



Trööndelagen

Ööhpehtimmiesiebie

UTDANNINGSFORBUNDET

Tröndelag

Tillitsvalgtsrollen

For Private skoler

Tillitsvalgtes rettigheter til informasjon og drøfting

Noen prinsipper for gode vurderinger som ATV

Håvard Bergfall




Bakgrunn for tillitsvalgtmodellen

- Det er lang **tradisjon** for å bistå medlemmene etter en tillitsvalgtmodell. Støtten man fikk i saker sprang ut av en **frivillighet i profesjonsfellesskapet**. Fordi forbundene anså tillitsvalgtmodellen som en god og hensiktsmessig løsning ble **systemer og retningslinjer bygget omkring denne**.



Retningslinjer og systemer

- Utdanningsforbundets vedtekter
 - Retningslinjer for personalnemnda i fylkeslaget
 - Generelle retningslinjer for håndtering av konfliktfylte personalsaker
 - Retningslinjer ved behandling av rettslige problemstillinger relatert til arbeidsforholdet
- 



Fordeler med tillitsvalgtmodellen

- Med tillitsvalgtmodellen kan vi løse saken på **lavest mulig nivå**.

Lavt nivå er antakelig **konfliktdempende** i seg selv.

Medlemmet møter en **likesinnet, en kollega** fra profesjonen.

Bistanden er lett **tilgjengelig**.

Modellen gir åpning for **rask hjelp** og bistand.

Modellen er **kostnadseffektiv**.

Forankring - den tillitsvalgte kan få råd og bistand fra andre ledd i organisasjonen.



Går fordelene i oppfyllelse?

Retningslinjene våre presiserer lavest mulig nivå, vi har grunn til å tro at intensjonen slår til. Det er **toppen av isfjellet** som havner i sentralt sekretariat.

Nye saker til sentralt nivå i 2022 var 313.

Vi **erfarer** at systemet er **konfliktdempende**, bruker ikke jurist før vi må.

Direkte kontakt på arbeidsplass/via lokallag er ofte raskere enn alternativet.

Kostnadseffektiviteten er åpenbar.

Forankringen som utfordring?



Ulemper ved tillitsvalgtmodellen

- Samfunnet stadig mer **rettsliggjort**. Derfor behov for **fagkompetanse** tidligere.
- Saker mer **komplekse og utfordrende**. Vanskeligere å håndtere for ikke-jurister. Blir for krevende.
- Medlemmene viser til **vedtektene** og forlanger advokat.
- Motparten stiller med advokat.
- Det kan ta for **lang tid** før jurister kobles på.
- Medlemmene **misforstår** ordningen.



Potensiale og forbedringer

Siden vi ønsker å opprettholde modellen gir det mening å se på potensiale og forbedringer.

Vi må være **tydelige overfor medlemmet** om hva modellen vår innebærer.

Beskrive våre ordninger og **informere**. Se **informasjonsskriv** til medlemmer om bistand. Forklare hvordan vi jobber. Opplyse om **klageordninger**.

Beherske **oppstart** og **avslutning** på en god måte.

Ivareta **taushetsplikt** og god **dokumenthåndtering**.

Planmøte med juristene etter innsendelse av sak.



Tydelighet overfor medlemmet

- Medlemmet vil lett fokusere på den **vedtektsfestede** retten til bistand i saker knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Vi promoterer også medlemsgodet **rett til juridisk bistand** noe som kan oppleves som en slags direkte adgang til advokat.

Det er viktig at vi i alle sammenhenger er tydelige på hvordan vi har innrettet oss i Utdanningsforbundet og hva tillitsvalgtmodellen innebærer.




Informasjonsskriv til medlemmer

Vi har laget et enkelt **informasjonsskriv**. Dette forteller **hvordan bistanden er innrettet**, prinsippet om løsning på **lavest mulig nivå**, **klageordninger**, prinsippet for representasjon fra Utdanningsforbundet og at vi **ikke** opererer med **direkte adgang til advokat**.

Det kan være en god plan å gå gjennom dette med medlemmet.

Husk vi er der for å se til at prosesser går rett for seg, ikke alltid for å gi medlemmet rett. Ta tidlig kontakt med HTV og ev. fylkeslaget.



Spesifikt for private skoler, erfaringsdeling:

- Hva betyr det å være tillitsvalgt på en privat skole?
- Hvilke roller har man på skolene?
- Hvilke rettigheter har man som tillitsvalgt i en privat skole?
- Medbestemmelse, tid til rollen, hvordan fungerer dette?
- Arbeidsoppgaver: klubbarbeid-klubbmøter, hvordan løser dere dette?
- Hvilke forventninger har dere til lokallaget og fylkeslaget?
- Se på innsendte problemstillinger.



Innsendte problemstillinger:

- Utrekning i arbeidstidsavtalen når man er både på ungdomstrinn og barnetrinn.
- Eventuelle utfordringer har muligens vært enkelte saker som henger igjen fra før min tid som f.eks. personalkonflikter mellom ansatte og nærmeste leder. Utfordringen da er hvordan man går inn i eller hva man sier når man blir bedt om å gå inn i slike saker som tillitsvalgt.
- Hvilken rolle har man som tillitsvalgt i slike saker? Hvilke saker angår HMS-ansvarlig? Er det naturlig med et samarbeid mellom HMS-ansvarlig og tillitsvalgt? Hvilket ansvar har rektor og øvrig ledelse i slike saker?
- Arbeidsavtaler til ledere/ректор - dette er konkret opplevelse nå da det kommer signaler fra leder opp mot styret og deres ansvar. Vanskelig å vite hva jeg skal gjøre
- Ansettelser når man ikke får kvalifiserte søkere på søkerlisten.
- Opplever at man ikke er arbeidsplassstillitsvalgt som på KS sektor som har en hovedtillitsvalgt over seg. Større ansvar.
- Men fokus/kompetanse på privat nivå i lokallag– privatskoleloven er ikke helt tilstede



[Virke Hovedavtalen \(utdanningsforbundet.no\)](http://utdanningsforbundet.no)

[Standard tariffavtale skole \(utdanningsforbundet.no\)](http://utdanningsforbundet.no)

Informasjon og drøfting

- ▀ Arbeidsmiljøloven, hovedtariffavtaler og hovedavtaler har bestemmelser om informasjon og drøfting, på alle områder, med ulik ordlyd i de ulike tariffområdene
- ▀ Informasjon og drøfting prinsipper
 - ▀ På individuelt og kollektivt nivå (AML § 15.1, 15.2 og 15.7)
 - ▀ På ulike stadier i prosessen
 - ▀ Så tidlig som mulig
- ▀ Arbeidsmiljøloven kapittel 8
 - ▀ § 8-1 Plikt til informasjon og drøfting
 - ▀ § 8-2 Gjennomføring av plikten
 - ▀ § 8-3 Fortrolige opplysninger