

TV-guiden

Handbok for nye
arbeidsplasstillitsvalde

Nynorsk

Denne TV-guiden tilhører

.....



TVO
Utdanningsforbundet



«Verdiar og prinsipp for Utdanningsforbundet»

Vedtak på landsmøtet november 2009

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

Grunnlaget for Utdanningsforbundet sitt arbeid finn vi i føremålsparagrafen:

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

- Utdanningsforbundet skal ta vare på interessene til medlemmene når det gjeld lønns- og arbeidsvilkår, og når det gjeld profesjonsfaglege og utdanningspolitiske spørsmål.
- Utdanningsforbundet skal arbeide for at barn, unge og voksne får eit kvalitativt godt opp-
læringstilbod, og for at utdanning skal ha ei sentral rolle i samfunnet.

(Vedtekter for Utdanningsforbundet § 2)



Innhald

3 Oppgåver og opplæring

19 Lønns- og arbeidsvilkår

7 Fakta om Utdanningsforbundet

23 Klubbarbeid

11 Lover og avtalar

27 Profesjonsstemma

15 Påverknad og handlingsrom

31 Ordlister, nettressursar og kontaktar



Kvifor denne handboka?

Vi veit at du som ny arbeidsplassstillitsvald sit med mange spørsmål, som: Kva er arbeidsoppgåvene mine? Kva kan medlemmene vente av meg? Kva må eg kunne om aktuelle lover og avtalar? Korleis skal eg vere overfor arbeidsgivar? Korleis blir eg ein god representant for Utdanningsforbundet? TV-guiden er ein rask introduksjon til vervet

og oppgåvene. Du bør ha lese gjennom den før du skal på det første kurset i grunnopplæringa for nye arbeidsplassstillitsvalde. Gjennom opplæringa vil alle tema i guiden bli utdjupa og dine oppgåver og ditt handlingsrom som arbeidsplassstillitsvald konkretisert. Men guiden kan framleis vere eit enkelt oppslagsverk som du kan ha nytte av i kvardagen.



**Oppgaver og
opplæring**

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 nemne her. Vi ser og på kva mogelegheiter vervet gir og kva opplæring du får som ny arbeidsplassstillitsvald.

Kva er dine hovudoppgåver som arbeidsplassstillitsvald?

1. Du er arbeidsplassstillitsvald for alle medlemmer i Utdanningsforbundet, talar deira sak og representerer dei overfor arbeidsgivar.

Før møte med arbeidsgivar bør du om mogeleg ha rådført deg med klubben eller klubbstyret. Du tek vare på medlemmene både som arbeidstakarar og som profesjonsutøvarar. Om eit medlem har bede om bistand, skal du sjå til at medlemmen får ei korrekt behandling.

Medlemmer har krav på bistand 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 har høve til å ta kontakt med lokallaget.

Som arbeidsplassstillitsvald er du avhengig av at medlemmene stolar på deg. Den tilliten får du mellom anna gjennom korleis du tek vare på informasjon, og korleis du behandlar ulike saker.

2. Du representerer Utdanningsforbundet på arbeidsplassen, dvs. er forbundet sin «ambassadør».

Du er kanskje den einaste representanten frå forbundet som medlemmene på arbeidsplassen møter. Di rolle er difor særskild viktig. Du skal informere, forklare og støtte opp om Utdanningsforbundet sin politikk og vedtak. Du vil bli halden godt informert om kva Utdanningsforbundet står for. Verving er og ei viktig oppgåve for arbeidsplassstillitsvald.

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

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

Alle arbeidsplassstillitsvalde får bladet Forbundsnytt. Hald deg oppdatert på all informasjon frå forbundet. Den viktigaste marknadsføringa av Utdanningsforbundet er å informere medlemmene om kva vi gjer og oppnår, i tillegg til kurs- og konferansetilboda våre og andre medlemstilbod.



Kva mogelegheiter byr jobben som arbeidsplassstillitsvald på?

Påverke

Du har ei rolle som gir deg mogelegheiter til å påverke. Arbeidsplassstillitsvald har medraderett på vegne av medlemmene. Dette er heimla i hovudavtalen. I mange saker kan det ikkje fattast vedtak utan at du er informert og har fått uttale deg på førehand. Du har like stor rett som arbeidsgivar til å fremje forslag.

Lære

Du vil få god opplæring og du har rett til permisjon med lønn for å delta på kurs. Utgiftene vert dekkja av Utdanningsforbundet. Her lærer du om lover og avtalar, vår politikk og om arbeidsplassstillitsvald-rolla. Du lærer av eigne erfaringar undervegs. Som arbeidsplassstillitsvald vil du ha eit nært samarbeid med lokallaget.

Finne løysingar

Å vere arbeidsplassstillitsvald er både spennande, lærerikt og krevjande. I drøftingar er det sjeldan slik at den eine parten får fullt gjennomslag. Det kan oppstå usemje i klubben og målet må vere å finne felles løysingar. Kollegaer kan trenge hjelp og råd. Du kan få ei personalkonflikt der begge parter er medlemmer. Slike saker har ingen fasitsvar og er alltid utfordrande. Som arbeidsplassstillitsvald i Utdanningsforbundet slepp du å stå aleine med slike saker. Ikkje nøl med å kontakte lokallaget dersom du treng hjelp!

Kva slags opplæring vil du få?

Utdanningsforbundet ønsker kompetente arbeidsplassstillitsvalde som fremjar medlemmene sine interesser og som bidreg konstruktivt til profesjonsfaglege vurderingar i samarbeidet med arbeidsgivar. Gjennom opplæringa skal arbeidsplassstillitsvalde få kompetanse til å jobbe målretta ut frå Utdanningsforbundet sin politikk, drive eit organisasjonsarbeid som engasjerer medlemmene og som utnyttar handlingsrommet i arbeidsplassstillitsvaldrolla.

Grunnopplæringa for nye arbeidsplassstillitsvalde er sett saman av fire kursmodular, som du fortrinnsvis skal gå gjennom i løpet av det første året. Første modul er eit dagskurs med lokallaget. Dei tre neste er kurs i fylke eller region.

