

Årsberetning 2022

for

Ullernklubben Barn og Oppvekst

1.0	Innledning -	2
1.1	Utfordringer overfor arbeidsgiver -	2
1.2	Yrkesfaglige utfordringer -	4
1.3	Politiske utfordringer -	4
1.4	Utfordringer i egen organisasjon (faglig og organisatorisk) -	5
2.0	Klubb og andre utvalg -	5
3.0	Møtevirksomhet -	7
4.0	Medlemsbevegelse og verving -	7
5.0	Fagforeningens arbeidsforhold -	8
6.0	Gjennomføring av fagforeningens handlingsplan -	9
6.1	Fagforbundsukene -	9
6.2	Informasjon og kommunikasjon -	9
6.3	Rettferdig lønns- og arbeidsvilkår -	10
6.4	Arbeidsmiljøaktivitet -	10
6.5	Yrkesfaglig -	11
7.0	Avslutning -	11



Kort sammendrag om aktiviteten i året som gikk.

1.1 Utfordringer overfor arbeidsgiver

Behovet for tett samarbeid, gjennomføring av møter digitalt og krav til raske avgjørelser under Coronapandemien har ført til at samarbeidet mellom de hovedtillitsvalgte og bydelsadministrasjonen har blitt styrket og trepartssamarbeidet fungerer bra på overordnet nivå.

Det er fortsatt utfordringer med samarbeid med enkelte avdelingsledere og mellomledere som ikke har god nok kunnskap til lover og avtaleverk eller som av forskjellige grunner velger å ikke følge dette. Vi opplever fortsatt at vi bedriver skolering av enhetsledere og styrere i lover og avtaleverk; ift. gjennomføring av 14F-møter, styringsretten, ansettelse og andre endringer som ikke blir drøftet med hovedtillitsvalgt, plasstillitsvalgt eller VO. Informasjon i forkant av møter er god, men det forekommer fortsatt at det blir avholdt møter uten at alle berørte arbeidstakerorganisasjoner blir innkalt. I budsjettprosessen har vi måttet påpeke at vi ønsker å få saksdokumentene i god tid, slik at vi har mulighet til å komme med innspill og spørsmål rundt konkrete tall i budsjettet. Dette har blitt etterkommet.

Når det gjelder AMU(arbeidsmiljøutvalget) og MBU(medbestemmelsesutvalget) har det vært en forbedring ved at saker er ferdig og korrekt forberedt og det er mindre feil i saksgangen, vi trekker derfor nesten ingen saker eller returnerer de til enheten. Foreningen mener at antall saker som behandles i bydelens AMU og MBU er for lav i forhold til bydelens størrelse og utfordringer.

AMU og MBU har blitt holdt digitalt i 2022 med unntak av møtene 13.12.22 som var fysisk. Det er kommet til enighet med foreningene at AMU/MBU vil bli holdt digitalt da dette gjør det lettere for enkelte hovedtillitsvalgte å delta. Unntak fra dette vil være første møte ved nytt kalenderår hvor skifte av leder for AMU blir gjennomført og ved møter det er hensiktsmessig å behandle saker med fysisk oppmøte.

Sykefraværsrapportene er nå en fast del av AMU og har etter forespørsel fra foreningene blitt mer detaljerte slik at det er lettere å kunne finne årsak og tiltak ved økende sykefravær. Det er på bakgrunn av et stadig høyt sykefravær i barnehageseksjonen, selv etter en nedgang i tilfeller av Covid-19. Som et direkte tiltak er samtlige av bydelens barnehager med i IAs bransjeprogram. Hovedfokuset har er ikke direkte på sykefraværet, men å jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet, samt å styrke det partssammensatte arbeidet i barnehagenes IA utvalg.

