oppleves som gode samarbeidspartnere for ledere. Det har vært fokus på HMS gruppene ute på arbeidsplassene.

Vi har gode erfaringer med fellesskolering av ledere og tillitsvalgte, og etterspør dette ofte i møte med administrasjonen. Når det gjelder skole har vi nå en lang tradisjon for å ha fellesskolering i SFS 2213. Utdanningsforbundet og arbeidsgiver på kommunalt nivå holder dette kurset sammen, og vi mener dette er viktig for å legge til rette for gode prosesser ute på enhetene. Vi har fått lovnader om å ha fellesskolering i SFS 2201, arbeidstidsavtale for barnehage og SFO.

En viktig del av jobben er det politiske arbeidet, og å fronte organisasjonens politikk lokalt. Ved å delta i politiske utvalg påvirker vi saker som angår våre medlemmer.

Vi har forsøkt å følge opp arbeidet med å utvikle fleksible faglig-pedagogiske verktøy som kan brukes i klasserommet på premissene til lærere og elever. Det er positivt at mer lek i skolen har fått mer fokus. Vi har blant annet deltatt i prosjekt om helsefremmende barnehager og skoler i Grimstad. Det er viktig at erfaringer og kunnskap fra praksisfeltet kommer tydelig frem, og vi oppfordrer tillitsvalgte og ledere til å ha fokus på dette ute på enhetene.

Lokallagsstyret har i tillegg jobbet med å:

- arrangere medlemsmøter og aktiviteter som er aktuelle for alle medlemsgrupper

Vi har en [plan for medlemsvekst og medlemspleie](#), og plan for medlemsaktiviteter. Disse følger vi aktivt opp. Vi har fått inn mange gode forslag til medlemsaktiviteter fra medlemmene i vår julekalender, og disse følger lokallagsstyret opp.

- besøke medlemmene på de ulike arbeidsplassene

Vi har bedt alle klubber om å invitere oss på besøk, og vi har en plan for runder på arbeidsplassene. Vi sender egne eposter til medlemmer som ikke har tillitsvalgt og tilbyr oss å komme på besøk.

- rekruttere nye tillitsvalgte, og være behjelpelige med å etablere klubbstyrer på arbeidsplassene

Dette har vi kontinuerlig fokus på. Vi sender egne eposter til medlemmer som ikke har tillitsvalgt og tilbyr oss å komme på besøk, og vi forteller dem også viktigheten av å ha medbestemmelse via tillitsvalgssystemet. Vi har tillitsvalgte på de aller fleste arbeidsplassene, men ser at spesielt noen av arbeidsplassene på det private området fortsatt mangler tillitsvalgt. Dette er bekymringsfullt og medlemmene her kan være vanskelige å ivareta.

- jobbe aktivt med medlemsvekst og medlemspleie

Vi har utarbeidet egen plan for dette. Lokallagsleder og lokallagsstyret følger denne tett opp.

- sørge for at ledermedlemmer blir ivaretatt i organisasjonen, spesielt når det gjelder tilhørighet i klubben. Skape møteplasser for ledermedlemmer. Følge opp lederoffensiven

I skoleringen vår og på klubb-besøk er vi tydelige på at ledere har en naturlig tilhørighet i klubben. Vi har egne møter med ledermedlemmer, både på Teams og fysiske møter. Ledermedlemmer blir alltid invitert på egne møter med ATV, lokallagsstyret og arbeidsgruppen for pensjonister.

- gjøre nettsiden og Facebooksiden vår kjent for medlemmene og holde dem oppdatert om status på saker som arbeides med.

Lokallagsleder har lagt ned mye arbeid for å holde vår nettside oppdatert. Vi har også en egen Facebookside som en informasjonsside for våre medlemmer. Denne er åpen og alle kan følge den <https://www.facebook.com/udfgrimstad>. Vi har videreført vår julekalender med trekning av flotte premier hver dag i desember, både på Facebook og nettsiden vår. Vi fikk stort engasjement og mange gode tilbakemeldinger fra våre medlemmer. Videre har vi lagt opp til konkurranser der våre medlemmer kan delta i trekninger av logoeffekter, og man kan delta både via Facebook og via vår nettside ved å sende epost.

- samarbeide med de andre fagforeningene

Vi har et godt samarbeid med de andre fagforeningene og hovedtillitsvalgte i kommunen.

Arbeidsgiver forholder seg ofte til hovedsammenslutningene, og da er det viktig at vi får diskutert sakene godt før noen skal i prosesser og representere flere. Vi har i denne perioden stått sterke og tydelige i noen saker, som har ført til bedre prosesser både imellom fagforeningene og i forhold til arbeidsgiver. Gjennom året deltar hovedtillitsvalgt i arbeidsgrupper og styringsgrupper med ulike mandater. Her tar vi ansvar for at viktige saker og våre medlemmers interesser blir ivaretatt i størst mulig grad. I mange saker tar Utdanningsforbundet initiativ til felles henvendelser/uttalelser.

- fortsette med å oppfordre klubbene til å sende saker til lokallagsstyret

Vi skriver om dette i nyhetsbrev, sender epost til tillitsvalgte, sak på skolering for tillitsvalgte. Vi ber alle klubber om å sende oss referater fra klubbmøter. Vi deltar på klubbmøter, hvor vi minner våre medlemmer om å sende oss saker.

- samarbeide videre med arbeidsgruppe for pensjonistene, og sørge for å opprettholde aktiviteten/tilbudet for pensjonister i lokallaget

Vi har et godt samarbeid og har jevnlig møter. Lokallagsleder stiller på alle medlemsmøter for pensjonister og deltar på arbeidsgruppemøter. Lokallagsleder bidrar med mye hjelp med utsendelse av informasjon og administrerer påmeldinger til arrangementene.

- bruke media når aktuelle saker og situasjoner tilsier det

Mediesaker er en fast sak på styremøtene, hvor vi hver gang vurderer om og hvilke saker vi ønsker å synliggjøre. Vi har fått inn flere saker i GAT i perioden, og vi har fått gode tilbakemeldinger fra medlemmer.

- bistå medlemmer i personalsaker

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder bistår mange medlemmer i ulike personalsaker. Dette er ofte tidkrevende arbeid, men veldig viktig. Vi anbefaler ATV om å ta kontakt med oss når det oppstår personalsaker. Vi informerer om dette i nyhetsbrev, og ber medlemmer om å ta kontakt ved behov. Dette er også tema på klubbmøtebesøk.

- jobbe med å få til en tariffavtale med pensjonsavtale for medlemmer i private virksomheter

Vi har til enhver tid oversikt over hvilke arbeidsplasser i Grimstad som ikke har tariffavtaler. Denne oversikten sender vi til arbeidsgruppen på fylket som har ansvar for å koordinere arbeidet med dette i Agder. Vi har til tider mye arbeid med medlemmer som jobber på arbeidsplasser uten tariffavtale, og forsøker så godt vi kan å hjelpe dem. Dessverre ser vi ofte at mange av våre medlemmer slutter før vi får mulighet til å eventuell kreve en tariffavtale. Vi har samarbeid med Fagforbundet i dette arbeidet.

Lokallagsleder og nestleder har jobbet mye med utfordrende saker i noen private barnehager og skoler. Dette har vært svært tidkrevende, og vi ser her et stort behov for å informere våre medlemmer om deres rettigheter i arbeidsforholdet.

