



Årsmøte 2020 UTDANNINGS FORBUNDET Grimstad



Les mer om årsmøtet på [vår nettside](#)

INNHOLDSLISTE

Saksliste for årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad	s. 3
Konstituering	s. 4
Styrets forslag til møtereglement	s. 5
Styrets forslag til valgreglement	s. 6
Årsmelding for Utdanningsforbundet Grimstad	s. 8
Regnskap for 2019	s. 26
Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode	s. 32
Justert budsjett for 2020 og budsjett for 2021	s. 35
Årsmøtesaker	s. 36
Valg	s. 49
Resolusjoner	s. 49

SAKSLISTE FOR ÅRSMØTET I UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

Åpning

1.0. Konstituering

- 1.1. Godkjenning av innkalling og saksliste
- 1.2. Valg av dirigenter
- 1.3. Godkjenning av møtereglement
- 1.4. Godkjenning av valgreglement
- 1.5. Valg av referenter
- 1.6. Valg av tellekorps
- 1.7. Valg av protokollunderskrivere

2.0. Årsmelding for Utdanningsforbundet Grimstad

3.0 Regnskap for 2019

4.0 Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode

5.0 Justert budsjett for 2020 og budsjett for 2021

6.0 Årsmøtesaker

- 6.1 Bemanningsnorm i PP-tjenesten
- 6.2 Kutt i antall miljøarbeiderstillinger i skolen
- 6.3 Økt kontaktlærertillegg og økt reduksjon av undervisningsplikt for pedagoger
- 6.4 Spespedkoordinator og sosiallærerfunksjonen i skolen
- 6.5 Redusering av undervisningsplikten for norskfaget
- 6.6 Valgfrihet i bruk av digitale pedagogiske verktøy i klasserommet
- 6.7 Økning i tidsressurspoten
- 6.8 Kommunens kortsiktige budsjettplaner
- 6.9 UDF ut til folket
- 6.10 Brudd på 3-års regelen
- 6.11 Like vilkår under etterutdanning
- 6.12 Ulikt timetall (undervisning) på skolene i kommunen
- 6.13 Ventetid på PPT
- 6.14 Lærere skal ha tid til å drive omsorgsfull undervisning i klasserommet
- 6.15 Fritt skolevalg
- 6.16 Tid til ledelse
- 6.17 Gi lærere og skoler myndighet og status til å kunne oppdra elever til gode samfunnsborgere
- 6.18 Fortsatt behov for å sette av fast tid på timeplanen til å arbeide med elevene med faget utdanningsvalg, samt nødvendige oppgaver som ikke naturlig finner sin plass i fagene
- 6.19 Vi vil ha datamaskiner i stedet for nettbrett til elevene våre!

7.0 Valg

- 7.1 Valg til lokallagsstyret
- 7.2 Valg av ny valgkomité

8.0 Resolusjoner



1.0. Konstituering

- 1.1. Utsendt innkalling og saksliste godkjennes.
- 1.2. Styrets forslag til dirigent: Marit Grefstad
- 1.3. Godkjenning av møtereglement
- 1.4. Godkjenning av valgreglement
- 1.5. Styrets forslag til referent: Yvonne Aspelund
- 1.6. Styrets forslag til tellekorps: Stine Marie Stormsen, Jeanette Wendel og Astrid Nordby
- 1.7. Styrets forslag til protokollunderskrivere: Gerda Johnsen og Martine Krause

1.3. STYRETS FORSLAG TIL MØTEREGLEMENT

1. Lokallagsleder åpner møtet og leder møtet inntil møteleder er valgt, og møteleder overtar ledelsen av møtet.
2. Årsmøtedeltakere som ønsker ordet, viser det til møteledelsen. Ønskes ordet til dagsorden, saksopplysning eller replikk, vises dette særskilt. Saksinnledere og styremedlemmer kan få ordet utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller gi saksopplysninger.
3. Forslag skal leveres skriftlig og undertegnes med navn. Alle forslag skal være referert før strek settes. Nye forslag kan ikke fremmes i en sak etter at det er gjort vedtak om at strek er satt. Forslag kan da heller ikke trekkes tilbake.
4. 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 voteringsformen.

1.4. VALGREGLEMENT

Generelt om valgene:

Valgene gjelder for 2 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 om. Stemmesedler som inneholder andre navn, blir forkastet.

Kandidater som det er fremmet forslag på, er:

1. Forslag fra valgkomiteen (pkt. 1 – 5) / lokallagsstyret (pkt. 6)
2. Kandidater som det fremmes forslag på 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 (plenum)

Lederen blir valgt først og ved særskilt valg.

Den kandidaten som får minst halvparten av stemmene, er valgt.

Om ingen av kandidatene får halvparten av stemmene, skal det holdes nytt valg mellom 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 valgt som har fått flest stemmer.

2. Valg av nestleder i lokallaget (plenum)

Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 1.

3. Særmøter på årsmøtet for valg av hovedtillitsvalgte i virksomheter på kommunenivå

I særmøter for årsmøtorepresentanter som er tilsatt i virksomhetene (§58.1.6.2):

Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalene innenfor virksomheter på kommunenivå.

4. Valg av styrerepresentanter (plenum)

Her velges det antall medlemmer av styret som gjenstår etter valg av leder og nestleder.

Ved valg av øvrige medlemmer av lokallagsstyret skal stemmeseddelen inneholde navn på det antall kandidater som skal velges. Ut fra sammensetningen av de som allerede er valgt (antall kvinner/menn), opplyses årsmøtet om hvilken sammensetning etter kjønn som må ivaretas for å komme ut med riktig kvotering for resten av lokallagsstyret. Deretter gis årsmøtet beskjed om at hver stemmeseddel skal inneholde den fordelingen som ivaretar disse kravene. Stemmesedler som ikke fyller alle disse kravene, forkastes.

Ved opptellingen rangeres kandidatene etter stemmetall, men likevel slik at kvinnelige kandidater med lavere stemmetall går foran når kjønnskriterium krever det.

5. Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret (plenum)

Det velges 3 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. Valgkomiteen er sammensatt i samsvar med gjeldende kvoteringsregler, jf. § 15.

Valgkomiteen konstituerer seg selv, eventuelt med et arbeidsutvalg."

Lokallagsstyret fremmer forslag på et antall medlemmer og varamedlemmer til ny valgkomité for årsmøteperioden.

Valgkomiteen med varamedlemmer velges på samme måte som for (øvrige) medlemmer og varamedlemmer av lokallagsstyret.

Blank stemmeseddel blir regnet som avgitt stemme.



Samarbeid med KFU om kommunevalget

ÅRSMELDING FOR UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

For perioden 6. februar 2019 til 5. mars 2020.

1.0. Medlemstallet

Utdanningsforbundet Grimstad hadde pr. 5. mars 767 medlemmer ifølge det sentrale medlemsregisteret.

Medlemstall fordelt på medlemsgrupper

MEDLEMSGRUPPE	MEDLEMSTALL
BHG Off.	34
BHG Priv.	46
FAS	26
GSK	337
Ikke tilknyttet medlemsgrupp	29
VGO	90

Medlemstall fordelt på alder og kjønn

Gruppe	Kvinner	Menn	Ukjent	Total
* 20-29	40	8	0	48
* 30-39	94	17	0	111
* 40-49	157	42	0	199
* 50-59	111	35	0	146
* 60-67	72	16	0	88
* 67 og over	100	75	0	175
Totalt Grimstad	574	193	0	767

2.0. Tillitsvalgte

2.1. Styret 01.08.19 – 31.07.20

Verv		Navn	Arbeidsplass	Varighet
Leder	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.18-31.07.20
Nestleder	G	Anna Svenningsen	Fjære ungdomsskole	01.08.19-31.07.21
Styremedlem	G	Kari Gåre	Holviga ungdomsskole	01.08.18-31.07.20
Styremedlem	B	Liv Rasmussen	Hausland barnehage	01.08.19-31.07.21
Styremedlem	G	Kari Anne Andersen (perm.)	Fevik skole	01.08.19-31.07.21
Styremedlem	G	Maria Taraldsen	Grimstad ungdomsskole	01.08.18-31.07.20
Styremedlem	V	Marianne Tønnesen Lende	Dahlske vgs	01.08.19-31.07.21
1. vara	G	Terje Nytræ (rykket opp)	Fjære barneskole	01.08.19-31.07.21
2. vara	G	Anders Johnsen	Holviga barneskole	01.08.18-31.07.20
3. vara	G	Anne Holmen	Landvik skole	01.08.19-31.07.21

Hovedtillitsvalgte:

Hoved-tillitsvalgt	G	Anna Svenningsen	Fjære ungdomsskole	01.08.18-31.07.20
Hoved-tillitsvalgt vara	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.19-31.07.21

2.2 Forhandlingsutvalg 01.08.19 – 31.07.20

Anne Kirsten Lindgren Galteland
Anna Svenningsen
Maria Taraldsen

2.3. Utdanningsforbundet Grimstad sin pensjonistgruppe

Arbeidsgruppen som har ansvar for å planlegge og gjennomføre aktiviteter for pensjonistene har i perioden bestått av Gerda Johnsen, Sidsel Grjotheim, Grethe Nordrum og Inger Dybfest. Arbeidsgruppen har hatt jevnlige møter, og rullerer på oppgavene.

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.

Det har vært godt oppmøte på disse arrangementene, fra ca. 20 til 40 personer. I Grimstad har vi rundt 200 pensjonistmedlemmer. Flere av møtene har vært holdt på Scandic Hotel Grimstad, og dette er vi fornøyde med. Faste innslag på møtene har vært ord for dagen, sang, enkel bevertning, utlodning og foredragsholdere som har presentert ulike tema. 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 hatt disse møtene i denne perioden:

2019

7. februar

Tema: «Dette er Cuba- en reiseleders inntrykk», fortelling og bilder ved Reidar Simonsen.

25. april

Tema: «Kilden», Gabriel Scott- i ord og toner», ved Solveig og Stein Gjulem.

26. september

Tema: «Skråblikk på sørlendingen» ved Roald Hansen. Han forteller og leser fra boka si.

14. november

Tema: «Quiz», ved Anne Kirsten L Galteland. Allsang ved Sidsel Grjotheim.

5. mars

Tema: «Lutt og Lyrikk - Blodets hvisken», ved Espen Sørensen og Inger-Helen Kilsti.



