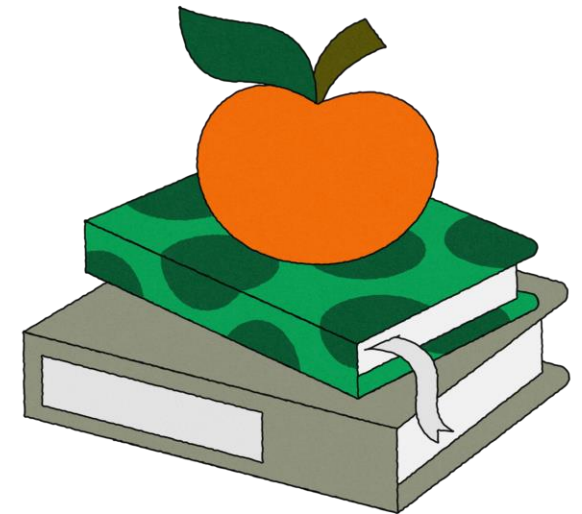


Utdanningsforbundet

Innhold

Klokke	Innhold	Ansvar
09.00	Velkommen Trepartssamarbeid	Hege
10.00	Pause	
10.10	Profesjonsutvikling	Sondre
11.00	Case / oppgave (m/pause)	
12.00	Lunsj	
12.45	Presentasjon av oppgave	Reidar
13.15	SFS 2213 og SFS 2201	
13.45	Pause	
14.00	Erfaringsdeling fra egne tillitsvalgte	Hanne
15.00	Eventuelt mot slutten	
15.30	Vel hjem!	



01

Trepartssamarbeid på arbeidsplassen



Hvorfor heter det trepartssamarbeid?

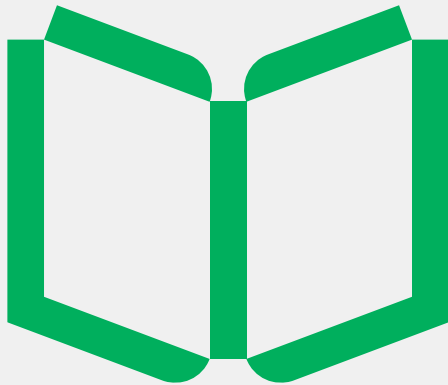
Det skal du få vite senere... For først...

Heges tidsmaskin!

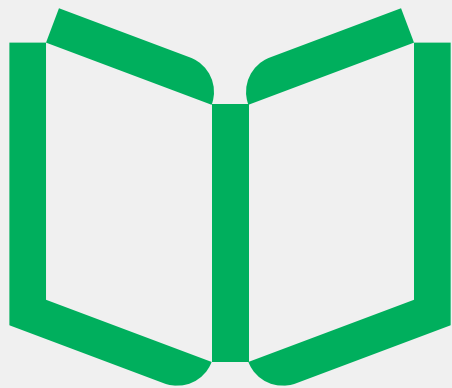


To ulike svar:

Hvor kommer våre
rettigheter fra?



Hvor kommer våre rettigheter fra?

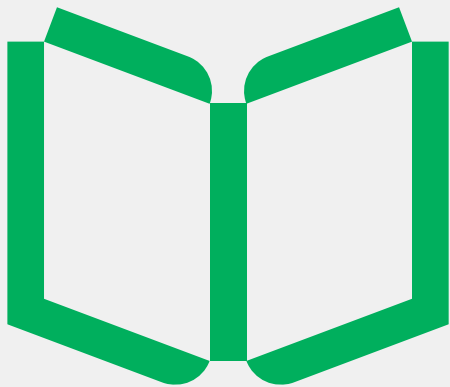


To ulike svar:

1

De kommer fra norske **lover**
og **avtaler**.

Hvor kommer våre rettigheter fra?



To ulike svar:

1

De kommer fra norske **lover** og **avtaler**.

2

De kommer fra **disse**:

77
Heges
tidsmaski

Hvor
rettig



ke lover

o:

77
Heges
tidsmaskin! .det

Fyrstikkarbeider- streiken 1889

Utelukkende kvinner.

Streiket for høyere lønn.

Til tross for hverken høyere lønn eller bedre arbeidsvilkår ble streiken sett på som en suksess.

- 1) Den viste verdien av fagorganisering.
- 2) Den satte industriens arbeidsforhold i offentlig fokus.

"For første gang føltes det som vi var verdt noe som mennesker"



T Heges
tidsmaskin!

Hovedavtalen 1935

Etablerte et skille i norsk arbeiderhistorie. Her ble arbeidstakere for første gang anerkjent som en **ansvarlig part** i arbeids- og samfunnslivet.

Viser også hvordan fagorganisasjoner tradisjonelt sett har jobbet frem endring i arbeidslivet gjennom avtaler før det ender opp som lovendringer.

Eks. 8-timersdagen ble først lov i 1919, men var allerede praksis gjennom tariffavtaler fra 1880-årene.

H O V E D A V T A L E

mellem N. A. F. og A. F. L. gjeldende på arbeidsgiversiden N. A. F., samt-
lige N. A. F. tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og
enkeltbedrifter og på arbeidernesiden A. F. L. og samtlige de A. F. L.
tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger).