- etterspørre livsfasetiltak for alle ansatte

Vi har egen plan for dette i kommunen, men vi etterlyser en mer tydelig praksis. Etter at vi etterlyste denne saken i administrasjonsutvalget ble det vedtatt at planen skal revideres, og vi melder oss selvsagt til å delta i dette.

- arrangere medlemsmøte om pensjon for våre medlemmer. Øke bevisstheten rundt pensjon for alle medlemsgruppene

Fylkeslaget har overtatt denne skoleringen, og vi videreformidler informasjon til våre medlemmer om dette.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Årsmeldingen for Utdanningsforbundet Grimstad godkjennes.

2.2 Regnskap 2024

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:
Regnskap for 2024 godkjennes.

Årsregnskap 2024 Utdanningsforbundet Grimstad

Resultatregnskap
Balanse
Noter
Revisjonsberetning

Org.nr.: 994 842 153

RESULTATREGNSKAP

UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2024	2023
Kontingenter		526 450	541 724
Driftsinntekter		16 462	15 751
Sum driftsinntekter		542 912	557 475
Annen driftskostnad	1	623 784	638 635
Sum driftskostnader		623 784	638 635
Driftsresultat		-80 871	-81 160
FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Årsresultat	2	-80 871	-81 160
OVERFØRINGER			
Overført til annen fri egenkapital		-80 871	-81 160
Sum overføringer		-80 871	-81 160

BALANSE

UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

EIENDELER	Note	2024	2023
OMLØPSMIDLER			
FORDRINGER			
Andre kortsiktige fordringer		518	498
Sum fordringer		518	498
Bankinnskudd		275 833	329 755
Sum omløpsmidler		276 351	330 253
Sum eiendeler		276 351	330 253
EGENKAPITAL OG GJELD			
OPPTJENT EGENKAPITAL			
Fri egenkapital	2	30 741	111 612
Sum opptjent egenkapital		30 741	111 612
Sum egenkapital		30 741	111 612
GJELD			
KORTSIKTIG GJELD			
Leverandørgjeld		162 586	0
Annen kortsiktig gjeld		83 024	218 641
Sum kortsiktig gjeld		245 610	218 641
Sum gjeld		245 610	218 641
Sum egenkapital og gjeld		276 351	330 253

BALANSE

UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

Grimstad, den 2025

Styret i Utdanningsforbundet Grimstad

 **bank ID** SIGNERT 27.02.2025
Galteland, Anne Kirsten Lindgren
Anne Kirsten Lindgren Galteland
styreleder

 **bank ID** SIGNERT 27.02.2025
Svenningsen, Anna
Anna Svenningsen
nestleder

 **bank ID** SIGNERT 27.02.2025
Buflaten, Mia Helen
Mia Helen Buflaten
styremedlem

 **bank ID** SIGNERT 27.02.2025
Pedersen, Endre
Endre Pedersen
styremedlem

 **bank ID** SIGNERT 27.02.2025
Eriksen, Hilde
Hilde Eriksen
styremedlem

 **bank ID** SIGNERT 27.02.2025
Nakor, Sonia Netjaoui
Sonia Netjaoui Nakor
styremedlem

 **bank ID** SIGNERT 27.02.2025
Hakedal, Unni
Unni Hakedal
styremedlem

Utdanningsforbundet Grimstad

Noter til årsregnskapet for 2024

Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og NRS 8 - God regnskapsskikk for små foretak.

Note 1 Spesifikasjon av driftskostnader etter art

	2024	2023
Lønnsrelaterte kostnader	50 412	34 462
Gaver i arbeidsforhold	11 950	17 727
Frikjøp etter avtale	163 669	195 063
Kontorkostnader	56 731	10 820
Møte og reiseutgifter	323 001	361 729
Profileringsmateriell	18 021	18 834
Sum driftskostnader	623 784	638 635

Note 2 Egenkapital

	Annen egenkapital
Pr. 31.12.2023	111 612
Pr. 01.01.2024	111 612
Årets resultat	-80 871
Pr. 31.12.2024	30 741

Ausland & Bratli AS
Statsautorisert revisor

Ausland & Bratli AS
Kystveien 40
N-4841 Arendal
Telefon 40 00 17 78
Web aub.no

Til generalforsamlingen i Utdanningsforbundet Grimstad

Uavhengig revisors beretning

Konklusjon

Vi har revidert Utdanningsforbundet Grimstad sitt årsregnskap som viser et underskudd på kr 80 871. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2024, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2024 og av dets resultat og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene for revisjon av regnskap til mindre komplekse enheter (ISA for MKE). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet. Vi er uavhengige av organisasjonen slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen (styret) er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avviklet.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA for MKE, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

Ausland & Bratlid AS – Statsautorisert revisor

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:

<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Arendal, 3. mars 2025

Ausland & Bratlid AS



Yngvar Bratlid
statsautorisert revisor

RESULTATREGNSKAP - SPESIFISERT			
UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD			
		2024	2023
DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER			
Kontingenter		-526 450,19	-541 724,04
3290 Kontingentinntekter FY/LOK		-526 450,19	-541 724,04
Driftsinntekter		-16 462,00	-15 751,00
3990 Refusjon SPK-midler		-16 462,00	-15 751,00
Sum driftsinntekter		-542 912,19	-557 475,04
Annen driftskostnad		623 783,67	638 634,93
5017 Møtegodtgjøring uten feriepenger		16 000,00	0,00
5211 Fri telefon privat fordel, avg. pliktig		8 784,00	8 784,00
5212 Fri telefon øvrig		21 705,02	23 307,93
5213 Fri telefon - fellesfaktura, interimskon		-437,27	1 230,98
5231 Trekkpliktig reise		737,10	0,00
5400 Arbeidsgiveravgift		3 622,89	1 138,74
5992 Gaver i arbeidsforhold, fritt		11 950,00	17 727,00
6550 Datautstyr (pc, mobil, lpad mm)		47 697,00	0,00
6625 Service kontormaskiner		0,00	1 123,75
6630 Service/lisenser IKT		5 587,03	4 507,75
6740 Frikjøp tillitsvalgte etter avtale		163 668,89	195 063,00
6780 Honorar uten oppg. plikt		0,00	46 735,00
6840 Aviser, tidsskrifter m.v.		2 998,00	2 525,00
6940 Porto		0,00	2 114,90
7110 Bilgodtgjørelse - trekk og avgiftsfri		511,00	84,00
7112 Bilgodtgj. trekk og avgiftspliktig		172,48	23,52
7143 Andre reiseutgifter		326,50	117,00
7170 Leie kurslokale/møterom		7 400,00	2 000,00
7171 Bevertning ved møter		231 960,83	242 878,75
7172 Deltakeravgift møter/kurs		6 380,00	0,00
7190 Andre kurs/møte kostnader		17 655,00	15 858,00
7321 Profileringsmateriell		18 021,25	18 833,75
7422 Representasjon gaver		58 594,95	54 032,86
8171 Bankgebyr		449,00	549,00
Sum driftskostnader		623 783,67	638 634,93
Driftsresultat		80 871,48	81 159,89
FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Årsresultat		80 871,48	81 159,89
OVERFØRINGER			
UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD		SIDE 1	

