

TV-guiden

Håndbok for nye
arbeidsplasstillitsvalgte

Bokmål

Denne tilhører:



TVO
Utdanningsforbundet



«Verdiar og prinsipp for Utdanningsforbundet»

Vedtatt på landsmøtet i Utdanningsforbundet

Verdiar og prinsipp for Utdanningsforbundet tek utgangspunkt i menneskerettane og dei demokratiske grunnverdiane fridom, likeverd og solidaritet. Våre verdiar og prinsipp er forpliktande for medlemmer og tillitsvalde.

Grunnlaget for Utdanningsforbundet sitt arbeid finn vi i formålsparagrafen:

- Utdanningsforbundet er ei politisk uavhengig fagforeining for pedagogisk personale innanfor alle utdanningsnivå.

- Utdanningsforbundet skal ivareta interessene til medlemmene når det gjeld lønns- og arbeidsvilkår, og når det gjeld profesjonsfaglege og utdanningspolitiske spørsmål.
- Utdanningsforbundet skal arbeide for at barn, unge og vaksne får eit kvalitativt godt opplæringstilbod, og for at utdanning skal ha ei sentral rolle i samfunnet.

(Vedtekter for Utdanningsforbundet § 2)



Innholdsfortegnelse

3

Oppgaver og opplæring

19

Lønns- og arbeidsvilkår

7

Fakta om Utdanningsforbundet

23

Klubbarbeid

11

Lover og avtaler

27

Profesjonsstemmen

15

Påvirkning og handlingsrom

31

Ordlister, nettressurser og kontakter



Hvorfor denne håndboka?

Vi vet at du som ny arbeidsplass-tillitsvalg 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 grunnopplæringen 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.



**Oppgaver og
opplæring**

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 opplæringen 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.

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, dvs. 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 i tillegg til å informere medlemmene.

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. Alle arbeidsplassstillitsvalgte mottar bladet Forbundsnytt. Hold deg oppdatert på all informasjon fra forbundet. Den viktigste markedsøringen av Utdanningsforbundet er å informere medlemmene om hva vi gjør og oppnår, i tillegg til våre kurs- og konferansetilbud og øvrige medlemstilbud.



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. Som arbeidsplassstillitsvalgt vil du ha et nært samarbeid med lokallaget.

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. Ikke nøl med å kontakte lokallaget dersom du trenger hjelp!

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.

Grunnoppfølringen for nye arbeidsplassstillitsvalgte 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 fem kjernetemaer som går igjen i alle 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 storparten av tiden vil gå med til oppgaveløsning, diskusjon og erfaringsdeling.



TV1
1 dag
Lokallaget

TV2
2 dager
Fylkeslaget

TV3
2 dager
Fylkeslaget

TV4
1 dag
Fylkeslaget



**Fakta om
Utdanningsforbundet**

2. Fakta om Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet er Norges nest største fagforening. De fleste lærerne i barnehage og skole er medlemmer hos oss. Som du vil se har vi en sterk lokal organisasjon. Dette er avgjørende for å representere medlemmene i det daglige og støtte arbeidsplassutvalget.

Utdanningsforbundets oppbygging

På hver arbeidsplass der vi har medlemmer, har vi normalt en klubb med en arbeidsplassutvalg og et klubbstyre. I hver kommune er det et lokallag med et styre som ivaretar alle medlemsgruppene i kommunen. Lokallagene har egen nettside med kontaktinfo.

I hvert fylke er det et fylkeslag. Fylkeslagene har bemannede kontorer. Fylkeslagene har egne nettsider, der du finner nyttig informasjon. Sentralstyret har kontorplasser i Oslo, der også Utdanningsforbundets sentrale sekretariat holder til. På neste side går vi nærmere inn på organisasjonsstrukturen.

Medlemsgrupper

Utdanningsforbundet har disse medlemsgruppene:

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

Ledere er også medlemmer i Utdanningsforbundet, og vi er det forbundet som organiserer flest ledere.

Utdanningsforbundet i tall

Utdanningsforbundet har:

- over 180.000 medlemmer
- ca 10.000 tillitsvalgte
- lokallag i alle kommuner
- fylkeslag i alle fylker



Utdanningsforbundets organisasjon har fire nivåer

Arbeidsplassen

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, evt. vara og klubbstyre. Arbeidsplassstillitsvalgt ivaretar medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver og er bindeledd mellom klubben og andre organisasjonsledd i forbundet.

