



Årsmøte 2024  
UTDANNINGS  
FORBUNDET  
Grimstad

Sakspapirer til årsmøtet  
Utdanningsforbundet Grimstad  
Dahlske vgs  
14. mars, kl. 17.30-20.30



TIDLIG INNSATS



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

## **INNHOOLDSLISTE**

<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 valgereglement</b>	<b>s. 5</b>
<b>Årsmelding for Utdanningsforbundet Grimstad</b>	<b>s. 7</b>
<b>Regnskap for 2023</b>	<b>s. 27</b>
<b>Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode</b>	<b>s. 35</b>
<b>Saker fra lokallagsstyret</b>	<b>s. 39</b>
<b>Innmeldte saker</b>	<b>s. 40</b>
<b>Justert budsjett for 2024 og budsjett for 2025</b>	<b>s. 42</b>
<b>Valg av alternativer innenfor vedtektene</b>	<b>s. 43</b>
<b>Valg</b>	<b>s. 43</b>
<b>Resolusjoner</b>	<b>s. 45</b>

## SAKSLISTE FOR ÅRSMØTET I UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

### Sak 01/2024: 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 02/2024: Årsmelding for Utdanningsforbundet Grimstad

### Sak 03/2024: Regnskap for 2023

### Sak 04/2024: Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode

### Sak 05/2024: Saker fra lokallagsstyret

- 5.1 Veiledning av nyutdannede

### Sak 06/2024: Innmeldte saker

- 6.1 Ressurser i skolen
- 6.2 Rett til rådgiver på egen skole for deltakere i voksenopplæring
- 6.3 Rett til kontaktlærer for deltakere i voksenopplæring

### Sak 07/2024: Justert budsjett for 2024 og budsjett for 2025

### Sak 08/2024: Valg av alternativer innenfor vedtektene

### Sak 09/2024: Valg

- 9.1 Hovedtillitsvalgt
- 9.2 Leder
- 9.3 Styremedlemmer og varamedlemmer
- 9.4 Valgkomité for 2024-2026

### Sak 10/2024: Resolusjoner

- 10.1 Det er uforsvarlig å bruke knappe ressurser i oppvekstsektoren til oppretting av nye lederstillinger
- 10.2 Det er krise!
- 10.3 Økt bemanning i barnehagen hele barnehagedagen



Fra årsmøtet i 2023



## **Sak 01/2024: 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:**

Eivind Pedersen velges som referent.

Eli Anne Uldal Garmo og Elisabet Sætervik velges som protokollunderskrivere.  
Line Levinsen, Kristin Brændeland, 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. 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 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)

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)- ikke på valg i år

Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 1.

### 3. Valg av hovedtillitsvalgte i virksomheter på kommunenivå (§ 16)

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

Valgene gjennomføres som særskilte valg i \* eget valg møte 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 og varamedlemmer i lokallagsstyret i plenum (§ 58.1.6.2)

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.

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).

### 5. Valg av valgkomité (§ 58.1.6.3)

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. 4 over) i lokallagsstyret.

### Styrets forslag til vedtak:

Styrets forslag til valgreglement vedtas.



Noen av medlemsaktivitetene vi har hatt i 2023



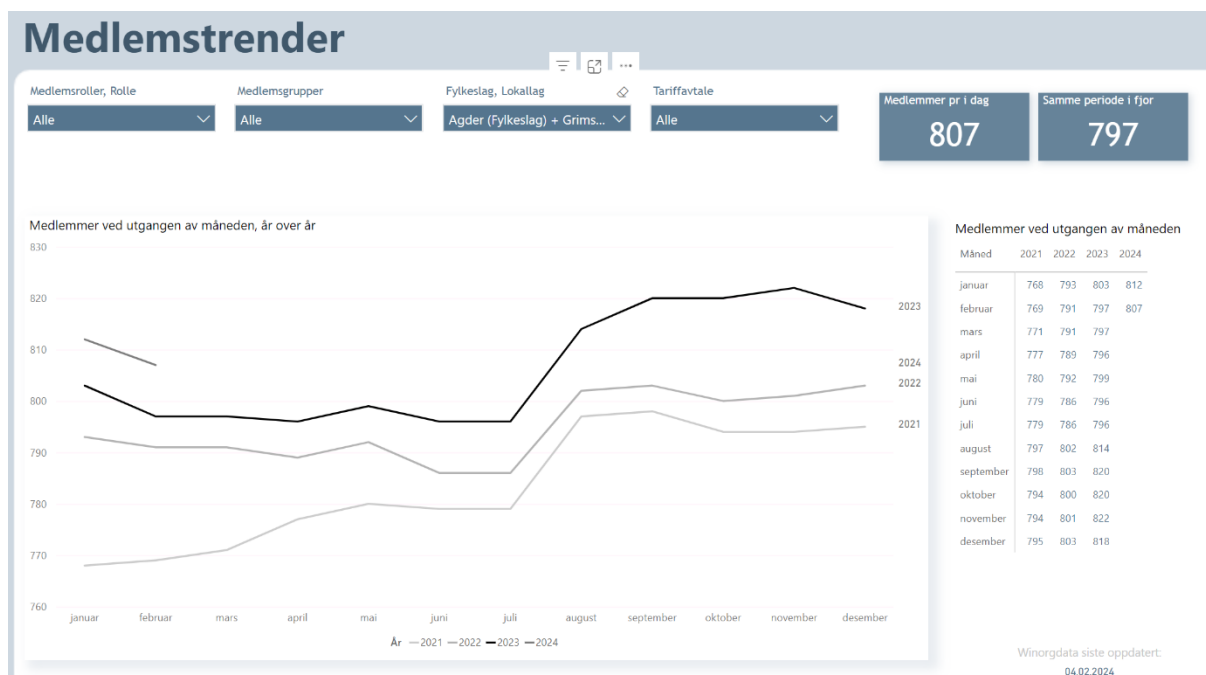


# Sak 02/2024: ÅRSMELDING FOR UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

For perioden 2. mars 2023 til 26. februar 2024.

## 1.0. Medlemstallet

Utdanningsforbundet Grimstad hadde pr. 4. februar 807 medlemmer ifølge det sentrale medlemsregisteret. Vi hadde en ordentlig oppsving i høst, 822, men av ulike grunner (byttet jobb, dødsfall, utmeldinger) så er medlemstallet nå gått noe ned. Vi ser naturlige svinginger gjennom året, og vi har mye fokus på både medlemsvekst og medlemspleie.



Feiring av medlem nr 800 og 810



## 2.0. Tillitsvalgte

### 2.1. Styret 01.08.23 – 31.07.24

Verv		Navn	Arbeidsplass	Varighet
Leder	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.22-31.07.24
Nestleder	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.23-31.07.25
Styremedlem	B	Mia Helen Buflaten	Espira Holbekk idrettsbarnehage	01.08.23-31.07.25
Styremedlem	V	Eivind Pedersen	Dahlske vgs	01.08.23-31.07.25
Styremedlem	G	Hilde Eriksen	Holviga barneskole	01.08.23-31.07.25
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 Marie Stormsen	Dahlske vgs	01.08.22-31.07.24
3. vara		Ingen for perioden 2023-2024		

### Hovedtillitsvalgte:

Hovedtillitsvalgt	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.22-31.07.24
Hovedtillitsvalgt vara	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.23-31.07.25

### 2.2 Forhandlingsutvalg 01.08.23 – 31.07.24

Anne Kirsten Lindgren Galteland  
Anna Svenningsen  
Hilde Eriksen



**Klare for forhandlinger!**



### 2.3. Utdanningsforbundet Grimstad sin pensjonistgruppe

Arbeidsgruppen som har ansvar for å planlegge og gjennomføre aktiviteter for pensjonistene har i perioden bestått av Sidsel Grjotheim, Grethe Nordrum, Inger Dybfest- frem til våren 2023, Eldbjørg Soldal, Hege Haugmoen og Astrid Helleland Nordby.



