



Vi utdanner Norge

– overordnet politikk og vedtatte innsatsområder
for landsmøteperioden 2016–2019



UTDANNINGS
FORBUNDET

Kjære tillitsvalde, kjære medlemmer!

Dette dokumentet, *Vi utdanner Norge*, inneheld vår overordna politikk og dei vedtekne innsatsområda for landsmøteperioden 2016–2019.

Dei to første delane vart vedtekne på landsmøtet i 2009. *Verdiar og prinsipp for Utdanningsforbundet* inneheld vårt verdigrunnlag og kva for prinsipp som gjeld for Utdanningsforbundet både som fagforeining, profesjons organisasjon og samfunnsaktør.

Morgendagens barnehage og skole – visjonsdelen inneheld den visjonen vi har for barnehage og skole. Om Utdanningsforbundet aleine kunne bestemme, korleis ville verkelegheita ha sett ut da?

Det er gjort nokre få endringar i desse dokumenta sidan 2009. Dei er som følgjer:

- » omgrepet førskolelærer er erstatta med barnehagelærer,
- » våre mål og vårt arbeid med den etiske plattformen for lærarprofesjonen er tatt med, og
- » omgrepet karrierevegar er tatt ut.

Den tredje delen *Utdanningsforbundets politikk og innsatsområder for landsmøteperioden 2016–2019* inneheld vedtaka i landsmøtesakene 6.1/15 *Kvalitet og profesjonsutvikling*, 6.2/15 *Styring ledelse og partssamarbeid*, 6.3/15 *Lønn og arbeidsvilkår* og 6.4/15 *Organisasjonen i utvikling*. Desse vedtaka er den politikken som gjeld for Utdanningsforbundet no.

Vi ønskjer at dette dokumentet skal gjere tillitsvalde og medlemmer trygge på kva Utdanningsforbundet står for. Samstundes skal dokumentet vere ein arbeidsreiskap for tillitsvalde på alle nivå.

Lykke til!

INN H O L D

1. Verdiar og prinsipp for Utdanningsforbundet	4
2. Morgendagens barnehage og skole – visjonsdelen	9
3. Utdanningsforbundets politikk og innsatsområder for landsmøteperioden 2016–2019	12
Kvalitet og profesjonsutvikling	12
Innsatsområder	18
Styring, ledelse og partssamarbeid	21
Innsatsområder	25
Lønn og arbeidsvilkår	28
Innsatsområder	33
Organisasjonen i utvikling	34
Innsatsområder	38



utdanningsforbundet er en politisk samfunnsaktør som skal sette ord på løsninger for morgendagens samfunn, utdanning og arbeidsliv.

1. VERDIAR OG PRINSIPP FOR UTDANNINGSFORBUNDET

Utdanningsforbundet sine verdier og prinsipper tek utgangspunkt i menneskerettane og dei demokratiske grunnverdiane fridom, likeverd og solidaritet. Våre verdier og prinsipper er forpliktande for medlemmer og tillitsvalde.

Grunnlaget for Utdanningsforbundet sitt arbeid finn vi i formålsparagrafen:

- Utdanningsforbundet er ei partipolitisk uavhengig fagforeining for pedagogisk personale innanfor alle utdanningsnivå.
- Utdanningsforbundet skal ivareta interessene til medlemmene når det gjeld lønns- og arbeidsvilkår, og når det gjeld profesjonsfaglege og utdanningspolitiske spørsmål.
- Utdanningsforbundet skal arbeide for at barn, unge og vaksne får eit kvalitativt godt og etisk forsvarleg opplæringstilbod, og for at utdanning skal ha ei sentral rolle i samfunnet.

(Vedtekter for Utdanningsforbundet § 2)

Utdanningsforbundet skal vere ei sterk og solidarisk fagforeining

Utdanningsforbundet skal vere ein tydeleg samfunnsaktør. Standpunkta og handlingane våre skal byggje på kunnskap og politisk analyse. Det er ein styrke for organisasjonen at vi kan påverke både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Utdanningsforbundet treng aktive og engasjerte medlemmer, godt skolerte tillitsvalde og handlekraftige organisasjonsledd på alle nivå. Politiske vedtak skal utformast gjennom opne diskusjonar, brei deltaking og demokratiske prosessar i organisasjonen. Medlemsdemokrati inneber også lojalitet mot demokratisk fatta vedtak.

Utdanningsforbundet skal ta opp aktuelle tema, setje dagsorden, og vere opptekte av langsiktige og prinsipielle saker. Vi skal stille spørsmål ved tilvande tenkjemåtar og vurdere etablerte standpunkt.

Utdanningsforbundet skal engasjere seg breitt i det internasjonale arbeidet. Dette arbeidet er forankra i verdsorganisasjonen vår, Education

International (EI), og i Tusenårsmåla til FN. Internasjonalt vil vi samarbeide med andre lærarorganisasjonar og fagforeiningar om spørsmål knytt til utdanning, arbeidsliv og menneskerettar.

Gjennom aktiv bruk av medlemskapen vår i internasjonale organisasjonar vil vi gjere oss kjende med internasjonale utviklingsdrag som kan komme til å påverke den nasjonale utdanningspolitikken. Vi vil rette eit kritisk søkjelys på internasjonale føringer som ein-sidedig sett fokus på læringsresultat som kan målast. Vi vil òg påverke det internasjonale arbeidet til norske styresmakter, vere ein pådrivar for rettferdig handel og motarbeide sosial dumping.

Å sikre barn og unge rett til god og likeverdig utdanning i eit trygt oppvekstmiljø står sentralt i det internasjonale engasjementet vårt. I bilateralt samarbeid med lærarorganisasjonar i andre land skal vi medverke til at retten til utdanning av høg kvalitet blir sjølvstøtt over heile verda, og at alle lærarar får gode lønns- og arbeidsvilkår.

Utdanningsforbundet vil verne om og vidareutvikle dei faglege rettane og styrkje organisasjonane sin plass i samfunnet. Vi vil forsvare organisasjonsretten, forhandlingsretten og streikeretten. Vi vil forsvare lærarar, barnhagelærarar og leiarar sin rett til å ytre seg offentleg. Retten til å vere med og påverke arbeidsvilkåra må ivaretakast gjennom dei tillitsvalde på alle nivå. Medråderetten skal baserast på partssamarbeid og kollektiv påverknad.

Utdanningsforbundet må ha evne til å mobilisere medlemmene og om nødvendig ta i bruk kampmiddel som streik eller andre maktmiddel for å nå måla våre. Gjennom alliansebygging og samarbeid med andre samfunnsaktørar – og gjennom hovudorganisasjonen vår, Unio – vil vi styrkje påverknadskrafta vår.

Utdanningsforbundet skal arbeide for gode lønns- og arbeidsvilkår

Utdanningsforbundet vil arbeide for ein arbeidsmarknads- og inntektspolitikk som sikrar full sysselsetjing. Arbeidstakarane må få ein større del av verdiskapinga i samfunnet.

Utdanningsforbundet vil arbeide for at alle medlemmer skal ha trygge tilsetjingsforhold, medråderett og gode lønns- og arbeidsvilkår. Vi skal basere lønnspolitikken vår på sentrale og kollektive avtalar og arbeide mot individuelle og lokale forhandlingar. Alle medlemmer skal ha tariff- og pensjonsavtale.

For å kunne rekruttere og behalde godt kvalifiserte arbeidstakarar må utdanningsgruppene i offentleg sektor ha eit lønnsnivå som samsvarer med lønnsnivået for utdanningsgruppene i privat sektor. Medlemmene skal ha ei lønn som gir uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar. Alle medlemmer skal ha rett og plikt til etter- og vidareutdanning. Å utvikle kompetansen til yrkesutøvarane er eit arbeidsgjevaransvar. Utdanningsforbundet vil vere ein aktiv pådrivar for at nasjonale styresmakter og arbeidsgjevar legg til rette for kompetanseutvikling.

Utdanningsforbundet vil arbeide for reell likestilling og for eit samfunn der kvinner og menn har likeverdige vilkår og blir like høgt

verdsette. Likelønnsprinsippet må liggje til grunn for arbeidet vårt, og kvinne dominerte yrkesgrupper skal ha same lønn og lønnsutvikling som mannsdominerte yrke med tilsvarende utdanning, kompetanse og ansvar.

Utdanningsforbundet vil gi medlemmene styrke og tryggleik til å ta opp moglege brot på lover, forskrifter og avtalar. Eit godt arbeidsmiljø er ein føresetnad for å utføre arbeidet på ein god måte og ein føresetnad for utvikling og læring.

Utdanningsforbundet vil arbeide for eit inkluderande arbeidsliv fri for diskriminering på grunn av kjønn, sosial og etnisk bakgrunn, funksjonsevne, religion og seksuell orientering. Alle medlemmer må ha arbeidsvilkår som gjer det mogleg for dei å oppfylle samfunnsmandatet.

Utdanningsforbundet skal arbeide for at alle medlemmer – i både private og offentlege verksemder – skal ha gode, føreseielege og trygge pensjonsordningar. Arbeidet må leggast til rette slik at den enkelte har eit reelt val mellom pensjonering og vidare yrkesaktivitet.

Utdanningsforbundet vil styrkje kvaliteten i utdanninga

Kunnskap, dupleik og haldningar er grunnleggjande for personleg vekst og utvikling. Utdanninga skal utvikle kritisk refleksjon, sjølvrespekt og gi meistringsglede. Utdanning er avgjerande for å vinne innsikt og forståing, og for å utvikle etisk medvit.

Utdanningsforbundet skal vere ein pådrivar for høg kvalitet i utdanning og opplæring. Vi vil styrkje og vidareutvikle dei sterke sidene i norsk utdanning, og samstundes rette opp svake sider. Vi vil medverke til å finne tiltak for å løyse utfordringane i utdanninga og samarbeide med arbeidsgjevar om dette.

Eit likeverdig og inkluderande utdanningstilbod med høg kvalitet krev statleg styring, nasjonale standardar og god tilgang på ressursar. Å gi arbeidstakarane gode vilkår for kompetanseheving er ein annan viktig føresetnad for å styrkje kvaliteten.

Kvalitet i utdanningssystemet er å oppfylle dei vide måla samfunnet har vedteke for barnehagen og skulen. Smale testregime og overdrivne dokumentasjonskrav vil både snevre inn det breie samfunnsmandatet og svekke profesjonaliteten hos yrkesutøvarane. Utdanningsforbundet vil styrkje barnehagen som ein viktig del av utdanningsløpet og sikre og vidareutvikle barnehagen sin eigenart. Vi vil forsvare danningaspektet i utdanninga og motarbeide eit einssidig instrumentelt læringssyn.

Kvalitet i utdanningssystemet er avhengig av trygge, profesjonelle, etisk medvitne og fagleg kompetente yrkesutøvarar som tek ansvar for kvaliteten i opplæringstilbodet både enkeltvis og som kollegium. Gjennom god yrkesutøving og fagleg kompetanse vinn vi tillit og legitimitet.

Kvalitet i utdanningssystemet er å gi alle – utan omsyn til kjønn, sosial og etnisk bakgrunn, funksjonsevne, religion og seksuell orientering – rett til likeverdig utdanning og tilpassa opplæring. Utdanningsforbundet ønskjer tilpassa opplæring med tett fagleg oppfølging innanfor eit inkluderande fellesskap. Likeverdige opplæringstilbod må ta utgangspunkt i føresetnadene til det einskilde barnet eller eleven. Barn, unge og vaksne som treng særskild oppfølging, skal ha rett til spesialundervising.

Alle barn, unge og vaksne skal få oppfylt retten sin til utdanning i eit godt læringsmiljø. Vi vil arbeide for eit sterkt offentleg utdanningssystem der nasjonale styresmakter tek ansvar for heile sektoren. Utdanning skal vere gratis og tilgjengeleg for alle. Økonomi skal ikkje hindre unge menneske i å ta utdanning. Offentlege tilskot til private verksemdar skal ikkje takast ut som utbyte, men komme barna og elevane til gode.

God og tilrettelagt utdanning kvalifiserer for deltaking i arbeidslivet, både gjennom grunnutdanninga og ved omskolering eller kompetanseutvikling gjennom yrkeskarrieren. Utdanning er avgjerande for å ta fullverdig del i samfunnslivet, utvikle samhald, demokrati og samkjensle og hindre utstøying og marginalisering.

Utdanningsforbundet skal stå for fagleg og profesjonell styrke

Utdanningsforbundet skal ta vare på dei profesjonelle interessene til medlemmene. Vi skal vere eit talerøyr for lærarprofesjonen. Vi skal medverke til felles forståing av kva yrkesrollene inneber, tydeleggjere det etiske ansvaret som er nedfelt i Lærarprofesjonen si etiske plattform, og vi skal støtte medlemmene og hjelpe dei til å handtere dei utfordringane dei møter i yrka. Barnehagelærarar, lærarar, leiarar og forskarar som er organiserte i same fagforeining, styrkjer organisasjonen som utdanningspolitisk aktør slik at han vil vere den naturlege samarbeidspartnaren for politiske styresmakter.

Med basis i fagleg, didaktisk og pedagogisk kompetanse og solide profesjonsetiske haldningar skal medlemmene leggje best mogleg til rette for læring og utvikling. Som profesjonelle yrkesutøvarar og som organisasjon tek vi ansvar for at barn og unge og vaksne skal møtast med respekt og anerkjenning. Medlemmene skal – både individuelt og i fellesskap – ha handlingsrom til å utøve yrka med profesjonell fridom. Dei tillitsvalde i Utdanningsforbundet vil derfor vere aktive pådrivarar for å sikre eit profesjonelt handlingsrom og yte motstand der styringsverktøyet til arbeidsgjevar er i strid med samfunnsmandatet.

Barnehagelærarar, lærarar og leiarar har yrke der ein skal prøve å oppfylle tilsynelatande motstridande mål. Dei skal vere med og byggje den kompetansen samfunnet har behov for. Samtidig skal vi motverke negative sider i samfunnet. Utdanningsforbundet må seie ifrå om forhold som påverkar det samfunnsoppdraget lærarprofesjonen skal utføre.

