



# Årsmøte 2023 UTDANNINGS FORBUNDET Grimstad

## Sakspapirer til årsmøtet Utdanningsforbundet Grimstad Dahlske vgs tors, kl. 17.30-20.30



TIDLIG INNSATS



## **INNHOLDSLISTE**

<b>Saksliste for årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad</b>	<b>s. 3</b>
<b>Konstituering</b>	<b>s. 4</b>
<b>Styrets forslag til møtereglement</b>	<b>s. 4</b>
<b>Styrets forslag til valgreglement</b>	<b>s. 5</b>
<b>Årsmelding for Utdanningsforbundet Grimstad</b>	<b>s. 7</b>
<b>Regnskap for 2022</b>	<b>s. 25</b>
<b>Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode</b>	<b>s. 33</b>
<b>Saker fra lokallagsstyret</b>	<b>s. 36</b>
<b>Innmeldte saker</b>	<b>s. 38</b>
<b>Justert budsjett for 2023 og budsjett for 2024</b>	<b>s. 45</b>
<b>Valg</b>	<b>s. 46</b>
<b>Saker til fylkesårsmøtet</b>	<b>s. 51</b>
<b>Resolusjoner</b>	<b>s. 54</b>

[Les mer om årsmøtet på vår nettside](#)

## SAKSLISTE FOR ÅRSMØTET I UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

### **Sak 01/2023: Konstituering**

- 1.1 Godkjenning av innkalling og saksliste
- 1.2 Valg av dirigent
- 1.3 Valg av møtefunksjonærer
- 1.4 Godkjenning av saksliste
- 1.5 Fastsetting av reglement for årsmøtet

### **Sak 02/2023: Årsmelding for Utdanningsforbundet Grimstad**

### **Sak 03/2023: Regnskap for 2022**

### **Sak 04/2023: Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode**

### **Sak 05/2023: Saker fra lokallagsstyret**

- 5.1 Kompensasjon telefongodtgjørelse for lærere – krav om ny sentral særavtale

### **Sak 06/2023: Innmeldte saker**

- 6.1 Det digitale løftet i Grimstad kommune
- 6.2 Kompensasjon for bruk av privat mobil i arbeidssammenheng
- 6.3 Stillingsinstruks for pedagoger
- 6.4 Ressurser til skolebibliotek
- 6.5 Klesgodtgjørelse for ansatte i Grimstad kommune
- 6.6 Avvik fra minstenorm for lærertetthet
- 6.7 Vi vil ikke ha personer uten lærerutdanning i lærerstillinger
- 6.8 Spesialundervisning i kommunale/private skoler
- 6.9 Digitale plattformer
- 6.10 Transport av elev i privat/lærers bil – spesielt behov i YFF

### **Sak 07/2023: Justert budsjett for 2023 og budsjett for 2024**

### **Sak 08/2023: Valg**

- 8.1 Nestleder
- 8.2 Styremedlemmer og varamedlemmer
- 8.3 Hovedtillitsvalgt vara
- 8.4 Valg av delegater og varadelegater til fylkesårsmøtet
- 8.5 Nominasjon av kandidater til nytt fylkesstyre
- 8.6 Nominasjon hovedtillitsvalgte fylkeskommunen
- 8.7 Nominasjon av kandidater til valgkomiteen i fylkeslaget

### **Sak 09/2023: Saker til fylkesårsmøtet**

- 9.1. Lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne

### **Sak 10/2023: Resolusjoner**

- 10.1 Barnehage og skole må prioriteres høyere i Grimstad
- 10.2 Konkurransedyktig lederlønn for oppvekstsektoren i Grimstad
- 10.3 Økt bemanning i barnehagen hele barnehagedagen

## **Sak 01/2023: KONSTITUERING**

### 1.1 Godkjenning av innkalling og stemmeberettigede

#### **Styrets forslag til vedtak:**

Innkallingen godkjennes. Det er xx stemmeberettigede tilstede på årsmøtet.

### 1.2 Valg av dirigent

#### **Styrets forslag til vedtak:**

Marit Grefstad velges som dirigent.

### 1.3 Valg av møtefunksjonærer

#### **Styrets forslag til vedtak:**

Liv Rasmussen velges som referent.

Terje Nytræ og Reidun Bjarnastein Songe velges som protokollunderskrivere.

Line Levinsen, Kristin Brændeland, Hana Tirki, Marit Bjelland, Eivind Tunsberg og Vilde H Tønnessen velges som tellekorps.

### 1.4 Godkjenning av saksliste

#### **Styrets forslag til vedtak:**

Styrets forslag til saksliste vedtas.

### 1.5 Fastsetting av reglement for årsmøtet

## **STYRETS FORSLAG TIL MØTEREGLEMENT**

1. Lokallagsleder åpner møtet og leder møtet inntil møteleder er valgt, og møteleder overtar ledelsen av møtet.
2. Årsmøtedeltakere som ønsker ordet, viser det til møteledelsen. Ønskes ordet til dagsorden, saksopplysning eller replikk, vises dette særskilt. Saksinnledere og styremedlemmer kan få ordet utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller gi saksopplysninger.
3. Forslag skal leveres skriftlig og undertegnes med navn. Alle forslag skal være referert før strek settes. Nye forslag kan ikke fremmes i en sak etter at det er gjort vedtak om at strek er satt. Forslag kan da heller ikke trekkes tilbake.
4. Alle forslag fremmet av styret eller forslag som er sendt inn fra klubber til årsmøtet innen fristen, vedtas med simpelt flertall. Nye saker krever kvalifisert (2/3) flertall. Årsmøtet må også med 2/3 flertall vedta at saker utenom sakslista skal behandles.  
Møtet avgjør voteringsformen.

#### **Styrets forslag til vedtak:**

Styrets forslag til møtereglement vedtas.

## VALGREGLEMENT

Alle valg som gjøres, gjelder for to år (se § 58.3) med virkning fra 1. august samme år.

Alle valg skal være skriftlige. Møteleder kan likevel, i samråd med årsmøtet, gjennomføre åpen avstemning, dersom det er et enstemmig forslag fra valgkomiteen og ingen andre forslag foreligger.

Det kan ikke stemmes på andre enn de kandidatene det er fremmet forslag om. Stemmesedler som inneholder andre navn, blir forkastet.

Kandidater som det er fremmet forslag på, er:

1. Forslag fra valgkomiteen (pkt. 1 – 5 og 7) og fra styret (pkt. 6 og 8).
2. Kandidater som det er fremmet forslag om fra årsmøtet.

Blank stemmeseddel blir regnet som avgitt stemme.

### **1. Valg av lokallagsleder (§ 58.1.6.1)- ikke på valg i år**

Lederen blir valgt først og ved særskilt valg.

Den kandidaten som får minst halvparten av stemmene, er valgt.

Om ingen av kandidatene får halvparten av stemmene, skal det holdes nytt valg mellom de kandidatene som har fått stemmer i første valgongang. Kandidatene blir satt opp etter stemmetall. Dersom det er mer enn to kandidater, går kandidaten med lavest stemmetall ut. Nytt valg blir holdt mellom de kandidatene som står igjen. Dette prinsippet følges til bare to kandidater står igjen. Ved omvalg mellom de gjenstående to kandidatene, er den valgt som har fått flest stemmer.

### **2. Valg av nestleder i lokallaget (§ 58.1.6.1)**

Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 1.

### **3. Valg av hovedtillitsvalgte i virksomheter på kommunenivå (§ 58.1.6.2)**

Valgkomiteen må fremme forslag på hovedtillitsvalgt(-e) og vara hovedtillitsvalgt(-e) for de aktuelle medlemsgruppene/tariffområdene innenfor lokallaget.

Valgene gjennomføres som særskilte valg i \*særmøter for årsmøtedeltakere innenfor de aktuelle medlemsgruppene/tariffområdene. Valget avvikles på samme måte som for leder og nestleder i lokallagsstyret.

\*Det vil si at bare medlemmene innenfor tariffområdet valgene gjelder for, har stemmerett.

### **4. Valg av medlemmer i lokallagsstyret i plenum (§ 58.1.6.3)**

Her velges det antall medlemmer av styret som gjenstår etter valg av leder og nestleder. Lokallagsstyret har åtte medlemmer. (Åtte medlemmer - årsmøtevedtak 2011.) Dette tallet omfatter leder, nestleder og resterende styremedlemmer.

Ut fra sammensetningen av de som allerede er valgt (leder, nestleder), opplyses representantene om hvilken sammensetning som må ivaretas for å komme ut med riktig sammensetning (se § 61.2 ad lederrepresentant og hovedtillitsvalgt) og kvotering (se § 15 ad kvinneandel og rimelig representasjon) for resten av lokallagsstyret.

Ved valg av øvrige medlemmer av lokallagsstyret skal stemmeseddelen inneholde navn på det antall kandidater som skal velges.



### **5. Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret (§ 58.1.6.3)**

Det velges tre møtende varamedlemmer i prioritert rekkefølge. (Tre varamedlemmer - årsmøtevedtak 2011) i prioritert rekkefølge (§61.2 siste setning).

Disse velges i særskilte valg etter samme regler som for leder (se pkt. 1 over).

### **6. Valg av valgkomité (§ 58.1.6.4)- ikke på valg i år**

Årsmøtet velger en valgkomité med minst 3 medlemmer (§64.1). Valgkomiteen er sammensatt i samsvar med gjeldende kvoteringsregler, jf. § 15. Valgkomiteen konstituerer seg selv, eventuelt med et arbeidsutvalg.

Det er årsmøtet som bestemmer antall medlemmer (dog minimum 3) og varamedlemmer i valgkomiteen. Nytt vedtak må gjøres av årsmøtet dersom man skal endre antallet som er vedtatt på et tidligere årsmøte.

Lokallagsstyret fremmer forslag på medlemmer og varamedlemmer til ny valgkomité for årsmøteperioden.

Valgkomiteen velges på samme måte som medlemmer (se pkt. 4 over) og varamedlemmer (se pkt. 5 over) i lokallagsstyret.

### **7. Valg av delegater og varadelegater til fylkesårsmøtet (§ 58.4.2)**

Så snart lokallagsstyret mottar melding fra fylkesstyret om fordeling av delegatplasser mellom lokallagene og eventuell sammensetning av delegasjonene innenfor de enkelte lokallagene, må lokallagsstyret videresende disse opplysningene til valgkomiteen.

Det vises til egne retningslinjer for årsmøte i fylkeslag, der de enkelte fylkesstyrene innenfor generelle kriterier gis ansvar for fordelingen av delegatplasser til lokallagene.

Valgkomiteen fremmer forslag på det antall og den sammensetning av delegater til fylkesårsmøtet som er fastsatt. Valgkomiteen fremmer også forslag på varadelegater i tilstrekkelig antall.

Delegater velges på samme måte som for (øvrige) medlemmer av lokallagsstyret. Varadelegater velges på samme måte som varamedlemmer av lokallagsstyret.

### **8. Forslag på kandidater til verv i fylkeslaget (plenum) (§ 58.4.3)**

Etter innstilling fra lokallagsstyret skal årsmøtet behandle forslag på kandidater til fylkesstyret og til valgkomiteen i fylkeslaget.

Årsmøtet i lokallagene kan også bli gitt andre oppgaver knyttet til valgene på fylkesårsmøtet. Dette vil eventuelt framgå av melding fra fylkesstyret.

### **Styrets forslag til vedtak:**

Styrets forslag til valgreglement vedtas.

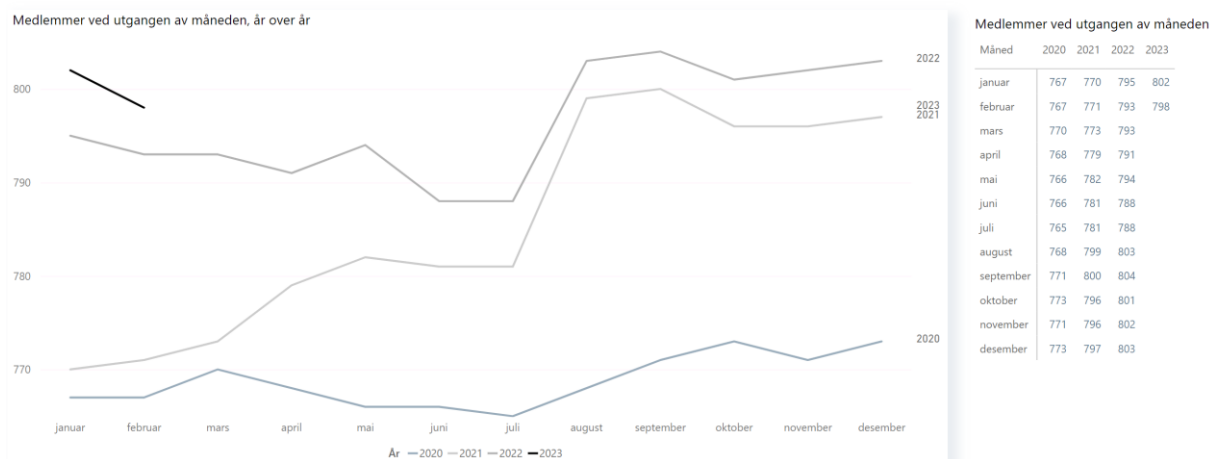


# Sak 02/2023: ÅRSMELDING FOR UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

For perioden 3. mars 2022 til 2. mars 2023.

## 1.0. Medlemstallet

Utdanningsforbundet Grimstad hadde pr. 2. mars 2023 798 medlemmer ifølge det sentrale medlemsregisteret.



... men kunnskap kommer ikke av seg selv. Denne viktige jobben krever en helt spesiell kompetanse – nemlig en lærerutdanning.  
**Bare lærere er lærere**



## 2.0. Tillitsvalgte

### 2.1. Styret 01.08.22 – 31.07.23

Verv		Navn	Arbeidsplass	Varighet
Leder	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.22-31.07.24
Nestleder	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.21-31.07.23
Styremedlem	B	Liv Rasmussen	Hausland barnehage	01.08.21-31.07.23
Styremedlem	V	Eivind Pedersen	Dahlske vgs	01.08.21-31.07.23
Styremedlem	G	Hilde Eriksen	Holviga barneskole	01.08.21-31.07.23
Styremedlem	G	Sonia Nefzaoui Nakbi	Grimstad ungdomsskole	01.08.22-31.07.24
Styremedlem	B	Unni Håkedal	Storgaten barnehage	01.08.22-31.07.24
1. vara	B-leder	Gro Lisbeth R Berg	Hausland barnehage	01.08.22-31.07.24
2. vara	V	Stine Stormsen	Dahlske vgs	01.08.22-31.07.24
3. vara				

### Hovedtillitsvalgte:

Hovedtillitsvalgt	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.22-31.07.24
Hovedtillitsvalgt vara	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.21-31.07.23

### 2.2 Forhandlingsutvalg 01.08.22 – 31.07.23

Anne Kirsten Lindgren Galteland  
Anna Svenningsen  
Hilde Eriksen  
Liv Rasmussen





### 2.3. Utdanningsforbundet Grimstad sin pensjonistgruppe

Arbeidsgruppen som har ansvar for å planlegge og gjennomføre aktiviteter for pensjonistene har i perioden bestått av Sidsel Grjøtheim, Grethe Nordrum, Inger Dybfest og Eldbjørg Soldal.