Det er fem kjernetema som går att i alle kursa:

- Klubbarbeid og fagforeiningsmedvit
- Hovudavtalen, medrårerett
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Profesjonsmedvit
- Kommunikasjonsferdigheiter

I opplæringa legg vi stor vekt på praktiske utfordringar du møter, og storparten av tida vil gå med til oppgåveløysing, diskusjon og erfaringsdeling.



TV1
1 dag
Lokallaget

TV2
2 dagar
Fylkeslaget

TV3
2 dagar
Fylkeslaget

TV4
1 dag
Fylkeslaget



**Fakta om
Utdanningsforbundet**

2. Fakta om Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet er den nest største fagforeininga i Noreg. Dei fleste lærarane i barnehage og skule er medlemmer hjå oss. Som du vil sjå har vi ein sterk lokal organisasjon. Dette er avgjerande for å representere medlemmene i det daglege og støtte arbeidsplassstillitsvalde.

Oppbygginga av Utdanningsforbundet

På kvar arbeidsplass der vi har medlemmer, har vi normalt ein klubb med ein arbeidsplass-tillitsvald og eit klubbstyre. I kvar kommune er det eit lokallag med eit styre som tek vare på alle medlemsgruppene i kommunen. Lokallaga har egen nettside med kontaktinfo.

I kvart fylke er det eit fylkeslag. Fylkeslaga har bemanna kontor. Fylkeslaga har egne nettsider, der du finn nyttig informasjon.

Sentralstyret har kontorplassar i Oslo, der Utdanningsforbundet sitt sentrale sekretariat og held til.

På neste side går vi nærare inn på organisasjonsstrukturen.

Medlemsgrupper

Utdanningsforbundet har desse medlemsgruppene:

- Barnehage (BHG)
- Grunnskule (GRS)
- Vidaregåande opplæring/fagskule (VGO)
- Universitet og høyskule (UH)
- Fagleg-administrative støttesystem (FAS)

Leiarar er også medlemmer i Utdanningsforbundet, og vi er det forbundet som organiserer flest leiarar.

Utdanningsforbundet i tal

Utdanningsforbundet har:

- over 180.000 medlemmer
- om lag 10.000 tillitsvalde
- lokallag i alle kommunar
- fylkeslag i alle fylke



Utdanningsforbundet sin organisasjon har fire nivå

Arbeidsplassen

På ein arbeidsplass utgjør Utdanningsforbundet sine medlemmer ein klubb. Klubben er ein møteplass der alle medlemmer har direkte innverknad på dei politiske prosessane og på val av arbeidsplassstillitsvald, vara og klubbstyre. Arbeidsplassstillitsvald tek hand om medlemmene sine interesser overfor arbeidsgivar og er bindeledd mellom klubben og andre organisasjonsledd i forbundet.

Lokallaget

På lokalnivå er Utdanningsforbundet inndelt i lokallag (Oslo er både lokallag, fylkeslag og eige tariffområde). Alle medlemmer med arbeidsplass lokalisert i kommunen er medlemmer av lokallaget. Hovudoppgåvene vil vere knytte til medlemmene i barnehage- og grunnskuleområdet. Årsmøtet er lokallaget sitt høgste organ og vel lokallagsstyre.

Pedagogstudentane

Pedagogstudentane i Utdanningsforbundet er ein interesseorganisasjon for lærar- og pedagogstudentar, med over 21.000 medlemmer. Dei er dotterorganisasjonen til Utdanningsforbundet og har ein representant med tale- og forslagsrett i sentralstyret. Dei har egne vedtekter og eigen politikk.

Sentralstyret og representantskapet

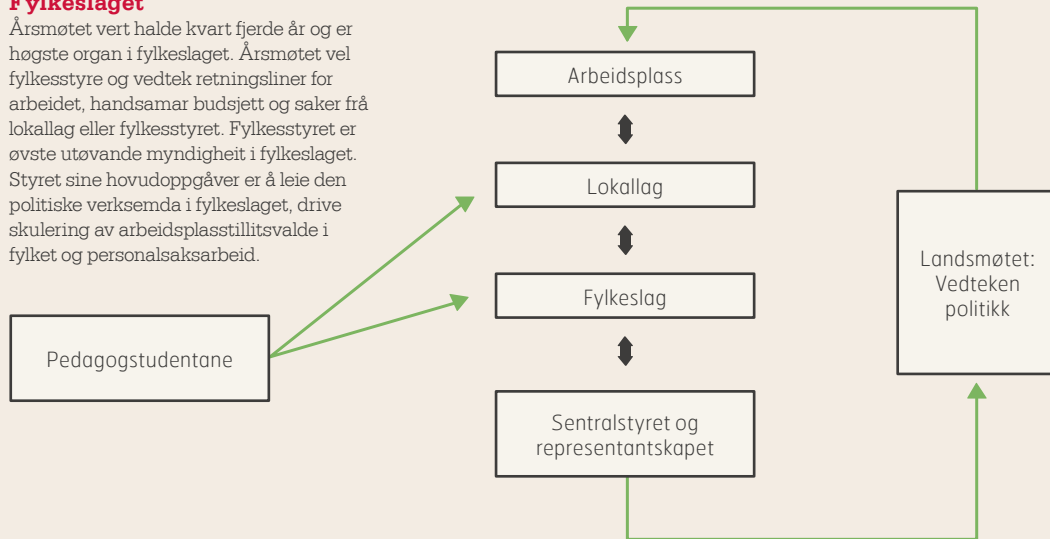
Sentralstyret er vår øvste utøvande myndigheit og handlar med ansvar overfor representantskapet og landsmøtet. Sentralstyret leier den politiske verksemda. Representantskapet møtest minst to gonger per år, og handsamar m.a. melding frå sentralstyret, fordeling av midlar og saker av overordna betyding.

Fylkeslaget

Årsmøtet vert halde kvart fjerde år og er høgste organ i fylkeslaget. Årsmøtet vel fylkesstyre og vedtek retningslinjer for arbeidet, handsamar budsjett og saker frå lokallag eller fylkesstyret. Fylkesstyret er øvste utøvande myndigheit i fylkeslaget. Styret sine hovudoppgåver er å leie den politiske verksemda i fylkeslaget, drive skulering av arbeidsplassstillitsvalde i fylket og personalsaksarbeid.

