



UTDANNINGS
FORBUNDET

SENTRALSTYRETS ÅRSMELDING 2016

INNLEIING

I 2015 hadde Utdanningsforbundet landsmøte. I etterkant av landsmøtet vart det laga ein strategisk plan for det politiske arbeidet i Utdanningsforbundet i landsmøteperioden 2016–2019. Planen er, saman med dokumentet frå landsmøtet, «Vi utdanner Norge», styringsdokument for sentralstyrets arbeid og for politisk arbeid i alle ledd i organisasjonen.

Denne årsmeldinga er bygd opp etter dei fire hovudområda i «Vi utdanner Norge», slik også strategisk plan er. Den strategiske planen vart vedteke våren 2016, og starta først å virke hausten 2016. Her heiter det at «I meldingene til landsmøtet vil vi rapportere om gjennomføringen av strategisk plan. Meldingene må i tillegg fange opp arbeidet med alle innsatsområdene i landsmøtesaken Vi utdanner Norge.»

Derfor er meldinga bygd opp slik at kvart kapittel startar med å rapportere om strategisk plan, og deretter rapporterer vi om dei innsatsområda frå Vi utdanner Norge som er arbeidd med i perioden. Utdanningsforbundet vel ut sine innsatsområder for perioden på landsmøtene, men som ein fagforening og ein profesjonsorganisasjon vil det i løpet av perioden også komme saker vi meiner det er viktig, og/eller som vi nokre gonger er nøydd til, å respondere på utover dette. Derfor presenterer vi også nokre av disse sakene fra 2016, til slutt under hovudområda.

Sentralstyrets melding fortel i hovudsak om dei politiske prioriteringane som er blitt gjort, det vil seie på kva vis forbundet har følgd opp landsmøtevedtaka. Meldinga, inklusive vedlegga, viser også litt av det omfattande arbeidet som blir gjort for medlemene våre. Denne meldinga representerer berre sentralstyret og Utdanningsforbundet sentralt, ikkje fylkeslaga og lokallaga.



På vegne av sentralstyret

Steffen Handal

STEFFEN HANDAL

leiar i Utdanningsforbundet

INN H O L D

POLITISK VURDERING	3
Barnehagen, skulen og profesjonen	3
Nye signal om minstenormer	5
Lønn og arbeidsvilkår	5

I KVALITET OG PROFESJONSUTVIKLING	7
Strategiske satsinger 2016/2017	8
Kvalitet i utdanning	8
Lærertetthet	8
Vi utdanner Norge	9
Lovendring, stortingsmelding og ny rammeplan for barnehagen	9
Stortingsmelding om grunnopplæringen	11
Fornyng av læreplanverket	11
Gjennomgang av de yrkesfaglige utdanningsprogrammene	11
Kompetansekrav	12
Opprettelse av Lærerprofesjonens etiske råd	12
Valgarbeid	13
Andre viktige saker i 2016	13
Ny retning for fagskolen	13

II STYRING, LEDELSE OG PARTSSAMARBEID	15
Strategiske satsinger 2016/2017	16
Kommersialisering og privatisering	16
Ytring og varsling	16
Vi utdanner Norge	17
Kommune- og regionreformen	17
Internasjonalt arbeid	17
Andre viktige saker i 2016	19
Arthur Svenssons internasjonale fagforeningspris	19
Barnekonvensjonen – skyggerapport	19
Flyktninger	19
Produktivitetskommissjonen	19

III LØNN OG ARBEIDSVILKÅR	21
Strategiske satsinger 2016/2017	22
Arbeidsmiljø	22
Pensjon	22
Lønnsutvikling og kvalifisering for lærerutdannere	23
Vi utdanner Norge	24
Hovedoppgjøret	24
Arbeidstid	29
Arbeidet med tariffavtaler i private virksomheter	30
Andre viktige saker i 2016	30
Utdanningsforbundet i Arbeidsretten	30
Kompetansekrav og seniorpolitikk i Høyesterett	31

IV ORGANISASJONEN I UTVIKLING	33
Strategiske satsinger 2016/2017	34
Organisasjon 2019	34
Lederoffensiven	35
Rekruttering og styrking av tillitsvalgte	36
Vi utdanner Norge	37
Likestillings- og diskrimineringsutvalget	37
Tillitsvalgtopplæringen	38
Arbeidet med nytt nettsted	38

POLITISK VURDERING

Barnehagen, skulen og profesjonen

Kampen om handlingsrommet og kva rolle den profesjonelle læraren skal ha i læringsarbeidet, samt sentrale trekk ved barnehage- og skuleutviklinga, har vore tema for den politiske vurderinga i årsmeldingane dei to siste åra. Det vil vi følgje opp i denne politiske vurderinga.

Ved inngangen til 2016 kunne det sjå ut som at barnehage og skule med tilhøyrande profesjonar var på veg i kvar si retning. Vi såg konturane av ein framtidsskule med eit utvida samfunnsoppdrag og eit breiare kunnskapssyn, og vi skimta ei myndigare lærarrolle, slik det er skildra i utgreiinga frå Ludvigsenutvalet. I signala frå styresmaktene, mellom anna i arbeidet med barnehagelov, vart det lagt vekt på barnehagen som førebuar for skulen og å flytte makt frå profesjon til eigar, aktualisert ved retten til val av pedagogisk verktøy og metode.

Dette året vart det lagt fram viktige dokument og rapportar med påfølgjande debattar både i Stortinget og i andre fora, som skulle vere med å peike ut retning både for barnehage- og skuleutvikling.

I stortingsmeldinga om skulen, som bygde på utgreiinga frå Ludvigsenutvalet, var det breie kunnskapssynet og prinsippet om djupnelæring som grunnlag for fagfornyng og læreplanutvikling, intakt. Det same var forslaget om at reformer i skulen må kome innanfrå og utviklast innanfrå med sterk involvering av skulen sine folk. Meldinga representerer det same brotet med ei meir og meir instrumentell skuleutvikling, som vi kunne lese i Ludvigsenrapporten. Dette er langt på veg ein siger for profesjonen, men også ei klar utfordring om involvering, som må gripast om sigeren skal bli verkeleg.

Ekspert rapporten om lærarrolla vekte interesse og debatt, særleg det utvalet skriv om profesjonalisering av lærarrolla og utvikling av profesjonsfelleskap. Utviklinga av lærarrolla dei siste par tiåra har vore prega av spenning mellom det dei kallar profesjonalisering ovanfrå, frå sentrale og lokale

styresmakter, og profesjonalisering innanfrå, frå lærarane sjølve. Det er profesjonalisering ovanfrå som har dominert. Dette ytrar seg på ulike måtar. Det kan vere at styresmaktene set standardar for god profesjonsutøving eller at dei grip heilt inn i klasserommet og nærast dikterer ein pedagogisk praksis. Når profesjonaliseringa er prega av spenning og til dels strid, handlar det også om at lærarane sjølve er komne lenger med si indre profesjonalisering, mellom anna ved å formulere sin eigen yrkesetisk, og ved eit større medvit om den pedagogiske praksisen, til dømes ved i større grad å verne om autonomien i lærarrolla.

Rapporten framhevar at profesjonalisering av lærarrolla også handlar om at læraren i større grad kan konsentrere seg om kjerneoppgåvene. Ei lærarrolle som skal fremje djupnelæring, må avlastast for oppgåver som andre profesjonar i samverke med læraren kan bidra til å styrke elevutvikling og læringsmiljø. Dette er i tråd med våre tankar om at i ein god skule må det byggast lag rundt eleven med utfyllande kompetanse.

Debatten om lærarrolla har skapt større forståing for at det er profesjonaliseringa innanfrå som må styrkast og utviklast, dersom profesjonen skal vere ein viktig garantist for kvalitet. Ikkje minst har denne forståinga slått rot i politiske miljø. Dette var også ein del av bakteppet når Stortinget behandla stortingsmeldinga om skulen. Stortinget stadfesta og til dels forsterka retninga på utviklinga av skulen som starta med Ludvigsenutvalet, og som vart følgd opp i meldinga. Det styrka også lærarens posisjon og rolle, ved å understreke metodefridom og profesjonen si viktige rolle i skuleutviklinga.

Men å styrke og utvikle lærarprofesjonen er ikkje noko som kan gjerast ved politiske vedtak åleine. Det handlar meir om kva profesjonen sjølv gjer. Utdanningsforbundet står no betre rusta til å krevje innverknad og ta ansvar på område som er viktige for profesjonen, og som vi tradisjonelt har hatt mindre innverknad på. Det gjeld først og fremst lærarane si eiga kompetanseutvikling. Vi har gått inn i eit samarbeid med departementet og

andre lærarorganisasjonar om å utvikle modellar for kompetanseutvikling der profesjonen sjølv har hand om å utvikle og gjennomføre tiltak. Dette er ein gryande start, som vil styrke profesjonen, om vi lukkast. Eit anna sentralt område er læreplanutvikling. I vekslande grad har profesjonen vore involvert i utviklinga av den reiskapen som er viktigast i det daglege arbeidet, og som styrer innhaldet i barnehage og skule. No står vi klare til å ta utfordringa som er gitt oss i involveringa av den føreståande læreplanrevisjonen. Eit tredje felt som er viktig i profesjonaliseringa, er å i større grad ta hand om eigen kunnskapsbase. Det er vi i ferd med å gjere når vi bygger opp ein eigen forskingsportal med relevant forskning til bruk i lærarane sitt daglege arbeid. Samla sett er dette viktige tiltak i arbeidet med å styrke profesjonen.

I lovproposisjonen til ny barnehagelov var framlegget om at eigar kan avgjere val av pedagogisk verktøy, tatt bort. Dette var eit viktig gjennomslag for Utdanningsforbundet og resultat av systematisk politisk påverknad på fleire nivå. Men proposisjonen var ikkje utan problematisk innhald, mellom anna framlegg som opnar for omfattande bruk av skriftleg dokumentasjon. Vi kunne også sjå konturane av ei barnehageutvikling der det ville handle meir om å oppnå læringsmål enn å fremje barnas leik og utvikling.

Stortingsmeldinga om innhaldet i barnehagen, skulle legge grunnlaget for ny rammeplan. Regjeringa skildra gode mål for barnehagen, som at alle barn skal bli sett og fanga opp når dei slit, den skal hjelpe barna i språkutviklinga og den skal ruste barna for skulen og livet. Men det skurra meir i tiltaka, mellom anna framlegga om språknorm for fem-åringar, dokumentasjon av oppnådd utbytte for språkutvikling og sosial utvikling og eit tydelegare skuleførebuande innhald for dei eldste barna.

Dermed låg det to dokument med eit noko tvitydig innhald til behandling i Stortinget i juni. Behandlinga vart langt på veg ein siger for barnehagen og profesjonen. Dei mest problematiske framlegga i proposisjon og melding vart røysta ned. Det

galdt formuleringar som kunne ha ført til uvetting dokumentering av barnehagebarn. Den same lagnaden fekk språknorma for fem-åringar og framlegga om å kunne utbyttebeskrive barnas utvikling.

Dette var også ein siger for den nordiske barnehagemodellen – ein modell der leiken står sentralt i læringsarbeidet, og der ansvaret for læringa ligg hos barnehagelæraren. Det er også ein modell der dannelsesperspektivet står like sterkt som utdanningsperspektivet, og der også barna verkar med.

Hovudlinene i dette vart vidareført i utkast til rammeplan. Vi er likevel kritiske til at regjeringa ikkje følgjer opp intensjonen i stortingsmeldinga om å beskrive ansvaret til styrar og barnehagelærar, det gjeld først og fremst det faglege og etiske ansvaret og ikkje minst at metodeansvaret må ligge hos profesjonen. Kampen om metodeansvaret er dermed ikkje avslutta når vi går inn i eit nytt år.

Trass i dette er det grunnlag for å seie at 2016 representerer eit brot med ei barnehageutvikling med eit smalare mandat der interessa i større grad vender seg mot læringsutbytte og dokumentasjon, som vi har sett konturane av siste åra. Og sjølv om ikkje alt er på plass, ser vi også at maktforskyvinga frå profesjon til eigar er bremsa opp, og at profesjonen er styrka.

Den ulike utviklinga av barnehage og skule med tilhøyrande profesjonar, som viste seg ved inngangen til året, var langt frå så tydeleg ved utgangen. Når vi ser positive trekk i utviklinga både på barnehage- og skuleområdet, heng det først og fremst saman med at det har vore gjort eit grundig påverknadsarbeid. Vi har også greidd å mobilisere heile organisasjonen på ein meir systematisk måte enn før. Dette har gitt resultat, og det peiker framover.

Nye signal om minstenormer

Sentralstyret vedtok hausten 2016 at lærartettleik i barnehage og skule er ei høgt prioritert sak, som vi går inn i stortingsvalkampen med. Det er ei sak vi har arbeidd med lenge, utan å vinne fram. For barnehagen har arbeidet vore knytt til målet om ei barnehagelærarnorm på minst 50 prosent. På skuleområdet har standard for lærardekning vore ei prioritert sak sida innføringa av nytt inntektssystem i 1986, då dei gamle reglane om rammetimetall vart fjerna.