Lokallaget

På lokalnivå er Utdanningsforbundet inndelt i lokallag (Oslo er både lokallag, fylkeslag og eget tariffområde). Alle medlemmer med arbeidsplass lokalisert i kommunen er medlem av lokallaget. Hovedoppgavene vil være knyttet til medlemmene i barnehage- og grunnskoleområdet. Årsmøtet er lokallagets høyeste organ og velger lokallagsstyre.

Pedagogstudentene

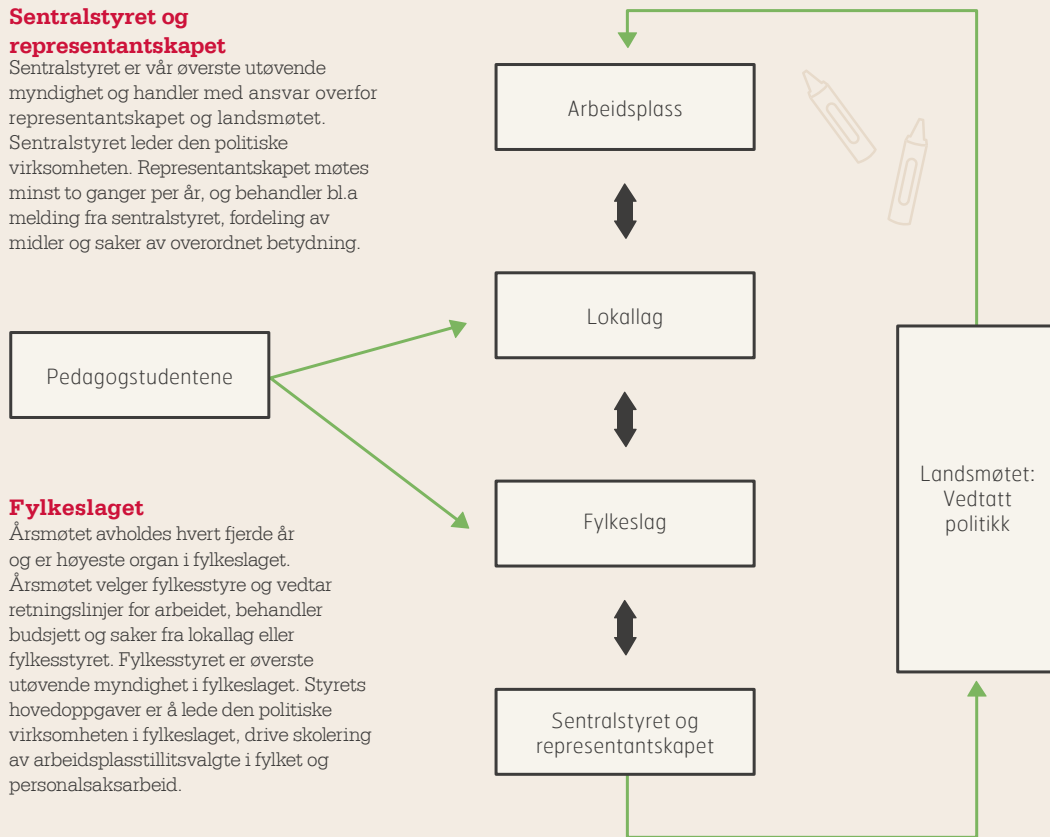
Pedagogstudentene i Utdanningsforbundet er en interesseorganisasjon for lærer- og pedagogstudenter, med over 21.000 medlemmer. De er studentorganisasjonen til Utdanningsforbundet og har en representant med tale- og forslagsrett i sentralstyret. De har egne vedtekter og egen politikk.

Sentralstyret og representantskapet

Sentralstyret er vår øverste utøvende myndighet og handler med ansvar overfor representantskapet og landsmøtet. Sentralstyret leder den politiske virksomheten. Representantskapet møtes minst to ganger per år, og behandler bl.a. melding fra sentralstyret, fordeling av midler og saker av overordnet betydning.

Fylkeslaget

Årsmøtet avholdes hvert fjerde år og er høyeste organ i fylkeslaget. Årsmøtet velger fylkesstyre og vedtar retningslinjer for arbeidet, behandler budsjett og saker fra lokallag eller fylkesstyre. Fylkesstyret er øverste utøvende myndighet i fylkeslaget. Styrets hovedoppgaver er å lede den politiske virksomheten i fylkeslaget, drive skoleing av arbeidsplassstillitsvalgte i fylket og personalsaksarbeid.

