

---

# Strategisk plan for det politiske arbeidet 2025-2026

Planen gir prioriteringer for det politiske arbeidet i Utdanningsforbundet Nes for perioden 2025-2026. Planen vil være førende for den daglige driften av kontoret og prioriteringer i råd og utvalg. Det kan være gjennom ivaretagelse av medlemmer gjennom personalarbeid, kursvirksomhet, oppfølging av klubber, pensjonistarbeid, politiske saker som behandles i kommunestyret i perioden. Utdanningsforbundet Nes må håndtere dagsaktuelle saker, og arbeidet i lokallaget blir påvirket av det som skjer både lokalt, regionalt og nasjonalt.

Vi ser at noen områder peker seg ut som særlig viktig å prioritere denne perioden. Noen av disse er håndtering problemstillinger knyttet til andel ufaglærte, kommunebudsjett, mellomoppgjøret 2025, lokale lønnsforhandlinger høsten 2025, fagforeningsbevissthet, bemanningsnorm og lærertetthetsnorm.

Vi har valgt overskrifter som ivaretar de ulike hovedkapitlene i «Vi utdanner Norge». Strategisk plan er et levende dokument og vil derfor vurderes justert i perioden.

# 1. God utdanning og en sterk profesjon

Det er viktig for Utdanningsforbundet Nes å bidra til at profesjonen vår står sterkt og blir hørt når utdanningspolitiske saker er på dagsorden. En sterk fagforenings- og profesjonsbevissthet er en forutsetning. Det pedagogiske skjønn, vår autonomi og vårt metodeansvar skal bli tatt på alvor. Ledermedlemmene er også en viktig del av profesjonens stemme, og må bli hørt. Vi skal sikres mulighet til å utøve hele samfunnsmandatet vårt. Dette ser vi jevnlig settes på prøve når budsjett og politiske prioriteringer vedtas i kommunen. Da det er våre tillitsvalgte og våre leder- og lærermedlemmer som daglig må stå i konsekvensene av politiske vedtak, må vi jobbe for forsvarlige rammer.

## Strategisk mål og tiltak

### 1.1. Pedagognorm og bemanningsnorm blir fulgt og opprettholdt

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Politisk påvirkningsarbeid på alle nivå</li><li>– Oppfølging av tall for pedagognorm/ bemanningsnorm</li><li>– Bistå klubbene i å sikre at vedtatt pedagognorm og bemanningsnorm ivaretas og etterleves</li><li>– Samarbeide tett med barnehagemyndighet, kommunalsjef og virksomhetsleder</li></ul>	<b>Lokallagsleder (LL)</b> <b>Nestleder (NL)</b> <b>Hovedtillitsvalgt (HTV)</b>

### 1.2. Lærertetthetsnormen blir fulgt og opprettholdt

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Skolere ATV i kommuneøkonomi, skolebudsjett og grunnskolens informasjonssystem (GSI)</li><li>– Politisk påvirkningsarbeid</li><li>– Holde oss oppdatert på grunnskolens GSI og Kostra</li><li>– Politisk påvirkningsarbeid på alle nivå</li><li>– Bistå klubbene i å sikre at vedtatt lærertetthetsnorm ivaretas og etterleves</li><li>– Tett samarbeid med skoleeier</li></ul>	<b>LL</b> <b>NL</b> <b>HTV</b>

### 1.3. Sikre kvalifiserte lærere på alle nivå

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Skolere ATV i kommuneøkonomi, skolebudsjett og GSI</li><li>– Politisk påvirkningsarbeid på alle nivå</li><li>– Tydeliggjøre hvilke konsekvenser manglende økonomisk prioritering av barnehage- og skolebudsjettene vil få</li><li>– Skolere tillitsvalgte i tilsettingsprosesser</li><li>– Jobbe for gode lokale ped.ledertillegg</li><li>– Jobbe for gode seniorordninger</li><li>– Jobbe for gode lokale arbeidstidsavtaler</li><li>– Arbeide for en forutsigbar skolestruktur</li><li>– Sette fokus på ledelses- og administrasjonsressurs ved den enkelte skole og barnehage i drøftinger, for å få mer tid til pedagogisk ledelse</li><li>– Støtte kommunen i rekrutteringsarbeidet</li></ul>	LL NL HTV Forhandlingsutvalget

### 1.4. Styrke laget rundt barnehagebarn og elever

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>- Drive politisk påvirkningsarbeid for forsvarlig bemanning i PT</li><li>- Legge til rette for nettverk og samlinger for PT-medlemmer</li><li>- Tett kontakt med våre representanter på PT</li><li>- Arbeide for bedre kommunikasjonsflyt og ansvarsfordeling i arbeidet rundt barn og unge</li><li>- Arbeide for at ulike profesjoner målrettet brukes for å støtte arbeidet rundt barn og unge</li></ul>	LL NL HTV

