

# Ledermøte

22.05.2024

# Overskytende midler

- Dette har vært oppe som sak på ledermøtet 26.oktober 2023.
- Fylkesstyret hadde dette som sak 23.oktober og 23.november 2023 og gjorde følgende vedtak 23.november:
  - *Fylkeslaget benytter overskytende midler til å sikre årlige kurs for ledermedlemmer, Ung-kurs og kurs der også arbeidsplassstillitsvalgte er i målgruppen. Eventuelt ubrukte overskytende midler blir lagt i en pott som lokallagene kan søke på. Midlene skal benyttes til medlemsrettet virksomhet i lokallaget. Midlene kan søkes på i løpet av vårhalvåret. Lokallagene vil få informasjon om pottens størrelse og kriterier for å søke innen midten av mars hvert år. Ordningen evalueres ved behov eller dersom lokallaget eller fylkesstyret ber om det.*
- Grunnet utfordringer med revisjon av Utdanningsforbundet Viken ble det gitt informasjon til lokallagene om at saken først kunne behandles i fylkesstyret i april.

- Lokallagene måtte betale inn til sammen 348.374 kr til fylkeslaget for 2023.
- Det lå også igjen overskytende midler fra Viken, så samlet har Utdanningsforbundet Østfold nå 1.172.000 kroner i overskytende midler.
- Etter landsmøtevedtaket i november kan lokallag ha inntil 80.000 kroner i egenkapital uten at dette berører av regelen om fri egenkapital. Det betyr at de små lokallagene fremover vil kunne betale mindre inn av overskytende midler.
- Fylkesstyret har gjennomført Ungkurs og lederseminar denne våren. Disse kursene er finansiert av overskytende midler.
- Budsjettene for kursene har vært på hhv. 300.000 kroner og 370.000 kroner.
- I 2023 var det mer enn 2 millioner i overskytende midler.
- Fylkesstyret har vurdert at det i 2024 ikke er midler til annet enn de kursene som er planlagt. Vedtaket fra 30.04:

*Overskytende midler fra lokallagene vil i 2024 benyttes til Ung-kurs, lederseminar og planlagte kurs for arbeidsplassstillitsvalgte i 2025.*

# Fylkeskontorets sammensetning 2024-2025

Frikjøp for barnehage- og skoleåret 2024-2025 fordeles som følger:

Navn	Verv	Frikjøp
Mari Odberg Bjerke	leder	100%
Wenche Langvik Pereira	nestleder	100%
Merete Henden	styremedlem, vgo	100%
Siri Reinertsen	styremedlem, bhg	100%
Linda Sæther Nyløvold	styremedlem, bhg	40%
Knut Olav Farbrot	styremedlem, gsk	100%
Sjur Dolve	styremedlem, gsk	100%
Marit Berger Raknerud	styremedlem, gsk og leder	20%
Mona Tøpfer	styremedlem, FAS	40%
Solena Pradayrol	styremedlem, UH	20%

# Om kartlegging

- Kartlegging sendes ut i løpet av mai
- En kartlegging per medlemsgruppe
- Kartleggingen sendes ut til alle yrkesaktive medlemmer
- Planlegges andre kartlegginger i lokallagene nå?

# Strategi for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket



«Lærere i barnehage og skole er blant de viktigste personene i barn og unges liv. Å satse på lærere er noe av det viktigste vi gjør for barna våre. Hver dag bidrar engasjerte og dyktige lærere med sin kunnskap og kompetanse. Mange lærere trives og blir i yrket. Samtidig er det utfordringer i samfunnet og utdanningssektoren som påvirker læreres arbeidshverdag. De siste årene har stadig færre søkt seg til lærerutdanningene.» (fra forord til strategien)

*Regjeringen og Nasjonalt forum for lærerutdanning og profesjonsutvikling har høye ambisjoner om at alle barn, unge og voksne skal ha gode vilkår for å utvikle seg, lære og oppleve mestring. Det forutsetter at de får et pedagogisk tilbud og opplæring av lærere som er utdannet for å ivareta barnehagens og skolens formål og samfunnsmandat. For at barn og elever i hele landet skal bli møtt av kvalifiserte lærere hver dag, må flere velge en lærerutdanning og læreryrket.*

