

# TV-guiden

## Håndbok for nye arbeidsplasstillitsvalgte

Bokmål

Denne tilhører: .....



**TVO**  
Utdanningsforbundet



## 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)

## Innholdsfortegnelse

- |    |  |    |                         |
|----|--|----|-------------------------|
| 3  | Oppgaver, opplæring og nettressurser         | 21 | Lønns- og arbeidsvilkår |
| 8  | Fakta om Utdanningsforbundet                 | 25 | Klubbarbeid             |
| 13 | Lover, avtaler og arbeidslivets organisering | 30 | Profesjonsstemmen       |
| 17 | Påvirkning og handlingsrom                   | 34 | Ordliste                |

### 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 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, 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, 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.

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.

# 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.

Grunnoppplæringen 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 opp til fylkesstyret 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.

Scann 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

Grunnoppplæringen for nye arbeidsplassstillitsvalgte består av fire kurs. På nettsidene finner du informasjon og materiell til kursene du skal delta på.

## Lønn 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, informasjon om kurs og kontaktinformasjon til tillitsvalgte. Logg inn for å få varslinger.

## Verktøykasse i Oslo

På [www.udf.no/oslo](http://www.udf.no/oslo) finner du en verktøykasse som kan gi deg svar på det du lurer på om lov- og avtaleverk i Oslo.

Scann QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer på Tillitsvalgt+.



# Fakta om Utdanningsforbundet



2 →



## 2. Fakta om Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet er Norges nest største fagforening med over 190.000 medlemmer. De fleste lærerne i barnehage og skole er medlemmer hos oss. Det gjør Utdanningsforbundet til den desidert største profesjonsforeningen. Utdanningsforbundet har ca 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 neste side går vi nærmere inn på organisasjonsstrukturen.

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

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

### 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.

### Pedagogstudentene

Pedagogstudentene 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.

Scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om Pedagogstudentene.



# Utdanningsforbundet har fire nivåer i Oslo kommune

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 arbeidsplassstillitsvalgt, evt. 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.

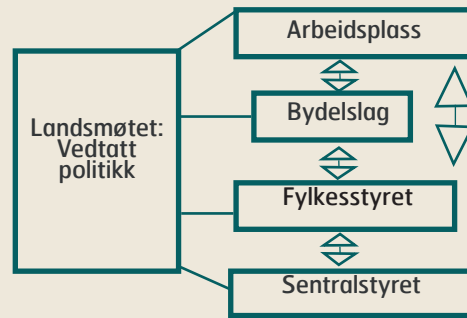
Medlemmer på grunnskole og videregående skole har ikke noe ledd mellom arbeidsplassstillitsvalgt og fylkesstyret.

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

## Lokalt nivå

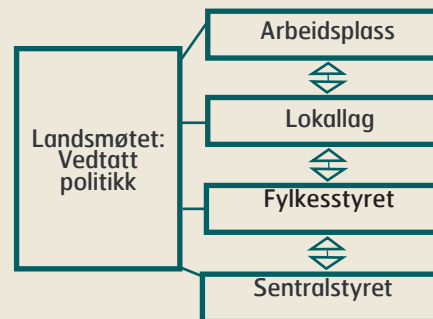
På lokalt nivå er Utdanningsforbundet inndelt i lokallag. Alle medlemmer med arbeidsplass lokalisert i kommunen, kommunalt, statlig og privat, er medlem av lokallaget. Hovedoppgavene er knyttet til å ivareta medlemmer og tillitsvalgte i alle medlemsgrupper. Lokallagsstyret driver også med politisk påvirkningsarbeid 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 landsmøte.



# 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.

Scann 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.

Scann 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.

Scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om landsmøtet



# Lover, avtaler og arbeidslivets organisering

3 →

### 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.

#### 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, f.eks. 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, bl.a. KS, Staten, Oslo, PBL (Private Barnehagers Landsforbund), FUS, Spekter og Virke. Utdanningsforbundet har gjennom Unio eller direkte inngått tariffavtaler på disse områdene.

