

2023

Nye LL/HTV – oktober 2023

Personalsaksarbeid

Kurs for nye LL/HTV

Nordland - 2023

Mål for dette kurset er at du skal:

- Bli kjent med hvordan Utdanningsforbundet organiserer arbeidet med personalsaker
- Vite hvem som handterer de ulike sakene som kommer til lokallaget -
- Vite hvordan man handterer en henvendelse fra et medlem som trenger hjelp
- Vite hvilken hjelp medlemmene har krav på slik at du kan formidle riktige forventninger.
- Vite hvor og hvordan du henvender deg for å få hjelp



Retningslinjer for håndtering av konfliktfylte personalsaker

➤ § 6 Medlemsrettigheter.

Medlemmer i Utdanningsforbundet har rett til å få bistand i saker som er knyttet til stilling og/eller lønns- og arbeidsvilkår

➤ § 2.2 Formål.

Utdanningsforbundet skal ivareta medlemmenes interesser når det gjelder lønns – og arbeidsvilkår, og når det gjelder profesjonsfaglig og utdanningspolitiske spørsmål.



Personalsakarbeid

Et veiledningshefte for tillitsvalgte i
Utdanningsforbundet

Summeoppgave

- Hva er forskjellen på uenighet, konflikt og tvist?
- Diskuter



Definisjoner – konflikt eller tvist?

- En konfliktfylt personalsak oppstår når et eller flere medlemmer ber om bistand til å håndtere en personalkonflikt.
- En tvist kan oppstå dersom det er ulik forståelse og tolkning av lov- og avtaleverk, og uenighet om praktisering av disse.



Kort om rettsreglene

Grunnloven

Lover
opplæringslov, barnehagelov
Arbeidsmiljølov, forvaltningslov

Forskrifter

Utdanningsforbundets vedtekter
(vedtatt av landsmøtet)

Se: www.utdanningsforbundet.no

Hovedtariffavtalene
Tariffavtaler
Hovedavtalene
Vedtatte retningslinjer i virksomheten

Utdanningsforbundets
forvaltningsregler
og andre vedtak/retningslinjer

(vedtatt av sentralstyret/
representantskapet)

Se: www.utdanningsforbundet.no

Individuelle arbeidsavtaler

Lov- og
avtalemessige
grunnlag
for arbeidet med
personalsaker

Utdanningsforbundets retningslinjer

- Utdanningsforbundet tilbyr hjelp til medlemmer som opplever konflikter på arbeidsplassen og/eller i sitt arbeidsforhold
- I en konflikt mellom medlemmer der den ene er leder kan begge søke bistand av forbundet. Forbundet vil kunne vurdere om dette er en sak der leder bør bistås av arbeidsgiver
- Medlemmer som henvender seg i slike saker har krav på veiledning, bistand og rådgivning, men ikke krav på medhold.

Utdanningsforbundets retningslinjer

- Utdanningsforbundets tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser ved å påse at prosessen går riktig for seg og aktivt bidra til en løsningsprosess som sikter mot at problemene løses i felleskap.
- Arbeidsgiver har hovedansvaret for håndtering av arbeidskonflikter. Utdanningsforbundets medvirkning fratar ikke arbeidsgiver og medarbeider ansvaret for selv å bidra aktivt til en løsning.

Utdanningsforbundets retningslinjer

- Tillitsvalgte har taushetsplikt i arbeidet med personalsaker. Dokumenter i en sak skal oppbevares forsvarlig. Personalsaker skal ikke behandles i klubben eller ordinære styremøter
- Enhver sak bør løses på lavest mulig nivå. I noen saker kan det være nødvendig å innhente bistand/veiledning fra hovedtillitsvalgte, lokal-, fylkes- og sentralt nivå, herunder juridisk bistand

Utdanningsforbundets retningslinjer

- Dersom saken etter dette ikke blir løst, og det er behov for en juridisk vurdering av saken, sender fylkeslaget saken til sentralledet med en vurdering og anbefaling.
- Finner ikke saken sin løsning gjennom organisasjonsapparatet slik som beskrevet over, må organisasjonen vurdere om saken skal forsøkes løst rettslig. Sekretariatssjefen som øverste administrative leder avgjør spørsmål om eventuell advokatbistand i en rettslig prosess.

