

Protokoll - Representantskap FO Nordland 12 – 14. mars 2019.

Sted: Bodø - Thon hotell Nordlys

SAK 1 **Åpning og konstituering:**

- 1) Innkallingens lovlighet
Det er annonsert i Fontene, pr mail og på web, innen fristene i vedtektene.
- 2) Valg av dirigent(er)
Gunhild Holthe, Anders Lundbakk og Ann-Kristin Blomvik
- 3) Valg av sekretær
Marte Aune og Nina Kristin Botn
- 4) Valg av protokollkomite
Tommy Westblikk og Irene Grønaas
- 5) Valg av redaksjonskomite
Ikke valgt da uttalelsen ble trukket.
- 6) Valg av tellekorps
Reidun Johansen og Gro Anita Olsen
- 7) Godkjenning av sakliste, dagsorden og forretningsorden

Vedtak: Godkjennes uten anmerkninger.

SAK 2 **Presentasjon av deltagerne og klubbene**

Vedtak: Tatt til orientering.

SAK 3 **Tillitsvalgtopplæring v/ Anders Eivik**

- Påvirkning
- FOs oppbygging, politikkområder, prinsippprogram og vedtekter
- Innledning Landsmøtesaker
- Gruppearbeid

Vedtak: Tatt til orientering. Fremlegget legges ved protokoll.

SAK 4 **Uttalelsen «Lov om anonyme apper»**

Diskutert i representantskapet. Vi bør ha en uttalelse innenfor temaet, men krever for mye redigering slik uttalelsen foreligger.

Vedtak: Uttalelsen ble trukket av profesjonsfaglig utvalg.

Fellesorganisasjonen (FO) Nordland

Post – og besøksadresse:
Nyholmsgata 15
8005 Bodø

Fylkesleder Gunhild Holthe
Gunhild.Holthe@fo.no
Mobilnr: 481 17 881

Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
Mobilnr: 951 26 562

Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
Org.nr: 874474002



**SAK 5 Tillitsvalgtopplæring v/ hovedverneombudene i Bodø kommune
Tor Erlend Nordhuus og Anders Eivik**

- Varsling
- Vold og trusler
- Tillitsvalgt vs. verneombud

Vedtak: Tatt til orientering. Fremlegg legges ved protokoll.

SAK 6 Tillitsvalgtopplæring v/ kommuneadvokat i Bodø kommune Julie Embrå

- Varsling

Vedtak: Tatt til orientering. Fremlegg legges ved protokoll.

SAK 7 Fra NOSO til FO Nordland v/ Dag Olsen

Vedtak: Tatt til orientering.

SAK 8 Budsjett

Vedtak: Tatt til orientering.

SAK 9 Tillitsvalgtopplæring v/ fylkesavdelingen

- Reiseregning
- Rutiner for klubbtilskudd
- Søknad om kurs og konferanser
- Tillitsvalgtes år
- Min side
- Tillitsvalgtverktøyet
- Kommende kurs i avdelingen

Vedtak: Tatt til orientering

SAK 10 Presentasjon av fagdag Nord v/ profesjonsfaglig utvalg

Vedtak: Tatt til orientering. Møtereferat legges ved protokoll.

SAK 11 Ungdommens Nordområdekongress v/ Bente Brevik

Utgår grunnet meldt frafall.

Fellesorganisasjonen (FO) Nordland

Post – og besøksadresse: Fylkesleder Gunhild Holthe
Nyholmsgata 15 Gunhild.Holthe@fo.no
8005 Bodø Mobilnr: 481 17 881

Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
Mobilnr: 951 26 562

Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
Org.nr: 874474002



SAK 12 Gjennomgang av gruppearbeid til Landsmøtet.

Vedtak: Tatt til orientering og arbeides videre med av delegatgruppa.
Gruppearbeidet legges ved protokoll.

Under vedtektene kom det opp et forslag om at delegatene skal utarbeide en sak til Landsmøtet, hvor man ber om en utredning av hovedsammenslutningsmodellen. Dette ble det behov for å stemmes over spesielt, og ble enstemmig vedtatt.

Permisjoner; Roger Halvorsen	12/3 og 14/3 fra kl. 11
Sofie Jakobsen	12/3
Bente Brevik	12/3
Turid H. Mathisen	13/3 og 14/3
Frode Brage Hansen	14/3
Bente Lise Kristensen	14/3 kl. 11
Laila Å Soleng	14/3 kl. 13
Ingrid Bergli	14/3 fra kl. 10-11
Marte Aune	14/3

Meldt forfall; Katrin Gjeldseth	12/3 og 14/3
Bente Brevik	13/3

Merknad til protokoll.

Sak om kvinnepolitikk utgår grunnet meldt frafall.

Referenter
Marte Aune
Nestleder

Nina Kristin Botn
Fylkessekretær



Irene Grønaas
Protokollunderskriver

Tommy Westblikk
Protokollunderskriver

Fellesorganisasjonen (FO) Nordland

Post – og besøksadresse:
Nyholmsgata 15
8005 Bodø

Fylkesleder Gunhild Holthe
Gunhild.Holthe@fo.no
Mobilnr: 481 17 881

Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
Mobilnr: 951 26 562

Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
Org.nr: 874474002



Innkalling til representantskap i FO Nordland

FO Nordlands representanter og arbeidsgruppen til landsmøtet 2019, innkalles herved til representantskapsmøte i FO Nordland

Sted: Bodø - Thon hotell Nordlys

Tid: 12. - 14. mars 2019

Oppstart 12. mars kl. 10:00 og avslutning 14. mars kl. 14:00

Påmeldingsfrist: 18.02.2019

Program sendes ut når det er ferdigstilt, men hovedtema vil være på saker til FOs Landsmøtet november 2019.

Saker som ønskes meldt inn til representantskapet må sendes styret innen 11. februar 2019 på mail til gunhild.holthe@fo.no

Sakspapirer sendes ut senest 2 uker før møtet.

Vedtektene § 11.5 Fylkesavdelingens representantskap:

Representantskapet består av valgte representanter fra klubber, samt styret i fylkesavdelingen, inklusive landsstyrerepresentanten, leder for fylkesavdelingens utvalg og representantene fra FO studentene. Fordelingsnøkkelen til FO Nordland ble vedtatt på Årsmøtet 2018. Fylkesavdelingens representanter møter med tale-, forslags- og stemmerett.

Påmelding via vår nettside www.fo.no/kurs-konferanse (du må være innlogget).

Sjekke at opplysningene om deg og din arbeidsplass er korrekte på weben, slik at vi får riktig informasjon. Dere får dessverre ikke automatisk tilbakemelding om dere er påmeldt. Så meld deg heller på en gang for mye, enn en gang for lite.

Avdelingen dekker reise og opphold for delegatene. Reise bestilles hos Berg Hansen reisebyrå 76 11 00 00. Settes på FO Nordland og merkes «Representantskap vår 2019». Bestill tidligst mulig, grunnet billettkostnader. Ombooking/avbestilling må klareres med avdelingen. «No show» – se årsmøtevedtak 5.1.5./2018

Hotell er bestilt til delegatene på Thon hotell Nordlys

Permisjon søkes arbeidsgiver:

KS – HA del B § 3-5, c)

Stat – HA Kap. 8 § 39, 1.

Spekter – HA Del III, Kap. X § 52, b.

For spørsmål ta kontakt med fylkesleder Gunhild Holthe på mail gunhild.holthe@fo.no

Program - Representantskap FO Nordland 12. – 13. – 14. mars 2019.

Sted: Bodø - Thon hotell Nordlys

Tirsdag 12. mars:

- 10:00 – 10:15 Åpning og konstituering:
- 1) Innkallingens lovlighet
 - 2) Valg av dirigent(er)
 - 3) Valg av sekretær
 - 4) Valg av protokollkomite
 - 5) Valg av redaksjonskomite
 - 6) Valg av tellekorps
 - 7) Godkjenning av sakliste, dagsorden og forretningsorden
- 10:15 – 11:00 Presentasjon av deltagerne og klubbene
- 11:00 – 11:15 Pause
- 11:15 – 12:00 Tillitsvalgtopplæring v/ Anders Eivik
- Påvirkning
 - FOs oppbygging, politikkområder, prinsippprogram og vedtekter
 - Innledning Landssmøtesaker
- 12:00 – 13:00 Lunsj
- 13:00 – 14:30 Gruppearbeid – vedtekter, prinsippprogram og yrkesetisk grunnlagsdokument.
- 14:30 – 16:00 Gjennomgang av gruppearbeid
- 19:30 Middag på hotellet

Fellesorganisasjonen (FO) NordlandPost – og besøksadresse:
Nyholmsgata 15
8005 BodøFylkesleder Gunhild Holthe
Gunhild.Holthe@fo.no
Mobilnr: 481 17 881Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
Mobilnr: 951 26 562Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
Org.nr: 874474002

ow

JG

Onsdag 13 mars:

- 09:00 – 09:05 Uttalelsen «Lov om anonyme apper»
- 09:05 – 10:00 Tillitsvalgtopplæring v/ kom.adv. Julie Embrå
- Varsling
- 10:00 – 10:15 Pause
- 10:15 – 12:00 Tillitsvagtopplæring v/ hovedverneombud Tor Erlend Nordhuus og Anders Eivik
- Varsling
 - Vold og trusler
 - Tillitsvalgt vs. verneombud
- 12:00 – 13:00 Lunsj
- 13:00 – 15:00 Fra NOSO til FO Nordland v/ Dag Olsen
- 15:00 – 15:15 Pause
- 15:15 – 15:45 Budsjett
- 15:45 – 16:15 Tillitsvalgopplæring v/ fylkesavdelingen
- 19:30 Middag på hotellet

Fellesorganisasjonen (FO) Nordland

Post – og besøksadresse:
Nyholmsgata 15
8005 Bodø

Fylkesleder Gunhild Holthe
Gunhild.Holthe@fo.no
Mobilnr: 481 17 881

Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
Mobilnr: 951 26 562

Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
Org.nr: 874474002

ON

JG

Torsdag 14. mars

- 09:00 – 09:15 Presentasjon av fagdag Nord v/ profesjonsfaglig utvalg
- 9:15 – 10:00 Tillitsvalgopplæring v/ fylkesavdelingen
- 10:00 – 10:15 Pause
- 10:15 – 10:45 Ungdommens Nordområdekoneranse v/ Bente Brevik
- 10:45 – 11:00 Pause
- 11:00 – 12:00 Gjennomgang av gruppearbeid LM.
- 12:00 – 13:00 Lunsj
- 13:00 – 14:00 Oppsummering og avslutning

Takk for møte og vel hjem!

