



UTDANNINGS  
FORBUNDET

Tid for  
dei minste

Anita Holm Cirotzki

## Sentralstyret i Utdanningsforbundet 2024 - 2027





Foto: Unio

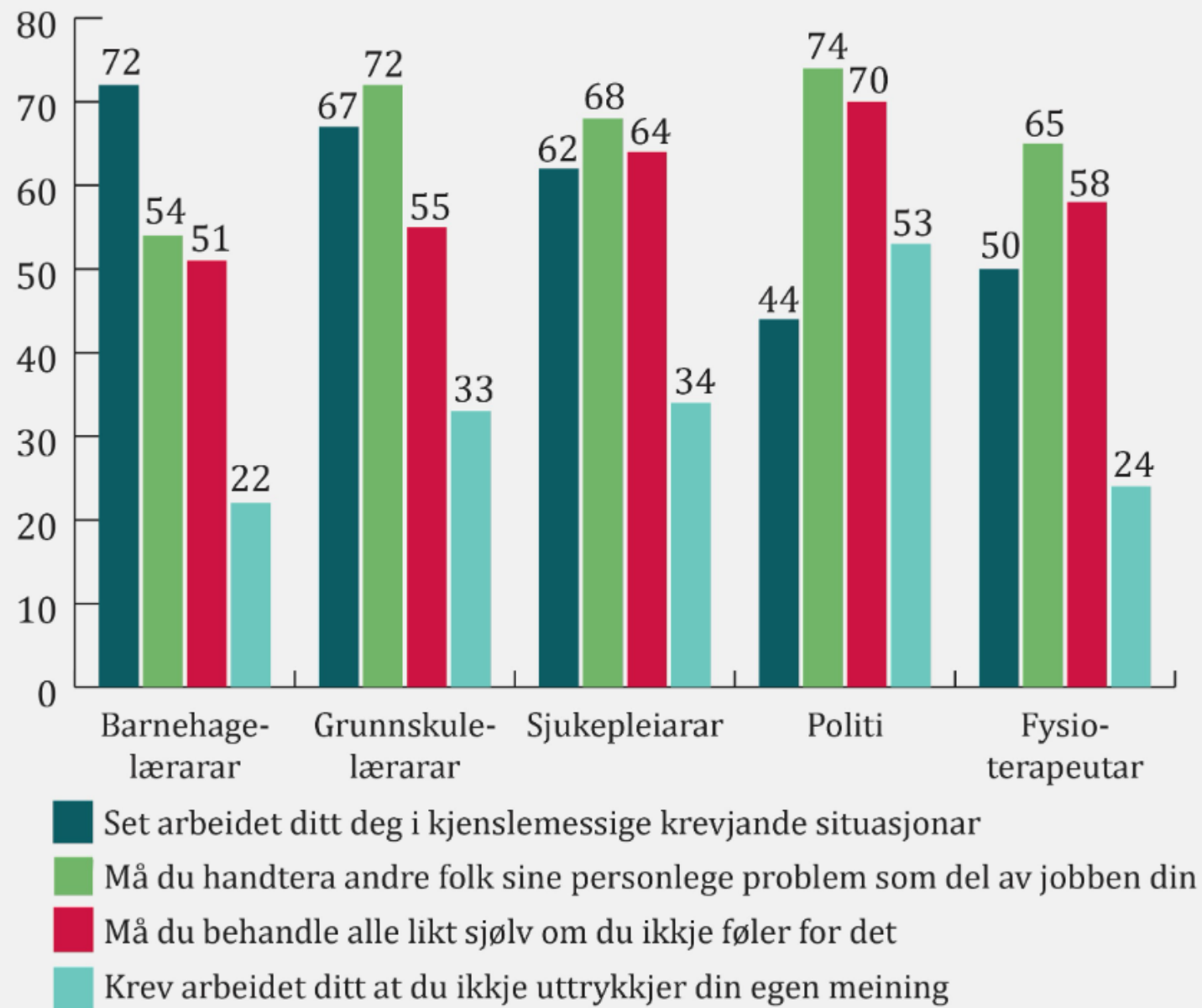
## Emosjonelle belastninger - En arbeidsmiljøutfordring

Relasjonen til barn og unge gir både arbeidsglede og motivasjon til lærere.

