

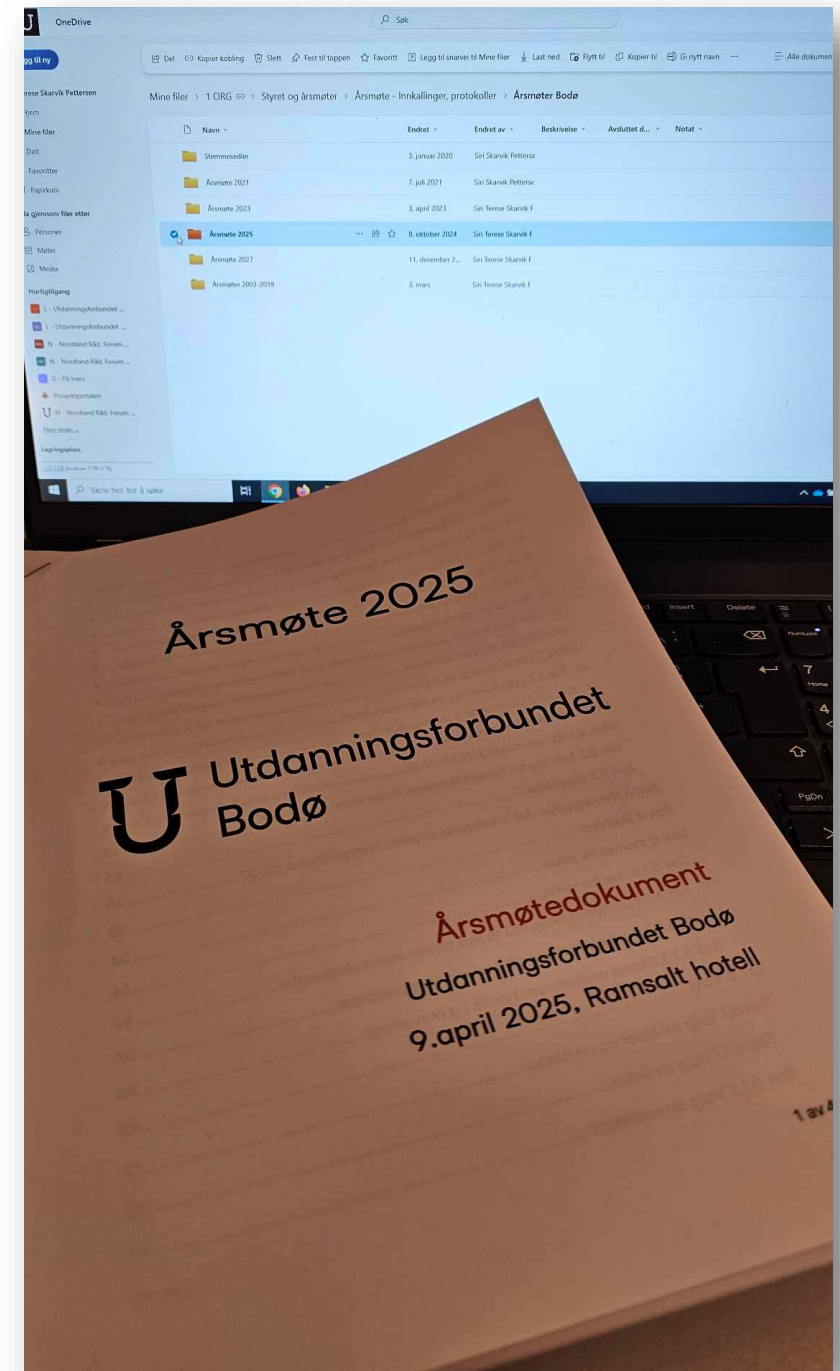
Personalsaksarbeid et minikurs

Personalsaksarbeid
Og litt om årsmøtet



Siri T. Skarvik Pettersen
Utdanningsforbundet Bodø

ATV-kurs Fauske hotell
26.-27.mars 2025



Summeoppgave

Hvilke saker/spørsmål har du fått fra dine medlemmer?

2-3 i gruppe

Plenum



Forventninger og rettigheter

Våre medlemmer legger stor vekt på tryggheten det er å ha en sterk fagforening i ryggen.

Våre medlemmer forventer at vi som organisasjon og våre tillitsvalgte har gode kunnskaper og rutiner for håndtering av 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 profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål

Retten til bistand og typer saker

- Retten til bistand innebærer en rett til å bli hørt og få råd i saken.
- Første kontakt er gjerne til deg som arbeidsplassstillsvalgt
- Vurdér din habilitet hvis saken er «vanskelig»
Kontakt oss hvis behov for råd/veiledning/bistand/at vi bør ta over.
- Saken kan være enkel i den forstand at den ikke er konfliktfylt, f.eks. sykefraværsoppfølging som innebærer tilrettelegging, og mulig omplassering eller oppsigelse av deler eller hele stillingen.
- Saken kan være konfliktfylt.
- En personalsak kan ha elementer av både konflikt og tvist.
- => Kartlegging av saken er derfor viktig!