- Nasjonalt forum for lærerutdanning og profesjonsutvikling (NFLP) er en arena for nasjonale myndigheter, utdanningsinstitusjoner, barnehage- og skoleeiere, lærerorganisasjoner og student- og elevorganisasjoner.
- Forumet ble etablert for å følge opp Lærerutdanning 2025 - en nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene.
- Formålet med forumet er å dele kunnskap om og synspunkter på lærerutdanning og profesjonsutvikling, og å finne frem til gode og omforente tiltak for å styrke kvaliteten på tilbudet i barnehager, skoler og lærerutdanninger.
- Medlemmene i NFLP er Kommunesektorens organisasjon (KS), Utdanningsforbundet, Universitets- og høgskolerådet - Lærerutdanning (UHR-LU), Pedagogstudentene, Private Barnehagers Landsforbund (PBL), Lektorlaget, Skolenes landsforbund, Skolelederforbundet, NHO, Creo, Elevorganisasjonen og Norsk studentorganisasjon. Forumet ledes av statsrådene i Kunnskapsdepartementet

# Hvorfor trenger vi en strategi for lærerrekruttering?

- Det er store variasjoner mellom kommuner i tilgangen på lærere i barnehage og skole. Lærermangelen er størst i distriktene og i Nord-Norge.
- For barnehager er utfordringen også stor i større kommuner og mer sentrale strøk.
- Dersom den negative utviklingen i rekrutteringen til lærerutdanningene fortsetter, kan det føre til større lærermangel i hele landet og større forskjeller mellom kommuner.
- Dette vil gå utover barn og unges utvikling og læring. En bred innsats skal bidra til at flere søker seg til lærerutdanningene, fullfører utdanningen og velger læreryrket.

## Målbilde for 2030:

1. Lærerutdanningene er attraktive studievalg.
2. Lærerutdanningene har høy kvalitet og er profesjonsrelevante.
3. Alle nyutdannede lærere opplever en positiv overgang fra utdanning til yrke og får veiledning.
4. Barnehager og skoler er attraktive arbeidsplasser som rekruttere og beholder lærere.



# Hvem er i målgruppen for strategien?

- Arbeidet med å rekruttere og beholde lærere til barnehage og skole retter seg mot flere målgrupper:
  - Elever i videregående opplæring og unge voksne som står foran et utdanningsvalg. Skole, venner og foreldre har også innvirkning på de unges utdanningsvalg.
  - Ansatte som allerede jobber i barnehage, skole og SFO, som har etablert seg i nærmiljøet.
  - Nyutdannede og erfarne lærere i barnehage, grunnskole og videregående opplæring.
  - Lærere som jobber i kulturskolen eller utenfor barnehage- og skolesektoren.
  - Lærere fra andre land som trenger tilleggsutdanning for å jobbe i Norge.
  - Personer med høyere utdanning og yrkesfaglig utdanning som trenger praktisk-pedagogisk utdanning for å jobbe som lærer.
  - Personer med samisk bakgrunn eller kompetanse i samiske språk og samisk kultur.

## Mål 3: Alle nyutdannede lærere opplever en positiv overgang mellom utdanning og yrke og får veiledning

- Ansvar: eiere og ledere i barnehage og skole har ansvar for å gi nyutdannede lærere en god introduksjon til læreryrket og arbeidsplassen, blant annet gjennom kvalifisert veiledning. Nasjonale myndigheter støtter opp under dette ansvaret.

Hvordan følges dette opp i din kommune?

## Mål 4: Barnehager og skoler er attraktive arbeidsplasser som rekrutterer og beholder lærere

- Ansvar: Barnehage- og skoleeiere har ansvar for å ha forsvarlig bemanning og riktig kompetanse i sine barnehager og skoler, både gjennom rekruttering og kompetanseutvikling.

Hvordan følges dette opp i din kommune?

