



# Årsmøte 2022

## UTDANNINGS FORBUNDET

Grimstad

Norkirken, 24. mars

## ETTERLYSNING!

Utdanningsforbundet Grimstad er på vegne av barn og unge i kommunen svært bekymret!

Kommunedirektørens budsjettreduserende tiltak:

- Ikke dekning for kjente faktiske kostnader knyttet til vedtak for førskolebarn
- Reduksjon av årsverk - voksenteitet i skolene
- TPO (tilpasset opplæring) uteblir eller utsettes
  - Minimal bruk av vikarer
  - Kutt i innkjøp av læremidler
  - Kutt i kompetansehevende utviklingstiltak
- Kutt i tjenester rettet mot minoritetsspråklige og flyktninger
- Bortfall av velkomstkasse for minoritetsspråklige elever

Tiltakene vil føre til ytterligere press og krevende arbeidsforhold for både ledere og ansatte. Ledere og pedagoger i barnehager og skoler må ha gode og tilstrekkelige rammevilkår for å kunne jobbe målrettet med kvalitet og tidlig innsats.

Vi har allerede minimumsbemanning både i skole og barnehage. Ledere og ansatte har ikke nok tid til oppgavene som skal løses.

Vi står i en tøffere og tøffere spagat mellom hva som er økonomisk forsvarlig og hva som er lovpålagt og pedagogisk forsvarlig. Lovpålagte oppgaver må prioriteres.

Utdanningsforbundet Grimstad forventer at våre folkevalgte i budsjettprosessen har fokus på tidlig innsats og lovpålagte oppgaver til det beste for barn og elever i Grimstad.

Lokallagsstyret i Utdanningsforbundet Grimstad

## TIDLIG INNSATS



For mer informasjon om budsjett 2022  
[www.ufg.no](http://www.ufg.no) / på Facebook @udfgrimstad  
eller følg lenken i qr-koden:



## **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 2021</b>	<b>s. 24</b>
<b>Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode</b>	<b>s. 29</b>
<b>Justert budsjett for 2022 og budsjett for 2023</b>	<b>s. 32</b>
<b>Årsmøtesaker</b>	<b>s. 33</b>
<b>Valg</b>	<b>s. 37</b>
<b>Resolusjoner</b>	<b>s. 38</b>

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

# SAKSLISTE FOR ÅRSMØTET I UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

## Åpning

### 1.0. 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

### 2.0. Årsmelding for Utdanningsforbundet Grimstad

### 3.0 Regnskap for 2021

### 4.0 Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode

### 5.0 Justert budsjett for 2022 og budsjett for 2023

### 6.0 Årsmøtesaker

- 6.1 Økende press på tjenesten
- 6.2 Økende press på tjenesten, med ringvirkninger i barnehage og skole
- 6.3 Manglende innkjøp av læreverk til fagfornyelsen
- 6.4 Rettferdig lønn til fagledere
- 6.5 Øke lærertetthet og få på plass flere miljøarbeidere
- 6.6 Lovfestet sosiallærer i barneskolene
- 6.7 Økonomi og minstenorm for lærertetthet

### 7.0 Valg

- 7.1 Valg til lokallagsstyret og hovedtillitsvalgt
- 7.2 Valgkomité for perioden 2022-2024

### 8.0 Resolusjoner

## 1.0. 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:**

Maria Taraldsen velges som referent.

Vilde Tønnessen og Tove Lyngedal velges som protokollunderskrivere.

Stine Marie Stormsen og Merete Oterholt velges som tellekorps.

### 1.4. Godkjenning av saksliste

Dokumenter i saken:

Side 3, styrets forslag til saksliste

**Styrets forslag til vedtak:**

Styrets forslag til saksliste vedtas.

### 1.5. Fastsetting av reglement for årsmøtet

#### 1.5.1 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.

## 1.5.2 VALGREGLEMENT

### Generelt om valgene

Alle valg som gjøres, gjelder normalt for to år (se § 58.3) med virkning fra 1. august samme år. Hvem som skal byttes ut/gjenvelges er avhengig av perioden de er valgt for på et tidligere årsmøte.

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 fra styret (pkt. 6)
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)**

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 valgomgang. 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)- ikke på valg i år**

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 inntil 9 medlemmer (se § 61.2). (Antall personer i styret fremkommer i vedtak fra et tidligere årsmøte. Dette tallet omfatter leder, nestleder og resterende styremedlemmer. Skal antallet endres i forhold til tidligere vedtak om antall styremedlemmer, kreves det et nytt vedtak i kommende årsmøte.)

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

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.

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

Det velges minst 3 varamedlemmer 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)**

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.

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

Styrets forslag til valgreglement vedtas.