Utdanningsforbundets retningslinjer

- I hvert fylkeslag opprettes egen personalnemnd med ansvar for veiledning og skolering av lokale tillitsvalgte i slike saker. Nemdsmedlemmene kan i noen tilfeller gå inn og bistå partene direkte - eller overta ansvaret for enkeltsaker.
- Sentralledet har skoleringsansvar for personalnemndene i fylkeslagene.



Lunsj




- Til kl. 12:15

Personalnemnda

- Personalnemnda i fylkeslaget er høyeste ledd i behandling av personalsaker – det finnes ingen sentral personalnemnd.
- Nemnda har ansvar for all saksbehandling, medlemshjelp og rådgiving til tillitsvalgte på lavere nivå i forhold til personalsaker.
- Nemnda avgjør hvilke saker som sendes inn til juridisk vurdering sentralt.
- Som hovedregel blir det oppnevnt to ansvarlige i nemnda for hver sak.

Retningslinjer ved behandling av rettslige problemstillinger relatert til arbeidsforholdet

Hovedprinsippet er at en konflikt skal søkes løst så nær konflikten som mulig.



Til vanlig skal fylkeslaget være øverste behandlende ledd i organisasjonen. Fylkeslagene skal kunne hente inn råd, betenkninger og bistand fra advokatene i henhold til saksbehandlingsrutiner



Noen saker finner ikke sin løsning i tråd med over nevnte hovedprinsipp, og ender som mulige rettstvister.

- 
- Summeoppgave

- Hva er vanlige kilder til konflikt?

Vanlige kilder til konflikt

- Informasjon
- Fortolkning
- Kommunikasjon
- Roller/ansvar
- Mål
- Verdier
- Andre?



Tillitsvalgtes ansvar

– de ulike organisasjonsledds ansvar

➤ Den tillitsvalgtes rolle er

- Å hjelpe medlemmer til å ivareta sine rettigheter i arbeidslivet
- Å stille krav til arbeidsgiver om hensiktsmessig håndtering av konflikter og bidra positivt inn mot prosessen.
- Å gi råd – og om nødvendig realitetsorientere medlemmene

Rolle/ansvar:

Saksgang for organisasjonssaker

- Medlem
- Arbeidsplassstillitsvalgt
- Hovedtillitsvalgt/lokallaget
- Fylkeslaget
- Sentralledet
- Leder i konflikt



Personvern

- Etter innføringen av GDPR er rutinene blitt endret.
- Personvernet og taushetsplikten skal tas på alvor
- Dokumenter/informasjon som sendes på epost SKAL krypteres. Bruk siden **sikker.udf.no**

Verneombud og tillitsvalgte

➤ Verneombudet

er valgt og har oppgaver i samsvar med arbeidsmiljølovens regler.
De representerer alle arbeidstakerne.

➤ De tillitsvalgte

er valgt og har oppgaver i samsvar med hovedavtalen og utdanningsforbundets regler.
De representerer forbundets medlemmer.

Pause til kl. 13:45



Når tillitsvalgte får en personalsak

Nødvendige avklaringer:

Er vedkommende medlem?

Var vedkommende medlem når problemet oppsto?

Er dette en sak for Utdanningsforbundet?

Har medlemmet tatt kontakt med andre tillitsvalgte i samme sak?

Er det en leder som tar kontakt?

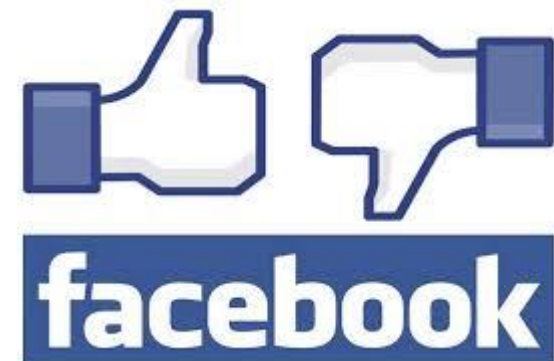
Når tillitsvalgte får en personalsak

- Hovedansvarlig
- Samarbeidspartner
- Rådgivere



Når tillitsvalgte får en personalsak

- Oppstartssamtalen
- Fullmakt
- Taushetsplikt



Når tillitsvalgte får en personalsak

➤ Avklaringer – fremgangsmåte – tilnærmingssform

- Sak
- Problem
- Konflikt
- Medlem
- Ansvarlig arbeidsgiver
- Involverte
- Fagforening



I arbeidet med en sak

- Veien blir til mens vi går.
- Når tillitsvalgte og medlemmet ikke kan bli enige om veivalg.