Fellesorganisasjonen (FO) Nordland

Post – og besøksadresse:
Nyholmsgata 15
8005 Bodø

Fylkesleder Gunhild Holthe
Gunhild.Holthe@fo.no
Mobilnr: 481 17 881

Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
Mobilnr: 951 26 562

Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
Org.nr: 874474002

ow Jh

Representantskapet 12. – 13. – 14. mars 2019

Deltagere:	Verv:
Aune, Kirsti M.	Rana kommune
Aune, Marte	Nestleder / kasserer / Delegatgruppemedlem
Bauzil, Paul	Bodø kommune / Medlem tariffpolitisk utvalg
Berg, Ida Mari H.	Htv. Alstahaug
Bergvik, Ingrid	NAV Stat
Blomvik, Ann-Kristin R.	Styremedlem
Botn, Nina Kristin	Fylkessekretær / Delegatgruppemedlem
Brennhaug, Pia Anita	Bodø kommune
Brevik, Bente	Styremedlem studentrepresentant
Danielsen, Tine	Tv. Inntak - Bufetat
Edvartsen, John Willy	Medlem senior- og inkluderingsutvalget
Eivik, Anders	Styremedlem / 1.vara LS / Leder delegatgruppa
Elstad, Gerd Anne	Delegatgruppemedlem
Fossem, Kamilla T.R.	Sortland kommune
Gjelseth, Katrin	Tv. Nordlandssykehuset avd. psykiatri
Grønaas, Irene	Htv. Herøy / Delegatgruppemedlem / Medlem red.utv.
Halvorsen, Roger	Leder profesjonsfaglig utvalg (bvp) / Styremedlem
Hansen, Frode Brage	Htv. Brønnøy kommune
Helliksrud, Eva	Htv. Bodø kommune / Organisasjonstillitsvalgt

Fellesorganisasjonen (FO) Nordland

 Post – og besøksadresse:
 Nyholmsgata 15
 8005 Bodø

 Fylkesleder Gunhild Holthe
Gunhild.Holthe@fo.no
 Mobilnr: 481 17 881

 Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
 Mobilnr: 951 26 562

 Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
 Org.nr: 874474002

DN

JG

Holthe, Gunhild	Fylkesleder / LS representant
Jakobsen, Sofie	Htv. Saltdal kommune/ Medlem prof.fag.utv.
Jenssen, Svein Inge	Htv. Vågan kommune
Johannessen, Gun-Sølvi	Htv. Leirfjord kommune / Medlem tariffpolitisk utvalg
Johansen, Ann-Helen	Htv. Sortland kommune/ Delegatgruppedlem
Johnsen, Helen N.	Tv. Helgelandssykehuset avd. Sandnessjøen / Leder senior- og inkluderingsutvalget
Johansen, Reidun	Sortland kommune
Klepp, Solfrid F.	Klubbleder Vefsn kommune / Leder redaksjonsutvalget / Delegatgruppedlem
Kristensen, Bente Lise	Rana kommune / Medlem prof.fag.utv.
Larsen, Hermann	Hemnes kommune / Delegatgruppedlem
Larsen, Kjetil	NAV Stat / Medlem valgkomiteen
Leirvik, Iselin	Studentrepresentant
Lian, Mona T.	RIBO / Profesjonsfaglig ansvarlig sos. / Styremedlem
Lorentsen, Karoline	Tv. Helgelandssykehuset avd. Rana
Ludvigsen, Anette	Bodø kommune
Lundbakk, Anders	RIBO / Profesjonsfaglig ansvarlig vpl. / Styremedlem
Marhaug, Magnar	Htv. Hamarøy kommune
Mathisen, Turid-Hanne	Saltdal kommune / nestleder senior- og inkluderingsutvalget
Meltzer, Marit	Htv. Tysfjord kommune
Natland, Alf	Medlem senior- og inkluderingsutvalget
Naustdal, Carina	Bodø kommune

Fellesorganisasjonen (FO) Nordland

 Post – og besøksadresse:
 Nyholmsgata 15
 8005 Bodø

 Fylkesleder Gunhild Holthe
Gunhild.Holthe@fo.no
 Mobilnr: 481 17 881

 Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
 Mobilnr: 951 26 562

 Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
 Org.nr: 874474002

ON

JG

Olsen, Dag	Foredragsholder
Olsen, Gro-Anita	Leder valgkomiteen / Nestleder delegatgruppa
Pettersen, Vanja	Bodø kommune
Strand, Trine	Vefsn kommune / Delegatgruppemedlem / Medlem valgkomiteen
Valla, Trude Thorsdatter	Tv. Fylkeskommunen
Westblikk, Tommy	Htv. Gildeskål kommune / Delegatgruppemedlem / Medlem prof.fag.utv.
Westvik Pedersen, Heidi	Tv. Nordlandssykehuset avd. somatikk
Åmodt Soleng, Laila	Tysfjord kommune

Foredragsholdere:	
Embrå, Julie	Kommuneadvokat Bodø
Nordhuus, Erlend	Hovedverneombud Bodø kommune

Fellesorganisasjonen (FO) Nordland

Post – og besøksadresse: Fylkesleder Gunhild Holthe
Nyholmsgata 15
8005 Bodø
Gunhild.Holthe@fo.no
Mobilnr: 481 17 881Fylkessekretær Nina Kristin Botn
Nina.Kristin.Botn@fo.no
Mobilnr: 951 26 562Elektronisk adresse:
www.fo.no/nordland
Org.nr: 874474002

on

JK



Landsmøte FO 2019

Landsmøtet er FOs høyeste organ

Alle medlemmer kan fremme forslag til LM

Behandles i fylkesavdelingen – går videre til Landsstyret (frist til LS 24. mai)

Saker må sendes inn 24 uker før landsmøtet

Sakene tilgjengelig 5 uker før LM (uke 42, ca 15.oktober)

**Stå opp for
trygghet**





Landsmøte FO 2019

- Landsmøte er sammensatt av landsstyrets medlemmer (24) og 157 fylkesavdelingsdelegater fra 57 valgområder
- Hvert valgområde tildeles en delegat uavhengig av medlemstall (hver avdeling er 3 valgområder = 3 delegater/pr profesjon pr avdeling)
- Resterende delegater fordeles ut fra medlemstall i avdelingene
- 12 studentdelegater og en delegat fra velferdsviterutvalget med stemmerett
- Ledere for faggrupper, yrkesetisk råd, kontrollkomite, ansatterepresentant og valgkomite møter med talerett

**Stå opp for
trygghet**





Landsmøte FO 2019

- Landsstyrets rolle på Landsmøte
 - legger fram saker til forhandlinger
- Delegates rolle på Landsmøte
 - valgte - representere medlemmene – bundet mandat
- Sakene behandlet på representantskapsmøte -
- Delegasjonsledelse
 - ansvaret for samlinger, fordele oppgaver, strategi

**Stå opp for
trygghet**





Landsmøte FO 2019

Totalt 11 saker på dagsorden til behandling på landsmøte

De viktigste:

- 6. Beretninger
- 8. Saker lagt fram av landsstyret
- 9. Prinsippprogram
- 10. Økonomi

Velg dine kamper 😊

**Stå opp for
trygghet**





Landsmøte FO 2019

Saker:

- Organisasjonssaken
- Vedtektene
- Yrkesetisk grunnlagsdokument
- Andre innkomne saker fra avdelingene

**Stå opp for
trygghet**





Landsmøte FO

- Avholdes 20 – 24 november på Gardermoen
- Dag 1. er åpning og konstituering (festmiddag)
- Dag 2. Seksjonsvis fagdag (mulig saker)
- Dag 3. Behandling av saker
- Dag 4. Behandling av saker og valg (landsmøtemiddag)
- Dag 5. Vedtak og avslutning





Kongressen 2015



POLITISK: SVs Stortingsgruppe v/Shorre Valen og Kjersti Bergsto (t.h.) hilste på FO-ledinga v/Tone Faugli (t.v) og fikk med seg deler av den 10 timer lange debatten om seksjonsrådenes status. Foto: Eirik Dahl Viggen



TRADISJON: Din tanke er fri og Kjærlighetsvisa ble avsungen. Foto: Eirik Dahl Viggen

FO Nordland på Kongress 2015



POLARKLUBBEN: Delegationen fra Nord-Herge protesterte høytlytt da nordtrondterne ble introdusert som tilreisende "nordtra". Foto: Eirik Dahl Viggren

God stemming/mye jobb



DEMOKRATIETS PRIS: 200 delegater bruker anslagsvis 15 timer per dag i kongressalen i fire og en halv dag. Fasit viser 13 500 timer. Foto: Tri N. Din

Prinsippprogram og vedtekter

**Stå opp for
trygghet**



5 kapittel

- 1 Lønn, arbeidsforhold og arbeidsmiljø
- 2 Profesjonspolitisk arbeid
- 3. Helse og Sosialpolitikk
- 4. Kvinnepolitikk
- 5. Internasjonalt arbeid og solidaritet
- Samt vedtektene





Fremdriftsplan

Fremdriftsplan:

Tidsrom	Aktivitet
Oktober 2018	LS-møte behandler hovedlinjer og fremdriftsplan (denne saken).
Januar 2019	Utsending av O-rundskriv med informasjon om fremdriftsplan og gjennomføring av landsmøtet.
Februar 2019	Formell innkalling til Landsmøtet 2019 sendes ut.
Mars 2019	LS-møte: <ul style="list-style-type: none"> • 1. gangs behandling av organisasjonsutvikling • Velge settevalgkomite • Eventuell 1. gangs behandling av andre org.saker (som f.eks maks lengde på valgperioder mv)
Mai 2019	Utregning av delegater fra avdelingene, basert på medlemstall pr. 01.04.19. O-rundskriv med delegatfordeling sendes ut.
31. mai 2019	Saker fylkesavdelingene ønsker behandlet på landsmøtet, sendes arbeidsutvalget minst 24 uker før landsmøtet. Dette gjøres via den elektroniske løsningen.
Mai 2019	LS-møte: <ul style="list-style-type: none"> • 2. gangs behandling av organisasjonsutvikling. • 1. gangs behandling av prinsippprogrammet. • 1. gangs behandling av vedtekter.
Oktober 2019	LS-møte. <ul style="list-style-type: none"> • (3. gangs behandling av organisasjonsutvikling.) • 2. gangs behandling av prinsippprogrammet. • 2. gangs behandling av vedtekter. • 1. gangs behandling av sak om «Økonomiske prioriteringer for perioden». Og «Fastsetting av kontingent» (ref vedtekter § 5,3 nr 10) • 1. gangs behandling av andre saker til Landsmøtet.
15. oktober 2019	Saker til landsmøtet med landsstyrets innstilling skal foreligge og gjøres tilgjengelig for medlemmene minst fem uker før landsmøtet. Dette gjøres via den elektroniske løsningen.
November 2019	19. LS-møte 20.-24 Landsmøte



Stå opp for
trygghet



Kongressen i 2015

«For at FO skal nå et mål om økt samhandling og gjennomslagskraft skal det igangsettes en større organisasjonsmessig debatt.»

«Landsstyret skal i perioden gjennomføre forsøksordninger med klubbstrukturer som kan passe de ulike tariffområdene, og samtidig vurdere klubbstrukturer i et helhetsperspektiv.»