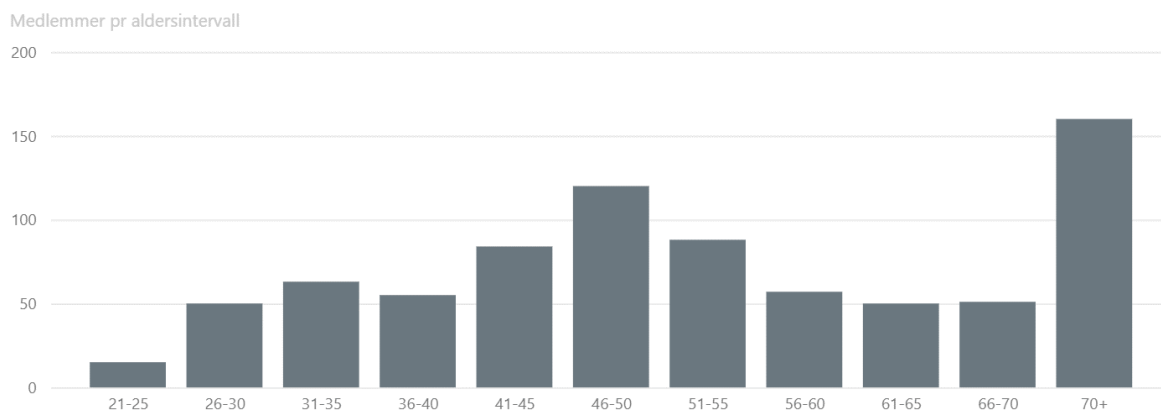
# ÅRSMELDING FOR UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

For perioden 15. april 2021 til 3. mars 2022.

## 1.0. Medlemstallet

Utdanningsforbundet Grimstad hadde pr. 3. mars 792 medlemmer ifølge det sentrale medlemsregisteret.

### Medlemmer pr. aldersintervall



### Medlemsgrupper (unntatt studenter og uføre/pensjonister)

Medlemsgruppe    Medlemmer  
denne periode

	25
BHG	89
FAS	22
GSK	336
VGO	97
<b>Totalt</b>	<b>569</b>

## 2.0. Tillitsvalgte

### 2.1. Styret 01.08.21 – 31.07.22

Verv		Navn	Arbeidsplass	Varighet
Leder	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.20-31.07.22
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	Maria Taraldsen	Grimstad ungdomsskole	01.08.20-31.07.22
Styremedlem	G	Kari Gåre	Holviga ungdomsskole	01.08.20-31.07.22
1. vara	G	Kari Anne Andersen	Fevik skole	01.08.21-31.07.23
2. vara	G	Anders Johnsen	Holviga barneskole	01.08.20-31.07.22
3. vara	G	Sonia Nefzaoui Nakbi	Grimstad ungdomsskole	01.08.21-31.07.23

#### Hovedtillitsvalgte:

Hovedtillitsvalgt	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.20-31.07.22
Hovedtillitsvalgt vara	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.21-31.07.23

### 2.2 Forhandlingsutvalg 01.08.11 – 31.07.22

Anne Kirsten Lindgren Galteland  
Anna Svenningsen  
Maria Taraldsen  
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 og Inger Dybfest.

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.

I normalsituasjon har vi hatt godt oppmøte på disse arrangementene, fra ca. 20 til 40 personer. I Grimstad har vi rundt 200 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.

I perioden har alle arrangementer for pensjonistene blitt satt på vent grunnet koronasituasjonen. Nå er det sendt ut [informasjonsbrev til alle pensjonister](#), og vi legger opp til fire møter i løpet av 2022.

### 2.4. Arbeidsplassstillitsvalgte fra 01.08.21 – 31.07.22

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
Holviga ungdomsskole	Roy Knapkog
Eide skole	Anine Samuelsen/Anne Lene Githmark
Jappa skole	Merete Oterholt
Landvik skole	Anne Holmen
Langemyr skole	Hilde Lundal
Frivoll skole	Jeanette Wendel
Kvalifiseringstjenesten	Marius Heide/Marit Bjelland/Liv Berit Heia
<b>Privat skole</b>	
Hesnes Montessoriskole	Mirjam Igland
Drotningborg ungdomsskole	Salve Hørte (kontaktperson)

Barnehager	Navn
<b>Kommunale barnehager</b>	
Eide barnehage	Hilde Johannessen
Hausland barnehage	Liv Rasmussen
Storgaten barnehage	Ingvild Tveide
Markveien barnehage	Linn Dagny Aas

Private barnehager	
Hokus Pokus	Else Berit Naro
Flatefjell barnehage	Rune Rolfsen
Læringsverkstedet Myråsen	Renate Tufteland
Vikkilen og Fjære barnehage	Kine Alexandra Sandvik

Andre arbeidsplasser	Navn
PPT	Vibeke Hansen
Spesialpedagoger bhg	Cathrine E Ø de Lange (kontaktperson)

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.

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. Annehver uke er det satt av 30 minutter til dialogmøte 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 ledermøter 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 76 prosent frikjøp fra sentralledet i perioden 2021-2022. 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 2021: 5 møter.
- Styremøter i 2022: 3 møter.

