

# TV-guiden

## Handbok for nye arbeidsplasstillitsvalde

Nynorsk

Denne boka tilhører:

.....



**TVO**  
Utdanningsforbundet



## Utgangspunktet vårt

Utdanningsforbundet organiserer medlemmer i heile utdanningsløpet: frå barnehagar og skolar til høgare utdanningsinstitusjonar, støttesystemet og utdanningsadministrasjonar over heile landet. I tillegg organiserer vi studentar og pensjonistar. Den breie organiseringa gir oss eit unikt høve til å gjere ein felles innsats for å realisere samfunnsmandatet for utdanninga og arbeide for gode lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.

### Grunnlaget for arbeidet i Utdanningsforbundet står i formålsparagrafen:

§ 2.1 Utdanningsforbundet er ei partipolitisk uavhengig fagforeining for pedagogisk personale innanfor alle utdanningsnivå.

§ 2.2 Utdanningsforbundet skal vareta medlemmene sine interesser når det gjeld lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår, og når det gjeld profesjonsfaglege og utdanningspolitiske spørsmål.

§ 2.3 Utdanningsforbundet skal arbeide for at barn, unge og vaksne får eit kvalitativt godt og etisk forsvarleg opplæringstilbod, og for at utdanning skal ha ei sentral rolle i samfunnet.

(Vedtekter for Utdanningsforbundet § 2)

## Innhald

- |    |  |    |                         |
|----|--|----|-------------------------|
| 3  | Oppgåver, opplæring og nettressursar                 | 21 | Lønns- og arbeidsvilkår |
| 8  | Fakta om Utdanningsforbundet                         | 25 | Klubbarbeid             |
| 13 | Lover, avtalar og korleis arbeidslivet er organisert | 30 | Profesjonsstemma        |
| 17 | Påverknad og handlingsrom                            | 34 | Ordliste                |

### Kvifor denne handboka?

Vi veit at du som ny tillitsvald på arbeidsplassen sit med mange spørsmål, som til dømes: Kva er arbeidsoppgåvene mine? Kva kan medlemmene forvente av meg? Kva må eg kunne om aktuelle lover og avtalar? Korleis skal eg forhalde meg til arbeidsgivaren? Korleis blir eg ein god representant for Utdanningsforbundet? TV-guiden er ein rask introduksjon til vervet og oppgåvene.

Du bør ha lese gjennom guiden før du skal på det første kurset i grunnopplæringa for nye arbeidsplassstillitsvalde. Gjennom opplæringa blir alle temaa i guiden utdjupa, og oppgåvene dine og handlingsrommet du har som arbeidsplassstillitsvalt, blir konkretisert. Men guiden kan framleis vere eit enkelt oppslagsverk som du kan ha nytte av i kvardagen.

# Oppgåver, opplæring og nettressursar



# Gratulerer med vervet som tillitsvald!

Som arbeidsplassstillitsvald i Utdanningsforbundet har du ei av dei sterkaste fagforeiningane i Noreg i ryggen. Du har tre hovudoppgåver som vi vil gjere greie for her. Vi ser også på kva du har høve til å gjere gjennom dette vervet, og kva for opplæring du får som ny arbeidsplassstillitsvald.

## Kva er hovudoppgåvene dine som arbeidsplassstillitsvald?

### 1. Du er arbeidsplassstillitsvald for alle medlemmer i Utdanningsforbundet, talar saka deira og representerer dei overfor arbeidsgivaren.

Før møte med arbeidsgivaren bør du om mogleg ha rådført deg med klubben eller klubbstyret. Du tek vare på medlemmene både som arbeidstakarar og som profesjonsutøvarar. Dersom ein medlem har bede om hjelp, skal du bidra til at medlemmen får korrekt behandling.

Medlemmer har krav på hjelp og rådgiving frå deg, men ikkje krav på medhald. Du har teieplikt i slike saker. Hugs at ei personalsak ikkje er ei klubbsak, og at du kan ta kontakt med lokallaget. Jobbar du i Oslo, kan du kontakte bydelslaget/fylkeslaget.

Som arbeidsplassstillitsvald er du avhengig av at medlemmene stoler på deg. Den tilliten får du blant anna gjennom måten du tek vare på informasjonen på, og måten du behandlar ulike saker på.

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

Du er kanskje den einaste representanten frå forbundet som medlemmene på arbeidsplassen møter. Rolla di er derfor svært viktig. Du skal informere, forklare og støtte opp om politikken til og vedtaka i Utdanningsforbundet. Du blir halden godt informert om kva Utdanningsforbundet står for. Å arbeide for medlemsvekst er også ei viktig oppgåve for den som er arbeidsplassstillitsvald.

### 3. Du er klubbleiar og kallar inn til og leier møte i tillegg til å informere medlemmene.

Du har ei viktig oppgåve med å gjere klubben til ein aktiv problemløysar og ein sosial møtestad for medlemmene. Her er informasjonsarbeid eit viktig stikkord, også for å verve nye medlemmer. I tillegg er samtalar med medlemmene viktige. Bruk derfor tid på å prate med enkeltmedlemmer.

For å kunne gjere ein god jobb som tillitsvald er det viktig at du held deg oppdatert. Logg deg derfor regelmessig inn på «Tillitsvald+» på Udf.no. Her får du varsel om dei viktigaste sakene på området ditt. Den beste marknadsføringa av Utdanningsforbundet er å informere medlemmene om kva vi gjer og oppnår, og i tillegg finn du kurs- og konferansetilboda våre og dei andre medlemstilboda her.

# Kva får du høve til å gjere i jobben som arbeidsplassstillitsvald?

## Påverke

Du har ei rolle som gir deg høve til å påverke. Arbeidsplassstillitsvalde har medbestemmingsrett på vegner av medlemmene. Dette er heimla i hovudavtalen. I mange saker kan det ikkje takast noka avgjerd utan at du er informert og har fått uttale deg på førehand. Du har like stor rett som arbeidsgivaren til å fremje forslag.

## Lære

Du får god opplæring, og har du tariffavtale, har du rett på permisjon med lønn for å delta på kurs. Utdanningsforbundet dekkjer utgiftene. På kursa lærer du om lover og avtarar, om politikken vår og rolla som tillitsvald på arbeidsplassen. Undervegs lærer du av dine eigne erfaringar.

## Finne løysingar

Å vere arbeidsplassstillitsvald er spennande og lærerikt. I drøftingar er det sjeldan at den eine parten får fullt gjennomslag. Det kan oppstå usemje i klubben. Kollegaer kan trenge hjelp. Du kan få ein personalkonflikt der begge parter er medlemmer. Slike saker har ingen fasitsvar. Som arbeidsplassstillitsvald i Utdanningsforbundet slepp du å stå aleine med slike saker.