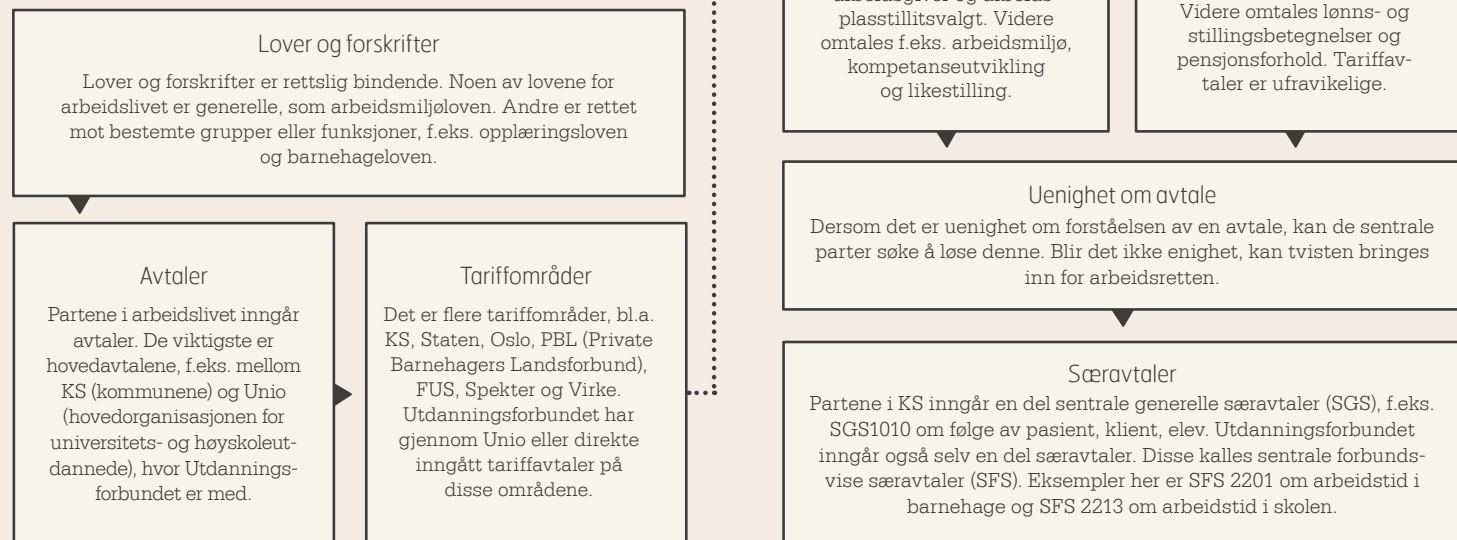




**Lover, avtaler
og arbeidslivets
organisering**

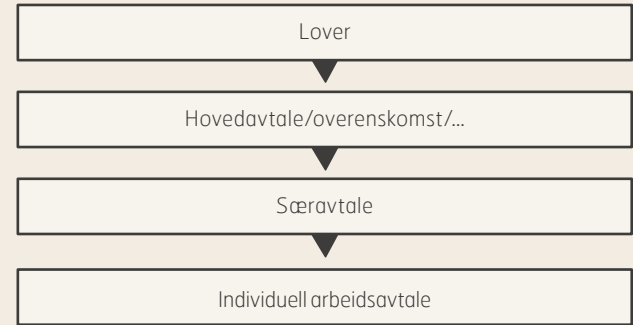
3. Lover, avtaler og arbeidslivets organisering

Som arbeidsplassstillitsvalgt 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.



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. Særavtalene gir utfylling og detaljering. Men de må holde seg innenfor de rammene som allerede er trukket opp i hovedavtale/overenskomst/hovedtariffavtale. Partene kan ikke inngå en dårligere særavtale. 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.