Organisasjonsretten. § 1. Norsk arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige landsorganisasjon anerkjenner gjensidig arbeidsgiverens og arbeidernes frie foreningsrett.	De valgte navn skal innen 8 dager skriftlig meddeles bedriften.	§ 9. Opsigelse eller avskjedigelse av tillitsmenn kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren plikter ved individuell opsigelse av en tillitsmann å gi ham 4 ukers varsel. For øvrig inntar tillitsmennene ingen særstilling ved bedriften. Er opsigelsen begrunnet med arbeidsmangel, blir varselet til tillitsmennene de samme som for de øvrige arbeidere. Når arbeidsgiveren går til opsigelse eller avskjedigelse av en tillitsmann, skal han, om vedkommende tillitsmann fremsetter ønske herom, konferere med tillitsmennene om den saklige grunn han har.	Opstår tvist om hvorvidt bedriften er av samme art, avgjøres denne av arbeidsretten. Hvor vedkommende tariffavtales lønnsatser ikke umiddelbart kan anvendes, forhandles overensstemmende med § 10. Opnåes herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, sammensatt som i punkt 2 fastsatt. Er en nyinnmeldt bedrift bundet av en særavereenskomst, blir denne gjeldende til den er bragt til utløp. Foreligger det ved innmeldelse av en bedrift plassopsigelse i anledning av revisjon av bedriftens overenskomst, kan den annen organisasjon motsatte sig at den mellom vedkommende organisasjon og N. A. F. gjeldende tariffavtale automatisk kommer til anvendelse, dersom denne nu inneholder hjemmel for det.
Tillitsmenn. § 2. Arbeidernes tillitsmenn ved hver enkelt bedrift godkjennes som de organiserte arbeidernes representanter og talsmenn så lenge de er tilknyttet bedriften.	§ 5. 1. Tillitsmennene er forpliktet til så vel overfor sine arbeidskamerater sin organisasjon som overfor bedriften å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidetsstedet. 2. Tillitsmennene har rett til å ta sig av og søke ordnet i mindelighet klagemål som de enkelte arbeidere mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidere. Tillitsmennene skal videre påse at arbeidsreglement og tariffavtale etterfølges. Det er derfor uforenlig med tillitsmanns- hvervet å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.	Forhandlingsrett og forhandlingsplikt. § 10. 1. Hvor tariffavtale består må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted. 2. Enhver tvist mellom en bedrift og dens arbeidere skal først søkes bilagt ved forhandlinger mellom bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene. 3. Opnåes ikke enighet ved forhandlinger etter punkt 2, kan, hvis vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, derom er enige, fortsatte forhandlinger optas på stedet etter tilkallelse av en befullmektiget representant fra hver av organisasjonene. 4. Opnåes heller ikke ved disse fortsatte forhandlinger enighet, eller hvis sådanne forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, plikter hver av partene å bringe tvisten inn til fortsatt forhandling mellom vedkommende forbund eller Arbeidernes faglige landsorganisasjon og Norsk arbeidsgiverforening eller de underorganisasjoner disse dertil bemyndiger. 5. Forhandlingsmøte skal avholdes senest 8 dager efter at skriftlig krav herom er fremkommet fra en av partene.	Bestemmelser i nugjeldende tariffavtaler om riksmæglingssmannens fastsettelse av lønnsatser for nyinnmeldte bedrifter eller for tidligere innmeldte bedrifter, hvor lønnsatser ikke er fastsatt, blir fortsatt gjeldende, inntil bestemmelsene er bragt til ophør.
§ 3. Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidere, kan det velges 2 tillitsmenn, ved bedrifter som har fra 26—50 arbeidere 3 tillitsmenn » 51—150 — 4 — » 151—300 — 5 — » 301—500 — 6 — » 501—750 — 8 — over 750 — 10 — Valg av tillitsmenn kan om så ønskes i stedet foregå gruppevis, idet enhver arbeidergruppe som anerkjennes som sådan av bedriften, og som har gjennemsnittlig minst 25 arbeidere, har rett til 1 tillitsmann i tillitsmannsutvalget, uansett om antallet av tillitsmenn efter foran nevnte skala derved overskrides.	§ 6. Det forutsettes at arbeidsgiveren forinden kan tar sin beslutning konferere med tillitsmennene: 1. ved istandbringelse av arbeidsreglementer eller tillegg til eller forandringer i disse. 2. om de forandringer av arbeidsforholdene som måtte bli en følge av større driftsforandringer. 3. hvis driftsinnskrenkninger (heri ikke innbefattet opsigelse av arbeidere inntatt for et bestemt arbeid eller sesong) medfører innskrenkninger i arbeidstyrken. Anm. Har det på grunn av særegne eller tvungne omstendigheter undagsetvis ikke vært anledning for arbeidsgiveren til å konferere med tillitsmennene, skal han snarest mulig gjøre tillitsmennene bekjent med avgjørelsen og grunnen til denne.	2. Arbeidere som i løpet av en tariffperiode inntre i A. F. L. Hvis det ved en tariffbundet bedrift organiseres arbeidere, hvis arbeid foregår på et sted tariffavtalen gjelder og hvis arbeid ikke omfattes av tariffavtalen, kan hver av partene begjære opptatt forhandlinger om disse fortsatte forhandlinger enighet, eller arbeidsvilkår overensstemmende med § 10. Opnåes herunder ikke enighet, avgjøres tvisten av en nevnd, bestående av 1 representant for hver av partene med 1 nøytral opmann som opnevnes av partene i fellesskap. Blir disse ikke enige, opnevnes opmannen av riksmæglingssmannen. Nevnden skal ved sin avgjørelse ta hensyn til de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår for de øvrige arbeidere ved samme bedrift, idet det ved fastsettelsen av forholdet mellom de nye satser og de før tariffestede legges til grunn tilsvarende innbyrdes forhold i lignende bedrifter så vidt mulig på samme sted. For så vidt sådanne bedrifter er medlemmer av N. A. F., bør det ved sammenligningen fortrinnsvis tas hensyn til disse medlemmers satser.	
§ 4. Hvis det ved bedriften bare beskjeftiges arbeidere som står tilsluttet én fagforening, og foreningen bare har medlemmer fra denne bedrift, kan foreningens styre velges som tillitsmenn i den utstrekning som denne overenskomst gir anledning til. Hvis bedriftens arbeidere står tilsluttet flere fagforeninger, holdes fellesmøter (bedriftsmøter), hvor de organiserte arbeidere velger tillitsmenn. Tillitsmennene skal være over 21 år og skal velges blandt de anerkjente dyktigste arbeidere ved bedriften, om mulig blandt dem som har arbeidet der de siste 2 år. Dog skal det være adgang for arbeidere under 19 år til innenfor det antall som er bestemt i § 3 å velge 1 representant som er under 21 år i tillitsmannsutvalget. Valgene gjelder for et kalenderår ad gangen. Hvis en tillitsmann slutter ved bedriften, velges han å erstattes som	§ 7. Arbeidsgiveren kan til forhandlinger med tillitsmennene møte enten selv eller ved en stedfortreder som han utpeker innen driftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av driftsledelsen for å ta del i forhandlingene. I forståelse med arbeidsgiveren kan tillitsmennene tilkalle representanter blandt de av bedriftens arbeidere som forhandlingene gjelder.	§ 8. Ved utførelsen av sine hverv må tillitsmennene ikke uten i forståelse med bedriftsledelsen forlate sine arbeidsplasser. Når de har noe å fremføre, henvender de sig direkte til arbeidsgiveren eller dens stedfortreder.	
		§ 11. 1. Bedrifter som i løpet av en tariffperiode inntre i N. A. F. Disse inngår under bestående tariffavtale for bedrifter av samme art, klasse og størrelse som de bedrifter som allerede er medlemmer av N. A. F.	