Arbeidsgruppa har et godt samarbeid med lokallagsstyret. Lokallagsleder har hatt kontinuerlig kontakt med arbeidsgruppen. Hun har hatt ansvar for å viderefremme informasjon til pensjonistmedlemmene. Vi har sendt ut informasjonsbrev til alle medlemmene. Vi sender ut brev, e-post og sms.

På arrangementene kommer det vanligvis fra ca. 25 til 40 personer. I Grimstad har vi nå rundt 220 pensjonistmedlemmer. Flere av møtene har vært holdt på Scandic Hotel Grimstad, og dette er vi fornøyde med. Faste innslag på møtene har vært ord for dagen, sang, enkel bevertning, utlodning og foredragsholdere som har presentert ulike tema. På hvert møte ber vi om innspill til tema fra medlemmene. Det er fint å få konstruktive tilbakemeldinger, og dette har vi tatt med oss i den videre planleggingen.

Pensjonistgruppa har hatt disse møtene i denne perioden:

#### 10. mars

Gratis medlemskino, «Trøffeljegerne fra Piemonte».

#### 28. april

«Skolemesternes konge- Andreas M Feragen» ved Ernst Håkon Jahr.

#### 29. september

«Prøysen i ord og toner» ved Kirsti P Haugen.

#### 17. november

Quiz ved lokallagsleder Anne Kirsten L Galteland.

#### 9. februar

Egne viser og vers, ved Per Stifoss Hansen.



## 2.4. Arbeidsplassstillitsvalgte fra 01.08.22 – 31.07.23

Skoler	Navn
Dahlske vgs.	Stine Marie Stormsen
Fjære barneskole	Lene Andrine Sæbø Høgalmen
Grimstad ungdomsskole	Vilde Haavik Tønnessen
Fevik skole	Bente Larsen
Holviga barneskole	Anders Johnsen/Trude Stavdal
Holviga ungdomsskole	Roy Knapskog
Eide skole	Anine Samuelsen/Anne Lene F Githmark
Jappa skole	Merete Oterholt
Landvik skole	Anne Holmen
Langemyr skole	Kristin Brennsæter/ Hilde Lundal
Frivoll skole	Jeanette Wendel/ Karina Trillo
Kvalifiseringstjenesten	Marit Bjelland/Liv Berit Heia Holm
<b>Privat skole</b>	
Hesnes Montessoriskole	Mirjam Igland
Drotningborg ungdomsskole	Iselin Metveit
Blå Kors	Ragnhild Marie Fadum

Barnehager	Navn
<b>Kommunale barnehager</b>	
Eide barnehage	Hilde Johannessen
Hausland barnehage	Liv Rasmussen
Storgaten barnehage	Ingvild Tveide
Markveien barnehage	Vigdis Kristoffersen
<b>Private barnehager</b>	
Hokus Pokus	Else Berit Naro
Fevik barnehage	Elin Nærdal Hansen
Flatefjell barnehage	Rune Rolfsen/ Vibeke Berntsen Egge
Læringsverkstedet Myråsen	Renate Tufteland
Vikkilen og Fjære barnehage	Kine Alexandra Sandvik (til 31.12.22)
Læringsvekstedet Haugenes	Tina Kristin Juvastøl Ramse (fra 7.2.23)

Andre arbeidsplasser	Navn
PPT	Vibeke Hansen
Spesialpedagoger bhg	Miriam Aurebekk

Vi har i tillegg medlemmer på noen andre arbeidsplasser i Grimstad. Disse arbeidsplassene har ikke valgt tillitsvalgt.

## 2.5 Tillitsvalgte i ulike grupper og utvalg

I denne perioden har Anne Kirsten Lindgren Galteland vært Unio sin representant i administrasjonsutvalget, og Anna Svenningsen har vært representant i arbeidsmiljøutvalget.

I tillegg forsøker vi så langt som tiden strekker til å stille på oppvekst- og utdanningsutvalgsmøtene.

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder deltar i en rekke administrativt nedsatte arbeidsgrupper i kommunen. Eksempler på dette er arbeidsgruppe lønnspolitisk plan og organisasjonsjustering og styringsgruppe organisasjonsgjennomgang .

Hovedtillitsvalgt deltar i tilsettingsutvalg i henhold til ansettelse av ledere. I denne perioden har det blitt tilsatt flere nye ledere i oppvekstsektoren.

Hovedtillitsvalgt stiller på samrådsmøter med kommunedirektør, på kontaktfora for hovedtillitsvalgte og på formelle drøftingsmøter med HR-avdelingen knyttet til ulike saker. Vi deltar også i dialogmøter hvor hovedverneombud, organisasjonene og arbeidsgiver kan diskutere aktuelle saker. I tillegg har vi drøftingsmøter med kommunalsjef og assisterende kommunalsjef. Hovedtillitsvalgte blir også invitert med i noen av ledermøtene i sektoren.

Lokallagsleder/varahovedtillitsvalgt er også tett knyttet opp mot dette arbeidet, og stiller sammen med eller i stedet for hovedtillitsvalgt.

### 3.0. Oversikt frikjøp

#### a) Organisasjonsfrikjøp fra Utdanningsforbundet:

Leder har hatt 78 prosent frikjøp fra sentralledet i perioden 2022-2023. Lokallaget bruker av egne midler slik at dette vervet har hatt 100 prosent frikjøp.

b) I tillegg gir Utdanningsforbundet sentralt frikjøp til klubber som har over 47 medlemmer. Klubbleder får 5 prosent frikjøp av Utdanningsforbundet sentralt. Skolene sender refusjonskrav direkte til Utdanningsforbundet.

#### c) Tillitsvalgtfrikjøp etter Hovedavtalen, Grimstad kommune:

Utdanningsforbundet har 100 prosent frikjøp etter Hovedavtalen. Hovedtillitsvalgt har hatt hele frikjøpet. Dette har gitt en god kontinuitet og oversikt for hovedtillitsvalgt.

### 4.0. Arbeid i styret

#### 4.1. Styremøter

- Styremøter i 2022: 5 møter.
- Styremøter i 2023: 3 møter.



## 4.2. Saker som har vært styrebehandlet

- Klubbmøtereferater
- Orienteringer
- Evaluering av årsmøtet
- Oppfølging av saker fra årsmøtet
- Forhandlingsutvalg for 2022-2023
- Plan for medlemsvekst og medlemspleie
- Regnskap og budsjett
- Plan for medlemsarrangementer
- Forventninger til styreperioden
- Møteplan for styreperioden
- Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad
- Valg 2023
- Besøk fra fylkesledelsen – aktuelle saker
- Høring - Budsjett og Handlingsprogram Grimstad kommune
- Årsmøte og fylkesårsmøte 2023
- Plan for medlemsvekst og medlemspleie- status
- Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad- status og konkretisering
- Lokale forhandlinger kapittel 3 og 5
- Tidsplan og ansvarsfordeling til årsmøtet
- Regnskap og justert budsjett 2023 og budsjett 2024
- Barnehagedagen 2023

Til dere streikende i barnehagene



## 4.3. Medlemsarrangement og andre møter

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder har deltatt på klubbmøter Det er svært viktig for oss å høre hva medlemmene ute på arbeidsplassene er opptatt av, samtidig som vi også får en fin mulighet til å synliggjøre hva vi i Utdanningsforbundet jobber med for våre medlemmer.

### 2022:

Medlemsmøte for barnehage, 9. mars, sammen med Utdanningsforbundet Arendal, Birkenes, Froland og Lillesand

Medlemsmøte for pensjonistene, 10. mars

Årsmøte 24. mars

Medlemskino for alle medlemmer i Grimstad, 28. mars

Medlemsmøte med Pelle Sandtrak 26. april, sammen med Utdanningsforbundet Arendal

Deltakelse på diverse streikemarkeringer på høsten

Høstmiddag for styremedlemmer, tillitsvalgte og ledermedlemmer 27. september

Medlemsmøte for pensjonistene, 28. april

Medlemsmøte for pensjonistene, 16. november

Medlemskino for alle medlemmer, 5. desember  
 Møte med medlemmer på Fagskolen, 7. desember  
 Eget medlemsmøte for alle medlemmer i KA barnehagene, 7. desember, sammen med Fagforbundet  
 Julelunsj og medlemsmøte for medlemmer i kap. 3 og 5, 8. desember  
 Deltakelse på klubbmøter ute på arbeidsplassene  
 Møter for ledermedlemmer  
 Møte med arbeidsgruppe for pensjonistene  
 Samarbeidsmøter med de andre organisasjonene  
 Gruppemøter politiske partier  
 Møter med hovedverneombudet angående avvik

#### **2023:**

Møte med arbeidsgruppe for pensjonistene  
 Medlemsmøte for barnehage, 6. februar, sammen med Utdanningsforbundet Arendal  
 Medlemsmøte for pensjonistene, 9. februar  
 Møte med Fagforbundet ang. Barnehagedagen, 10. februar  
 Deltakelse på klubbmøter ute på arbeidsplassene  
 Møte for ledermedlemmer  
 Samarbeidsmøter med de andre organisasjonene

## **5.0. Skolering**

### **5.1. Kurs / samlinger regi av Utdanningsforbundet Grimstad**

Utdanningsforbundet Grimstad har i perioden hatt følgende kurs og samlinger for arbeidsplassstillitsvalgte.

<b>Dato</b>	<b>Tema</b>	<b>Målgruppe</b>
<b>2022</b>		
16.3	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Tariff 2022 Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Aktuelt fra klubbene Økonomi og avvik Årshjul for tillitsvalgte- fokussaker Innspill til saker til lokallagsstyret Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer	Alle ATV KS
22.4	Fellesopplæring i SFS 2213 ledere og tillitsvalgte, sammen med arbeidsgiver	ATV KS skole og ledere
2.5	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Tariff 2022 Oppfølging av kurs for tillitsvalgte 20. april Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Økonomi og avvik	Alle ATV KS



	<p>Informasjon om saker fra Arbeidsmiljøutvalget, Administrasjonsutvalget og Oppvekst- og utdanningsutvalget</p> <p>Besøk fra administrasjonen – aktuelle saker</p> <p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad</p> <p>Orienteringer</p> <p>Aktuelt fra klubbene</p> <p>Årshjul for tillitsvalgte- fokussaker</p> <p>Årsmøtesaker- prosessen videre</p> <p>Innspill til saker til lokallagsstyret</p> <p>Kurs i Tillitsvalgt pluss, medlemsregisteret</p>	
20.10	<p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet</p> <p>Aktuelle saker</p> <p>Tariff 2022</p> <p>Aktuelt fra Grimstad kommune</p> <p>Orienteringer</p> <p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad</p> <p>Aktuelt fra klubbene</p> <p>Årshjul for tillitsvalgte/klubbledere</p> <p>Årsmøte og fylkesårsmøte 2023</p> <p>Plan for medlemsvekst og medlemspleie</p> <p>Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad</p> <p>Økonomi og avvik</p>	Alle ATV
20.10	<p>TV1</p> <p>Grunnoppplæring i avtaleverk</p> <p>Tillitsvalgt- og klubbarbeid</p>	Nye tillitsvalgte
2023		
19.1	<p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet</p> <p>Aktuelle saker</p> <p>Aktuelt fra Grimstad kommune</p> <p>Orienteringer</p> <p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad</p> <p>Orienteringer</p> <p>Aktuelt fra klubbene</p> <p>Årshjul for tillitsvalgte- fokussaker</p> <p>Klubbarbeid</p> <p>Årsmøte og fylkesårsmøte 2023</p> <p>Retningslinjer for arbeidet i Utdanningsforbundet Grimstad</p> <p>Avvik</p> <p>Innspill til saker til lokallagsstyret</p> <p>Valg 2023</p> <p>Skoleringsplan for våren</p>	Alle ATV
14.2	<p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet</p> <p>Aktuelle saker</p> <p>Aktuelt fra Grimstad kommune</p> <p>Orienteringer</p>	Alle ATV barnehage- sammen med Utdannings-

	Overtidsavtale for merarbeid i forbindelse med koronapandemien Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad og Arendal Aktuelt fra klubbene Lov og avtaleverk - arbeidstid og plantid - forskjøvet arbeidstid - pauser Prosesser og tillitsvalgtes roller ved - tilsettinger - nedbemanning Årsmøte og fylkesårsmøte 2023 Avvik Barnehagedagen 2023	forbundet Arendal
--	---	-------------------

I perioden har det vært færre kurs enn vanlig. Vi hadde en lang periode hvor Utdanningsforbundet var i streik, og da hadde vi ikke mulighet til å kalle inn til kurs. I perioden etter streiken var over var det mange møter og arbeidsoppgaver som vi frikjøpte måtte ta tak i, og da valgte vi å utsette våre lokale kurs til nyåret. I tillegg til lokale kurs har både lokallagsleder, hovedtillitsvalgt og tillitsvalgte deltatt på kurs og samlinger i regi av Utdanningsforbundet Agder og Utdanningsforbundet sentralt.

## 6.0. Medlemmer som har verv i andre organer i Utdanningsforbundet 22-23

Trude Jacobsen: Medlem av sentral kontrollkomité

Anna Svenningsen: Varamedlem i valgkomité på fylket

Anne Kirsten L Galteland: Medlem av fylkesstyret i Agder (til 31.07.22)

Gunhild Espeset: Medlem av lederrådet i Agder



## 7.0. Oppsummering av arbeidet i perioden

Styremøtene varierer fra orienteringer om pågående prosesser og saker til drøftinger rundt aktuelle saker. Det foregår mange prosesser i fylkeskommunen, kommunen og i organisasjonen, og dette gir kontinuerlig styret en del saker å ta stilling til. Styret har prioritert å levere høringsuttalelser ved flere anledninger.

Det er positivt at styret har bestått av medlemmer fra ulike arbeidsplasser. Både kommunale og fylkeskommunale områder er representert. Vi er også så heldig at vi har hatt en lederrepresentant i styret i perioden.

Samarbeidet mellom lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgt har vært konstruktivt og godt. Hovedtillitsvalgt uttrykker stor tilfredshet med å kunne forankre saker både i lokallagsstyret og med de tillitsvalgte. Det er en styrke for både lokallagsleder og hovedtillitsvalgt å ha fullt frikjøp og gode muligheter for samarbeid.

Lokallagsstyret har møter hver måned. Det er så flott og motiverende for lokallagsleder og hovedtillitsvalgt å ha gode og engasjerte styremedlemmer. Referater fra møtene legger vi ut på vår [nettside](#).

Styret forsøker å jobbe godt med oppfølging av årsmøtesakene. For å synliggjøre arbeidet vårt har vi sendt jevnlig oppdateringer til tillitsvalgte på aktuelle saker, lagt ut informasjon på vår nettside og Facebookside og sendt ut nyhetsbrev til alle medlemmer. Vi har også hatt noen saker i media som vi har fått gode tilbakemeldinger på.