# Kva slags opplæring får du?

Utdanningsforbundet ønsker kompetente arbeidsplassstillitsvalde som fremjar interessene til medlemmene og bidrar konstruktivt til profesjonsfaglege vurderingar i samarbeidet med arbeidsgivaren. Gjennom opplæringa skal den arbeidsplassstillitsvalde få kompetanse til å jobbe målretta ut frå Utdanningsforbundets politikk, drive eit organisasjonsarbeid som engasjerer medlemmene, og som utnyttar dei moglegheitene som rolla som arbeidsplassstillitsvald gir. Grunnopplæringa for nye arbeidsplassstillitsvalde består av fire kurs som du fortrinnsvis skal ta det første året. Det første kurset er eit dagkurs med lokallaget. Dei tre neste er kurs i fylke eller region. Det er opp til fylkesstyret om de som jobbar i det private, deltek på eigne eller felles skoleringsar i fylket.

## Du skal gjennom fem kjernetema på desse kursa:

- klubbarbeid og fagforeiningsmedvit
- hovudavtalen, medbestemmingsrett
- lønns- og arbeidsvilkår
- profesjonsmedvit
- kommunikasjonsferdigheiter

I opplæringa legg vi stor vekt på dei praktiske utfordringane du møter som arbeidsplassstillitsvald, og mykje av tida går med til oppgåveløysing, diskusjon og deling av erfaringar.

Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om grunnskoleringa.



**Jobbar du i Oslo, anten privat eller kommunalt, er det viktig å vite at fylkeslaget er bygd opp på ein litt annan måte enn resten av landet. Oslo er både lokallag og fylkeslag og har i tillegg bydelslag som tek vare på barnehagane.**

# Nettressursar

På [udf.no](http://udf.no) finn du tips og verktøy som er til stor nytte for deg som arbeidsplassstillitsvald. Logg inn for å få full tilgang.

## Registrering

Sjekk statusen din på Mi side. Sjå etter «Mine verv». Dersom du ikkje er registrert som arbeidsplassstillitsvald, ber du lokallaget om å registrere deg. I Oslo tek du kontakt med fylkeslaget.

## Tillitsvald+

Alt for dei tillitsvalde samla på ein stad. Nyttige tips og verktøy for deg som er arbeidsplassstillitsvald. Logg inn for å få full tilgang.

## Tillitsvaldopplæringa

Grunnopplæringa for nye arbeidsplassstillitsvalde består av fire kurs. På nettsidene finn du informasjon og materiell til kursa du skal delta på.

## Lønn og arbeidsvilkår

På desse sidene finn du informasjon om lønnstabellar, lønnsoppgjer, tariffavtalar, arbeidsmiljø og spørsmål og svar om rettar i arbeidslivet.

## Fylkes- og lokallag

Fylkes- og lokallaga har egne nettsider. Her får du lokale nyhende, informasjon om kurs og kontaktinformasjon til tillitsvalde. Logg inn for å få varslingar.

## Verktøykassa i Oslo

På [www.udf.no/oslo](http://www.udf.no/oslo) finn du ei verktøykassa som kan gi deg svar på det du lurar på om lov- og avtaleverk i Oslo.

Skann QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir på Tillitsvald+.



# Fakta om Utdanningsforbundet



2 →



## 2. Fakta om Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet er den nest største fagforeininga i Noreg med over 190 000 medlemmer. Dei fleste lærarane i barnehage og skole er medlemmer hos oss. Det gjer Utdanningsforbundet til den desidert største profesjonsforeininga. Utdanningsforbundet har ca. 10 000 tillitsvalde, dette er avgjerande for å ta godt vare på medlemmene i det daglege. Utdanningsforbundet har lokallag i alle kommunar og fylkeslag i alle fylke som støttar arbeidsplassstillitsvalde.

### Utdanningsforbundets oppbygging

Utdanningsforbundet består av ulike nivå. På neste side går vi nærare inn på organisasjonsstrukturen.

Sentralstyret er vår øvste utøvande myndigheit og har kontorplassar i Oslo saman med det sentrale sekretariatet for Utdanningsforbundet.

**Unio** er den største hovudorganisasjonen i Noreg for arbeidstakarar med høgare utdanning. Utdanningsforbundet er det største forbundet i Unio.

### Medlemsgrupper

Utdanningsforbundet har desse medlemsgruppene:

- barnehage (BHG)
- grunnskole (GRS)
- vidaregåande opplæring/fagskole (VGO)
- universitet og høgskole (UH)
- fagleg og administrativt støttesystem (FAS)

Utdanningsforbundet er det forbundet som organiserer flest leiarar.

### Lærarstudentane i Utdanningsforbundet

Lærarstudentane i Utdanningsforbundet er ein interesseorganisasjon for lærar- og pedagogstudentar. Dette er studentorganisasjonen til Utdanningsforbundet. Pedagogstudentane har éin representant med tale- og forslagsrett i sentralstyret. Dei har egne vedtekter og eigen politikk.

Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om Lærarstudentane i Utdanningsforbundet.



# Utdanningsforbundet har fire nivåer i Oslo kommune

Dette gjeld for medlemmer i Oslo.

## Arbeidsplassnivået

På ein arbeidsplass utgjør medlemmene i Utdanningsforbundet ein klubb. Klubben er ein møteplass der alle medlemmene har direkte innverknad på dei politiske prosessane og på val av arbeidsplassstillitsvalde, eventuelt vara og klubbstyre. Dei arbeidsplassstillitsvalde tek vare på interessene til medlemmene overfor arbeidsgivaren, og dei er bindeleddet mellom klubben og andre organisasjonsledd i forbundet.

## Bydelsnivå

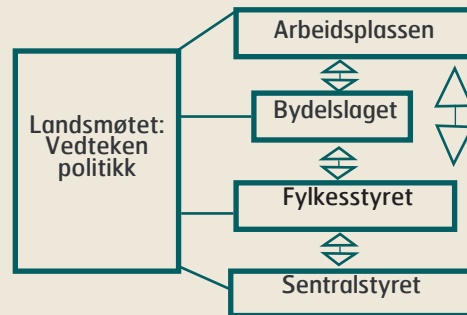
Barnehagane i Oslo har tillitsvalde i alle bydelar. Dei tek vare på medlemmer og arbeidsplassstillitsvalde i private og kommunale barnehagar. Bydelsslaga har eigne nettsider med kontaktinformasjon. Årsmøtet er det øvste organet for bydelslaget og vel bydelslagsstyre. Medlemmer i grunnskolen og den vidaregåande skolen har ikkje noko ledd mellom arbeidsplassstillitsvalde og fylkesstyret.

## Fylkesnivået

Fylkesstyret er den øvste utøvande myndigheita i fylkeslaget. Oslo er både lokallag og fylkeslag. Dei skal ta vare på medlemmer og tillitsvalde i alle medlemsgruppene både privat og offentleg og leie den politiske verksemda. Fylkesstyret skal også drive skolering av arbeidsplassstillitsvalde og arbeide med personalsaker. Årsmøtet er det høgste organet i fylkeslaget og blir halde kvart fjerde år.

## Sentralt nivå

Sentralstyret er vår øvste utøvande myndigheit. Sentralstyret leier den politiske verksemda i landsmøteperioden. Sentralstyret har 13 representantar som blir valde av landsmøtet.



# Utdanningsforbundet har fire nivåer

Dette gjeld for medlemmer som ikkje jobbar i Oslo.