RESULTATREGNSKAP - SPESIFISERT		
UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD		
	2024	2023
Overført til annen fri egenkapital	-80 871,48	-81 159,89
8962 Disponering årsresultat fri EK	-80 871,48	-81 159,89
Sum overføringer	-80 871,48	-81 159,89

BALANSE - SPESIFISERT		
UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD		
	2024	2023
OMLØPSMIDLER		
FORDRINGER		
Andre kortsiktige fordringer	518,00	498,00
1700 Forskuddsbetalte kostnader	518,00	498,00
Sum fordringer	518,00	498,00
Bankinnskudd	275 832,94	329 755,17
1920 Driftskonto 1	275 832,94	329 755,17
Sum omløpsmidler	276 350,94	330 253,17
Sum eiendeler	276 350,94	330 253,17
OPPTJENT EGENKAPITAL		
Fri egenkapital	-30 740,74	-111 612,22
2050 Fri egenkapital	-30 740,74	-111 612,22
Sum opptjent egenkapital	-30 740,74	-111 612,22
Sum egenkapital	-30 740,74	-111 612,22
KORTSIKTIG GJELD		
Leverandørgjeld	-162 586,00	0,00
2400 Leverandørgjeld	-162 586,00	0,00
Annen kortsiktig gjeld	-83 024,20	-218 640,95
1560 Fordring sentral organisasjonsdrift	-56 888,70	-14 747,96
2960 Påløpte kostnader	-26 135,50	-8 829,99
2983 Skyldig frikjøpsordninger lokallag	0,00	-195 063,00
Sum kortsiktig gjeld	-245 610,20	-218 640,95
Sum gjeld	-245 610,20	-218 640,95
Sum egenkapital og gjeld	-276 350,94	-330 253,17
UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD		
SIDE 1		

Sak 3 Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad for kommende årsmøteperiode



Utdanningsforbundets politikkdokument «Vi utdanner Norge 2024-2027» ble revidert og vedtatt på landsmøtet i 2023. Sentralstyret har tidligere vedtatt fire strategiske satsinger i uprioritert rekkefølge, og vi har inkludert disse punktene i vår plan:

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

Klikk på bildet for å laste ned dokumentet

Sentralstyret skal vedta strategisk plan for 2025-2026, og de ulike nivåene i organisasjonene må følge opp satsingsområdene fra høsten 2025. Det er det nye styret som skal utarbeide plan for retningslinjer for videre arbeid for perioden 2025-2026.

RETNINGSLINJER FOR ARBEIDET FOR UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD 2024 — 2025

Lokallagsstyret får fullmakt til å vektlegge arbeidsinnsatsen til de områder der det er størst behov til enhver tid.

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

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

I tillegg har vi tidligere fått innspill på viktige saker som vi viderefører i planen vår under hver av satsningene.

Lærerrollen og laget rundt barnehagebarn og elever

Strategisk satsing fra august 2024 til august 2025

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

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:

- legge til rette for at lærere, ledere og andre yrkesgrupper samtaler om hvordan oppgaver og ansvar skal fordeles

- arbeide for at lærerne får et tilgjengelig støttesystem, med tilstrekkelig bemanning og kompetanse, for å kunne ivareta sitt ansvar overfor barn, unge og voksne
- arbeide for fellesskolering i avtaleverk for ledere/arbeidsgivere og tillitsvalgte
- følge opp SFS 2213 protokollen, hvor det står at partene skal ha en gjennomgang av hvilke arbeidsoppgaver lærerprofesjonen har ansvar for og hvilke oppgaver som bør utføres av andre ansatte i skolen
- arbeide for at vi lokalt skal se på barnehagelærernes oppgaver
- styrke det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet for lærere
- skolere tillitsvalgte gjennom tillitsvalgtopplæring
- verne om det profesjonelle handlingsrommet og øke bevisstheten om læreprofesjonens etiske plattform
- arbeide for økt lærertetthet
- skape arenaer for dialog med lokalpolitikere, og jobbe for å få gjennomslag for Utdanningsforbundets politikk
- jobbe for at avvik meldes for å synliggjøre sektorens utfordringer for/til politikerne
- arbeide for gode lokale arbeidstidsordninger
- ansvarliggjøre arbeidsgiver for å forebygge vold, trusler og mobbing av lærere
- jobbe tett opp mot politikere og kommunens ledere for å fremme viktigheten av at oppvekst har forsvarlige budsjett som reflekterer det behovet som enhetene melder om for å skape handlingsrom for god pedagogisk drift
- jobbe for å sikre ledere tilstrekkelig tid til pedagogisk ledelse. Ledelsen må være tilgjengelig på arbeidsplassen og ha nok tid til å drive med kjerneoppgaver som pedagogisk utvikling, barn/elev- og personalarbeid og drift
- jobbe for at barnehagen/skolen og lærernes status økes, og at barnehagen/skolen og lærerne kommer i posisjon til å utføre samfunnsoppdraget de har, med å jobbe systematisk og målrettet for barnas/elevenes utvikling for å bli gode samfunnsborgere
- sikre at medlemmer skolerer i bruken av kvalitetssystem, varslingsrutiner og avvikshåndtering
- arbeide for at arbeidsgiver sikrer gode mentor- og veilederordninger
- ha fokus på tilsyn og kvalitet i barnehage og skole. Følge opp og etterspørre allerede utførte tilsyn

En fremtidsrettet tariffpolitikk

Strategisk satsing fra august 2024 til august 2025

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

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- ha en tydelig lønnspolitisk offensiv for lærere
- aktivt påvirke behandlingen av KS-debattheft
- forplikte og utfordre arbeidsgiver på tiltak for å rekruttere og beholde lærere
- sikre gode prosesser før og etter lokale forhandlinger
- følge opp organisasjonens lønnspolitikk hele året

- arbeide for at relevant kompetanse og utdanning skal gi lønnsmessig uttelling for alle medlemsgrupper
- jobbe for rett til etter- og videreutdanning

Tid for de minste

Strategisk satsing fra august 2024 til august 2025

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

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- arbeide for flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen. Norm for bemanning i barnehagen må gjelde i hele åpningstiden og ved fravær
- arbeide for en styrket styrerressurs
- drive påvirkningsarbeid og opplysningsarbeid mot politikere. Synliggjøre bemanningsutfordringer og behov for økt styrerressurs, samtidig som de positive følgene av bedret bemanning løftes frem
- ansvarliggjøre barnehageeier og kreve at det settes inn tiltak når barnehagens bemanning ikke er tilstrekkelig
- etterlyse tiltak for å rekruttere og beholde barnehagelærere
- arbeide for økte ressurser til barnehagesektoren som bedrer bemanningssituasjonen
- følge opp Foreldreopprøret i barnehage
- etterlyse FUB i Grimstad kommune

Kvalitetsutvikling på skolens premisser

Strategisk satsing fra august 2024 til august 2025

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

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- støtte lærere og tillitsvalgte i å utnytte formelle og uformelle former for samarbeid og dialog med sine ledere og kommuner/fylkeskommuner om å finne frem til samhandlingsformer som skaper tillit
- være pådrivere i arbeidet med å utvikle fleksible faglig-pedagogiske verktøy som kan bli brukt i klasserommet på premissene til lærere og elever
- synliggjøre og konkretisere alternativ til dagens system