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. Faste innslag på møtene har vært 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:

#### 27. april

Medlemskino, «Rose», på Grimstad Kulturhus.



#### 28. september

«Fevik vokser frem» ved Bent Sætra (skute og skipsbygging, grunnlaget for tettstedet Fevik) på Strand Hotel. Vandring langs Strandpromenaden til Fredsmonumentet og oppslagstavlene for skipsbygginga på Fevik.

#### 23. november

Quiz ved lokallagsleder Anne Kirsten L Galteland, Grimstad Vertshus.



#### 14. februar

«Sang og musikk» ved Stig Reinholt Jensen. Omvisning, informasjon om, og innblikk i hverdagen ved Stine Sofie stiftelsen.



## 2.4. Arbeidsplassstillitsvalgte fra 01.08.23 – 31.07.24

Skoler	Navn
Dahlske vgs.	Eivind Pedersen
Fjære barneskole	Terje Nytræ
Grimstad ungdomsskole	Jakob Svendsen
Fevik skole	Bente Larsen
Holviga barneskole	Trude Stavdal
Holviga ungdomsskole	Roy Knapskog
Eide skole	Anne Lene F Githmark
Jappa skole	Merete Oterholt
Landvik skole	Anne Holmen
Langemyr skole	Hilde Lundal
Frivoll skole	Karina Trillo
Kvalifiseringstjenesten	Liv Berit Heia Holm

Privat skole	
Hesnes Montessoriskole	Mirjam Igland
Drotningborg ungdomsskole	Guro Løsnesløyken (frem til 19.1.24)
Blå Kors	Ragnhild Marie Fadum

Barnehager	Navn
Kommunale barnehager	
Eide barnehage	Hilde Johannessen
Hausland barnehage	Liv Rasmussen
Storgaten barnehage	Unni Håkedal
Markveien barnehage	Vigdis Kristoffersen
Private barnehager	
Hokus Pokus	Else Berit Naro
Fevik barnehage	Elin Nærdal Hansen
Flatefjell barnehage	Vibeke Berntsen Egge
Læringsverkstedet Myråsen	Renate Tufteland Dybfest
Læringsvekstedet Haugenes	Tina Kristin Juvastøl Ramse

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 har deltatt i mange ulike utredningsgrupper i forbindelse med organisasjonsgjennomgangen.

Hovedtillitsvalgt deltar i tilsettingsutvalg i henhold til ansettelser av ledere.

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/vara hovedtillitsvalgt 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 2023-2024. 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 2023: 6 møter.
- Styremøter i 2024: 3 møter.



## 4.2. Saker som har vært styrebehandlet

- Klubbmøtereferater
- Orienteringer
- Evaluering av årsmøtet
- Oppfølging av saker fra årsmøtet
- Forhandlingsutvalg for 2023-2024
- 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
- Fratredelse fra verv
- Besøk fra fylkesledelsen – aktuelle saker
- Høring - Budsjett og Handlingsprogram Grimstad kommune
- Årsmøte 2024
- 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 2024 og budsjett 2025
- Barnehagedagen 2024
- Mediesaker
- Besøk av fylkesledelsen i Utdanningsforbundet Agder

## 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.

### 2023:

Årsmøte 23. mars

Paneldebatt barnehage og skolepolitikk, 24. august

Klubbmøte Hesnes Montessoriskole, 20. september

Medlemsmøte pensjonister, 28. september

Klubbmøte Fevik skole, 11. oktober

Medlemsmøte ledermedlemmer Teams, 16. oktober

Høstfest for tillitsvalgte, ledermedlemmer og styremedlemmer, 25. oktober

Medlemsmøte for barnehage, 6. november

Klubbmøte Langemyr skole, 7. november

Medlemsmøte med Pelle Sandtrak, 7. november, sammen med Utdanningsforbundet Arendal

Medlemsmøte for pensjonistene, 23. november  
 Klubbmøte Frivoll skole, 4. desember  
 Møte med politikere i oppvekst- og utdanningsutvalget, 7. desember  
 Medlemskino for alle medlemmer, 13. desember

#### 2024:

Medlemsmøte barnehage, 11. januar – ble avlyst grunnet for få påmeldte  
 Klubbmøte Landvik skole, 15. januar  
 Møte med valgkomiteen, 24. januar  
 Møte med arbeidsgruppe for pensjonistene, 25. januar  
 Møte for ledermedlemmer, 31. januar  
 Klubbmøte PPT, 31. januar  
 Klubbmøte Grimstad ungdomsskole, 12. februar  
 Medlemsmøte for pensjonistene, 14. februar



Samarbeidsmøter med de andre organisasjonene har vi jevnlig.


## 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>2023</b>		
15.3	Fellesopplæring i SFS 2213 ledere og tillitsvalgte, sammen med arbeidsgiver	ATV KS skole og ledere
24.4	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Tariff 2023 Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad Aktuelt fra klubbene Økonomi og avvik Årshjul for tillitsvalgte- fokussaker Innspill til saker til lokallagsstyret Aktuelt fra Grimstad kommune Orienteringer Avvik Vold og trusler Valg 2023 Oppfølging av årsmøtesaker Tilsetninger Tillitsvalt pluss	Alle ATV KS skole
30.8	TV1 Grunnopplæring i avtaleverk Tillitsvalgt- og klubbarbeid	Nye tillitsvalgte
18.9	Aktuelt fra Utdanningsforbundet Aktuelle saker Tariff	Alle ATV



	<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 2024</p> <p>Plan for medlemsvekst og medlemspleie</p> <p>Budsjett 2024</p> <p>Avvik</p> <p>Spørsmål og svar</p> <p>Kursplan for høsten 2023</p>	
7.11	<p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet</p> <p>Aktuelle saker</p> <p>Budsjett 2024- informasjon og viktighet av høringsuttalelser fra arbeidsplassene</p> <p>Orienteringer</p> <p>Aktuelt fra klubbene</p> <p>SFS 2213 og SGS 1010- viktige punkter å huske for tillitsvalgte</p> <p>Årsmøte 2024- hvordan jobbe frem gode saker i klubben</p> <p>Aktuelt fra Grimstad kommune</p>	Alle ATV skole
7.11	<p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet</p> <p>Aktuelle saker</p> <p>Budsjett 2024- informasjon og viktighet av høringsuttalelser fra arbeidsplassene</p> <p>Orienteringer</p> <p>Aktuelt fra klubbene</p> <p>Årsmøte 2024- hvordan jobbe frem gode saker i klubben</p> <p>Aktuelt fra Grimstad kommune SFS 2201 og SGS 1010- viktige punkter å huske for tillitsvalgte</p>	Alle ATV barnehage
6.12	<p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet</p> <p>Aktuelle saker</p> <p>Aktuelt fra Grimstad kommune</p> <p>Orienteringer</p> <p>Budsjett 2024</p> <p>Aktuelt fra Utdanningsforbundet Grimstad</p> <p>Orienteringer</p> <p>Aktuelt fra klubbene</p> <p>Klubbarbeid og årshjul for tillitsvalgte- aktuelle saker</p> <p>Spørsmål og svar</p> <p>Ivaretagelse av ledermedlemmer i klubben</p> <p>Valg av nye tillitsvalgte og klubbstyre</p> <p>Kursplan for våren 2024</p> <p>Årsmøte 2024- saker til årsmøtet</p> <p>Tillitsvalgt +- gjennomgang av verktøy</p>	Alle ATV



I tillegg til lokale kurs har både lokallagsleder, hovedtillitsvalgt og tillitsvalgte deltatt på kurs og samlinger i regi av Utdanningsforbundet Agder og Utdanningsforbundet sentralt.