Så, hvor kommer våre rettigheter fra?

Lover



- Barnehageloven
- Opplæringsloven
- Arbeidsmiljøloven
- Ferieloven
- Ligestillingsloven
- Aldersgrenseloven
- Pensjonsloven
- Folketrygdloven
- Kommuneleien
- Arbeidstvistloven
- Tjenestetvistloven

Hovedtariffavtalen

- Lønns- og stillingsbestemmelser
- Forhandlingsbestemmelser
- Fellesbestemmelser
- Pensjonsvilkår

Særavtaler

- Sentrale generelle særavtaler (**SGS**)
- Sentrale forbundsvisse særavtaler (**SFS**)
- Lokale særavtaler

Avtaler



Jusshjørna

Oppgave:

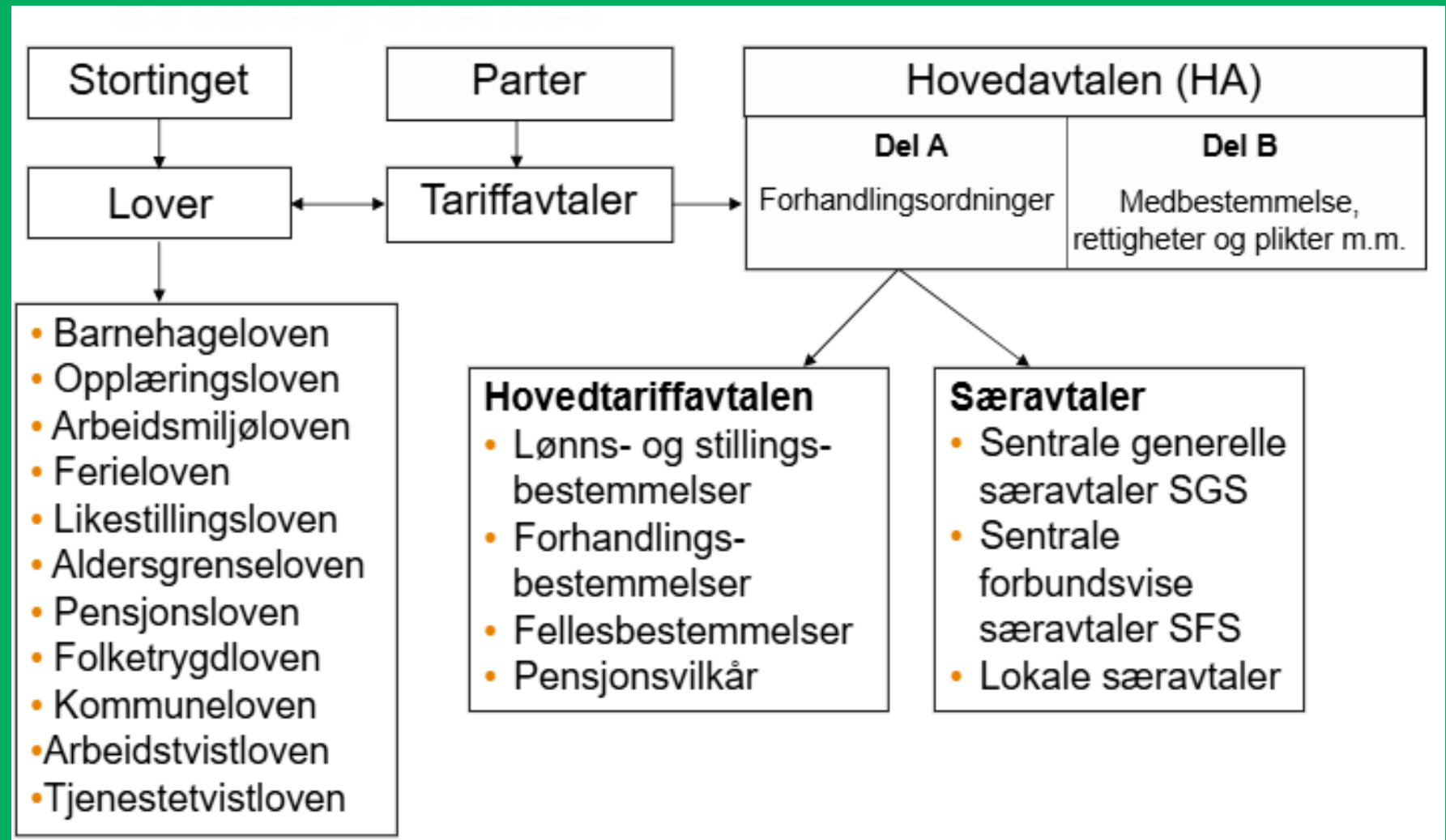
Et medlem tar kontakt med deg for å finne ut hvor mye rett hun har til ammefri. Arbeidsgiver sier at det er innafor lovteksten å gi henne 1 time ammefri midt på dagen hver dag.