Samtidig kan relasjonen bli en belastning når lærere i barnehage og skole føler at de kommer til kort.



Figur 1: Emosjonelle krav fordelt på yrkesgrupper. Prosent



**Tabell 1: Fem vanlegaste relasjonelle og emosjonelle belastningar for barnehagelærarar og grunnskulelærarar**

<b>Barnehagelærarar</b>	<b>Grunnskulelærarar</b>
Å kjenne på at en ikkje strekker til	Å kjenne på at en ikkje strekker til
Å være konstant til stades kjenslemessig	Å handtere misnøgde eller «krevjande» elevar / barn
Å tilpasse seg andre menneskjer sine behov og kjensler kontinuerleg	Å ikkje klare å hjelpe andre menneskjer som trenger hjelp
Å kjenne på ansvaret for andre menneskjer	Å handtere misnøgde eller «krevjande» pårørande/ foreldre/ publikum/ innbyggjarar
Å gi av seg sjølv i relasjonen til andre menneskjer	Å kjenne på ansvaret for andre menneskjer

# Strategisk plan

aug 2024 – aug 2025

Lærerrolla og  
laget rundt  
barnehagebarn  
og elever

Tid for de  
minste

En  
fremtidsrettet  
tariffpolitikk

Kvalitets-  
utvikling på  
skolen sine  
premisser



UTDANNINGS  
FORBUNDET

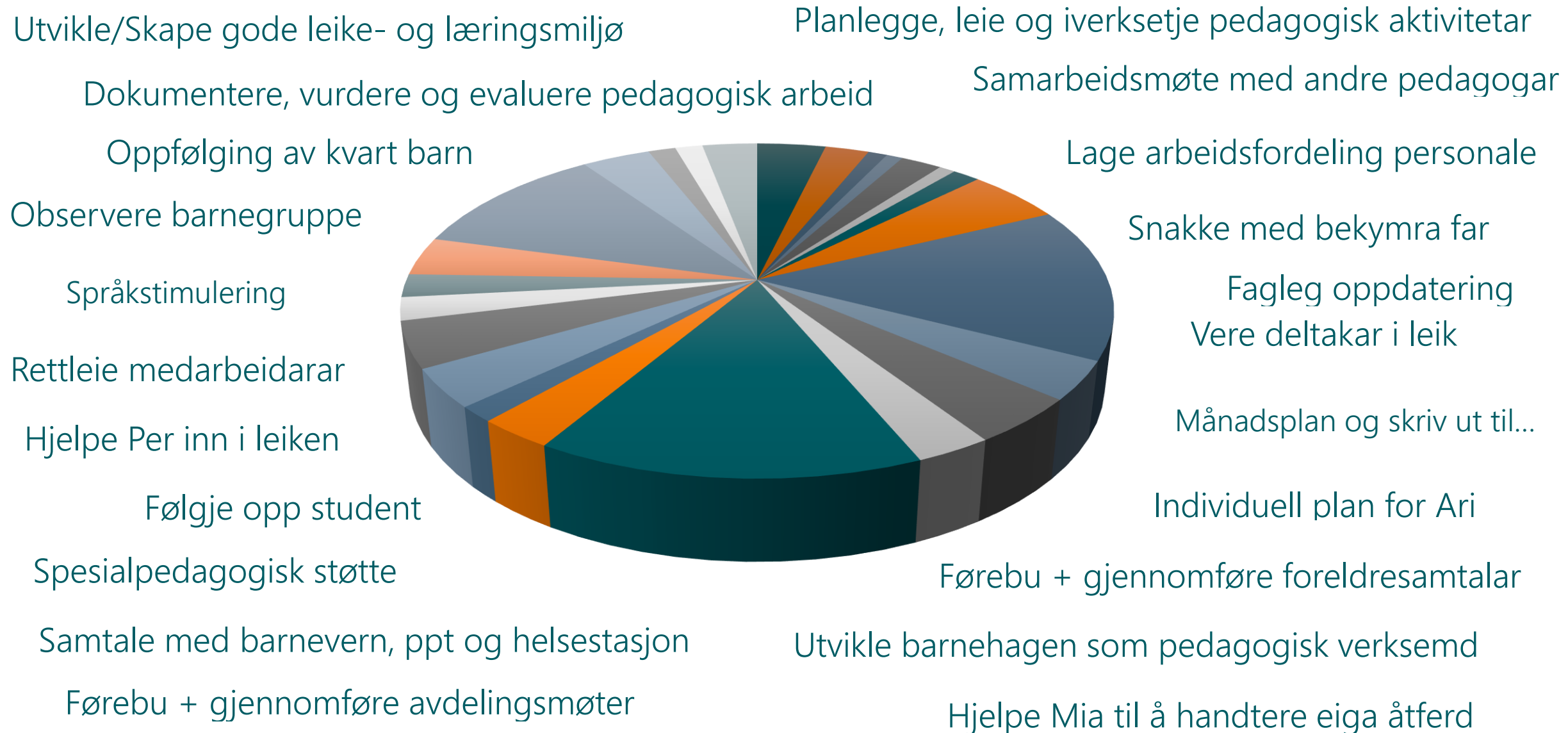
# «Lærerrolla» og laget rundt barnehagebarn og elevar