## 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. Kommunalt, fylkeskommunalt og privat område 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 ca. 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 (tilgang krever innlogging på Min side).

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. Vi har utarbeidet egen [plan for retningslinjer for arbeidet i perioden](#), og det er denne som danner grunnlag for årsmeldingen.

## Media

### Tøffe forhold i første rekke

Det er ingen søndagsskole å jobbe med direkte ansvar for «brusere» innen skole og omsorg i kommunen.



Det er ingen søndagsskole å jobbe med direkte ansvar for «brusere» innen skole og omsorg i kommunen. FOTO: BEATE H. MIKELSEN

Utdanningsforbundet Grimstad har hatt en del saker i media i denne perioden. Vi har prioritert å jobbe aktivt på arenaer og i fora der beslutninger om viktige saker skal tas. Vi fikk flere av resolusjonene våre fra årsmøtet på trykk i Grimstad Adressetidene. I tillegg har vi fått oppslag rundt arbeidet vårt med kommunevalget, samt saker rundt budsjett, avvik og vold og trusler.

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/udfggrimstad>. Vi har videreført vår julekalender med trekning av flotte premier hver dag i desember, 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

– Alle skal føle seg trygge på jobb, og at vi ser alvorlig på at ansatte opplever vold og trusler på arbeidsplassen. Vi ser en økning i antall meldinger om vold og trusler i vår sektor, men det er usikkert om det har sammenheng med at ansatte har blitt flinkere til melde. Samtidig tror vi dessverre at det er mange som fortsatt ikke melder om dette, sier hun.



Underrapportering: Anna Sværingsen er hovedtillitsvalgt og nestleder i Utdanningsforbundet Grimstad. Hun tror at det er mange som fortsatt ikke melder om hendelser med vold og trusler. FOTO: BEATE H. MIKELSEN

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 har vi oppfordret dem til å etterlyse rutiner på egen arbeidsplass. Flere av arbeidsplassene har gode rutiner rundt dette.

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. Vi har også etterlyst egne retningslinjer for hvordan vi skal håndtere vold og trusler i barnehage og skole. Utdanningsforbundet har vært tydelige på at alle skal føle seg trygge på jobb, og vi ser alvorlig på at ansatte opplever vold og trusler på arbeidsplassen. Vi er bekymret for økning i antall meldinger, og samtidig tror vi dessverre at mange ikke melder ifra.

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 man 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. På bakgrunn av trykk fra Utdanningsforbundet rundt denne saken har det blitt fast rutine i kommunen at politikere får informasjon om avvik.

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.

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

Kommunedirektør Magnus Mathisen varsler kutt i tjenester og reduksjon i kvalitet i de to største sektorene foreslås kutt på nær 40 millioner kroner bare i 2024. – Dramatisk, mener Dagfinn Fløyestad (KrF).



Følge med: En ikke tilbakefulgt med, det kan være vanskelig. Heldigvis har vi i tillegg til våre egne medlemmer, samarbeidet med Utdanningsforbundet. FOTO: A. ELLI, S. K. S. S.

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 i lang tid etterlyst mer langsiktige planer for barnehage og skole i Grimstad. Utdanningsforbundet har deltatt i arbeidet med blant annet forebyggende plan. Dessverre er det så trange økonomiske rammer i oppvekstsektoren at det er lite rom for å gjennomføre mange av de gode tiltakene som har blitt jobbet frem.

Utdanningsforbundet har over flere år oppfordret klubbene våre til å sende uttalelser til budsjettet, og det har kommet mange innspill fra

oppvekstsektoren. Dette er viktig, og vi ser at politikerne leser innspill som sendes. Her har vi samlet alle [innspill som kom innen 28.11.23](#).

Lokallagsstyret hadde møte med de fleste av representantene fra oppvekst- og utdanningsutvalget 7. desember, og vi opplever at det er tverrpolitisk enighet om å prioritere barn og unge i Grimstad. De deler vår bekymring for situasjonen som er i oppvekstsektoren, og vi er enige om at vi skal ha et godt samarbeid videre for å bedre dette. Utdanningsforbundet har over år etterlyst eget temamøte for barnehage og skole i kommunestyret, og det skal nå forhåpentligvis gjennomføres i løpet av våren. Det er viktig at våre folkevalgte får kompetanseheving på oppvekstsektoren.

Vi er glade for at partiene har reversert de fleste av kommunedirektørens kutt innen oppvekstsektoren i sine alternative budsjettforslag. Samarbeidspartiens budsjett har nå blitt vedtatt. Utdanningsforbundet vil arbeide videre for å synliggjøre at vi trenger en tydeligere satsning på tidlig innsats, og at vi trenger økt bemanning og mer ressurser. Budsjettet som er vedtatt for oppvekstsektoren blir krevende grunnet svært trange økonomiske rammer. Les [styrets høringsuttalelse til budsjett 2024](#).

#### – Det er krise! Vi er sterkt bekymret!

Utdanningsforbundet skriver i dette innlegget at de nå ser konsekvensene av de store kuttene i budsjetter som har vært gjort de siste årene.



Bekymret: Anne Kirsten L. Galteland, lokallagsleder i Utdanningsforbundet, er bekymret over de store kuttene i budsjettet over flere år. FOTO: BEATE H. MØKKESEN

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 jevnlig oppdateringer om dette i de ulike politiske utvalgene. Gjennom arbeid i AMU og administrasjonsutvalget har vi fått gjennomslag for dette.

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.

#### Kjører valgdebatt: – Vi etterlyser en storsatsing

Lokallagsleder i Utdanningsforbundet Anne Kirsten L. Galteland inviterer til paneldebatt om skole- og barnehagepolitikk – Vi etterlyser en storsatsing på flere barnehagelærere og økt bemanning i barnehagene, sier hun.