# Aktørenes forpliktelser

## 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*

## Lærer- og lederorganisasjonene skal:

- løfte frem betydningen av lærerutdanning, læreres og lederes kompetanse og viktige rolle i samfunnet
- øke kompetansen om lærerutdanning i organisasjonene, og ta ansvar for å bidra i utvikling av utdanningene
- bringe inn læreres og lederes erfaringer og prioriteringer for hva som vil gjøre lærerutdanningene og yrket attraktivt
- arrangere kurs og konferanser som inspirerer og engasjerer lærere og ledere
- oppfordre medlemmer til å ta medansvar for den faglige utviklingen på arbeidsplassen
- videreutvikle profesjonsfelleskap som støtter og utvikler lærerrollen i barnehage og skole
- bidra til å utvikle nasjonale tiltak og gjøre disse kjent for lærere og ledere
- bidra i forskning- og utviklingsarbeid som grunnlag for utvikling i barnehage, skole og lærerutdanning
- forhandle lønn- og arbeidsvilkår for lærere som blant annet skal bidra til god rekruttering

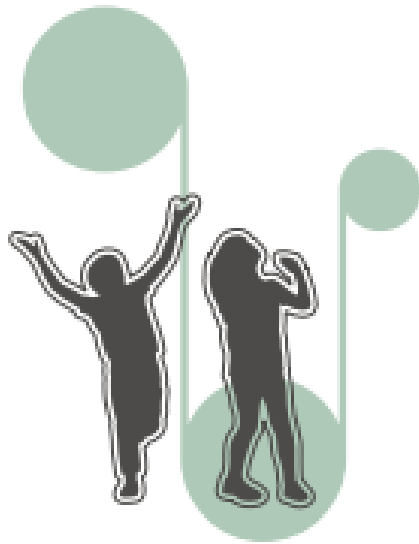
#### Lærer- og lederorganisasjonene skal:

- løfte frem betydningen av lærerutdanning, læreres og lederes kompetanse og viktige rolle i samfunnet
- øke kompetansen om lærerutdanning i organisasjonene, og ta ansvar for å bidra i utvikling av utdanningene
- bringe inn læreres og lederes erfaringer og prioriteringer for hva som vil gjøre lærerutdanningene og yrket attraktivt
- arrangere kurs og konferanser som inspirerer og engasjerer lærere og ledere
- oppfordre medlemmer til å ta medansvar for den faglige utviklingen på arbeidsplassen
- videreutvikle profesjonsfelleskap som støtter og utvikler lærerrollen i barnehage og skole
- bidra til å utvikle nasjonale tiltak og gjøre disse kjent for lærere og ledere
- bidra i forskning- og utviklingsarbeid som grunnlag for utvikling i barnehage, skole og lærerutdanning
- forhandle lønn- og arbeidsvilkår for lærere som blant annet skal bidra til god rekruttering

#### Utdanningsforbundet Østfold har blant annet:

- et samarbeid med Høgskolen i Østfold, fakultet for lærerutdanninger og språk (deltakelse på Praksiskonferansen, Oppvekstkonferansen, både formelle og uformelle møter)
- initiert et samarbeid med KS om skolering knyttet til forebyggende arbeid
- skrevet leserinnlegg og debattinnlegg om læreryrket

Hvordan kan vi jobbe sammen for å sikre et arbeid med strategien på alle nivå i organisasjonen?



# Kommuneproposisjon 2025, forslag til nytt inntektssystem

- «Alle bor vi i en kommune og kommunen er med oss helt fra starten av livet til slutten», Erling Sande
- Derfor må kommunene sikres økonomi til gi de viktige velferdstjenestene de har ansvar for.
- To viktige grep: styrker kommunenes økonomi med mer penger og endrer måten man fordeler inntektene til kommunene på.
- De med minst inntekt i dag vil få noe mer med dette forslaget.
- Det store flertallet av kommunene har inntekter under gjennomsnittet.