##### **4.2. Saker som har vært styrebehandlet**

- Referatsaker (kurs, møter, skriv)
- Klubbmøterreferater
- Orienteringer
- Evaluering av årsmøtet
- Oppfølging av saker fra årsmøtet
- Lokale forhandlinger kapittel 3, 4 og 5
- Lokale forhandlinger - status
- Regnskap og budsjett
- Tariff
- Forhandlingsutvalg
- Forventninger til styreperioden
- Årsmøtet
- Møteplaner for styret
- Plan for medlemsvekst og medlemspleie
- Plan for medlemsvekst - status
- Evaluering av styreperioden
- Høring - Budsjett og Handlingsprogram
- Innkjøp av pc og kontorstol
- Strategisk plan
- Plan for medlemsaktiviteter
- Reforhandling av SFS 2213 og 2201 – prosess i lokallaget
- Aktuelle saker fra tillitsvalgte
- 35 % regelen- innspill fra Grimstad
- Besøk fra fylkesledelsen – aktuelle saker
- Kampanje – Savnet lærer

### 4.3. Medlemsarrangement og andre møter

I perioden har det vært få fysiske arrangementer grunnet koronasituasjonen, og møtene har hovedsakelig vært digitale. Vi nevner noen av møtene som vi har hatt og deltatt på:

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder har deltatt på klubbmøter digitalt. 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.

Medlemskino for alle medlemmer i Grimstad

Medlemsmøte «Hvordan brenne uten å bli utbrent»

Møter for ledermedlemmer

Samarbeidsmøter med de andre organisasjonene

Møter med hovedverneombudet

Møter med arbeidsgruppe for pensjonistene

Gruppemøter politiske partier

### 5.0. Skolering

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

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

Dato	Tema	Målgruppe
<b>2021</b>		
28.4	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Tariff Aktuelle saker fra Utdanningsforbundet Grimstad Aktuelt fra klubbene Kvalitet- og avviksmeldinger Pedagognorm, minstenorm for lærertetthet og bemanningsnorm Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer	Alle ATV KS Teamsmøte
7.6	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Tariff- streik- tvungen lønnsnemd HMS grupper Lokale forhandlinger- involvering av klubbene	Alle ATV KS Teamsmøte

	Budsjett GK Avvik- og kvalitetsmeldinger	
17.6	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Budsjettprosess GK Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Aktuelt fra klubbene Avviks- og kvalitetsmeldinger Lokale forhandlinger – prosess i Grimstad	Alle ATV Teamsmøte
6.9	TV1 Grunnopplæring i avtaleverk Tillitsvalgt- og klubbarbeid	Nye tillitsvalgte
9.9	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Aktuelt fra Grimstad kommune Budsjett GK Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene Lokale forhandlinger – status og veien videre	Alle ATV KS Teamsmøte
29.10	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Tariff Reforhandling særavtaler Aktuelt fra Grimstad kommune Budsjett Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Orienteringer Aktuelt fra klubbene Lokale forhandlinger Klubbarbeid Plan for medlemsvekst Strategisk plan	Alle ATV
2022		
26.1	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Overtidsavtale for merarbeid i forbindelse med koronapandemien Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Aktuelt fra klubbene	Alle AT KS Teamsmøte

I perioden har det hovedsakelig blitt lagt opp til digitale møter med de tillitsvalgte. Dette har fungert bra til tross for situasjonen. Vi har vært bevisste på å ha jevnlig og korte møter for å unngå ytterligere arbeidspress på de tillitsvalgte.

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 2021-2022**

Trude Jacobsen: Medlem av sentral kontrollkomité

Anna Svenningsen: Varamedlem i valgkomité på fylket

Gerda Johnsen: Medlem av pensjonistrådet i Agder frem til våren

Anne Kirsten L Galteland: Medlem av fylkesstyret Agder

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 har dessverre ikke 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. Lokallagsstyret vedtok at vi skulle opprette en egen Facebookside som en informasjonsside for våre medlemmer før jul. 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 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**

Hovedtillitsvalgt og lokallagsleder har bidratt i arbeidsmiljøprosesser ved noen enheter spesielt, og i andre sammenhenger med kommunens arbeidsmiljø generelt. Vi har ivaretatt 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 varsling og 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**

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 ser at prosessene i oppvekstsektoren har hatt en positiv utvikling.

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 <https://www.utdanningsforbundet.no/fylkeslag/agder/lokallag/grimstad/nyheter/2021/horingsuttalelse-budsjett-2022-og-handlingsplan-2022-2025/>.

Bekymringene kom tydelig frem i konsekvensanalyser og høringsuttalelser som ble sendt både fra organisasjonen, enhetene og andre parter i budsjettprosessen i 2021. Utdanningsforbundet har jobbet for å få en fast sak om dette som skal være en skriftlig orientering i Administrasjonsutvalget- «Orientering til administrasjonsutvalget om pågående arbeid med omstilling til økonomisk bærekraftig drift». Dette var en fast sak frem til oppstart høsten 2021.

