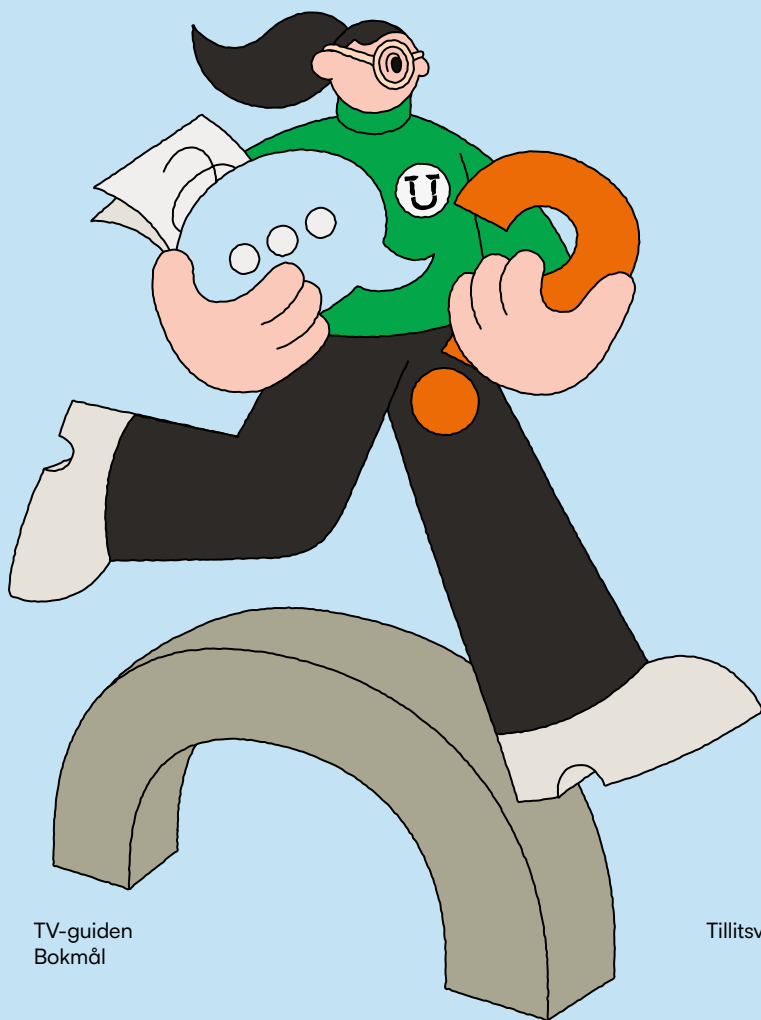


Håndbok for nye arbeidsplasstillitsvalgte



Vårt utgangspunkt

Utdanningsforbundet organiserer medlemmer i hele utdanningsløpet; fra barnehager og skoler til høyere utdanningsinstitusjoner, støttesystemet og utdanningsadministrasjoner over hele landet. I tillegg organiserer vi studenter og pensjonister.

Den brede organiseringen gir oss en unik mulighet til felles innsats for å realisere samfunnsmandatet for utdanningen og arbeide for gode lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.

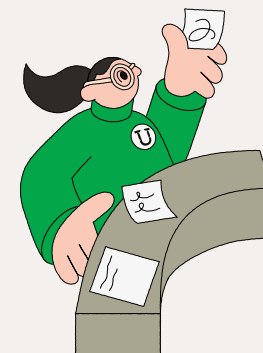
Grunnlaget for Utdanningsforbundets arbeid står i formålsparagrafen:

- § 2.1** Utdanningsforbundet er en partipolitisk uavhengig fagforening for pedagogisk personale innenfor alle utdanningsnivåer.
- § 2.2** Utdanningsforbundet skal ivareta medlemmenes interesser når det gjelder lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår, og når det gjelder profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål.
- § 2.3** Utdanningsforbundet skal arbeide for at barn, unge og voksne får et kvalitativt godt og etisk forsvarlig opplæringstilbud, og for at utdanning skal ha en sentral rolle i samfunnet.

(Vedtekter for Utdanningsforbundet § 2)

Innhold

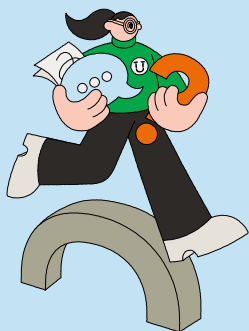
1	Oppgaver, opplæring og nettressurser	4
2	Fakta om Utdanningsforbundet	10
3	Lover, avtaler og arbeidslivets organisering	16
4	Påvirkning og handlingsrom	22
5	Lønns- og arbeidsvilkår	29
6	Klubbarbeid	35
7	Profesjonsstemmen	43
8	Ordliste	48



Hvorfor denne håndboka?

Vi vet at du som ny arbeidsplassstillitsvalgt sitter med mange spørsmål, som: Hva er arbeidsoppgavene mine? Hva kan medlemmene forvente av meg? Hva må jeg kunne om aktuelle lover og avtaler? Hvordan skal jeg forholde meg til arbeidsgiver? Hvordan blir jeg en god representant for Utdanningsforbundet? TV-guiden er en rask introduksjon til vervet og oppgavene.

Du bør ha lest gjennom den før du skal på det første kurset i grunnskoleringen for nye arbeidsplassstillitsvalgte. Gjennom opplæringen vil alle temaene i guiden bli utdypet og dine oppgaver og ditt handlingsrom som arbeidsplassstillitsvalgt konkretisert. Men guiden kan fortsatt være et enkelt oppslagsverk som du kan ha nytte av i hverdagen.



1. Oppgaver, opplæring og nettressurser

Gratulerer med vervet som tillitsvalgt!

Som arbeidsplassstillitsvalgt i Utdanningsforbundet har du en av Norges sterkeste fagforeninger i ryggen. Du har tre hovedoppgaver som vi vil beskrive her. Vi ser også på hvilke muligheter vervet gir og hvilken opplæring du får som ny arbeidsplassstillitsvalgt.

Hva er dine hovedoppgaver som arbeidsplassstillitsvalgt?

1. Du er arbeidsplassstillitsvalgt for alle medlemmer i Utdanningsforbundet, taler deres sak og representerer dem overfor arbeidsgiver.

Før møter med arbeidsgiver bør du om mulig ha rådført deg med klubben eller klubbstyret. Du ivaretar medlemmene både som arbeidstakere og som profesjonsutøvere. Hvis et medlem har bedt om bistand, skal du bidra til at medlemmet får en korrekt behandling.

Medlemmer har krav på bistand og rådgivning fra deg, men ikke krav på medhold. Du har taushetsplikt i slike saker. Husk at en personalsak ikke er en klubbsak, og at du har mulighet til å ta kontakt med lokallaget. Jobber du i Oslo

kan du ta kontakt med bydelslaget / fylkeslaget.

Som arbeidsplassstillitsvalgt er du avhengig av at medlemmene stoler på deg. Den tilliten får du blant annet gjennom hvordan du tar vare på informasjon, og hvordan du behandler ulike saker.

2. Du representerer Utdanningsforbundet på arbeidsplassen, det vil si at du er forbundets «ambassadør».

Du er kanskje den eneste representanten fra forbundet som medlemmene på arbeidsplassen møter. Din rolle er derfor meget viktig. Du skal informere, forklare og støtte opp om Utdanningsforbundets politikk og vedtak.



Du vil bli holdt godt informert om hva Utdanningsforbundet står for. Jobbe for medlemsvekst er også en viktig oppgave for arbeidsplassstillitsvalgt.

3. Du er klubbleder og innkaller til og leder møter.

Du har en viktig oppgave i å gjøre klubben til en aktiv problemløser og et sosialt møtested for medlemmene. Her er informasjonsarbeid et viktig stikkord, også for å verve nye medlemmer. I tillegg er samtaler med medlemmene viktig. Bruk derfor tid til å prate med enkeltmedlemmer.