### 1.5. Kompetanseutvikling gjennom hele yrkeslivet.

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>- Nytilsatte ledere skal få tilbud om veiledning av erfarne ledere</li><li>- Jobbe for at ansatte skal få mulighet til å ta videreutdanning</li><li>- Etterstrebe medbestemmelse i valg av innholdet i utviklingsarbeidet</li></ul>	LL NL HTV

## 2. Styring, ledelse og partssamarbeid

Godt fungerende medbestemmelsesarenaer er viktig for å kunne ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår og den profesjonsfaglige innflytelsen på arbeidsplassen. Vi må sikre reell medbestemmelse. God skolering av tillitsvalgte er viktig. Også våre ledermedlemmer trenger god kunnskap om lov - og avtaleverket.

### 2.1. Likeverdig medbestemmelse i hele utdanningsløpet

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Skolere tillitsvalgte, barnehage spesielt, i Hovedavtalenes bestemmelser</li><li>– Informere ledere om medbestemmelse i Hovedavtalen</li><li>– Sikre at lærere er representert i grupper som skal jobbe med innføring av nye planer, arbeidsverktøy og arbeidsmåter i skole og barnehage</li><li>– Ha spesielt oppfølging av tillitsvalgte i private områder</li><li>– Skolere om tilsetninger og tillitsvalgtes medbestemmelse i tilsetninger</li><li>– Jobbe for at Nes kommune, både administrativt og politisk, i større grad skal legge til rette for medvirkning på arbeidsplasser, slik at kommunen og ansatte i samarbeid kan jobbe for å løse skolens / barnehagens utfordringer</li><li>– Jobbe for at Nes kommune, både administrativt og politisk, skal vektlegge ansatte/skolars ønsker fremfor å generalisere alle skoler og barnehager under samme «paraply»</li></ul>	LL NL HTV

### 2.2. Ledere og tillitsvalgte har lik forståelse av lov og avtaleverk

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Jobbe for felles kommunale samlinger for ledere og tillitsvalgte, om medbestemmelse i Hovedavtalen</li><li>– Sikre at lærere er representert i grupper som skal jobbe med innføring av nye planer, arbeidsverktøy og arbeidsmåter i skole og barnehage</li><li>– Arrangere ledersamlinger</li><li>– Informere om kurs og foredrag i regi av Utdanningsforbundet</li><li>– Fellesskolering for ledere og tillitsvalgte</li></ul>	LL NL HTV

# 3. Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Utdanningsforbundet Nes ser det som grunnleggende viktig å sikre alle våre medlemmer gode lønns- og arbeidsvilkår og et godt arbeidsmiljø. Dette er en naturlig del av lokallagets daglige drift. Mange av de utfordringer våre medlemmer står i handler om at lov- og avtaleverket ikke overholdes eller at arbeidsmiljøet ikke er forsvarlig. Det gjelder særlig store og sammensatte grupper, dårlige rammevilkår og ikke minst vold og trusler i arbeidshverdagen. Alle arbeidsplasser må ha gode rutiner og kultur for å kunne si i fra om kritikkverdige forhold.

## 3.1. Gruppestørrelser i barnehage og skole er pedagogisk og sikkerhetsmessig forsvarlig

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Politisk påvirkningsarbeid</li><li>– Skolere tillitsvalgte og støtte opp om deres arbeid</li><li>– Oppfølging av GSI tall og barnehagefakta</li><li>– Jobbe for at normer for bemanning, pedagogtetthet og lærertetthet skal opprettholdes i barnehage og skole</li></ul>	LL NL HTV

## 3.2. Lærere har et godt og trygt arbeidsmiljø

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Arbeide for at arbeidsgiver tar et helhetlig ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp trakassering, trusler om vold og voldsepisoder</li><li>– Skolere tillitsvalgte og støtte klubber der krav og intensjoner i lov- og avtaleverk ikke etterleves</li><li>– Arbeide for at lærerne skriver avviksmeldinger når det er berettiget</li><li>– Skolere i lærernes kontradiksjonsrett</li><li>– I dialog med arbeidsgiver fremme viktigheten av ivaretagelse av læreres fysiske og psykiske helse</li></ul>	LL NL HTV

### 3.3. Lokale lønnstillegg skal bygge på utdanning, kompetanse og ansvar, ikke på resultater

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Vektlegge utdanning, kompetanse og ansvar i lokale forhandlinger høsten 2025 for lønnskapittel kap. 4</li><li>– Forhandlingsutvalget skal jobbe for at ansatte i kap. 5 har en lønnsutvikling som i kap. 4 i lokale forhandlinger</li></ul>	LL NL HTV Forhandlingsutvalget

### 3.4. Vi har tariffavtaler i alle virksomheter

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>- Samarbeide med fylket i jobb om opprettelse av tariffavtaler</li><li>- Holde kontakten med klubb/medlemmer i private virksomheter uten tariffavtale</li><li>- Følge tett opp våre tillitsvalgte på virksomheter uten tariffavtale</li></ul>	LL NL HTV

3.5. Lederlønn skal samsvare med lederansvaret, kompetanse og størrelsen på den virksomheten man leder. Lederlønnen skal være høyere enn den lønnen som leder ville hatt krav på i en fagstilling, og være høyere enn lønnen til de man er satt til å lede.