Den politiske situasjonen dei siste åra med nærast tverrpolitisk semje om stor lokal handlefridom, har gjort det vanskeleg å nå fram med krav om standardar og minstenormer på viktige område. Dette ser no ut til å endre seg. 50-prosentmålet for barnehagen kan det vere fleirtal for, uavhengig av kva regjeringsalternativ som vinn valet. Å få til ei minstenorm for lærartettleik i skulen kan vere lenger unna, men også der er det utvikling. Fleire parti som Arbeiderpartiet, Krf og SV går no inn for ulike måtar å normere lærardekning på.

Denne utviklinga er gledeleg, og den er eit resultat av eit årelangt påverknadsarbeid frå Utdanningsforbundet, eit påverknadsarbeid som er særleg intensivert dei siste par åra, med mellom anna den barnehagepolitiske offensiven. Når vi ser endringar i det politiske biletet, heng det også saman med at det har blitt tydelegare at dagens kommunale fridom ikkje godt nok tek i vare ein likeverdig skule.

*Utdanningsforbundets
nettsider hadde 1,85
millioner besøk og
7,8 millioner
sidehenvisninger
i løpet av 2016.*

Lønn og arbeidsvilkår

2016 var eit hovudtariffår. For første gong på mange år vart tariffoppgjera på alle våre område gjennomførte utan at det kom til streik. Dei fleste oppgjera måtte innom meklingsinstituttet, men på KS-området kom oppgjeret i hamn utan mekling. Dette må sjåast på som ein siger for arbeidet med forhandlingsstrategiar både hos oss og i Unio og også for gjennomføringsevne i forhandlingar. Men det er også viktig for forhandlingssystemet. Dersom mekling og streik nærast vert normalordninga, vil det i det lange løp svekke forhandlingsinstituttet. Det vil ikkje vere i vår interesse.

Tariffoppgjeret gav ikkje dei store lønnsmessige utellingane. Det låg det heller ikkje til rette for. Oppgjeret i frontfaget la grunnlaget for den økonomiske ramma for våre grupper. Derfor var systemendringar eller tiltak som kan gi framtidige systemendringar, viktige for oss i dette oppgjeret.

Holden III-utvalets innstilling som kom i 2013, sa at den anslegne ramma i oppgjeret i frontfaget skal vere normgjevande for dei andre oppgjera, men fordelinga innanfor ramma kan vere ulik. Dette kom i noko grad til uttrykk i årets oppgjer i våre område og bør vektleggast sterkare i komande oppgjer.

Mindrelønnsutvikling er eit uttrykk som har følgd oss lenge. Den har særleg gått ut over lærarar i skulen som ikkje har fått sin «rettmessige» del av lønnsutviklinga i offentleg sektor. Landsmøtet i 2015 vedtok å løyse dette ved at det vert forhandla for tilsette med høgere utdanning uavhengig av andre tilsette i offentleg sektor. KS-oppgjeret gav ikkje eit eige lønnskapittel for tilsette med høgere utdanning. I staden skal alle stillingar med høgere utdanning innplasserast i ei eiga lønnsgruppe med eigen lønnsstatistikk. Dette er ei viktig systemendring som kan vere med å løyse mindrelønnsproblematikken.

Ei anna viktig endring i KS-oppgjeret var at alle med høgere utdanning vil få like lønnsstigar, der utdanningslengde og utdanningsnivå er kriterium for innplassering. Dette inneber at barnehagelærarar

no får ein lønnsstige opp til 16 år, og dermed ei harmonisering av lønn med andre lærargrupper. Samstundes vart kompetanselønnssystemet i skulen vidareført.

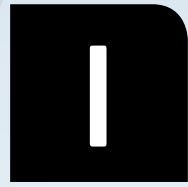
I det statlege tariffområdet vart det for første gang inngått ulike tariffavtaler. Akademikarane fekk ein eigen avtale, medan Unio, LO og YS fekk ein annan avtale etter mekling. Partane vart mellom anna samde om å forhandle fram eit nytt lønns- og forhandlingssystem som legg betre til rette for å rekruttere, utvikle og halde på kompetente tilsette. Arbeidet med å forhandle dette systemet held fram i 2017.

I oppgjera i offentleg sektor var ikkje pensjon eit stort tema. Det var det til gjengjeld i dei private områda. Dei ytingsbaserte pensjonsordningane har i lang tid vore under press. Det var dei også i dette oppgjeret. Arbeidsgjevarane vil ha pensjonsordningar baserte på innskot, noko som vil gi dårlegare pensjon for våre medlemmer i private barnehagar. Det lukkast å verne viktige prinsipp i den ytingsbaserte ordninga. Basert på nye lovformuleringar om tenestepensjon i privat sektor vart det samstundes tatt steg mot ei hybridordning, som er ein mellomting mellom yting og innskot. Utdanningsforbundet er godt nøgde med dette og ser på det som ei varig ordning.

Spesielt for private barnehagar har det vore ei utfordring at eigarar skiftar arbeidsgjevarforeining for å få lågare kostnader til lønn og arbeidsvilkår. Dårlegare vilkår i dei private tariffområda gir stor risiko for å undergrave vilkåra i dei offentlege tariffavtalane. Arbeidet med å sikre tilsette i private skular og barnehagar likeverdig lønn og arbeidsvilkår som for tilsette i offentlege skular og barnehagar, blir viktig framover.

Striden om arbeidstida i barnehagen hamna i nemnd på nyåret, etter brot i forhandlingane med KS. Striden galdt først og fremst planleggingstida, både omfang og innhald. Kjennelsen i nemnda slår fast at minst fire timar i veka skal nyttast til planlegging og for- og etterarbeid. Barnehagelærarane styrer innhaldet i timane, ut frå lov og rammeplan og barnehagens eigne mål og behov. Kjennelsen i nemnda var i vår favør, sjølv om vi skulle ønskt den enda betre. Det er særleg viktig at den gir eit betre vern av planleggingstida.

Utdanningsforbundet
er ifølge
medieovervåkningsbyrået
Retriever omtalt i
4969
mediesaker
i 2016. Av disse er
leder Steffen Handal omtalt
i 797 saker.



KVALITET OG PROFESJONS- UTVIKLING

«Det er vi som utdanner Norge. Vi bidrar til kompetanse og danning hos nye generasjoner, og former framtidens samfunn. Dette oppdraget er komplekst og krevende, og forutsetter et helhetlig blikk for barn, unge og voksne. Derfor må vi også ha en bred og helhetlig tilnærming til begrepet «kvalitet i utdanning».

Vi utdanner Norge, s 12.



KVALITET OG PROFESJONSUTVIKLING

Strategiske satsinger 2016/2017

I strategisk plan er det valgt ut to hovedsatsinger under dette kapittelet for 2016/2017. Først i dette kapittelet kan du lese hvordan vi har jobbet med disse to i 2016. De er som følger:

- Vi skal tydeliggjøre hva som er vår forståelse av kvalitet i utdanning. Betydningen av etisk forsvarlig praksis inngår som en viktig del av dette.
- Vi skal jobbe systematisk med å påvirke politikere og myndigheter på alle nivå for å få fastsatt gode nasjonale bestemmelser som tallfester antall barnehagebarn/ elever per lærer i barnehage og skole.

KVALITET I UTDANNING

Vedtak knyttet til å finne et uttrykk for kvalitet i utdanning har fulgt organisasjonen over flere landsmøteperioder. Som en oppfølging av landsmøtesak 6.1/15 om Kvalitet og profesjonsutvikling, er det nedfelt en satsing i Strategisk plan (2016-2019) om å tydeliggjøre vår forståelse av kvalitet i utdanning. Betydningen av etisk forsvarlig praksis inngår som en viktig del av dette. Et sentralt spørsmål i organisasjonen har vært hvordan vi kan tydeliggjøre hva vi mener er god utdanning uten å forenkle? Dette arbeidet handler om å finne vår måte å jobbe med dette på, og å finne vårt uttrykk.

Det overordna formålet med å tydeliggjøre hva profesjonen mener er god utdanning er å hegne om, påvirke og utvikle utdanningsinstitusjoner til det beste for barn, unge og voksne. Dette kan vi blant annet gjøre gjennom å:

- integrere det vi har av vedtak og politikk knyttet til god utdanning inn i alle relevante pågående politiske prosesser
- legge til rette for debatt og refleksjon om hva god utdanning er i ulike kontekster
- ruste og støtte opp under arbeidet som medlemmer, tillitsvalgte og ledere gjør for å utvikle god utdanning

Det er per i dag mange samtidige politiske prosesser i gang som er knyttet til utvikling av god utdanning, fra barnehage til høyere utdanning. I flere politiske prosesser på nasjonalt nivå, har Utdanningsforbundet jobbet aktivt med å formidle vår forståelse av god utdanning og kvalitetsutvikling. Vi mener også å se gode resultater av dette arbeidet så langt.

Det har i 2016 også blitt jobbet med begrepsavklaringer og diskusjoner rundt hva vi har å bygge videre på. Utdanningsforbundet har mye vedtatt politikk om god utdanning. Våre verdier, prinsipper, visjoner og vedtatte innsatsområder for landsmøteperioden 2016–2019 er nå nedfelt i «Vi utdanner Norge». Dette er Utdanningsforbundets overordnede politikk om kvalitet. Vi støtter oss ellers til Education Internationals definisjon av kvalitet.

I Strategisk plan er det gjort en eksplisitt kopling mellom arbeidet med tydeliggjøring av kvalitet og arbeidet med profesjonsetikk, og betydningen av en etisk forsvarlig praksis. Sentralstyret vedtok i april Profesjonsetikk – strategisk plan for landsmøteperioden 2016- 2019. Aktiviteter knyttet til denne planen og det videre arbeidet med Lærerprofesjonens etiske plattform har vært og vil være sentralt for arbeidet med å tydeliggjøre god utdanning. Profesjonsutøverne må ha mulighet til å diskutere og korrigere synspunkt og kunne si ifra om hva som er faglig og etisk god praksis i møte med politiske rammevilkår. På denne måten kan vi bidra til å videreutvikle god utdanning.

LÆRERTETTHET

Lærertetthet er en av Utdanningsforbundets to prioriterte saker i forbindelse med valgkampen foran Stortingsvalget i 2017. For barnehagen er målet en barnehagelærernorm på minst 50 prosent. For skolen mener vi at en nasjonal minstenorm for lærertetthet må gjelde på skolenivå. I 2016 startet Utdanningsforbundet derfor arbeidet med en lærertetthetskampanje for 2017. Vi valgte en overordnet strategi, og landet målgruppe, budskap og en plan for arbeidet. Lærertetthetskampanjen er delvis knyttet til strategisk plan og delvis knyttet til valgarbeidet.

I forbindelse med Stortingets arbeid med statsbudsjettet for 2017 deltok Utdanningsforbundet på høring i Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen og i Familie- og kulturkomiteen.

I Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen la vi særlig stor vekt på å understreke at regjeringens varsling av satsing på tidlig innsats, må forplikte kommunene mer enn hva som allerede ligger i dagens regelverk. Særlig gjelder dette lovens krav om særlig høy lærertetthet på 1.-4. trinn. Vi pekte spesielt på at denne bestemmelsen må endres slik at det tallfestes hva som er minimumsnivået for lærertettheten på disse trinnene.

Overfor medlemmene i Familie- og kulturkomiteen understreket vi blant annet at det allerede i 2017 må settes av midler slik at en barnehagelærernorm med krav om minst 50 prosent barnehagelærere kan innføres samtidig med en bemanningsnorm i 2020.

Påvirkningsarbeid knyttet til budsjettprosessene på Stortinget skjer i nært samarbeid med Unio. I forbindelse med framleggelsen av kommuneproposisjonen i mai, la vi i våre innspill særlig vekt på at alle skoler må ha likeverdige økonomiske forutsetninger for å gi et godt og likeverdig opplæringstilbud til alle elever.

*Følg Lærerprofesjonens
etiske råd
både på Facebook og
på nettsiden
lærereetikk.no*

Vi utdanner Norge

I tillegg til hovedsatsingene i Strategisk plan arbeider vi i perioden med de andre innsatsområdene landsmøtet valgte ut i 2015. Under presenterer vi hvilke innsatsområder vi har jobbet med og hvordan vi har jobbet med disse i 2016.

LOVENDRING, STORTINGSMELDING OG NY RAMMEPLAN FOR BARNEHAGEN

Gjennom året har Utdanningsforbundet jobbet aktivt med regjeringens forslag til ny barnehagelov og ny rammeplan. I juni ble Prop. 33 L Endringer i barnehageloven og Meld. St. 19 Tid for lek og læring – Bedre innhold i barnehagen – behandlet i Stortinget.

