# Oppdragsmetodikk/Oppgavesett

Oppdatert september 2016

**På Grunnkurs del 2 skal man gjennom følgende pensum:**

* **Fagforeningens historie og Finansforbundet i samtiden**
* **Oversikt over arbeidsretten**
	+ Individuell og kollektiv arbeidsrett
* **Videre om arbeidsgivers styringsrett**
* **Videre om lov- og avtaleverket**
* **Videre om tariffavtalene – Hovedavtale og Sentralavtale**
* **Medbestemmelse og påvirkning – forhandlingsteknikk**
* **Lønn og lønnsdannelse**

Oppdragene nedenfor omhandler ulike problemstillinger du som tillitsvalgt kan bli stilt overfor på arbeidsplassen. Like viktig som å komme frem til riktig svar, er det at du som tillitsvalgt reflekterer over *hvordan* du skal håndtere disse problemstillingene og hvordan du skal gå frem overfor arbeidsgiver eller et medlem. Hvilket handlingsrom har du?

**Oppdrag 1**

**Fagforeningens historie**

Fagforeninger har ikke eksistert i all tid. Som tillitsvalgt er det viktig å ha kjennskap til dannelsen av fagforeningene. Dette gir en god bakgrunn til forståelse av dagens utfordringer for fagforeninger, og hvilke saker fagforeninger velger å jobbe med. Her kan du også hente gode argumenter for å verve nye medlemmer, og verve kollegaen din som absolutt ikke ser hvorfor han/ hun skal bli medlem.

Drøft de viktigste årsakene til at fagforeninger oppsto. Alle hjelpemidler er lov!

Svar på følgende:

1. Når omtrent oppsto fagforeningene i Norge?
2. Hva mener dere er de tre viktigste tingene fagforeninger i Norge har oppnådd?
3. Hva er de viktigste sakene fagforeninger, og særlig Finansforbundet, arbeider med i dag.

*Etterlesning om Finansforbundet før og nå – plenum*

**Oppdrag 2**

**Lov- og avtaleverk/Arbeidsgivers styringsrett**

Du har et medlem som er ansatt som «kunderådgiver». Han har fått beskjed om noen endringer av stillingen sin fra arbeidsgiver. Vurder hver endring og se om det er utenfor eller innenfor styringsretten, og eventuelt hvorfor.

Hvilke hjelpemidler vil du benytte deg av for å finne løsningene?

* 1. Kan arbeidsgiveren bestemme at han i morgen skal overflyttes til sentralbordet?
	2. Kan arbeidsgiver bestemme at han skal inngå i en fast avløsertjeneste på sentralbordet?
	3. Kan arbeidsgiver beordre ham til å steppe inn som avløser sammen med fire andre kolleger for å avhjelpe sykdom ved sentralbordet?

I en annen avdelingen der du har et medlem er arbeidstiden fra klokka 08.00 til klokka 16.00. For å tilpasse seg markedet er det besluttet å holde åpent frem til kl.18.00 alle virkedagene.

* 1. Kan medlemmet ditt beordres til å forskyve arbeidet til perioden fra klokka 10.00 til klokka 18.00?
	2. Kan medlemmet beordres til å delta i en vaktplan som innebærer at hun må jobbe fra klokka 10.00 til klokka 18.00 en dag i uka?

På grunn av behovet for tilgjengelighet er spisepausen inkludert i arbeidstiden. Tilstedeværelsestiden er derfor en halv time kortere pr. dag enn i de øvrige avdelingene. Endrete rutiner medfører at arbeidsgiver vurdere tilgjengeligheten som ikke lenger nødvendig. Kan han da i kraft av styringsretten beslutte å legge spisepausen utenfor arbeidstiden med den følge at tilstedeværelsestiden blir en halv time lenger enn hva den har vært i 17 år?

**Oppdrag 3**

Den neste utfordringen omhandler reforhandling av bedriftsavtalen. Vurder saken. Alle hjelpemidler er tillatt.