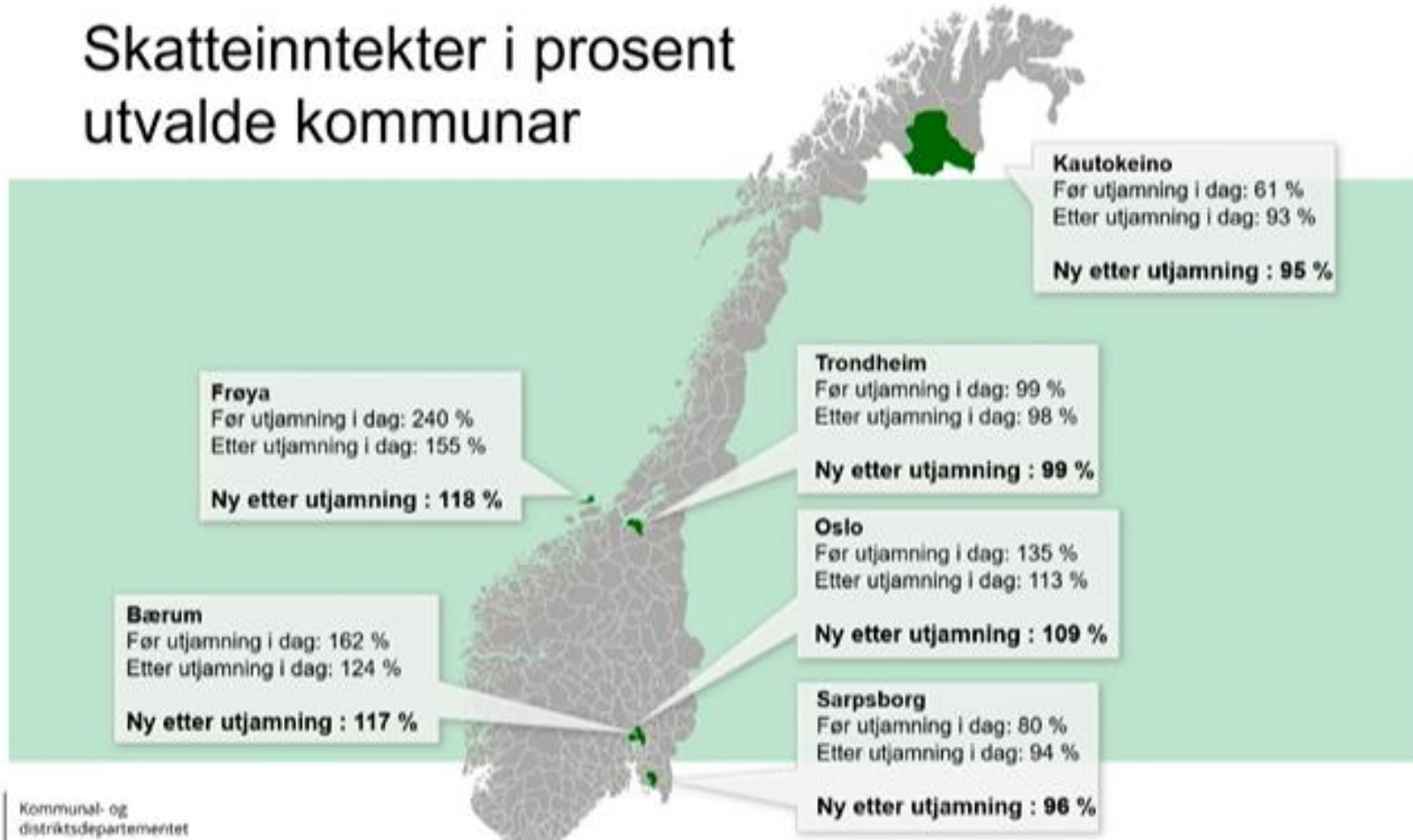
- Vekst i frie inntekter på 6,4 milliarder: 3,9 milliarder til demografi og pensjon og 2,5 milliarder til å bedre tjenestene i kommunene. (5 milliarder til kommuner og 1,4 milliarder til fylkeskommunene.

- Alle kommuner blir i forslag til nytt inntektssystem løftet til minst 95% av snittet.





## Skatteinntekter i prosent utvalde kommunar



Kommunal- og  
distriktsdepartementet

- Arbeidet med å påvirke opp mot vedtak på Stortinget må fortsette.
- Etter at nytt inntektssystem er vedtatt må vi sikre at styrkingen av kommuneøkonomien i den enkelte kommune kommer barn og unge til gode.
  - Her har lokale tillitsvalgte en nøkkelrolle!

# Kurs og møter de neste ukene

- ATV-F – 23.mai
- Utvalg for lønns- og arbeidsvilkår – 24.mai
- Utvalg for utdanningspolitikk – 27.mai
- Grunnskoleforum- 31.mai
- Barnehageforum – 5.juni
- Samling for pensjonistrådene i fylket – 5.juni
- HTV/LLL og org.tillitsvalgte med frikjøp – 11.juni
- Beregningskurs 21.juni
- **Kurs for arbeidsplassstillitsvalgte, lokallagsstyrer og fylkesstyret 6.-7.februar 2025**