Lokallagsstyret ønsker i tillegg å jobbe med å:
- arrangere medlemsmøter og aktiviteter som er aktuelle for alle medlemsgrupper
- besøke medlemmene på de ulike arbeidsplassene

- rekruttere nye tillitsvalgte, og være behjelpelige med å etablere klubbstyrer på arbeidsplassene
- jobbe aktivt med medlemsvekst og medlemspleie
- sørge for at ledermedlemmer blir ivaretatt i organisasjonen, spesielt når det gjelder tilhørighet i klubben. Skape møteplasser for ledermedlemmer. Følge opp lederoffensiven
- gjøre nettsiden og Facebooksiden vår kjent for medlemmene og holde dem oppdatert om status på saker som arbeides med
- samarbeide med de andre fagforeningene
- holde møter i Unio
- samarbeide med FUB, KFU og andre aktuelle aktører ved behov
- fortsette med å oppfordre klubbene til å sende saker til lokallagsstyret
- samarbeide videre med arbeidsgruppe for pensjonistene, og sørge for å opprettholde aktiviteten/tilbudet for pensjonister i lokallaget
- bruke media når aktuelle saker og situasjoner tilsier det
- bistå medlemmer i personalsaker
- jobbe med å få til en tariffavtale med pensjonsavtale for medlemmer i private virksomheter
- etterspørre livsfasetiltak for alle ansatte
- arrangere medlemsmøte om pensjon for våre medlemmer. Øke bevisstheten rundt pensjon for alle medlemsgruppene

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Det nye styret oppfordres til å arbeide videre med plan for retningslinjer for videre arbeid og tar innspillene som kommer fra årsmøtet, medlemmer, klubber og det sittende styret med i utarbeidelse av en ny plan for 2025 – 2026. Det er mulig å komme med innspill helt frem til utgangen av august 2025. Det nye styret tar med seg satsningsområdene som sentralstyret vedtar i vår ved utarbeidelsen av ny lokal plan.

Foreldre og lærere er sterkt bekymret for kutt i skolene

Kommunalt foreldreutvalg og Utdanningsforbundet Grimstad uttrykker sterk bekymring for konsekvensene av kuttene i oppvekst som foreslås i budsjettforslaget for 2025. Forslagene rammer mange av de mest sårbare elevene i Grimstad kommune, og kan bidra til økt utenforskap. Dette vil ikke bare ha alvorlige konsekvenser for elevene her og nå, men også føre til svært økte kostnader for kommunen på lang sikt.

Utfordrende kommuneøkonomi fører til en svært vanskelig situasjon for administrasjon og politikere når budsjettene skal lages. Vi mener likevel at det er helt nødvendig for samfunnet at vi tar oss råd til å sikre grunnleggende velferdstjenester og kvalitet i skolene. Prioriteringer må gjøres med hensyn til konsekvensene for barn og unge.

Grimstad driver billigere enn sammenlignbare kommuner allerede før de foreslåtte kuttene. Vi utarbeider flotte planer om forebygging og laget rundt barnet, men det blir dessverre mye ord og lite handling når det ikke bevilges midler til å følge dette opp.

Videre vil kutt i skolebudsjettet også ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøet i skolene. Dette vil føre til økt arbeidsbelastning og vil svekke kvaliteten på undervisningen.

Kommunalt foreldreutvalg og Utdanningsforbundet Grimstad oppfordrer kommunen til å skjerme tiltak som er avgjørende for elevenes mestring og trivsel. Det er nødvendig å tenke helhetlig og langsiktig for å sikre et bærekraftig og inkluderende skolesystem. Tidlig innsats er en investering i fremtiden. Det er viktig å bevare tiltak som sikrer at alle elever får muligheten til å lykkes i skolen.

Ikke alltid bemanning er nøkkelen til alt, sier kommunalsjefen

- Problemet er at arbeidsgiver ikke kan basere seg på dugnad i Grimstadskolen!

Ansatte i skolen skal igjen brette opp ermene og gi det lille ekstra i arbeidet vårt. Lokallagsstyret og tillitsvalgte i Utdanningsforbundet Grimstad ser oss nødt til å si at nå er det ikke mer å brette opp – kapasiteten til å gi det lille ekstra er borte.

Arbeidsmengden og forventninger til skolen øker, og samtidig ser vi at det vedtas innsparings tiltak og skoler må nedbemanne. Mange opplever stor slitasje av at det stadig kommer flere og flere arbeidsoppgaver inn i skolen uten at noen oppgaver blir tatt bort.

Sparettiltak, med to karensdager før man kan sette inn vikar ved fravær og reduserte budsjetter betyr nå at elevene våre ikke får det de har krav på. Hadde det bare vært for en dag eller to, men nå har det etter det vi forstår blitt «den nye normalen». Klasser slås sammen, lærere som løper mellom flere klasserom for å undervise, elever som får ikke spesialundervisning eller tilpasset opplæring, svømmeopplæring som ikke blir gjennomført pga bemanning, intensive lesekurs som er tatt bort eller blir avlyst, elever som ikke mestrer matteoppgavene og som ikke får hjelp, kompetansemål i fag som ikke blir gjennomført eller oppfylt pga økonomi. Er det dette nivået Grimstadskolen skal være på? For å få det helt på det rene – vi har et lovverk som er helt klar på hva vi skal levere, det er ikke noe vi finner på selv!

Å stå i dette over tid er svært belastende. Ansatte holder på å dukke under, folk kommer syke på jobb fordi de vet at det ofte ikke er nok bemanning. Folk vil slutte i jobbene sine, og flere har allerede sagt opp. Og dette skjer daglig. De ansatte lurer på om alle avviksmeldingene de sender inn blir lest? Og høringsuttalelsene til budsjettet fra kommunalt foreldreutvalg, samarbeidsutvalg og organisasjonene er jo tydelige på at alle parter er bekymret for situasjonen.

Vi leste med vantro at kommunalsjefen oppfordret til dugnadsarbeid i skolen og vi trodde knapt det vi leste. Vi gjør vårt ytterste for at skolehverdagen skal gå rundt for elever og voksne, men dugnadsarbeid hører ikke hjemme i yrkeslivet. Dugnad driver vi med på fritiden, ikke i jobbsammenheng.

I avisinnlegget sier arbeidsgiver: «barn og unge er fremtiden, det er kjempeviktig, men det er ikke alltid bemanning er nøkkelen til alt». Men hva er så nøkkelen? Hvorfor hører dere ikke med oss før dere konkluderer? Vi som jobber i skolen og kjenner til utfordringene vet at nok lærere og miljøarbeidere til å ivareta hver enkelt elev på en god og forsvarlig måte er en forutsetning for å kunne lykkes. Vi må unngå at barn og unge faller ut av skolen, unngå at de opplever å mislykkes, eller til syvende og sist faller ut av videregående skole og ikke kommer inn i arbeidslivet. For arbeidsgiver snakker jo om å redusere utgifter, gjør de ikke?

Vi ber om flere ressurser inn i skolen slik at vi kan få flest mulig gjennom skoleløpet og ut i arbeidslivet som gangs menneske, og levere det som faktisk er lovbestemt og forventet av oss, - uten gratisarbeid!