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 og kvalitetsavvik. 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 jevnlig oppdateringer om dette i de ulike politiske utvalgene. Gjennom arbeid i AMU og Administrasjonsutvalget har vi nå 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.

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.

I perioden har vi forhandlet lønn i kapittel 4, 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.

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

Her kan dere lese om forhandlingene på vår nettside:

<https://www.utdanningsforbundet.no/fylkeslag/agder/lokallag/grimstad/nyheter/2021/lokale-forhandlinger-i-kapittel-3-4-og-5/>

<https://www.utdanningsforbundet.no/fylkeslag/agder/lokallag/grimstad/nyheter/2021/lokale-forhandlinger-i-kapittel-3-4-og-5--resultater/>

Gjennom hele prosessen har vi fulgt opp et av Utdanningsforbundets prioriterte område i strategisk plan: Ha en tydelig lønnspolitisk offensiv for lærere i skolen.

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 5- og kun for de som er organiserte. Lokallagsleder har sendt epost og sms til alle medlemmer om denne saken. Les mer om saken her:

<https://www.utdanningsforbundet.no/fylkeslag/agder/lokallag/grimstad/nyheter/2021/kompetanseforhandlinger-grimstad-kommune---frist-for-innsending-av-krav-fredag-26.-november-kl.-12.00/>

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 kommune- og stat ordningen. 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 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.

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 tatt initiativ til fellesskolering i SFS 2213, arbeidstidsavtalen for skolen. Vi har inntrykk av at ledere og tillitsvalgte jobber godt sammen for å sikre gode lokale arbeidstidsordninger.

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 at det skal settes opp en egen sak om arbeidspress i administrasjonsutvalget.

Utdanningsforbundet har etterlyst kommunale retningslinjer rundt §9a i Opplæringsloven. Det er viktig at barn skal ha et trygt og godt skolemiljø, men vi må også ivareta læreres rettsikkerhet. Retningslinjer/rutiner for hvordan lærere skal ivaretas i disse sakene er utarbeidet sammen med oss. Hovedtillitsvalgt deltar sammen med medlemmer i møte med arbeidsgiver ved behov.

Som ved forrige periode har mye av arbeidet vårt hatt fokus på koronasituasjonen, spesielt når det gjelder smittevern for våre medlemmer og kompensasjon for merarbeid. Utdanningsforbundet har tatt dette opp i møter med arbeidsgiver for å sikre best mulige prosesser i en utfordrende tid. Det har vært spesielt fokus på forsterket renhold, overholdelse av smittevernregler og tilrettelegging for digitale møter. Utdanningsforbundet har vært tydelige i møter med arbeidsgiver og politikere at det er et stort arbeidspress på ansatte i vår sektor.

På KS området har partene sentralt inngått en avtale som skal kompensere for merarbeid i koronapandemien. Vi har vært i drøftingsmøte med arbeidsgiver i Grimstad og partene er enige om at den sentrale avtalen skal følges i sin helhet. Vi fikk også gjennomslag for at det ble lagt til rette for et møte hvor ledere og tillitsvalgte fikk [informasjon om den nye avtalen](#). I tillegg har vi

drøftet kompensasjonsdager for enhetsledere, og vi er fornøyde med at vi fikk gjennomslag for at enhetsledere i oppvekstsektoren får mulighet til å få 20 dager.

### **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.

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 glade for alle innspill og saker vi har fått, som gjør at vi kan jobbe med saker som klubbene er opptatte av.

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 vår [strategiske plan](#) 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 arrangert noen medlemsmøter i denne perioden, men det har vært utfordrende å få til fysiske møter grunnet pandemien. 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 vedtatt at vi skal arrangere egne medlemsmøter for våre medlemmer som jobber i barnehage.

Lokallagsstyret i Utdanningsforbundet Grimstad har vedtatt å sette av kr 40 000 i 2021-2022 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 (økning fra kr 100). Siden vi har vært i en periode hvor det har vært vanskelig å arrangere fysiske møter sendte vi ut julegaveposer til alle arbeidsplasser før jul.

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. I høst har vi endelig hatt mulighet til å ha fysiske møter, og vi har arrangert både medlemskino og medlemsmøte med tema «Hvordan brenne uten å bli utbrent». Vi har fått gode tilbakemeldinger fra medlemmer som har deltatt på disse.

### **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 lederes 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.

Spesielt etter koronasituasjonen har arbeidspresset på våre ledermedlemmer økt betraktelig. Dette har Utdanningsforbundet vært tydelige på i møter med arbeidsgiver og politikere.

### **Tillitsvalgte**

I hele perioden har vi hatt jevnlig opplæring for tillitsvalgte. Etter koronasituasjonen oppstod så har kurs og møter med tillitsvalgte hovedsakelig blitt gjennomført digitalt. Arbeidspresset på våre tillitsvalgte har vært stort i

denne perioden. Medbestemmelse og gode rutiner har vært avgjørende i den situasjonen vi nå er i. Vi tror denne organiseringen er et godt grep i forhold til bygging av nettverk og kompetanse. 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 grunnskoloring. 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.