Gjennom proposisjon 33 L foreslo regjeringen å lovhjemle vurdering og dokumentasjon i Barnehagelovens §2. Vi stilte oss kritisk til dette fordi det ut fra begrunnelsene så ut til å kunne bidra til en mer omfattende vurderings- og dokumentasjonspraksis i barnehagene enn i dag. I tillegg var formuleringene av en slik art at barnehageeier ville få mer innflytelse på hvilke verktøy og metoder barnehagelærerne skulle bruke i sitt vurderingsarbeid.

Utdanningsforbundet stilte seg positiv til mye av innholdet i Meld. St. 19. Det var likevel tre forhold vi mente kunne dreie barnehagen vekk fra den nordiske tradisjonen, hvor et sterkt sosiokulturelt læringssyn ligger til grunn for virksomheten:

1) Forslag om en norm for femåringers språk, 2) Forslag om læringsutbyttebeskrivelser for barns språk og sosiale utvikling, og 3) Forslag om avgrensning av innholdet som tilbys barna som skal begynne på skolen.

Gjennom arbeidet med Meld. St. 19 og Prop. 33 L viste vi fram våre alternativer til regjeringens forslag. Disse fremmet vi både for opposisjonen og regjeringens partiene. Vi arbeidet med dette både på sentralt nivå og i fylkeslagene. I Stortingets behandling av Prop. 33 L ble regjeringen bedt om å komme tilbake med et nytt forslag til §2 i barnehageloven, hvor



Lærerprofesjonens etiske råd. Bak fra venstre: Alexander Meyer, Einar Øverenget, Tom Are Trippestad, Marius Andersen. Foran fra venstre: Birte Simonsen, Hilde Afdal, Caroline Brandth og Sine Charlotte Gade. Anne Kristine Bergem var ikke til stede da bildet ble tatt.

Foto: Eli Kristine Korsmo

vurdering og dokumentasjon var foreslått hjemlet. I behandlingen av Meld. St. 19 falt de tre forslagene fra regjeringen som Utdanningsforbundet var mest kritiske til.

Stortingsmeldingen og lovproposisjonen dannet grunnlaget for regjeringens forslag til ny rammeplan. Vi deltok i en referansegruppe, som ga innspill på tre utkast til ny rammeplan. Det endelige forslaget kom på høring i august. Vi ga også innspill til departementet på hvordan omstridte formuleringer kunne endres. Det endelige utkastet til ny rammeplan ble sendt på høring 20. oktober. Utdanningsforbundet uttalte seg positivt om utkastet, men presiserte at det måtte formuleres tydeligere hva som var barnehagelærerens ansvar. Høringen var gjenstand for en bred organisasjonsmessig behandling, i klubber, lokallag, fylkeslag og i sentrale forum, råd og utvalg. Det ble laget materiell til bruk i høringsarbeidet. Utdanningsforbundet mottok høringsuttalelser fra

alle fylkeslagene. I det endelige høringssvaret fra Utdanningsforbundet, løftet vi fram tre områder som må utbedres for at dokumentet skal bli bedre for de ansatte, eierne og foreldrene:

Barnehagelærerens ansvar må tydeliggjøres, dokumentet må knyttes tydeligere barnehageloven, og bruken og omfanget av pliktformuleringer må gjennomgås.

For å styrke arbeidet med disse barnehagepolitiske sakene har Utdanningsforbundet sentralt blant annet holdt foredrag om politisk påvirkningsarbeid, arrangert debatter, skrevet innlegg, initiert mediasaker og løftet frem enkeltkommuner som går inn for 50 prosent barnehagelærere.

STORTINGSMELDING OM GRUNNOPPLÆRINGEN

I oktober behandlet Stortinget Meld. St. 28:

«Fag - Fordypning - Forståelse. - En fornyelse av Kunnskapsløftet». Stortingsmeldingen bygger på de to NOUene om Fremtidens skole, som Ludvigsenutvalget ferdigstilte i 2014 og 2015.

I behandlingen gikk Stortinget lenger enn regjeringen hadde gjort i meldingen, og vedtok blant annet å «sikre at det er lærernes ansvar og faglige skjønnsom skal avgjøre hvilke metoder og virkemidler som skal tas i bruk i undervisningen». Stortinget ga tydelige signaler om behovet for et tettere samarbeid med lærerorganisasjonene. Det handler ikke alene om en partsforpliktelse, men er også en anerkjennelse av den fagligheten vi besitter. Utdanningsforbundet er godt fornøyd med at Stortinget fulgte opp utvalgets hovedanbefalinger som å involvere lærerprofesjonen. Hele læreplanverket for grunnopplæringen skal fornyes, arbeidet skal involvere profesjonen og starter våren 2017.

FORNYING AV LÆREPLANVERKET

En fornyelse av Kunnskapsløftet varslet at læreplanverket for hele grunnopplæringen skal fornyes. Dette omfatter generell del av læreplanverket, prinsipp for opplæringen, læringsplakaten og alle læreplaner for alle fag i grunnskolen og de gjennomgående fagene i videregående opplæring. Generell del av læreplanverket skal fornyes, slik at verdigrunnlaget i denne delen kommer bedre til uttrykk i opplæringen.

I Utdanningsforbundets dialog med Kunnskapsdepartementet har vi kunnet hente støtte i vedtakene som ble fattet i Stortinget i forbindelse med behandlingen av Meld. St. 28. Stortinget vedtok da at fornyingsarbeidet skal sikre et verdiløft i skolen gjennom bedre å innlemme formålsparagrafens fellesverdier i alle fag og på alle nivåer i skolen. Det er avgjørende at en ny Generell del blir positivt mottatt av profesjonen. Vi har derfor overfor Kunnskapsdepartementet pekt på behovet for å legge til rette for en mer åpen og involverende prosess i arbeidet med å fornye Generell del. Utdanningsforbundet har i samarbeid med

Kunnskapsdepartementet arrangert et kveldsseminar om ny Generell del. Hensikten med arrangementet var å involvere organisasjonen i det pågående arbeidet, samt å skape engasjement både i og utenfor organisasjonen og lærerprofesjonen.

Når det gjelder det øvrige arbeidet med fornying av læreplanverket, har regjeringen har skissert en prosess frem mot 2019/2020 der en først skal utarbeide en strategi for arbeid med og for involvering i fagfornyelsen. Deretter skal det lages retningslinjer for fornying av fagene og utvikling av nye læreplaner før læreplangrupper blir satt ned. Det er presisert at de konkrete vurderingene av hva læreplanen skal inneholde, må gjøres av fagpersoner i arbeid med fagfornyelse.

GJENNOMGANG AV DE YRKESFAGLIGE UTDANNINGSPROGRAMMENE

Etter flere år med lapping på fag og struktur i de yrkesfaglige utdanningsprogrammene nedsatte Kunnskapsdepartementet fem yrkesfaglige utvalg i 2015, som leverte sine rapporter våren 2016. Både Utdanningsforbundet sentralt og Utdanningsforbundets medlemmer i de nasjonale faglige rådene har fulgt arbeidet tett og levert innspill underveis i prosessen. Vi er opptatt av å styrke yrkesfagene, gjøre dem relevante for arbeidslivet og attraktive for ungdom og voksne.

En samlet gjennomgang og forslag til ny struktur skal sendes på høring våren 2017, og det er forventet stort engasjement i profesjonen. Fylkeslagene har fulgt prosessen. De har startet forberedelsene til høringen, blant annet gjennom egne arbeidsgrupper. Strukturen forventes å vedtas tidligst høsten 2017, deretter forventes det et omfattende læreplanarbeid som vil involvere profesjonen.

KOMPETANSEKRAV

Da de nye kravene til kompetanse ble innført 1. august 2015, ble det ikke gitt dispensasjon fra kompetansekravene for den enkelte lærer. Men kommunene ble gitt mulighet til å fravike kravene, dersom det var nødvendig. Utdanningsforbundet har støttet innføring av kompetansekraav, men har ikke støttet regjeringens framgangsmåte, og har reagert kraftig på vedtaket om tilbakevirkende kraft.

Det politiske påvirkningsarbeidet fra Utdanningsforbundet førte blant annet til at Stortinget behandlet kompetansekravene på nytt. Dette resulterte i at Kunnskapsdepartementet måtte legge frem en ny lovendring, som sikret at lærere utdannet før 1. januar 2014 fortsatt er formelt kvalifiserte for å undervise i fagene som er omfattet av de nye kompetansekravene frem til 2025. Det betyr at overgangsordningen på ti år nå også gjelder for lærerne, og ikke bare for kommunene.

Det har vært gjort et viktig arbeid på alle nivå i Utdanningsforbundet for å kartlegge og motvirke de uheldige konsekvensene av de nye kompetansekravene. Utdanningsforbundet mener at alle berørte lærere må få tilbud om videreutdanning som opprettholder kvalifikasjonene til fortsatt undervisning. En viktig del av det strategiske arbeidet har vært å medvirke til at alle lokale ledd får god støtte i sitt arbeid overfor berørte medlemmer. Det har vært jobbet med å fange opp det som skjer på alle nivå i organisasjonen, slik at dette kan brukes i det politiske påvirkningsarbeidet og som et grunnlag for politikkutvikling i vår egen organisasjon.

Utdanningsforbundet har arbeidet for å sikre god fremdrift og forutsigbarhet i gjennomføringen av videreutdanningen for lærere som er omfattet av kompetansekravene.

En viktig prioritering for Utdanningsforbundet har vært å arbeide for at skoleeier oppfyller sin forpliktelse til å lage «planer for at lærere som mangler kompetanse, gis gode muligheter for å skaffe seg slik kompetanse i perioden frem til 2025».

Representantskapet har vedtatt at Utdanningsforbundet skal arbeide for en statlig fullfinansiering av utdanningen til lærere som er omfattet av de nye kompetansekravene. Dette er lagt til grunn i det videre politiske arbeidet med kompetansekravene og videreutdanningsstrategien.

OPPRETTELSE AV LÆRERPROFESJONENS ETISKE RÅD

Landsmøtet 2015 vedtok å opprette et etisk råd på vegne av hele lærerprofesjonen. Mandatet til *Lærerprofesjonens etiske råd* ble vedtatt i sin helhet, med en kort tekst om rådets formål, mulige oppgaver, sammensetning og evaluering. Sentralstyret fulgte opp vedtaket ved å gjennomføre en åpen nominasjonsprosess, i tillegg var alle organisasjonsledd invitert til å spille inn kandidater via sine fylkeslag. Medlemmene av rådet ble oppnevnt av sentralstyret i april 2016.

Rådet konstituerte seg i juni, og valgte en leder og en nestleder. I tråd med mandatet hadde rådet fire møter i 2016. Rådet har opprettet en egen nettside med «postkasse» for innkomne saker. Nettsiden skal også brukes for å spre kunnskap om hva rådet gjør. Rådet skal uttale seg fritt i etiske spørsmål av prinsipiell karakter. Rådet er ikke bundet av lærerorganisasjonenes politikk.

Visste du at
Forbundsnytt
har et opplag
på 13 500?



Feiring i Lærernes hus for at Regjeringens forslag om språknorm for femåringer og utbyttebeskrivelser i barnehagen var blitt stemt ned av stortingsflertallet, som var mer opptatt av å styrke kompetansen i barnehagen. Fra venstre: Steffen Handal (leder Utdanningsforbundet), Mona-Lisa Angell (Barnehageopprør 2016), Anette Trettebergstuen (Ap), nestleder Hege Valås, Geir Jørgen Bekkevold (Krf) og nestleder Terje Skyvulstad.

Foto: Anne Karin Sæther.

VALGARBEID

Lærertetthet og kvalifiserte lærere i barnehage og skole ble i 2016 valgt som de to prioriterte sakene for Utdanningsforbundet i forbindelse med valgkampen foran Stortingsvalget i 2017. Ulike deler av Utdanningsforbundet har samarbeidet om å gi skreddersydde innspill til valgprogrammene til de ulike partiene i starten av 2016. Noe av dette arbeidet startet allerede i 2015.

Det er i 2016 blitt gjennomført to store undersøkelser via Respons Analyse. Byrået kartla størrelsene på årets førsteklasse/grupper i de fire store byene Oslo, Trondheim, Bergen og Stavanger ved å ringe et representativt utvalg rektorer ved barneskolen i disse byene. Resultatet fikk stor medieoppmerksomhet i de fire byene, og førte også til politiske debatter, blant annet i NRK. I desember fikk vi gjennomført en bred, landsomfattende undersøkelse blant foreldre til barn i barnehagen og skolen for bruk i blant annet valgkamparbeidet vårt. Undersøkelsen bidro blant annet til at FUG sluttet opp om lærertetthetskampanjen tidlig 2017.