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

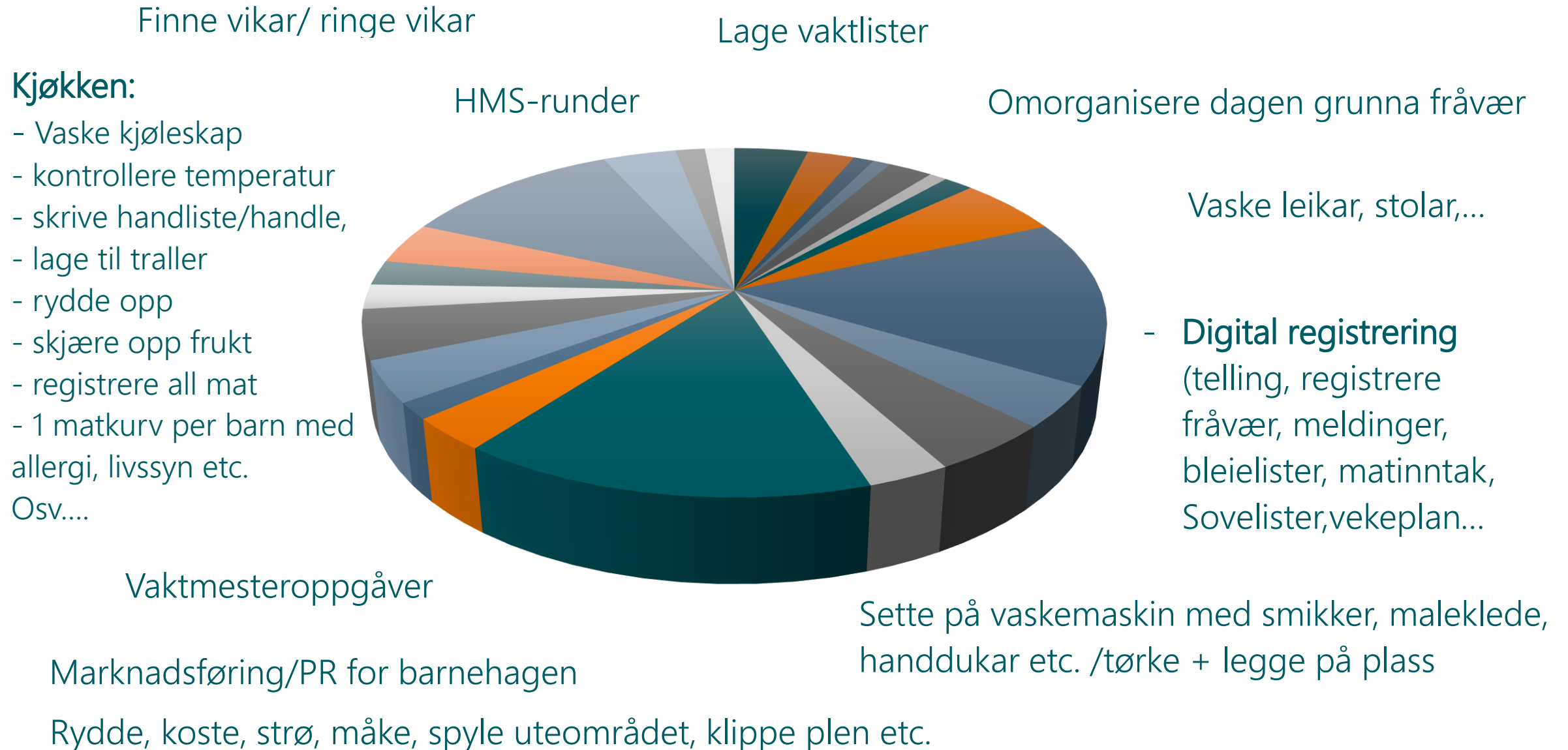
Strategisk satsing august 2024 til august 2025