Lokallagsstyret har arbeidet for å få synliggjort viktige saker for oppvekstsektoren i forbindelse med kommunevalget. Vi hadde flere møter med ulike partier i forkant, hvor vi fikk mulighet til å komme med innspill til partiprogrammene. Vi arrangerte debattmøte om skole- og barnehagepolitikk på Fevik skole, torsdag 24. august. Vi hadde mingling for medlemmer og politikere i forkant av møtet, og på selve møtet var vi over 100 mennesker. Vi fikk også god mediedekning for flere av våre saker. Vi sendte ut et





spørsmålsskjema til alle partiene. Spørsmålsarket ble utformet på bakgrunn av spørsmål vi hadde fått fra våre medlemmer og tillitsvalgte, hva ledere i barnehage og skole skriver i tertialrapportene og hva som skrives i høringsuttalelser til budsjettene. Formålet er å utfordre og ansvarliggjøre partiene i Grimstad på en tydelig og konkret utdanningspolitikk for den kommende valgperioden. Denne oppsummeringen viser hva partiene har svart: [Hva mener partiene i Grimstad om barnehage og skole? \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no)



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. Høsten 2023 fikk vi med god hjelp fra fylkeslaget på plass tariffavtale for Blå Kors videregående, og det feiret vi selvsagt med klubbmøte og kake. Hurra!

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. Vi har lenge vært bekymret for å rekruttere og beholde ledermedlemmer siden lederlønnen i Grimstad ligger langt under flere nabokommuner. Vi har tatt opp dette i møter med administrasjonen og med politikere.

Gjennom hele perioden 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 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. I budsjettprosessen foreslo kommunedirektøren å fjerne 2,5 millioner til videreutdanning for lærere. Heldigvis ble mange av kuttene reversert for oppvekstsektoren, men det er kun satt av 1 million til videreutdanning av lærere for 2024. Dette er bekymringsfullt. Når det gjelder kompetanseheving for våre medlemmer i barnehage ser vi at det er få som får mulighet til å delta på etter- og videreutdanning. Her etterlyser vi en større satsning fra arbeidsgiver.

Vi har et behov for å bli enda bedre på å ivareta våre medlemmers lønsmessige 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. Denne saken tar tid og vi ser at det er en lang vei å gå.

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. Hovedutfordringen vi tar opp i disse møtene er ressursmangelen i oppvekstsektoren. I flere av møtene med de folkevalgte har vi også 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 har også fått gjennomslag for egne



temasaker i administrasjonsutvalget, og i februar møtet er temaet rekruttere og beholde. Utdanningsforbundet etterlyste orientering om livsfasepolitikk i kommunen i administrasjonsutvalget. Det ble utarbeidet en plan i 2015, men vi ser nok at denne nok er lite brukt. Vedtaket i utvalget ble at planen skal revideres og at det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal arbeide videre. Utdanningsforbundet arbeider for et livsfasetilpasset arbeidsliv som ivaretar en balanse mellom yrkesliv, familieliv og fritid i de ulike fasene i livet. Dette krever personalpolitikk som gir rom for tilpasninger til den enkelte arbeidstaker.

På årsmøtet i fjor behandlet vi sak om bruk av privat mobil i tjeneste. Denne saken sendte vi til fylkesårsmøtet, og videre til Landsmøtet. Vi i Utdanningsforbundet har etterlyst denne saken i mange ulike møter vi har vært i med arbeidsgiver i Grimstad. Arbeidsgiver har sammen med sitt nettverk i Østre Agder satt denne saken på agendaen, og de har opprettet en egen arbeidsgruppe. Vi har bedt arbeidsgiver om å legge ut oppdatert informasjon om saken på Hedda. Vi fortsetter å etterlyse svar, men ser nok at dette kommer til å ta tid. Utdanningsforbundet sentralt har vært i dialog med KS, og her er siste oppdatering i saken: [Etterlyser mobilavklaring fra KS \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no)

### Medlemmene

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).

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

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.





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, men ønsker å få tilsendt flere. Tillitsvalgte melder ofte tilbake at det er lite eller ingen tid til å gjennomføre klubbmøter i en hektisk arbeidshverdag. Alle referater behandles på styremøtene våre. 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.

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.

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 flere ganger 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.

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.

### **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. 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 gjennom 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. Vi er også tydelige i våre protokolltilførseler til forhandlingene. I forbindelse med organisasjonsgjennomgangen som ble foretatt i kommunen i hele 2023 har Utdanningsforbundet etterlyst prosess hvor vi skal se på lønnsnivå og PØFI for enhetsledere, fagledere og SFO ledere.

Det var en stor prosess rundt organisasjonsgjennomgang i Grimstad kommune i hele 2023, hvor det ble lagt opp til god medvirkning på alle nivåer. Utdanningsforbundet har deltatt i ulike utredningsgrupper. Rett før jul sendte kommunedirektøren ut en epost til alle ansatte hvor det blant annet ble informert om ny lederstruktur. Kommunedirektøren vil at det skal opprettes nye stillinger som tjenesteledere i oppvekstsektoren. Utdanningsforbundet har ved mange anledninger etterlyst hvor mye en eventuelt ny organisering vil koste, uten at vi har fått noen svar. Dette stiller vi oss undrende til. Vi har ved flere anledninger vært tydelige på at det i alle omstillinger bør legges til grunn hvilke rammer man har, slik at det faktisk blir mulig å gjennomføre. Kommunalt foreldreutvalg, samarbeidsutvalg, tillitsvalgte, ledere og ansatte har over flere år vært tydelige på at vi bør øke grunnbemanningen «på gulvet» i oppvekstsektoren. Da reagerer vi selvsagt sterkt på at det nå opprettes nye lederstillinger som det etter vår oppfatning ikke er ønske om fra en samlet sektor.

Lokallagsstyret har sendt en tydelig reaksjon i denne saken både til kommunedirektør og til oppvekst- og utdanningsutvalget. Vi har også tatt saken opp i administrasjonsutvalget og bedt om at saken settes opp på møtet 18. april. Etter vårt syn er det uforsvarlig å innføre nye lederstillinger i en situasjon hvor enhetene melder om så trange rammer at man ikke klarer å drive forsvarlig og i henhold til lovverket. Utdanningsforbundet har også blitt lovet at vi skal rette opp i stor skjevhet i lønn for ledere i oppvekstsektoren, og vi stiller nå spørsmål om det vil bli mulig nå hvor vi må bruke ekstra ressurser til å opprette nye lederstillinger. Lokallagsstyret kommer til å fortsette å arbeide for å synliggjøre uforsvarligheten i denne saken.

### **Tillitsvalgte**

I hele perioden har vi hatt jevnlig opplæring for tillitsvalgte. Medbestemmelse og gode rutiner er viktig på arbeidsplassene. Skolering i avtaleverket 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 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. Tillitsvalgte melder stadig om flere brudd på avtaleverket grunnet press på økonomi. Dette er bekymring vi tar opp i alle møter vi deltar i.



Utdanningsforbundet har bedt om og fått gjennomslag for egne møter hvor vi sammen med kommunalsjef og HR har tatt opp saker som vi har fått spørsmål rundt fra enhetene. Vi har sammen sett på avtaleverket og vil tilstrebe å sammen kommunisere ut hvordan avtaleverket skal tolkes i de ulike sakene. Vi har også tradisjon i Grimstad for å holde en fellesskoloring

for ledere og tillitsvalgte sammen med administrasjonen når det gjelder SFS 2213, arbeidstid skole. Utdanningsforbundet har avtalt med arbeidsgiver om at vi skal få tilsvarende for barnehage, SFS 2201.

## 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 ca. 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, 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.

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**



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 og vara HTV, Anne Kirsten L Galteland

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.