For å kunne gjøre en god jobb som tillitsvalgt er det viktig at du holder deg oppdatert. Logg deg derfor regelmessig

inn på «Tillitsvalgt+» på udf.no. Her får du varsler om de viktigste sakene innenfor ditt område. Den beste markedsføringen av Utdanningsforbundet er å informere medlemmene om hva vi gjør og oppnår, og i tillegg finner du våre kurs- og konferansetilbud og øvrige medlemstilbud her.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om kurs- og konferansetilbud.



Hvilke muligheter byr jobben som arbeidsplassstillitsvalgt på?



Påvirke

Du har en rolle som gir deg muligheter til å påvirke. Arbeidsplassstillitsvalgt har rett til medbestemmelse på vegne av medlemmene. Dette er hjemlet i hovedavtalen. I mange saker kan det ikke fattes beslutninger uten at du er informert og har fått uttale deg på forhånd. Du har like stor rett som arbeidsgiver til å fremme forslag.



Lære

Du vil få god opplæring og har du tariffavtale har du rett på permisjon med lønn for å delta på kurs. Utgiftene dekkes av Utdanningsforbundet. Her lærer du om lover og avtaler, vår politikk og om arbeidsplassstillitsvalgtrollen. Du lærer av egne erfaringer underveis.



Finne løsninger

Å være arbeidsplassstillitsvalgt er spennende og lærerikt. I drøftinger er det sjelden den ene parten får fullt gjennomslag. Det kan oppstå uenighet i klubben. Kollegaer kan trenge hjelp. Du kan få en personalkonflikt der begge parter er medlemmer. Slike saker har ingen fasitsvar. Som arbeidsplassstillitsvalgt i Utdanningsforbundet slipper du å stå alene med slike saker.

Hva slags opplæring vil du få?

Utdanningsforbundet ønsker kompetente arbeidsplassstillitsvalgte som fremmer medlemmenes interesser og bidrar konstruktivt til profesjonsfaglige vurderinger i samarbeidet med arbeidsgiver.

Gjennom opplæringen skal arbeidsplassstillitsvalgte få kompetanse til å jobbe målrettet ut fra Utdanningsforbundets politikk, drive et organisasjonsarbeid som engasjerer medlemmene og som utnytter mulighetsrommet i arbeidsplassstillitsvalgtrollen.

Grunnskoleringen for nye arbeidsplass-tillitsvalgte består av fire kurs, som du fortrinnsvis skal gjennomgå i løpet av det første året. Første kurs er et dagskurs med lokallaget. De tre neste er kurs i fylke eller region. Det er opp til fylkestyret om dere som jobber i det private deltar på egne eller felles skoleringer i fylket.

Det er fem kjernetemaer du skal igjennom i løpet av kursene:

- Klubbarbeid og fagforeningsbevissthet
- Hovedavtalen, medbestemmelse
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Profesjonsbevissthet
- Kommunikasjonsferdigheter

I opplæringen legger vi stor vekt på praktiske utfordringer du møter som arbeidsplassstillitsvalgt, og mye av tiden vil gå med til oppgaveløsning, diskusjon og erfaringsdeling.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om grunnskoleringen.



Jobber du i Oslo, enten i privat eller kommunalt, er det viktig å vite at fylkeslaget er bygd opp på en litt annen måte enn resten av landet. Oslo er både lokallag og fylkeslag, samt har bydelslag som ivaretar barnehagene.

Nettressurser

På udf.no finner du tips og verktøy som er til stor nytte for deg som arbeidsplassstillitsvalgt. Logg inn for full tilgang.

Registrering

Sjekk din status på Min side. Se etter «Mine verv». Dersom du ikke er registrert som arbeidsplassstillitsvalgt, be lokallaget registrere deg. I Oslo tar du kontakt med fylkeslaget.

Tillitsvalgt+

Alt for tillitsvalgte samlet på ett sted. Nyttige tips og verktøy for deg som er arbeidsplassstillitsvalgt. Logg inn for full tilgang.

Tillitsvalgtopplæringen

Grunnskoleringen for nye arbeidsplass-tillitsvalgte består av fire kurs. På nettsidene finner du informasjon og materiell til kursene du skal delta på.

Lønns- og arbeidsvilkår

På disse sidene finner du informasjon om lønnstabeller, lønnsoppgjør, tariffavtaler, arbeidsmiljø og spørsmål og svar om rettigheter i arbeidslivet.

Fylkes- og lokallag

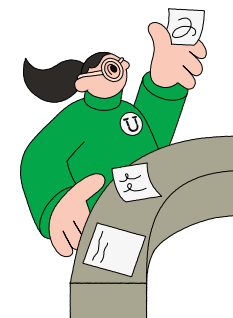
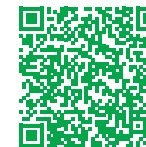
Fylkes- og lokallagene har egne nettsider. Her får du lokale nyheter, informa-

sjon om kurs og kontaklinformasjon til tillitsvalgte. Logg inn for å få varslinger.

Verktøykassa i Oslo

På www.udf.no/oslo finner du en verktøykassa som kan gi deg svar på det du lurer på om lov- og avtaleverk i Oslo.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer på Tillitsvalgt+.





2. Fakta om Utdanningsforbundet

Fakta om Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet er Norges nest største fagforening med cirka 190.000 medlemmer. De fleste lærerne i barnehage og skole er medlemmer hos oss. Det gjør Utdanningsforbundet til den desidert største profesjonsforeningen. Utdanningsforbundet har cirka 10.000 tillitsvalgte, dette er avgjørende for å ivareta medlemmene godt i det daglige. Utdanningsforbundet har lokallag i alle kommuner og fylkeslag i alle fylker som støtter arbeidsplassstillitsvalgte.

Utdanningsforbundets oppbygging

Utdanningsforbundet består av ulike nivåer. På side 13, 14 og 15 går vi nærmere inn på organisasjonsstrukturen.

Sentralstyret er vår øverste utøvende myndighet, og har kontorplasser i Oslo, sammen med Utdanningsforbundets sentrale sekretariat.

Medlemsgrupper

Utdanningsforbundet har disse medlemsgruppene:

- Barnehage (BHG)
- Grunnskole (GRS)
- Videregående opplæring/fagskole (VGO)
- Universitet og høyskole (UH)
- Faglig og administrativt støttesystem (FAS)

Utdanningsforbundet er det forbundet som organiserer flest ledere.

Unio er Norges største hovedorganisasjon for arbeidstakere med høyere utdanning. Utdanningsforbundet er det største forbundet i Unio.

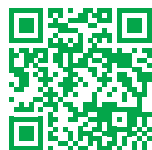


Utdanningsforbundet har fire nivåer i Oslo kommune

Lærerstudentene i Utdanningsforbundet

Lærerstudentene i Utdanningsforbundet er en interesseorganisasjon for lærer- og pedagogstudenter. De er studentorganisasjonen til Utdanningsforbundet og har en representant med tale- og forslagsrett i sentralstyret. De har egne vedtekter og egen politikk.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om Lærerstudentene i Utdanningsforbundet.



Dette gjelder for medlemmer i Oslo.

Arbeidsplassnivået

På en arbeidsplass utgjør Utdanningsforbundets medlemmer en klubb. Klubben er en møteplass der alle medlemmer har direkte innvirkning på de politiske prosessene og på valg av arbeidsplass-tillitsvalgt, eventuelt vara og klubbstyre. Arbeidsplassstillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver og er bindeledd mellom klubben og andre organisasjonsledd i forbundet.

Bydelsnivå

Barnehagene i Oslo har tillitsvalgte i alle bydeler. De ivaretar medlemmer og arbeidsplassstillitsvalgte i private og kommunale barnehager. Bydelslagene har egne nettsider med kontaktinformasjon. Årsmøtet er bydelslagets høyeste organ og velger bydelslagsstyre.