*I bedriften arbeider ledelsen og de tillitsvalgte med endringer i Bedriftsavtalen. Forhandlingene har gått greit og arbeidsgiver har strukket seg langt når det gjelder målesystemer og volumstatistikk. De tillitsvalgte er godt fornøyd med dette. Til slutt gjenstår omfangsbestemmelsene. Ledelsen ønsker at ordlyden skal være følgende:*

*«Følgende ansatte omfattes ikke av bedriftsavtalen*

* *Alle med tittel banksjef eller direktør forutsatt at de har personalansvar, eller andre på tilsvarende nivå som regnes som arbeidsgivers representanter*
* *De som er på vikariat, sesongarbeid, eller annet arbeid av midlertidig karakter for en periode på 6 måneder eller kortere*
* *Alle som innehar stillinger som ikke er direkte knyttet til roller i finansnæringen slik som vaktmester, renholder, kantinepersonell etc.»*
1. Hvordan reagerer dere som tillitsvalgte på dette?
2. Hva kan dere støtte dere til i deres argumentasjon overfor ledelsen?
3. Er det anledning til å ha andre omfangsbestemmelser i bedriftsavtalen enn i SA og HA?
4. Dere kommer ikke til enighet med ledelsen. Hva gjør dere da?

Etterlesning avtalehierarki, forhandlingsteknikk og protokoll/tvistebehandling

 **Oppdrag 4 Forhandlingsspill**

Vi gjennomfører et forhandlingsspill i grupper/ plenum og oppsummerer i plenum.

 **Oppdrag 5 Sykmelding. IA-avtalen.**

Du og dine tillitsvalgtkolleger har akkurat kommet i mål med bedriftsavtaleforhandlinger. Nye utfordringer er i gjære:

*En nyansatt er på plass og avdelingen og fungerer meget bra. Det er god stemning og tilfredsstillende resultatoppnåelse.*

*Finn – som er en trivelig kar – har fått problemer. Han var utsatt for en bilulykke og har fått nedsatt funksjonsevne pga. smerter i nakke og rygg. Det er noe uklart om han vil få en varig redusert arbeidsevne, og han går for tiden 50 % sykemeldt.*

*Finn har problemer med å sitte på telefonsløyfen, og ønsker å bli fritatt for dette i perioden frem til friskmelding. Nils – avdelingslederen – har vanskelig for å imøtekomme dette. Slik han ser det er Finn ansatt i en stilling som forutsetter stor grad av arbeid mot kundene via telefon, og dersom han ikke klarer det er det bedre å bli 100 % sykemeldt til han eventuelt blir fullt ut restituert.*
*Da vil også avdelingen kunne få inn vikar, noe som vil være avgjørende for å opprettholde avdelingens salgsmål. Salgstallene, og antall kundekontakter, har naturlig nok falt noe som følge av Finns situasjon.*

 *Finn henvender seg til deg som tillitsvalgt og ber om din vurdering av situasjonen. Finn ønsker at du tar opp saken med ledelsen med tanke på å finne annet passende arbeid i sykdomsperioden.*

1. Hvordan vil du forholde seg til en slik sak?
2. I hvilken grad har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge?
3. Bør det leies inn vikar? Hvilke betingelser bør gjelde for vikaren?

*Videre: I avdelingen jobber også Anette som er plaget med tinnitus. Det går fint for henne å sitte på telefonsløyfen, men hun er da avhengig av å ha ro, gjerne sove, i ca. en time i løpet av arbeidsdagen. Dette er avklart med nærmeste leder. Det er uansett en kjensgjerning at avspenning og søvn er et viktig behov for de som har denne diagnosen.*

*Etter at bedriften flyttet til nye lokaler, og nå kun har arbeidsplasser i åpent landskap, er det vanskeligere for Anette å finne steder med tilstrekkelig ro. Tidvis har hun måtte ligge på en sofa i kantinen etter lunsjtid, og det er lite hensiktsmessig all den tid kantinen nå har bestemt for å utvide sin åpningstid. Det er mye trafikk med ansatte som spiser til alle tider, og kantinepersonalet, og ikke minst renholdspersonalet, som er overalt!*