Landsmøtet

Landsmøtet kvart fjerde år er Utdanningsforbundet si aller høgste myndigheit. Det består av 193 representantar. Landsmøtet vedtek hovudlinene i politikken for dei kommande fire åra. Landsmøtet i 2015 handsama m.a. saker om lønns- og arbeidsvilkår, styring, leing og medrårderett, profesjonsutvikling og kvalitet, organisasjonen i utvikling og profesjonsetisk råd.

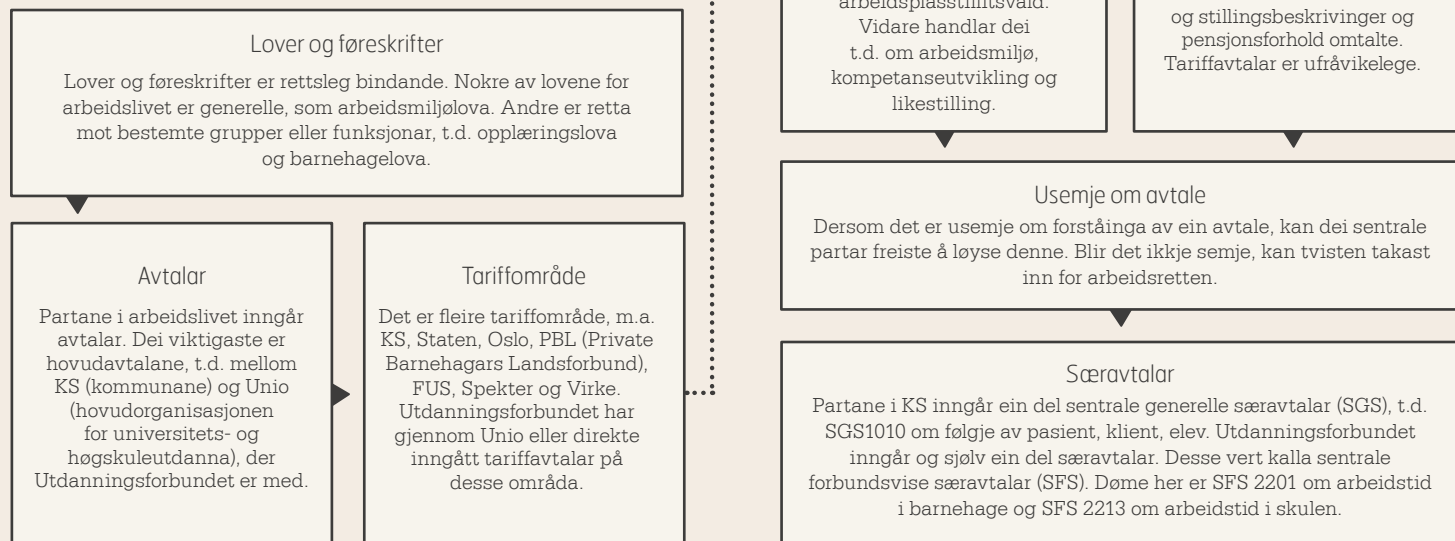




**Lover, avtalar og
korleis arbeidslivet
er organisert**

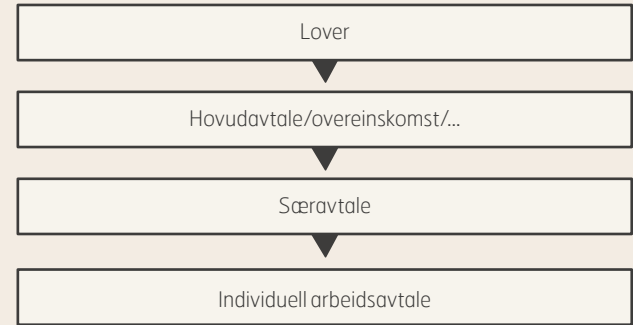
3. Lover, avtaler og korleis arbeidslivet er organisert

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



Forholdet mellom lover og avtaler

Partane i arbeidslivet står i utgangspunktet fritt til å avtale kva som helst - så lenge det ikkje bryt med ei bestemming gitt i lov eller føreskrift. Særavtalane gir utfylling og detaljering, men dei må halde seg innanfor dei rammene som alt er trekte opp i hovudavtale/overenskomst/hovudtariffavtale. Partane kan ikkje inngå ein dårlegare særavtale. Alle arbeidstakarar har krav på ein individuell arbeidsavtale. Individuell avtale kan ikkje opne for dårlegare bestemmingar enn det som går fram av særavtalar, hovudtariffavtalar, lover eller føreskrifter.

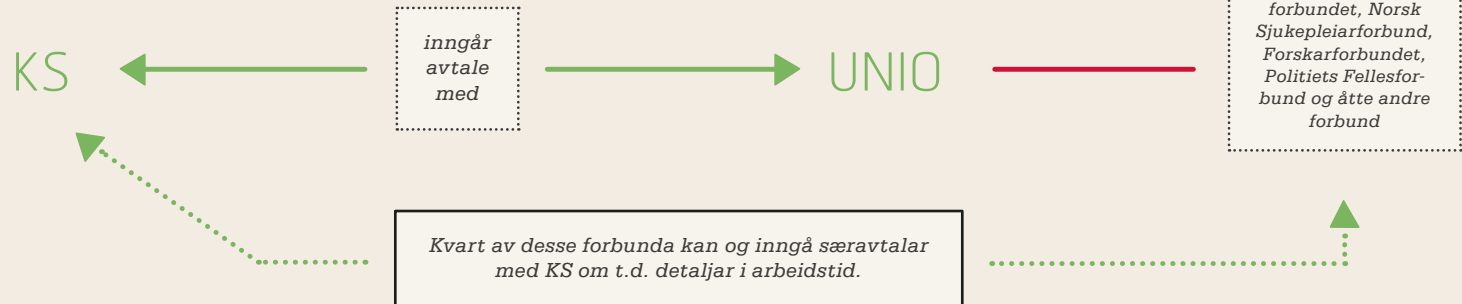


Hovudsamanslutningar og tariffområde

Eit døme:

Arbeidsgiversida

Arbeidstakersida



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

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

Arbeidsmiljølova med føreskrifter og intensjonsavtale om et meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen).