Medlemsmøte for pensjonister 14. november

2.4. Arbeidsplassstillitsvalgte fra 01.08.19 – 31.07.20

Kommunale og private

Skoler	Navn
Dahlske vgs.	Stine Marie Stormsen
Fjære barneskole	Lene Andrine Sæbø Høgalmen
Fjære u-skole	Jens Olav Rydningen
Grimstad u-skole	Maria Taraldsen
Fevik skole	Bente Larsen
Holviga barneskole	Anders Johnsen
Holviga ungdomsskole	Kari Gåre
Eide skole	Astrid Nordby
Jappa skole	Merete Oterholt
Landvik skole	Anne Holmen
Langemyr skole	Hilde Lundal
Frivoll skole	Jeanette Wendel
Kvalifiseringstjenesten	Liv Berit Holm Heia

Privat skole	
Hesnes Montessoriskole	Mirjam Igland

Barnehager	Navn
Kommunale barnehager	
Eide barnehage	Hilde Johannessen
Hausland barnehage	Liv Rasmussen
Storgaten barnehage	Ingvild Tveide
Tønnevoldskogen barnehage	Unni Håkedal
Markveien barnehage	Afsaneh Ramezani Ghaemi
Private barnehager	
Hokus Pokus	Else Berit Naro
Flatefjell barnehage	Anne Karin Terjesen
Læringsverkstedet Myråsen	Caroline Hoff Hansen
Vikkilen og Fjære barnehage	Maren Bang Torgersen

Andre arbeidsplasser	Navn
PPT	Merethe Westberg Cummings
Kompetanse Aust-Agder	Håvard Røiseland

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

2.5 Tillitsvalgte i ulike grupper og utvalg

I denne perioden har Anne Kirsten Lindgren Galteland vært Unio sin representant i arbeidsmiljøutvalget og i administrasjonsutvalget, og Anna Svenningsen har vært vararepresentant.

I tillegg forsøker vi så langt som tiden strekker til å stille på oppvekst- og utdanningsutvalgsmøtene.

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder deltar i en rekke administrativt nedsatte arbeidsgrupper i kommunen. Eksempler på dette er Referansegruppe Agenda Kaupang, Arbeidsgrupper Agenda Kaupang, Arbeidsgruppe lønnspolitisk plan, HBS- helsefremmende barnehager- og skoler, Arbeidsgruppe Tønnevoldskogen barnehage, Arbeidsgruppe Fjære/Fevik, Arbeidsgruppe Kompetanseregnskap, Arbeidsgruppe budsjett, Arbeidsgruppe HMS-grupper og Arbeidsgruppe lønnspolitisk plan.

Hovedtillitsvalgt deltar i tilsettingsutvalg i henhold til ansettelse av ledere. I denne perioden har det blitt tilsatt nye ledere i Grimstadskolen.

Hovedtillitsvalgt stiller på samrådsmøter med rådmannen, på kontaktfora for hovedtillitsvalgte og på formelle drøftingsmøter med HR-avdelingen knyttet til ulike saker. I tillegg er det månedlige drøftingsmøter med kommunalsjef, oppvekstsjef og HR-avdeling. Hovedtillitsvalgte blir også invitert med i ledermøter i sektoren.

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

3.0. Oversikt frikjøp

a) Organisasjonsfrikjøp fra Utdanningsforbundet:

Leder har hatt 72 prosent frikjøp fra sentralledet. Lokallagsstyret har vedtatt å bruke av egne midler slik at dette vervet har hatt 100 prosent frikjøp i perioden 01.08.2019 – 31.07.2020.

b) 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.

c) 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.

4.0. Arbeid i styret

4.1. Styremøter

- Styremøter i 2019: 5 møter.
- Styremøter i 2020: 2 møter.



4.2. Saker som har vært styrebehandlet

Besøk av fylkesleder på styremøte i Grimstad

- Referatsaker (kurs, møter, skriv)
- Klubbmøtereferater
- Orienteringer
- Evaluering av årsmøtet
- Oppfølging av saker fra årsmøtet
- Lokale forhandlinger kapittel 3 og 5
- Regnskap og budsjett
- Tariff 2019
- Forhandlingsutvalg 2019-2020
- Årsmøtet 2020
- Høring – Rådmannens forslag til budsjett
- Fokus på ledermedlemmer
- Møteplaner for styret
- Plan for medlemsvekst og verving 2019-2020
- Budsjettsituasjon Grimstad kommune
- Kommunevalg 2019
- Agenda Kaupang – status og innspill
- Evaluering av styreperioden 2018-2019
- Plan for medlemsaktiviteter 2019-2020
- Høring - Forslag til endringer i barnehageloven - Regler om barnehagemiljø
- Høring - Budsjett 2020 og Handlingsprogram 2020-2023
- Innkjøp av pc
- Rettsikkerhet for lærere
- Kvalitetsavvik i barnehage og skole
- Kvalifiserte lærere i barnehage og skole

4.3. Medlemsarrangement og andre møter

2019

Klubbmøte for spesialpedagoger, 5. februar

Klubbmøte PPT, 6. februar

Medlemsmøte for pensjonister, 7. februar

Klubbmøte Langemyr skole, 14. februar

Uniomøte, 7. mars

Årsmøte, 7. mars

Møte med KFU og FUB – Kommunevalg, 14. mai

Arbeidsgruppemøte pensjonister, 4. juni

Møte med KFU og FUB – Kommunevalg, 4. juni

Klubbmøte for spesialpedagoger, 6. juni

Møte med ledermedlemmer skole, 11. juni

Møte med ledermedlemmer barnehage, 11. juni

Medlemsmøte, Arendalsuka – Treff'n Steffen, 13. august

Stand i sentrum – kommunevalg, 17. august

Debattmøte- kommunevalg, 20. august

TV1 – kurs for nye tillitsvalgte, 11. september

Møte med ledermedlemmer skole, 22. oktober

Medlemsmøte barnehage, 30. oktober

Klubbstyremøte Dahlske vgs., 11. november

Medlemsmøte for pensjonister, 14. november

Klubbmøte Fjære ungdomsskole, 26. november

2020

Felles planleggingsdag for Grimstadskolen, 3. januar

Medlemsmøte for barnehage, 7. januar

Klubbmøte Fjære barneskole, 8. januar

Klubbmøte Fjære ungdomsskole, 13. januar

Møte med ledermedlemmer skole, 21. januar

Medlemsmøte pensjon, 23. januar

Klubbmøte Vikkilen barnehage, 28. januar



5.0. Skolering

5.1. Kurs / samlinger regi av Utdanningsforbundet Grimstad

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

Dato	Tema	Målgruppe
2019		
29.4	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Informasjon om saker fra Arbeidsmiljøutvalget, Administrasjonsutvalget og Oppvekst- og utdanningsutvalget Orientering fra oppvekstsjefen Agenda Kaupang – status i prosessen Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene Årsmøte, fylkesårsmøte og Landsmøte 2019 SFS 2213, SFS 2201 – arbeidstid skole og barnehage	Alle AT
11.6	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Tariff 2019 Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Agenda Kaupang – status og innspill Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene Evaluering av opplæring for tillitsvalgte 2018-2019	Alle AT KS
11.9	TV1 Grunnopplæring i avtaleverk Tillitsvalgt- og klubbarbeid	Nye tillitsvalgte
18.9	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Utdanningsforbundet Agder - status Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Agenda Kaupang – rapport: Økonomisk handlingsrom Budsjettprosesser på enhetene Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene Plan for medlemsvekst Klubbarbeid	Alle AT

	Ledermedlemmer- viktig med tilhørighet i klubben Kursplan for 2019-2020 Årsmøte 2020	
22.10	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Budsjett Avviksmeldinger Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene Årsmøte 2020 – saker fra klubbene	Alle AT
12.12	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Budsjett 2020 og Handlingsprogram 2020-2023 - status Informasjon om saker fra arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget og oppvekst- og utdanningsutvalget Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene Årsmøte 2020 Kursplan våren 2020	Alle AT
2020		
15.1	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Budsjett 2020 og Handlingsprogram 2020-2023 – status Tilsettinger Kvalifiserte lærere i barnehage og skole Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene Årsmøte 2020 – saker	Alle AT
4.2	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Aktuelt fra Grimstad kommun Orienteringer Prossesser i sektoren etter politiske vedtak - status Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene	Alle AT KS

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

6.0. Medlemmer som har verv i andre organer i Utdanningsforbundet

Trude Jacobsen: Medlem av sentral kontrollkomité
Varamedlem i fylkestyret Aust-Agder

Anna Svenningsen: Varamedlem i fylkestyret Aust-Agder
Varamedlem i valgkomité på fylket

Yvonne Aspelund: Varamedlem i valgkomité i Aust-Agder

Gerda Johnsen: Medlem av pensjonistrådet i Aust-Agder
Medlem av pensjonistrådet i Agder

Stein Gjulem: Medlem av pensjonistrådet i Aust-Agder

Anne Kirsten L Galteland: Medlem av fylkestyret Aust-Agder
Medlem av fellesstyret Agder
Medlem av fylkestyret Agder

Karl Axel Moen: Medlem av lederrådet i Aust-Agder

Anne Mette Henriksen: Medlem av lederrådet i Aust-Agder



Fra medlemsmøte i Markveien kulturbarnehage 7. januar

7.0. Oppsummering av arbeidet i perioden

Styremøtene varierer fra orienteringer om pågående prosesser og saker til drøftinger rundt aktuelle saker. Mange spennende prosesser foregår i fylkeskommunen, kommunen og i organisasjonen, og dette gir kontinuerlig styret en del saker å ta stilling til. Styret har prioritert å levere høringsuttalelser ved flere anledninger.

Det er positivt at styret har bestått av medlemmer fra ulike arbeidsplasser. Både kommunale og fylkeskommunale områder er representert.

Samarbeidet mellom lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgt har vært konstruktivt og godt. Hovedtillitsvalgt uttrykker stor tilfredshet med å kunne forankre saker både i lokallagsstyret og med de tillitsvalgte. Det har vært en styrke for både lokallagsleder og hovedtillitsvalgt å ha like stort frikjøp og gode muligheter for samarbeid.

Det har vært nyttig å ha et tett samarbeid med de tillitsvalgte i perioden. Dette nettverket har vært både motiverende og gjensidig forpliktende for alle parter. Vi har i denne perioden tillitsvalgte på alle kommunale skoler og nesten alle kommunale barnehager. Vi har også tillitsvalgte i private barnehager. Det kan være vanskelig å ivareta medlemmer på arbeidsplasser hvor vi mangler tillitsvalgt.

Under hver av overskriftene har vi forsøkt å beskrive det helhetlige arbeidet som styret og hovedtillitsvalgt har stått for sammen.

Media

Lokallaget i Grimstad har hatt noen saker i media i denne perioden. Hovedsaken denne perioden var kommunevalget. Vi har prioritert å jobbe aktivt på arenaer og i fora der beslutninger om viktige saker skal tas.