## Arbeidsplassnivået

På ein arbeidsplass utgjør medlemmene i Utdanningsforbundet ein klubb. Klubben er ein møteplass der alle medlemmene har direkte innverknad på dei politiske prosessane og på val av arbeidsplassstillitsvalde, eventuelt vara og klubbstyre. Dei arbeidsplassstillitsvalde tek vare på interessene til medlemmene overfor arbeidsgivaren, og dei er bindeleddet mellom klubben og andre organisasjonsledd i forbundet.

## Lokalt nivå

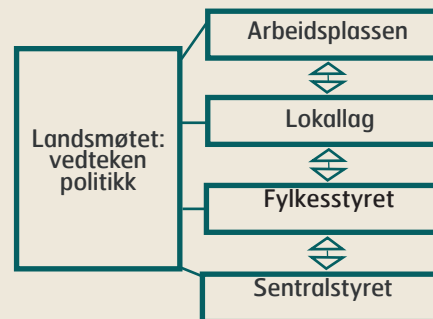
På lokalt nivå er Utdanningsforbundet delt inn i lokallag. Alle medlemmer med arbeidsplassen lokalisert i kommunen, kommunalt, statleg og privat er medlemmer av lokallaget. Hovudoppgåvene er knytte til å ta vare på medlemmer og tillitsvalde i alle medlemsgrupper. Lokallagsstyret driv også med politisk påverknadsarbeid lokalt. Årsmøtet er det høgste organet i lokallaget og vel lokallagsstyre.

## Fylkesnivået

Fylkesstyret er øvste utøvande myndigheit i fylkeslaget. Hovudoppgåvene til styret er å leie den politiske verksemda i fylkeslaget, drive skolering av arbeidsplassstillitsvalde og arbeide med personalsaker. Årsmøtet er det høgste organet i fylkeslaget og blir halde kvart fjerde år.

## Sentralt nivå

Sentralstyret er vår øvste utøvande myndigheit. Sentralstyret leier den politiske verksemda i landsmøteperioden. Sentralstyret har 13 representantar som blir valde av landsmøtet.



# Sentralt nivå har tre vedtaksorgan

**Sentralstyret** er vår øvste utøvande myndigheit. Det skal sørge for at vedtak som landsmøtet gjer, blir sette ut i livet. Det er også medlemmer av sentralstyret som deltek i sentrale forhandlingar med ulike arbeidsgivarorganisasjonar. Sentralstyret leier den politiske verksemda og blir valt av landsmøtet.

Skann QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om sentralstyret.



**Representantskapet** består av 59 representantar. Dei inkluderer sentralstyret og fylkesleiarane. Resten av representantane er valde av landsmøtet. Representantskapet er det høgste organet for Utdanningsforbundet mellom landsmøta og behandlar saker av overordna betydning, fordeling av midlar mellom lokallag og mellom fylkeslag og elles saker som er sende inn av sentralstyret og fylkesstyra, eller som fleirtalet av representantane ønskjer å få behandla.

Skann QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om representantskapet



**Landsmøtet** blir halde kvart fjerde år. Frå kvart fylkesårsmøte blir det valt ein delegasjon til landsmøtet, i tillegg til at sentralstyret er ein eigen delegasjon. Landsmøtet vedtek overordna politikk for Utdanningsforbundet for den neste fireårsperioden. I tillegg er det landsmøtet som vedtek endringar i vedtektene for Utdanningsforbundet, vel sentralstyre og representantskap og bestemmer kontingenten.

Skann QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir på om landsmøtet



# **Love, avtaler og korleis arbeidslivet er organisert**

**3 →**

### 3. Lover, avtaler og korleis arbeidslivet er organisert.

Som arbeidsplassstillitsvald treng du ikkje å kjenne detaljane i alle lover og avtarar, men nokre vedtak er viktige for arbeidet du skal utføre. Her skal du få ei kort innføring i korleis lover og avtarar for arbeidslivet fungerer, og korleis utdanningsforbundet inngår avtarar med ulike partar.

#### Lover og forskrifter

Lover og forskrifter er rettsleg bindande. Somme av lovene for arbeidslivet er generelle, som arbeidsmiljølova. Andre er retta mot bestemte grupper eller funksjonar, til dømes opplæringslova og barnehagelova.

#### Avtalar

Partane i arbeidslivet inngår avtarar. Dei viktigaste er tariffavtarar/overenskomstar og hovudavtarar.

På dei fleste tariffområda er det to avtarar, men somme har slått desse saman til éin.

#### Tariffområde

Det er fleire tariffområde, blant anna KS, Staten, Oslo, PBL (Private Barnehagers Landsforbund), FUS, Spekter og Virke. Utdanningsforbundet har gjennom Unio eller direkte inngått tariffavtarar på desse områda.

#### Hovudavtarar

Hovudavtarane regulerer samarbeidet mellom partane i arbeidslivet, medbestemmingsrett og rettar og plikter for arbeidsgivaren og arbeidsplassstillitsvalde. Vidare er til dømes arbeidsmiljø, kompetanseutvikling og likestilling omtalt. Hovudavtalen i Oslo kommune blir kalla Dok. 24.

#### Hovudtariffavtarar/ overenskomstar

Dei regulerer lønns- og arbeidsforhold, forhandlingsreglar og korleis den lokale lønnspolitikken skal utviklast. Vidare omtalar dei lønns- og stillingsnemningar og pensjonsforhold. Tariffavtarar er ufråvikelege. Hovudtariffavtalen i Oslo kommune blir kalla Dok. 25.

#### Usekje om avtale

Dersom det er usekje om korleis ein skal forstå ein avtale, kan dei sentrale partane prøve å løyse usekja. Dersom dei ikkje blir samde, kan dei føre tvisten inn for arbeidsretten.

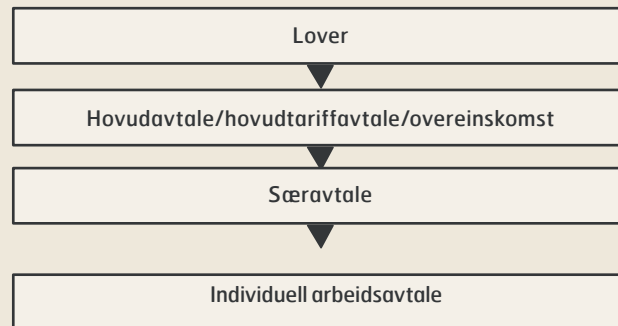
#### Særavtarar

Både sentrale og lokale partar kan inngå særavtarar. Partane i KS inngår ein del sentrale generelle særavtarar (SGS), til dømes SGS1010 om følgje av pasient, klient, elev. Fagforeiningar kan også inngå sentrale forbundsvisse særavtarar (SFS). Døme her er SFS 2201 om arbeidstid i barnehage og SFS 2213 om arbeidstid i skolen for tariffområdet KS.