I arbeidet med bydelens budsjett så har vi fått delta i større del enn tidligere år, men Fagforbundet merker fortsatt at prosessen er allerede satt i gang før foreningen blir inkludert i prosessen. Det er også store forskjeller på hvor mye foreningene får delta i prosessen mellom de forskjellige avdelingene. I avdelingen kultur og oppvekst har Ullernklubben fått være en aktiv del av budsjettarbeidet, men fra bydelsadministrasjonen har det vært en mindre grad av inkludering i planarbeidet og vi merker at det er lite reelle drøftinger og mer informasjon om avgjørelser som

allerede er tatt. Dette har blitt lagt frem for bydelsdirektøren og vi ser at det har vært en forbedring på de siste møtene, men dette er sent i arbeidet med budsjettet.

Bydelens endring av rutiner for behandling og videreformidling av sakspapirer, referater og dokumentasjon digitalt har ført til utfordringer da alle de tillitsvalgte ikke har universal adgang til alle systemer som blir benyttet. Dette har ført til at viktig informasjon, protokoller og referater ikke kommer frem til de tillitsvalgte i tide.

Det er et klart merforbruk i bydelen som gjør at vi bruker mer penger enn det som er budsjettet. Dette i kombinasjon med at bydelene i årene fremover får innsnevret sitt budsjett gjør at vi må legge om måten vi jobber på. Bydelen har derfor igangsatt en omstillingsprosess hvor vi skal få redusert "silotenkning" og dobbelt arbeid, få et tettere samarbeid på tvers av tjenester og på denne måten jobbe smartere og mer kost effektivt. Dette har da medført at man i første omgang har redusert fra 6 avdelinger til 3, en administrativ og to fag avdelinger. Det har derfor opp mot utgangen av 2022 vært hyppige 14F møter, ROS-analyser og arbeidsgrupper. Arbeidsgiver har her vært veldig god på å inkludere de tillitsvalgte og vernetjenesten i denne prosessen. Det som er noe negativt i denne perioden er at dette gjør at HTV har måtte være borte i større grad fra sitt ordinære arbeid, samt måttet utsette andre oppgaver da det har tatt alt frikjøpet i perioder.

Ufrivillig deltid og midlertidige ansettelse:

I barnehagene er det lite ufrivillig deltid, da man i hovedsak blir ansatt i 100% stilling, med unntak av vikarer som dekker opp for ansatte som av helsemessige årsaker går i redusert stilling, ABLU-studenter og deltidsstudenter. Fagforbundet mener det like fullt er viktig at arbeidsgiver skal etterstrebe å gi de som har ønske om større stilling et tilbud om dette.

Det er dog en utfordring når det kommer til midlertidige ansettelse i barnehagene i form av mye vikarbruk, da spesielt igjennom bemanningsbyråer. Ullernklubben har tidligere i møte med arbeidsgiver oppfordret til at det blir sett på muligheten til å etablere en vikar pool uten at dette har blitt noe av. Ullernklubben vil i 2023 ta kontakt med HTV fra bydeler som har denne løsningen for å samle erfaringer til å legge frem forslaget for bydelen igjen.

Ungdomstjenesten er det området vi har mest deltid, men disse stillingene innehas i stor grad av studenter som har disse ved siden av studiene.

På det årlige møte om heltid og faste ansettelse mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene ble det vedtatt at det skal benytte verktøyet "Forms" for å få en større andel tilbakemeldinger fra ansatte vedrørende ønske om økt stilling. Dette på bakgrunn av at det har vært en veldig lav svarprosent ved tidligere undersøkelser og at "Forms" har vist seg å ha høy svarprosent i andre undersøkelser.

Plasstillitsvalgtes rolle på tjenestestedene.

Vi har fremdeles på enkelte tjenestesteder en utfordring med å få på plass plasstillitsvalgte. Dette gjør det noe utfordrerne med deltakelse i bla ansettelsesprosesser og ha en oversikt som rører seg på tjenestestedet. I ansettelse

i de tjenestestedene hvor det ikke er PTV har HTV steppet inn eller benyttet seg av PTV fra nærliggende tjenestesteder.

De plasstillitsvalgte som mangler fase 1 kurs har fått tilbud om dette og de som ikke er skolert i år skal bli skolert i 2023.

Nytt av 2022 er at HTV har ansvar for å skolere nye PTV i grunnleggende kjennskap til lov og avtaleverk, samt å skolere i ansettelse.