#### – Vi blir bedt om å bryte loven gang på gang

Styret i Utdanningsforbundet Grimstad, representert ved lokallagsleder Anne Kirsten L. Galteland, mener at «De foreslåtte kuttene i kommunedirektørens budsjettforslag vil føre til ytterligere rasering av barns oppvekstvilkår, samt ansattes arbeidsvilkår og mulighet til å utføre jobben forsvarlig».



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/klubblleder, 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 03/2024: REGNSKAP 2023

### 3.1 Styrets forslag til vedtak:

De framlagte årsregnskapet for Utdanningsforbundet Grimstad 2023 godkjennes.



## RESULTATREGNSKAP

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	Note	2023	2022
Kontingenter		541 724	543 597
Driftsinntekter		15 751	22 680
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>557 475</b>	<b>566 277</b>
Annen driftskostnad	1	638 635	563 283
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>638 635</b>	<b>563 283</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>-81 160</b>	<b>2 994</b>
<b>FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>			
Rentekostnader		0	1 054
<b>Resultat av finansposter</b>		<b>0</b>	<b>-1 054</b>
<b>Årsresultat</b>	2	<b>-81 160</b>	<b>1 940</b>
<b>OVERFØRINGER</b>			
Overført til annen fri egenkapital		-81 160	1 940
<b>Sum overføringer</b>		<b>-81 160</b>	<b>1 940</b>

## BALANSE

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

EIENDELER	Note	2023	2022
<b>OMLØPSMIDLER</b>			
Andre kortsiktige fordringer		498	0
<b>Sum fordringer</b>		<b>498</b>	<b>0</b>
Bankinnskudd		329 755	418 211
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>330 253</b>	<b>418 211</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>330 253</b>	<b>418 211</b>
<b>EGENKAPITAL OG GJELD</b>			
<b>OPPTJENT EGENKAPITAL</b>			
Fri egenkapital	2	111 612	192 772
<b>Sum opptjent egenkapital</b>		<b>111 612</b>	<b>192 772</b>
<b>Sum egenkapital</b>		<b>111 612</b>	<b>192 772</b>
<b>GJELD</b>			
<b>KORTSIKTIG GJELD</b>			
Annen kortsiktig gjeld		218 641	225 439
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>		<b>218 641</b>	<b>225 439</b>
<b>Sum gjeld</b>		<b>218 641</b>	<b>225 439</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>		<b>330 253</b>	<b>418 211</b>

Grimstad, den 2024  
Styret i Utdanningsforbundet Grimstad



Anne Kirsten Lindgren Galteland  
styreleder



Eivind Pedersen  
styremedlem



Anna Svenningsen  
nestleder



Hilde Eriksen  
styremedlem



Unni Håkedal  
styremedlem



Mia Helen Buflaten  
styremedlem



Sonia Nefzaoui Nakbi  
styremedlem

## Utdanningsforbundet Grimstad

### Noter til årsregnskapet for 2023

#### 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

	2023	2022
Lønnsrelaterte kostnader	34 462	36 516
Gaver i arbeidsforhold	17 727	17 754
Frikjøp etter avtale	195 063	186 421
Kontorkostnader	10 820	8 427
Møte og reiseutgifter	361 729	293 326
Profileringsmaterieill	18 834	20 839
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>638 635</b>	<b>563 283</b>

#### Note 2 Egenkapital

	Annen egenkapital
Pr. 31.12.2022	192 772
<b>Pr. 01.01.2023</b>	<b>192 772</b>
Årets resultat	-81 160
<b>Pr. 31.12.2023</b>	<b>111 612</b>

Til generalforsamlingen i Utdanningsforbundet Grimstad

## Uavhengig revisors beretning

### Konklusjon

Vi har revidert Utdanningsforbundet Grimstad sitt årsregnskap som viser et underskudd på kr 81 160. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2023, 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 2023 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, 6. februar 2023

Ausland & Bratlid AS



Yngvar Bratlid  
statsautorisert revisor

## RESULTATREGNSKAP - SPESIFISERT

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

	2023	2022
<b>DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER</b>		
<b>Kontingenter</b>	<b>-541 724,04</b>	<b>-543 597,00</b>
3290 Kontingentinntekter FY/LOK	-541 724,04	-550 776,00
3295 35% - org. intern overføring	0,00	7 179,00
<b>Driftsinntekter</b>	<b>-15 751,00</b>	<b>-22 680,00</b>
3990 Refusjon SPK-midler	-15 751,00	-22 680,00
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>-557 475,04</b>	<b>-566 277,00</b>
<b>Annen driftskostnad</b>	<b>638 634,93</b>	<b>563 282,82</b>
5211 Fri telefon privat fordel, avg. pliktig	8 784,00	8 784,00
5212 Fri telefon øvrig	23 307,93	20 452,70
5213 Fri telefon - fellesfaktura, interimskon	1 230,98	222,18
5315 Honorar uten feriepenger	0,00	5 000,00
5400 Arbeidsgiveravgift	1 138,74	2 057,47
5992 Gaver i arbeidsforhold, fritt	17 727,00	17 754,15
6625 Service kontormaskiner	1 123,75	0,00
6630 Service/lisenser IKT	4 507,75	4 388,00
6740 Frikjøp tillitsvalgte etter avtale	195 063,00	186 421,00
6780 Honorar uten oppg. plikt	46 735,00	20 000,00
6800 Kontorrekvisita	0,00	99,80
6840 Aviser, tidskrifter m.v.	2 525,00	2 998,00
6940 Porto	2 114,90	475,00
7110 Bilgodtgjørelse - trekk og avgiftsfri	84,00	497,00
7112 Bilgodtgj. trekk og avgiftspliktig	23,52	75,26
7143 Andre reiseutgifter	117,00	100,00
7170 Leie kurslokale/møterom	2 000,00	6 300,00
7171 Beverting ved møter	242 878,75	201 124,58
7172 Deltakeravgift møter/kurs	0,00	6 000,00
7190 Andre kurs/møte kostnader	15 858,00	11 512,70
7321 Profileringsmateriell	18 833,75	20 838,75
7422 Representasjon gaver	54 032,86	48 681,23
7790 Streikekostnader	0,00	-965,00
8171 Bankgebyr	549,00	466,00
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>638 634,93</b>	<b>563 282,82</b>
<b>Driftsresultat</b>	<b>81 159,89</b>	<b>-2 994,18</b>
<b>FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER</b>		
<b>Rentekostnader</b>	<b>0,00</b>	<b>1 054,37</b>
8159 Andre rentekostnader	0,00	1 054,37
<b>Resultat av finansposter</b>	<b>0,00</b>	<b>1 054,37</b>

UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

SIDE 1



## RESULTATREGNSKAP - SPESIFISERT

### UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD

	2023	2022
Årsresultat	81 159,89	-1 939,81
<b>OVERFØRINGER</b>		
Overført til annen fri egenkapital	-81 159,89	1 939,81
8962 Disponering årsresultat fri EK	-81 159,89	1 939,81
Sum overføringer	-81 159,89	1 939,81

