

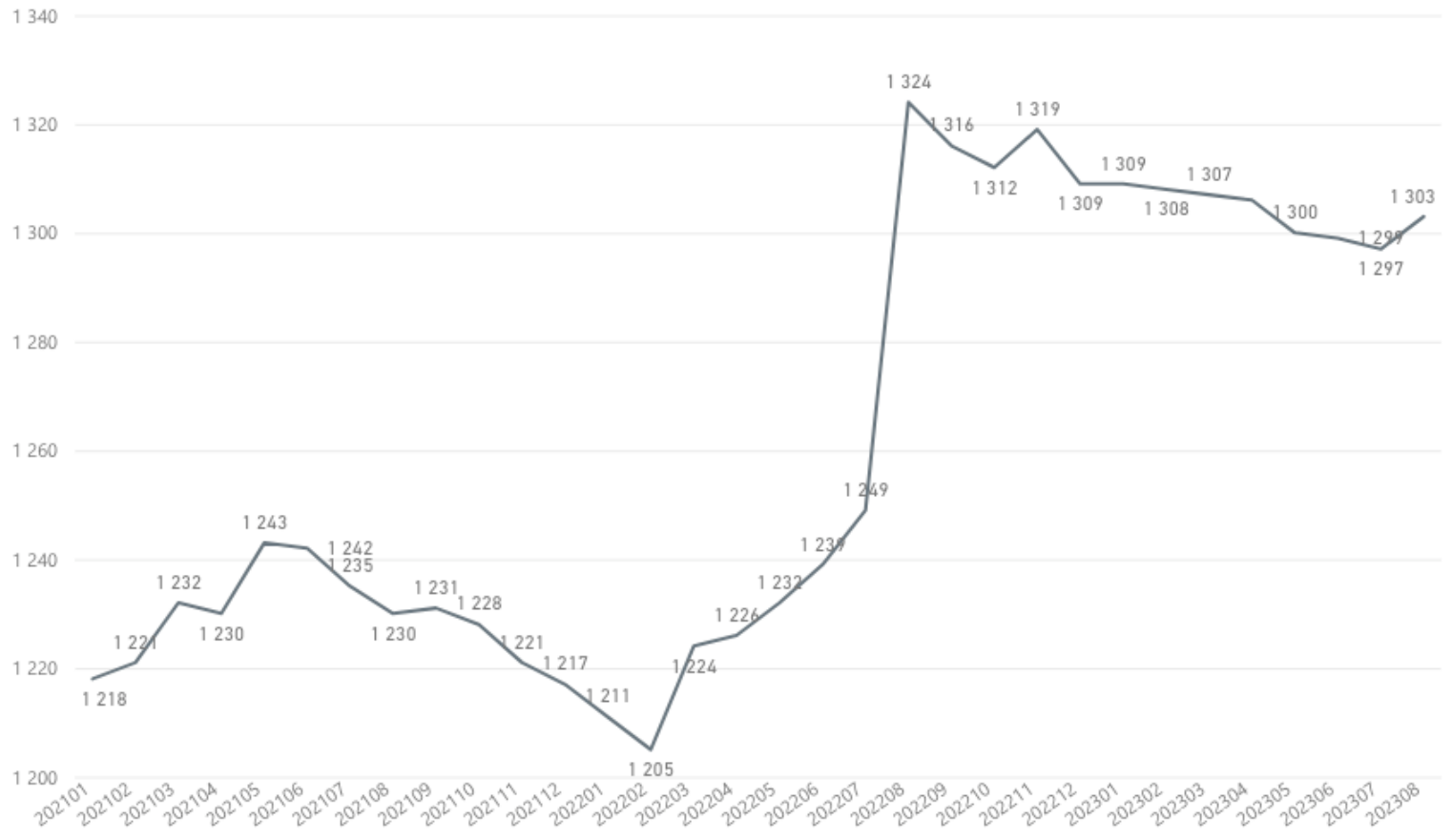
Ivaretaking av leiarmedlemmane

KURS FOR LLL OG HT, LOEN OKTOBER 2023

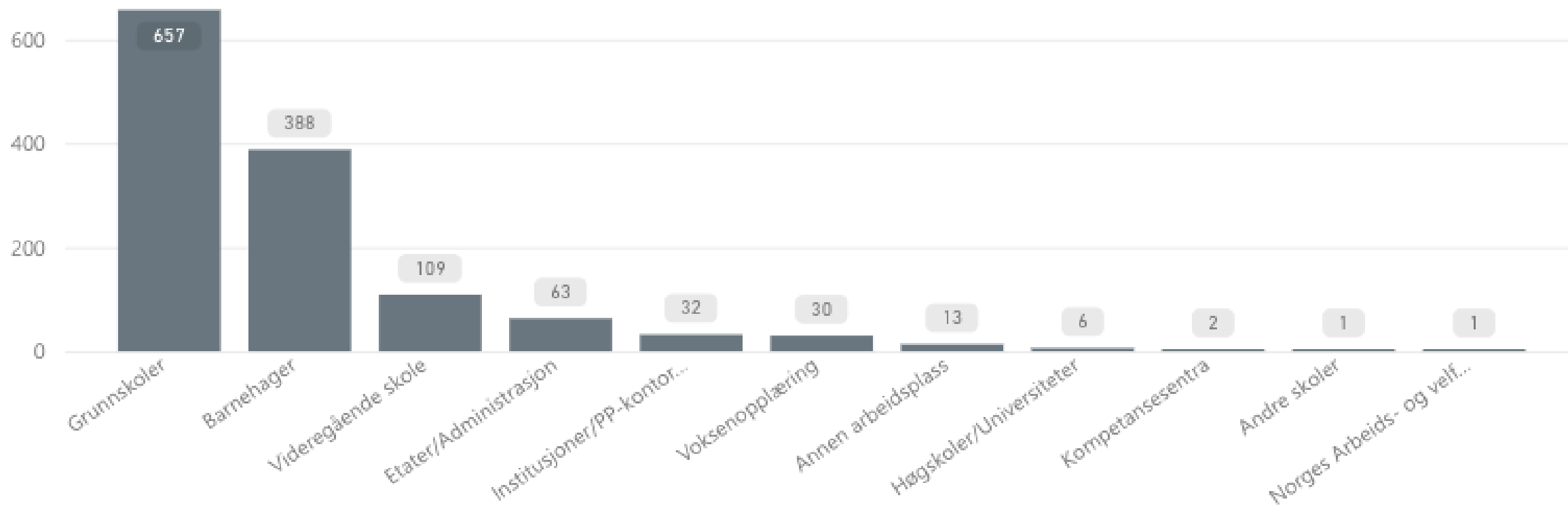
BJØRN OLAV TVEIT, LEIARREPRESENTANT UDF VESTLAND

Antal leiarmedlemmar i Vestland

- ▶ Periode jan 2021 – aug 2023
- ▶ 9600 leiarmedlemmar i heile Utdanningsforbundet
 - ▶ 5600 skuleleiarar i GRS og VGO
 - ▶ Skolelederforbundet har 4400 medlemmar



Vestland - Leiarmedlemmar pr arbeidsplass



Leiaratsinga til Utdanningsforbundet

LM 2015 og LM2019

Utdanningsforbundet jobbar for:

- ▶ tilstrekkeleg ressurs til leiing
- ▶ fleire støttefunksjonar for leiarar
- ▶ at krav om rapportering og dokumentasjon vert avgrensa til eit minimum
- ▶ at leiarar må sikrast god lønnsutvikling
- ▶ at leiarlønna skal vere høgare enn den løna leiar ville hatt krav på i ein fagstilling, og vere høgare enn løna til dei ein er sett til å leie
- ▶ at nytilsatte leiarar skal få tilbod om rettleiing av erfarne leiarar



BYRÅKRAT
CONTRA
FRITHET.

Utdanningsforbundet si leiarplattform

- ▶ Leiarane er ein del av lærarprofesjonen, med det same samfunnsmandatet
- ▶ Leiarane har særskilt ansvar for fagleg og pedagogisk leiing, kjernen i leiaroppdraget
- ▶ Barnehagar og skular blir best når dei er lærande organisasjonar – tett samarbeid med tillitsvalde om kollektive læringsprosessar
- ▶ Spenningsfelt mellom politisk styring og lokalt handlingsrom
- ▶ Leiarrøysta er ein viktig del av profesjonsrøysta

UTDANNINGSFORBUNDETS

Leiarplattform

Vi leiarar har eit særskilt ansvar for den faglege og pedagogiske leiinga. Dette er kjernen i leiaroppdraget vårt. Vi er tett på lærarane og kjerneverksemda. Oppgåva vår er både å støtte og stille krav til det faglege arbeidet. Vi skal rettlege, utfordre og involvere. Berre gjennom det gjensidig forpliktande samarbeidet kan vi realisere den gode barnehagen og skulen for alle.