Som nevnt innledningsvis har det i enkelte tjenestesteder vært behov for å skolere styrer og avdelingsledere i trepartssamarbeidet.

1.2 Yrkesfaglige utfordringer:

Bydel Ullern har oppnådd normen for barne- og ungdomsarbeidere, men vi ser det er fortsatt utfordringer å få nok barnehagelærere. Pedagogiskleder stillinger er ikke vanskelig å få besatt, da det alltid er noen kvalifiserte søkere. Det er imidlertid få som søker på stilling som barnehagelærer og disse må ofte lyses ut flere ganger. Det kan ta lang tid å få dekket opp vakante barnehagelærer stillinger. Videre er både Fagforbundet og Utdanningsforbundet sterkt kritisk til å "dispe" barnehagelærere, da dette ikke er i tråd med utdanningskravet og undergraver utdanningen som barnehagelærer. Dette gjøres da det er utfordrende å få tak i vikarer til disse stillingene ved barselpermisjon, langtidssykemelding og lengre permisjoner. Fagforbundet og Utdanningsforbundet har også løftet for arbeidsgiver at det ønskes å se på muligheten for å gå bort fra stillingen barnehagelærer i sin helhet og bare benytte stillingen pedagogiskleder. Det ønskes også at vi ser på en ny måte å organisere 50% pedagoger ute på tjenestestedet. Arbeidsgiver har satt av tid for å drøfte dette i 2023.

Selv om vi har nådd dekningsgraden for fagarbeidere, oppfordrer vi fortsatt våre barnehagemedarbeidere til å ta fagbrevet, da det er økt kompetansekrav for barnehagene.

Det er også kommet tilbakemeldinger fra fagarbeidere at de ikke blir hørt og ikke får benytte seg av de kvalifikasjoner og den utdanning de har. Dette gjelder også for enkelte barnehagelærere som havner i samme situasjon. Denne problemstillingen henger ofte sammen med at det er et veldig fokus på høyere utdanning fra enkelte ledere og ansatte, som gjør at enkelte arbeidsoppgaver og planlegging av pedagogiske aktiviteter blir kun lagt til ansatte med bachelor. Fagforbundet ser på dette som en undergraving av utdanningsløpet til enkelte arbeidsgrupper. Dette er noe Fagforbundet tar alvorlig og har rapportert til avdelingsleder.

1.3 Politiske utfordringer:

Bydel Ullern er en mørkeblå bydel og dette skaper selvfølgelig en del utfordringer på våre områder. Det er derfor vært ønskelig å få i gang et samarbeid med partiene på venstresiden i bydelen. Dette har tidligere vist seg å være vanskelig, men Fagforbundet har nå lyktes i å få kontakt med Arbeiderpartiet i Ullern.

HTV for avd061 og avd072 var 29.11.22 med på styremøte i Arbeiderpartiet Ullern. Vi ble der enig om å holde dialog rundt aktuelle saker som vi har felles interesse i, samt å møtes fysisk 2 ganger i året. Henholdsvis i slutten av hvert halvår hvor blant annet bydelens budsjett vil være tema.

1.4 utfordringer i egen organisasjon (faglig og organisatorisk)

Pr. Dags dato er det fortsatt ingen som er plasstillitsvalgt ved stoppestedet. Dette er noe vi håper å få gjort noe med i 2023.

Mye av HTV sin tid har i 2022 i har gått til personalsaker, budsjett arbeid og utvalg. Dette har gjort at HTV selv føler at det har blitt for lite tid til medlemspleie og lite synlighet ovenfor klubbens medlemmer.

HTV har passet på å sette av tid til å prate med medlemmene når det har vært møter ute på tjenestestedene. HTV tar selvkritikk for lite medlemspleie og kommer til å sette av tid til dette i større grad i 2023.

2 Tillitsvalgte/klubbstyret

Klubbstyret

Det vil bli avholdt årsmøte for 2022 med valg 23 januar 2023 med valg av nestleder for 2 år, samt valg av klubbstyret for 1 år.