Kunnskapen og kompetansen til lærarprofesjonen byggjer på forskning og praktisk erfaring. Utdanningsforbundet vil styrkje forskingsinnsatsen i utdanningsektoren. Innsatsen må stå i forhold til kunnskapsbehovet og kor viktig sektoren er.

Utdanningsforbundet vil arbeide for at Lærarprofesjonen si etiske plattform skal vere eit felles grunnlag for å vidareutvikle medlemmenes etiske kompetanse og medvit. Vi vil medverke til å vidareutvikle eit fagspråk som medlemmene kjenner seg att i.

Utdanningsforbundet skal vere ein profilert samfunnsaktør

Utdanningsforbundet skal påverke samfunnsutviklinga og vere ein tydeleg samfunnsaktør som taler på vegner av medlemmene. Vi skal ha offensive og løysingsorienterte haldningar til utfordringane i samfunnet.

Utdanning skal styrast etter demokratiske prinsipp og gjennom folkevalde organ. Vi tek avstand frå marknadsorienterte styringsideologiar. Vi vil arbeide for at det blir nytta demokratiske styringssystem utan preg av marknadsorientert målstyring.

Å vere med i ei fagforeining er den vanlegaste forma for å delta i det sivile samfunnet i Noreg. Fagforeiningar er med og set standard for heile samfunnslivet. Som ei av dei største fagforeiningane i Noreg spelar Utdanningsforbundet ei viktig rolle i arbeidet for å bevare og vidareutvikle velferdsstaten. Ein godt fungerande velferdsstat er ein føresetnad for god og likeverdig utdanning, økonomisk vekst og verdiskaping i alle sektorar.

Utdanningsforbundet byggjer arbeidet sitt på menneskerettserklæringa, på konvensjonane om rettane til barn og kvinner og på ILÖ-konvensjonane. Vi vil forsvare og profilere desse rettane og konvensjonane nasjonalt og internasjonalt. Dei er grunnleggjande for den profesjonelle yrkesutøvinga til medlemmene og for rolla vår som ansvarleg samfunnsaktør.

Utdanningsforbundet ønskjer eit samfunn prega av toleranse og respekt for ulikskapar og mangfald. Vi vil aktivt kjempe imot alle former for rasisme og diskriminering. Barnehage og skule er viktige fellesarenaer for å utvikle demokrati og toleranse i eit fleirkulturelt samfunn.

Miljø- og klimaendringar krev satsing på utdanning og forskning. Utdanningsforbundet meiner at ein arbeidsstyrke med høg fagleg kompetanse og med sterkt utvikla ansvar for miljøet er ein viktig føresetnad for at samfunnet skal kunne handtere miljø- og klimautfordringane.

Utdanningsforbundet skal vere ein premisseverandør når det gjeld kunnskapsformidling, haldningar og åtferd. Utdanningsforbundet vil arbeide for å oppnå mål innanfor klima- og miljøspørsmål ved å påverke nasjonale styresmakter, arbeidsgjevarar, samarbeidspartnarar og gjennom internt arbeid i eigen organisasjon.



utdanningsforbundet vil
vise tydelig motstand mot
økende kommersialisering
av skole og barnehage.

2. MORGENDAGENS BARNEHAGE OG SKOLE – VISJONSDELEN

Barnehagelærere, lærere og ledere er en sterk og viktig profesjon. Sammen med barn, unge og voksne åpner vi dører mot verden og fremtiden.

I et samfunn der det stilles stadig høyere krav til kunnskap og kompetanse, er utdanning av stor betydning. Vi legger til rette for å virkeliggjøre de mulighetene utdanning kan skape i alles liv.

I et samfunn preget av raske endringer, mangfold og kompleksitet, og der hver enkelt stilles overfor et vell av muligheter, er det også en risiko for å falle utenfor. En god og inkluderende utdanning er en ubetinget styrke for demokrati, velferd og kultur. Vi har påtatt oss oppgaven med å bidra til at alle barn, unge og voksne får de kunnskaper, ferdigheter og holdninger de trenger for å delta i samfunn og arbeidsliv på en meningsfull måte. Profesjonen forsvaret barndommens egenverdi, slik at barnehagen og skolen ikke bare forbereder til voksenlivet. Det er etablert gode overganger i utdanningsløpet.

Vi tar ansvar og stiller store krav til oss selv, og har ambisjoner på vegne av barna i barnehagen, elevene i skolen og lærlingene i bedriftene. Men vi har ikke ansvaret alene. Vi formidler derfor tydelige forventninger til foresatte, og vi stiller krav til myndighetene på alle nivåer i systemet slik at utdanningen blir den beste.

Utdanningsforbundet er profesjonens talerør og en premissleverandør i den utdanningspolitiske debatten. Barnehagelærere, lærere og ledere har gode vilkår, høy lønn og makt til å påvirke. Vi har gode muligheter for personlig utvikling i yrket, godt omdømme og høy status. Dette bidrar til god rekruttering og til at vi blir i yrkene våre.

For barn, unge og voksne

I barnehage og skole møtes barn, unge og voksne med respekt, forventninger og omsorg, uavhengig av kjønn, sosial og etnisk bakgrunn,

funksjonsevne, religion og seksuell orientering. Her lærer de, undrer seg og inspireres til å tro på egne evner og muligheter. Skolen og skolefritidsordningen utfyller hverandre på en god måte.

Gjennom et rikt kunnskapsgrunnlag rustes barn, unge og voksne til å bli samhandlende, kritiske og kreative deltakere i samfunnet. De opplever at de betyr noe og at deres innsats og bidrag er avgjørende for dem selv og for fellesskapet. Barn, unge og voksne opplever glede ved å lære. De deltar i varierte læringssituasjoner som gjenspeiler et helhetlig læringssyn. Barnehagen og skolen bidrar til å utjevne de sosiale forskjellene i samfunnet.

I morgendagens barnehage og skole gis elever og barnehagebarn et vidt spekter av rollemodeller blant annet ved at profesjonen gjenspeiler befolkningssammensetningen. Slik utveksles kunnskap og erfaringer, og man opplever seg selv som en del av en mangfoldig verden der alle må ta ansvar for å bidra til en bærekraftig utvikling.

Alle barn og unge har et kvalitativt godt utdanningstilbud i sitt nærområde. Barnehage- og skolebygg er miljøvennlige og skaper stolthet og trivsel. De har god arkitektur, estetiske og funksjonelle rom, og de er ryddige og rene. Barnehager og skoler assosieres umiddelbart med steder der det skjer verdifulle aktiviteter.

For barnehagelærere, lærere og ledere

Lærere i hele utdanningsløpet har et av samfunnets viktigste oppdrag. Vi er bevisst de forpliktelsene og det ansvaret som er knyttet til dette. Arbeidet i barnehage og

skole er krevende og mangfoldig med mange og varierte oppgaver. Som barnehagelærere, lærere eller ledere møter vi oppgavene med faglig kunnskap, pedagogisk dyktighet, profesjonell trygghet og engasjement. Vi tar våre yrkesetiske forpliktelser som er nedfelt i Lærerprofesjonens etiske plattform på alvor og unndrar oss aldri vårt profesjonelle ansvar. Vi tar ansvar for egen yrkesutøvelse og drøfter åpent med hverandre de yrkesetiske dilemmaene og konfliktene som oppstår. Som representanter for en sterk og åpen profesjon deltar vi i samfunnsdebatten og stiller tydelige krav til myndighetene når det er nødvendig.

Samarbeidet med andre yrkesgrupper er godt. Samlet har dette gitt oss samfunnets tillit og mulighet til å utføre yrket med profesjonell autonomi.

Barnehagens og skolens oppgaver blir godt ivarettatt. Den pedagogiske bemanningen gir lærere i hele utdanningsløpet mulighet til å arbeide med gruppestørrelser som passer med de aktivitetene som skal foregå og som tar hensyn til barnehagebarnas og elevenes behov. Alle har en lærerutdanning som er solid forankret i forskning og i profesjonens kunnskap og erfaringer. Det skjer blant annet fordi vi har gode lærerutdannere og fordi lærerstudenter og nyutdannede får den oppfølging og veiledning de har behov for.

Arbeidstiden gir tilstrekkelig rom for arbeidet med elevenes og barnehagebarnas læring, utvikling og dannelse, og vi har tid til refleksjon og utviklingsarbeid. Det finnes et rikt tilfang på relevant forskning, og profesjonen er selv med på å utvikle kunnskapsplattformen som praksisen bygger på. Det er naturlig å delta i forskningsprosjekter og å samarbeide nært med lærerutdannere, utdanningsforskere og andre relevante fagmiljøer. Vår forpliktelse og rett til videreutdanning er godt ivarettatt, og det finnes ordninger for faglig utvikling, blant annet spesialiseringsordninger innenfor yrkene våre.

I et godt styringssystem

Likeverdighet i utdanningen sikres gjennom entydige krav, gode rammebetingelser basert på nasjonale standarder og et godt offentlig utdanningssystem. Alle får den utdanningen

de har rett til. Nasjonale, regionale og lokale myndigheter tar ansvar for at barnehager og skoler har tilstrekkelige ressurser, og for at nasjonale, politiske beslutninger følges opp i den praktiske hverdagen. Lokale myndigheter har god skole- og barnehagefaglig kompetanse og det er tillit og samarbeid mellom myndighetene og profesjonen selv. Utdanningen utvikles gjennom dette gode samarbeidet.

Det er profesjonens kunnskap som er retningsgivende for hvordan den enkelte barnehage og skole drives. Profesjonens vurderinger veier tungt i beslutninger som angår egen arbeidsdag. Lederne legger til rette for at handlingsrommet utnyttes til beste for barn og unges læring, utvikling og dannelse. Det er mulig nettopp fordi de har pedagogisk utdanning og solid innsikt i personalledelse, organisasjon og økonomi.

Med attraktive arbeidsplasser

I morgendagens barnehage og skole er man stolt av arbeidsplassen sin, en attraktiv arbeidsplass hvor den enkelte arbeidstaker blir sett, og arbeidet verdsatt. Her er gode systemer og god kultur for å gi tilbakemeldinger, og ledere følger opp den enkelte barnehagelærer og lærer slik at jobben utføres best mulig.

Vi har godt lønnsnivå, god lønnsutvikling og gode arbeidsvilkår over hele landet. Vi har sentrale lønns- og forhandlingssystemer som har legitimitet og oppleves som rettferdige. De bidrar til lønnsmessig uttelling for kompetanse, utdanning og ansvar, og til at det er attraktivt å bli værende som lærer i klasserom og avdeling.

Det blir stadig mer attraktivt å ta de ulike lærerutdanningene, og det er stor søkning til studieplasser og stillinger. De som rekrutteres er motiverte for å ta fatt på det komplekse, mangfoldige og viktige arbeidet. Gjennom en krevende og relevant lærerutdanning får vi godt kvalifiserte barnehagelærere, lærere og ledere som liker og behersker yrket sitt. Profesjonen har godt omdømme, og det er en allmenn oppfatning at vi har gode barnehager og skoler, og det vises ofte til hvor fornøyde og kunnskapsrike barn og unge er.

Pensjonsordningene skal samlet sett gi et like godt ytelsesnivå for våre medlemsgrupper som dagens ordninger.



3. UTDANNINGSFORBUNDETS POLITIKK OG INNSATS- OMRÅDER FOR LANDSMØTE- PERIODEN 2016–2019

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».

Interessen for utdanningsspørsmål er stor, og mange har sterke meninger om hvordan kvalitet skal defineres. Debatten angår alle, men profesjonen har et spesielt ansvar. Standpunktene våre, basert på vår utdanning, etikk og erfaringsbakgrunn, må nå ut og legge premissene for utdanningsdebatten. Vi må fremme vårt brede samfunnsmandat, og være tydelige på hva som videreutvikler norsk utdanning til det beste for barn, unge og voksne.

Vi vet at kvalitet i utdanningen er avhengig av tilstrekkelige ressurser og et godt lag rundt læreren. I tillegg trengs det et sterkt profesjonsfelleskap med en god grunnutdanning og gode muligheter for kompetanseutvikling og samarbeid. Vi skal være tilstede i offentligheten med våre alternativer og faglige argumenter. Som profesjon skal vi bidra til at politikerne både lokalt og sentralt utformer en god utdanningspolitikk.

Dette er det overordnede utgangspunktet for «Kvalitet og profesjonsutvikling».

Helhetlig politikk for kvalitet i utdanningen

Profesjonsutøverne i utdanningssystemet har og tar et stort ansvar for kvaliteten i arbeidet med læring, utvikling og danning. Økt styring og kontroll utenfra setter imidlertid vårt nødvendige handlingsrom og vår definisjonsmakt under press. Mange ønsker å påvirke innhold og metodebruk i utdanningen, og lovverk, rammeplaner og læreplaner er under stadig revidering. Omfanget av kartlegginger, testing og internasjonale sammenligninger dreier utdanningen i en mer ensidig retning. Dermed utfordres bredden i læringsarbeidet og skjønnsutøvelsen som trengs for å gjøre en god jobb.

Vi kan utdanning som fagfelt og skal være en motvekt til aktører som forenkler profesjonens komplekse arbeid. Vår yrkesutøvelse kan ikke standardiseres, og kvalitet i utdanning kan ikke reduseres til forhold som lar seg tallfeste og dokumentere. Nasjonale eller lokale myndigheter skal styre og har et legitimt krav om innsyn, men de skal ikke bestemme hvilke metoder eller virkemidler vi skal bruke i det pedagogiske arbeidet. Dette er vårt profesjonelle ansvar.

Utdanningsforbundet skal løfte fram de sentrale rammevilkårene for yrket, og fortelle om det pedagogiske arbeidet som gjøres. Vi skal være tydelige på våre alternativer og

argumenter i møte med myndigheter, foresatte og andre sentrale samfunnsaktører. Vi skal vise sammenhengen mellom rammevilkår, pedagogisk arbeid og barnehagebarn og elevers læring, utvikling og dannelse. Dette skal være til hjelp i vårt politiske påvirkningsarbeid og en støtte i lokale diskusjoner om kvalitet.