### **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 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.

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



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 og nestleder,  
Anna Svenningsen

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.



Se om nytt: Anne Kirsten Gøtteland er lokallagsleder i Utøyaningskollektivet. ARKIVFOTO



Står fra: Tillitsvalgte sier tydelig fra på vegne av oppvekstsektoren. Fra venstre: Anne Kirsten L. Gøtteland (lokallagsleder og varahovedtillitsvalgt), Anne Holmen (Lanøvik skole), Vibeke Hansen (PPT), Anne Samuelson (Eide skole), Jessetta Wærdel (Frivoll skole), Ingvild Tvede (Stargaten barnehage), Arne Svenningsen (Hovedtillitsvalgt og nestleder), Anders Johnson (Høivigs barnehage), Ray Knapshøg (Høivigs ungdomsskole), Merete Dierholt (Leppe skole) og Vilde Hævik Tennesen (Grimstad ungdomsskole). Foto: Privat

**Blir kontaktet av bekymrede lærere: -  
Hva med vår sikkerhet?**

**Roper varsko om budsjettet: Savner både  
bemanning og lærebøker**

## Lokallagsleder



Lokallagsleder og vara HTV,  
Anne Kirsten L. Galteland

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.

### 3.0 REGNSKAP 2021

#### 3.1 Styrets forslag til vedtak:

De framlagte årsregnskapet for Utdanningsforbundet Grimstad 2021 godkjennes.

<b>RESULTATREGNSKAP</b>			
<b>UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD</b>			
<b>DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER</b>	<b>Note</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Kontingenter		537 437	433 990
Driftsinntekter		10 827	18 812
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>548 264</b>	<b>452 802</b>
Annen driftskostnad	2	556 455	406 651
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>556 455</b>	<b>406 651</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>-8 191</b>	<b>46 151</b>
<b>FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>			
Renteinntekter		0	71
Annen finanskostnad		0	70
<b>Resultat av finansposter</b>		<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Årsresultat</b>	1	<b>-8 191</b>	<b>46 153</b>
<b>OVERFØRINGER</b>			
Overført til annen fri egenkapital		-8 191	46 153
<b>Sum overføringer</b>		<b>-8 191</b>	<b>46 153</b>



# BALANSE

## UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

EIENDELER	Note	2021	2020
<b>OMLØPSMIDLER</b>			
Andre kortsiktige fordringer		23 488	57 897
<b>Sum fordringer</b>		<b>23 488</b>	<b>57 897</b>
Bankinnskudd		380 085	392 081
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>403 573</b>	<b>449 978</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>403 573</b>	<b>449 978</b>
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>OPPTJENT EGENKAPITAL</b>			
Fri egenkapital	1	190 832	199 023
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>190 832</b>	<b>199 023</b>
<b>Sum egenkapital</b>		<b>190 832</b>	<b>199 023</b>
<b>GJELD</b>			
<b>KORTSIKTIG GJELD</b>			
Annen kortsiktig gjeld		212 741	250 955
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>212 741</b>	<b>250 955</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>212 741</b>	<b>250 955</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>403 573</b>	<b>449 978</b>

Grimstad, den 2022  
Styret i Utdanningsforbundet Grimstad

Anne Kirsten Lindgren Galteland  
styreleder

Anna Svenningsen  
nestleder

Liv Rasmussen  
styremedlem

Eivind Pedersen

Hilde Eriksen  
styremedlem

Maria Taraldsen  
styremedlem

Kari Gåre  
styremedlem

### Electronic signature

Signert av  
**Rasmussen, Liv**  
20.02.2022 22:31:33  
1972-02-26  
BankID Mobil (NO)

Signert av  
**Svenningsen, Anna**  
21.02.2022 11:28:39  
1976-05-20  
BankID Mobil (NO)

Signert av  
**Eriksen, Hilde Kvernes**  
21.02.2022 12:07:16  
1979-04-09  
BankID Mobil (NO)

Signert av  
**Taraldsen, Maria**  
21.02.2022 11:35:35  
1985-06-05  
BankID Mobil (NO)

Signert av  
**Gåre, Kari**  
22.02.2022 12:56:22  
1964-09-25  
BankID Mobil (NO)

Signert av  
**Galteland, Anne Kirsten Lindgren**  
21.02.2022 11:35:15  
1974-12-05  
BankID Mobil (NO)

Signert av  
**Eivind Pedersen**  
21.02.2022 21:44:55  
1972-05-28  
BankID Mobil (NO)

## Utdanningsforbundet Grimstad

### Noter til årsregnskapet for 2021

#### 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.

#### FORDRINGER

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene.