Klubstyrets sammensetning pr. 31.12.22

Klubbleder/ Hovedtillitsvalgt	Kenneth Grosvold. Ikke på valg
Nestleder/Klubbstyremedlem	Aleksandera Michalowska. På valg 2år.
Klubbstyremedlem	Joanna Grochowska. På valg 1år.

Pr i dag består klubbstyret i Ullern av kun personer fra barnehagene, vi håper på å kunne utvide neste år, med flere medlemmer fra andre tjenesteder, for å få bredere kompetanse i klubbstyret.

Andre utvalg

Ullernklubben har hatt følgende representanter i følgende utvalg:

AU til AMU/MBU: Representant for foreningene.	Kenneth Grosvold.
AMU: Utvalgsleder 01.02.22 - 01.02.23.	Kenneth Grosvold.
MBU: Representant.	Kenneth Grosvold.
Opplæringsutvalget: Representant.	Kenneth Grosvold.
AKAN-utvalget: AKAN hovedkontakt.	Kenneth Grosvold.
IA-utvalget: Representant.	Kenneth Grosvold.
KL Ullern: Representant.	Kenneth Grosvold.
Omstillingsprosess Bydel Ullern.	Kenneth Grosvold.
- Styringsgruppen: Representant for foreningene	Kenneth Grosvold.
- Avd. kultur og oppvekst: Representant	Kenneth Grosvold.
Politisk kontakt for Fagforbundet Ullern.	Kenneth Grosvold.

PLASSTILLITSVALGTE I ULLERNKLUBBEN

Askeveien barnehage	Monika H Gullstein / Eva Bekkelund
Bikuben barnehage	Jerzy Michalowski
Blokkajordet barnehage	Aleksandra Michalowska / Louiza Nakli
Casinetto barnehage	Gunn Skjellhaug
Elmholt barnehage	Consuelda Bjorni
Harbitz aktivitetes barnehage	Thomas Lunde
Hullebergmyra barnehage	Joanna Groshowska / Dara Lenihan
Kjosjordet barnehage	Kenneth Grosvold
Kvernkallen barnehage	Ida Haugen
Lilleaker barnehage	Cathinka Kielland Gedde
Mads barnehage	Stine Løe Pedersen
Møllefaret barnehage	Cecilie Stenberg
Nordjordet barnehage	Inger Frøydis Falck Ytter
Priorveien barnehage	Katriin Riiv
Smestad barnehage	Marte Høyem / Sølvi Godager
Stoppestedet	Ingen (HTV fungerer som PTV)
Thaulow barnehage	Marta Grodek-Guzowska
Ullern barnehage	Elisabeth Maugesten
Ullernkollen barnehage	Veronica Solvang

Tjenestesteder som per d.d. mangler plasstillitsvalgt er Stoppestedet.

På Stoppestedet er det flere ansatte som går i mindre stillingsbrøk og få medlemmer, klubben ønsker å se på vervingspotensialet i 2023 samt muligheten for å få på plass en PTV ved økt medlemsmasse.

De resterende tjenestene har fortsatt såpass få medlemmer at disse ligger direkte under hovedtillitsvalgt.

3.Møtevirksomheten

- Det er avholdt 2 klubbstyremøter opp mot AMU/MBU.
 - Det har vært avholdt 6 regulære møter i KL opp mot AMU/MBU samt et ekstraordinært.
 - Det har vært holdt 2 PTV samlinger hvor det på et har vært avholdt kurs i ansettelse.
 - Siste kvartal har vi gjenopptatt de månedlige informasjonsmøtene med bydelsdirektøren
 - Avdelingsdirektør for kultur og oppvekst har avholdt månedlige samarbeidsmøter med HVO og de hovedtillitsvalgte i kultur og oppvekst.
 - HTV har vært i flere møter i forskjellige arbeidsgrupper i bydelen. Herunder:
 - Omstilling.
 - Budsjett.
 - Lokal lønnspolitikk.
 - HTV har utover dette sittet i ansettelse, drøftinger etter 14F og personalsaker.
 - Det vil bli holdt årsmøte i klubben for alle medlemmer med valg 23.01.23.
- Følgende verv er på valg:
- Nestleder (På valg 2 år)
 - Klubbstyremedlem (På valg 1 år) Antall klubbstyremedlemmer kan økes, da klubben ønsker å ha et sterkere og mere variert styre.