En etisk forsvarlig praksis

Lærernes profesjonens etiske plattform er et felles uttrykk for våre grunnleggende verdier og vårt etiske ansvar overfor barn, unge og voksne, på arbeidsplassen og i samfunnet. Med en uttalt profesjonsetikk gjør vi det tydelig at vi, enkeltvis og i fellesskap, er forpliktet til å handle i tråd med våre profesjonelle verdier. Vi skal jevnlig diskutere etiske spørsmål knyttet til pedagogiske, didaktiske og faglige utfordringer og valg. En viktig del av dette er å framheve profesjonens rett, plikt og kompetanse til å varsle når barn, unge og voksne ikke får oppfylt sin rett til et godt læringsmiljø. Ved å ta dette ansvaret vinner vi tillit. Det gir oss mulighet til å utføre arbeidet med læring, utvikling og dannelse på en god måte.

Videreutvikling og styrking av profesjonsetikken generelt og Lærernes profesjonens etiske plattform spesielt vil være avgjørende for arbeidet med kvalitet og profesjonsutvikling framover. Gode prosesser og tiltak har lagt et viktig fundament, men fortsatt gjenstår mye arbeid. Vi skal derfor utvikle en ny strategiplan som forplikter på ulike nivåer. Arbeidet med profesjonsetikk må videreføres som en del av Utdanningsforbundets øvrige arbeid med politikk og profesjonsutvikling. Slik rustet vi tillitsvalgte og alle medlemsgrupper i arbeidet for en etisk forsvarlig praksis.

Ressurser og kompetanse

Gode rammebetingelser og høy kompetanse er avgjørende for at profesjonen skal kunne tilby alle barn, unge og voksne

muligheter til å utvikle seg faglig og personlig. Utdanningsforbundets mål er en offentlig utdanningssektor der styring av økonomiske ressurser og nasjonale standarder i lovverket sikrer et likeverdig utdanningstilbud i hele landet. Det er i dag for stor avstand mellom det mandatet som følger av lov- og planverk og den opplevde virkeligheten i barnehager og skoler. Desentralisering av ansvar, ulike prioriteringer og økonomiske forskjeller på kommunalt nivå truer både likeverdighet og kvalitet i barnehager og skole. Derfor er det behov for mer kunnskap om bestemmelsene i lovverket som regulerer ressursinnsats i skole og barnehager. En mer aktiv bruk av disse bestemmelsene kan være med å sikre elevers rett til en forsvarlig opplæring og et godt læringsmiljø.

Det er avgjørende at lærerressurser, ressurser til ledelse og støttesystem og krav til fysiske rammevilkår blir regulert på nasjonalt nivå. Utdanningsforbundet vil jobbe for nasjonale bestemmelser for antall barn/elever per lærer. Slike bestemmelser er en forutsetning for gruppestørrelser som sikrer barnehagebarn og elever et likeverdig tilbud og tilpasset opplæring. Som et grunnlag for at slike bestemmelser skal bli mest mulig treffsikre, må vi ha bedre og mer presis kunnskap om faktiske gruppestørrelser i skoler og barnehager.

*Lærerne er
nøkkelen til kvalitet
i arbeidet med læring,
utvikling og dannelse, men
kan ikke og skal ikke løse alle
oppgaver alene. Et sterkt lag
rundt læreren er nødvendig
for å avlaste eller ivareta
særskilte kompetanse-
behov.*

Profesjonen møter et økende mangfold av barn, unge og voksne i utdanning. Det krever både ressurser og kompetanse å arbeide med mer sammensatte barne- og elevgrupper. Alle har rett til kvalifiserte lærere, uavhengig av hvor i utdanningsløpet man befinner seg. I årene som kommer står utdanningssektoren overfor store rekrutteringsutfordringer.

Dette kan ikke løses gjennom snarveier til lærerkompetanse. Tvert imot skal vi arbeide for at bruken av ukvalifiserte og dispensasjoner fra utdanningskravene blir innskjerpet,

og at muligheten til å gi varige dispensasjoner fjernes. Det skal være tydelige kompetansekrav i alle fag, og på alle nivå i utdanningen. Endring av kompetansekrav må ikke gis tilbakevirkende kraft. I voksenopplæringen er både bedre rammevilkår og styrkede krav til kompetanse nødvendig for å møte økningen i antall voksne med krav på et kvalitativt godt utdanningstilbud.

Utdanningsforbundet skal ha et spesielt blikk på rettighetene til samiske barn og unge. Samiske læreplaner, læreverk og andre pedagogiske verktøy for barnehage og skole må utvikles parallelt med de norskspråklige. Det gir samiske barnehager og skoler bedre mulighet for å sikre en trygg framtid for de samiske språkene.

Laget rundt læreren

Lærerne er nøkkelen til kvalitet i arbeidet med læring, utvikling og danning, men kan ikke og skal ikke løse alle oppgaver alene. Et sterkt lag rundt læreren er nødvendig for å avlaste eller ivareta særskilte kompetansebehov. Lederne har det overordnede faglige og administrative ansvaret for virksomheten og må være viktige støttespillere og lagbyggere. Andre yrkesgrupper må fylle sentrale kompetansebehov og støttfunksjoner i det daglige. Behovet for spesialpedagogisk, sosialpedagogisk og helsefaglig kompetanse i skole og barnehage er økende. Derfor trengs det en styrking av det sosialpedagogiske tilbudet på barnetrinnet og av rammen til det faglige og administrative støttesystemet, helsetjenesten og rådgivningstjenesten. Det er viktig for kvaliteten i utdanningen, for tidlig innsats, og for muligheten til å gi tilpasset opplæring. Disse ressursene må komme i tillegg til krav om en tilstrekkelig pedagogisk bemanning, og skal sammen med bedret samhandling bidra til at nødvendige tiltak settes i verk tidsnok.

Barnehager og skoler skal kunne tilby alle et godt miljø for lek og læring og et trygt psykososialt miljø. Alle barnehagebarn og elever har krav på å bli inkludert og på sosial tilhørighet. For ofte blir lærerne og ledere stående alene

med ansvar for barnehagebarn og elever med alvorlig atferdsproblematikk eller psykiske plager. Samtidig skal de ivareta hele barne- eller elevgruppen. Politiske mål om å redusere spesialundervisningen til fordel for ordinær tilpasset opplæring må ikke svekke rettighetene til barn og unge. Likeverdig utdanning forutsetter en konkretisering av kriteriene for hva som utløser rett til spesialundervisning, og at flere lærere i barnehagen og skolen har spesialpedagogisk kompetanse. En fri og faglig uavhengig PP-tjeneste med gode muligheter for kompetanseutvikling bidrar til å styrke opplæringen og det psykososiale miljøet i skole og barnehage.

Kvalitet i lærerutdanningene

Universiteter og høyskoler har et omfattende samfunnsmandat knyttet til forskning, utdanning og formidling. Sektoren står midt i utfordrende reformprosesser. Ny institusjonsstruktur og endringer i finansieringssystemet må bidra til å styrke virksomheten. Langsiktig og solid basisfinansiering er nødvendig for å sikre kvalitet i høyere utdanning og forskning.

Lærerutdanningene er avgjørende for all annen utdanning. De er profesjonsutdanninger der studentene skal få et godt grunnlag for å utøve yrket. Kvalitet i lærerutdanningene forutsetter nasjonale retningslinjer for undervisningsomfanget studentene skal ha, og at kravet om ekstern sensur blir gjeninnført. Studentene

må møte profesjonsrettet og forskningsbasert undervisning i alle fag og innenfor alle kunnskapsområder. Pedagogikken må ha en tydelig plass, og dannelsesperspektivet og profesjonsetikken må stå sentralt. Innholdet i utdanningen må også være nært knyttet til en fremtidig rolle som lærer i barnehage eller skole. Studentene må få kunnskap om bruk av relevant forskning. I tillegg må de utvikle evne til kritisk refleksjon over egen praksis og over forskningens kvalitet og relevans for læringsarbeidet. Derfor er det viktig at studentene sikres rett til veiledet praksis både fra praksislærere og fra lærerutdannere. Samtidig må det legges til rette for at lærerutdannere kan hospitere jevnlig i

Lærer-
utdanningene
er avgjørende
for all annen
utdanning.

skoler og barnehager. Gode lærerutdannere har høy faglig og pedagogisk kompetanse, høy profesjonskunnskap og yrkesstolthet. Forskningsvilkår og rammebetingelser som muliggjør samarbeid med praksisfeltet, er nødvendig for at universiteter og høyskoler skal kunne tilby utdanninger som gir godt kvalifiserte lærere i hele utdanningsløpet.

Utdanningsforbundet mener at de fleste lærere i framtiden bør ha mastergrad. Det skal være tilbud om mastergrader innenfor alle fag- og kunnskapsområder. Lærerutdanningsprogrammer på bachelornivå må være innrettet slik at studentene kan gå videre fra en bachelorgrad til en mastergrad, og også kvalifisere seg for studier på doktorgradsnivå.

Dette krever en særskilt satsing på kompetanseutvikling for og rekruttering av lærerutdannere, både fra myndighetenes og institusjonenes side. Det er viktig at Utdanningsforbundet følger utviklingen i lærerutdanningene nøye i kommende periode.

Lektorer i universitets- og høyskolesektoren må ha gode muligheter for å kvalifisere seg til førstestillingskompetanse. Slik blir det mer attraktivt å jobbe i lærerutdanningene.

Sammenslåing av lærerutdanningsinstitusjoner kan bidra til å styrke fagmiljøene. Samtidig utfordrer økt sentralisering rekrutteringen til utdanning og yrke. Behovet for kvalifiserte lærere i hele landet må ivaretas. Å møte myndighetenes satsing på og lærernes ønske om videreutdanning, krever at sektoren tilføres særskilte ressurser. Utdanning av lærere er et nasjonalt ansvar hvor felles kvalitetskrav og prinsipielle føringer for lærerutdanningene er nødvendig. Like nødvendig er det at myndighetenes styring ikke griper inn i universitetenes og høyskolenes faglige autonomi.

Kompetanseutvikling gjennom hele yrkesløpet

Profesjonsutøvere har behov for kontinuerlig faglig utvikling. Endringer i samfunnet stiller nye krav til det pedagogiske arbeidet og skjerpede krav til læreres og lederes kompetanse. Gode utviklingsmuligheter er vesentlig for kvaliteten i utdanningen og for å beholde

og rekruttere kvalifiserte yrkesutøvere i utdanningssystemet. Ny teknologi vil i årene framover få stor betydning for arbeidet i utdanningssektoren og gir nye muligheter for læring og kunnskapsdeling. Dette krever faglig oppdatering, men også en kritisk holdning. Som samfunnsaktør har profesjonen et ansvar for å følge med på utviklingen, men også for å ta vare på tradisjoner og det beste av det bestående. Vi må tilpasse og bruke ny teknologi for å realisere et samfunn i tråd med våre prinsipper og idealer. Likeverd, sosial utjevning, demokrati og kampen mot klimaendringer og miljødelegelser må være omdreiningspunktet i alle endringer i utdanningssystemet.

Tilbud om etter- og videreutdanning må nå alle profesjonsutøvere i hele utdanningssystemet og dekke bredden av fag og kunnskapsområder. Tilbudene må være relevante for praksisfeltet og vektlegge både den enkeltes og fellesskapets læring og utvikling. Yrkesfaglærere må ha tilgang til et system for kompetanseutvikling som er tilpasset deres behov og yrkesfagene egenart. Etterutdanning skal være en rett og plikt for alle og ivareta nødvendig faglig oppdatering. Nasjonale myndigheter har ansvar for at gode systemer for videreutdanning dekker profesjonens behov for kompetanseutvikling og faglig fordypning. Lokale myndigheter har et særlig ansvar for å kartlegge kompetansebehov, legge til rette for etter- og videreutdanning og for at lærere og ledere kan ta i bruk og dele ny kunnskap. Sammen har nasjonale og lokale myndigheter et overordnet ansvar for at alle nyutdannede lærere får en god start i yrket. Alle nyutdannede skal motta veiledning fra kvalifiserte veiledere. Det må avsettes tid til veiledningen, både for de som veileder og for de nyutdannede. I skolen innebærer dette redusert undervisningsplikt, i barnehagen at det må tilrettelegges for veiledning innenfor ordinær arbeidstid. Både veiledningsprogrammer og etter- og videreutdanningstilbud må utformes i samarbeid mellom lærerutdanningsmiljøene, profesjonen, arbeidslivet og myndighetene.

Svært mye læring skjer i den daglige yrkesutøvelsen, og profesjonen har en unik erfaringsbasert kompetanse som bør synliggjøres og deles. Erfaringer fra praksisfeltet bør i større grad bli løftet inn i teorigrunnlaget til barnehage, skole og støttesystem. Da vil både erfarings- og forskningsbasert kunnskap på en

tydeligere måte inngå i kunnskapsgrunnlaget til profesjonen. Kompetanseutvikling for lærere bør ta utgangspunkt i både yrkespraksis og teori, og ha kunnskapsdeling som bærende prinsipp.

Utdanningsforbundet skal bidra til at medlemmenes kunnskaper og erfaringer spiller en større rolle i utvikling av utdanningen, og vil derfor styrke den praksisnære profesjonsstemmen i forskningen. Nær sammenheng mellom praksisfelt og utdanningsforskning er nødvendig for at forskning skal være relevant for våre medlemmer. Det krever at profesjonen selv i større grad blir involvert i forsknings- og utviklingsarbeid. Det skal være rom for en utforskende praksis, og det er også behov for flere lærere med doktorgrad i alle deler av utdanningssystemet. Initiert av forskning og videreutvikling av vårt nettsted Utdanningsforskning.no skal bidra til at profesjonens arbeid i større grad bygger på profesjonelt skjønn, erfaring, fagkunnskap og forskning.