Stå opp for
trygghet



Det nye norgeskartet

Det nye norgeskartet –
hvordan
skal FO forholde seg til det?

Landsstyret mener:
FO må «følge Norge»

Selv om det fortsatt er en
viss usikkerhet tar vi
utgangspunkt i at det blir
11 nye fylker og altså 11
FO-avdelinger



Stå opp for
trygghet



Organisasjonsutredning og prosess i avdelingene

Konklusjon – fire hovedutfordringer:

- Manglende kapasitet i tillitsvalgt- og fylkesleddet utfordrer organisasjonsbygging
- Todelt rolle som profesjonsforbund og fagforening er ikke godt nok ryddet og prioritert
- Stagnerende medlemsvekst siste årene svekker potensialet for gjennomslag
- FO maksimerer ikke synlighetspotensialet – hverken i media eller på arbeidsplassen
- Fokus på forbundskontoret
 - «en grundig gjennomgang av administrasjonens rolle som tilrettelegger for FOs måloppnåelse, med der tilhørende justeringer i alle deler av FO, vil gi høy effekt uten store organisatoriske inngrep»





Spørsmål til diskusjon

- Hva trenger du som tillitsvalgt av forbundet ditt (fylke og sentralt) for å bli i vervet over tid og oppleve bedre kapasitet?
- Hvordan opplever du balansen mellom fagforening og profesjonsforbund ivaretas. Forslag til forbedringer?
- Hva mener du skal til for å rekruttere og beholde medlemmer i enda større grad?
- På hvilken måte kunne FO økt synligheten på din arbeidsplass, på fylkesnivå og nasjonalt?





Noen saker fra Kongressen 2015

FO ut av LO?

Tilhengirten til LO er en gjenganger på FOs kongresser. Denne gangen er det FO Hedmark som vil ha utredet om forbundet kanskje kunne få bedre drahjelp i andre hovedsammenslutninger.

«FO skal utrede fordeler og ulemper med å være i LO framfor andre sammenslutninger», heter det i forslaget fra FO Hedmark.

I begrunnelsen viser avdelingen til flere forhold: Då tette båndene mellom LO og Arbeiderpartiet oppleves som problematiske. Mange tillitsvalgte irriterer seg over at Fagforbundet hanker inn medlemmer som FO måner hører hjemme hos dem. Og i faglige spørsmål opplever mange tillitsvalgte lokall et de samarbeider mer og bedre med sykepleierforbundet, psykologforeningen og andre utanfor LO. Videre er det viktig å sende et signal til LO om at de ikke kan ta FO for gitt, mener FO Hedmark.

Arbeidsutvalget innstilte på å avvise forslaget, og viste til at en slik utredning ble gjort i 2002. En innstilling Landsstyret sender vidare til kongressen.

– Det har rent mye vann i havet sidan den gang. Vi har hørt klart noen utfordringer i LO, sier Olav Nærfland, leder i FO Hedmark.

Færre eller flere utvalg?

Landsstyret anbefaler kongressen å legge ned flere av FOs rådgivende utvalg. Fra organisasjonen kommer en rekke forslag om nye utvalg.

Flere avdelinger foreslår å opprette et seniorpolitisk utvalg. Blant dem FO Trøms, som begrunner det slik: «Viktig at FO får bedre fokus og jobber mer målretta mot de seniorer vi har i organisasjonen. FO har hatt lite direkte fokus på denne gruppa. (...) Vi frykter de konsekvenser den blåblå regjeringen på sikt kan få for seniorpolitikk, pensjon o.l.»

FO Oppland vil oppgradere FOs mannsgruppe til et rådgivende utvalg.

FO Østfold vil omdøpe kvinnepolitisk utvalg til likestillingspolitisk utvalg. Å oppnå likestilling er et felles anliggende for kvinner og menn, heter det i begrunnelsen.

Stå opp for trygghet



F – som i?

F-forbundet



Stå opp for
trygghet



Feministisk organisasjon – eller ikke

– Feminisme er noe moren min holdt på med da hun drev hurpe-radio på Blitz. Det er utgått på dato. Og vi er en fagforening, ikke en feministisk organisasjon, det må ut av prinsippprogrammet. Det sa Bjørn Berg-Olstad fra Østfold, og satte med det fyr på kongress-salen som hadde benket seg til prinsipp-debatt.

Profilerte kvinnepolitikere som Grethe Kvist og Heidi Klockervold tok til orde for at FO fortsatt skal kalle seg en feministisk organisasjon. FO må identifisere og jobbe mot de strukturene som diskriminerer kvinner, mener de.

F-ordet

Debatten om prinsippprogrammet kom til å dreie seg mest om kvinnepolitikk versus likestillingspolitikk, om dette skal være et eget kapittel i FOs prinsippprogram eller om det skal sortere under helse- og sosialpolitikken. Og altså det vanskelige F-ordet. Skal FO være en feministisk organisasjon eller ikke?





Spørsmål til gruppearbeid

Eget kapittel.

- Hva ønsker dere endret.
- Noe som skal ut av kapitlet

- Skal noen kapittel slås sammen
- Opprette flere / færre kapittel

- Endringer i andre kapittel + vedtektene



Lov mot anonyme apper

FO – Nordland ønsker en ny lov som forbyr anonyme apper rettet mot barn og ungdom. Vi som arbeider med barn -og ungdoms psykiske helse ser med økt bekymring på at det er en uregulert verden der ute av anonyme apper. Barn og ungdom opplever daglig å bli mobbet og trakassert på nettet av andre barn, unge og voksne som er anonyme. Anonyme apper er skadelig både for mottaker og sender. I dag har vi kunnskap om at psykisk mishandling er like skadelig som fysisk mishandling «Dinutvei.no - Nasjonal veiviser ved vold og overgrep». Vi har kunnskap om at mobbing og trakassering forårsaker drop - out i skolen, spiseforstyrrelser, rus og kriminalitet, overgrep og i verste fall selvmord. Barn og unge som får dårlige helse koster samfunnet vårt dyrt i økte ressurser innen barnevern, familievern, politi, barne - og ungdoms psykiatri (BUP) og etter hvert psykisk helsevern for voksne. Vi vet at barn og unge er ikke i stand til å beskytte seg selv, og trenger voksenhjelp for å få det til. Det er et tankekors at barn og unge har lov til å bruke anonyme apper, men det er 18 - års grense for å anmelde det til politiet. Fo- Nordland mener at det er som å sette barn og unge i fører sete på en bil, uten trafikkregler. Vi mener at barn og unge er ikke modne nok til å forholde seg til anonyme apper. Det er krenkende og en dårlig øvelse for de som i en alder fra 12 år begynner å øve seg på å være «Nett- troll»

I dag er det mange gode kampanjer der ute fra skole, politi og øvrig tjenester som jobber med å ansvarliggjøre barn og unge og deres foreldre. Det finnes også gode nettstedet som Barnevern som tar opp anonyme apper vi bør beskytte vår barn og unge mot. Likevel opplever vi som jobber i feltet at foreldregenerasjonen er maktesløse mot de anonyme appene som florerer. Foreldre og skole som er vokst opp app-fritt, og henger etter i forhold til den nye app- verden som barn og unge forholder seg til i dag. Det er vanskelig å hjelpe barn og ungdom som blir mobbet og trakassert når de ikke vet hvem avsenderen er. Det gir heller ingen mulighet til å hjelpe barn og unge med konfliktløsning som er en naturlig øvelse i barn og ungdomstiden.

Fo – Nordland synes det er betenkelig at de som står bak appene tjener penger på at barn og unge får dårlig psykisk helse. Vi i Fo - Nordland har forsøkt å finne gode argumentasjoner for at anonyme apper skal være lovlig for barn og unge. Vi vet at Barn og ungdom ikke alltid klarer å snakke med sine foreldre om alle ømfintlige tema i barne og ungdomstiden. I en tid i livet er det fint å ha steder der de kan stille spørsmål uten å stå frem med fullt navn. Her vet vi at det finnes seriøse nettsider som f.eks. Bufdir sin Ung.no, Helsesista på snap..... som er offentlig regulert til å kunne svare seriøst på spørsmål barn og unge måtte ha.

Vi i Fo - Nordland ønsker å styrke barn og ungdoms psykiske helse. Dette mener vi kan gjøres med lovregulere anonyme apper.

FO Repskap

Vold og trusler «utfordrende atferd» eller et arbeidsmiljøproblem...?

2019





Litt om oss

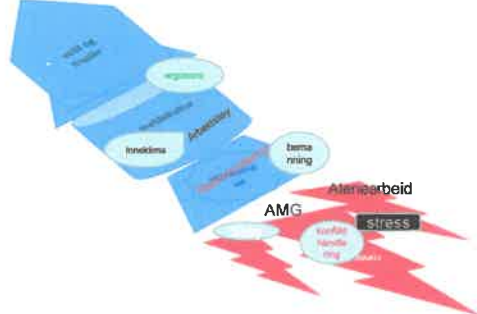

- Anders
 - Jobbet i Bodø kommune fra 1998
 - Spesialvernepleier
 - Fra 2011 Hovedtillitsvalgt (FO)
 - Hovedverneombud fra 1.januar 2017
- Tor Erlend
 - Spesialsykepleier
 - Fra 2011 Hovedtillitsvalgt for Norsk Sykepleierforbund
 - Jobbet i Bodø kommune Oppfølgingstjenesten
 - Hovedverneombud fra 1.august 2017




HOVEDVERNEOMBUDETS TRE-TRINNS RAKETT


HOVEDVERNEOMBUDETS TRE-TRINNS RAKETT


Er nå dette nødvendig??

Dessverre, ja. Det blir mere vold og trusler


- Økende risiko for vold og trusler i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt.
- 7,5 prosent av arbeidstakere i Norge opplyser at de har vært utsatt for vold eller trusler i løpet av det siste året (NOA). Tallet stigende.
- Arbeidstilsynet: Økning i antall innmeldte skader som følge av vold på jobb i perioden 2011-2014.
- Rundt 200.000 arbeidstakere utsettes årlig for vold eller trusler i forbindelse med arbeidet.



Hva er vold?



”Med vold menes enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på en person. Vold innebærer også skadeverk på inventar eller bygning”.



Hva er trusler?

"Med trussel menes verbalt angrep eller handling som tar sikte på å skremme eller skade en person".



Fra Årsmøtet FO Nordland 2016

FO Nordland vil ha nulltoleranse for vold, trusler om vold og krenkelser!