På vegne av lokallagsstyret og tillitsvalgte



Sak 4 Justert budsjett 2025 og budsjett 2026

Konto	Budsjettposter	Justert 2025	Budsjett 2026
	Inntekter		
3290	Kontingentinntekter FY/LOK	-kr 530 834	-kr 530 834
3990	Refusjon SPK midler	-kr 15 000	-kr 15 000
	Sum driftsinntekter	-kr 545 834	-kr 545 834
	Kostnader		
5017	Møtegodtgjøring uten feriepenger	kr 43 000	kr 43 000
5211	Fri telefon privat, fordel, avg.pliktig	kr 10 000	kr 10 000
5212	Fri telefon øvrig	kr 25 000	kr 25 000
5213	Fri telefon - fellesfaktura, interimskon	kr 1 000	kr 1 000
5400	Arbeidsgiveravgift	kr 6 000	kr 6 000
5992	Gaver i arbeidsforhold - fritt	kr 2 000	kr 2 000
	Sum lønnskostnader	kr 87 000	kr 87 000
6540	Inventar/innkjøp	kr 2 000	kr 2 000
6550	Datautstyr	kr -	kr 25 000
6630	Service/lisenser IKT	kr 6 000	
6740	Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	kr 130 000	kr 120 000
6780	Honorar uten oppgaveplikt	kr 30 000	kr 20 000
6800	Kontorrekvisita	kr 2 000	kr 2 000
6840	Aviser, tidsskrifter m.v.	kr 3 500	kr 3 500
6940	Porto	kr 500	kr 500
	Sum kontorhold mm	kr 174 000	kr 173 000
7110	Bilgodtgjøring- trekk- og avgiftsfri	kr 5 000	kr 5 000
7112	Bilgodtgjøring- trekk- og avgiftspliktig	kr 500	kr 500
7143	Andre reiseutgifter	kr 1 000	kr 1 000
7170	Leie kurslokale/møterom	kr 10 000	kr 10 000
7171	Bevertning ved møter	kr 230 000	kr 200 000
7172	Deltakeravgift møter/kurs	kr 10 000	kr 10 000
7190	Andre kurs/møte kostnader	kr 25 000	kr 25 000
7321	Profileringsmateriell	kr 20 000	kr 20 000
7422	Representasjon gaver	kr 65 000	kr 65 000
	Sum reise mm	kr 366 500	kr 336 500
	Driftsresultat	kr 81 666	kr 50 666
	Årsresultat	kr 81 666	kr 50 666

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak: *Det fremlagte budsjettet godkjennes. Årsmøtet gir styret fullmakt til å justere budsjettet underveis innenfor rammene.*

Sak 5 Saker

5.1. Bemanning i skolene og kontaktlærers arbeidsoppgaver

Forslagsstiller: Klubben ved Landvik skole

Bakgrunn for saken: Utdanningsforbundet på Landvik skole er bekymret for utviklingen i skolen når det nå skal spares inn ytterligere, og det forespeiles enda flere nedskjæringer av ansatte på arbeidsplassene. Nedskjæringene er allerede i gang, da det ikke settes inn vikarer i sykemeldinger som gjerne er langtids. Flere skoler bryter allerede lærernormen. Vi klarer ikke å oppfylle kravene i enkeltvedtak, siden vi mangler nok voksne til å ta for eksempel alle timene i spes.ped. De som blir igjen får en for stor arbeidsbelastning, noe som igjen går utover helsen. Hvem skal planlegge spes.ped.undervisningen når ikke vi er nok pedagoger, eller det settes inn vikar i disse timene. Ha er egentlig kontaktlærers ansvar? På Landvik har vi elever som krever to voksne sammen med seg, og vi ser allerede nå at kabalen ikke går opp. Vi ser at elevenes utfordringer blir større, mens det kuttes i antall ansatte. Vi ønsker at Utdanningsforbundet i Grimstad jobber mot kutt og hjelper oss til å synliggjøre de voksende utfordringene. Det ønskes også at det kan komme en klar avgrensing av kontaktlærers arbeidsoppgaver da mer og mer blir dyttet over på dem.

Forslag til vedtak: Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Grimstad om å jobbe mot ytterligere kutt og synliggjøre stadig økende behov i Grimstadskolen. Vi ber Utdanningsforbundet fortsette å jobbe for forsvarlig bemanning, og tydeliggjøre og avgrense kontaktlærers arbeidsoppgaver.

Styret støtter saken.

5.2. Utdanningsforbundet bør jobbe for at norskfaget på grunnskolenivå skal ha én standpunktkarakter og ikke tre

Forslagsstiller: Klubben ved Holviga ungdomsskole

Bakgrunn for saken: Norskfaget har i dag tre standpunktkarakterer (norsk hovedmål, norsk sidemål og norsk muntlig). Disse tre karakterene skal settes ut fra de samme kompetansemålene i fagplanen. Det gjør vurderingsarbeidet uforholdsmessig omfattende, og er svært tidkrevende for norsklærere. Riktignok er faget vektet noe opp mot andre fag i ungdomsskolen, slik at det er beregnet at man skal kunne bruke mer tid på etterarbeid i dette faget enn i en del av de andre, men vi mener at denne vektingen ikke reelt kompenserer for den tida det faktisk tar. Norsklærere er i stand til å ivareta opplæring i alle kompetansemål i norskfaget uten denne inndeling i to skriftlige og en muntlig karakter. — Delinga mellom skriftlig og muntlig oppleves dessuten ikke alltid like relevant, som f.eks når elevene leverer inn multimodale arbeider. Læreplanen legger opp til bl.a. dybdelæring i fag; vi tror at det ville gi mer rom for dybdelæring i norskfaget, vurdering for læring og mer ro til de ulike arbeidene dersom man ikke må ta hensyn til at det skal inn tilstrekkelig vurderingsgrunnlag for tre karakterer i faget, i de samme kompetansemåla.

I tillegg til den tida som norsklærere bruker på vurderingsarbeid når faget skal ha tre standpunktkarakterer, så har vi også elevperspektivet i dette: Elevene får tre avgangskarakterer i

norskfaget, noe som kan oppleves ganske voldsomt sett i sammenheng med de andre skolefagene. I tillegg til disse standpunktkarakterene får noen av elevene dessuten inntil tre eksamenskarakterer i norsk (to i skriftlig og en i muntlig), som for dem medfører at hele seks vitnemålsskarakterer er norsk, noe som egentlig er helt urimelig når man vet at de får ca. 15 karakterer til sammen på vitnemålet sitt.

Forslag til vedtak: Årsmøtet sender saken videre til Utdanningsforbundet Agder. Årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad ber Utdanningsforbundet på sentralt nivå jobbe for at norskfaget kun skal ha én samlet standpunktkarakter i grunnskolen, og at elever som kommer opp til skriftlig eksamen i norsk, kun skal ha én eksamensdag, og ikke to som i dag.

Styret støtter saken.

5.3. Rekruttere og beholde lærere over tid

Forslagsstiller: Klubben ved Holviga barneskole

Bakgrunn for saken: Læreryrket har blitt mindre attraktivt, både når det gjelder å rekruttere og når det gjelder å beholde lærere over lengre tid. Dagens lærere opplever arbeidsdager som er krevende, både fysisk og psykisk. Arbeidsbelastningene kjennes ofte for store. Vi befinner oss i en utfordrende situasjon mellom høye forventninger og begrensede ressurser. Daglig har vi for få lærere i klasserommene og ingen vikarer. Arbeidspresset blir uholdbart over tid.