Medlemmet mener hun har rett på 2 timer fri og at disse bør legges til slutten av dagen.

Kva har medlemmet rett på? Hvor finner vi denne informasjonen?

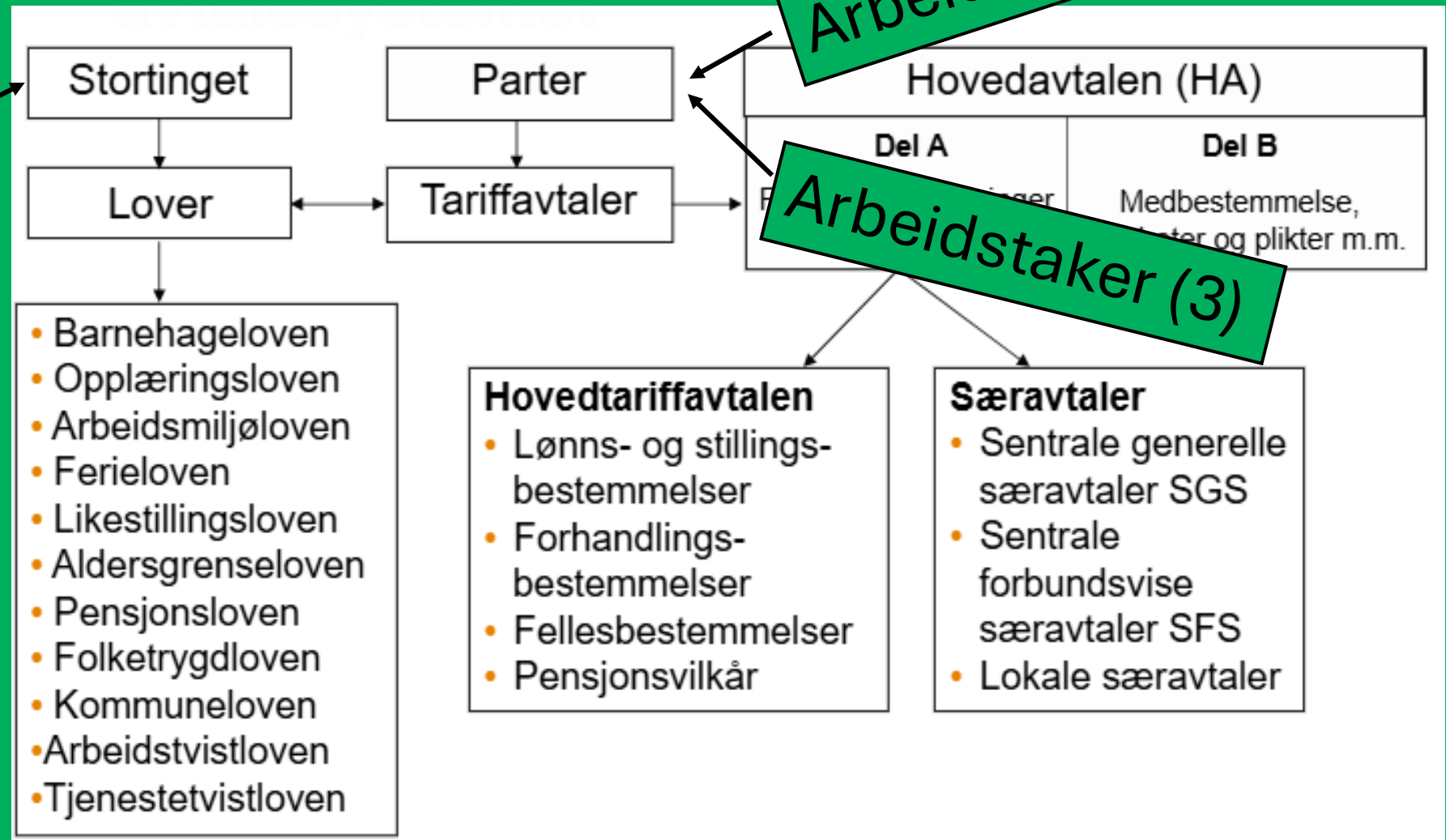


Lov- og avtalestrukturen



Lov- og avtalestrukturen

Staten (1)



Trepartssamarbeid

Hva betyr det?

Trepartssamarbeidet er en betegnelse på samarbeid mellom organisasjoner som representerer arbeidsgivere og arbeidstakere (partene) og staten.

Det vil si:

Arbeidstaker – arbeidsgiver – lover

(Eller sagt med lettere ord)

Tillitsvalgte – kommunen – stortinget

Oppgave:

- 1) Hva sier formålsparagrafen i Hovedavtalen om hvilke saker tillitsvalgte skal ha innflytelse i?
- 2) I hvilken grad gjelder dette på din arbeidsplass? I hvilke saker opplever du dette som vanskelig?



