



UTDANNINGS  
FORBUNDET

# **FYLKESÅRSMØTE**

**UTDANNINGSFORBUNDET  
ROGALAND 3. – 5. MAI 2023**

# Åpning

## 01 Konstituering

### Sak 01.01 Godkjenning av innkalling

Følgende innkalling ble sendt 30. januar til:

- Lokallagene
- Medlemmer og varamedlemmer av fylkesstyret
- Repr. for Pedagogstudentene
- Repr. for pensjonistrådet

Innkallingen ble også publisert på Utdanningsforbundet Rogaland sin hjemmeside samme dag.

### **INNKALLING TIL FYLKESÅRSMØTET 2023.**

Med dette innkalles det til årsmøte i Utdanningsforbundet Rogaland på Clarion Hotel Stavanger, 3.-5. mai 2023. Foreløpig sakliste følger vedlagt. Endelig sakliste og saksdokumenter vil bli sendt lokallagene og delegatene senest 14 dager før årsmøtet. Alle dokumenter vil foreligge elektronisk i Goplenum, og på [utdanningsforbundet.no/rogaland](http://utdanningsforbundet.no/rogaland)

Lokallagene skal velge delegater til årsmøtet, og det kommer frem av vedlegg hvor mange delegater hvert lokallag skal sende. Fylkesstyret gjorde vedtak om delegatantall og fordeling på fylkesstyremøtet 4. oktober -22 i tråd med vedtektenes §§ 15 og 44.2. Delegatene velges på lokallagsårsmøtene. Vi ber lokallagene så langt råd er velge delegater i forhold til medlemsgruppertilhørighet, slik at årsmøtet blir sammensatt så bredt som mulig og i tråd med kvoteringsreglene i §15. I utsendt delegatfordeling får hvert lokallag en veiledende fordeling av delegater mellom de forskjellige medlemsgruppene. Dersom lokallag ikke klarer å holde denne fordelingen, ber vi om at det tas kontakt med fylkeslaget så snart som mulig. Vi viser ellers til utfyllende orientering som ble gitt lokallagene på kurs i september 2022. De større lokallagene blir spesielt oppfordret til å ta hensyn til fordelingen av lederrepresentanter samt små medlemsgrupper/tariffområder, slik at også disse kan være representert i årsmøtet. Vi minner om vedtektenes § 15.1, og retningslinjer for årsmøter i fylkeslag-sammensetning, valg og valgereglement utdelt på lokallagslederkurs.

Om kvinnekvotering står følgende:

For fylkesårsmøtene gjelder kravet om minst 50 % kvinner for årsmøtet som helhet på tidspunktet for konstituering av møtet. Dersom kravet om minst 50 % ikke er til stede, må kvinneandelen i lokallagsdelegasjoner med mer enn én delegat justeres. Dette kan skje gjennom opprykk av varadelegater i de delegasjonene som har den laveste prosentvise andelen av kvinner inntil 50 %-regelen er nådd. Dersom flere lokallagsdelegasjoner står likt, kan det foretas loddrekning.

Vær oppmerksom på at kvoteringsparagrafen (§15) gjelder for sammensetning av årsmøter også når det gjelder medlemsgrupper.

Lokallagene velger et tilstrekkelig antall varadelegater i sine delegasjoner. Det anbefales å velge like mange varadelegater som antall ordinære delegater. Varadelegatene velges i prioritert rekkefølge.

Vi viser ellers til Retningslinjer for årsmøter i fylkeslag, pkt. 2:  
Eventuelle justeringer av delegasjoner etter årsmøtene kan skje når valgresultatet totalt ikke oppfyller vedtektsmessige krav etter § 15. Justeringene må da gjøres ved at de(n) første på varalisten – som bidrar til å oppfylle kravene i § 15 – tiltrer i delegasjonen. Fylkesstyret må avklare på forhånd eventuell fordeling av delegatplasser for ledermedlemmer.

Denne innkallingen gir rett til permisjon med lønn etter Hovedavtale i KS, Del B § 3-5 og Hovedavtale i staten § 34. Andre relevante permisjonshjemler kan være: Virke § 32, KA § 9, PBL § 3.6, FUS § 3.1 og for SPEKTER viser vi til Hovedavtalen i SPEKTER-området § 52.

For Utdanningsforbundet Rogaland

Med vennlig hilsen  
Gunn Reidun Tednes-Aaserød  
leder

Tor Mygland  
Rådgiver

**Forslag til vedtak:**  
**Fylkesstyrets forslag til innkalling godkjennes.**

Se sak 01.02 for oversikt delegatfordeling

## Sak 01.01.02 Godkjenning av delegatene sine fullmakter

Alle delegater er medlemmer og valgt etter de bestemmelsene som gjelder, basert på Utdanningsforbundet vedtekter §§ 44.2 og 44.3. Med disse valgene oppfyller årsmøtet samlet sett kvoteringsbestemmelsene i vedtektenes § 15.

Delegat	Fornavn	Etternavn	Delegasjon	Medlemsgruppe
1	Gunn Reidun	Tednes-Aaserød	Fylkesstyret	GSK
2	Karin Elisabeth	Kaald Wathne	Fylkesstyret	BHG
3	Margareth	Vatne Rønningsen	Fylkesstyret	VGO
4	Hogne	Wathne Helgesen	Fylkesstyret	GSK
5	Kari	Holmøy	Fylkesstyret	BHG
6	Espen	van der Hoeven	Fylkesstyret	GSK
7	Jon Eirik	Næsheim	Fylkesstyret	FAS
8	Kitty	Garborg	Fylkesstyret	UH
9	Bjørn	Brown	Fylkesstyret	VGO
10	Marianne	Mostein	Fylkesstyret	BHG
11	Lise Renate	Tistel	Fylkesstyret	BHG
12	Marit Helen	Vardøy	Fylkesstyret	GSK
13	Rolf	Meland	Fylkesstyret	GSK
14	Elisabeth	Moen	Tysvær	GSK
15	Trond	Aksnes	Tysvær	GSK
16	Alfhild	Skogen	Tysvær	BHG
17	Anne Louise	Hårvik Helgesen	Tysvær	BHG
18	Rebekka	Østebrøt	Eigersund	GSK
19	Per-Anders	Johnsrud	Eigersund	GSK
20	Siren	Grastveit Aase	Eigersund	VGO
21	Brit Randi	Nybø	Eigersund	BHG
22	Stig Jarle	Sleveland	Eigersund	VGO
23	Signe	Norbotten	Haugesund	GSK
24	Silje	Taraldsøy	Haugesund	GSK
25	Borghild	Smedsrud	Haugesund	GSK
26	Elin Flörecke	Kjetland	Haugesund	GSK
27	Geir	Aardal	Haugesund	VGO
28	Line	Paasche	Haugesund	VGO
29	Louise	Kvitvang	Haugesund	FAS
30	Siv-Hilde	Dalen	Haugesund	BHG
31	Anne	Kyvik	Haugesund	VGO
32	Marte	Halvorsen	Haugesund	BHG
33	Bjørn Tore	Birkeland	Bjerkreim	GSK
34	Mona Lise	Håland	Bjerkreim	BHG
35	Monica	Åros Zebrowski	Sokndal	GSK
36	Ingerd	Kvia Waage	Sokndal	GSK
37	Hans Fredrik	Hansen	Sandnes	GSK
38	Marianne	Solgård	Sandnes	BHG
39	Magnus	Aspmo	Sandnes	GSK
40	Anette	Eirosen	Sandnes	BHG
41	Anne Berit	Mølstrevold	Sandnes	BHG
42	Silje	Thune Eklund	Sandnes	GSK

<b>Delegat</b>	<b>Fornavn</b>	<b>Etternavn</b>	<b>Delegasjon</b>	<b>Medlemsgruppe</b>
43	Sandra	Flatekvål	Sandnes	VGO
44	Wenche	Pedersen	Sandnes	BHG
45	Rune	Støylen	Sandnes	GSK
46	Kristine	Rønneberg	Sandnes	FAS
47	Bente N.	Westermoen	Sandnes	GSK
48	Ole Martin	Søndervik	Sandnes	GSK
49	Magnar	Haugenes Rake	Sandnes	GSK
50	Petter	Lundegaard Salvesen	Sandnes	VGO
51	Ragnhild	Tonstad	Sandnes	BHG
52	Christer	Espevik	Time	GSK
53	Linn	Lucas	Time	GSK
54	Lise	Undheim Sørensen	Time	GSK
55	Ingjerd	Grude Malm	Time	BHG
56	Elisabeth	Eikeland	Time	BHG
57	Åshild	Knutzen	Time	VGO
58	Sebastian	Nordvall	Klepp	GSK
59	Ann Iren	Amundsen	Klepp	GSK
60	Hanne	Bø Kaspersen	Klepp	GSK
61	Ane	Hatteland Nese	Klepp	BHG
62	Ellen	Bø Hinnaland	Klepp	BHG
63	Gunbjørg	Høie	Kvitsøy	GSK
64	Truls	Hagland	Stavanger	GSK
65	Helene	Andersen	Stavanger	BHG
66	Liv	Breivik	Stavanger	BHG
67	Michael E.	Øgreid	Stavanger	GSK
68	Stian	Røst	Stavanger	GSK
69	Kjerstin	Grestad	Stavanger	BHG
70	Colin	Pritchard-Davis	Stavanger	GSK
71	Ida	Risanger Sjursø	Stavanger	UH
72	Una	Bjørnseth Haugen	Stavanger	FAS
73	Maren	Songe-Møller	Stavanger	GSK
74	Nina Elizabeth	Nor-Hansen	Stavanger	BHG
75	Astrid	Løvås Pundsnes	Stavanger	FAS
76	Anita	Grøtte Edland	Stavanger	VGO
77	Daniel	Kanstad	Stavanger	VGO
78	Anja	Heldal	Stavanger	VGO
79	Arvid	Tengesdal	Stavanger	GSK
80	Kathrine	Aasen-Broback	Stavanger	BHG
81	Ståle Roar	Leirtrø	Stavanger	VGO
82	Ingeborg	Tyse	Stavanger	VGO
83	Eirik	Holst-Jæger	Stavanger	GSK
84	Brit	Idsøe	Stavanger	GSK
85	Kristin	Torp	Stavanger	GSK
86	Pia	Hausken	Stavanger	GSK
87	Roe A.	Sørby	Stavanger	GSK
88	Malin	Gjessen Kylevik	Stavanger	GSK
89	Daniel	Eriksen Esperås	Stavanger	GSK

<b>Delegat</b>	<b>Fornavn</b>	<b>Etternavn</b>	<b>Delegasjon</b>	<b>Medlemsgruppe</b>
90	Vibeke	Dyrnes	Stavanger	VGO
91	Bjørghild Agathe	Hamre	Stavanger	BHG
92	Cathrine	Larsen	Randaberg	GSK
93	Line	Hogstad Renberg	Randaberg	GSK
94	Ellen	Dyrstad	Randaberg	VGO
95	Jeanette	Kristiansen Bø	Randaberg	BHG
96	Björg	Sætren Hauge	Gjesdal	GSK
97	Jan-Hallvard	Førde	Gjesdal	GSK
98	Liv Astrid	Bauge	Gjesdal	BHG
99	Beate	Petterson	Gjesdal	BHG
100	Sigrund	Mosnes	Hjelmeland	GSK
101	Aud	Valebjørg	Hjelmeland	BHG
102	Simen	Sirevåg	Hå	GSK
103	Karen Elise	Gilje Fossen	Hå	GSK
104	Susanne Christin	Ueland	Hå	BHG
105	Åsa	Bratland Bø	Hå	BHG
106	Ane	Hole Vårdal	Hå	GSK
107	Asbjørn	Grindhaug Sevland	Karmøy	BHG
108	Stian	Heimtun	Karmøy	GSK
109	Henriette	Lundberg Heggø	Karmøy	BHG
110	Norunn	Hauge	Karmøy	GSK
111	Stian	Skeiseid	Karmøy	GSK
112	Kathrine	Simonsen	Karmøy	GSK
113	Siri A.	Rinden	Karmøy	VGO
114	Nina M.	Hegglund	Karmøy	FAS
115	Sara	Sanne Opdahl	Sola	GSK
116	Øystein	Lunde	Sola	GSK
117	Siri	Skjæveland Mæland	Sola	BHG
118	Kjellaug	Løland	Sola	BHG
119	Gro	Lokøy	Sola	VGO
120	Ingerid	Standal	Sola	GSK
121	Stefan	Søfting	Sauda	GSK
122	Michael Hermann	Willig	Sauda	VGO
123	Renate	Oxaal Havreberg	Sauda	BHG
124	Merete	Alvestad	Bokn	GSK
125	Julianne	Nilssen	Bokn	BHG
126	Hilde Synnøve	Jacobsen-Harboe	Vindafjord	GSK
127	Wenche	Ræstad	Vindafjord	BHG
128	Bergfrid	Kolltveit	Vindafjord	GSK
129	Linn	Gjerde	Vindafjord	VGO
130	Stian	Stenberg	Lund	GSK
131	Ingvild Marie	Stock	Lund	BHG
132	Sveinung	Fjelde	Strand	GSK
133	Nina Helen	Hettersvik	Strand	GSK

<b>Delegat</b>	<b>Fornavn</b>	<b>Etternavn</b>	<b>Delegasjon</b>	<b>Medlemsgruppe</b>
134	Kurt	Rolfsnes	Strand	VGO
135	Grete	Andersen	Strand	BHG
136	Ingrid	Lyftingsmo	Suldal	GSK
137	Dagfinn	Nesbø Havrevoll	Suldal	GSK
138	Elin	Torsteinbø Sørestad	Suldal	BHG
139	Julie	Faldt Faurholt	Utsira	BHG

<b>Delegat</b>	<b>Fornavn</b>	<b>Etternavn</b>	<b>Tilhørighet</b>	
140	Bjørn	Vaaland	Pensjonistrådet	Tale og forslagsrett
141	Reidun	Hellebø	Pensjonistrådet	Tale og forslagsrett
142	Karen Joanna	Myhre	Pedagogstudentene	Tale og forslagsrett
143	Anne Therese	Sevle	Pedagogstudentene	Tale og forslagsrett
144	Gunnar	Opstad	Kontrollkomite/valgkomite	Talerett i sak om melding og regnskap

#### **Forslag til vedtak:**

**Delegatenes fullmakter godkjennes.**

Vedlegg: delegatfordeling som er vedtatt i fylkesstyret

## FORDELING AV DELEGATER

	Antall medl.	Fordeling 2023
Utsira	11	1
Kvitsøy	14	1
Bokn	34	2
Bjerkreim	80	2
Sokndal	98	2
Hjelmeland	113	2
Lund	122	2
Suldal	178	3
Sauda	200	3
Gjesdal	334	4
Vindafjord	338	4
Randaberg	347	4
Tysvær	378	4
Strand	386	4
Hå	474	5
Klepp	481	5
Eigersund	522	5
Time	735	6
Sola	829	6
Karmøy	1143	8
Haugesund	1346	10
Sandnes	2299	15
Stavanger	4198	28
		126
Totalt		139

Pluss fylkesstyret  
13



### **Sak 01.03 Valg av dirigenter, protokollunderskrivere og referenter**

Valg av dirigenter:

Navn	Lokallag
Astrid Førsund	Vindafjord
Andreas Myge	Haugesund
Ingunn Helen Reiestad	Hå
Gro Meltzer Westlye	Stavanger

Valg av protokollunderskrivere:

Navn	Lokallag
Øystein Lunde	Sola
Elisabeth Moen Fagerheim	Tysvær

Valg av referenter

Navn	Lokallag
Tor Mygland	Fylkeskontoret
Gro Ytre-Arne	Stavanger

**Forslag til vedtak:**

**Fylkestyrets innstilling av dirigenter, protokollunderskrivere og referenter godkjennes**

## Sak 01.04 Godkjenning av saksliste og dagsorden

### Saksliste:

01	Konstituering
01.01	Godkjenning av innkalling
01.02	Godkjenning av fullmakter
01.03	Valg av dirigenter, protokollunderskrivere og referenter
01.04	Godkjenning av saksliste og dagsorden
01.05	Godkjenning av møtereglement
01.06	Godkjenning av valgreglement
01.07	Valg av møtefunksjonærer
02	Melding og regnskap fra fylkestyret
02.01	Melding
02.02	Regnskap for årene 2019, 2020, 2021 og 2022
03	Retningslinjer for arbeidet i kommende årsmøteperiode
04	Økonomiske rammer for kommende årsmøteperiode
05	Saker innmeldt fra lokallagene
05.01	Sentral tariffavtale (SGS) for bruk av mobiltelefon
05.02	Sosiallærerressurs
05.03	Tidsressurs rådgivere i videregående skole
05.04	Kontaktlærere
05.05	Mer tid til lærernes primæroppgaver
05.06	Livsfase- og seniortiltak i barnehage
05.07	Særaldersgrense for barnehagelærere
05.08	Endringer i SFS 2201
05.09	Det skal lønne seg med kompetanse for barnehagelærere
05.10	Adjunkt med tilleggsutdanning - lønn som lektor
05.11	Utvidet ansiennitetsstige
05.12	Kunstig intelligens og profesjonsetisk bevissthet
05.13	Bedre oppfølging av medlemmer i private virksomheter
05.14	Lærerutdanningen
05.15	Bemanningsnormen må gjelde i hele åpningstiden, og pedagognorm og bemanningsnorm må samsvare
05.16	Bemanningsnorm i barnehagene
05.17	Minimumsbemanning i barnehage
05.18	Ressurser til kokk
05.19	Barnehagen skal ha gruppestørrelser som samsvarer med primærareal
05.20	Stedlig ledelse i barnehage
05.21	Registrering av de som underviser uten lærerutdanning
05.22	Større frikjøp til lokallag med komplekse arbeidsoppgaver
05.23	Voksenopplæring
05.24	Ønske om å gå tilbake til staten, bort fra KS
05.25	Forsikring ved kritisk sykdom, som en del av grunnforsikringen
06	Saker som fylkestyret legger frem
06.01	Behov for nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen i skoleverket
06.02	Behov for nye tariffpolitiske virkemidler i arbeidskamp
06.03	Tariffpolitiske endringer for lærere i barnehage

06.04	Behov for tariffpolitiske endring i faglig og administrativt støttesystem
06.05	Vern av lærertittelen i barnehage og skole
06.06	Lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne
06.07	Seniortiltak i barnehagen
06.08	Ledelsesressurs, assisterende styrer
06.09	Rett og plikt til tillitsvalgtopplæring må tydeliggjøres
06.10	Manglende ytringsklima for ledere
06.11	Opprettelse av råd for voksenopplæringen
06.12	Seniortiltak i skole
06.13	Pensjonistenes plass i Utdanningsforbundet
07	Valg
07.01	Valg av alternativer innenfor vedtektene
07.01.01	Valg av en eller to nestledere
07.01.02	Valg av størrelse på fylkestyret
07.02	Valg av leder
07.03	Valg av nestleder
07.04	Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalen innenfor virksomheter på fylkesnivå
07.04.01	Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 1
07.04.02	Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 2
07.04.03	Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 3
07.04.04	Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 4
07.04.05	Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 5
07.04.06	Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 6
07.05	Valg av fylkestyre
07.05.01	Valg av kontaktperson barnehage
07.05.02	Valg av kontaktperson faglig og administrativt støttesystem
07.05.03	Valg av kontaktperson grunnskole
07.05.04	Valg av kontaktperson videregående opplæring
07.05.05	Valg av kontaktperson universitet og høgskole
07.05.06	Valg av lederrepresentant
07.05.07	Valg av organisasjonstillitsvalgt barnehage
07.05.08	Valg av organisasjonstillitvalgte grunnskole
07.05.09	Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen med fulle rettigheter i fylkestyret
07.05.10	Valg av øvrige fylkestyremedlemmer
07.06	Valg av varamedlemmer til fylkestyret
07.07	Valg av 14 landsmøtedelegater
07.08	Valg av varadelegater til landsmøtet
07.09	Valg av valgkomite
07.10	Valg av varamedlemmer til valgkomiteen
08	Forslag til kandidater til sentralstyret, representantskapet, kontrollkomite og sentral valgkomite
09	Resolusjoner
09.01	Økt kompetanse og bemanning i barnehage
09.02	Krav til KS og andre arbeidsgiverorganisasjoner

**Dagsorden:**

Onsdag 3. mai	
09.00-09.45	Registrering
10.00-11.00	Åpning Kulturinnslag Tale til årsmøtet
11.00-12.30	Sak 1 Konstituering Sak 2 Melding og årsregnskap
12.30-13.30	Lunsj
13.30-15.00	Hilsener Sak 2 Melding og årsregnskap fortsetter Sak 4 Økonomiske rammer for kommende årsmøteperiode Sak 7 Valg tas underveis Hilsener
15.00-15.15	Pause
15.15-20.00	Kulturinnslag Hilsener Sak 5 Saker fra lokallag Sak 7 Valg tas underveis
20.00-21.00	Middag
21.00	Til disposisjon for forhandlinger/delegasjonsmøter
Torsdag 4. mai	
09.00-13.00	Kulturinnslag Sak 5 Innsendte saker fra lokallag Sak 6 Saker fra fylkestyret Sak 7 Valg tas underveis
13.00-14.00	Lunsj
14.00-17.00	Sak 5, 6 og 7 fortsetter Sak 9 Frist for resolusjoner settes til kl.:
19:15-20.00	Vi trekker inn i festsalen for åpning av festmiddagen
20:00	Festmiddag m/underholdning
Fredag 5. mai	
09.00-10.30	Kulturinnslag Sak 5 fortsetter Sak 6 fortsetter Sak 3 Retningslinjer for arbeidet i kommende årsmøteperiode Sak 7 Valg fortsetter
10.30-11.00	Pause m/utsjekk
11.00-12.30	Sak 8 Forslag til sentrale verv
12.30-13.30	Lunsj
13.30-15.30	Sakene fortsetter og avsluttes
15.30-16.00	Avslutning
Avslutningstidspunktet er fleksibelt, dette med bakgrunn i at alle saker må være behandlet og alle valg gjennomført før vi setter punktum.	

**Forslag til vedtak:**

**Fylkestyrets innstilling til sakliste og dagsorden godkjennes.**

## **Sak 01.05 Godkjenning av møtereglement.**

Fylkesleder åpner møtet og leder forhandlingene under godkjenning av innkalling, godkjenning av fullmakter og valg av dirigenter, protokollunderskrivere og referenter. Dirigentene leder de videre forhandlingene, og påser at nødvendig pausetid gis underveis.

Årsmøtet er åpent for gjester og media så lenge møtet ikke gjør annet vedtak. Gjester kan gis talerett under forhandlingene.

De som ønsker ordet, gir melding om dette ved å tegne seg i Go-Plenum. Den faste talerstolen skal benyttes. Til dagsorden/forretningsorden/saksopplysning vises dette med delegatnummer og time-out tegn. Den som tegner seg, får ordet straks.

Medlemmer av fylkesstyret og saksinnlederne kan få ordet utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller gi saksopplysninger.

Taletid er 3 minutter. Dirigentene og delegatene kan komme med forslag om begrenset taletid eller at det skal settes strek. Slike forslag tas straks opp til votering. Saksinnleder kan få utvidet taletid.

Delegater som ber om ordet til forretningsorden/dagsorden eller til saksopplysning, får ordet straks og har maksimalt ett minuts taletid.

Etter et innlegg kan det gis anledning til 3 replikker. Ingen delegat kan gis mer enn en replikk til hvert innlegg. Replikken kan maksimalt være på ett minutt. Det gis anledning til en svarreplik. Innleder kan få ordet til oppsummering. Man tegner seg til replikk i Go-plenum

Forslag til endringsvedtak sendes til dirigentene via Go Plenum, velg endringsforslag. Alle forslag skal være referert før strek settes. Forslag til vedtak kan ikke fremmes eller trekkes etter at strek er satt.

Alle vedtak der det ikke er fastsatt andre regler, avgjøres med simpelt flertall. Alle delegater har stemmeplikt. Ved stemmelikhet skal det foretas ny votering.

Møtet avgjør voteringsmåten.

Stemmerett har bare de valgte delegatene og fylkesstyrets medlemmer, sistnevnte likevel ikke i saker som gjelder fylkesstyrets årsmelding og regnskap. Inntil to representanter for pensjonistrådet og fra Pedagogstudentene har møte-, tale- og forslagsrett.

Representant for kontrollkomiteen har talerett i saker som gjelder melding og regnskap.

Delegatene har plikt til å delta i alle forhandlinger.

Eventuell søknad om permisjon leveres dirigentene via Go-plenum, og behandles av årsmøtet.

Uansett type fravær skal delegatene levere sitt nummerskilt til møteansvarlig når de forlater møtesalen under forhandlingene.

Fylkesleder oppnevnes som ombud for delegatene under fylkesårsmøtet. Under konstitueringen vil det bli orientert om mulighet for å melde fra til fylkesleder (ombud) om uønskede hendelser. Ombudet kan om nødvendig søke samarbeid med leder for personalnemda.

### **Forslag til vedtak:**

**Fylkesstyrets innstilling til møtereglement godkjennes.**

## Sak 01.06 Godkjenning av valgreglement

### Generelt om valgene

Valgene gjelder formelt for en fireårsperiode fra 1.8. årsmøteåret til 31.7. etter påfølgende ordinært fylkesårsmøte.

Alle valg med unntak av valg i konstitueringssaken skal være skriftlige. Skriftlige valg skjer gjennom den digitale voteringsløsningen. Dirigentene kan likevel, i samråd med fylkesårsmøtet, gjennomføre åpen votering dersom det er et enstemmig forslag fra valgkomiteen, og ingen andre forslag foreligger.

I den digitale voteringsløsningen er valgkomiteens innstilling forhåndsoppført i stemmeseddelen. Det kan ikke stemmes på andre enn de kandidatene som er innstilt av valgkomiteen, eller som det er fremmet forslag om fra fylkesårsmøtets talerstol. Stemmesedler som inneholder andre navn, blir forkastet.

Blank stemmeseddel blir regnet som avgitt stemme.

Dirigentene vil i forkant av votering opplyse om hvilke kriterier som må være oppfylt for at stemmeseddel skal være gyldig.

### Oversikt over valg på årsmøtet

Valgene gjennomføres i den rekkefølgen som framkommer i nummereringen nedenfor.

#### **1. Valg av dirigenter, protokollunderskrivere, referenter, tellekorps, redaksjonskomiteer og møtefunksjonærer.**

Første punkt gjelder valg i konstitueringssaker, og behandles ikke under sak om valg.

#### **2. Valg av alternativer innenfor vedtekter**

##### **2.1 Valg av en eller to nestleder/-e**

##### **2.2 Valg av størrelse på fylkestyret**

Fylkestyret kan ha inntil 15 medlemmer jf. vedtektenes §47.2

#### **3. Valg av leder**

Leder velges ved særskilt valg.

Den kandidaten som får mer enn 50% av stemmene, er valgt.

Om ingen av kandidatene får mer enn 50 % av stemmene, skal det holdes omvalg. 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 (nytt) valg mellom to kandidater, er den valgt som har fått flest stemmer. Ved stemmelikhet i siste valgomgang holdes først ett omvalg, og ved ny stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.

#### **4. Valg av nestleder/-e**

Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 3.

#### **5. Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalen innenfor virksomheter på fylkesnivå.**

I dette valget stemmer bare delegater med tilsetning i fylkeskommunen.

Valgkomiteen fremmer forslag på 6 hovedtillitsvalgte for medlemmer tilsatt i fylkeskommunen, jf. retningslinjer for hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet.

Disse valgene er i prioritert rekkefølge og velges en og en.

## **6 Valg av fylkesstyremedlemmer**

Fylkesårsmøtet må se til at gjeldende kvoteringsregler i henhold til [vedtektenes](#) § 15:

- Det skal være en kvinneandel på minst 50 %
- Ingen medlemsgruppe skal ha mer enn 50 % av medlemmene, inkludert leder, nestleder og tillitsvalgt etter hovedavtalen.
- Minst et av styremedlemmene skal være ledermedlem
- Alle medlemsgrupper skal være representert i fylkestyret så sant det er mulig

Dersom valgene av leder, nestleder og hovedtillitsvalgt har gitt et annet resultat enn innstilt av valgkomiteen, skal denne gis anledning til å fremme ny innstilling på styremedlemmer i fylkestyret

Ved skriftlig avstemning på styremedlemmer skal stemmeseddelen inneholde nøyaktig det antall navn som skal velges. Hver enkelt stemmeseddel skal også tilfredsstille kravene til kvotering, jf. vedtektenes § 15

Dersom et mindretall på 10 eller flere delegater på årsmøtet mener at det endelige resultat av styrevalget ikke tilfredsstiller kravene om rimelig representasjon fra medlemsgrupper, kan dette mindretallet bringe saken inn for sentralstyret. Slik «mindretallsanke» fremmes på årsmøtet før dette heves. Sentralstyret kan med endelig virkning gjøre om på rangeringen innenfor de samme rammer som fylkesårsmøtet har fullmakt til jf. retningslinjer for årsmøter i fylkeslag.

Ved opptellingen rangeres kandidatene etter stemmetall og de som får flest stemmer er i utgangspunktet valgt. Viser det seg at fylkestyret etter denne opptellingen får færre enn 50 % kvinner, rykker det nødvendige antall kvinner opp på lista. Viser det seg etter dette at en medlemsgruppe har fått mer enn 50 % av medlemmene i fylkestyret, flyttes den lavest rangerte fra denne medlemsgruppen (dog slik at det tas hensyn til kjønnskvotering dersom dette er nødvendig og mulig) ut av lista over valgte.

### **6.1 Valg av kontaktpersoner, samt en lederrepresentant i fylkestyret**

- *Barnehage*
- *Faglig og administrativt støttesystem*
- *Grunnskole*
- *Videregående opplæring*
- *Universitet og høyskole*
- *Lederrepresentant*

I dette valget blir kontaktpersoner og lederrepresentant valgt inn i fylkestyret med fulle rettigheter<sup>1</sup> (i kraft av sitt verv), trer man i løpet av inneværende periode ut av et av vervene så trer en også ut av det andre vervet.

**Kontaktpersoner**

Fotnoten til § 45.1.6.3 hjemler at fylkesårsmøtene kan velge kontaktpersoner for en eller flere medlemsgrupper forut for valg av resterende fylkesstyremedlemmer. I vedtektene er ikke kontaktperson definert som et verv.

Dersom årsmøtene vedtar å velge kontaktperson blir vedkommende valgt som styremedlem, med funksjon som kontaktperson. Valgene gjennomføres etter samme valgeregler som i punkt 3 – valg av leder og før øvrige medlemmer av styret (se forslag til valgreglement)

## **6.2 Valg av organisasjonstillitsvalgte i fylkesstyret**

- Barnehage
- Grunnskole

I dette valget blir organisasjonstillitsvalgte valgt inn i fylkesstyret med fulle rettigheter

## **6.3 Valg av tillitsvalgt etter kommunal hovedavtale (fylkeskommunen) med fulle rettigheter i fylkesstyret**

## **6.4 Valg av øvrige styremedlemmer i fylkesstyret**

## **7. Valg av varamedlemmer til fylkesstyret**

Valgkomiteen fremmer forslag på minst 5 varamedlemmer i prioritert rekkefølge. Disse velges i særskilte valg etter samme regler som for leder så langt det passer.

## **8. Valg av 14 delegater til landsmøtet**

Valgkomiteen fremmer forslag på det antall og den sammensetning av delegater til landsmøtet som er fastsatt jf. retningslinjer for landsmøte i Utdanningsforbundet (se vedlegg)

Fordeling mellom medlemsgrupper og kjønn skal tilfredsstille den fordeling som er bestemt av sentralstyret; det vil si å gjenspeile bredden og mangfoldet blant medlemmene. De fylkeslag som er tildelt 10 eller flere delegater har et særskilt ansvar for at flest mulig av medlemsgruppene, samt ledermedlemmer, er representert i delegasjonen.

## **9. Valg av varadelegater til landsmøtet**

Valgkomiteen fremmer forslag på varadelegater i tilstrekkelig antall – jf. retningslinjer for landsmøte i Utdanningsforbundet. Det anbefales å velge like mange varadelegater som fylkeslaget har ordinære delegater. Varadelegatene velges i prioritert rekkefølge.

Valg av varadelegater gjennomføres etter at årsmøtet har valgt delegatene. Årsmøtet kan bestemme om varadelegatene skal velges én og én, i så fall følges samme valgprosedyre som for leder. Velges varadelegatene samlet, følges valgprosedyre som for øvrige styremedlemmer til fylkesstyret, men uten justering i etterkant for kjønn. Årsmøtet må være oppmerksom ved forfall fra en kvinne i delegasjonen. Da kan en annen enn den øverst rangerte varadelegaten for denne medlemsgruppen måtte rykke opp for å ivareta kravet til kjønnsfordeling.

I henhold til vedtektene er det bare sentralstyrets medlemmer som automatisk er delegater til landsmøtet. Alle andre må velges inn som delegater fra fylkesårsmøtene.

## **10. Valg av valgkomité**

Fylkesstyret fremmer forslag på et antall medlemmer og varamedlemmer til ny valgkomité for årsmøteperioden. Antallet skal være lik tallet på medlemmer i fylkesstyret med fradrag av leder og nestleder. Sammensetningen skal følge reglene for kvotering i § 15. Komiteen er ikke et besluttsende organ slik at kravene i § 15.2 om maksimalt 50 % representasjon fra én medlemsgruppe gjelder ikke for dette organet.

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



**11. Valg av vara til valgkomité**

Det velges minst 5 varamedlemmer i prioritert rekkefølge, etter innstilling fra fylkesstyret. Disse velges i særskilte valg etter samme regler som for leder så langt det passer.

**12. Forslag og nominasjoner til sentrale verv - landsmøtevalg**

Det vises til egne retningslinjer for forslags- og nominasjonsprosedyre foran landsmøtevalg (se vedlegg).