Skriftliggjøring og dokumenthåndtering

Skriftlig – ikke
skriftlig

Notater,
møtereferat,
protokoll og avtale

Protokoll – avtale

Lagring skjer
elektronisk hos
lokallaget!

Husk at notater,
referat, protokoller
og avtaler i
personalsaker

er konfidensielle.

Forebygging - rutiner

- SUMMING:
- Hva kan konfliktforebyggende tiltak være?
- Hva er konfliktberedskap?

Arbeidsmiljøloven

- Arbeidsmiljølovens formål (AML § 1.1)
- Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter AML§ 2.1 og 2.3
- Krav til arbeidsmiljøet (AML kap 4)

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Hovedavtalen

- Hovedavtalen KS

<http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/hovedavtalen/hovedavtalen-01>

.Del B:

1.1 Formål

1.3 Former for medbestemmelse

3 Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

Beinstrekk til kl. 15:30



Personalpolitiske retningslinjer

- for å sikre forutsigbarhet og likebehandling



Hvilken type saker kan man regne med å møte?

- Utfordringer knyttet til sykefravær
- Utfordringer knyttet til arbeidsutførelse
- Påstand om grenseoverskridende atferd
- Overtallighet, nedbemanning og ombemanning
- 9A der lærere og ledere anmeldes, flyttes og omplasseres
- Kapittel 8 - § 41-43

Hvilken type saker kan man regne med å møte forts.?

- Varsling
- Advarsel
- Lojalitet og ytringsfrihet
- Oppsigelser generelt
- Konflikter
- Uførepensjon og rettigheter
- Yrkesskade, erstatning og uføregrad



Noen klager på et av våre medlemmer– Hvordan bør en klage behandles?

- Rutiner ved behandling av klager
- Anonyme klager
- Undersøkelser
- Konklusjon?

§ 9A (skole) og Kap 8 §41-43 (bhg)



§ 9A (skole og kap 8 §41-43 (bhg) – sakene



Saker knyttet til sykefravær



Sett deg inn i arbeidsgivers egne rutiner for oppfølging – er de fulgt?



Tilrettelegging – hva har arbeidsgiver gjort? Er det nok?



Når er det grunnlag for at arbeidsgiver kan kreve at man reduserer sin stilling?



Når kan man møte krav om oppsigelse – og skal man da si opp selv?



Når er det en fordel å redusere sin stilling – og hvordan gjør man det?

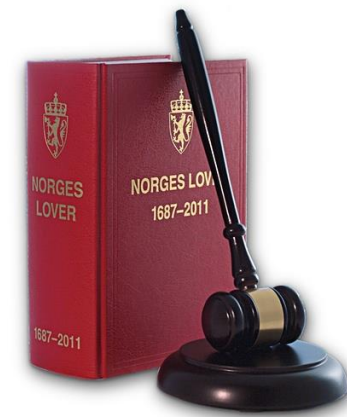
Saker der medlemmene har gjort seg skyldig i noe straffbart ut fra straffeloven.

Eksempler;

Fysiske overgrep

Seksuelle tilnærminger eller overgrep

Tyveri



Vi hjelper dem med det som berører arbeidsforholdet – men de må selv stå for advokatbistand i straffesaken.

NB! det gjøres unntak i forbindelse med noen av disse sakene!

En ny sak – er alltid en ny utfordring.



HUSK



Konklusjoner og tiltak i personalsaker

- Når en sak er tilstrekkelig opplyst er det viktig at det blir en konklusjon. Det videre arbeidet med konflikten bygger på denne.
- Tiltakene må stå i forhold til konklusjonen man er kommet frem til.



Vi anbefaler:

- Ring en venn
- Heftet personalsaksarbeid
- Heftet om yrkesskadesaker
- Gode nettsider
 - [Hva er inkluderende arbeidsliv? - Idébanken \(idebanken.org\)](http://idebanken.org)
 - [En bra dag på jobb - Verktøy for arbeidsmiljø i barnehage \(enbradagpajobb.no\)](http://enbradagpajobb.no)
 - Lov (lovdata) og avtaleverk

Utdanningsforbundet Nordland 2023



case



post@utdanningsforbundet.no

24 14 20 00

www.utdanningsforbundet.no