Vi er glade for at vi har et tett samarbeid med de tillitsvalgte. Dette nettverket er både motiverende og gjensidig forpliktende for alle parter. Vi har i denne perioden tillitsvalgte i alle kommunale skoler og barnehager. Vi har også tillitsvalgte i private skoler og barnehager. Det kan være vanskelig å ivareta medlemmer på arbeidsplasser hvor vi mangler tillitsvalgt, men lokallagsleder sender en egen henvendelse til disse minst to ganger hvert halvår.

Under hver av overskriftene har vi forsøkt å beskrive det helhetlige arbeidet som styret og hovedtillitsvalgt har stått for sammen.

### Media

Lokallaget i Grimstad har hatt noen saker i media i denne perioden. Vi har prioritert å jobbe aktivt på arenaer og i fora der beslutninger om viktige saker skal tas.

Lokallagsleder har lagt ned mye arbeid for å holde vår nettside oppdatert. Vi har også en egen Facebookside som en informasjonsside for våre medlemmer. Denne er åpen og alle kan følge den <https://www.facebook.com/udfgrimstad>. For å generere følgere i starten arrangerte vi en julekalender med trekning av flotte premier hver dag i desember. Vi valgte også å ha julekalender i perioden både på Facebook og nettsiden vår. Vi fikk stort engasjement og mange gode tilbakemeldinger fra

våre medlemmer. Videre har vi lagt opp til konkurranser der våre medlemmer kan delta i trekninger av logoeffekter, og man kan delta både via Facebook og via vår nettside ved å sende epost.

### **Arbeidsmiljø**

Trygge og helsefremmende arbeidsplasser er en av Utdanningsforbundets hovedsatsninger. Dette har vi fokus på i skolering av tillitsvalgte, i møte med medlemmer ute på arbeidsplassene, og i nyhetsbrev vi sender til våre medlemmer. Det er viktig at medlemmene kjenner lovverket og hvilke krav de kan stille til eget arbeidsmiljø. Vi har et godt samarbeid med hovedverneombudet i kommunen, og vi har hatt flere møter hvor vi blant annet gjennomgår hvilke avvik som meldes inn fra arbeidsplassene. Vi ser at oppvekstsektoren i kommunen har blitt flinkere til å melde avvik, men at vi har en vei å gå for å få flere til å melde avvik. Vi oppfordrer også våre tillitsvalgte til å ha fokus på dette i HMS møtene ute på enhetene. I skolering av tillitsvalgte på privat område oppfordrer vi dem til å etterlyse rutiner på egen arbeidsplass.

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder har bidratt i arbeidsmiljøprosesser ved noen enheter spesielt, og i andre sammenhenger med kommunens arbeidsmiljø generelt. Vi har ivarett våre medlemmer, og har hatt jevnlig kontakt med berørte tillitsvalgte. På enkelte arbeidsplasser har det blitt opprettet arbeidsgrupper hvor de tillitsvalgte har vært involvert. Målet har vært å få til en god lokal ledelses- og styringsdialog, hvor partene har dratt i samme retning. Gjennom arbeidsmiljøutvalget arbeides det med saker som berører våre medlemmers arbeidsmiljø. AMU har et spesielt ansvar for å se helheten i dette arbeidet. Vi opplever et godt samarbeid både med administrasjonen i kommunen, og med de andre ansattrepresentantene i AMU. Det har vært et spesielt fokus på avviksmeldinger. Utdanningsforbundet har ved flere anledninger etterlyst et større fokus på kvalitetssystem, varslingsrutiner og avvikshåndtering i vår sektor.

Over flere år har Utdanningsforbundet hatt fokus på avviksmeldinger på kurs med tillitsvalgte. Det er viktig at man bruker avvikssystemene som er på arbeidsplassen, uavhengig om du jobber i kommunalt, fylkeskommunalt eller privat område. Vi har også i eposter og nyhetsbrev til våre medlemmer understreket dette. Utdanningsforbundet jobber med å få belyst hvor viktig det er å få frem avvik i alle fora vi kan, arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget, oppvekst- og utdanningsutvalget osv. Nå har det blitt fast rutine i kommunen at politikere får informasjon om dette.

Vi har også hatt noen saker i private barnehager og skoler som omhandler arbeidsmiljøutfordringer. Det er fremdeles noen private barnehager og skoler i Grimstad som ikke har tariffavtaler, og da blir det ekstra krevende. Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder er tydelige i alle møter med politikere at det bør være en forutsetning å ha tariffavtaler for å drive barnehage og skole i Grimstad.

### **Lønns- og arbeidsvilkår**

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder bistår mange medlemmer i ulike personalsaker. Dette er ofte tidkrevende arbeid, men veldig viktig.

Vi jobber med å sikre medlemmenes rettigheter i omstillingsprosesser og at det foretas pedagogiske konsekvensutredninger og begrunnelser før de iverksettes. Utdanningsforbundet opplever dessverre at økonomi får stort fokus, og ser det derfor viktig at pedagogisk forsvarlighet og kvalitet blir tilført i diskusjonene.

Utdanningsforbundet har både i AMU og i administrasjonsutvalget fremmet vedtak om at de tillitsvalgte både lokalt og på kommunalt nivå må involveres mer i budsjettprosessen. Vi har etterlyst evaluering av budsjettprosessen.

Vi har i lang tid etterlyst mer langsiktige planer for barnehage og skole i Grimstad, og vi har understreket at vi må forholde oss til de vedtatte kommunale delplanene for barnehage og skole.

I oppvekstsektoren er det vedtatt et budsjett som blir krevende grunnet svært trange økonomiske rammer. Les [styrets høringsuttalelse til budsjett 2023](#).

I den utfordrende situasjonen vi står overfor har Utdanningsforbundet vært tydelige på at det bør tilstrebes å få mer fokus og åpenhet rundt meldinger både på HMS avvik, kvalitetsavvik og administrative avvik. Det er viktig at vi sammen får frem og følger opp konsekvenser av vedtak som gjøres politisk. Vi har oppfordret politikere om å be om å få jevnlige oppdateringer om dette i de ulike politiske utvalgene. Gjennom arbeid i AMU og administrasjonsutvalget har vi fått gjennomslag for denne saken.

Utdanningsforbundet har i mange fora hatt fokus på at vi må få flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen. Norm for bemanning i barnehagen må gjelde i hele åpningstiden og ved fravær. Tilbakemeldinger fra ledere og ansatte er at grunnbemanningen må økes. Utdanningsforbundet etterlyser stadig større fokus på barnehage fra administrasjon og politikere.

Det har i denne perioden også blitt jobbet med å få på plass tariff- og pensjonsavtaler for de medlemmer som ikke har dette naturlig i sitt arbeidsforhold. Vi har tidligere sendt sak om dette fra årsmøtet vårt til våre folkevalgte, og vi har gjentatte ganger tatt dette opp i ulike fora. Vi ser at noen av partiene nå ser denne utfordringen og at det er økt bevissthet rundt dette.

Utdanningsforbundet Grimstad har i flere år deltatt i revideringer av lønnspolitisk plan i kommunen. Lønnspolitisk plan har sitt utgangspunkt i og er et viktig element i kommunens arbeidsgiverpolitikk. Den skal bidra til å utvikle, beholde og rekruttere kvalifisert personell. Målet må være å få en lønnspolitisk plan som er så tydelig og omforent som mulig. Planen bør implementeres godt i hele organisasjonen, for vi ser at den er lite kjent for mange. Vi ser at planen ikke følges godt nok opp i praksis flere steder.

I perioden har vi forhandlet lønn i kapittel 3 og 5. Lokale forhandlinger er svært arbeidskrevende. Vi har sendt ut alt av informasjon om lønnsforhandlingene til våre medlemmer, for å sørge for at vi har en så god og åpen prosess som mulig. Forhandlings situasjonen i fjor var spesiell siden lærerorganisasjonene som var i streik forhandlet etter de andre organisasjonene. Vi har lenge vært



bekymret for å rekruttere og beholde ledermedlemmer siden lederlønnen i Grimstad ligger langt under enkelte nabokommuner.

Vi jobber for at arbeidsgiver skal ta et større ansvar for å informere sine ansatte bedre om resultatet etter lønnsforhandlinger.

Gjennom hele perioden har vi fulgt opp et av Utdanningsforbundets prioriterte område i strategisk plan: Ha en tydelig lønnspolitisk offensiv for lærere i skolen. I forbindelse med Rikslønnsnemdas kjennelse har vi sendt egen sak til administrasjonsutvalget. [Les mer her.](#)

Utdanningsforbundet Grimstad har over flere år etterlyst egne kompetanseforhandlinger i Grimstad kommune, og det har vi heldigvis fått gjennomslag for. I kommunens lønnspolitiske plan er det åpnet opp for at arbeidstakere kan søke lønn for fullført kompetansegivende videreutdanning, i henhold til Hovedtariffavtalens kap. 4.2.4 og det som står i Grimstad kommune sin lønnspolitiske plan i kap. 5.5. Dette gjelder for alle fast ansatte i kapittel 4 - og kun for de som er organiserte. Lokallagsleder har sendt epost og sms til alle medlemmer om denne saken. [Les mer om saken her.](#)

Etter- og videreutdanning er en sak vi prioriterer høyt i vårt arbeid. Det er positivt at Grimstad kommune har vedtatt å sende mange lærere på videreutdanning gjennom Kompetanse for Kvalitet. Arbeidsgiver har sammen med Utdanningsforbundet utarbeidet gode retningslinjer for dette. Vi har også utfordret arbeidsgiver på å kartlegge kompetansebehovet i barnehagene og skolene. Alle enheter skal utarbeide egne kompetanseplaner, slik at de til enhver tid vet hvilken kompetanse de har behov for. Arbeidsgiver har satt mer fokus på dette arbeidet, og vi har blitt tatt med på råd i utarbeidelsen av retningslinjer.

Vi har et behov for å bli enda bedre på å ivareta våre medlemmers lønnsmessige interesser også ved tilsetninger. Vi ser at det for våre grupper, med unntak av lederstillinger, ikke har eksistert noen tradisjon for å forhandle lønn ved tilsetning. Dette har vi tatt opp med både arbeidsgiver og våre tillitsvalgte ved flere anledninger. Tilsetninger er et fast tema på våre kurs med de tillitsvalgte.

Vi har gjentatte ganger tatt opp med arbeidsgiver at vi må få på plass gode mentor- og veilederordninger i kommunen. Vi har sendt forslag til mentorordninger andre kommuner har vedtatt til arbeidsgiver.

En rekke av de enkeltsakene vi jobber med ellers berører medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. Vi har ved flere anledninger etterlyst fellesskolering av tillitsvalgte og ledere på dette området, for å få på plass gode rutiner og felles forståelse.

Utdanningsforbundet har i flere år arrangert fellesskolering for ledere og tillitsvalgte i SFS 2213, arbeidstidsavtalen for skolen. Vi har inntrykk av at ledere og tillitsvalgte jobber godt sammen for å sikre gode lokale arbeidstidsordninger. For øvrig ser vi dessverre at avtaleverket brytes fordi de

økonomiske rammene stadig strammes inn. Vi er tydelige overfor våre tillitsvalgte og medlemmer om at avtaleverket skal holdes, og vi oppfordrer alle til å slutte med gratisarbeid. Vi må derfor fortsette vårt arbeid med å bevisstgjøre våre medlemmer og sørge for at man får økt kompetansen når det gjelder avtaleverk.

Utdanningsforbundet Grimstad stiller så godt vi kan på ulike politiske møter. Vi er tydelige på organisasjonens politikk og forsøker å orientere de folkevalgte om saker medlemmene våre er opptatte av. I flere av møtene med de folkevalgte har vi uttrykt en bekymring for stort arbeidspress på alle nivåer. Vi har fått gjennomslag for egen sak om kapasitet og arbeidspress for ledere i administrasjonsutvalget. Vi jobber sammen med administrasjonen om å sette i gang tiltak for å bedre lederes arbeidssituasjon. Vi har også fått gjennomslag for egne temasaker i administrasjonsutvalget, og her kommer vi selvsagt til å ta opp lederlønn under tema rekruttere og beholde.

### **Medlemmene**

Vi ser på klubben som det viktigste nivået og den viktigste møteplassen i organisasjonen. Klubbene har alltid tilbud om å få besøk av lokallaget, og vi prioriterer dette. Det er nødvendig for oss å vite hva klubbene er opptatt av, samtidig som at vi informerer om hvilke saker Utdanningsforbundet jobber med lokalt og sentralt. Det vi har hatt mest fokus på når vi har vært på klubbmøter er at vi må forholde oss til lov- og avtaleverk. Vi ser dessverre altfor ofte at avtaleverket brytes, og at våre medlemmer er de som taper på det.

Vi får inn mange klubbmøtereferater fra klubbene. Alle referater sendes videre til styremedlemmene, og sakene behandles på styremøtene våre. Vi plukker ut saker og legger planer for hvordan vi skal følge dem videre. Lokallagsstyret er glad for alle innspill og saker vi har fått, som gjør at vi kan jobbe med saker som klubbene er opptatte av. Det gir oss bedre forståelse av situasjonen ute på arbeidsplassene, som ofte danner grunnlag for årsmøtesaker.

For å synliggjøre hva vi i lokallagsstyret, lokallagsleder og hovedtillitsvalgte jobber med har vi vedtatt at vi skal sende ut informasjonsbrev til alle våre medlemmer med jevne mellomrom. Det har vi fått gode tilbakemeldinger på.

Vi oppfordrer medlemmer og klubber til å sende inn saker til oss i styret. På våre møter behandler vi blant annet klubbmøtereferater som klubbene sender oss. Vi har også fokus på [plan for retningslinjer for arbeidet i Grimstad](#) og på [plan for medlemsvekst og medlemspleie](#).

Vi har et godt samarbeid med arbeidsgruppen for pensjonister i Grimstad. Lokallagsleder har jevnlig møter med arbeidsgruppen, og hun har ansvar for å formidle og legge til rette for møteplasser for våre pensjonistmedlemmer.

Det å bistå enkeltmedlemmer i saker utgjør en stor del av arbeidet vårt og det kan være svært tidkrevende. Dette arbeidet er likevel noe av det viktigste vi gjør som tillitsvalgte, men det blir ofte ikke synlig for den store medlemsmassen.

Lokallagsstyret forsøker også å legge til rette for å skape møteplasser for våre medlemmer. Vi har hatt flere medlemsmøter og aktiviteter i perioden. Vi har fått gode tilbakemeldinger på at vi legger til rette for både formelle og uformelle møteplasser. Flere av våre medlemmer i barnehage har ikke tillitsvalgte på arbeidsplassen, og i tillegg melder våre tillitsvalgte at det er vanskelig å få til å holde klubbmøter. Vi har derfor arrangert egne medlemsmøter for våre medlemmer som jobber i barnehage.