Lova skal sikre eit godt arbeidsmiljø. Den regulerer m.a. krav til arbeidsmiljø, arbeidstid, rett til permisjonar og reglar om tilsetjing og oppseiing. IA-avtalen gjeld alle verksemdar. Den skal bidra til å få ned sjukefråværet og hindre fråfall frå arbeidslivet. Arbeidsplassstillitsvald og verneombod er viktige partar i dette arbeidet.

Opplæringslova med føreskrifter

Lova definerer føremålet med opplæringa og gir føringar for skulen si verksemd, m.a. omfang, innhald og vurdering i opplæringa, og elevane sitt skulemiljø. Lova med føreskrift regulerer og ein del plikter for lærarane og kompetansekrav for lærarane.

For vaksenopplæringa er i tillegg introduksjonslova sentral.

Barnehagelova med føreskrifter

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 diskrimineringsloven

Lova omfattar følgjande diskrimineringsgrunnlag; kjønn (likestilling), etnisitet, religion og livssyn, nedsett funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Dette er viktig for arbeidsplassstillitsvald å vite noko om når det til dømes gjeld tilsetjingar, lønn, permisjonar og tilrettelegging.





**Påverknad og
handlingsrom**

4. Påverknad og handlingsrom



Som arbeidsplassstillitsvald er du både avtaletillitsvald og organisasjonstillitsvald, og du står i eit samspel mellom arbeidsgivar, medlemmene i klubben og Utdanningsforbundet sin politikk. Du er medlemmene sin representant og talerøyr når det gjeld både profesjons- og arbeidstakarperspektivet.

Avtaletillitsvald

Som avtaletillitsvald har du rettar og plikter etter hovudavtalen. Medraderett med leiar har du i kraft av at du er avtaletillitsvald. Det er om mogeleg lurt å forankre drøftingssakene med klubben i forkant. Du er vald i tillit av medlemmene i klubben og du forpliktar medlemmene på arbeidsplassen din. Nøl ikkje med å be om at ei sak vert utsett til neste møte om du er usikker på klubben sine synspunkt.

Organisasjonstillitsvald

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

Personalsaker

Personalsaker skal ikkje handsamast i klubbmøte. Som arbeidsplassstillitsvald har du teieplikt i samband med slike saker. Di oppgåve i personalsaker er å hjelpe medlemmen når han/ho ber om det. Om du føler at saka er vanskeleg å handtere, kan du be om råd frå lokallaget på eit tidleg tidspunkt.

Medraderetts-/drøftingsmøtet

Medraderett er møtet mellom arbeidsgivar og arbeidsplassstillitsvald. For å lukkast med medraderett, er det viktig at arbeidsgivar og arbeidsplassstillitsvald opplever kvarandre som likeverdige parter. Du bør sette deg inn i Utdanningsforbundet sine politikkdokument som du finn på nettsidene.

Andre samarbeidspartnarar

Verneombodet vil vere ein nyttig samarbeidspartnar. Dersom det er andre fagforeiningar på din arbeidsplass, er det lurt å samarbeide med desse. Å skape alliansar med andre organisasjonar er viktig for å få gjennomslag i saker der de er samde.

Arbeidsgivar sin styringsrett

Arbeidsgivar har rett til å leie dei tilsette, fordele og kontrollere arbeid, og tilsette og seie opp tilsette. Ei rekke tilhøve 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 arbeidsgivar og medarbeidarar gjennom arbeidsplassstillitsvald skal samarbeide før avgjerder vert tekne.

Medråderett

Arbeidstakarane sin medråderett avgrensar styringsretten. Gjennom reglar om medråderett i hovudavtalane har arbeidstakarar innverknad på alle prosessar i verksemda. Det er viktig at arbeidsplassstillitsvald vert teken med i avgjerdsprosessane så tidleg som mogeleg, slik at medråderetten vert reell. For å ta vare på medlemmene sine interesser må arbeidsplassstillitsvald kjenne til:

- Kven dei har medråderett med (fullmaktsnivå)
- Graden av medråderett

Medråderetten vert som regel utøvd gjennom formelle informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøte. Det er likevel viktig at arbeidsplassstillitsvald deltek i utgreiings- og avgjerdsprosessen så tidleg som mogeleg, slik at arbeidstakarane får innverknad på organiseringa av arbeidet og oppgåveløysinga innan eige arbeidsområde. Dette inneber at arbeidsplassstillitsvald skal delta i prosjekt-, arbeids- og styringsgrupper når slike vert sette ned og saka gjeld arbeidssituasjonen for dei tilsette. I samarbeidet med arbeidsgivar fungerer arbeidsplassstillitsvald som vaktbikkje eller trekkhund og endringsagent.

Forhandling

Forhandlingar er den forma for medråderett som gir arbeidsplassstillitsvald den sterkaste graden av innverknad. Så lenge du er ny som arbeidsplassstillitsvald, må du søke råd hjå hovudtillitsvald eller lokallaget. Forhandlingar skal alltid avsluttast med å skrive ein protokoll (avtale). Denne skal synleggjere kva partane er samde/usamde om.

Informasjon

Arbeidsgivar og arbeidsplassstillitsvald har gjensidig informasjonsplikt. Arbeidsgivar skal uoppfordra gi informasjon om saker som vedkjem arbeidsplassstillitsvald og tilsette på eit så tidleg tidspunkt som mogeleg. Arbeidsplassstillitsvald skal til ei kvar tid få tid og høve til å gjere seg kjend med dei saksdokumenta som har betydning for medlemmene.



Drøfting

Drøftingar føreset ein tovegskommunikasjon mellom partane. I drøftingssaker skal arbeidsplassstillitsvald komme med synspunkt og gi opplysningar for å opplyse og påverke sakene. Dialogane skal ta sikte på å komme fram til omforeinte løysningar, der arbeidsgivar tek dei endelege avgjerdene. Eit informasjonsmøte kan ikkje erstatte arbeidsgivar si drøftingsplikt. Informasjon er eit grunnlag for drøftingar. Arbeidsgivar skal syte for at det vert skrive referat der partane sine synspunkt frå drøftingane kjem fram. Arbeidsplassstillitsvald skal ikkje skrive under referatet, men berre gå god for at innhaldet i referatet er rett.