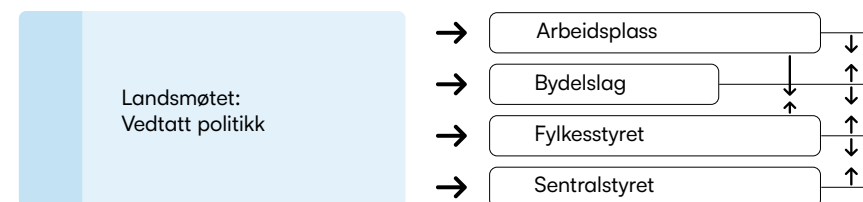
Medlemmer på grunnskole og videregående skole har ikke noe ledd mellom arbeidsplassstillitsvalgt og fylkesstyret.

Fylkesnivået

Fylkesstyret er øverste utøvende myndighet i fylkeslaget. Oslo er både lokallag og fylkeslag. De skal ivareta medlemmer og tillitsvalgte i alle medlemsgrupper både privat og offentlig og lede den politiske virksomheten. Fylkesstyret skal også drive skolering av arbeidsplassstillitsvalgte og arbeide med personalsaker. Årsmøtet er fylkeslagets høyeste organ og avholdes hvert fjerde år.

Sentralt nivå

Sentralstyret er vår øverste utøvende myndighet. Sentralstyret leder den politiske virksomheten i landsmøteperioden. Sentralstyret har 13 representanter som velges av landsmøte.



Utdanningsforbundet har fire nivåer

Dette gjelder for medlemmer som ikke jobber i Oslo.

Arbeidsplassnivået

På en arbeidsplass utgjør Utdanningsforbundets medlemmer en klubb. Klubben er en møteplass der alle medlemmer har direkte innvirkning på de politiske prosessene og på valg av arbeidsplassstillitsvalgt, eventuelt vara og klubbstyre. Arbeidsplassstillitsvalgt ivaretar medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver og er bindeledd mellom klubben og andre organisasjonsledd i forbundet.

Lokalt nivå

På lokalt nivå er Utdanningsforbundet inndelt i lokallag. Alle medlemmer med arbeidsplass lokalisert i kommunen, kommunalt, statlig og privat, er medlem av lokallaget. Hovedoppgavene er knyttet til å ivareta medlemmer og

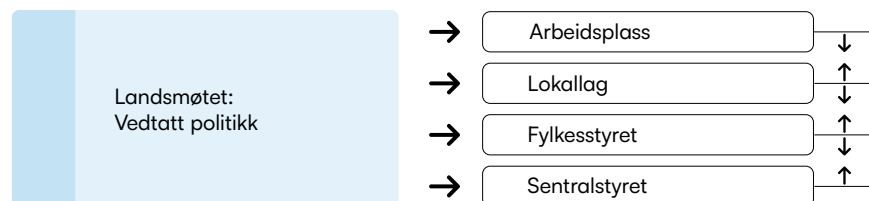
tillitsvalgte i alle medlemsgrupper. Lokallagsstyret driver også med politisk påvirkningsarbeid lokalt. Årsmøtet er lokallagets høyeste organ og velger lokallagsstyre.

Fylkesnivået

Fylkesstyret er øverste utøvende myndighet i fylkeslaget. Styrets hovedoppgaver er å lede den politiske virksomheten i fylkeslaget, drive skolering av arbeidsplassstillitsvalgte og arbeide med personalsaker. Årsmøtet er det høyeste organ i fylkeslaget og avholdes hvert fjerde år.

Sentralt nivå

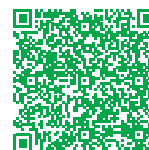
Sentralstyret er vår øverste utøvende myndighet. Sentralstyret leder den politiske virksomheten i landsmøteperioden. Sentralstyret har 13 representanter som velges av landsmøtet.



Sentralt nivå har tre beslutningsorganer

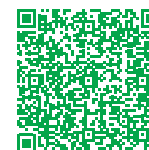
Sentralstyret er vår øverste utøvende myndighet. De skal sørge for at vedtak fattet på landsmøtet blir satt ut i livet. Det er også medlemmer av sentralstyret som deltar i sentrale forhandlinger med ulike arbeidsgiverorganisasjoner. Sentralstyret leder den politiske virksomheten, og velges av landsmøtet.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om sentralstyret.



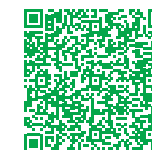
Representantskapet består av 59 representanter, som inkluderer sentralstyret og fylkeslederne. De øvrige representantene velges av landsmøtet. Representantskapet er Utdanningsforbundets høyeste organ mellom landsmøtene, og behandler saker av overordnet betydning, fordeling av midler mellom lokallag og mellom fylkeslag og ellers saker som er sendt inn av sentralstyret, fylkesstyrene eller som flertallet av representantene ønsker behandlet.

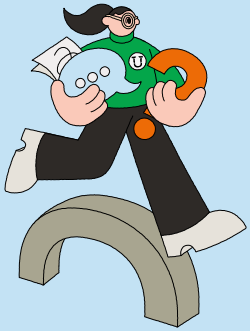
Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om representantskapet.



Landsmøtet avholdes hvert fjerde år. Det velges én delegasjon til landsmøtet fra hvert fylkesårsmøte, i tillegg til at sentralstyret er en egen delegasjon. Landsmøtet vedtar overordnet politikk for Utdanningsforbundet for den neste fireårsperioden. I tillegg er det landsmøtet som vedtar endringer i Utdanningsforbundets vedtekter, velger sentralstyre og representantskap og bestemmer kontingenten.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om landsmøtet.





3. Lover, avtaler og arbeidslivets organisering

Lover, avtaler og arbeidslivets organisering

Som arbeidsplasslitsvalgt trenger du ikke å kjenne detaljene i alle lover og avtaler, men noen bestemmelser er viktige for arbeidet du skal utføre. Her skal du få en kort innføring i hvordan lover og avtaler for arbeidslivet fungerer og hvordan Utdanningsforbundet inngår avtaler med ulike parter.

Lover og forskrifter

Lover og forskrifter er rettslig bindende. Noen av lovene for arbeidslivet er generelle, som arbeidsmiljøloven. Andre er rettet mot bestemte grupper eller funksjoner, for eksempel opplæringsloven og barnehageloven.



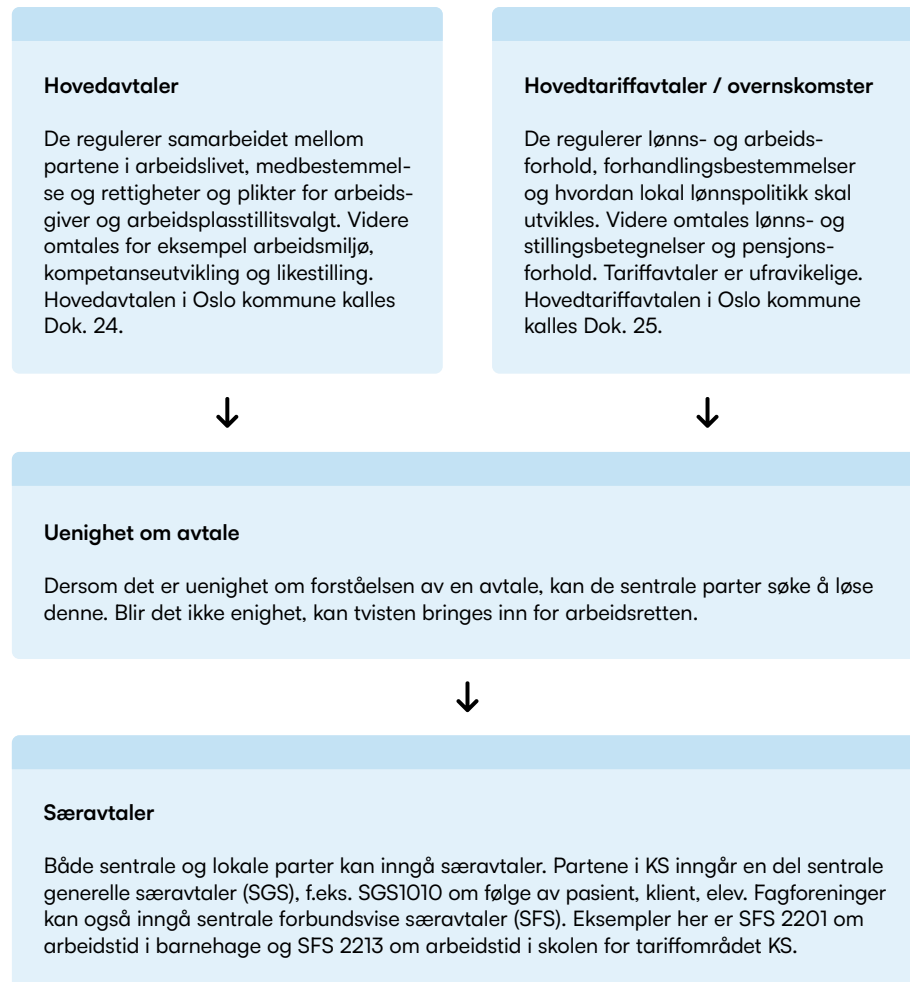
Avtaler

Partene i arbeidslivet inngår avtaler. De viktigste er tariffavtaler/overenskomster og hovedavtalene. På de fleste tariffområder har man to avtaler, men noen har slått disse sammen til en.