Lokallagsleder har i tillegg brukt vår nettside til å legge ut aktuell informasjon.

Arbeidsmiljø

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder har bidratt i arbeidsmiljøprosesser ved noen enheter spesielt, og i andre sammenhenger med kommunens arbeidsmiljø generelt. Vi har ivaretatt våre medlemmer, og har hatt jevnlig kontakt med berørte tillitsvalgte. På enkelte arbeidsplasser har det blitt opprettet arbeidsgrupper hvor de tillitsvalgte har vært involvert. Målet har vært å få til en god lokal ledelses- og styringsdialog, hvor partene har dratt i samme retning.

Gjennom Arbeidsmiljøutvalget arbeides det med saker som berører våre medlemmers arbeidsmiljø. AMU har et spesielt ansvar for å se helheten i dette arbeidet. Vi opplever et godt samarbeid både med administrasjonen i kommunen, og med de andre ansatterepresentantene i AMU. Det har vært et spesielt fokus på varsling og de etiske retningslinjene. Utdanningsforbundet har ved flere anledninger etterlyst et større fokus på kvalitetssystem, varslingsrutiner og avvikshåndtering i vår sektor. Dette skal nå komme på plass.

Vi har også hatt noen saker i forhold til arbeidsmiljøutfordringer i private barnehager. Det er fremdeles noen private barnehager og skoler i Grimstad som ikke har tariffavtaler, og da blir det ekstra krevende. Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder er tydelige i alle møter med politikere at det bør være en forutsetning å ha tariffavtaler for å drive barnehage og skole i Grimstad.

Lønns- og arbeidsvilkår

Vi jobber med å sikre medlemmenes rettigheter i omstillingsprosesser og at det foretas pedagogiske konsekvensutredninger og begrunnelser før de iverksettes. Utdanningsforbundet opplever dessverre at økonomi får stort fokus, og ser det derfor viktig at pedagogisk forsvarlighet og kvalitet blir tilført i diskusjonene.

Utdanningsforbundet har både i AMU og i Administrasjonsutvalget fremmet vedtak om at de tillitsvalgte både lokalt og på kommunalt nivå må involveres mer i budsjettprosessen. Vi deltok i arbeidet rundt prosessen med Agenda Kaupang, og her opplevde vi at det var god medvirkning på kommunalt nivå.

Vi har vært tydelige på at det er svært uheldig at man legger ned enheter i en budsjettprosess. Vi har i lang tid etterlyst mer langsiktige planer for barnehage og skole i Grimstad, og vi har understreket at vi må forholde oss til de vedtatte kommunale delplanene for barnehage og skole. Utdanningsforbundet har i møter med politikere uttrykt en bekymring for at administrasjonen ikke har kapasitet nok til å følge opp alle vedtakene på en god nok måte. Mye skal skje på kort tid, og slik vi ser det er det ikke alle vedtakene som er realistiske i forhold til tidsperspektivet. Vi har vært tydelige på at administrasjonen må få ro til å gjøre dette arbeidet ordentlig, og vi har bedt om at våre folkevalgte ikke pålegger administrasjonen mange flere oppgaver nå når vi står i denne krevende situasjonen.

I den utfordrende situasjonen vi står ovenfor har Utdanningsforbundet sagt at det bør tilstrebes å få mer fokus og åpenhet rundt meldinger både på HMS avvik og kvalitetsavvik. 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 jevnlige oppdateringer om dette i de ulike politiske utvalgene.

Det har i denne perioden også blitt jobbet med å få på plass tariff- og pensjonsavtaler for de medlemmer som ikke har dette naturlig i sitt arbeidsforhold. Vi har tidligere sendt sak om dette fra årsmøtet vårt til våre folkevalgte, og vi har gjentatte ganger tatt dette opp i ulike fora. Vi ser at noen av partiene nå ser denne utfordringen og at det er økt bevissthet rundt dette. Utdanningsforbundet har sammen med Fagforbundet sendt inn krav om tariffavtale i to private barnehager, og vi kom i mål!

Utdanningsforbundet Grimstad har vært pådrivere for å få en 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. Likevel ser vi at planen er lite kjent ute på enhetene.

Siden sist årsmøte har vi forhandlet lønn i kapittel 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.

Vi jobber for at arbeidsgiver skal ta et større ansvar for å informere sine ansatte bedre om resultatet etter lønnsforhandlinger. Dette har blitt bedre, men det meldes om at dette kan bli enda bedre.

Under forhandlingene i 2019 hadde vi følgende protokolltilførsler i begge kapitlene:

- Utdanningsforbundet Grimstad er fortsatt bekymret for om vi klarer å rekruttere og beholde god kompetanse i kommunen. Dette er spesielt basert på lønnsnivå i forhold til enkelte nabokommuner. Utdanningsforbundet har signalisert dette til arbeidsgiver over flere år. Vi ser arbeidsgiver har gjort noen løft, men vi ligger fremdeles langt under. Vi må sammen se på veien videre for å oppfylle de lønnspolitiske mål vi har satt.
- Arbeidsgiver må sørge for at det ikke oppstår store skjevheter mellom grupper av arbeidstakere ved tilsetning. Det fører til strukturelle utfordringer ved enkelte enheter. Det er helt urealistisk at vi skal kunne rette opp i dette kun gjennom lokale forhandlinger. Vi må følge den lønnspolitiske planen og bli tydeligere i lønnsfastsettelse. Vi etterlyser arbeidsgruppen som skulle se på dette.
- Om arbeidsgiver mener det skal være nivåinndelinger i forhold til ansvar og arbeidsoppgaver i de ulike enhetene/avdelingene så må dette diskuteres med de ansatte og med organisasjonene. Målet må være at dette er kjent for alle parter, og nedfelles i lønnspolitisk plan.
- Utdanningsforbundet Grimstad har i flere år vært tydelige på at dersom det generelle tillegget er lavt, resulterer det i at det blir svak lønnsutvikling og reallønnsnedgang for enkelte. Mange ender opp med å kun få det generelle tillegget. I årets forhandlinger valgte arbeidsgiver å gi et kronetillegg i kapittel 3. Dette var Utdanningsforbundet svært uenige i, da det fører til dårligere uttelling for mange.
- Utdanningsforbundet Grimstad stiller seg kritiske til at de som sluttet i kommunen i høst kun fikk det generelle tillegget. Dette var ikke et prinsipp som ble diskutert i fellesforhandlingene, og da mener vi at det blir feil å la dette bli et prinsipp i forhandlingene videre. Vi forhandlet på perioden 1.5.2018 til 31.4.2019 og mener da at alle er kvalifiserte til å bli vurdert til å få strukturtillegg på lik linje med andre.
- Utdanningsforbundet Grimstad er positive til at arbeidsgiver hadde fokus på strukturelle tillegg og ikke individuelle tillegg ved årets forhandlinger. Vi har ønsket et sterkere fokus på strukturelle tillegg, som vi mener er mer forklarlige og forutsigbare. Vi mener at avlønning hvor man har kriterier knyttet til

resultatoppnåelse og individuell dyktighet skaper de største konfliktene mellom partene. Vi registrerer også at øverste ledere tolker dette svært ulikt, og i noen enheter gis det ikke individuelle tillegg. Kriteriene blir for utflytende og utydelige og dermed i liten grad forutsigbare for de ansatte. Vi mener også at dette ikke fremmer et godt arbeidsmiljø.

- Utdanningsforbundet Grimstad mener at alle parter har en jobb å gjøre for at kommunens lønnspolitikk gjøres kjent for de ansatte. Lønnspolitikk bør også diskuteres utenom lokale forhandlinger.
- Utdanningsforbundet Grimstad ber om at organisasjonene får en gjennomgang av PØFI, og at vektingsgrunnlaget oppdateres jevnlig i samarbeid med enhetsledere. Utdanningsforbundet har påpekt over flere år at vi mener at PØFI ikke er forankret og godt nok gjennomarbeidet når det gjelder oppvekstsektoren. Arbeidsgiver sa i drøftingsmøter at de var enige om at dette må jobbes med. Utdanningsforbundet ønsket dette protokollert, slik at vi får løftet saken ytterligere. Vi har hatt dette som ensidig tilførsel i lang tid. Vi har sett på arbeidsgivers vurdering av PØFI 2019, og stiller oss svært undrende og kritiske til en del av tallene/vektingen. Mange av barnehagene og skolene har blitt vurdert «nedover» i forhold til 2017 tall. Det stemmer ikke med vår oppfatning av at ansvar, kompleksitet og arbeidspress har vært økende i vår sektor.
- UDF viser videre til at det oppstår skjevheter ved nyansettelser. Vi viser til tilførslene over. Vi må følge den lønnspolitiske planen og bli tydeligere i lønnsfastsettelse. Vi etterlyser arbeidsgruppen som skulle se på dette.
- Utdanningsforbundet Grimstad minner om at medarbeidersamtaler skal gjennomføres årlig. Vi har etterspurt en oversikt over gjennomførte samtaler, og mulighet for å ta ut statistikk på dette.
- Utdanningsforbundet Grimstad har etterlyst egne kompetanseforhandlinger i alle kapitler, og ønsker at det settes opp faste tidspunkter for gjennomføring av disse. I årshjul for forhandlinger er det satt av tidspunkter, men vi ser at dette ikke kan gjennomføres i henhold til det som er vedtatt. Utdanningsforbundet etterlyste det med kompetanse, siden arbeidsgiver var tydelig på at dette var et av prioriteringsområdene deres i det siste drøftingsmøtet. Vi ber om at arbeidsgiver kaller inn til et eget møte hvor vi sammen kan arbeide for å få til et mer forutsigbart og helhetlig system for kompetansetenkning i kommunen.
- 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.
- Utdanningsforbundet Grimstad er tydelige på at det er arbeidsgiver som må forklare sine ansatte resultater etter lokale oppgjør. Det er viktig at det fremkommer hva man har fått på i protokollene.

- Utdanningsforbundet Grimstad mener det er viktig at man ser på arbeidsoppgaver og lønn i enheter hvor det foretas omorganiseringer. Dette må tas utenom de lokale forhandlingene, og man må sørge for at det ikke oppstår ytterligere skjevheter.

Etter- og videreutdanning er en sak vi prioriterer høyt i vårt arbeid. Det er positivt at Grimstad kommune har vedtatt å sende mange lærere på videreutdanning gjennom kommune- og stat ordningen. Utdanningsforbundet Grimstad har etterlyst bedre retningslinjer for praktisering av dette på skolene. Vi har også utfordrer arbeidsgiver på å kartlegge kompetansebehovet i barnehagene og skolene. Alle enheter skal utarbeide egne kompetanseplaner, slik at de til en hver tid vet hvilken kompetanse de har behov for. Arbeidsgiver har satt mer fokus på dette arbeidet, og vi har blitt tatt med på råd i utarbeidelsen av retningslinjer.