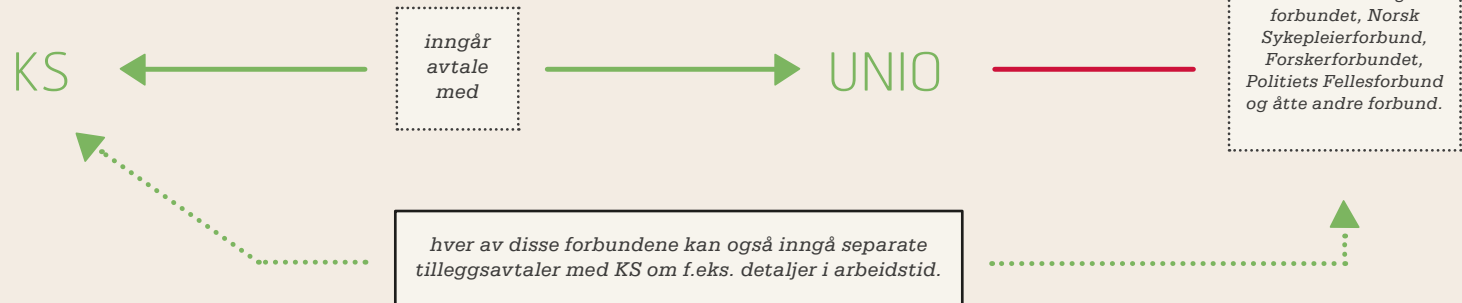


Hovedsammenslutninger og tariffområder

Et eksempel:

Arbeidsgiversiden

Arbeidstakersiden



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)

Loven skal sikre et godt arbeidsmiljø. Den regulerer bl.a krav til arbeidsmiljø, arbeidstid, rett til permisjoner og regler om tilsetning 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.

Opplæringsloven med forskrifter

Loven definerer formålet med opplæringen og gir føringer for skolens virksomhet, bl.a omfang, innhold og vurdering i opplæringen, og elevenes skolemiljø. Loven med forskrift regulerer også en del plikter for lærerne og kompetansekrav for lærerne.

For voksenopplæringen er i tillegg introduksjonsloven 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 styringsdokument.

Likestillings- og diskrimineringsloven

Loven omfatter følgende diskrimineringsgrunnlag: kjønn (likestilling), etnisitet, religion og livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette er viktig for arbeidsplassstillitsvalgt å vite noe om når det for eksempel gjelder tilsetninger, lønn, permisjoner og tilrettelegging.





**Påvirkning
og handlingsrom**

4. 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 lokallaget 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 tilsatte, fordele og kontrollere arbeid, og ansette og avvikle tilsetningsforhold. En rekke forhold begrenser imidlertid denne styringsretten, både lover, avtaler mellom partene i arbeidslivet, personalreglementer, lokale avtaler og individuelle arbeidsavtaler. Dessuten er det et gjennomgående prinsipp i lover og avtaler for arbeidslivet at arbeidsgiver og medarbeidere, gjennom arbeidsplassutvalg, skal samarbeide før beslutninger tas.

Medbestemmelse

Arbeidstakeres medbestemmelse begrenser styringsretten. Gjennom regler om medbestemmelse i hovedavtalene, har arbeidstakere innflytelse på alle prosesser i virksomheten. Det er viktig at arbeidsplassutvalg blir tatt med i beslutningsprosessene så tidlig som mulig, slik at medbestemmelsesretten blir reell. For å ivareta medlemmenes interesser må arbeidsplassutvalg 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 arbeidsplassutvalg 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 arbeidsplassutvalg skal delta i prosjekt-, arbeids- og styringsgrupper når dette nedsettes og det gjelder arbeidssituasjonen for de ansatte. I samarbeidet med arbeidsgiver virker arbeidsplassutvalg som vaktbikkje eller trekkhund og endringsagent.

Forhandling

Forhandlinger er den form for medbestemmelse som gir arbeidsplassutvalg den sterkeste graden av innflytelse. Så lenge du er ny som arbeidsplassutvalg, må du søke råd hos hovedutvalg eller lokallaget. Forhandlinger skal alltid avsluttes med å skrive en protokoll (avtale). Denne skal synliggjøre hva partene er enige/uenige om.