Tariffområder

Det er flere tariffområder, blant andre KS, Staten, Oslo, PBL (Private Barnehagers Landsforbund), FUS, Spekter og Virke. Utdanningsforbundet har gjennom Unio eller direkte inngått tariffavtaler på disse områdene.

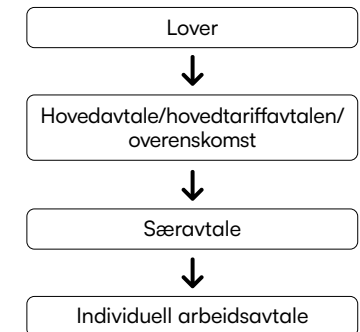




Forholdet mellom lover og avtaler

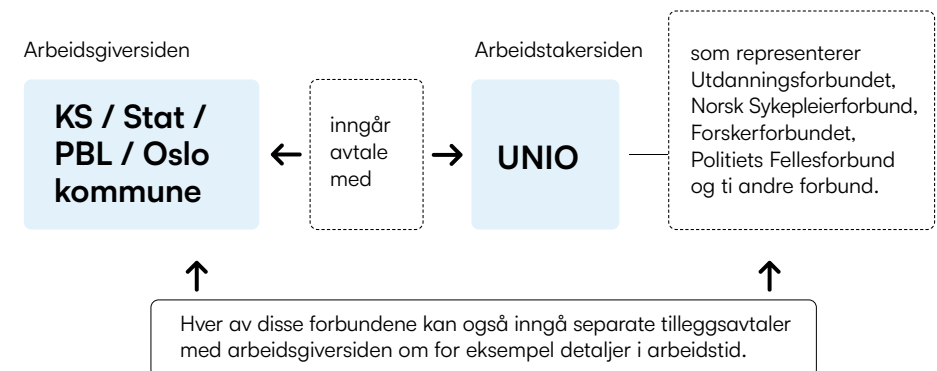
Partene i arbeidslivet står i utgangspunktet fritt til å avtale hva som helst – så lenge det ikke bryter med en bestemmelse gitt i lov eller forskrift. Særavtaler er mer detaljerte og utfyllende, men kan ikke fravike rammene som er trukket opp i hovedavtale/hovedtariffavtale/overenskomst.

En særavtale kan ikke gi ansatte dårligere vilkår. Alle arbeidstakere har krav på en individuell arbeidsavtale. Individuell avtale kan ikke åpne for dårligere bestemmelser enn det som fremgår av særavtaler, hovedtariffavtaler, lover eller forskrifter.



Hovedsammenslutninger og tariffområder

Et eksempel:



Kort om de mest aktuelle lovene — og én avtale — for deg som arbeidsplassstillitsvalgt

Lover kan ha formuleringer som «tilstrekkelig», «tilfredsstillende» og «forsvarlig». Disse åpner for tolkning og skjønn og gir sjelden fasitsvar.

Arbeidsmiljøloven med forskrifter og intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Arbeidsmiljøloven skal sikre et godt arbeidsmiljø. Den regulerer blant annet krav til arbeidsmiljø, arbeidstid, rett til permisjoner og regler om ansettelse og oppsigelse.

IA-avtalen gjelder alle virksomheter. Den skal bidra til å få ned sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet.

Arbeidsplassstillitsvalgt og verneombud er viktige parter i dette arbeidet. Gjennom Bransjeprogram barnehage har vi fått ekstra fokus på barnehage-sektoren.

Opplæringsloven med forskrifter

Loven definerer formålet med opplæringen og gir føringer for skolens

virksomhet, blant annet omfang, innhold og vurdering i opplæringen, og elevenes skolemiljø. Loven med forskrift regulerer også en del plikter for lærerne og kompetansekrav for lærerne. Opp-læringsloven skal sikre at alle elever i den norske fellesskolen får likeverdig opplæring av høy kvalitet. For voksen-opplæringen er i tillegg lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven), samt opplæringsloven kapittel 4A sentral.

Barnehageloven med forskrifter

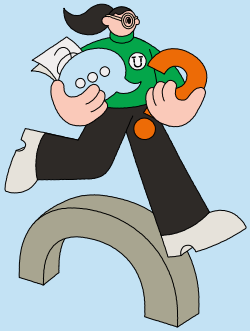
Loven gjelder alle barnehageeiere, både offentlige og private, og skal sikre barna et likeverdig, kvalitativt godt pedagogisk tilbud. Loven framhever det pedagogiske oppdraget og er et viktig styrings-dokument.

Likestillings- og diskrimineringsloven har til formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder.

Loven omfatter følgende diskrimineringsgrunnlag: kjønn, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønns-uttrykk og alder. Diskrimineringsvernets kjerne er at alle mennesker har rett til

å bli behandlet ut fra sine individuelle egenskaper og ikke på bakgrunn av gruppebaserte kjennetegn. Dette er viktig for arbeidsplassstillitsvalgt å vite noe om når det for eksempel gjelder ansettelser, lønn, permisjoner og tilrettelegging. Merk at kapittel 5 i loven har særlige regler som gjelder i arbeidsforhold.





4. Påvirkning og handlingsrom

Påvirkning og handlingsrom

Som arbeidsplassstillitsvalgt er du både avtaletillitsvalgt og organisasjonstillitsvalgt, og du står i et samspill mellom arbeidsgiver, klubbens medlemmer og Utdanningsforbundets politikk. Du er medlemmenes representant og talerør når det gjelder både profesjons- og arbeidstakerperspektivet.

Avtaletillitsvalgt

Som avtaletillitsvalgt har du rettigheter og plikter etter hovedavtalen.

Medbestemmelse med leder har du i kraft av at du er avtaletillitsvalgt. Det er lurt å forankre drøftingssakene med klubben i forkant hvis mulig. Du er valgt i tillit av medlemmene i klubben og du forplikter medlemmene på arbeidsplassen din. Nøl ikke med å be om sak utsatt til neste møte hvis du er usikker om klubbens synspunkt.

Organisasjonstillitsvalgt

Utdanningsforbundets vedtekter og politikk styrer ditt arbeid som organisasjonstillitsvalgt. Forbundet er både en profesjonsorganisasjon og en fagforening.



Personalsaker

Personalsaker skal ikke behandles i klubbmøter. Som arbeidsplassstillitsvalgt har du taushetsplikt i forbindelse med slike saker. Din oppgave i personalsaker er å bistå medlemmet når han/hun ber om det. Hvis du føler at saken er vanskelig å håndtere, kan du be om råd fra lokallag/fylkesstyret på et tidlig tidspunkt.

Medbestemmelses- / drøftingsmøtet

Medbestemmelse er møtet mellom arbeidsgiver og arbeidsplassstillitsvalgt. For å lykkes med medbestemmelse, er det viktig at arbeidsgiver og arbeidsplassstillitsvalgt opplever hverandre som likeverdige parter. Du bør sette deg inn i Utdanningsforbundets politikkdokumenter som du finner på nettsidene.