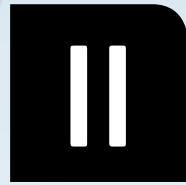
Andre viktige saker i 2016

Utdanningsforbundet velger ut sine satsingsområder på landsmøtene, men som en fagforening og en profesjonsorganisasjon vil det i løpet av perioden også komme saker vi mener det er viktig, og/eller som vi noen ganger er nødt til, å respondere på utover dette. Ny retning for fagskolen er en slik sak.

NY RETNING FOR FAGSKOLEN

En ny stortingsmelding for fagskolen Meld St. nr. 9 «Fagfolk for fremtiden-fagskolen» ble lagt frem i desember 2016. Det har vært et stort engasjement både fra Utdanningsforbundet og Unio i arbeidet med å påvirke retningen for meldingen. Utdanningsforbundet har vært opptatt av å sikre lærerkompetanse, arbeidslivsrelevans og en tydeliggjøring av fagskolen som del av utdanningssystemet. Utdanningsforbundet deltok på høring i Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen. Meldingen behandles i Stortinget våren 2017.





STYRING, LEDELSE OG PARTSSAMARBEID

«Et styringssystem som sikrer likeverdige ressurser, og som legger utdanningsledelse, og profesjonens kunnskap, erfaring og faglige skjønn til grunn når beslutninger skal fattes, vil gi bedre arbeidsmiljø, mindre frafall og bedre utdanningskvalitet.»

Vi utdanner Norge, s 21.





STYRING, LEDELSE OG PARTSSAMARBEID

Strategiske satsinger 2016/2017

I strategisk plan er det valgt ut tre hovedsatsinger under dette kapittelet for 2016/2017. Først i dette kapittelet kan du lese hvordan vi har jobbet med disse i 2016. De er som følger:

- Vi skal arbeide for å styrke profesjons- og fagforeningsbevisstheten i klubben og den tillitsvalgte som talsperson i profesjonsfaglige spørsmål.
- Vi skal arbeide mot økende kommersialisering og privatisering av skole og barnehage.
- Vi skal forsvare og styrke profesjonens rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold, samt å kunne ytre seg og delta i den offentlige debatten.

Når det gjelder det første punktet, «Vi skal arbeide for å styrke profesjons- og fagforeningsbevisstheten i klubben og den tillitsvalgte som talsperson i profesjonsfaglige spørsmål.», viser vi til kapittel 4. Organisasjonen i utvikling, hvor arbeidet på dette satsingsområdet er omtalt.

KOMMERISALISERING OG PRIVATISERING

Strategiene for arbeidet mot økt privatisering og kommersialisering er revidert i perioden. Det har blitt utarbeidet to separate strategier for barnehage og skole, i tillegg arbeides det med en ny strategi for voksenopplæringsområdet. De reviderte strategiene legger større vekt på arbeidet mot kommersielle aktører enn tidligere. Dette gjelder både arbeidet mot kommersielle eiere i utdanningssektoren og arbeidet mot kommersialisering av innholdet i utdanningen. Utdanningsforbundet har også deltatt i det internasjonale arbeidet mot økt privatisering og kommersialisering gjennom EIs kampanje Global Response.

YTRING OG VARSLING

Våren 2016 deltok Utdanningsforbundet i en av Fafos undersøkelser om ytring og varsling. Rapporten «Varsling og ytring blant medlemmer i sju fagforbund» kom i slutten av september 2016. To andre rapporter

ble også lagt frem. Resultatene i disse tre rapportene forteller oss hvordan det står til med ytringsfriheten og varsling i norsk arbeidsliv.

Rapporten viser at det vi varsler mest om, både i Utdanningsforbundet og i breddeundersøkelsen, er «destruktiv ledelse som er ødeleggende for arbeidsmiljøet». Kort oppsummert sier rapporten at

- Færre oppnår endringer når de varsler
- Flere mottar represalier når de varsler
- Færre vil varsle igjen
- Flere grunngir sin «taushet» med frykt for represalier

Rapportene har også gitt oss også mulighet til å sammenligne oss med andre yrkesgrupper og gjennomsnittet i norsk arbeidsliv.

I etterkant av undersøkelsene har Utdanningsforbundet laget faktaarket «Varsling og ytring i arbeidslivet – resultat frå undersøking i sju fagforbund». Resultatene i undersøkelsen er kort gjengitt i dette faktaarket. Ytring og varsling var også tema på Utdanningsforbundets årlige arbeidsmiljøkurs.

Utdanningsforbundet har to representanter i Unios arbeidsgruppe om varsling. Denne gruppa har som mål å ha god kompetanse på ytring og varsling, og har som en oppgave å være leverandør inn til regjeringens ekspertutvalg om varsling. Lederen av Unios arbeidsgruppe om varsling er oppnevnt til å sitte i regjeringens ekspertutvalg.

I desember behandlet sentralstyret en sak om ytring og varsling, der det ble vedtatt at det skulle lages debattark med relevante spørsmål og problemstillinger til diskusjon i klubbmøter. Det ble også vedtatt at det skal lages skoleringsopplegg for ledere.



Gordon Brown presenterte rapporten The Learning Generation i Lærernes hus.

Foto: Eli Kristine Korsmo

Vi utdanner Norge

I tillegg til hovedsatsingene i Strategisk plan arbeider vi i perioden med de andre innsatsområdene landsmøtet valgte ut i 2015. Under presenterer vi hvilke innsatsområder vi har jobbet med og hvordan vi har jobbet med disse i 2016.

KOMMUNE- OG REGIONREFORMEN

I Vi utdanner Norge heter det at vi skal «Være pådrivere for å sikre fagforeningenes innflytelse når forvaltningsreformer skal utformes og når nye forvaltningsstrukturer trer i kraft.»

Medlemmer og tillitsvalgte på alle nivåer i Utdanningsforbundet blir påvirket av kommune- og regionreformen. På sentralt nivå har vi ikke tatt standpunkt til om kommuner eller fylkeskommuner skal slå seg sammen eller ikke. Utdanningsforbundet har imidlertid stilt klare krav til hvordan prosessene skal foregå og hvilke premisser som legges til grunn. Muligheter for påvirkning må sikres både i prosess og i en framtidig forvaltningsstruktur. På sentralt nivå

har mye av arbeidet med kommune- og regionreform bestått av veiledning, bistand og kursing av våre lokale og regionale tillitsvalgte som står midt oppe i prosesser om sammenslåing av sine kommuner og fylkeskommuner. Medbestemmelse på et tidlig tidspunkt, representasjon i fora der beslutninger tas, åpenhet og involvering, samt likeverdige utdanningstilbud er alle sentrale stikkord for hva som har preget Utdanningsforbundets arbeid.

Flere høringsuttalelser er utarbeidet og sendt, både til utredninger om konkrete sammenslåinger og til forslag om nytt inntektssystem.

INTERNASJONALT ARBEID

Strategi for Utdanningsforbundets arbeid internasjonalt ble vedtatt av sentralstyret i mars. Et av punktene fastslår at Utdanningsforbundet skal være i dialog med norske myndigheter om internasjonal utdannings- og fagforeningspolitikk og påvirke deres arbeid. Utdanning er regjeringens største innsatsområde i utviklingspolitikken. I 2016 har det



Marianne Wiborg ble valgt som ny lokallagsleder i nye Sandefjord. Hun ble valgt ved akklamasjon.

Foto: Eli Kristine Korsmo

derfor vært spesielt viktig for oss å styrke samarbeid med Norads utdanningsenhet og etablere en god dialog med Utenriksdepartementet (UD). Denne innsatsen har blant annet resultert i flere politiske samtaler og to store utdanningspolitiske konferanser i Lærernes Hus. Den ene var en internasjonal konferanse der målet var å gi innspill til en kommisjon oppnevnt av FN om finansiering av utdanning globalt; «Commission on Financing of Education». På den andre konferansen ble kommisjonens sluttrapport lansert og leder av kommisjonen, Gordon Brown, holdt hovedinnlegget.

Vårt medlemskap og styreverv i European Trade Union Committee for Education (ETUCE) er sentralt for å ha innsikt i hva som skjer og bidra til å påvirke utviklingen innenfor utdanning- og fagforeningspolitikk i vår verdensdel. Det høyeste organet i ETUCE er kongressen, som avholdes hvert fjerde år. Saksdokumentene og talene på kongressen i desember viste tydelig at lærerprofesjonen og utdanningsfeltet som helhet er under kraftig press i Europa. Kongressen vedtok en overordnet resolusjon

der det slås fast at det å styrke fagforeningene innenfor utdanningsområdet er nøkkelen til å øke kvaliteten i utdanning. Resolusjonen understreket at medlemsorganisasjonene skal være både tradisjonelle fagforeninger som kjemper for lønns- og arbeidsvilkår, og organisasjoner som ivaretar lærere som profesjonsutøvere.

Kongressen vedtok også en resolusjon om flyktningssituasjonen og en om likestilling. Gjennom diskusjonene og vedtakene på denne kongressen sendte Europas lærere et tydelig signal om at de vil ta større ansvar for profesjonens utvikling, og kjempe mot budsjettkutt, privatisering, politisk overstyring og fremmedfiendtlighet. Lærerne i Europa står sammen og er enige om å ta tilbake definisjonsmakten i utdanningspolitikken, og ta større ansvar for videreutviklingen av lærerprofesjonen og utdanningssektoren.

Visste du at vi
har nær
60 000
som liker oss på
Facebook?

Andre viktige saker i 2016

Utdanningsforbundet velger ut sine satsingsområder på landsmøtene, men som en fagforening og en profesjonsorganisasjon vil det i løpet av perioden også komme saker vi mener det er viktig, og/eller som vi noen ganger er nødt til, å respondere på utover dette. Under presenterer vi noen av disse sakene fra 2016, som kan knyttes til dette hovedområdet i Vi utdanner Norge.

ARTHUR SVENSSONS INTERNASJONALE FAGFORENINGSPRIS

Education Internationals og de norske medlemsorganisasjonenes kandidat vant prisen i 2015, men kun den ene av lederne kunne komme for å hente prisen. I april ble Mahdi Abu Dheeb, lederen av Bahrains lærerorganisasjon, løslatt etter mer enn 5 år i fangenskap og han kom til prisutdelingen i 2016. I den anledning arrangerte Utdanningsforbundet et møte med ham i Lærernes hus. Mahdi besøkte dessuten en 9. klasse ved Holmlia ungdomsskole i samarbeid med internasjonalt utvalg i Utdanningsforbundet Oslo.

BARNEKONVENSJONEN – SKYGGERAPPORT

Hvert fjerde år skal Norge rapportere til FNs barnekomité på hvordan Barnekonvensjonen etterleves i Norge. Gjennom Forum for Barnekomiteen har Utdanningsforbundet bidratt til utforming av sivilts samfunns skyggerapport. Utdanningsforbundet har gitt særlige bidrag til punktet om retten til utdanning og ikke-diskrimineringsartikkelen. Flyktningbarnas situasjon har vært et særlig viktig punkt for oss.

FLYKTNINGER

Etter en i norsk målestokk rekordstor ankomst av asylsøkere til Norge høsten 2015 gjennomførte regjeringen en rekke høringer på lovverk som omhandler asylsøkere og flyktningers rettigheter. Utdanningsforbundet har bidratt til flere av Unios høringsuttalelser, inkludert innspillene til regjeringens stortingsmelding om integrering.

Utdanningsforbundet uttalte seg blant annet til endringer i Opplæringslovens § 2-1 om retten til opplæring og til ny lov om omsorgssentre for enslige

mindreårige. Gjennom Unio har vi gitt uttrykk for bekymring for hvordan utvidet botidskrav for innvilgelse av ulike trygdeytelser kan slå negativt inn med hensyn til barnefattigdom.

Flyktningetemaet har vært gjennomgående på Education Internationals agenda det siste året. Utdanningsforbundet deltok på flyktningkonferansen i Stockholm i november, hvor 42 nasjoner var samlet med deltakere fra medlemsorganisasjoner, internasjonale organisasjoner som UNESCO og den europeiske foreldreorganisasjonen. Formålet var å utveksle kunnskap og erfaringer fra klasseroms- til systemnivå.

Utdanningsforbundet deltok sammen med flere medlemsforbund på Unios studietur om europeisk flyktning- og migrasjonspolitikk i september. Vi hadde møter med flere europeiske fagforbundssammenslutninger og med norske myndigheter i Brussel.

PRODUKTIVITETSKOMMISSJONEN

Produktivitetskommisjonens sluttrapport ble lagt fram i 2016. Vi leverte hørings svar både til Unio og direkte til Finansdepartementet.

I høringsuttalelsen understreket vi at produktivitet ikke kan ses uavhengig av formålet med utdanning, slik det er nedfelt i formålsparagrafer, rammeplan, læreplaner og lover. I disse dokumentene framkommer utdanningens helhetlige samfunnsoppdrag. Produktiviteten i det norske utdanningssystemet må vurderes på grunnlag av de langsiktige resultatene som kan leses ut av statistikk om kriminalitet, helse, tillit til medmennesker og samfunnsinstitusjoner.