Informasjon

Arbeidsgiver og arbeidsplassutvalg har gjensidig informasjonsplikt. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon om saker som angår de ansatte på et så tidlig tidspunkt som mulig. Arbeidsplassutvalg skal på ethvert tidspunkt gi 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 arbeidsplassutvalg 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. Arbeidsplassutvalg 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 og har tre deler:

1. Verdier og prinsipper for Utdanningsforbundet
2. Visjoner for barnehage og skole
3. Politikk og innsatsområder for hver landsmøteperiode

Den tredje delen endres etter hvert landsmøte og inneholder de målene og prioriteringene som forbundet skal jobbe etter i kommende periode. Det er fem førende prinsipper for Utdanningsforbundet:

- Utdanningsforbundet skal være en sterk og solidarisk fagforening
- Utdanningsforbundet skal arbeide for gode lønns og arbeidsvilkår
- Utdanningsforbundet vil styrke kvaliteten i utdanningen
- Utdanningsforbundet skal stå for faglig og profesjonell styrke
- Utdanningsforbundet skal være en profilert samfunnsaktør

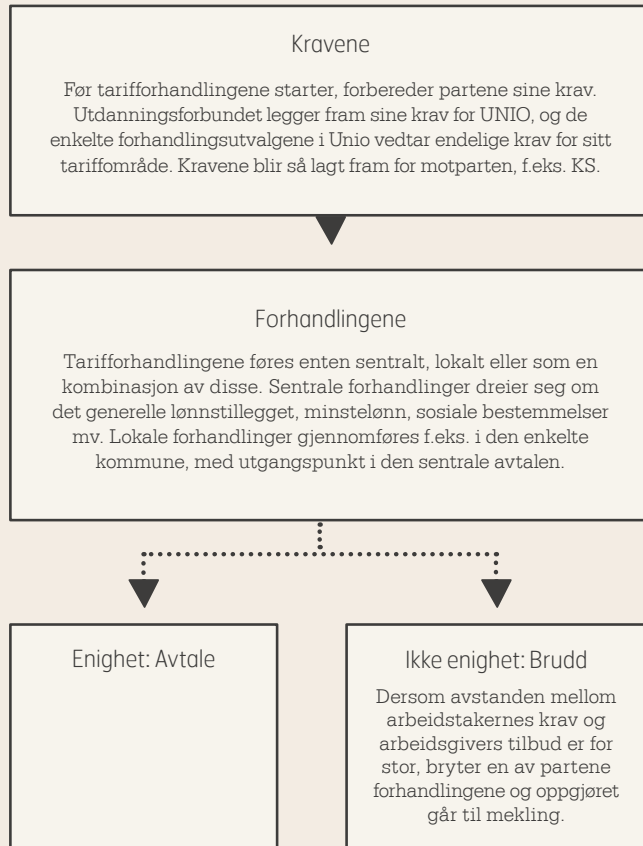
Du finner «Vi utdanner Norge» og alt ellers om Utdanningsforbundets politikk under «Vår politikk» på nettsidene.





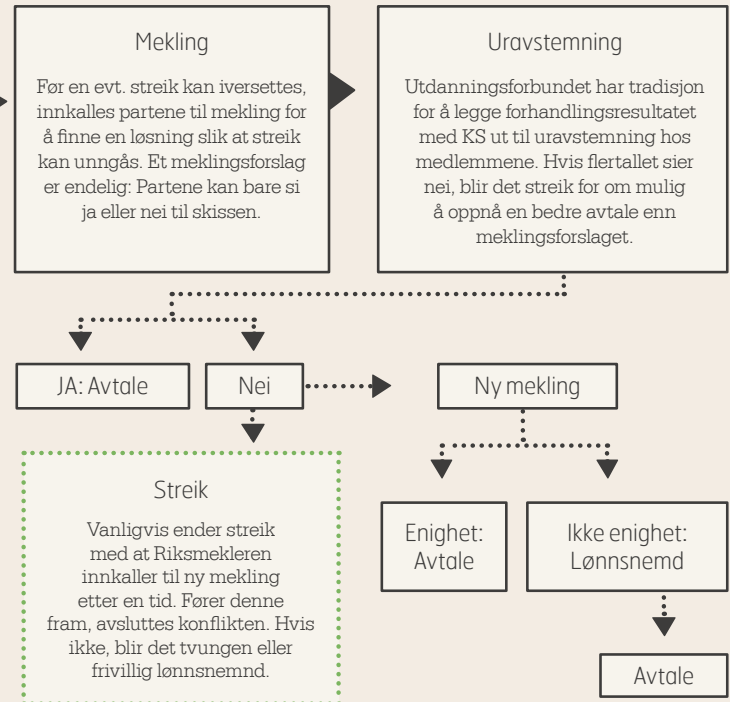
**Lønns- og
arbeidsvilkår**

GANGEN I ET TARIFFOPPGJØR



5. 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.