<b>BALANSE - SPESIFISERT</b>		
<b>UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD</b>		
	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>OMLØPSMIDLER</b>		
Andre kortsiktige fordringer	498,00	0,00
1700 Forskuddsbetalte kostnader	498,00	0,00
<b>Sum fordringer</b>	<b>498,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Bankinnskudd</b>		
1920 Driftskonto 1	329 755,17	418 211,31
	329 755,17	418 211,31
<b>Sum omløpsmidler</b>	<b>330 253,17</b>	<b>418 211,31</b>
<b>Sum eiendeler</b>	<b>330 253,17</b>	<b>418 211,31</b>
<b>OPPTJENT EGENKAPITAL</b>		
Fri egenkapital	-111 612,22	-192 772,11
2050 Fri egenkapital	-111 612,22	-192 772,11
<b>Sum opptjent egenkapital</b>	<b>-111 612,22</b>	<b>-192 772,11</b>
<b>Sum egenkapital</b>	<b>-111 612,22</b>	<b>-192 772,11</b>
<b>KORTSIKTIG GJELD</b>		
Annen kortsiktig gjeld	-218 640,95	-225 439,20
1560 Fordring sentral organisasjonsdrift	-14 747,96	-5 706,62
1561 Internt mellomværende organisasjon	0,00	-7 179,00
2960 Påløpte kostnader	-8 829,99	-26 132,58
2983 Skyldig frikjøpsordninger lokallag	-195 063,00	-186 421,00
<b>Sum kortsiktig gjeld</b>	<b>-218 640,95</b>	<b>-225 439,20</b>
<b>Sum gjeld</b>	<b>-218 640,95</b>	<b>-225 439,20</b>
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>	<b>-330 253,17</b>	<b>-418 211,31</b>

## Sak 04/2024: RETNINGSLINJER FOR ARBEIDET I PÅFØLGENDE ÅRSMØTEPERIODE

Utdanningsforbundets politikkdokument «**Vi utdanner Norge 2024-2027**» ble revidert og vedtatt på landsmøtet i 2023. Sentralstyret har tidligere vedtatt fire strategiske satsinger i uprioritert rekkefølge, 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

Sentralstyret skal vedta strategisk plan for 2024-2025 i april, og de ulike nivåene i organisasjonene må følge opp satsingsområdene fra høsten 2024. Det er det nye styret som skal utarbeide plan for retningslinjer for videre arbeid for perioden 2024-2025.

### 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 2024 – 2025. Det er mulig å komme med innspill helt frem til utgangen av august 2024. Det nye styret tar med seg satsingsområdene som sentralstyret vedtar i april ved utarbeidelsen av ny lokal plan.

For å ha et utgangspunkt for diskusjon har styret valgt å sette inn vår plan for 2023-2024. Styret bruker gjeldende plan som utgangspunkt for neste periode.

## RETNINGSLINJER FOR ARBEIDET I UTDANNINGSFORBUNDET GRIMSTAD FOR 2023 – 2024

*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 2023:

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.

Årsmøtet ønsker at Utdanningsforbundet Grimstad skal jobbe for at vi får en lokal kompensasjon for bruk av privat mobil i arbeidstiden innen 1/8/23.

Rengjøring skal ikke utføres av pedagoger. Vi ønsker en felles stillingsinstruks for pedagoger i Grimstadskolen som står til vår profesjon. 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.

Skolebibliotek er en pålagt tjeneste i Opplæringsloven. Grimstad kommune ønsker å være en satsningskommune. 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. Årsmøtet ber om at saken tas videre med kommunalsjef.

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

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.

Vi vil ikke ha personer uten lærerutdanning i lærerstillinger. Årsmøtet ber lokallaget om å følge denne saken opp med administrasjonen, ledere og våre folkevalgte.

Spesialundervisning i kommunale/private skoler. Årsmøtet ber om at lokallagsstyret løfter denne saken til administrasjonen og våre folkevalgte.

Digitale plattformer. 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.

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.

## 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:
- <b>ha en tydelig lønnspolitisk offensiv for lærere i skolen</b>
- <b>arbeide for trygge og helsefremmende arbeidsplasser</b>
- 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

<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 klubbstyret 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

### Åpningstiden er lengre enn de ansattes arbeidstid – uten at bemanningen økes

Anne Kirsten Galteland i Utdanningsforbundet, mener at grunnbemanningsnormen må gjelde hele dagen for å kunne sikre kvaliteten i barnehagetilbudet.



### – Kommer til å bli mange flere lovbrudd i skolen

Reaksjonene er sterke og resignasjonen stor blant tillitsvalgte, lærere og barnehageansatte etter at kommunedirektøren la frem sitt budsjettforslag tirsdag. Ifølge hovedtillitsvalgt vil det bli flere lovbrudd i grimstadskolen.



## Sak 5/2024: SAKER FRA STYRET

### 5.1

#### Lokallagsstyret

#### Veiledning av nyutdannede

De første årene som lærer er spesielt viktige. Det er en fase der erfaringer og kunnskap fra utdanningen omskapes til handlingskompetanse og faglig profesjonelt skjønn, noe som er nødvendig for å kunne foreta gode valg i komplekse situasjoner der mye skjer samtidig og hvor det er stor grad av uforutsigbarhet og krav om umiddelbar handling. Profesjonsfaglig veiledning bidrar til reflektert bevissthet om utvikling av både egen praksis og barnehagen/skolens utvikling. Det er utarbeidet nasjonale rammer for veiledning av nyutdannede som skal bidra til at alle nyutdannede lærere omfattes av ordningen de to første årene i yrket både i barnehage, skole og videregående opplæring.

Det har blitt lansert en ny rekrutteringsstrategi, hvor regjeringen og 11 organisasjoner i barnehage- og skole-Norge går sammen for at flere skal ta lærerutdanning, og bli i yrket. Ett av de fire målene er at alle nyutdannede lærere opplever en positiv overgang mellom utdanning og yrke, og får veiledning.

Utdanningsforbundet har i flere år etterlyst gode ordninger for dette i Grimstad kommune, uten å få gjennomslag. Vi mener at det er viktig at veiledningen

- gjennomføres og prioriteres på en systematisk måte de to første yrkesårene
- gjennom avsatt tid til planlegging og gjennomføring hos både veiledere og nyutdannede
- utføres fortrinnsvis av kvalifiserte veiledere som holder seg faglig oppdatert og får muligheter til etter- og/eller videreutdanning

#### Styrets forslag til vedtak

Årsmøtet ber om at lokallagsstyret løfter denne saken til administrasjonen og våre folkevalgte. Det er viktig at det lages gode planer for veiledning av nyutdannede som både ivaretar de nyutdannede og de som skal veilede.



26. februar var lokallagsstyret så heldige at vi fikk besøk av fylkesleder, Silje Gran Aanensen, og nestleder, Eilin Ask Dugstad.

## Sak 6/2024: INNMELDTE SAKER

### 6.1

Frivoll skole

#### Ressurser i skolen

Mange elever står overfor betydelige utfordringer som hindrer dem i å fullt ut dra nytte av undervisningen. Hjemmeforhold, språkproblemer, krigstraumer og lignende faktorer kan utgjøre hinder for læring. Vi ønsker mer fokus på å sikre økte ressurser og støttetiltak for elever som møter slike utfordringer, også når de ikke har formelle diagnoser.

#### Forslag til vedtak

Årsmøtet sender saken til Utdanningsforbundet Agder.

#### Styrets forslag til vedtak

Årsmøtet sender saken til Utdanningsforbundet Agder, og ber fylkesstyret om settes på dagsorden. Det er viktig at det jobbes for økte ressurser til hele oppvekstsektoren.

