

OPPGAVER TILLITSVALGTSKURS

ROLLEN SOM TILLITSVALGT

1. Hva er en tillitsvalgt for deg?
2. Hvilke egenskaper og holdninger mener du er viktig i rollen som tillitsvalgt?
3. Hvilken anseelse opplever dere at rollen som tillitsvalgt har?
4. Hva tenker dere er vanskelig i rollen?

TILLITSVALGT I PERSONALSAKER

1. Gangen i en varslings sak.
2. Gangen i en klareringssak.
3. Gangen i en sak om tjenstlige reaksjoner.
4. Gangen i en oppsigelsessak.

TYPISKE DRØFTINGER NIVÅ 3-5

- Bemanningsplaner.
- Arbeidsplaner.
- Ferieplaner
- Fungere/midlertidige beordringer inntil 12 mnd.
- Endring i stillingsbeskrivelser i avdeling.
- Avdelingens virksomhetsplan.
- Organisasjonsendringer.
 - Drøfte ny struktur/organisasjonskart
 - Drøfte nye stillingsbeskrivelser.
 - Bidra i innplasseringsløp
 - Kilder:
 - Veileder del G.
 - Vedlegg 2 i Hovedavtalen i Staten

BIBLIOTEK – CASER

Innledning

Vi har laget noen oppgaver basert på virkelige hendelser og vanlige saker som tillitsvalgt. Noen av oppgavene er rimelig enkle og har ganske standard løsning, mens andre er litt mer sammensatte og utfordrende. Hensikten med oppgavene er å reflektere over tillitsvalgtes rolle.

Diskuter gjerne følgende forhold: Hva ville du ha gjort? Finnes det noen regler som jeg kan støtte med på? Og hvem kan jeg kontakte for å få hjelp eller støtte? Hva er vanskelig?

Tidsfrister

1. Du er ATV, men får ikke vite om drøftingsmøte før etter at ledelsen har holdt møtet, det samme gjelder for de andre organisasjonene. Hva gjør du? Hvor står det regler om dette?
2. Ett medlem kommer til deg, fordi ledelsen har endret arbeidstiden hans og tre andre, 9 dager før de skal jobbe. Ifølge ledelsen er det ikke flere penger i potten, så overtid er uaktuelt, men det er kritisk at de jobber da.

Bolig og kvarter

1. Sersjanten flyttet inn på kvarteret i august, da var det mugg på veggene, men Forsvarsbygg har vært og vasket det vekk to ganger, og hun fikk reduksjon i husleien den første måneden. Nå, i november kommer det fortsatt tilbake, og hun har kontaktet deg fordi hun vil ha en bedre løsning enn at de bare kommer å vaske det vekk hver måned. I tillegg noen av møblene som hun har kjøpt selv også startet å få mugg på seg, og hun får det ikke vekk. Hvordan kan du som tillitsvalgt hjelpe henne?
2. En gruppe spesialister, som kommet rett fra lagførerskolen, blir forlagt på kasernen, de får hvert sitt seksmannsrom, men med felles toalett og dusj. Det er det eneste tilgjengelige på leir, og de får beskjed fra Forsvarsbygg at om de ikke er fornøyde kan de selv finne seg noe annet. Dette har de ikke råd til, og det finnes heller ikke noe i området rundt leir. De kontakter deg som tillitsvalgt, fordi de synes dette høres rart ut, men er usikre på hvilke rettigheter de har. Hvordan kan du hjelpe?
3. Det er tomt for kvarter på leir, og Forsvarsbygg har besluttet å ta i bruk hus, som var avhendet, og bruke de som bofellesskap. Boligen har tre soverom, ett kjøkken, en stue og ett bad. Tre av dine medlemmer, to jenter og en gutt, får tildelt

en av disse boligene. De er nyansatte, og litt usikre på hvilke rettigheter de har, så de kontakter deg. Hva tenker du?

Arbeidsmiljø

1. På arbeidsplassen klager flere på at det dårlig arbeidsmiljø, og at de ikke trives på jobb. Det er mye snakk i gangene, og stemningen er dårlig. Det virker ikke som om noen orker å ta tak i det, og du har ikke fått noen henvendelser, men også du merker at moralen er dårlig. Hva kan du som tillitsvalgt gjøre?
2. Ett medlem kommer til deg fordi han er i en situasjon som er litt vanskelig. Han blir utsatt for godmodig mobbing av to andre på skiftet, og synes det er slitsomt å hver dag bli plukket på og gjort narr av. Han har prøvd å si ifra på en snill måte at nå er det nok, men responsen er at de ikke mener det slemt, det er bare slik kulturen deres er, og i alle de årene de har jobbet her har aldri noen tatt seg nær av det, og det trenger ikke han heller å gjøre, «toughen up og ta det med ett smil» Han lurer nå på om du som tillitsvalgt kan hjelpe, han synes det er tungt å gå på jobb, men vil heller ikke lage en stor sak ut av det.