## Døme på Ped.leiar/barnehagelærar sine oppgåver



# I tillegg kjem ofte dei ikkje-pedagogiske oppgåvene



### **Anonym lærer:**

«Det burde være flere yrkesgrupper i skolen for å ivareta barna best mulig. Vi lærere kan ikke være sosiallærere, psykologer, renholdere og miljøarbeidere.»

### **Anonym lærer:**

«Det er noen elever som krever mye mer, samtidig som hjemmene krever mye mer. Ekstra dokumentasjon.»

### **Anonym lærer:**

«Adferdsutfordringer tar veldig mye tid. Elever har mer negativ grunnholdning til skole og lærere. Vansker med å konsentrere seg og utholdenhet.»

## **Læreren Asgil har 4,2 minutter til hver elev i uka**

Kathrine har forlatt læreryrket. Asgil vurderer å forlate. Søkertallene til lærerutdanningene stuper. Hvorfor vil ikke lærere være lærere?



- Alle elevar må møte lærarutdanna lærarar som har tid til å følgje opp
- Gruppestorleik og tal elevar
- Laget rundt eleven og læraren
- Tema vald og truslar i HMS arbeidet
- Oppfølging av lærarar etterhendingar





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

# Tala for 2023

- Færre barnehagelærarar
- Færre styrarar (og færre barnehagar)
- 65 % av bhg oppfyller ped.norm
- 35 % oppfyller IKKJE ped.norm
- Vi manglar 2822 årsverk bhg.lærarar
- Fleire barn per bhg.lærar
- Fleire ped.l/bhg.l på disp



Mangler nesten 3000 barnehagelærere:

**Stadig færre barnehager  
oppfyller loven om  
pedagogisk bemanning**



**Flere foreldre er  
bekymret for  
bemanningen**

# Ansatte i barnehage vurderer å slutte: – En varslet krise

En av tre ansatte i barnehagene vurderer å slutte på grunn av høy arbeidsbelastning. Det bekymrer flere politikere.

GLÅMDALEN

Torsdag 28. september 2023

*Hvorfor er det riktig å prioritere barnehagene i det kommunale budsjettarbeidet?*

INNENRIKS

## Rapport avdekker «skjult barnehagekrise»: – I strid med lovverket

Ny rapport fra Utdanningsforbundet gir et solid innblikk i hvordan bemanningskrisen i barnehagen rammer barna. – Rammene har blitt stadig trangere, mener Hege Bae Nyholt (Rødt).