Reel medbestemmelse

Tariffavtalene om medbestemmelse bygger, som lovbestemmelsene, på at arbeidstakerne skal gis reell innflytelse på egen arbeidsplass og egen arbeidshverdag. Et viktig prinsipp som avtalene bygger på for å få til dette er at de tillitsvalgte skal informeres og at drøftelser skal skje «*så tidlig som mulig*», **det vil si før beslutninger blir tatt.**

HA § 3

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en **gjensidig plikt til å gjøre sitt beste** for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.



Eksempler på drøftingstema

- Budsjett og regnskap
- Arbeidsmiljøundersøkelser
- Tilsetninger
- Arbeidstid
- Plan for kompetanseutvikling
- Informasjon om lokale forhandlinger
- Virksomhetsplaner

REKVISIT FOR TILLITSVALGTE

- et utgangspunkt for medbestemmelsesmøter og klubbarbeid i skole og barnehage

	Medbestemmelse/ arbeidsgiver	Klubbmøter/ tillitsvalgstopp
g/sep	<ul style="list-style-type: none">↓ Møteplan medbestemmelse↓ Individuelle arbeidsplaner (tilstedeværelse, bruk av pedagogisk planid, kveldsarrangement, seniorer/nyutdanna, reduserte stillinger)↓ Bruk av kompetansemidler↓ Rådmannens budsjettforslag	<ul style="list-style-type: none">↓ Oppdaterte medlemslister↓ Medlemsverving↓ Evt. innspill lokale forhandlinger↓ Plan for klubbmøter
	<ul style="list-style-type: none">↓ Budsjettkontroll?↓ Disponering av evt. rest på budsjett↓ Gjennomgå timeplan/møteplan/behov for endringer i arbeidsplan	<ul style="list-style-type: none">↓ Evt. resultat av lokale forhandlinger↓ Klubbens kommentar til rådmanns økonomiplan↓ Prioriteringer av evt. budsjett↓ Klubbmøte med bevertning?↓ Økonomiske prioriteringer for

Oppgave:

- 1) Logg inn på [Utdanningsforbundet.no](https://www.utdanningsforbundet.no) og klikk inn på **Tillitsvalgt+** og finn ut hva den tillitsvalgtes oppgaver i møte med arbeidsgiver er etter hovedavtalen.
- 2) Snakk sammen med gruppen: Har dere en årsplan for medbestemmelse? Hva er viktig å ha med i en slik?



Profesjonsfaglig utviklingsarbeid

Profesjonens skjønnsutøvelse

Lærerprofesjonens etiske plattform

Vi er én profesjon av barnehagelærere, lærere og ledere i barnehage og skole. Vårt samfunnsmandat er å fremme barnehagebarn og elevers læring, utvikling og dannelse. Våre verdier, holdninger og handlinger påvirker dem vi arbeider for og med. Plattformen er et felles grunnlag for å videreutvikle lærerprofesjonens etiske bevissthet. Alle barnehagelærere, lærere og ledere har et ansvar for å handle i samsvar med plattformens verdier og prinsipper.

Lærerprofesjonens grunnleggende verdier

Menneskeverd og menneskerettigheter

Vårt arbeid bygger på verdier og prinsipper nedflett i universelle menneskerettigheter, spesielt FN's konvensjon om barnets rettigheter. Disse rettighetene skal fremmes og forsvares i barnehage og skole. Menneskeverds uenighet, den enkelte frihet og behovet for trygghet og omsorg er grunnleggende.

Profesjonell integritet

Etisk bevissthet og høy faglighet er kjernen i lærerprofesjonens integritet og avgjørende for å skape gode vilkår for lek, læring og dannelse. Vår metodefrihet og profesjonelle skjønnsutøvelse gir oss et særlig ansvar for å være åpne om de faglige og pedagogiske valgene vi gjør. Samfunnet skal ha tilrett til at vi bruker vår autonomi på en etisk forsvarlig måte.

Respekt og likeverd

Den enkelte egenart og personlige integritet fordrer respekt. Det skal ikke forekomme noen form for undertrykkelse, indoktrinering eller fordomsfulle vurderinger. Alle barnehagebarn og elever har rett til medvirkning. De skal ha frihet til å treffe egne valg innenfor fellesskapets rammer.

Personvern

Overvåking av tilsynsmyndighet og opplysningsplikt er avgjørende i vårt arbeid. Alle har rett til personvern. Personopplysninger skal forvaltes på måter som vermer om barnehagebarn, elever, lærere og kollegers integritet og verdighet. Mulighetene for elektronisk informasjonsspredning krever særlig kritisk brukervarsel.

<p>Organisasjonsretten.</p> <p>1. Hovedavtalen mellom lærerprofesjonen og arbeidsgiverne er et samarbeidsforhold som bygger på respekt og tillit.</p> <p>Tillit.</p> <p>1.1. Tillit er et grunnleggende prinsipp i profesjonsutøvelsen. Tillit bygger på respekt og åpenhet. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.2. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.3. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>De valgte navn skal ikke endres.</p> <p>1.1. Tillit er et grunnleggende prinsipp i profesjonsutøvelsen. Tillit bygger på respekt og åpenhet. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.2. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.3. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>1.4. Tillit er et grunnleggende prinsipp i profesjonsutøvelsen. Tillit bygger på respekt og åpenhet. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.5. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.6. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>1.7. Tillit er et grunnleggende prinsipp i profesjonsutøvelsen. Tillit bygger på respekt og åpenhet. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.8. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.9. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Tillit er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>
<p>Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.</p> <p>1.1. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.2. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.3. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>1.4. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.5. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.6. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>1.7. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.8. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.9. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>1.10. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.11. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.12. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Forhandlingsrett og forhandlingsplikt er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>
<p>Arbeidstid og lønnsforhold.</p> <p>1.1. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.2. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.3. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>1.4. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.5. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.6. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>1.7. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.8. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.9. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>	<p>1.10. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.11. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p> <p>1.12. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger. Arbeidstid og lønnsforhold er et resultat av profesjonens faglige kompetanse og etiske holdninger.</p>

Lærerprofesjonens etiske plattform

Lærerprofesjonens etiske plattform

Vi er én profesjon av barnehagelærere, lærere og ledere i barnehage og skole. Vårt samfunnsmandat er å fremme barnehagebarn og elevers læring, utvikling og dannelse gjennom undervisning og handlinger påvirker dem vi arbeider med. Vi har et felles grunnlag for å videreføre dette gjennom etisk bevissthet. Alle barnehagelærere, lærere og ledere har ansvar for å handle i samsvar med dette grunnlaget.

