



**UTDANNINGS  
FORBUNDET**

Ålesund

**Årsmelding for  
Utdanningsforbundet  
Ålesund  
2022-2023**

## 1. Organisasjonen

Utdanningsforbundet Ålesund hadde 2245 medlemmer pr 12.1.2023.

Medlemmene fordeler seg slik i de ulike medlemsgruppene:

Grunnskole: 875

Barnehage: 337 (115 offentlige, 222 i private)

Videregående opplæring: 298

Faglig- og administrativt støttesystem: 121

Høyskole og universitet: 2

Andre (uføre, pensjonister, uten arbeidsforhold): 612

Derav ledermedlemmer fra alle medlemsgruppene: 129

### Styret i lokallaget i inneværende periode:

Leder:	Ina Enoksen	G
Nestleder:	Anne Marie Flø Myhre	G

### Styremedlemmer:

Ingunn Brevik	VGO
Jann Ove Ertresvåg	G
Astrid Josefine Eide	lederrepr/B
Helena Hammarsten Osvik	B
Elisabeth Strømmen	B
Lars Marius Rindal	G
Geir Lorentzen	G

### Vara styremedlemmer:

Laila Hagen Nytnun	FAS
Xania Haceaturean-Aas	FAS
Solveig Beadle	VGO
Tore Huse	leder/G
Jon Espen Nitter Ulvestad	G

### Hovedtillitsvalgte for perioden 1.8.2021 – 31.07.2023

Jann Ove Ertresvåg

Elisabeth Strømmen

Arne Olsbø Holen

Reidun Blankholm

**Hovedverneombud Ålesund Kommune:**

Lars Marius Rindal

**Hovedverneombud Møre og Romsdal Fylkeskommune:**

Stein Ove Lianes

**Konfliktberedskapsutvalg**

Ina Enoksen

Anne Marie Flø Myhre

**Streikeleder PBL**

Ina Enoksen

**Verv på fylkesnivå:**

Lederråd:

Tore Huse

Rektor Hessa skole

Toril Solevåg

Styrer Puskhola barnehage

Kjell Øyvind Aarseth

Rektor Ørskog skule

Fylkestyremedlem:

Monica Lunde Ludvigsen

Hovedtillitsvalgte Møre og Romsdal Fylkeskommune:

Ole Bjørn Helberg

Andreas Outzen

Tore Tomren

Lillian Harstad

## **2. Arbeidet i lokallagsstyret**

Lokallagsstyret har i perioden avholdt 9 styremøter. Alle møtene har vært avholdt som fysiske møter.

Det er protokollført 54 saker.

Utdanningsforbundet Ålesund er det største lokallaget i Møre og Romsdal, med nærmere ¼ av medlemmene i fylket. Medlemmene tilhører ulike tariffområder, med mange ulike arbeidsgivere.

Lokallagsadministrasjonen består av 6 tillitsvalgte med ulik grad av frikjøp. Vi utgjør et profesjonsfelleskap med mye kompetanse der vi utfyller hverandre godt. Dette er spesielt verdifullt i komplekse saker som kommer fra organisasjonen, og saker opp imot arbeidsgivere.

Vi har sett en økende mengde saker fra enkeltmedlemmer og klubber, noe som indikerer at vi er i en svært krevende situasjon med tanke på kommuneøkonomi. Stadige nedskjæringer med krav om bemanningstilpassing er krevende, både for virksomhetene og for våre medlemmer. Krav om nedbemanning skaper urolige arbeidsforhold og usikkerhet for våre medlemmer. De hovedtillitsvalgte er tett på prosessene, og passer på at de går riktig for seg.

Våren og høsten 2022 var preget av konfliktberedskap og streik. Det å forberede en eventuell streik medfører et enormt arbeid, som er usynlig for andre enn konfliktberedskapsutvalget lokalt. Det er å forberede et arbeid som kanskje ikke skal settes i verk. Iverksettingen av arbeidet går i direkte linje fra sentralt konfliktberedskapsutvalg, i enten Unio eller Utdanningsforbundet, til lokallaget.