**Forslag til vedtak:**

**Fylkesstyret innstilling til valgreglement godkjennes.**

**Sak nr. 01.07 Valg av møtefunksjonærer**

Redaksjonsnemd 1	
Hogne Helgesen (leder)	Fylkesstyret
Åshild Knutzen	Time
Signe Norbotten	Haugesund
Kjerstin Grestad	Stavanger

Redaksjonsnemd 2	
Espen van der Hoeven (leder)	Fylkesstyret
Kristin Torp	Stavanger
Per Anders Johnsrud	Eigersund
Siri Skjæveland Mæland	Sola

Tellekorps	
Lise Kristiansen (leder)	Fylkeskontoret
Isak Molnes	Pedagogstudentene
Lars Astrup	Pensjonstrådet

Møtefunksjonær/Registering	
Lise Kristiansen (leder)	Fylkeskontoret
Joanna Myhre	Pedagogstudentene
Anne Therese Sevre	Pedagogstudentene
Isak Molnes	Pedagogstudentene

**Forslag til vedtak**

**Fylkesstyrets innstilling til møtefunksjonærer godkjennes.**

**SAK 02**

# Årsmelding 2019-2023

## Utdanningsforbundet Rogaland

### Innhold

1.	Innledning .....	22
2.	Fylkesårsmøtet 2019 .....	23
3.	Fylkesstyret 2019-2023 .....	23
3.1.	Sammensetning .....	23
3.2.	Frikjøp .....	25
3.3.	Møter .....	26
4.	Råd og utvalg i fylkeslaget .....	26
4.1.	Utvalg barnehage .....	26
4.2.	Utvalg grunnskole .....	27
4.3.	Utvalg videregående .....	27
4.4.	Utvalg Faglig og administrativt støttesystem (FAS) .....	27
4.5.	Lederråd .....	28
4.6.	Pensjonistrådet .....	28
4.7.	Ung-utvalget .....	29
4.8.	Arbeidsutvalg .....	29
4.9.	Personalnemnd .....	29
4.10.	Kursutvalg .....	29
5.	Medbestemmelse og representasjon i nemnder, komitéer og arbeidsgrupper .....	30
6.	Representanter fra Utdanningsforbundet Rogaland i sentrale verv .....	30
7.	Kommunikasjon mellom de ulike leddene i organisasjonen. ....	31
7.1.	Møter mellom fylkesledelsen og sentralledelsen .....	31
7.2.	Møter med lokallagene, kurs for lokallagsledere, hovedtillitsvalgte, temakurs .....	31
7.3.	Samarbeid om arbeid med medlemsgruppe FAS .....	31
7.4.	Møter i de sentrale kontaktforaene .....	32
7.5.	Kontordrift under pandemien .....	32
8.	Oppfølging av strategisk plan .....	32
8.1.	Lønnspolitisk offensiv for lærere i skolen .....	32
8.2.	Trygge og helsefremmende arbeidsplasser .....	33

8.3. Flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen .....	33
8.4. Styring i utdanningssektoren.....	34
9. Medlemmene.....	34
9.1. Medlemsutvikling i perioden .....	34
9.2. Barnehage .....	35
9.3. Grunnskole.....	35
9.4. Videregående .....	35
9.5. Faglig og administrativt støttesystem (FAS) .....	35
9.6. Universitet og høyskole (UH).....	35
9.7. Pedagogstudentene.....	35
9.8. Pensjonistene.....	36
10. Andre tema.....	36
10.1. Politisk påvirkningsarbeid (valgene i 2019, 2021 og 2023).....	36
10.2. Private skoler.....	36
10.3. Prosjekt private barnehager.....	37
10.4. Barnehagestreiken 2022 – streik i PBL barnehager .....	37
10.5. Bruk av sosiale medier .....	38
11. Årsmelding fra HTV-F .....	38

## 1. Innledning

Etter Landsmøtet i 2019 kunne vi med stolthet stadfeste at Rogalandsdelegasjonen hadde vunnet innflytelse over politikkutformingen for den kommende landsmøteperioden 2019 – 2023, og at mange av vedtakene fra fylkesårsmøtet hadde blitt ivarettatt i landsmøtedokumentet *Vi utdanner Norge*. Dokumentet var en bekreftelse på at det utdanningspolitiske engasjementet til fylkesstyret og lokallagene i Rogaland faktisk bar frukter! Blant fanesakene var satsing på den videre lønnskampen for våre medlemsgrupper, behovet for å rekruttere flere lærere og å fortsette å bygge Utdanningsforbundet som landets største profesjonsorganisasjon. Men, som i livet, må planer ofte vike når det uforutsigbare inntreffer.

Torsdag 12. mars 2020 innførte regjeringen de mest inngripende tiltakene i Norge i fredstid. Skoler, barnehager, universiteter og høyskoler ble stengt på grunn av smitteutbrudd og risiko for at koronapandemien ville overbelaste helsevesenet. Dette fikk også konsekvenser for våre medlemmer i støttesystemene. Over natten måtte medlemmene legge om arbeidet, og opplæringen og møtene med barn, elever og studenter foregikk på virtuelle flater utover våren. Gjennom pandemien viste medlemmene både stort mot og evne til omstilling, men det hadde sin pris. Mange ble utsatt for store arbeidsbelastninger, og en del av medlemmene engstet seg for å bli smittet eller å komme i skade for selv å smitte andre.

Aktualitetssaken om klima og miljø, der det ble uttalt at organisasjonen skulle igangsette et klimapolitisk taktskifte, er et eksempel på saker som ikke har fått den oppmerksomheten som ble bebudet på Landsmøtet i 2019. Også de umiddelbare planene om å feste grepet i lønnskampen måtte settes på vent i pandemiens første faser.

Valgperioden 2019-2023 har i det store og hele vært preget av både endringskrav og uforutsigbarhet, mens organisasjonens evne til å vinne terreng i lønnskampen til lærerne i skolen har latt vente på seg på tross av to streiker, henholdsvis i 2021 og i 2022. Streikene ble begge avsluttet med tvungen lønnsnemnd.

Blant lyspunktene i tariffsammenheng har vært gjennomslaget for en ny arbeidstidsavtale for skoleverket og for barnehage, SFS 2213 og SFS 2201, som både ivaretar verne- og utviklingshensyn, samt - etter streik - gjennomslag i kampen for likeverdige pensjonsvilkår for medlemmene i PBL. I staten jobber lærerutdannede og spesialpedagoger under en ny tariffavtale som vi forventer skal bidra til en bedre lønnsutvikling for våre medlemmer – og snu en negativ utvikling hvor de med lengst utdanning har tapt og tapt. Vi må følge nøye med på hva slags virkninger denne avtalen vil ha. Både medlemmer i faglige støttesystemer, ledermedlemmer, tillitsvalgte og lærere har lagt ned et formidabelt arbeid med å innføre Fagfornyelsen i en tid som satte hele sektoren på prøve. Det er imponerende!

Streikene vi gjennomførte - og forhandlingene i forkant - har gitt oss erfaring og ny kunnskap. De har bygget sterkere profesjonsfellesskap - både i skolen og i barnehagene. Lærere over det ganske land har vist et engasjement for jobben sin som det står respekt av.

Utdanningsforbundet Rogaland har hatt ca. 10 % medlemsvekst i fylkesstyreperioden 2019 – 2023. Den sterke medlemsveksten denne perioden er da kanskje mest av alt et uttrykk for ønsket om kollektive løsninger i krevende tider, men også et resultat av systematisk jobbing både i lokallagene og i fylkeslaget. Takk for alt engasjementet i lokallag og fylkesstyret. Sammen er vi sterke!

Gunn Reidun Tednes-Aaserød, fylkesleder

## 2. Fylkesårsmøtet 2019

Det 6. ordinære fylkesårsmøtet for Utdanningsforbundet Rogaland ble arrangert på Scandic Stavanger Forus Hotel 7.-9. mai 2019. Av protokollen går det fram at det var 100 delegater med stemmerett fra lokallagene, inkludert 1 delegat fra medlemsgruppe UH. I tillegg møtte 13 delegater fra fylkesstyret, alle med stemmerett. Alle kommunene i fylket var representert. Videre møtte 3 delegater fra pensjonistrådet og 3 delegater fra Pedagogstudentene, alle med tale- og forslagsrett.

### Det var 9 gjester til stede:

Hege Valås, nestleder i Utdanningsforbundet, 7. mai  
Morten Solheim, seniorrådgiver i Utdanningsforbundet, 7.-9. mai  
Ann Cecilie Bergene, seniorrådgiver i Utdanningsforbundet, 7.-8. mai  
Andreas Myge, tidl. styremedlem i Utdanningsforbundet Rogaland, 7.-9. mai  
Gunnar Opstad, medlem i sentralt ULA, 7.-8. mai  
Sissel Knutsen Hegdal, politisk representant fra vertskommunen, hilsen 7. mai  
Frode Ingvaldstad, regionleder KS, 7. mai  
Sølvi Ona Gjøl, tidligere Utdanningsdirektør, 8. mai  
Nina Horpestad, leder i Norsk Sykepleierforbund, 9. mai

Foruten de ordinære årsmøtesakene, ble 14 innsendte saker fra lokallagene behandlet. I tillegg ble «Struktur og vedtekter for Utdanningsforbundet» og landsmøtesaken «Vi utdanner Norge» med følgende punkter behandlet:

- God utdanning og en sterk profesjon
- Styring, ledelse og partssamarbeid
- Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Det ble vedtatt følgende resolusjoner:

- Utfordringer knyttet til kapittel 9A i opplæringsloven
- For å øke medlemmenes engasjement trenger Utdanningsforbundet flere verktøy for vertikal kommunikasjon innad i organisasjonen
- Veiledning av nyutdannede lærere
- Sikring av pedagogen sitt nærvær med barn
- Timesvindelen fortsetter i videregående skole
- Nei til kompetansekrav med tilbakevirkende kraft
- Kjære Steffen og UNIO (Lærerne er klare til ny kamp mot KS)

## 3. Fylkesstyret 2019-2023

### 3.1. Sammensetning

Etter valg på årsmøtet i 2019 fikk fylkesstyret følgende sammensetning:

VERV	NAVN	ENDRINGER
Leder	Gunn Reidun Tednes-Aaserød	
Nestleder	Karin Elisabeth Kaald Wathne	
Kontaktperson barnehage	Kari Holmøy	
Kontaktperson grunnskole	Solfrid Mydland	Hogne W. Helgesen fra 01.11.22
Kontaktperson vgo	Margareth V. Rønningsen	

Kontaktperson FAS	Jon Eirik Næsheim	
Fylkesstyremedlem (L)	Åsmund Glende Jacobsen	Espen van der Hoeven inn i vervet fra 01.09.19
Fylkesstyremedlem	Hogne W. Helgesen	Kitty Garborg inn som fast styremedlem fra 01.11.22
Fylkesstyremedlem	Marianne Mostein	
Fylkesstyremedlem	Rolf Olav Meland	
Fylkesstyremedlem (HTV-F)	Bjørn Brown	
Fylkesstyremedlem	Harrieth Kristiansen Strøm	Marit Vardøy inn som fast styremedlem fra 01.01.22.
Fylkesstyremedlem	Ane Eikeland	Lise Renate Tistel inn som fast styremedlem fra 01.11.22

Vararepresentanter valgt i 2019:

- 1.vara: Marit Vardøy, grunnskole
- 2.vara: Kitty Garborg, UH
- 3.vara: Arvid Tengedal, grunnskole
- 4.vara: Lise Renate, Tistel barnehage
- 5.vara: Åshild Knutzen, videregående
- 6.vara: Grethe Kommedal, FAS
- 7.vara: Espen van der Hoeven, grunnskole(L)
- 8.vara: Elisabeth Eikeland, barnehage
- 9.vara: Vibeke Loe Dyrnes, videregående
- 10.vara: Signe Norbotten, grunnskole
- 11.vara: Helene Andersen, barnehage
12. vara: Inger G. Haraldsen, barnehage(L)
13. vara: Sebastian Nordvall, grunnskole
14. vara: Irene L. Salthe, grunnskole

Representant for pensjonistrådet og Pedagogstudentene har hatt møte- og talerett i perioden. Leder i pensjonistrådet, Bjørn L. Vaaland, har vært med på de fleste styremøtene. Ved forfall fra Vaaland har en annen fra pensjonistrådets arbeidsutvalg møtt i fylkestyret. Fra styret i Pedagogstudentene har den lokale lederen deltatt på mange av styremøtene.

I løpet av perioden skjedde følgende endringer:

- Åsmund Glende Jacobsen ble valgt som fylkesstyremedlem og lederrepresentant på fylkesårsmøtet i 2019. Imidlertid fikk han en rektorstilling fra 01.08.19, og startet ikke i vervet. I samråd med leder for seksjon for organisasjonsbygging i Utdanningsforbundet sentralt, ble det gjort vedtak i fylkestyret om å be Espen van der Hoeven (valgt som 7. vara til fylkestyret) tiltre fylkestyret og gå inn i 100% frikjøp på fylkeskontoret. Dette er et kombinert verv der frikjøpet delvis brukes for å bistå ledermedlemmer og det resterende til andre oppgaver, avtalt med fylkesledelsen. Espen van der Hoeven har vært i dette vervet hele fylkesstyreperioden.
- Fylkesstyremedlem Harrieth Kristiansen Strøm gikk ut i permisjon fra 01.11.2019 fram til 31.12.2021. Hun søkte om å fratre vervet fra 01.01.2022. 1. vararepresentant til fylkestyret, Marit Vardøy, var inne som fast styremedlem i permisjonsperioden, og gikk formelt inn som fast styremedlem fra 01.01.2022 og ut perioden.



- Kontaktperson grunnskole, Solfrid Mydland, søkte om fritak fra vervet som kontaktperson fra 01.11.2022, og hun ble derfor også fritatt fra vervet som fylkesstyremedlem fra samme dato. Hogne Wathne Helgesen gikk inn som kontaktperson grunnskole fra 01.11.2022 og ut perioden. Kitty Garborg gikk som følge av dette inn som fast styremedlem fra 01.11.2022.
- Fylkesstyremedlem Ane Eikeland søkte om fritak fra vervet fra oktober 2022. Varamedlem Lise Renate Tistel gikk da inn som fast fylkesstyremedlem fram til 31.07.2023.

### **3.2. Frikjøp**

Utdanningsforbundet Rogaland startet fylkesstyreperioden fra 01.08.19 med følgende frikjøp for fylkestillitsvalgte, betalt av organisasjonen:

- Leder: Gunn Reidun Tednes-Aaserød 100 %
- Nestleder: Karin Elisabeth Kaald Wathne 100 %
- Kontaktperson barnehage: Kari Holmøy 100 %
- Kontaktperson grunnskole: Solfrid Mydland 100 %
- Kontaktperson videregående: Margareth Rønningsen 100 %
- Fylkesstyret, grunnskole: Hogne Wathne Helgesen 100 %
- Fylkesstyret, lederrepresentant: Espen van der Hoeven 100 % (fra 01.09.19)
- Kontaktperson FAS: Jon Eirik Næsheim 20%
- Kontaktperson UH: Kitty Garborg 15%

Endringer i perioden:

- Fylkesstyret vedtok å styrke arbeidet opp mot tillitsvalgte og medlemmer i private barnehager med 100% frikjøp fra 01.08.20. Elisabeth Eikeland ble oppnevnt til å gå inn i vervet. Engasjementet har blitt forlenget i flere omganger av fylkesstyret. Eikeland står i vervet til 31.07.23.
- Solfrid Mydland sluttet som kontaktperson 31.10.22. Hun hadde 100% frikjøp som kontaktperson for grunnskole. Dette frikjøpet er bare delvis dekket opp av andre tillitsvalgte.
- Fylkesstyret valgte å be Jon Eirik Næsheim, styremedlem for FAS, øke frikjøpet. Fra 01.01.23 til 31.07.23 har han 60% frikjøp.

Andre frikjøp:

Hovedtillitsvalgte for Rogaland fylkeskommune har fordelt en frikjøpsressurs på 300% i perioden som følger: Åshild Knutzen 100%, Bjørn Brown 100% og Ingeborg Tyse 100%.

Ingeborg Tyse søkte om fritak fra vervet som hovedtillitsvalgt fra 31.07.2022. Vara-hovedtillitsvalgt, Petter Lundegaard Salvesen gikk inn som hovedtillitsvalgt med 100% frikjøp fra 01.08.2022 til 31.07.2023.

Utdanningsforbundet Rogaland utpekte Vibeke Loe Dyrnes som hovedverneombud i Rogaland fylkeskommune i perioden 2019-2023.

### 3.3. Møter

Fylkestyret har i perioden avholdt følgende antall styremøter:

Høsten 2019	4 møter	54 saker
Våren 2020	5 møter (2 Teams)	48 saker
Høsten 2020	4 møter (1 Teams)	63 saker
Våren 2021	5 møter (4 Teams)	63 saker
Høsten 2021	3 møter (1 Teams)	37 saker
Våren 2022	4 møter	58 saker
Høsten 2022	3 møter	34 saker
Våren 2023	5 møter	ca. 50 saker

## 4. Råd og utvalg i fylkeslaget

### 4.1. Utvalg barnehage

Utvalg barnehage er satt sammen av to representanter fra Utdanningsforbundet Rogaland og en representant fra hvert nettverk i Utdanningsforbundet Rogaland. Det har bestått av Kari Holmøy, leder – fylkestyret, Elisabeth Eikeland, organisasjonstillitsvalgt, Marianne Frafjord Solgård, Alfhild Ø. Skogen, Berit Eike (gikk ut av utvalget desember 2020), Lise Renate Tistel (gikk ut av utvalget høsten 2022), Ane Hatteland Nese (gikk ut av utvalget høsten 2022), Mona Lise Haaland (kom inn i utvalget januar 2021), Ingjerd Grude Malm (kom inn i utvalget november 2022) og Cathrine Larsen (kom inn i utvalget november 2022).

Vara: Helene Andersen, Silje Taraldsøy Holtskog, Lars Kristian Ramsli Larsen, Aud Valebjørg

Utvalg barnehage sin plan var å gjennomføre fire møter pr. år i denne perioden. Dessverre har flere møter blitt avlyst pga. mange forfall, og på grunn av streik i både KS og PBL. Vi har gjennomført møter både på Teams og i fysiske møter i denne perioden. Det er jobbet med flere politiske saker i utvalget. Tema og saker vi har jobbet med er blant annet:

- 6-åringene i skolen
- Pedagog- og bemanningsnorm
- Senior i barnehagen
- Høringer om: Barnehagelova, «Plikt til å vurdere barn sine norskkunnskaper før skolestart mm.» og NOU: 13 Med videre betydning.
- Tilrettelegging for nyutdannede barnehagelærere
- Ledelsesressurs i barnehage
- Evaluering av Utvalg Barnehage

## **4.2. Utvalg grunnskole**

Utvalg grunnskole har i perioden hatt ett fast medlem fra hver av nettverkene våre. Disse har også hatt en personlig vara fra samme nettverk. Utvalget har blitt ledet av kontaktperson grunnskole, Solfrid Mydland fra periodens start til 31. oktober 2022 og Hogne Wathne Helgesen fra 1. november 2022. De øvrige medlemmene har vært Maren Songe-Møller, Marit Helen Vardøy, Bjørn-Tore Birkeland, Borghild Smedsrud, Sveinung Fjelde, Inger Sørli (gikk ut aug. 2022), Lars Helge Kvinnesland (gikk ut aug. 2022) og Espen van Der Hoeven. Det har vært avholdt møter både via Teams og fysisk i løpet av perioden, men møtefrekvensen har vært litt begrenset grunnet pandemi-nedstengingen og streik i både 2021 og 2022. Det har vært avholdt 5 møter i løpet av perioden, mens målet er 4 møter i året, gjerne i tilknytning til sentralt kontaktforum.

Tema som har vært tatt opp har vært ulike problemstillinger knyttet til arbeidstidsavtalen, leirskoleavtalen, etablering av mandat, rekruttering av lærere og ellers aktuelle tariffspørsmål. Selv om vi har diskutert mange saker har ikke utvalget svart helt til forventningene. Kalendrene er for tette til at det er anledning til å møtes ofte nok.

## **4.3. Utvalg videregående**

Utvalgets medlemmer har vært Anita Grøtte Edland, Karen Marie Halden (rådgiver), Kurt Rolfsnes, Odd Arne Skeie, Petter Salvesen, Ragnhild Botnehagen (elev og lærlingeombud), Erling Gilje (FHVO), Bjørn Brown, Ingeborg Lovise Tyse, Margareth Vatne Rønningsen, Vibeke Loe Dyrnes og Åshild Knutzen. Fra august 2020 overtok Vibeke Loe Dyrnes som FHVO da Erling Gilje pensjonerte seg.

Medlemmene er en blanding av tillitsvalgte og lærere/ansatte. Det betyr at vi ikke har avtaleverk som gir alle rett til frikjøp. Vi ser at arbeidsgivere nå er mye mer restriktive med å gi fri med lønn. Av den grunn gikk Odd Arne Skeie ut av rådet august 2021. Ragnhild Botnehagen fratrådte utvalget i 2022.

Utvalget settes opp med halvdagsmøter to ganger pr halvår og behandler i snitt 15-20 saker i året. Denne perioden har vi dessverre avlyst flere møter, grunnet korona og streik. Vi har likevel uttalt oss om flere høringer, for eksempel fullføringsreformen, fagfornyelsen, opplæringsloven, tillitsreformen og opptak til høyere utdanning.

Andre saker er inntaksmodellen i Rogaland fylkeskommune, ivaretagelse av medlemmer, rådgivernes rolle, trygge og helsefremmende arbeidsplasser, nettskolen, LMS /It`s learning, kunstig intelligens m.fl. Utvalget var også aktivt med i utformingen av en medlemsundersøkelse høsten 2021, som erstatning for at Rogaland fylkeskommune valgte å kutte ut sin medarbeiderundersøkelse det året. Resultatene fra denne undersøkelsen ga nyttig informasjon til bruk i medbestemmelse og politisk påvirkningsarbeid.

Vi har drøftet mange ulike saker i utvalget, men opplever til tross for dette at utvalget ikke innfrir våre forventninger til hva vi ønsker å få ut av arbeidet. Oppsatte møtetidspunkt er sjelden i overenstemmelse med tidspunktet for når vi har behov for å drøfte saker med eksterne utvalgsmedlemmer utenfor kontordriften, og utvalget har også av andre årsaker opplevdes tungt å drifte. Vi ser for oss at en annen organisering kan være mer hensiktsmessig, eksempelvis en ad hoc-organisering der sammensetningen av utvalget bestemmes fra sak til sak og i større grad reflekterer praksisfeltet for tilhørende problemstilling. I en sak om voksenopplæringen ville vi da eksempelvis bedre kunne trekke veksler på medlemmenes ekspertise i dette aktuelle fagfeltet.

## **4.4. Utvalg Faglig og administrativt støttesystem (FAS)**

I 2019 ble det sendt ut forespørsel til lokallagene om aktuelle kandidater til Utvalg FAS. I tillegg ble det sendt forespørsel direkte til enkeltpersoner. Tross forespørsler, har det kun vært mulig å finne noen få personer til utvalget. Våren 2020 ble Utvalg FAS oppnevnt av fylkesstyret. Utvalget har bestått av Grethe Helen Kommedal – sentraladministrasjonen,

Rogaland fylkeskommune (fram til høsten 2022), Louise Margrethe Kvitvang – rådgiver hos skolesjefen, Haugesund kommune, Sissel Elisabeth Viland – spesialpedagog, Habiliteringstjenesten Helse Stavanger, Astrid Løvås Pundsnes – rådgiver Statsforvalteren i Rogaland. Utvalget har blitt ledet av Jon Eirik Næsheim – Kontaktperson FAS, Utdanningsforbundet Rogaland.

Utvalget hadde sitt første fysiske møte 04.03.20. Deretter har møtene blitt avholdt på Teams fram til høsten 2021 grunnet korona. Med få medlemmer som er travle i jobben sin, har det ikke vært enkelt å finne møtedatoer som passer for flest mulig. Det har blitt sendt ut ny forespørsel til lokallagene om nye kandidater, uten at dette har ført til nye medlemmer i utvalget.

Sakene som har blitt behandlet i utvalget er situasjonsbeskrivelse/tema fra de representerte arbeidsplassene, mandat for utvalget og for/etterarbeid til saker i Kontaktforum FAS. Bl.a. har høring på ny opplæringslov blitt behandlet på flere møter.

#### **4.5. Lederråd**

Medlemmene i lederråd har vært Ingunn Folgerø, Åsmund Glende Jakobsen, Svanhild Gjedrem, Sveinung Fjelde, Trine Vika Tengesdal, Cecilie Petersen, Colin Pritchard-Davies, Monica Bjoland Andersen, Lars Helge Kvinnesland (2023), Mats Bryne (2019-2020), Trond Hoel (2020-2021), Gunn Reidun Tednes-Aaserød og Espen van der Hoeven.

I løpet av perioden har det vært 11 møter, 7 fysiske og 4 digitale. I tillegg har det vært 4 sentrale kurs for tillitsvalgte ledere, hvor ett av disse var digitalt.

Hovedfokus i lederråd har mye vært det samme som har dominert barnehage, skolen og samfunnet ellers. I starten av perioden var utfordringene med korona sentralt i lederrådet, deretter ble det oppfølgingen av ukrainske barn og elever. Lederrådet i Rogaland har selv sagt brukt tid på rekrutteringsutfordringene med tanke på å få kvalifisert personell til både barnehage og skole, inkl. støttesystemene. For skole har også endringene i grunnskolelærerutdanningen gjort at tilgangen på kvalifiserte lærere med rett kompetanse blitt mer utfordrende og lederrådet ser med bekymring at stadig flere nyutdannede trenger videreutdanning for at de skal ha den kompetansen skolene etterspør. Lederrådet forteller at arbeidsmengden blant ledere er stort (og ekstra stort under koronapandemien) og at behovet for økt ledelsesressurs må drøftes med arbeidsgiveren. Det er spesielt utfordrende enkelte plasser at ledere som er unntatt overtidbestemmelsene, må jobbe langt mer enn et normalt årsverk for å få arbeidet gjort.

#### **4.6. Pensjonistrådet**

Pensjonistrådet har vært sammensatt av Bjørn L. Vaaland(leder), Lars Astrup, Liv Sannung, Harald Ottøy, Egil Wigdel, Reidun Hellebø, Njål Kyllingstad, Bjørn Braadland. Margareth Rønningsen har vært fylkestyrets pensjonistkontakt.

Midt i perioden valgte Harald Ottøy, Liv Sannung og Egil Wigdel å trekke seg.

Karen Arnø Grastveit, Eli Helene Bastholm, Gro Ytre-Arne og Andreas Myge ble da oppnevnt av fylkestyret etter forslag fra lokallagene.

Aktivitet:

Rådet har 6 + 6 (AU) pr år. Fra 2022 har rådet hatt egen handlingsplan, og behandler i snitt ca. 50 saker pr år.

Rådet har som mål å arbeide for å beholde medlemmene etter at de pensjonerer seg.

Det er et ønske om å bistå lokallag/pensjonistkontakter, og ansvar for å kontakte alle fordeles mellom rådets medlemmer. Pensjonistkontaktene inviteres årlig til et av fylkeslagets temakurs, fellesøkt og erfaringsdeling i egen samling.

Leder sender ut hilsen 2 ganger pr år og rådet oppdaterer jevnlig vår egen lokale brosjyre «Snart pensjonist» som distribueres via lokallag/klubber.

Pensjonistrådet er medarrangør av pensjonistforberedende kurs, som nå arrangeres årlig både i nord- og sørfylket, med god deltakelse.

Eksempler på andre saker rådet har behandlet er pensjonistenes plass i organisasjonen, besvart medlemsundersøkelse og aktuelle høringer som 2022:7 Pensjonsutvalgets rapport.

#### **4.7. Ung-utvalget**

Utvalgets medlemmer har vært Hogne Wathne Helgesen, Karin Elisabeth Kaald Wathne (gikk ut 2021), Elisabeth Eikeland, Åse May Mossige (leder av Pedagogstudentene UiS), Eilin Aarsvoll, Line Silde Bungum, Pål Jæger Jacobsen, Rebecca Sæstad Østebrøt, Simen Sirevåg. Det har vært svært vanskelig å finne møtetid og å engasjere utvalget. Vi har hatt en sak oppe i perioden; Ønsker om et kurs for snart nyutdanna lærere for å bli forberedt på noen deler av yrket som de ikke lærer på barnehage- og grunnskolelærerutdanningen. Dette er et kurs vi har gjennomført 2 ganger etter at utvalget vedtok å jobbe for det.

Første møtet ble avholdt på Teams, både pga. pandemi, men også manglende mulighet til møte på dagtid og lang reisevei for enkelte av medlemmene. På dette møtet ble både behovet for og rammene for et kurs diskutert.

Til det andre møtet fikk vi godkjenning av fylkesstyret til å jobbe med et kurs som vi hadde diskutert. På dette møte møtte kun det ene medlemmet som allerede hadde frikjøp som tillitsvalgt, til tross for at møtet var på Teams på ettermiddagstid.

Det har vært forsøk på å starte opp igjen arbeidet med ung-utvalg men responsen når man har etterspurt medlemmer har vært fraværende.

Selv om det er en utfordring å organisere møter med medlemmer fra hele fylket, mener vi at det er et viktig utvalg å holde liv i. Vi anbefaler å endre organiseringen av utvalget slik at det lar seg gjøre å planlegge og gjennomføre arrangementer for ung-medlemmene våre.

#### **4.8. Arbeidsutvalg**

Arbeidsutvalget (AU) har sitt mandat fra fylkesstyret.

I perioden 2019-2023 har AU bestått av fylkesleder, nestleder, kontaktperson videregående og kontaktperson grunnskole. Rådgiver forbereder saker og er sekretær.

Arbeidsutvalget oppnevner deltakere til sentrale kurs, møter og kurs i lokallag og ansvarlige for å skrive høringsuttalelser. I tillegg behandler AU andre aktuelle saker.

Arbeidsutvalget har fra august 2019 til mars 2023 hatt 63 protokollerte møter og behandlet til sammen 267 saker.

#### **4.9. Personalnemnd**

Personalnemnda er oppnevnt av fylkesstyret og følger retningslinjer for arbeidet gitt av Utdanningsforbundet sentralt.

Personalnemnda har bestått av Karin Elisabeth Kaald Wathne (leder), Margareth Vatne Rønningsen, Solfrid Mydland (til og med 30.10.22), Hogne Wathne Helgesen, Kari Holmøy og Espen van der Hoeven.

Rådgiver Tor Mygland var sekretær til og med august 2022. Rådgiver Nina Horpestad overtok som sekretær fra september 2023.

Personalnemnda har fulgt opp og behandlet alle pågående personalsaker, varslingssaker og yrkesskadesaker i fylkeslaget. Nemnda har møter 4-5 ganger i halvåret. Fylkesstyret har fått rapport fra personalnemndas arbeid i juni hvert år i perioden.

#### **4.10. Kursutvalg**

Kursutvalget er oppnevnt av fylkesstyret og har som fremste oppgave å planlegge og tilrettelegge halvårlige kursplaner for vedtak i fylkesstyret og så følge opp disse.

Kursaktiviteten i denne perioden har grunnet pandemien blitt preget av liten grad av forutsigbarhet. Antallet ordinære kurs, med fysisk oppmøte, har i perioder blitt lavere enn i vanlige år. Kurs via digitale plattformer har likevel vært et brukbart alternativ. En av fylkeslagets viktigste oppgaver er å skolere nye arbeidsplassstillitsvalgte etter den tillitsvalgtopplæringen (TV2, TV3 og TV4) som sentralleddet forplikter oss på.

Til tross for nødvendige endringer i kursene under pandemien, har tillitsvalgtopplæringen blitt tilfredsstillende fulgt opp i perioden.

## **5. Medbestemmelse og representasjon i nemnder, komitéer og arbeidsgrupper**

- Medbestemmelse Rogaland fylkeskommune
  - HTV-fylkeskommune: Åshild Knutzen, Bjørn Brown og Ingeborg Tyse (til og med juli 2022), Petter Lundegaard Salvesen (fra august 2022 og ut perioden).
  - Administrasjonsutvalget: Åshild Knutzen
  - Hovedarbeidsmiljøutvalget: Bjørn Brown (leder i 2020 og 2022) og Åshild Knutzen
  - Yrkesopplæringsnemnda: Margareth Vatne Rønningsen.
  - Hovedverneombud: Vibeke Loe Dyrnes.
  - I tillegg har de hovedtillitsvalgte deltatt i diverse partssammensatte arbeidsgrupper i perioden.
- Hovedtillitsvalgt ved Universitetet i Stavanger: Kitty Garborg
- Hovedtillitsvalgt hos Statsforvalteren i Rogaland: Una Bjørnseth Haugen (til februar 2023), Randi Bjørkås (fra mars 2023)
- Foretakstillitsvalgt Helse Stavanger: Gunnar Opstad til 31.12.22. Hanne Svendsen fra 01.01.23
- Foretakstillitsvalgt Helse Fonna: Jannike Aksnes
- Regional ordning for utvikling i barnehage (Rekom) Statsforvalterens utdanningsavdeling: Karin Elisabeth Kaald Wathne
- Desentralisert kompetanseutvikling i skolen (Dekom) Statsforvalterens utdanningsavdeling: Gunn Reidun Tednes-Aaserød
- Senterråd Læringsmiljøsentret Universitetet i Stavanger: Gunn Reidun Tednes-Aaserød
- Partssammensatt gruppe; Veiledning av nyutdanna lærere, Universitet i Stavanger: Gunn Reidun Tednes-Aaserød
- Referansegruppe FILIORUM - Senter for barnehageforskning, Universitetet i Stavanger: Karin Elisabeth Kaald Wathne
- MOR-prosjektet; Samarbeidsprosjekt mellom videregående skoler i Ryfylke, arbeidslivet, NAV, kommuner og Høgskolen i Innlandet: Gunn Reidun Tednes-Aaserød og Margareth Vatne Rønningsen
- Referansegruppe for Barnehagekonferansen: Kari Holmøy
- Kontakt – samarbeid KS: Gunn Reidun Tednes-Aaserød
- Samarbeidsmøter med Statsforvalteren: Gunn Reidun Tednes-Aaserød

## **6. Representanter fra Utdanningsforbundet Rogaland i sentrale verv**

- Sentralstyremedlem 2019-2023: Siri Skjæveland Lode, grunnskole
- Sentralstyremedlem 2019-2023: Inger Grødem Haraldsen, barnehage (L)
- Utdanningsforbundets representantskap 2019-2023: Gunn Reidun Tednes-Aaserød, Solfrid Mydland og Kitty Garborg
- Utvalg for organisasjonsutvikling 2019-2023: Gro Meltzer Westlye

- Sentral valgkomite 2019-2023: Kari Holmøy
- Varamedlem Utdanningsforbundets kontrollkomite 2019-2023: Gunnar Opstad
- Utdanningspolitisk utvalg sentralt: Helene Andersen
- Utvalg for mangfold og likestilling 2019-2023: Truls Hagland
- Lærerprofesjonens etiske råd: Ingunn Folgerø, leder av rådet
- Yrkesfaglige råd: Liv Bertelsen, Teknologi- og industrifag. Henning Bratthammer, Naturbruk. Åshild Lundetræ Fidje, Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign.
- Sentralt pensjonistråd 2019-2023: Lars Astrup
- Sentralt lederråd 2019-2023: Espen van der Hoeven
- Sentralt kontaktforum for sine medlemsgrupper 2019-2023: Kari Holmøy - barnehage, Solfrid Mydland (Hogne Wathne Helgesen) - grunnskole, Margareth Vatne Rønningsen - videregående, Jon Eirik Næsheim - FAS og Kitty Garborg - UH

## 7. Kommunikasjon mellom de ulike leddene i organisasjonen.

### 7.1. Møter mellom fylkesledelsen og sentralledelsen

Kontakten mellom fylkesledelsen og sentralledelsen er god, både gjennom formelle møtearenaer og mer uformelle kontakter.

Fylkesleder og nestleder deltar på kurs sammen med sentralstyret og ledelsen i andre fylkeslag ved semesterstart, høst og vår.

Fylkesleder har ellers hatt jevnlige møter og samlinger med sentralledelsen gjennom hele perioden. Dette gjelder både treffpunkt med fysisk frammøte og via Teams/Zoom.

Under streikene i 2022 var det daglige, digitale møter med sentral streikeledelse, fylkesleder og lokale streikeledere.

Møter via digitale plattformer har blitt brukt også i tiden etter pandemien. Det gir andre muligheter for å innkalle og arrangere møter ad-hoc, og kan derfor være et godt supplement til planlagte møter med fysisk fremmøte.