Nye medlemmer

1. En nyansatt ønsker å melde seg inn i ett forbund, men er usikker på hvilket. Han har hørt at andre organisasjoner har bedre forsikringer, og er billigere? Hva ville du sagt som tillitsvalgt i NOF?
2. Det er snart frist for innsending av krav til lokale lønnsforhandlinger. En kollega som aldri har vært organisert kommer bort til deg og ønsker en prat. Han lurer på om du kan hjelpe han med å utforme lønnskrav og støtte dette opp mot ledelsen.
3. Ett BFO - medlem kommer til deg, fordi hun har hørt at du har hjulpet flere med å skaffe de kompensasjon for utilfredsstillende kvarter. Hun ber deg om å hjelpe henne. Hva gjør du?

Lønn

1. Spesialisten blir ansatt rett fra førstegangstjenesten, og starter å jobbe på avdelingen. Hun har nå vært ansatt i en måned, men har enda ikke noen arbeidskontrakt, og har ikke fått lønn heller, sjefen sier det kommer snart. Hun kontakter deg som tillitsvalgt, siden hun har hørt fra noen andre at dette har hun rett på?

2. Ett fortvilet medlem har mottatt 5000kr for mye i lønn i 12 måneder, nå har FPVS oppdaget dette, og krever at 60.000kr blir tilbakebetalt på neste lønning, ellers så går saken til inkasso. Hva gjør du?

Diskuter saken ut ifra tilleggsopplysningene A, deretter B.

- A) Medlemmet har ikke merket at dette er feil utbetaling, og har i grunn ikke merket at det har kommet inn for mye lønn. På spørsmål om man ikke merket at lønnen gikk noe opp fra en måned til en annen, sier medlemmet at det ar mange andre tillegg som kom inn på lønnen da, og det skulle også vært en naturlig lønnsøkning i denne perioden.
- B) Medlemmet la merke til det, men lot være å si ifra, og tenkte at han likevel fortjente en lønnsøkning.

Julebord fra h...

1. Hele avdelingen er på julebord, og linjelederen din blir tydelig beruset og blir innpåsliten og prøver å tafse på deg. På mandag later hun som ingenting, og når du konfronterer henne med det, skylder hun på alkoholen, og ber deg ikke lager noe mer styr ut av hendelsen. Hva gjør du?
2. En beruset kollega kommer bort til deg på julebordet, dere fleiper litt frem og tilbake i en godmodig tone, helt til kollegaen tar det ett skritt lengre, og du føler at oppmerksomheten du får nå er ubehagelig og ikke noe du ønsker at skal utvikle seg. Hva gjør du?
4. Sjefen, som er ditt medlem, blir på samme julebord anklaget for seksuell trakassering og det blir levert varsel på vedkommende. Nest høyere sjef anser saken så alvorlig at han utestenger vedkommende fra arbeidsplassen. Er dette greit? Og hva bør du som lokal tillitsvalgt gjøre?
 - a. Rett etterpå kommer varsleren til deg (som er medlem) og ber om råd. Nå er både omvarslede og varslar dine medlemmer. Hvordan håndtere du dette?

Fysisk test

1. Bataljonssjefen kommer innom på kontoret og ber om en fortrolig samtale med deg som arbeidsplassstillitsvalgt. Hun forteller at det er 5 ansatte som fortsatt ikke har bestått fysisk tester, tross tett oppfølging det siste året. Nå ønsker hun at dette skal få konsekvenser og ber om din støtte til å ikke sette de opp på vakt og øvelser frem til kravene er bestått. Hva sier du?

Sikkerhetsklarering

1. Ett medlem har mistet sikkerhetsklareringen. Hun søkte igjen for 6 måneder siden, men har fortsatt ikke fått svar. Linjeleder ønsker å permittere henne uten lønn, siden hun ikke kan gjøre jobben sin uten klareringen. Hun er fortvilet og spør deg som tillitsvalgt om hjelp, hva kan du gjøre?
2. Ett medlem kommer til deg fordi noen i nær familie er beskyldt for å gjøre noe ulovlig. Medlemmet sliter med konsentrasjonen på jobb grunnet alle bekymringene, og sier at saken er en stor belastning i hverdagen. I tillegg til å bekymre seg for familiemedlemmet og dommen, er personen redd for at dette skal gå utover sikkerhetsklarering. Hvordan kan du som tillitsvalgt hjelpe medlemmet?