### 6.2

Kvalifiseringstjenesten

#### Rett til rådgiver på egen skole for deltakere i voksenopplæring

Voksne deltakere har rett til rådgivning i forbindelse med utdanningsvalg og hjelp til å søke på videregående skole om de får opplæring etter opplæringslova. Karriereveiledning skal gis til de som får opplæring etter integreringslova. Det sies ingenting i lovverket om hvor denne rådgivningen skal finne sted (kommunen har ansvar).

Deltakerne våre i Grimstad har rådgiver her på skolen. Her er rådgiveren til stede og lett tilgjengelig for alle deltakerne både de som har opplæring etter integreringslova og etter opplæringsloven.

Vi mener at alle deltakere i voksenopplæringa bør ha den samme muligheten.

#### Forslag til vedtak

Årsmøtet sender saken videre til fylkeslaget, for videresending til sentralledet. Det er viktig at Utdanningsforbundet jobber for å få dette avtalefestet via lovendring.

Styret støtter saken.

### 6.3

#### Kvalifiseringstjenesten

#### Rett til kontaktlærer for deltakere i voksenopplæring

I mange kommuner er det opprettet kontaktlærerordning for voksne elever som får opplæring etter opplæringsloven eller integreringsloven. I og med at ordningen ikke er lovfestet, er det dessverre flere offentlige skoleeiere som ikke har innført ordningen. Arbeidstidsavtalen for lærere i KS-området (SFS 2213) slår ellers fast at: «Der det er opprettet lokale funksjoner for kontaktlærer, sosiallærer / rådgiver i voksenopplæringen, gis redusert undervisningstid etter reglene for det skoleslag det undervises i.»

I Grimstad har elevene i voksenopplæringa kontaktlærer. Det er også protokollført at dette også skal gjelde for deltakere som får opplæring etter integreringslova. Men, det er store ulikheter i hvordan dette gjøres i de ulike kommunene. Utdanningsforbundet arbeider for en rettighetsfesting av kontaktlærer for voksne elever som mottar undervisning etter introduksjonsloven og opplæringsloven. Det er viktig at dette avtales nasjonalt. Slik vi leser lovverket har våre deltakere også rett på individuell oppfølging og utviklingssamtaler med lærer, samt et bindeledd mellom resten av laget rundt deltakeren.

Hvem skal gjøre det om ikke de har kontaktlærer?

#### Forslag til vedtak

Årsmøtet sender saken videre til Utdanningsforbundet Agder. Vi ønsker at Utdanningsforbundet jobber videre for at lærere på landets voksenopplæring som har ansvar for klasser/grupper, har en funksjon som kontaktlærer. Det er viktig at de det gjelder får nedsatt tid og funksjonstillegg for en jobb de likevel gjør. Dette må avtales i SFS 2213.

Styret støtter saken.

## Sak 07/2024: JUSTERT BUDSJETT FOR 2024 OG BUDSJETT 2025

### Styrets forslag til vedtak:

Justert budsjett for 2024 og budsjett for 2025 vedtas. Styret får fullmakt til revidering.

Konto	Budsjettposter	Justert 2024	Budsjett 2025
	<b>Inntekter</b>		
3290	Kontingentinntekter FY/LOK	-kr 542 051	-kr 542 051
3990	Refusjon SPK midler	-kr 10 000	-kr 8 000
	<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>-kr 552 051</b>	<b>-kr 550 051</b>
	<b>Kostnader</b>		
5211	Fri telefon privat, fordel, avg.pliktig	kr 10 000	kr 10 000
5212	Fri telefon øvrig	kr 25 000	kr 25 000
5213	Fri telefon - fellesfaktura, interimskon	kr 1 300	kr 1 300
5315	Honorar uten feriepenger	kr 5 000	kr 5 000
5400	Arbeidsgiveravgift	kr 1 500	kr 1 500
5992	Gaver i arbeidsforhold - fritt	kr 25 000	kr 25 000
	<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>kr 67 800</b>	<b>kr 67 800</b>
6540	Inventar/innkjøp	kr 2 000	kr 2 000
6550	Datautstyr	kr 23 000	kr 25 000
6630	Service/lisenser IKT	kr 6 000	kr 6 000
6740	Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	kr 120 000	kr 120 000
6780	Honorar uten oppgaveplikt	kr 40 000	kr 30 000
6781	Honorar næringsdrivende oppg.plikt		
6800	Kontorrekvisita	kr 2 000	kr 2 000
6840	Aviser, tidsskrifter m.v.	kr 3 000	kr 3 000
6940	Porto	kr -	kr 500
	<b>Sum kontorhold mm</b>	<b>kr 196 000</b>	<b>kr 188 500</b>
7110	Bilgodtgjøring- trekk- og avgiftsfri	kr 5 000	kr 5 000
7112	Bilgodtgjøring- trekk- og avgiftspliktig	kr 100	kr 100
7143	Andre reiseutgifter	kr 1 000	kr 1 000
7170	Leie kurslokale/møterom	kr 5 000	kr 5 000
7171	Beverting ved møter	kr 200 000	kr 200 000
7172	Deltakeravgift møter/kurs	kr 10 000	kr 10 000
7190	Andre kurs/møte kostnader	kr 25 000	kr 25 000
7320	Annonsering/markedsføring	kr 15 000	kr 15 000
7321	Profileringsmaterieill	kr 20 000	kr 20 000
7422	Representasjon gaver	kr 65 000	kr 65 000
	<b>Sum reise mm</b>	<b>kr 346 100</b>	<b>kr 346 100</b>
	<b>DRIFTSRESULTAT</b>	<b>kr 57 849</b>	<b>kr 52 349</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 59 309</b>	<b>kr 53 809</b>



UTDANNINGS  
FORBUNDET  
Grimstad

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.



Konkurranses





## Sak 08/2024: VALG AV ALTERNATIVER INNENFOR VEDTEKTENE

Ingen saker foreløpig.

## Sak 09/2024: VALG

Valgkomiteen for 2023- 2024 har følgende sammensetning

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

Valgkomiteens innstilling til verv i lokallagsstyret for 2024 – 2026

### Lokallagsstyret

Verv		Navn	Arbeidsplass	Varighet
Leder	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.24- 31.07.26
Nestleder	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.23- 31.07.25
Styremedlem	B	Mia Helen Buflaten	Espira Holbekk idrettsbarnehage	01.08.23- 31.07.25
Styremedlem	V	Eivind Pedersen	Dahlske vgs	01.08.23- 31.07.25
Styremedlem	G	Hilde Eriksen	Holviga barneskole	01.08.23- 31.07.25
Styremedlem	G	Sonia Nefzaoui Nakbi	Grimstad ungdomsskole	01.08.24- 31.07.26
Styremedlem	B	Unni Håkedal	Storgaten barnehage	01.08.24- 31.07.26
1. vara	B- leder	Gro Lisbeth R Berg	Hausland barnehage	01.08.24- 31.07.26
2. vara	V	Anne Kragseth	Dahlske vgs	01.08.24- 31.07.26
3. vara	V	Finn Hanisch	Dahlske vgs	01.08.24- 31.07.26

## Hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgt	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.24-31.07.26
Hovedtillitsvalgt vara	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.23-31.07.25