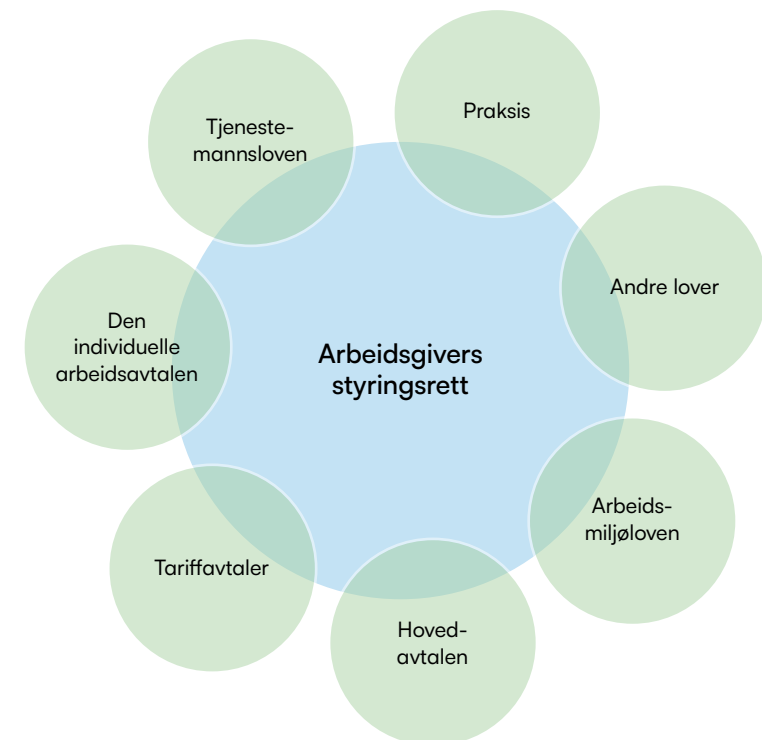
Andre samarbeidspartnere

Verneombudet vil være en nyttig samarbeidspartner. Hvis det finnes andre fagforeninger på din arbeidsplass, er det lurt å inngå samarbeid med disse. Å skape allianser med andre organisasjoner er viktig for å få gjennomslag i saker hvor dere er enige.

Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgiver har rett til å lede de ansatte, fordele og kontrollere arbeid, og ansette og avvikle ansettelsesforhold. En rekke forhold begrenser imidlertid denne styringsretten, både lover, avtaler mellom partene i arbeidslivet, personalreglementer, lokale avtaler og individu-

elle arbeidsavtaler. Dessuten er det et gjennomgående prinsipp i lover og avtaler for arbeidslivet at arbeidsgiver og medarbeidere, gjennom arbeidsplassstillitsvalgt, skal samarbeide før beslutninger tas. Ikke vær redd for å be om råd og hjelp når du har behov for det.



Medbestemmelse

Arbeidstakeres medbestemmelse begrenser styringsretten. Gjennom regler om medbestemmelse i hovedavtalene, har arbeidstakere innflytelse på alle prosesser i virksomheten. Det er viktig at arbeidsplassstillitsvalgt blir tatt med i beslutningsprosessene så tidlig som mulig, slik at medbestemmelsesretten blir reell. For å ivareta medlemmenes interesser må arbeidsplassstillitsvalgt kjenne til:

- Hvem de har medbestemmelse med (fullmaktsnivå)
- Graden av medbestemmelse

Medbestemmelsesretten utøves som regel gjennom formelle informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter.

Imidlertid er det viktig at arbeidsplassstillitsvalgt deltar i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig, slik at arbeidstakerne får innflytelse på organiseringen av arbeidet og oppgaveløsningen innen eget arbeidsområde. Dette innebærer at arbeidsplassstillitsvalgt skal delta i prosjekt-, arbeids- og styringsgrupper når dette nedsettes og det gjelder arbeidssituasjonen for de ansatte.

Forhandling

Forhandlinger er den form for medbestemmelse som gir arbeidsplassstillitsvalgt den sterkeste graden av innflytelse. Forhandlinger skal alltid avsluttes med å skrive en protokoll (avtale). Denne skal synliggjøre hva partene er enige/uenige om.

Informasjonsplikt

Arbeidsgiver og arbeidsplassstillitsvalgt har gjensidig informasjonsplikt. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon om saker som angår de ansatte på et så tidlig tidspunkt som mulig. Arbeidsplassstillitsvalgt skal på ethvert tidspunkt gis tid og adgang til å gjøre seg kjent med de saksdokumentene som har betydning for medlemmene.

Drøfting

Drøftinger forutsetter en toveiskommunikasjon mellom partene. I drøftingssaker skal arbeidsplassstillitsvalgt komme med synspunkter og gi opplysninger for å belyse og påvirke sakene. Dialogene skal ta sikte på å komme fram til omforente løsninger, der arbeidsgiver tar de endelige beslutningene. Et informasjonsmøte kan ikke erstatte arbeidsgivers drøftingsplikt.

Informasjon er et grunnlag for drøftinger. Arbeidsgiver skal sørge for at det skrives referat hvor partenes synspunkter fra drøftingene framkommer. Arbeidsplassstillitsvalgt skal ikke skrive under referatet, men kunne gå god for at innholdet i referatet er riktig.

Utdanningsforbundets politikk

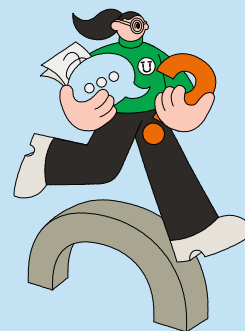
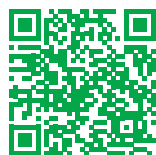
Hvis du vil ha en oversikt over hva Utdanningsforbundet står for, bør du begynne med «Vi utdanner Norge».

Dette dokumentet er et arbeidsredskap for tillitsvalgte på alle nivåer.

1. Vårt utgangspunkt
2. Vår organisasjon og samfunnsutfordringene
3. Vårt verdigrunnlag
4. Vår politikk

Du finner «Vi utdanner Norge» og alt ellers om Utdanningsforbundets politikk under «Vi mener» på nettsidene.

Du kan også trykke på eller skanne denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å komme inn på «Vi utdanner Norge».