Ingen i Utdanningsforbundet Ålesund ble tatt ut i streik i KS området i 2022. Om organisasjonen må ta i bruk streik som virkemiddel vil noen streike på vegne av alle. Alle andre vil være i konflikt. Situasjonen vil i vesentlig grad ha innvirkning på arbeidet, da all kontakt med arbeidsgiver stopper opp.

Høsten 2022 var lokallaget igjen i streik, denne gangen i PBL. En streik som skulle vare i nesten fem uker.

Det var første gang organisasjonen var i streik i PBL området, og streikegrunnlaget var pensjon.

Selv om det er færre medlemmer å ta ut i streik i forhold til KS, er arbeidet absolutt ikke mindre. Det er krevende å streike med så mange ulike arbeidsgivere på en gang.

Vi maktet å markere oss godt både i bybildet, ute i bydelene og i media. Vi fikk god dekning både i lokale og nasjonale media. Det var mange kreative og oppfinnsomme aktiviteter blant de streikende og daglige streikemarkeringer. Vi opplevde massiv støtte fra alle kanter. Spesielt fra foreldre som var rammet av streiken. Det holdt motivasjonen oppe, og vi sto godt i streiken hele løpet. Streikebudskapet var klart og tydelig, og vi fikk så godt som fullt gjennomslag for kravene.

En så lang streik er krevende både for streikende og for streikekomiteen. Det er også krevende for de som ikke er tatt ut i streik, og er igjen på arbeidsplassen. De gjør sin del av jobben.

Streiken viste at vi har et godt og sterkt tillitsvalgtapparat, med dyktige tillitsvalgte og engasjerte medlemmer. Antall medlemmer i private barnehager økte markant før, under og etter streiken.

Stortinget har vedtatt kommunedeling Ålesund og Haram 1. januar 2024.

Utdanningsforbundet er organisert etter forvaltningsnivåene i offentlig sektor, som betyr at lokallaget må deles fra samme dato. Arbeidet med å stifte to nye lokallag vil ligge på Utdanningsforbundet Ålesund. Kompetansen som er i lokallaget etter sammenslåingen i 2019 vil komme godt med. Arbeidet er i gang, og vi har god oversikt over de store linjene i arbeidet. Dette kommer i tillegg til lokallagets løpende oppgaver. Derfor har vi søkt sentralstyret, og fått innvilget, ekstra ressurser i form av frikjøp. Dette legges til nestleder.

Til tross for at prosessen med kommunedeling har vært noe usikker med hensyn til finansiering, har vi fortsatt arbeidet med å danne to nye lokallag.

Leders erfaring er at vi, til tross for både streik og konflikt, har maktet å skjøtte oppgavene på en så god måte som mulig. Vi har evnet å prioritere viktig oppgaver, følge viktige saker som har gått over tid og ta tak i nye saker som meldes inn. Medlemmene i lokallagsstyret har vært gode støttespillere. Den samlede kunnskap og kompetanse i styret er stor, og det er en uvurderlig styrke for organisasjonen.

### **3. Retningslinjer for arbeidet**

Retningslinjene for Utdanningsforbundet Ålesund for årsmøteperioden 2022/23 ble vedtatt av årsmøtet 10. mars 2022. Flere av punktene i retningslinjene går inn i hverandre. Derfor vil denne årsmeldingen ha kommentarer og tekst flettet inn der det er naturlig.

### **Styring, ledelse og medbestemmelse**

Da det ble klart at kommunen skulle deles fikk vi, etter iherdig påvirkningsarbeid, økt HTV ressursen til 300 % for å ivareta de ekstra oppgavene kommunedelingen vil medføre.

Det å ha en tillitsvalgt på arbeidsplassen er særdeles viktig for medbestemmelse og ivaretaking av medlemmer. Arbeidet med å få dette på plass, både i kommunale og private arbeidsplasser, er kontinuerlig. Selv om vi har fått på plass tillitsvalgt på noen flere steder, mangler det fremdeles noen. Der medlemmene ikke velger tillitsvalgt peker vi ut kontaktperson.

Vårt krav er alltid at det skal være en tillitsvalgt på hver arbeidsplass, og at arbeidsgivere ikke kan organisere seg vekk fra dette. Det vil være å organisere seg vekk fra medbestemmelse etter hovedavtalen.

