

Informasjon fra lokallaget

Medlemsmøte Rosa kompetanse 4. april 2024

Rosa kompetanse vil gi profesjonsutøvere trygghet i møte med mangfold

Rosa kompetanse underviser ansatte i helsevesenet, barnevernet, skolen, barnehagen, politiet og arbeidslivet. Målet er at flest mulig skal kunne møte folk på en god og inkluderende måte – uavhengig av hvem folk er, hvem de forelsker seg i og hvordan familien deres ser ut. Vi ønsker å bidra til likeverdige tjenester og til at flest mulig mennesker skal kunne leve gode liv som seg selv. Kursene holdes for profesjonsutøvere og studenter i profesjonene på deres egne arenaer og arbeidsplasser.

Kursene er basert på helse- og levekårsundersøkelser, forskning, lovverk og retningslinjer som profesjonsutøvere skal operere etter, eksempelvis læreplanen for skolen, rammeplanen for barnehagen og hatkrimbestemmelser for politiet.



Likeverdige offentlige tjenester

Mennesker som jobber med mennesker skal møte alle på en likeverdig måte, uavhengig av private holdninger og meninger. Dette er man pliktig til gjennom [lovverk](#), planverk og yrkesetiske retningslinjer. Uavhengig av hva man tenker om at to menn kan gifte seg eller at transpersoner eksisterer, så skal man som lege møte en homofil, gift mann og en transperson på en likeverdig måte. Dessverre forteller mange av våre kursdeltakere at de ikke fikk kunnskap om seksuell orientering og kjønnsidentitet i sine utdanningsløp. Det er kanskje noe av grunnen til at denne kunnskapen etterspørres av profesjonsutøvere og fagorganisasjoner, og at hele 98 % av de vi underviser oppgir at Rosa kompetanse var nyttig.

Finansiering av Rosa kompetanse

- Regjeringens handlingsplan for kjønns – og seksualitetsmangfold (2023-2026)

Tiltak 23:

Styrke seksualitetsundervisning som omfatter lhbt+

Regjeringen vil fortsette det pågående arbeidet med støtte til seksualitetsundervisningen i skolen. Regjeringen gir grunntilskudd til FRI, Rosa kompetanse skole, Rosa kompetanse barnehage, Skeiv ungdom, Sex og Politikk og Blikk i 2023.

- Helsedirektoratet

- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

- Utdanningsdirektoratet

- Kompetansesenter for kriminalitetsforebygging.

- støtte i statsbudsjettet under justis i 2024

Samarbeidspartnere:

Rosa kompetanse samarbeider med Utdanningsforbundet, Fagforbundet, Pedagogstudentene i Utdanningsforbundet, Elevorganisasjonen, Skolelederforbundet, Skolenes landsforbund og FUG – Foreldreutvalget for grunnopplæringen.

Medlemsundersøkelse kommunalt ansatte

- Lokallagsstyret jobber med undersøkelse
- Formål: Å få fram informasjon som kan brukes opp mot arbeidsgiver.
- Hvem: ansatte i bhg, skole og ledere i KS
- Hvorfor KS?
- Når: I løpet av våren
- Forventing til ATV: Få medlemmer til å svare, slik at vi får en god svarprosent. Representativt!
- Hva spør vi om? Bl.a. økonomi, arbeidsforhold, tid, personell, mm.

Reviderte retningslinjer for klubbmøteservering

Servering til klubbmøte

Jfr. Vedtak lokallagsstyremøte Utdanningsforbundet Ålesund kan arbeidsplassstillitsvalgt (ATV) bestille mat til klubbmøte for **ca kr. 150,-** pr. fremmøtte medlem **1 gang pr. år**.

Fra 25.jan 2023 er atv pliktig å sende lokallaget liste over de som faktisk deltok på klubbmøtet, ikke antall medlemmer i klubben.

Utdanningsforbundet har avtale med noen leverandører:

Pizzabakeren: navn på den som bestiller SKAL være ATV

Kundenummer: 306522 og

passord: 306522 oppgis ved bestilling.