Hvordan vurderer kommunen sine ambisjoner om å være en attraktiv arbeidsgiver i denne sammenhengen?

Klubben ønsker at Utdanningsforbundet Grimstad skal sende saken til kommuneledelse, politikere og oppvekstutvalget.

Forslag til vedtak: Årsmøtet ber lokallagsstyret jobbe videre med fokus på å rekruttere og beholde lærere i Grimstadskolen. Vi ønsker at Grimstad kommune skal øke den pedagogiske grunnbemanningen i skolene for å kunne være en attraktiv arbeidsgiver når det gjelder å rekruttere og for at lærerne skal kunne stå i jobben ut arbeidslivet. Saken sendes videre til kommuneledelse, politikere og oppvekst- og utdanningsutvalget.

Styret støtter saken.

5.4. Vikarbruk i skolen

Forslagsstiller: Klubben ved Holviga barneskole

Bakgrunn for saken: Våren 2024 ble det innført to karensdager før en kan sette inn vikar når en ansatt har fravær. Dette har blant annet resultert i at klasser blir slått sammen og at det blir dårligere tilpasset opplæring for elevene.

Kvaliteten går ned; elever med vedtak om ITO og GNO mister opplæring de har krav på. Elever med behov for ekstra oppfølging mister styrkingstilbudet sitt. Kontaktlærerne står i en ekstra arbeidsbelastning, ved å måtte planlegge og gjennomføre undervisning for egen klasse eller større elevgrupper, hvor en tilrettelegger for ITO- og styrkingstiltak.

Planlagte økter, må stadig vekk revideres, ofte på svært kort tid. Dette medfører uforutsigbarhet og en stressende arbeidshverdag. Emosjonelt og fysisk er belastningene for store. De vikarene vi en gang hadde er ikke å få tak i lengre. De går til nabokommuner som etterspør dem.

Forslag til vedtak: *Årsmøtet ber lokallagsstyret arbeide for at det settes inn vikar fra første sykedag, jfr. opplæringsloven § 17-7:*

«Krav om at skolene har tilgang på vikarar. Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at skolene har tilgang på vikarar ved vanleg og venta fråvær».

For å sikre kvalitet i Grimstadskolen og lærere som kan stå i jobben fremsetter vi et ønske om at det settes inn vikar fra første sykedag. Saken sendes til politikere, oppvekst- og utdanningsutvalget og administrasjonen i Grimstad kommune.

Styret støtter saken.

5.5. Kvalitetssikring av spesialpedagogisk tjeneste

Forslagsstiller: Klubben ved spesialpedagogisk team for barnehage

Bakgrunn for saken: Mange barn har i dag behov for mer omfattende eller spesifikk hjelp og tilrettelegging, enn det som kan avhjelpes innenfor det ordinære barnehagetilbudet. Formålet med spesialpedagogisk hjelp er å gi barnet tidlig og nødvendig hjelp. God tilrettelegging og hjelp krever kompetanse om ulike funksjonsnedsettelse og tilretteleggingsbehov.

Grimstad kommune ønsker at vi som skal ut å støtte i barnehagen har med god og relevant kompetanse. Med kutt og stramme økonomiske rammer, er det svært utfordrende å få til nødvendig og forventet kompetanseheving hos spesialpedagogene på aktuelle områder. De samme rammene hindrer muligheten til å oppdatere pedagogisk materiell og hjelpemidler som er nødvendig for arbeidet.

Vi ønsker derfor fokus på kompetanseheving i andre former enn å «google» på egenhånd, samt at en har en økonomisk ramme for å oppdatere materiell og hjelpemidler som er nødvendig for å utføre arbeidet.

Arbeidsgiver skal sørge for at alle arbeidstakere får den opplæringen og utstyr de trenger for å utføre arbeidet på en god måte, samt for å kunne mestre arbeidsoppgavene sine.

Forslag til vedtak: Årsmøtet sender saken til Utdanningsforbundet Agder. Det er viktig at det jobbes for at tjenester under FAS (Faglig og administrativt støttesystem) også får den nødvendige kompetansen og materiell til å utføre arbeidet på en god måte. Saken sendes også til administrasjonen og politikere i Grimstad kommune.

Styret støtter saken.

5.6. Tidsressurspotten

Forslagsstiller: Klubben ved Frivoll skole

Beskrivelse: Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens, herunder kontaktlærerens, og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også lettes ved å øke lærertettheten. (SFS 2213 paragraf § 7.1 a)

Mange lærere og kontaktlærere opplever imidlertid at tidsressursen ofte blir omdisponert til andre oppgaver. Dette kan inkludere roller som sosiallærer, arbeid med skolehage eller som en vikarpott for ledelsen. Når ressursen ikke brukes slik den er tiltenkt, påvirkes muligheten til å bruke tiden effektivt på undervisning og elevoppfølging. Dette skaper ekstra belastning for kontaktlærere og skoleledere, som allerede har krevende oppgaver.

Vi ser at tidsressursen brukes svært ulikt fra skole til skole, og synes denne problemstillingen bør diskuteres på skolene i kommunen. Vi ønsker at dette problemet løftes og drøftes for å etablere klare retningslinjer og sikre at ressursen brukes som tiltenkt — til beste for både lærere, skoleledere og elever.

Forslag til vedtak: Årsmøtet ber lokallagsstyret om å løfte denne saken til administrasjonen i Grimstad kommune, spesielt i den videre prosessen rundt SFS 2213 kommunalt. Avtalen må følges. Saken sendes også til Utdanningsforbundet Agder, som et tydelig signal til neste forhandling om avtalen.

Styret støtter saken.

5.7. Manglende funksjonsbeskrivelse av kontaktlærerfunksjonen

Forslagsstiller: Klubben ved Grimstad ungdomsskole

Bakgrunn for saken: Skolen har utarbeidet funksjonsbeskrivelser for de fleste funksjoner, men det foreligger ingen beskrivelse av hvilke oppgaver som faktisk faller under kontaktlærerfunksjonen. Kontaktlæreren har, jf. Opplæringsloven §14-2 et særlig ansvar for eleven, administrative, sosiale

og pedagogiske gjøremål i klassen og skole-hjem samarbeid, men hva innebærer dette? Vi opplever at alt som ikke fanges opp av de andre funksjonene på skolen, tilfaller kontaktlærer. Dette, kombinert med 45 eller 90 minutter nedsatt tid, gjør at tidsressursen ikke oppleves som tilstrekkelig. Da det ikke er noen funksjonsbeskrivelse, blir det også vanskelig å føre avvik på hvilke arbeidsoppgaver som ikke blir utført grunnet for lite tid. For at vi som kontaktlærere skal ha en realistisk arbeidsmengde, krever det også at vi har realistiske mål som er formulert i en sentral/kommunal beskrivelse av funksjonen.

Forslag til vedtak: Årsmøtet ber lokallagsstyret om å sørge for at det blir utarbeidet en kommunal funksjonsbeskrivelse av kontaktlærerfunksjonen som står i stil med tildelt tidsressurs for funksjonen.

Styret støtter saken.