Lærerprofesjonens grunnverd

Menneskeverd og menneskerettigheter

Vårt arbeid bygger på verdier og prinsipper nedfelt i universelle menneskerettigheter, spesielt FNs konvensjon om barnets rettigheter. Disse rettighetene skal fremmes og forsvares i barnehage og skole. Menneskeverdets ukrenkelighet, den enkeltes frihet og behovet for trygghet og omsorg er grunnleggende.

Profesjonell integritet

Etisk bevissthet og høy faglighet er kjernen i lærerprofesjonens integritet og avgjørende for å skape gode vilkår for lek, læring og dannelse. Vår metodefrihet og profesjonelle skjønnsutøvelse gir oss et særlig ansvar for å være åpne om de faglige og pedagogiske valgene vi gjør. Samfunnet skal ha tillit til at vi bruker vår autonomi på en etisk forsvarlig måte.

Respekt og likeverd

Den enkeltes egenart og personlighet skal respekteres. Det skal ikke forekomme diskriminering eller form for undertrykkelse, indoktrinering eller fordomsfulle vurderinger. Alle barnehagebarn og elever har rett til medvirkning. De skal ha frihet til å treffe egne valg innenfor fellesskapets rammer.

Personvern

Overholdelse av taushetsplikt og opplysningsplikt er avgjørende i vårt arbeid. Alle har rett til personvern. Personopplysninger skal forvaltes på måter som verner om barnehagebarn, elever, foresatte og kollegers integritet og verdighet. Mulighetene for elektronisk informasjons-spredning krever særlig kritisk årvåkenhet.

Lærerprofesjonens etiske ansvar

I møte med barnehagebarn, elever og foresatte

Vi har ansvaret for tilfyllende samhandling med dem vi jobber for og med. Vår lojalitet ligger hos barnehagebarn og elever for å fremme deres beste. Sannferdig formidling av kunnskap og faglig god tilrettelegging er avgjørende.

Barnehagelærere, lærere og ledere:

- fremmer alle barnehagebarn og elevers muligheter for lek, læring og dannelse
- arbeider for å være faglig og pedagogisk oppdatert
- er omsorgsfulle og bevisste makten en har i kraft av rolle og posisjon
- er faglig funderte og etisk reflekterte i arbeidet med vurdering og tilrettelegging
- fremmer likestilling og likeverd

Barnehagebarn, elever og foresatte med utgangspunkt i deres behov og kompetanse. Det er samfunnsansvar for å fremme barnehagen og skolens formål.

Vi har et ansvar for å utvikle et godt utdanningsmiljø og videreutvikle vår profesjon gjennom forskning og samarbeid.

Kollegiet:

- tar initiativ til etisk refleksjon og dialog med alle ansatte på arbeidsplassen
- samarbeider om å videreutvikle kunnskaper, ferdigheter og etisk dammekraft, både internt og i samspill med utdannings- og forskningsmiljøer

- skaper og deltar i en positiv samhandlingskultur der alles synspunkter lyttes til og tas på alvor
- er lojale mot egen institusjons mål og retningslinjer så langt disse samsvarer med samfunnsmandatet og vår profesjonsetiske plattform
- arbeider i åpenhet og tilrettelegger for innsyn fra berørte parter
- respekterer andres kompetanse og erkjenner grensene for egen faglighet
- støtter og tar medansvar når kolleger møter særlige utfordringer i arbeidet
- tar ansvar for å finne gode løsninger, og om nødvendig varsle, når det oppdages kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

For barnehage og skole som samfunnsinstitusjoner

Vi er forpliktet på verdiene i barnehagen og skolens samfunnsmandat, slik disse gjennomdemokratiske vedtak er nedfelt i lov- og planverk. Den enkelte barnehagelærer, lærer og leder deler profesjonens ansvar for å fremme barnehagen og skolens formål.

Profesjonen:

- viser mot og målbærer tydelig samfunnsmandatet
- bruker ytringsfriheten og deltar aktivt på faglige og utdanningspolitiske arenaer
- står imot press fra aktører som vil gjøre barnehagebarn og elever til midler for sine mål
- tar ansvar for å varsle når rammevilkår skaper faglig og etisk uforsvarlige tilstander
- lis treber godt samarbeid, uten at vi påtar oss oppgaver som tilhører andre profesjoners fag- og kompetansefelt
- går ikke på akkord med verdiene i samfunnsmandatet, vårt kunnskapsgrunnlag eller lærerprofesjonens etiske plattform

Barnehagelærere, lærere og ledere er forpliktet på denne plattformen og kan aldri unndra seg sitt profesjonelle ansvar.

Har du lest Lærerprofesjonens etiske plattform?



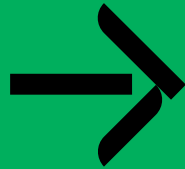
I kontrast til Utdanningsforbundets vedtatte politikk om en dobbel tillitsvalgtrolle antyder avhandlingens funn at arbeidsplassstillitsvalgte fortsatt innehar smale roller, der forventningene hovedsakelig er knyttet til medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår



Samlet sett ble lærernes faglige innflytelse svekket som følge av styringsreformene i offentlig sektor på 1980- og 1990-tallet.