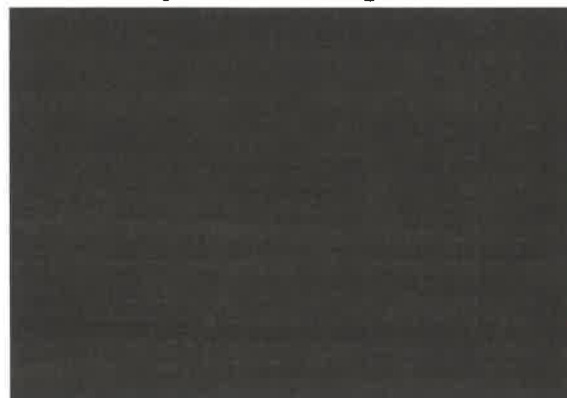
Daglig erfares det at ansatte i både NAV, barnevernstenesten og andre offentlige virksomheter utsettes for enten vold, trusler om vold og krenkelser. Dette skjer direkte, men også indirekte blant annet via sosiale media. Straffelovens §155 og 156 definerer både vold, trusler om vold, skjellsord og annen utilbørlig atferd mot offentlig tjenestemann som straffbar. Offentlig tjenestemann er per loven "enhver som utøver offentlig myndighet på vegne av stat eller kommune eller som har slik kompetanse i kraft av sin stilling". Dette gjelder mange av FOs medlemmer, som opplever vold, trusler om vold og krenkelser både mot seg selv og sin familie.



Noen som kjenner seg igjen?



Arbeidstilsynet om vold og trusler



FO mener: Vi må styrke arbeidet med likelønn og vold og trusler mot arbeidstakere

FO, Landslaget for i tillegg til å styrke arbeidet med likelønn og vold og trusler mot arbeidstakere, vil også styrke arbeidet med å styrke arbeidet med likelønn og vold og trusler mot arbeidstakere.



Vernepleiere toppet dyster statistikk



Viktig FO-seier - forskrift om vold og trusler på høring

Arbeidstilsynet har sendt nye forskrifter om vold og trusler på høring. Dette er en viktig seier for FO. Denne saken har vi jobbet med i mange år. Høringsutkastet er et veldig godt utgangspunkt for å få på plass bestemmelser som beskytter ansatte i yrker utsatt for vold og trusler i større grad enn i dag, sier forbundsleder Minni Kivsvik.



Vold og trusler mot NAV-ansatte øker

Publisert 17.11.2017

Siden 2012 har antall registrerte trusler og voldsepisoder mot NAV-ansatte økt kraftig. FO mener at for lav bemanning og for liten tid til hver enkelt bruker, kan være noen av årsakene til økningen. Skal de ansatte følge opp inntil 250 brukere med ulike problemstillinger, blir det nærmest et umulighetsprosjekt, sier FO-leder Mimmi Kvivik til Dagbladet. FO krever bedre vern av ansatte.

FO er positive til satsing mot vold og trusler i kommunene

Publisert 11.11.2017

Arbeidsstilsynet skal i 2017 og 2018 se nærmere på vold og trusler i kommunal helse- og sosialsektor. Dette er en satsing vi støtter fullt ut, sier forbundsleder i Fellesorganisasjonen (FO), Mimmi Kvivik.



FO setter vold og trusler på dagsorden i 2019

Publisert 19.02.2019

Svært mange av FO sine medlemmer jobber på steder hvor vold, trusler, nærhets- og seksualtrakning er en del av arbeidshverdagen, viser en fersk rapport utført av Fato på vegne av FO.



FO-ansatte, helsearbeidere som jobber på steder der det er høy risiko for vold og trusler på vegne av FO. Foto: Dagbladet



Vold og trusler et samfunnsproblem..

Vold og trusler er samfunnsproblem

Kvivik understreker at vold og trusler mot offentlig ansatte er et samfunnsproblem, ikke individets ansvar.

Arbeidsgiverne må sikre trygge ansattes arbeidshverdag. Dette ble tydeliggjort i de nye bestemmelserne i forskriften til arbeidsmiljøloven om vold og trusler som kom i 2017, sier Kvivik.



MIMMI Kvivik, Forbundsleder Mimmi Kvivik. FO støtter den myndige FO til å gjøre og kjempe med om å sikre trygge arbeidshverdager for alle ansatte og utøvere av offentlig tjeneste. Foto: Bodø Kommune



Utfordrende atferd eller vold?

- Det vanligste begrepet som brukes for å sette ord på eksempelvis slag, spark, biting, kvelertak, dytting, lugging eller kloring er utfordrende atferd».
- Vi bør være kritiske til denne begrepsbruken og mener å ha belegg for at «vegving» mot å bruke begrepet vold, samt å benevne konkret hva tjenesteyterne blir utsatt for kan føre til underrapportering og mangelfull oppfølging.
- Dette gjelder i skole, barnehage, nav, barnevern, institusjon.



Vold og trusler eller «utfordrende atferd?»

- Har du i løpet av de 12 siste månedene blitt utsatt for vold trusler?
- Har du blitt utsatt for vold på arbeidsplassen som førte til synlige merker eller kroppsskader?
- Har du blitt utsatt for vold på arbeidsplassen som ikke førte til synlige merker eller kroppsskader?
- Har du motatt trusler på arbeidsplassen som var så alvorlig at du ble redd?
- Har du vært vitne til vold eller trusler på arbeidsplassen?



Forekommer fysisk vold og psykisk vold på din arbeidsplass?

Diskuter enkeltepisoder
Grupper på 2-4 stk



«Den følelsen. Er det min skyld at jeg fikk det slaget i magen i dag eller den veldig ubehagelige «post it lappen» fra en elev i forrige uke. Er jeg en dårlig lærer? Det snakkes ikke så mye om sånne ting på lærerværelset. Rutinene er «så dær». Ikke har vi hatt noe særlig opplæring heller, jo da, litt. Sånn går dagen. Vi må ta ansvar, det ligger til rollen. Men det sitter i magen, i kroppen. Jeg vet hva du vil spørre om: Nei jeg skrev ikke noe avvik på det. Gjør det når jeg får tid».

(Kronikk i Avisa Nordland, Desember 2017)



SSB 2016



Annenhver ansatt i barnevernet opplever redsel og utrygghet



Trusler og vold

Situasjonsbeskrivelse:

- Skrives det avvik på vold og trusler ?
- Følges ansatte opp etter voldshendelse?
- Kjenner dere til risiko ift vold ? har dere gjort risikokartlegging?
- Trener dere på håndtering av slike situasjoner?
- Opplæring?



Brudd på aml § 4-3 – the law

aml § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstaker integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for **trakassering** eller annen **utilbørlig opptreden**.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldig belastninger som følge av kontakt med andre.



Arbeidsmiljøloven

• § 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt

- Arbeidstaker
 - skal **medvirke** ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
 - skal **delta** i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og
 - skal **aktivt medvirke** ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø



Nye forskriftsbestemmelser

- 1. Risikovurdering
- 2. Opplæring
- 3. Informasjon
- 4. Tiltak
- 5. Oppfølging



I 2017 gjennomførte Arbeidstilsynet 483 tilsyn innenfor helse- og sosialtjenester.

- Nær seks av ti av de kontrollerte virksomhetene hadde ikke tilfredsstillt kravet om å gjennomføre **kartlegging** og **risikovurdering** og utarbeide **planer** for å beskytte arbeidstakerne mot vold og trusler.
- Halvparten av virksomhetene hadde heller ikke vurdert risikoen ved **alenearbeid**.
- Videre hadde fire av ti virksomheter brudd på kravet om å gi arbeidstakere **nødvendig opplæring og øvelse** slik at de **så langt det er mulig** er beskyttet mot vold og trusler.
- I om lag fire av ti virksomheter hadde heller ikke arbeidsgiver iverksatt nødvendige tiltak og/eller utarbeidet en plan for å beskytte arbeidstakere mot vold og trusler



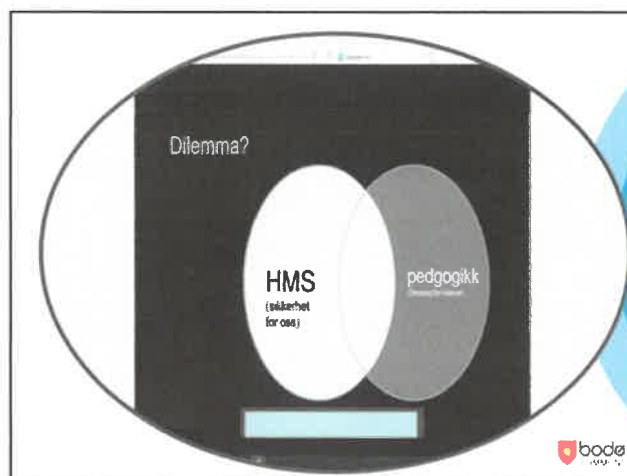
Så langt som mulig....

- **Så langt som mulig....**
- Arbeidsmiljølovens formulering om at «Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre» er svært viktig.



Så langt som mulig...

- Det er likevel viktig at formuleringen ikke leses som at «vold vil alltid forekomme, det kan vi ikke gjøre noe med». I Fafos prosjekt i 2010 fortalte ansatte at ledelsen sa at andre lover (som barnevernloven)
- **alltid gikk foran bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.**
-
- Det er en lovforklning tillitsvalgte ikke bør godta. «Så langt det er mulig» må leses som et krav om kontinuerlig arbeid for å redusere forekomsten av vold og trusler
- og at dette arbeidet skal være en naturlig og selvfølgelig del av internkontroll og HMS-arbeid.



Yrkesskaderettigheter

- Vold, trusler og trakassering kan føre til skader som i noen tilfeller gir rett til utbetalinger. Med yrkesskade menes personskade, sykdom eller dødsfall som følge av arbeidsulykke.
- Sykdommer kan også godkjennes som yrkessykdom hvis de er en følge av skade påvirket av arbeidsmiljøet og er en av sykdommene som er nevnt i forskrift om yrkessykdommer.



Fo

- FO har vært involvert i 70 yrkesskadesaker fra 2009 og til og med 2018.
- Av disse er 46 saker relatert til vold og trusler om vold. 17 av sakene gjelder vernepleiere, 14 sosionomer og 10 barnevernspedagoger.



Oppfølging av arbeidstaker som har vært utsatt for vold eller trusler om vold § 23A-5

- Ha klare rutiner for hvordan slike situasjoner skal følges opp.
- Rutinene må følges.



33



Hverdagen

- **Vold og trusler mot NAV-ansatte øker**
- Siden 2012 har antall registrerte trusler og voldsepisoder mot NAV-ansatte økt kraftig. FO mener at for lav bemanning og for liten tid til hver enkelt bruker, kan være noen av årsakene til økningen.
- Etter flere hendelser de siste åra har NAV Hamar økt sikkerhetsberedskapen. Knivdrapet på en NAV-ansatt i Oslo i 2013, utløste frykt innad i virksomheten. Det ble satt inn vakter i hele åpningstida.



FO viser vei

- FO Nordland vil ha nulltoleranse for vold, trusler om vold og krenkelses!
- Daglig erfares det at ansatte i både NAV, barneverntjenesten og andre offentlige virksomheter utsettes for enten vold, trusler om vold og krenkelses. Dette skjer direkte, men også indirekte blant annet via sosiale media.



