

## Personalsaksarbeid – Trøndelag fylkeskommune



## Medlemsrettigheter § 6

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



## Hva er en personalsak?

- Konflikt mellom ansatte / mellom ansatt og leder

Konfliktfylt personalsak: oppstår når en 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 praktiseringen av disse

Varsel / klage på medlem

## Dilemma...

- To ansatte, begge medlemmer i Utdanningsforbundet, er i konflikt. Et medlem tar kontakt og ønsker at du skal bistå vedkommende i konflikten. Hvordan håndterer du dette?
- Hva vil du gjøre om rollen som tillitsvalgt medfører at samarbeidet med leder oppleves konfliktfylt?

# Hvem håndterer personalsaken

- Hovedprinsipp:
  - En konflikt skal søkes løst så nær konflikten som mulig

Fylkeskommunal:

ATV -> HTV- F -> Fylkeslaget

Private skoler:

ATV -> Lokallaget/Fylkeslaget

Tjenestevei: Medlem – ATV – HTV – Fylkeslagets personalnemnd – Utdanningsforbundet sentralt/seksjon for juridiske spørsmål

## Spesielt om ledere

- Vedtektenes § 75.1 Oppgaver for tillitsvalgt og klubbstyre
  - *Den tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgivers representant på stedet og være bindeleddet mellom klubben, eventuelt klubstyret, og overordnede organisasjonsledd i Utdanningsforbundet*
- HTV i virksomheten er ledermedlemmenes nærmeste tillitsvalgte etter hovedavtalen
- I private tariffområder er organisasjonstillitsvalgte ledermedlemmenes nærmeste tillitsvalgt

## Første kontakt med medlemmet

- Viktige spørsmål, avklaringer og avgrensninger:
- Hva er det medlemmet ønsker bistand til?
- Er vedkommende medlem/når ble det eventuelt medlem?
- Har medlemmet vært i kontakt med andre?
- Lag et notat i møtet – la medlemmet bekrefte innholdet
- Rolleavklaring

Hva man sier og ikke sier om saken

- Ikke gi medlemmet rett! Rett til bistand, men ikke rett til å ha rett

## Tilrettevisning, advarsel og ordensstraff

- Tilrettevisning – «vise til rette» - gi den ansatte en mulighet for å rette opp forhold før det får innvirkning på arbeidsforholdet
- Advarsel – både tilbakeskuende og avklaring av forventninger fra arbeidsgiver. Anses som et enkeltvedtak i forvaltningsloven
- Ordensstraff – er i praksis forbeholdt statsansatte.



## Case

Per Holm er ansatt ved Toppen videregående skole.

I møte med rektor 1.desember 2024 ble han gitt en skriftlig advarsel. Advarselen er begrunnet i mangelfull evne til å samarbeide med elever, kolleger og ledelsen ved skolen.

Per Holm mener advarselen er uberettiget og ønsker din bistand i saken.

Hva gjør du som Per Holms nærmeste tillitsvalgte?

- **Oppsigelse – opphør av arbeidsforhold AML § 15**
  - drøftingsmøte etter AML § 15-1.  
HTV/Organisasjonstillitsvalgt/fylkeslaget **skal** kontaktes
  - arbeidsgiver beslutter oppsigelse – frister for videre behandling begynner å rulle
- **Suspensjon – AML 15-13, første ledd**
  - arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens sak som kan medføre avskjed undersøkes
- **Avskjed – AML § 15-14, første ledd**
  - påbud om øyeblikkelig fratreden dersom arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annen mislighold av arbeidsavtalen

# Dokumenthåndtering, rutiner og regler

- GDPR – hvordan ivaretar du det i medlemsoppfølging?
- Notater
- Oppbevaring og arkivering, navngitte dokumenter
- Sending av dokumenter til overliggende ledd
- Makulering

## Overtallighet – et gjentakende fenomen...

- Ulike årsaker til nedbemanning – tilbudsstruktur og personalsituasjon, økonomi/rasjonalisering, politiske vedtak
- HTA: De med kortest tjenestetid innenfor vedrommenes arbeidsområde, med ellers like vilkår, sies opp først
- Det anbefales å drøfte både grunnlaget for nedbemanning, og gjennomføringen av denne
  - utvelgelseskrets
  - utvelgelseskriterier

# Virksomhetens behov

- Personalplan
  - behov for kompetanse til oppgavene som skal utføres
  - hvilken kompetanse har ansatte, ansiennitet
  - kritisk kompetanse
  - hvilke stillinger må opprettholdes

# Overtallige arbeidstakeres rettigheter

- Annet passende arbeid – AML § 15-7
- Fortrinnsrett – AML § 14-2
  - oppsagte arbeidstakere har fortrinnsrett til ledig stilling i virksomheten innen 12 måneder etter at oppsigelsen er skjedd

## Et dilemma...

- Fylkeskommunen definerer den enkelte skole som utvalgskrets.

Hva om en yrkesfaglærer i tømrerfaget blir overtallig etter 12 år ved Midtre Gauldal VGS når det i en av byskolene er en lærer med tilsvarende kompetanse som kun har ett års ansiennitet i Trøndelag fylkeskommune?

# Ressurser

- [Personalsakarbeid - et veiledningshefte for tillitsvalgte i Utdanningsforbundet](#)
- [Personvern](#)
- [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\) – Lovdata](#)
- Fylkeskommunale retningslinjer
  - Prosedyre for konflikthåndtering
  - Retningslinjer personalhåndtering læringsmiljø saker