#### Hovedavtaler

De regulerer samarbeidet mellom partene i arbeidslivet, medbestemmelse og rettigheter og plikter for arbeidsgiver og arbeidsplassstillitsvalgt. Videre omtales f.eks. arbeidsmiljø, kompetanseutvikling og likestilling. Hovedavtalen i Oslo kommune kalles Dok. 24.

#### Hovedtariffavtaler/overenskomster

De regulerer lønns- og arbeidsforhold, forhandlingsbestemmelser og hvordan lokal lønnspolitikk skal utvikles. Videre omtales lønns- og stillingsbetegnelser og pensjonsforhold. Tariffavtaler er ufravikelige. Hovedtariffavtalen i Oslo kommune kalles Dok. 25.

#### Uenighet om avtale

Dersom det er uenighet om forståelsen av en avtale, kan de sentrale parter søke å løse denne. Blir det ikke enighet, kan tvisten bringes inn for arbeidsretten.

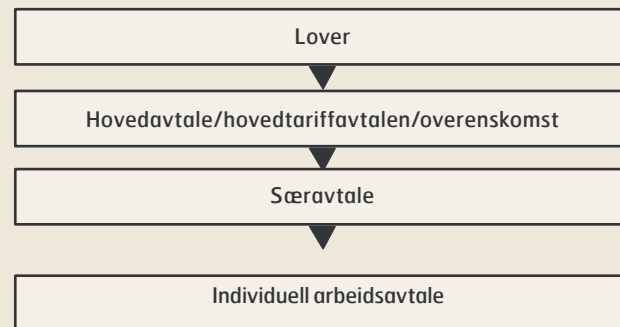
#### Særavtaler

Både sentrale og lokale parter kan inngå særavtaler. Partene i KS inngår en del sentrale generelle særavtaler (SGS), f.eks. SGS1010 om følge av pasient, klient, elev. Fagforeninger kan også inngå sentrale forbundsvisse særavtaler (SFS). Eksempler her er SFS 2201 om arbeidstid i barnehage og SFS 2213 om arbeidstid i skolen for tariffområdet KS.

# Forholdet mellom lover og avtaler

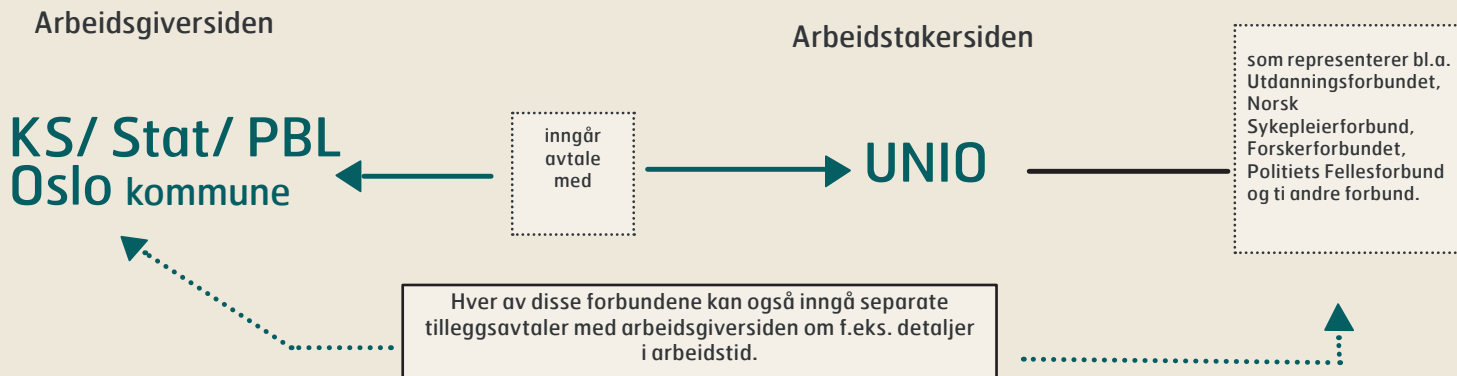
Partene i arbeidslivet står i utgangspunktet fritt til å avtale hva som helst – så lenge det ikke bryter med en bestemmelse gitt i lov eller forskrift. Særavtaler er mer detaljerte og utfyllende, men kan ikke fravike rammene som er trukket opp i hovedavtale/hovedtariffavtale/overenskomst.