I høringsuttalelsen pekte vi også på at koordinerte lønnsoppgjør bidrar til mindre lønnsforskjeller og en lønnsvekst som blant annet tar hensyn til produktivitet, konkurransesituasjon og arbeidsløshet. En sterk offentlig sektor, fellesskapsløsninger og regulering av markedskreftene har vært avgjørende for at Norge over lang tid har hatt en sterk evne til omstilling.



Matte

ALICE ERLENSTEIN: Jeg kan fortelle
historien på en leksjon, og erklære
et parafersjon og et krasst
ALICE TRO KANTER: Jeg kan fortelle
historien på en leksjon, og erklære
et parafersjon og et krasst

Naturfag

Jeg kan 5 fakta om
magnetisme.

Norsk

Jeg kan skrive
en kort fortelling
og en kort
fortelling

Engelsk

MÅL

Jeg kan nevne
navnet og

$$\begin{aligned} 5,52 \cdot 10 &= \\ 324 : 100 &= \\ 42,4 : 10 &= \end{aligned}$$





LØNN OG ARBEIDSVILKÅR

«Utdanningsforbundet er opptatt av at lønns- og arbeidsvilkår, inklusive pensjonsvilkår, må være likeverdige i hele landet, både i private og offentlige virksomheter. Dette er viktig for å sikre en likeverdig utdanningskvalitet for alle barnehagebarn, elever og studenter.»

Vi utdanner Norge, s 28.





LØNN OG ARBEIDSVILKÅR

Strategiske satsinger 2016/2017

I strategisk plan er det valgt ut tre hovedsatsinger under dette kapittelet for 2016/2017. Først i dette kapittelet kan du lese hvordan vi har jobbet med disse i 2016. De er som følger:

- Vi skal arbeide sammen med arbeidsgivere, ledere og vernetjenesten for å sikre og forbedre arbeidsmiljøet.
- Vi skal øke pensjonskompetansen hos medlemmer og tillitsvalgte, slik at hele organisasjonen kan engasjere seg i arbeidet for å bevare og etablere kollektive, trygge og forutsigbare tjenestepensjonsordninger.
- Vi skal arbeide for en god lønnsutvikling for lærerutdannere, og for at de kan kvalifisere seg til førstestillingskompetanse.

ARBEIDSMILJØ

Sentralstyret har diskutert arbeidsmiljø ved flere anledninger. Det fattet i desember vedtak om å jobbe spesielt med det psykososiale arbeidsmiljøet, herunder vold og trusler om vold.

På høsten avholdt Utdanningsforbundet sitt årlige arbeidsmiljøkurs for tillitsvalgte på fylkesnivå. Kurset var en oppfølging av Vi utdanner Norge og Strategisk plan med særlig fokus på arbeidsmiljø og varsling.

Unio arrangerte også i år verneombudskonferanse og vi hadde stor pågang fra våre verneombud. Konferansen fikk gode tilbakemeldinger.

Vi er nå midtveis i IA-perioden (2014-2018). Utdanningsforbundet har spurt våre tillitsvalgte hvordan de opplever samarbeidet om IA-avtalen ute på arbeidsplassene. De svarte at de er motiverte for dette arbeidet, men bare 4 av 10 tillitsvalgte sier at ledelsen og tillitsvalgte samarbeider godt om IA-arbeidet.

I samarbeid med Norsk astma- og allergiforbund (NAAF) og en rekke andre, er det laget fem korte filmer om inneklima i skolen. Produksjon av fem tilsvarende

filmer om inneklima i barnehage er i gang, men er ikke planlagt ferdige før i starten av 2017. Disse filmene kan brukes både av ansatte og barn/elever, og handler om temperatur, lys, luft og støy. Filmene ligger på NAAF's nettsider. Av andre samarbeidsparter kan vi nevne KS, Arbeidstilsynet, Utdanningsdirektoratet og Helsedirektoratet.

PENSJON

Arbeidet med å øke pensjonskompetansen hos medlemmer og tillitsvalgte, for å nå målet om å bevare og etablere kollektive, trygge og forutsigbare tjenestepensjonsordninger, kom godt i gang i 2016.

Det er utviklet presentasjoner, skoleringsmaterieell, pensjonsfilm med videre, som kan brukes i møte med medlemmer og tillitsvalgte. Men det dreier seg også om nødvendigheten av at hele organisasjonen engasjerer seg i arbeidet med å sikre kollektive, trygge og forutsigbare tjenestepensjonsordninger.

Utdanningsforbundet overordnede krav om pensjon, vedtatt på landsmøtet 2015, er å sikre:

«kollektive, trygge og forutsigbare tjenestepensjonsordninger som varer livet ut – fortrinnsvis ytelsesbaserte ordninger som samlet sett gir et like godt ytelsesnivå for våre medlemsgrupper som dagens ordninger. I tillegg må det være mulighet til å gå av med en god tidligpensjon (AFP). Grunnlovsvernet av opptjente rettigheter må ivaretas».

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) la i desember 2015 fram utredningen om ny pensjonsløsning for ansatte i offentlig sektor, samt overgangsordninger. Hovedelementene i rapporten er utredning av påslagsordning/hybridordning, samt ny AFP-ordning. En hybridordning er en mellomting mellom innskuddspensjon og ytelsespensjon.

3. mai 2016 ble det brudd i forhandlingene mellom arbeidstakerorganisasjonene og ASD. Arbeidsministeren erklærte at man ikke ville forhandle på vanlig måte med arbeidstakerorganisasjonene om en endret tjenestepensjonsordning i offentlig sektor.



Steffen Handal, forhandlingsleder Unio kommune (t.v.) og Per Kristian Sundnes, forhandlingsleder i KS. Overlevering av første krav i hovedtariffoppgjøret 2016. Foto: Eli Kristine Korsmo

Arbeidet med offentlig tjenestepensjon ble gjenopptatt høsten 2016. Det er avholdt møter mellom embetsverket i ASD og partene. I første del av prosessen prioriteres nye samordningsregler.

ASD har understreket at regjeringen og organisasjonene fortsatt er uenige om avslutningen av prosessen. Regjeringen vil fortsatt ikke forhandle offentlig tjenestepensjon i et tariffoppgjør.

Når det gjelder privat tjenestepensjon ble det høsten 2016 etablert løsninger om hybridpensjon på flere private tariffområder; Virke – HUK-området, FUS/Trygge barnehager og KS-Bedrift. Utdanningsforbundet inngikk dermed for første gang avtale om hybridpensjon.

LØNNSUTVIKLING OG KVALIFISERING FOR LÆRERUTDANNERNE

I strategisk plan er det fastsatt at Utdanningsforbundet skal arbeide for en god lønnsutvikling for lærerutdannerne, og for at de kan kvalifisere seg til førstestillingskompetanse. Gjennom et nytt lønssystem for staten arbeider vi for at lærerutdannerne skal få et godt lønnsnivå og god lønnsutvikling. Det er behov for høyere kompetanse i fagmiljøene til lærerutdanningene. Det er særlig viktig å legge til rette for gode ordninger for kvalifisering til førstestillingskompetanse. Et opprykk vil også medføre høyere lønn.

Utdanningsforbundet har spilt inn behovet for ordninger for kompetanseheving i høringer og andre



innspill, for eksempel til statsbudsjettet for 2018 og i arbeidet med den strategiske langtidsplanen for lærerutdanningene.

På kurs og samlinger med tillitsvalgte, og i møter i kontaktforum universitet og høyskole, er Utdanningsforbundets politikk i arbeidet med lønn og kompetansehevning videreutviklet. I dette arbeidet er det lagt vekt på det lokale handlingsrommet for utvikling av lokale lønns-, kompetanse- og rekrutteringspolitikk.

Gjennom erfaringsutveksling har tillitsvalgte fått kjennskap til hverandres arbeid og fremgangsmåter. Tilbakemeldinger viser at dette har bidratt i utviklingen av den lokale lønns- og personalpolitikken. Men vi er fortsatt ikke i mål når det gjelder lønnsutviklingen til lærerutdannerne.

*Visste du at
Utdanningsforbundet er
den største
fagforeningen
for ledere i utdannings-
sektoren med 8063
ledermedlemmer ved
utgangen av 2016?*

Vi utdanner Norge

I tillegg til hovedsatsingene i Strategisk plan arbeider vi i perioden med de andre innsatsområdene landsmøtet valgte ut i 2015. Under presenterer vi hvilke innsatsområder vi har jobbet med og hvordan vi har jobbet med disse i 2016.

HOVEDOPPGJØRET

I forbindelse med lønnsoppgjørene arbeider vi kontinuerlig med flere av de målene som er nedfelt i Vi utdanner Norge. Disse fire målsetningene er særlig relevante:

- Økonomiske rammer for tariffoppgjørene i offentlig sektor som minst er på nivå med den samlede lønnsveksten i industrien.
- Prosentvis lønnsøkning for yrkesgrupper med høyere utdanning i offentlig sektor som minst er på linje med lønnsutviklingen for tilsvarende yrkesgrupper i industrien.
- Minske lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor for ansatte og ledere med høyere utdanning.
- Sentralt avtalte lønssystemer som sikrer objektive, forutsigbare og etterprøvbare kriterier for lønnstillegg basert på utdanning, kompetanse og ansvar.

I 2016 var det hovedoppgjør og det ble forhandlet om ulike elementer, som økonomi, arbeidstid og pensjon. Frontfaget la føringer for den økonomiske rammen som i år var på om lag 2,4 prosent. Utdanningsforbundet presiserte i sine overordnede tariffkrav, vedtatt av sentralstyret med tilslutning fra representantskapet i februar, at vi krever en praktisering av frontfagsmodellen som er bedre tilpasset utfordringene i det enkelte tariffområde. De store gruppene av ansatte med høyere utdanning i offentlig sektor må få en bedre lønsmessig uttelling.

Pensjon var et viktig tema i flere tariffområder. Utdanningsforbundet presiserte her i sitt innledende overordnede krav at forbundet krever kollektive,

trygge og forutsigbare tjenestepensjonsordninger som varer livet ut, fortrinnsvis ytelsesbaserte ordninger, som samlet sett gir et like godt ytelsesnivå for våre medlemsgrupper som dagens ordninger. I tillegg ble det stilt krav om at det må være mulighet til å gå av med en god tidligpensjon (AFP). Grunnlovsvernet av opptjente rettigheter må ivaretas. Der pensjonsordningen ikke er lovfestet krever Utdanningsforbundet at den skal være en del av tariffavtalen.

Utdanningsforbundet kom fram til løsninger i de ulike områdene etter forhandlinger/mekling. Det ble oppnådd enighet på alle områder i årets forhandlinger uten at var nødvendig å gå til streik. Resultatet av forhandlingene for de ulike områdene ble som følger:

KS

Utdanningsforbundet og Unio fikk ikke gjennomslag for et eget lønnskapittel for ansatte med høyere utdanning. I stedet har vi fått en inndeling som innebærer at alle stillinger med høyere utdanning innplasseres i en egen lønnsgruppe (gruppe 2). Det skal utarbeides egen lønnsstatistikk for denne lønnsgruppen basert på gruppens egen lønnsmasse. Dermed ligger det nå bedre til rette for å forhandle lønn for ansatte med høyere utdanning mer uavhengig av ansatte som ikke har høyere utdanning (gruppe 1).

I KS-området kom partene i kommunesektoren fram til en forhandlingsløsning uten å måtte gå til mekling. Partene uttrykte i etterkant at de var veldig godt fornøyd med å ha landet oppgjøret på denne måten. Resultatet av forhandlingene ble en økonomisk ramme på om lag 2,4 prosent i 2016. Det er den samme rammen som er anslått for industrien. Samtidig er det avtalt lønnstillegg i 2017 med en økonomisk ramme på om lag 2,2 prosent. Det skal også være ordinære mellomårsforhandlinger om lønn i 2017. Den økonomiske rammen er fordelt slik at ansatte med høyere utdanning får sin prosentvise andel både i 2016 og 2017. For første gang ble det ingen lavlønnprofil i KS-området.

Ansatte med høyere utdanning vil i løpet av tariffperioden (2016 og 2017) få like lønnsstiger

opp til 16 år. Lønnsstigene er avhengig av utdanningslengde og utdanningsnivå. Dette innebærer at også barnehagelærere nå får en lønnsstige opp til 16 år. Kompetanselønnssystemet for skoleverket er videreført. Det er gjort en endring for stillingskoden yrkesfaglærer ved at ulike utdanningsløp er blitt likestilt og yrkesfaglærere innplasseres i stillingskode adjunkt.

Det er etablert et vesentlig høyere lønnsnivå for stillinger som krever masterutdanning. Samtidig har lærere i skolen samlet fått den samme prosentvise lønnsveksten som andre ansatte med høyere utdanning.