4. Medlemsbevegelse og verving

Ullernklubben Barn og Oppvekst gikk igjennom sine medlemsregister opp mot årsberetning 21 endte vi på 134 medlemmer ved oppstart av 2021. Antall medlemmer har holdt seg jevnt i 2022. Noen medlemmer har skiftet arbeidsplass til andre bydeler eller kommuner og derfor meldt overflytting. Vi har også hatt utmelding på bakgrunn av prisvekst og at derfor personer føler de ikke har råd til å betale kontingent. Klubben har også fått nye medlemmer i denne perioden.

Vi ser at det har vært en reduksjon i antall medlemmer med stilling som pedagogiskleder eller barnehagelærer etter at pedagognormen tredde i kraft i 2018. Dette gjør at våre medlemmer som slutter blir byttet ut med mange som er blitt medlem av UDF i studieperioden, men vi ser en tendens til at personer ønsker seg inn i vår forening.

Klubben vil presisere at vi tar avstand fra å aktivt rekrutterer medlemmer fra andre organisasjoner, da det fortsatt er mange ansatte som ikke er organisert og dette gir oss en mulighet til vekst.

Ullernklubben har derfor ved utgangen av 2022 en økning på 6 medlemmer, noe som gir en medlemsmasse på 140 medlemmer.

5 Fagforeningens arbeidsforhold

Frikjøp

Hovedtillitsvalgt har 40% frikjøp fra bydel. Vikar for disse to dagene samt øvrig frikjøp legges til avdeling kultur og oppvekst sitt budsjett.

Kontorforhold

Hovedtillitsvalgt deler kontor med hovedtillitsvalgt for Pleie og Omsorg og Hovedverneombudet som er å finne i Hoffsvæien 48 i 5. etasje.

Kontoret har ikke noe eget møterom, noe som gjør at vi må være fleksible ved møter med medlemmer og benytte oss av bydelsadministrasjonens møterom.

Kontoret ligger rett ved bydelens kantine og er lite skjermet for innsyn noe som gjør at enkelte kan synes det er vanskelig å møte opp da de kan treffe på sine ledere.

Fagforbundet er derfor fleksibel på å treffe medlemmer på andre arenaer og utenom ordinær kontortid.

Ved større samlinger kommer vi fortsatt til å benytte oss av BU-salen eller de større møterommene i bydels administrasjonen. Klubben tok i forbindelse med forberedelse til mulig streik kontakt med Folkets hus Lilleaker for å kunne disponere denne til streike kafé. Dette ble det ikke behov for, men vi har etablert kontakt slik at vi har mulighet til å benytte lokalet ved en senere anledning.

HTV benytter kontoret regulært, men har benyttet hjemmekontor de dager all møteaktivitet har vært digital.

Ullernklubben har siden september 2021 disponert laptop fra fagforbundet Oslo avd. 072.

Bydelen har nå å fjernet alle tynn-klientene i administrasjonen med tanke på å gå over til bærbare løsninger og One drive. Dette vil kunne medføre utfordringer da Fagforbundet benytter seg av andre tjenester enn Oslo kommune. Fagforbundet har derfor fått tildelt ny PC med kamera for digitale møter på kontoret og er i dialog med arbeidsgiver om å få tildelt laptop fra bydelen.

Økonomi

Det er Fagforbundet Barn og Oppvekst, Oslo som fører regnskap og bevilger penger etter medlemsmasse, aktivitet og drift. Ullernklubben har et bankkort som disponeres av HTV. Dette har i 2022 blitt brukt til å dekke taxi for HTV i møtesammenheng, samt

medlemspleie i form av frukt eller godteri på arbeidsplassbesøk og kaffe, leskedrikk og kjeks ved PTV samlinger og årsmøte.