- **Vold og trusler er samfunnsproblem**
- Kvisvik understreker at vold og trusler mot offentlig ansatte er et samfunnsproblem, ikke individets ansvar.
- – Arbeidsgiver må sikre trygge ansattes arbeidshverdag. Dette ble tydeliggjort i de nye bestemmelsene i forskriften til arbeidsmiljøloven om vold og trusler som kom i 2017, sier Kvisvik.

Når FO snakker om vold og trusler i arbeidslivet inkluderer vi alltid både netthets og trakassering.



FO sine medlemmer får juling

- Vernepleiere ligger på topp
- Vernepleiere, miljøarbeidere og sykepleiere er særskilt utsatte yrkesgrupper. Tallene kan likevel tyde på at **vernepleiere** er ekstra utsatt for slike belastninger.
- Blant de spurte i SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø hadde:
 - 48% av vernepleierene opplevd vold på arbeidsplassen.
 - 23% meldte om uønsket seksuell oppmerksomhet
 - 29% av de spurte hadde opplevd trusler i løpet av de siste tolv månedene.
- Samlet sett svarte 56% at de hadde opplevd en av disse formene for ubehagelige kontakt.
- Hos miljøarbeiderne og sykepleiere hadde omtrent en tredjedel opplevd slike former for ubehagelig kontakt. Blant vernepleiere rapporterte 56% at hadde opplevd vold, trusler eller uønsket seksuell oppmerksomhet.
- – At vernepleiere, og andre i helsesektoren opplever vold og utrygghet, er en uholdbar situasjon. Tallene viser at volds- og trusselproblematikken må løftes fram i lyset og diskuteres aktivt på den enkelte arbeidsplass, sier Isaksen.
- Er en nullvisjon om vold en realitet når 50 % opplever vold?



Arbeidsmiljøgruppe

- Husk å lag møteplan - minimum 4 møter i året+referat
- Saker som er naturlig å behandle i AMG kan for eksempel være:
 - Vold og trusler (kjenner vi til prosedyrer, etc
 - Sykefravær, arbeidspress, bemanning, Inneklima, støy
 - Avviksmeldinger tematiseres!
 - Evaluere arbeidstidsordninger
 - Risikovurderinger -for eksempel alenearbeid, bemanning.
- Omorganiseringer



Hvem utøver vold?

- Alle kan i gitte situasjoner komme med trusler og utøve vold også barn i skole
- Forskning viser at det er brukeren som utøver trusler og vold mot helse- og sosialarbeidere
 - og i noen tilfeller er de pårørende
- Avmakt sentralt



39

- AML 4-3 «Arbeidstaker skal beskyttes så langt det er mulig beskyttes mot vold og trusler og uheldige belastninger»
- § 4-2 AML «Arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkeltes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger»
- Lovverk (for eksempel opplæringslov mot Arbeidsmiljølov) sett opp mot gråsoner og grenseoppganger.
- Gåringer eller 10 åringer som utøver fysisk vold eller psykisk vold
- Ansatt i 30 år — eller nyansatt
- Lovbrudd



Krav til arbeidsgiver

- Forebygg at vold- og trusselsituasjoner oppstår. Gjennomfør risikovurderinger jevnlig og iverksett nødvendige tiltak.
- Gi nødvendig informasjon om mulige farer i arbeidet.
- Gi de ansatte nødvendig opplæring og sørg for at de får øve jevnlig. Både for å hindre at vold- og trusselsituasjoner oppstår, og for at ansatte skal vite hva de skal gjøre hvis det likevel skjer.
- Ivareta og følg opp de ansatte etter vold- og trusselsituasjoner. Involver bedriftshelsetjenesten ved behov.



Internkontroll –lovkrav om Risikoanalyse

Arbeidsmiljøloven § 3-1 c.

Krav til systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid. Internkontrollforskriften

Et utdrag av områder det arbeides med:

- Fastsette mål for HMS
- Ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med HMS er fordelt
- Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen
- Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser i krav fastsatt i eller i medhold av denne lov
- Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær



Innhold prosedyre V&T

1) FOREBYGGING

- 1) Kartlegge og risiko vurdere fare for å bli utsatt for vold og trusler
- 2) Opplæring og trening i forebygging og håndtering av vold og trusler
- 3) Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for vold og trusler
- 4) Utarbeide handlingsplan med tiltak

2) HÅNTERING

I virksomheter hvor det med bakgrunn i kartlegging og risikovurdering er funnet risiko for vold og truselhendelser skal virksomhetene lage egne prosedyrer for håndtering av vold og truselhendelser.

3) OPPFØLGING

- 1) Dersom en ansatt eller flere ansatte utsettes for vold eller trusler, skal arbeidsgiver benytte følgende fremgangsmåte

2) Registrering av vold- og truselhendelser



SANSYNLIGHET	Sjeldnere enn hvert 5. år	Mellom hvert 1 og 5 år	Årlig	Månedlig	Ukentlig
KONSEKVENNS					
Ingen fare for personell eller brukere HMS: Ingen brudd/over	Grønn	Grønn	Grønn	Grønn	Grønn
Liten fare for personell og brukere, litt ubehag, noe forstyrret tjeneste men ikke alvorlig HMS: Mindre brudd/over	Grønn	Grønn	Gul	Oransje	Rød
Vurdering innebærer på tjenesten, og for personell (Egenmelding, lett skade) HMS: Middels brudd/over	Grønn	Gul	Oransje	Rød	Rød
Flere personer i høy grad, tap av fokus (langt påvirket) HMS: Alvorlig brudd/over, alvorlig års	Gul	Oransje	Rød	Rød	Rød
Alvorlig innvirkning på tjenesten. Tap av liv eller vedvarende helsetap.	Rød	Rød	Rød	Rød	Rød

Si fra! – Litt om rapportering av hendelser med vold og trusler

- **AML § 5-1:** Arbeidsgiver skal registrere personskader og sykdom som oppstår under utførelse av arbeid. Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet samt verneombud, AMU og BHT.
- **AML § 5-2 (1):** Arbeidsgivers varsling til Arbeidstilsynet om alvorlig arbeidsulykke.
- **AML § 5-3:** Leger skal melde inn arbeidsrelatert sykdom som kan skyldes forhold på arbeidsplassen.
- **Folketrygdløven § 13-14:** Arbeidsgiver skal sende skademelding til NAV om sykdom og skade som kan gi rett til yrkesskadeerstatning.

13.03.2019



Takk for oss!



Forskjeller og likheter mellom verneombud og tillitsvalgte

Anders Eivik
Hovedverneombud Bodø kommune



1

Tillitsvalgte – med hjemmel i Hovedavtalen

Skal ivareta arbeidsvilkårene for medlemmene i fagforeningen


Kollektivt:

- utøvelse av medbestemmelse
- deltakelse i forhandlinger - lønn
- inngripen i forhold til konflikter

Individuelt:
TV bistår medlemmer i møter vedrørende rettigheter eller konflikter på arbeidsplassen:

- ansettelser, advarsler og oppsigelser m.m.


Arbeider innenfor den privatrettslige delen av arbeidsmiljøloven; kap 10-20



4

Oversikt

- Fagforeningenes tillitsvalgte og verneombudene er viktige aktører som skal bidra til at kommunen som arbeidsplass er attraktiv og at arbeidsmiljøet stadig utvikles og forbedres.
- Verneombud og tillitsvalgte er aktører på samme arena, men har ulikt utgangspunkt og noe forskjellig regel- og avtaleverk å forholde seg til.
- Samtidig har de en del fellespunkter...



2


Informasjon, drøfting og forhandling HA del B, §§ 3, 3-1, 3-2

«Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsplassen slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte»

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd ved:

- Endringer/omstillinger med betydning for arbeidstakerne
- Ledige og nyopprettede stillinger
- Prosedyre ved utlysning, tilsetning og intervju m.m.


«Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedr. lønn og arbeidsvilkår...»



5

Tillitsvalgte – med hjemmel i Hovedavtalen

- **Tillitsvalgte er gjennom tariffavtalene gitt en sentral plass i drøftinger og forhandlinger overfor AG.**
- **Tillitsvalgt, HA del B, § 2-2**
 - AT tilsatt i virksomheten som er valgt/utpekt av medlemmene i sin org. til å ivareta de oppgaver som fremgår av HA
- **Hovedtillitsvalgt, HA del B, § 2-3, jf. HA §3-3 d)**
 - Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor virksomheten



3


Vernetjenesten – med hjemmel i AML

§ 6-2: VO skal ivareta alle arbeidstakernes interesser i saker som angår det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet (HMS).

AG skal ta VO med på råd = innflytelse på:
Arbeidsorganisering, arbeidsmåte, arbeidstidsordninger, bygningsmessige endringer osv.
Arbeidsmiljømessige konsekvenser av f.eks. omorganisering, nedbemanningsprosesser, osv.

Arbeider innenfor den offentligrettslige delen av arbeidsmiljøloven; kap 1-7 (10)

Skal påse at arbeidsgiver følger opp lovens krav om fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og at arbeidstakerne medvirker til dette



6

Vernetjenesten – med hjemmel i AML

- Verneombudet skal ha tilgang på relevant informasjon og rett til å delta i drøftelser som gjelder lokale HMS-spørsmål.
- Verneombudet har varslingsplikt når det gjelder farlig arbeid og kan ha rett til å stanse arbeidet.
- VO sitter i og kan bringe saker inn til AMU og SAMU. Samarbeider med BHT.
- Arbeidstilsynet er tilsynsmyndighet og faginstans



7

Verneombud vs tillitsvalgt

Både tillitsvalgte og verneombud må informeres om saker som ligger i grenselandet mellom verne spørsmål og arbeidsvilkår, og gjensidig ha kjennskap til hverandres involvering.

Eksempler på slike forhold er omorganiseringer, endringer av arbeidstid, endring av arbeidslokaler og andre spørsmål som kan få betydning for arbeidstakers helse og arbeidsmiljø.

VO og TV vil nærme seg dette fra ulike vinkler, men har en felles interesse i å sørge for gode løsninger for de ansatte.

Bør VO og TV være en og samme person?

AG skal naturligvis forankre sine beslutninger hos både VO og TV



10

AML. § 6-1, (3) Hovedverneombud og verneombud

Dersom mer enn ett verneombud skal det være et HVO.

HVOs oppgave er først og fremst å samordne verneombudenes virksomhet. Spørsmål som gjelder flere verneområder, skal forelegges hovedverneombudet. HVO skal avgjøre hvilket VO en sak hører under dersom det er tvil om dette.

Utover dette har HVO ikke noen alminnelig myndighet til å styre eller bestemme over de enkelte verneombudenes virksomhet.

Dersom virksomheten har AMU, jf. § 7-1, skal HVO være en av arbeidstakernes representanter i utvalget, jf. forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning § 3-7.



8

AML kapt. 8 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning viser at alt henger sammen med alt...

AML. § 8-1:

«Arbeidsgiver ... skal ... informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte»

- a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- b) informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemannings situasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- c) informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

Forskrift § 2-1: Arbeidstakernes medvirkning

«Planlegging og vurdering av arbeidsmiljøet og gjennomføring av nødvendige og forebyggende tiltak skal skje i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte»



11

Verneombud vs tillitsvalgt

VO skal velges iht. lov. TV kan velges iht. Hovedavtale.