Utdanning formar barn og unges liv, og gjennom det også framtidssamfunnet. Mykje står på spel. Det er difor profesjonsplikta vår å leggje vinn på å gjere godt arbeid.

Barnehagane og skulane blir best når dei er lærande organisasjonar der pedagogane i kollegiet utfordrar kvarandre i felles refleksjon og faglege diskusjonar. Vi samarbeider difor tett med dei tillitsvalde om dei kollektive læringsprosessane i barnehagen og skulen.

Leiarrøysta er ein viktig del av profesjonsrøysta.

Som leiarar står vi i eit spenningsfelt mellom politisk styring og lokalt handlingsrom, der tolking og tilpassing av barnehage- og skulepolitikk er ei sentral leiaroppgåve. Vi har eit særleg ansvar for å følgje opp eksterne krav og samtidig sikre profesjonell yrkesutøving.

Vi er ein del av lærarprofesjonen. Samfunnsmandatet vårt er å fremje læring, utvikling og danning hos barnehagebarn, elevar og studentar. Vi har kompetansen felles, og vi deler oppdraget. Vi har kunnskap, vilje og evne til å vere leiarar i eit arbeidsfellesskap av medarbeidarar med ulike yrkes-, fag- og utdanningsbakgrunn. Vi står opp for kompetansen vår og understrekar den nødvendige balansen mellom tillit og kontroll, handlingsrom og styring. Når vi opptre som fellesskap og har fagleg funderte grunngevingar, vinn vi også tillit.

Leiarrøysta er ein viktig del av profesjonsrøysta. Vi tek eit særleg ansvar for å synleggjere leiarperspektivet både innanfor profesjonen og ute i samfunnet.

Leiaren og klubben

Det er avgjerande at plasstillitsvald/klubbleiar aktivt informerer om Utdanningsforbundet til leiarar på arbeidsplassen. Ta kontakt med nye leiarmedlemmer for å:

- ▶ Sørge for at opplysningane på Min side blir oppdatert. Tillitsvald har tilgang til å endre medlemsskapen til medlemmer i klubben, og kan gi tilbod om hjelp til dette.
- ▶ Avklare rolla som tillitsvald og klubbleiar, samt leiarar si rolle i klubben.
- ▶ Overlevere relevant materiell, samt informere om tilbod for leiarar i lokallag, fylkeslag og sentralt.
- ▶ Informere og motivere til å delta på leiarforum og eventuelle andre møtearenaer for leiarar i lokallaget.
- ▶ Informere leiarar på arbeidsplassen om kven som er leiarrepresentant i lokallags- og fylkestyret, og at dei kan kontaktast når det trengs

Leiaren og arbeidsgjevar

- ▶ Sjølv om leiarmedlemmene organisatorisk høyrer til klubben på arbeidsplassen, skal det vere den hovudtillitsvalde i verksemda som er næraste tillitsvalde etter hovudavtalen for leiarmedlemmene. Hovudtillitsvald skal fungere som tillitsvald for alle leiarmedlemmene i den aktuelle verksemda.
- ▶ På avtaleområde eller i verksemdar der det ikkje finst hovudtillitsvald, har fylkes- eller lokallagsstyret, og då helst leiarrepresentanten, ansvaret for leiarmedlemmene.
- ▶ Alle våre medlemmar skal vite kven som er deira næraste tillitsvalde etter Hovudavtala

Leiaren og lokallaget

- ▶ Leiarrepresentant i lokallagsstyret, jmf. vedtektene
- ▶ Leiarråd i større lokallag
- ▶ Leiarforum i alle lokallag
- ▶ Lokale forhandlingar
 - ▶ Lønspolitiske diskusjonar
 - ▶ Deltaking i forhandlingsutval
- ▶ Nettverk mellom lokallag

Fylkesstyret - leiarrepresentanten

- ▶ Deltaking i sentralt leiarråd
- ▶ Drift av leiarråd i fylkeslaget
 - ▶ Frist for nominasjon: 1.10
 - ▶ Har motteke 13 nominasjonar pr 27.09.
- ▶ Dialog mellom leiarrepresentant i fylkesstyret og leiarrepresentantane i lokallagsstyra
 - ▶ Digitale samlingar
 - ▶ Erfaringsdeling og inspirasjon
- ▶ Kurs/samlingar/seminar for leiarar

Ledelse

Utdanningsforbundet mener at lederstemmen er en viktig del av profesjonens stemme. Som leder har du ulike roller – både som leder, fagperson og arbeidstaker. Vi ivaretar deg i alle disse rollene.