Vi har også utfordret arbeidsgiver på å lage et system som ivaretar helheten i Grimstad kommune med tanke på hvem som skal få uttelling for videre- og etterutdanning i lokale forhandlinger. Vi har fått arbeidsgiver med på at det nå skal forhandles på videreutdanning to ganger i året. Dette har vi etterlyst opptil flere ganger, og nå i begynnelsen av mars var vi i det forberedende forhandlingsmøtet.

Vi har et behov for å bli enda bedre på å ivareta våre medlemmers lønnsmessige interesser ved tilsetninger. 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.

I denne perioden har vi forsøkt å informere og engasjere tillitsvalgte og medlemmene om prosessene rundt fagfornyelsen. Dette har vi tatt opp med arbeidsgiver lokalt for å få til et forpliktende samarbeid videre. Arbeidsgiver har fulgt dette opp og satt i gang en helhetlig prosess for Grimstadskolen.

Vi har gjentatte ganger tatt opp med arbeidsgiver at vi må få på plass gode mentor- og veilederordninger i kommunen. Vi har sendt forslag til mentorordninger andre kommuner har vedtatt til arbeidsgiver, og venter fremdeles på svar.

Utdanningsforbundet Grimstad har medlemmer innenfor arbeidet med enslige mindreårige flyktninger. Her har vi hatt mange ulike oppgaver å ivareta det siste året; fra struktur for medbestemmelse til ivaretaking av ansatte under nedbemanningsprosesser. I tillegg så har Utdanningsforbundet deltatt på mange møter angående turnusordning videre i EM.

En rekke av de enkeltsakene vi jobber med ellers berører for øvrig 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.

Utdanningsforbundet har tatt initiativ til fellesskolering i SFS 2213,

arbeidstidsavtalen for skolen. Vi har inntrykk av at ledere og tillitsvalgte jobber godt sammen for å sikre gode lokale arbeidstidsordninger.

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. I flere av møtene med de folkevalgte har vi uttrykt en bekymring for stort arbeidspress på alle nivåer.

Utdanningsforbundet har etterlyst kommunale retningslinjer rundt §9a i Opplæringsloven. Det er viktig at barn skal ha et trygt og godt skolemiljø, men vi må også ivareta læreres rettsikkerhet. Vi har sendt inn forslag til retningslinjer, og skal i møte med arbeidsgiver for å sikre at lærere høres slik at saken blir best mulig opplyst.

Medlemmene

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.

Vi får inn mange klubbmøtereferater fra klubbene. Alle referater sendes videre til styremedlemmene, og sakene behandles på styremøtene våre. Vi plukker ut saker og legger planer for hvordan vi skal følge dem videre. Lokallagsstyret er glade for alle innspill og saker vi har fått, som gjør at vi kan jobbe med saker som klubbene er opptatte av.

Vi har et godt samarbeid med arbeidsgruppen for pensjonister i Grimstad. Lokallagsleder har jevnlige møter med arbeidsgruppen, og hun har ansvar for å formidle og legge til rette for møteplasser for våre pensjonistmedlemmer.

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, men det blir ofte ikke synlig for den store medlemsmassen.

Lokallagsstyret forsøker også å legge til rette for å skape møteplasser for våre medlemmer. Vi har arrangert medlemsmøter i denne perioden. Blant annet har vi arrangert medlemsmøte om pensjon i samarbeid med fylkeslaget. 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 arrangert jevnlige medlemsmøter for våre medlemmer som jobber i barnehage.

Ledermedlemmer

Vi prøver kontinuerlig å ivareta våre ledermedlemmer ved å arbeide for økte ressurser til skoler og barnehager. 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 klubbefellesskapet på arbeidsplassen.

Vi vil at ledere opplever Utdanningsforbundet som det selvsagte fagforeningsvalget. Vi har i styret satt fokus på dette. Vi har blant annet vedtatt at hovedtillitsvalgt og lokallagsleder sørger for at alle ledermedlemmer i kommunen jevnlig blir invitert til møter og at hovedtillitsvalgt og lokallagsleder tilbyr seg å komme ut på besøk til hver enkelt. I tillegg deltar vi i arbeidsgivers ledermøter både i skole og barnehage i kommunen slik at vi kan få og gi informasjon om saker som er viktige for våre ledermedlemmer. Vi opplever at vi har et godt samarbeid med våre ledermedlemmer, og vi får gode tilbakemeldinger på jobben Utdanningsforbundet gjør.

Tillitsvalgte

Hele perioden har vi hatt jevnlig opplæring for tillitsvalgte. Vi tror denne organiseringen er et godt grep i forhold til bygging av nettverk og kompetanse. 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 en modulbasert opplæring.

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.

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.

Flere av våre tillitsvalgte melder om at tillitsvalgtarbeidet er svært tidskrevende. I mange saker blir de tillitsvalgte viktige samarbeidspartnere for arbeidsgiver, og dette krever at man setter av nok tid for å sikre gode prosesser. Dette har vi tatt opp med arbeidsgiver i drøftingsmøter. Vi har også tatt initiativ til å reforforhandle plakat for medbestemmelse som sikrer gode strukturer for et godt samarbeid mellom tillitsvalgt og ledere.

Styret

Vi har et godt og konstruktivt arbeidsmiljø i styret, og det er alltid stort engasjement. Styret har hatt fokus på å ivareta alle medlemsgruppene.

Gjennom orienteringer blir styret engasjert i forhold til skole- og barnehagepolitikk. Arbeidet i styret kan være preget av mange utfordringer på kommunenivå, og dette krever tid og innsikt.

Hovedtillitsvalgt



Hovedtillitsvalgt og nestleder,
Anna Svenningsen

Hovedtillitsvalgt representerer de som er kommunalt ansatt i Grimstad kommune. Hovedtillitsvalgt har en hektisk hverdag, bestående av en rekke langvarige, pågående prosesser. Samtidig dukker det stadig opp nye saker, både små og store. Strategiene må ofte endres underveis. Mange ganger har medlemmer ulike interesser, og det kan være mange vanskelige veivalg. Det er svært viktig å knytte gode formelle og uformelle kontakter.

Hovedtillitsvalgt er glad for tette og gode relasjoner til skole- og barnehageeier i kommunen. De gode rammene for samarbeid gir mulighet for påvirkning i viktige prosesser.

Ofte drøftes saker uformelt, og dette kommer i tillegg til de fast avtalte drøftingsmøtene. Et åpent og godt forhold til politikerne er en forutsetning for å bli lyttet til når saker skal avgjøres. Ved å delta i politiske utvalg påvirker vi saker som angår våre medlemmer.

Vi har også etablert 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 tillegg så har en viktig del av jobben også vært å holde kontakt med fylkeslaget. To til tre ganger hvert halvår har det blitt arrangert kurs for de hovedtillitsvalgte. Her løftes en rekke ulike saker, og det er nyttig for hovedtillitsvalgt å kunne utveksle erfaringer med kolleger fra andre kommuner.

Lokallagsleder



Lokallagsleder og vara HT,
Anne Kirsten L. Galteland

Lokallagsleder har hatt 100 prosent frikjøp som lokallagsleder. Dette er et valg lokallagsstyret har tatt grunnet behovet for kontinuitet, samt økt saksarbeid.

Oppgavene har vært å organisere driften av lokallaget, og å fronte organisasjonens politikk både eksternt og internt. Lokallagsleder har vært en aktiv støttespiller for klubbledere og hovedtillitsvalgt. Lokallagsleder deltar sammen med hovedtillitsvalgt på drøftingsmøter.

Lokallagsleder har ansvar for å videreformidle informasjon fra organisasjonen ut til klubbene og medlemmene. Utdanningsforbundet Grimstad har en nettside som lokallagsleder oppdaterer jevnlig, slik at medlemmene kan holde seg oppdaterte i forhold til saker og aktiviteter som er aktuelle.

Lokallagsleder har også lagt ned mye arbeid i å holde medlemslister oppdaterte og sørge for å få inn riktig kontaktinformasjon om våre medlemmer. I tillegg til epost sender vi sms for å få ut informasjon til så mange som mulig på kort tid. Dette har vi fått gode tilbakemeldinger på.

En viktig del av jobben er det politiske arbeidet, og å fronte organisasjonens politikk lokalt. I denne perioden tok Utdanningsforbundet initiativ til et samarbeid med KFU (Kommunalt foreldreutvalg) og FUB (Foreldreutvalg for barnehager). Her nedsatte vi en arbeidsgruppe som arbeidet med å sette fokus på skole- og barnehagepolitikk under kommunevalget 2019. Vi hadde en egen stand i byen, møter med politikere og arrangerte et debattmøte om skole- og barnehagepolitikk.

Lokallagsleder holder jevnlig kontakt med fylkeslaget. Tre ganger hvert halvår har det blitt arrangert kurs for lokallagsledere. Lokallagsleder har hatt hovedansvaret for å organisere opplæring for tillitsvalgt/klubbleder, og å holde styremøter, årsmøte og medlemsmøter.

Lokallagsleder har ansvar for medlemmer som tilhører privat område. Sammen med fylkesleddet arbeider vi med å få på plass tariffavtaler for våre medlemmer som er på arbeidsplasser hvor dette mangler. Dette er et viktig arbeid. I Grimstad har vi fremdeles noen arbeidsplasser som mangler tariffavtaler.

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

Styrets forslag til vedtak:

Årsmeldingen tas til orientering.

3.0 REGNSKAP 2019

3.1 Styrets forslag til vedtak:

Det framlagte regnskapet for Utdanningsforbundet Grimstad 2019 godkjennes.