Det er TV som skal ivareta medlemmenes interesser i konflikter mellom enkeltpersoner eller av privatrettslig karakter.

Personalkonflikter, oppsigelsessaker og tønnsklikter er ikke vanlige saker for verneombudet.

- Det hender likevel at slike saker har sammenheng med arbeidsmiljøet, og da kan jo dette bli et tema for VO.

- VO oppgave i konfliktsituasjoner vil være å
- melde fra til arbeidsgiver at det må igangsettes tiltak
- veilede enkeltpersoner videre



9

Alt henger sammen med alt i Bodø kommune også: AML. kapt. 7 og Hovedavtalen § 6

«Det opprettes arbeidsmiljøutvalg i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1 med arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2. Ved behov for nærmere retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget ut over det som følger av lovens bestemmelser, fastsettes dette gjennom reglement lokalt.»

SAMU – tilsvarer en sentral AMU

- I SAMU møter HVO og HTV, samt rådmann / kommunaldirektørene. HR sjefen er sekretær. BHT har møte og talerett

AMU – ved hver avdeling (OK, TA, HO og SA) – AML. kapt. 7

- AMU behandler kun saker som angår egen avdeling. Saker som angår flere avdelinger oversendes til behandling i SAMU

AMG - ved hver virksomhet i kommunen. AG, VO + TV. Samme oppgaver som AMU, men ikke deres myndighet



12

AML = Arbeidsmiljøloven

Arbeidsdeling

Hovedavtalen, Tariffavtaler, arbeidsidsavtaler og særavtaler

Verneombud (AML)	Tillitsvalgt (avtaleverket og AML)
<ul style="list-style-type: none"> • Forbyggende miljøarbeid • Tilrettelegging av arbeid og opplæring • Mobbesaker • Kartlegging/utvikling av arbeidsmiljøet • Kontroll/overvåkning av arbeidsmiljøet • Delta på vernerunder (fysisk og psykisk arbeidsmiljø) • Delta i AMU/AMG 	<ul style="list-style-type: none"> • Spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkår • Medbestemmelse • Klubbmøter • Lønnsforhandlinger • Personalsaker/konflikter/ oppsigelser/pemisjoner • Organisasjonsendringer • Arbeidsplanlegging • Delta i AMU/AMG

bodø KOMMUNE

13

Tid til arbeidet

Verneombudet skal ha den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte. Det kan skilles mellom mer rutinemessige oppgaver og tilfeller hvor verneombudet må gripe inn i farlige situasjoner i arbeidet.

De rutinemessige sidene ved verneombudets arbeid bør drøftes i samarbeid med arbeidsgiver, slik at dette kan tilpasses verneombudets øvrige arbeid. Oppstår det uforutsette situasjoner som krever at verneombudet griper inn, skal verneombudet alltid kunne forlate sitt arbeid.

I utgangspunktet er det verneombudet som selv avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig. Oppstår det tvist om dette kan Arbeidstilsynet kontaktes for avgjørelse.

bodø KOMMUNE

16

Verneombud eller tillitsvalgt?

Mange blander sammen rollen som verneombud og rollen som tillitsvalgt, men dette er to forskjellige roller. I noen tilfeller er verneombudet og den tillitsvalgte en og samme person. Dette er ikke ulovlig, men da må vedkommende være nøye med å skille på rollene.

Tillitsvalgtordningen er ikke direkte lovregulert, og baserer seg på tariffavtale eller hovedavtale. Den tillitsvalgte skal som regel ivareta arbeidstaker når det gjelder rettigheter i henhold til kontrakter, tariffavtaler og lignende.

Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter er derfor ikke oppgaver for verneombudet, men mer en sak hvor den ansatte bør snakke med sin tillitsvalgte hvis det finnes. I de tilfellene hvor slike saker har sin bakgrunn i arbeidsmiljøet, eller konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombud ha en rolle i akkurat den delen av saken.

bodø KOMMUNE

14

Verneombudet og opplæring

Arbeidsmiljøloven § 6-5. *Utgifter, opplæring mv.*

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte.

bodø KOMMUNE

15

Varslingsrutine for Bodø kommune



ow

Ja

Endringer

- Den 1.juli 2017 trådte nye bestemmelser om varsling i kraft
- Nytt kapittel 2A i arbeidsmiljøloven (tidligere arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 2-5)

Formål

- Rutinen for varsling skal bidra til å avdekke eller avverge kritikkverdige forhold i kommunen.

Sentrale prinsipper ved behandling av varslingsaker

- Ivareta de involverte parter – både varsleren og den det blir varslet på
- Omsorgsplikt, herunder også veilede
- Dokumentasjonsplikt
- Taushetsplikt
- Objektivitet
- Kontradiksjonsprinsippet
- Habilitet

Rutinens hovedpunkter:

1. Skille mellom varsel og klage
2. Tydeliggjør varslingsplikten
3. Intern varsling
4. Eksemplifiserer kritikkverdige forhold
5. Utdyper forsvarlighet
6. Konkretiserer form og innhold
7. Forventinger til den som varsler og den det varsles om
8. Saksbehandlingsregler - sjekklister

1. Skiller mellom varsel og klage

Klage

- Vi bruker klage om forhold vi er misfornøyd med eller kritisk til, men som ikke kan regnes som kritikkverdige i arbeidsmiljølovens forstand.
 - ulike meninger om beslutninger som fattes, enten det handler om budsjettfordeling, ansettelse, faglige prioriteringer

Varsling

- Varsling er å si ifra om kritikkverdige forhold av en viss allmenn interesse og reguleres av arbeidsmiljøloven kapittel 2A og kommunens rutine.
 - Varsling forekommer når arbeidstakere har vært vitne til, avdekket eller opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og varsler om dette til noen som har myndighet til å gjøre noe med det (Near & Miceli 1985).

2. Tydeliggjør varslingsplikten

- Etter aml. 2A-1 har du som arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- I andre tilfeller har du plikt til å varsle:
 - Du har plikt til straks å underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere om **feil eller mangler** som kan medføre **fare for liv eller helse** dersom du ikke selv kan rette på forholdet, jf. aml. § 2-3 nr. 2, bokstav b.
 - Du har plikt til å underrette arbeidsgiver eller verneombudet om **trakassering**, herunder også seksuell trakassering eller **diskriminering** på arbeidsplassen, jf. aml. § 2-3 nr. 2, bokstav d.
 - Du har plikt til å melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir **skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom** som du mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet, jf. aml. § 2-3 nr. 2, bokstav e.

3. Eksemplifiserer kritikkverdige forhold

- Eksempler på kritikkverdige forhold er (listen er ikke uttømmende):
 - Brudd på virksomhetens etiske retningslinjer (rutiner som er tydelig uttalt og nedfelt i skriftlige dokumenter samt gjort kjent for de ansatte) og allment aksepterte etiske standarder
 - Brudd på lover og forskrifter
 - Korrupsjon, fare for pasienters liv eller helse, dårlig fysisk eller psykososialt arbeidsmiljø
 - Destruktiv ledelse
 - Brudd på taushetsplikten
- De kritikkverdige forholdene **må ha tilknytning til virksomheten.**
- Det må trekkes en grense mellom kritikkverdige forhold og uenighet om saklige beslutninger som arbeidsgiveren treffer i kraft av sin styringsrett.

4. Intern varsling og ekstern varsling

- Intern varsling skjer ved å varsle via det interne varslingsystemet i Kvalitetslosen
- Ekstern varsling er varsling til tilsynsmyndighet, annen offentlig myndighet eller varsling til allmennheten. Annen offentlig myndighet kan være Arbeidstilsynet, Økokrim, Skatteetaten, Konkurransetilsynet, Datatilsynet, Fylkesmannen eller Miljødirektoratet.
 - Det er alltid forsvarlig å varsle til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, jf. aml. § 2 A-1.

5. Utdyper forsvarlighet

- Forsvarlig varsling innebærer «[...] at arbeidstaker skal være i aktsom god tro om at det faktisk foreligger kritikkverdige forhold»
- Varsling i henhold til arbeidsgivers retningslinjer og rutiner for varsling er å anse som forsvarlig.
- Følgende momenter er relevante ved vurderingen av om et varsel er forsvarlig fremsatt:
 - har arbeidstakeren vært i god tro om at opplysningene var riktige
 - hvem ble det sagt ifra til og hvordan
 - hva er skadepotensialet ved ikke å varsle
 - hva er skadepotensialet dersom varselet viser seg å være ubegrunnet
- Arbeidsgiver har bevisbyrden ved påstand om at framgangsmåten ved varsling ikke har vært forsvarlig, jf. aml. § 2A-1 tredje ledd.

6. Konkretiserer form og innhold

Form

- Varsling bør gjøres skriftlig i Kvalitetslosen.

Innhold

- Et godt varsel gjengir fakta, tid og sted, hvem som er involvert og hvem som anses for å være ansvarlig.
- Et varsel bør være så konkret som mulig om objektive forhold.
- Det er ikke et krav at den som varsler har rett i sin kritikk.

Et varsel bør ha med:

- Fullt navn (kan være anonym)
- Varslerens tjenestested (kan være anonymt)
- Dato for rapportering
- Tidsrom, eventuelt dato og klokkeslett for observasjonen
- Konkret hva du har observert
- Sted for handlingen
- Andre som var til stede
- Eventuell kjennskap til tidligere saker

7. Den som varsler og den/de det blir varslet om

- Kritikkverdige forhold skal varsles til en ansvarlig person i virksomheten.
- Varselet kan være anonymt, men arbeidsgivers mulighet til å følge opp kan da bli begrenset.

Den som varsler om kritikkverdige forhold

- Presentere sitt syn for den som skal behandle varslet – referatføres
- Orienteres om videre saksgang

Den det varsles om

- Rett til å se alle sakens dokumenter til enhver tid, og rett til å uttale seg til varselet

8. Saksbehandlingsregler (eget dokument – sjekkliste)

- Varselet skal håndteres i tråd med rutinen og sjekklisten
- Mottaker av varselet skal i utgangspunktet straks orientere den det varsles om med en gang et varsel er mottatt.
- Tilstrebe rask saksbehandling hensyntatt krav til kvalitet og forsvarlig saksbehandling
- Konklusjonen i saken skal gis til den som varsler og den/de det er varslet på.
- Det skal alltid vurderes om den enkelte varslingssak gir grunnlag for generelle tiltak i virksomheten.

Gjengjeldelse

- Vern mot gjengjeldelse ved varsling
 - Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med [§ 2 A-1](#) er forbudt.
- Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
- Prinsippet om gjengjeldelse gjelder uavhengig av hvordan arbeidstaker melder (avvik, klage, varsel)

Spørsmål?