Peppes Pizza: navn på den som bestiller: SKAL være ATV

Kundenummer: 70163421

Passord: 70163421 oppgis ved bestilling.

Lets eat Deli kan sende regning.

Navn på den som bestiller SKAL være ATV og bestillingen må merkes med navn.

Barius & Kaktus (Haramsøy)

Navn på den som bestiller SKAL være ATV og bestillingen må merkes med navn.

Skrøppatausene (Skodje)

Minstebestilling her er for 10 personer.

Navn på den som bestiller SKAL være ATV og bestillingen må merkes med navn.

Valaker og Braud bakeri (Moa/Digernes)

Navn på den som bestiller SKAL være ATV og bestillingen må merkes med navn.

Dersom noen ønsker å bestille/handle andre steder, kan dere spørre om de kan sende faktura til oss, eller tillitsvalgte legger ut beløpet og sender regning.

Ved bestilling må ATV må oppgi sitt fulle navn og arbeidsplass til de som tar imot bestillingen! Husk å oppgi at det er Utdanningsforbundet Ålesund som har avtalen.

- Fakturaadresse:
- Utdanningsforbundet Ålesund, boks 4424
Sentrum, 6044 Ålesund
- post@alesund.utdanningsforbundet.no

Frakt av maten og drikke dekkes i tillegg til summen pr medlem.

Bestiller og underskrift må være den som er tillitsvalgt.

Klubber som ikke får benyttet seg av matservering på klubbmøter kan ta kontakt med lokallaget og se om vi kan finne et alternativ til matservering. Dette vil eventuelt kreve koordinering og bestillingstid, og en kan ikke forvente å få levering på kort varsel.



Informasjon
fra arbeidsmiljøkonferanse
om vold og trusler – en
emosjonell belastning.

Åpning av konferansen

Leder i Utdanningsforbundet, Geir Røssvoll, åpnet konferansen. Han hadde fokus på at det er viktig at arbeidsgiver og den enkelte anerkjente at de emosjonelle belastningene er like viktige som de fysiske i arbeidsmiljøet.

"Følelsen av å ikke strekke til er den største trusselen mot arbeidsmiljøet."

Leder i Unio, Ragnhild Lied, hadde fokus på arbeidsmiljøloven i sin åpning og dens mangler på det psykiske arbeidsmiljøet.

"Emosjonelle og relasjonelle belastninger ser ikke mange i sammenheng med arbeidsforholdet. Skam er også knyttet til dette, da en opplever å ikke beherske jobben sin."

Det er startet et arbeid, initiert av Unio, med å få endret arbeidsmiljøloven. Dessverre er dette arbeidet satt på pause akkurat nå. Men Unio forstetter å presse på for å få dette i gang igjen.

Hvem var der?

- Sintef: la fram rapport om Emosjonelle krav og belastninger i yrker som jobber for og med mennesker – SINTEF
- Arbeidstilsynet
- Praksisfortellinger fra en bhg og skole som har jobbet systematisk med emosjonelle krav og belastninger.
- Kommer inn på ulike momenter som kom fram under de ulike foredragene.

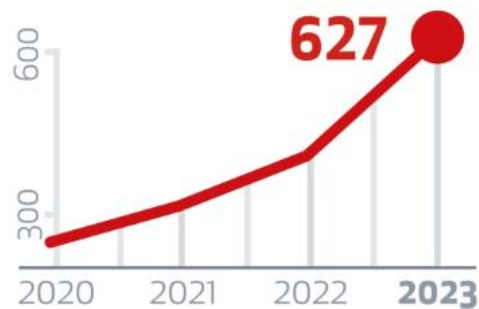


30 prosent økning i meldinger om vold og trusler mot skoleansatte på ett år

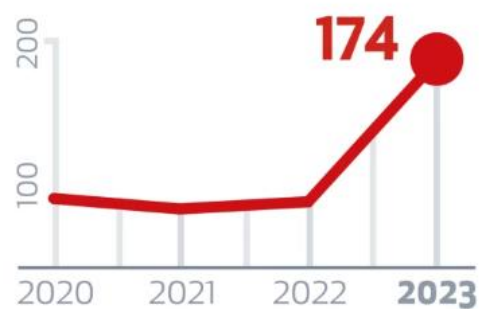
I de 20 største kommunene i Norge kom det i fjor inn over 26 000 meldinger om vold og trusler. Det er en økning på 30 prosent fra året før.