RESULTATREGNSKAP			
UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD			
DRIFTSINTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2019	2018
Kontingenter		512 118	467 032
Driftsinntekter		33 621	0
Sum driftsinntekter		545 739	467 032
Annen driftskostnad	1	516 562	430 868
Sum driftskostnader		516 562	430 868
Driftsresultat		29 177	36 164
FINANSINTEKTER OG FINANSKOSTNADER			
Renteinntekter		158	121
Resultat av finansposter		158	121
Årsresultat		29 335	36 285
OVERFØRINGER			
Overført til annen fri egenkapital		29 335	36 285
Sum overføringer		29 335	36 285



Juleavslutning med
våre fantastiske flotte
og engasjerte
tillitsvalgte



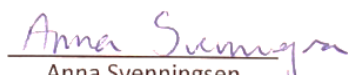
BALANSE

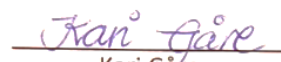
UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

EIENDELER	Note	2019	2018
OMLØPSMIDLER			
Andre kortsiktige fordringer		16 971	0
Sum fordringer		16 971	0
Bankinnskudd		361 969	138 993
Sum omløpsmidler		378 940	138 993
Sum eiendeler		378 940	138 993
EGENKAPITAL OG GJELD			
OPPTJENT EGENKAPITAL			
Fri egenkapital	2	152 870	123 535
Sum opptjent egenkapital		152 870	123 535
Sum egenkapital		152 870	123 535
GJELD			
KORTSIKTIG GJELD			
Annen kortsiktig gjeld		226 069	15 458
Sum kortsiktig gjeld		226 069	15 458
Sum gjeld		226 069	15 458
Sum egenkapital og gjeld		378 940	138 993

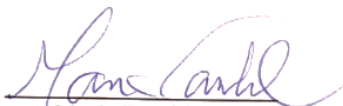
Grimstad, den 13/2. 2020
Styret i Utdanningsforbundet Grimstad


Anne Kirsten Lindgren Galteland
styreleder


Anna Svenningsen
styremedlem


Kari Gåre
styremedlem


Liv Rasmussen
styremedlem


Maria Taraldsen
styremedlem


Marianne L. Tønnesen
styremedlem


Terje Nytrø
styremedlem

RESULTATREGNSKAP - SPESIFISERT

UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

	2019	2018
DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER		
Kontingenter	-512 118,00	-467 032,00
3290 Kontingentinntekter FY/LOK	-512 118,00	-467 032,00
Driftsinntekter	-33 621,00	0,00
3990 Refusjon SPK-midler	-33 621,00	0,00
Sum driftsinntekter	-545 739,00	-467 032,00
Annen driftskostnad	516 561,86	430 868,39
5211 Fri telefon privat fordel, avg. pliktig	8 784,00	8 784,00
5212 Fri telefon øvrig	13 004,09	13 473,09
5213 Fri telefon - fellesfaktura, interimskon	1 835,03	-347,88
5231 Trekkpliktig reise	146,38	70,80
5315 Honorar uten feriepengar	0,00	10 000,00
5400 Arbeidsgiveravgift	1 275,57	2 673,25
5912 Andre dr.kostnader kantine	411,90	68,40
5992 Gaver i arbeidsforhold, fritt	40 830,04	32 430,20
6550 Kontorteknisk utstyr	19 277,00	0,00
6630 Service/lisenser IKT	1 293,00	1 218,00
6740 Frikjøp tillitsvalgte etter avtale	222 897,00	210 500,00
6751 IKT-konsulenter drift	3 561,00	0,00
6800 Kontorrekvisita	742,30	692,10
6840 Aviser,tidskrifter m.v.	1 500,00	1 338,00
6940 Porto	1 600,00	1 960,00
7110 Bilgodtgjørelse	833,00	766,50
7112 Bilgodtgj. trekk og avgiftspliktig	115,54	103,80
7143 Andre reiseutgifter	317,00	388,00
7170 Leie kurslokale/møterom	6 160,00	1 200,00
7171 Bevertning ved møter	162 726,41	117 758,83
7190 Andre kurs/møte kostnader	1 857,60	459,80
7321 Profileringsmateriell	26 004,00	25 461,50
7422 Representasjon gaver	889,00	1 420,00
8171 Bankomkostninger	502,00	450,00
Sum driftskostnader	516 561,86	430 868,39
Driftsresultat	-29 177,14	-36 163,61
FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER		
Renteinntekter	-157,85	-120,89
8040 Renteinntekter bank	-157,85	-120,89
Resultat av finansposter	-157,85	-120,89

RESULTATREGNSKAP - SPESIFISERT

UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

	2019	2018
Årsresultat	-29 334,99	-36 284,50
OVERFØRINGER		
Overført til annen fri egenkapital	29 334,99	36 284,50
8962 Disponering årsresultat fri EK	29 334,99	36 284,50
Sum overføringer	29 334,99	36 284,50

BALANSE - SPESIFISERT

UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

	2019	2018
OMLØPSMIDLER		
Andre kortsiktige fordringer	16 971,00	0,00
1561 Internt mellomværende organisasjon	16 971,00	0,00
Sum fordringer	16 971,00	0,00
Bankinnskudd	361 968,52	138 993,46
1920 Driftskonto 1	361 968,52	138 993,46
Sum omløpsmidler	378 939,52	138 993,46
Sum eiendeler	378 939,52	138 993,46
OPPTJENT EGENKAPITAL		
Fri egenkapital	-152 870,30	-123 535,31
2050 Fri egenkapital	-123 535,31	-87 250,81
2052 Årets resultat	-29 334,99	-36 284,50
Sum opptjent egenkapital	-152 870,30	-123 535,31
Sum egenkapital	-152 870,30	-123 535,31
KORTSIKTIG GJELD		
Annen kortsiktig gjeld	-226 069,22	-15 458,15
1560 Fordring sentral organisasjonsdrift	-103,22	0,00
2960 Påløpne honorarer	-225 966,00	0,00
2999 Annen kortsiktig gjeld	0,00	-15 458,15
Sum kortsiktig gjeld	-226 069,22	-15 458,15
Sum gjeld	-226 069,22	-15 458,15
Sum egenkapital og gjeld	-378 939,52	-138 993,46

Noter til regnskapet 2019 Utdanningsforbundet Grimstad

NOTE 1 ANDRE DRIFTSKOSTNADER

	2019	2018
Lønnsrelaterte kostnader	25 457	34 722
Gaver i arbeidsforhold	40 830	32 430
Frikjøp tillitsvalgte etter avtale	222 897	210 500
Kontorkostnader	28 475	5 658
Møte- og reiseutgifter	172 899	122 097
Profileringsmateriell	26 004	25 461
Sum andre driftskostnader	516 562	430 868

NOTE 2 EGENKAPITAL

Egenkapital 01.01	123 535
Resultat	29 335
Egenkapital 31.12	152 870

Ausland & Bratlid AS

Statsautorisert revisor

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

Til styret i Utdanningsforbundet Grimstad

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Utdanningsforbundet Grimstad's årsregnskap som viser et overskudd på kr 29 335. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2019, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet

Etter vår mening er det medfølgende årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter og gir et rettviseende bilde av organisasjonens finansielle stilling per 31. desember 2019, og av dets resultater 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av organisasjonen slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Styrets ansvar for årsregnskapet

Styret er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet i samsvar med lov og forskrifter, herunder 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 organisasjonens 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 avvirket.

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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, 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

Det henvises til: <https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>, som inneholder en beskrivelse av revisors oppgaver og plikter.

Uttalelse om øvrige lovmessige krav

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av organisasjonens regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Arendal, 13. februar 2020

Ausland & Bratlid AS


Yngvar Bratlid
statsautorisert revisor

4.0. RETNINGSLINJER FOR ARBEIDET I PÅFØLGENDE ÅRSMØTEPERIODE

Utdanningsforbundets politikkdokument «**Vi utdanner Norge 2020-2023**» ble vedtatt på landsmøtet i 2019. Vi går nå inn i en prosess i organisasjonen hvor alle nivåene får komme med innspill til strategiske satsninger. Til slutt skal sentralstyret vedta Utdanningsforbundets strategiske plan for perioden august 2020 – august 2021.



Klikk på bildet for å laste ned dokumentet

Planen er delt inn i fire hovedområder:

- * God utdanning og en sterk profesjon
- * Styring, ledelse og partssamarbeid
- * Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø
- * Organisasjonen i utvikling

Lokallaget i Grimstad laget i sist periode en strategisk plan som gjenspeilet den sentrale planen.

Det er det nye styret som skal utarbeide strategisk plan for perioden 2020-2021.

Styrets forslag til vedtak:

Det nye styret oppfordres til å arbeide videre med den strategiske planen og tar innspillene som kommer fra årsmøtet, medlemmer, klubber og det sittende styret med i utarbeidelse av en ny plan for 2020 – 2021. Det er mulig å komme med innspill helt frem til utgangen av august 2020. Styret er forpliktet til å sette inn satsningsområdene som sentralstyret vedtar i juni.

For å ha et utgangspunkt for diskusjon har styret valgt å sette inn strategisk plan for 2019-2020. Styret bruker gjeldende plan som utgangspunkt for neste periode.

STRATEGISK PLAN FOR 2019 – 2020

På landsmøtet i 2015 ble politikken i Utdanningsforbundet for perioden 2016 – 2019 vedtatt, og den ble nedfelt i dokumentet «Vi utdanner Norge». For perioden 2018-2019 ble vi bedt om å ha spesielt fokus på områdene under. Siden det var Landsmøte i november 2019 er denne planen ikke endret, og lokallagsstyret har bare videreført vår lokale plan.

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

Kvalitet og profesjonsutvikling

- Vi skal arbeide for sterk profesjonspåvirkning både politisk og faglig i arbeidet med fagfornying i Kunnskapsløftet og Kunnskapsløftet samisk.

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- informere og engasjere tillitsvalgte og medlemmene om prosessene rundt fagfornyingene
- få til et forpliktende samarbeid med arbeidsgiver rundt arbeidet med fagfornyingene
- arbeide med å implementere prosessen rundt fagfornying av kunnskapsløftet

Styring, ledelse og partssamarbeid

- Vi skal være pådrivere for å utvikle ny og bedre styring av utdanningssektoren som bygger på medvirkning fra profesjonen.

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- skolere tillitsvalgte gjennom tillitsvalgtopplæring
- arbeide for fellesskolering i avtaleverk for ledere/arbeidsgivere og tillitsvalgte
- videreutvikle partsamarbeidet med arbeidsgiver
- arbeide mot økt privatisering, konkurranseutsetting og kommersialisering
- skape arenaer for dialog med lokalpolitikere, og jobbe for å få gjennomslag for Utdanningsforbundets politikk
- bruke media når aktuelle saker og situasjoner tilsier det
- verne om det profesjonelle handlingsrommet
- øke bevisstheten om lærerprofesjonens etiske plattform

Lønn og arbeidsvilkår

- Vi skal arbeide for arbeidsvilkår, arbeidstidsordninger og livsfasetiltak som gjør det reelt mulig å stå lenger i jobb.
- Vi skal arbeide for lønns- og arbeidsvilkår som sikrer økt rekruttering til læreryrket.