# Forholdet mellom lover og avtaler

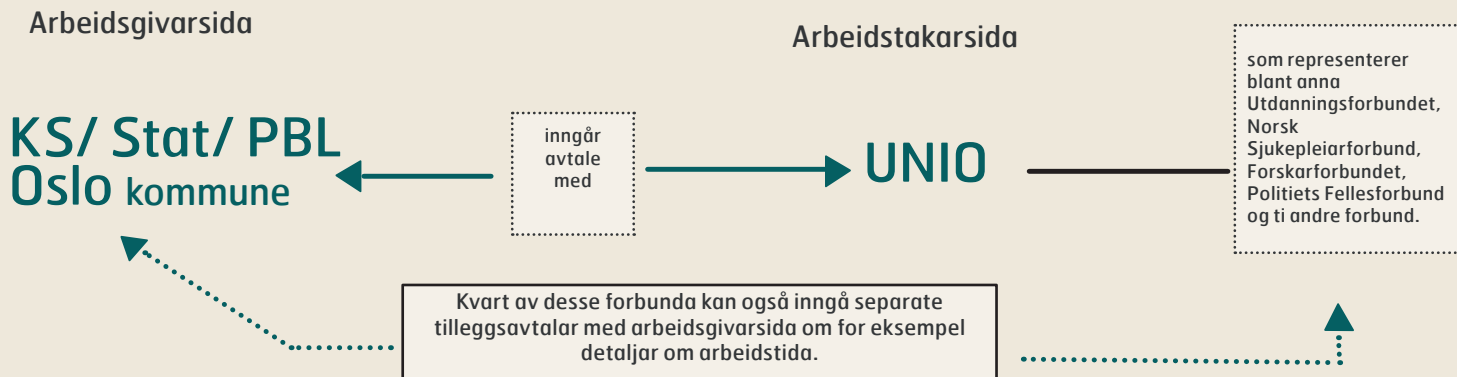
Partane i arbeidslivet står i utgangspunktet fritt til å avtale kva som helst – så lenge det ikkje bryt med ein regel gitt i lov eller forskrift. Særavtalar er meir detaljerte og utfyllande, men kan ikkje vike frå rammene som er trekte opp i hovudavtalar/hovudtariffavtalar/overeinskomstar.

Ein særavtale kan ikkje gi tilsette dårlegare vilkår. Alle arbeidstakarar har krav på ein individuell arbeidsavtale. Individuell avtale kan ikkje opne for dårlegare avtalereglar enn det som kjem fram av særavtalar, hovudtariffavtalar, lover eller forskrifter.



## Hovudsamanslutningar og tariffområde

Eit døme:



# Kort om dei mest aktuelle lovene – og éin avtale – for deg som er arbeidsplassstillitsvald

Lover kan ha formuleringar som «tilstrekkeleg», «tilfredsstillande» og «forsvarleg». Dei opnar for tolking og skjønn og gir sjeldan fasitsvar.

## **Arbeidsmiljølova med forskrifter og intensjonsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen)**

Arbeidsmiljølova skal sikre eit godt arbeidsmiljø. Lova regulerer blant anna krava til arbeidsmiljø, arbeidstida, retten til permisjonar og reglane om tilsetjing og oppseiing. IA-avtalen gjeld alle verksemdar. Den skal bidra til å få ned sjukefråværet og hindre fråfall frå arbeidslivet. Dei arbeidsplassstillitsvalde og verneombodet er viktige partar i dette arbeidet. Gjennom *Bransjeprogram barnehage* har vi fått ekstra merksemd om barnehagesektoren.

## **Opplæringslova med forskrifter**

Lova definerer formålet med opplæringa og gir føringar for verksemda til skolen – blant anna omfang, innhald og vurdering i opplæringa – og skolemiljøet til elevane. Lova med forskrift regulerer også ein del plikter for lærarane og kompetansekrav for lærarane. Opplæringslova skal sikre at alle elevane i den norske fellesskolen får likeverdig opplæring av høg kvalitet. For vaksenopplæringa er i tillegg lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringslova) og også opplæringslova kapittel 4A sentral.

## **Barnehagelova med forskrifter**

Lova gjeld alle barnehageeigarar, både offentlege og private, og skal sikre barna eit likeverdig, kvalitativt godt pedagogisk tilbod. Lova framhevar det pedagogiske oppdraget og er eit viktig styringsdokument.

## **Likestillings- og diskrimineringslova**

Formålet med likestillings- og diskrimineringslova er å fremje likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområde. Lova omfattar følgjande diskrimineringsgrunnlag: kjønn, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og alder. Kjernen i diskrimineringsvernet er at alle menneske har rett til å bli behandla ut frå sine individuelle eigenskapar og ikkje på bakgrunn av gruppebaserte kjenneteikn. Dette er det viktig for arbeidsplassstillitsvalde å vite noko om når det for eksempel gjeld tilsetjingar, lønn, permisjonar og tilrettelegging. Merk at kapittel 5 i lova har særlege reglar som gjeld i arbeidsforhold.



# Påverking og handlingsrom

4 →

## 4. Påverking og handlingsrom

Som arbeidsplassstillitsvald er du både avtaletillitsvald og organisasjonstillitsvald, og du står i eit samspel mellom arbeidsgivaren, medlemmene i klubben og politikken til Utdanningsforbundet. Du er representant og talerøyr for medlemmene både i profesjons- og arbeidstakarperspektivet.

### Avtaletillitsvald

Som avtaletillitsvald har du rettar og plikter etter hovudavtalen. Du har medbestemningsrett med leiaren i kraft av at du er avtaletillitsvald. Det er lurt å forankre drøftingssakene med klubben i forkant om mogleg. Du er vald i tillit av medlemmene i klubben, og du er forplikta overfor medlemmene på arbeidsplassen din. Nøl ikkje med å be om å få ei sak utsett til neste møte dersom du er usikker på kva klubben meiner.

### Organisasjonstillitsvald

Utdanningsforbundets vedtekter og politikk styrer arbeidet ditt som organisasjonstillitsvald. Forbundet er både ein profesjonsorganisasjon og ei fagforeining.

### Personalsaker

Personalsaker skal ikkje behandlast på klubbmøte. Som arbeidsplassstillitsvald har du teieplikt i slike saker. Oppgåva di i personalsaker er å hjelpe medlemmen når han/ho ber om det. Dersom du føler at saka er vanskeleg å handtere, kan du be om råd frå lokallaget/fylkesstyret på eit tidleg tidspunkt.

### Medbestemmingsmøtet/drøftingsmøtet

Medbestemmingsmøtet er møtet mellom arbeidsgivaren og den arbeidsplassstillitsvalde. For å lykkast med medbestemming er det viktig at arbeidsgivaren og den arbeidsplassstillitsvalde opplever kvarandre som likeverdige partar. Du bør setje deg inn i politikkdokumenta til Utdanningsforbundet som du finn på nettsidene.

### Andre samarbeidspartnarar

Verneombodet er ein nyttig samarbeidspartnar. Dersom det finst andre fagforeiningar på arbeidsplassen din, er det lurt å samarbeidet med dei. Å skape alliansar med andre organisasjonar er viktig for å få gjennomslag i saker de er samde om.