### 7.2. Møter med lokallagene, kurs for lokallagsledere, hovedtillitsvalgte, temakurs

Fylkeslagets halvårslige kurs- og møteplaner legger opp til jevnlig kurs for lokallagsledere.

Her møter fylkesledelsen lederne i lokallagene for å drøfte aktuelle saker i organisasjonen.

Det er helt avgjørende at kommunikasjonen går begge veier. Fylkesledelsen er avhengig av å drøfte saker med lokallagene, få eksempler fra praksisfeltet for å ta sakene tilbake til drøfting med andre fylkesledere og sentralstyret.

Ad hoc-møter med lokallagene på Teams har vært mye brukt av fylkesledelsen, ikke minst når det gjelder tariffspørsmål.

Flere ganger i halvåret innkalles lokallagsledelsen og våre hovedtillitsvalgte i kommunene til temakurs i regi av fylkeslaget.

Tema for kursene varierer. Arbeidsmiljø og politisk påvirkningsarbeid er eksempler på tematikk på slike kurs.

Kontaktpersonene for barnehage og skole har også kurs for de hovedtillitsvalgte. Det er en god møtearena for å diskutere barnehage- og skolesaker, noe som er viktig å få formidlet videre til sentrale kontaktfora, og å gi informasjon fra de sentrale foraene tilbake til lokallagene.

### 7.3. Samarbeid om arbeid med medlemsgruppe FAS

Det har i mange år vært utfordrende å komme i kontakt med medlemmer i Faglig og administrativt støttesystem (FAS) og å arrangere aktuelle kurs/møter siden arbeidsoppgavene er så forskjellige. I denne styreperioden har koronapandemien i tillegg begrenset muligheten til å besøke medlemmer og arbeidsplasser.

10. mars 2021 ble det arrangert et digitalt møte med lokallagslederne med FAS som tema. Her ble medlemsgruppen presentert, de ulike lokallagene kom med sine erfaringer knyttet til sitt arbeid mot denne medlemsgruppen, og det ble diskutert ansvarsfordeling mellom lokallag, fylkeslag og sentralledet.

8. juni 2022 ble det arrangert en fellessamling for ansatte i PP-tjenesten i Gjesdal, Hå og Time med god oppslutning, hvor det ble gitt informasjon om Utdanningsforbundets arbeid, deltakerne kunne stille spørsmål og det ble diskutert praksis på tvers av kommunene. Tilbud om tilsvarende samling er sendt til alle ansatte i de øvrige PP-tjenestene i Rogaland.

Tilsvarende er det sendt ut tilbud om besøk til alle ansatte i oppvekst-/opplæringsadministrasjonen.

Tillitsvalgte fra medlemsgruppe FAS har ved noen anledninger blitt invitert med på kurs beregnet for tillitsvalgte i barnehage og skole, hvis innholdet har vært aktuelt.

#### **7.4. Møter i de sentrale kontaktforaene**

Kontaktperson for barnehage, grunnskole, videregående, Universitet og høyskole (UH) og faglig- og administrativt støttesystem (FAS) møter sine kolleger fra andre fylkeslag i de fem kontaktforaene, til vanlig to ganger i halvåret.

Hvert kontaktforum ledes av et sentralstyremedlem. Hensikten med møtene i kontaktforaene er å ha en god arena for drøfting av aktuelle saker mellom fylkeslagene og sentralledet og ha et godt samarbeid mellom kontaktpersoner fra samme medlemsgruppe.

Kontaktpersoner i fylkeslagene samhandler med tillitsvalgte i kommunene for å drøfte saker og hente inn eksempler som kan belyse aktuelle politiske saker.

#### **7.5. Kontordrift under pandemien**

Driften av fylkeskontoret under pandemien ble naturlig nok preget av de restriksjoner myndighetene iverksatte. Dette fikk konsekvenser for organiseringen av kontoret. I perioder hadde de fleste tillitsvalgte og ansatte tilknyttet fylkeskontoret hjemmekontor.

Det er liten tvil om at driften med stor grad av hjemmekontor gir en annen dynamikk innad i kollegiet enn vanlig kontordrift. Likevel mener vi at de tillitsvalgte og ansatte klarte å opprettholde et tilfredsstillende tilbud ut til tillitsvalgte og medlemmer, også i perioder med hjemmekontor.

### **8. Oppfølging av strategisk plan**

#### **8.1. Lønnspolitisk offensiv for lærere i skolen**

I valgperioden har Utdanningsforbundet hatt som satsingsområde å stoppe mindrelønnsutviklingen til lærere i skolen. Dette arbeidet har preget både fylkeslaget og lokallagene i perioden. Det har blant annet vært en kampanje som ble kalt «Savnet lærer», hvor fokuset var at det mangler 16 400 lærere i skolen. Det ble hengt opp reklameboards og det var annonser i avisa. Lokallagene arrangerte markeringer der de satte søkelys på kampanjen på ulike vis.

Utdanningsforbundet har gjennom alle ledd jobbet for å synliggjøre både lærermangelen og den dårlige lønnsutviklingen på flere måter. I fylkeslaget har vi blant annet jobbet for å få enkelthistorier frem i media. Vi har hatt saker om kraftig økning av lærere som valgte å gå av med avtalefestet pensjon, og videre om en del lærere som går over i bedre betalte yrker.

Det har også vært et tema hos oss hvordan vi snakker med barnehagelærermedlemmene om denne tematikken, og hvor viktig det er at de også er oppdatert på lærerne i skolen sin lønnshistorie - for å skape forståelse og samhold i organisasjonen.

Det har vært streik på KS-området i Rogaland både i tariffoppgjøret i 2021 og 2022. I 2022 handlet streiken spesifikt om mindrelønnsutviklingen for lærere i skolen. Under begge



streikene bidro fylkeskontoret både med ressurser i form av tillitsvalgte fra kontoret som hjelp til med organiseringen av streiken, besøk til streikevaktene rundt på skolene og kurs/workshops for de streikende for å trygge dem i budskapet om at lærere i skolen har hatt en lavere lønnsutvikling enn andre kommunalt ansatte.

I 2021 var det UNIO-streik hvor lokallagene i Stavanger og Haugesund ble tatt ut. I 2022 var Utdanningsforbundet i streik hvor skoler i Haugesund og Time ble tatt ut.

## **8.2. Trygge og helsefremmende arbeidsplasser**

Utdanningsforbundet Rogaland hadde som ambisjon å starte perioden med kartlegging av hvordan medlemmene opplever arbeidssituasjonen, med spesielt rettet mot arbeidsmiljøutvalg (AMU) og avvikshåndtering. Pga. korona og at sentralledet hadde tilsvarende planer, er ikke dette gjennomført i inneværende periode. Vi har også som mål å styrke samarbeidet med vernetjenesten. Fylkeshovedverneombud (FHVO) er medlem i Utvalg vgo og innkalles og har deltatt på de fleste ATV kurs for vgo.

En del av lærernes belastning skyldes mer vold og trakassering og innskjerping av aktivitetsplikten i §9a-5 saker. I februar 2020 gjennomførte vi 5 nettverkskurs med disse temaene, med oppfølgende skolering for lokallag som ønsket det.

Vi har jevnlig i perioden hatt arbeidsmiljørelaterte temaer på kurs og samlinger, eksempelvis ny IA avtale, bransjeprogram barnehage, §9A relaterte problemstillinger, avvik og avvikshåndtering osv. Vold og trusler vil være hovedtema på siste temakurs i juni 2023.

På lederforum i kommuner og fylkeskommune har våre ledermedlemmer fått skolering om arbeidstid, for å gi dem kompetanse og trygghet til å disponere egen arbeidstid på en forsvarlig og god måte.

Perioden med korona ble særdeles belastende for ansatte i barnehage og skole. De sto i frontlinjen hele veien, måtte begrense sosial omgang for å kunne gå på jobb, der de selv ble utsatt for smitte. Men alt var likevel ikke bare negativt. Flere barnehager opplevde positive erfaringer med mindre barnegrupper pga. smitteverntiltak.

Høsten 2021 gjennomførte vi en medlemsundersøkelse i vgo, som bekreftet den krevende situasjonen under pandemien. Allerede hektisk hverdag, ble enda mer utfordrende, ikke minst for lederne, også pga. høyere sykefravær enn normalt.

## **8.3. Flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen**

Høsten 2021, i forbindelse med valgkampen, ble stortingsrepresentanter fra Rogaland intervjuet blant annet med søkelys på deres vedtak og plan for økt barnehagelærernorm.

I november 2021 ble det sendt brev til de stortingsrepresentantene som vant valget, med spørsmål om hvordan de nå jobber for å følge opp dette. Vi fikk svar, og inviterte dem til å delta på medlemsmøte våren 2022.

Våren 2022 arrangerte fylkeslaget medlemsmøte for lederne og kurs for arbeidsplasstillitsvalgte om tematikken under tittelen «Kvalitet og profesjonsbevissthet – barnehagelærer- og bemanningsnorm». Dette ble gjennomført både i nord og i sør.

På kurset møtte medlemmene i sør politiker Thorstein Tvedt Solberg, AP, og medlemmene i nord møtte Lise Marie Ness Klungland, SP. Begge politikerne fortalte hvordan de har jobbet med disse to normene siden valget høsten 2021.

I tillegg inviterte vi inn en styrer og en pedagogisk leder fra Kanvas-barnehagene som delte erfaringer og gode opplevelser ved å jobbe i en barnehage med 50% barnehagelærere.

Barnehagerepresentantene fra fylket hadde òg deler av kurset, og Inger G. Haraldsen fra sentralstyret i Utdanningsforbundet var med oss digitalt og hadde et innlegg.

Tematikken har gått igjen i kursene vi har holdt for hovedtillitsvalgte og lokallagsledere, både som eget tema og som en del av temaet politisk påvirkningsarbeid. Det har da handlet

om både informasjon, diskusjon og oppfordring om å ta med tematikken til sine kurs for arbeidstillitsvalgte, kurs, klubbmøter og møter med lokalpolitikere.

I tillegg har vi benyttet nettsiden vår og sosiale medier for å dele informasjon om dette viktige temaet.

## **8.4. Styring i utdanningssektoren**

Styring av utdanningssektoren har vært en del av strategisk plan i hele perioden. Den nasjonale oppmerksomheten rundt styring av utdanningssektoren har vært preget av en snever mål- og resultatstyring og vektlegging av kvantitative kvalitetsindikatorer, spesielt i starten av perioden. Fokuset har endret seg litt i forbindelse med regjeringsskiftet, hvor pedagog- og bemanningsnorm gikk i en retning vi ønsket. I skolesammenheng presset vi frem en diskusjon med «Savnet lærer» kampanjen (og to streiker), som også viste problematikken rundt forholdet mellom GSI og SSB. Denne problematikken stiller krav til at Utdanningsforbundets tillitsvalgte på alle nivåer deltar i det offentlige ordsiftet, driver politisk påvirkningsarbeid, og gjennom partssamarbeidet fremmer våre løsninger.

Fylkeslaget har hatt søkelys på avtaleverket i denne perioden, hvor det har blitt avholdt kurs i tariffavtalen, særavtaler og i hovedavtalen ute i lokallagene.

I løpet av denne fireårs perioden har de nye grunnskolelærerne gått fra å ha en fireårig utdanning til å bli en femårig masterutdanning. Dette vil få konsekvenser for hvordan grunnskolene blir styrt fremover, men det er ennå uklart på hvilken måte. Masterutdanning for barnehagelærere har også vært tema i forskjellige samlinger og ikke minst hvordan dette vil påvirke barnehagene.

Vi har gitt innspill i flere omganger til kvalitetsutvalget ([kvalitetsutviklingsutvalget.no](https://kvalitetsutviklingsutvalget.no)), som vil legge fram sine rapporter i løpet av 2023. Utfordringene her blir å få de ulike delene av dette komplekse og omfattende styringssystemet til å fremme det brede samfunnsmandatet og profesjonens handlingsrom.

I løpet av perioden har Utdanningsforbundet vært med i Samarbeidsforum for lokal kompetanseutvikling i Rogaland. Samarbeidsforum har ansvar for å prioritere tiltak og bruk av midler til lokal kompetanseutvikling i Rogaland, gjennom tilskuddsordningene. Dette omfatter regional ordning, desentralisert ordning og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Disse er samlet i et felles samarbeidsforum for lokal kompetanseutvikling i barnehage og grunnopplæring i Rogaland.

Ordningen har følgende kriterier:

- Kompetansetiltakene er forankret i lokalt definerte behov.
- Midlene skal brukes til barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling.
- Tiltakene gjennomføres i partnerskap mellom barnehage- og skoleeiere og universitet eller høyskole.
- Universiteter og høyskoler som bidrar i kompetanseutviklingen skal legge til rette for at erfaringene fra partnerskapet skal styrke lærerutdanningene.

## **9. Medlemmene**

### **9.1. Medlemsutvikling i perioden**

Medlemstallet har vært jevnt stigende gjennom hele perioden, med en samlet vekst på 1.609 medlemmer fra juni 2019 til 31.12.22.

13.713 ved utgangen av desember 2019, en økning på 281 fra 31.05.2019  
14.170 ved utgangen av desember 2020, en økning på 457 fra 31.12. 2019.  
14.595 ved utgangen av desember 2021, en økning på 425 fra 31.12.2020.  
15.041 ved utgangen av desember 2022, en økning på 446 fra 31.12.2021.

Arbeidet med medlemsvekst og verving har høy prioritet i fylkeslaget, men det er selvsagt ute i klubbene og i lokallagene det viktigste arbeidet med verving gjøres.

## **9.2. Barnehage**

Medlemsgruppe barnehage har i perioden 2019-2023 hatt en økning på 328 yrkesaktive medlemmer, fra 2197 i juni 2019 til 2525 ved utgangen av februar 2023. Særlig i private barnehager ser vi en markant stigning i medlemstallet, fra 777 i juni 2019 til 957 utgangen av februar 2023.

## **9.3. Grunnskole**

Medlemsgruppe grunnskole har i samme periode hatt en økning på 361 yrkesaktive medlemmer, fra 6349 i juni 2019 til 6710 ved utgangen av februar 2023.

## **9.4. Videregående**

Medlemsgruppe videregående opplæring har i samme periode hatt en økning på 159 medlemmer, fra 1440 i juni 2019 til 1599 ved utgangen av februar 2023.

## **9.5. Faglig og administrativt støttesystem (FAS)**

Faglig og administrativt støttesystem (FAS) er en sammensatt medlemsgruppe, som i hovedsak består av ansatte i støttesystemet rundt barnehage og skole, hvor PP-tjenesten er den største gruppen, etterfulgt av ansatte i oppvekst-/opplæringsadministrasjonen. Ellers finnes bl.a. medlemmer i kommunal-/fylkeskommunal administrasjon, Statped, NAV, helseforetakene, Statsforvalteren og Bufetat. Mange er alene eller få medlemmene på sin arbeidsplass og ikke tilknyttet en klubb.

Medlemstallet for FAS i Rogaland har økt noe i styreperioden, fra 411 i januar 2020 til 457 pr. mars 2023.

## **9.6. Universitet og høyskole (UH)**

I november 2019 hadde klubben 73 medlemmer. I november 2022, har klubben 83 medlemmer. Klubben vokser jevnt og trutt. Hovedtyngden av medlemmer er tilsatt ved fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora og omfatter barnehagelærerutdanningen, grunnskolelærerutdanningen, lektorutdanningen 8-13 og PPU, samt Lesesenteret og Læringsmiljøsenteret. 5 av medlemmene er tilsatt ved Læringsmiljøsenteret sin avdeling i Porsgrunn. I tillegg kommer ett medlem ved fakultetet for utøvende kunst, ett medlem på Samfunnsvitenskapelig fakultet og to medlemmer på universitetsbiblioteket. Fra høsten 2022 ble all forhandling om lønn overført til lokale forhandlinger, samtidig som et nytt lønssystem kom på plass. Samarbeidet med fylkeskontoret og med lokallaget i Stavanger oppleves godt og nødvendig.

## **9.7. Pedagogstudentene**

I likhet med de fleste andre, har pandemien preget hvordan vi har jobbet i Pedagogstudentene ved UiS de siste fire årene. Vi så at den psykiske helsen til studenter ble dårligere, og på grunn av dette har det å lage møteplasser vært viktig for oss.

Under pandemien var det små, hyppige arrangementer utendørs, som grilling og turer.

Etter pandemien har de sosiale arrangementene fortsatt, men med mer variasjon. Vi har hatt diverse kreative verksted, minigolf, kino og rebusløp.

Vi har også hatt kurs, da vi ser at det fortsatt er ting studentene ikke føler at de får nok kunnskap om gjennom utdanningen.

Her har blant annet representanter fra fylkesstyret bidratt med god informasjon om overgangen fra student til lærer. Vi har hatt et veldig godt samarbeid med fylkeslaget som vi ser frem til å fortsette med.

## **9.8. Pensjonistene**

Det er et mål at alle våre, nå ca. 4000 pensjonistmedlemmer, skal ha et lokalt tilbud i sin kommune, og at alle lokallag skal ha egne pensjonistråd og egen pensjonistrepresentant i lokallagsstyret. Vi er godt i gang. 15 av 23 lokallag har nå oppnevnt pensjonistrepresentanter, og 11 har egne råd. I de øvrige lokallagene er lokallagsleder ansvarlig for pensjonistarbeidet.

## **10. Andre tema**

### **10.1. Politisk påvirkningsarbeid (valgene i 2019, 2021 og 2023)**

Fylkesledelsen og øvrige fylkestillsvalgte driver et aktivt arbeid overfor politikere, både lokalt og regionalt. Vår fylkesleder har ved mange anledninger kommentert og satt dagsorden for aktuelle barnehage- og skolepolitiske saker, og har opparbeidet spesielt god kontakt med NRK Rogaland og Stavanger Aftenblad.

Her kan vi trekke fram dekningen av både lærerstreiken og streiken i private barnehager i 2022.

Før stortingsvalget i 2021 ble kandidater fra alle partier intervjuet, med spørsmål om barnehage- og skolepolitikk. Fylkeslaget samarbeidet med et lokalt produksjonsselskap, og videointervjuene ble publisert via hjemmesiden og vår Facebook-side.

Spørsmål om rettssikkerhet for lærere i kap. 9A-saker har tidlig i perioden blitt tatt opp med nestleder i Utdannings- og forskningskomiteen på Stortinget, og vi opplevde at sentrale aktører har lyttet til fylkeslaget i saken. Saken er også fulgt opp i Stortinget.

Fylkesleder og øvrige fylkestillsvalgte har i perioden bidratt med flere debattinnlegg i Stavanger Aftenblad. Det er et mål for fylkeslaget å være aktive aktører i den offentlige barnehage og skolepolitiske samtalen.

I forkant av lokalvalgene er det primært lokallagene som står for den direkte kontakten med politikere i kommunene.

For å fronte Utdanningsforbundets politikk overfor fylkespolitikkerne, har kontaktperson for videregående opplæring deltatt med innlegg på flere partiers fylkesårsmøter i perioden, samt i andre møter og i form av skriftlige innspill til partigruppene i forkant av saksbehandling i opplæringsutvalget og i fylkestinget.

Fylkeslaget samarbeider med Norsk Sykepleierforbund om to arrangementer før kommunevalget i september 2023.

### **10.2. Private skoler**

Det dukker stadig opp nye private skoler, også i vårt distrikt. De fleste er godkjent etter privatskoleloven, og hver enkelt ansatt har da i teorien rett til tilsvarende lønns- og arbeidsvilkår som i offentlig sektor. I praksis får de ansatte sjelden denne retten. Alt for mange private skoleeiere velger å ikke ha tariffavtaler for sine ansatte. Lite bevissthet/kunnskap om rettigheter blant ansatte betyr dermed mange private skoler uten tariffavtaler.

Utdanningsforbundet har som mål at alle medlemmer skal være omfattet av tariffavtaler og ha stedlig tillitsvalgt. Det betyr at informasjon og skolering blir ekstra viktig inn mot denne medlemsgruppen. Utdanningsforbundet har i mange år arrangert sentrale, årlige kurs for tillitsvalgte/kontaktpersoner i private skoler, men uten tariffavtaler får de ikke permisjon fra arbeidsgiver. Av denne grunn er nå skoleringen lagt til fylkesnivå. I Rogaland

arrangerer vi nå kurs hvert halvår, på ettermiddags-/kveldstid, slik at flest mulig skal ha mulighet å delta. I tillegg blir alle tillitsvalgte i private skoler invitert inn til våre ordinære kurs.

For å få tariffavtale i en bedrift må vi ha minst 40% av de ansatte som våre medlemmer. Det er langt fra tilfelle på de fleste private skoler, så verving er en viktig satsing. Da trenger vi som fylkeslag å samarbeide med lokallagene. Det er lokallagsleder som er vår lokale representant og som er i beste posisjon til slik informasjons og verveaktivitet.

### **10.3. Prosjekt private barnehager**

Prosjekt private barnehager startet opp 01.08.2022. Elisabeth Eikeland ble frikjøpt 100% for å jobbe med prosjektet på fylkeskontoret og ut mot lokallag. I perioden har det vært et tettere samarbeid med de seks lokallagene i Haugesund, Karmøy, Strand, Stavanger, Sola, Klepp og Time

Vi skulle sammen jobbe mot å øke antall medlemmer og arbeidsplassstillitsvalgte i private barnehager. Det ble utarbeidet en egen handlingsplan/årshjul for oppfølgingsarbeidet.

Vi har gjennomført møter både via Teams og fysisk i løpet av perioden. Det har vært felles møter, og møter i det enkelte lokallag. Det har blitt laga oversikt over alle private barnehager, etter tariffområde i Rogaland. Ut fra dette har lokallag satt seg sine mål, som de lokalt har jobba mot i perioden. Målsettingen har blant annet vært å få på plass tillitsvalgte i private barnehager, øke antall medlemmer og etablere kontakt med medlemsgruppen. En annen satsing i prosjektet var å drive oppsøkende virksomhet ut mot medlemmer i henhold til målene over. Dette har vært en utfordring i perioden pga. pandemien og høyt sykefravær i barnehager. Den frikjøpte på fylket har deltatt på ulike aktiviteter ut fra behov og ønsker i lokallagene.

Aktiviteter:

- Medlemsmøter/kvelder i lokallag.
- Klubbmøter i barnehager sammen med lokallaget.
- Deltakelse på møter for arbeidsplassstillitsvalgte i lokallag.
- Kurs om tariff og aktuelle saker fra privat område for lokallag.
- Møter med barnehager for inngåelse av tariff.
- Medlemsmøte for alle private barnehager i Rogaland.

Utvikling i medlemstall for private barnehager i Rogaland:

August 2020: 860

Januar 2023: 960

Utvikling av arbeidsplassstillitsvalgte i private barnehager Rogaland:

August 2020: 102

Februar 2023: 114

### **10.4. Barnehagestreiken 2022 – streik i PBL barnehager**

I forhandlingene med Private Barnehagers Landsforbund under tariffoppgjøret 2022, var det viktig for Utdanningsforbundet å få på plass en anstendig pensjon.

Etter brudd i meklingen 14.oktober 2022, var Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Delta i streik.

I Rogaland var Sandnes, Stavanger og Karmøy med i første streikeuttak. Helt fra start viste våre barnehagelærere et enormt engasjement, stor vilje, formidabel innsats, høy kreativitet og profesjonalitet. Det ble opprettet streikekafe med ulike aktiviteter og arrangert fakkeltog og streikemarkering. Lokallagene var en solid støtte i ryggen for de streikende. Foreldregruppa og opinionen viste stor støtte til streiken fra start til slutt.

Fylkeslaget var ute på besøk hos alle lokallagene gjennom besøk på streikekafeer og hos streikevaktene. På Karmøy bisto fylkeslaget i større grad med hjelp, da de hadde mindre ressurser på privat område i denne perioden.

Ved tredje mekling 15.-16. november kom partene til enighet. Det kom på plass en sikring om at AFP skal på plass innen senest 1/1-2025 en sparing på 7% i tjenstepensjon, der fordelingen gradvis vil bli 2% for arbeidstaker og 5% for arbeidsgiver.

### **10.5.Bruk av sosiale medier**

Strategien til Utdanningsforbundet knyttet til nettsider er at denne skal gi enkel tilgang til innhold og verktøy som målgruppene har bruk for som arbeidstakere, profesjonsutøvere, tillitsvalgte og medlemmer. Nettsidene skal også være en viktig kanal for vårt politiske påvirkningsarbeid. Målgrupper i prioritert rekkefølge er:

- medlemmer og arbeidsplassstillitsvalgte
- øvrige tillitsvalgte, ansatte i organisasjonen, medlemmer, presse, politikere, foresatte og arbeidsgivere.

Det er også et mål for fylkeslaget å være aktiv som aktør i den offentlige debatten, det inkluderer også jevnlige publiseringer på fylkeslagets nettside.

I denne fireårsperioden har det skjedd en stor utvikling, særlig gjennom de siste årene.

Dette har sin bakgrunn i en styrking av bemanningen på fylkeskontoret. Politisk styrking gjennom å få en ekstra organisasjonstillitsvalgt som også har tatt ansvar for publisering på Instagram.

Videre valgte fylkesstyret i 2022 å ansette en rådgiver som skulle ha primæransvaret for lagets nettside og sosiale medier, da i all hovedsak Facebook.

Vi har sett at prioriteringene fylkeslaget her har gjort, har bidratt til økt publisering både på nettside, Instagram og Facebook.

Målet vårt er å belyse politiske satsingsområder, medlemsgruppene våre og aktiviteter i regi av fylkeslag/lokallag. Gjennom våre sider i sosiale medier publiserer vi våre egne artikler, men trekker også inn saker fra Utdanningsforbundet sentralt og lokalt.

## **11. Årsmelding fra HTV-F**

Valgperioden 2019-23 har vært preget av store endringer og følgelig mange utfordringer for medlemmene i Rogaland fylkeskommune. I stor grad har dette handlet om koronapandemien, utrulling av et nytt skoleadministrativt system (*Visma InSchool*) og innføring av fagfornyelsen.

Hele perioden har dessuten vært preget av store og stadig økende innsparinger i opplæringssektoren i fylkeskommunen. Behovet for bistand i møte med utfordringene kan muligens være noe av årsaken til at organisasjonen i perioden har opplevd god medlemsvekst; fra ca. 1420 medlemmer høsten 2019 til 1531 medlemmer ved utgangen av januar 2023.

Arbeidsgivers frikjøp av fylkeshovedtillitsvalgte (FHTV) er 300% fordelt på tre personer. Tre år ut i perioden valgte én FHTV å slutte, og ble erstattet av varahovedtillitsvalgt.

FHTV deltar i drøftingsmøter og forhandlinger. I lønnskapittel 3 og 5 har det generelt vært en god lønnsutvikling i lys av disponibel ramme. Utfordringen i begge lønnskapitlene er en svært individualisert innretning der det er vanskelig å få gjennomslag for vår kravprofil. Kap. 4.2.4 ivaretar derimot føringene fra HTA om forutsigbarhet, noe som gjør det mulig for medlemmene å innrette seg etter lønnspolitikken. Mange medlemmer motiveres til å gjennomføre videreutdanning etter denne forhandlingshjemmelen.

FHTV har i tillegg fast plass i administrasjonsutvalget og i hovedarbeidsmiljøutvalget. FHTV er videre representert i mange partssammensatte arbeidsgrupper innenfor opplæringssektoren. Høsten 2021 tiltrådte ny opplæringsdirektør, og han har sammen med seksjonssjef for skole

vært opptatt av å styrke det uformelle samarbeidet, og det legges nå opp til uformelle møter med FHTV to ganger hvert halvår. FHTV har dessuten i flere år invitert opplæringssjef og seksjonssjefene i opplæringsavdelingen til 'nyttårmøte', en tradisjon som ble forhindret pga. pandemien, men som fra og med 2023 er gjenopptatt.

FHTV skolerer de arbeidsplassstillitsvalgte (ATV), utfører saksbehandlingsoppgaver og bistår ATV-ene og medlemmer i lønns- og arbeidsvilkårssaker og i personalsaker. Deltakelse på klubbstyremøter og klubbmøter er en viktig del av oppfølgingen og medlemspleien. Innimellom får FHTV også spørsmål direkte fra skolene om å skolere ledere og tillitsvalgte i Hovedavtalen og SFS 2213.

Å bli involvert så tidlig som mulig i saker er imidlertid en utfordring i arbeidet til FHTV. Flere nøkkelpersoner på arbeidsgiversiden har nylig kommet til eller er i ferd med å bekle sine roller, herunder opplæringssjef, fylkesdirektør, organisasjon- og digitaliseringssjef, samt forhandlingsleder. Å etablere gode relasjoner til slike sentrale aktører blir avgjørende for det videre samarbeidet og for mulighetsrommet.

**Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet godkjenner melding for perioden 2019-2023.**

## **Sak 02.02      Regnskap for årene 2019, 2020, 2021 og 2022**

Vedlagt finner dere årsberetninger, årsregnskap og noter for de fire regnskapsårene i perioden. Regnskapene er revidert av revisjonsfirma Erga AS, og de er satt opp etter lov og forskrifter, slik regnskap skal presenteres. Revisjonsfirma Erga AS har også revidert alle lokallagsregnskapene i perioden, så lokallagene er nok fortrolig med denne formen for presentasjon. Avtalen med Erga AS fungerer svært tilfredsstillende. Økonomikonsulent har hatt hovedansvaret for føringen av både lokallagsregnskapene og hovedregnskapet for fylkeslaget, og har også den løpende kontakt med revisor. Vi nytter nå et felles samordnet system med sentralledet, Agresso, for både lønn, reiseregningsregistrering og bokføring av andre kostnader.

Skulle årsmøtedelegatene ha spesielle spørsmål til oppstillingene vil økonomikonsulent Lise Kristiansen, som ansvarlig regnskapsfører kunne svare på disse.

I valgperioden har fylkeslagets kontingentandel økt fra ca.13,7 mill. til ca.16,1 mill. i 2022, først og fremst på grunn av medlemsøkning. Dette har gitt grunnlag for et høyt aktivitetsnivå. Fylkesstyret vedtok å øke tillitsvalgtressursen innenfor FAS og UH med henholdsvis 20% og 15% f.o.m. august 2019. I tillegg ble det vedtatt å sette av frikjøp til et verv med 100% frikjøp for å ivareta medlemmer og tillitsvalgte i private barnehager. Vervet ble bemannet fra august 2020 for en periode på – i første omgang – ett år. Styret forlenget engasjementet, i to omganger, fram til 31.07.23. Ansattressursen på 2,9 stillinger i UDF Rogaland har vært den laveste blant fylkeslagene i landet. Arbeidsmengden har økt over flere år pga. omstilling og mer bruk av elektroniske verktøy, både i fylkeslaget og i lokallagene. Det har vært økende mengde henvendelser fra medlemmer om pensjonsspørsmål. I tillegg har det vært ønskelig med ressurs til å formidle aktivitetene i fylkeslaget ut mot medlemmene via sosiale medier – for også å ivareta verving av nye medlemmer. Utdanningsforbundet har økt søkelys på verving og det har vært gjennomført kampanjer gjennom hele perioden. Etter en nøye gjennomgang med ansatte og fylkesstyret ble det vedtatt å ansette en ny rådgiver fra august 2022. Ny rådgiver har overtatt noen oppgaver fra fylkeslagets rådgivere og bygger opp og ivaretar kommunikasjon ut til medlemmene via sosiale medier.

Fylkeslaget har hatt overskudd i driften i perioden 2019-2022, slik at egenkapitalen nå er nær 6 mill. kroner i frie midler. Bundet egenkapital kommer i tillegg med ca. 4,5 mill. kroner. Av disse er 3 mill. kroner inndratt fra lokallagene. Deler av disse midlene tilbakeføres til lokallagene, som søker om støtte til aktiviteter. Resten benyttes til medlemsaktiviteter for alle lokallagene. 1,5 mill. kroner av bundet egenkapital er avsatt til fylkesårsmøtet i 2023.

I tillegg har vi fått tilført OU-midler på mellom 3,5 og 4,6 mill. kroner hvert av årene. I hele perioden har det vært høy kursaktivitet med opp mot 50 gjennomførte og godkjente kursaktiviteter hvert år innenfor denne rammen. Høsten 2021 ble det gjennomført storkurs med over 350 deltakere over to dager. Våren 2022 inviterte fylkeslaget til studietur i Ålesund, med nær 70 deltakere over 3 dager.

Som følge av pandemien, som rammet periodevis fra mars 2020 til februar 2022 var kursaktiviteten noe lavere enn i et normalår, mens enkelte kurs ble gjennomført på Teams. Fra juni 2022 til november 2022 var noen lokallag tatt ut i streik – først i lærerstreik og deretter streik for private barnehager. Dette rammet aktiviteten rundt kurs og styremøter i denne perioden.

Fylkeslaget har i perioden hatt leiekontrakt med Haugsgjerd Eiendom vedrørende lokalene i Løkkeveien 10. Kontrakten ble reforhandlet i 2019 for en ny periode på 8 år, med opsjon på 5 nye år etter det. Det har vært behov for ombygging av kontorlokalene som følge av flere ansatte og tillitsvalgte. Arkivrom i kjeller har ikke vært i forskriftsmessig stand og ble bygget



om og tilpasset dagens regelverk. Kostnadene blir etter avtale med revisor avskrevet over fem år. Vi opplever forholdet til huseier som svært godt, ikke minst fordi eier disponerer egne lokaler i samme bygg. Etter oppgraderingen framstår lokalene som lyse, moderne og effektive kontorlokaler.

Kursaktiviteten, frikjøp tillitsvalgte og lønn for 4 ansatte samt kostnader til lokaler utgjør hovedtyngden av de utgiftene som presenteres i de fire regnskapsoversiktene. Men økonomistyringen som har vært i perioden, har fylkesstyret sørget for en langsiktighet i disponeringen av midler og som slik ivaretar fylkeslagets handlefrihet til å skape god og høy aktivitet også i kommende valgperiode.

**Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet tar til etterretning årsberetning og regnskap fra Utdanningsforbundet Rogaland for 2019, 2020, 2021 og 2022.**

**2019:**

## UTDANNINGSFORBUNDET ROGALAND ÅRSBERETNING FOR 2019

### **Virksomhetens art**

Utdanningsforbundet Rogaland er et fylkeslag under Utdanningsforbundet, som er en partipolitisk uavhengig fagforening for pedagogisk personale innenfor alle utdanningsnivåer. Utdanningsforbundet arbeider for å ivareta interessene til medlemmene når det gjelder lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår, i tillegg til profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål.

Utdanningsforbundet er bygd opp med organisasjonsledd på arbeidsplassene, på kommune-, fylkes- og sentralt nivå.

Fylkeslaget har kontorlokaler i Løkkeveien 10, Stavanger og ble etablert 1. januar 2002. Medlemstallet i Utdanningsforbundet Rogaland var 13 713 ved utgangen av desember 2019, en økning på 320 fra 31. desember 2018.

### **Fortsatt drift**

Ut fra økonomiske og organisasjonspolitiske forhold, mener styret at det er gode forutsetninger for fortsatt drift. Dette er lagt til grunn ved avleggelse av årsregnskapet.

### **Kontorlokaler**

Fylkeslaget har hatt kontorer i Løkkeveien 10 siden oppstarten i 2002. Forrige leieavtale utløp i 2019. Styret vedtok å forlenge leieavtalen med Haugsgjerd Eiendom AS for en periode på 8 år. Årlig leie er etter ny avtale kr 1 012 000, med regulering for prisindeksen.