Utdanningsforbundet sin politikk

Om du vil ha eit oversyn over kva Utdanningsforbundet står for, bør du starte med "Vi utdanner Norge".

Dette dokumentet er ein arbeidsreiskap for tillitsvalde på alle nivå og har tre delar:

1. Verdiar og prinsipp for Utdanningsforbundet
2. Visjonar for barnehage og skule
3. Politikk og innsatsområde for kvar landsmøteperiode

Den tredje delen vert endra etter kvart landsmøte og inneheld dei måla og prioriteringane som forbundet skal jobbe etter i kommande periode. Det er fem førande prinsipp for Utdanningsforbundet:

- Utdanningsforbundet skal vere ei sterk og solidarisk fagforeining
- Utdanningsforbundet skal arbeide for gode lønns- og arbeidsvilkår
- Utdanningsforbundet vil styrke kvaliteten i utdanninga
- Utdanningsforbundet skal stå for fagleg og profesjonell styrke
- Utdanningsforbundet skal vere ein profilert samfunnsaktør

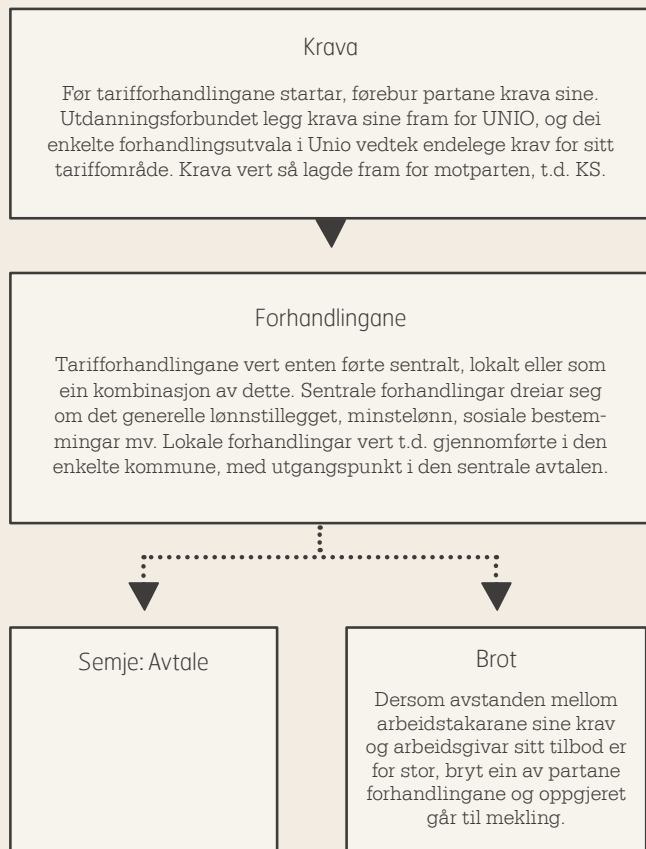
Du finn «Vi utdanner Norge» og alt anna om Utdanningsforbundet sin politikk under «Vår politikk» på nettsidene.





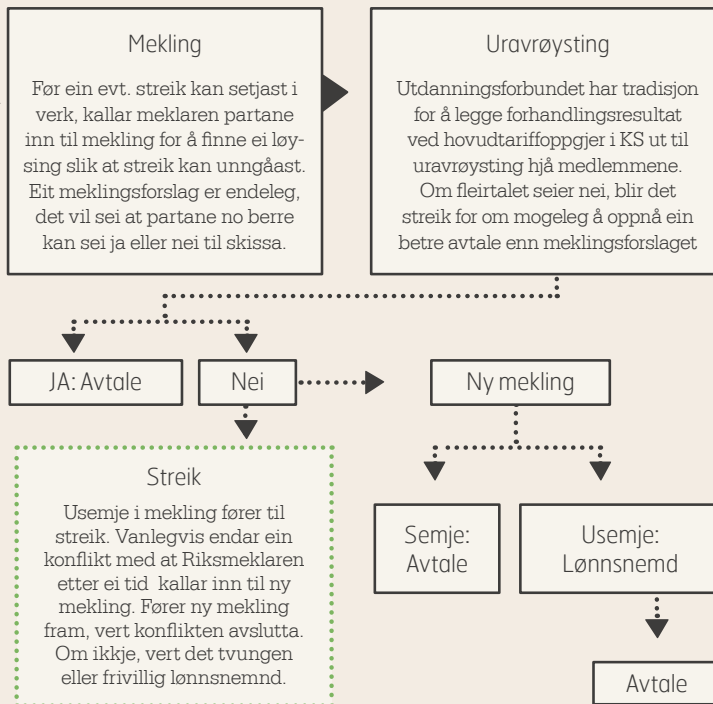
**Lønns- og
arbeidsvilkår**

GANGEN I EIT TARIFFOPPGJER



5. Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår vert først og fremst bestemt gjennom tariffoppgjera. Regjeringa drøftar den økonomiske situasjonen for Noreg saman med hovudorganisasjonane for arbeidsgivarar og arbeidstakarar. Deretter vert det overordna forhandla i privat sektor for offentlig sektor startar sine forhandlingar.



Ordliste for tariffoppgjøret

Hovudtariffoppgjer

Hovudtariffavtalen/overenskomsten gjeld som regel i to år om gongen. Ved eit hovudtariffoppgjer kan det forhandlast om alle element i hovudtariffavtalen/overenskomsten.

Mellomoppgjer

Eit tariffoppgjer i året mellom to hovudtariffoppgjer. Her vert det forhandla om lønnsregulering for det andre avtaleåret og evt. Andre ting som partane vert samde om å forhandle om.

Generelle tillegg

Lønnstillegg som vert gjevne til alle. Kan gjevast som kronetillegg, prosenttillegg eller ein kombinasjon av desse.

Lokal avtale/særavtale

Ein avtale forhandla mellom organisasjonen sine lokale ledd og verksemda, og som kjem i tillegg til dei sentrale tariffavtalane verksemda er omfatta av, t.d. ein arbeidstidsavtale.