Tydelige roller og sterke profesjonsfellesskap

Uavhengig av hvor i utdanningssystemet vi arbeider, har vi et felles mandat og ansvar for å være tydelige og profesjonelle i vårt møte med barnehagebarn, elever, studenter, foresatte og myndigheter. Vi skal være åpne for innsyn og kritiske innspill. Likevel må det endelige ansvaret ligge hos oss. Vi har ansvar for at arbeidet vårt er i tråd med lov- og planverk og rommer faglig og sosial utvikling for alle. Barnehagebarn, elever og studenter er forskjellige. For å kunne tilpasse arbeidet med lek og læring, utvikling og danning, må vi ha mulighet til god skjønnstøvelse.

Definisjonsmakten over yrkesutøvelsen i barnehager eller skoler kan ikke ligge hos myndigheter eller politikere alene, men heller ikke hos den enkelte profesjonsutøver. Innenfor rammen av sterke profesjonsfellesskap må lærere og ledere sammen utvikle arbeidet. Forskning er viktig for å utvikle utdanningsfeltet, og skal bidra til at vi tar informerte valg, men forskning kan ikke diktere vårt arbeid. God praksis må utvikles av profesjonen og tilpasses den konteksten vi til enhver tid står i. Derfor må vi sikre ledernes og lærernes handlingsrom for utøvelse av profesjonelt skjønn. Vårt krav om metodefrihet dreier seg ikke om at den enkelte innretter sitt arbeid på fritt grunnlag, men om at vi sammen skal diskutere egen og andres praksis. Vi har metodeansvar og må kunne begrunne, forklare og forsvare våre valg i lys av både teori, forskning, erfaring og kontekst.

Lærere i grunnskole og videregående opplæring skal selv velge undervisningsmetoder og vurderingsformer. Vurdering skal primært støtte og utvikle elevers læring og utvikling og må skje kontinuerlig. Det er lærerens faglige og profesjonelle vurdering som skal ligge til grunn ved både underveisvurdering og sluttvurdering. Nasjonale og internasjonale tester fører til en ubalanse i vektning av fag og ferdigheter. Utdanning må gi barn og unge bred erfaring innenfor en rekke ulike fagområder. Dette innebærer en styrking av de praktiske fagenes posisjon og en satsing på lærerkompetanse innenfor disse fagene. Det samme gjelder yrkesfagene og yrkesfaglærernes status. Det må legges bedre til rette for praktiske læringssituasjoner og praktiske ferdigheter i grunnopplæringen. Leirskole er en verdifull læringsarena som må lovfestes slik at alle elever får tilbudet.

I arbeidet for tydelige profesjonsroller er det nødvendig å framheve barnehagen som en pedagogisk virksomhet, og å definere innhold i og forståelse av dette begrepet. En forutsetning for å lykkes er at hele utdanningsløpet samles i en stortingskomité. Utdanningsforbundet skal derfor jobbe for at barnehagen flyttes til kirke-utdanning- og forskningskomiteen.

Barnehagelæreren er barnets første lærer, og det er en forskjell på det arbeidet barnehagelæreren gjør sammenlignet med de andre yrkesgruppene i barnehagen. Barnehagelæreren har et særskilt pedagogisk ansvar for barnehagens innhold og aktiviteter, både i møtet med barna, i samarbeidet med foresatte, og i samspillet med ansatte uten samme profesjonskunnskap. Vi må selv bli bedre til å anerkjenne og tydeliggjøre denne forskjellen. Barnehagelæreren har en faglig innsikt og kan analysere og formidle mulighetene og utfordringene i møte med barna, i et fellesskap med lek, læring og utviklingsaktiviteter. Denne fagligheten ligger også til grunn for barnehagelæreres metodeansvar når det gjelder valg av pedagogiske opplegg, programmer og vurderingsformer.

En større andel barnehagelærere gir et styrket profesjonsfellesskap som kommer både barna og alle ansatte til gode. Målet om minst 50 prosent barnehagelærere må ses i en slik sammenheng. Økt andel barnehagelærere styrker fagligheten, samtidig som eksisterende strukturer knyttet til roller, ansvar og samarbeidsformer blant personalet i barnehagen endres. Nye sammensetninger av det pedagogiske personalet gir faglige muligheter og utfordringer. Både erfaringsbasert kunnskap og forskning skal bidra til at vi legger premissene for hvordan vi best mulig kan benytte den økte kompetansen.

Ledere står i et spenningsfelt mellom politisk styring og ledelse i kraft av profesjonen selv. Ledere i barnehage og skole har et særlig ansvar for å balansere eksterne krav opp mot tid og rom for profesjonell yrkesutøvelse. Det kreves kunnskap, vilje og evne for å utøve ledelse i et arbeidsfellesskap av medarbeidere med ulike yrkes-, fag- og utdanningsbakgrunn.

Trygghet og tydelige ledere ivaretar balansen mellom nødvendig faglig ledelse, behovet for kunnskaps- og erfaringsdeling i kollegiet og hensynet til den enkelte medarbeiders faglige skjønn. I tillegg vil et tett samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og ansatte være nødvendig for å finne frem til den beste løsningen for egen skole eller barnehage.

Å bygge sterke profesjonsfellesskap er viktig for kvalitet i utdanningen, og kan samtidig være en motvekt mot de kreftene som griper inn på vår arena. Vi må stå opp for vår kompetanse og understreke den nødvendige balansen mellom tillit og kontroll, handlingsrom og styring. Det ligger en kollektiv kraft i de faglige fellesskapene. Vårt samarbeid, vår erfaringsdeling og kunnskapsutvikling legger grunnlaget for at profesjonen selv kan være retningsgivende for hvordan den enkelte barnehage og skole drives. Når vi opptrer som fellesskap og har faglig funderte begrunnelser, vinner vi også tillit.

*Vi må stå opp
for vår kompetanse
og understreke den
nødvendige balansen
mellom tillit og kontroll,
handlingsrom og
styring.*

KVALITET OG PROFESJONS- UTVIKLING

UTDANNINGSFORBUNDETS INNSATSOMRÅDER FOR LANDSMØTEPERIODEN 2016–2019:

I arbeidet for kvalitet og profesjonsutvikling skal vi

- » utvikle en helhetlig politikk for kvalitet i utdanningen som tydeliggjør vår kvalitetsforståelse, hva som er pedagogisk forsvarlig og viser sammenhengen mellom rammevilkårene, det pedagogiske arbeidet og barnehagebarn og elevers læring, utvikling og dannelse.
- » være pådrivere for en etisk forsvarlig praksis gjennom å styrke kunnskap om barnehagebarn og elevers rettigheter og videreutvikle arbeidet med profesjonsetikken generelt og Lærerprofesjonens etiske plattform spesielt. Det utarbeides en strategisk plan for Utdanningsforbundets arbeid i 2016–2019
- » opprette et profesjonsetisk råd
- » initiere forskning som er praksisnær og som styrker profesjonens involvering i forsknings- og utviklingsarbeid
- » sikre gjennom politisk påvirkning at endringer i lov- og planverk i barnehage, grunnskole og videregående skole ivaretar bredden i utdanningens samfunnsmandat og i profesjonens nødvendige handlingsrom
- » være pådrivere for at læreplanverk på norsk og samisk ferdigstilles parallelt
- » fremme krav som kan sikre en trygg framtid for de samiske språkene ved at det skapes gode vilkår for opplæring i samisk barnehage, grunnskole og videregående opplæring
- » bruke vår politiske innflytelse til å sikre barnehagebarn og elevers rett til kvalifiserte lærere, og arbeide for tydelige kompetansekrav i alle fag og på alle nivå i utdanningen.

- » fremme krav om at voksne som mottar undervisning etter introduksjonsloven og opplæringsloven, får lovfestet rett til kontaktlærer og rådgiving på linje med elever i ordinær undervisning. I tillegg må rammevilkår og kompetansekrav i voksenopplæringen styrkes.
- » framheve barnehagens plass i utdanningssystemet, tydeliggjøre barnehagelærerens spesifikke kompetanse og videreutvikle vår offensiv om minst 50 prosent barnehagelærere i alle barnehager
- » arbeide for styrking av ressurser, bemanning og kompetanse i det faglige og administrative støttesystemet, helsetjenesten og rådgivningstjenesten, slik at de på et faglig uavhengig grunnlag kan bidra til å styrke opplæringen og det psykososiale miljøet i skole og barnehage.
- » arbeide for en fri og faglig uavhengig PP-tjeneste som kan komme med tilrådninger til beste for barn, unge og voksne, og at tjenesten skal ha kompetansekrav og bemanningsnorm.
- » arbeide for at lærerutdannerne skal ha bakgrunn i profesjonen og sikres gode rammer for videre kvalifisering og forskning. Slik blir det også attraktivt for lærere å bli lærerutdannere.
- » arbeide for hele profesjonens individuelle og kollektive kompetanseutvikling. Kunnskapsdeling, rett og plikt til etterutdanning samt mulighet for videreutdanning skal stå sentralt, med særskilt målsetning om en strategi for etter- og videreutdanning for barnehagelærere.
- » bidra til å heve statusen til yrkesfagene og yrkesfaglærerne gjennom å framheve yrkesfagenes verdi og egenart og yrkesfaglærernes særegne kompetanse.
- » jobbe for nasjonale bestemmelser som tallfester antall barn/elever per lærer i barnehage og skole.
- » synliggjøre hvorfor resultater fra kartlegginger og tester har begrenset verdi som mål på kvalitet i utdanning. Tester og kartlegginger er arbeidsverktøy for pedagoger og må ikke brukes til rangering og konkurranse.



Ledelse av utdannings-
institusjoner er en kompleks
og krevende oppgave som
fordrer høy faglig, etisk og
pedagogisk kompetanse
i tillegg til ledelses-
kompetanse.

STYRING, LEDELSE OG PARTSSAMARBEID

Vår kunnskap og innflytelse er en forutsetning for kvalitet i utdanningssektoren. Mange av Utdanningsforbundets medlemmer opplever i dag at deres faglige autonomi blir innskrenket som følge av detaljstyring utenfra.

Det finnes en rekke eksempler på at det foregår en maktforskjvning fra profesjonsutøvere til arbeidsgivere, politikere eller kommersielle aktører. Profesjonsutøvers skjønn overprøves gjennom standardisering av undervisning, overdreven vektlegging av tester innenfor avgrensede fagområder og en ukritisk bruk av pedagogiske programmer. Profesjonskollektivet utfordres gjennom ulike former for styring på individnivå. Slik svekkes barnehagens og skolens samfunnsmandat.

Dette er en del av en større utvikling i arbeidslivet både nasjonalt og internasjonalt. I Norge ser vi at arbeidstakers innflytelse blir redusert ved at medbestemmelse etter hovedavtalene blir tilsidesatt. I tillegg ser vi i økende grad organisasjons- og tilsettingsformer som undergraver forutsetningene for partssamarbeid.

De folkevalgte vilje til å prioritere utdanning lokalt og nasjonalt er nødvendig for å sikre profesjonen mulighet til å fremme læring, utvikling og dannelse. Likeverdigheten i utdanningen blir utfordret ved at det er svært ulike barnehage- og skolefaglige kompetanse i kommunene, og store forskjeller i hvor høyt utdanning blir prioritert. 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.

Dette er det overordnede utgangspunktet for «Styring, ledelse og partssamarbeid».

Utdanning som samfunnsbyggende institusjon

Utdanning er en forutsetning for å kunne ta fullverdig del i samfunnslivet, utvikle demokrati og samholdighet, og hindre utstøting og marginalisering. Grunnleggende spørsmål om hva slags utdanningssystem vi vil ha, kan derfor ikke løses fra spørsmålet om hva slags samfunn vi vil ha. Utdanning skal bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling. Alle barn, unge og voksne skal få oppfylt sin rett til utdanning. Utdanning er en samfunnsinstitusjon som på et overordnet nivå må være underlagt folkevalgt styring og ansvar. Privatisering og kommersialisering i utdanningssektoren og konkurranseutsetting av velferdstjenester er en trussel mot likeverdig opplæring og politisk styring av utdanningssektoren gjennom folkevalgte organ. Velferdstjenester skal ikke være handelsvare hverken nasjonalt eller internasjonalt.

Styringssystemets ulike deler må virke sammen på en måte som fremmer det brede samfunnsmandatet, likeverdig opplæring og profesjonens etiske og faglige handlingsrom.

Da må pedagogisk utvikling drevet fram av profesjonen bli vektlagt, framfor detaljstyring ovenfra. Utdanningsforbundet skal være en tydelig samfunnsaktør med en løsningsorientert tilnærming til styringsutfordringene i utdanningssektoren.

Den norske modellen og profesjonens innflytelse

Styring av utdanningssektoren må bygge på den norske arbeidslivsmodellen og gi rom for det individuelle og kollektive profesjonsansvaret både på nasjonalt og lokalt nivå. Styringssystemets formelle strukturer, formaliserte rutiner og prosedyrer skal utformes og praktiseres i samarbeid med arbeidslivets parter. Det betyr at profesjonsfaglig innflytelse utøves gjennom medbestemmelse, andre former for formelt og uformelt partssamarbeid, samt politisk påvirkningsarbeid på alle nivåer. Skolerte tillitsvalgte med gode rammevilkår skal formidle kunnskaps- og erfaringsbaserte argumenter slik at vi kan nå våre politiske mål.

I hele utdanningssystemet er de tillitsvalgte representanter for profesjonen både i spørsmål av profesjonsfaglig karakter og andre forhold knyttet til de ansattes arbeidsforhold. De tillitsvalgte involvering i beslutningsprosesser skal bidra til å øke medlemmenes samlede innflytelse.