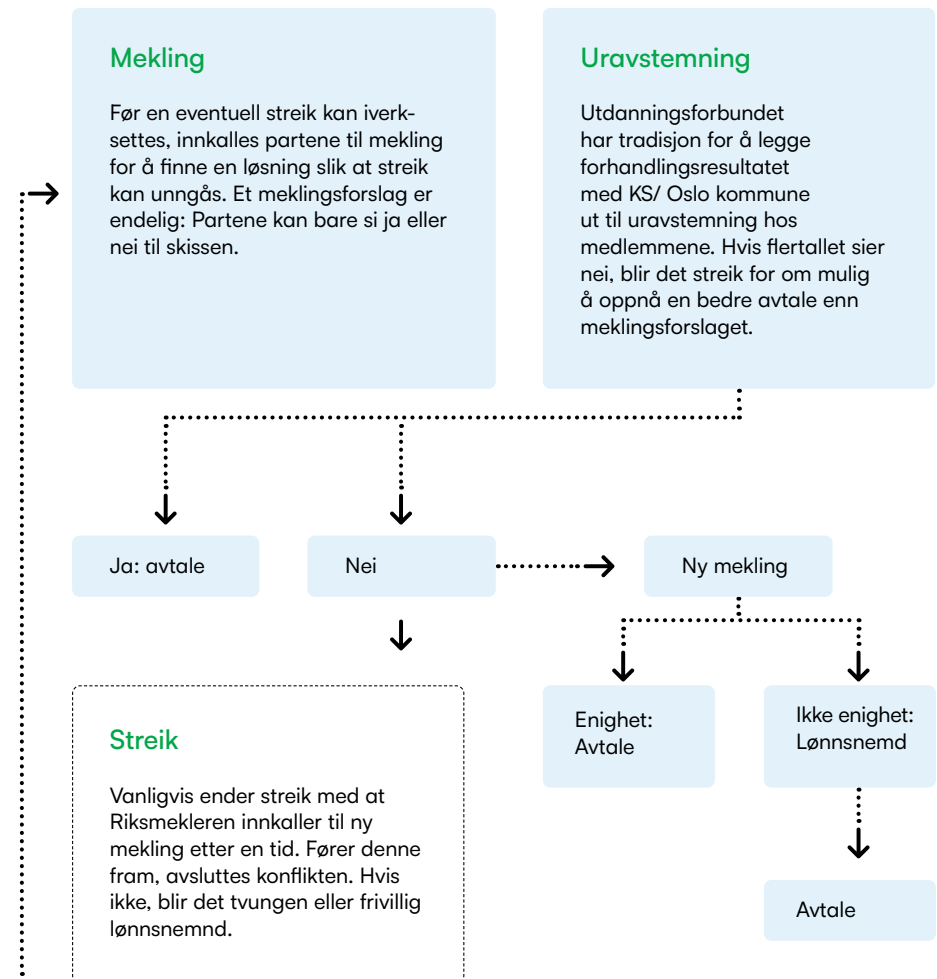
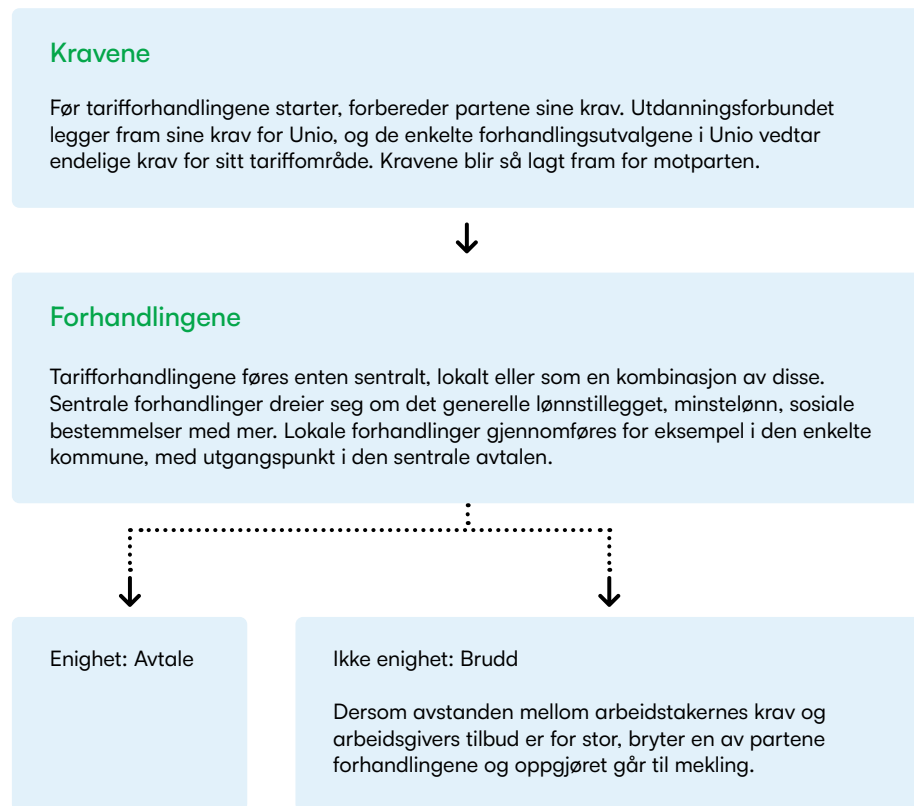


5. Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår bestemmes først og fremst gjennom tariffoppgjørene. Regjeringen drøfter den økonomiske situasjonen med hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Så forhandles det overordnet i privat sektor før offentlig sektor starter sine forhandlinger.

Gangen i et tariffoppgjør



Ordliste for tariffoppgjøret

Hovedtariffoppgjør

Hovedtariffavtalen/overenskomsten har oftest gyldighet i to år om gangen. Ved et hovedtariffoppgjør kan det forhandles om alle elementer i hovedtariffavtalen/overenskomsten.

Mellomoppgjør

Et tariffoppgjør i året mellom to hovedtariffoppgjør. Her forhandles det om lønnsregulering for annet avtaleår og eventuelt andre ting som partene blir enige om å forhandle om.

Generelle tillegg

Lønnstillegg som gis til alle. Kan gis som kronetillegg, prosenttillegg eller en kombinasjon av disse.

Lokale forhandlinger

Forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår som finner sted mellom lokale parter.

Minstelønn/garantilønn

En nedre lønnsgrense som garanteres i tariffavtalen på noen områder.

Pott

Penger som partene ved tariffoppgjøret kan sette av til lokale forhandlinger.

Vanlige spørsmål du kan få om lønn fra medlemmer

«Jeg har fått tilbud om ny jobb, kan jeg da stille lønnskrav?»

- A)** Du kan forsøke å få lønnskravet vurdert før du svarer på om du vil akseptere jobbtilbudet. Får du arbeidsgiver til å vurdere lønnskravet før svarfristen går ut, slipper du å gi fra deg viktige forhandlingskort. Samtidig slipper du å takke ja, før du vet hvilken lønn du kan få.
- B)** Du kan takke ja, og fremme lønnskrav samtidig. Ved denne fremgangsmåten kan du miste ditt viktigste forhandlingskort fordi arbeidsgiver vet at du ikke kommer til å søke en annen jobb.
- C)** Du kan takke ja under forutsetning av en lønnsinnplassering. Ved denne fremgangsmåten kan du miste ditt viktigste forhandlingskort fordi arbeidsgiver kan komme til å velge en annen søker.

«Jeg har fått flere nye oppgaver. Gjør dette noe med lønna?»

Dette er en situasjon hvor det er viktig å fremme lønnskrav.

Det er imidlertid ingen automatikk i at medlemmet får høyere lønn ved å få nye oppgaver. I de fleste tariffavtalene er det en egen forhandlingsbestemmelse som omhandler denne situasjonen. Der det ikke er en forhandlingsbestemmelse, kan det likevel fremmes krav.



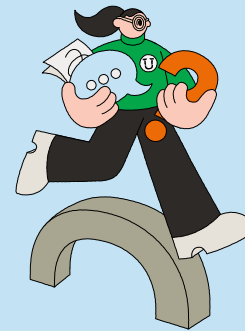
«Når får jeg lønnsforhøyelse?»

Dersom det er spørsmål om når eventuelle lønns-tillegg gitt i sentrale eller lokale forhandlinger blir utbetalt, skal spørsmålet stilles til arbeidsgiver. Gjelder spørsmålet når de neste lønnsforhandlingene skal foregå, er flertallet av medlemmene omfattet av sentrale forhandlinger som skjer hvert år i april/mai. I tillegg er det ofte lokale forhandlinger i etterkant av de sentrale lønnsoppgjørene. Du kan se i tariffavtalen / overenskomsten, eller ta kontakt med hovedtillitsvalgt eller lokallaget for å få nærmere svar på dette spørsmålet.

I Oslo tar du kontakt med hovedtillitsvalgt eller fylkeslaget.

Er medlemmet generelt misfornøyd med lønna, bør henvendelsen rettes til arbeidsgiver. I en del tariffområder finnes det også noe som heter «lønssamtale». Ta kontakt med hovedtillitsvalgt eller lokallagskontor hvis medlemmet ønsker mer veiledning.

I Oslo tar du kontakt med bydelslag eller fylkeskontoret.



6. Klubbarbeid

Klubbarbeid

Klubben er en møteplass for alle medlemmene i Utdanningsforbundet på arbeidsplassen. Som arbeidsplasstillitsvalgt er du også klubbleder. Her er noen tips for å komme i gang med klubbarbeidet.

Klubben kan velge et klubbstyre slik at du har noen å samarbeide med når du skal planlegge, gjennomføre og følge opp etter klubbmøtene.

Det er ikke noe fasit på hvor ofte dere skal ha klubbmøte. Sett opp en møteplan for hvert halvår, gjerne med faste møtetider, for eksempel ved slutten av en arbeidsdag eller i tilknytning til et personalmøte. Sett opp møtene ut ifra møteplanen du har med leder slik at du har dialog med klubben før og etter disse møtene.