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 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. Gjennom Bransjeprogram barnehage har vi fått ekstra fokus på barnehagesektoren.

## **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. Opplæringsloven skal sikre at alle elever i den norske fellesskolen får likeverdig opplæring av høy kvalitet. For voksenopplæringen 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 styringsdokument.

## **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 kjønnsuttrykk 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 tilsettinger, lønn, permisjoner og tilrettelegging. Merk at kapittel 5 i loven har særlige regler som gjelder i arbeidsforhold.



# Påvirkning og handlingsrom

4 →

## 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 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 tilsatte, fordele og kontrollere arbeid, og ansette og avvike 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 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 medbestemmelseretten blir reell. For å ivareta medlemmenes interesser må arbeidsplassstillitsvalgt kjenne til:

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

Medbestemmelseretten 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



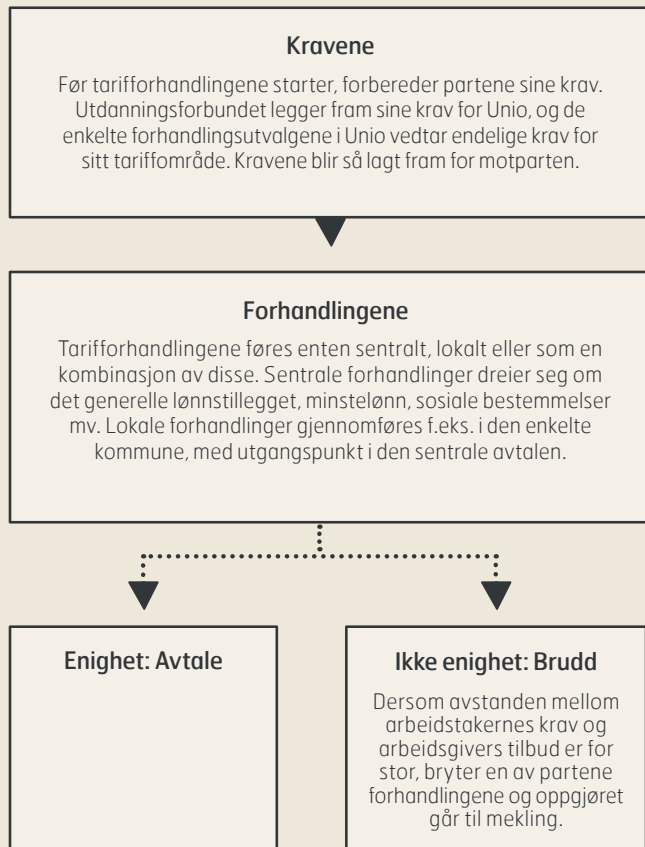
Du finner «Vi utdanner Norge» og alt ellers om Utdanningsforbundets politikk under "Vi mener" på nettsidene. Eller scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å komme inn på "Vi utdanner Norge".