Arbeidet med å skolere de tillitsvalgte i lov og avtaleverk er et viktig arbeid for lokallaget, og det legges mye arbeid i dette. På grunn av streikene måtte vi utsette TV1 kurset for nye tillitsvalgte. Vi rakk heldigvis å holdet kurset rett før TV2 kurset,

men da uten PBL tillitsvalgte, som fremdeles var i streik. Planen er å samle disse i eget kurs i løpet av våren.

I mars 2022 arrangerte vi kurs for alle ATV i Geiranger. Disse kursene er viktige, da vi får god tid til lokale saker, erfaringsutveksling og ikke minst for å knytte kontakter og bli bedre kjent.

De tillitsvalgte gir gode tilbakemeldinger på kurset, og uttrykker at det er noe de prioriterer. Det ser vi igjen på antall påmeldte.

Den kontinuerlige kontakten med tillitsvalgte og medlemmer på telefon og e-post er viktig. Vi svarer på spørsmål og hjelper til med å løse saker på et lavest mulig nivå. Vi legger vekt på at det skal være lav terskel for å ta kontakt med oss.

## **Lønns- og arbeidsvilkår**

Arbeid med lønns- og arbeidsvilkår krever et kontinuerlig arbeid, samtidig som de aktuelle avtaler- og tariffmessige forhold må håndteres.

I lønnsforhandlingene legges det vekt på god lønnsutvikling for våre medlemmer etter objektive og etterprøvbare kriterier.

Høsten 2022 var det lønnsforhandlinger for kap. 3 og kap. 5.

Det er i tillegg til forhandlet kompetansetillegg etter HTA 4.2.4 for en rekke medlemmer.

Utdanningsforbundet Ålesund har vært aktivt inne for å sikre gode lønnsvilkår for nyansatte ledermedlemmer.

De hovedtillitsvalgte har vært med i tilsettingsprosesser, og jobber for at lønnstilbudene harmoniserer med lønnsnivået i tilsvarende stillinger. Arbeidet er kontinuerlig. Harmonisering av lønninger etter kommunesammenslåingen er fremdeles en utfordring, da kommunen har et annet syn på saken enn oss.

Sammen med fylkeslaget har vi fortsatt arbeidet med å kreve tariffavtaler i private virksomheter. Arbeidet er pågående, og målet er at alle våre medlemmer skal være omfattet av en tariffavtale.

Lokallagets oppgave er også å bistå medlemmer i private skoler og barnehager slik at de får ivarettatt sine rettigheter etter gjeldende lovverk. Dette arbeidet kan være krevende, da arbeidsgivere kan ha en annen oppfatning enn oss på hvordan avtaleverket skal tolkes.

Et omfattende og viktig ansvar er å bistå enkeltmedlemmer når de har utfordringer i arbeidsforholdet. Dette arbeidet er krevende, og usynlig for andre enn de som jobber med en aktuell sak.

Ved nedbemanning og omstrukturering er vi inne i prosesser der vi blant annet deltar i drøftinger om utvalgskrets og kriterier for nedbemanning, i tillegg til å bistå medlemmer direkte.

## **Organisasjonsutvikling og påvirkningsarbeid**

Det har vært viktig for oss å påvirke prosesser og få på plass best mulig ordninger for våre medlemmer. I tillegg har det vært viktig å sikre Utdanningsforbundet representasjon i utvalg og organer som har betydning for våre områder.

Lokallagsstyret har vedtatt å gi frikjøp til klubbledere ved klubber som ligger like under grensen for sentralt frikjøp. Dette skoleåret har vi gitt frikjøp til 2 klubbledere ved store skoler. Tiden skal brukes til klubblederarbeid.

Klubbene kan kjøpe inn mat på lokallagets regning, til et klubbmøte i løpet av året. Dette året har vi utvidet ordningen til to serveringer. Mange klubber er flinke til å benytte seg av tilbudet. Vi benytter alle anledninger til å minne om ordningen.

I september arrangerte vi medlemsmøte med Leo Ajkic, med tema «Barn, unge og integrering».

I november inviterte vi til konsert på Teaterfabrikken med Jo Nesbø og Lars Jones. Begge arrangementene var svært vellykkede, og tilbakemeldingene fra medlemmene var at de ønsker flere slike kvelder.