En konfliktfylt personalsak:

«oppstår når en eller flere medlemmer ber om bistand til å håndtere en personalkonflikt»
Det holder at den ene parten opplever det som en konflikt.

En tvist:

«oppstår dersom det er ulik forståelse og tolkning av lov- og avtaleverk, og uenighet om praktiseringen av disse.»

Lov- og avtalemessig grunnlag for arbeidet med personalsaker

Gjensidig inngåtte avtaler



Utdanningsforbundets retningslinjer

Utdanningsforbundet tilbyr hjelp til medlemmer som opplever konflikter på arbeidsplassen og/eller i sitt arbeidsforhold

Medlemmer som henvender seg i slike saker har krav på veiledning, bistand og rådgivning, men ikke krav på medhold

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

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

Utdanningsforbundets retningslinjer forts.

Arbeidsgiver har hovedansvaret for håndtering av arbeidskonflikter. Utdanningsforbundets medvirkning fratar ikke arbeidsgiver og medarbeider ansvaret for selv å bidra aktivt til en løsning.

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.



Tillitsvalgte har taushetsplikt i arbeidet med personalsaker. Dokumenter i en sak skal oppbevares forsvarlig. Personalsaker skal ikke behandles i klubben eller ordinære styremøter.

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.

Rettstvister

Til vanlig er fylkeslaget øverste behandlende ledd.
De som ikke løses der kan løftes videre

Det ytes ikke bistand i saker som skriver seg fra før medlemskapet eller i saker som åpenbart ikke vil føre frem

Medlemmet vil få informasjon fra de som da bistår og hvilke retningslinjer som da gjelder

Medlemmer får som absolutt hovedregel ikke advokatbistand i straffesaker.

Kilder til konflikt, saksgang og roller

Vanlige kilder til konflikt

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

Saksgang

- Medlem ->
- ATV ->
- HTV/lokallaget ->
- Fylkeslaget ->
- Sentralledet

Rolle/ansvar

- ☐ Medlem/part
- ☐ Tillitsvalgt
- ☐ Leder/part

- ☐ Alle parter har etter AML medvirkningsplikt!

Den tillitsvalgtes rolle er

- ☐ Å hjelpe medlemmene med å ivare sine rettigheter i arbeidslivet
- ☐ Å stille krav til arbeidsgiver om hensiktsmessig håndtering av konflikter og bidra positivt inn mot prosessen
- ☐ Å gi medlemmene råd
- ☐ Er ikke å være konfliktløser/terapeut
- ☐ Har taushetsplikt, ivareta personvernet
- ☐ Gjensidig plikt til å medvirke for å finne løsninger



Arbeidsplassnivået

- Ofte tilstrekkelig at ATV bistår
- Naturlig at HTV/lokallagsledelsen bistår, gir råd, er samtalepartner.
- ATV opplever i noen tilfeller at det blir for problematisk, og for nært å involvere seg — spesielt på små arbeidsplasser. Da kan enten ATV, eller medlemmet selv, ta kontakt med overordnede ledd.
- Hvis HTV/lokallaget har saken kontaktes ATV ved behov



Årsmøtet 2025

Lenke til info og påmelding:

[Årsmøte 2025 - Utdanningsforbundet Bodø](#)

Organisering av møtene på årsmøtedagen: Rett før årsmøtet avholdes to parallelle valgmøter. Merk deg det, da det påvirker **din** påmelding.

16:30 - 18:00	Registrering av oppmøtte (gjelder alle deltakere)	
17:15 -17:45	Valgmøte HTV KS- Bodø kommune i Årsmøtelokalet. Gjelder kun medlemmer ansatt i Bodø kommune	Valgmøte pensjonistrepresentant til styret i eget møterom samme etg. Gjelder medlemmer med pensjonistmedlemskap i Utdanningsforbundet Bodø.
17:45 - 18:00	Pause/overgang til årsmøtet. Innslipp av alle medlemmer til Årsmøtelokalet.	
18:00 - 21:00	Årsmøtet gjennomføres jf. sakliste. Underholdning og servering.	

Saker

- Konstituering
- Årsmelding og regnskap
- Retningslinjer for lokallaget
- Budsjett
- Innmeldte saker
- Valg
- Resolusjoner