Samarbeid mellom likeverdige parter, både internasjonalt, nasjonalt, regionalt og lokalt, styrker kvaliteten i utdannings-systemet. Et system som baserer seg på tillit til profesjonens fagkunnskap og etikk, vil både gi bedre kvalitet og ressursutnyttelse som vil komme barn, unge og voksne under utdanning til gode. Tillit gjør samarbeid og overføring av informasjon lettere og reduserer behovet for kostbare kontrollordninger. Vi vil derfor forsvare den norske arbeidslivsmodellen som er basert på et nært og tillitsfullt samarbeid mellom partene. Samarbeidet skal bidra til å utvikle organisasjonens samlede styrke og innflytelse både på sentralt og lokalt nivå. For å få dette til må intensjonsdelen av hovedavtalene styrkes, og fellesskolering gjennomføres mellom partene lokalt for å få god forståelse for partenes likeverdighet. Hovedavtalene sitt innhold om tid og ressurser til tillitsvalgte lokalt må styrkes.

Utdanningsledelse og partssamarbeid

Utgangspunktet for ledelse av utdanning er profesjonens samfunnsmandat og forpliktelsene som ligger i lov, læreplan og rammeplaner og lærerprofesjonens etikk. Utdanningsledelse må utøves på grunnlag av forskningsbasert kunnskap, erfaring og profesjonelt skjønn. Lederoppdraget utøves blant annet i skjæringspunktet mellom det profesjonelle ansvaret som ligger i lærernes yrkesutøvelse og styring oven-

fra. Ledelse av barnehager og skoler kan ikke utøves etter direktiver, gjennom instruksjon eller detaljerte pålegg om bruk av spesifikke pedagogiske metoder.

Ledere og lærere har et felles oppdrag som innebærer å sikre best mulig læring, utvikling og danning for barn, unge og voksne som befinner seg på ulike steder i utdanningsløpet.

Ledelse av utdanningsinstitusjoner er en kompleks og krevende oppgave som fordrer høy faglig, etisk og pedagogisk kompetanse i tillegg til ledelseskompentanse.

Ledere i barnehager og skoler skal derfor ha lærerutdanning, lærerfaring og i tillegg ha god ledelsesfaglig kompetanse.

Å lede betyr blant annet å legge til rette for at det pedagogiske arbeidet i barnehage og skole gjennomføres i tråd med lover og planverk.

Ledelse innebærer også at profesjonens kompetanse, erfaring og faglige skjønn blir lagt til grunn i utviklingsarbeid. Samarbeidet mellom ledere og tillitsvalgte bør derfor videreutvikles slik at partssamarbeidet blir en faglig ressurs. Ledere må også gi rom for lærernes profesjonelle autonomi. Styrere og rektorer må ha rammebetingelser som gjør det mulig å utøve pedagogisk ledelse, og de må bli møtt med forståelse for det ansvaret og den kompleksiteten som ligger i lederoppdraget. Ledelse som støtter opp om den norske arbeidslivsmodellen, er en forutsetning for å kunne utnytte potensialet som ligger i medbestemmelse og partssamarbeid i utdanningssektoren. Det er derfor nødvendig at lederutdanningene gir ledere på alle nivåer i utdanningssektoren kunnskap om verdien av og mulighetene som samarbeid med tillitsvalgte gir.

Profesjonsfaglig
innflytelse utøves
gjennom medbestemmelse,
andre former for formelt
og uformelt parts-
samarbeid, samt politisk
påvirkningsarbeid på alle
nivåer.

Profesjonens faglighet, erfaringer og etikk

Profesjonen skal ikke gå på akkord med verdiene i samfunnsmandatet, kunnskapsgrunnlaget eller Lærerprofesjonens etiske plattform. Styringsverktøy skal ikke detaljstyre barnehager, skoler, høyere utdanningsinstitusjoner eller det faglig-administrative støttesystemet. Lærere og ledere er alle forpliktet på formål og intensjoner som er uttrykt i lover og læreplan, rammeplan og andre sentrale styringsdokumenter som er utledet av disse. Det er i profesjonskollegiet at den gode utdanningen har sitt utspring. Det skal legges til rette for faglige og etiske diskusjoner på arbeidsplassene for å styrke profesjonsbevisstheten. Det er derfor viktig å videreutvikle samarbeid mellom ledere, tillitsvalgte og lærere for å motvirke individualisering av profesjonsutøvelsen.

Profesjonens kompetanse må utnyttes bedre, både ved utforming av styrings-systemer, vurdering av hva som er relevant styringsinformasjon og ved fortolkning av innsamlet informasjon. I mange tilfeller vil en profesjonsutøvers kvalitative vurdering romme mer nyttig og relevant informasjon enn det som er mulig å frambringe gjennom kvantifiserbare kartlegginger og målinger. Mål- og resultatstyringen må derfor endres slik at det blir lagt til rette for pedagogisk utvikling drevet fram av profesjonen, framfor detaljstyring ovenfra og et overdrevent krav om rapportering og dokumentasjon. Vurderingssystemer må baseres på tillit og autonomi, og ha refleksjon, læring og utvikling som mål. Det enkelte individ er et mål i seg selv.

Profesjonen vil gjennom sine tillitsvalgte bidra til å utvikle og delta i hensiktsmessige nasjonale og lokale systemer for tilsyn og kontroll, samt systemer som legger til rette for systematisk utviklingsarbeid. Ansvar for tilsyn med skoler og barnehager må legges til fylkesmannen. Et godt kvalitetsvurderingssystem for barnehage og skole må omfatte hele bredden i samfunnsmandatet, støtte opp under profesjonens arbeid og ha legitimitet hos ledere og lærere. Nasjonale prøver er ikke et egnet verktøy for å vurdere bredden i kvaliteten på norsk skole. Dersom nasjonale prøver og tester skal gi relevant

informasjon for styring og forskning, er det tilstrekkelig med et representativt utvalg. Offentliggjøring av prøveresultatene og rangering er et hinder for en god bruk av prøveresultatene og til skade for prøvenes legitimitet.

Nasjonale mål for utdanningssektoren og lokale rammebetingelser

Det bør løpende vurderes hva som er rett oppgavefordeling mellom de ulike styringsnivåene i utdanningssektoren. Et tillitsfullt forhold til våre forhandlingsmotparter er en forutsetning for et godt samarbeid om utvikling. Nasjonale myndigheter må fastsette rammebetingelser som gjør det mulig å oppnå likeverdig utdanning og likeverdige arbeidsvilkår. Det må være samsvar mellom politiske ambisjoner på nasjonalt nivå og muligheten for å realisere disse på lokalt nivå. En offentlig utdanningssektor med nasjonale standarder i lov og styring av økonomiske ressurser til utdanning, sikrer likeverdig opplæring på tvers av kommune- og fylkesgrenser. Lovverket må sikre økt andel lærere i barnehagen, en maksimumsgrense for antall elever per lærer og en ledelsesressurs som sikrer høy utdanningskvalitet på systemnivå, i tråd med utdanningens samfunnsmandat. Videregående opplæring skal være et regionalt ansvar.

Det må være solid barnehage- og skolefaglig kompetanse på kommunalt og fylkeskommunalt nivå. Arbeidsgivere må praktisere lov- og avtaleverk på en måte som sikrer ansatte faglig innflytelse og et godt arbeidsliv. Et høyt kvalifisert og tilstrekkelig bemannet støttesystem skal være lett tilgjengelig for å kunne gi alle barn og unge de beste mulighetene for å lykkes med sin utdanning. Gode ledere må kjenne sin barnehage eller skole godt. God ledelse kan ikke utøves utenfra, det skal derfor være en styrer i hver barnehage og en rektor ved hver skole. En god leder kjenner sitt personale, er fysisk tilstedeværende og leder utviklingsprosesser gjennom forpliktende samarbeid og gode kollektive prosesser i personalet.

Ytringskultur og kritisk tenkning

I utdanningssystemet, fra barnehage til universitet og høyskole, skapes en viktig del av grunnlaget for morgendagens demokrati, både i samfunns- og arbeidsliv. Gjennom utdanning skal barnehagebarn, elever og studenter utvikles til engasjerte, reflekterte og kritiske samfunnsborgere og arbeidstakere.

Vår lojalitet ligger hos barnehagebarn, elever og studenter. Vi har derfor en rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold og rammevilkår som skaper faglig og etisk uforsvarlige tilstander. Det må skapes en kultur for å melde avvik.

Ledere og lærere må fritt kunne delta i den offentlige debatten om politiske retningsvalg og prioriteringer knyttet til utdanningspolitikk og samfunnsliv for øvrig. Kvaliteten i utdanningssektoren er avhengig av at styrere, skoleledere, barnehagelærere, lærere og andre profesjonsutøvere gir uttrykk for faglige vurderinger av både gjeldende og foreslått politikk.

Utdanningsforbundet som samfunnsaktør

Utdanningsforbundet er en politisk samfunnsaktør som skal sette ord på løsninger for morgendagens samfunn, utdanning og arbeidsliv. Internasjonale aktører og trender påvirker i større grad enn tidligere norsk politikk, samt hverdagen for Utdanningsforbundets medlemmer. Vi skal gjennom vårt internasjonale engasjement påvirke den politiske dagsordenen både nasjonalt og internasjonalt, og arbeide for at internasjonale avtaler utformes slik at demokratisk styring og innflytelse sikres. Gjennomslagskraften øker ved at vi inngår i brede allianser i og utenfor fagbevegelsen. Unio og Education International er sentrale arenaer for Utdanningsforbundet i denne sammenheng.

Styringsutfordringene i utdanningssektoren har paralleller i andre deler av offentlig sektor og arbeidslivet for øvrig. Vi skal ta ansvar for å utvikle et alternativ til dagens styringspraksis som har gyldighet ut over utdanningssektoren, og søke bredt samarbeid for økt gjennomslag. Utdanningsforbundets arbeid med å løse styringsutfordringene, skape rom for profesjonsfaglig ledelse og styrke partssamarbeidet, må foregå på alle nivåer og involvere organisasjonen både sentralt og lokalt.

Det må være
samsvar mellom
politiske ambisjoner
på nasjonalt nivå
og muligheten for
å realisere disse på
lokalt nivå.

STYRING, LEDELSE OG PARTSSAMARBEID

UTDANNINGSFORBUNDETS INNSATSOMRÅDER FOR LANDSMØTEPERIODEN 2016–2019:

I arbeidet med styring, ledelse og partssamarbeid skal vi

- » heve profesjons- og fagforeningsbevisstheten i klubben, styrke og videreutvikle tillitsvalgtrollen og støtte opp om den tillitsvalgte som talsperson for det profesjonelle handlingsrom og ivaretaking av lov- og avtaleverk
- » forsvare og styrke profesjonen sin rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold, samt ytre seg og delta i den offentlige debatten
- » arbeide for bedre rammevilkår for ledelse gjennom å støtte tillitsvalgte og ledermedlemmer i deres arbeid, og ved å påvirke myndigheter sentralt og lokalt
- » styrke samarbeidet mellom ledere og tillitsvalgte, blant annet gjennom felles skolering
- » etablere et felles kunnskapsgrunnlag, spre erfaringer og heve bevisstheten om styring, ledelse og partssamarbeid, blant annet gjennom skolering
- » gjennom politisk arbeid, medbestemmelse og øvrig partssamarbeid, være pådriver for å utvikle et alternativ til dagens styringspraksis som vektlegger kvalitativ informasjon og kvalitative analyser som verktøy for rapportering og resultatvurdering
- » øke den politiske gjennomslagskraften ved å inngå i brede allianser nasjonalt og internasjonalt, i og utenfor fagbevegelsen
- » bruke vår politiske innflytelse til å styrke kommuneøkonomien for å sikre en utdanningssektor som gir likeverdig utdanning i hele landet, der styring av økonomiske ressurser, nasjonale standarder i lovverk og et godt utbygd og tilstrekkelig beman-
net støttesystem er grunnlaget





- » arbeide for at sanksjoner blir brukt som virkemiddel når tilsyn avdekker at myndigheter eller arbeidsgivere ikke følger lov og forskrift. Sanksjonene skal håndheves av frittstående tilsynsmyndigheter
- » fremme utdanningskvalitet gjennom påvirkning og partssamarbeid ved å bidra med vår faglige kompetanse som grunnlag for politiske vedtak og administrative beslutninger
- » forbedre styringssystemet ved å verne, videreutvikle og spre kunnskap om den norske arbeidslivsmodellen og betydningen av et sterkt og forpliktende trepartssamarbeid,
- » styrke partssamarbeidet blant annet gjennom fellesskolering, sikre reell medbestemmelse og ta medbestemmelse og partssamarbeid enda mer aktivt i bruk uavhengig av virksomhetens organisering
- » være pådrivere i arbeidet med å videreutvikle utdanningsledelse i tråd med Utdanningsforbundets verdier og prinsipper
- » fortsette arbeidet for å sikre demokratisk styring av utdanning og at offentlige tilskudd i sin helhet skal komme barn og elever til gode
- » være pådrivere for å sikre fagforeningenes innflytelse når forvaltningsreformer skal utformes og når nye forvaltningsstrukturer trer i kraft
- » utrede hvor forhandlingsansvaret for lærere bør ligge for å sikre nasjonale standarder for lønns- og arbeidsvilkår som er nødvendig for et likeverdig utdanningstilbud for barn, unge og voksne. Resultatet av utredningen legges frem for representantskapet

vår lojalitet ligger
hos barnehagebarn,
elever og studenter.

VENNER



LØNN OG ARBEIDSVILKÅR

Utdanningssystemet i Norge skal ha høy kvalitet. Kvalitet i utdanningen er avhengig av godt kvalifiserte lærere med faglig, didaktisk og pedagogisk kompetanse. I tillegg må vi ha kompetente lærerutdannere, dyktige ledere og godt kvalifiserte ansatte i det faglig-administrative støttesystemet.

I dag er en for stor del av personalet i utdanningssystemet uten de kvalifikasjonene som lovverket krever. Det gjør at mange av barnehagebarna, elevene og studentene ikke får den opplæringen de har krav på. Og utviklingen går i feil retning: Norge er i ferd med å få en dramatisk mangel på kvalifiserte lærere.

For at den uheldige utviklingen i det norske utdanningssystemet skal snus, må flere kvalifiserte lærere og ledere ønske å bli værende i jobben, samtidig som mange nye må rekrutteres inn. For å få dette til er vi avhengige av bedre lønn og gode arbeidsvilkår.