Sommeren 2019 ble det gjort en generell oppussing av lokalene, med maling og andre mindre endringer. Kostnad i overkant av kr 500 000.

Mot slutten av 2019 ble det gjort målinger av luftkvaliteten i kontorer og fellesarealer, utført av Medco Bedriftshelsetjeneste. Rapporten konkluderte med tilfredsstillende luftkvalitet i kontorene og det meste av fellesarealene, mens det i store møterommet var høye co2-verdier på dager med lange møter og mange deltakere. Det ble gitt råd om regulering av temperatur i noen av kontorene.

### **Bemanning av fylkeskontoret**

Fylkesårsmøtet i mai 2019 valgte 10 tillitsvalgte med 100% frikjøp for perioden 2019-2023. Av disse er 7 organisasjonstillitsvalgte og 3 hovedtillitsvalgte for videregående skole i Rogaland fylkeskommune.

7 ble gjenvalgt og 3 nye tillitsvalgte startet i vervene sine 1. august 2019. I tillegg har tillitsvalgte fra Universitet og Høgskole og faglig administrativt støttesystem et mindre frikjøp, til sammen 30%.

3 personer, med til sammen 280% stilling, er ansatt på fylkeskontoret. Tor Ytre-Arne gikk av med pensjon ved utgangen av september 2019 og ny rådgiver, Rita Ødegård, startet i jobben 1. august 2019.

## **Arbeidsmiljøet**

Sykefraværet blant tillitsvalgte og ansatte var moderat i 2019. Styret mener at arbeidsmiljøet er godt, men gir råd om å iverksette tiltak for å styrke arbeidsfellesskapet blant tillitsvalgte og ansatte. Det planlegges et kontorseminar i løpet av 2020 med tanke på samkjøring og kulturbygging.

## **Ytre miljø**

Aktiviteten på fylkeskontoret medfører ikke utslipp av stoffer som gir miljøskader. Imidlertid er det et økende fokus på klima, miljø og bærekraft i hele organisasjonen. Landsmøtet i november 2019 gjorde en rekke vedtak innenfor dette feltet, og det arbeides med en egen handlingsplan for å holde organisasjonens arbeid i takt med de nasjonale målene for utslipp og bærekraft.

## **Likestilling**

Utdanningsforbundet Rogaland tilstreber å ha en god kjønnsfordeling blant de tillitsvalgte på alle nivåer. Blant de til sammen 12 tillitsvalgte tilknyttet fylkeskontoret, er det i denne perioden 8 kvinner og 4 menn. Av de 3 ansatte er 2 kvinner og 1 mann.

## **Aktivitet**

Hvert 4. år har organisasjonen fylkesårsmøte og landsmøte. 2019 var et slikt år. Fylkeslagets aktivitet ble i stor grad preget av oppgaver knyttet til disse viktige arrangementene. Hovedlinjer i Utdanningsforbundet politikk, vedtekter, valg av sentralledelse og organisasjonens økonomi behandles i landsmøtet. Fylkesårsmøtet fungerer følgelig som en viktig forberedelse av saker fram mot landsmøtet.

Fylkesårsmøtet 2019 ble avholdt på Scandic Hotel Forus 7. til 9. mai. Under fylkesårsmøtet har 113 delegater stemmerett, i tillegg deltok noen delegater med møte- og talerett samt gjester og observatører. Politiske saker, vedtekts-saker, økonomi, valg av tillitsvalgte og resolusjoner behandles under møtet.

Fylkesleder Gunn Reidun Tednes-Aaserød og nestleder Karin Elisabeth Kaald Wathne ble gjenvalgt for 4 nye år. Evaluering viser at årsmøtedelegatene generelt ga gjennomføring av årsmøtet gode tilbakemeldinger.

Landsmøtet 2019 ble arrangert 4. til 7. november. Delegasjon fra Utdanningsforbundet Rogaland besto av 13 delegater, alle valgt under fylkesårsmøtet. Delegasjonens forberedelser fram mot landsmøtet var svært tids- og arbeidskrevende, noe som til dels gikk på bekostning av annen aktivitet i regi av fylkeslaget.

Et noe redusert kurstilbud ut mot lokallagene ble en naturlig konsekvens av dette.

## **Kurs**

Fylkeslaget hadde ansvar for til sammen 36 små og store OU-kurs; der målgruppene delvis er nye tillitsvalgte ute på arbeidsplasser, i tillegg til lokallagsstyrer, hovedtillitsvalgte og lokallagsledere. Kostnader til slike kurs dekkes over tildelte OU-midler.

Til forskjell fra 2017 og 2018 hadde fylkeslaget et underforbruk av OU-midler i 2019. Dette skyldes som nevnt en noe lavere kurs-aktivitet i et fylkesårsmøte-/landsmøteår.

Styret presiserer at all skolering av nye arbeidsplassstillitsvalgte ble gjennomført i tråd med de forpliktelser vi har i organisasjonens TVO (tillitsvalgtopplæring).

Lederkonferansen 27. november 2019 var et tilbud om faglig påfyll for våre medlemmer i lederstillinger. Ca. 150 deltakere var med på dette vellykkede

arrangementet. Konferansen ble delvis finansiert av overskuddsmidler fra lokallag (egenkapital over 35% av kontingentmidler).

### **Annen aktivitet**

Personalsaksarbeid er en viktig del av fylkeslagets arbeid. Medlemmene i personalnemnda behandler saker der lokallag har bedt om bistand.

Personalkonflikter, varslingssaker og yrkesskadesaker er blant problemstillingene her.

En tendens vi ser er flere saker vedrørende læreres rettssikkerhet når det varsles om mulige brudd på opplæringslovens kapittel 9A (trygt og godt skolemiljø).

### Politisk påvirkningsarbeid.

Fylkesledelsen og andre tillitsvalgte driver et aktivt arbeid overfor politikere; lokalt, regionalt og nasjonalt. Her nevnes møter med nestleder i Utdannings- og forskningskomiteen, der blant annet rettssikkerhet for lærere i kap. 9A-saker ble tatt opp. Vi tror dette har vært medvirkende til å sette saken på dagsorden, også nasjonalt. Fylkesleder kontaktes av Stavanger Aftenblad og NRK for å gi kommentarer på aktuelle barnehage- og skole spørsmål. I tillegg har vi hatt noen leserinnlegg om aktuelle barnehage- og skolepolitiske saker.

Det er et mål for fylkeslaget å være mer aktive som aktører i den offentlige debatt.

### **Redegjørelse for årsregnskapet**

Regnskapet for 2019 gjøres opp med et overskudd på kr 2 454 211.

Tillatt egenkapital, som utgjør 35% av tildelte kontingentmidler, er for vårt fylkeslag kr 4 783 069..

Ved å tilføre deler av overskuddet fra 2019, oppnår vi grensen for egenkapital.

Resterende del av overskuddet, kr. 1 308 187 overføres til sentralledet.

Overskuddet er også i 2019 noe større enn forventet i budsjettet. I likhet med årsregnskapene for 2017 og 2018 ser vi langtidsvirkninger av de sparetiltak som styret iverksatte i 2015, blant annet ved færre frikjøpte tillitsvalgte og ansatte på fylkeskontoret.

Bemanning av kontoret er lavere enn det som er tjenlig for et stort fylkeslag, og styret ser at det vil være ønskelig å øke frikjøp av tillitsvalgte og/eller øke ansatt-ressursen. Det planlegges å gjøre en grundig vurdering av hva fylkeslaget har behov for av økt bemanning, og gjennomføre endringen i løpet av høsten 2020 eller våren 2021.

Gunn Reidun Tednes-Aaserød  
fylkesleder

Karin Elisabeth Kaald Wathne  
nestleder

Hogne Wathne Helgesen  
styremedlem

---

Espen van der Hoeven  
Styremedlem

Bjørn Brown  
Styremedlem

---

Kari Holmøy  
Styremedlem

---

Margareth Vatne Rønningsen  
Styremedlem

---

Rolf Olav Meland  
Styremedlem

---

Marit Vardøy  
Styremedlem

Jon Eirik Næsheim  
Styremedlem

---

Solfrid Mydland  
Styremedlem

---

Kitty Garborg  
Styremedlem

---

Marianne Mostein  
Styremedlem

**Årsregnskap 2019**  
**Utdanningsforbundet Rogaland**

Årsregnskap Rogaland 2019 godkjent revisor

**Dette dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnede:**

- Rønningsen, Margareth Vatne, signert 16.04.2020 med BankID
- Brown, Bjørn Thore, signert 16.04.2020 med BankID
- Meland, Rolf Olav, signert 15.04.2020 med BankID
- Van Der Hoeven, Espen, signert 30.03.2020 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- Mydland, Solfrid, signert 30.03.2020 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- Wathne, Karin Elisabeth Kaald, signert 30.03.2020 med BankID
- Næsheim, Jon Eirik, signert 30.03.2020 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- Helgesen, Hogne Wathne, signert 30.03.2020 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- Holmøy, Kari, signert 27.03.2020 med BankID
- Åserød, Gunn Reidun, signert 26.03.2020 med BankID
  
- Vardøy, Marit, signert 16.04.2020 med BankID
- Mostein, Marianne, signert 15.04.2020 med BankID
- Garborg, Kitty Marie, signert 30.03.2020 med BankID

**Resultatregnskap**

	Note	2019	2018
<b>Driftsinntekt</b>			
Kontingenttilskudd	8	12 357 592	12 905 327
Annen driftsinntekt		217 020	277 488
Tilskudd OU-midler	5	3 699 943	3 473 869
<b>Sum driftsinntekt</b>		<b>16 274 555</b>	<b>16 656 684</b>
<b>Driftskostnad</b>			
Lønnskostnad	2	9 348 047	8 613 570
Avskrivning på varige driftsmidler	3	97 980	16 330
Annen driftskostnad	2, 7	5 728 800	7 432 233
<b>Sum driftskostnad</b>		<b>15 174 827</b>	<b>16 062 132</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>1 099 729</b>	<b>594 552</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnad</b>			
Annen renteinntekt		49 882	34 831
Annen rentekostnad		-231	-75
Annen finanskostnad		-3 355	-5 409
<b>Netto finansposter</b>		<b>46 295</b>	<b>29 347</b>
<b>Ordinært resultat før skattekostnad</b>		<b>1 146 024</b>	<b>623 899</b>
<b>Ordinært resultat</b>		<b>1 146 024</b>	<b>623 899</b>
<b>Årsresultat</b>		<b>1 146 024</b>	<b>623 899</b>
<b>Overføringer</b>			
Til egenkapital med interne restriksjoner	6	108 302	0
Overført til/-fra annen egenkapital	6	1 037 722	623 899
		<b>1 146 024</b>	<b>623 899</b>

	Note	2019	2018
<b>EIENDELER</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
<b>Varige driftsmidler</b>			
Driftsløsøre, inventar og lignende	3	294 385	392 365
<b>Sum varige driftsmidler</b>		<b>294 385</b>	<b>392 365</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>294 385</b>	<b>392 365</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Andre fordringer		122 926	202 860
<b>Sum fordringer</b>		<b>122 926</b>	<b>202 860</b>
<b>Bankinnskudd, kontanter ol.</b>	4	<b>7 423 169</b>	<b>5 478 726</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>7 546 095</b>	<b>5 681 586</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>7 840 480</b>	<b>6 073 951</b>



	Note	2019	2018
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>Egenkapital</b>			
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Egenkapital med interne restriksjoner	6	108 302	0
Annen egenkapital	6	5 077 454	4 039 731
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>5 185 756</b>	<b>4 039 731</b>
<b>Sum egenkapital</b>	6	<b>5 185 756</b>	<b>4 039 731</b>
<b>Gjeld</b>			
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		310 512	292 514
Refusjonskrav		0	47 200
<b>Annen kortsiktig gjeld</b>		<b>2 344 212</b>	<b>1 694 506</b>
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>2 654 724</b>	<b>2 034 220</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>2 654 724</b>	<b>2 034 220</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>7 840 480</b>	<b>6 073 951</b>

## ***Note 1 Regnskapsprinsipper***

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk for små foretak.

### **Generelle prinsipper**

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld:

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen ett år etter transaksjonstidspunktet er uansett klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av gjeld er analoge kriterier lagt til grunn.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi når verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Enkelte poster er i samsvar med regnskapsloven vurdert etter spesielle vurderingsregler. Det redegjøres nærmere for disse nedenfor.

### **Fordringer**

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene.

### **Varige driftsmidler**

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært over driftsmidlets forventede levetid. Vesentlige driftsmidler som består av betydelige komponenter med ulik levetid er dekomponert med ulik avskrivningstid for de ulike komponentene. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og verdi i bruk.

### **Skatter**

Forbundet er ikke skattepliktig.

## ***Note 2 Lønnskostnader, antall ansatte og godtgjørelse til revisor***

<i>Lønnskostnader</i>	2019	2018
Lønninger	6 531 230	5 922 316
Arbeidsgiveravgift	1 027 601	953 149
Pensjonskostnader	627 750	519 151
Andre ytelser	203 735	196 912
Andre honorarer	0	0
Frikjøpsordninger	957 731	1 022 042
Sum	9 348 047	8 613 570

  

Antall årsverk	10,1	10,1
Herav antall tillitsvalgte	7,3	7,3

Fylkesleder er i perioden frikjøpt fra Stavanger kommune med en årlig lønn på kr 726 300

For lederfunksjonen dekker Utdanningsforbundet årlig en godtgjøring på 1,25 G, tilsvarende kr 124 822

### *Revisor*

Godtgjørelse til revisor er fordelt slik:

	2019	2018
Revision	25 000	25 000
Bistand att. OU-regnskap, årsregnskap og annen bistand	18 750	18 750
Sum	43 750	43 750

I tillegg har fylkeslaget blitt belastet honorar for revisjonstjenester og annen bistand til samtlige av fylkets 26 lokallag på totalt kr 163 750. Alle beløp inkl mva.

## ***Note 3 Varige driftsmidler***

	Inventar	Bil	Datautstyr	Sum
Anskaffelseskost 01.01	731 275	286 862	903 190	1 921 327
Tilgang kjøpte driftsmidler		0	0	0
Avgang solgte driftsmidler	0	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12	731 275	286 862	903 190	1 921 327
Akkumulerte avskrivninger 1.01	731 275	9 561	788 127	1 528 963
Årets ordinære avskrivninger		57 370	40 610	97 980
Avgang solgte driftsmidler	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger 31.12	731 275	66 931	828 737	1 626 943
Bokført verdi 31.12	0	219 931	74 453	294 385
Økonomisk levetid Avskrivningsplan	5 år	5 år	3 år	
	Lineær	Lineær	Lineær	

### *Leieavtaler*

Forbundet har leiekostnader knyttet til lokalleie med en varighet på 8 år og en gjenværende varighet på 7 år. Årlig leiekostnader utgjør kr 1 012 604.

Leiekostnader knyttet til kopi- og frankeringsmaskin med avtalevarighet på 60 måneder fra avtaledato utgjør ca. kr 55 000 pr år.

#### ***Note 4 Bankinnskudd***

Av bankinnskudd utgjør budne skattetrekksmidler kr 0. Forbundet har ikke skyldig skattetrekk.

#### ***Note 5 OU-midler***

	2019	2018
Årets tildelte ramme for OU-midler	3 271 157	3 473 869
Kurskostnader inkludert administrasjonstillegg	2 925 677	4 255 122
Underforbruk/-overforbruk	345 480	-781 253

#### ***Note 6 Egenkapital***

	Egenkapital med interne restriksjoner	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr. 01.01.		4 039 732	4 039 732
Årsresultat		1 146 024	1 146 024
Tilbakeholdt egenkapital fra lokallag	108 302	-108 302	0
Egenkapital pr. 31.12.	108 302	5 077 454	5 185 756

#### ***Note 7 Annen driftskostnad***

	2019	2018
Lokalkostnader	1 211 406	1 219 995
Andre kontorkostnader	1 854 229	1 110 276
Reise-, kurs- og profileringsutgifter	2 663 165	5 101 962
Sum	5 728 800	7 432 233

#### ***Note 8 Kontingenttilskudd***

	2019	2018
Ordinært tilskudd	13 665 911	12 905 327
Trukket pga 35%-regelen	-1 308 319	0
	12 357 592	12 905 327

**2020:**

## **UTDANNINGSFORBUNDET ROGALAND ÅRSBERETNING FOR 2020**

### **Virksomhetens art**

Utdanningsforbundet Rogaland er et fylkeslag under Utdanningsforbundet, som er en partipolitisk uavhengig fagforening for pedagogisk personale innenfor alle utdanningsnivåer. Utdanningsforbundet arbeider for å ivareta interessene til medlemmene når det gjelder lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår, i tillegg til profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål.

Utdanningsforbundet er bygd opp med organisasjonsledd på arbeidsplassene, på kommune-, fylkes- og sentralt nivå.

Fylkeslaget har kontorlokaler i Løkkeveien 10, Stavanger og ble etablert 1. januar 2002. Medlemstallet i Utdanningsforbundet Rogaland var 14 170 ved utgangen av desember 2020, en økning på 457 fra 31. desember 2019.

### **Fortsatt drift**

Ut fra økonomiske og organisasjonspolitiske forhold, mener styret at det er gode forutsetninger for fortsatt drift. Dette er lagt til grunn ved avleggelse av årsregnskapet.

### **Kontorlokaler**

Fylkeslaget har hatt kontorer i Løkkeveien 10 siden oppstarten i 2002. Ny leieavtale ble forhandlet og undertegnet i 2019. Denne gjelder for en periode på 8 år. Årlig leie er etter ny avtale kr 1 012 000, med regulering for prisindeksen.

Høsten 2020 vedtok fylkesstyret å gå til innkjøp av heve- og senkefunksjon til alle kontorpultene, i tillegg til nye kontorstoler og en del bokhyller; en kostnad på til sammen ca. kr 205 000.

Innkjøpet er med på å gi et bedre ergonomisk arbeidsmiljø for dem som har sitt daglige virke på fylkeskontoret.

Kontorene er tjenlige for fylkeslagets bruk. Alle tilgjengelige kontorer er nå i bruk for de 14 tillitsvalgte og ansatte som har fullt frikjøp. 2 tillitsvalgte, med 15-20% frikjøp må bruke ledige kontorplasser når de jobber fra fylkeskontoret.

### **Bemanning av fylkeskontoret**

Fylkeslaget hadde i august 2020 10 tillitsvalgte med 100% frikjøp, alle valgt på fylkesårsmøtet i mai 2019 for perioden 2019-2023. Av disse er 7 organisasjonstillitsvalgte og 3 hovedtillitsvalgte for videregående skole i Rogaland fylkeskommune.

Utover dette vedtok fylkesstyret våren 2020 å bruke ledige frikjøpsmidler til et verv som organisasjonstillitsvalgt, med varighet fra 1. august 2020 til 31. juli 2021. Arbeidsområdet for den organisasjonstillitsvalgte er private barnehager. Dette er et arbeidsfelt fylkesstyret lenge har ønsket å prioritere.

Videre har tillitsvalgte fra Universitet og Høgskole og faglig-administrativt støttesystem (FAS) et mindre frikjøp, til sammen 35%.

3 personer, med til sammen 280% stilling, er ansatt på fylkeskontoret. Av de ansatte er 1 økonomikonsulent i 80% stilling og 2 rådgivere, begge i 100% stilling.

### **Arbeidsmiljøet**

Sykefraværet blant tillitsvalgte og ansatte var moderat i 2020.

Styret mener at arbeidsmiljøet er godt, men ga råd om å iverksette tiltak for å styrke arbeidsfellesskapet blant tillitsvalgte og ansatte. Et kontorseminar ble gjennomført i august 2020, med tanke på samkjøring og kulturbygging. Vi mener at dette var et verdifullt bidrag for å styrke arbeidsmiljøet.

### **Ytre miljø**

Aktiviteten på fylkeskontoret medfører ikke utslipp av stoffer som gir miljøskader.

I likhet med samfunnet ellers er det et økende søkelys på klima, miljø og bærekraft i Utdanningsforbundet. Landsmøtet i november 2019 gjorde en rekke vedtak innenfor dette feltet. Sentralstyret i Utdanningsforbundet vedtok en egen handlingsplan for å holde organisasjonen i takt med de nasjonale målene for utslipp og bærekraft.

Et eget klimaregnskap for Utdanningsforbundet ble lagt fram i januar 2021.

Fylkesstyret har oppnevnt 3 klimakontakter. I samarbeid med sekretariatet i Utdanningsforbundet sentralt, og klimakontakter i andre fylkeslag, vil våre kontakter arbeide for å koordinere og iverksette tiltak beskrevet i handlingsplanen.

### **Likestilling**

Utdanningsforbundet Rogaland tilstreber å ha en god kjønnsfordeling blant de tillitsvalgte på alle nivåer. Blant de til sammen 13 tillitsvalgte tilknyttet fylkeskontoret, er det i denne perioden 9 kvinner og 4 menn. Av de 3 ansatte er 2 kvinner og 1 mann.

### **Aktivitet**

Januar og februar 2020 var preget av høy aktivitet, med flere kurs og styremøter.

Fra midten av mars 2020 har nasjonale og regionale tiltak iverksatt på grunn av Covid-19, satt sitt tydelige preg på virksomheten i Utdanningsforbundet Rogaland.

Deler av kursvirksomheten har blitt gjennomført digitalt, og en del kurs avlyst.

I samsvar med nasjonale smitteverntiltak hadde de fleste tillitsvalgte og ansatte hjemmekontor fra 16. mars til midten av mai. I samme periode hadde fylkeskontoret en minimumsbemanning, med 4 tillitsvalgte på fylkeskontoret.

Fra slutten av mai var de fleste tillitsvalgte og ansatte tilbake i Løkkeveien.

Innskjerpede smittevernregler medførte økt bruk av hjemmekontor fra november og ut året.

Det har vært en utfordrende situasjon å holde god aktivitet og et ønsket servicenivå ut til lokallag, klubber og enkeltmedlemmer.

Tillitsvalgte og ansatte har etter beste evne forsøkt å tilpasse arbeidet ved økt bruk av digitale verktøy. De fleste møter har blitt avholdt via videoplattformen Teams.

Imidlertid er det liten tvil om at en god del av de gode, daglige drøftingene er lettere å få til når alle er på fylkeskontoret.

Likevel mener vi at mye godt arbeid og rutiner ble ivaretatt – også med en veksling mellom hjemmekontor og vanlig kontordrift.

## **Kurs**

Fylkeslaget gjennomførte til sammen 32 små og store OU-kurs; der målgruppene delvis er nye tillitsvalgte ute på arbeidsplasser, i tillegg til lokallagsstyrer, hovedtillitsvalgte og lokallagsledere. I tillegg ble 11 kurs avlyst på grunn av Covid-19 situasjonen.

Kostnader til kursene dekkes over tildelte OU-midler.

Fylkeslaget hadde et betydelig underforbruk av OU-midler i 2020. Dette skyldes først og fremst mange avlyste OU-kurs, som følge av smittevernregler. De kursene som ble gjennomført digitalt medførte også lave utgifter, sammenlignet med vanlige kurs i ordinære kurslokaler.

Styret presiserer at all skolering av nye arbeidsplassstillitsvalgte ble gjennomført i tråd med de forpliktelser vi har i organisasjonens TVO (tillitsvalgtopplæring).

Høsten 2020 arrangerte fylkeslaget 3 pensjonistforberedende kurs, for medlemmer over 60 år. Interessen for dette kurset har aldri vært større. Til sammen deltok omkring 300 medlemmer.

Kursene ble gjennomført som fysiske kurs, i store møtelokaler.

Utgifter til disse kursene dekkes i stor grad av overskuddsmidler fra lokallag.

## **Annen aktivitet**

Personalsaksarbeid er en viktig del av fylkeslagets arbeid. Medlemmene i personalnemnda behandler saker der lokallag har bedt om bistand. Personalkonflikter, varslingssaker og yrkesskadesaker er blant problemstillingene her.

### Politisk påvirkningsarbeid.

Fylkesledelsen og andre tillitsvalgte driver et aktivt arbeid overfor politikere; lokalt, regionalt og nasjonalt. Her nevnes møter med politikere, der aktuelle saker fra barnehage- og skolesektoren tas opp.

Problemstillinger rundt rettssikkerhet for lærere i kap. 9A-saker har tidligere blitt tatt opp med nestleder i Utdannings- og forskningskomiteen på Stortinget, og vi opplever at sentrale politikere har lyttet og tatt denne saken videre til Stortinget.

Fylkesleder kontaktes av Stavanger Aftenblad, Rogaland Avis og NRK for å gi kommentarer til aktuelle barnehage- og skole spørsmål. Våre hovedtillitsvalgte i Rogaland fylkeskommune har hatt flere debattinnlegg i Stavanger Aftenblad.

Det er hele tiden et mål for fylkeslaget å være aktive som aktører i den offentlige debatten.

## **Redegjørelse for årsregnskapet**

Regnskapet for 2020 gjøres opp med et overskudd på kr 1 709 296.-

Tillatt egenkapital, som utgjør 35% av tildelte kontingentmidler, er for vårt fylkeslag kr 6 895 052.-

Ved å tilføre deler av overskuddet fra 2020, oppnås tillatt egenkapital. Resterende del av overskuddet, kr 1 337 566.- overføres til sentralledet.

Overskuddet fra 2020 er noe større enn forventet i budsjettet.

I likhet med årsregnskapene for 2017, 2018 og 2019 ser vi langtidsvirkninger av de sparetiltak som styret iverksatte i 2015, blant annet ved færre frikjøpte tillitsvalgte og ansatte på fylkeskontoret.

Medlemsveksten i fylkeslaget gir høyere kontingentoverføring fra Utdanningsforbundet sentralt, og styrker dermed inntektssiden i regnskapet.

Bemanning av kontoret har i flere år vært noe lavere enn det som er vanlig og tjenlig for et stort fylkeslag.

Fylkesstyret vedtok som nevnt å opprette et verv med 100% frikjøp, som organisasjonstillitsvalgt for private barnehager, med foreløpig varighet fra 01.08.20 til 31.07.21. Fylkesstyret vil i mars 2021 ta stilling til om engasjementet skal forlenges.

Gunn Reidun Tednes-Aaserød fylkesleder	Karin Elisabeth Kaald Wathne nestleder		Hogne Wathne Helgesen styremedlem
Espen van der Hoeven Styremedlem	Bjørn Brown Styremedlem		Kari Holmøy Styremedlem
Margareth Vatne Rønningsen Styremedlem	Rolf Olav Meland Styremedlem		Marit Vardøy Styremedlem
Jon Eirik Næsheim Styremedlem	Solfrid Mydland Styremedlem	Kitty Garborg Styremedlem	Marianne Mostein Styremedlem



## **Årsregnskap UDF Rogaland 2020**

Dette dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnede:

- Meland, Rolf Olav, signert 25.03.2021 med BankID
  - Rønningsen, Margareth Vatne, signert 22.03.2021 med BankID
  - Garborg, Kitty Marie. signert 23.03.2021 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
  - Helgesen, Hogne Wathne, signert 22.03.2021 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
  - Holmøy, Kari, signert 22.03.2021 med BankID
  - Aaserød, Gunn Reidun, signert 22.03.2021 med BankID
  - Wathne, Karin Elisabeth Kaald, signert 22.03.2021 med BankID
  - Brown, Bjørn Thore, signert 22.03.2021 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
  - Vardøy, Marit, signert 22.03.2021 med BankID
  - Næsheim, Jon Eirik, signert 22.03.2021 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- 
- Mydland, Solfrid, signert 23.03.2021 med BankID
  - van der Hoeven, Espen, signert 22.03.2021 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
  - Mostein, Marianne, signert 22.03.2021 med BankID

**Resultatregnskap**

	Note	2020	2019
<b>Driftsinntekt</b>			
Kontingenttilskudd	8	13 987 157	13 665 911
Tilbakeført kontingenttilskudd (35% regelen)		-1 337 566	-1 416 621
Overskuddsmidler fra lokallag		1 403 142	108 302
Annen driftsinntekt		130 000	217 020
Tilskudd OU-midler	5	2 151 111	3 699 943
<b>Sum driftsinntekt</b>		<b>16 333 844</b>	<b>16 274 555</b>
<b>Driftskostnad</b>			
Lønnskostnad	2	9 462 323	9 348 047
Avskrivning på varige driftsmidler	3	97 980	97 980
Annen driftskostnad	2, 7	5 097 172	5 728 800
<b>Sum driftskostnad</b>		<b>14 657 475</b>	<b>15 174 827</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>1 676 369</b>	<b>1 099 728</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnad</b>			
Annen renteinntekt		35 394	49 882
Annen rentekostnad		-100	-231
Annen finanskostnad		-2 367	-3 355
<b>Netto finansposter</b>		<b>32 927</b>	<b>46 295</b>
<b>Ordinært resultat før skattekostnad</b>		<b>1 709 296</b>	<b>1 146 024</b>
<b>Ordinært resultat</b>		<b>1 709 296</b>	<b>1 146 024</b>
<b>Årsresultat</b>		<b>1 709 296</b>	<b>1 146 024</b>
<b>Overføringer</b>			
Avsatt til årsmøte	6	400 000	0
Benyttet egenkapital med restriksjoner	6	-108 302	0
Avsatt overskuddsmidler fra lokallag	6	1 403 142	108 302
Overført til/-fra annen egenkapital	6	14 456	1 037 722
		<b>1 709 296</b>	<b>1 146 024</b>

## EIENDELER

### Anleggsmidler

#### Varige driftsmidler

Driftsløsøre, inventar og lignende

#### Sum varige driftsmidler

#### Sum anleggsmidler

3	<u>196 405</u>	<u>294 385</u>
	<b><u>196 405</u></b>	<b><u>294 385</u></b>
	<b><u>196 405</u></b>	<b><u>294 385</u></b>

### Omløpsmidler

Andre fordringer

#### Sum fordringer

Bankinnskudd, kontanter o.l

#### Sum omløpsmidler

### SUM EIENDELER

	<u>1 843 025</u>	<u>122 926</u>
	<b><u>1 843 025</u></b>	<b><u>122 926</u></b>
4	<b><u>8 580 494</u></b>	<b><u>7 423 169</u></b>
	<b><u>10 423 519</u></b>	<b><u>7 546 095</u></b>
	<b><u>10 619 924</u></b>	<b><u>7 840 480</u></b>

## EGENKAPITAL OG GJELD

### Egenkapital

#### Opptjent egenkapital

Egenkapital med interne restriksjoner

Annen egenkapital

#### Sum opptjent egenkapital

#### Sum egenkapital

6	1 803 142	108 302
6	<u>5 091 910</u>	<u>5 077 454</u>
	<b><u>6 895 052</u></b>	<b><u>5 185 756</u></b>
6	<b><u>6 895 052</u></b>	<b><u>5 185 756</u></b>

### Gjeld

#### Kortsiktig gjeld

Leverandørgjeld

Annen kortsiktig gjeld

#### Sum kortsiktig gjeld

#### Sum gjeld

### SUM EGENKAPITAL OG GJELD

	605 933	310 512
8	<u>3 118 939</u>	<u>2 344 212</u>
	<b><u>3 724 872</u></b>	<b><u>2 654 724</u></b>
	<b><u>3 724 872</u></b>	<b><u>2 654 724</u></b>
	<b><u>10 619 924</u></b>	<b><u>7 840 480</u></b>

## **Note 1 Regnskapsprinsipper**

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk for små foretak.

### **Generelle prinsipper**

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld:

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen ett år etter transaksjonstidspunktet er uansett klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av gjeld er analoge kriterier lagt til grunn.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi når verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Enkelte poster er i samsvar med regnskapsloven vurdert etter spesielle vurderingsregler. Det redegjøres nærmere for disse nedenfor.

#### **Fordringer**

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene.

#### **Varige driftsmidler**

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært over driftsmidlets forventede levetid. Vesentlige driftsmidler som består av betydelige komponenter med ulik levetid er dekomponert med ulik avskrivningstid for de ulike komponentene. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og verdi i bruk.

#### **Skatter**

Forbundet er ikke skattepliktig.

**Note 2 Lønnskostnader, antall ansatte og godtgjørelse til revisor**

Lønnskostnader	2020	2019
Lønninger	6 725 242	6 531 230
Arbeidsgiveravgift	1 075 906	1 027 601
Pensjonskostnader	656 676	627 750
Andre ytelser	63 522	203 735
Frikjøpsordninger	940 977	957 731
Sum	9 462 323	9 348 047

  

Antall årsverk	11,2	10,1
Herav antall tillitsvalgte	8,4	7,3

Fylkesleder er i perioden frikjøpt fra Stavanger kommune med en årlig lønn på kr 738 700.

For lederfunksjonen dekker Utdanningsforbundet årlig en godtgjøring på 1,25 G, tilsvarende kr 126 689.

**Revisor**

Godtgjørelse til revisor er fordelt slik:

	2020	2019
Revisjon	25 000	25 000
Bistand att. OU-regnskap, årsregnskap og annen bistand	18 750	18 750
Sum	43 750	43 750

I tillegg har fylkeslaget blitt belastet honorar for revisjonstjenester og annen bistand til samtlige av fylkets 23 lokallag på totalt kr 163 750. Alle beløp inkl mva.

**Note 3 Varige driftsmidler**

	Inventar	Bil	Datautstyr	Sum
Anskaffelseskost 01.01	731 275	286 862	903 190	1 921 327
Tilgang kjøpte driftsmidler	0	0	0	0
Avgang solgte driftsmidler	0	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12	731 275	286 862	903 190	1 921 327
Akkumulerte avskrivninger 1.01	731 275	66 931	828 737	1 626 943
Årets ordinære avskrivninger		57 370	40 610	97 980
Avgang solgte driftsmidler	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger 31.12	731 275	124 301	869 347	1 724 923
Bokført verdi 31.12	0	162 561	33 843	196 405

  

Økonomisk levetid Avskrivningsplan	5 år	5 år	3 år
	Lineær	Lineær	Lineær

#### *Leieavtaler*

Forbundet har leiekostnader knyttet til lokalleie med en varighet på 8 år og en gjenværende varighet på 6 år. Årlig leiekostnader utgjør kr 1 004 905.

Leiekostnader knyttet til kopi- og frankeringsmaskin med avtalevarighet på 60 måneder fra avtaledato utgjør ca kr 55 000 pr år. Note 4 Bankinnskudd

Av bankinnskudd utgjør budne skattetreksmidler kr 0. Forbundet har ikke skyldig skattetrekk.