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- sikre gode prosesser før og etter lokale forhandlinger

- følge opp organisasjonens lønnspolitikk ved lokale lønnsforhandlinger
- arbeide for at relevant kompetanse og utdanning skal gi lønnsmessig uttelling for alle medlemsgrupper
- jobbe for rett til etter- og videreutdanning
- jobbe for økt pedagogtettethet
- jobbe for å sikre ledere tilstrekkelig tid til pedagogisk ledelse
- arbeide for gode lokale arbeidstidsordninger
- 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
- 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

Organisasjonen i utvikling

- Vi skal videreutvikle organisasjonen for å kunne ta et større profesjonsansvar.

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- arrangere medlemsmøter og aktiviteter som er aktuelle for alle medlemsgrupper
- besøke medlemmene på de ulike arbeidsplassene
- rekruttere nye tillitsvalgte, og være hjelpelige med å etablere klubbstyrer på arbeidsplassene
- jobbe aktivt med medlemsvekst
- sørge for at ledermedlemmer blir ivaretatt i organisasjonen, spesielt når det gjelder tilhørighet i klubben. Skape møteplasser for ledermedlemmer. Følge opp lederoffensiven.
- gjøre nettsiden kjent for medlemmene og holde den oppdatert
- samarbeide med de andre fagforeningene
- holde møter i Unio
- samarbeide med FUB, KFU og andre aktuelle aktører ved behov
- samarbeide med fylkeslaget og de andre lokallagene
- samarbeide videre med arbeidsgruppe for pensjonistene, og sørge for å opprettholde aktiviteten/tilbudet for pensjonister i lokallaget
- øke bevisstheten om lærerprofesjonens etiske plattform

5.0. JUSTERT BUDSJETT FOR 2020 OG BUDSJETT 2021

Styrets forslag til vedtak:

Justert budsjett for 2020 og budsjett for 2021 vedtas. Styret får fullmakt til revidering.

Budsjettposter	Konto	Justert budsjett 2020		Budsjett 2021	
Kontingentinntekter FY/LOK	3290		-530 303		-530 303
Sum driftsinntekter		kr	-530 303	kr	-530 303
Annen driftskostnad					
Fri telefon privat, fordel, avg.pliktig	5211	kr	10 000	kr	10 000
Fri telefon øvrig	5212	kr	16 000	kr	16 000
Honorar uten feriepenger	5315	kr	5 000	kr	-
Arbeidsgiveravgift	5400	kr	2 000	kr	2 000
Annen driftskostnad kantine	5912	kr	500	kr	500
Gaver i arbeidsforhold - fritt	5992	kr	50 000	kr	50 000
Service/lisenser IKT	6630	kr	5 500	kr	5 500
Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	6740	kr	210 000	kr	220 000
Kontorrekvisita	6800	kr	1 000	kr	1 000
EDB-utstyr over drift	5807	kr	20 000	kr	-
Aviser, tidsskrifter	6840	kr	1 600	kr	1 600
Porto	6940	kr	2 000	kr	2 000
Bilgodtgjøring	7110	kr	3 000	kr	1 000
Andre reiseutgifter	7143	kr	2 000	kr	1 000
Leie kurslokale/møterom	7170	kr	7 000	kr	7 000
Bevertning ved møter	7171	kr	180 000	kr	180 000
Deltakeravgift møter/kurs	7172	kr	2 000	kr	2 000
Profileringsmateriell	7321	kr	10 000	kr	15 000
Representasjon gaver	7422	kr	1 000	kr	1 000
Sum		kr	528 600	kr	515 600
DRIFTSRESULTAT		kr	-1 703	kr	-14 703
FINANSINNTEKTER OG KOSTNADER					
Renteinntekter bank	8040	kr	-200	kr	-200
Bankomkostninger	8171	kr	600	kr	600
Sum Finansposter		kr	400	kr	400
Ordinært Resultat		kr	-1 303	kr	-14 303

6.0. ÅRSMØTESAKER

6.1

PP-tjenesten

Bemanningsnorm i PP-tjenesten

Det bør innføres en bemanningsnorm for PP-tjenesten. Det er i dag ikke samsvar mellom PPT sin sentrale rolle og oppgavene som skal utføres, og de rammevilkårene som stilles til tjenesten. PPT er i tillegg til de individrettede oppgavene pålagt betraktelig flere systemrettede oppgaver der man skal bistå skoler og barnehager i arbeidet med kompetanse- og organisasjonsutvikling.

PPT har langt flere oppgaver enn det tjenesten er dimensjonert for, og pr nå er statlige krav om kompetanse og bemanning nærmest fraværende i PPT. Det erfares at det er stor variasjon mellom kommunene når det gjelder antall barn/elever i befolkningsgruppen gjennomsnittlig pr fagstilling i PPT. Et raskt søk på Arendal, Grimstad og Lillesand viser at det i gjennomsnitt er om lag 440 barn pr rådgiver i Lillesand, 490 i Arendal, mens det i Grimstad er i overkant av 620 barn pr rådgiver (tall fra barnehagefakta.no og GSI).

Barneombudet publiserte i 2017 fagrapporten «Uten mål og mening?» der de fant at barns rett til spesialundervisning brytes og en av hovedårsakene til dette er en mangelfull PP-tjeneste. Nødvendigheten av bemanningsnorm ble trukket frem. PP-tjenesten har i Fylkesmannens spesialundervisningstilsyn rapportert om ventelister og lang saksbehandlingstid. Videre fremheves tidlig innsats som nasjonalt satsningsområde, og Opplæringslovutvalgets utredning (NOU 2019:23) foreslår det at PP-tjenesten ikke bare skal rette seg mot den enkelte med «særlige behov», men i større grad også mot å hjelpe kommunene og fylkeskommunene i den universelle opplæringen.

For at PPT skal ha muligheten til å imøtekomme kravene om å arbeide mer systemrettet, samtidig som barnas individuelle rettigheter skal ivaretas, er det nødvendig med rammevilkår som er i samsvar med disse kravene. En bemanningsnorm vil kunne bidra til å sikre en lik tjeneste uavhengig av kommune, og som sikrer at PPT har anledning til å følge opp barn, elever, skoler og barnehager.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at denne saken løftes internt i Utdanningsforbundet. Saken sendes til Utdanningsforbundet Agder.

Styret støtter saken fra PPT.

6.2

Grimstad ungdomsskole

Kutt i antall miljøarbeiderstillinger i skolen

Skolen har ansvar for å ivareta trivsel og læring for alle barn, uansett hvilke utfordringer de har. Dette er ytterligere understreket i kap. 9A i opplæringsloven. Vi ser at noen elever har vansker som krever oppfølging som skolen mangler, selv om vi har skolehelsetjeneste, sosiallærer osv. Skolen samarbeider i tillegg med eksterne instanser som PPT og ABUP, samt barnevern og familiekontor. De kan utrede, men vil i mindre grad jobbe direkte med barnet i hverdagen.

Bredere kompetanse blant skolens ansatte er nødvendig. Så lenge lærerutdanningen ikke inneholder spesifikk opplæring i sosialfaglig kompetanse, er det nødvendig å på en eller annen måte hente inn kompetanse utenfra. Elevene er på skolen for å lære, og lærerne trenger å bruke sin tid på elevenes læring. I dagens skolehverdag ser vi en økning i uro og disiplinproblemer i skolen med bakgrunn i mange faktorer. Lærerne trenger derfor et støtteapparat som løser slike utfordringer i skolen. Elevene trenger et god lag rundt seg der ulike fagfolk jobber sammen med lærerne for å bedre elevens skolehverdag.

Kutt i miljøarbeiderstillinger er en stor belastning for elevers psykososiale skolemiljø. Kommunens valg av prioriteringer innen økonomi skader elevenes rett på et trygt og godt skolemiljø og gjør arbeidet med det psykososiale skolemiljøet tyngre. Regjeringen sier at flere arbeidsgrupper må inn i skolen for å sikre god kompetanse ut til elevene i en hverdag hvor flere og flere elever kan se ut til å streve med helse, fagvansker, trivsel med mer. Det virker dermed mot sin hensikt at kommunen velger å kutte i antall miljøarbeiderstillinger ved skolene.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret jobber tett opp mot politikere og kommunens ledere for å fremme viktigheten av nok voksne i skolen som deltar i ivaretakelsen av det psykososiale skolemiljøet i kommunen for å sikre et godt grunnlag for solid, faglig læringsutbytte.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole

6.3

Grimstad ungdomsskole

Økt kontaktlærertillegg og økt reduksjon av undervisningsplikt for pedagoger

Kontaktlærere har fått økte ansvarsområder for sine kontaktelever, særlig etter styrkingen av kapittel 9A i opplæringsloven. Å være kontaktlærer er en betraktelig

større arbeidsoppgave enn å kun være faglærer. Pedagoger, og kontaktlærer spesielt får stadig nye arbeidsoppgaver som kommer på toppen av de allerede eksisterende oppgavene. Det resulterer i mer arbeid innenfor samme tidsrom.

Kravene til dokumentasjon har økt i tråd med sikringen av elevenes psykososiale skolemiljø, og elevenes rett på jevnlig undervisningsvurderinger. Pedagoger og skolen må ta i bruk opptil flere digitale programmer daglig for å sikre elevenes oppfølging. Blant disse programmene er Public 360, kommunens digitale arkivsystem for elevmapper, Visma brukes for karakterføring, daglig kontakt med hjemmet og orden og adferdsregistreringer, It's Learning er elevenes læringsportal med all dokumentering av de jevnlig undervisningsvurderingene, samt Outlook epostklient som er pedagogenes og skolens kontakt med samarbeidspartnere rundt skolen. All dokumenteringen og bruk av disse programmene tar bort tid til for og etterarbeid som skal sikre den pedagogiske kvaliteten i undervisningen og elevens læringsutbytte.

Pedagogene har over tid blitt omgjort til saksbehandlere i stedet for undervisere hvor store deler av arbeidshverdagen går med til å svare på post, skrive inn alle vurderinger elevene har fått muntlig og/eller skriftlig på sine produksjoner eller presentasjoner, legge inn notater fra samtaler med foresatte eller elever i Public 360 eller til å dokumentere skriftlig at kompetansemålet er gjennomgått.

Pedagoger trenger mer tid til å kvalitetssikre undervisningen ved at rammene for undervisning reduseres. Med alle kravene for dokumentasjon og elevoppfølging både i og utenfor timene, er det ikke forsvarlig med dagens antall timer til undervisning for pedagoger.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret og forhandlingsdelegasjonen jobber for økt kontaktlærertillegg i lokale lønnsforhandlinger høsten 2020 for å imøtekomme den økende arbeidsmengden som kontaktlærere pålegges.