# Styringsretten til arbeidsgivaren

Arbeidsgivaren har rett til å leie dei tilsette, fordele og kontrollere arbeid og tilsetje og avvike tilsetjingsforhold. Ei rekkje forhold avgrensar likevel denne styringsretten: både lover, avtalar mellom partane i arbeidslivet, personalreglement, lokale avtalar og individuelle arbeidsavtalar. Dessutan er det eit gjennomgåande prinsipp i lover og avtalar for arbeidslivet at arbeidsgivaren og medarbeidarane, gjennom den arbeidsplassstillitsvalde, skal samarbeide før avgjerder blir tekne. Ikkje ver redd for å be om råd og hjelp når du treng det.

## Medbestemming

Medbestemmingsretten til arbeidstakarane avgrensar styringsretten til arbeidsgivaren. Gjennom reglar om medbestemming i hovudavtalane har arbeidstakarar innverknad på alle prosessane i verksemda. Det er viktig at arbeidsplassstillitsvalde blir tekne med i avgjerdsprosessane så tidleg som mogleg, slik at medbestemmingsretten blir reell. Skal du som arbeidsplassstillitsvald kunne ta hand om interessene til medlemmene, må du kjenne til:

- kven dei har medbestemmingsrett saman med (fullmaktsnivå)
- graden av medbestemming

Medbestemmingsretten blir som regel utøvd gjennom formelle integrasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte. Det er likevel viktig at den arbeidsplassstillitsvalde deltek i utgreiings- og avgjerdsprosessen så tidleg som mogleg, slik at arbeidstakarane får innverknad på korleis arbeidet er organisert og oppgåver blir løyste på deira eige arbeidsområde. Dette inneber at den arbeidsplassstillitsvalde skal delta i prosjekt-, arbeids- og styringsgrupper når dei blir nedsette og det gjeld arbeidssituasjonen for dei tilsette.

## Forhandling

Forhandlingar er den forma for medbestemming som gir den arbeidsplassstillitsvalde den sterkaste graden av innverknad. Forhandlingar skal alltid avsluttast med at det blir skrive ein protokoll (avtale). Protokollen skal synleggjere kva partane er samde/usamde om.

## Informasjonsplikt

Arbeidsgivaren og den arbeidsplassstillitsvalde har gjensidig informasjonsplikt. Arbeidsgivaren skal uoppfordra gi informasjon om saker som gjeld dei tilsette, på eit så tidleg tidspunkt som mogleg. Den arbeidsplassstillitsvalde skal heile tida få tid og høve til å gjere seg kjend med dei saksdokumenta som har betydning for medlemmene.



## Drøfting

Drøftingar føreset at det er ein tovegskommunikasjon mellom partane. I drøftingssaker skal den arbeidsplassstillitsvalde kome med synspunkt og gi opplysningar for å belyse og påverke sakene. Dialogane skal ta sikte på å kome fram til løysingar dei er samde om, der arbeidsgivaren tek dei endelege avgjerdene. Eit informasjonsmøte kan ikkje erstatte drøftingsplikta til arbeidsgivaren. Informasjon er eit grunnlag for drøftingar. Arbeidsgivaren skal sørgje for at det blir skrive referat der synspunkta til partane i drøftingane kjem fram. Den arbeidsplassstillitsvalde skal ikkje skrive under referatet, men kunne gå god for at innhaldet i referatet er rett.

# Politikken til Utdanningsforbundet

Dersom du vil ha ei oversikt over kva Utdanningsforbundet står for, bør du begynne med «Vi utdannar Noreg».

Dette dokumentet er ein arbeidsreiskap for tillitsvalde på alle nivå.

1. Utgangspunktet vårt
2. Organisasjonen vår og samfunnsutfordringane
3. Verdigrunnlaget vårt
4. Politikken vår

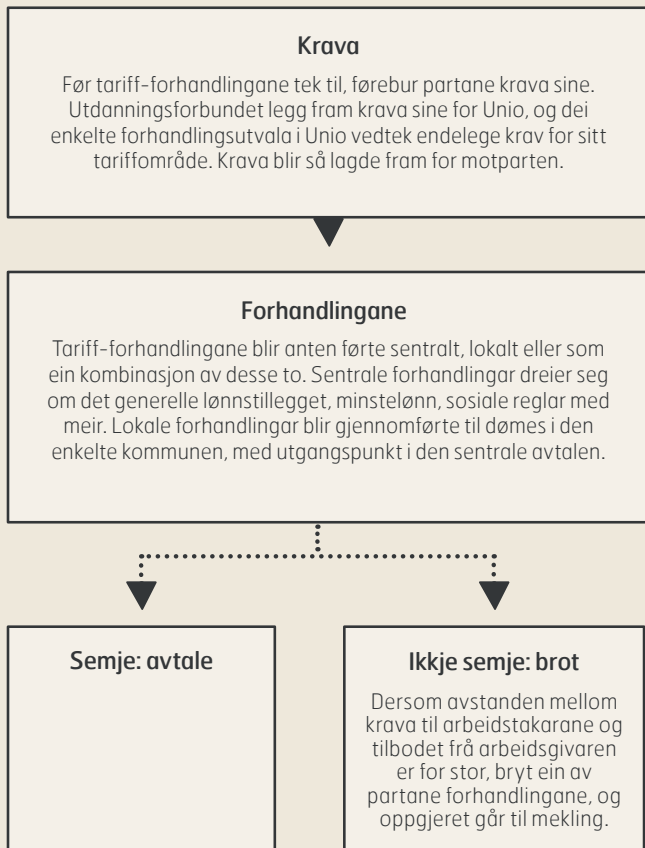
Du finn «Vi utdannar Noreg» og alt elles om politikken til Utdanningsforbundet under «Vi meiner» på nettsidene. Du kan også skanne denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å kome inn på «Vi utdannar Noreg».



# Lønns- og arbeidsvilkår

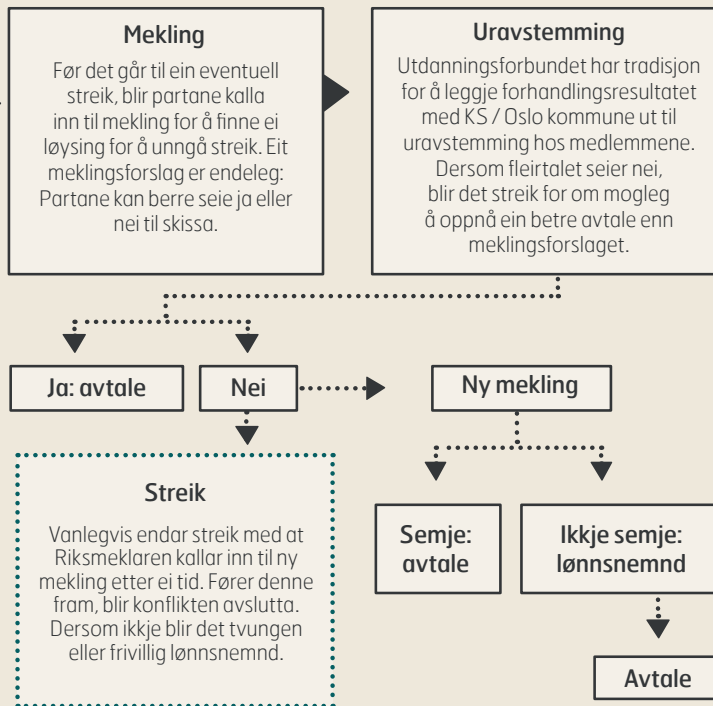
5 →

## GANGEN I EIT TARIFFOPPGJER



## 5. Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkåra blir først og fremst avgjorde gjennom tariffoppgjera. Regjeringa drøftar den økonomiske situasjonen med hovudorganisasjonane i arbeidslivet. Så blir det overordna forhandlingar i privat sektor før den offentlege sektoren startar sine forhandlingar.