Høsten 2022 fikk skolelederne tilbud om å delta på skolelederkonferansen i Lillestrøm, og barnehagestyrere på styrerkonferansen i Oslo.

Vi har fått gode tilbakemelding fra deltakerne at konferansene var svært nyttige med høyt nivå på det faglige innholdet.

Utdanningsforbundet Ålesund har frontet flere saker i media, både Sunnmørsposten, NRK. Hovedvekten har handlet om streik og kommuneøkonomi. NRK Dagsrevyens første innslag om PBL streiken var fra Ålesund.

## **Arbeidsmiljø**

Det psykososiale arbeidsmiljøet blir ivaretatt av virksomhetens HMS-arbeid. Saker som kommer opp blir håndtert gjennom AMU (arbeidsmiljøutvalget), eller de blir meldt inn til personalavdelingen. Vi har arbeidet for å få gode system for innmelding av avvik, og at avvik faktisk blir meldt.

En viktig oppgave for lokallaget er å sørge for hjelp og støtte til en riktig prosess for medlemmer som trenger hjelp i forhold til personalsaker og arbeidsmiljøsaker. Flere av sakene kan være krevende og ta lengre tid enn først antatt.

Samarbeid med vernetjenesten og Hovedverneombudet er viktig og uvurderlig i saker om arbeidsmiljø.

For de private virksomhetene gjøres dette arbeidet direkte mot hver enkelt arbeidsplass og arbeidsgiver.

## **Politikk**

Vi deltar i ulike arbeidsgrupper og utvalg som har representasjon fra organisasjonene. Utdanningsforbundet Ålesund har vært deltakende i diverse høringer. Høringer blir sendt ut til klubbene, og innspill som kommer inn blir sammenfattet og sendt inn. Vi skulle ønske vi fikk inn flere svar, men forstår at de tidsfristene som råder kan være korte.

Kommuneøkonomi og struktur har vært de viktigste politiske sakene vi har engasjert oss i. Kommunen har krevd dramatiske innsparinger og kutt i budsjett, mye av det i vår sektor.

Vår hovedoppgave er å synliggjøre konsekvensen av kuttene, og eventuelt foreslå alternativer ovenfor politikere.

Retten til en kvalifisert lærer er hele tiden i fokus, og blir tatt opp på alle arenaer det har vært mulig. Dette gjelder både i det politiske arbeidet, og når vi arbeider med tilsetninger og nedbemanning.

Alle politiske partier har mottatt brev fra oss med forslag til partiprogram. Noen partier takker for gode innspill, og mange hører vi aldri noe fra. I forbindelse med tariffoppgjøret i 2022 stilte vi spørsmål til alle partier om de har gitt KS mandat til å nedprioritere undervisningspersonalet. Vi fikk svar fra SV, Venstre og Rødt.

I forkant av KS strategikonferanse jobber vi opp mot de politiske partiene. Først og fremst for å påpeke rekrutteringsutfordringene i skoleverket, og hva som skal til for å rekruttere kvalifiserte lærere. I Ålesund er 18 % av lærerårsverkene utført av ukvalifiserte, altså folk uten godkjent lærerutdanning. Tar vi med de videregående skolene er tallet 24 %. Disse tallene er alarmerende.

## **Årsmelding fra hovedtillitsvalgte KS**

### **Personalsaksarbeid**

Oppfølging av medlemmer (personalsaker) og arbeidsplasser er løpende arbeid gjennom perioden. Sakene fordeles mellom de hovedtillitsvalgte. De fleste saker løses på lokalt nivå, mens andre saker krever bistand fra fylkesnivå, eller sentralt nivå i organisasjonen. Vi opplever å få god hjelp fra sekretariat og jurister i Utdanningsforbundet i saker som krever det, eks. bemanningstilpasning.

### **Lønnsforhandlinger**

I året som har gått har vi hatt forhandlinger i kapittel 3 og 5, som kun har årlig lokal lønnsdannelse. Det har ikke vært lokale forhandlinger i kapittel 4 i denne perioden.