Vi har mange ledermedlemmer i Utdanningsforbundet og det er viktig å inkludere dem i klubben der det er naturlig.

Klubben diskuterer også saker som skal drøftes i medbestemmelsesmøter. Når disse sakene diskuteres, deltar ikke leder. Sett opp saksliste slik at det er et skille mellom de ulike sakstypene. Personalsaker skal ikke diskuteres i klubbmøter.

Aktuelle saker til klubbmøte kan for eksempel være arbeidstid, tariff, arbeidsmiljø, utviklingsarbeid, budsjett, fagforeningsbevissthet og medlemsfordeler. Ikke vær redd for å ta opp saker som profesjonsetikk eller andre faglige diskusjoner. Klubbmøtene kan være en fin arena for å få opp engasjementet til medlemmene ved å ta opp saker som er viktig for dem.

Klubben kan formidle sine synspunkter i organisasjonsmessige og politiske prosesser i Utdanningsforbundet og sende innspill til lokallaget. Dere kan invitere tillitsvalgte fra lokallaget, hovedtillitsvalgte eller tillitsvalgte i fylkesstyret til klubbmøtene deres. Bruk Tillitsvalgtverktøyet for å få oversikt over medlemmene dine og for å sende e-post. På Tillitsvalgt+ finner du flere tips til hvordan du kan organisere klubbarbeidet.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om klubbarbeid.



Slik verver og engasjerer du medlemmer

Verve nye medlemmer

Flere medlemmer gir støtte og styrke til deg som er tillitsvalgt. Derfor er arbeid med medlemsvekst og verving en del av vervet ditt.

Bli kjent

Bli kjent med kollegaene dine. Hva er viktig for dem i deres arbeidshverdag og hva engasjerer dem? Hva er viktig for deg og engasjerer deg? Snakk om hvordan dere sammen kan jobbe for felles mål gjennom klubben.

Nyansatte

Ta kontakt tidlig, og presenter deg som tillitsvalgt i Utdanningsforbundet. I løpet av de tre første månedene bør du invitere til klubbmøte, og spørre om de vil melde seg inn.

Engasjement, deltakelse og tilhørighet

Finn saker som engasjerer bredt blant medlemmene. Når dere jobber sammen for å nå målene styrker det fellesskapet. Dette kan bidra til at flere ønsker å bli medlem.

Følg opp i overganger

I medlemsskapet er det flere overganger. Dette gjelder studenter, ledermedlemmer og pensjonister. Dette er overganger der medlemmer trenger ekstra oppfølging og informasjon. Når den tillitsvalgte er tett på, øker muligheten for at vi beholder dem som medlemmer i overgangene.

Tillitsvalgtverktøyet (TVV)

I tillitsvalgtverktøyet finner du medlemslister, og kan hjelpe medlemmer med å endre opplysninger. Når du skal sende e-post til medlemmer bør du bruke TVV fordi det ivaretar personvernet.

Det anbefales å bruke verktøyet jevnlig for å ha oversikt.

SMS-innmelding

Ved å sende SMS til 02014 får man lenke til innmeldingsskjema.

Vervemateriell

Kontakt lokallaget for å få vervemateriell og profileringsartikler. I Oslo kontakter du bydelslaget / fylkeslaget.



HUSK

De som ikke er medlem har ofte ikke blitt spurt.



HUSK

Inkluder praksisstudenter i fellesskapet, for eksempel i klubbmøter.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om å verve og engasjere medlemmer.



Utdanningsforbundets medlemmer og tillitsvalgte kan bidra til en bærekraftig utvikling

Gi barn og unge handlingskompetanse

Er barnehagen eller skolen du jobber ved et sted der barna eller elevene får erfaringer med bærekraftige og klimavennlige handlinger?

Bærekraftig utvikling står sentralt i både barnehagens rammeplaner og skolens lærerplaner. For å øke barn og unges handlingskompetanse har flere pekt på at utdanningsinstitusjoner også bør drives på en mer bærekraftig måte. Slik blir det samsvar med det barn og unge lærer og det de opplever. Bør barnehagen eller skolen vår gjøre mer for å bidra til at barn og unge får handlingskompetanse? Dette kan være tema på et klubbmøte?

Eksempler på bærekraftige handlinger som også barn og elever kan ta del i er å jobbe for at matsvinnet i barnehagen eller elevkantina reduseres, bedre kildesortering og tiltak for redusert strømbruk.

Klima og bærekraftig utvikling er en del av partssamarbeidet

De fleste hovedavtaler hvor Utdanningsforbundet er part inneholder bestemmelser om at klima- og bærekraftsarbeid er en del av medbestemmelsen.

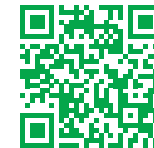
Klubben kan gi deg som arbeidsplass-tillitsvalgt støtte til å fremme forslag som kan gjøre din arbeidsplass mer bærekraftig.

Som tillitsvalgt kan du ta med deg klima- og bærekraftperspektivet inn i arbeidet, og bruke arenaene du allerede har. Du kan medvirke til at det blir valgt bærekraftige løsninger innen transport, energi, avfall og innkjøp. Du kan f.eks. stille spørsmål om det er tatt etiske, sosiale og miljømessige hensyn ved innkjøp av nytt utstyr og tjenester, eller du kan foreslå at din skole eller barnehage skal miljøsertifiseres.

Tips til hva som kan foreslås:

- Bruke byggematerialer, oppvarming og ventilasjonssystem som er klimavennlige og en del av en sirkulærøkonomi når man bygger nytt eller ved ombygging
- Bedre rutiner for kildesortering
- Bedre rutiner for temperaturregulering og bruk av belysning
- Ta miljø- og klimahensyn ved innkjøp av varer og tjenester
- Gå- og sykkelaksjoner for å bedre folks helse og redusere klimautslippene
- Miljøsertifisering av virksomheten

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om klima og bærekraftig utvikling på Utdanningsforbundets nettside.



Medlemsfordeler

Utdanningsforbundet har flere gode fordeler til sine medlemmer. Medlemsfordelene kan også være et argument når du skal verve nye medlemmer.

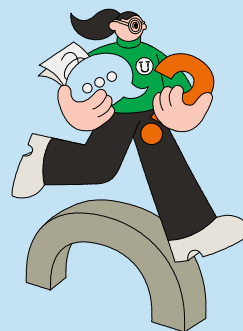
Alle medlemmer får automatisk vår grunnforsikring når de melder seg inn. Denne inneholder tre forsikringer som sikrer medlem og familie ved ulykke og død. Utdanningsforbundet har også fremforhandlet gode avtaler på forsikringer, både når det kommer til innhold og pris. Det er også 35 prosent rabatt på øvrige forsikringer som vi ikke tilbyr, i Tryg Forsikring.

Les mer på udf.no

På våre nettsider og i appen «Utdanningsforbundet Medlem» finner du informasjon om våre forsikringsordninger og andre medlemsfordeler.

Pensjonister

Medlemmer kan og bør opprettholde medlemskapet som pensjonist. Det gir rettigheter og en rekke fordeler, og kontingenten er svært lav. Har du en kollega som skal gå av med pensjon, må du som tillitsvalgt informere om mulighetene for å fortsette som pensjonistmedlem. Medlemmet må da registrere ny status i medlemsregisteret.



7. Profesjonsstemmen

Profesjonsstemmen

Som arbeidsplassstillitsvalgt opptreer du som representant for lærerprofesjonen. Å være en del av en profesjon betyr at vi er forpliktet til et samfunnsmandat gjennom lov- og avtaleverk.

Vi baserer oss på et felles kunnskaps- og forskningsgrunnlag og ser våre faglige vurderinger i relasjon til de menneskene vi står overfor. Ingen mennesker, situasjoner eller dager er like. Derfor må vi ha autonomi, handlingsrom og bruke faglig skjønn i det daglige arbeidet. Dette krever at vi har høy grad av etisk bevissthet og et felles etisk grunnlag. Samfunnet skal ha tillit til våre profesjonelle vurderinger og vite at vår lojalitet ligger hos barn og elever med formål om å fremme deres beste.