5.8. Segregering i skoletilbudet for Grimstads elever

Forslagsstiller: Klubben ved Grimstad ungdomsskole

Beskrivelse: Grimstad ungdomsskole er mottaksskole og har et mangfoldig befolkningsgrunnlag i skolekretsen. Både minoritets- og majoritets elever har fordeler av et mangfoldig og balansert skolemiljø. Andre skoler i kommunen har ikke et like mangfoldig elevgrunnlag som GUS. Grimstads politikere har vedtatt stadig økning i elevplasser til friskole på ungdomstrinnet i sentrum. Politikerne har også vedtatt storstilt utbygning av skolene i Holvika. Det viser seg her at areal-kapasiteten der blir stor. Det planlegges derfor for en internasjonal skole lokalisert der, som da også er en friskole.

For å fylle opp den store kapasiteten som frigjøres på Holvika når skolen står ferdig, og for å løse plassutfordringer på GUS, foreslås det å endre skolegrensene slik at Vesøya og Lauvstø da skal sokne til Holvika.

Sosioøkonomiske ulikheter i elevgrunnlaget på de ulike ungdomsskolene i kommunen blir større og større. Grimstads elever får ulike tilbud med tanke på ekskursjoner og turer, og skoleresultater er også ulike på de forskjellige skolene.

Forslag til vedtak: Årsmøtet ber lokallaget jobbe for at politikere og administrasjon gjør tiltak for å sikre mer likhet i skoletilbudet for alle Grimstads elever.

Styret støtter saken.

5.9. Skolestruktur i Grimstad

Forslagsstiller: Klubben ved Eide skole

Bakgrunn for saken: I forbindelse med budsjettframleggelse blir det sagt at man skal se på skolestruktur i Grimstad og at det skal konsekvensutredes en eventuell nedleggelse av Eide skole. Vi i klubben på Eide skole er sterkt bekymret og sliter med å forstå hvordan det skal lønne seg for Grimstad kommune. Vi kan ikke se noen langsiktige innsparinger på dette.

Dette er stikk i strid med gjeldende planverk og innsatstrappa til Grimstad kommune, og her snubler vi allerede i første trinn!

Forslag til vedtak: *Årsmøtet ber om at Utdanningsforbundet Grimstad jobber for at alle sider i denne saken blir belyst, og prosessen med en konsekvensutredning tar for seg hvilke konsekvenser en eventuell nedleggelse vil ha for bygdesamfunnet.*

Styret støtter saken.

5.10. Lønnsstige og stillingsstørrelse for styrere i PBL-tariff

Forslagsstiller: Klubben ved Læringsverkstedet Haugenes Barnehage AS

Bakgrunn for saken: Ordningen med at lønnsstigen til styrere i PBL-tariff går på årsverk man er styrer for er ikke helt rettferdig. Bedrifter med flere deltidsansatte kan ha flere ansatte enn en styrer/barnehage som kun har ansatte i fulltidsstillinger. Uavhengig av hvor stor stillingsprosent ansatte jobber skal de følges opp både til vanlig og ved sykefravær. Styrere i større barnehager har også gjerne egne leder- eller fagteam som noe av arbeidsoppgavene kan delegeres til eller som de kan ta ansvar for, mens i de små barnehagene sitter styrer gjerne med mye av jobben alene. Styrerressursen i de små barnehagene er gjerne minimal (40% stilling hos oss), som fører til lite tilstedeværelse og tilgjengelighet for kollegaene sine og foreldregruppa.

Forslag til vedtak: *Årsmøtet ber om at saken sendes videre til Utdanningsforbundet Agder. Utdanningsforbundet må jobbe videre med å tydeliggjøre at det må være en stedlig styrer i hver barnehage, og vurdere om lønnsstigen er fornuftig i forhold til antall ansatte.*

Styret støtter saken.

Sak 6 Valg

Valgkomite for 2024-2026:



Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Line Levinsen	Læringsverkstedet bhg avd. Hasla	BHG	K	Leder	2024 - 2026
Vilde Haavik Tønnessen	Grimstad ungdomsskole	GRS	K		2024 - 2026
Kristin Maria Lundemo Brændeland	Dahlske vgs	VGO	K		2024 - 2026
Vara til valgkomiteen					
Bilal Ahmadi	Hokus Pokus bhg	BHG	M	vara	2024 - 2026
Eivind André Tunsberg	Eide skole	GRS	M	vara	2024 - 2026
Marit Bjelland	Kvalifiseringstjenesten	GSR	K	vara	2024 - 2026
Stine Marie Stormsen	Dahlske vgs	VGO	K	vara	2024 - 2026

Inneværende år har styret hatt denne sammensetningen:

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Lederverv					
Anne Kirsten L Galteland	Jappa skole	GRS	K	Leder	2024- 2026
Anna Svenningsen	Fevik skole	GRS	K	Nestleder- HTV	2023 - 2025
Styremedlemmer					
Mia Helen Buflaten Borvik	Espira Holbekk idrettsbarnehage	BHG	K	HTV	2023 - 2025
Eivind Pedersen	Dahlske vgs	VGO	M	Styremedlem	2023 - 2025
Hilde Kvernes Eriksen	Holviga barneskole	GRS	K	Styremedlem	2023 - 2025
Sonia Nefzaoui Nakbi	Grimstad ungdomsskole	GRS	K	Styremedlem	2024- 2026
Unni Håkedal	Storgaten barnehage	BHG	K	Styremedlem	2024- 2026
Vara styremedlemmer					
Gro Lisbeth R Berg	Hausland barnehage	BHG- leder	K	1.vara	2024- 2026
Anne Kragseth	Dahlske vgs	VGO	K	2.vara	2024- 2026
Finn Hanisch	Dahlske vgs	VGO	M	3.vara	2024- 2026

Valgkomiteens innstilling til nytt styre:

Navn	Arbeidsplass	Medlemsgruppe	Kjønn	Verv	Periode
Lederverv					
Anna Svenningsen	Fevik skole	GRS	K	Nestleder- HTV	2025 — 2027
Styremedlemmer					
Mia Helen Buflaten Borvik	Espira Holbekk idrettsbarnehage	BHG	K	Styremedlem	2025 — 2027
Eivind Pedersen	Dahlske vgs	VGO	M	Styremedlem	2025 — 2027
Hilde Kvernes Eriksen	Holviga barneskole	GRS	K	Styremedlem	2025 — 2027

6.1 Valg av nestleder

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Anna Svenningsen, Fevik skole, GRS, velges til nestleder for perioden 01.08.2025 — 31.07.2027.

6.2 Valg av styremedlemmer

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Mia Helen Buflaten Borvik, Espira Holbekk idrettsbarnehage, BHG, velges som styremedlem for perioden 01.08.2025 — 31.07.2027.

Eivind Pedersen, Dahlske vgs, VGO, velges som styremedlem for perioden 01.08.2025 — 31.07.2027.

Hilde Kvernes Eriksen, Holviga barneskole, GRS, velges som styremedlem for perioden 01.08.2025 — 31.07.2027.

Sak 7 Resolusjoner

7.1 Kontaktlærer i voksenopplæringen

I Nasjonalt nettverk for voksenopplæring har vi diskutert hvordan Utdanningsforbundet kan jobbe for å få inn kontaktlærerressursen i avtaleverket (SFS2213). Voksne elever har ikke samme lovfestede rett til kontaktlærer som elever i grunnskole og vgo har i Opplæringsloven.