Lokallagsstyret i Utdanningsforbundet Grimstad har vedtatt å sette av midler til støtte til digitale kurs i regi av Utdanningsforbundet sentralt. Vi betaler hele kursavgiften. Lokallagsleder har sendt epost til alle medlemmer for å informere om dette. Det er flere som har deltatt på kurs, og vi har fått gode tilbakemeldinger på at dette er et godt tilbud til våre medlemmer.

Lokallagsstyret har vedtatt en egen plan for medlemsvekst og medlemspleie. Vi øker i medlemstall og vi jobber videre med tiltakene i planen. Vi deler ut logoeffekter både til klubber og til enkeltmedlemmer. Nye medlemmer får tilsendt en velkomstepost, og kommende pensjonistmedlemmer mottar en gave i egen klubb på vegne av forbundet. Lokallagsstyret har vedtatt å støtte klubbene med kr 200 per medlem til bevertning på klubbmøter (alle lokallag er forpliktet til å sette av kr 70).

Vi fortsetter med å sende ut nyhetsbrev til alle medlemmer for å synliggjøre arbeidet vårt. Vi legger også ut aktuelle saker på vår nettside og vår Facebookside. I tillegg sender lokallagsleder og hovedtillitsvalgt jevnlig eposter til de tillitsvalgte om ulike saker de jobber med. Vi ber de tillitsvalgte om å sende disse videre til sine medlemmer.

### **Ledermedlemmer**

Vi prøver kontinuerlig å ivareta våre ledermedlemmer. Utdanningsforbundet arbeider for økte ressurser til oppvekstsektoren. Vi er tydelige på at ledere må sikres tid til pedagogisk ledelse, og at de får mest mulig tilstedeværelse på arbeidsplassen. Videre arbeider vi for gode lønns- og arbeidsforhold for ledere, og at ledes perspektiv ivaretas i pågående prosesser. Vi har også jevnlig fokus på at tillitsvalgte sørger for at ledere ivaretas i klubbfellesskapet på arbeidsplassen.

Vi vil at ledere opplever Utdanningsforbundet som det selvsagte fagforeningsvalget. Vi har i styret satt fokus på dette. Vi har blant annet vedtatt at hovedtillitsvalgt og lokallagsleder sørger for at alle ledermedlemmer i kommunen jevnlig blir invitert til møter og at hovedtillitsvalgt og lokallagsleder tilbyr seg å komme ut på besøk til hver enkelt. I tillegg deltar vi i arbeidsgivers ledermøter både i skole og barnehage i kommunen slik at vi kan få og gi informasjon om saker som er viktige for våre ledermedlemmer. Vi opplever at vi har et godt samarbeid med våre ledermedlemmer, og vi får gode tilbakemeldinger på jobben Utdanningsforbundet gjør.

Over flere år har vi hatt fokus på at våre ledere står i et voldsomt arbeidspress. I administrasjonsutvalget har vi fått gjennomslag for en egen sak om kapasitet og arbeidspress for ledere.

Utdanningsforbundet har over flere år forsøkt å løfte sak om lønnsnivå for ledere i oppvekst i Grimstad kommune. Dette har vi tatt opp i møter med ulike kommunedirektører, kommunalsjefer oppvekst, HR, i forhandlingsmøter og i møter med politikere. Les våre [protokolltilførsler](#) til forhandlingene. Vi har sendt saken på nytt til samrådsmøte med kommunedirektør, og vi har bedt om eget drøftingsmøte om denne saken. Vi har fått lovnader fra arbeidsgiver om at vi skal ha en prosess hvor vi skal se på lønnsnivå og PØFI for enhetsledere og fagledere i løpet av første kvartal 2023. Vi håper virkelig at dette arbeidet settes i gang, for det har vi ventet lenge på. [Les mer om saken her.](#)

### **Tillitsvalgte**

I hele perioden har vi hatt jevnlig opplæring for tillitsvalgte. Medbestemmelse og gode rutiner er viktig på arbeidsplassene. Skolering i hovedavtaler og tariffavtaler er viktig å ha fokus på. På disse samlingene orienteres de tillitsvalgte om aktuelle saker både fra kommunen og Utdanningsforbundet. Disse sakene bringer de tillitsvalgte tilbake til medlemmene i klubben. Det er viktig for oss at det tilstrebes et godt samarbeid mellom ledelsen og de tillitsvalgte, og at våre tillitsvalgte oppleves som gode samarbeidspartnere for lederne.

Nye tillitsvalgte får god grunnskolering. Først som lokal introduksjon fra lokallaget (TV1), og så fra fylkeslaget i form av modulbasert opplæring.

Vi har mange gode og engasjerte tillitsvalgte som tilfører lokallaget en bred kompetanse. Den tillitsvalgte er det viktigste bindeleddet mellom klubben og lokallagsstyret. På kursene våre har vi alltid en økt hvor de tillitsvalgte tar opp aktuelle saker medlemmene og klubben er opptatt av. Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder tar med seg aktuelle saker videre til de fora som er naturlig.

Vi har tillitsvalgte på de aller fleste arbeidsplassene, men ser at spesielt noen av arbeidsplassene på det private området fortsatt mangler tillitsvalgt. Dette er bekymringsfullt og medlemmene her kan være vanskelige å ivareta.

Flere av våre tillitsvalgte melder om at tillitsvalgtarbeidet er svært tidkrevende. I mange saker blir de tillitsvalgte viktige samarbeidspartnere for arbeidsgiver, og dette krever at man setter av nok tid for å sikre gode prosesser. Dette har vi tatt opp med arbeidsgiver i drøftingsmøter.

Tillitsvalgte melder stadig om flere brudd på avtaleverket grunnet press på økonomi. Dette er bekymring vi tar opp i alle møter vi deltar i.

### **Styret**

Vi har et godt og konstruktivt arbeidsmiljø i styret, og det er alltid stort engasjement. Styret har fokus på å ivareta alle medlemsgruppene.

Lokallagsstyret har møter hver måned. Det er så flott og motiverende for lokallagsleder og hovedtillitsvalgt å ha gode og engasjerte styremedlemmer. Referater fra møtene legger vi ut på vår [nettside](#).

Styret forsøker å jobbe godt med oppfølging av årsmøtesakene. For å synliggjøre arbeidet vårt har vi sendt jevnlige oppdateringer til tillitsvalgte på aktuelle saker, lagt ut informasjon på vår nettside og Facebookside og sendt ut nyhetsbrev til alle medlemmer. Vi har også hatt noen saker i media som vi har fått gode tilbakemeldinger på.

Gjennom orienteringer blir styret engasjert i forhold til skole- og barnehagepolitikk. Arbeidet i styret kan være preget av mange utfordringer på kommunenivå, og dette krever tid og innsikt.



Hovedtillitsvalgt og nestleder,  
Anna Svenningsen

### Hovedtillitsvalgt

Hovedtillitsvalgt representerer de som er kommunalt ansatt i Grimstad kommune. Hovedtillitsvalgt har en hektisk hverdag, bestående av en rekke langvarige, pågående prosesser. Samtidig dukker det stadig opp nye saker, både små og store. Strategiene må ofte endres underveis. Mange ganger har medlemmer ulike interesser, og det kan være mange vanskelige veivalg. Det er svært viktig å knytte gode formelle og uformelle kontakter.

Hovedtillitsvalgt er glad for tette og gode relasjoner til administrasjonen i kommunen. De gode rammene for samarbeid gir mulighet for påvirkning i viktige prosesser.

Ofte drøftes saker uformelt, og dette kommer i tillegg til de fast avtalte drøftingsmøtene. Et åpent og godt forhold til politikerne er en forutsetning for å bli lyttet til når saker skal avgjøres. Ved å delta i politiske utvalg påvirker vi saker som angår våre medlemmer.



Vi har også et godt samarbeid med de andre fagforeningene og hovedtillitsvalgte i kommunen. Arbeidsgiver forholder seg ofte til hovedsammenslutningene, og da er det viktig at vi får diskutert sakene godt før noen skal i prosesser og representere flere. Vi har i denne perioden stått sterke og tydelige i noen saker, som har ført til bedre prosesser både imellom fagforeningene og i forhold til arbeidsgiver. Gjennom året deltar hovedtillitsvalgt i arbeidsgrupper og styringsgrupper med ulike mandater. Her tar vi ansvar for at viktige saker og våre medlemmers interesser blir ivaretatt i størst mulig grad.

I tillegg så har en viktig del av jobben også vært å holde kontakt med fylkeslaget. To til tre ganger hvert halvår har det blitt arrangert kurs for de hovedtillitsvalgte. Her løftes en rekke ulike saker, og det er nyttig for hovedtillitsvalgt å kunne utveksle erfaringer med kolleger fra andre kommuner.





Lokallagsleder og vara HTV,  
Anne Kirsten L. Galteland

## Lokallagsleder

Lokallagsleder har hatt 100 prosent frikjøp som lokallagsleder. Dette er et valg lokallagsstyret har tatt grunnet behovet for kontinuitet, samt mange saker.

Oppgavene har vært å organisere driften av lokallaget, og å fronte organisasjonens politikk både eksternt og internt. Lokallagsleder har vært en aktiv støttespiller for klubbledere og hovedtillitsvalgt. Lokallagsleder deltar sammen med hovedtillitsvalgt på mange møter.

Lokallagsleder har ansvar for å viderefremme informasjon fra organisasjonen ut til klubbene og medlemmene. Utdanningsforbundet Grimstad har en nettside som lokallagsleder oppdaterer jevnlig, slik at medlemmene kan holde seg oppdaterte i forhold til saker og aktiviteter som er aktuelle. Hun har også ansvar for å drifte lokallagets Facebookside.

Lokallagsleder har lagt ned mye arbeid i å holde medlemslister oppdaterte og sørge for å få inn riktig kontaktinformasjon om våre medlemmer. I tillegg til epost sender vi sms for å få ut informasjon til så mange som mulig på kort tid. Dette har vi fått gode tilbakemeldinger på.



En viktig del av jobben er det politiske arbeidet, og å fronte organisasjonens politikk lokalt. Et åpent og godt forhold til politikerne er en forutsetning for å bli lyttet til når saker skal avgjøres. Ved å delta i politiske utvalg påvirker vi saker som angår våre medlemmer.

Lokallagsleder holder jevnlig kontakt med fylkeslaget. Det arrangeres jevnlig kurs og møter for lokallagsledere. Lokallagsleder har hatt hovedansvaret for å organisere opplæring for tillitsvalgt/klubbleder, og å holde styremøter, årsmøte og medlemsmøter.

Lokallagsleder har et særlig ansvar for medlemmer som tilhører privat område. Sammen med fylkesleddet arbeider vi med å få på plass tariffavtaler for våre medlemmer som er på arbeidsplasser hvor dette mangler. Dette er et viktig arbeid. I Grimstad har vi fremdeles noen arbeidsplasser som mangler tariffavtaler.

I tillegg har lokallagsleder jobbet mye med utfordrende saker i noen private barnehager og skoler. Dette har vært svært tidkrevende, og vi ser her et stort behov for å informere våre medlemmer om deres rettigheter i arbeidsforholdet.

### **Styrets forslag til vedtak:**

Årsmeldingen tas til orientering.

## Sak 03/2023: REGNSKAP 2022

### 3.1 Styrets forslag til vedtak:

De framlagte årsregnskapet for Utdanningsforbundet Grimstad 2022 godkjennes.



## RESULTATREGNSKAP

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2022	2021
Kontingenter		543 597	537 437
Driftsinntekter		22 680	10 827
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>566 277</b>	<b>548 264</b>
Annen driftskostnad	1	563 283	556 455
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>563 283</b>	<b>556 455</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>2 994</b>	<b>-8 191</b>
<b>FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>			
Rentekostnader		1 054	0
<b>Resultat av finansposter</b>		<b>-1 054</b>	<b>0</b>
<b>Årsresultat</b>	2	<b>1 940</b>	<b>-8 191</b>
<b>OVERFØRINGER</b>			
Overført til annen fri egenkapital		1 940	-8 191
<b>Sum overføringer</b>		<b>1 940</b>	<b>-8 191</b>

## BALANSE

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

EIENDELER	Note	2022	2021
<b>OMLØPSMIDLER</b>			
Andre kortsiktige fordringer		0	23 488
<b>Sum fordringer</b>		<b>0</b>	<b>23 488</b>
Bankinnskudd		418 211	380 085
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>418 211</b>	<b>403 573</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>418 211</b>	<b>403 573</b>
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>OPPTJENT EGENKAPITAL</b>			
Fri egenkapital	2	192 772	190 832
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>192 772</b>	<b>190 832</b>
<b>Sum egenkapital</b>		<b>192 772</b>	<b>190 832</b>
<b>GJELD</b>			
<b>KORTSIKTIG GJELD</b>			
Annen kortsiktig gjeld		225 439	212 741
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>225 439</b>	<b>212 741</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>225 439</b>	<b>212 741</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>418 211</b>	<b>403 573</b>

Grimstad, den 10.02.2023  
Styret i Utdanningsforbundet Grimstad

\_\_\_\_\_  
Anne Kirsten Lindgren Galteland  
styreleder

\_\_\_\_\_  
Anna Svenningsen  
nestleder

\_\_\_\_\_  
Liv Rasmussen  
styremedlem

\_\_\_\_\_  
Eivind Pedersen  
styremedlem

\_\_\_\_\_  
Hilde Eriksen  
styremedlem

\_\_\_\_\_  
Sonia Nefzaoui Nakbi  
styremedlem

\_\_\_\_\_  
Unni Håkedal  
styremedlem

UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

SIDE 3

Dokumentet er signert digitalt av:

- Galteland, Anne Kirsten Lindgren (05.12.1974), 10.02.2023
- Svenningsen, Anna (20.05.1976), 10.02.2023
- Rasmussen, Liv (26.02.1972), 17.02.2023
- Eivind Pedersen (28.05.1972), 13.02.2023
- Eriksen, Hilde Kvernes (09.04.1979), 10.02.2023
- Nakbi, Sonia Nefzaoui (04.02.1975), 14.02.2023
- Håkedal, Unni (10.07.1976), 10.02.2023

Forseglet av



Posten Norge

### Regnskapsprinsipper

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og NRS 8 - God regnskapsskikk for små foretak.

### KLASSIFISERING OG VURDERING AV OMLØPSMIDLER

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Omløpsmidler vurderes til laveste verdi av anskaffelseskost og virkelig verdi.

### Note 1 Spesifikasjon av driftskostnader etter art

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Lønnsrelaterte kostnader	36 516	31 587
Gaver i arbeidsforhold	17 754	15 740
Frikjøp etter avtale	186 421	190 088
Kontorkostnader	8 427	46 296
Møte og reiseutgifter	293 326	225 424
Profileringsmaterieill	20 839	47 320
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>563 283</b>	<b>556 455</b>

### Note 2 Egenkapital

	<b>Annen egenkapital</b>
Pr. 31.12.2021	190 832
<b>Pr. 01.01.2022</b>	<b>190 832</b>
Årets resultat	1 940
<b>Pr. 31.12.2022</b>	<b>192 772</b>



Til generalforsamlingen i Utdanningsforbundet Grimstad

## Uavhengig revisors beretning

### Konklusjon

Vi har revidert Utdanningsforbundet Grimstad sitt årsregnskap som viser et overskudd på kr 1 940. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2022, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2022 og av dets resultat og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

### Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet. Vi er uavhengige av organisasjonen slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

### Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen (styret) er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avviklet.

### Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

Medlem av Den norske Revisorforening | Foretaksregisteret: NO 991 869 794

Side 1 av 2

### Ausland & Bratlid AS - Statsautorisert revisor

For videre beskrivelse av revisors oppgaver og plikter vises det til:  
<https://revisorforeningen.no/revisjonsberetninger>

Arendal, 20. februar 2023  
Ausland & Bratlid AS

  
Yngvar Bratlid  
statsautorisert revisor

## RESULTATREGNSKAP - SPESIFISERT

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

	2022	2021
<b>DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER</b>		
<b>Kontingenter</b>	<b>-543 597,00</b>	<b>-537 437,00</b>
3290 Kontingentinntekter FY/LOK	-550 776,00	-545 233,00
3295 35% - org. intern overføring	7 179,00	142 444,00
3430 Organisasjonsinternt tilskudd - inntekt	0,00	-134 648,00
<b>Driftsinntekter</b>	<b>-22 680,00</b>	<b>-10 827,00</b>
3990 Refusjon SPK-midler	-22 680,00	-10 827,00
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>-566 277,00</b>	<b>-548 264,00</b>
<b>Annen driftskostnad</b>	<b>563 282,82</b>	<b>556 454,63</b>
5211 Fri telefon privat fordel, avg. pliktig	8 784,00	8 784,00
5212 Fri telefon øvrig	20 452,70	19 663,97
5213 Fri telefon - fellesfaktura, interimskon	222,18	1 900,29
5315 Honorar uten feriepenger	5 000,00	0,00
5400 Arbeidsgiveravgift	2 057,47	1 238,64
5992 Gaver i arbeidsforhold, fritt	17 754,15	15 740,00
6540 Inventar, innkjøp	0,00	5 478,00
6630 Service/lisenser IKT	4 388,00	7 016,00
6740 Frikjøp tillitsvalgte etter avtale	186 421,00	190 088,00
6780 Honorar uten oppg. plikt	20 000,00	35 189,41
6800 Kontorrekvisita	99,80	2 952,26
6803 Datarekvisita	0,00	5 157,00
6806 EDB-utstyr over drift	0,00	22 178,00
6840 Aviser, tidskrifter m.v.	2 998,00	2 149,00
6940 Porto	475,00	906,00
7110 Bilgodtgjørelse - trekk og avgiftsfri	497,00	0,00
7112 Bilgodtgj. trekk og avgiftspliktig	75,26	0,00
7143 Andre reiseutgifter	100,00	90,00
7170 Leie kurslokale/møterom	6 300,00	7 200,00
7171 Beverting ved møter	201 124,58	67 605,88
7172 Deltakeravgift møter/kurs	6 000,00	2 000,00
7190 Andre kurs/møte kostnader	11 512,70	9 150,00
7320 Annonsering/markedsføring	0,00	15 998,00
7321 Profileringsmateriell	20 838,75	47 320,00
7422 Representasjon gaver	48 681,23	88 190,68
7790 Streikekostnader	-965,00	0,00
8171 Bankgebyr	466,00	459,50
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>563 282,82</b>	<b>556 454,63</b>
<b>Driftsresultat</b>	<b>-2 994,18</b>	<b>8 190,63</b>
<b>FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>		

## RESULTATREGNSKAP - SPESIFISERT

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

	2022	2021
<b>Rentekostnader</b>	<b>1 054,37</b>	<b>0,00</b>
<b>8159</b> Andre rentekostnader	1 054,37	0,00
<b>Resultat av finansposter</b>	<b>1 054,37</b>	<b>0,00</b>
<b>Årsresultat</b>	<b>-1 939,81</b>	<b>8 190,63</b>
<b>OVERFØRINGER</b>		
<b>Overført til annen fri egenkapital</b>	<b>1 939,81</b>	<b>-8 190,63</b>
<b>8962</b> Disponering årsresultat fri EK	1 939,81	-8 190,63
<b>Sum overføringer</b>	<b>1 939,81</b>	<b>-8 190,63</b>

## BALANSE - SPESIFISERT

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

	2022	2021
<b>OMLØPSMIDLER</b>		
<b>Andre kortsiktige fordringer</b>	<b>0,00</b>	<b>23 488,00</b>
1560 Fordring sentral organisasjonsdrift	0,00	23 118,00
1700 Forskuddsbetalte kostnader	0,00	370,00
<b>Sum fordringer</b>	<b>0,00</b>	<b>23 488,00</b>
<b>Bankinnskudd</b>	<b>418 211,31</b>	<b>380 084,99</b>
1920 Driftskonto 1	418 211,31	380 084,99
<b>Sum omløpsmidler</b>	<b>418 211,31</b>	<b>403 572,99</b>
<b>Sum eiendeler</b>	<b>418 211,31</b>	<b>403 572,99</b>
<b>OPPTJENT EGENKAPITAL</b>		
<b>Fri egenkapital</b>	<b>-192 772,11</b>	<b>-190 832,30</b>
2050 Fri egenkapital	-192 772,11	-190 832,30
<b>Sum opptjent egenkapital</b>	<b>-192 772,11</b>	<b>-190 832,30</b>
<b>Sum egenkapital</b>	<b>-192 772,11</b>	<b>-190 832,30</b>
<b>KORTSIKTIG GJELD</b>		
<b>Annen kortsiktig gjeld</b>	<b>-225 439,20</b>	<b>-212 740,69</b>
1560 Fordring sentral organisasjonsdrift	-5 706,62	0,00
1561 Internt mellomværende organisasjon	-7 179,00	-142 444,00
2960 Påløpte kostnader	-26 132,58	-70 296,69
2983 Skyldig frikjøpsordninger lokallag	-186 421,00	0,00
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>	<b>-225 439,20</b>	<b>-212 740,69</b>
<b>Sum gjeld</b>	<b>-225 439,20</b>	<b>-212 740,69</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>	<b>-418 211,31</b>	<b>-403 572,99</b>

## Sak 04/2023: RETNINGSLINJER FOR ARBEIDET I PÅFØLGENDE ÅRSMØTEPERIODE



Utdanningsforbundets politikkdokument «**Vi utdanner Norge 2020-2023**» ble vedtatt på landsmøtet i 2019. Etter prosesser og innspill fra organisasjonen vedtok sentralstyret fire strategiske satsinger i uprioritert rekkefølge for august 2021– august 2022, og vi har inkludert disse punktene i vår plan:

- Trygge og helsefremmende arbeidsplasser**
- Styring av utdanningssektoren**
- Flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen**
- Lønnspolitisk offensiv for lærere i skolen**

Klikk på bildet for å laste ned dokumentet

Det er det nye styret som skal utarbeide plan for retningslinjer for videre arbeid for perioden 2023-2024.

### Styrets forslag til vedtak:

Det nye styret oppfordres til å arbeide videre med plan for retningslinjer for videre arbeid og tar innspillene som kommer fra årsmøtet, medlemmer, klubber og det sittende styret med i utarbeidelse av en ny plan for 2023 – 2024. Det er mulig å komme med innspill helt frem til utgangen av august 2023. Det nye styret tar med seg satsningsområdene som sentralstyret vedtar i juni ved utarbeidelsen av ny lokal plan.

For å ha et utgangspunkt for diskusjon har styret valgt å sette inn vår plan for 2022-2023. Styret bruker gjeldende plan som utgangspunkt for neste periode.

## RETNINGSLINJER FOR ARBEIDET I UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD FOR 2022 – 2023

*Lokallagsstyret får fullmakt til å vektlegge arbeidsinnsatsen til de områder der det er størst behov til enhver tid.*

*Etter prosesser og innspill fra organisasjonen har sentralstyret vedtatt at de fire strategiske satsingene man hadde i sist periode videreføres, og vi har også videreført disse punktene i vår plan :*

- **Trygge og helsefremmende arbeidsplasser**
- **Styring av utdanningssektoren**
- **Flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen**
- **Lønnspolitisk offensiv for lærere i skolen**



Saker fra årsmøtet i 2022:

Årsmøtet ber om at styret skal arbeide for at kommunen øker de økonomiske rammene for kurs og kompetanseheving i PP-tjenesten, slik at tjenesten kan imøtekomme økt ansvar for det spesialpedagogiske tilbudet i kommunen.

Årsmøtet vil at styret ber kommunen om å utarbeide en plan for et behandling- og aktivitetstilbud for barn og unge med behov for psykisk helsehjelp, da Grimstad kommune ikke har et slikt tilbud utover samtaler med familiesenteret og helsesykepleier.

Årsmøtet ber styret om å jobbe for at Grimstadskolen får økte midler til å kjøpe inn læreverker i alle fag for å være oppdaterte og utrustet til å følge fagfornyelsen.

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret jobber for at kommunen utarbeider stillingsinstruks for fagledere i skolen. Årsmøtet ber om at lokallagsstyret jobber for rettferdig-konkurransedyktig lønn til fagledere i skolen.

Årsmøtet ber styret om å arbeide for å øke budsjetttrammen til skolene i Grimstad.

Årsmøtet ber om at saken løftes i UDF for at organisasjonen kan jobbe for lovfestelse av sosiallærer i barneskolene.

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret jobber med å dokumentere og informere oppvekstsektoren og resten av kommunestyret om at kommunen har et budsjett som gjør at skolene bryter loven.

## God utdanning og en sterk profesjon

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- <b>ha fokus på styring av utdanningssektoren</b>
- arbeide med implementering av fagfornyelsen
- styrke tillitsvalgtes rolle og kompetanse i tilsettingssaker
- skolere tillitsvalgte gjennom tillitsvalgtopplæring
- verne om det profesjonelle handlingsrommet
- øke bevisstheten om lærerprofesjonens etiske plattform

## Styring, ledelse og partssamarbeid

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- <b>arbeide for flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen.</b> Norm for bemanning i barnehagen må gjelde i hele åpningstiden og ved fravær
- arbeide for fellesskolering i avtaleverk for ledere/arbeidsgivere og tillitsvalgte
- videreutvikle partsamarbeidet med arbeidsgiver
- arbeide mot økt privatisering, konkurranseutsetting og kommersialisering
- skape arenaer for dialog med lokalpolitikere, og jobbe for å få gjennomslag for Utdanningsforbundets politikk

- jobbe tett opp mot politikere og kommunens ledere for å fremme viktigheten av at oppvekst har forsvarlige budsjett som reflekterer det behovet som enhetene melder om for å skape handlingsrom for god pedagogisk drift
- jobbe for at avvik meldes for å synliggjøre sektorens utfordringer for/til politikerne

## Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- ha en tydelig lønnspolitisk offensiv for lærere i skolen
- arbeide for trygge og helsefremmende arbeidsplasser
- sikre gode prosesser før og etter lokale forhandlinger
- følge opp organisasjonens lønnspolitikk hele året
- arbeide for at relevant kompetanse og utdanning skal gi lønnsmessig uttelling for alle medlemsgrupper
- jobbe for rett til etter- og videreutdanning
- jobbe for økt pedagogtetthet
- jobbe for å sikre ledere tilstrekkelig tid til pedagogisk ledelse. Ledelsen må være tilgjengelig på arbeidsplassen og ha nok tid til å drive med kjerneoppgaver som pedagogisk utvikling, barn/elev- og personalarbeid og drift
- jobbe for at barnehagen/skolen og lærernes status økes, og at barnehagen/skolen og lærerne kommer i posisjon til å utføre samfunnsoppdraget de har, med å jobbe systematisk og målrettet for barnas/elevenes utvikling for å bli gode samfunnsborgere
- arbeide for gode lokale arbeidstidsordninger
- sikre at medlemmer skolerer i bruken av kvalitetssystem, varslingsrutiner og avvikshåndtering
- arbeide for at arbeidsgiver sikrer gode mentor- og veilederordninger
- ha fokus på tilsyn og kvalitet i barnehage og skole. Følge opp og etterspørre allerede utførte tilsyn
- bistå medlemmer i personalsaker
- jobbe med å få til en tariffavtale med pensjonsavtale for medlemmer i private virksomheter
- etterspørre livsfasetiltak for alle ansatte
- arrangere medlemsmøte om pensjon for våre medlemmer. Øke bevisstheten rundt pensjon for alle medlemsgruppene

## Organisasjonen i utvikling

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- arrangere medlemsmøter og aktiviteter som er aktuelle for alle medlemsgrupper
- besøke medlemmene på de ulike arbeidsplassene
- rekruttere nye tillitsvalgte, og være hjelpelige med å etablere klubbstyrer på arbeidsplassene
- jobbe aktivt med medlemsvekst og medlemspleie
- sørge for at ledermedlemmer blir ivaretatt i organisasjonen, spesielt når det gjelder tilhørighet i klubben. Skape møteplasser for ledermedlemmer. Følge opp lederoffensiven

- gjøre nettsiden og Facebooksiden vår kjent for medlemmene og holde dem oppdatert
- samarbeide med de andre fagforeningene
- holde møter i Unio
- samarbeide med FUB, KFU og andre aktuelle aktører ved behov
- samarbeide med fylkeslaget og de andre lokallagene
- samarbeide videre med arbeidsgruppe for pensjonistene, og sørge for å opprettholde aktiviteten/tilbudet for pensjonister i lokallaget
- gi tydeligere tilbakemeldinger til klubbene om status på saker som arbeides med, og arbeide med en tydeligere profil utad til kommunens brukere for å sikre informasjonsflyt og mulig rekruttering
- fortsette med å oppfordre klubbene til å sende saker til lokallagsstyret
- bruke media når aktuelle saker og situasjoner tilsier det

## Sak 5/2023: SAKER FRA STYRET

### 5.1 Kompensasjon telefongodtgjørelse for lærere – krav om ny sentral særavtale

#### Bakgrunnen for forslaget

Lærere møter nye teknologiske utfordringer i jobben. Løsningen er bruk av egen mobiltelefon i jobb. Pålogginger, autentisering, system-apper, avviksmelding, Teams, Visma og nødvendige verktøy i det daglige arbeidet. Vi vet at dette øker i en stadig raskere spiral.

Arbeidsgiver får og gir oppgaver som pålegger oss å ha egen mobil tilgjengelig. De kan ikke la være.

- Kriseberedskapsplaner som pålegger oss å ringe nødhjelp eller rektor uten å forlate klasserommet.
- Pålagte aktiviteter som krever QR-kode.
- Utflukter og turer krever at vi har telefon med oss, for barnas og ansattes sikkerhets skyld.

Grunnskolelærere i dag som nekter å bruke sin private telefon på jobb av prinsipp, straffer først og fremst seg selv. De må da bruke mer tid, gå mer og gjøre ekstra vendinger for å manøvrere gjennom skoledagens vekslinger og pålogginger. Særlig tid er begrensende faktor.