#### **Note 5 OU-midler**

	2020	2019
Årets tildelte ramme for OU-midler	3 707 934	3 271 157
Kurskostnader inkludert administrasjonstillegg	2 151 111	2 925 677
Underforbruk/-overforbruk	1 556 823	345 480

#### **Note 6 Egenkapital**

	Egenkapital med interne restriksjoner	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr. 01.01.	108 302	5 077 454	5 185 756
Årsresultat	0	1 709 296	1 709 296
Avsetning til årsmøte	400 000	-400 000	0
Benyttet egenkapital med restriksjoner	-108 302	108 302	0
Overskuddsmidler fra lokallag	1 403 142	-1 403 142	0
Egenkapital pr. 31.12.	1 803 142	5 091 910	6 895 052

#### **Note 7 Annen driftskostnad**

	2020	2019
Lokalkostnader	1 192 595	1 211 406
Andre kontorkostnader	1 174 293	1 854 229
Reise-, kurs- og profileringsutgifter	2 730 284	2 663 165
Sum	5 097 172	5 728 800

#### **Note 8 Annen kortsiktig gjeld**

	2020	2019
Gjeld til Utdanningsforbundet sentralt pga. for høy egenkapital (35% regelen)	1 337 566	1 308 319
Underforbruk OU-midler	1 317 087	124 526
Annen gjeld til Utdanningsforbundet, sentralt	461 821	3 037
Påløpte kostnader	2 465	908 330
Sum annen kortsiktig gjeld	3 118 939	2 344 212

**2021:**

## **UTDANNINGSFORBUNDET ROGALAND ÅRSBERETNING FOR 2021**

### **Virksomhetens art**

Utdanningsforbundet Rogaland er et fylkeslag under Utdanningsforbundet, som er en partipolitisk uavhengig fagforening for pedagogisk personale innenfor alle utdanningsnivåer. Utdanningsforbundet arbeider for å ivareta interessene til medlemmene når det gjelder lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår, i tillegg til profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål.

Utdanningsforbundet er bygd opp med organisasjonsledd på arbeidsplassene, på kommune-, fylkes- og sentralt nivå.

Fylkeslaget har kontorlokaler i Løkkeveien 10, Stavanger og ble etablert 1. januar 2002. Medlemstallet i Utdanningsforbundet Rogaland var 14 595 ved utgangen av desember 2021, en økning på 425 fra 31. desember 2020.

### **Fortsatt drift**

Ut fra økonomiske og organisasjonspolitiske forhold, mener styret at det er gode forutsetninger for fortsatt drift. Dette er lagt til grunn ved avleggelse av årsregnskapet.

### **Kontorlokaler**

Fylkeslaget har hatt kontorer i Løkkeveien 10 siden oppstarten i 2002. Nåværende leieavtale ble forhandlet og undertegnet i 2019. Denne gjelder for en periode på 8 år. Årlig leie er etter avtalen kr 1 012 000, med regulering for prisindeksen.

I løpet av 2021 har vi tilrettelagt for to ekstra kontorarbeidsplasser. Ett av våre tre møterom ble gjort om til to arbeidsplasser. Disse er beregnet brukt av to fylkesstyremedlemmer med et mindre frikjøp.

Fylkesstyret vedtok i desember 2021 å øke antall ansatte med en rådgiver fra august 2022. I tillegg forlenget fylkesstyret engasjementet for vår tillitsvalgte med ansvar for private barnehager frem til 31.07.23. Oppsummert kan dette gi utfordringer med hensyn til lokaler og tjenlige arbeidsplasser og møterom for tillitsvalgte og ansatte tilknyttet fylkeskontoret.

### **Bemanning av fylkeskontoret**

Fylkesårsmøtet i mai 2019 valgte 10 tillitsvalgte med 100% frikjøp for perioden 2019-2023. Av disse er 7 organisasjonstillitsvalgte og 3 hovedtillitsvalgte for videregående skole i Rogaland fylkeskommune.

Fylkesstyret vedtok våren 2020 å styrke arbeidet rettet mot medlemmer og tillitsvalgte i private barnehager med en organisasjonstillitsvalgt, fra 01.08.20 til 31.07.23.

I tillegg har tillitsvalgte fra Universitet og Høgskole og faglig administrativt støttesystem et mindre frikjøp, til sammen 35%.

3 personer, med til sammen 290% stilling, er ansatt på fylkeskontoret. Av de ansatte er 1 økonomikonsulent i 90% stilling og 2 rådgivere, begge i 100% stilling.

### **Arbeidsmiljøet**

Sykefraværet blant tillitsvalgte og ansatte var moderat i 2021. Styret mener at arbeidsmiljøet er godt, men skiftende smittevernregler under pandemien har ført til mye bruk av hjemmekontor. Det er liten tvil om at dette har hatt innvirkning på arbeidsmiljøet. Ordinær drift med fysisk tilstedeværelse på fylkeskontoret er åpenbart å foretrekke; både for arbeidsmiljøet og kvaliteten på tilbudet vi gir til medlemmer og tillitsvalgte.

## Ytre miljø

Aktiviteten på fylkeskontoret medfører ikke utslipp av stoffer som gir miljøskader. Imidlertid er det et økende søkelys på klima, miljø og bærekraft i hele organisasjonen.

Landsmøtet i november 2019 gjorde en rekke vedtak innenfor dette feltet, og det arbeides med en egen handlingsplan for å holde organisasjonens arbeid i takt med de nasjonale målene for utslipp og bærekraft.

## Likestilling

Utdanningsforbundet Rogaland tilstreber å ha en god kjønnsfordeling blant de tillitsvalgte på alle nivåer. Blant de til sammen 14 tillitsvalgte tilknyttet fylkeskontoret, er det i denne perioden 10 kvinner og 4 menn. Av de 3 ansatte er 2 kvinner og 1 mann.

## Aktivitet

I likhet med 2020 har 2021 vært sterkt preget av tiltak som følge av Covid 19-pandemien. I samsvar med nasjonale smitteverntiltak har tillitsvalgte og ansatte i vekslende grad hatt hjemmekontor i deler av året. Et unntak var perioden fra august til medio desember, da de fleste arbeidet fra kontorplass i Løkkeveien.

## Kurs

Fylkeslaget hadde ansvar for til sammen 43 små og store OU-kurs; der målgruppene delvis er nye tillitsvalgte ute på arbeidsplasser, i tillegg til lokallagsstyrer, hovedtillitsvalgte og lokallagsledere. Kostnader til slike kurs dekkes over tildelte OU-midler.

Fylkeslaget hadde et underforbruk av OU-midler i 2021. Dette skyldes naturlig nok at mange av kursene ble gjennomført digitalt. Utgifter til kurslokaler har følgelig vært lavere enn i et normal- år.

Høsten 2021 ble imidlertid flere kurs gjennomført på ordinær måte.

Her er det særlig grunn til å nevne Storkurset, 3. og 4. november 2021, en forholdsvis ny kursform fylkeslaget har hatt de siste årene. Over 300 tillitsvalgte fra arbeidsplasser og lokallag deltok på dette kurset; evalueringen viser at deltakerne var svært fornøyde med kursinnhold og kursform.

Til tross for tiltak som følge av pandemien, presiserer styret at all skolering av nye arbeidsplasstillitsvalgte ble gjennomført i tråd med de forpliktelser vi har i organisasjonens plan for TVO (tillitsvalgtopplæring).

I tillegg til OU-kursene arrangerte fylkeslaget, i samarbeid med pensjonistrådet, tre parallelle pensjonistforberedende kurs, 20. og 21. oktober 2021.

Dette er et populært tilbud for medlemmer fra 60 år, som planlegger å gå av med avtalefestet pensjon (AFP) eller alderspensjon.

Vi har sett en klar tendens til at flere medlemmer har vurdert muligheten for å gå av med AFP. Statistikk fra Statens pensjonskasse bekrefter dette, og viser at tallet på arbeidstakere i skolen som går over på AFP har økt med ca. 10% under pandemien.

## Annen aktivitet

Personalsaksarbeid er en viktig del av fylkeslagets arbeid. Medlemmene i personalnemnda behandler saker der lokallag har bedt om bistand. Personalkonflikter, varslingssaker og yrkesskadesaker er blant problemstillingene.

## Politisk påvirkningsarbeid.

Fylkesledelsen og andre tillitsvalgte driver et aktivt arbeid overfor politikere; lokalt, regionalt og nasjonalt.

Fylkesleder har ved gjentatte anledninger kommentert aktuelle saker, spesielt i NRK og Stavanger Aftenblad.



I forkant av Stortingsvalget 13. september 2021 ble kandidater fra alle partier intervjuet, med spørsmål om barnehage- og skolepolitikk. Vi samarbeidet med et lokalt produksjonsselskap, og video-intervjuene ble publisert via fylkeslagets Facebook-konto. Vi registrerte høye seertall, og tror at dette er en god måte for å nå ut til medlemmer.

Høsten 2021 var sykefraværet blant lærere og barnehagelærere svært høyt, som følge av pandemien. Det var krevende for barnehager og skoler å holde i gang vanlig tilbud, og vikarer var vanskelig å finne. Forslag om å lempe på regler for stipend og pensjon, slik at studenter og pensjonister kunne bistå som vikarer, ble lansert av fylkesleder. Vi tror at dette var medvirkende til at regjeringen faktisk iverksatte slike tiltak.

Redegjørelse for årsregnskapet

Regnskapet for 2021 gjøres opp med et overskudd på kr 3.198.622, -

Inkludert i denne summen er overskuddsmidler fra lokallagene, kr 2.762.143, - samt fradrag av fylkeslagets overskuddsmidler til fondet, kr 1.406.451, -

Tillatt egenkapital er for vårt fylkeslag kr 5.257. 352,-

Ved å tilføre deler av overskuddet fra 2021, oppnår vi grensen for egenkapital. Resterende del av overskuddet, som overføres til sentralledet, er kr 1.406.451, -

Gunn Reidun Tednes-Aaserød  
fylkesleder

Karin Elisabeth Kaald Wathne  
nestleder

Hogne Wathne Helgesen  
styremedlem

Espen van der Hoeven  
Styremedlem

---

Bjørn Brown  
Styremedlem

Kari Holmøy  
Styremedlem

Margareth Vatne Rønningsen  
Styremedlem

---

Rolf Olav Meland  
Styremedlem

Marit Vardøy  
Styremedlem

Jon Eirik Næsheim  
Styremedlem

Solfrid Mydland  
Styremedlem

Ane Eikeland  
Styremedlem

---

Marianne Mostein  
Styremedlem

## Utdanningsforbundet Rogaland

### Årsregnskap 2021

Stavanger, 23. mars 2022  
I styret for Utdanningsforbundet Rogaland

<u>Gunn Reidun Tednes-Aaserød</u> Gunn Reidun Tednes-Aaserød Daglig leder/Styrets leder	<u>Karin Elisabeth Kaald Wathne</u> Karin Elisabeth Kaald Wathne Nestleder
<u>Margareth Vatne Rønningsen</u> Margareth Vatne Rønningsen	<u>Jon Eirik Næsheim</u> Jon Eirik Næsheim
<u>Hogne Wathne Helgesen</u> Hogne Wathne Helgesen	<u>Kari Holmøy</u> Kari Holmøy
<u>Marit Vardey</u> Marit Vardey	<u>Bjørn Thore Brown</u> Bjørn Thore Brown
<u>Rolf O. Meland</u> Rolf Olav Meland	<u>Ane Eikeland</u> Ane Eikeland
<u>Solfrid Mydland</u> Solfrid Mydland	<u>Espen Van Der Hoeven</u> Espen Van Der Hoeven
<u>Marianne Mostein</u> Marianne Mostein	

**NB! Signaturene ble dette året gjort manuelt. For å sikre at alle underskriftene ble med måtte dette løses ved å legge inn bilde av signaturene**

## Resultatregnskap

	Note	2021	2020
<b>Driftsinntekt</b>			
Kontingenttilskudd	8	14 720 458	13 987 157
Tilbakeført kontingenttilskudd (35% regelen)	8	-140 645	-1 337 566
Overskuddsmidler fra lokallag	6	2 762 143	1 403 142
Annen driftsinntekt		130 000	130 000
Tilskudd OU-midler	5	3 444 282	2 151 111
<b>Sum driftsinntekt</b>		<b>19 650 432</b>	<b>16 333 844</b>
<b>Driftskostnad</b>			
L01mskostnad	2	10 554 662	9 462 323
Avskrivning på varige driftsmidler	3	91 213	97 980
Annen driftskostnad	2, 7	5 830 873	5 097 172
<b>Sum driftskostnad</b>		<b>16 476 748</b>	<b>14 657 475</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>3 173 684</b>	<b>1 676 369</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnad</b>			
Annen renteinntekt		27 055	35 394
Annen rentekostnad		0	-100
Annen finanskostnad		-2 118	-2 367
<b>Netto finansposter</b>		<b>24 937</b>	<b>32 927</b>
<b>Ordinært resultat for skattekostnad</b>		<b>3 198 621</b>	<b>1 709 296</b>
<b>Ordinært resultat</b>		<b>3 198 621</b>	<b>1 709 296</b>
<b>Årsresultat</b>		<b>3 198 621</b>	<b>1 709 296</b>
<b>Overføringer</b>			
Avsatt til årsmøtet	6	500 000	400 000
Benyttet egenkapital med restriksjoner	6	-228 964	-108 302
Avsatt overskuddsmidler fra lokallag	6	2 762 143	1 403 142
Overført til/-fra annen egenkapital	6	165 442	14 456
		<b>3 198 621</b>	<b>1 709 296</b>

Balanse pr. 31.12

	Note	2021	2020
EIENDELER			
Anleggsmidler			
Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar og lignende	3	105 192	196 405
Sum varige driftsmidler		<u>105192</u>	<u>196 405</u>
Sum anleggsmidler		<u>105192</u>	<u>196 405</u>
Omløpsmidler			
Andre fordringer		<u>2 936 548</u>	<u>1 843 025</u>
Sum fordringer		<u>2 936 548</u>	<u>1843 025</u>
Bankinnskudd, kontanter ol.	4	<u>9 567 973</u>	<u>8 580 494</u>
Sum omløpsmidler		12 504 521	10 423 519
SUM EIENDELER		<u>12 609 714</u>	<u>10 619 924</u>

**Balanse pr. 31.12**

	Note	2021	2020
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>Egenkapital</b>			
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Egenkapital med interne restriksjoner	6	4 836 321	1 803 142
Annen egenkapital	6	5 257 352	5 091 910
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>10 093 673</b>	<b>6 895 052</b>
<b>Sum egenkapital</b>	6	<b>10 093 673</b>	<b>6 895 052</b>
<b>Gjeld</b>			
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverand.Orgjeld		501 672	605 933
Annen kortsiktig gjeld		2 014 369	3118939
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>2 516 041</b>	<b>3 724 872</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>2 516 041</b>	<b>3 724 872</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>12 609 714</b>	<b>10 619 924</b>

## ***Note 1 Regnskapsprinsipper***

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk for små foretak.

### **Generelle prinsipper**

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld:

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen ett år etter transaksjonstidspunktet er uansett klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av gjeld er analoge kriterier lagt til grunn.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi når verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Enkelte poster er i samsvar med regnskapsloven vurdert etter spesielle vurderingsregler. Det redegjøres nærmere for disse nedenfor.

### **Fordringer**

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene.

### **Varige driftsmidler**

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært over driftsmidlets forventede levetid. Vesentlige driftsmidler som består av betydelige komponenter med ulik levetid er dekomponert med ulik avskrivningstid for de ulike komponentene. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og verdi i bruk.

### **Skatter**

Forbundet er ikke skattepliktig.

## Noter til regnskapet for 2021

### Note 2 Lønnskostnader, antall ansatte og godtgjørelse til revisor

Lønnskostnader	2021	2020
Limninger	7 378 413	6 725 242
Arbeidsgiveravgift	1172213	1 075 906
Pensjonskostnader	812511	656 676
Andre ytelser	171 954	63 522
Frikjøpsordninger	1019571	940 977
Sum	10 554 662	9 462 323

  

Antall årsverk	11,3	11,2
Herav antall tillitsvalgte	8,4	8,4

Fylkesleder er i perioden frikjøpt fra Stavanger kommune med en årlig lønn på kr 758 700. Forlederfunksjonen dekker Utdanningsforbundet årlig en godtgjøring på 1,25 G, tilsvarende kr 132 999.

#### Revisor

Godtgjørelse til revisor er fordelt slik:	2021	2020
Revisjon	25 000	25 000
Bistand att. OU-regnskap, årsregnskap og annen bistand	18 750	18 750
Sum	43 750	43 750

I tillegg har fylkeslaget blitt belastet honorar for revisjonstjenester og annen bistand til samtlige av fylkets 23 lokallag på totalt kr 163 750. Alle beløp inkl mva.

### Note 3 Varige driftsmidler

	Inventar	Bil	Datautstyr	Sum
Anskaffelseskost 01.01	731 275	286 862	903 190	1 921 327
Tilgang kjøpte driftsmidler	0	0	0	0
Avgang solgte driftsmidler	0	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12	731 275	286 862	903 190	1 921 327
Akkumulerte avskrivninger 1.01	731 275	124 300	869 347	1724922
Årets ordinære avskrivninger	0	57 370	33 843	91213
Avgang solgte driftsmidler	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger 31.12	731 275	181 670	903 190	1 816 135
Bokført verdi 31.12	0	105 192	0	105 192

  

Økonomisk levetid	5å	5 år	3 år
Avskrivningsplan	Lineære	Lineære	Lineære

#### Leieavtaler

Forbundet har leiekostnader knyttet til lokalleie med en varighet på 8 år og en gjenværende varighet på 5 år. Årlig leiekostnader utgjør kr 1 052 413.

## ***Note 4 Bankinnskudd***

Av bankinnskudd utgjør budne skattetreksmidler kr O. Forbundet har ikke skyldig skattetrekk.

### ***Note 5 OU-mid/er***

	2021	2020
Arets tildelte ramme for OU-midler	4 327 324	3 707 934
Kurskostnader inkludert administrasjonstillegg	3 444 282	2151111
Underforbruk/-overforbruk	883 042	1 556 823

### ***Note 6 Egenkapital***

	Egenkapital med interne restriksjoner	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr. 01.01.	1 803 142	5 091 910	6 895 052
Årsresultat	0	3 198 621	3 198 621
Avsetning til årsmøte	500 000	-500 000	0
Benyttet egenkapital med restriksjoner	-228 964	228 964	0
Overskuddsmidler fra lokallag	2 762 143	-2 762 143	0
Egenkapital pr. 31.12.	4 836 321	5 257 352	10 093 673

## ***Note 7 Annen driftskostnad***

	2021	2020
Lokalkostnader	1 295 126	1 192 595
Andre kontorkostnader	2 243 494	1 174 293
Reise-, kurs- og profileringsutgifter	2 292 253	2 730 284
Sum	5 830 873	5 097 172

### ***Note 8 Annen kortsiktig gjeld***

	2021	2020
Gjeld til Utdanningsforbundet sentralt pga. for høy egenkapital (35% regelen)	1 406 451	1 337 566
Underforbruk OU-midler	644 712	1 317 087
Mellomværende Utdanningsforbundet, sentralt	-259 906	461 821
Påløpte kostnader	223 112	2 465
Sum annen kortsiktig gjeld	2 014 369	3 118 939



**2022:**

## **UTDANNINGSFORBUNDET ROGALAND ÅRSBERETNING FOR 2022**

### **Virksomhetens art**

Utdanningsforbundet Rogaland er et fylkeslag under Utdanningsforbundet, som er en partipolitisk uavhengig fagforening for pedagogisk personale innenfor alle utdanningsnivåer. Utdanningsforbundet arbeider for å ivareta interessene til medlemmene når det gjelder lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår, i tillegg til profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål.

Utdanningsforbundet er bygd opp med organisasjonsledd på arbeidsplassene, på kommune-, fylkes- og sentralt nivå.

Fylkeslaget har kontorlokaler i Løkkeveien 10, Stavanger og ble etablert 1. januar 2002. Medlemstallet i Utdanningsforbundet Rogaland var 15 041 ved utgangen av desember 2022, en økning på 446 fra 31. desember 2021.

### **Fortsatt drift**

Ut fra økonomiske og organisasjonspolitiske forhold, mener styret at det er gode forutsetninger for fortsatt drift. Dette er lagt til grunn ved avleggelse av årsregnskapet.

### **Kontorlokaler**

Fylkeslaget har hatt kontorer i Løkkeveien 10 siden oppstarten i 2002. Nåværende leieavtale ble forhandlet og undertegnet i 2019. Denne gjelder for en periode på 8 år. Årlig leie er etter avtalen kr 1 012 000, med regulering for prisindeksen.

Fylkesstyret vedtok våren 2022 å bygge om et stort kontor til to mindre. Dette med bakgrunn i at vi har fått en ny medarbeider.

Personalleder og ny medarbeider har arbeidsplass i disse ombygde kontorene.

Vi har nå maksimal bruk av kontorlokalene våre. Skulle det blir aktuelt med flere, må det vurderes nye lokaler. Dette er imidlertid lite trolig på nåværende tidspunkt.

I desember 2022 gjorde vi avtale med Rogaland fylkeskommune om å videreføre ordning med kontorplasser for de hovedtillitsvalgte i fylkeskommunen i Løkkeveien 10 for perioden 2023 til 2026, da med en forhøyet, årlig økonomisk kompensasjon fra fylkeskommunen.

### **Bemanning av fylkeskontoret**

Etter konstituering av fylkesstyret i mai 2019, ble 7 tillitsvalgte gitt 100% frikjøp, tillitsvalgt for Faglig og Administrativt Støttesystem (FAS) 20% frikjøp og tillitsvalgt for Universitet og Høgskole (UH) 15% frikjøp som organisasjonstillitsvalgte.

I tillegg har 3 hovedtillitsvalgte for videregående skole i Rogaland fylkeskommune 100% frikjøp.

En av våre tillitsvalgte med 100% frikjøp, valgte å tre ut av vervet fra 1. november 2022.

Tillitsvalgt fra FAS dekker opp deler av dette frikjøpet fram til 31.07.2023.

Vi har fortsatt organisasjonstillitsvalgt i 100% frikjøp for prosjekt private barnehager fram til 31.07.23.

Fra august 2022 har fylkeskontoret 4 ansatte, med til sammen 390% stilling.

Fylkesstyret vedtok å øke bemanningen med 1 rådgiver fra august 2022. Nyansatt rådgiver begynte i jobben fra 22. august. Etter dette har fylkeskontoret 1 økonomikonsulent i 90% stilling og 3 rådgivere, alle i 100% stilling.

Den ene rådgiveren har også en definert rolle som personalleder. Dette er en endring som trådte i kraft 1. august 2022.

## Arbeidsmiljøet

Sykefraværet blant tillitsvalgte og ansatte var lavt i 2022.

Ordinær drift, med fysisk tilstedeværelse på fylkeskontoret, har gitt en ny giv og vi ser at dette gir positive effekter både for arbeidsmiljøet og kvaliteten på tilbudet vi gir til medlemmer og tillitsvalgte.

## Ytre miljø

Aktiviteten på fylkeskontoret medfører ikke utslipp av stoffer som gir miljøskader.

Imidlertid er det et økende søkelys på klima, miljø og bærekraft i hele organisasjonen.

Landsmøtet i november 2019 gjorde en rekke vedtak innenfor dette feltet. Fylkestyret vedtok en egen handlingsplan for å holde fylkeslagets arbeid i takt med de nasjonale målene for utslipp og bærekraft.

Restriksjoner under pandemien medførte at mange av organisasjonens kurs ble gjennomført digitalt. Også i tiden etter pandemien har både sentralledet og fylkeslaget brukt digitale plattformer til møter og kurs der dette har vært formålstjenlig.

## Likestilling

Utdanningsforbundet Rogaland tilstreber å ha en god kjønnsfordeling blant de tillitsvalgte på alle nivåer. Blant de til sammen 12 tillitsvalgte tilknyttet fylkeskontoret, er det i denne perioden 7 kvinner og 5 menn. Av de 4 ansatte er 3 kvinner og 1 mann.

## Aktivitet

2022 har vært mindre preget av pandemien enn de to foregående årene.

Kun i første kvartal var det restriksjoner som medførte noe bruk av hjemmekontor. Fra våren 2022 har de fleste arbeidet fra kontorplass i Løkkeveien, noe som har vært ønsket og forventet av både lokal og nasjonal ledelse.

### Kurs

Fylkeslaget hadde ansvar for til sammen 34 små og store OU-kurs; der målgruppene delvis er nye tillitsvalgte ute på arbeidsplasser, i tillegg til lokallagsstyrer, hovedtillitsvalgte og lokallagsledere. Av disse kursene var 6 kurs digitale, de resterende ble gjennomført fysisk.

Kostnader til slike kurs dekkes over tildelte OU-midler.

I tillegg til OU-kursene arrangerte fylkeslaget, i samarbeid med pensjonistrådet, 3 pensjonistforberedende kurs, 20. og 21. oktober 2022 henholdsvis i Haugesund og Stavanger. Dette er et populært tilbud for medlemmer fra 60 år, som planlegger å gå av med avtalefestet pensjon (AFP) eller alderspensjon. Vi har sett en klar tendens til at flere medlemmer har vurdert muligheten for å gå av med AFP. Dette har økt i pandemien, noe også statistikk fra Statens pensjonskasse bekrefter.

Det er også gjennomført kurs for lokallag; «hvordan skrive årsmøtesaker» og for lokale valgkomiteer.

## Annen aktivitet

Personalsaksarbeid er en viktig del av fylkeslagets arbeid. Medlemmene i personalnemnda behandler saker der lokallag har bedt om bistand. Personalkonflikter, varslingssaker og yrkesskadesaker er blant problemstillingene.

### Politisk påvirkningsarbeid.

Fylkesledelsen og andre tillitsvalgte driver et aktivt arbeid overfor politikere; lokalt, regionalt og nasjonalt. Vår fylkesleder har ved mange anledninger kommentert aktuelle saker, spesielt i NRK og Stavanger Aftenblad.

Her kan vi trekke fram både lærerstreiken og streiken i private barnehager. Både fylkesleder og lokale streikeledere var ute og formidlet vårt budskap.

Det er å viktig å merke seg at mange foreldre støttet oss, ikke minst var dette fremtredende i barnehagestreiken. Dette til tross for at streiken fikk store utfordringer for nettopp foreldre i barnehager som var tatt ut i streiken.

Lærerstreiken fikk stor oppmerksomhet i opinion og presse, ble langvarig og regjeringen valgte å gå til tvungen lønnsnemnd 26. september. Utdanningsforbundet var svært kritisk til begrunnelsen regjeringen brukte.

Streiken blant medlemmer i PBL endte med en løsning der våre medlemmer ble sikret en god pensjonsordning.

## Redegjørelse for årsregnskapet

Regnskapet for 2022 gjøres opp med et overskudd på kr 484 585.

Overskuddsmidler fra lokallagene utgjør kr 1.065.327.

Tillatt egenkapital er for vårt fylkeslag kr 5 781 789

Fylkeslagets overskuddsmidler som overføres til streikefondet er kr 690 037.

<hr/>	<hr/>	<hr/>
Gunn Reidun Tednes- Aaserød fylkesleder	Karin Elisabeth Kaald Wathne nestleder	Hogne Wathne Helgesen styremedlem
<hr/>	<hr/>	<hr/>
Espen van der Hoeven Styremedlem	Bjørn Brown Styremedlem	Kari Holmøy Styremedlem
<hr/>	<hr/>	<hr/>
Margareth Vatne Rønningsen Styremedlem	Rolf Olav Meland Styremedlem	Marit Vardøy Styremedlem
<hr/>	<hr/>	<hr/>
Jon Eirik Næsheim Styremedlem	Kitty Garborg Styremedlem	Lise Renate Tistel Styremedlem
		Marianne Mostein Styremedlem

## **Utdanningsforbundet Rogaland**

### **Årsregnskap 2022**

#### **Dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnede:**

- Aaserød, Gunn Reidun, signert 02.03.2023 med Signicat Sign BANKID
- Wathne, Karin Elisabeth Kaald, signert 01.03.2023 med Signicat Sign BANKID
- Rønningsen, Margareth Vatne, signert 06.03.2023 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- Holmøy, Kari, signert 01.03.2023 med Signicat Sign BANKID
- Mostein, Marianne, signert 05.03.2023 med Signicat Sign BANKID
- Brown, Bjørn Thore, signert 07.03.2023 med Signicat Sign BANKID
- Helgesen, Hogne Wathne, signert 28.02.2023 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- van der Hoeven, Espen, signert 06.03.2023 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- Meland, Rolf Olav, signert 28.02.2023 med Signicat Sign BANKID
- Vardøy, Marit, signert 07.03.2023 med Signicat Sign BANKID
- Næsheim, Jon Eirik, signert 28.02.2023 med Signicat Sign BANKID
- Garborg, Kitty Marie, signert 07.03.2023 med Signicat Sign BANKID\_MOBILE
- Tistel, Lise Renate, signert 28.02.2023 med Signicat Sign BANKID

## Utdanningsforbundet Rogaland

### Resultatregnskap

	Note	2022	2021
<b>Driftsinntekt</b>			
Kontingenttilskudd		15 899 711	14 720 458
Tilbakeført kontingenttilskudd (35% regelen)	8	-690 037	-1 406 451
Overskuddsmidler fra lokallag	6	1 065 327	2 762 143
Annen driftsinntekt		130 000	130 000
Tilskudd OU-midler	5	4 132 491	3 444 282
<b>Sum driftsinntekt</b>		<b>20 537 492</b>	<b>19 650 432</b>
<b>Driftskostnad</b>			
Lønnskostnad	2	11 259 108	10 554 662
Avskrivning på varige driftsmidler	3	72 740	91 213
Annen driftskostnad	2, 7	8 789 136	5 830 873
<b>Sum driftskostnad</b>		<b>20 120 984</b>	<b>16 476 748</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>416 508</b>	<b>3 173 684</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnad</b>			
Annen renteinntekt		71 029	27 055
Annen rentekostnad		951	0
Annen finanskostnad		2 001	2 118
<b>Netto finansposter</b>		<b>68 077</b>	<b>24 937</b>
<b>Ordinært resultat før skattekostnad</b>		<b>484 585</b>	<b>3 198 621</b>
<b>Ordinært resultat</b>		<b>484 585</b>	<b>3 198 621</b>
<b>Årsresultat</b>		<b>484 585</b>	<b>3 198 621</b>
<b>Overføringer</b>			
Avsatt til årsmøte	6	600 000	500 000
Benyttet egenkapital med restriksjoner	6	-1 705 179	-228 964
Avsatt overskuddsmidler fra lokallag	6	1 065 327	2 762 143
Overført til/-fra annen egenkapital	6	524 437	165 442
		<b>484 585</b>	<b>3 198 621</b>

# Utdanningsforbundet Rogaland

## Balanse pr. 31.12

	Note	2022	2021
<b>EIENDELER</b>			
<b>Anleggsmidler</b>			
<b>Varige driftsmidler</b>			
Driftsløsøre, inventar og lignende	3	216 890	105 192
<b>Sum varige driftsmidler</b>		<b>216 890</b>	<b>105 192</b>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>216 890</b>	<b>105 192</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Andre fordringer		503 841	2 936 548
<b>Sum fordringer</b>		<b>503 841</b>	<b>2 936 548</b>
<b>Bankinnskudd, kontanter o.l</b>	4	<b>12 003 105</b>	<b>9 567 973</b>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>12 506 946</b>	<b>12 504 521</b>
<b>SUM EIENDELER</b>		<b>12 723 836</b>	<b>12 609 714</b>

## Utdanningsforbundet Rogaland

### Balanse pr. 31.12

	Note	2022	2021
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>Egenkapital</b>			
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Egenkapital med interne restriksjoner	6	4 796 469	4 836 321
Annen egenkapital	6	5 781 789	5 257 352
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>10 578 258</b>	<b>10 093 673</b>
<b>Sum egenkapital</b>		<b>10 578 258</b>	<b>10 093 673</b>
<b>Gjeld</b>			
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		1 485 405	501 672
Annen kortsiktig gjeld	8	660 174	2 014 369
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>2 145 579</b>	<b>2 516 041</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>2 145 579</b>	<b>2 516 041</b>
<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>		<b>12 723 836</b>	<b>12 609 714</b>

## Noter til regnskapet for 2022

### Note 1 Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk for små foretak.

#### Generelle prinsipper

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld:

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen ett år etter transaksjonstidspunktet er uansett klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av gjeld er analoge kriterier lagt til grunn.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til virkelig verdi når verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Enkelte poster er i samsvar med regnskapsloven vurdert etter spesielle vurderingsregler. Det redegjøres nærmere for disse nedenfor.

#### *Fordringer*

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene.

#### *Varige driftsmidler*

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært over driftsmidlets forventede levetid. Vesentlige driftsmidler som består av betydelige komponenter med ulik levetid er dekomponert med ulik avskrivningstid for de ulike komponentene. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og verdi i bruk.

#### *Skatter*

Forbundet er ikke skattepliktig.



# Utdanningsforbundet Rogaland

## Noter til regnskapet for 2022

### Note 2 Lønnskostnader, antall ansatte og godtgjørelse til revisor

Lønnskostnader	2022	2021
Lønninger	7 745 358	7 378 413
Arbeidsgiveravgift	1 271 292	1 172 213
Pensjonskostnader	991 579	812 511
Andre ytelser	140 864	171 954
Frikjøpsordninger	1 110 015	1 019 571
Sum	11 259 108	10 554 662

  

Antall årsverk	12,3	11,3
Herav antall tillitsvalgte	8,4	8,4

Fylkesleder er i perioden frikjøpt fra Stavanger kommune med en årlig lønn på kr 763 566.

For lederfunksjonen dekker Utdanningsforbundet årlig en godtgjøring på 1,25 G, tilsvarende kr 139 346.

#### Revisor

Godtgjørelse til revisor er fordelt slik:

	2022	2021
Revisjon	25 000	25 000
Bistand att. OU-regnskap, årsregnskap og annen bistand	18 750	18 750
Sum	43 750	43 750

I tillegg har fylkeslaget blitt belastet honorar for revisjonstjenester og annen bistand til samtlige av fylkets 23 lokallag på totalt kr 163 750. Alle beløp inkl mva.

### Note 3 Varige driftsmidler

	Inventar	Bil	Sum
Anskaffelseskost 01.01	0	286 862	286 862
Tilgang kjøpte driftsmidler	184 438	0	184 438
Avgang solgte driftsmidler	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12	184 438	286 862	471 300
Akkumulerte avskrivninger 1.01	0	181 670	181 670
Årets ordinære avskrivninger	15 370	57 370	72 740
Avgang solgte driftsmidler	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger 31.12	15 370	239 040	254 410
Bokført verdi 31.12	169 068	47 822	216 890

  

Økonomisk levetid	5 år	5 år
Avskrivningsplan	Lineær	Lineær

#### Leieavtaler

Forbundet har leiekostnader knyttet til lokalleie med en varighet på 8 år og en gjenværende varighet på 4 år. Årlig leiekostnader utgjør kr 1 068 903.

## Noter til regnskapet for 2022

### Note 4 Bankinnskudd

Av bankinnskudd utgjør budne skattetreksmidler kr 0. Forbundet har ikke skyldig skattetrekk.