*I etasjen til en annen avdeling er det derimot flere «glassbur» som er ment benyttet til telefonsamtaler, samt til interne og kjappe møter. I noen av disse rommene står det sofaer, men det er ikke gardiner og dessuten er det ikke lås på dørene. Denne løsningen var de tillitsvalgte med å bestemme i og med flytteprosessen, for å hindre at de ansatte skulle benytte disse rommene som private kontor.*

*Alternativet til Anette dersom de ikke finner en løsning på egnet «hvilerom», er at hun må sykmelde seg, om ikke fullt i hvert fall 50 %.*

*Du får en henvendelse fra Anette og blir bedt om å finne en løsning på hennes behov for hvile.*

1. Hvordan vil du forholde deg til en slik sak?
2. I hvilken grad har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge i denne situasjonen? Hvilke løsninger kan du se for deg her?
3. Er bedriften din en IA-bedrift? Hvis ja - stiller Finn og Anette sine saker seg annerledes?

*Etterlesning: Arbeidsgivers plikt til tilrettelegging. Innleie av vikar. IA-avtalen.*

 **Oppdrag 6 Individuell arbeidsøkt**

25 korte om HA og SA (individuelt arbeid men i grupper).

*Gjennomgang av svarene i plenum.*

 **Oppdrag 7** **Arbeidsform i TU/medlemspleie**

I bedriften er det plutselig mange medlemmer som melder seg ut av Finansforbundet. Lederen av TU (den hovedtillitsvalgte) inviterer de utmeldte til et møte for å få klarhet i årsaken til utmeldingen. På

møtet fremkommer det at medlemmene oppfatter Finansforbundet i Bedriften som passive. En av møtedeltakerne sier: ”Jeg hører aldri noe fra dere, og aner ikke hva dere holder på med. Det eneste jeg vet er at dere sier nei til alt ledelsen foreslår, og i tillegg fremforhandler dere utrolig dårlige lønnstillegg. Jeg skjønner overhodet ikke hvorfor jeg skal være medlem?”. Flere av de øvrige tilhørerne nikker og sier seg enige.

Den hovedtillitsvalgte og de øvrige tillitsvalgte føler seg urettferdig behandlet – de har jo jobbet som bare det for å unngå oppsigelser i nedbemanningsprosessen bedriften har vært gjennom. I tillegg har de stått på i mange personalsaker. På det etterfølgende TU-møtet diskuterer de tillitsvalgte og kommer frem til at de har utakknemlige medlemmer! Det blir en del snakk om dette helt til Gro sier følgende: ”Mye av det som sies er urimelig, men kanskje vi skal gå litt i oss selv? Er det noe vi kunne ha gjort annerledes i vårt arbeid?”.

1. Hvordan mener dere TU kan arbeide for å unngå utmeldinger av denne art?
2. Hvilke saker bør TU arbeide med?
3. Hvordan arbeider dere i eget TU? Er dere effektive? Får dere mye gjort? Er dere synlige, offensive, i forkant?
4. Hva må en tillitsvalgt ha av kunnskap for å kunne oppnå det dere skisserte i spørsmål 2?
5. Hva kan TU i din bedrift gjøre for at Finansforbundet skal fremstå som en attraktiv organisasjon å være medlem i?
6. Annet

 **Oppdrag 8 Lønn og lønnsdannelse/medlemspleie**

1. Hvordan skal du forklare årets lønnsoppgjør til dine kolleger? Hvordan forsvarer du at de skal være medlemmer på tross av et relativt magert generelt tillegg? Se gjennom materiellet du har mottatt om årets lønnsoppgjør (nyhetsbrev fra Finansforbundet etc.)
2. Gå sammen i grupper og forbered.
3. Det å kunne forklare lønnsoppgjøret på en forståelig måte til dine kolleger og medlemmer er en viktig del av medlemspleien i egen bedrift. Fortell om en gang du lykkes med dette og del dette med resten av gruppa.

*Presentasjon av ideer og utfordringer i plenum*