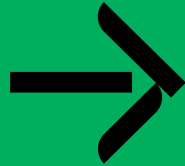
Etter dette valgte de fleste lærerorganisasjonene strategier som var mer orientert mot lønns- og arbeidsvilkår, og profesjonsfaglige spørsmål kom mer i bakgrunnen

Individuell



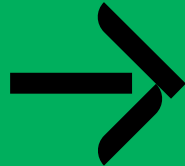
Den enkelte profesjonsutøver øver innflytelse på eget arbeid. Innebærer blant annet metodeansvar og rom for å utøve profesjonelt skjønn for lærere i skole og barnehage.

Kollektiv



Profesjonsfellesskapet øver innflytelse. Dette kan ses i sammenheng med kollektiv profesjonell autonomi og profesjonens samlede ansvar for å utvikle kunnskapsgrunnlaget og bidra til profesjonell og etisk praksis.

Representativt



Profesjonens valgte representant, for eksempel arbeidsplassstillitsvalgte, øver innflytelse på vegne av profesjonen.

Profesjonsfaglig
innflytelse

For å videreutvikle en dobbel tillitsvalgtrolle, må profesjonsfagforeninger utforske hva det betyr å representere profesjonsutøvere. Arbeidsplassstillitsvalgte i profesjonsfagforeninger må blant annet finne balansen mellom individuell og kollektiv faglig autonomi når de skal representere medlemmenes profesjonelle interesser. Faglig representasjon kan ta ulike former. Den tillitsvalgte kan (Bie-Drivdal, 2021, s. 68):

1. legge til rette for *individuell profesjonsfaglig innflytelse*, for eksempel ved å sikre involvering av relevante fagspesialister i beslutningsprosesser,
2. legge til rette for *kollektiv profesjonsfaglig innflytelse*, for eksempel ved at de initierer eller fasiliterer diskusjoner knyttet til profesjonsfaglig utvikling på arbeidsplassen eller
3. fremme profesjonelle interesser gjennom *representativ profesjonsfaglig innflytelse*, ved at de fyller rollen som talsperson for profesjonsfellesskapet.

Profesjonsetikk

Alt om Utdanningsforbundets arbeid med profesjonsetikk:
Etiske utfordringer, filmer, nyheter og andre ressurser.



Profesjonsfaglig partssamarbeid - Profesjonsetikk

Refleksjonsspørsmål: Prestasjonsfokus

- Korleis vil du beskrive utfordringa?
- Kva ansvar har læraren?
- Kva slags rettigheter har dei involverte?
- Kva mener du vil vere det beste for:
 - a) elevane?
 - b) alle?
- Kva sider ved Lærerprofesjonens etiske plattform gjere seg gjeldande her?
- Krev situasjonen at det takast særskilte hensyn til enkeltindivid eller grupper
- Kva meiner du læraren bør gjere, og kvifor?

Spørsmål til skuleleiarar:

Tenk deg at læraren tek opp bekymringane i caset med skulen sin leiar.

- Korleis vil du reflektere rundt spørsmåla over ut fra leiar sitt perspektiv?

Tre faktorer som avgjør i hvilken grad du som tillitsvalgt kan utøve profesjonsfaglig innflytelse på vegne av din klubb.

1. Deg som tillitsvalgt og din motivasjon for vervet.
2. Har klubben forventninger om at vi skal uttøve et faglig mandag?
3. Din leders syn på partsamarbeid og i hvilken grad hen ser på partsamarbeid som en arena for faglig utvikling.



03

Tillitsvalgtsrollen

Rollen som tillitsvalgt



Hvilke oppgaver innbefatter rollen?

Å ha kunnskap om lover og avtaler og videreformidle denne

Representere medlemmene sine interesser
Delta i medbestemmelse
Være med på intervju/tilsettinger :)

Delta i medbestemmelse.

Være med på avgjørelser som påvirker arbeidet
Tilsetting
Medbestemmelsesmøter
Bindeledd mellom ledelse og kollegaer

Et bindeledd mellom kollegaer og arbeidsgiver.

Være en representant for medlemmene og være leddet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

Være «vakthund» og pådriver

- Delta i medbestemmelsesmøte og snakke på vegne av medlemmene

- delta i intervjuer av nye ped.ledere/ utd. Medlemmer.
- Holde klubbmøter og være møteleder.
- Være bindeledd mellom arbeidsplass og lokallag.

Representere medlemmer på en god og medbestemmende utførelse

Delta på intervjuer

Passe på at lover og avtaler er fulgt

Gi info til medlemmer, bindeledd til ledelsen

Hvilke utfordringer oppstår i dette?

Krysspress/lojalitetskonflikt fra kollegaer og ledelse

Konflikt mellom forventninger og faktisk medbestemmelse

Skvist mellom ledelse og medlemmer

For sen informasjon

Står i en delt rolle.