# Lønns- og arbeidsvilkår

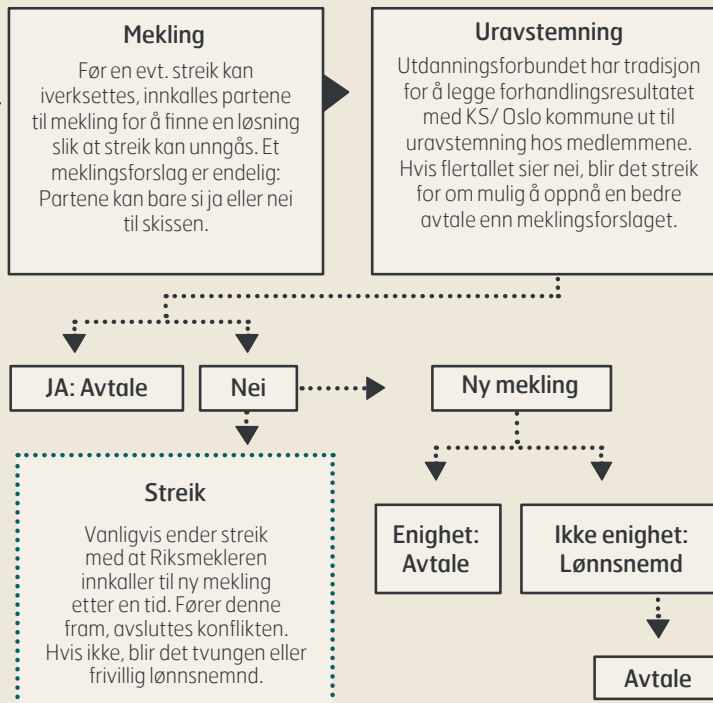
5 →

## 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, prosent-tillegg 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.

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. I Oslo tar du kontakt med hovedtillitsvalgt eller fylkeslaget.

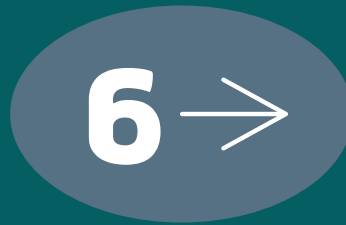
Er medlemmet generelt misfornøyd med lønna, bør henvendelsen rettes til arbeidsgiver. I en del tariffområder finnes det også noe som heter «lønssamtale». Ta kontakt med hovedtillitsvalgt eller lokallagskontor hvis medlemmet ønsker mer veiledning. I Oslo tar du kontakt med bydelslag eller fylkeskontoret.

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 for alle medlemmene i Utdanningsforbundet på arbeidsplassen. Som arbeidsplassstillitsvalgt 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 sakliste 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.



Scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt, for å lese mer om klubbarbeid.



# Slik verver og engasjerer du medlemmer

**Husk:** Inkluder praksisstudenter i fellesskapet. F.eks i klubbmøter.

## 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, deltagelse 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.

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

## 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.

Scann 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 arbeidsplassstillitsvalgt 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

Scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer på Utdanningsforbundets nettside: [www.utdanningsforbundet.no/klima](http://www.utdanningsforbundet.no/klima)

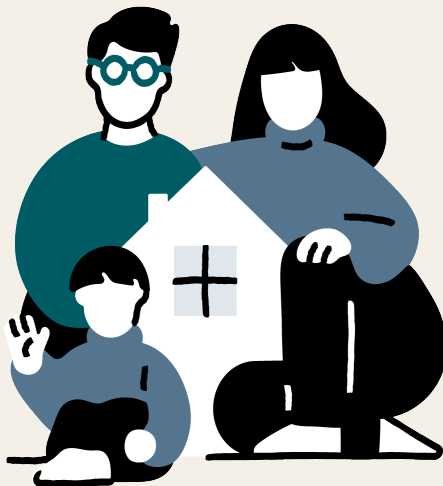


## Medlemsfordeler

**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% rabatt på øvrige forsikringer som vi ikke tilbyr, i Tryg Forsikring. Les mer på [udf.no](https://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.

# Profesjonsstemmen



**7** →

## 7. Profesjonsstemmen

Som arbeidsplassstillitsvalgt oppttrer 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. 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. Den skal gi støtte i faglige, etiske og politiske spørsmål på arbeidsplassen, i klubben og i offentligheten. Tillitsvalgte og medlemmer kan bruke plattformen som et utgangspunkt i arbeidet for en etisk forsvarlig praksis.