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 evt. 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 oppnå å 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 nærmere definert lønnsinnplassering. Ved denne fremgangsmåten kan du miste ditt viktigste forhandlingskort fordi arbeidsgiver kan komme til å velge en annen søker.

Når får jeg lønnsforhøyelse?

Dersom det er spørsmål om når eventuelle lønnstillegg 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.

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.

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.





Klubbarbeid

6. Klubbarbeid

Klubben er en møteplass der medlemmene har direkte innvirkning på de politiske prosessene og på valg av arbeidsplasstillitsvalgt.

Klubben bør også være et forum for annet enn de mest dagsaktuelle sakene og for det sosiale. Vi ser på praktisk klubbarbeid, informasjon til medlemmene og vervearbeidet.

Hvordan engasjere, aktivisere og ansvarliggjøre medlemmene?

Arbeidsplasstillitsvalgt innkaller til og leder klubbmøter. Hvis leder på arbeidsplassen din er medlem av Utdanningsforbundet, skal vedkommende ikke være med på å diskutere saker som skal opp på medbestemmelsesmøtene. Når det gjelder saker som handler om Utdanningsforbundets politikk, høringer, tariffhøringer osv., har selvsagt også lederen møterett i

klubben. For å engasjere andre, må man være engasjert selv. Vær godt forberedt. Vær flink til å gi informasjon og sørg for demokratiske prosesser i klubben. Bruk medlemmenes engasjement.

Sett opp saksliste i god tid og gi gjerne medlemmer ansvar for å forberede en sak. Orientering om hva som har vært oppe i medbestemmelsesmøter hører med. Noen saker kommer også fra Utdanningsforbundet. Klubbsaker er f.eks. tariff, avtaleverk, arbeidstid, tidsbruk, virksomhetens økonomiske rammer, konfliktforebygging, arbeidsforhold, fagforeningsarbeid, medlemsfordeler og ting ledelsen ønsker uttalelser om. Personalsaker skal aldri tas opp i klubben og tilsetting tas ikke opp utover orientering om prosessen.

Prøv å legge klubbmøter i fast arbeidstid eller snarest mulig etter arbeidstid. Ha et fast møte-tidspunkt, god møteledelse og stram regi. En time er som regel nok. Sett opp en halvårlig møteplan. Få gjerne inn noen eksterne, som Hovedtillitsvalgt, på et klubbmøte. Velg en referent på klubbmøtene.

Informasjon til medlemmene

E-post, posthyller, oppslagstavle, Facebook-grupper mv kan brukes til å spre informasjon til medlemmene. Unngå at diskusjoner skjer på Facebook i stedet for på klubbmøtene. Heng opp plakater som ligger ved Forbundsnytt eller kan bestilles på våre nettsider. Informer om forbundets nettsider, bladet Utdanning, kurs- og konferanse-tilbud og øvrige medlemstilbud.

I informasjonsarbeid er det viktig at du forholder deg til reglene om personvern (GDPR).



Verve, beholde og engasjere medlemmer

Verve nye medlemmer

Forberedelse

Hvem er ikke medlem på din arbeidsplass? Hør med lokallaget om å få profileringsmateriell. Tenk på hvorfor DU er medlem. Engasjementet ditt kan smitte!

Nyansatte

Ta kontakt allerede den første arbeidsdagen - lunsj eller møte? Vær hjelpsom med medlemmer som er nyansatt.

Vervesamtalen

Hvilke behov har din kollega? Konsentrer deg om 2-3 gode argumenter. Fortell om klubbens arbeid. Tilby deg å undersøke uavklarte og vanskelige spørsmål.

Andre råd

Kjenn til innmeldingsskjema på nett og hvordan Min side oppdateres. Verv studenter i praksis til student-medlemskap.

Husk: De som ikke er medlem har ofte ikke blitt spurt.

Strategiplan for medlemsvekst

Logg inn på Min side og få tips til hvordan du og klubben kan jobbe for å oppnå engasjement og medlemsvekst på deres arbeidsplass.

SMS-innmelding

Få potensielle medlemmer til å ta et uforpliktende første steg mot sitt medlemskap ved å sende SMS til 02014. Da får han/hun en lenke til innmeldingsskjema. Følg opp en liten stund etter og spør om han/hun har fylt det ut eller om han/hun trenger hjelp.