[Vårt arbeid for ledere](#)[Vår politikk for ledere](#)[Lederjuss](#)[Nyhetsbrev for ledere](#)[Lederhjelpen](#)[Legg til i snarveier](#)

Lederhjelpen

Har du spørsmål om ledelse av skoler og barnehager? Vi hjelper deg.



Foto: Ole Walter Jacobsen

Ledelse

Vårt arbeid for ledere

Vår politikk for ledere

Lederjuss

Nyhetsbrev for ledere

→ **Lederhjelpen**

Lederhjelpen

- Har du spørsmål om ledelse av skoler og barnehager?
- Trenger du råd og veiledning som leder?
- Ønsker du å drøfte lederfaglige spørsmål med organisasjonen?

Lederhjelptelefonen 901 00 474 er åpen tirsdag, onsdag og torsdag kl. 0900-1500. Du kan også fylle inn i skjemaet under.

Du kan skrive inn ditt spørsmål her

🔖 Legg til i snarveier



Utfordringar – aktuelle tema

- ▶ Laget rundt eleven/bornet
- ▶ Rapportering
- ▶ Handlingsrom
- ▶ Dekomp/Rekomp - Framandgjering
- ▶ Arbeidstid
- ▶ Løn



Rapport frå Rambøl

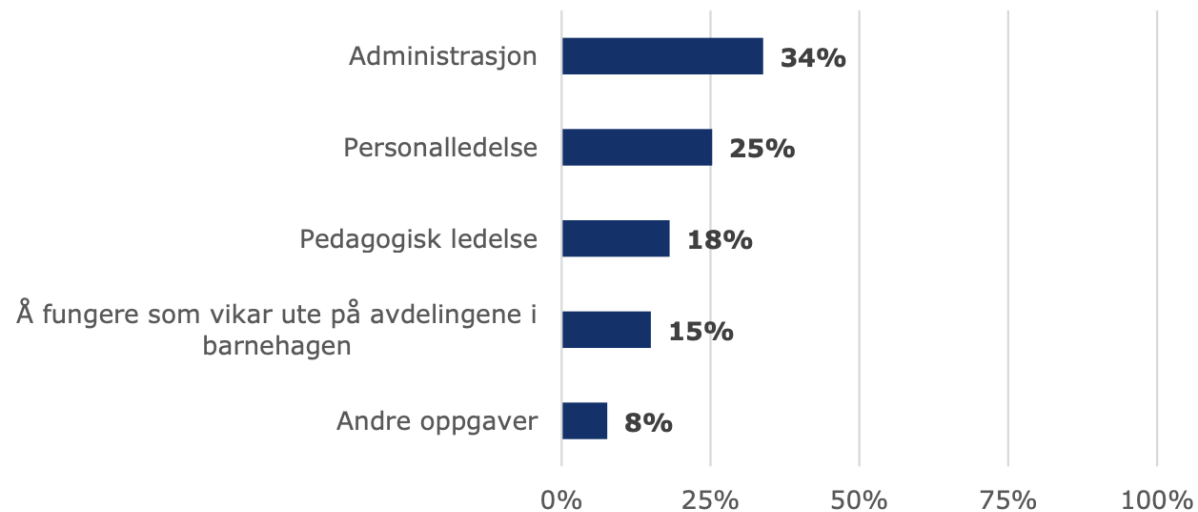
- ▶ Kvantitative og kvalitative data
- ▶ Arbeidsmengd og arbeidsoppgåver
 - ▶ Overordna oppleving av arbeidsmengd, arbeidsoppgåver og tidsbruk
 - ▶ Pedagogisk leiing
 - ▶ Personalleiing
 - ▶ Administrative oppgåver
- ▶ Delegering av oppgåver innan pedaogisk leiing, personalleiing, adm oppg
- ▶ Styrande faktorar: eigarform, storleik, ansvar for fleire barnehagar
- ▶ Lenke: [Barnehagestyrers arbeidsoppgaver \(utdanningsforbundet.no\)](https://utdanningsforbundet.no)

Barnehagestyrers arbeidsoppgaver



Figur 3-1: Samlet tidsbruk

I løpet av forrige uke, hvor mye av arbeidstiden din som styrer anslår du at du brukte på følgende kategorier av oppgaver?