UDF må fokusere og bestemme på hvilken kompensasjonsmodell eller løsning som er realistisk å jobbe mot? Selve tanken om ei landsens ordning, for alle lærere på alle skoler er ikke nødvendigvis like riktig for alle? Hva skal godtgjøres og hva skal forpliktes? Hvilke prinsipp må ligge til grunn?

## Prinsipper og rammer for forslaget

UDF må kreve at arbeidsgiver støtter grunnskolelærere økonomisk med et lønnstillegg som kompensasjon for bruk av privattelefon i jobbsammenheng.

Ordningen må ikke forveksles med en fullt finansiert arbeidstelefon 24/7, som ledere får. Mengden beskjeder for ett enkelt normalfungerende barn kan utgjøre mange beskjeder per dag, med f.eks. lekser, tider, svar, meldinger og tilpasninger. Slike utfordringer har allerede mange løsninger og måter for håndtering, foreldre har tilgang i systemer for kommunikasjon, som beskjeder til kontaktlærer, skole, SFO etc.

Mange lærere har store klasser og kan ikke tenke seg å åpne privat telefonnummer for foreldre som ei generell ordning. Dette gjelder typisk skoler med store klasser. Problemstillingen er litt annerledes for små enheter som oppvekstsenter og grendeskoler.

Mange arbeidsgivere har allerede skaffet mobiltelefoner til trinn, team, og/eller kontaktlærere. Disse ivaretar noe skole/hjem samarbeid, delvis i lag med nevnte systemer, f.eks. Visma. Dette er utelukkende jobbtelefoner. De løser ikke hver lærers behov for identifisering og systemhåndtering, i en travel hverdag.

Vi ønsker ei ordning med godtgjort telefon for hver lærer. Ordningen handler kun om tilganger, apper og pålogginger, de personlige nøkler som hver lærer benytter for å identifisere seg selv i jobbsammenheng, IKT systemer med tottrinns pålogging, autentifikasjon.

Godtgjøringen bør være en nøktern kompensasjon. F.eks. 100kr/mnd. Lærerne skal ikke pålegges å anskaffe telefon eller bruke telefontjenester. De skal autonomt kunne velge de funksjoner som de ønsker å benytte i jobbsammenheng som alternative verktøy, supplement til jobbtelefon, eller andre nødvendige, relevante tjenester.

Videregående skoler i fylkeskommunen har hatt ei fast ordning med telefongodtgjøring for lærerne i flere år, der alle lærere får 100 kr per måned som kompensasjon for bruk av egen telefon i tjenesten.

## Kostnadsberegninger for alle grunnskolelærere i Norge, offentlige og private enheter

Kostnaden for 78625\* grunnskolelærere blir over 9 millioner per måned (kr 9.828.125)

Kostnaden for 78625\* grunnskolelærere blir nesten 118 millioner per år (kr 117.937.500)

\*tall fra SSB 2021. For både private og offentlige enheter – Slik at for kun KS vil kostnader bli lavere.

## **Forslag til vedtak:**

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad ber Utdanningsforbundet sentralt fremforhandle en ny sentral særavtale for lærere i grunnskolen. Fast kompensasjonstillegg for bruk av egen telefon i tjeneste.

Alle lærere i grunnskolen gis et fast kompensasjonstillegg for bruk av egen telefon i tjeneste til deler av jobben som krever daglig pålogging eller autentisering. Tillegget er en ytelses- og brukskompensasjon, som ikke må forveksles med fullt ut finansiert jobbtelefon.

Kompensasjonstillegget settes til kr 125 per måned, kr 1500 per år.

Saken oversendes fylkesårsmøtet for videresending til landsmøtet.

## **Sak 6/2023: INNMELDTE SAKER**

### **6.1**

Eide skole

#### **Det digitale løftet i Grimstad kommune**

Det snakkes varmt om det digitale løftet i Grimstad kommune. Det digitale løftet skal understøtte fagfornyelsen og alle elevene i Grimstadskolen har fått utdelt hver sin digitale enhet for å oppnå en mest mulig helhetlig satsning.

Engasjementet var stort hos mange, men skuffelsen kanskje større da nettbrettene ble utdelt til skolene. Det bevilges ingen midler til å kjøpe inn nødvendig ekstrautstyr for å kunne bruke nettbrettet på en hensiktsmessig og pedagogisk måte. Pedagoger bruker store deler av sin undervisningstid på å tilrettelegge for en digital og utforskende undervisning, men med manglende og dårlig utstyr går mye tid bort. Flere av skolene opplever et nettverk som ikke en gang klarer belastningen av flere klasser på nett samtidig.

De økonomiske rammene i skolene er allerede lave og største delen av budsjettene går uavkortet til lønn. Det kan ikke være slik at skolens budsjett skal avgjøre hvilke elever i Grimstadskolen som får lisenser til digitale læremidler, oppdaterte læreverk eller nødvendig tilbehør til sin digitale enhet.

Det må settes av penger til å utruste skolene for å aktivt kunne delta i det digitale løftet. Vi mener alle elevene i Grimstadskolen ha de samme mulighetene, uavhengig av hvilken skole de går på.



## Forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret jobber for at Grimstadskolen får økte øremerkede midler til felles standard for utstyr, ressurser og infrastruktur for det digitale løftet, for å kunne oppfylle læreplanen. Vi mener alle elevene i Grimstadskolen skal ha de samme mulighetene, uavhengig av hvilken skole de går på.

Styret støtter saken fra Eide skole.

## 6.2

Fjære barneskole

### Kompensasjon for bruk av privat mobil i arbeidssammenheng

Vi vet at arbeidsgiver ikke kan pålegge oss å bruke privat mobil i arbeidstiden. Likevel ser vi at det blir stadig er en økende grad av forventning at vi bruker vår private mobil i jobbsammenheng. Vi trenger ofte å bruke 2-faktor identifisering for å logge på visma, teams og outlook. Mobilen er da nødvendig for å ta i bruk tjenestene. Når vi er på uteskole, utflukt, svømming er det behov for at vi har med oss mobilen i tilfelle noen blir syke eller skader seg. Dersom vi skal unngå å forlate klassen vi har undervisning i må vi også bruke telefonen dersom vi har elever som ikke har kommet til skolestart og vi ikke har fått melding om fravær. Vi ønsker at bruk av privat mobil blir kompensert fra arbeidsgiver.

## Forslag til vedtak

Årsmøtet ønsker at Utdanningsforbundet Grimstad skal jobbe for at vi får en kompensasjon for bruk av privat mobil i arbeidstiden.

Styret støtter saken fra Fjære barneskole.

## 6.3

Holviga barneskole

### Stillingsinstruks for pedagoger

Vi opplever at det legges til arbeidsoppgaver som eksempelvis søppeltømming, rydding, vasking av klasserom. Hvor går grensen for hvor mye vi skal gjøre? Det ønskes en stillingsinstruks med klare arbeidsoppgaver som hører pedagogyrket til. Alle ekstraoppgavene er ikke store i seg selv, men som uttrykket sier «Mange bekker små gjør en stor å».

Vi er ikke alene om å ha oppgaver som andre yrkesgrupper kunne/burde? gjort i stedet. Grimstad kommune har effektivt fjernet mange miljøarbeidere i skolene som

gjorde og fortsatt gjør, for de få som er igjen, en viktig jobb i skolen. Vi har renholdspersonale som har satt opp tydelige grenser for hva deres jobb går ut på, hva de skal gjøre og hva de ikke skal gjøre. I nyhetene leser vi også om stort arbeidspress i andre arbeidsgrupper. Nå foreslås det at arbeidsoppgaver flyttes til annet personalet for å lette arbeidsmengden og flytte fokuset over på det som er viktigst for yrkesgruppen. Dette mener vi også skal gjelde for pedagoger.

### **Forslag til vedtak**

Årsmøtet ber lokallaget løfte saken opp på kommunalt nivå og drøfte den i en større sammenheng med utfall slik at de ulike yrkesgruppene får sine riktige arbeidsoppgaver tildelt. Rengjøring skal ikke utføres av pedagoger. Vi ønsker en felles stillingsinstruks for pedagoger i Grimstadskolen som står til vår profesjon.

Styret støtter saken fra Holviga barneskole .

## **6.4**

Holviga barneskole

### **Ressurser til skolebibliotek**

Skolebibliotek er en pålagt tjeneste i Opplæringsloven. Grimstad kommune ønsker å være en satsningskommune jmf. planleggingsdagen 3. januar 2023. Slik det er i dag, er det opp til den enkelte skole å prioritere både tidsbruk og innkjøpsmidler for sin skole. Vi mener at skolebibliotekene i Grimstadskolen skal være lik for alle elever. Det må være et minste felles krav til nedsatt tid for skolebibliotekarene, funksjonstillegg og innkjøpsmidler. Dette bør være satt som en prosentandel i forhold til elevtallet ved skolene. Ansvar for midler til dette, bør ligge hos kommunen som øremerkede midler. Det vil gjøre satsningsområdet for kommunen mye tydeligere.

### **Forslag til vedtak**

Årsmøtet ber om at saken tas videre med kommunalsjef.

Styret støtter saken fra Holviga barneskole.

## **6.5**

Holviga barneskole

### **Klesgodtgjørelse for ansatte i Grimstad kommune**

Vi mener at avtalen om klesgodtgjørelse for ansatte i Grimstad kommune blir tolket for snevert. Vi mener ansatte ved barneskolene som har arbeidsoppgaver utover

normal klesbruk også skal kunne få klesgodtgjørelse. Eksempelvis er det vanlig med faste uteskoledager i all slags vær inkludert bålrensing. I tillegg er det mer slitasje og tilgrising på klær når man jobber med elever i småskolen, f.eks snørr, oppkast, spytt og tårer.  
En klesgodtgjørelse i den størrelsesordenen som ligger i avtalen vil ikke dekke behovet for ekstra klær, men muligens gi et bidrag på veien.

### Forslag til vedtak

Årsmøtet vil at saken tas opp med kommunalsjefen for en videre tolking enn det som er praksis i dag.

Styret støtter saken fra Holviga barneskole.

## 6.6

Fevik skole

Avvik fra minstenorm for lærertetthet

Ved Fevik skole oppfylles ikke minstenorm for lærertetthet på avdeling 1.-4. og 5.-7. I 2018 ble minstenorm for lærertetthet innført, denne er et absolutt minimum og skal følges. Tidlig innsats er ett av satsningsområdene i Grimstad kommune. Dette harmonerer ikke med det faktum at minstenorm for lærertetthet ikke oppfylles.

### Forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallagsstyret være tydelige overfor politikere om at det må bevilges nok penger til skolen slik at minstenorm for lærertetthet oppfylles i Grimstadskolen. Når minstenorm for lærertetthet ikke er oppfylt er dette et lovbrudd.

Styret støtter saken fra Fevik skole.

## 6.7

Fevik skole

Vi vil ikke ha personer uten lærerutdanning i lærerstillinger

Klubben ved Fevik skole opplever at stadig flere blir «lærere» uten at de har tatt den nødvendige utdanningen. Vi må kjempe for å beholde profesjonen vår. Personer som underviser og som ikke har lærerutdanning driver ikke med undervisning slik loven krever det overfor elevene. Det er av avgjørende betydning

for kvaliteten og likeverdigheten i opplæringstilbudet at alle barn og unge får opplæring av lærere som er utdannet til denne jobben. Lærere er kunnskapsarbeidere, og elevene er taperne når de ikke har godt kvalifiserte lærere. Kanskje aller hardest rammes barn og unge i sårbare situasjoner – nettopp de elevene som mange har vist stor bekymring for under skolenedstengingene i periodene med covid og lærerstreik. Dette er med på å svekke respekten for lærerprofesjonen. Det er kun lærere med lærerutdanning som etter loven kan tilsettes i undervisningsstillinger. Grunnet økonomi ser vi en økt tendens til at personer uten lærerutdanning blir satt til å avholde undervisningstimer, og at dette blir foretrukket fremfor allerede tilsatte lærere med ledig kapasitet. Vi melder inn avvik i QM+ hele tiden, og opplever at dette ikke hjelper noe. I tariffavtalen blir disse personene innplassert i stillingen lærer uten godkjent utdanning. Vi synes det gir et uheldig signal at man har en slik benevnelse i tariffavtalen. Enten er du lærer med godkjent utdanning eller så er du ikke lærer.

### **Forslag til vedtak**

Årsmøtet ber lokallaget om å følge denne saken opp med administrasjonen, ledere og våre folkevalgte.

Styret støtter saken fra Fevik skole.

### **6.8**

Fevik skole

#### **Spesialundervisning i kommunale/private skoler**

Skolene i Grimstad har i dag et høyt antall elever som har behov for spesialundervisning. De kommunale skolene må ta av ressursen som blir avsatt til hver enkelt elev for å dekke opp ekstra undervisning til de elevene som har behov for spesialundervisning enten det er i form av avvik fra trinnets kompetansemål eller annen organisering. Det får som kjent den konsekvens at det blir mindre igjen til den enkelte elev innenfor ordinær undervisning. Da er et til å undre seg over at private skoler får dekket alle timer elevene har spesialundervisning i fra første time og som et tillegg til beløpet som blir gitt for alle elever.

Vi stiller spørsmål til hva som er begrunnelsen for at private skoler der foreldre i utgangspunktet selv har valgt at deres barn skal motta undervisning i en friskole, får dette som ekstra ressurs, mens i kommunale skoler tas disse timene fra en felles pott som gis til alle elever?

### **Forslag til vedtak**

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret løfter denne saken til administrasjonen og våre folkevalgte.

Styret støtter saken fra Fevik skole.

## 6.9

Grimstad ungdomsskole

### Digitale plattformer

Grimstad ungdomsskole var tidlig i gang med å bruke itslearning. Denne plattformen brukte vi flittig og tilegnet oss stadig nye funksjoner. Da kommunen valgte å gå over fra itslearning til Teams og Skooler, ble vi nødt til å lære oss nye systemer. Vi innser at Skooler har mangler i forhold til itslearning, og mye av de pedagogiske ressursene vi har laget på itslearning er nå borte. Tiden det tar for at hver og enkelt av oss skal lære og automatisere nye systemer er omfattende og den må gjøres i fritida ved å prøve og feile. I tillegg har vi brukt mye tid på bortkastede opplegg siden Skooler ikke har tatt høyde for enkelte problemstillinger i og med at Skooler fremdeles er i oppstartsfasen. Har kommunen spart seg til fant? Vi vil også påpeke at vi som lærere må forholde oss til mange ulike plattformer. I tillegg til Teams, Skooler og Office, bruker vi Visma, P360, QM+ og Connexus.

### Forslag til vedtak

Årsmøtet ber lokallagsstyret å løfte denne saken til kommunalt nivå. Stadige innføringer av nye digitale systemer må kompenseres innenfor leseplikten (reduert årsramme). I tillegg må nye verktøy være godt utprøvd og forankret før de blir innført.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole.

## 6.10

Utdanningsforbundets medlemmer på salg, service og reiseliv ved Dahlske videregående skole

### Transport av elev i privat/lærers bil – spesielt behov i YFF

#### Problem:

I faget YFF er det i starten av skoleåret, mange elever som søker YFF-plass. Noen vil jobbe i bedrifter i nærheten av skolen eller nær der de bor, men mange søker plasser utenfor den faste skoleskyssveien.