Årsmøtet ber også om at saken løftes videre i forlengelse av landsmøtet 2019 for at UDF fortsetter å jobbe for å fremme krav om at kontaktlærer spesielt og pedagogen generelt får økt sin nedsatte undervisningstid.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole

6.4

Grimstad ungdomsskole

Spespedkoordinator og sosiallærerfunksjonen i skolen

Tidlig innsats er tydeliggjort igjen i den nye stortingsmeldingen fra regjeringen, og det psykososiale skolemiljøet for elevene skal styrkes. Regjeringen sier at flere arbeidsgrupper må inn i skolen for å sikre god kompetanse ut til elevene i en

hverdag hvor flere og flere elever kan se ut til å streve med helse, fagvansker, trivsel og annet.

Sosiallæreren og spespedkoordinatorene har aldri vært viktigere støttespillere for å koordinere, samtale, veilede og bidra med sin kompetanse inn mot elever, hjem, pedagoger, miljøarbeidere og andre samarbeidspartnere. Disse funksjonene er med på å styrke den ordinære undervisningen ved å bidra med tyngde innen psykososialt arbeid, spesialundervisning og fungere som bindeledd mellom skolens samarbeidspartnere.

Observasjoner, samtaler og veiledning av elever, klassemiljø, pedagoger og andre ansatte i skolen vil bidra til å sikre at flere elever kan oppleve et trygt og godt skolemiljø, samt delta i den ordinære undervisningen med tilrettelagt oppfølging. Å sikre nok tid til at disse funksjonene kan gjøre dette viktige arbeidet er essensielt.

En høyere andel redusert undervisningsplikt for disse funksjonene vil være en direkte gevinst for kontaktlærerne, for pedagoger generelt, for miljøarbeidere som har behov for veiledning og for elevene og deres foresatte. Engasjerte personer er ikke nok hvis de ikke får tid til å utføre arbeidet sitt.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret jobber tett opp mot politikere og kommunens ledere for at sosiallærer og spespedkoordinator får nok tid avhengig av antall elever ved skolen til å utføre sitt viktige arbeid for elevene, de ansatte, skolen og kommunen.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole

6.5

Grimstad ungdomsskole

Redusering av undervisningsplikten for norskfaget

I de nye læreplanene har utdanningsdirektoratet beholdt tre karakterer for norskfaget etter 10. trinn. Arbeidsmengden i faget er høy, med stor vekt på skriftlig produksjon som også skal vurderes. Norsk er det eneste faget som skal vurderes med tre karakterer, og undervisningsplikten bør derfor reduseres ytterligere for å sikre god tid til vurdering og kvalitetssikring av undervisningen.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at saken sendes videre til Utdanningsforbundet Agder for å understreke viktigheten at Utdanningsforbundet fortsetter å jobbe for å redusere undervisningsplikten, og da særlig i norskfaget.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole

6.6

Grimstad ungdomsskole

Valgfrihet i bruk av digitale pedagogiske verktøy i klasserommet

Overordnet del for de nye læreplanene sammen med de nye læreplanene legger stor vekt på dybdelæring og eleven som den kritiske og utforskende tenkeren. Varierte arbeidsmetoder og verktøy blir enda viktigere når elevene skal veiledes til å utforske og finne frem til sin egen kompetanse og dybdelæring.

Variert arbeid krever også variert bruk av ulike digitale enheter som hver for seg har sine særegne kvaliteter, styrker og svakheter. Skolen ønsker å selv kunne vurdere hvilke digitale enheter som er pedagogisk forsvarlig å bruke i de ulike undervisningssituasjonene skolen legger til rette for. Produksjon av store, skriftlige arbeid vil ikke ha de samme behovene som når et fag arbeider med komponering av musikalske produkter, eller når en klasse jobber med stop-motion animasjon. Å miste muligheten for å jobbe med større og mer funksjonelle skrivebordsversjoner av ulike programmer vil være høyst nødvendig og uvurderlig i enkelte fag, mens det i andre er et stort behov for apper som styrer elevene inn mot et konkret produkt når multimodale arbeid skal ferdigstilles.

Å la profesjonen selv få ansvar for å velge ut de beste verktøyene for deres pedagogiske arbeid ses på som en nødvendighet og selvfølgelighet.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret jobber tett opp mot politikere og kommunens ledere for å fremme viktigheten av at det er skolene og pedagogene selv som avgjør hvilke digitale verktøy som skal kunne benyttes i skolen, og at dette skal styres av pedagogiske og didaktiske argumenter.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole

6.7

Grimstad ungdomsskole

Økning i tidsressurspoten

I lys av regjeringens uttalte satsing på tidlig innsats, elevers fremtredende psykososiale utfordringer og de nye læreplanenes fokus på dybdelæring, må tidsressurspoten og tidsressurspoten som er oppført i vår arbeidstidsavtale for skolen økes.

Skolene har et større behov enn noen gang til å selv få mulighet til å fordele nedsatt tid i undervisning der behovet melder seg innad på hver enkelt skole for å jobbe proaktivt og akutt. Skolene har behov for å ha mulighet til å øke sitt

handlingsrom når presserende saker oppstår, og når enkeltelever eller utfordrende klassemiljø må arbeides med akutt.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at saken sendes til Utdanningsforbundet Agder for at Utdanningsforbundet sentralt kan arbeide med å øke tidsressurspotten i skolens arbeidstidsavtale.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole

6.8

Grimstad ungdomsskole

Kommunens kortsiktige budsjettplaner

I en tid hvor forventningene til hva en pedagog i skolen skal ha som ansvarsområder, og der skole-hjem samarbeidet stadig øker i behov, er det bekymringsverdig at kommunen varsler om kortsiktige og langsiktige kutt i skolenes budsjetter.

Skolene har begrenset handlingsrom, der hoveddelen av budsjettene er lønn. Når kommunen varsler om kutt i millionklassen for skolene, er det ingen annen mulighet for skolene enn å kutte i antall ansatte. Selv om skolens ansatte har fått flere ansvarsområder og mer komplekse utfordringer i arbeidshverdagen, skal det nå kuttes i antall ansatte som skal ivareta disse ansvarsområdene. Dette er i strid med tanken om tidlig innsats og arbeidet med elevenes psykososiale skolemiljø og læringsutbytte.

Færre voksne gir lavere sannsynlighet for å oppdage, undersøke og følge opp mistanker, elevsaker, tilrettelegginger og spesialundervisning. Lavere voksentetthet skaper utfordringer i skolens pedagogiske muligheter for å tilby lesekurs, særskilt norskopplæring, oppfølging av elever med lese- og skrivevansker, tilrettelagt spesialundervisning i det ordinære undervisningstilbudet med mer.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret jobber tett opp mot politikere og kommunens ledere for å fremme viktigheten av at kultur og oppvekst har forsvarlige budsjett som reflekterer det behovet som enhetene melder om for å skape handlingsrom for god pedagogisk drift.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole

6.9

Grimstad ungdomsskole

UDF ut til folket

Utdanningsforbundet er en stor organisasjon i Grimstad kommune med over 700 medlemmer. Forbundet har stor påvirkningskraft på grunn av sin størrelse og sitt frikjøp av hovedtillitsvalgt og lokallagsleder.

Klubben ønsker at UDF skal fortsette å jobbe for å fremme saker som klubbene er opptatt av til kommunen inn mot blant annet kommunestyret og kommunalsjefene. Klubben ønsker et mer synlig forbund som er enda tydeligere ut til klubbene på hvilke saker som jobbes med og hvordan.

Det er også ønskelig at UDF har en noe mer synlig profil utad og velger ut saker som berører flere innbyggere som løftes ut i media. Det er viktig for klubben at fagorganisasjonens gode arbeid løftes og synliggjøres, både for å muliggjøre rekruttering, og for å opplyse innbyggerne/brukerne i kommunen om det som skjer og hvilke prioriteringer som gjøres i kommunen.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret gir tydeligere tilbakemeldinger til klubbene om status på saker som arbeides med.

Årsmøtet ber også om at UDF Grimstad arbeider med en tydeligere profil utad til kommunens brukere for å sikre informasjonsflyt og mulig rekruttering.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole

6.10

Jappa skole

Brudd på 3-års regelen

Etter tre år som vikar har du krav på fast ansettelse. Dersom en arbeidstaker nærmer seg tre år kan vedkommende oppleve å bli diskriminert og fratatt vikariatet for en kort periode for å omgå regelen. Slik blir rettigheter etter arbeidsmiljøloven brutt av Grimstad kommune. Slik vi har forstått det, er på skolene disse beslutningene tas, men etter beskjed fra kommunen.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallagsstyret om å ta denne saken opp med rådmannen og kommunalsjef. Kommunen må gi arbeidstakere de rettighetene de skal ha etter loven.

Styret støtter saken fra Jappa skole

6.11

Jappa skole

Like vilkår under etterutdanning

Stadig flere lærere benytter seg av det kommunale etterutdanningstilbudet der man blir frikjøpt 37.5 % av arbeidstiden for å gjennomføre studier. Dette er i utgangspunktet et flott tilbud, men man opplever at det blir svært ulikt praktisert på de forskjellige skolene når det kommer til både antall fridager pr. uke, lesedager før eksamen, planleggingsdager osv. Når det i tillegg ikke settes inn faglært vikar i de prosentene man ikke er tilstede i undervisningen, kan det oppleves vanskelig å gjennomføre slike studier.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallagsstyret om å ta saken opp med oppvekstsjef og kommunalsjef slik at det kan utarbeides felles retningslinjer for gjennomføring av vikarordningen.

Styret støtter saken fra Jappa skole

6.12

Jappa skole

Ulikt timetall (undervisning) på skolene i kommunen

Når man har barn på de ulike barneskolene i Grimstad, ser man at det er veldig ulikt antall timer til undervisning i løpet av en uke, spesielt på de laveste trinnene. Dette er selvfølgelig ikke noe problem dersom timeantallet jevnes ut i løpet av barneskolen. Vi ser likevel at det kan virke litt motstridene med tanke på at vi tenker Grimstadskolen under ett. Dersom et barn bytter skole innad i kommunen vil enkelte barn oppleve å sitte igjen med for få (eller for mange) undervisningstimer i løpet av skoleløpet.

En annen side av denne saken er hvorvidt man regner spising for undervisningstid eller ikke. Dette vet vi at løses forskjellig på den enkelte skole. Dersom denne tiden skal regnes som undervisning, er det viktig at det legges tydelige føringer for hvordan den skal brukes. Slik vi ser det, brukes den ikke alltid til undervisning hvilket i ytterste konsekvens kan medføre at enkelte klasser har minst 60 minutter for lite undervisning i løpet av en uke.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallagsstyret om å ta saken opp med oppvekstsjef og kommunalsjef.