### Note 5 OU-midler

	2022	2021
Årets tildelte ramme for OU-midler	4 580 320	4 327 324
Kurskostnader inkludert administrasjonstillegg	4 132 491	3 444 282
Underforbruk/-overforbruk	447 829	883 042

### Note 6 Egenkapital

	Egenkapital med interne restriksjoner	Annen egenkapital	Sum
Egenkapital pr. 01.01.	4 836 321	5 257 352	10 093 673
Årsresultat	0	484 585	484 585
Avsetning til årsmøte	600 000	-600 000	0
Benyttet egenkapital med restriksjoner	-1 705 179	1 705 179	0
Overskuddsmidler fra lokallag	1 065 327	-1 065 327	0
Egenkapital pr. 31.12.	4 796 469	5 781 789	10 578 258

### Note 7 Annen driftskostnad

	2022	2021
Lokalkostnader	1 317 146	1 295 126
Andre kontorkostnader	2 180 759	2 243 494
Reise-, kurs- og profileringsutgifter	5 291 231	2 292 253
Sum	8 789 136	5 830 873

### Note 8 Annen kortsiktig gjeld

	2022	2021
Gjeld til utdanningsforbundet sentralt pga for høy egenkapital (35% regelen)	690 037	1 406 451
Underforbruk OU-midler	447 829	644 712
Mellomværende Utdanningsforbundet, sentralt	-508 030	-259 906
Påløpte kostnader	30 338	223 112
Sum annen kortsiktig gjeld	660 174	2 014 369

**SAK 03**

### **Sak 03. Retningslinjer for arbeidet i kommende årsmøteperiode**

Fylkesstyrets arbeid er nedfelt i tre hoveddokument:

- «Vi utdanner Norge»
- Gjeldende strategisk plan
- Vedtak fra fylkesårsmøtet

Fylkesstyret vil fortsette arbeidet knyttet til “Vi utdanner Norge”, siste revidert på landsmøte 2019. Alle signalene fra sentralstyret er at man vil opprettholde dette dokumentet, men det er behov for enkelte justeringer. Områdene dette omfatter er: God utdanning og en sterk profesjon, styring, ledelse og partssamarbeid, lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø og organisasjonen i utvikling

Sentralstyret utarbeider i etterkant av landsmøte en strategisk plan, som revideres jevnlig. Denne strategiske planen er fylkesstyrets verktøy for å ivareta det politiske dokumentet «Vi utdanner Norge»/utarbeidelse av handlingsplan for perioden. Inkludert i denne handlingsplanen vil være sakene som blir vedtatt på fylkesårsmøte.

#### **Forslag til vedtak:**

**Utdanningsforbundet Rogaland baserer sitt arbeid i kommende periode på vedtak fattet i sentrale organisasjonsledd og på fylkeslagets årsmøte.**

**Videre vil lokallagenes behov for rådgivning, skolering og bistand være viktige føringer for arbeidet.**

**Fylkeslaget må ha en aktiv dialog med lokallagene, slik at beslutninger i størst mulig grad kan fattes i samråd med lokallagene.**

**SAK 04**

## Sak 04 Økonomiske rammer for kommende årsmøteperiode

Forslag til budsjett 2023 er utarbeidet på bakgrunn av regnskapstall fra 2022, økt frikjøp og ansattressurs, gjennomføring av fylkesårsmøtet samt kjente kontingent- og OU-overføringer 2023, slik de kommer frem på oversikter sendt oss fra sentralledet.

Budsjettet er gjort opp med et overskudd på kr.15.000,-. Som i de to foregående regnskapsår får vi også i 2023 tilført økte kontingentmidler som følge av medlemsvekst; i 2023 ca. kr.350.000,- mer enn året før. OU-midlene har en økning på 500.000, - i 2023 og kan gi en økt administrasjonsinntekt til fylkeslaget på inntil 150.000, dersom hele OU-rammen benyttes. Som følge av økt bemanning samt gjennomføring av fylkesårsmøtet, er overskuddet i 2023 estimert lavt. Markedet for hotellovernatting og bevertning har opplevd stor prisstigning, som det er tatt høyde for i budsjettet for 2023. Generelt er det forventet høyere prisstigning og lønnsvekst enn normalt, som kan medføre usikkerhet mht. regnskapsresultatet ved utgangen av 2023.

Det nye fylkesstyret bes derfor styre etter budsjett for 2023, så langt det lar seg gjøre. Det er lagt inn i budsjettet et visst rom for løpende investeringer i kontormaskiner og IKT-utstyr til nye tillitsvalgte fra høsten 2023. Egenkapitalen er de siste årene blitt svært god. Det er en bra sikkerhet for fylkeslaget dersom uforutsette kostnader skulle oppstå, eller at fylkesstyret ønsker å investere i aktiviteter, som medfører et underskudd i 2023. Fylkeslaget har de to foregående regnskapsårene overført midler til Sentralledet pga. for høy egenkapital i h.h.t. retningslinjene. Det er ikke forventet at overskuddsmidler blir overført til Utdanningsforbundet sentralt i 2023.

Sammenslåingen av fylker medførte at kontingentmidlene fra sentralledet ble fordelt på færre fylker i årene 2020-2022. Fylkeslagene ble forespeilet å motta større kontingentmidler enn tidligere uavhengig av økte medlemstall. Ved oppløsning av noen fylker vil ikke kontingentmidlene øke i samme takt, som tidligere forventet. Fylkeslaget Rogaland har derfor budsjettert nøkternt mht. kostnader og vil ha en sunn økonomi også i fremtiden.

Det vil være det nye fylkesstyret som må gjøre vedtak om tiltak som innebærer større aktivitet og større kostnader enn det som er lagt til grunn i budsjett 2023.

Tallbudsjettet:

### Budsjett 2023

		2023
		<b>Budsjett</b>
	<b>INNTEKTER</b>	
3290	Kontingentinntekter FY/LOK	-16 452 600
3441	Tilskudd skoleringsmidler-OU	-600 000
3610	Leieinntekter internt	-170 000
	<b>Sum Driftsinntekter</b>	<b>-17 222 600</b>

	<b>KOSTNADER</b>	
5010	Fast lønn + 0,75% G til 2.NL	10 247 900
5017	Møtegodtgjøring u. feriepenger	50 000
5230	Reisetilskudd hjem - arbeid	60 000
5233	Pendler overnatting	50 000
5240	Helsestudio	5 400
5431	Premie koll. pensjon DnB	1 150 000
5940	Bedriftshelsetjeneste	10 700
	<b>Sum Lønnskostnader</b>	<b>11 574 000</b>
6010	Avskrivninger utstyr	85 000
6301	Leie kontorlokaler	1 100 000
6340	Lys, varme	100 000
6360	Renhold	130 000
6390	Andre kostnader lokaler	30 000
6400	Leie/service kontormaskiner	10 000
6420	Leie datasystemer	50 000
6540	Inventar, innkjøp	15 000
6550	Datautstyr (pc, mobil,iPad, mm)	100 000
6630	Service/lisenser IKT	10 000
6700	Revisorhonorar	207 500
6740	Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	1 443 100
6780	Honorar uten oppg.plikt	50 000
6800	Data- og kontorrekvisita	50 000
6820	Trykksaker	30 000
6840	Aviser og abonnementer	75 000
6900	Telefon (abo =ca. 24.000 i 2022)	100 000
6910	Linjekostnader IKT	3 000
6940	Portokostnader, postboksleie	2 000
	<b>Sum kontorhold mm</b>	<b>3 590 600</b>
		2023
	<b>RESULTAT</b>	<b>Budsjett</b>
7110	Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri	50 000
7142	Flybilletter	50 000
7143	Andre reiseutgifter	50 000
7144	Hotell	250 000
7170	Leie kurslokale/møterom	150 000

7171	Bevertning ved møter	550 000
7172	Deltakeravgift møter/kurs	15 000
7190	Andre kurs/møte kostnader	20 000
7321	Profileringsmateriell	350 000
7420	Støtte andre organisasjoner	90 000
7422	Representasjon, gaver	150 000
7500	Forsikring	28 000
7790	Streikekostnader	0
7900	FYLKESÅRSMØTET tot.kostn.	1 800 000
7910	El-bil ladning, bom, service etc.	40 000
	<b>Sum reise mm</b>	<b>3 593 000</b>
	<b>DRIFTSRESULTAT</b>	<b>1 535 000</b>
	<b>FINANSINNEKTER OG KOSTNADER</b>	
8040	Renteinntekter bank	-55 000
8171	Bankgebyr	5 000
	<b>Sum Finansposter</b>	<b>-50 000</b>
	Årsmøteavsetning - 170 deltakere i 23	-1 500 000
	<b>Årsresultat</b>	<b>-15 000</b>

**Fylkestyrets forslag til vedtak:**

**Forslag til budsjett 2023 tas til orientering.**



**SAK 05**

## 05. Saker fra lokallagene

### Sak 05.01 Sentral tariffavtale (SGS) for bruk av mobiltelefon

Sak fremmet av årsmøtene i Utdanningsforbundet Eigersund, Haugesund, Time, Tysvær, Strand, Lund, Sokndal og Sandnes.

Kravene til bruk av smarttelefon i jobb har økt, og er økende. Mange kommuner har valgt å gjøre seg avhengige av at den ansatte selv stiller med sin private telefon. Dessverre skjer dette ofte uten kompensasjon eller med varierende grad av kompensasjonsordninger. Dette skaper både personvernsutfordringer og utfordringer i forhold til tilgjengelighet og skaper et ullent skille mellom privatliv og arbeid.

Det er i dag opp til hvert enkelt lokallag å forhandle med enten fylkeskommunen eller kommunen om en avtale for bruk av mobiltelefon. Vi vet det er ulike erfaringer på hvordan avtalene lages, både med tanke på økonomisk kompensasjon, men også i forhold til hvordan man lager avtaler som ivaretar både ansattes og elevers rett til personvern, privatliv og korrekt databehandling.

#### Forslag til vedtak:

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt arbeide for å lage en sentral avtale med fast kompensasjonstillegg angående bruk av mobiltelefon. Avtalen må sikre at personvern, databehandling og rett til privatliv sikres for både den ansatte og brukere. Dersom den ansatte skal stille med privat telefon og privat telefonnummer, må dette kompenseres høyt, for å kompensere for slitasje og leie av telefonnummer.**

### Sak 05.02 Sosiallærerressurs

Sak fremmet av lokallagene Bjerkreim, Haugesund og Stavanger

Dagens barn og unge opplever mer sosiale og psykiske utfordringer i hverdagen enn tidligere. Dette starter gjerne allerede i 1. klasse, og iht. opplæringslovens §9-A skal skolene sikre at alle barn har et trygt og godt skolemiljø. Alle elever har rett til sosialrådgivning og i ungdomsskoler og videregående skoler er det avsatt tidsressurs til sosiallærer/sosialrådgiver, men ikke i barneskoler. Økende sosiale og psykiske utfordringer hos elevene i barneskoler blir da lagt på elevens lærer og da spesielt på kontaktlærerne. Elevsamtaler, møter og utforming av aktivitetsplaner kommer i tillegg til en allerede krevende arbeidssituasjon. Elevenes utfordringer er ofte så komplekse at lærerne ikke opplever seg kompetente til å hjelpe elevene godt nok. Barneskoler må i likhet med ungdomsskoler og videregående skoler få tildelt midler til sosiallærerressurs. Sosiallærer må ha relevant faglig tilleggsutdanning i de utfordringene elevene opplever.

#### Forslag til vedtak:

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt arbeide for å innføre tidsressurs for sosiallærer på barnetrinnet ifm. neste reforhandling av sfs2213.**

### **Sak 05.03 Tidsressurs rådgivarar i vidaregåande skule**

Sak fremja av årsmøtet i Utdanningsforbundet Sauda

Tidsressursen til rådgivarar i skulen har vore den same sidan 1967. Vi sit framleis med 1 time per 25 elever i vidaregåande skule. Dei aller fleste ein følger opp treng ein-til-ein-samtale. Samstundes som tidsressursen har stått stille, har innhaldet i rådgivarstillinga endra seg enormt. Ein blir stadig tillagt fleire oppgåver, elevgruppene blir meir samansette og utfordringane i elevmassen aukar. Dette inntrykket vert stadfesta i rapporten «Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole anno 2020. Ei kartlegging av ressursar og arbeidsoppgåver til rådgiving i skolen i Norge» utgitt av samfunnsforskning ved NTNU og NORCE. Bakgrunnen for rapporten var ei undersøking Rådgiverforum Norge gjennomførte blant sine medlemmer. Rådgiverforum Norge samarbeider tett med Utdanningsforbundet sentralt og overlét resultata av undersøkinga til Utdanningsforbundet. Det resulterte i eit anbod på forskning på feltet som enda opp i nemnte rapport. Hovudfunn viser at svært mange viktige og varierte oppgåver inngår i en rådgivars arbeid, både knytt til administrasjon, systemarbeid, og samarbeid med et breitt utval aktørar i og utanfor skulen. Rapporten viser til at rådgivarane saknar meir tid til individuell elevkontakt. Ein av skuleleiarane som vart intervjuet i rapporten uttalte at *«Det er et stort tankekors at ressursen til rådgivning har stått stille i mange år til tross for de økte utfordringene samfunnet står overfor både når det gjelder sosiale og psykiske forhold, og de mange mulighetene ungdom møter når det gjelder veivalg og livsplanlegging»*

Utdanningsdirektoratet har også store ambisjonar for karriererettleiing i skulen. I ei tid der verda endrar seg raskare enn nokon gong, må vi hjelpe ungdommen å finne vegen sin, å finne gode stitråkk no og for framtida. Elevane våre fortener at vi set av meir tid til dei enn det ein har no. No er det slik at mange skular set av større ressurs til rådgjeving enn dei får tildelt fordi dei ser at det er eit viktig satsingsområde. Langt fleire skular ligg på eit minimum. Eit døme på minimumsressurs er at på ein skule med 360 elevar, er ein tildelt totalt 60% til rådgjeving. Det svarar til 14 timar per veke som skal dekke både karriererettleiing og sosialpedagogisk rådgjeving for dei 360 elevane. Rådgiverforum Norge har eit godt samarbeid med Utdanningsforbundet sentralt, og rådgivarressursen er hovudtema på dei årlege møta med forbundet. Men, tidsressurs er noko ein må forhandle om sentralt, og det betyr at landsmøtet må gå inn for at det skal være eit fokus i forhandlingane. Kvar og ein rådgivar har derfor blitt overlat til seg sjølv, og i konkurranse med ei stor gruppe som til dømes kontaktlærarar, blir vi ein einsam post på skulen. Det er også vanskeleg å få forståing og aksept for rådgivaren si rolle i skulen. Ein har ikkje stor nok påverkningskraft til å få gjennomslag på eigen skule og i eige lokallag.

Alle som jobbar i skulen er med på å bygge laget rundt eleven. Korleis kan vi jobbe saman om det som er viktig, nemleg eleven? Vi har mange fellesinteresser og vi må spele på lag. Rådgivarane er ei veldig god støtte for lærarane så sant tida strekk til. Vi håpar derfor at fylkesårsmøte kan vedta at ein sender saka vidare til landsmøtet for behandling der. Utdanningsforbundet sentralt støttar oss i dette, og representant i sentralstyret jobbar inn mot utval for løn og arbeid. Saka må likevel gå rette vegen, via lokallag, fylkesårsmøtet og til sist landsmøtet.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ynskjer at tidsressurs til rådgivarar i skulen må aukast. Ein ynskjer at saka kan verta handsama sentralt på Landsmøtet i november 2023.**

#### **Sak 05.04 Kontaktlærere**

Sak fremmet av årsmøtene i Utdanningsforbundet Gjesdal, Stavanger og Tysvær.

Kontaktlærer har ansvar for de praktiske, administrative og sosialpedagogiske oppgavene for klassen/gruppen, og er den læreren som har størst ansvar for den enkelte elevs faglige og sosiale utviklingen. Oppgavene har økt, uten at tidsressursen har økt tilsvarende.

Det er en økende trend at nye oppgaver som kommer inn i skolen blir lagt på kontaktlærerne. Siste streik er et eksempel på dette der kontaktlærerne betydning for elevens psykiske helse ble utslagsgivende for utløpet av streiken. Kontaktlærers rolle har altså økt i kompleksitet med tanke på elevers utfordringer og behov. I tillegg til dette har praktiske og administrative oppgaver økt i omfang og samarbeidet skole-hjem tar mer tid enn tidligere. Nå er det ikke mer tid igjen til alle disse oppgavene. Lærere blir overarbeidet og mange ønsker ikke lenger å være kontaktlærer, og de som taper mest på dette er elevene.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt om å se på arbeidet som ligger til rollen som kontaktlærer og jobbe for å utarbeide tiltak som kan bedre kontaktlærernes arbeidsvilkår.**

#### **Sak 05.05 Mer tid til lærernes primæroppgaver**

Sak fremmet av årsmøtene i lokallagene Time, Sola og Strand

Lærernes arbeidshverdag har endret seg drastisk i takt med endringene i samfunnet. Ny opplæringslov, fagfornyelse med nye kompetansemål og krav om tverrfaglighet og praktisk rettet undervisning er bare noen eksempler på dette. Dersom fremtidens lærere skal kunne være oppdaterte, tilpasse undervisningen til elevene, og undervise på best mulig måte, må dette også gjenspeiles i lærernes arbeidstid, slik at det er tid nok til planlegging, gjennomføring og evaluering. Vi mener at Utdanningsforbundet må jobbe for at lærerne må få nok tid til å utføre samfunnsmandatet for å ruste elevene faglig og sosialt for fremtidens utfordringer.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet jobbe for en arbeidstidsavtale som gir læreren mer tid til planlegging, gjennomføring, undervisvurdering og evaluering av undervisning.**

#### **Sak 05.06 Livsfase og seniortiltak i barnehagen.**

Sak fremja av årsmøtene i Utdanningsforbundet Eigersund og Utsira.

På forskjellige stadier i livet kan man av ulike grunner ha behov for en lettelse i arbeidsbyrden. Slik er det også for lærerne i barnehagen.

Livsfasetiltak i arbeidstidsavtalen til skolen, SFS 2213, gir nyutdannede og eldre ekstra tid til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen. Det gis reduksjon på 6 % av undervisningen det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Det samme gjelder arbeidstakere over 57 år. Arbeidstakere over 60 år har rett til 12,5 % reduksjon av undervisningen. Reduksjonen ved

57 og 60 år skal gjelde fra skoleårets begynnelse det kalenderåret arbeidstakeren fyller henholdsvis 57 og 60 år. Den frigjorte tiden skal disponeres til for- og etterarbeid og faglig ajourføring i planfestet arbeidstid, dersom man ikke blir enige om noe annet.

Med økt levealder i befolkningen er det behov for at folk står lengre i arbeid. I 9 av 10 kommuner har en seniorpolitikk. Den kommunale seniorpolitikken bestemmes på kommunalt nivå og det er derfor store variasjoner fra kommune til kommune.

Mange kommuner opplever at det blir stadig vanskeligere å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, det er derfor viktig å holde på gode kvalifiserte arbeidstakere også i slutten av arbeidskarrieren. FAfo-rapport 2020:18 Seniorer i barnehagesektoren viser at flere ansatte i barnehagesektoren står i arbeid fram til pensjonering, men at det fremdeles er en andel som forlater sektoren før pensjonsalder.

Rapporten viser at barnehageansattes grunner til å forlate barnehagejobben varierer noe avhengig av hvem de er, det vil si hvilke yrket de har, og hva de går til, om det er ny jobb, ledighet, AAP, uførepensjon eller alderspensjon.

Felles for de fleste som slutter i barnehagejobben, er likevel at frafallet relateres til helseproblemer/slitenhet, belastende arbeid og stress, som igjen relateres til en svært krevende fysisk og psykisk jobb, høye emosjonelle krav, lav bemanning og/eller støy.

Det er derfor viktig å jobbe for å avtalefeste gode seniortiltak også for lærere i barnehage. På lik linje som med lærere i skole bør det jobbes for et eget punkt i SFS 2201 som gir lærere i barnehage i kommunal sektor rett til mer tid til for- og etterarbeid og faglig ajourføring. Det bør også jobbes for at de som er lærere i private barnehager får like rettigheter i forhold til seniortiltak som lærere i kommunale barnehager.

#### **Forslag til vedtak:**

**Det bør jobbes for å få sentrale retningslinjer i forhold til livsfasetiltak og seniorpolitikk i barnehagesektoren. Utdanningsforbundet sentralt bør jobbe for at det i SFS 2201 og i alle tariffavtalene er avtalefestede tiltak som skal gi lærere i barnehage mulighet til å stå i jobben ut arbeidskarrieren. Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber fylkestyret bringe saken fram for landsmøtet.**

#### **Sak 05.07 Særaldersgrense for barnehagelærere.**

Sak fremmet av årsmøtene i Utdanningsforbundet Karmøy og Stavanger.

I dag er det få barnehagelærere som klarer å stå i en 100 % stilling til de fyller 67 år.

I fremtiden vil barnehagelærere måtte stå lenger i jobben enn pr dags dato for å oppnå full pensjon.

I noen yrker går dette fint, mens andre yrker kan det bli svært utfordrende. Deriblant å arbeide i barnehage.

Ifølge SSB-rapport fra 2021 var bare 66 prosent av de som jobbet som barnehagelærere i 2011, fortsatt barnehagelærere i 2021. hver tredje barnehagelærer har forlatt barnehagesektoren i løpet av de siste 10 årene. I tillegg har søkertallene til barnehagelærerutdanningen stupt dramatisk de siste årene.

I barnehagen skjer det som i andre yrker mange endringer på kort tid. Endringer i faglig innhold, lover og regler, datasystemer og verktøy i hverdagen. I tillegg er det nødvendig å ha en kropp og psyke som fungerer optimalt. Barnehagehverdagen er ofte uforutsigbar for personalet og det er lite

bemannings iht. det faktiske behov. Personalet må være løsningsorientert, kreative og klare for raske endringer i løpet av en dag.

Det er blant barnehagelærere over 50 år at frafallet er størst, ifølge SSB-rapporten. Hele 40 prosent av de mellom 50 til 55 år i 2011 jobbet ikke lenger i barnehage ti år senere. I tillegg forlot 8 prosent av de mellom 55 og 65 år yrkeslivet helt i løpet av tiårsperioden. Mens andre yrkesgrupper har særaldersgrenser som gjør at de kan ta ut pensjon fra 60 til 65 år, må barnehagelærere stå til de nærmer seg 70 år. De taper store summer i pensjon, fordi det ikke er mulig for dem å stå løpet ut. Antallet barnehagelærere som pensjonerer seg før tiden eller blir uføre, har vært stabilt høyt. En undersøkelse fra 2015 viser at én av tre barnehageansatte er under 63 år når de forlater arbeidsstyrken.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt arbeide for en særaldersgrense for barnehagelærerne slik at det er mulig å stå lengst mulig i arbeid.**

#### **Sak 05.08 Endringer i SFS 2201.**

Sak fremja av årsmøtene i Utdanningsforbundet Sokndal og Vindafjord.

Tiden til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske leiare og barnehagelærarar har stått på stedet kvil i 50 år. Samtidig har ansvaret, arbeidsoppgåvene og krava til barnehagelærarane økt radikalt. Derfor trenger vi meir tid og sikring av at tiden blir brukt til det den skal.

Avtalen seier at den ordinære arbeidstida er 37,5 timer pr. uke. Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstida skal nyttas til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske leiare/barnehagelærarar. Mange av oss opplever at minst 4 timer, betyr i de aller fleste tilfella fire timer, ikkje meir. I tillegg ser me det er vanlig nå at mykje av det administrative arbeidet fell ned på pedagogiske leiarar. Det vert òg stadig nye pålegg av arbeidsoppgåver frå leiinga i kommunen. Me treng meir enn fire timar til å gjennomføre vårt planarbeid som barnehagelærarar. Arbeidet med å følge opp enkeltbarn tar meir og meir av dei 4 timane me har til rådighet, særleg på storbarnsavdelingane. Meir krav til dokumentasjon og oppfølging, der mykje av det me gjere er administrativt (stafettlogg, aktivitetsplanar, ekstra foreldresamtalar, pedagogiske rapportar, kartleggingar). Valet står nå snart mellom å lage gode pedagogiske planar og planlegge for godt pedagogisk innhald i gruppene for alle, som eigentleg er det me skal bruke tida på *«planlegging, for- og etterarbeid»*, eller følgje opp enkeltbarn.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt jobbe for at barnehagelærarar og pedagogiske leiarar skal få:**

- 1. Utløyst meir tid til oppfølging av einskildbarn (aktivitetsplan, stafettlogg, pedagogisk rapport, sakkunnig vurdering, kartleggingar, ekstra foreldresamtalar osv.).**
- 2. Minimum 5 timar til planlegging, føre- og etterarbeid.**

### **Sak 05.09 Det skal lønne seg med kompetanse for barnehagelærerne.**

Sak fremmet i årsmøtene til Utdanningsforbundet Gjesdal, Haugesund, Stavanger, Tysvær og Utsira.

Barnehagelærere får ikke automatisk lønn for all videreutdanning. De er avhengig av ordninger som forhandles frem i hver enkelt kommune. Det er vanskelig å få full lønnsmessig uttelling for videreutdanningen og master de tar, da pengesekken eller lokale bestemmelser setter begrensninger for det.

I år har Utdanningsdirektoratet publisert 55 mulige studietilbud for barnehagelærere som går på spesialpedagogikk, språk, veiledning med mer. Vi trenger kompetansen ute i barnehagene, men barnehagelærere må samtidig få uttelling for å ta denne videreutdanningen.

Bestemmelsene i hovedavtalen kap. 4.2.4 om kompetanse hjelper oss ikke godt nok slik den er formulert. Nasjonal kompetanseplan for barnehagen har et uttalt mål om å øke andel barnehagelærere med master i barnehagen. Dette uten at det følges opp med en plan for hvordan videreutdanning og master skal avlønnes.

Barnehagelærere må sikres en forutsigbar ordning som ivaretar lønn for all videreutdanning de tar. Dersom barnehagene skal klare å rekruttere og beholde barnehagelærere med høy utdanning må arbeidsgiver være villig til å betale for denne kompetansen

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt om å jobbe for å sikre bestemmelser i hovedtariffavtalene som gir barnehagelærerne forutsigbar ordning for lønn for videreutdanning.**

### **Sak 05.10 Adjunkt med tilleggsutdanning – lønn som lektor**

Sak fremmet av årsmøtet i Utdanningsforbundet Tysvær

Lærere med master mottar lønn som lektorer. Adjunkter med tilleggsutdanning har en tilsvarende utdanningslengde, men mottar lavere lønn. For den enkelte det gjelder, er det et stort gap som vil utgjøre mye gjennom et langt yrkesliv. Både lønnsmessig, men også på pensjon. Vi ønsker at tilsatte i undervisningsstilling med stillingskode 7963 (Adjunkt med tilleggsutdanning) sidestilles med master i lønnstabellen.

#### **Forslag til vedtak:**

**Fylkesårsmøtet i Rogaland støtter lokallaget Tysvær i at tilsatte i undervisningsstilling med stillingskode 7963 (Adjunkt med tilleggsutdanning) sidestilles med master i lønnstabellen og sender saken videre inn sentralt.**

### **Sak 05.11 Utvidet ansiennitetsstige**

Sak fremmet av årsmøtene i Utdanningsforbundet Stavanger og Strand.

Ansiennitetsstigen for en lærer stopper per dags dato på 16 år. Et viktig livsfasetiltak for å kunne beholde de lærerne vi har kan være å utvide ansiennitetsstigen.

Det er ønskelig å beholde lærerne lengst mulig, da erfarne lærere er en viktig ressurs og besitter relevant kompetanse som kommer barna og elevene og til gode. Dersom ansiennitetsstigen ikke utvides kan dette oppleves demotiverende for de lærerne som allerede har passert sine 16 år. Dette sett i sammenheng med at kompetanseheving stadig er og forblir et krav, også etter 16 år, skulle man tro at også lærerens lønn følger samme tempo og nivå.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt om å arbeide for at det opprettes nye ansiennitetstrinn ut over 16 år og at det opprettes nye ansiennitetstrinn på 20 og 24 år i sentral garantilønn KS.**

### **05.12 Kunstig intelligens og profesjonsetisk medvit.**

Sak fremja av årsmøtet i Utdanningsforbundet Time

Kunstig intelligens har teke sjumilssteg dei seinare åra. Vi ynskjer at ein i Utdanningsforbundet sentralt jobbar aktivt med profesjonsetikken knytt til kunstig intelligens i skulen, og korleis lærarprofesjonen skal forhalda seg til teknologien. Dette er eit avansert felt, der ein må knyta til seg både etikarar, teknologar og andre med spisskompetanse. Ein må sjå på etiske aspekt, knytt til både verdigrunnlag, personvern og andre utfordringar ved bruken av teknologien,. Ein må og diskutera korleis me skal medverka til at elevane og lærarane får gode rammer rundt bruken av kunstig intelligens. Arbeidet må starta no, ein ser allereie at dette påverkar norsk skulekvardag, kvar dag.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt om å intensivere arbeidet om korleis skulen skal forhalda seg til kunstig intelligens.**

### **05.13 Bedre oppfølging av medlemmer i private virksomheter**

Sak fremmet av årsmøtet i Utdanningsforbundet Stavanger.

Omtrent 1300 av medlemmene i Utdanningsforbundet Rogaland jobber i private skoler eller private barnehager. Dette er skoler og barnehager som spiller en viktig rolle i fylket.

I Rogaland er det 39 private skoler og 189 private barnehager. 7 av skolene og 179 av barnehagene har tariffavtale. Uavhengig av om skolene har tariffavtale eller ikke erfarer vi at medbestemmelseskulturen i de private virksomhetene ofte er mangelfull, og fagforeningsarbeid vanskeligere enn i kommunale virksomheter. Medlemmene opplever ofte utfordringer knyttet til lønn, pensjon og andre arbeidsforhold.



Medlemmer i private virksomheter har ofte andre behov for opplæring og oppfølging enn medlemmer i de kommunale virksomhetene. De som har tariffavtaler, har behov for opplæring i sine avtaler. De som ikke har tariffavtaler har behov for opplæring i lovverket i større grad enn medlemmer i kommunale virksomheter, da dette er det eneste som regulerer deres arbeidsforhold. Noen har også behov for opplæring i deler av avtaleverket som gjelder for kommunale virksomheter, siden deres arbeidsgiver har valgt å forholde seg til deler av den. Det er ofte vanskeligere å få permisjon for å delta på opplæring for de tillitsvalgte i private virksomheter, store deler av temaene som blir berørt på kursene omhandler kommunale avtaler, og lite handler om lovverk, som er mer relevant for de private virksomhetene. Både grunnopplæringen og de jevnlig kursene for tillitsvalgte må i mye større grad skreddersys for tillitsvalgte/kontaktpersoner i private virksomheter, spesielt der det ikke er tariffavtale.

I *“Rapport 1/2022 - Hvordan er det å være arbeidsplassstillitsvalgt i Utdanningsforbundet? Om vervet og hva som skal til for å styrke arbeidsplassstillitsvalgte og engasjere klubbene”* pekes det på viktigheten av å sikre at innholdet i opplæringen oppleves som relevant for de tillitsvalgte. Rapporten sier at utfordringer knyttet til innhold i kurs særlig rammer private barnehager, noe som også gjelder opplevelsen av å bli inkludert i nettverksbygging og arbeid med erfaringsutveksling. En klar tilrådning fra rapporten er at Utdanningsforbundet jobber mer systematisk for å sikre at alle arbeidsplassstillitsvalgte får det de har behov for når det gjelder kompetanse/ressurser, støtte og utviklingsmuligheter.

I *«Organisasjonsrapport 2020 – Ivaretagelse av medlemmer og tillitsvalgte i private og statlige virksomheter»* uttaler arbeidsgruppa at deres oppfatning er at arbeidet med medlemsgruppene i rapporten er preget av for mye tilfældigheter og for lite systematikk. Arbeidsgruppa omtaler også utfordringer knyttet til opplæring av tillitsvalgte på lokallagsnivå og fylkeslagsnivå, og påpeker at kurspakker bør tilgjengeliggjøres i større grad, og at kompetansedeling mellom forskjellige fylkeslag settes i system.

Vi ber om at utfordringene som er nevnt over blir jobbet med i en helhetlig strategi i Utdanningsforbundet, en strategi for bedre å ivareta våre medlemmer i private virksomheter. Den helhetlige strategien må ta høyde for at tiltak må kunne tilpasses særegenhetene til hver enkelt virksomhet, og bør blant annet inneholde:

- En plan for opplæring av kontaktpersoner som i mye større grad tar inn over seg særegenhetene ved å være i en virksomhet uten tariffavtale.
- Hvordan møte behovet for opplæring av frikjøpte tillitsvalgte som skal ivareta medlemmer i private virksomheter.
- Hvordan Utdanningsforbundet skal kommunisere sine meninger om private virksomheter. Det er viktig at medlemmer i privat også opplever seg som en del av organisasjonen, og det er et behov for å nyansere Utdanningsforbundets kommunikasjon når det gjelder private virksomheter.
- Hvordan arbeide systematisk for inngåelse av tariffavtaler. Hvordan sikre forståelse i hele klubben for hva inngåelse av tariffavtale innebærer.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt om å utarbeide en helhetlig strategi for å ivareta medlemmer i private virksomheter.**

**I utarbeidelsen av strategien må organisasjonstillitsvalgte fra lokallags- og fylkeslagsnivå involveres.**

### **Sak 05.14 Lærerutdanningen.**

Sak fremmet av årsmøtet i Utdanningsforbundet Stavanger.

Etter at lærerutdanningen ble lagt om til grunnskolelærerutdanning for trinn 1–7 og grunnskolelærerutdanning for trinn 5–10 har lærere/skoler erfart problemer som vil påvirke norsk skole fremover. Stadig flere lærerstudenter har ofte en smal kompetanse (få fag), fagkombinasjoner som gir en voldsom arbeidsbyrde for den enkelte nyutdannede, og masteroppgaver som ikke er så relevante for skole/undervisning. Det kan være vanskelig å ansette lærere i full stilling som kun har ett eller to fag i sin utdanning. Det kan også være stor ulikhet i hva man lærer på ulike læresteder. Rekruttering av lærere til barneskole vil fremover trolig bli påvirket av at masterutdanning ser ut til å trekke studenter bort fra utdanning for undervisning i de lavere klassetrinn. Skolen trenger en justering av lærerutdanningen der studentene sikres en form for yrkesveiledning, slik at de vet hvilke faglige behov en kan forvente at arbeidsgivere har. Vi må sikre at nye lærere får en god arbeidshverdag som igjen bidrar til rekruttering på alle nivå i skolen.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt jobbe for at:**

- **Lærere i barneskolen bør ha undervisningskompetanse i minst to basisfag og fortrinnsvis i et praktisk-estetisk fag.**
- **Tilstrekkelig faglig bredde i GLU 1-7/GLU 5-10 for de som skal arbeide i ungdomskolen sikres.**
- **Det utvikles felles standarder for hva som er god lærerutdanning og at det sikres forutsigbarhet uavhengig av hvor man studerer.**
- **Lærerstudenter får yrkesveiledning rettet mot faglige behov i skolen og hvordan fagkombinasjonen påvirker arbeidshverdagen.**

### **Sak 05. 15 Bemanningsnormen må gjelde i hele åpningstiden, og pedagognorm og bemanningsnorm må samsvare.**

Sak fremmet av årsmøtene i Utdanningsforbundet Sauda, Sola og Stavanger.

Bemanningsnormen som skulle sikre tilstrekkelig bemanning trådte i kraft i 2020, og nå 2 år etter merkes denne sikringen i svært liten grad. Utdanningsdirektoratet gjennomførte en undersøkelse i 2020 som viste at en tredjedel av barnehagene har bemanning etter normen i kun 2-3 timer daglig. Denne situasjonen kjenner vi oss godt igjen i, og det er dessverre situasjonen i de fleste barnehager.