Ved inngangen av 2022 disponerte Ullernklubben 5545,09. Etter bruk nevnt over så disponerer Ullernklubben pr. d.d. 3107,29 og derfor hatt et forbruk på 2437,80 kroner.

6. Gjennomføring av fagforeningens handlingsplan

Ullernklubben har oppnådd deler av sin årsplan.

- Vi har gått igjennom samtlige stillingsinstruksjoner og fornyet disse.
- Vi har evaluert bydel Ullerns lønnspolitiske dokument og fått endret ordlyden vedrørende forhandlinger om lønn, korrigeret utdanningskrav, samt ryddet opp i oversikten og gjort den mer brukervennlig.
- Ullernklubben har skolert sine plasstillitsvalgte.
- Fagforbundet Ullern har gjenopprettet kontakt med Ullern AP.
- Ullernklubben har fremmet og fått gjennomslag for krav om faste stillinger etter § 14.9

Ullernklubben jobber fortsatt med utfordringer med forskjellige lønnsalternativ i samme stillinger.

Ullernklubben skal sammen Utdanningsforbundet i møte med bydelsadministrasjonen for å drøfte muligheten for å avvikle stillingen Barnehagelærer og bare benytte seg av Pedagogisk leder for å hindre turnover i disse stillingene tidspunkt for drøftinger er blitt forskjøvet til 2023.

6.1 Fagforbundsukene

Fagforbundsukene i 2022 var uke 26 og uke 48.

Det ble i år ikke gjennomført noen arbeidsplassbesøk i fagforbundsukene, grunnet stor pågang med saker i perioden før sommerferien og årsslutt. Ullernklubben vil vurdere å se på om det vil la seg gjøre å legge arbeidsplass besøk med medlemspleie til en mindre travel tid av året.

6.2 Informasjon og kommunikasjon

Vi jobber stadig med oppdatering av medlemsinformasjon. Dette er en utfordring når medlemmer skifter tjenestested, mobilnummer eller e-postadresse uten at vi får beskjed. Vi oppfordrer alle våre plasstillitsvalgt til å minne medlemmer om å benytte seg av medlemsportalen ved evt. endringer ift. kontaktinformasjon eller arbeidsforhold.

Til annen kommunikasjon ut til medlemmene går dette via de plasstillitsvalgte.

Det sendes mail direkte til medlemmene når det er innkalling til årsmøte og til felles medlemsaktiviteter. Klubbstyret ser her at det klart kan forbedres i henhold til kommunikasjon ut til medlemmer utover dette.

6.3 Rettferdige lønns- og arbeidsvilkår

Vi har fremmet 1 krav om faste ansettelse i år, vi har blitt kontaktet av ledere på 4 tjenestesteder som har spurt klubben om råd vedrørende faste stillinger. Samtlige av disse har fått fast stilling etter anbefaling fra klubben. Det er fortsatt slik at bydelens styrere er flinke til å be om å få tilvist vikarer som nærmer seg krav på fast stilling inn i vakante stillinger.

Det er da noe mer utfordrende å få oversikt over vikarer som gjennom vikarbyråer jobber i flere tjenestesteder og på tvers av bydeler og på denne måten vil ha jobbet nok til å fremme krav. Ullernklubben har derfor bedt sine plasstillitsvalgte om å ha følge med og ta kontakt med vikarer for å avdekke om de nærmer seg et krav. Dette er også en god måte å rekruttere nye medlemmer.

HTV vil fortsette å se på muligheter for å få utjevnet lønnsforskjeller blant medlemmene og vil benytte lov og avtaleverk, samt "Bydel Ullerns lønnspolitiske dokument" til å få forhandlet frem et opptrykk for de som ligger i lavere alternativ enn sine kollegaer.

Når det kommer til arbeidsvilkår så har HTV tette samarbeid med HVO og mener dette er godt ivaretatt i de fleste tjenestesteder, men det er enkelte tjenestesteder som har utfordringer med arbeidsmiljø, konflikter og turnover. HTV er her inne sammen med HR og HVO og ser på årsaker og tiltak i de aktuelle tjenestesteder. HTV er skeptisk til det psykososiale og ergometriske utfordringer ved hjemmekontor.