#### Note 1 Egenkapital

	Annen egenkapital
Pr. 31.12.2020	199 023
<b>Pr. 01.01.2021</b>	<b>199 023</b>
Årets resultat	-8 191
<b>Pr. 31.12.2021</b>	<b>190 832</b>

#### Note 2 Spesifikasjon av driftskostnader etter art

	2021	2020
Lønnsrelaterte kostnader	31 587	42 111
Gaver i arbeidsforhold	15 740	37 504
Frikjøp etter avtale	190 088	205 355
Kontorkostnader	46 296	29 638
Møte og reiseutgifter	225 424	72 500
Profileringsmateriell	47 320	19 543
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>556 455</b>	<b>406 651</b>

Til generalforsamlingen i Utdanningsforbundet Grimstad

## Uavhengig revisors beretning

### Konklusjon

Vi har revidert Utdanningsforbundet Grimstad sitt årsregnskap som viser et underskudd på kr 8 191. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2021, 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 rettvise bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2021 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 rettvise 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 avvirket.

### 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.

## Ausland & Bratlid AS – Statsautorisert revisor

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på hensiktsmessigheten av ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen ved avleggelsen av årsregnskapet, basert på innhentede revisjonsbevis, og hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifiserer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at organisasjonen ikke fortsetter driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde. Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Arendal, 1. mars 2022  
Ausland & Bratlid AS

  
Yngvar Bratlid  
statsautorisert revisor



Et utvalg av premier fra vår julekalender og konkurranser på Facebook og vår nettside.

#### 4.0. 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 2022-2023.

#### **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 2022 – 2023. Det er mulig å komme med innspill helt frem til utgangen av august 2022. 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 2021-2022. Styret bruker gjeldende plan som utgangspunkt for neste periode.

#### **STRATEGISK PLAN FOR 2021 – 2022**

*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 fire strategiske satsingene i uprioritert rekkefølge for august 2021–august 2022, og vi har inkludert disse punktene i vår strategiske plan. :*

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

## God utdanning og en sterk profesjon

Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:
- ha fokus på styring av utdanningssektoren
- støtte tillitsvalgte i arbeidet 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:
- arbeide for flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagen. 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 kultur og 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 ved lokale lønnsforhandlinger
- 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/elevens 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

<b>Utdanningsforbundet Grimstad bidrar til dette ved å:</b>
- 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 kjent for medlemmene og holde den 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



Fra styremøte i mars. Mange av de flotte og engasjerte styremedlemmene i lokallagsstyret. For en fin gjeng!

## 5.0. JUSTERT BUDSJETT FOR 2022 OG BUDSJETT 2023

### Styrets forslag til vedtak:

Justert budsjett for 2022 og budsjett for 2023 vedtas. Styret får fullmakt til revidering.

Budsjettposter	Konto	Justert 2022	Budsjett 2023
Kontingentinntekter FY/LOK	3290	-559 483	-559 483
35 % - org. intern overføring	3430		
Refusjon SPK mmidler	3990	-10000	-10000
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>-569483</b>	<b>-569483</b>
<b>Annen driftskostnad</b>			
Fri telefon privat, fordel, avg.pliktig	5211	kr 10 000	kr 10 000
Fri telefon øvrig	5212	kr 22 000	kr 22 000
Fri telefon - fellesfaktura, interimskon	5213	kr 2 000	kr 2 000
Arbeidsgiveravgift	5400	kr 1 500	kr 1 500
Gaver i arbeidsforhold - fritt	5992	kr 20 000	kr 20 000
Inventar/innkjøp	6540	kr 5 000	kr 5 000
Service/lisenser IKT	6630	kr 10 000	kr 10 000
Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	6740	kr 210 000	kr 220 000
Honorar uten oppgaveplikt	6780	kr 40 000	kr 40 000
Kontorrekvisita	6800	kr 3 000	kr 3 000
EDB-utstyr over drift	6806	kr 22 000	
Aviser, tidsskrifter	6840	kr 2 700	kr 3 000
Porto	6940	kr 1 000	kr 1 000
Bilgodtgjøring	7110	kr 2 000	kr 2 000
Andre reiseutgifter	7143	kr 1 000	kr 1 000
Leie kurslokale/møterom	7170	kr 20 000	kr 20 000
Beverting ved møter	7171	kr 120 000	kr 120 000
Deltakeravgift møter/kurs	7172	kr 30 000	kr 30 000
Andre kurs/møte kostnader	7190	kr 20 000	kr 20 000
Annonsering/markedsføring	7320	kr 15 000	kr 15 000
Profileringsmateriell	7321	kr 20 000	kr 20 000
Representasjon gaver	7422	kr 50 000	kr 50 000
<b>Sum</b>		<b>kr 627 200</b>	<b>kr 615 500</b>
<b>DRIFTSRESULTAT</b>			
		<b>57717</b>	<b>46017</b>
<b>FINANSINTEKTER OG KOSTNADER</b>			
Renteinntekter bank	8040	kr -200	kr -200
Bankomkostninger	8171	kr 600	kr 600
<b>Sum Finansposter</b>		<b>kr 400</b>	<b>kr 400</b>
<b>Ordinært Resultat</b>			
		<b>kr 58 117</b>	<b>kr 46 417</b>



## 6.0. ÅRSMØTESAKER

### 6.1

PP-tjenesten

Økende press på tjenesten

Statped bygges ned og kompetansen skal ivaretas lokalt. Hvordan kan PPT Grimstad styrkes for å møte denne utfordringen faglig og arbeidstidmessig?