Styret støtter saken fra Jappa skole

6.13

Jappa skole

Ventetid på PPT

Ventetiden på PPT er altfor lang. Dette gjelder saksbehandling og testing/utredning av elever. Deler av deres arbeid må nå gjøres av skolene.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallagsstyret om å ta saken opp med kommunalsjef.

Styrets forslag til vedtak

Styret støtter saken fra Jappa skole

6.14

Fevik skole

Lærere skal ha tid til å drive omsorgsfull undervisning i klasserommet

Vi opplever en økning av elever som av ulike grunner ikke kan eller klarer å delta i vanlig undervisning. Konsekvensen av dette er at de har aktiviteter utenfor klasserommet, og det kreves en voksen for å drive denne aktiviteten.

Elever med store utfordringer, krever mye ressurser både i og utenfor klasserommet. Slik ressursituasjonen er i dag, kjenner vi på at det går ut over det pedagogiske tilbudet til de andre elevene.

Vi vil være en skole for alle barn, og vi stiller spørsmål ved at noen elever skal legge beslag på store deler av ressursene til trinnet.

For å imøtekomme dette behovet, trenger skolen en styrking av støttefunksjoner.

Da kan skolen i kortere eller lengre perioder få hjelp til disse elevene, samtidig som pedagogene driver ordinær undervisning.

Dersom politikerne mener at skolen skal ivareta elever med så store utfordringer at de ikke kan være en del av eksisterende skoletilbud, må støttefunksjonene i kommunen styrkes.

Vi er pedagoger som skal drive med læring i ulike fag og danning!

Forslag til vedtak

Forslag: Det opprettes et kommunalt ambulerende team som kan avhjelpe skolen i kortere eller lengre perioder.

Vi vil at lokallaget skal ta denne saken opp med politikerne i Grimstad kommune.

Styrets forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallagsstyret om å øve press på at administrasjonen sikrer utvikling av tverrfaglig kompetanse til å støtte skoler som har elever med store utfordringer. Utdanningsforbundet må jobbe for at avvik meldes for å synliggjøre skolenes utfordringer for politikerne.

6.15

Fevik skole

Fritt skolevalg

I Grimstad kommune har det blitt fritt skolevalg. En konsekvens av dette, er en hyppigere flytting av elever innenfor kommunegrensa. Vi forstår at det kan være mange grunner til at elever ønsker / har behov for å bytte skole, men dette byr på noen utfordringer.

Resultatet blir på enkelte skoler fullere klasserom og mindre tid til den enkelte elev. Det gjør også noe med klassemiljøet når det hele tiden er bevegelse i elevmassen. Dette er også utfordrende for oss pedagoger. Å ta imot nye elever er alltid utfordrende for både elever og pedagoger. I utgangspunktet er selvsagt alle elever velkommen til alle skoler, men vi lurer på om dette gir en skeiv fordeling av elever med særskilte behov ved enkelte skoler i Grimstad.

Når rektor gir avslag på en søknad, opplever vi at dette overprøves av Fylkesmannen. Dette synes vi er beklagelig.

Forslag til vedtak

Forslag: Vi ønsker at Udf skal undersøke om dette er en realitet eller om det bare er vår synsing. Vi ønsker noen konkrete tall på bordet. Dersom tallene viser at fritt skolevalg gir en slik skeiv fordeling, må dette tas videre i systemet.

Mottakere: Lokallaget i Grimstad.

Styrets forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallaget om å ta opp prinsipper rundt skolebytte med kommunalsjef og oppvekstsjef. Vi etterlyser bedre prosesser og tydeligere retningslinjer når elever flytter innenfor kommunegrensen. Denne saken orienterer Utdanningsforbundet om i Oppvekst- og utdanningsutvalget.

6.16

Fevik

Tid til ledelse

Ledelsen på en skole skal primært drive ordinær skoledrift, pedagogisk utviklingsarbeid og personal-/ elevarbeid. Vi har opplevd de siste årene at det blir stadig mindre til dette. Ledelsen blir bundet opp i mye møtevirksomhet som ikke handler om kjerneoppgavene. Dette fører til at ledelsen blir mindre synlig og til stede for elever og skolens ansatte. Dette syns vi er bekymringsfullt. Vi etterlyser en tydelig plan for hvordan kommunen skal håndtere ekstraordinære hendelser av ulik karakter. Vi ønsker en plan som gir tydelige retningslinjer for hvem som gjør hva. I prinsippet mener vi at skolens ledelse skal skjermes for hovedvekten av dette arbeidet. De skal drive skole!

Forslag til vedtak

Forslag: Lokallaget tar saken opp med kommunen og foreslår at en slik plan utarbeides.
Dersom kommuneadministrasjonen og politikerne ikke ønsker å utarbeide en slik plan, heves saken til fylkesnivå.
Mottakere: Lokallaget

Styrets forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallaget om at administrasjonen sørger for at skolens ledelse er tilgjengelig på skolen og har nok tid til å drive med kjerneoppgaver som pedagogisk utvikling, elev- og personalarbeid og drift. Utdanningsforbundet etterlyser en tydelig plan for hvordan kommunen skal håndtere ekstraordinære hendelser.

6.17

Fevik skole

Gi lærere og skoler myndighet og status til å kunne oppdra elever til gode samfunnsborgere

Over tid har skolens status sakte men sikkert blitt redusert i samfunnet, blant foreldre og elever. Dette har ført til økende krav om tilpasning fra elever og foresatte. Vi opplever at elever og foresatte enkelte ganger gjør det vanskelig å veilede eleven på best måte, men det stilles likevel krav om at skolen må ordne opp når noe er vanskelig. I henhold til paragraf 9A har skolen ansvar for at elevene har et trygt og godt sosialt miljø, men skolene bruker stadig mer tid til å ordne opp i konflikter som skjer på fritiden. Vi er klar over at vi må være delaktige i dette arbeidet, men vi opplever oftere at foresatte fraskriver seg sitt ansvar og legger det på skolen.

Samtidig som vi ser dette, ser vi også at tilliten til skolen avtar. Skolen har få virkemidler å ta i bruk. Det er vanskelig å gjenvinne respekt og aksept for skolens kunnskap og kompetanse. Vi ser ikke hvordan dette kan løses lokalt på skolene. Dette er en ikke ønsket utvikling i samfunnet.

For oss pedagoger, skaper det en utrygghet. Vi føler noen ganger at vi bare må «rygge» og gi etter for krav fra elever og foresatte. Denne utviklingen er ikke bra for skolen, for elevene og for samfunnet. Skolens og lærerens status og respekt må heves.

Forslag til vedtak

Forslag: Saken sendes videre til fylkesstyret.

Styrets forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallaget jobbe for at skolen og lærernes status økes, og at skolen og lærerne kommer i posisjon til å utføre samfunnsoppdraget de har, med å jobbe systematisk og målrettet for elevenes utvikling for å bli gode samfunnsborgere. Lokallaget jobber med denne saken i neste periode og ser den i lys av satsningområdene i strategisk plan.

6.18

Holviga ungdomsskole

Fortsatt behov for å sette av fast tid på timeplanen til å arbeide med elevene med faget utdanningsvalg, samt nødvendige oppgaver som ikke naturlig finner sin plass i fagene

Forventninger fra skoleeiere, organisasjoner, 'folk flest' og departementsråder om hva som skal ha plass i skolen, framsettes uten tanke for at dette spiser av fagene. Kontaktlærere opplever at særlig de må ofre tid i det faget de tilfeldigvis underviser i mandag, det være seg for å forebygge mobbing, styrke selvfølelse, eller lage tydelige strukturer og oversikter for elever. I tillegg er faget utdanningsvalg pålagt 110 timer/ 60 minutter i løpet av ungdomsskolen, uten at det er tatt høyde for å utvide timeplanen.

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallaget ta følgende sak opp med kommunalsjef og oppvekstsjef: Skolen må sikres rett til fortsatt å kunne timeplanfeste det lovpålagte faget utdanningsvalg på ungdomstrinnet, 110 timer (60-minutter) i løpet av ungdomsskolen, ved å redusere undervisning i samtlige fag etter en rimelig brøk. Vi begrunner dette med ordlyden i LK20s oversikt over fag- og timefordeling: 'Skoleeier kan omdisponere inntil fem prosent av timetallet i fag til andre fag. Elevene har fremdeles rett til det samlede minstetimetallet.' (Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020, grunnskolen, Pedlex, s22)

Styret støtter saken fra Holviga ungdomsskole

6.19

Holviga ungdomsskole

Vi vil ha datamaskiner i stedet for nettbrett til elevene våre!

Vi har fått vite av oppvekstsjefen at Grimstad kommune skal kjøpe inn nettbrett i stedet for datamaskiner til elever på alle trinn i Grimstadskolen. Vi ser ikke at nettbrett med de begrensede mulighetene de har for program, kan tilfredsstille de krav vi har på ungdomsskolen. Vi kan heller ikke finne forskning eller empiri som understøtter at nettbrett er bedre for våre elever enn datamaskiner.
--

Forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallaget om å ta dette opp med oppvekstsjef og kommunalsjef. Skoleeiers/ Grimstadskolens valg av plattform gjøres i samråd med det pedagogisk personalet, og valget skal være faglig fundert.
--

Styret støtter saken fra Holviga ungdomsskole

7.0. VALG

Valgkomiteen for 2019- 2020 har hatt følgende sammensetning:

Stine Marie Stormsen, Dahlske vgs
Astrid Nordby, Eide skole
Jeanette Wendel, Frivoll skole

7.1 Valgkomiteens innstilling til verv i lokallagsstyret for 2020 – 2022

Valgkomitéens innstilling:

Lokallagsstyret

Leder		Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.20- 31.07.22
Styremedlem		Kari Gåre	Holviga ungdomsskole	01.08.20- 31.07.22
Styremedlem		Maria Taraldsen	Grimstad ungdomsskole	01.08.20- 31.07.22

2. vara		Anders Johnsen	Holviga barneskole	01.08.20- 31.07.22
---------	--	----------------	--------------------	-----------------------

Hovedtillitsvalgte

Hoved- tillitsvalgt		Anna Svenningsen	Fjære ungdomsskole	01.08.20- 31.07.22
------------------------	--	------------------	--------------------	-----------------------

7.2 Valgkomité for perioden 2020- 2022

Styrets forlag til valgkomité:

Representanter

Medlemsgruppe	Navn	Arbeidsplass
Barnehage	Afsaneh Ramezani Ghaemi	Markveien kulturbarnehage
Grunnskole	Merete Oterholt	Jappa skole
Videregående	Stine Stormsen	Dahlske vgs.

Styrets forslag til vedtak:

Styrets forslag til ny valgkomité vedtas.

8.0. RESOLUSJONER

Styret har ikke mottatt noen resolusjoner.