Ledere i kapittel 4 får per 1. mai 2016 et lønnstillegg på 2,4 prosent av egen grunnlønn per 30. april 2016 og ytterligere et tillegg fra 1. august 2017 på 2,0 prosent av egen grunnlønn per 30. april 2017. For alle ansatte i kapittel 4 er det i 2017 avsatt en lokal pott på 0,9 prosent per 1. september 2017.

Det er foretatt en tydeliggjøring av bestemmelsene om hva den lokale lønnspolitikken skal inneholde. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene for lokale lønnstillegg.

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilpasse pensjonsordningen i KS-området til den nye folketrygden. Dette innebærer at KS holder fast ved at det skal forhandles om endringer i tjenestepensjonen til alle de kommuneansatte. Dette er et viktig prinsipp for alle kommunalt ansatte.

Lærerne er medlem av Statens Pensjonskasse (SPK) og omfattet av de lov- og avtalebestemmelser som gjelder SPK.

Et anbefalt forslag ble sendt ut på uravstemning. Valgdeltakelsen var på 25,3 prosent. Av disse stemte 92,5 prosent ja til det anbefalte forslaget. Etter dette godkjente sentralstyret forhandlingsresultatet.



Stat

Akademikerne inngikk en avtale med Staten som Unio, LO og YS ikke kunne akseptere. Det ble da brudd i forhandlingene. Unio brøt ikke på grunnlag av rammen som var på 2,4 prosent, som var lik rammen for frontfagene. Unio kunne derimot ikke akseptere avtalen Akademikerne undertegnet med et lavt generelt tillegg på 0,5 prosent og en stor avsetning til lokale tillegg på 2,3 prosent. Unio kunne heller ikke akseptere en protokolltilførsel om AFP som innebar en begrensning av forhandlingsretten.

Etter mekling i slutten av mai ble det enighet mellom staten og Unio, LO-stat og YS-stat. Resultatet ble et større prosentvis tillegg på hele A-lønnstabellen på 1,15 prosent og en tilsvarende mindre pott til lokale forhandlinger på 1,5 prosent. Øverste lønnstrinn i rammer og spenn er borte. Forhandlingsretten om AFP ble beholdt og forhandlingsretten om tjenestepensjon står i samme stilling som tidligere.

En konsekvens av årets oppgjør i Staten, hvor Akademikerne inngikk egen tariffavtale, er at det for første gang er blitt to lønnssystemer i staten – ett for medlemmer av Akademikerne og ett for de tre andre hovedorganisasjonene. Følgen av dette er at det har vært gjennomført separate lokale forhandlinger med to adskilte pottter. Som største bruker ble de uorganiserte inkludert i potten for Unio, LO-stat, YS-stat. I meklingen fikk vi gjennomslag for viktige prinsipper i mandatet som skal være grunnlaget for forhandlingene om nytt lønns- og lønnssystem i 2017.

Det ble presisert i en felles protokolltilførsel fra partene at når de sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen, skal det også vurderes «sentrale og lokale avsetninger». Det er også presisert at det nye systemet skal ivareta «kompetanse og utdanning».

Et anbefalt forslag ble sendt ut på uravstemning i regi av Unio. Cirka 44 prosent av Unios medlemmer i staten avga stemme. 94,5 prosent stemte ja til meklingsforslaget.

Oslo

I Oslo ble den økonomiske rammen for oppgjøret 2,4 prosent som er den samme som kommunesektoren for øvrig. Det ble gitt et generelt tillegg på 2 prosent fra 1. mai, med minimum 8500 kroner. Det ble avsatt en pott til justeringer som er sentrale lønnsmessige tiltak på 0,35 prosent av lønnsmassen på årsbasis med virkning fra 1. mai. Det var i tråd med Utdanningsforbundets krav at det ble avsatt en slik pott, og at det ved dette oppgjøret ikke ble avsatt noen pott til lokale forhandlinger.

Unio og Utdanningsforbundet vant ikke gjennom med kravet om et rent prosenttillegg på lønnstabellen. Resultatet ble et relativt stort minste kronetillegg. En slik innretning går på bekostning av et større prosenttillegg og treffer ikke utdanningsgruppene like godt som et rent prosenttillegg ville gjort. Like viktig i denne sammenhengen var kravet om pott til sentrale lønnsmessige tiltak til utvalgte grupper.

Justeringsforhandlinger ble gjennomført i september. Oslo kommune prioriterte enkeltgrupper innenfor helse. Unio forhandlet seg fram til halvparten av den avsatte justeringspotten og Utdanningsforbundet fikk noe i overkant av «pro rata» (litt i overkant av egen andel).

Utdanningsforbundet nådde i justeringsforhandlingene delvis fram med noen av de prioriterte kravene. Barnehagelærere 1 (barnehagelærere med spesialpedagogisk utdanning) fikk bedret ansiennitetsopptrykk på størstedelen av lønnsstigen. Det ble gitt ett lønnstrinn generelt tillegg på lønnsrammen for stillingskoden barnehagelærere. For pedagogiske ledere ble det gitt ett lønnstrinn tillegg for dem med 16 års ansiennitet.

Utdanningsforbundet nådde ikke fram med flere av sine ønskede prioriteringer for stillingskodene i skoleverket, slik som å løfte dem i de laveste lønnsalternativene og å gi tillegg til dem med lengre ansiennitet.

Hovedtyngden av tillegg for lærere ble gitt til dem med kortere ansiennitet. For adjunktene ble det

gitt ett lønnstrinn til 0, 1 og 2 års ansiennitet. For adjunkt m/opprykk ble det gitt ett lønnstrinn tillegg for de aller fleste ansiennitetstrinnene, til og med 15 års ansiennitet. For lektor og lektor m/opprykk ble det gitt bedret ansiennitetsopprykk for de lavere ansiennitetstrinnene.

Det ble avholdt uravstemning blant medlemmene i tariffområdet Oslo kommune. 91,0 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer stemte ja til det anbefalte forslaget. Valgdeltakelsen var på 21,8 prosent.

PBL

Utdanningsforbundets hovedprioriteringer var å komme fram til en pensjonsordning som er trygg og forutsigbar for våre medlemmer, samt bedre avlønning for utdanning og kompetanse for alle våre medlemsgrupper.

Som i tidligere oppgjør samordnet Utdanningsforbundet felles krav med Fagforbundet og Delta. Forbundene førte forhandlingene sammen. Forhandlingene om ny hovedavtale og hovedtariffavtale endte i brudd i juni. Det ble gjennomført mekling i slutten av august og partene kom til enighet om et anbefalt forslag til ny hovedavtale og hovedtariffavtale.

Resultatet innebærer at dagens ytelsesbaserte pensjonsordning er videreført. Barnehager som blir medlem etter 20. september 2016 blir innmeldt i ytelsesordningen. De som i dag har den midlertidige innskuddsordningen, skal inn i ytelsesordningen 1. mai 2018 hvis ikke partene før dette er enige om en ny pensjonsordning i PBL. Fra denne datoen vil alle ansatte være i samme pensjonsordning.

Resultatet innebærer videre en økonomisk ramme på om lag 2,4 prosent, som er på linje med det som er gitt i de fleste andre lønnsoppgjørene. Det er gitt differensierte kronetillegg på de ulike ansiennitetstrinnene i lønnsstigen. Minstelønnsatsene er justert tilsvarende. Nytt i årets forhandlinger er at styrere også får uttelling for relevant tilleggs-/videreutdanning. Tidligere var

det bare sikret tillegg for styrere som hadde fullført PBLs egen lederutdanning. For øvrig ble dagens arbeidstidsordning i PBL-barnehagene videreført.

Det ble avholdt uravstemning blant medlemmene i tariffområdet PBL. I PBL stemte 86,9 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer ja til det anbefalte forslaget. Valgdeltakelsen var på 13,1 prosent.

Spekter

Unio og Spekter ble raskt enige i de innledende forhandlingene om Overenskomstens del A som gjelder for hele Spekterområdet. Partene ble videre enige om et forhandlingsforløp for A2-forhandlinger for henholdsvis område 4 og område 10. Disse forhandlingene foregår med de enkelte forbundene som parter. For område 9 – øvrige virksomheter ble det lagt et løp for B-delsforhandlinger ved de enkelte virksomheter. Dette er lokale forhandlinger hvor enkeltforbundene er parter.

Område 4 - Lovisenberg og område 10 - Helseforetakene

Utdanningsforbundet og Spekter kom i mai til enighet i A2 forhandlingene i område 4 og område 10. Rammen for oppgjøret var på linje med det som ble gitt i frontfaget. Resultatet innebærer en økning av minstelønnsatsene og en generell lønnsøkning på 2,95 prosent for våre medlemmer. Resultatet innebærer også en prinsipielt viktig felles protokolltekst relatert til lønn for kliniske pedagoger med spesialistkompetanse.

Område 9 – Øvrige virksomheter

Dette er et område som består av svært ulike virksomheter. Norlandia-barnehagene og barnehagene innen Studentsamskipnadene tilhører område 9. Det samme gjør Valnesfjord Helseportsenter.

Ved blant annet de nevnte virksomhetene i område 9 kom ikke forbundene fram til enighet med arbeidsgiver. Forhandlingene gikk derfor inn i fase 3 – som foregår mellom Unio og Spekter. Heller ikke her kom partene til enighet. I juni ble det brudd i forhandlingene i område 9 mellom Unio og Spekter.



Meklingen ble fastsatt til medio september. Bruddgrunnlaget varierte noe fra virksomhet til virksomhet, men pensjon var et sentralt spørsmål. Særlig handlet det om uenigheter mellom Unio og Spekter om forhandlingsrett på og tariffesting av pensjon, spesielt der ledelsen ønsket å endre pensjonsvilkårene.

Ved Valnesfjord Helsesportsenter kom partene fram til en avtale rett før meklingen skulle starte. For barnehagene i Norlandia og studentsamskipnadene i Bergen og Stavanger ble det gjennomført mekling, hvor Unio og Spekter kom fram til en avtale.

Resultatet av meklingen ble at pensjonsordningene og forhandlingsretten på pensjon fortsetter som før. I Norlandia-barnehagene videreføres arbeidet i et partssammensatt utvalg, som skal utrede en varig pensjonsordning for ansatte. For studentsamskipnadene i Bergen og Stavanger skal også partene lokalt videreføre lokale prosesser om pensjon i perioden. Men dagens avtale kan ikke endres uten at det foreligger en enighet mellom partene.

Økonomisk ble det også i område 9 et resultat på linje med frontfaget og offentlig sektor.

Virke

I september brøt Unio-forbundene, sammen med forbundene i Akademikerne, Lederne og Skolenes Landsforbund, forhandlingene med Virke for medlemmene innen helse-, utdanning- og kultursektoren. Bruddet ble i hovedsak begrunnet i at Virke ønsket styringsrett på endringer til forsikret tjenestepensjon Virke (hybridpensjon). Unio ønsket å videreføre medlemskap i Statens pensjonskasse (SPK) ved virksomheter hvor dette er mulig. Oppgjøret gikk til mekling. Denne ble gjennomført 17. og 18. november, og det ble oppnådd enighet.

Unio fikk fullt gjennomslag for at virksomheter som kan beholde SPK skal videreføre denne, samt at sykehusene skal beholde nåværende ordning. Samtidig er det åpnet for hybridpensjon på visse vilkår og etter avtalte prosedyrer. Enigheten innebærer videreføring av offentlig tjenestepensjon og offentlig AFP for

sykehus integrert i spesialisthelsetjenesten, skoler, høyskoler og museer. Det økonomiske i oppgjøret innen Virke ble på linje med det som ble oppnådd i andre sammenlignbare områder.

Arbeidstid i barnehagene var også et tema i årets tariffoppgjør. Virke krevde tilsvarende arbeidstid som nå gjelder i KS etter nemdkjennelsen. Det ble også resultatet etter forhandlinger med YS og LO og etter meklingen med Unio.

KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Utdanningsforbundet forhandler gjennom hovedorganisasjonen Unio i KA-området. Partene i KA-oppgjøret nådde fram til enighet i juni. Rammen for oppgjøret ble på 2,5 prosent. Alt i alt kom utdanningsgruppene godt ut av dette oppgjøret.

Den norske kirke blir opprettet som selvstendig rettssubjekt utenfor staten fra 1. januar 2017. Kirkerådet har tidligere vedtatt at Den norske kirke fra 1. januar 2017 skal være medlem av KA, og de fattet vedtak om at man vil erklære seg ubundet av de statlige tariffavtalene når Den norske kirke går inn i KA. Det ble i den forbindelse satt i gang et arbeid for å forhandle fram nye avtaler/tilleggsprotokoller med KA.

29. november undertegnet Utdanningsforbundet en protokoll (alle organisasjonene undertegnet likelydende protokoller), hvor partene var enige om lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte i det nye rettssubjektet Den norske kirke ved overgangen fra staten den 1. januar 2017.