#### Forslag til vedtak

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.

Styret støtter saken fra PP-tjenesten.

### 6.2

PP-tjenesten

Økende press på tjenesten, med ringvirkninger i barnehage og skole

Bekymring knyttet til hensynet til barn og unges psykiske helse. Politisk er det vedtatt å satse på denne utfordringen. I dag ser vi at ABUP ikke har kapasitet til å avhjelpe utfordringene skolen ser. Kommunen har ikke psykisk helsetilbud til barn mellom 0-18 år. Dette fører til økt press på PPT. Hvordan imøtekomme dette?

#### Forslag til vedtak

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.

Styret støtter saken fra PP-tjenesten.

### 6.3

Holviga barneskole

Manglende innkjøp av læreverker til fagfornyelsen

Fagfornyelsen har medført en betydelig økning i arbeid i mange fag for lærere i kommunen. Innkjøp av nye læreverker har vært vanskelig grunnet dårlig økonomi og har ikke blitt prioritert i Grimstad kommune. Dette gjelder i stor grad temafag hvor det har vært forsøkt en heldigital løsning med digitale sider som skal erstatte bøker som læreverker.

De digitale læreverkene er mangelfulle, lite intuitive og vanskelige å bruke. Kommunens valg av digitale sider kan virke som er et tillegg til bøker og ikke en erstatning for bøker.

Vi stiller oss også tvilende til mangelfull forskning som viser at heldigitale løsninger og lesing på skjerm er et fullgodt alternativ til bøker.

Pedagoger klipper og limer, henter fra gamle læreverker og bruker unødvendig mye tid på å lage opplegg til timer hvor det burde vært prioritert å kjøpe inn læreverker i alle fag. Det har enda ikke vært en læreplan hvor kommunen ikke må bruke en betydelig sum med penger for å fornye læreverker og kunnskap.

Hver enkelt skole i Grimstad bruker nesten hele sitt budsjett på lønn. Det kan ikke være skolebudsjettene som avgjør om elevene skal få gode læreverker. Det må settes av penger til å fornye læreverker uten at dette berammer hver enkelt skoles budsjett.

## **Forslag til vedtak**

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.

Styret støtter saken fra Holviga barneskole

## **6.4**

Grimstad ungdomsskole

**Rettferdig lønn til fagledere**

Det er vanskelig at fagleder på en liten skole med få elever og få medarbeidere under sitt ansvar skal ha lik lønn som f. eks. fagleder på en stor skole med desto flere elever/medarbeidere. En rektorlønn har vært satt etter disse premissene, størrelsen på skolen og antall ansatte som man har ansvar for.

Vi ønsker at kommunen skal ha system på hva stillingsinstruksen til fagleder er og at fagleder blir lønnet etter noen premisser. Er fagledere regnet som ledere? Er de i riktig kapittel? Hva er det som gjør at nabokommunene betaler betraktelig høyere lønn for både rektorer og fagledere? Hva er det som gjør at skolene innad i kommunen har fagledere med ulik lønn?

Det er uhørt at en fagleder tjener mindre enn de man leder og det er synd at fagledere som står i samme kapittel som lærerne, ikke får samme kompetanseuttelling som resten av kapittelet.

### **Forslag til vedtak**

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

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole.

### **6.5**

Grimstad ungdomsskole

**Øke lærertetthet og få på plass flere miljøarbeidere**

Skolesektoren har i flere omganger måttet gjennomføre kutt. Lavere budsjett har ført til kutt i personalet. Det pedagogiske personellet er redusert. Dette fører til færre muligheter til delingstimer og pedagogisk oppfølging av elever som har rett på spesialundervisning eller særskilt norskopplæring. Grimstad ungdomsskole som mottaksskole har flere nyankomne elever med behov for begynneropplæring i norsk og alfabetisering, men midler følger ikke med. De må tas av skolens eget allerede stramme budsjett. Konkret har en løsning vært at pedagoger lager og følger opp pedagogisk opplegg som miljøarbeidere gjennomfører. Dette fører til merarbeid for pedagoger uten at de får kompensert med undervisningstimer gjennom leseplikten.

Det er dokumentert at Grimstad-elevenes lesekompetanse er oppsiktsvekkende lav. Både lesetester og nasjonale prøver bekrefter dette. Med nåværende økonomiske rammer har ikke skolene mulighet for å gjennomføre lesekurs eller intensiv leseopplæring for elever under kritisk grense, men som ikke har rett på spesialundervisning. Tilpasset opplæring blir vanskelig å gjennomføre når det er 30 elever i klassen og én lærer. Elever med dysleksi har rett på tilrettelegging selv om de ikke har rett på spesialundervisning. Faglærere må i mye større grad tilrettelegge for elever med ulike behov og det fører til økt tidsbruk til for og etterarbeid. Dette overstiger tidsressursen i leseplikt-avtalen.