# Ordliste for tariffoppgjeret

## Hovudtariffoppgjer

Hovudtariffavtalen/overenskomsten gjeld som oftast for to år om gongen. Ved eit hovudtariffoppgjer kan partane forhandle om alle elementa i hovudtariffavtalen/overenskomsten.

## Mellomoppgjer

Eit tariffoppgjer i året mellom to hovudtariffoppgjer. Her forhandlar partane om lønnsregulering for det andre avtaleåret og eventuelt andre ting som partane blir samde om å forhandle om.

## Generelle tillegg

Lønnstillegg som blir gitt til alle. Kan givast som kronetillegg, prosent-tillegg eller ein kombinasjon av desse.

## Lokale forhandlingar

Forhandlingar om lønns- og arbeidsvilkår mellom lokale partar.

## Minstelønn/garantilønn

Ei nedre lønnsgrense som er garantert i tariffavtalen på nokre område.

## Pott

Pengar som partane ved tariffoppgjeret kan setje av til lokale forhandlingar.



## Vanlege spørsmål du kan få om lønn frå medlemmene:

Eg har fått tilbod om ny jobb, kan eg då stille lønnskrav?

**A)** Du kan prøve å få lønnskravet vurdert før du svarer på om du vil akseptere jobbtilbodet. Får du arbeidsgivaren til å vurdere lønnskravet før svarfristen går ut, slepp du å gi frå deg viktige forhandlingskort. Samtidig slepp du å takke ja før du veit kva lønn du får.

**B)** Du kan takke ja og fremje lønnskrav samtidig. Bruker du denne framgangsmåten, kan du miste det viktigaste forhandlingskortet ditt fordi arbeidsgivaren veit at du ikkje kjem til å søkje på ein annan jobb.

**C)** Du kan takke ja på vilkår av at du får ei lønnsinnplassering. Bruker du denne framgangsmåten, kan du miste det viktigaste forhandlingskortet ditt fordi arbeidsgivaren kan kome til å velje ein annan søkjar.

Når får eg lønnsauke?

Dersom det er spørsmål om når eventuelle lønnstillegg som er gitt i sentrale eller lokale forhandlingar, blir utbetalte, skal spørsmålet stillast til arbeidsgivaren. Gjeld spørsmålet når dei neste lønnsforhandlingane skjer, er fleirtalet av medlemmene omfatta av sentrale forhandlingar som skjer kvart år i april/mai. I tillegg er det ofte lokale forhandlingar i etterkant av dei sentrale lønnsoppgjera. Du kan sjå i tariffavtalen/tariffsemja, eller ta kontakt med hovudtillitsvald eller lokallaget for å få nærare svar på dette spørsmålet. I Oslo kontaktar du hovudtillitsvald eller fylkeslaget.

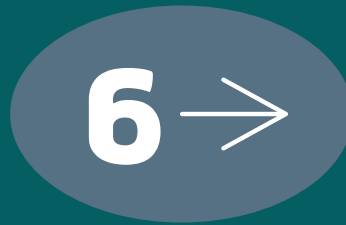
Er medlemmen generelt misnøgd med lønna, bør spørsmålet rettast til arbeidsgivaren. I ein del tariffområde finst det også noko som heiter «lønssamtale». Kontakt hovudtillitsvald eller lokallagskontoret dersom medlemmen ønskjer meir rettleiing. I Oslo kontaktar du bydelslaget eller fylkeskontoret.

Eg har fått fleire nye oppgåver. Gjer dette noko med lønna?

Dette er ein situasjon der det er viktig å fremje lønnskrav. Det er likevel ingen automatikk i at medlemmen får høgare lønn ved å få nye oppgåver. I dei fleste tariffavtalane er det ein eigen forhandlingsregel som handlar om denne situasjonen. Der det ikkje finst ein forhandlingsregel, kan det likevel fremjast krav.



# Klubbarbeid



## 6. Klubbarbeid

**Klubbarbeid er ein møteplass for alle medlemmene i Utdanningsforbundet på arbeidsplassen. Som arbeidstillitsvald er du også klubbleiar. Her er nokre tips for å kome i gang med klubarbeidet.**

Klubben kan velje eit klubbstyre slik at du har nokon å samarbeide med når du skal planleggje, gjennomføre og følge opp etter klubbmøta.

Det er ikkje nokon fasisit på kor ofte de skal ha klubbmøte. Set opp ein møteplan for kvart halvår, gjerne med faste møtetider, for eksempel ved slutten av ein arbeidsdag eller i tilknytning til eit personalmøte. Set opp møta ut frå møteplanen du har med leiaren, slik at du har dialog med klubben før og etter desse møta.

Vi har mange leiarmedlemmer i Utdanningsforbundet, og det er viktig å inkludere dei i klubben der det er naturleg.

Klubben diskuterer også saker som skal drøftast i medbestemmingsmøte. Når desse sakene blir diskuterte, deltek ikkje leiaren. Set opp sakliste slik at det er eit skilje mellom dei ulike sakstypene. Personalsaker skal ikkje diskuterast i klubbmøte.

Aktuelle saker til klubbmøte kan for eksempel vere arbeidstid, tariff, arbeidsmiljø, utviklingsarbeid, budsjett, fagforeiningsmedvit og medlemsfordelar.

Ikkje ver redd for å ta opp saker som profesjonsetikk eller andre faglege diskusjonar. Klubbmøta kan vere ein fin arena for å få opp engasjementet til medlemmene ved å ta opp saker som er viktige for dei.

Klubben kan formidle synspunkta sine i organisasjonsmessige og politiske prosessar i utdanningsforbundet og sende innspel til lokallaget. De kan invitere tillitsvalde frå lokallaget, hovudtillitsvalde eller tillitsvalde i fylkesstyret til klubbmøta dykkar. Bruk tillitsvaldverktøyet for å få oversikt over medlemmene dine og for å sende e-post. På «Tillitsvald+» finn du fleire tips til korleis du kan organisere klubarbeidet.



Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om klubarbeid.



# Slik vervar og engasjerer du medlemmer

**Hugs:** Inkluder praksisstudentane i fellesskapen, til dømes i klubbmøta.

## Verve nye medlemmer

Fleire nye medlemmer gir støtte og styrke til deg som er tillitsvald. Derfor er arbeid med medlemsvekst og verving ein del av vervet ditt.

## Bli kjend

Bli kjend med kollegaene dine. Kva er viktig for dei i arbeidsdagen deira, og kva engasjerer dei? Kva er viktig for deg og engasjerer deg? Snakk om korleis de saman kan jobbe for felles mål gjennom klubben.