Bedre lønn henger sammen med økt status for læreryrkene. Vi kan øke vår anseelse og status både som profesjonsorganisasjon og som profesjonsutøvere, ved å synliggjøre den unike lærerkompetansen. Vi må bidra til at folk flest får en større bevissthet om hvor viktig lærerprofesjonen er for verdiskapingen og for utviklingen av samfunnet. Gjennom å øke forståelsen for dette kan vi sørge for større politisk vilje til å satse på profesjonen vår.

Gode arbeidsvilkår er nødvendige både for å rekruttere til yrket og for å kunne utføre en god jobb. Tilstrekkelig tid til kjerneoppgavene og nødvendig profesjonelt handlingsrom er avgjørende. Samtidig må arbeidsforholdene være gode og helsefremmende, og kompetanse og kompetanseutvikling må verdsettes høyere.

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 skal også bidra til å styrke det internasjonale arbeidet for arbeidstakers rett til tariffavtale og reell kollektiv streikerett. Sist, men ikke minst, må arbeidsvilkårene støtte opp under det brede samfunnsmandatet og de profesjonsetiske forpliktelsene.

Dette er det overordnede utgangspunktet for «Lønn og arbeidsvilkår».

Lønnsutvikling og lønnsnivå

Frontfagsmodellen er en vesentlig del av den norske måten å forhandle lønn på. Modellen innebærer at den konkurranseutsatte industrien forhandler først, og legger de økonomiske rammene for de senere tariffoppgjørene. Frontfagsmodellen legger til grunn at den samlede lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien skal være normgivende for andre tariffområder. Den koordinerte lønnsdannelsen har medvirket til at lønnsforskjellene i Norge er mindre enn i mange andre land. Måten frontfagsmodellen har vært praktisert på, har bidratt til en sammenpresset lønnsstruktur i offentlig sektor.

Lønnsforskjeller mellom de ulike stillingsgruppene er små selv om forskjellen i krav til utdanning er stor. Lønnsforskjellene innenfor privat sektor er langt større.

Lavtlønnsprofilen som LO har avtalt sentralt for arbeidere i privat sektor, har i praksis blitt overført til hele offentlig sektor. Gjennom de sentrale forhandlingene i offentlig sektor er det avtalt særskilte lavtlønns tillegg og generelle tillegg som kombinasjoner av kronetillegg og prosenttillegg. Dette har vært direkte årsak til lavere prosentvis lønnstillegg for ansatte med høyere utdanning på de midlere og høyere lønnsnivåene. Praksisen har medført

en omfordeling som har vært til fordel for de lavtlønnede. Samtidig har funksjonærene i industrien, som har utelukkende lokal lønnsdannelse, hatt en høyere prosentvis lønnsvekst enn arbeiderne i industrien. Det har ført til vedvarende og økende lønnsforskjeller mellom privat og offentlig sektor for ansatte med høyere utdanning.

Siden både arbeiderne og funksjonærene i industrien forhandler lokalt etter at forhandlingene om sentrale tillegg er avsluttet, anslår NHO og LO en såkalt «troverdig ramme» for den samlede lønnsveksten i industrien. Det er denne anslåtte rammen som er normgivende for forhandlingene i offentlig sektor. Når det endelige resultatet i privat sektor foreligger et snaut år senere, har det ofte vist seg at særlig funksjonærene har fått høyere lønnsvekst enn antatt. Forhandlingene i offentlig sektor har dermed lagt til grunn en for lav økonomisk ramme. Den lavere lønnsveksten som følge av dette har ikke blitt tilstrekkelig kompensert i offentlig sektor. Kompensering av slikt etterslep må derfor sikres bedre gjennom reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår i tariffperioden.

Skal vi klare å sikre kunnskap og kompetanse innenfor utdanningssystemet, kan ikke lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor fortsette å øke. Store lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker som krever høyere utdanning vil gjøre at offentlig sektor ikke lenger vil klare å rekruttere og beholde den beste arbeidskraften, og det vil gå ut over kvaliteten på velferdstjenestene.

Selv om lønnsutviklingen for medlemmer i barnehagen de siste årene har vært på linje med lønnsutviklingen i resten av samfunnet, har utgangspunktet vært dårlig og lønnsnivået er derfor for lavt sammenlignet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. Lærerne i skoleverket har hatt en langt lavere

lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og med det fått et stadig lavere lønnsnivå sammenlignet med tilsvarende yrkesgrupper.

For å rekruttere og beholde yrkesfaglærere er det en særskilt utfordring at skolene må kunne konkurrere direkte med lønnsnivået i private virksomheter. I tillegg til lønn for sin formelle utdanning, må yrkesfaglærere i større grad sikres lønnsansiennitet og lønnsmessig uttelling for den praktiske erfaringen de har fra yrkesfagene de underviser i. Videre må verdsetting av fagbrev vurderes lønnsmessig.

I tillegg til at lønnsnivået er lavt, har høyskolelektorer og førstestillingene i universitets- og høyskolesektoren hatt en lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i staten og samfunnet for øvrig. Lønnsnivået må opp for å rekruttere lærerutdannere med solid kunnskap og erfaring fra den yrkeshverdagen studentene utdannes for. Det er også nødvendig med bedre lønnsmessig uttelling for stillinger i faglig-administrativt støttesystem, der det ofte blir stilt krav om spisskompetanse og spesialistutdanning.

Vi må bidra til at folk flest får en større bevissthet om hvor viktig lærerprofesjonen er for verdiskapingen og for utviklingen av samfunnet.

Ledere i barnehage og skole som får hele lønnen avtalt lokalt, har samlet sett hatt bedre lønnsutvikling enn ledere som får lønnen avtalt som en kombinasjon av sentrale og lokale tillegg. Lederrollen i skole og barnehage har endret seg vesentlig de senere år, bl.a. gjennom økt ansvar og kompleksitet. Lederlønn skal samsvare med lederansvaret og størrelsen på den virksomheten man leder. Lederlønnen skal være høyere enn den lønnen som vedkommende leder ville hatt krav på i en fagstilling, og være høyere enn lønnen til dem man er satt til å lede.

Frontfagsmodellen vil trolig være grunnlaget for lønnsveksten i offentlig sektor i lang tid framover. Vi må sørge for en praktisering av modellen som er bedre tilpasset utfordringene i det enkelte tariffområde. De store gruppene

av ansatte med høyere utdanning i offentlig sektor må få en bedre lønnsmessig uttelling. Dette gjelder ikke minst i kommunal sektor, der prioriteringen av lavtlønnede i de sentrale forhandlingene fører til lavere prosentvise lønnstillegg for ansatte med høyere utdanning.

For å endre denne situasjonen må de økonomiske rammene for tarifforhandlingene i offentlig sektor minst være på tilsvarende nivå som den samlede lønnsveksten i industrien. Innenfor disse rammene må samtidig den prosentvise lønnsutviklingen for yrkesgruppene med høyere utdanning i offentlig sektor minst være på linje med lønnsutviklingen for tilsvarende yrkesgrupper i industrien. For å oppnå dette må det kunne forhandles for ansatte med høyere utdanning uavhengig av øvrige ansatte i offentlig sektor. Dette er nødvendig for at lønnsforskjellene mellom ansatte med høyere utdanning i offentlig og privat sektor ikke skal fortsette å øke. For å minske lønnsgapet mellom privat og offentlig sektor, og mellom kvinne- og mannsdominerte yrkesgrupper med høyere utdanning, må det i tillegg iverksettes særskilte tiltak.

Sentral og lokal lønnsdannelse

Et sentralt avtalt lønssystem med sentral lønnsdannelse må være bærebjelken ved fastsetting av lønn og arbeidsvilkår for lærerprofesjonen. Vi må ha et lønssystem som bygger på utdanning, kompetanse og ansvar. Lønssystemet må bidra til god rekruttering i hele utdanningssystemet – fra barnehage til høyere utdanning. Utdanningsforbundet vil arbeide mot lokale individuelle forhandlinger som er basert på resultater og prestasjoner for lærere i barnehage og skole.

Prosentvise generelle tillegg og sentrale lønnsjusteringer for stillingsgrupper med høyere utdanning vil være våre hovedprioriteringer. For å nå målet om bedre lønnsutvikling for medlemmene, vil vi både sentralt og lokalt også utvikle politikk for bruk av de ulike forhandlingsbestemmelsene i

perioden mellom de sentrale tariffoppgjørene. Vi skal for eksempel fremme krav om økt lønn når medlemmer har gjennomført etter- og videreutdanning, når det er vanskelig å beholde og rekruttere kvalifisert arbeidskraft og når det er gjennomført organisatoriske og stillingsmessige endringer. Ved nyansetelser skal tillitsvalgte kunne gi veiledning til medlemmer for å bidra til at lønnen blir på linje med lønnsnivået på ny arbeidsplass.

Der det gjennomføres lokale lønnsforhandlinger skal sentrale avtaler sikre at forhandlingene foregår mellom likeverdige parter og at forhandlingene preges av gode prosesser der det tilstrebes enighet mellom partene. Lokale lønnstillegg skal baseres på objektive kriterier som oppfattes som legitime, forutsigbare og etterprøvbare. Selv om lokale tillegg blir gitt individuelt, må lokale forhandlinger kunne gjennomføres for grupper av ansatte. Tillitsvalgte må sikres tilgang på nødvendige lønnsopplysninger. Tvisteløsningsordningen må bidra til at den lokale lønnsdannelsen skjer i samsvar med sentrale bestemmelser som regulerer forhandlingene og kriterier for lokale lønnstillegg.

Kriterier for lønnstillegg skal bidra til å fremme faglig og profesjonell utvikling, profesjonell autonomi og profesjonens felles ansvar for det helhetlige samfunnsoppdraget. Det er viktig å unngå kriterier for lønnstillegg som undergraver de ansattes indre motivasjon.

Erfaring viser at lokale forhandlinger fungerer svært forskjellig i ulike kommuner og virksomheter, i ulike tariffområder og for ulike medlemsgrupper. Vi ser hvilke dilemmaer og utfordringer våre medlemmer stilles overfor når lokale lønnstillegg på ulike måter blir brukt som personalpolitisk virkemiddel. I de tilfeller der lydighet blir belønnet og den profesjonelle autonomien svekkes, stilles våre medlemmer i en vanskelig situasjon. Vi vil derfor utvikle



Det må være
kultur for å
kunne ytre seg
om vanskelige
forhold.

strategier mot lokale forhandlinger, blant annet gjennom alliansebygging og et styrket kunnskapsgrunnlag om hvilke utfordringer som oppstår når lønnstillegg blir brukt som personalpolitisk virkemiddel i utdanningssektoren. Med et bedre kunnskapsgrunnlag om hvordan lokale individuelle lønnstillegg påvirker arbeidsmiljøet og lærernes motivasjon, kan det bedre utvikles argumentasjon som kan bidra til å redusere omfanget av lokale forhandlinger og til å endre sentrale bestemmelser som regulerer slike forhandlinger.

Arbeidstid

Sentrale kollektive arbeidstidsavtaler må styrkes for å sikre kvaliteten i barnehage og skole. Forutsatt at den sentrale avtalen gir hjemmel for det, kan den sentrale avtalen bare fravikes ved partsenighet. Lærerne må sikres et profesjonelt handlingsrom, et vern mot for høy arbeidsbelastning og reelle muligheter til å ivareta det brede samfunnsmandatet og de profesjonsetiske forpliktelsene.

Avtalene må sikre at den enkelte lærer disponerer tid til eget for- og etterarbeid og faglige ajourføring, og at lærerne får økt innvirkning på organiseringen av det kollektive arbeidet og på hvordan arbeidstiden best kan nyttes. Arbeidstidsavtalene skal både gi handlingsrom for den enkelte lærer og bidra til systematisk samarbeid i hele profesjonsfelleskapet. Det faglige samarbeidet vil fungere best når alle har mulighet til kontinuerlig kompetanseutvikling og kunnskapsdeling. Arbeidstidsavtaler som sikrer vern mot for høy arbeidsbelastning i ulike livsfaser vil bidra til et inkluderende arbeidsliv og til at flere kan stå lenger i arbeid før pensjonsalder.

Lærere i skolen må sikres årsrammer for undervisning som ikke overstiger dagens nivå og økt tid til for- og etterarbeid, slik at kvaliteten i undervisningen kan ivaretas. Tidsressurs til kontaktlærer må økes for å samsvare med ansvar og oppgaver. Undervisningsbegrepet er sentralt for praktisering av arbeidstidsavtalen og må derfor defineres tydeligere. Elevenes rett til undervisning er kjernen i lærernes oppdrag, og lærenes arbeidsår må derfor følge elevenes skoleår. Kvaliteten i voksenopplæring etter introduksjonsloven må sikres ved at lærere får en årsramme for undervisning som

for norsk i ungdomsskolen.

Barnehagelærere må sikres økt tid til for- og etterarbeid som disponeres av den enkelte lærer. I tillegg må det avsettes tid til faglig samarbeid med kolleger. Tid til kompetanseheving må ligge innenfor ordinær arbeidstid. Styrere har en nøkkelrolle i kvalitetsutvikling i barnehagen. Sentralt avtalt ledelsesressurs og daglig tilstedeværende styrer i barnehagen er avgjørende for god ledelse og for at barnehagene skal oppfylle det brede samfunnsmandatet.

For å møte behovet for flere lærerutdannere med førstestillingskompetanse må universitets- og høyskolelektorer sikres mulighet til faglig kvalifiseringsprogram gjennom at minimum 25 prosent av arbeidstiden til den enkelte avsettes til forskning og utviklingsarbeid.

Pensjon

De trygge, solidariske og ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningene som Utdanningsforbundet medlemmer i offentlig og privat sektor har hatt over lang tid, er satt under press fra myndigheter, arbeidsgivere og livsselskap. Pensjonsordningene i privat sektor er i endring og i offentlig sektor er arbeidet med tilpasning til ny folketrygd ennå ikke sluttført. Regjeringen har varslet at den ønsker omfattende endringer av offentlig tjenestepensjon for å redusere forskjellene mellom pensjonsordningene i offentlig og privat sektor.