RESULTATREGNSKAP MED BUDSJETT FO AVDELING: 818 FO NORDLAND

MÅNED 12

Ideell forbruks-% 100,0

INNETEKTER		Resultat pr	Budsjett	Rev. Budsjett	Budsjett
Kontonr		31.12.18	2018	2018	2019
3100	Tilskudd fra FO sentralt	2 980 500	2 940 000	2 940 000	3 000 000
3930	Andre inntekter/refusjoner	118 467	220 000	220 000	100 000
3940	OU midler fra FO sentralt KS	399 317	109 573	109 573	162 325
3945	Ref.Fra FO Sentral DIV.Kurs	340 710	656 000	656 000	1 000 000
SUM INNETEKTER		3 838 994	3 925 573	3 925 573	4 262 325
KOSTNADER		Resultat pr	Budsjett	Rev. Budsjett	Budsjett
Gruppe	Spesifikasjon pr. formålsgruppe	31.12.18	2018	2018	2019
10	FO Nordland internt	1 201 103	1 104 000	1 232 000	1 324 000
20	Fagpolitisk arbeid	362 902	420 000	520 000	430 000
30	Yrkesfaglig arbeid	67 979	40 000	80 000	180 000
40	Organisasjon og informasjon	355 963	202 500	183 500	172 000
50	Tillitsvalgt skolering	393 328	820 000	437 000	320 000
60	Klubber	187 785	230 000	300 000	300 000
70	Drift kontor	1 258 555	1 397 500	1 407 500	1 371 000
80	Internasjonalt arbeid	2 750	3 300	3 300	3 300
SUM KOSTNADER		3 830 365	4 217 300	4 163 300	4 100 300
DRIFTSRESULTAT					
Overskudd /Underskudd					
	Resultat før finansinnt./-kostn	8 629	0	-237 727	162 025
	Renteinntekter bankinnskudd	404	0	0	0
RESULTAT ETTER FINANS OVERSKUDD		9 033	-291 727	-237 727	162 025

Profesjonsfaglig utvalg FO Nordland (PU)13.3.19

Yrkesfaglig dag.

Innlegg fra 8 ulike arbeidsgivere innen for sosialarbeid, god bredde i forelesere. Mange av studentene er uten arbeidserfaring. Tilbakemelding fra studentene er at de har fått et godt innblikk i praksisfeltet, mot at de til nå i studiet har hatt mye teori.

Nord universitet har stått for booking av lokale, bestilling av fingermat og kaffe, rigget teknisk utstyr og gjort dagen obligatorisk for studenter på 2. semester. PU bidro med vervemateriale og profileringsartikler. FO studentene hadde ansvar for egen stand og verving av nye medlemmer.

Bra for rekrutteringen av medlemmer i FO, det ble vervet 27 nye medlemmer.

Omtrentlige kostnader:

Kake 4000 kr
Kaffe 6500 kr
Mat 4000 kr
Totalt 14500 kr

2. Planlegging av møte med Nord universitet.

Fra tidligere møter har PU sett for seg følgende aktuelle forelesere:

Kåre Heggen
Karen Healey
Øystein Henriksen

Generell diskusjon om rammene for konferansen.

- Konferanse over 2 dager, våren 2020
- Lokalisert til Nord Universitet
- Innledning av arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie? Refleksjoner rundt sosialt arbeid
- Kan man trekke inn debatt angående innhold i studieplaner?
- Praksisnære foredragsholdere?
- Finansiering: FO Sentralt, LO, Fylkesmannen. Betalingskonferanse

- Artikler som kan inspirere og ligge til grunn for planlegging av konferansen:
"Å forstå det komplekse barnevernsarbeidet" Fontene forskning v/Øivin Christiansen,
"kompleksitet i barnevernet" Reidun Follesø,
"Hvem kan ro uten årer?" leder Fontene forskning v/Sissel Seim
"Evidens og praktisk kunnskap" Fontene forskning v/Björg Fossetøl

- Ønskelig med nytt møte med Nord universitet 24.5

ow JG

3. Planlegging av medisinkurs for vernepleiere

- Tilbakemelding fra questback foreligger, enkelte tema er uaktuell
- Arrangeres i Bodø
- Avtalt møte med Anita Syvertsen (tidligere fylkessekretær i FO) 11.3.19
- Avklaring lokalitet, forslag om Nord universitet. Kontakt fakultet for sykepleie og helsevitenskap
- Avklaring av dato, september 2019
- Avklaring foredragsholdere

4. Møte med Nord universitet, Øystein Henriksen med flere.

Fra Nord universitet: Øystein Henriksen, Arne Sivertsen, Marit Tveraabak, Asgeir Solstad,

Felles evaluering yrkesfaglig dag:

Nord universitet fastsetter dato for neste yrkesfaglige dag til januar/februar 2020

Planlegging av konferanse sammen med Nord universitet

Diskusjon rundt størrelsesorden på konferansen og innhold. Det enes om en konferanse over 2 dager hvor Nord universitet stiller med lokaler.

Det er behov for å avklare økonomiske rammer og fordeling mellom Nord og FO

Fra universitetet foreslås det tema innenfor

- Hva ligger i det praksisnære?
- Når arbeidsgivere ønsker en mer praksisnær utdanning, hva legger man i det?
- Hvordan integreres teori ute i praksis blant barnevern og sosionomstudenter

Fram til neste møte 24. mai utarbeider PU et forslag til program med innhold.

Studieplaner

Med bakgrunn i nye rammeplaner for utdanningene, er det startet et arbeid med nye studieplaner for sosionom- og barnevernsutdanningen. I prosessen er det ønskelig med påvirkning fra arbeidsgivere, studenter, fagforeninger m.fl. FO Nordland inviteres til høringsmøte, dato er ikke satt, men det blir i løpet av våren. Utkast til studieplan skal være klar før sommerferien og behandles etter sommerferien. Innen oktober skal studieplan være ferdig og klar til å tas i bruk høsten 2020.

Et særlig område som er viktig er praksis, praksisplass og krav til veileder. Det vil bli stilt krav til veilederutdanning. Refleksjon rundt praksisavvikling og ulike former for gjennomføring.

Spørsmål til gruppearbeid.

Eget kapittel:

- 1) Ønskes det endring?
- 2) Noe som skal inn / ut av kapitlet.
- 3) Skal noen kapittel slås sammen?
- 4) Opprette flere / færre kapittel?
- 5) Endringer i andre kapittel og/eller vedtektene?
- 6) Andre skaker?
- 7) Uttalelser.

Gruppeinndeling:

Anders Eivik (delegatgruppeleder) og Gunhild Holthe (LS representant) er tilgjengelig for de ulike gruppene / går mellom gruppene.

Lønn, arbeidsforhold og arbeidsmiljø
Gruppeleder – Nina Kristin Botn
Gun-Sølvi Johannessen
Tine Danielsen
Frode Brage Hansen
Katrin Gjelseth
Paul Bauzil

Profesjonspolitisk arbeid
Gruppeleder – Tommy Westblikk og Gerd Anne Elstad
Sofie Jakobsen
Bente-Lise Kristensen
Magnar Marhaug
Ann-Kristin Blomvik
Karoline Lorentsen

Helse og sosialpolitikk
Gruppeleder – Trine Strand
Reidun Johansen
Trude Thorsdatter Valla
Kirsti M. Aune
Helen N. Johansen
Turid-Hanne Mathisen

Kvinnepolitikk
Gruppeleder – Irene Grønaas
Kamilla Fossem
Iselin Leivik
Pia Anita Brennhaug
Alf Natland
Marit Meltzer

Internasjonalt arbeid og solidaritet
Gruppeleder – Solfrid F. Klepp
Laila Åmodt Soleng
Ida Mari H. Berg
Svein Inge Jenssen
Vanja Pettersen
Heidi Pedersen Westvik

Vedtekter
Gruppeleder – Gro-Anita Olsen og Marte Aune
Kjetil Larsen
Mona T. Lian
Carina Naustdal
Dag Olsen

Yrkesetisk grunnlagsdokument
Gruppeleder – Hermann Larsen og Ann-Helen Johansen
Bente Brevik
Anders Lundbakk
Eva Helliksrud
Anette Ludvigsen
John Willy Edvartsen

Gr 1: LØNN, ARBEIDSFORHOLD OG ARBEIDSMILJØ

Gruppen arbeidet både løst og fast med oppgaven. Ved sammenligning av det gamle og nye forslaget, så ble vi enige om at det nye forslaget var blitt bedre. Vi gikk i midlertid ikke inn i redigering på de ulike punktene.

Vi opplever at dette kanskje er det viktigste kapitlet i prinsippprogrammet, da dette er noe de fleste medlemmene er opptatt av.

Oppsummert var vi opptatt av;

- Lokale avtaler kan ikke være dårligere enn de sentrale, og vil ha mest mulig ordnet sentralt.
- Manglende uttelling for videreutdanning. Det ligger muligheter til å få lønn etter utdanning og ansiennitet i KS, men følges nødvendigvis ikke. Kompetanse må gi uttelling.
- I statlig sektor er det ikke system med uttelling for utdanning og ansiennitet, og oppleves urimelig.
- Det innføres koder på 4 og 5 årig utdanning, men ingen krav om at dette brukes for våre medlemmer.
- Kvinnepolitikk. Er det behov for å skrive at kvinner og menn skal ha lik lønn? Hva med rekruttering av menn?
- Vi hadde fokus på uthuling av normalarbeidsdagen, med bl.a langvakter. Også bruk av flex versus overtid. Er det reell flex når arbeidsgiver bestemmer når du tar ut flex?
- Medlemmer som reiser i jobb opplever å må legge ut for reiseutgifter, og betale med private kort. Dette fører til at de kanskje ikke kan delta på ting pga økonomi.

Kommentarer fra salen;

- Det må være et stort fokus på like avtaler og lønn fra sentralt. Slik at man slipper å sitte lokalt og finne egne løsninger.
- Heltidsansettelser – Det må komme bedre frem i det nye forslaget, at vi må ha mer fokus på deltid og ufrivillig deltid.

Gruppe 2 Profesjonspolitisk arbeid.

2.1 Velferdsstatens oppgaver skal løses på faglig forsvarlig vis og med god kvalitet i tjenestene

FOs medlemmer skal være premissleverandør for teori- og tjenesteutvikling og bidra til å sikre god kvalitet i velferdstjenestene. **Barnevernspedagoger, sosionomer skal være autorisert på linje med vernepleiere.** Bemannings- og kompetansenormer som pålegger tjenestene å skape gode rammevilkår for fagutøvelsen, skal lovfestes.

Profesjonene har ulik kompetanse, utfyller hverandre og har som samfunnsmandat å sikre tjenester av høy kvalitet til mennesker i utsatte livssituasjoner.

Profesjonenes samfunnsmandat innebærer et kritisk blikk på de verdier og rammer som til enhver tid styrer samfunnet. FOs medlemmer er også politiske aktører og skal påvirke rammebetingelser for arbeidet, samt melde fra når tiltak og tjenester får uheldige konsekvenser for grupper eller enkeltpersoner.