Lokale forhandlingar

Forhandlingar om lønns- og arbeidsvilkår som finn stad mellom lokale partar.

Minstelønn/garantilønn

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

Pott

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



Vanlege spørsmål du kan få om lønn fra medlemmer

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

- A)** Du kan freiste å få lønnskravet vurdert før du svarar på om du vil akseptere jobbtilbodet. Får du arbeidsgivar til å vurdere lønnskravet før svarfristen går ut, slepp du å gi frå deg viktige forhandlingskort. Samstundes slepp du å takke ja før du veit kva lønn du kan oppnå.
- B)** Du kan takke ja, og samstundes fremje lønnskrav. Ved denne framgangsmåten kan du miste ditt viktigaste forhandlingskort fordi arbeidsgivar veit at du ikkje kjem til å søke ein annan jobb.
- C)** Du kan takke ja under føresetnad av ei nærare definert lønsplassering. Ved denne framgangsmåten kan du miste ditt viktigaste forhandlingskort fordi arbeidsgivar kan komme til å velje ein annan søker.

Når får eg høgare lønn?

Dersom det er spørsmål om når eventuelle lønnstillegg gjevne i sentrale eller lokale forhandlingar blir utbetalte, skal spørsmålet stillast til arbeidsgivar. Gjeld spørsmålet når dei neste lønnsforhandlingane skal gå føre seg, 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/overenskomsten, eller ta kontakt med hovudtillitsvald eller lokallaget for å få nærare svar på dette spørsmålet.

Er medlemmen generelt misnøgd med lønna, bør spørsmålet rettast til arbeidsgivar. I ein del tariffområde finst det og noko som heiter «lønssamtale». Ta kontakt med hovudtillitsvald eller lokallagskontor om medlemmen ynskjer meir rettleiing.

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 ikkje automatikk i at medlemmen får høgare lønn ved å få nye oppgåver. I dei fleste tariffavtalane er det ei eiga forhandlingsbestemming som handlar om denne situasjonen. Der det ikkje er ei forhandlingsbestemming, kan det likevel fremjast krav.





Klubbarbeid

6. Klubbarbeid

Klubben er ein møteplass der medlemmene har direkte innverknad på dei politiske prosessane og på val av arbeidsplassstillitsvald. Klubben bør og vere eit forum for anna enn dei mest dagsaktuelle sakene og for det sosiale. Vi ser på praktisk klubbarbeid, informasjon til medlemmene og vervearbeidet.

Korleis engasjere, aktivisere og ansvarleggjere medlemmene?

Arbeidsplassstillitsvald kallar inn til og leier klubbmøte. Om leiaren på arbeidsplassen din er medlem av Utdanningsforbundet, skal vedkommande ikkje vere med på å diskutere saker som skal opp på medråderettsmøta. Når det gjeld saker som handlar om Utdanningsforbundet sin politikk, høyringar, tariffhøyringar osv., har sjølv sagt leiaren møterett i klubben. For å engasjere andre, må ein sjølv vere engasjert. Ver godt førebudd.

Ver flink til å gi informasjon og syt for demokratiske prosessar i klubben. Bruk medlemmene sitt engasjement.

Set opp saksliste i god tid og gi gjerne medlemmer ansvar for å førebu ei sak. Orientering om kva som har vore oppe i medråderettsmøte høyrer med. Nokre saker kjem og frå Utdanningsforbundet. Klubbsaker er t.d. tariff, avtaleverk, arbeidstid, tidsbruk, verksemda sine økonomiske rammer, konfliktførebygging, arbeidstilhøve, fagforeiningsarbeid, medlemsfordelar og saker leiinga ønskjer uttalar om. Personalsaker skal aldri takast opp i klubben og tilsetjing vert ikkje teke opp utover orientering om prosessen.

Prøv å legge klubbmøte i fast arbeidstid eller snarast mogeleg etter arbeidstid. Ha eit fast møte-tidspunkt, god møteleiing og stram regi. Ein time er som regel nok. Set opp ein halvårleg møteplan. Få gjerne inn nokon eksterne, som t.d. hovudtillitsvald, på eit klubbmøte. Vel referent på klubbmøta.

Informasjon til medlemmene

E-post, posthyller, oppslagstavle, Facebook-grupper mv kan brukast til å spreie informasjon til medlemmene. Unngå at diskusjonar skjer på Facebook i staden for på klubbmøta. Heng opp plakatar som ligg ved Forbundsnytt eller som kan bestillast på nettsidene våre. Informer om forbundet sine nettsider, bladet Utdanning, kurs- og konferansetilbod og andre medlemstilbod.

I alt informasjonsarbeid er det viktig at du tek omsyn til reglane om personvern (GDPR).



Verve, behalde og engasjere medlemmer

Verve nye medlemmer

Førebuing

Kven er ikkje medlemmer på din arbeidsplass? Høyr med lokallaget om å få profileringsmateriell. Tenk på kvifor DU er medlem. Engasjementet ditt kan smitte!

Nytilsette

Ta kontakt allereie den første arbeidsdagen - lunsj eller møte? Ver til hjelp for medlemmer som er nytilsette.

Vervesamtalen

Kva behov har din kollega? Konsentrer deg om 2-3 gode argument. Fortel om klubben sitt arbeid. Tilby deg å undersøke uavklarte og vanskelege spørsmål.

Andre råd

Kjenn til innmeldingsskjema på nett og korleis Min side vert oppdatert. Verv studentar i praksis til studentmedlemskap.

Hugs: Dei som ikkje er medlemmer har ofte ikkje vorte spurde.

Strategiplan for medlemsvekst

Logg inn på Min side og få tips til korleis du og klubben kan jobbe for å få engasjement og medlemsvekst på dykkar arbeidsplass.

SMS-innmelding

Ved å senda SMS til 02014 får ein potensielle medlem til å ta eit uforpliktande fyrste steg mot sit medlemskap. Då får han/ho ei lenke til innmeldingsskjemaet. Etter ei lita stund, følgjer du opp og spør om han/ho har fylt det ut, eller om han/ho treng hjelp.



Medlemstilbod

Utdanningsforbundet har fleire gode tilbod til medlemmene sine. Medlemstilboda kan og vere eit argument når du skal verve nye medlemmer.