Medlemstilbud

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

Alle som melder seg inn, blir automatisk innlemmet i vår grunnforsikring som sikrer medlemmet og dens familie økonomisk ved død eller ulykke. I tillegg har vi gode private forsikringstilbud, som bl.a. reise-, innbo-, uføre- og barneforsikring, og en rekke andre medlemstilbud.

I appen «Utdanningsforbundet Medlem» finner dere medlemskort og informasjon om alle medlemsfordeler. På våre nettsider finner dere nærmere 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.





Profesjonsstemmen

7. Profesjonsstemmen

Profesjonsrollen innebærer et selvstendig og kollektivt ansvar for arbeidet med kvalitet i yrkesutøvelsen. Som arbeidsplassstillitsvalgt opptretr du som representant for profesjonen.

En profesjon kjenne- tegnes ved at den:

- Utfører tjenester basert på teoretisk kunnskap
- Er tilegnet gjennom en spesialisert utdanning
- Utfører yrket i henhold til et politisk gitt samfunnsmandat (lov, planer mv) med autonomi og handlingsrom
- Har et felles kunnskapsgrunnlag
- Har egen profesjonsetikk

Lærerprofesjonen springer ut av det samfunnsmandatet vi som lærere er gitt i opplæringsloven og barnehageloven. Vår etiske plattform ble vedtatt i 2012. Lærere og ledere er forpliktet på denne og kan ikke unndra seg sitt profesjonelle ansvar.

Som arbeidsplassstillitsvalgt i Utdanningsforbundet representerer du lærerprofesjonen og har mulighet for å nå fram til ledelsen og legge premisser for utvikling av kvalitet i barnehage og skole. Det er viktig at du er aktivt med å påvirke i beslutningsprosesser og bidrar med kunnskap og tilrådninger, blant annet gjennom å vise/synliggjøre sammenhenger mellom rammevilkår, prosesser og resultater. Profesjonsstemmen kan og må brukes både i saker som handler om store linjer og prinsipper, og i saker som handler om daglig yrkesutøvelse.

For å sikre innflytelse er det nødvendig med sterke profesjonsfellesskap, gode argumenter, et godt samarbeid med leder, og tid og rom til profesjonsfaglige diskusjoner i lærerkollegiet. I fellesskap utvikler vi både holdninger og gode argumenter som kan hjelpe

oss til å utvikle en praksis hvor rommet mellom lovverket og den individuelle friheten blir fylt av lærerprofesjonens egen stemme. Både samfunnsmandatet, lærerprofesjonens etiske plattform, faglig kunnskap og erfaring er viktig i dette arbeidet.

Ressurser om profesjons- etikk og forskning

På våre nettsider er det en egen seksjon om profesjonsetikk. Her finner du bl.a. etiske utfordringer, argumentasjon, forskning og videocaser som egner seg godt til refleksjon, både individuelt og i klubben. Se også utdanningsforskning.no hvor vi presenterer relevant forskning om hva som gir kvalitet i barnehage, skole og høyere utdanning. Her er det mye stoff som også er interessant å diskutere med et profesjonsfaglig og profesjonsetisk perspektiv.



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 danning. 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 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.

Respekt og likeverd

Den enkeltes 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.

Profesjonell integritet

Etisk bevissthet og høy faglighet er kjernen i lærerprofesjonens integritet og avgjørende for å skape gode vilkår for lek, læring og danning. 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.

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 informasjonsspredning krever særlig kritisk årvåkenhet. [Fortsettelse på neste side ►](#)



Lærerprofesjonens etiske ansvar

I møte med barnehagebarn, elever og foresatte

Vi har ansvaret for tillitsfull 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 danning
- 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
- fremmer likestilling og likeverd
- møter barnehagebarn, elever og foresatte med respekt
- griper inn og verner barnehagebarn og elever mot krenkelser



For arbeidsplassen

Vi er kunnskapsrike, ansvarlige og tilstede-værende voksne i barnehagebarn og elevers liv. Som kollegium har vi et felles ansvar for å utvikle et godt utdanningstilbud og for å fremme og videreutvikle vår profesjonalitet.