For store og urealistiske forventninger

Personalsak: Typiske saksbehandlingsfeil

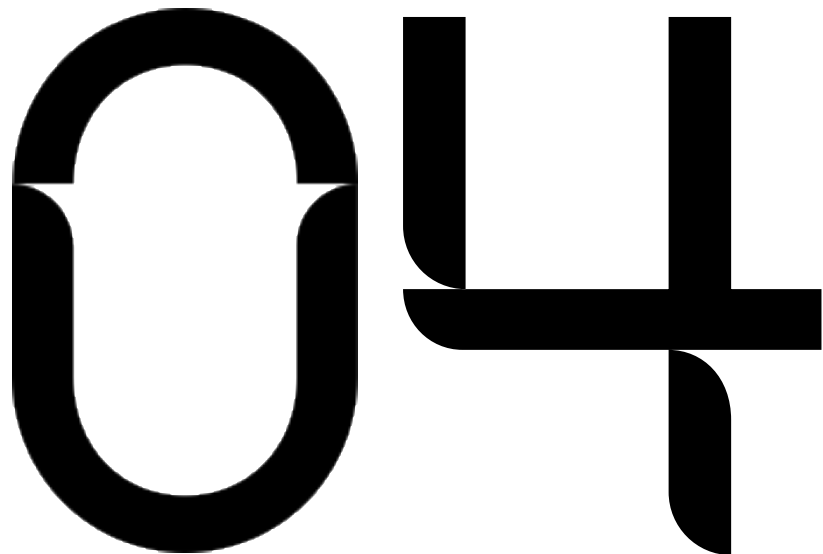
- Manglende tilbakemeldinger
- Manglende dokumentasjon
- Manglende oversendelse av referater til arbeidstaker
- Dokumenterte episoder ikke lagt frem for den ansatte
- Manglende begrunnelse



Vår rolle i personalsaker

- Bistå medlemmer (Veiledning, rådgiving, bistå i møter)
- Påse at prosesser går riktig for seg
- Dokumentasjon/kontradiksjon
- Lov og avtaleverk ivaretas
- Realitetsorientere

HUSK: Ta opp dette med personalsaker med tillitsvalgte og medlemmer. De må vite at de kan kontakte fagforeninga for hjelp dersom de havner i vanskelige eller ubehagelige situasjoner. Vi kommer ofte sent inn!



Klubbmøter



Innkalling klubbmøte Maritimskolen

Tid: torsdag 20. februar kl. 12.30 — 13.30

Sted: Quality Maritim — stort rom

Vi starter møtet med pizza og ønsker alle medlemmer velkommen!

Saksliste:

1. Godkjenning av innkalling og dagsorden
 2. Godkjenning av referat fra forrige møte
 3. Tariff 2025
 4. Årsmøte 2025
 5. Rekruttering til læreryrket
-
6. Organisering av skoledagen — neste skoleår
 7. Fellestid våren 2025
 8. Leirskole

Saker over markert linje er organisasjonssaker hvor vi ønsker hele klubben velkommen. Saker under markert linje er saker som skal opp i medbestemmelse.

Med vennlig hilsen
Blekk Blekkulf
Tillitsvalgt
Maritimskolen

Litt generell info

- Valg av tillitsvalgte
 - Se [Utdanningsforbundets vedtekter](#)
 - Klubben bestemmer. Man må velges inn for en periode. Typisk 2 år.
 - Frist 15.mai
- Bestilling av mat til klubbmøter
 - Bruk følgende butikker og tjenester
- Bestilling av ting i nettbutikken
 - Bruk en jobbmail eller udf-mail
- Klær med ny logo



Oppgave:

- 1) Hva er den største utfordringen med klubbarbeid på din arbeidsplass?
- 2) Sett deg i gruppe og jobb ut en plan/strategi som møter utfordringene du nettopp har gjort rede for, og som sikrer godt klubbarbeid på din barnehage/skole. Bruk gjerne Utdanningsforbundets sider til hjelp.



05

SFS 2213 og SFS 2201



SFS 2201

1.Hvilke bestemmelser i dagens særavtale trenger forbedringer?

2.Hvilke bestemmelser i dagens særavtale er det viktig å bevare / ikke endre? Prioriter tre punkter.

Dagens avtale har 4 hovedområder og vi har noen korte beskrivelser til hva som ligger i de ulike områdene.

- Hjemmelsgrunnlag - Viser grunnlaget for avtalen
- Omfang – Sier noe om avtalens varighet
- Særbestemmelser – barnehage, skolefritidsordning og skole. Dette gjelder styrer i barnehager og daglig leder i Skolefritidsordning, pedagogisk personell (barnehage og Skolefritidsordninger) samt det øvrige personalet i barnehage, skolefritidsordninger og skole
I tillegg sier punkt 3 noe om planlegging og samarbeid (barnehage, skolefritidsordning og skole), ferie (barnehage, skolefritidsordning og skole)
- Særbestemmelser for familiebarnehager rundt arbeidstid, reduksjon av lønn, kompensasjon og vikarordning samt ferie

SFS 2213

1.Hvilke bestemmelser i dagens særavtale trenger forbedringer?

2.Hvilke bestemmelser i dagens særavtale er det viktig å bevare / ikke endre? Prioriter tre punkter.

Dagens avtale har 9 områder (+ vedlegg), her med korte kommentarer om hva som ligger i de ulike områdene.

- Hjemmelsgrunnlag - Viser grunnlaget for å lage avtalen
- Omfang - Hvor lenge avtalen varer og om reforhandling
- Innledning - Viktig prosatekst om intensjonen for avtalen og hva avtalen skal gjøre
- Arbeidsåret -beskriver årsverket, arbeidsåret, planleggingsdager
- Arbeidstid – Sier noe om planfestet tid, arbeidsplan og andre arbeidsoppgaver
- Livsfasetiltak – Sier noe om nedsatt tid til nyutdannede og de over 57 år
- Tidsressurser – Beskriver tidsressurser til kontaktlærere, byrdefullundervisning, ressurser til sosialpedagogisk tjeneste
- Skoleledelse – Sier noe om årsverk for skoleledere, ledelsesressurs
- Diverse bestemmelser – Sier noe om godtgjøring for funksjoner, stillingvern, utbetaling av lønn

Observasjon

PRST PVA S TON

<https://tv.nrk.no/program/KOIF75000522>