Alle som melder seg inn, blir automatisk med i vår grunnforsikring som sikrar medlemmen med familie økonomisk ved død eller ulukke. I tillegg har vi gode private forsikringstilbod, som m.a. reise-, innbu-, uføre- og barneforsikring, og ei rekke andre medlemstilbod.

I appen «Utdanningsforbundet Medlem» finn de medlemskort og informasjon om alle medlemsfordeler. På nettsidene våre finn de meir informasjon om forsikringsordningane våre og andre medlemsfordeler.



Pensjonistar

Medlemmer kan og bør oppretthalde medlemskapet som pensjonistar. Det gir rettar og ei rekke fordelar, og kontingenten er svært låg.

Har du ein kollega som skal gå av med pensjon, må du som tillitsvald informere om mogelegheita for å fortsette som pensjonistmedlem. Medlemmen må då registrere ny status i medlemsregisteret.





Profesjonsstemma

7. Profesjonsstemma

Profesjonsrolla inneber eit sjølvstendig og kollektivt ansvar for arbeidet med kvalitet i yrkesutøvinga. Som arbeidsplassstillitsvald opptretr du som representant for profesjonen.

Kjenneteikna på ein profesjon er at den:

- Utfører tenester baserte på teoretisk kunnskap - tileigna gjennom ei spesialisert utdanning
- Utfører yrket i pakt med eit politisk gjeve samfunnsmandat (lov, planar mv.) Med autonomi og handlingsrom
- Har eit felles kunnskapsgrunnlag
- Har eigen profesjonsetikk

Lærarprofesjonen kjem av det samfunnsmandatet vi som lærarar er gjevne i opplæringslova og barnehagelova. Vår etiske plattform vart vedteken i 2012. Lærarar og leiarar er forplikta på denne og kan ikkje unndrage seg det profesjonelle ansvaret sitt.

Som arbeidsplassstillitsvald i Utdanningsforbundet representerer du lærarprofesjonen og har mogelegeit for å nå fram til leiinga og legge premisser for utvikling av kvalitet i barnehage og skule. Det er viktig at du er aktivt med på å påverke i avgjerdsprosessar og bidrar med kunnskap og tilrådingar, mellom anna gjennom å vise/synleggjere samanhengar mellom rammevilkår, prosessar og resultat. Profesjonsstemma kan og må brukast både i saker som handlar om store linjer og prinsipp, og i saker som handlar om dagleg yrkesutøving.

For å sikre påverknad er det naudsynt med sterke profesjonsfellesskap, gode argument, eit godt samarbeid med leiar, og tid og rom til profesjonsfaglege diskusjonar i lærarkollegiet.

I fellesskap utviklar vi både haldningar og gode argument som kan hjelpe oss til å utvikle ein praksis der rommet mellom lovverket og den individuelle fridomen blir fylt av lærarprofesjonen si eiga stemme. Både samfunnsmandatet, lærarprofesjonen si etiske plattform, fagleg kunnskap og erfaring er viktig i dette arbeidet.

Ressursar om profesjonsetikk og forskning

På nettsidene våre er det ein eigen seksjon om profesjonsetikk. Her finn du m.a. etiske utfordringar, argumentasjon, forskning og videocase som høver godt til refleksjon, både individuelt og i klubben. Sjå og [udanningsforskning.no](https://www.udanningsforskning.no) der vi presenterer relevant forskning om kva som gir kvalitet i barnehage, skule og høgare utdanning. Her er det mykje stoff som og er interessant å diskutere i eit profesjonsfagleg og profesjonsetisk perspektiv.



Lærarprofesjonen si etiske plattform

Vi er éin profesjon av barnehagelærarar, lærarar og leiarar i barnehage og skule. Samfunnsmandatet vårt er å fremje læringa, utviklinga og danninga til barnehagebarn og elevar. Verdiane, haldningane og handlingane våre påverkar dei vi arbeider for og med. Plattformen er eit felles grunnlag for at lærarprofesjonen skal halde fram med å utvikle etiske medvit. Alle barnehagelærarar, lærarar og leiarar har eit ansvar for å handle i samsvar med verdiane og prinsippa i plattformen.

Lærarprofesjonen sine grunnleggjande verdiar

Menneskeverd og menneskerettar

Arbeidet vårt bygger på dei verdiane og prinsippa som er nedfelte i universelle menneskerettar, særleg konvensjonen til SN om barn sine rettar. Desse rettane skal vi fremje og forsvare i barnehage og skule. Det er grunnleggjande at menneskeverdet ikkje skal krenkast, at kvar og ein har fridom og trong for tryggleik og omsorg.

Respekt og likeverd

Den enskilde sin eigenart og personlege integritet manar til respekt. Det skal ikkje finne stad noko form for undertrykking, indoktrinering eller fordomsfulle vurderingar. Alle barnehagebarn og elevar har rett til medverknad. De skal vere frie til å treffe eigne val innanfor rammene til fellesskapet.

Profesjonell integritet

Etisk bevissthet og høg faglighet er kjernen i lærarprofesjonens integritet og avgjerende for å skape gode vilkår for lek, læring og danning. Vår metodefrihet og profesjonelle skjønnsutøvelse gir oss et særlig ansvar for å være åpne om de faglige og pedagogiske valgene vi gjør. Samfunnet skal ha tillit til at vi bruker vår autonomi på en etisk forsvarlig måte.

Personvern

Å halde på teieplikta og opplysningsplikta er avgjerande i arbeidet vårt. Alle har rett til personvern. Personopplysningar skal forvaltaast slik at integriteten og verdet til barnehagebarn, elevar, føresette og kollegaer vert verna om. Vi må vere kritisk årvakne når det er mogeleg å spreie informasjon elektronisk.

[Framhald på neste side ►](#)



Lærarprofesjonen sitt etiske ansvar

I møte med barnehagebarn, elevar og føresette

Vi har ansvaret for tillitsfull samhandling med dei vi arbeider for og med. Lojaliteten vår ligg hos barnehagebarn og elevar for å fremje deira beste. Sannferdig formidling av kunnskap og fagleg god tilrettelegging er avgjerande.