For å sikre innflytelse er det nødvendig med sterke profesjonsfellesskap, gode argumenter og et godt samarbeid med leder. Det er viktig å sørge for tid og rom

til profesjonsfaglige diskusjoner i kollegiet. Som arbeidsplassstillitsvalgt i Utdanningsforbundet har du mulighet til å nå fram til ledelsen og være med på å legge premissene for utvikling av kvalitet i barnehage og skole. Det er viktig at du aktivt påvirker i beslutningsprosesser og bidrar med kunnskap og tilrådinger.

I 2012 vedtok Utdanningsforbundet Lærerprofesjonens etiske plattform. Plattformen er et samlet uttrykk for verdigrunnlaget og de etiske forpliktelsene til lærere og ledere i barnehage og skole, uavhengig av fagforeningstilhørighet.

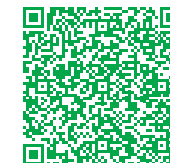
Lærerprofesjonens etiske plattform

Lærerprofesjonens lojalitet ligger hos barnehagebarna og elevene. Som profesjonsutøvere tar vi hver dag en rekke faglige og etiske valg. Våre verdier, holdninger og handlinger påvirker dem vi arbeider for og med. Hva som er etisk forsvarlig praksis må diskuteres kontinuerlig. Plattformen er et felles grunnlag for å videreutvikle lærerprofesjonens etiske bevissthet.

Du kan bidra til å synliggjøre det profesjonsetiske arbeidet på arbeidsplassen ved å:

- fremme **Lærerprofesjonens etiske plattform** i samtaler med kolleger, ledelse og i offentlig debatt
- ta initiativ til profesjonsetiske refleksjoner med kolleger
- sørge for at **Lærerprofesjonens etiske plattform** er tilgjengelig for alle på arbeidsplassen, for eksempel ved å henge plakater på pauserom, kontor o.l.
- arrangere klubbmøter med refleksjon over profesjonsetiske utfordringer og tema

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om Lærerprofesjonens etiske plattform. Du finn flere format, språk og målformer her.



Casefilmer og refleksjonsoppgaver

Som tillitsvalgt kan du bidra til å skape en åpenhetskultur der etisk refleksjon, profesjonsfaglig utvikling og kollegastøtte er en del av hverdagen på arbeidsplassen.

Utdanningsforbundet har utviklet en rekke ressurser og filmer som kan være nyttige å anvende når profesjonsetiske dilemmaer skal diskuteres i kollegiet.

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om profesjonsetikk.



Utdanningsforbundets forskningsportal presenterer aktuell forskning for ansatte i utdanningssektoren.

Her er det mange artikler som kan gi grunnlag for profesjonsfaglige og etiske diskusjoner:

Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese artikler på Utdanningsforskning.no



Trykk på eller skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å komme til episodene av Utdanningsforbundets podcast Lærerrommet.

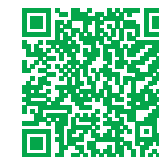


Lærarprofesjonens etiske råd

skal fremme verdiene i Lærarprofesjonens etiske plattform og har en fri og uavhengig stilling.

Rådet skal løfte profesjonsetiske spørsmål av prinsipiell og etisk karakter inn i profesjonen og i samfunnsdebatten. Alle kan henvende seg til rådet. De kan også bidra på arrangementer og holde foredrag.

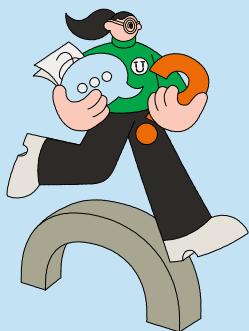
Trykk på eller skann denne QR-koden med kameraet ditt for å lese mer.



LÆRERLIV

er en podcast fra Lærarprofesjonens etiske råd. Du finner den der du lytter til podcast.



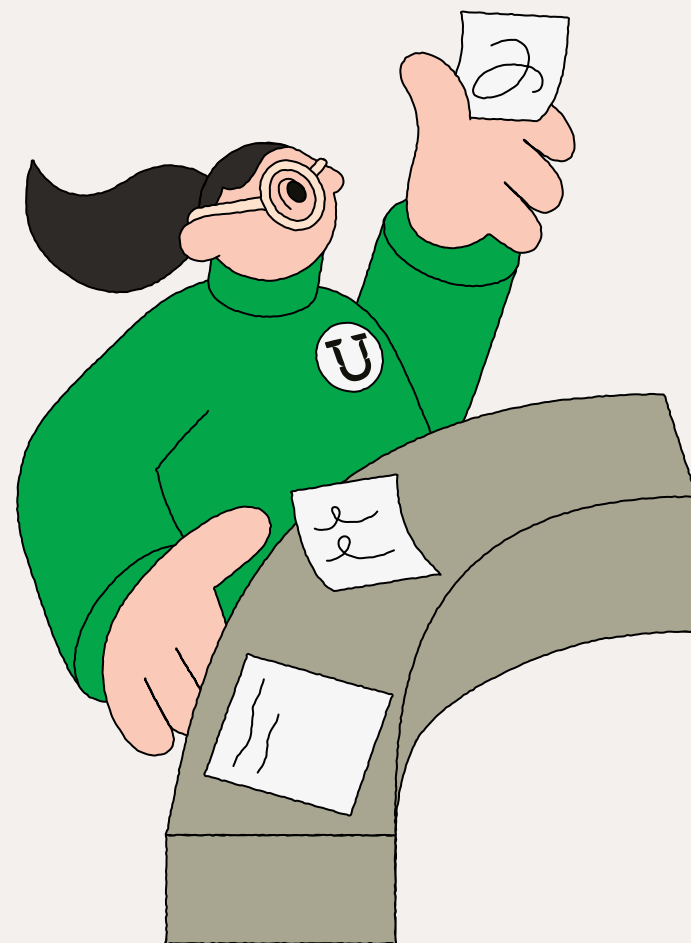


8. Ordliste

Ordliste

AFP	Avtalefestet pensjon	ORG	Utvalget for organisasjons- utvikling
AML	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mm. (arbeidsmiljøloven)	PBL	Private barnehagers landsforbund
ATV	Arbeidsplassstillitsvalgt	REP	Representantskapet
BHG	Medlemsgruppe barnehage	SEK	Sentralt kurs
EI	Education International, internasjonal lærerorganisasjon	SFS	Sentral forbundsvis særavtale (i KS-området)
FAS	Medlemsgruppe faglig- administrative støttesystem	SGS	Sentral generell særavtale (i KS-området)
FST	Fylkestyret	SL/SU	Sami lávdegoddi/samisk utvalg
FYK	Fylkeskurs	Spekter	Arbeidsgiverorganisasjon
GSK	Medlemsgruppe grunnskole	SST	Sentralstyret
HA	Hovedavtale	TV	Tillitsvalgt
HTA	Hovedtariffavtale	UDF	Utdanningsforbundet
HTV	Hovedtillitsvalgt	UH	Medlemsgruppe universitet / høyskole
HVO	Hovedverneombud	ULA	Utvalg for lønns- og arbeidsvilkår
IA	Inkluderende arbeidsliv	Unio	Hovedorganisasjonen for universitets- og høgskoleutdannede
KA	Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter	UPU	Utvalg for utdanningspolitikk
KS	Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon	Virke	Arbeidsgiverorganisasjon
LDU	Likestillings- og diskrimineringsutvalget	VGO	Videregående opplæring
LEP	Lærerprofesjonens etiske plattform	VO	Verneombudet eller voksenopplæringen
LM	Landsmøtet		
NHO	Næringslivets Hoved- organisasjon, arbeidsgiverorganisasjon		

Notater



TV-guiden er trykket på FSC-merket papir
Merkeordningen stiller krav om at skogsdriften ikke
fører til avskoging, at hogsten foregår kontrollert,
og at den tar hensyn til lokalbefolkningen.



BESØKSADRESSE

Hausmanns gate 17
0182 Oslo