Tips oss

Stavanger Aftenblad



Kjære politiker, veit du at det no brenn i barnehagesektoren?

DEBATT: Sats lokalt, no er det tid for dei minste. Vil du lytta til oss?

# SLIK VIL VI FÅ FLERE BARNEHAGELÆRERE

STYRKET  
BARNEHAGELÆRER-  
NORM

1:6 under tre år  
1:12 over tre år

fra dagens 1:7 (under tre år)  
og 1:14 (over tre år)



ÉN EKSTRA  
BARNEHAGELÆRER

+1

barnehagelærer til alle  
landets ordinære  
barnehager



I TILLEGG TIL

ett nytt barnehagelærerårsverk  
per åtte barnehagelærerårsverk  
i de større barnehagene



HVA VIL DET KOSTE?



5,3  
milliarder  
kroner

HVOR MANGE FLERE ÅRSVERK BLIR DETTE?

4 400 ved styrket  
barnehagelærernorm  
+

5 000 ekstra årsverk til alle  
barnehager  
+

1 300 ekstra til de større barnehagene

10 700

nye barnehagelærerårsverk

Barnehagelærerandelen vil da  
være på rett under 60 prosent, og  
bemanningstettheten vil bedres.

# Kvalitetsutvikling på skulen sine premisser

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



# Ein framtidsretta tariffpolitikk

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

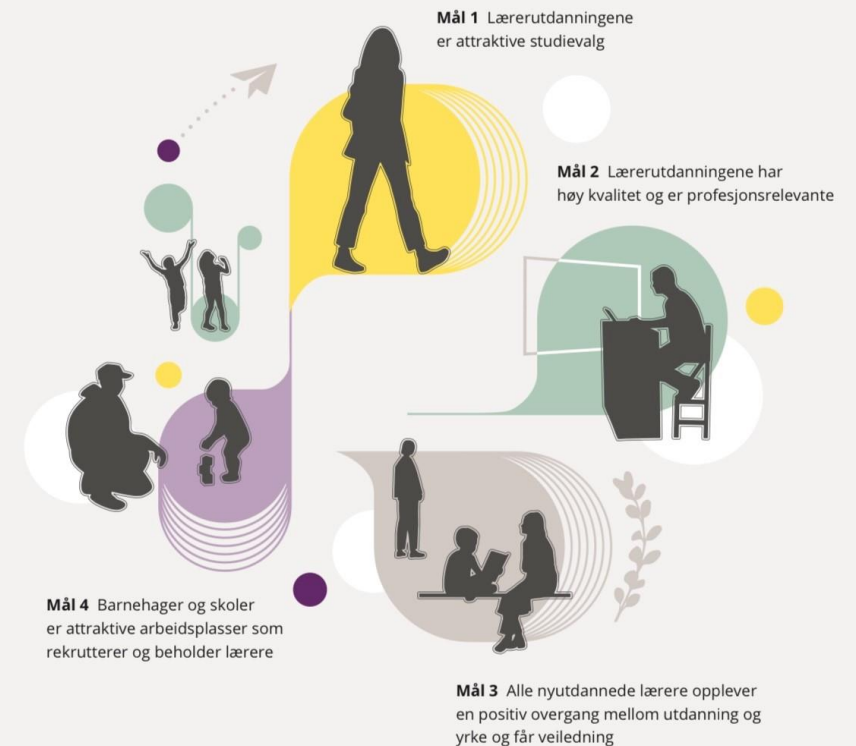
Strategisk satsing august 2024 til august 2025



# Rekrutteringsstrategi

1. Lærarutdanningane er attraktive studieval
2. Lærarutdanningane har høg kvalitet og er profesjonsrelevante
3. Alle nyutdanna lærarar opplever ein positiv overgang mellom utdanning og yrke, og får rettleiing
4. Barnehagar og skular er vere attraktive arbeidsplassar som rekrutter og beholder lærarar