Samarbeid

1. Avdelingen du jobber i har ikke tatt tillitsvalgtsarbeid så veldig høytidelig. Sjefen har tydelig signalisert at han synes dette egentlig ikke er så viktig. Han kan jo bestemme det meste. Det er ingen faste møter. Arbeidsplanen kommer alltid sent ut, endres ofte og skrives under av en troppssjef som også er god kompis med sjefen. Og ikke nok med det. Han er også KOL-medlem. De fleste av kollegaene er dritlei av dette, og ber deg rydde opp. Du er nyvalgt arbeidsplasstillitsvalgt og har nettopp være på kurs i NOF. Hvordan går du frem?
2. Du har tidligere erfaring og kompetanse som tillitsvalgt i NOF og kommer til en ny avdeling. Her opplever du at den lokale tillitsvalgte i NOF ikke fyller vervet på en god måte. Hun møter ikke opp på de faste møtene og henviser alle medlemmene til andre tillitsvalgte i NOF fordi hun selv ikke har tid. Dette har gått så langt at flere av medlemmene har meldt seg ut av NOF fordi de ikke får hjelp eller har spesielt stor tillit til vedkommende.

Møte og forhandlingsteknikk

1. Du er i drøftingsmøte og sjefen ber dere tillitsvalgte drøfte en sak som ikke står på innkallingen. Saken han ønsker å drøfte er bemanningsplan fra 1. august. Årsaken er at han ønsker å gi best mulig varslingsplan til de ansatte. Du føler deg ute på skikkelig tynn is, og gjerne skulle hatt noen flere innspill fra dine medlemmer? Hvordan kan du gå frem?
2. Ett medlem har blitt kalt inn til møte med selveste obersten og blir bedt om å ta med seg en tillitsvalgt. Vedkommende har ikke fått vite hva saken gjelder, og møte er allerede etter lunsj. Hvordan ivaretar du dette?

Annet

1. Fenriken tar kontakt med tillitsvalgt, fordi hun har problemer med sjefen. Hun føler seg overvåket, og hver gang hun har pauser, går på toalettet eller har en samtale som ikke omfatter jobb, stiller sjefen spørsmål med dette og påpeker at hun må gjøre jobben sin. Hun føler selv at hun jobber hardt, og at det er mange andre som ikke blir overvåket like nøye. En kollega i en annen seksjon reagerer også på denne overvåkingen og oppfordret henne til å ta kontakt med deg. Hvordan ville du hjulpet?
2. I avdelingen er det en kollega som aldri gjør jobben sin, han har mye fravær og når han er til stede virker det som han ikke gjør noen ting. Flere snakker om han bak ryggen hans, og er irriterte fordi de alltid må ta hans oppgaver i tillegg til sine egne. Ledelsen ser ikke problemet, fordi jobben blir jo gjort. Han er ditt medlem, er det noe du som tillitsvalgt kan gjøre?
3. Spesialisten har opplevd ubehagelige hendelser med en avdelingsleder, han er ikke hennes leder, men arbeidsplassen er liten og det er vanskelig å unngå han, hun vil ikke varsle for hun vil ikke lage trøbbel, og har ikke tid eller lyst til å stå i en slik sak. Han har møtt opp uanmeldt på døren ett par ganger for å slå av en prat, og sendt ubehagelige snapchats og ringt midt på natten inntil flere ganger. Hun har egentlig ikke noen beviser, og en som tidligere har varslet ble overtalt av ledelsen til å henlegge saken. Hun har lært seg å overse han, men frykter han blir å gjøre det samme igjen med noen andre som ikke tør å stå imot. Hun lurar på om du har noen tips til hva hun kan gjøre for de andre?
4. Sersjanten blir nektet å dra på kurs fordi hun er gravid. Arbeidsgiver sier at siden hun likevel skal ut i permisjon om 6 måneder, og det er bedre at noen andre som skal være her hele tiden kan få det kurset. Arbeidsgiver sier at hun heller kan få kurset når hun er tilbake. Hun synes det er urettferdig at hun blir nektet kurs og føler seg straffet fordi hun er gravid, og spør deg om dette er riktig?
5. Ett medlem har slitt mye på jobb i det siste, hun har vært sliten, i dårlig humør og slitt med å gjennomføre oppgavene sine. Hun ligner ikke på seg selv lengre, og etter en samtale kommer det frem at hun har stor gjeld og pengeproblemer, og ikke vet hva hun skal gjøre. Hvordan kan du som tillitsvalgt gå frem etter denne samtalen?
6. Ett medlem tar kontakt med deg, fordi hun mener hun har blitt satt over på T60 mot sin vilje, og hun har heller ikke signert noe. Hvordan kan du hjelpe henne?