Det er viktig at den enkelte profesjons kompetanse, både gjennom profesjonsutdanningen og videre profesjonsutvikling, dekker kompetansebehovene i fagfeltene. Det skal være høye ambisjonene for kvalitet for den profesjonelle kompetansen og profesjonsidentiteten må være høy.

2.2 God kvalitet på utdanningene sikrer gode profesjonsutøvere

Utdanning og kompetanseutvikling skal sikre at studentenes og profesjonsutøvernes kompetanse fyller profesjonenes samfunnsmandat og gir faglig trygghet. Det skal sikres at et flertall av tilsatte i profesjonsutdanningene har utdanning tilsvarende profesjonen den utdanner studenter til. Det skal være reell og forsvarlig skikkethetsvurdering i utdanningene. Utdanningenes faglige innhold, kvalitetsnivå, omfang og lengde skal svare på tjenestene- og brukernes behov. Profesjonsutdanningenes spesifikke kompetanse skal tydeliggjøres, og tverrfaglig samarbeidskompetanse styrkes, slik at de utfyller hverandre i helse- og sosialtjenestene.

Nasjonale strukturer skal sikre medlemmene muligheter til kompetanseheving på ulikt nivå; etter- og videreutdanning, klinisk kompetanse, mastergrad, ph.d. og så videre.

2.3 Utdanningene må være praksisnære og kunnskapsbasert

Utdanning og praksisperiodene skal gi studentene et reelt innblikk i praksisfeltet og følges opp av kvalifisert veileder, fra egen profesjon. Tjenestestedene skal oppfordres til å motta studenter i praksisstudier og legge til rette for veiledning og et godt læringsmiljø. **(Her er ordet fortrinnsvis som sto før , fra egen profesjon. Fjernet)**

FO vil ha en helhetlig gradsstruktur med bachelor, master og doktorgrad. Både tverrfaglige mastere og profesjonsmastere skal kunne lede fram til doktorgrad. Det skal systematisk bygges opp sterke kompetanse- og forskningsmiljøer ved utdanningsinstitusjonene. En forutsetning er at det etableres stipendiat- og ph.d.-stillinger som blir prioritert til profesjonene FO organiserer.

Forskning og utviklingsarbeid innenfor helse- og sosialtjenestene skal styrkes og utføres i samarbeid med tjenestene. **Forskningsprosjekter bør ta utgangspunkt i problemstillinger i praksisfeltet.**

Gruppen har diskutert dette med praksis og at det bør være flere praksiser slik at studentene kan få en breiere forståelse av praksisfeltet. Og ønsker at dette jobbes videre med.

Tommy

KAPITELL 3 HELSE OG SOSIALPOLITIKK

Tilføyelse i linje 256: Barnevernlovens formål (her skulle deler av formålet stå) skal følges opp politisk og ressursmessig.

Gruppen bestemte at den var fornøyd med forslaget som forelå og trekker tilføyelsen.

Gruppen vil komme tilbake med en uttalelse som skal til Landsmøtet.

Trine Strand

Spørsmål til gruppearbeid.

Eget kapittel:

- 1) Ønskes det endring?

Se neste side

- 2) Endringer i andre kapittel og/eller vedtektene? (redigert i forslag fra LS)

Kapittel 1.2 4. avsnitt Gode permisjonsrettigheter. Vi må se nærmere på dette!!

Kapittel 1.3 «...Alle har rett til vern mot vold, trusler om vold, seksuell trakassering og netthets.»

4. LIKESTILLINGSPOLITIKK

(Hentet inn 3.4 til kap 4)

FO vil ha et inkluderende samfunn hvor alle har like rettigheter og muligheter. En grunnleggende forutsetning for dette er likebehandling av mennesker uavhengig av kjønn, seksualitet, funksjonsevne, livsfase, livssyn, etnisk bakgrunn og kultur.

4.1 Arbeidslivet skal være fritt for diskriminering og ha plass for alle

Deltakelse i arbeidslivet skaper sosial tilhørighet og inkludering. Offentlige tjenesteytere skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen.

4.2 Mangfold og inkludering

Individuelt tilpassede tjenestetilbud krever at helse- og sosialarbeidere har evne og kunnskap til å jobbe innenfor ulike kulturelle rammer. FO vil ha en sterk velferdsstat der mennesker med sosiale problemer blir møtt med respekt og verdighet, ikke moralisme. FO skal jobbe for et samfunn preget av humanisme og toleranse, uten diskriminering, vold og fordommer. Norge må føre en human flyktning- og asylpolitikk i tråd med FNs anbefalinger og internasjonale konvensjoner.

4.3. kvinnepolitikk

Over 80 prosent av FOs medlemmer er kvinner, og FO er en organisasjon som har fokus på kvinne- og likestillingspolitikk. De viktigste likestillingsutfordringene skyldes samfunnsstrukturer som må endres. Avdekking og motarbeidelse av kulturer, holdninger og strukturer som fører til kvinneundertrykking, er viktige elementer i arbeidet for å oppnå reell likestilling.

- **Styrke kvinners posisjon i arbeidslivet**

FO er som fagforening særlig opptatt av å styrke kvinners posisjon i arbeidslivet. FO ønsker et samfunn der begge kjønn har like rettigheter, muligheter og plikter i arbeidslivet, samfunnet og hjemmet. Økonomisk selvstendighet er en forutsetning for likestilling. Arbeidslivet skal ha rammebetingelser som legger til rette for kvinners deltagelse. Kvinner skal rekrutteres inn i lederstillinger.

- **Økt kvinnedeltakelse i fagbevegelsen**

Økt deltagelse i fagbevegelsen forutsetter gode rammebetingelser som legger til rette for kvinners deltagelse. Dette krever et særlig kvinnepolitisk perspektiv.

4.4 Rekruttering til profesjonene.

Det er en liten andel menn i våre profesjoner. FO skal jobbe for å rekruttere flere menn til våre profesjoner.

Kap 5 Internasjonalt arbeid og solidaritet

Gruppe Internasjonalt arbeid og solidaritet:

Gruppeleder Solfrid F. Klepp, Laila Åmodt Soleng, Ida Mari H. Berg, Svein Inge Jenssen, Vanja Pettersen og Heidi Pedersen Westvik.

Gruppen ønsker å endre overskriftene til:

«5.1 Internasjonalt fagforeningssamarbeid»

«5.2 Internasjonal fagutveksling»

«5.3 Internasjonal solidaritet»

Ønskes endret tilbake til utg.pkt:

Linje 328: Setning som begynner «Det er nødvendig (...)» endres til «For å svare på disse utfordringene er det nødvendig (...)»

I pkt 5.2 til slutt, ta med setningen om «Fo deltar derfor aktivt i (...)»

Linje 353 «(...) så de får mulighet (...)» endres tilbake til «(...) slik at de får mulighet (...)»

Linje 354 «(...) faglig kamp og til fagutvikling og (...)» endres til «(...) faglig kamp, samt til fagutvikling og (...)»

Ønskes føyd til:

Linje 354 byttes til «FO vil støtte og bidra i utviklingsprosjekter og solidaritetsarbeid (...)»

Linje 352 føye til setning etter «(...) preger hverdagen.» «FO mener at menneskerettighetene må gjelde fullt ut. FO støtter derfor (...)»

Det er også ønskelig at delegatgruppen jobber med om det skal stå noe om FO skal ha mening og fokus på at verden er i endring, og at mange land har en politikk med en høyreekstrem vridning og et kvinnesyn som man skulle tro stammet fra forrige århundre og vel så det. Det er også ønskelig at FO fordømmer bruk av voldtekt av barn og kvinner som våpen i krigføring, og at dette nedfelles i prinsippprogrammet.

Solfrid Fagerbakk Klepp

gruppeleder

Gruppe 6

Vedtektene

Spørsmål 1. Hva ønskes det endring på

§ 1. Skal FO være i Tilslutning til LO? Studentene er tydelig på at de vil ut.

- Det må lages en utredning for å kunne ta stilling til dette.
- Spørsmålet kommer, men hvem tar den opp på LM
- Lønnsforhandlinger er et sterkt argument å gå ut av LO
- Fagforbundet og Fellesforbundet har det rådene ord i LO, Mimmi ble aldri svart på sitt krav om
- Levere et fellesforslag fra flere fylkesavdelinger vil styrke saken. Det må tas kontakt med andre avdelinger for å høre med dem.
- Historien viser oss at Fagforbundet og Fellesforbundet ikke har solidarisert seg med oss.

§ 3. Medlemskap ønske om nye begrep ift dispensasjon og B medlem.

- Ett eksempel; I overgang fra med KS til SPEKTER har ikke de ansatte ved RIBO en overenskomst, skulle de da vært B medlemmer?. Jf. § 3 Side 16 medlemskap.
- **Rep.skapet ønsker at det sjekkes ut på sentralt hold.**

§ 2. Formål 6 kulepunkt

- Kjempe for likestilling mellom kjønnene, sett opp mot kap. 4 I prinsippprogrammet, «FO er en feministisk organisasjon»
- **Hvis vi får inn endringene i kap. 4 så vil det ikke være behov for å endre ordlyd i kulepunkt 6.**

§ 12. Klubbene skal aktivisere medlemmene på de ulike arbeidsplassene/ virksomhetene og verve nye medlemmer.

- Formulere punkt tre bedre. Klubb kan organiseres uavhengig av arbeidssted, lage større klubber over større områder.
- Klubben skal legge til rette for aktivitet for medlemmene.
- Samarbeide tett med fylkesavdelingen for å kunne få informasjon om både pensjonister og medlemmer som ikke er yrkesaktive.

Spørsmål 2. Noe som skal inn/ut av kapittelet?

- **Noen på sentralt hold må ha hovedfokus på seniorpolitikk og pensjonistenes vilkår som medlemmer.**
- Hvordan bevare pensjonister som medlemmer.
- Kan kontingent for pensjonister justeres ned

Spørsmål 3. Skal kapittel slås sammen?

- Nei

Spørsmål 4. Opprette flere/ færre kapittel?

- Nei

Spørsmål 5. Endringer i andre kapittel og/ eller vedtektene

- Side 7 punkt 1.2
- Støtter forslaget om endring fra seniorpolitikk til Livsfasepolitikk, men ha det som et eget kulepunkt. Samt spesifisere pensjonistenes vilkår som medlemmer i FO.

Spørsmål 6. Saker som ønskes å tatt opp sentralt

- Livsfasepolitikk hovedfokus på ivaretagelsen av pensjonister

Spørsmål 7. Tema til en uttalelse

- Livsfasepolitikk

Gruppearbeid – yrkesetisk grunnlagsdokument

Det bør komme inn i dokumentet en styrking / presisering i forhold til den digitale utviklingen, i forhold til

- Taushetsplikt
- Personvern
- Tvang

Se nærmere på om dette er et dokument som «svarer» til 2019.03.14

Det skal kanskje være et eget kapittel med tanke på privattelefon i jobbsammenheng – grenseganger i slike tilfeller.