Søkeprosessen innebærer ofte flere besøk til bedriften. I første omgang skal gjerne både elev og lærer observere hvordan bedriften og lokalene ser ut. I neste omgang blir det gjerne møte med daglig leder og eventuelt intervju eller samtale og underskriving av samarbeidsavtale. I løpet av skoleåret er det også flere elever som skifter YFF-plass.

Møter med bedrifter blir ofte avtalt på kort varsel og bedriftene ligger ofte utenfor tilgjengelige kollektivruter og vanlig skoleskyssvei. Det blir tungvint og fører til merkostnad for elevene å komme seg rundt.



### Løsning:

Ofte har lærer egen bil og kan med letthet ta med seg eleven i bilen for å forenkle og effektivisere prosessen. Det er en uskrevet (?) regel at lærer ikke har lov til å ta med elev i egen bil, av hensyn til forsikring og ansvar.

### Dagens regler:

Det foreligger så vidt vi har undersøkt, ingen klare regler for om og eventuelt hva som skal til for at lærer skal kunne ha med seg elev i egen bil i YFF-sammenheng og ellers. Representanter i Agder fylkeskommune henviser til rektor som igjen henviser til avdelingsleder på skolen. Svaret derfra er føringene som ligger på udirs regelverktolkninger om transport av elever i private biler der det står følgende:

*«Det er opp til hver enkelt skole eller skoleeier å utarbeide klare rutiner for transport av elever i private biler og avgjøre nærmere hvilke kriterier som må være tilstede ved transport av elever i private biler<sup>1</sup>.»*

## Forslag til vedtak

Årsmøtet foreslår at saken sendes til de hovedtillitsvalgte i fylkeskommunen i Utdanningsforbundet Agder, med mål om at vi kan få innført felles regler og rutiner for transport av elever i privat/lærers bil på skolene i Agder.

Styret støtter saken fra medlemmene på salg, service og reiseliv ved Dahlske videregående skole.

## Barnehageturné

Møte for Utdanningsforbundets medlemmer i barnehage

Utdanningsforbundet Agder reiser rundt på barnehageturné. Utdanningsforbundet Lillesand, Birkenes, Frøland og Grimstad inviterer alle medlemmer i barnehage til medlemsmøte på Strand Hotel, Fevik.

Det blir servert middag ved ankomst og enkel beverning i pausen. Registrering fra kl. 17.45.

Målet med kvelden er å øke medlemmers kunnskap om rettigheter innen aktuelle områder for ledere og ansatte i barnehager samt hvordan vi kan synliggjøre behovet for økt bemanning.

**Program:**  
Arbeidstid  
Bemanning i barnehagen  
Overtid og forskjøvet arbeidstid  
Permisjon

Det vil bli utlodning av gavekort og effekter

Planlegging på Grimstad sin nettside innen 10. mars.  
Krever innlogging på kvinnsidex.  
Eller skann QR-koden nedenfor.

Sted: Strand hotell, Fevik  
Dato: Onsdag 23. mars 2022  
Medlemsmøte kl. 17.45 - 20.00



## Pelle Sandstrak

Et uforglemmelig foredrag som får tilhørerne til å måpe, gråte og le!

Hvorfor er vi medlemmer så opprørt og normalt, tryknet og å alltid ha det bra? Er det ikke bedre å fremheve det som er unikt med hver enkelt av oss?



Pelle Sandstrak utfordrer det "normale" og framhever hvorfor det unike er viktigere. Må vi alltid ha det bra og være lykkelige hele tiden? Hvordan kan du tenke deg "ledere og ansatte" uten å tenke på hvordan du målt det uenlige, og hvem av oss er egentlig vanlige? Pelle har vokst opp med Tourettes syndrom og er opprørt av hva som egentlig er normalt.

Dette foredraget gir en umiddelbar verdi til alle som jobber med mennesker!

Møtet er åpent for alle medlemmer i Utdanningsforbundet Grimstad, Frøland og Arendal.

Planlegging innen 20. april. Lenke finnes på lokalgruppens hjemmeside på [udf.no](http://udf.no). Krever innlogging på kvinnsidex. Du kan også skanne QR-koden nedenfor.

Det vil bli utlodning av gavekort og effekter. Enkel beverning.

Sted: Tyholmen hotell  
Dato: Tirsdag 26. april 2022  
Tid: kl. 18.00 - 21.00



## Medlemsmøte barnehage

Utdanningsforbundet Grimstad og Arendal inviterer til medlemsmøte for alle medlemmer i barnehage på Strand Hotel, Fevik.

Det blir servert mat og drikke ved ankomst.

Målet med kvelden er å øke medlemmers kunnskap om rettigheter innen aktuelle områder for ledere og ansatte i barnehager samt hvordan vi kan jobbe med og synliggjøre behovet for økt bemanning.

**Program:**  
Arbeidstid / planlagt / pauser  
Overtid og forskjøvet arbeidstid  
Bemanning i barnehagen  
Profesjonsetikk

Det vil bli utlodning av gavekort og effekter!

Planlegging på vår nettside innen 31. januar.  
Krever innlogging på kvinnsidex.  
Eller skann QR-koden nedenfor.

Sted: Strand Hotel, Fevik  
Dato: Mandag 5. februar 2023  
Medlemsmøte kl. 18.00 - 20.00





## Sak 07/2023: JUSTERT BUDSJETT FOR 2023 OG BUDSJETT 2024

### Styrets forslag til vedtak:

Justert budsjett for 2023 og budsjett for 2024 vedtas. Styret får fullmakt til revidering.

Konto	Budsjettposter	Justert 2023	Budsjett 2024
	<b>Inntekter</b>		
3290	Kontingentinntekter FY/LOK	-kr 572 223	-kr 572 223
3990	Refusjon SPK midler	-kr 22 000	-kr 22 000
	<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>-kr 594 223</b>	<b>-kr 594 223</b>
	<b>Kostnader</b>		
5211	Fri telefon privat, fordel, avg.pliktig	kr 10 000	kr 10 000
5212	Fri telefon øvrig	kr 22 000	kr 22 000
5213	Fri telefon - fellesfaktura, interimskon	kr 500	kr 500
5315	Honorar uten feriepenge	kr 5 000	kr 5 000
5400	Arbeidsgiveravgift	kr 1 500	kr 1 500
5992	Gaver i arbeidsforhold - fritt	kr 20 000	kr 20 000
	<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>kr 59 000</b>	<b>kr 59 000</b>
6540	Inventar/innkjøp	kr 2 000	kr 2 000
6550	Datautstyr	kr -	kr 25 000
6630	Service/lisenser IKT	kr 6 000	kr 6 000
6740	Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	kr 200 000	kr 200 000
6780	Honorar uten oppgaveplikt	kr 40 000	kr 30 000
6781	Honorar næringsdrivende oppg.plikt		
6800	Data og kontorrekvisita	kr 2 000	kr 2 000
6840	Aviser og abonnementer	kr 3 600	kr 3 600
6940	Portokostnader	kr 1 000	kr 1 000
	<b>Sum kontorhold mm</b>	<b>kr 254 600</b>	<b>kr 269 600</b>
7110	Bilgodtgjøring- trekk- og avgiftsfri	kr 2 000	kr 2 000
7112	Bilgodtgjøring- trekk- og avgiftspliktig	kr 100	kr 100
7143	Andre reiseutgifter	kr 1 000	kr 1 000
7170	Leie kurslokale/møterom	kr 10 000	kr 10 000
7171	Beverting ved møter	kr 200 000	kr 180 000
7172	Deltakeravgift møter/kurs	kr 20 000	kr 20 000
7190	Andre kurs/møte kostnader	kr 20 000	kr 20 000
7320	Annonsering/markedsføring	kr 15 000	kr 15 000
7321	Profileringsmateriell	kr 25 000	kr 20 000
7422	Representasjon gaver	kr 55 000	kr 55 000
	<b>Sum reise mm</b>	<b>kr 348 100</b>	<b>kr 323 100</b>
	<b>DRIFTSRESULTAT</b>	<b>kr 67 477</b>	<b>kr 57 477</b>
	<b>Finansinntekter og kostnader</b>		
8040	Renteinntekter bank	-kr 200	-kr 200
8159	Andre rentekostnader	kr 1 060	kr 1 060
8171	Bankgebyr	kr 600	kr 600
	<b>Sum finansposter</b>	<b>kr 1 460</b>	<b>kr 1 460</b>
	<b>Årsresultat</b>	<b>kr 68 937</b>	<b>kr 58 937</b>



DELTA I VÅR JULEKALENDER HVER DAG I DESEMBER.  
SVAR PÅ SPØRSMÅL OG BLI MED I TREKNING AV FLOTTE PREMIER.  
FØLG MED PÅ VÅR FACEBOOKSIDE ELLER NETTSIDE.

### KonkurransSe



## Sak 08/2023: VALG

### Valgkomiteen for 2023- 2024 har følgende sammensetning

Medlemsgruppe	Navn	Arbeidsplass
Barnehage	Hana Tirki	Storgaten barnehage
Vara	Line Levinsen	Læringsverkstedet bhg avdeling Hasla
Grunnskole	Vilde Haavik Tønnessen	Grimstad ungdomsskole
Vara	Eivind André Tunsberg	Eide skole
Vara	Marit Bjelland	Kvalifiseringstjenesten
Videregående	Kristin Marie Lundemo Brændeland	Dahlske vgs

### Valgkomiteens innstilling til verv i lokallagsstyret for 2023 – 2025

#### Lokallagsstyret

Nestleder	GSK	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.23- 31.07.25
-----------	-----	------------------	-------------	-----------------------

Styremedlem	GSK	Hilde Eriksen	Holviga barneskole	01.08.23- 31.07.25
Styremedlem	VGO	Eivind Pedersen	Dahlske vgs	01.08.23- 31.07.25
Styremedlem	BHG	Mia Helene Buflaten	Matilda Egra barnehage	01.08.23- 31.07.25

3. vara	GSK	Anne Lene F Githmark	Eide skole	01.08.23- 31.07.25
---------	-----	----------------------	------------	-----------------------

#### Hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgt vara		Anne Kirsten L Galteland	Jappa skole	01.08.23- 31.07.25
---------------------------	--	--------------------------	-------------	-----------------------

#### 8.1 Valg av nestleder i lokallagsstyret

##### Valgkomiteens forslag til vedtak:

Nestleder	GSK	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.23- 31.07.25
-----------	-----	------------------	-------------	-----------------------

## 8.2 Valg av styremedlemmer og varamedlemmer

### Valgkomiteens forslag til vedtak:

Styremedlem	GSK	Hilde Eriksen	Holviga barneskole	01.08.23-31.07.25
Styremedlem	VGO	Eivind Pedersen	Dahlske vgs	01.08.23-31.07.25
Styremedlem	BHG	Mia Helene Buflaten	Matilda Egra barnehage	01.08.23-31.07.25

3. vara	GSK	Anne Lene F Githmark	Eide skole	01.08.23-31.07.25
---------	-----	----------------------	------------	-------------------

## 8.3 Valg av hovedtillitsvalgt vara

### Valgkomiteens forslag til vedtak:

Hovedtillitsvalgt vara	GSK	Anne Kirsten L Galteland	Jappa skole	01.08.23-31.07.25
------------------------	-----	--------------------------	-------------	-------------------

## 8.4 Valg av delegater og varadelegater til fylkesårsmøtet

Grimstad skal stille med 9 delegater. Vi må sikre minst 50 % kvinneandel og delegatene må representere de ulike medlemsgruppene i forhold til medlemstallet. En av delegatene skal være et ledermedlem (enhetsleder, rektor, styrer, fagleder/avdelingsleder, SFO leder).

Valgkomiteens forslag til delegater og varadelegater:

	Delegat	Arbeidsplass	Verv
<b>GRS</b>			
1.	Anne Kirsten L Galteland	Jappa skole	lokallagsleder
2.	Anna Svenningsen	Fevik skole	HTV
3.	Hilde Eriksen	Holviga barneskole	styremedlem
4.	Tone Langeland	Holviga barneskole	ledermedlem
<b>Vara</b>			
1.	Sonia Nakbi	Grimstad ungdomsskole	styremedlem
2.	Trude Stavdal	Holviga barneskole	ATV
3.	Torstein Mjøs	Holviga barneskole	Vara ATV

	Delegat	Arbeidsplass	Verv
<b>BHG</b>			
1.	Unni Håkedal	Storgaten barnehage	styremedlem
2.	Hilde Johannesen	Eide barnehage	ATV
<b>Vara</b>			
1.	Vigdis Kristoffersen	Markveien barnehage	ATV
2.	Tina Kristin Juvasstøl Ramse	Læringsverkstedet Haugenes	ATV

	Delegat	Arbeidsplass	Verv
<b>VGO</b>			
1.	Stine Stormsen	Dahlske vgs	styremedlem og ATV
2.	Eivind Pedersen	Dahlske vgs	styremedlem og vara ATV
<b>Vara</b>			
1.	Aina Adriansen Munthe	Fagskolen i Agder	medlem
2.	Petra Krüger	Dahlske vgs	medlem

	Delegat	Arbeidsplass	Verv
<b>FAS</b>			
1.	Vibeke Hansen	PPT	ATV
<b>Vara</b>			
1.	Cathrine Øygarden de Lange	Spesialpedagog barnehage	medlem

### Valgkomiteens forslag til vedtak:

Forslag til delegater og varadelegater til fylkesårsmøtet i Utdanningsforbundet Agder 2023 vedtas.

Årsmøtet må være oppmerksom på at hvis delegasjonene til fylkesårsmøtet ikke samlet oppfyller bestemmelsene i vedtektene § 15 (15.1 og 15.2), kan det bli endring i sammensetting av lokallagets delegasjon. Skulle en kvinne melde forfall, kan en annen varadelegat enn den øverst rangerte varadelegaten for denne medlemsgruppen måtte rykke opp for å ivareta kravet til kjønnskvoltering. Skulle dette skje, så vil den første varadelegaten som oppfyller det krav som er nødvendig, bli delegat fra lokallaget. I valg av delegater der det er mer enn et delegat fra en medlemsgruppe må årsmøtet si hvem som skal byttes ut om det skulle bli aktuelt.