Vi skal fastholde at det fortsatt skal være trygge og forutsigbare tjenestepensjonsordninger som varer livet ut. Pensjonsordningene skal samlet sett gi et like godt ytelsesnivå for våre medlemsgrupper som dagens ordninger. Grunnlovsvernet av opptjente rettigheter må bli ivarettatt. Dette må gjelde både i privat og offentlig sektor. Det må også være en mulighet for å gå av med en god tidligpensjonsordning (AFP). Der pensjonsordningen ikke er lovfestet skal den være en del av tariffavtalen.

Privatisering, konkurranseutsetting og kommersialisering

Offentlige velferdstjenester blir i stadig større grad utsatt for privatisering, konkurranseutsetting og kommersialisering. Private virksomheter som utfører utdannings- og velferdstjenester bytter ofte arbeidsgiverforening

og tariffområde for å unngå å måtte forholde seg til de lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt for tilsvarende virksomheter i offentlig sektor.

Utdanningsforbundet vil vise tydelig motstand mot økende kommersialisering av skole og barnehage. For Utdanningsforbundet blir det også viktig å arbeide for at ansatte i private barnehager får en lovfestet rett til lønns- og arbeidsvilkår som i kommunale barnehager, og at finansieringsordningen knyttes mer direkte til at slike vilkår er oppfylt. I tillegg må vi fremme krav om tariffavtaler for private skoler og barnehager som sikrer likeverdige lønns- og arbeidsvilkår med offentlige barnehager og skoler, og som også gir rett til forhandlinger og medbestemmelse. Tariffavtaler i privat sektor må ikke undergrave tariffavtalene i offentlig sektor. Der det er konkurranse mellom virksomheter fra ulike tariffområder må den baseres på kvalitet og ikke på å gi de ansatte dårligere vilkår.

Arbeidsmiljø

Arbeidet med et godt arbeidsmiljø og tiltak for å redusere urimelige arbeidsbelastninger må skje både på den enkelte arbeidsplass og i møte med arbeidsgivere og myndigheter. På arbeidsplassene må en ha gode rutiner og formelle kanaler for å kunne si fra om ulike utfordringer. Det må være kultur for å kunne ytre seg om vanskelige forhold.

Mange barnehager, skoler og høyere utdanningsinstitusjoner har et så dårlig fysisk arbeidsmiljø at det rammer både læring og helse hos ansatte, barn, elever og studenter. Det dårlige inneklimaet henger ofte sammen med dårlig vedlikehold. Investeringer i det fysiske arbeidsmiljøet, herunder gode klasserom, kontorarbeidsplasser og tilstrekkelig med plass og møterom, er noe som på lengre sikt vil bedre både læringsutbytte og helse og trivsel.

Omstillingsprosesser påvirker arbeidsmiljøet og innebærer ofte usikkerhet knyttet til framtidig arbeidssituasjon. Ledere har et særlig ansvar for å sikre arbeidsmiljøet i omstillingsprosesser i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud. Gode rutiner for informasjon og medbestemmelse bidrar til at det blir skapt et klima for gjensidig respekt, samarbeid og dialog. Kommunereformen og omstrukture-

ringen i universitets- og høyskolesektoren vil i mange tilfeller innebære store omveltninger i det fysiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. Disse omstillingene setter store krav til tillitsvalgte på alle nivåer i organisasjonen.

Endringene i arbeidsmiljøloven vil skape større press på arbeidstakerrettighetene. Vi vil arbeide for en arbeidsmiljølov som i større grad sikrer arbeidstakernes rettigheter, særlig knyttet til arbeidstid og fast tilsetting. Vi vil også påvirke arbeidet med tjenestemannsloven slik at andelen midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren blir redusert. Faste stillinger gir den enkelte trygghet og forutsigbarhet, og slike stillinger er derfor mer attraktive og tiltrekker seg flere søkere. Flere faste ansettelser vil med andre ord gi et større rekrutteringsgrunnlag og bedre muligheter for å få tak i godt kvalifiserte arbeidstakere.

Et godt livsfasetilpasset arbeidsmiljø vil bidra til balanse mellom yrkesliv, familieliv og fritid. Ledere må ha handlingsrom for å kunne føre en personalpolitikk som er tilpasset den enkelte arbeidstaker. Dette må kunne gi arbeidstakerne muligheter til faglig og personlig utvikling og muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon. Dette vil medvirke til at arbeidstakere står lenger i yrket.

Et alvorlig problem er vold og trusler om vold mot ansatte i barnehage og skole. Utdanningsforbundet vil jobbe for at arbeidsgiver tar et helhetlig ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp denne type hendelser.

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for å utvikle et inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø, og de beste resultatene får vi gjennom systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet (HMS) over tid. For å kunne følge opp dette arbeidet, må medlemmene være godt informerte, tillitsvalgte og verneombud må være godt skolerte, og Utdanningsforbundet som organisasjon må ha gode rutiner for oppfølging av saker som angår medlemmer og tillitsvalgte.

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for kvaliteten på utdanningstilbudet og de ansattes helse og trivsel.

LØNN OG ARBEIDSVILKÅR

UTDANNINGSFORBUNDETS INNSATSOMRÅDER FOR LANDSMØTEPERIODEN 2016–2019:

Følgende mål ligger til grunn for vårt arbeid med lønn og arbeidsvilkår:

- » økonomiske rammer for tariffoppgjørene i offentlig sektor som minst er på nivå med den samlede lønnsveksten i industrien.
- » prosentvis lønnsutvikling for yrkesgrupper med høyere utdanning i offentlig sektor som minst er på linje med lønnsutviklingen for tilsvarende yrkesgrupper i industrien.
- » minske lønnsnivåforskjellene 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.
- » utvikle strategier mot lokale lønnsforhandlinger og styrket kunnskapsgrunnlag om hvordan lokale lønnstillegg fungerer som personalpolitisk virkemiddel i utdanningssektoren.
- » sentrale kollektive arbeidstidsavtaler som verner mot for høy arbeidsbelastning og sikrer at den enkelte lærer disponerer tid til eget for- og etterarbeid og faglige gjørføring, og at lærerne får økt innvirkning på organiseringen av det kollektive arbeidet.
- » et lønnsløft og arbeidsvilkår for lærerutdannere som kan bidra til å sikre kvaliteten i en lærerutdanning på masternivå. Alle vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler må sikres avsatt tid til forskning og utviklingsarbeid.
- » 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.
- » tariffavtaler og lovverk for private barnehager og skoler som sikrer likeverdige lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjonsvilkår og rett til medbestemmelse, tilsvarende offentlige virksomheter, og som ikke undergraver de offentlige tariffavtalene.
- » gode og helsefremmende arbeidsforhold tilpasset ulike livsfaser, slik at det bidrar til et inkluderende arbeidsliv og til at flere kan stå lenger i arbeid før pensjonsalder. Innsats på arbeidsmiljøområdene krever målrettet og langsiktig arbeid med prioriteringer og skoloring ut fra utfordringer og behov sentralt og lokalt.
- » en strategi for hvordan Utdanningsforbundet på alle plan skal arbeide mot økt privatisering, konkurranseutsetting og kommersialisering.



ORGANISASJONEN I UTVIKLING

Medlemmene er Utdanningsforbundet, både individuelt og som en kollektiv bevegelse. Organisasjonens aktiviteter skal gjenspeile medlemmenes interesser både i et arbeidstaker- og et profesjonsutverperspektiv. Dette gjør vi best gjennom åpne prosesser i et medlemsdemokrati preget av dialog og samhandling, involvering og engasjement. På denne måten blir Utdanningsforbundet det mest attraktive og opplagte fagforeningsalternativet for fagpersoner i utdanningssektoren.

«Vi utdanner Norge» viser at vi har ambisiøse mål, både utdanningspolitisk, profesjonsfaglig og arbeidslivspolitisk. En velfungerende organisasjon der alle ledd og alle tillitsvalgte bidrar ut fra sitt ståsted er en forutsetning for å nå våre mål. Organisasjonen forvalter de virkemidlene vi har til rådighet for å skape resultater på vegne av og sammen med medlemmene. Gjennom et aktivt medlemsdemokrati med stor takhøyde for ulike synspunkter, skaper vi et fundament for å stå samlet når situasjonen krever det.

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.

Dette er det overordnede utgangspunktet for «Organisasjonen i utvikling».

Stor bredde i medlemsmassen

Utdanningsforbundets medlemmer representerer et stort mangfold av stillinger og funksjoner innen hele utdanningssystemet. En fagforening som favner så bredt og har som ambisjon å beholde denne bredden, skal ta på alvor at medlemmene representerer ulike arbeidsfelt med til tider ulike utfordringer. Vi skal synliggjøre helheten i medlemmenes store og grunnleggende viktige samfunnsmandat. Samtidig skal det særegne ved de enkelte medlemsområdene komme mer til uttrykk og bli ivaretatt.

Utdanningsforbundet vil ivareta og synliggjøre mangfoldet blant medlemmene både når det gjelder utdanning, arbeidssted og tariffområde. Det er viktig at alle tariffområder blir behandlet likeverdig når det gjelder informasjon, politisk ansvar for området og mulighet til å gi innspill knyttet til tariff og forhandlinger.

Medlemsperspektiv

Et godt forankret medlemsperspektiv krever omfattende kunnskap om hele utdanningssystemet og om medlemmenes arbeidshverdag, en arbeidshverdag som er i stadig endring. Skal organisasjonen være i takt med utviklingen i ulike deler av et komplekst

praksisfelt, må kunnskapsinnhenting og forankring skje gjennom mange kanaler og kilder. Politikkkutforming må skje gjennom dialog, meningsbrytning og samhandling i alle deler av forbundet, og det ligger et ansvar hos tillitsvalgte på alle nivåer for å balansere og håndtere de ulike medlemsinteressene på en god måte. Et særskilt ansvar for dette legges på ledelsen i organisasjonen. Samtidig vil klubben for mange være den fremste medlemsarenaen for dialog mellom den tillitsvalgte og medlemmene. Ikke alle arbeidsplasser har klubber. Det er derfor en prioritert utviklingsoppgave å etablere klubber eller tilsvarende møtearenaer for medlemmer og tillitsvalgte innenfor samme arbeidsområde.

Utdanningsforbundet vil sørge for et godt forankret medlemsperspektiv i alle organisasjonens aktiviteter samt god oppfølging av de arbeidsplassetillitsvalgte.

Solidaritet, makt og innflytelse

Det skal ha stor verdi å være organisert. Medlemmene har store forventninger om at forbundet skal oppnå konkrete forbedringer på ulike innsatsområder som er viktige i hverdagen som arbeidstakere og profesjonsutøvere. Stor

oppslutning om forbundet basert på medlemsbredde innenfor sektoren gir makt, innflytelse og gjennomslagskraft. Fagforeningenes grunnleggende idé er samtidig at vi representerer et solidarisk fellesskap der vi kan bruke vår felles kraft til å påvirke enkeltsaker. En forutsetning for denne styrken er engasjerte og mobiliserte medlemmer og tillitsvalgte, som deltar aktivt i ulike fora, bidrar til levende diskusjoner og bruker sine muligheter til å utvikle vår politikk. For å få til dette må klubbene og klubbarbeidet styrkes. Utdanningsforbundet vil arbeide for god skolerung, dialog og informasjonsflyt overfor de tillitsvalgte på arbeidsplassene, og bidra til å utvikle redskaper og hjelpemidler som kan gjøre de arbeidsplassstillitsvalgte tryggere i rollen.

Vi skal synliggjøre vårt mangfold, involvere og engasjere, og gjennom dette skape grunnlag for medlemmenes tilhørighet og deltakelse. Organisasjonen har et potensial til å bli større – det er derfor en målsetting for kommende periode å sørge for en fortsatt kontinuerlig vekst. I tillegg til målsettingen om å beholde medlemmer, er sterk satsing på verving av nytilsatte, samarbeid med Pedagogstudentene og rekruttering av unge tillitsvalgte viktige tiltak for å sikre oppslutning fra de neste generasjoners ansatte i utdanningssektoren.

Utdanningsforbundet skal være en slagkraftig organisasjon med stor innflytelse som setter dagsorden og skaper resultater for medlemmene både som arbeidstakere og som profesjonsutøvere. Dette oppnår vi best gjennom godt samarbeid mellom de ulike organisasjonsnivåene, aktiv bruk av ulike møteplasser og god informasjon.

Utdanningsforbundet vil utvikle samarbeidet med Unio aktivt for å få gjennomslag for sin politikk og i tillegg bygge sterke allianser med resten av fagbevegelsen, både nasjonalt og internasjonalt.

Ledermedlemmene

Vi er den største organisasjonen for ledere i utdanningssektoren. At medarbeidere og ledere er organisert sammen, styrker vår legitimitet

som profesjons- og arbeidstakerorganisasjon og muligheten for å nå våre mål. Lederne må oppleve medlemskapet i Utdanningsforbundet som attraktivt, både som arbeidstakere og som ledere. Både lærere og ledere har nytte av det sterke profesjonsfaglige fellesskapet forbundet tilbyr. Våre ledere opplever ofte en lojalitetskonflikt i rollen som utøver av arbeidsgiverpolitikk og i rollen som leder for ansatte med høy autonomi og selvstendig faglig utøvelse. Forbundets profesjonsfaglige styrke og fokus på ledelse av pedagogiske virksomheter er fortrinn som må framheves og videreutvikles.

En grunnleggende forutsetning for å være et attraktivt forbund for ledermedlemmene er at de opplever at organisasjonen har aksept og respekt for medlemmer som innehar en lederrolle, og samtidig kompetanse til å ivareta dem som arbeidstakere og profesjonsutøvere. Denne grunnholdningen må kommuniseres gjennom både ord og handling fra alle ledd i organisasjonen. Ledere er naturlige deltakere i klubbmøter der organisasjonssaker og politiske saker diskuteres. Det er også behov for å skape og videreutvikle demokratiske og faglige arenaer som ivaretar ledernes spesielle situasjon og fagområde i organisasjonen. Opprettelse av lederråd med ledertillitsvalgte og lederforum for ledermedlemmer, er to av flere viktige tiltak. En videreutvikling av slike arenaer må skje i nær dialog mellom tillitsvalgte og ledermedlemmer.