Barnehagelærarar, lærarar og leiarar:

- fremjar vilkåra for lek, læring og danning til alle barnehagebarn og elevar
- arbeider for å vere fagleg og pedagogisk oppdaterte
- er omsorgsfulle og medvitne den makta ein har i kraft av rolla og posisjonen sin
- er fagleg funderte og etisk reflekterte i arbeidet med vurdering
- fremjar likestilling og likeverd
- møter barnehagebarn, elevar og føresette med respekt
- grip inn og vernar barnehagebarn og elevar mot krenkingar, uavhengig av kven det er som utfører desse
- møter kritikk på ein open måte og med faglege argument



For arbeidsplassen

Vi er kunnskapsrike, ansvarlege og nærverande vaksne i barnehagebarn og elevar sine liv. Som kollegium har vi eit felles ansvar for å utvikle eit godt utdannings-tilbod og for å fremje og vidareutvikle profesjonaliteten vår.

Kollegiet:

- tek initiativ til etisk refleksjon og dialog med alle tilsette på arbeidsplassen
- samarbeider om å vidareutvikle kunnskapar, dugleik og etisk dømmekraft, både internt og i samspel med utdannings- og forskingsmiljø
- skapar og deltek i ein positiv samhandlingskultur der ein lyttar til og tek på alvor synspunkta til alle i kollegiet
- er lojale mot måla og retningslinene til eigen institusjon så lenge desse samsvarar med samfunnsmandatet og den profesjonsetiske plattformen vår
- arbeider i ope og legg til rette for innsyn frå partar som arbeidet gjeld for
- respekterer andre sin kompetanse og erkjenner grensene for eigen fagkunnskap
- støttar og tek medansvar når kollegaer møter særlege utfordringar i arbeidet
- tek ansvar for å finne gode løysingar og om nødvendig varsle når det vert oppdaga kritikkverdige tilhøve og handlingar på arbeidsplassen

For barnehage og skule som samfunnsinstitusjonar

Vi er forplikta av verdiane i samfunnsmandatet for barnehagen og skulen slik desse er nedfelte i lov- og planverket gjennom demokratiske vedtak. Den einskilde barnehagelærar, lærer og leiar deler profesjonen sitt ansvar for å fremje barnehagen og skulen sine føremål.

Profesjonen:

- syner mot og målber tydeleg samfunnsmandatet
- brukar ytringsfridomen og deltek aktivt på faglege og utdanningspolitiske arenaer
- står imot press frå aktørar som vil gjere barnehagebarn og elevar til verkemiddel for egne mål
- tar ansvar for å varsle når rammevilkår skapar tilhøve som ikkje er fagleg og etisk forsvarlege
- fremjar godt samarbeid, utan at vi tek på oss oppgåver som høyrer til faga og kompetansefeltet til andre profesjonar
- går ikkje på akkord med verdiane i samfunnsmandatet, kunnskapsgrunnlaget vårt eller lærarprofesjon si etiske plattform

Barnehagelærarar, lærarar og leiarar er forplikta på denne plattformen og kan aldri fri seg frå det profesjonelle ansvaret.



**Ordliste,
nettressursar
og kontaktar**

Ordliste

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

REP	Representantskapet
SEK	Sentralt kurs
SFS	Sentral forbundsvis særavtale (i KS-området)
SGS	Sentral generell særavtale (i KS-området)
SO/SU	Sami Ossodat/samisk utval
Spekter	Arbeidsgivarorganisasjon
SST	Sentralstyret
TV	Tillitsvalg
UDF	Utdanningsforbundet
UH	Medlemsgruppe universitet/høgskule
ULA	Utval for lønns- og arbeidsvilkår
Unio	Hovudorganisasjonen for universitets- og høgskuleutdanna
UPU	Utdanningspolitisk utval
Virke	Arbeidsgivarorganisasjon
VGO	Medlemsgruppe vidaregåande opplæring
VO	Verneombodet eller vaksenopplæringa



Nettressursar

Klikk på overskriftene for å gå til nettsidene

På nettsidene våre finn du mange ressursar som vil vere til stor nytte for deg som arbeidsplassstillitsvald, både for læring og til støtte i arbeidet med saker.

Min side

Når du blir vald skal lokallaget endre din status i medlemsregisteret slik at du står som "arbeidsplassstillitsvald". Sjekk at dette er gjort. Om det ikkje er endra melder du frå til lokallaget.

Tillitsvaldopplæringa

Her finn du nærare informasjon om opplæringstilbodet og læremidlar for dei ulike kursa. På kursa har deltakarane behov for å gå inn på desse sidene og bruke ressursane der.

Tillitsvalgt Pluss

Her er det mykje ekstra informasjon og nyttige verktøy for deg som er tillitsvald. Du må vere tillitsvald og innlogga for å få tilgang til denne sida.

Lov- og avtaleguide

På nettsidene våre finn du dei fleste lover og aktuelle avtalar for deg som tillitsvald. Vi arbeider også med ein eigen lov- og avtaleguide for tillitsvalde.

Kontaktinfo

Her finner du kontaktinformasjon til alle lokallag og fylkeslag.

Lønns- og arbeidsvilkår

På denne sida har vi samla (nesten) alt du treng av informasjon om m.a. lønnsoppgjer, spørsmål om lønn og arbeidsvilkår, arbeidstid, lønnstabellar, pensjon m.m..

Forbundsnytt

Her er det eit arkiv med Forbundsnytt som går attende til 2012. Her finn du og Forbudsnytt-appen for mobiltelefon og nettbrett.

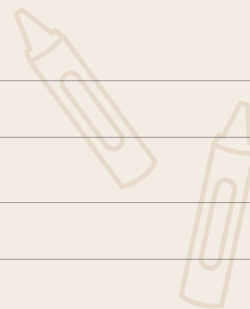


Mine kontakter

Namn	Rolle/funksjon /stilling	E-post	Telefonnummer



Notat





Besøksadresse

Hausmanns gate 17
0182 Oslo

Trykket i 2019
Design: Design Container



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



Visste du at Utdanningsforbundet har
laga ein eigen handlingsplan for klima
og bærekraftig utvikling? Du som
arbeidsplassstillitsvald kan og hjelpe
til i dette arbeidet. Finn meir
informasjon på nettsidene våre.