Å realisere bemanning hele dagen ville kostet staten 14 milliarder i 2020, og det var for dyrt å realisere, men har vi råd til å la være når vi vet at de første leveårene er elementære for barns utvikling og fremtidig skolegang? I Stortingsmelding 19 står følgende: «Forskningen viser også at offentlige investeringer i barnehage kan gi en fremtidig gevinst som er om lag ti ganger større enn kostnadene.» Og den viktigste investeringen myndighetene kan foreta seg, er helt udiskutabelt. Det er å sørge for en bemanningsnorm som fungerer i alle barnehager, hele dagen. Økt bemanningstetthet blir nevnt i de fleste sammenhenger som den viktigste nøkkelen for å innfri alle krav som kommer fra myndighetene. Om det handler om å minske sykefravær og frafall fra arbeidslivet, forebygging av mobbing, tilstedeværelse for å oppdage vold og overgrep eller tidlig innsats.

Når bemanningsnormen økes for å gjelde i hele åpningstiden, og vi oppnår 50% barnehagelærernorm, er det svært viktig at det er et samsvar mellom disse to normene og antall barn. Dette fordi det skal vere en **reell** bemanningsnorm gjennom hele åpningstiden.

**Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt jobbe for at pedagognormen og bemanningstettheten samsvarer, og at vi får full bemanning i barnehagen gjennom hele barnehagedagen.**

**Sak 05.16 Bemanningsnorm i barnehagene.**

Sak fremmet av årsmøtet i Utdanningsforbundet Sola

Bemanningsnormen for barnehager stiller i dag bare krav om at *barnehagene har en bemanning som er tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende virksomhet*. Lovverket stiller ikke krav til at bemanningsnormen må gjelde ut fra størrelsen på barnegruppen så lenge det er tilstrekkelig bemanning i barnehagen som helhet.

I praksis ser vi at dette praktiseres ulikt og at noen avdelinger er bedre bemannet enn andre. For flere av de private barnehagene kan dette innebære at det drives virksomhet med 4 faste ansatte per 14 småbarn 0-3 år

Noen av konsekvensene og utfordringene ved denne driften opplever vi daglig. I løpet av en arbeidsdag er vi ofte underbemannet grunnet blant annet; det skal drives møtevirksomhet, plantid skal gjennomføres, åpningstiden er lengre enn den enkeltes arbeidstid, og høyt sykefravær. Stress og utilstrekkelighet er blitt nærmest normalisert og noe en bare må forvente i dette arbeidet.

Vi vil at bemanningsnormen skal gjelde per avdeling innad i barnehagen og ikke i barnehagen som helhet.

**Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber at Utdanningsforbundet sentralt jobber for en endring i bemanningsnormen, en endring som gjør at normen gjelder for hver avdeling, ikke for barnehagen som en helhet.**

### **Sak 05.17 Minimumsbemanning for barnehager med få barn.**

Sak fremmet av årsmøtet i Utdanningsforbundet Utsira.

Det er for sårbart at det ikke finnes bestemmelser i lov og avtaleverk om en minimums- bemanning for barnehager med få barn. Det enkelte kommunestyre bestemmer selv hvor den nedre grensen skal gå.

I små barnehager med få barn, kan man i dag risikere å vere en ansatt alene på f.eks. 2-3 barn over en lengre periode hver dag. Dette oppleves ikke som forsvarlig sikkerhet verken for den ansatte eller for barna.

Uansett antallet barn i barnehagen bør det minst være to ansatte tilstede sammen med barna i barnehagen. Dette går på sikkerheten til både barn og personal, hensynet til pauseavvikling for personale jvf. §10-9 (1) i arbeidsmiljøloven, samt barnehageloven §26 om grunnbemanning. Er det en person alene med barna i barnehagen vil oppgavene typiske gå på sikkerhet, stell, pass av barn og den pedagogiske virksomheten vil ikke kunne driftes tilfredsstillende. Om noe skulle hende med et barn eller det personalet som er på jobb, vil dette bli altfor sårbart.

### **Forslag til vedtak.**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber sentralstyret om å jobbe for en sentral avtale som sikrer en minimums bemanning på minst 2 ansatte til stede med barna i barnehager med få barn, uansett barnetall.**

### **Sak 05.18 Ressursar til kokk.**

Sak fremja av årsmøtet i Utdanningsforbundet Time.

Dagens barnehage er i stadig utvikling, og det vert forventa meir av både samfunn, brukarar og foreldre. Mat og kosthald har vore og er i stadig endring og dette har også blitt lufta opp i media. I dagens barnehage får barna ofte servert eitt eller fleire måltid som vert laga i barnehagen. Fleire barnehagar får nye halv-industrielle eller industrielle kjøkken.

Mattilsynet seier: «Barnehager som lager og/eller serverer mat er å regne som en næringsmiddelvirksomhet. Det betyr at barnehagen må følge næringsmiddelregelverket og at Mattilsynet har tilsynsmyndighet.. Det er virksomhetens eget ansvar å innrede og drive i henhold til regelverket.. Hvilke hygienekrav det stilles til barnehagen avhenger av hva slags mat som lages og hvor mange barn det serveres til. Dersom det bare lages enkel brødmate og posesupper, er det mindre krav til internkontroll og opplæring av de tilsette enn hvis det er mer omfattende matlaging.»

I 2018 fekk me endeleg ei bemanningsnorm på plass i barnehagar. På kjøkkenet i ein barnehage skal det lagast frukost, lunsj og fruktmåltid. Det skal haldast reint, det skal ryddast og vaskast. Temperaturar skal målast, maten skal behandlast og oppbevarast på rett måte. Det skal lagast alternativ mat til barn som har allergiar og intoleranse.

Det vert i dagens barnehagar brukt mykje ressursar på kjøkkenet. Me meiner at det må sikrast at bemanningsnorma er retta mot det direkte arbeidet med barn og ikkje bli tatt ut til å laga mat og gjera reint på kjøkkenet. Barnehagelærar sin profesjon er retta mot arbeidet med barns utvikling, medan ein kokk sin profesjon er kunnskap om handtering og lagging av mat. I dei barnehagane som har kokk blir dette tatt av grunnbemanninga.

**Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber om at saka vert lagt fram for Utdanningsforbundet sentralt slik at det i den komande fireårsperioden vert forhandla fram at barnehagar som har meir enn 60 barn kan tilsette kokk utan å ta av bemanningsnorma, og at det i mindre barnehagar kan reknast prosentvise stillingar til kokk.**

**Sak 05.19 Barnehagen skal ha gruppestørrelser som samsvarer med primærareal**

Sak fremmet av Utdanningsforbundet Stavanger

I veiledende arealrom for antall kvadratmeter per barn i barnehagen, står det presisert at alle barn under tre år har rett til 5,3 kvm og barn over 3 år skal ha et område på 4 kvm pr barn.

Slik dette praktiseres nå, er det ikke slik at barna har dette arealet på sin avdeling. Kommunene beregner inn toalett/bad, garderober som ikke er egnet til lek og fellesarealer. Fellesområdene er ofte kun disponible noen timer i løpet av en uke.

Vi opplever at det tas inn et høyere antall barn enn det man burde for at barn skal få det arealet vi mener de har krav på i sin hverdag. Avdelingene fylles til randen.

Artikkel 31 i barnekonvensjonen sier at alle barn har rett til lek, fritid og hvile. Vi ønsker å rette fokus mot at barna skal ha reel mulighet for gode lekopplevelser og hvile på egen avdeling. Det må være stort nok areal uten at deler av barnegruppen må gå ut for å kunne oppnå dette. Fellesarealer i en barnehage som deles på mange avdelinger burde inngå som bonusareal.

Ref. Meld. St. 24:

*Små barnegrupper er særlig viktig for de yngste barna og barn med særskilte behov fordi små grupper gir de voksne bedre muligheter til å dekke det enkelte barns behov for omsorg og nærhet. Samtidig gir mindre barnegrupper gode strukturelle rammer for utvikling av gode relasjoner mellom barn og voksne og mellom barn. De fleste internasjonale studier finner en negativ sammenheng mellom antall barn per voksen og barns utvikling, jf. kapittel 3. Lav grunnbemanning gjør at barna får mindre oppmerksomhet, omsorg, respons og stimulering og gjør barna mindre gode på samarbeid seg imellom.*

Dagens veiledende arealnorm for barnehagebygg åpner for at garderobe, fellesrom og kjøkken kan medregnes i barnas leke og oppholdsareal dersom dette reelt brukes til barnas aktiviteter. Slike arealer er ofte uegnet til lek og opphold for barnehagebarn uten at de er knyttet til voksenstyrte aktiviteter. Det bør presiseres tydeligere hvordan slike areal skal utformes for at de kan regnes som leke og oppholdsareal for barnehagebarn.

**Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt om å jobbe for at nasjonal veiledende arealnorm endres slik at det tydeligere presiseres hvilke arealer som defineres ved fastsettelsen av leke og oppholdsarealer og hvordan disse skal utformes for å være egnet til leke og oppholdsareal.**

**Årsmøtet ber Utdanningsforbundet sentralt om å jobbe for at veiledende arealnorm for barnehagebygg må presisere at barn med spesielle behov må ha ekstra areal som er egnet, og at barnehagebygg må dimensjoneres for inkludering av barn med ulike behov.**

## **Sak 05.20 Stedlig ledelse i barnehage**

Sak fremmet av årsmøtet i Utdanningsforbundet Stavanger

Etter omstruktureringen i Stavanger kommune som trådte i kraft fra 01.01.2020 opplever flere barnehager i virksomhetene å ha blitt fratatt stedlig ledelse, samt større avstand mellom ledelse og øvrig personal. Omorganiseringen sitt mål om å styrke overordnet styring og ledelse, og styrke stedlig ledelse og fagmiljø i den enkelte barnehage opplever vi at har motsatt hensikt i våre barnehager. Vi trenger å ha en leder fysisk til stede hver dag som kan ta det daglige ansvaret. Vi har mistet en helhet i hverdagen, og en tydelig ledelse i hvert bygg.

I barnehageloven § 17 første ledd, står det at barnehagen «skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse». Videre fremgår det av andre ledd at barnehagen «skal ha en daglig leder, dvs. en styrer».

Vi arbeider med og for mennesker. Vi trenger å se og prate med hverandre i de daglige møtene for å gjøre en god jobb. I Stavanger er styrerressursen fordelt på virksomhetsleder og avdelingsledere, og flere barnehager er organisert sammen som en virksomhet. For flere virksomheter er det ikke nok samlet styrerressurs til å ha en leder i hver av barnehagene i virksomheten. Dette innebærer at mange barnehager går flere dager i uka uten å ha en leder på huset. Avdelingsleders ansvar er bl.a. arbeidsmiljø, daglig oppfølging og kontakt av den enkelte barnehage, personalansvar, organisering ved fravær, foreldrekontakt og faglig kvalitet og utvikling av personalet. Avdelingsleder har også en veiledende funksjon for det pedagogiske personalet, skal følge opp det pedagogiske arbeidet som blir gjort på hver avdeling og være til støtte og motivasjon for pedagogene. Situasjoner som oppstår i personalet må tas tak i med en gang, og ikke utsettes til neste gang avdelingsleder er på huset.

Dette gjør noe med samholdet og arbeidsmiljøet.

Avdelingsleder har mange oppgaver, og disse skal utføres i 2 barnehager samtidig. Dette er ikke en jobb som kan gjennomføres med to - tre dagers tilstedeværelse hver uke. Å jobbe med kvalitet i barnehagen som en lærende organisasjon må være et kontinuerlig arbeid som pågår i alle ledd i den enkelte barnehage hver eneste dag.

Fylkesmannen har i sin lovlighetsvurdering fra 07.11.2019, vært tydelig på at en slik samordning ikke skal føre til svekkelse av styrerressursen for den enkelte barnehage: «Det kan imidlertid tenkes unntakstilfeller der det kan være behov for at flere barnehager samler sine styrerressurser, for eksempel i et lederteam. Departementet forutsetter at slik samordning ikke fører til reduksjon av styrerressursen for den enkelte barnehage. Det forutsettes videre at det er en hensiktsmessig avstand mellom barnehagene, at styrerteamet skal ha daglig kontakt og oppfølging av hver barnehage og at den forskriftsfestede normen for pedagogisk bemanning overholdes (..)» (kunnskapsdepartementet, 2019-2020)

I forhold til unntakstilfellene som departementet forutsetter opplever vi en reduksjon av styrerressursen. Det er manglede daglig kontakt og oppfølging av hver barnehage som gjør at det må gjøres en ny vurdering av sammenslåingen av barnehagene, særlig med tanke på stedlig ledelse.

### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt om å jobbe ut mot politikerne for å få til en lovendring som sikrer stedlig ledelse hver dag i alle barnehagebygg. Dagens ordning er ikke god nok, så lenge store virksomheter med flere barnehager samlet kan godkjennes som én barnehage. Barnehagen trenger en styrer som er tilgjengelig for hele personalet, som ivaretar alle ansatte og deres arbeidsmiljø.**

### **Sak 05.21 Registrering av dei som underviser utan lærarutdanning.**

Sak fremja av årsmøtet i Utdanningsforbundet Time

Det er eit aukande problem i landet at mange barn får undervisning av ein som ikkje er lærar. Det er vanskeleg å få nøyaktige tal over kor mykje undervisning som skjer utan lærar, derfor ønsker vi eit system der det er lett å få ei oversikt på arbeidsplassen kor mykje av undervisninga som vert gitt av andre enn lærarar.

I dag vert det registrert i GSI og i KOSTRA i oktober. Det kan seie ein del om stoda akkurat då, men vi veit lite om korleis det står til resten av året. Ein sak er dei som vert tilsett i vikariat, som er greitt å få ein oversikt over, ein annan sak er alle dei som underviser i kortare periodar eller er inne og tar vikartimar, dei er det svært vanskeleg å få ein oversikt over.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber om at Utdanningsforbundet sentralt skal arbeide politisk for å få til eit system, der alle undervisningstimar som vert gjennomført utan lærar vert registrert ved kvar skule og gjennomgått kvart halvår med tillitsvald.**

### **Sak 05.22 Større frikjøp til lokallag som har medlemmer i mange ulike tariffområder**

Sak fremmet av årsmøtet i Utdanningsforbundet Strand

I dag får lokallagene frikjøp i prosent ut fra antall medlemmer. I likhet med store lokallag i byene har også noen mindre lokallag, gjerne i mellomstore kommuner, medlemmer både i private barnehager, private skoler, videregående skole, voksenopplæring og PPT. For å kunne ivareta disse medlemmene på en god nok måte ber vi om at frikjøpet beregnes ut fra en kombinasjon av medlemstall og antall virksomheter medlemmene tilhører og ikke kun etter antall medlemmer. Dette bør kunne skje uten at frikjøp som i dag er basert på medlemstall blir redusert.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber Utdanningsforbundet sentralt om at frikjøpsprosenten til lokallagene i Utdanningsforbundet blir regnet ut både etter antall medlemmer og etter antall tariffområder medlemmene befinner seg i.**

### **Sak 05.23 Voksenopplæring**

Fremmet av årsmøte i Utdanningsforbundet Karmøy

Ved skoler som underviser voksne jobber vi etter to ulike lovverk; Integreringsloven og opplæringsloven. Integreringsloven gjelder innvandrere som har rett eller plikt til norskopplæring og/eller de som er i et introduksjonsprogram. Integreringsloven fastsetter nå også kompetansekrav for undervisningspersonell ved voksenopplæringa. Elever som går på grunnskole for voksne følger opplæringsloven og ev også integreringsloven. For undervisningspersonell i grunnskole for voksne gjelder samme krav som i opplæringsloven.

Voksenopplæring (unntatt grunnskoleopplæring for voksne) har tidligere ikke vært regulert under samme regelverk som andre skoler, SFS 2213. Dette har ført til mange kreative løsninger i ulike kommuner. Det finnes eksempler på voksenopplæring som har blitt plassert under teknisk etat.

Et forlik mellom KS og UDF i arbeidsretten høsten 2022 bestemte at SFS 2213 skulle gjelde for lærere som underviser i norsk og samfunnskunnskap etter integreringsloven, og de ble plassert inn med en årsramme tilsvarende «øvrige fag» ved ungdomstrinnet.

At voksenopplæring endelig fikk tydelige rammer og et gjeldende lovverk sees som et positivt skritt på veien mot en mer helhetlig tankegang rundt voksenopplæring som utdanningsinstitusjon.

Flertallet av skoleeiere (rundt 70% på landsbasis) har tidligere praktisert årsrammen for norsk på ungdomstrinnet (606/808) for lærere som underviser etter integreringsloven. Andre skoleeiere har hatt andre løsninger, som høyere årsrammer, lik årsramme for undervisning for lærere ved både grunnskole for voksne og norskavdelinga ved bruk av tidsressurspott, endret lengde på arbeidsåret, ingen kontaktlærerressurs eller ingen stedlig rektor.

For svært mange av de som underviser i norsk etter integreringsloven innebærer forliket en mulig økning i årsrammer for undervisning tilsvarende om lag 2 timer økt undervisningstid per uke. Det kan ikke være riktig at lærere skal undervise to timer mer i uken, uten at dette kompenseres.

#### **Forslag til vedtak**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Karmøy ønsker at Utdanningsforbundet jobber for at lærere som underviser i norsk etter integreringsloven skal ha samme årsramme som norsk for ungdomstrinnet.**

-----

**Fylkesstyret støtter ikke saken, fordi det foreligger en rettskraftig dom som gjelder årsrammen for undervisning etter integreringsloven.**

#### **Sak 05.24 Ynskje om å gå tilbake til staten, vekk frå KS**

Saken er fremja av årsmøtet i Utdanningsforbundet Vindafjord

Korleis kan me koma oss vekk frå KS og tilbake til Staten?

Etter me kom inn i KS synes me ikkje det har vore til vår fordel. Skal me klara å halda på medlemmane og få nye medlemmar i Utdanningsforbundet, må me ha ein part som jobbar for oss, ikkje mot oss. Nå ynskjer me at årsmøte tar tak i dette og ser på moglegheita for å koma tilbake til Staten.

Det er viktig å ha ein part som støttar oss, i staden for å motarbeida oss heile tida. KS gjer ikkje den jobben for oss.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland vil gå tilbake til staten som forhandlingspartner i staden for KS. Det er viktig å ha ein part som støtter oss og ikkje motarbeider oss heile tida. Årsmøtet vil at saka skal gå vidare til Utdanningsforbundet sentralt.**

-----

**Fylkesstyret støtter ikkje saken slik den står.**



## **Sak 05.25 Forsikring ved kritisk sykdom, som en del av grunnforsikringen**

Sak fremmet av årsmøtet i Utdanningsforbundet Sandnes

Ved kritisk sykdom møter man mange utfordringer, også knyttet til økonomi. I Danmark har BUPL, som organiserer pedagoger i barnehage, en forsikring ved kritisk sykdom som en del av grunnforsikringen.

Vi ber om at Utdanningsforbundet forhandler fram en forsikring, knyttet til kritisk sykdom, inn i grunnforsikringen. Forsikringen vil, for eksempel, gi en engangsutbetaling på 2G. Dette vil være med på å lette byrden for medlemmer i Utdanningsforbundet hvis de skulle være så uheldige å bli kritisk syk. <https://pbu.dk/kritisksygdom> <https://www.dlf.org/loen-og-vilkaar/gruppelivsforsikring>

### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber om at Utdanningsforbundet sentralt jobber for å sikre en enda bedre grunnforsikring for sine medlemmer.**

**SAK 06**

## 06. Saker fra fylkeslaget

### 06.01 Behov for nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen i skoleverket

Sentralledet har i 2023 bragt frem spørsmålet om behov for nye tariffpolitiske virkemidler for å stanse mindrelønnsutviklingen til undervisningspersonalet. På bakgrunn av ovennevnte foreslår sentralledet følgende endring til *Vi utdanner Norge 2023 – 2027*, kap. 4.3 Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø (uthevet med understrekning):

*Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. Det må derfor vurderes nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket.*

Endringsforslaget skal tjene som erstatning for dagens formulering: ‘Mindrelønnsutviklingen må derfor stoppes og kompenseres for.’

Fylkesårsmøtet i Rogaland har behov for å klargjøre at det i føringene for arbeidet med nye tariffpolitiske virkemidler må gis garanti for at mindrelønnsutviklingen til lærerne i skolen stoppes og forutsetter videre at arbeidet for nye tariffpolitiske virkemidler ikke må sette andre tariffpolitiske elementer i spill.

#### Forslag til vedtak:

**Fylkesårsmøtet i Rogaland ber landsmøtedelegasjonen å jobbe for en endret tekst i *Vi utdanner Norge 2023 – 2027*, kap. 4.3 Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø til avsnittet:**

*Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. Det må derfor utvikles nye tariffpolitiske virkemidler og en avtalefestet sikringsbestemmelse som stopper mindrelønnsutviklingen til lærerne i skoleverket.*

**Landmøtedelegasjonen bes stille som vilkår at arbeidet for nye tariffpolitiske virkemidler ikke må sette andre tariffpolitiske elementer i spill, så som SFS 2213 med vedlegg eller at bærebjelken i lønnsdannelse til lærerne også i fremtiden skal være sentrale forhandlinger.**

### 06.02 Behov for nye tariffpolitiske virkemidler i arbeidskamp

Streikeretten til lærerne synes å være under angrep etter at regjeringen har grepet inn med tvungen lønnsnemnd i to påfølgende tariffoppgjør, henholdsvis i 2021 og i 2022. Som del av sitt verdigrunnlag forsvaret Utdanningsforbundet streikeretten. Myndighetenes tilbøyelighet til å gripe inn i streikene underbygger skjevheten i de reelle maktforholdene mellom partene i offentlig sektor. Steffen Handal uttaler 17. februar 2023 i forbindelse med behandlingen av lærerstreiken i Rikslønnsnemnda at: – *Slik systemet fungerer nå, er det en evig runddans. Fra rammen anslås, til forhandlinger som i liten grad blir reelle, til en streik som blir stoppet av tvungen lønnsnemnd, til behandling i Rikslønnsnemnda som alltid gir arbeidsgiver medhold. Ringen er sluttet og vi står på stedet hvil.*

Et viktig spørsmål er dermed hvilke kampmidler arbeidstakersiden kan benytte seg lovlig av etter dette i offentlig sektor? Streik som kampmiddel på KS-området forutsetter full plassoppsigelse fra arbeidsforholdet så lenge streiken varer. Dette gjør at streik i utdanningssektoren både blir uforholdsmessig dyrt og, har det vist seg, særlig vanskelig for våre relasjonelle yrker i møte med

myndighetene. Omkostningen med et senere virkningstidspunkt for våre medlemsgrupper på tariffområdet er heller ikke ubetydelig.

Fylkestyret vurderer at det er behov for virkemidler som retter på ubalansen i maktforholdene og som bidrar til en reell ansvarliggjøring av offentlige arbeidsgivere i konfliktsituasjoner. Andre kjente eksempler på virkemidler i arbeidskamp, og som kan vurderes, er delvis plassoppsigelse, rullerende streik og gå sakte-aksjoner.

#### **Forslag til vedtak:**

**Fylkesårsmøtet i Rogaland ber landsmøtedelegasjonen å jobbe for en endret tekst i *Vi utdanner Norge 2023 – 2027* (kap. 4.3 Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø – under avsnittet *Sentral og lokal lønnsdannelse*) og tilføye (med uthevet fet skrift): *Lønn er viktig for å sikre rekruttering til yrket, men lønnsheving skal gjøres gjennom kollektive avtaler og omfatte alle. Det er videre behov for å utvikle nye tariffestede virkemidler for arbeidskamp på KS-området som alternativ til full plassoppsigelse fra arbeidsforholdet.***

### **06.03 Tariffpolitiske endringer for lærere i barnehage**

Personalets kompetanse er den viktigste faktoren for å gi et barnehagetilbud med høy kvalitet. For å rekruttere og beholde lærere i barnehagen må arbeidsgiver betale for denne kompetansen.

Lønnsnivået for lærer i barnehagen er for lavt sammenlignet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå, og det er blant annet behov for å arbeide for å formalisere og bedre uttelling for etter- og videreutdanning. Det er forskjell på dette alt etter hvor i landet man bor, og hvilket tariffområde man hører til. Hvordan kan vi sikre at lønnsnivået til lærer i barnehagen styrkes, og at motivasjonen for å ta etter- og videreutdanning øker?

Vi trenger et lønssystem som sikrer lærere i barnehagen lønnsloft. Vi ønsker et system med sentrale føringer som sikrer uttelling for etter- og videreutdanning. Et system som gjør at man kan ta både 30, 60 og 90, 120 studiepoeng – for så å få uttelling for dette. Vi vil og da sikre og få på plass sentrale føringer som gir barnehagelærer med master lønsmessig kompensasjon.

#### **Forslag til vedtak:**

- 1. Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Rogaland fremme saken for Landsmøtet 2023 med forslag om å jobbe for tariffpolitiske endringer som sikrer lærere i barnehage økt lønnsnivå, og at uttelling for etter- og videreutdanning blir formalisert.**

#### **Årsmøtet foreslår en endring i *Vi utdanner Norge*, kapittel 4.3:**

~~[...] I barnehagen har lønnsutviklingen vært bedre de siste årene, men uttelling for videre- og etterutdanning må styrkes. I barnehagen må lønnsnivået heves, og uttelling for etter- og videreutdanning må formaliseres og styrkes [...]~~

#### 06.04 Behov for tariffpolitiske endring i faglig og administrativt støttesystem

Sentralt debattnotat refererer til «Vi utdanner Norge» kap. 4.3. hvor det står:

«Det er nødvendig med bedre lønsmessig uttelling for stillinger i faglig og administrativt støttesystem, der det ofte blir stilt krav om spisskompetanse ~~og spesialistutdanning~~ (se redaksjonelle endringer i «Vi utdanner Norge»).

Faglig og administrativt støttesystem (FAS) er som kjent en fragmentert medlemsgruppe med ansatte både ulike steder i kommunal-/fylkeskommunal og statlig sektor, og tilknyttet ulike tariffområder. Det vil være for omfattende å omtale tariffpolitiske behov/utfordringer for alle tariffområder og arbeidsteder tilknyttet denne medlemsgruppen i et overordnet dokument. Lønnsdannelse innen FAS kan ofte oppleves som vilkårlig og ikke basert på forutsigbare og etterprøvbare kriterier. Det er bl.a. ikke samsvar mellom avlønning ved ulike PP-kontor. For medlemmer som kommer fra kompetanselønnsystemet i skolen, oppleves det som frustrerende og uforutsigbart at det ikke foreligger kriterier for lønnsdannelse.

Et tillegg i «Vi utdanner Norge» for medlemsgruppen faglig og administrativt støttesystem bør derfor omhandle føringer for lønnsutvikling basert på utdanning, kompetanse og ansiennitet.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland fremmer saken for Landsmøtet 2023 med forslag om et tillegg i VI UTDANNER NORGE, kapittel 4.3, avsnitt om FAS:**

*Det er nødvendig med bedre lønsmessig uttelling for stillinger i faglig og administrativt støttesystem, der det ofte blir stilt krav om spisskompetanse.*

**Utdanningsforbundet skal jobbe for at det utvikles sentrale føringer for lønnsutvikling basert på utdanning, kompetanse og ansiennitet for de ulike arbeidstedene som en finner i denne medlemsgruppen.**

#### 06.05 Vern av lærartittelen i barnehage og skule.

Mange barn, elever og voksne får i dag mykje av opplæringa si av personar utan godkjent lærarutdanning. I både barnehage og skule er det ei utfordring å få tak i nok kvalifiserte lærarar. Til trass for politisk påverknadsarbeid og ulike kampanjar gjennom mange år, er det ein omfattande bruk av personar utan lærarutdanning i pedagogiske stillingar. Det eksisterer eit tydeleg behov for å utvikle nye verkemiddel for å minske talet på personar som ikkje er lærarutdanna i barnehage og skule slik at ein får tydeleggjort kven som kan kalle seg lærar og kven som ikkje kan det.

I 2022 oppfylte 67 % av barnehagane i landet pedagognorma, dvs. at det må søkast dispensasjonar frå kvalifikasjonskravet for 33 % av stillingane for å oppfylle norma. Søkartala til barnehagelærarutdanninga går ned, og færre vel å halde fram som lærar i barnehagen. Vidare er nesten 20 prosent av dei som er tilsette i undervisningsstilling i grunnskule og i vidaregåande opplæring ikkje lærarutdanna i tråd med ein av dei åtte utdanningsvegane inn til læraryrket i skuleverket. Samstundes veit ein at nesten 40 000 personar med lærarutdanning jobbar utanfor utdanningssystemet, og at talet på søkarar til lærarutdanningane går ned.

Vern av lærartittelen gjennom ei autorisasjonsordning vil i så måte vere ein veg å gå for å medverke til at bakdøra inn til pedagogiske stillingar i barnehage og skule ikkje står på vidt gap. Målet må vere å sikre at fleire barn, elever og voksne får opplæringa av lærarutdanna lærarar.

### **Forslag til vedtak**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland fremjar saka for Landsmøtet 2023 med forslag om å jobbe for ei autorisasjonsordning av lærartittelen.**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland støttar forslaget om ei autorisasjonsordning av lærartittelen.**

### **06.06 Lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne**

Barnehage og skole er viktig for barn og elevers hverdag og læring. Dette ble igjen bekreftet ved lærerstreiken i 2022.

*Opplæringslova §§ 1-1 og 1-3 siar blant annet: Opplæringa i skole... skal, i samarbeid og forståing med heimen, opne dører mot verda og framtida...Elevane og lærlingane skal utvikle kunnskap, dugleik og haldningar for å kunne meistre liva sine og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet. Dei skal få utfalde skaparglede, engasjement og utforskartrøng. Elevane og lærlingane skal lære å tenkje kritisk og handle etisk og miljøbevisst. Dei skal ha medansvar og rett til medverknad....Opplæringa skal tilpassast evnene og føresetnadene hjå den enkelte eleven....*

Tilsvarende formuleringer er beskrevet i barnehageloven og Rammeplan for barnehagen, tilpasset denne aldersgruppen.

Det er et stort mandat som er tillagt læreren, hvor den primære oppgaven er å være faglig ansvarlig for det pedagogiske innholdet. I lovverket stilles det krav til pedagogisk utdanning og kompetanse. I hverdagen opplever lærere i barnehage og skole at stadig flere oppgaver blir tillagt dem. Det rapporteres om en stadig økning av vold og trusler både i barnehage og skole. Stadig flere elever har psykiske og sosiale utfordringer, noen med nokså «tung bagasje». En dyktig lærer skal være forberedt på mye og planlegge for ulike scenario, men eksempelvis når et barn eller en elev har uønsket atferd, eller et barn/en elev sliter med psykiske problemer, vil ikke læreren alene ha kapasitet til å ivareta dette barnet/denne eleven uten at det går ut over resten av barna/gruppen/klassen. I tilknytning til barn/elever med ulike utfordringer kan det også bli en del ekstra møtevirksomhet med PPT, BUP, barnevern osv. som reduserer tiden med barn/elever og muligheten til forberedelse av pedagogiske opplegg. Oftest blir det læreren i barnehage og skole som får koordineringsansvaret for det som skjer rundt barnet/eleven, uten at det er avsatt ekstra tid til dette.

Slik føringene er både i gjeldende lovverk og i forslag til ny opplæringslov, skal mest mulig kompetanse vær nær elevene i skolen. Det er derfor positivt at flere kommuner oppfordrer lærere til å ta videreutdanning innen spesialpedagogikk. Å følge opp barn/elever med spesielle behov kan være tidkrevende, og vil kunne gå ut over oppfølgingen av resten av barna/elevene om det ikke settes inn ekstra ressurser.

Læreren har helt klart en viktig rolle i laget rundt barnet/eleven, men denne kan ikke stå alene med ansvaret og gjennomføring av ekstra tiltak som er nødvendig for det enkelte barn/elev. Dette vil både enkeltbarn/elever med utfordringer/spesielle behov, og resten av gruppen/klassen tape på. En må derfor beskrive og sikre en ansvarsavklaring rundt barnet/eleven/læreren, slik at læreren kan utføre det pedagogiske ansvaret som denne er best kvalifisert til.

Helsesykepleier på hver skole, helsetjeneste for barnehagene og sosiallærer også på barnetrinnet bør være en del av «laget rundt». Men disse vil oftest ikke være i barnegruppen/klassen i løpet av dagen

og kunne bistå når det er behov. Det er derfor viktig med andre yrkesgrupper inn i barnehage og skole som kan ivareta tiltak/oppgaver som ikke er del av det pedagogiske mandatet tillagt lærere i barnehage og skole.

PPT har i gjeldende lovverk en viktig rolle i «laget rundt» noe som forsterkes/tydeliggjøres enda mer i forslag til ny opplæringslov. Utdanningsforbundets undersøkelse som ble lagt fram høsten 2022, viser at PP-tjenesten ikke har kapasitet til å ivareta oppgavene innenfor gjeldende lovverk og enda mindre hvis forslagene i ny opplæringslov blir vedtatt, samtidig som Statped sitt ansvar begrenses og mer ansvar tilfaller kommunene.

I forbindelse med lærerstreiken i 2022, ble det tydeliggjort at BUP og andre instanser ikke hadde kapasitet til å ivareta barn/elever med ulike vansker mens skoler var stengt.

#### **Forslag til vedtak:**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland fremmer saken for Landsmøtet 2023.**

**Fylkesårsmøtet ber Utdanningsforbundet jobbe for at det beskrives og lovfestes en ansvarsavklaring for «laget rundt» barnet/eleven/læreren. Denne må beskrive hvilke tjenester og ressurser som skal være til stede i/nær barnehage og skole, slik at læreren kan utføre det pedagogiske ansvaret som denne er best kvalifisert til.**

**Fylkesårsmøte foreslår også en tilføyelse i VI UTDANNER NORGE under avsnittet «Et lag rundt barn, unge og voksne i utdanning»: *Det er behov for et godt lag rundt barn...utgjør dette laget. For at laget rundt skal fungere, må det beskrives og lovfestes en ansvarsavklaring som beskriver hvilke tjenester og ressurser som skal være til stede i/nær barnehage og skole, slik at læreren kan utføre det pedagogiske ansvaret som denne er best kvalifisert til.***

#### **06.07 Seniortiltak i barnehagen**

Å være senior i barnehagen har frem til nå vært en sjeldenhet. Nå nærmer flere barnehagelærere seg pensjonsalderen, og det viser seg at mange av dem står ikke i full stilling frem til pensjonsalder. Vi trenger at disse barnehagelærerne sin erfaring og kompetanse blir værende blant barn og personal i barnehagen. Sentralt avtalte seniortiltak vil legge til rette for at flere barnehagelærere får mulighet til å stå lenger i sitt yrke, og at det blir like muligheter i barnehagene.

Fafo-rapporten *Bransjespesifikk seniorpolitikk. Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger*, har som formål å vurdere og foreslå arbeidsplass-strategier som kan bidra til at flere kan forlenge sin yrkeskarriere. Den sier blant annet:

*Felles for de fleste som slutter i barnehagejobben, er at frafallet relateres til helseproblemer og slitenhet, belastende arbeid og stress, som igjen relateres til en svært krevende fysisk og psykisk jobb, høye emosjonelle krav, lav bemanning og støy.*

*Arbeidsmiljøarbeid for å forhindre helseplager, særlig muskel- og skjelettlidelser som er hovedårsaken til tidlig avgang blant seniorer, er derfor viktig for å øke eldre sin yrkesdeltakelse.*

Rogaland, og flere fylker, mangler barnehagelærere, og det er viktig å finne muligheter for å beholde de barnehagelærerne vi har i barnehagen så lenge som mulig. Barnehagene trenger den kompetansen de besitter, og de erfaringene de har gjort seg gjennom arbeidslivet. Målet med seniortiltak og en sentral senioravtale må være å legge rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge så mulig.