Rollen som lederrepresentant i lokallagsstyre og fylkesstyre skal videreutvikles, og det må tilrettelegges for at det enkelte ledermedlemmet eller grupper av ledermedlemmer kan ta kontakt med sine lederrepresentanter ved behov.

Ledermedlemmene skal kjenne til allerede etablerte tilbud og tiltak som møteplasser, faglig innspill, bistand og muligheter for politisk påvirkning. Dette er spesielt viktig å kommunisere overfor medlemmer som går fra lærerstilling til lederstilling.

Det skal ha
stor verdi å være
organisert.

De avtaletillitsvalgte

Medlemmene møter Utdanningsforbundet først og fremst gjennom tillitsvalgte på arbeidsplassen. Forbundets medlemsundersøkelser understreker at en av hovedbegrunnelse for medlemskap er at forbundet har tillitsvalgt på arbeidsplassen. Det er derfor vår ambisjon at alle arbeidsplasser med medlemmer har en stedlig tillitsvalgt, og at alle tillitsvalgte og medlemmer, også på arbeidsplasser uten tillitsvalgt, har tilgang på møteplasser i organisasjonen. Arbeidsplassstillitsvalgte skal sikre at medlemmene opplever forbundet som tilstedevarende og politisk relevant for dem, både i et arbeidstaker- og et profesjonsutøverperspektiv. Dette stiller store krav til våre tillitsvalgte. Et særskilt ansvar tillegges rollen som arbeidsplassstillitsvalgt – den avtaletillitsvalgte på arbeidsplassen – som etter vedtektene også skal utøve rollen som organisasjonstillitsvalgt klubbleder.

De tillitsvalgte etter hovedavtalene har en helt sentral rolle som påvirker internt i organisasjonen og i det eksterne politiske arbeidet, i tillegg til utøvelse av partssamarbeid og medbestemmelse i virksomhetene, som «den norske modellens hverdagshelter». Dette er en krevende, men viktig rolle som i stadig større grad muliggjør vår innflytelse både på arbeidsvilkår og rammebetingelsene for profesjonsutøvelsen. Et godt partssamarbeid på arbeidsplassen bidrar til å styrke virksomhetenes evne til utvikling, til at oppgavene løses på beste måte og til å skape et godt arbeidsmiljø. For å ivareta partssamarbeid der eier har virksomhet i flere fylker eller kommuner, må det kreves en tillitsvalgtordning på alle beslutningsnivå.

Skal de tillitsvalgte mestre disse viktige rollene kreves gode rammebetingelser for vervet og at organisasjonsapparatet som helhet bygger opp under deres utøvelse. Lokallagene sammen med fylkeslagene har en spesielt viktig rolle i dette. Samtidig må tillitsvalgt skolen være oppdatert og framtidsrettet, og sørge for gode lærings- og utviklingsmuligheter for dem som påtar seg oppgavene som tillitsvalgte. Fortsatt aktiv rekruttering av tillitsvalgte på arbeidsplassen er en viktig forutsetning for å lykkes.

Utdanningsforbundet vil styrke de tillitsvalgte på arbeidsplassene i deres rolleutøvelse og

sørge for at tillitsvalgte etter hovedavtalene er representert i råds- og vedtaksorgan som legger grunnlag for organisasjonens politikkutvikling.

Gode organisasjonsprosesser

Utdanningsforbundet utgjør et stort organisasjonsfelleskap med mange ledd og mange tillitsvalgte i forskjellige verv. Det er viktig for oss å videreutvikle og tydeliggjøre de ulike organisasjonsleddenes rolle og funksjon i organisasjonen.

Forutsetningen for en velfungerende organisasjon er tett kontakt og kommunikasjon mellom de ulike leddene. Spesielt viktig er det at samhandlingen mellom sentral-, fylkes- og lokalplan i organisasjonen fungerer. Det må være helhet og sammenheng mellom medlemsbehov, lokale prioriteringer og politiske satsinger i sentrale organisasjonsledd. Det er et mål for neste landsmøteperiode at dialogen og samhandlingen i organisasjonen blir styrket, blant annet gjennom deltakelse fra fylkestyrene og sentralstyret i møter på klubb- og lokallagsnivået.

Våre ambisiøse utdanningspolitiske, profesjonsfaglige og arbeidslivspolitiske mål kan bare realiseres gjennom engasjerte medlemmer og skolerte tillitsvalgte med god rolle- og oppgaveforståelse, og en organisasjon i kontinuerlig utvikling. Skal Utdanningsforbundet kunne utnytte sitt potensial, få gjennomslagskraft og oppnå resultater, både på lokale, nasjonale og internasjonale arenaer, er det avgjørende at vi har møteplasser for opposisjon og meningsbryting. Slik videreutvikles organisasjonen og politikken. De som skal sette forbundets politiske vedtak ut i livet, må gis muligheter til å delta i diskusjonene før vedtakene fattes. Dersom sentralstyret ønsker å initiere ny politikk eller større organisatoriske endringer fram mot neste landsmøte, skal sakene legges fram i god tid før lokallags- og fylkesårsmøtene for å sikre god organisasjonsmessig forankring. Aktiv deltakelse i politikkutviklingen skaper eierskap til det som vedtas. Det må derfor legges til rette for at alle ledd i organisasjonen får en reell mulighet for deltakelse og påvirkning. For sentralleddene blir det spesielt viktig å etablere gode arenaer for dialog og samhandling med fylkesledelsen, for eksempel ved å praktisere vedtektenes § 39

Ledermøter. Landsmøtevedtatte innsatsområder og påfølgende strategiske planer skal være førende for hele organisasjonen, og skal følges opp i de enkelte leddenes handlingsplaner.

Målet må være å styrke organisasjonens evne til å påvirke beslutninger og oppnå resultater på alle nivåer. Dette krever styrket kontakt med både det sentrale og det lokalpolitiske nivået, samt tydelig ledelse av det politiske påvirkningsarbeidet i alle organisasjonsleddene.

Organisatoriske utfordringer

I løpet av den siste landsmøteperioden har det skjedd mye både internt i organisasjonen og i forbundets omgivelser som utfordrer oss.

Internt handler dette blant annet om at profesjonsperspektivet har fått en større plass i organisasjonens aktiviteter. Det handler om at medlemmene med stadig sterkere røst har varslet om opplevd avstand mellom eget ståsted og det lokale organisasjonsarbeidet på den ene siden, og de sentrale organisasjonsleddene på den andre siden. Dette ble sterkest uttrykt under og etter tariffoppgjøret i 2014. Det handler også om et stadig sterkere krav fra forbundets ulike grupper av medlemmer om synlig tilstedeværelse i Utdanningsforbundets ulike aktiviteter og prioriteringer.

Den interne dialogen og nettverksbyggingen må styrkes med vekt på å sikre helhet og sammenheng mellom alle ledd.

Dersom kommunereformen blir realisert vil dette også utfordre organisasjonsmodellen til Utdanningsforbundet. Vi skal være på vakt overfor en utvikling hvor stadig flere oppgaver skal løses lokalt og hvordan dette utfordrer våre tillitsvalgte og Utdanningsforbundet som organisasjon. Utdanningsforbundet må arbeide for å skape sterke nettverk innad i fagbevegelsen også regionalt, for å sikre vår medbestemmelse og innflytelse i politiske prosesser. Vi lever også i en tid preget av rivende teknologisk utvikling, ikke minst på området kommunikasjon og sosiale nettverk.

Det er behov for å tenke framtidsrettet om hvordan Utdanningsforbundet møter og tar i bruk ny teknologi og nye sosiale medier. Utdanningsforbundet må være organisert slik at vi raskt kan håndtere utfordringer som utviklingen rundt oss til enhver tid stiller oss overfor.

Utdanningsforbundet 2019

Vi bør spørre oss: Hvor skal organisasjonen være etter landsmøtet i 2019? Helt grunnleggende i en slik debatt er Utdanningsforbundets oppgave som medlemsorganisasjon. Vi er til for medlemmene og skal fremme medlemmenes interesser i all vår aktivitet. Et velfungerende medlemsdemokrati er helt essensielt. Samtidig er slagkraft og innflytelse en forutsetning for medlemsoppslutning. Og organisasjonen må både i sin struktur, kommunikasjon og sine handlinger – innad som utad – være et effektivt virkemiddel til å nå våre politiske mål på alle områder.

Organisasjonsutvikling i landsmøteperioden

Som profesjonsorganisasjon må Utdanningsforbundet være en sterk premissleverandør både for utdanningspolitikk, vilkår for profesjonsutøvelsen og for videreutvikling av den pedagogiske praksisen.

Utdanningsforbundets organisasjonsmodell må være tilpasset arbeidsgiversiden og det politiske systemet. De tillitsvalgte må utgjøre et velfungerende nettverk som fanger opp alle medlemmer, og som gjennom demokratiske prosesser sikrer at de ulike medlemsinteressene bli ivare tatt.

*Hvor skal
organisasjonen
være etter lands-
møtet i 2019?*

Organisasjonsutvikling av mer omfattende karakter er ofte krevende fordi det er mange som berøres av den. Dette skaper engasjement og ønske om medvirkning i utviklingsprosessene. Bred organisatorisk forankring er tidkrevende, men helt nødvendig for et godt og omforent resultat. Det er derfor nødvendig å bruke landsmøteperioden til å videreføre et utviklingsarbeid basert på bred involvering i organisasjonen og om det viser seg, foreslå nødvendige endringer til landsmøtet i 2019.

ORGANISASJONEN I UTVIKLING

UTDANNINGSFORBUNDETS INNSATSMRÅDER FOR PERIODEN 2016–2019:

Våre ambisiøse utdanningspolitiske, profesjonsfaglige og arbeidslivspolitiske mål kan bare realiseres gjennom engasjerte medlemmer, skolerte tillitsvalgte med god rolle- og oppgaveforståelse og en organisasjon i kontinuerlig utvikling. Dette ligger til grunn for alle innsatsområdene.

Vi vil derfor

- » styrke arbeidet med organisasjonsutvikling i landsmøteperioden
- » fortsatt satse på kontinuerlig medlemsvekst gjennom aktiv medlemsverving, styrke fagforeningsbevisstheten og tilrettelegge for å beholde de som allerede er medlemmer. Unge medlemmer skal ha et særskilt fokus.
- » arbeide for rekruttering av tillitsvalgte på alle arbeidsplasser der det finnes medlemmer, og på alle beslutningsnivå hos eiere med virksomheter i flere kommuner/fylker
- » synliggjøre mangfoldet blant medlemmene både når det gjelder utdanning, arbeidssted og tariffområde – og sikre at alle våre medlemsgrupper skal oppleve seg godt ivaretatt gjennom skoling, informasjon og aktiviteter
- » styrke arbeidet med å få bredt sammensatte styrer fra alle medlemsgrupper i alle ledd i organisasjonen
- » videreutvikle bruken av strategisk plan som et felles organisatorisk redskap for å drive samstemt påvirkningsarbeid i hele organisasjonen
- » arbeide for å styrke tillitsvalgtrollen med tid, retter og skoling for å nå våre mål gjennom partssamarbeid, medbestemmelse og påvirkning på alle nivåer
- » fortsette arbeidet med å etablere nettverk og møtearenaer for tillitsvalgte, herunder videreutvikle bruken av temabaserte konferanser som arenaer for dialog og samhandling på tvers av organisasjonsleddene for å belyse og diskutere tidssaktuelle og viktige politiske temaer
- » iverksette ny tillitsvalgtopplæring for alle med tillitsverv, både organisasjonstillitsvalgte og avtaletillitsvalgte
- » fortsatt gi medlemmene gode tilbud om møtearenaer, faglige kurs og konferanser som tar høyde for det faglige mangfoldet blant medlemmene og som bygger opp under vår profesjonsutvikling
- » styrke organisasjonsdialogen gjennom oppretting og videreføring av flere møteplasser på tvers av organisasjonsnivåene

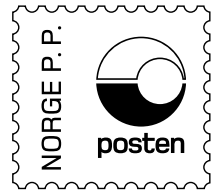
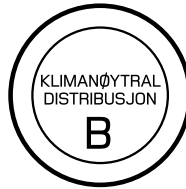


FOTO: THINKSTOCK

- » sikre teknologi, kompetanse og ressurser til god kommunikasjon, dialog og informasjonsdeling som både er rettet mot medlemmer og mellom alle ledd i organisasjonen
- » umiddelbart sette i gang tiltak som videreutvikler oss til å bli et naturlig valg for ledere, med utgangspunkt i utredningsarbeid og tiltak som er gjort i landsmøteperioden 2012–2015. Organisasjonen må ha fokus på de etiske, økonomiske og faglige dilemmaer som ledere møter i sin hverdag
- » sikre at en sentralstyrerepresentant har spesifikt ansvar for hvert tariffområde vi har medlemmer på
- » styrke samarbeidet med den øvrige fagbevegelsen. Skape sterkere allianser på alle nivåer i organisasjonen
- » bli sterkere i dialog med de lokalpolitiske nivåene. Utarbeide klarere strategier for kontakt med kommune- og fylkespolitikere
- » sikre at hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte på konsernnivå på alle avtaleområder får tilknytning til politiske organ i organisasjonen

For å realisere deler av innsatsområdene gis representantskapet fullmakt til å godkjenne utviklings- og endringstiltak gjennom strukturforsøk om det blir nødvendig.





Returadresse
Utdanningsforbundet
Postboks 9191 Grønland
No-0134 Oslo



Utdanningsforbundet
Postboks 9191 Grønland, 0134 Oslo
tel +47 24 14 20 00
fax +47 24 14 21 00
utdanningsforbundet.no