## Mål og tiltak for perioden 2024–2030



# KS skal:

- som arbeidsgiverorganisasjon forhandle lønn- og arbeidsvilkår for ansatte i kommunesektoren, herunder lærere, som blant annet skal bidra til god rekruttering
- som interessepolitisk aktør delta i trepartssamarbeidet på vegne av kommunene, blant annet gjennom NFLP, for å styrke lærerutdanning og profesjonsutvikling
- som utviklingspartner støtte kommunene og fylkeskommunene i deres ansvarsutøvelse for at barn og unge får det utdanningstilbudet de skal ha med kompetente og motiverte lærere. Noen aktuelle tiltaksområder:
  - partssamarbeid om kvalitet og arbeidsmiljø
  - tverrsektoriell innsats for barn og unge, blant annet gjennom utviklingsprogrammet *Absolutt*
  - verktøy for å begrense og stanse vold og trusler mot ansatte
  - *IA bransjeprogram barnehage* om redusert sykefravær i oppvekstsektoren
  - *Prinsipper og forpliktelser for veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere i barnehage og skole*

# Tariff 2024



En lærer med fire års høyere utdanning eller mer tjener i snitt **300.000 mindre** i året enn en ansatt med like lang utdanning i industrien.

Kilde: TBU

## Utdanning må lønne seg!

#lønnsoppgjøret2024



Meningsfulle hverdager og fremsnakk er ikke nok.  
**Lønna må opp.**

Kilde: TBU



KS (kommunesektoren) >

Oslo kommune >

Staten >

Spekter >

Virke >

PBL (Private Barnehagers  
Landsforbund) >

FUS/Trygge Barnehager >

KA - arbeidsgiverorganisasjonen  
for kirkelige virksomheter >

Abelia >

Standard tariffavtaler >

Har du ikke tariffavtale? >

Har din arbeidsplass tariffavtale? >

# Oppstart ulike tariffområder

- Spekter - 9. april
- KS - 15. april
- Stat - 22. april
- Oslo - 22. april
- PBL - 29. mai
- Virke - uke 25 (17.-21. juni)
- KA - 11.-12. juni
- FUS/Trygge Barnehager - ikkje avtalt
- Abelia - ikkje avtalt

- **Reallønnsvekst i alle tariffområder** gjennom et sentralt prosentvise tillegg, og **en prioritering av lærere i skoleverket.**
- Udf krever at det utredes nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket, og for å stoppe kompetanseflukten fra barnehagene
- Sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn. Der det gjennomføres lokale lønnsforhandlinger, skal de lokale lønnstilleggene baseres på objektive kriterier som oppfattes som rettferdige, forutsigbare, legitime og etterprøvbare.
- Sterkere og tydeligere sentrale bestemmelser om lokale lønnstillegg for tilleggskompetanse, herunder tvisteløsning ved lokal uenighet.
- Lederlønn skal baseres på lederansvaret, kompetanse, kompleksitet og størrelsen på den virksomheten man leder, og ikke på resultatbasert måloppnåelse. Ledere skal lønnes høyere enn dem man er satt til å lede

# Dette krever Unio

- Reallønnsvekst til alle
- + prioritering av de med mer enn fire års utd, og de med lang ansiennitet.
- Utredning av eget kapittel eller hovedtariffavtale for lærere i GSK og VGO.
- Krav til endringer i hovedtariffavtalen som bidrar til at kommunesektoren er en attraktiv arbeidsplass for ansatte med høyere utdanning, og som fremmer sterke fagmiljøer, gir reelle muligheter for utdanning og kompetanseutvikling og som gir lønnsmessig uttelling.

– I dette oppgjøret forventer vi en klar reallønnsvekst for våre grupper. Skal en løse utfordringene i kommunene, må det til en nivåheving som merkes, sier forhandlingsleder Geir Røsvoll i Unio kommune.



**UDF-lederen før  
lønnsoppgjøret:**  
– Lønn har stor  
betydning for  
yrkesvalget til ungdom



Takk for meg