Kollegiet:

- tar initiativ til etisk refleksjon og dialog med alle ansatte på arbeidsplassene
- samarbeider om å videreutvikle kunnskaper, ferdigheter og etisk dømmekraft, 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 gjennom demokratiske 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 uforvarselige tilstander
- tilstreber 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.



**Ordliste,
nettressurser
og kontakter**

Ordliste

AFP	Avtalefestet pensjon
AML	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
ATV	Arbeidsplasstillitsvalgt
BHG	Medlemsgruppe barnehage
EI	Education International, internasjonal lærerorganisasjon
FAS	Medlemsgruppe faglig-administrative støttesystem
FST	Fylkesstyret
FYK	Fylkeskurs
GSK	Medlemsgruppe grunnskole
HA	Hovedavtale
HTA	Hovedtariffavtale
HTV	Hovedtillitsvalgt
HVO	Hovedverneombud
IA	Inkluderende arbeidsliv
KA	Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
KS	Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon
LDU	Likestillings- og diskrimineringsutvalget
LEP	Lærerprofesjonens etiske plattform
LM	Landsmøtet
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon, arbeidsgiverorganisasjon
ORG	Utvalget for organisasjonsutvikling
PBL	Private barnehagers landsforbund

REP	Representantskapet
SEK	Sentralt kurs
SFS	Sentral forbundsvis særavtale (i KS-området)
SGS	Sentral generell særavtale (i KS-området)
SO/SU	Sami Ossodat/samisk utvalg
Spekter	Arbeidsgiverorganisasjon
SST	Sentralstyret
TV	Tillitsvalgt
UDF	Utdanningsforbundet
UH	Medlemsgruppe universitet/høgskole
ULA	Utvalg for lønns- og arbeidsvilkår
Unio	Hovedorganisasjonen for universitets- og høgskoleutdannede
UPU	Utdanningspolitisk utvalg
Virke	Arbeidsgiverorganisasjon
VGO	Medlemsgruppe videregående opplæring
VO	Verneombudet eller voksenopplæringen



Nettressurser

Klikk på overskriftene for å gå til nettsidene

På våre nettsider finner du mange ressurser som vil være til stor nytte for deg som arbeidsplassstillitsvalgt, både for læring og til støtte i arbeidet med saker.

Min side

Her finner du informasjon om ditt medlemskap. Når du blir valgt skal lokallaget endre din status i medlemsregisteret slik at du står som "arbeidsplassstillitsvalgt". Sjekk at dette er gjort. Hvis det ikke er endret melder du ifra til lokallaget.

Tillitsvalgtopplæringen

Her finner du nærmere informasjon om opplæringstilbudet og læremidler for de ulike kursene. På kursene har deltakerne behov for å gå inn på disse sidene og bruke ressursene der.

Tillitsvalgt Pluss

Her er det mye ekstra informasjon og nyttige verktøy for deg som er tillitsvalgt. Du må være tillitsvalgt og innlogget for å få tilgang til denne siden.

Lov- og avtaleguide

På nettsidene våre finner du de fleste lover og aktuelle avtaler for deg som tillitsvalgt. Vi arbeider også med å lage en egen lov- og avtaleguide for tillitsvalgte.

Kontaktinfo

Her finner du kontaktinformasjon til alle lokallag og fylkeslag.

Lønns- og arbeidsvilkår

På denne siden har vi samlet (nesten) alt du trenger av informasjon om bl.a lønnsoppgjør, spørsmål om lønn og arbeidsvilkår, arbeidstid, lønnstabeller, pensjon mv.

Forbundsnytt

Her er det et arkiv med Forbundsnytt som går tilbake til 2012. Her finner du også Forbundsnytt-appen for mobiltelefon og nettbrett.

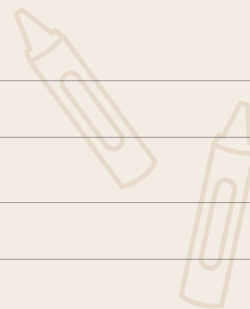


Mine kontakter

Navn	Rolle/funksjon	E-post	Telefonnummer



Notater





Besøksadresse

Hausmanns gate 17
0182 Oslo

Trykket i 2019
Design: Design Container



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.



Visste du at Utdanningsforbundet har laget en egen handlingsplan for klima og bærekraftig utvikling? Også du som arbeidsplassstiltitsvalgt kan bidra i dette arbeidet. Finn mer informasjon på våre nettsider.