## Nytilsette

Kontakt nytilsette tidleg og presenter deg som tillitsvald i Utdanningsforbundet. I løpet av dei tre første månadene bør du invitere til klubbmøte og spørje om dei vil melde seg inn.

## Engasjement, deltaking og tilhøyrse

Finn saker som engasjerer breitt blant medlemmene. Når de jobbar saman for å nå måla, styrkjer det fellesskapen. Dette kan bidra til at fleire ønskjer å bli medlem.

## Følg opp i overgangane

I medlemskapen er det fleire overgangar. Dette gjeld studentar, leiarmedlemmer og pensjonistar. Dette er overgangar der medlemmene treng ekstra oppfølging og informasjon. Når den tillitsvalde er tett på, aukar det sjansen for at vi får behalde dei som medlemmer i overgangane.

**Hugs:** Dei som ikkje er medlemmer, er ofte ikkje blitt spurde.

## Tillitsvaldverktøyet (TVV)

I tillitsvaldverktøyet finn du medlemslister, og du kan hjelpe medlemmer med å endre opplysningar. Når du skal sende e-post til medlemmene, bør du bruke TVV, for det tek vare på personvernet.

Det er tilrådd at du bruker verktøyet jamt for å ha oversikt.

## SMS-innmelding

Ved å sende SMS til 02014 får ein lenke til innmeldingsskjemaet

## Vervemateriell

Kontakt lokallaget for å få vervemateriell og profileringsartiklar. I Oslo kontaktar du bydelslaget/fylkeslaget.

Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om å verve og engasjere medlemmer..



# Utdanningsforbundets medlemmer og tillitsvalde kan bidra til ei berekraftig utvikling

## Gi barn og unge handlingskompetanse

Er barnehagen eller skolen du jobbar ved, ein plass der barna eller elevane får erfaring med berekraftige og klimavennlege handlingar? Berekraftig utvikling står sentralt både i rammeplanane for barnehagen og i læreplanane for skolen. For å auke handlingskompetansen til barn og unge har fleire peikt på at utdanningsinstitusjonane også bør drivast på ein meir berekraftig måte. Slik blir det samsvar mellom det barn og unge lærer, og det dei opplever. Bør barnehagen eller skolen vår gjere meir for å bidra til at barn og unge får handlingskompetanse? Dette kan vere tema på eit klubbmøte. Eksempel på berekraftige handlingar som også barn og elevar kan ta del i, er å jobbe for å redusere matsvinnet i barnehagen og elevkantina, betre kjeldesorteringa og innføre tiltak for å redusere straumbruken.

## Klima og berekraftig utvikling er ein del av partssamarbeidet

Dei fleste hovudavtalane der Utdanningsforbundet er part, inneheld vedtak om at klima- og berekraftssamarbeid også kjem inn under medbestemmingsretten. Klubben kan gi deg som arbeidsplassstillitsvald støtte til å fremje forslag som kan gjere arbeidsplassen meir berekraftig. Som tillitsvald kan du ta med deg klima- og berekraftsperspektivet inn i arbeidet og bruke dei arenaene du allereie har. Du kan medverke til at det blir valt berekraftige løysingar på områda transport, energi, avfall og innkjøp. Du kan for eksempel stille spørsmål om det er teke etiske, sosiale og miljømessige omsyn ved innkjøp av nytt utstyr og tenester, eller du kan føreslå at skolen din eller barnehagen skal miljøsertifiserast.

## Tips til kva du kan foreslå:

- bruke byggjematerialar, oppvarming og ventilasjonssystem som er klimavennlege og ein del av ein sirkulærøkonomi når det blir bygt nytt eller ved ombygging
- innføre betre rutinar for kjeldesortering
- innføre betre rutinar for temperaturregulering og bruk av belysning
- ta omsyn til miljø og klima ved innkjøp av varer og tenester
- arrangere gå- og sykkelaksjonar for å betre helsa til folk og redusere klimautsleppa
- sørgje for miljøsertifisering av verksemda

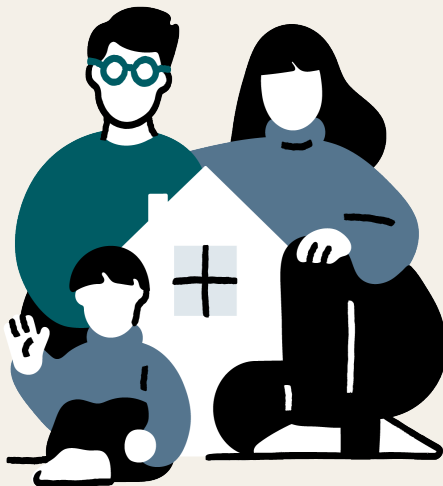
Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir på Utdanningsforbundets nettside: [www.utdanningsforbundet.no/klima](http://www.utdanningsforbundet.no/klima)



## Medlemsfordelar

**Utdanningsforbundet har fleire gode fordelar til medlemmene sine. Medlemsfordelane kan også vere eit argument når du skal verve nye medlemmer.**

Alle medlemmer får automatisk grunnforsikringa vår når dei melder seg inn. Ho inneheld tre forsikringar som sikrar medlemmen og familien ved ulykke og død. Utdanningsforbundet har også framforhandla gode avtalar på forsikringar, både når det gjeld innhald og pris. Tryg Forsikring gir også 35 prosent rabatt på andre forsikringar som vi ikkje tilbyr. Les meir på [udf.no](http://udf.no). På nettsidene våre og i appen «Utdanningsforbundet Medlem» finn du informasjon om forsikringsordningane våre og andre medlemsfordelar.



## Pensjonistar

Medlemmer kan og bør vidareføre medlemskapen som pensjonist. Det gir rettar og fleire fordelar, og kontingenten er svært låg. Har du ein kollega som skal gå av med pensjon, må du som tillitsvald informere om at vedkomande har høve til å halde fram som pensjonistmedlem. Medlemmen må då registrere ny status i medlemsregisteret.

# Profesjonsstemma



## 7. Profesjonsstemma

Som arbeidsplassstillitsvald oppttrer du som representant for lærarprofesjonen. Å vere ein del av ein profesjon vil seie at vi er forplikta til eit samfunnsmandat gjennom lov- og avtaleverket. Vi baserer oss på eit felles kunnskaps- og forskingsgrunnlag og ser dei faglege vurderingane våre i relasjon til dei menneske, situasjonar eller dagar er like. Derfor må vi ha autonomi, handlingsrom og bruke fagleg skjønn i det daglege arbeidet. Dette krev at vi har høg grad av etisk medvit og eit felles etisk grunnlag. Samfunnet skal ha tillit til dei profesjonelle vurderingane våre og vite at lojaliteten vår ligg hos barna og elevane, og at formålet vårt er å fremje det som er best for dei.

For å sikre innverknad er det nødvendig med sterke profesjonsfellesskap, gode argument og eit godt samarbeid med leiaren. Som arbeidsplassstillitsvald i Utdanningsforbundet har du høve til å nå fram til leiinga og vere med på å leggje premissane for kvalitetsutviklinga i barnehage og skole. Det er viktig at du aktivt påverkar i avgjerdsprossar og bidrar med kunnskap og tilrådingar.