### **Forslag til vedtak:**

**Utvalg barnehage ber Utdanningsforbundet jobbe for en sentralt avtalt senioravtale som øker muligheten for barnehagelærerne å stå lenger i arbeid. Seniortiltak for barnehagelærerne i barnehagen bør starte ved fylte 60 år.**

## **06.08 Ledelsesressurs, assisterende styrer**

Barnehageloven § 24 stiller krav til at barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse. Det er store forskjeller i organisering av og størrelse på ledelsesressurs i barnehagene, og vi ser et behov for sentrale felles føringer for de ulike barnehagene vi har. Dette kan eksemplifiseres med:

- Arbeidstidsavtalen, SFS 2201, for barnehager i KS, sier: *“I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver. I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.”*
- Hovedtariffavtalen for PBL sier: *Ved fastsettelse av tid til ledelse skal det som hovedregel avsettes 35 % styrerstilling pr avdeling.*

Hva er en stor barnehage? Hva er en avdeling? Når bør det opprettes stilling som assisterende styrer? Disse spørsmålene finnes det ikke sentrale føringer på, og det blir praktisert svært ulikt i barnehagene. Ledelsesressursen bør sees opp imot årsverk, og ikke en diffus måleenhet som «stor» barnehage eller «pr. avdeling». Vi ønsker et tydelig sentralt avtaleverk som viser konkret hva som kan utløse økt ledelsesressurs.

### **Forslag til vedtak:**

**Utvalg Barnehage ber Utdanningsforbundet jobbe for et sentralt avtaleverk som tydeliggjør når det skal settes inn assisterende styrer i barnehagene, og hvilken størrelse denne ressursen skal ha i forhold til antall årsverk.**

## **06.09 Rett og plikt til tillitsvalgtopplæring må tydeliggjøres**

Hovedavtalen gir den tillitsvalgte rett til opplæring, og arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for at opplæringen kan skje. *Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring. ....Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen (Hovedavtalen i KS, del B, §3-6). Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at slik opplæring skal kunne gjennomføres, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med arbeidsgiver om dette. (Veileder til hovedavtalen)*

Likevel opplever en utfordringer med å få tillitsvalgte inn på opplæring. Det kan synes som om det ikke er tilstrekkelig kunnskap om hovedavtalen og hva den innebærer på den enkelte arbeidsplass. Det gjelder både leder og tillitsvalgte.

Når en står i en travel og utfordrende hverdag kan det oppleves som viktigere å bidra på arbeidsplassen og at ansvaret en har som lærer er viktigere enn tillitsvalgtopplæring. Fortsatt råder



holdningen flere steder at det er viktigere med nok armer og bein enn opplæring og kompetanse. Stort sykefravær, vikarmangel og presserende arbeidsoppgaver kan være stikkord her. Det er også kulturforskjeller mellom ulike medlemsgrupper. Spesielt i barnehagesektoren ser en store utfordringer med å samle tillitsvalgte til nødvendig opplæring.

Mange steder opplever en at en ikke skiller rettighetene etter §3-6 som omhandler tillitsvalgtopplæring, og §3-5 som gir rett til permisjon for deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger, deltakelse i styrende organ og permisjon uten lønn for å overta et tillitsverv i organisasjonen. *Permisjon til slik opplæring gis uavhengig av eventuelle andre permisjonsrettigheter, eksempelvis etter hovedavtalen del B §§ 3-4 og 3-5. (Veileder til hovedavtalen, om §3-6)*

Det blir viktig at de tillitsvalgte blir bevisstgjort på behovet for og retten til opplæring, slik at de kan skjøtte sitt verv best mulig. Videre må det gjennomføres felles skolering for ledere og tillitsvalgte om rettighetene beskrevet i hovedavtalen og veilederen. *Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. (Veileder til hovedavtalen)*

#### **Forslag til vedtak:**

**Fylkesårsmøtet ber Utdanningsforbundet jobbe for at våre tillitsvalgte er bevisst behovet for og retten til nødvendig tillitsvalgtopplæring, og at det gjennomføres felles skolering for tillitsvalgte og ledere i hovedavtalen både lokalt og på fylkesnivå. Krav om fellesskolering må tydeliggjøres ytterligere når ny hovedavtale skal forhandles høsten 2023. Saken innarbeides i handlingsplaner og sendes forhandlingsavdelingen sentralt.**

#### **06.10 Manglende ytringsklima for ledere**

Grunnlovens § 100 sier følgende:

«Ytringsfriдом skal det vere....

Alle har rett til å ytre seg frimodig om statsstyringa og kva anna emne som helst. Det kan berre setjast slike klårt definerte grenser for denne retten der særleg tungtvegande omsyn gjer det forsvarleg halde opp imot grunngjevingane for ytringsfridommen.

Førehandssensur og andre førebyggjande åtgjerder kan ikkje nyttast om det ikkje trengst for å verne born og unge mot skadeleg påverknad frå levande bilete. ...»

Men stemmer Grunnloven med hvordan stat og kommune forholder seg til ytringsfriheten?

Kommuner og fylkeskommuner gir uttrykk for at de støtter ytringsfriheten. Likevel ser vi sjelden at ledere i skole og barnehage uttrykker seg i media om situasjonen i sektoren. Det kan ha flere mulige utenforliggende forklaringer, eksempelvis stort arbeidspress, omdømme, konkurranse mellom ulike aktører.

Men dette kan ikke forklare alt. Mye står nok på manglende ytringsklima og manglende forståelse for retten til ytringsfrihet. Følgende eksempler kan gis:

- Ledere i skole og barnehage må spørre kommunaldirektøren om tillatelse før de får invitere politikere på besøk.
- I lederkontraktene sies det at de skal uttale seg lojalt og troverdig til kommunens politiske og administrative prioriteringer og vedtak.

- Hvis de skal uttale seg i media, må de kontakte og gi beskjed til nærmeste leder i forkant.
- Vi hører om ledere som har fått «tilsnakk», fordi de har deltatt i politiske debatter som representanter for «ledere i sektoren».
- Ledere har fått pålagt taushetsplikt av kommunedirektører i barnehage-/skolestruktursaker.
- Ledere som blir bedt om å ta bort «liker» på et Facebook-innlegg i et lokalpolitisk betent tema.

For å få et godt ytringsklima, og ikke minst få belyst sakene best mulig, er det viktig at ledere i barnehage og skole også deltar i den offentlige debatten.

#### **Forslag til vedtak:**

**Utdanningsforbundet Rogaland skal jobbe aktivt for at ytringsfriheten blant våre ledermedlemmer settes på dagsorden, gjennom skolering og medieoppslag. Dette er en sak vi mener hele organisasjonen bør jobbe med. Saken løftes derfor inn til sentralt lederråd og sendes videre til Landsmøtet.**

### **06.11 Opprettelse av råd for voksenopplæring**

«Voksenopplæring» (VO) er en samlebetegnelse på opplæring som er særskilt rettet mot elever fra 16 år og oppover, og skal sikte mot personlig utvikling, kvalifisering for arbeidslivet eller kvalifisering for videre skolegang.

Hvor mange medlemmer vi har innenfor voksenopplæringsfeltet er umulig å fastslå. Det offisielle voksenopplærings-medlemstallet viser ca. 3.500, sannsynligvis med store feilmarginer siden vi har et medlemsregistreringssystem som ikke tar opp i seg at det enkelte medlemmet kan ha tilhørighet til ulike medlemsgrupper, ulike arbeidsstedgrupper og kan undervise ulike elevkategorier.

Det er behov for økt kompetanse omkring voksenopplæring, og økt behov for å samordne arbeidet med voksenopplæring innenfor Utdanningsforbundet. Det ble for siste halvdel av nåværende landsmøteperiode opprettet et nasjonalt nettverk for voksenopplæring (høsten 2021), som skal evalueres høsten 2023. Evalueringsrapporten skal deretter behandles i sentralstyret.

Ved å opprette et råd etter samme modell som for ledermedlemmer vil man på en langt bedre måte kunne ivareta medlemmene som jobber med voksenopplæring.

#### **Forslag til vedtak**

**Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland ber om at landmøtedelegasjonen fremmer sak på landsmøte om at det opprettes råd, etter samme modell som for ledermedlemmer, for voksenopplæring på nasjonalt og fylkesnivå.**

## 06.12 Seniortiltak i skole

Det er økende behov for arbeidskraft i Norge. Lave fødselstall og økt levealder gjør at forholdet mellom yrkesaktive og alderspensjonister endres. Mangel på arbeidskraft er stor i alle land, slik at vi heller ikke kan basere oss på arbeidsinnvandring. Et regjeringsnedsatt utvalg har derfor i NOU2021:2 skissert noen løsninger for å øke sysselsettingen.

Blant disse er det en forventning til alle arbeidsgivere om tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen, innbefattet seniortiltak for de over 60

Ved innføringen av pensjonsreformen poengterte også UNIO- leder Ragnhild Lied behov for å gjeninnføre seniortiltak ala de som gradvis har forsvunnet i offentlig sektor de senere år.

Vi ser for oss en todelt ordning med sentralt avtalte tiltak, men også lokal tilrettelegging tilpasset den enkelte senior, eksempelvis; økt livsfaseressurs øremerket seniorer, ekstra ferieuke, utvidet tid til kontaktlæreropp-gaven eller at kontaktlærerressursen beholdes som et personlig tillegg, mens kontaktlæreropp-gavene byttes ut med fadderopp-gaver eller lignende.

Slik den økonomisk situasjon er i offentlig sektor er det trolig behov for sentrale føringer og finansiering for å muliggjøre lokal tilrettelegging.

### Forslag til vedtak:

Vi ber Utdanningsforbundet sette i gang en prosess for å:

- Kartlegge og forberede hva som må til for at lærere skal stå lenger i yrket
- Forhandle fram sentrale seniortiltak
- Stille en forventning til KS om å motivere og stille krav om arbeidsmiljøtiltak, tilrettelegging og oppfølging i deres medlemsbedrifter
- Sikre at seniorressursen i SFS 2213 ikke utelukker, men kommer i tillegg til, kommunale seniortiltak som bør gjelde alle ansatte.

## Sak 06.13 Pensjonistenes plass i Utdanningsforbundet

På Landsmøtet i 2019 ble det gjort følgende vedtak i saken:

*«Pensjonistene i Utdanningsforbundet er en voksende gruppe. Utdanningsforbundet vil evaluere gjeldende ordning med pensjonistråd på alle tre organisasjonsnivå samt den generelle valgbarheten, for å skaffe grunnlag for å utvikle og sikre pensjonistmedlemmenes representasjon i organisasjonen.»*

Bakgrunn for å fremme denne saken for fylkesårsmøtet er for det første rapport 3/2022, Kartlegging av pensjonistrepresentasjon og pensjonistenes generelle valgbarhet i Utdanningsforbundet.

Kartleggingen ble sendt ut som start på behandlingen av vedtaket i Vi utdanner Norge.

Etter sammenfatning av kartleggingen i 2022, gjort i seksjon for organisasjonsbygging, er resultatet presentert både i sentralt pensjonistutvalg og for ledere av pensjonistråd i fylkene høsten 2022.

Etter ulike innspill har organisasjonsbygging og sekretariatet utarbeidet det som nå heter Notat om pensjonistenes representasjon og generelle valgbarhet i Utdanningsforbundet. Januar 2023.

Notatet har tatt inn ulike innspill og avslutningsvis presentert i sentralstyret.

Pensjonistrådet her i Rogaland har drøftet saken og i møtet 16. februar 2023. Pensjonistrådet foreslår følgende endringer/tilføyelser i Utdanningsforbundet vedtekter:

- Bytte ut **kan** med **skal**.

**Dette gjelder følgende paragrafer i vedtektene**

§ 52.3 Fylkesstyret *kan* oppnevne et råd for pensjonistmedlemmer innenfor fylkeslaget. Oppnevningen skal skje etter forslag fra pensjonistråd eller lokallagsstyrer. Et fylkesstyremedlem oppnevnes som kontakt for pensjonistene i fylket.

§ 66.2 Lokallagsstyret *kan* oppnevne et råd for pensjonistmedlemmer innenfor lokal laget. Oppnevningen bør skje i samråd med pensjonister innenfor lokallaget. Det skal oppnevnes et styremedlem i lokal laget som er ansvarlig for pensjonist arbeidet.

I denne paragrafen med tilføyelse «der dette er mulig» alternativt beskrivelse i en fotnote

- Uklarheter om vara for leder i sentralt pensjonistrådet har plass i SST, har vært diskutert. Det må avklares at dersom leder har forfall kan nestleder eller en annen i rådet møte på vegne av leder

§ 33.3 Fast møtende varamedlemmer av sentral styret innkalles med tale- og forslagsrett. I tillegg innkalles leder av student organisasjonen og leder av sentralt pensjonistråd med tale- og forslagsrett. Sentralstyret kan innvilge møte- og talerett til andre i tilfeller der det er ønskelig å styrke styrets kompetanse på et område. Sentralstyret kan innby andre somobservatører

**Forslag til tilføyelse**

Vara for leder i studentorganisasjonen og sentralt pensjonistråd kan møte ved forfall fra fast representant fra studentorganisasjonen og sentralt pensjonistråd.

Innstilling fra fylkesstyret i sak 35/23:

Fylkesstyret støtter pkt. 1 og 2 i forslaget fra pensjonistrådet. Saken fremmes for fylkesårsmøtet

**Forslag til vedtak**

**Fylkesårsmøtet støtter begge punktene til endringer i vedtektene og ber landsmøtedelegasjon om å ta saken videre.**

SAK 07

## **07. Valg**

### **07.01 Valg av alternativer innenfor vedtektene**

#### **Sak 07.01.01 Valg av en eller to nestledere**

Rollen som leder i fylkeslaget innebærer i perioder en svært hektisk og krevende arbeidssituasjon, herunder i perioder også mye reisevirksomhet.

Leder skal ivareta et vidt spekter av politiske oppgaver; jobbe internt i organisasjonen og fremme vår politikk utad i media.

I tillegg kommer administrative og praktiske oppgaver på kontoret. Det er avgjørende at fylkesleder har nære medarbeidere for å drøfte aktuelle saker, og for å kunne delegere oppgaver av politisk og administrativ art.

Kan en endring av lederstrukturen i fylkeslaget være med på å forbedre våre muligheter for politisk påvirkning og gjennomslagskraft i saker som er viktige for våre medlemmer?

Medlemstallet i fylkeslaget har over år vært jevnt økende, med en stigning på 350-450 pr. år. 15.100 er medlemstallet pr. 1. november 2022.

8 av fylkeslagene har en nestleder pr. i dag. Dette gjelder Agder, Innlandet, Møre og Romsdal, Nordland, Rogaland, Trøndelag, Vestfold og Telemark og Vestland.

Viken, Troms og Finnmark i tillegg til Oslo har to nestledere. Som kjent er det vedtatt at Viken og Troms og Finnmark går tilbake til tidligere fylkesstruktur.

Foreløpig vet vi ingenting om noen av de oppdelte fylkeslagene vil fortsette med to nestledere.

Med andre ord har de fleste fylkeslagene i Utdanningsforbundet én nestleder.

Flere store fylkeslag, som Vestland og Trøndelag, har gitt valgkomiteen beskjed om å ha to innstillinger, med en eller to nestledere.

#### Hva kan være fordeler og ulemper med to nestledere?

- Ledergruppen kan få en større bredde ved at årsmøtet har mulighet til å rekruttere ledelsen fra flere medlemsgrupper.
- Ved å ha to nestledere, og finne en god og tjenlig arbeidsfordeling, er det mulig å se for seg at fylkeslaget samlet får bedre muligheter til politisk påvirkning og tettere kontakt med våre tillitsvalgte ute i lokallagene og på arbeidsplassene.
- Det er viktig for en fylkesleder å ha folk tett på for å bistå i det politiske arbeidet, og avlaste leder i de daglige oppgavene på fylkeskontoret.
- En mulig ulempe ved å gå over til to nestledere kan være å finne en god arbeidsfordeling, til beste for fylkeskontoret og tillitsvalgte i lokallagene og på arbeidsplassene.

- Det kan være en utfordring å finne en god dynamikk på fylkeskontoret; hvordan skal ledelsen samarbeide med kontaktpersonene, andre organisasjonstillitsvalgte og fylkes-hovedtillitsvalgte?
- Noen vil være bekymret for en endring av «tyngdepunktet» på fylkeskontoret, med flere personer i ledelsen.

#### Hva kan være fordeler og ulemper med en nestleder?

- Fylkeslaget har lang tradisjon for dagens lederstruktur, en fylkesleder og en nestleder.
- Rollen til lederne er innarbeidet over mange år, og de øvrige tillitsvalgte på fylkeskontoret kjenner strukturen godt.
- Det samme gjelder våre tillitsvalgte ute i lokallagene. Fylkesleder er den som fronter saker overfor lokallagene og utad mot politikere, media og opinion.
- Nestleder har vanligvis en mer tilbaketrukket rolle, som tilrettelegger administrativt og politisk. Dette er forutsigbart for mange av dem som forholder seg til ledelsen.
- Ulempen kan være at fylkesleder til tider, med kun en nestleder, kan savne en større bredde i ledelsen. Det kan være avgjørende å ha flere å spille på – ikke minst i politiske utspill og saker man jobber med.

#### Hvilke økonomiske konsekvenser vil det få å gå fra en til to nestledere?

Hvis vi legger til grunn at nytt fylkestyre går inn for å videreføre dagens frikjøp av *organisasjonstillitsvalgte* på fylkeskontoret; med 8 fullt frikjøpte i tillegg til et mindre frikjøp for tillitsvalgte fra FAS og UH, vil budsjettet for frikjøp være omtrent det samme for kommende som inneværende periode.

Nestledere har et noe høyere G-tillegg enn øvrige frikjøpte på fylkeskontoret, anslagsvis utgjør dette 40.000 kr/år.

Hvis fylkesårsmøtet går inn for to nestledere, vil det være naturlig at begge nestlederne også ivaretar oppgaver knyttet til den medlemsgruppen de kommer fra – i en kombinasjon med nestleder- oppgaver

Etter diskusjon i fylkestyret, ble det gjennomført votering i saken over hvilken innstilling fylkestyret skulle gi fylkesårsmøte.

Fylkestyret hadde to alternativer:

- Fylkestyret gir fylkesårsmøtet anbefalingen å velge 1 nestleder for perioden 2023-2027. Forslaget fikk 7 stemmer.
- Fylkestyret gir fylkesårsmøtet anbefalingen å velge 2 nestledere for perioden 2023-2027. Forslaget fikk 6 stemmer.

#### **Fylkestyrets innstilling:**

**Fylkestyret anbefaler for fylkesårsmøte at man fortsetter med nåværende ordning, en (1) nestleder.**

## **07.01.02 Fylkesstyrets størrelse**

Utdrag fra vedtektenes §47.2:

«Fylkesstyret har inntil 15 medlemmer. Dette tallet omfatter leder, en eller to nestleder, og det antall styremedlemmer årsmøtet bestemmer.»

Utdanningsforbundet Rogaland har i inneværende valgperiode 13 medlemmer i fylkesstyret. Slik har det vært siden 2002, da organisasjonen ble opprettet.

Et fylkesstyre med til sammen 15 medlemmer vil gi større muligheter for at flere medlemsgrupper blir representert. Noe som vedtektenes § 15.2.2 oppfordrer fylkesstyret til å ha.

Medlemsgruppen Universitet og høyskole har eksempelvis ikke hatt en fast plass i fylkesstyret til nå, noe representanter fra denne medlemsgruppen har hatt et klart ønske om. Vi har også tro på at et fylkesstyre med flere medlemmer kan gi en bedre geografisk spredning. Det er viktig at styremedlemmene rekrutteres fra flest mulig deler av Rogaland og at både små, mellomstore og store lokallag er representert i fylkesstyret. Generelt vil et fylkesstyre med flere medlemmer naturlig nok kunne få flere stemmer inn i fylkesstyrets arbeid.

Fylkesstyret anbefaler årsmøtet at fylkesstyret i perioden 2023 – 2027 består av 15 faste medlemmer og minimum 12 varamedlemmer.

### **Fylkesstyrets innstilling:**

**Fylkesstyret i perioden 2023 – 2027 består av 15 faste medlemmer og minimum 12 varamedlemmer.**

## **07.02 Valg av leder**

Valgkomiteens innstilling:

Elin Djuve – medlemsgruppe grunnskole, Sandnes lokallag.

## **07.03 Valg av nestleder**

Valgkomiteens innstilling:

Karin Elisabeth Kaald Wathne medlemsgruppe barnehage, Strand lokallag.

## **07.04 Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalen innenfor virksomheter på fylkesnivå**

### **07.04.01 Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 1**

Valgkomiteens innstilling:

Åshild Knutzen, Time lokallag.



#### **07.04.02 Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 2**

Valgkomiteens innstilling:

Anita Grøtte Edland, Stavanger lokallag.

#### **07.04.03 Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 3**

Valgkomiteens innstilling:

Bjørn Thore Brown, Stavanger lokallag.

#### **07.04.04 Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 4**

Valgkomiteens innstilling:

Ståle Roar Leitrø, Stavanger lokallag.

#### **07.04.05 Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 5**

Valgkomiteens innstilling:

Vibeke Loe Dyrnes, Stavanger lokallag.

#### **07.04.06 Valg av tillitsvalgt etter hovedavtalen 6**

Valgkomiteens innstilling:

Petter Salvesen, Sandnes lokallag.

### **07.05 Valg av fylkesstyret**

#### **07.05.01 Valg av kontaktperson barnehage**

Valgkomiteens innstilling:

Kari Holmøy, Stavanger lokallag.

#### **07.05.02 Valg av kontaktperson faglig og administrativt støttesystem**

Valgkomiteens innstilling:

Jon Eirik Næsheim, Stavanger lokallag.

#### **07.05.03 Valg av kontaktperson grunnskole**

Valgkomiteens innstilling:

Hogne Wathne Helgesen, Sandnes lokallag.

#### **07.05.04 Valg av kontaktperson videregående opplæring**

Valgkomiteens innstilling:

Margareth Vatne Rønningsen, Sandnes lokallag.

#### **07.05.05 Valg av kontaktperson universitet og høyskole**

Valgkomiteens innstilling:

Kitty Marie Garborg, Stavanger lokallag.

#### **07.05.06 Valg av lederrepresentant**

Valgkomiteens innstilling:

Espen van der Hoeven, Sandnes lokallag.

#### **07.05.07 Valg av organisasjonstillitsvalgt barnehage**

Valgkomiteens innstilling:

Elisabeth Eikeland, Time lokallag.

#### **07.05.08 Valg av organisasjonstillitvalgte grunnskole**

Valgkomiteens innstilling:

Silje Taraldsøy, Haugesund lokallag.

Rebekka Østebrøt, Eigersund lokallag.

#### **07.05.09 Valg av tillitsvalgte etter hovedavtalen med fulle rettigheter i fylkesstyret**

Valgkomiteens innstilling:

Åshild Knutzen, Time lokallag.

#### **07.05.10 Valg av øvrige fylkesstyremedlemmer**

Valgkomiteens innstilling:

Jan-Hallvard Førde, medlemsgruppe grunnskole, Gjesdal lokallag.

Siri Skjæveland Mæland, medlemsgruppe barnehage, Sola lokallag.

Lise Renate Tistel, medlemsgruppe barnehage, Suldal lokallag.

#### **07.06 Valg av varamedlemmer til fylkesstyret**

Valgkomiteens innstilling i prioritert rekkefølge:

<b>Nr.</b>	<b>Navn</b>	<b>Medlemsgruppe</b>	<b>Lokallag</b>
1	Irene Lambrigtsen Salthe	Grunnskole (leder)	Stavanger
2	Julie Faldt Faurholt	Barnehage	Utsira
3	Linn Lucas	Grunnskole (VO)	Time
4	Stian Sørskår Heimtun	Grunnskole	Karmøy
5	Hanne Svendsen	FAS	Stavanger
6	Vibeke Loe Dyrnes	Vgo	Stavanger
7	Jofrid Nøkling Djup	Barnehage	Sola

8	Sebastian Nordvall	Grunnskole (leder)	Klepp
9	Signe Norbotten	Grunnskole	Haugesund
10	Sara Sanne Opdahl	Grunnskole	Sola
11	Silje Thune Eklund	Grunnskole	Sandnes
12	Sveinung Fjelde	Grunnskole (leder)	Strand
13	Elisabeth Fagerheim Moen	Grunnskole	Tysvær
14	Anne Berit K Mølstrevold	Barnehage	Sandnes
15	Maren Songe-Møller	Grunnskole	Stavanger
16	Borghild Smedsrud	Grunnskole	Haugesund
17	Astrid Løvås Pundsnes	FAS	Stavanger
18	Ane Rebekka Solberg	Grunnskole (VO)	Stavanger
19	Petter Salvesen	Vgo	Sandnes

### 07.07 Valg av 14 landsmøtedelegater

Valgkomiteens innstilling:

Verv	Navn	Medlemsgruppe	Lokallag
Leder	Elin Djuve	Grunnskole	Sandnes
Nestleder	Karin Elisabeth Kaald Wathne	Barnehage	Strand
Styremedlem	Hogne Wathne Helgesen	Grunnskole	Sandnes
Kontaktperson grunnskole			
Styremedlem	Kari Holmøy	Barnehage	Stavanger
Kontaktperson barnehage			
Styremedlem	Margareth Vatne Rønningsen	Vgo	Sandnes
Kontaktperson vgo			
Styremedlem	Kitty Marie Garborg	UH	Stavanger
Kontaktperson UH			
Styremedlem	Jon Eirik Næsheim	FAS	Stavanger
Kontaktperson FAS			
Lederrepresentant	Espen van der Hoeven	Grunnskole	Sandnes
Lokallagsleder	Sara Sanne Opdahl	Grunnskole	Sola
Lokallagsleder	Signe Norbotten	Grunnskole	Haugesund
Styremedlem med frikjøp	Elisabeth Eikeland	Barnehage	Time
HTV	Silje Taraldsøy	Grunnskole	Haugesund
HTV fylkeskommunen	Åshild Knutzen	Vgo	Time
Lokallagsleder	Truls Hagland	Grunnskole	Stavanger

### 07.08 Valg av varadelegater til landsmøte

Valgkomiteens innstilling i prioritert rekkefølge:

	Navn	Medlemsgruppe	Lokallag
1	Lise Renate Tistel	Barnehage	Suldal
2	Anita Grøtte Edland	Vgo	Stavanger
3	Sebastian Nordvall	Grunnskole (leder)	Klepp
4	Hanne Svendsen	FAS	Stavanger
5	Siri Skjæveland Mæland	Barnehage	Sola
6	Bjørn Thore Brown	Vgo	Stavanger

7	Jan-Hallvard Førde	Grunnskole	Gjesdal
8	Ståle Roar Leirtrø	Vgo	Stavanger
9	Marianne Solgård	Barnehage	Sandnes
10	Stian Heimtun	Grunnskole	Karmøy
11	Rebekka Østebrøt	Grunnskole	Eigersund
12	Vibeke Loe Dyrnes	Vgo	Stavanger
13	Sveinung Fjelde	Grunnskole (leder)	Strand
14	Julie Faldt Faurholt	Barnehage	Utsira

## 07.09 Valg av valgkomite

Fylkesstyrets innstilling:

Navn	Medlemsgruppe	Lokallag
Truls Hagland	GSK	Stavanger
Hans Fredrik Hansen	GSK	Sandnes
Björg Sætren Hauge	GSK	Gjesdal
Una Bjørnseth Haugen	FAS	Stavanger
Louise Margrethe Kvitvang	FAS	Haugesund
Gro Lokøy	VGO	Sola
Grethe Lunde	VGO	Haugesund
Wenche Pedersen	BHG	Sandnes
Sigrid Sandemose	UH	Stavanger
Asbjørn Sevland	BHG	Karmøy
Stian Stenberg	GSK	Lund
Gunn Reidun Tednes-Aaserød	GSK (L)	Stavanger
Marit Helen Vardøy	GSK	Time

## 07.10 Valg av varamedlemmer til valgkomiteen

Fylkesstyrets innstilling:

Nr	Navn	Medlemsgruppe	Lokallag
1	Sara Sanne Opdahl	GSK	Sola
2	Tone Meling Bugge	VGO	Stavanger
3	Stian Heimtun	GSK	Karmøy
4	Susanne Christin Ueland	BHG	Hå
5	Sebastian Nordvall,	GSK (L)	Klepp
6	Bjørn Tore Birkeland	GSK	Bjerkreim
7	Ann Iren Amundsen	GSK (L)	Klepp
8	Hanne Svendsen	FAS	Stavanger
9	Sveinung Fjelde	GSK (L)	Strand
10	Karen Elise Gilje Fossen	GSK	Hå

11	Inga Kjersti Birkedal	UH	Stavanger
12	Kari Kallevik.	FAS	Stavanger
13	Astrid Løvås Pundsnes	FAS	Stavanger

**SAK 08**

**08. Forslag og nominasjoner til sentrale verv.**

Navn	Fylkeslag	Medlemsgruppe	Verv
Steffen Handal	Oslo	GSK	Leder
Hege Valås	Trøndelag	BHG	Nestleder
Terje Skuvelstad	Viken	VGO	Nestleder
Thom Jambak	Viken	VGO	Medlem
Inger Grødem Haraldsen	Rogaland	BHG	Medlem
Siri Skjæveland Lode	Rogaland	GSK	Medlem
Geir Røssvoll	Trøndelag	GSK	Medlem
Marit Himle Pedersen	Vestland	GSK	Medlem
Terje Vilno	Oslo	GSK	Medlem
Kitty Garborg	Rogaland	UH	Medlem
Ida Næss Hjetland	Oslo	FAS	Medlem
Bente Haug	Nordland	GSK/VO	Medlem
Ann Mari Milo Lorentzen	Troms/Finnmark	BHG	Medlem
Signe Norbotten	Rogaland	GSK	Meldem
Anita Holm Cirotzki	Vestland	BHG	Medlem
Toril Beitdokken	Innlandet	GSK/L	Medlem
Eskil Dahl Rotherud	Viken	GSK/L	Medlem



Forslag til representanter med personlige vararepresentanter til representantskapet

Navn representantskapet
Hogne W Helgesen
Elisabeth Eikeland
Kari Holmøy
Kitty Garborg
Jon Eirik Næsheim
Bjørn Brown
Åshild Knutzen

Forslag til kandidater til kontrollkomite

Navn
Gunn Reidun Tednes-Aaserød
Gunnar Opstad

Forslag til kandidater til valgkomite

Medlem	Vara
Jon Eirik Næsheim	Gunn Reidun Tednes-Aaserød

**Forslag til vedtak:**

**Forslag til kandidater - sentrale verv, godkjennes.**

**SAK 09**

## **09. Resolusjoner**

### **Sak 09.01 Auka kompetanse og bemanning i barnehagen.**

Fremja av årsmøtet i Utdanningsforbundet Bjerkreim.

Regjeringas mål om 60 % barnehagelærarar og 25 % fagarbeidarar, er ei bevisst satsing for ytterlegare kvalitetsauking på arbeidet som blir utført i barnehagane i landet. Forsking viser at kvalitetshøge barnehagar har stor betydning for barns utvikling, og då spesielt for barn frå ressursvake og/eller minoritetsspråklege familiar. Auka kompetanse og innsats for barn i ung alder er samfunnsøkonomisk berekraftig, sidan det er billigare å forebygge vanskar hjå små barn enn å reparera sjuke vaksne.

Me må tenke to tankar samtidig for å heve kvaliteten. For å utøve kvaliteten må en både ha kompetanse og tilstrekkeleg med personale.

Ved å ha 60% barnehagelærarar aukar den pedagogiske kompetanse og fagleg støtte i team. Men kvalitetsarbeid krev planleggstid, og med auka pedagognorm vil det og bli større delar av bemanninga som er vekke frå avdelinga

For å utøve omsorg, tilstedeværelse og progresjon trengs det nok vaksne heile dagen. Bemanningsnormen må aukast for å ivareta alle barns behov, og når nokon av personalet har planleggingstid.

Utdanningsforbundet Bjerkreim meina at både pedagognormen og bemanningsnormen må aukast for å få best mogeleg kvalitet i barnehagen.

#### **Forslag til vedtak:**

**Fylkesårsmøtet støtter resolusjonen og ber landsmøtedelegasjonen om å ta den med seg i det vidare arbeidet.**

### **Sak 09.02 Krav til KS og andre arbeidsgiverorganisasjoner**

Fremmet av fylkestyret.

Utdanningsforbundet var i streik i både 2021 og 2022 i forbindelse med lønns- og tarifforhandlinger med KS. Begge streikene ble avsluttet med tvungen lønnsnemd. Det betyr også at konfliktene ikke er løst. Lærere har hatt en dokumentert mindrelønnsutvikling. Dessverre deler ikke Utdanningsforbundet og KS den samme virkelighetsforståelsen om hverken lærers lønnsutvikling eller andelen ufaglærte i skolen.

Fylkesårsmøtet til Utdanningsforbundet Rogaland forventer, men har også tillit til at Utdanningsforbundet aktivt jobber for å finne både tariffpolitiske og tarifftekniske løsninger som lønsmessig bidrar til å verdsette vår profesjonsutøvelse bedre enn hva som har vært gjeldende de siste årene.

Vi vet at rekrutteringsutfordringene til lærerstillinger i både barnehage og skole og bruken av ufaglærte/på dispensasjon er omfattende, sammen med at søkertallene for lærerutdanning går ned. Dette medfører at barnehage og skoletilbudet svekkes.

Per dags dato er det lite som tilsier at hverken regjering eller storting vil flytte arbeidsgiveransvaret fra KS til andre tariffområder i kommende landsmøteperiode. Det betyr at KS sannsynligvis forblir forhandlingsmotpart i kommende landsmøteperiode, og i den perioden er det viktige ting det skal forhandles og eventuelt samarbeides om. For at samarbeidet og forhandlingene skal ha mulighet til å være konstruktive så stiller Utdanningsforbundet Rogaland bak følgende krav og forventninger til KS (og andre arbeidsgivere):

- Anerkjenner at lærerlønnen ikke har fulgt den lønnsutviklingen som andre i kommunal sektor har hatt og at lønn er et viktig element for at flere vil utdanne seg og bli i yrket
- Slår fast at det er lærerne som har det faglige ansvaret for barn og elevers opplæring og undervisning. Bare lærere er lærere og andre yrkesgrupper kan ikke erstatte læreren, men skal være et supplement for å oppfylle barnehagen og skolens brede samfunnsmandat.
- Krever at alle barn og elever har rett på lærere med godkjent lærerutdanning i alle timer og all undervisning. Rekrutteringsproblemer til lærerutdanningen og lærerutdanningen går utover kvaliteten i barnehager og skole, og utfordrer elevenes rett til likeverdig opplæring.

**Forslag til vedtak:**

**Resolusjonen sendes til landsmøtedelegasjonen, som tar kravene med seg i det videre arbeidet med «Vi utdanner Norge».**