De sentrale særavtalene i KA utløp 31. desember 2016. I løpet av høsten er det derfor forhandlet nye særavtaler. Særavtalene for barnehager og skolefritidsordninger og særavtale for barnehager – Oslo ble prolongert frem til 31. desember 2018. Det vil si at man i barnehagene i KA fortsatt har en bestemmelse om fire timer ubundet tid.

*Utdanningsforbundet
hadde en total økning
i antall medlemmer
fra 166 413 til
170 075
i løpet av 2016.*

FUS

Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Delta forhandler med FUS - Trygge Barnehager. Etter flere runder med forhandlinger kom partene i oktober fram til en avtale. For første gang har Utdanningsforbundet nå inngått en avtale om hybridpensjon. Pensjonsordningen har en sparesats på 7 prosent. Av dette betaler arbeidstakerne inn 2 prosent. Dette er maksimal sats etter tjenstepensjonsloven. Arbeidsgiver må dessuten betale et tillegg på om lag 1 prosent for kvinner for å sikre en kjønnsnøytral pensjonsordning. Ettersom de fleste ansatte i barnehagene er kvinner, betyr dette i praksis en sparesats på 8 prosent.

Økonomisk kom oppgjøret på linje med andre sammenlignbare oppgjør som har vært i 2016. Det ble ikke gjort endringer på arbeidstid. Tilleggs- og videreutdanning blir kompensert bedre – både for styrere, pedagogiske ledere og barnehagelærere.

ARBEIDSTID

Arbeidstidsavtalene i både barnehage og skole gjelder til 31. desember 2017. For å starte forberedelsene til nye forhandlinger i 2017, ble dette temaet særlig satt på dagsorden av sentralstyremedlemmene i deres omfattende reisevirksomhet høsten 2016. Dette vil videreføres i 2017. Det ble også satt i gang planlegging av en organisasjonsmessig behandling, som skal foregå våren/sommeren 2017.

Barnehage

I desember 2015 brøt Utdanningsforbundet forhandlingene med KS om arbeidstid i kommunale barnehager (utenom Oslo). Uenigheten ble behandlet i nemnd. Utdanningsforbundet aksepterte nemndas kjennelse. Vi krevde mer tid til planlegging og at den enkelte barnehagelærer skulle få disponere tiden selv, mens KS ville videreføre den eksisterende avtalen.

Kjennelsen slår fast at barnehagelærerne skal anvende minst fire timer i uken til planlegging og for- og etterarbeid. Innholdet i disse timene skal bestemmes av barnehagelærerne selv, i tråd med målsettingene i

loven og rammeplanen, den enkelte barnehages mål og enkeltbarn og barnegruppas behov. Det er nå selve organiseringen av timene som skal fastsettes etter drøftinger med styrer.

Det er blitt tydeligere at barnehagelærerne ikke bare skal «ha avsatt» minst fire timer i gjennomsnitt per uke i sin arbeidsplan. De skal også i praksis kunne anvende minst fire timer til planlegging og for- og etterarbeid. Styrer har dermed et klart ansvar for å sørge for at eventuelt tapte planleggingstimer må brukes på et annet tidspunkt. Nemnda legger for øvrig vekt på premisset om at det er styrers ansvar å legge til rette for at planleggingsarbeidet blir utført etter forutsetningene og at de fysiske arbeidsforholdene er gode nok. Den nye avtalen gjelder til 31. desember 2017.

KS og Utdanningsforbundet var, i forbindelse med kjennelsen i nemnda, enige om å utarbeide en felles skolering i den nye arbeidstidsbestemmelsen. Arbeidet med å utvikle materiell til fellesskoleringen har vært krevende og har tatt lang tid, blant annet fordi det i samme tidsrom skulle gjennomføres fellesskolering i Hovedavtalen mellom KS og organisasjonene. KS og Utdanningsforbundet er enige om innholdet i fellesskoleringen og tar sikte på å sende ut en skoleringspakke som kan brukes av de lokale parter (kommune/barnehage) i løpet av våren 2017.

Skole

I protokollen fra 2014 står det at partene i perioden skulle nedsette et partssammensatt utvalg. Dette arbeidet ble satt i gang i 2016. KS og Utdanningsforbundet har tre representanter i utvalget, mens Norsk Lektorlag og Skolelederforbundet har én representant. Skolenes Landsforbund har to representanter.

Målet med utvalget er «å utrede arbeidstidsordninger som fremmer skoleutvikling og elevenes læringsutbytte, samt utvikling av skolen som lærende organisasjon. Det skal tas hensyn til forhold som gjelder for ulike skoleslag. Forholdet mellom arbeid på skolen og tilgang på tilfredsstillende arbeidsplasser og hjelpemidler skal vurderes», heter det i protokollen.



Pedagogstudentene
har økt fra 17 534
medlemmer til
18 689
medlemmer i løpet
av 2016.

ARBEIDET MED TARIFFAVTALER I PRIVATE VIRKSOMHETER

Utdanningsforbundet jobber hele tiden med å sikre tariffavtaler for våre medlemmer i private virksomheter. Vi ser en positiv utvikling både i skole- og barnehagesektoren. Dette gjelder både etablering av våre standard tariffavtaler eller ved at virksomhetene melder seg inn i arbeidsgiverorganisasjoner, fortrinnsvis Virke og PBL.

Skole

I løpet av 2016 fikk vi noen flere skoler som er omfattet av Virke-overenskomsten for utdanning. Det er også inngått tre nye tariffavtaler med skoler som er godkjent etter friskoleloven. Dette er i hovedsak Montessoriskoler. Vi har også pågående prosesser hvor vi har krevd tariffavtaler, som ikke er avsluttet i 2016.

Barnehage

De ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningene har over lang tid vært under press og pensjonsleverandørene har stoppet muligheten for å opprette nye ytelsespensjonsordninger. Arbeidsgiverne vil ha pensjonsordninger basert på innskudd, noe som vil gi dårligere pensjon for våre medlemmer i private barnehager.

Arbeidet med standard tariffavtale for nye barnehager lå i bero i påvente av hva som eventuelt ville skje med pensjon i forhandlingene med PBL. På bakgrunn av at forhandlingene i FUS-barnehagene og i Virke-området resulterte i at det ble opprettet hybridordninger, ble det utarbeidet en standard tariffavtale med en hybrid-pensjon. Utdanningsforbundet har nå, sammen med Fagforbundet og Delta, to standard tariffavtaler for bruk overfor private barnehager; én for de som allerede har avtaler og derfor skal reforhandle en avtale med ytelsespensjon, og én for nye barnehager som ikke kommer inn i en ytelsesordning og hvor hybrid er et godt alternativ.

Akasia (tidligere Bergen kirkelige fellesråd) meldte overgang til Spekter i slutten av 2015. Forhandlingene om opprettelse av ny overenskomst har pågått siden mai 2016. Halvparten av barnehagene i Akasia kommer fra PBL-området, mens den andre halvdel kommer fra KA-området. I tillegg til å få på plass lønssystem og sosiale bestemmelser har spørsmålet om pensjon vært sentralt i forhandlingene og man ble ikke enige innen utgangen av året. Dette medfører at forhandlingene vil fortsette i 2017.

Andre viktige saker i 2016

Utdanningsforbundet velger ut sine satsingsområder på landsmøtene, men som en fagforening og en profesjonsorganisasjon vil det i løpet av perioden også komme saker vi mener det er viktig, og/eller som vi noen ganger er nødt til, å respondere på utover dette. Utdanningsforbundets stevning for arbeidsretten og de to sakene i Høyesterett er saker fra 2016, som kan knyttes til dette hovedområdet i Vi utdanner Norge.

UTDANNINGSFORBUNDET I ARBEIDSRETEN

Utdanningsforbundet tok ut stevning for arbeidsretten mot KS og Østfold fylkeskommune. Saken gjaldt forståelsen av bestemmelsene om overtidsgodtgjøring i særavtalen om arbeidstid for undervisningspersonale (SFS 2213). Spørsmålet i saken var om ansatte i full stilling, men som av årsaker som nevnt i særavtale har redusert årsramme for undervisning, har rett til overtidsgodtgjørelse fra første time.

Arbeidsretten ga Utdanningsforbundet medhold på alle punkter og konkluderte med følgende:

- Med begrepet «årsramme for undervisning» i SFS 2213 punkt 3 åttende ledd siktes det til undervisningstimer som i arbeidsplaner er fastsatt for den enkelte lærer for det enkelte skoleår.
- Når en lærer i 100 % stilling får redusert årsramme for undervisning på grunnlag av øvrige bestemmelser i SFS 2213, skal undervisningstimer som avtales utover denne årsrammen, avlønnes med timelønn for undervisning og overtidsgodtgjøring.

- SFS 2213 punkt 3 niende ledd er slik å forstå at en lærer i 100 % stilling som pålegges undervisningstimer i tillegg til de som fremgår av oppsatt arbeidsplan, skal avlønnes med timelønn for undervisning og overtidsgodtgjøring for disse timer.

KOMPETANSEKRAV OG SENIORPOLITIKK I HØYESTERETT

Utdanningsforbundet brakte to saker inn for Høyesterett i 2016. Den ene gjaldt spørsmålet om opplæringslova åpner opp for at en kommune kan se bort fra en formelt kvalifisert søker, som kommunen mente var uegnet som lærer, og i stedet ansette en søker uten formell kompetanse i en midlertidig stilling. Om det faktisk var grunnlag for å se bort fra læreren i den konkrete saken, ble ikke vurdert av Høyesterett.

Utdanningsforbundet anførte at adgangen til midlertidig ansettelse etter opplæringslova § 10-6 er begrenset til de situasjoner hvor det ikke er søkere som fyller lovens kompetansekrav. Hvis kommunen skulle kunne foreta en egen skikkethetsvurdering av en formelt kvalifisert lærer, ville dette innebære en uthuling av den nasjonale styringen av kompetansekravene for lærere. Utdanningsforbundet viste også til langvarig praksis fra Sivilombudsmannen om at kommuner i en slik situasjon blir henvist til å utlyse stillingen på nytt, i stedet for å ansette personer uten formell kompetanse midlertidig.

Etter dissens 3 mot 2 fastslo Høyesterett at det er anledning til å legge vekt på personlig egnethet ved vurderingen av om en person er kvalifisert etter opplæringslova § 10-1. Dette med den konsekvensen at en arbeidsgiver lovlig kan ansette en uten formell kompetanse foran en med formell kompetanse, hvis den med formell kompetanse er uegnet for stillingen. Mindretallet på to dommere påpeker derimot at denne åpningen ikke kan sies å følge direkte av loven.

Det er imidlertid viktig å ha med seg at flertallet understreker at det ikke åpnes for at arbeidsgiver fritt kan velge blant søkerne. Utgangspunktet i ansettelsesprosesser er fremdeles de nasjonale kompetansekravene. Det vil kun være i tilfellene hvor en formelt kvalifisert søker etter en saklig og

forsvarlig vurdering fremstår som klart uegnet for stillingen, kommunen kan se bort fra vedkommende. De nærmere krav som eventuelt må kunne stilles til arbeidsgivere ved slike vurderinger er ikke avklart.

Utdanningsforbundet synes at det er uheldig at Høyesterett ikke i større grad gir retningslinjer på hva som skal til for at en kommune skal kunne se bort fra en formelt kvalifisert søker i en utvelgelsesprosess. Vi frykter at rettstilstanden på dette området blir uklart, og at det oppstår ulike standarder i ulike deler av landet.

Den andre dommen i Høyesterett ble avsatt 9. november 2016 – HR-2016-02286A – dom i sak mellom en kommune og to lærere ansatt i kommunen. Saken gjaldt om oppsigelse av seniorpolitiske avtaler i kommunen var gyldig.

Twisten gjaldt om arbeidsgiver ensidig kunne avslutte ordningen som var etablert for de ansatte, at de skulle arbeide 80 prosent, men beholde full lønn. Lærerne hadde hatt dette seniorpolitiske tiltaket i flere år, før kommunens oppsigelse medførte at de ble tvunget tilbake til 100 % stilling.

Høyesterett konkluderte med at endring av den etablerte ordningen kunne skje i kraft av arbeidsgivers styringsrett.

Subsidiært var det spørsmål om styringsretten var utøvd i strid med den allmenne saklighetsnorm, men også her konkluderte Høyesterett med at arbeidsgiver hadde opptrådt i tråd med gjeldende regler. Avgjørelsen er svært basert på sakens faktum og det er derfor ikke grunn til å tro at den får stor generell betydning ute over denne saken.





ORGANISASJONEN I UTVIKLING

«Våre omgivelser er i kontinuerlig endring. Våre utfordringer har stadig ny karakter. Dette krever at vi har evne til å utvikle organisasjonen i takt med både eksterne og interne utfordringer. En organisasjon med stor handlekraft krever god internkommunikasjon og god rolleforståelse hos alle aktører.»

Vi utdanner Norge, s 34.