### 9.1 Valg av hovedtillitsvalgt

#### Valgkomiteens forslag til vedtak:

Hovedtillitsvalgt	G	Anna Svenningsen	Fevik skole	01.08.24-31.07.26
-------------------	---	------------------	-------------	-------------------

### 9.2 Valg av leder i lokallagsstyret

#### Valgkomiteens forslag til vedtak:

Leder	G	Anne Kirsten Lindgren Galteland	Jappa skole	01.08.24-31.07.26
-------	---	---------------------------------	-------------	-------------------

### 9.3 Valg av styremedlemmer og varamedlemmer

#### Valgkomiteens forslag til vedtak:

Styremedlem	G	Sonia Nefzaoui Nakbi	Grimstad ungdomsskole	01.08.24-31.07.26
Styremedlem	B	Unni Håkedal	Storgaten barnehage	01.08.24-31.07.26
1. vara	B-leder	Gro Lisbeth R Berg	Hausland barnehage	01.08.24-31.07.26
2. vara	V	Anne Kragseth	Dahlske vgs	01.08.24-31.07.26
3. vara	V	Finn Hanisch	Dahlske vgs	01.08.24-31.07.26

## 9.4 Valg av valgkomité for 2024-2026

### Styrets forslag til valgkomité:

#### Representanter

Medlemsgruppe	Navn	Arbeidsplass
Barnehage	Line Levinsen	Læringsverkstedet bhg avdeling Hasla
Vara	Bilal Ahmadi	Hokus Pokos bhg
Grunnskole	Vilde Haavik Tønnessen	Grimstad ungdomsskole
Vara	Eivind André Tunsberg	Eide skole
Vara	Marit Bjelland	Kvalifiseringstjenesten
Videregående	Kristin Maria Lundemo Brændeland	Dahlske vgs
Vara	Stine Marie Stormsen	Dahlske vgs

### Styrets forslag til vedtak:

Forslag til valgkomité for 2024- 2026 vedtas.

## Sak 10/2024: RESOLUSJONER

### 10.1 Det er uforsvarlig å bruke knappe ressurser i oppvekstsektoren til oppretting av nye lederstillinger

Rett før jul sendte kommunedirektøren ut et nytt organisasjonskart for Grimstad kommune. For oppvekstsektoren medfører det at det blir et nytt lederledd over enhetslederne, såkalte tjenesteledere. Det fremkommer at det vil bli 5 nye stillinger som tjenesteledere.

Opprettelse av 5 nye stillinger som tjenesteledere i sektoren koster mye penger, både på kort og lang sikt. Utdanningsforbundet Grimstad har på vegne av sektoren vært svært tydelige på at de trange rammene går utover tilbudet til barn og unge i Grimstad, og at dette medfører at man ikke klarer å drive forsvarlig og i henhold til lovverket. Grunnbemanningen er for lav, og det er ikke midler til å øke denne. Tvert om må mange enheter ned i årsverk om de skal kunne drive i balanse. Opprettelse av 5 nye lederstillinger kan ikke sies å være en klok avgjørelse i den situasjonen vi står i økonomisk.

Enhetsledere (virksomhetsledere) har i dag full PØFI (ansvar for personal, økonomi, fag og informasjon) for sin enhet, og det fungerer bra. Enhetslederne har unisont vært tydelige på at det er ønskelig å fortsette dagens struktur. Vi regner ikke med at et nytt lederledd vil avlaste enhetslederne med noen av PØFI-oppgavene, og spørsmålet som stiller seg er hvilke oppgaver et nytt lederledd skal bidra med? For det er også en reell fare for at det genererer økt byråkrati, og mer press på enhetslederne. Utad virker dette lite gjennomtenkt basert på kost/nytte.

Utdanningsforbundet Grimstad har også over flere år forsøkt å løfte sak om lønnsnivå for ledere i oppvekst i Grimstad kommune. Vi er bekymret for at vi i kommunen ikke er i stand til å kunne rekruttere og beholde god kompetanse. Vi har fått lovnader om at vi skal rydde opp lederlønn i organisasjonsgjennomgangen og arbeidet med PØFI.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad mener det er uforsvarlig av kommunedirektøren å bruke de knappe ressursene oppvekstsektoren har til flere lederstillinger over enhetslederne når vi ikke har ressurser til forsvarlig grunnbemanning.

### **Sendes til:**

Kommunedirektøren, kommunalsjef oppvekst og kommunestyret.

### **10.2 Det er krise!**

Vi er sterkt bekymret!

Svaret er penger og økt bemanning!

Utdanningsforbundet Grimstad har i flere år ropt høyt i alle fora, om at vi i barnehage og skole må ha gode og tilstrekkelige rammevilkår for å kunne jobbe målrettet med kvalitet og tidlig innsats for barn og unge i Grimstad.

Store kutt i budsjetter over år gir nå konsekvensene som vi har varslet om. Det går ut over lovpålagte oppgaver, kvaliteten og tilbudet som gis til barna og elevene våre. I stedet for å jobbe systematisk med forebygging, driver vi med brannslukking. Vi stiller ofte spørsmål om hvordan vi skal klare å oppfylle pedagognorm, minstenorm for lærertetthet, gi spesialpedagogisk undervisning og intensivopplæring, nå kompetansemål i alle fag, følge opp 9A saker, arbeide med danning og holdninger, oppfylle rammeplan for barnehagen, ivareta barn med fysiske og psykiske utfordringer, få bukt med bekymringsfullt skolefravær, gjennomføre fagfornyelsen, det digitale løftet og få bort lange ventelister i PPT.

Det er svært bekymringsfullt at vi i Grimstad driver billigere enn de kommunene vi sammenligner oss med når det gjelder både barnehage og skole. Vi utarbeider flotte planer om forebygging og laget rundt barnet, men det blir dessverre mye ord og lite handling når det ikke bevilges midler til å følge dette opp. Laget rundt barnet har stadig krympet. For ledere og ansatte i barnehager og skoler oppleves det som både krevende og provoserende når teori og praksis henger så dårlig sammen. Gapet mellom ambisjoner på den ene side og økonomiske rammer på den andre side fører til stor slitasje for dem som jobber innen oppvekstområdet og som ser konsekvensene av de trange budsjettene i sin arbeidshverdag.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Grimstad vil være tydelige på at lærerne rett og slett er lei av å høre at vi må være mer effektive, kreative og løsningsorienterte. Slik vi ser det så er svaret «enkelt»: Oppvekstsektoren må ha mer penger og økt bemanning!

**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.

Årsmøtet i 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.



UTDANNINGS FORBUNDET  
Grimstad

**Medlemsmøte for barnehage**

Mange av våre medlemmer i barnehage får ikke mulighet til å ha egne mødemøter. Lokallaget vårt arrangerer derfor et eget møte hvor vi både vil informere, diskutere og få innspill fra våre medlemmer.

Vi serverer tapas

**Tema:**  
Stopp gratisarbeidet  
Arbeidstid for barnehage  
Salær fra barnehage til årsmøtet  
Aktuelle saker fra lokalaget

**Dato:** mandag 6. november 2023  
**Tid:** 17.30 – 20.00  
**Sted:** Kommunestyresalen, Rådhuset

Vi håper at mange av våre medlemmer har lyst til å komme!

Velkommen til medlemsmøte, kjære medlemmer



Tillitsvalgte i Utdanningsforbundet følger kommunedirektørens fremlegg av budsjett 2024