Nasjonalt nettverk for voksenopplæring mener vi må styrke argumentasjonen for hvorfor vi trenger kontaktlærere i voksenopplæringen, og tydeliggjøre hva som ligger i kontaktlærerens ansvar og hvorfor det er viktig.

- Det må jobbes systematisk både i lokallag og i fylkeslag for å ivareta kontaktlærerfunksjonen lokalt og sentralt.
- Det er enklere å få inn kontaktlærerressursen i avtaleverket enn i lovverket. Derfor er det viktig å jobbe lokalt. Klubbene må løfte tema for å få trykk fra grasrota.
- «Laget rundt» er viktig. Vi må definere funksjoner rundt læreren som må dekkes av andre yrkesgrupper.

Utdanningsforbundet har jobbet lenge for at deltagerne i voksenopplæringen skal ha rett til en kontaktlærer.

Siri Denstad Langlo er nettverkets representant fra Trøndelag og har utarbeidet et forslag til resolusjon som lokallag kan bruke.

Resolusjonstekst:

Deltagerne i voksenopplæringen er en sammensatt gruppe med ulike forutsetninger. Majoriteten har kort botid i Norge og mangler grunnleggende ferdigheter i norsk. Noen er utdannet kirurger og lærere fra sitt hjemland mens andre har ingen eller lite skolegang. Felles for alle deltagerne i voksenopplæringen er at de har krav på undervisning tilpasset sitt nivå og læringsmål de er i stand til å nå. Deltagerne i voksenopplæringen har behov for nok tid til å lære. Det tar syv år å lære et språk.

I opplæringsloven § 14-2 fremgår det at alle elever har rett til en kontaktlærer. Kontaktlæreren har et særlig ansvar for eleven, for kontakten med hjemmet og for administrative, sosiale og pedagogiske gjøremål i klassen. Slik anerkjenner man at kontaktlæreren er avgjørende for den enkelte elevs sosiale og faglige utvikling. Vi mener deltagerne i voksenopplæringen etter integreringsloven også skal ha en slik rettighet.

Mange kommuner anerkjenner allerede de voksne deltagerens behov for kontaktlærer og tilbyr i dag lærerne både tid og penger for å utføre denne viktige jobben. En kontaktlærer er med på å styrke deltagerne i opplæringen. En kontaktlærer vil ofte være en døråpner til det norske samfunn. Samt at kontaktlæreren kan sikre at deltageren opplever faglig og sosial mestring. En kontaktlærer kan bringe inn faglige perspektiver inn i møtene med laget rundt deltageren. Slik kan deltageren oppleve trygghet og mestring i møter med andre på skolen og i lokalsamfunnet. Denne faglige og

sosiale støtten som en kontaktlærer kan gi, kan føre til at en deltager med kort botid i Norge, kan bli integrert og slå rot på sitt hjemsted.

Utdanningsforbundet Grimstad mener at deltagerne i voksenopplæringen skal ha rett til en kontaktlærer. Deltagerne i voksenopplæringen har krav på et likeverdig opplæringstilbud. Vi mener at man bør endre SFS2213 for å sikre deltagerne denne rettigheten. I SFS 2213 7.2 f) står det: ... der det er opprettet lokale funksjoner for kontaktlærer (...) i voksenopplæringen, det gis redusert undervisningstid etter reglene for det skoleslag det undervises i. Gjennom å få inn en endring i SFS 2213, kan man sikre likeverdige lønns- og arbeidsvilkår for våre medlemmer, slik: SFS 2213 7.2 f) ... det skal opprettes lokale funksjoner for kontaktlærer i voksenopplæringen.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad mener at Utdanningsforbundet må sikre kontaktlærer til deltagerne i voksenopplæringen, herunder norskurs etter integreringsloven og henholdsvis FOV, VOV og MFY.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Resolusjonen oversendes fylkeslag og sentralstyret i Utdanningsforbundet.

7.2 Vi vil ikke jobbe dugnad i Grimstadskolen

Utdanningsforbundet Grimstad opplever at det er en uttalt forventning om at ansatte må påse dugnadsarbeid grunnet dårlig kommuneøkonomi.

Ansatte i skolen skal med andre ord igjen brette opp ermene og gi det lille ekstra i arbeidet vårt. Utdanningsforbundet Grimstad ser seg nødt til å si at nå er det ikke mer å brette opp — dugnadsånden og kapasiteten til å gi det lille ekstra, er borte.

Arbeidsmengden og forventninger til skolen øker, og samtidig ser vi at mange skoler må nedbemanne. Mange opplever stor slitasje av at det stadig kommer flere og flere arbeidsoppgaver inn i skolen uten at noen oppgaver blir tatt bort.

Vi gjør vårt ytterste for at skolehverdagen skal gå rundt for elevene våre, men dugnadsarbeid hører ikke hjemme i yrkeslivet. Dugnad driver vi med på fritiden, ikke i jobbsammenheng!

Utdanningsforbundet i Grimstad er sterkt bekymret for kutt i ressursene til skolen. Vi er bekymret for om vi kan levere det som er lovpålagt og forventet av oss med de kuttene som foreligger. Det bekymrer oss at det forventes at dette skal gjøres gjennom dugnadsarbeid.

Vi trenger flere ressurser inn i skolen slik at vi kan levere det produktet som blir forventet av oss uten gratisarbeid!

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Resolusjonen oversendes kommunestyret og administrasjonen.

7.3 Videreutdanning for lærere

I budsjett for 2025 vedtok kommunestyret å fjerne 2,5 millioner kroner til videreutdanning i skolene, og innebærer at ingen nye søknader vil bli godkjent av Grimstad kommune for skoleåret 2025-2026.

Det er flere lærere i Grimstad kommune som mangler relevant kompetanse i fag som de underviser i for skoleåret 2024-2025. I tillegg er det mange lærere som ønsker videreutdanning. De statlige støtteordningene er gunstige, og det har vist seg at særlig vikarordningen har bidratt til gode studieforhold for den enkelte lærer, og forutsigbarhet for skolene. Det er kommunens ansvar å rekruttere lærere. Det er også et mål å beholde ansatte, og mange ønsker å høyne sin faglige kompetanse. Videreutdanning kan være med på å sikre at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsplass og vil være med å sikre at den pedagogiske personell ved skolene får den faglige kompetansen som lovverket krever. Det er en rekke nasjonale dokumenter som peker på viktigheten av videreutdanning, blant annet «Kompetanse for kvalitet: Strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025» som setter søkelys på kommunens forpliktelse til videreutdanning og NOU 2022:13 «Med videre betydning» som tar til orde for et helhetlig system for kompetanse og karriereutvikling i barnehage og skole.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad mener det er beklagelig at man ikke har prioritert midler til videreutdanning for lærere. Skoleeier skal sikre tilstrekkelig kompetanse i skolene i henhold til kompetansekravene, og samtidig er det viktig at Grimstad kommune klarer å rekruttere og beholde lærere. Kompetanse er viktig i hele oppvekstsektorens planverk. Vi har vært fornøyde med satsningen som har vært i Grimstad over lang tid, spesielt midler avsatt til Kompetanse for Kvalitet.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad ber administrasjonen og våre folkevalgte å arbeide for at det avsettes midler til videreutdanning for lærere i skolen i budsjettprosessen for 2026.

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Resolusjonen oversendes kommunestyret og administrasjonen.

Avslutning

Avslutning ved lokallagsleder