Samla tidsbruk

Oppleving av tidsbruk

«Tiden strekker ikke til for oss som mange andre. Derfor ble ikke prosentandelen i skjemaet helt riktig, vi arbeider nok ofte mer enn 100%. Spesielt etter pandemien har det vært utfordringer med tanke på sykdom hos ansatte eller hos ansattes barn. Det har vært ekstra ordinært mye fravær og vanskelig å få inn vikarer, vikarer har i perioder ikke vært å oppdrive og da må man som styrer gå på avdeling for barn og andre voksnes sikkerhet og psykososiale arbeidsmiljø. Igjen går dette utover eget psykososialt arbeidsmiljø, da man får mye å ta igjen og fullføre og gjerne må jobbe en del ekstra.»

«Tiden strekker ikke til, og slik som å besvare denne undersøkelsen er ikke noe jeg føler at jeg kan bruke av bhg tiden til. Jeg har derfor brukt søndagen min til dette, da jeg håper at mitt bidrag er viktig for å synliggjøre og løfte en viktig stilling hvor tiden ikke strekker til. I dag har jeg brukt 7-8 t en søndag med å rydde i oppgaver jeg ikke rakk forrige arbeidsuke.»

«Vi får stadig flere administrative oppgaver uten at noe tas bort. Tiden til pedagogisk ledelse og til å holde seg faglig oppdatert blir stadig mindre. Veldig mye må gjøres på egen fritid og i ferier. Det er mange typer rapportering og andre oppgaver som skal gjøres til enhver tid og man har aldri ordentlig fri.»

SFS2213 pkt 8.2: Ressurs til leiing

- ▶ Kommunen/fylkeskommunen fastsetter, etter drøfting, samlet ledelsesressurs ved den enkelte skole. Å styrke og støtte profesjonsfellesskapets faglige utvikling er en viktig del av den pedagogiske ledelsen av skolen. Pedagogisk ledelse og profesjonsfaglig arbeid krever tid. Ledelsesressursen som avsettes, må gi handlingsrom for å lede dette arbeidet. Ledelsesressursen vurderes i forhold til den samlede oppgaveløsningen ved den enkelte skole, og ressursen fra foregående skoleår danner et utgangspunkt for drøftingen og må sees som et minimum for neste års ressurs til ledelse. Ved nye skoler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, fastsettes ledelsesressursen med utgangspunkt i sammenlignbare skoler.

I grunnlaget for drøftingene om å øke ledelsesressursen, bør det tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk og de nasjonale føringene som er lagt for endringer i grunnopplæringen.

Ansatte i lederstillinger skal minst avlønnes med den årslønn vedkommende ville vært garantert i en undervisningsstilling.

Oppfylgingsplikt ved fråvær

Prop 57 L (2022-2023), kap 68:

- ▶ Lovfestinga inneber ikkje at kommunane og fylkeskommunane blir pålagde nye plikter samanlikna med kva dei har i dag. Slik som i dag kan kommunane og fylkeskommunane sjølv avgjere korleis elevar med fråvær skal følgjast opp.
- ▶ Departementet legg til grunn at forslaget ikkje vil ha økonomiske eller administrative konsekvensar for kommunane og fylkeskommunane fordi dei allereie har system som sikrar at dei har oversikt over fråværet til elevane. Etter forslaget avgjer kommunane og fylkeskommunane sjølv korleis elevane skal følgjast opp, inkludert kva tiltak som blir sette inn.

Døme på godt arbeid i Bergen

- ▶ Gjennomført undersøking blant alle skuleleiarane om arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og trivsel
- ▶ Sentrale funn:
 - ▶ Stadig tilsig av merkantile og administrative oppgåver
 - ▶ Nedprioritering av pedagogisk arbeid
 - ▶ Mange ser for seg å ikkje arbeide som skuleleiarar om få år.
- ▶ Samarbeid med arbeidsgjevar i arbeidsgruppe rundt tema. Arbeidsgjevar erkjenner utfordringa med å rekruttere skuleleiarar.