I fellesskap utvikler vi både holdninger og gode argumenter som kan hjelpe oss til å utvikle en praksis preget av lærerprofesjonens egen stemme. Derfor er det viktig å sørge for tid og rom til profesjonsfaglige diskusjoner i kollegiet. Lovverk, rammeplan, læreplanverk og Lærerprofesjonens etiske plattform er viktige grunnlag for dette arbeidet. Det er også profesjonens faglige, pedagogiske, og erfaringsbaserte kompetanse.



# Lærerprofesjonens etiske plattform

Lærerprofesjonen har et profesjonsetisk ansvar i kraft av sin særskilte kompetanse, sitt mandat, nærheten til barn og elever og makten vi har til å påvirke deres liv. Dette kvalifiserer og ansvarliggjør oss til å bruke profesjonsstemmen i saker som faller inn under vårt område. Det gjelder både i overordnede, prinsipielle saker og i daglig yrkesutøvelse.

Som arbeidsplassstillitsvalgt kan du 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

## Ressurser og aktiviteter

Etiske dilemmaer er problemer uten perfekte løsninger. Vi kan ta feil. Derfor er det viktig at det finnes tid og rom på arbeidsplassen til å løfte dilemmaer og se på dem i fellesskap. Det er enklere å stå i krevende situasjoner og dilemmaer når det finnes et fellesskap som behandler det som et «vi» – problem, fremfor et «du» – problem. En kollega kan kanskje avdekke en blindsoner eller et perspektiv som du ikke ser?

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.

Scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om Lærerprofesjonens etiske plattform. Du finner flere formater, språk og målformer her:





## Ressurser og aktiviteter

Hva er god utdanning? Her finner du profesjonsfaglig diskusjonsmaterieil, argumenter og ressurser.

Scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer om god utdanning.



Profesjonsetikk. Her finner du filmer med dilemmaer, skriftlige dilemmaer og tips til hvordan dere kan jobbe med profesjonsetikk på arbeidsplassen:

Scann 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:

Scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese artikler på Utdanningsforskning.no



## Lærerprofesjonens etiske råd

Lærerprofesjonens etiske råd ble opprettet i 2016 og skal støtte opp om etisk forsvarlig praksis i utdanningssektoren til beste for barn, unge og voksne. De skal fremme verdiene i Lærerprofesjonens 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. Som tillitsvalgt kan du henvende deg til rådet med saker. Du kan også spørre om de har mulighet for å delta på arrangementer, holde foredrag på arbeidsplassen eller liknende. Rådet vurderer alle innkommende saker og behandler dem konfidensielt.

Scann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese mer:



# Ordliste



# Ordliste

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

<b>PBL</b>	Private barnehagers landsforbund
<b>REP</b>	Representantskapet
<b>SEK</b>	Sentralt kurs
<b>SFS</b>	Sentral forbundsvis særavtale (i KS-området)
<b>SGS</b>	Sentral generell særavtale (i KS-området)
<b>SL/SU</b>	Sami lávddegoddi/samisk utvalg
<b>Spekter</b>	Arbeidsgiverorganisasjon
<b>SST</b>	Sentralstyret
<b>TV</b>	Tillitsvalgt
<b>UDF</b>	Utdanningsforbundet
<b>UH</b>	Medlemsgruppe universitet/høgskole
<b>ULA</b>	Utvalg for lønns- og arbeidsvilkår
<b>Unio</b>	Hovedorganisasjonen for universitets- og høgskoleutdannede
<b>UPU</b>	Utvalg for utdanningspolitikk
<b>Virke</b>	Arbeidsgiverorganisasjon
<b>VGO</b>	Videregående opplæring
<b>VO</b>	Verneombudet eller voksenopplæringen

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

Trykket i: 2024