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Sette fokus på skole og barnehagelederes lønns- og arbeidsforhold i drøftinger og i media</li><li>– Innspill i tariffhøringer</li><li>– Fokus på lederlønninger i lokale lønnsforhandlinger</li><li>– Samle inn og sammenlikne lønnsdata fra nabokommuner</li></ul>	LL NL HTV

### 3.6. Gode arbeidstidsavtaler

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Bevisstgjøre bruk av tidsressuspotten</li><li>– Skolere tillitsvalgte på SFS 2201 og 2213</li><li>– Jobbe for bedre livsfasetiltak</li><li>– Jobbe for å få tilbake seniortiltak 90/100 fra fylte 62 år i Nes kommune sin seniorpolitikk</li><li>– Jobbe for mer nedsatt undervisningstid for kontaktlærere</li></ul>	LL NL HTV

### 3.7. Gode rammevilkår for undervisning

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Jobbe for nedsatt leseplikt til kontaktlæreren</li><li>– Jobbe for at «laget» rundt eleven jobber mer direkte med elevene</li><li>– Jobbe for at lærerne får god nok opplæring og hjelp i arbeid med elever som har store helseutfordringer</li><li>– Jobbe for at Udir kartleggingsprøver blir frivillig på 1.trinn</li><li>– Jobbe for at den lave bruken av penger per elev i Nes kommer frem i media for å synliggjøre hvor dårlige rammevilkår skolene i Nes har ovenfor politikere og allmenheten i Nes, og jobber for å øke summen som blir brukt per elev</li><li>– Jobbe for at lærere har hensiktsmessige digitale verktøy og at bruk av digitale verktøy ikke må gå bekostning av lærernes arbeidsvilkår og personvern</li></ul>	LL NL HTV

## 4. Organisasjonen i utvikling

Noe av vår styrke ligger i at vi beholder eksisterende medlemmer og at potensielle medlemmer ser Utdanningsforbundet som et naturlig valg. Vi ønsker gjennomslagskraft både internt i organisasjonen og på ulike eksterne arenaer. Vi skal være en tydelig aktør i den utdanningspolitiske debatten på arbeidsplassene og i kommunen. Vi skal gjennom skoloring gjøre tillitsvalgte i stand til å reise viktige problemstillinger, slik at vi i større grad får gjennomslag for Utdanningsforbundets politikk.

### 4.1. Vi har en organisasjon som bygger på medlemsnærhet og god dialog med medlemmene

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Jevnlig oppdatering av hjemmesiden og Facebooksiden</li><li>– Jobbe for at vi har tillitsvalgte på alle arbeidsplasser med mer enn et medlem</li><li>– Delta på og organisere medlemsmøter, klubbmøter, kurs og arrangementer sentralt og lokalt</li><li>– Dra på arbeidsplassbesøk</li><li>– Organisere lokale høringer foran viktige avgjørelser</li><li>– Arrangere jevnlig kurs og møter med tillitsvalgte</li></ul>	LL NL HTV

#### 4.2. Styrke fagforeningsbevisstheten hos medlemmene

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Tema på kurs, medlemskvelder og skolering</li><li>– Løfte bevisstheten om fagforeningens viktige rolle i den offentlige debatten</li><li>– Være synlig i media</li><li>– Kontinuerlig kursing plasstillitsvalgte</li></ul>	LL NL HTV

#### 4.3. God dialog med øvrig fagbevegelse

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Samarbeidsmøter med lokallag på Øvre Romerike</li><li>– Samarbeid med andre fagforeninger i saker opp mot arbeidsgiver og i saker med felles interesse</li><li>– Arrangere felles kurs, medlemskvelder osv. med andre fagforeninger</li></ul>	LL NL HTV

#### 4.4. Fortsatt medlemsvekst

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"><li>– Jobbe for at alle medlemmer skal være tilknyttet en klubb</li><li>– Arrangere medlemsmøter</li><li>– Sende informasjon om lokallaget og profileringsartikler til nye medlemmer</li><li>– Samarbeid med pensjonistrådet</li><li>– Gi oppmerksomhet til medlemmer ved fylte 50</li><li>– Arrangere lokale kurs for tillitsvalgte</li><li>– Sende jule- og sommerhilsen til alle arbeidsplasser/medlemmer</li></ul>	LL NL