Elevenes behov for tilrettelegging og økende psykososiale behov blir i stor grad ivaretatt av miljøterapeuter og miljøarbeidere på skolen. Når disse stillingene er redusert på grunn av innsparinger, får ikke elevene dekket behovene sine og kontaktlærere, sosiallærere, spespedkoordinatorer og fagledere bruker enda mer tid på å sikre elevene trygg og god skolehverdag, jfr kapittel 9A, og individuelle tilrettelegginger.

## Forslag til vedtak

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

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole.

### 6.6

Grimstad ungdomsskole

#### Lovfestet sosiallærer i barneskolene

Innspillet er begrunnet i bekymringen for at funksjonen sosiallærer i barneskolene vil kunne bli lagt ned i nedskjæringsperioder i en kommune, slik en har sett det de siste årene hvor miljøarbeidere har mistet jobben. Det er tydelig blitt en belastning i skolen med nedskjæringene både for pedagogene og elevene i Grimstadskolen.

Dersom det ikke er lovfestet at hver skole, over en viss størrelse, skal ha en sosiallærerfunksjon / sosialpedagogisk rådgiverfunksjon, vil denne funksjonen kunne falle bort når det er behov for nedskjæringer. Hvordan vil da forebyggingen og oppfølgingen av mobbesaker kunne fylle kravene til Opplæringsloven? Det er rektors ansvar å se til at Opplæringsloven følges i slike saker, men å tenke at rektor på den enkelte skole skal være den som håndterer og organiserer alt rundt den enkelte sak, er vanskelig å se for seg i deres hektiske hverdag.

Dersom rektorer får krav av kommunens ledelse vedrørende kutt i forhold til økonomi, vil de ha mindre mulighet for å argumentere for å opprettholde en funksjon som ikke er lovfestet. Det er derfor ønskelig at sosiallærerfunksjonen er lovfestet i grunnskolen. Antallet elever ved skolen vil være av betydning for timer til sosiallærerarbeidet.

## Forslag til vedtak

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

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole.

### 6.7

Grimstad ungdomsskole

#### Økonomi og minstenorm for lærertetthet

Kontaktlærere har nedsatt 45 minutter i uka for å utføre kontaktlærer-funksjonen. Dette strekker ikke til. Med alle krav til dokumentasjon, kartlegginger, kontakt med

hjem, samtaler med elevene, konflikthåndtering og ivaretagelse, er tidsressursen den samme, men behovene betraktelig høyere. Hva blir konsekvensen da? Lærere jobber gratis for å ikke svikte elevene sine. Dette sparer kommunebudsjettet for mye penger.

Skolene drives godt, tross dokumentert lave økonomiske rammer. Slitasjen er stor og behovene øker. Enhetsledere bruker mye tid til å dokumentere og varsle om den prekære økonomiske situasjonen. Hva med å ta dette på alvor? Er politikerne klar over at loven brytes daglig i Grimstadskolen? Vi trenger flere lærere for å følge loven, følge opp elevene og for å lette på arbeidstrykket for lærer.

### **Forslag til vedtak**

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.

Styret støtter saken fra Grimstad ungdomsskole.

## **7.0. VALG**

### **Valgkomitéen for 2021- 2022 har hatt følgende sammensetning:**

Stine Marie Stormsen, Dahlske vgs

Merete Oterholt, Jappa skole

Afsaneh Ramezani, Markveien barnehage (permisjon)

## **7.1 Valgkomitéens innstilling til verv i lokallagsstyret for 2022 – 2024**

### **Lokallagsstyret**

Leder	G	Anne Kirsten L Galteland	Jappa skole	01.08.22- 31.07.24
Styremedlem	G	Maria Taraldsen	Grimstad ungdomsskole	01.08.22- 31.07.24
Styremedlem	G	Sonia Nefzaoui Nakbi	Grimstad ungdomsskole	01.08.22- 31.07.24

1. vara	B	Unni Håkedal	Storgaten barnehage	01.08.22- 31.07.24
2. vara	B leder	Gro Lisbeth R Berg	Hausland barnehage	01.08.22- 31.07.24
3. vara				01.08.22- 31.07.24

### Hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgt	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.22- 31.07.24
-------------------	---	------------------	-------------	-----------------------

## 7.2 Valgkomité for perioden 2022 – 2024

### Styrets forlag til valgkomité:

#### Representanter

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	Stine Stormsen	Dahlske vgs
vara	Kristin Marie Lundemo Brændeland	Dahlske vgs

### Styrets forslag til vedtak:

Styrets forslag til ny valgkomité vedtas.

## 8.0. RESOLUSJONER

Styret har ikke mottatt noen resolusjoner.