6.4 Arbeidsmiljøaktivitet

Alle tjenestesteder skal ha HMS-utvalg bestående av tillitsvalgt/verneombud og tjenesteleder. HMS skal være fast punkt på alle personalmøter. Det skal også utarbeides handlingsplaner for HMS på alle tjenestesteder. AKAN skal etter oppfordring av AKAN utvalget få ekstra fokus, da utvalget mener det er alt for få saker i forhold til bydelens størrelse og derfor er bekymret for at ledere ikke tar den nødvendige samtalen.

Ullernklubben følger nøye med på sykefraværstatistikken. Sykefraværet i Ullern har i tidligere år ligget lavt i forhold til Oslo øvrig, men hadde en markant økning etter Corona utbruddet. Dette gjelder ikke bare Corona relatert fravær, men også øvrige sykdomsfravær. Vi ser at fra juni, under sommerferie avvikling og ut høst og vinter har mange av barnehagene fortsatt et høyt fravær grunnet sykdom. Som et tiltak så er alle barnehagene blitt koblet opp mot bransjeprogrammet til IA for å kunne jobbe direkte med tiltak tilpasset det enkelte tjenestested. Det er derfor lagt opp til at PTV, VO og Styrere fra samtlige barnehager skal delta på disse møtene og bruke verktøyene vi lærer til å jobbe med konkrete problemstillinger på det aktuelle tjenestested. Det er dog slik at det er enkelte tjenestesteder hvor klubbleder får tilbakemelding om at de ikke har deltatt på samling, har jobbet med verktøyene som

er tildelt eller har gjennomført kvartalsvis HMS arbeid for å få ned sykefravær grunnet høyt sykefravær på tjenestested. Dette anser klubbleder som et alvorlig problem og har sammen med samarbeids foreninger og hovedverneombud løftet dette på direktør nivå. Det vil bli jobbet aktivt for å ta tak i dette fra både klubben og arbeidsgiversiden.

Alle medlemmer er oppfordret til å melde avvik ved brudd på bemanning i EQS. Daglige kontroller av ute og innemiljø logges og rapporteres digitalt hver morgen på det enkelte tjenestested og avvik blir automatisk registrert og sendt til avdelingsleder. Vi ser at antall avvik som rapporteres i Kultur og oppvekst avdelingen har gått opp i de tilfeller hvor avvik kan rapporteres på mobile enheter, men at avviks rapportering som må gjøres via EQS fortsatt er mye lavere enn i andre avdelinger.

6.5 Yrkesfaglig

Medlemmer har blitt tilbudt yrkesfaglige kurs igjennom seksjonen i Foreningen, dog noe redusert tilbud grunnet pandemi.

7. Avslutning

Ullernklubben kan konkludere med at 2022 har vært et år preget av omstillinger og effektivisering. Dette på bakgrunn av at vi går inn i trangere økonomiske tider, en vekst i innbyggere med høy alder og økende behov for tjenestetilbud fra bydelen. Vi har derfor hatt hyppige møter og drøftinger, ofte med korte tidsfrister for å kunne fatte vedtak. Trepårtssamarbeidet har veldig godt i denne prosessen og vi ser at det arbeidsgiver ser en stor verdi av et godt samarbeid med foreningene og vernetjenesten.

2022 har vært et år hvor vi er tilbake til ordinær drift i våre tjenester og i stor grad gått tilbake til en tid med mindre hjemmekontor og digitale møter. Vi ser likevel at det er en fordel å kunne bruke digitale møteplattformer i enkelte tilfeller for å lettere kunne møtes. Møter hvor det skal holdes drøftinger og ROS-analyser vil fortsatt holdes fysisk.

Videre så ser vi at vi i perioden som blir betegnet som "post Corona" fortsatt har et høyt sykefravær i enkelte av våre tjenester. Her er det satt inn ressurser på å jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet og dette er et arbeid som vil fortsette i 2023. Ullernklubben går inn i 2023 klar for nye utfordringer og løsninger.

OSLO 23.01.23

Kenneth Grosvold