ORGANISASJONEN I UTVIKLING

Strategiske satsinger 2016/2017

I strategisk plan er det valgt ut tre hovedsatsinger under dette kapittelet for 2016/2017. Først i dette kapittelet kan du lese hvordan vi har jobbet med disse i 2016. De er som følger:

- Vi skal arbeide for fortsatt medlemsvekst gjennom organisasjonsutvikling som ivaretar alle medlemmer.
- Vi skal sette i gang en lederoffensiv som sikrer at ledere opplever Utdanningsforbundet som det selvsagte fagforeningsvalget.
- Vi skal rekruttere tillitsvalgte på alle arbeidsplasser og styrke de arbeidsplasstillitvalgte og klubben.

Organisasjon 2019

Landsmøtet ga gjennom Vi utdanner Norge mange føringer for det videre arbeidet med utvikling av Utdanningsforbundet som organisasjon. Derfor er det startet et arbeid som skal sikre at organisasjonsutvikling i landsmøteperioden gjennomføres som en helhetlig prosess fram mot neste landsmøte. Dette skal baseres på en bred involvering i hele organisasjonen. Utdanningsforbundet representerer medlemmer fra hele utdanningssystemet. Derfor skal vi skal synliggjøre helheten og sammenhengen, samtidig som det særegne ved de enkelte medlemsområdene komme mer til uttrykk og bli ivaretatt.

Sentralstyret har det overordnede ansvaret for utforming av og innholdet i prosessarbeidet, og skal vedta viktige milepæler. Utvalg for organisasjonsutvikling er gitt en pådriverrolle. Fylkeslederne skal involveres i alle faser, og det skal legges til rette for involvering og bruk av alle forbundets ulike ledd og samhandlingsarenaer underveis. Medlemmene skal også gis mulighet til å uttale seg.

Utvalg for organisasjonsutvikling har forberedt fem dialogkurs i vårhalvåret 2017. På kursene skal tillitsvalgte fra alle nivåer i organisasjonen få uttale seg om viktige utviklingsbehov. Ny nettløsning for forbundet med større tilgang på informasjon til alle organisasjonsledd er et annet viktig tiltak.

I 2016 tegnet
371 295
medlemmer aktive
forsikringer gjennom
Utdannings-
forbundets avtale
med Tryg Forsikring.

entralstyret har vedtatt en strategiplan for medlemsvekst. Strategiplanen har fire strategiske innsatsområder; styrke klubbleder og klubben, verve nye og unge medlemmer, organisere ledermedlemmer, beholde medlemmer og styrke fagforeningsbevisstheten.

Som et tiltak for å rekruttere og beholde medlemmer arrangerte Utdanningsforbundet en kampanje, der studenter som avsluttet studiene og meldte seg inn i Utdanningsforbundet fikk en sekk. Om lag 1500 studenter meldte seg inn via kampanjen.

De siste årene har mellom to og tre tusen medlemmer meldt overgang fra Pedagogstudentene til Utdanningsforbundet, i 2016 var dette tallet 2652. Pedagogstudentene er på den måten en av Utdanningsforbundets viktigste strategier for medlemsvekst. Pedagogstudentene bidrar ikke bare med flere medlemmer til Utdanningsforbundet, men også til at medlemmene får fagforenings- og profesjonsbevissthet før de blir ordinære medlemmer av Utdanningsforbundet.

I 2016 kunne Utdanningsforbundet feire at vi rundet 170 000 medlemmer. Dette ble markert med et besøk til medlem nummer 170 000. Representanter fra sentralstyret, fylkes- og lokallag var tilstede.

Kommune- og regionreformen vil også kunne få stor betydning for Utdanningsforbundets interne organisasjonsstruktur. Spørsmål rundt sammenslåing av lokallag og fylkeslag er allerede satt på dagsorden både i sentralstyret og representantskapet. Sentralstyret gjorde i desember vedtak som innebærer at det skal tas en vurdering av om det er behov for dispensasjon fra vedtektene høsten 2017.

LEDEROFFENSIVEN

Utdanningsforbundets styrke som profesjonsorganisasjon ligger i at vi har både ledere og annet pedagogisk personale i samme organisasjon. Medlemmer, tillitsvalgte og ledere har sammen et ansvar for å styrke den profesjonspolitiske utviklingen på arbeidsplassen. Både den enkelte leder og ledernes perspektiver er viktige i organisasjonens politikkutforming.

Arbeidet med ivaretagelse og rekruttering av ledermedlemmer har pågått over tid. Grunnlaget for et mer systematisk arbeid ble lagt i forrige periode, og både medlemsundersøkelser og spørreundersøkelser til lokallag og fylkeslag gir en grundig dokumentasjon på våre utfordringer. Ulike debatter på landsmøtet i 2015 viste et stort engasjement for å beholde og rekruttere ledere, og det ble gjort vedtak om umiddelbart å sette i gang tiltak som videreutvikler oss til å bli et naturlig valg for ledere.

Medlemstall for 2016 viser en jevn nedgang i antall ledermedlemmer. Det kan være flere grunner til dette. Vi oppleves ikke utad som en organisasjon også for ledere, våre ledermedlemmer føler seg lite ivaretatt i organisasjonen, vi har konfliktsaker der ledere og lærere er motparter og vi opplever til dels aggressiv verving fra andre organisasjoner. Satsingsområdet i strategisk plan, om å sette i gang en lederoffensiv som sikrer at ledere opplever Utdanningsforbundet som det selvsagte fagforeningsvalget, er derfor et viktig arbeid. Sentralstyret behandlet sak om lederoffensiven i sitt møte i august, og ønsket da en diskusjon i sentrale råd, utvalg og kontaktfora for å få innspill til, og forankre prosessen.

Strategi for lederoffensiven ble behandlet i sentralstyret i november. Den består av to hovedområder. Den første delen handler om rammer for faglig og pedagogisk ledelse, en lederpolitisk offensiv. Den andre delen handler om organisasjonsutvikling og ledernes plass i organisasjonen, og settes i sammenheng med strategien for medlemsutvikling. Et tredje område i strategien er ekstern og intern kommunikasjon, som skal støtte opp under arbeidet med de to hovedområdene. For å lykkes med arbeidet er det viktig at også fylkeslag og lokallag ut fra eget ståsted gjennomfører konkrete tiltak. Et av målene er at våre ledermedlemmer og andre skal kjenne på at Utdanningsforbundet har en lederoffensiv, de skal ikke bare bli opplyst om at det skjer. Synlighet og ivaretagelse er viktige stikkord.

REKRUTTERING OG STYRKING AV TILLITSVALGTE

Det er viktig å styrke profesjons- og fagforeningsbevisstheten når forbundet skal verve og beholde medlemmer, og for å få medlemmer til å påta seg tillitsverv. Arbeidet med å styrke arbeidsplassstillitsvalgte og klubben må derfor ses i sammenheng med det pågående arbeidet med følgende punkt under Styring, ledelse og partssamarbeid:

- Vi skal arbeide for å styrke profesjons- og fagforeningsbevisstheten i klubben og den tillitsvalgte som talsperson i profesjonsfaglige spørsmål.

Det er satt i gang et arbeid som har som mål å sette de ulike organisasjonsleddene i stand til å starte satsingen på å rekruttere og styrke arbeidsplassstillitsvalgte, og å styrke klubbene, jamfør strategiplan for medlemsvekst. Skal forbundet nå dette målet krever det samarbeid på tvers av organisasjonsleddene. De ulike nivåene har ulike roller i arbeidet, hvilket krever en overordnet koordinering som sikrer at all innsats trekker i samme retning. Det planlegges innhenting av et kunnskapsgrunnlag ved en rundreise til utvalgte fylker.

Formålet med dette arbeidet er å utarbeide en strategi for satsingen gjennom å utvikle a) tiltak for å styrke klubbene, også med hensyn til fagforenings- og profesjonsbevissthet, b) tiltak for å styrke arbeidsplassstillitsvalgte i deres roller, spesielt som talspersoner i profesjonsfaglige spørsmål og c) strategier for å rekruttere tillitsvalgte på alle arbeidsplasser.

I tillegg til at det er utarbeidet ny grunnopplæring for arbeidsplassstillitsvalgte, har det blitt avholdt kurs i fagforeningsbevissthet med utgangspunkt i dilemmaer til diskusjon.

Strukturendringene i universitets- og høyskolesektoren (UH) er en stor omstillingsreform. Flere institusjoner har allerede fusjonert, og flere sonderer mulighetene for sammenslåinger. De nye institusjonene strekker seg gjerne over to eller tre fylker. Utdanningsforbundet må møte utfordringene med å finne gode løsninger for både medlemmer og tillitsvalgte. Organisasjonen må sørge for at tillitsvalgte møter arbeidsgiver der beslutninger fattes, og at medlemmene opplever Utdanningsforbundet som en synlig og sterk organisasjon i UH-sektoren. Det er derfor satt i gang et arbeid i Utdanningsforbundet knyttet til akkurat dette, og som skjer i nært samarbeid med tillitsvalgte fra sektoren.

*Utdanningsforbundet
hadde drøyt
12 000
følgere på Twitter i 2016.*



Tariffkurs på Gardermoen i januar 2016.

Foto: Eli Kristine Korsmo

Vi utdanner Norge

I tillegg til hovedsatsingene i Strategisk plan arbeider vi i perioden med de andre innsatsområdene landsmøtet valgte ut i 2015. Under presenterer vi hvilke innsatsområder vi har jobbet med og hvordan vi har jobbet med disse i 2016.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSUTVALGET

På landsmøtet i 2015 ble det vedtatt å vedtektsfeste et Likestillings- og diskrimineringsutvalg. I slutten av april hadde utvalget sitt første møte. Utvalget skal jobbe med likestilling og diskrimineringsperspektivet i tillitsvalgтарbeidet gjennom tillitsvalgtopplæringen og strategisk plan. Videre skal utvalget arbeide for å

sikre en likeverdig utdanning for alle og motarbeide all form for diskriminering i barnehage og skole. Utvalget skal bygge videre på den overordnede likestillingspolitikken til Utdanningsforbundet, og sette ambisjoner for fremtiden.

Utvalget har i flere av sine saker i løpet av 2016 gjort klart hvor viktig det er å gi tillitsvalgte på arbeidsplassene og i lokallagene god kunnskap om likestillings- og diskrimineringsfeltet slik at de kan ivareta alle medlemmer på en god måte.

TILLITSVALGTOPPLÆRINGEN

Prosjekt «Ny tillitsvalgtopplæring» er videreført i 2016. Det er laget egne prosjektrapporter som beskriver arbeidet med den videre utviklingen av dette. Til sammen danner dette grunnlaget for «Ny plan for tillitsvalgtopplæring 2016-2019» som skal behandles av sentralstyret i 2017.

Tillitsvalgtrollen ses i lys av kjernetemaene klubbarbeid, fagforeningsbevissthet, hovedavtalene og medbestemmelse, lønns- og arbeidsvilkår, profesjonsbevissthet og kommunikasjonsferdigheter. Det har vært gjennomført piloter for de forskjellige kursene. Pilotene har gitt stor tilslutning til kursopplegget. På kursene er det tatt i bruk bedre metodikk og ny teknologi.

Tillitsvalgtopplæringen har arrangert 49 kurs i 2016 med deltakere fra alle medlemsgrupper og alle tariffområder (se vedlegg). Bakteppet for mange kurs er sentralstyrets strategiske plan. I tillegg er kursene basert på Plan for tillitsvalgtopplæringen 2013-2015.

ARBEIDET MED NYTT NETTSTED

I 2015 ble det etablert et prosjekt med formål om å utvikle et nytt og funksjonelt nettsted som er forankret i forbundets kommunikasjonsplattform, som skal oppfylle krav om universell utforming og som skal fungere på alle digitale flater. Prosjektets visjon er at «Utdanningsforbundets nettsted skal for oss være et balansert og samlende fellesskap, skal for deg være tilgjengelig, lærende og lett å bruke.»

2016 var et år preget av detaljering, utvikling og innholdsproduksjon i nettprosjektet. Ved utgangen av året gjenstod fortsatt noe funksjonalitet og innhold, og den planlagte lanseringen på nyåret ble lagt opp som en trinnvis prosess, med lansering av betaversjon som første trinn i februar 2017.

I tillegg til muligheten for å logge inn med medlemsnummer og pinkode som før, jobbes det med enklere og sikrere innlogging med Bankid. I det innloggede universet finnes nytt intranett, Min Side, enhetssider for klubb, ny versjon av kursadministrasjon og verktøy for tillitsvalgte. I tillegg kommer nye sider for lokal- og fylkessider som delvis er åpne og delvis tilhører det innloggede universet.

En viktig del av hovedlanseringen, er det nye verktøyet for å gi tillitsvalgte en rask oversikt over medlemmene. Den nye versjonen er bygget som et skrivebord med dynamiske knapper som viser antall medlemmer i klubben, antall nye medlemmer og antall utmeldte.