I 2012 vedtok Utdanningsforbundet Lærarprofesjonens etiske plattform. Plattformen er eit samla uttrykk for verdigrunnlaget og dei etiske forpliktingane til lærarar og leiarar i barnehage og skole, uavhengig av kva fagforeining dei høyrer til. Plattformen skal gi støtte i faglege, etiske og politiske spørsmål på arbeidsplassen, i klubben og i det offentlege. Tillitsvalde og medlemmer kan bruke plattformen som eit utgangspunkt i arbeidet for ein etisk forsvarleg praksis.

I fellesskap utviklar vi både haldningar og gode argument som kan hjelpe oss til å utvikle ein praksis prega av lærarprofesjonens eiga stemme. Derfor er det viktig å sørge for tid og rom til profesjonsfaglege diskusjonar i kollegiet. Lovverk, rammeplan, læreplanverk og Lærarprofesjonens etiske plattform er viktige grunnlag for dette arbeidet. Det er også profesjonens faglege, pedagogiske og erfaringsbaserte kompetanse.



# Etisk plattform for lærarprofesjonen

Lærarprofesjonen har eit profesjonsetisk ansvar i kraft av den særskilde kompetansen vår, mandatet vårt, nærleiken til barn og elevar og makta vi har til å påverke livet deira. Dette kvalifiserer og ansvarleggjer oss til å bruke profesjonsstemma i saker som kjem inn under vårt område. Det gjeld både i overordna, prinsipielle saker og i den daglege yrkesutøvinga.

Som arbeidsplassstillitsvald kan du bidra til å synleggjere det profesjonsetiske arbeidet på arbeidsplassen ved å:

- fremje *Lærarprofesjonens etiske plattform* i samtalar med kollegaer, leiinga og i den offentlege debatten
- ta initiativ til profesjonsetiske refleksjonar med kollegaer
- sørge for at *Lærarprofesjonens etiske plattform* er tilgjengeleg for alle på arbeidsplassen, for eksempel ved å hengje plakatar på pauserom, kontor og liknande
- arrangere klubbmøte med refleksjon over profesjonsetiske utfordringar og tema

## Ressursar og aktivitetar

Etiske dilemma er problem utan perfekte løysingar. Vi kan ta feil. Derfor er det viktig at det finst tid og rom på arbeidsplassen til å løfte fram dilemma og sjå på dei i fellesskap. Det er enklare å stå i krevjande situasjonar og dilemma når det finst ein fellesskap som behandlar det som eit «vi»-problem framfor eit «du»-problem. Ein kollega kan kanskje avdekkje ei blindsoner eller eit perspektiv som du ikkje ser?

Som tillitsvald kan du bidra til å skape ein openheitskultur der etisk refleksjon, profesjonsfagleg utvikling og kollegastøtte er ein del av kvardagen på arbeidsplassen. Utdanningsforbundet har utvikla ei rekkje ressursar og filmar som kan vere nyttige å bruke når profesjonsetiske dilemma skal diskuterast i kollegiet.

Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om *Lærarprofesjonens etiske plattform*. Du finn fleire format, språk og målformer her:





# Ressursar og aktivitetar

Kva er god utdanning? Her finn du profesjonsfagleg diskusjonsmateriell, argument og ressursar.

Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om god utdanning.



Profesjonsetikk. Her finn du filmar med dilemma, skriftlege dilemma og tips til korleis de kan jobbe med profesjonsetikk på arbeidsplassen:

Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese meir om profesjonsetikk.



Utdanningsforbundets forskingsportal presenterer aktuell forskning for tilsette i utdanningssektoren. Her er det mange artiklar som kan gi grunnlag for profesjonsfaglege og etiske diskusjonar:

Skann denne QR-koden med mobilkameraet ditt for å lese artiklar på Utdanningsforskning.no



## Lærarprofesjonens etiske råd

Lærarprofesjonens etiske råd blei oppretta i 2016 og skal støtte opp om etisk forsvarleg praksis i utdanningssektoren til beste for barn, unge og vaksne. Dei skal fremje verdiane i den etiske plattformen for lærarprofesjonen og har ei fri og uavhengig stilling. Rådet skal løfte profesjonsetiske spørsmål av prinsipiell og etisk karakter inn i profesjonen og i samfunnsdebatten. Som tillitsvald kan du vende deg til rådet med saker. Du kan også spørje om dei har høve til å delta på arrangement, halde foredrag på arbeidsplassen eller liknande. Rådet vurderer alle saker som kjem inn, og behandlar dei konfidensielt.

Skann denne QR-koden med kameraet ditt for å lese meir:



Lærerliv  
er ein podkast frå  
Lærarprofesjonens etiske  
råd. Du finn han der du  
lyttar til podkast.

# Ordliste



# Ordliste

<b>AFP</b>	Avtalefesta pensjon
<b>AML</b>	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mm. (arbeidsmiljølova)
<b>ATV</b>	Arbeidsplassstillitsvalg
<b>BHG</b>	Medlemsgruppe barnehage
<b>EI</b>	Education International, internasjonal lærerorganisasjon
<b>FAS</b>	Medlemsgruppe fagleg-administrative støttesystem
<b>FST</b>	Fylkesstyret
<b>FYK</b>	Fylkeskurs
<b>GSK</b>	Medlemsgruppe grunnskole
<b>HA</b>	Hovudavtale
<b>HTA</b>	Hovudtariffavtale
<b>HTV</b>	Hovudtillitsvalg
<b>HVO</b>	Hovudverneombod
<b>IA</b>	Inkluderande arbeidsliv
<b>KA</b>	Arbeidsgivarorganisasjon for kyrkjelege verksemdar
<b>KS</b>	Kommunesektorens interesse- og arbeidsgivarorganisasjon
<b>LDU</b>	Likestillings- og diskrimineringsutvalet
<b>LEP</b>	Lærarprofesjonens etiske plattform
<b>LM</b>	Landsmøtet
<b>NHO</b>	Næringslivets Hovudorganisasjon, arbeidsgivarorganisasjon
<b>ORG</b>	Utvalet for organisasjonsutvikling

<b>PBL</b>	Private barnehagens 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 lávdegoddi/samisk utval
<b>Spekter</b>	Arbeidsgivarorganisasjon
<b>SST</b>	Sentralstyret
<b>TV</b>	Tillitsvalg
<b>UDF</b>	Utdanningsforbundet
<b>UH</b>	Medlemsgruppe universitet/høgskole
<b>ULA</b>	Utval for lønns- og arbeidsvilkår
<b>Unio</b>	Hovudorganisasjonen for universitets- og høgskoleutdanna
<b>UPU</b>	Utval for utdanningspolitikk
<b>Virke</b>	Arbeidsgivarorganisasjon
<b>VGO</b>	Vidaregåande opplæring
<b>VO</b>	Verneombodet eller vaksenopplæringa

TV-guiden er trykt på FSC-merkt papir.  
Merkeordninga stiller krav om at skogsdrifta  
ikkje fører til avskoging, at hogsten  
er kontrollert, og at han tek omsyn til  
lokalbefolkninga.



### **Besøksadresse**

Hausmanns gate 17  
0182 Oslo

Trykt i: 2024