I forkant av forhandlingene hadde alle medlemmer i kap.3 og kap.5 anledning til å sende inn lønnskrav til de hovedtillitsvalgte. Objektive og etterprøvbare kriterier er noe vi har fokus på inn i forhandlingene for å unngå uforklarlige lønnsforskjeller. Kommunens økonomiske situasjon gjorde årets forhandlinger utfordrende. Særlig arbeidsgivers ønske om å bruke budsjett disiplin som kriterium for lønnsdanning for



virksomhetslederne. Selv om partene var uenige om hva som skulle prioriteres, kom vi til enighet.

4.2.4 forhandlinger, som omhandler etter- og videreutdanning, foregår løpende gjennom året.

### **Samarbeid HTV og arbeidsgiver**

Vi har jevnlig samarbeidsmøter med arbeidsgiver, både drøftinger og informasjonsmøter. Vi har i perioden vært representert i ulike arbeidsgrupper, råd og utvalg.

Dette er en viktig del av arbeidet vi gjør. Vi får mulighet til å påvirke og gi innspill til resultat og avgjørelser som gjelder administrative bestemmelser som skal opp til politisk behandling.

Eksempel på slikt arbeid er drøfting av ulike reglement, strategier, omorganiseringer og kommunedeling.

HTV Utdanningsforbundet er UNIOS representant i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og kontaktutvalg.

### **Samarbeid med Hovedverneombud og HTV i andre organisasjoner**

Alle HTV og HVO i Ålesund kommune har felles samarbeidsmøter en gang pr uke, der aktuelle saker diskuteres og eventuelle felles uttalelser utarbeides. Vi har også samarbeid med enkeltorganisasjoner i saker som har betydning for medlemmer på tvers av organisasjonstilhørighet.

### **Noen større saker som har vært arbeidet med i perioden**

Permisjonsreglement

Skole og barnehageeierstrategi

Ny organisasjonsplan

Kommunedeling

Bemanningstilpasning

### **Faste møteplasser**

Virksomhetsledermøte/rektormøte

Samarbeidsmøter barnehage

HTV/HVO samarbeidsmøter

Arbeidsmiljøutvalg

Kontaktutvalg

Informasjonsmøter kommunalområde organisasjon/HTV/HVO

## **Konklusjon:**

Styret mener at lokallaget har hatt et godt arbeidsår, selv om konflikt og streik har preget mye av arbeidet. Frammøte på styremøtene har vært jevnt over godt og samarbeidet med arbeidsgivere oppleves konstruktivt.

Det har vært viktig for lokallaget å vise at Utdanningsforbundet er en organisasjon for pedagogisk personale innenfor hele utdanningssystemet.

Vi markerer oss som den aller største og viktigst fagorganisasjonen innen området. Det viser godt igjen i medlemstallet at vi er i positiv vekst.

Vi setter vår ære i å bruke profesjonsstemmen, og argumenterer profesjonsfaglig i saker som angår oss. Vi opplever at det lønner seg, da vi blir lyttet til. Det er vi som blir spurt når profesjonen skal uttale seg.

Styret mener at vi lojalt, så langt som mulig ut fra situasjonen, har fulgt opp det årsmøtet 2022 påla oss. Vi har disponert økonomi og arbeidsressurser på de områdene som skal ha fokus etter sentrale retningslinjer og årsmøtevedtak.

## **4.Kurs og aktiviteter**

Kurs i regi av lokallaget:

23.-25.03.22	ATV kurs Geiranger
03.10.	ATV møte PBL tillitsvalgte
18.11.	Introduksjonskurs for nye tillitsvalgte
01.12.	ATV møte

Medlemsmøter og aktivitet i lokallaget:

14.09.	Medlemskveld med Leo Ajkic.
27.09.	Medlemsmøte PBL medlemmer
10.11.	Konsert med Jo Nesbø og Lars Jones

Deltakelse på kurs og konferanser:

07.-08.10	Styrerkonferanse Oslo 18 påmeldte
24.-25.10.	Skolelederkonferansen Lillestrøm 15 påmeldte
27.-28.10.	Barnehagekonferansen Ålesund 11 påmeldte

Ina M. Enoksen  
-Leder

Anne Marie Flø Myhre  
- Nestleder