## 8.4 Nominasjon av kandidater til nytt fylkesstyre

Styrets forslag til nominasjon:

Verv	Navn	Medlemsgruppe
Fylkesleder	Silje Gran Aanensen	GSK
Fylkesnestleder	Eilin Ask Dugstad	GSK
Kontaktperson barnehage	Line M Drange Neset	BHG
Kontaktperson grunnskole	Silje Ibsen	GSK
Kontaktperson videregående opplæring	Anne Cathrine Fodstad	VGO
Kontaktperson Faglige administrative støttetjenester	Sheila Vaage Benestad	FAS
Kontaktperson Universitet og Høgskole	Anne Kari Slettan	UH
Fylkesstyremedlem	Carina Brevik Hæstad	BHG
Fylkesstyremedlem – lederrepresentant	Kristin Urfjell Pedersen	GSK
Fylkesstyremedlem – HTV-Fylkeskommunen	Atle Oanes	VGO
Fylkesstyremedlem	Anne Torhild Andersen	BHG
Fylkesstyremedlem	Ole Christian Bjerke	GSK
Fylkesstyremedlem	Anne Bjertnes	GSK
1. vara	Marianne Tjørnholm	GSK
2. vara	Vemund Jensen	VGO



3. vara	Jenny Bauge Echolt	BHG
4. vara	Lill Iren Galdal Evensen	GSK
5. vara	Andreas Engebretsen	VGO
6. vara	Bjørge Jordal	BHG
7. vara	Britt Anniken Thomassen	GSK
8. vara	Eskil Berggren	VGO

## 8.5 Nominasjon av kandidater til hovedtillitsvalgte fylkeskommunen

Styrets forslag til nominasjon:

Verv	Navn	Medlemsgruppe
HTV-F	Sheila Vaage Benestad	VGO
HTV-F	Vemund Jensen	VGO
HTV-F	Atle Oanes	VGO
HTV-F	Eskil Berggren	VGO
HTV-F	Anne Cathrine Fodstad	VGO

## Styrets forslag til vedtak:

Styrets forslag til nominasjon vedtas.



## 8.6 Nominasjon av kandidater til valgkomiteen i fylkeslaget

### Styrets forslag til vedtak:

Navn	Lokallag	Medlemsgruppe
Ingunn Håland	Kristiansand	GSK
Geir Helge Lindgren	Arendal	GSK
Tor Anders Råbu	Vennesla	GSK
Renee Røyneland	Lillesand	BHG
Anne Kirsten Galteland	Grimstad	GSK
Karianne Sørtveit	Kristiansand	GSK
Kristian Rudjord	Farsund	GSK
Solveig B Sund	Lillesand	BHG
Thomas Ruenes	Vennesla	VGO
Per Eivind Weckhorst	Evje og Hornnes	GSK
Jon Edvard Uleberg	Evje og Hornnes	VGO

### Sak 09/2023: SAKER TIL FYLKESÅRSMØTET

Lokallagsstyret ønsker at denne saken tas opp som en åpen diskusjonssak, der innspillene i saken danner grunnlaget for en oversending til fylkesårsmøtet. Diskusjonsnotatet nedenfor med spørsmål er en del av flere diskusjonsnotater til Landsmøtet 2023 og vi lar dette danne utgangspunkt for diskusjonen.

### [Landsmøtet 2023: Vi utdanner Norge: diskusjonsnotat](#)

### Lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne

**Barn og unges muligheter og utfordringer, og bevisstheten om hvilken rolle barnehagen og skolen spiller i deres liv og livssituasjon, har alltid vært en del av lærernes hverdag. Dette ble for alvor synliggjort gjennom en pandemi, tett fulgt av en historisk lang lærerstreik. I løpet av disse tre siste årene har det oppstått en bekymring overfor gruppen av barn og unge som er særlig sårbare,**

## **og under fjorårets lærerstreik ble bekymringen utvidet til å romme nærmest alle elever i skolen.**

Nettopp derfor gikk lærerstreiken til tvungen lønnsnemnd: regjeringen mente den truet vitale samfunnsinteresser. Skoler ble stengt som følge av vårt streikeuttak, og elevene ble tilsynelatende overlatt til seg selv. Etter hvert som streiken skred frem, kunne det se ut som om laget rundt barn og unge forsvant, og at det var læreren som i siste instans ble den ansvarlige for barn og unges ve og vel.

Sentralstyret i Utdanningsforbundet ønsker derfor at landsmøtet diskuterer en sak om lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne. Et viktig formål i en slik landsmøtesak er å utvikle og tydeliggjøre Utdanningsforbundets politikk når det gjelder lærerrollen. Denne er i liten grad omtalt i Utdanningsforbundets politikkdokument *Vi utdanner Norge*. Her står det at *alle barn, unge og voksne skal ha rett til kvalifiserte lærere*, men vi konkretiserer i liten grad hva det innebærer å være en kvalifisert lærer. I en videreutvikling av vår politikk, sier vi at elevene skal ha *lærerutdannede lærere*. Dette må synliggjøres i *Vi utdanner Norge*. En slik presisering kan videre bidra til å trekke opp skillelinjer med hensyn til kompetanse, oppgaver og ansvar i forholdet mellom lærerrollen og laget rundt, og med det synliggjøre den rollen vi mener laget rundt barn, unge og voksne i utdanning skal ha.

Utdanningsforbundet mener det er behov for et godt lag rundt barn, unge og voksne i utdanning. Dette er blant annet synliggjort gjennom [våre tolv prinsipper for et helhetlig pedagogisk støttesystem](#) og i *Vi utdanner Norge*. Her står det at vi *skal arbeide for bedre samordning og samarbeid, og for at kompetanse fra andre yrkesgrupper brukes for å støtte barn, unge og voksnes utdanning*. Det er likevel ikke tydelig hvem som skal inngå i laget rundt eller hvilket ansvar dette laget har. Utdanningsforbundets politikk om *Laget rundt barn, unge og voksne i utdanning* må derfor synliggjøre dette i større grad – da særlig sett sammen med omtale av lærerrollen.

### **Til diskusjon**

Rammeplanen for barnehagen gir pedagogisk leder ansvaret for å *iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn*. Herunder ligger *ansvaret for å lede arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen*, samt veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles. Ut over dette henvender rammeplanen seg til alle ansatte, med en rekke oppgaver som sorterer under overskriften «Personalet skal». Dermed sidestilles ansatte uten utdanning med fagarbeidere og barnehagelærere når det kommer til å løse en rekke oppgaver.

Skolens formålsparagraf fremhever lærerens sentrale plass, hvor det er *gjennom det daglige møtet mellom elever og lærere at skolens brede formål blir realisert*. Det brede samfunnsmandatet forplikter læreren gjennom både fagplaner og overordnet del av læreplanverket. Samtidig som formålsparagrafen stiller tydelige krav og forventninger, har vi over tid sett at lærerrollen i skolen og i opplæringen er blitt svekket. Det er uklare ansvarsforhold mellom de som skal være faglig ansvarlig for opplæringen, de som skal hjelpe til i opplæringen og de som har andre oppgaver enn de rent pedagogiske oppgavene i skolen. Ansatte uten lærerutdanning får den særlig

ansvarsfulle oppgaven som kontaktlærer, oppgaven med å gi vurderinger og sette karakterer – og å bidra i utviklingen av nye læreplaner i et profesjonsfelleskap.

Tilknyttet ulike lovverk og ulike formål vil lærerrollen i barnehagen, grunnsopplæringen og voksenopplæringen nødvendigvis utøves ulikt. Ansvaret og forpliktelsen overfor barn, unge og voksne vil likevel oppleves sammenfallende på mange områder. Som lærere i barnehage og skole er vi i tillegg forpliktet gjennom Lærerprofesjonens etiske plattform til aldri å unndra oss vårt profesjonelle ansvar: *Vår lojalitet ligger hos barnehagebarn og elever for å fremme deres beste.*

Diskusjonen om lærerrollen bør tydeliggjøre denne forpliktelsen, men samtidig trekke opp grensene for hva som ikke ligger til vårt mandat. Fagområder som spesialpedagogikk, sosialt arbeid og psykisk og fysisk helse vil være nærliggende å trekke frem her. Vi må tydeliggjøre hvilken kompetanse som ligger i lærerutdanningene, og dertil hvilke forventninger som kan knyttes til lærerrollen. Det må komme frem av en sak om lærerrollen at vi ikke ønsker å skyve eget ansvar over på andre, men heller at vi inviterer til samarbeid og anerkjenner at vi ikke kan eller bør bære dette ansvaret alene.

#### Spørsmål til diskusjon

- 1) **Hvordan kan vi avgrense lærerens ansvar for barn, unge og voksne i utdanning uten å avskrive eller forskyve vårt profesjonelle ansvar?**
  - a) Hva trenger vi støtte til fra andre yrkesgrupper og profesjoner – både i den enkelte barnehage og skole og gjennom ulike støttetjenester?
- 2) **Hvordan skal vi omtale lærerens forhold til laget rundt barn, unge og voksne i utdanning?**
  - a) Er læreren en del av laget rundt barn, unge og voksne på linje med andre aktører, eller skal vi ha en særskilt rolle?
  - b) Hvilke muligheter og begrensninger gir dette i vår profesjonsutøvelse?

#### Styrets forslag til vedtak:

Årsmøtet ber lokallagsstyret om å sammenfatte innspillene i saken for oversending til fylkesårsmøtet. Delegationene til fylkesårsmøtet tar med seg innspillene og diskusjonen fra lokallagsmøtet videre til behandlingen i fylkesårsmøtet.



## Sak 10/2023: RESOLUSJONER

### 10.1 Barnehage og skole må prioriteres høyere i Grimstad

Det gjøres en formidabel innsats av ansatte og ledere ute i barnehagene og skolene, men vi opplever at budsjettene er altfor trange. I budsjettdokumentet i fjor skriver kommunedirektøren at den totale budsjettammen for oppvekstsektoren er stram, at det er stor risiko for å ikke klare å gjennomføre nødvendige tiltak, det er i liten eller ingen grad tatt høyde for uforutsette hendelser, og at vi nå ikke har noen buffer. Vi er svært bekymret på vegne av barna, ansatte og ledere.

Utdanningsforbundet er tydelige på at dette medfører at man ikke klarer å drive forsvarlig og i henhold til lovverket. Rapporter fra de siste årene viser at flere og flere skoler ikke oppfyller minstenorm for lærertetthet. Rammebetingelsene gjør at elevene får et dårligere faglig tilbud, undervisning blir holdt av ukvalifiserte, elever får ikke tilpasset opplæring, som igjen fører til økt behov for spesialundervisning. Flere elever får ikke den støtten og hjelpen de trenger for å klare grunnskoleutdanningen og kan stå i fare for å falle fra i videregående utdanning og yrkesliv. Konsekvensen av trange rammer, redusert bemanning og økt arbeidspress fører til at dyktige ansatte søker seg vekk fra jobb i Grimstadskolen.

Når det gjelder barnehage så får vi inntrykk av at man har fokus på å drive de kommunale barnehagene så billig som mulig for å holde kostnadene nede i utbetaling av tilskudd til de private barnehagene i Grimstad. Dette forringer kvaliteten. Vi mener at kommunen som barnehageeier bør ha tydelige ambisjoner for viktigheten av barnehagen som en del av utdanningsløpet. Barnehagen er de første som møter barna våre, og er de første til å se eventuelle utfordringer/vansker det enkelte barn måtte ha. De økonomiske forutsetningene til barnehagene har ikke økt i takt med nye forventninger og krav. Enhetslederne i barnehage er tydelige på at budsjettene er så trange at handlingsrommet er helt borte. Det spesialpedagogiske behovet er langt større enn det man har ressurser og ansatte nok til å ivareta når det gjelder barn med særskilte behov i barnehagen. Vikarbudsjettene er satt til 2 %, mens sykefraværet og annet fravær er langt høyere. Vi oppfordrer arbeidsgiver til å satse på økt grunnbemanning.

Hva mener vi med tidlig innsats og forebygging i Grimstad kommune? Det er viktig at kommunen prioriterer de lovpålagte oppgavene, og følger opp de gode vedtakene i delplanene for barnehage og skole. Barnehage og skole må prioriteres høyere!

#### **Sendes til:**

Kommunedirektøren, kommunalsjef oppvekst, kommunestyret og Grimstad Adressetidende.

## 10.2 Konkurransedyktig lederlønn for oppvekstsektoren i Grimstad

Utdanningsforbundet Grimstad er bekymret for at vi ikke er i stand til å kunne rekruttere og beholde god kompetanse i Grimstad kommune. Dette er spesielt basert på lønnsnivå i forhold til enkelte nabokommuner. For mange av våre ledermedlemmer ser vi at lønnsnivået ligger langt under det man tilbyr i andre kommuner, og dette har dessverre ført til at vi har mistet mange dyktige ansatte. Det medfører mangel på stabilitet på arbeidsplassene. I Grimstad ligger vi fra kr 50 000 til 100 000 under i flere av lederstillingene. Ved hver forhandling viser vi til disse store skjevhetene.

Vi ser en stor skjevhet i lønn for fagledere i Grimstad, til tross for tilsvarende utdanningsnivå og ansiennitet. Hvorfor er det slik at arbeidsgiver i Grimstad kommune ønsker at fagledere skal ligge i så ulik lønn? Nå er det i tillegg flere av våre fagledere som tjener mindre enn de de er satt til å lede, og mange har ansvarsområder som ligger utenfor en faglederfunksjon. Slik skal det ikke være. Utdanningsforbundet er bekymret for at dette medfører at vi mister god kompetanse, og vi etterlyser tiltak for å rekruttere og beholde denne gruppen.

Vi må ha konkurransedyktig lederlønn for oppvekstsektoren i Grimstad.

### **Sendes til:**

Kommunedirektøren, kommunalsjef oppvekst, kommunestyret og Grimstad Adressetidende.

## 10.3 Økt bemanning i barnehagen hele barnehagedagen

Utdanningsforbundet Grimstad mener at den viktigste saken i arbeidet med å sikre høy kvalitet i alle barnehager er å prioritere lovfestet full bemanning gjennom hele barnehagedagen. Dagens norm for pedagoger i barnehagene og bemanning sikrer ikke at barna i barnehagene har denne voksentettheten gjennom hele dagen.

Alle barnehager har åpningstid som er lengre enn de ansattes daglige arbeidstid, uten at bemanningen økes tilsvarende. Vårt politiske krav er å lovfeste en bedre bemanningsnorm som sikrer at én ansatt maksimalt kan ha ansvar for 2 barn under 3 år, og 5 barn over 3 år.

Vi vet at et stabilt, tilstrekkelig og kompetent personale, er blant de viktigste enkeltfaktorene for at barna skal få et godt barnehagetilbud.

Økt bemanning vil bidra til at hvert enkelt barn blir ivaretatt og fulgt opp på en enda bedre måte enn i dag. Flere ansatte gir mer tid, også til faglig utvikling.

Rapporter som oppsummerer nasjonal og internasjonal forskning, viser at de ansattes kunnskap om barn er blant de viktigste faktorene for kvaliteten på barnehagetilbudet. Flere ansatte vil kunne bidra til bedre kvalitet på barnehagetilbudet og er dermed en lønnsom investering for samfunnet. OECD, EU og UNICEF peker alle på at det å investere i god kvalitet i barnehagen gir god avkastning for samfunnet.



Utdanningsforbundet Grimstad mener at grunnbemanningsnormen må gjelde for hele åpningstiden, det vil være til samfunnets, de ansattes og barnas beste.

**Sendes til:**

Kommunedirektøren, kommunalsjef oppvekst, kommunestyret og Grimstad Adressetidende.



## TID ELLER OVERTID – HVORDAN LØSE EKSTRAOPPGAVER



Slutt med å jobbe dugnadi!