Hver eneste dag kommer det inn i gjennomsnitt 136 hendelser i landets tjue største kommuner.

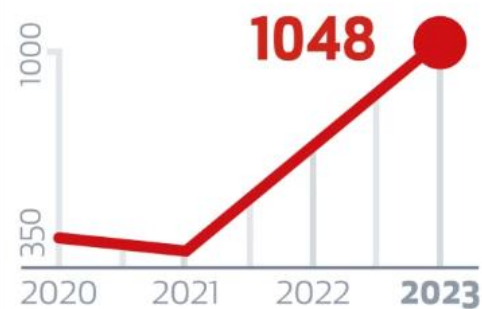
FREDRIKSTAD



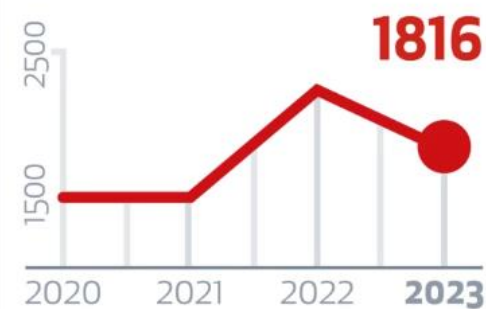
MOSS



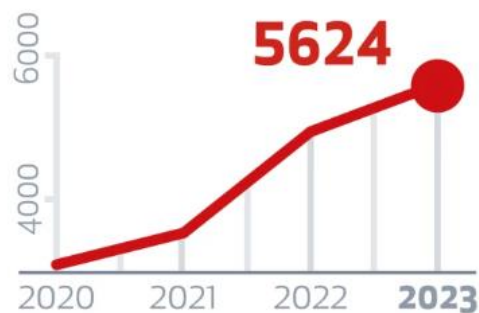
SARPSBORG



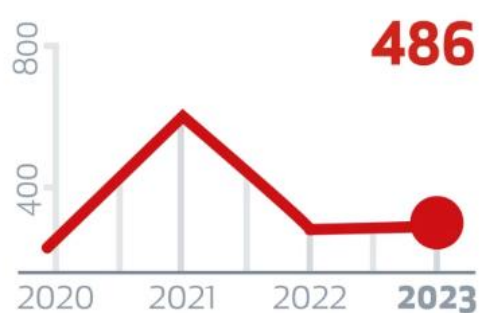
TRONDHEIM



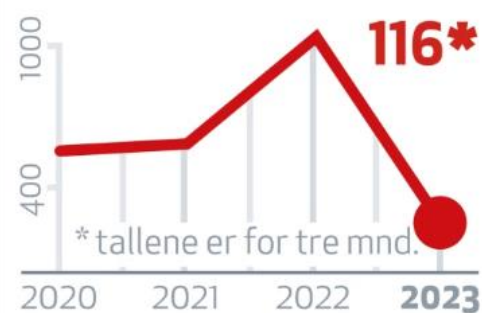
OSLO



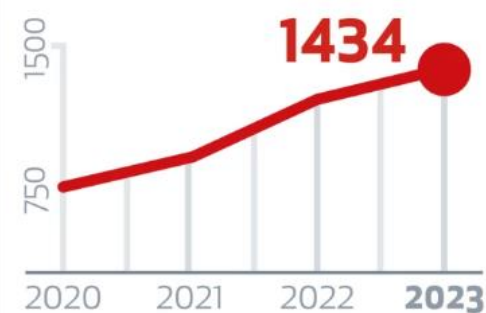
NORDRE FOLLO



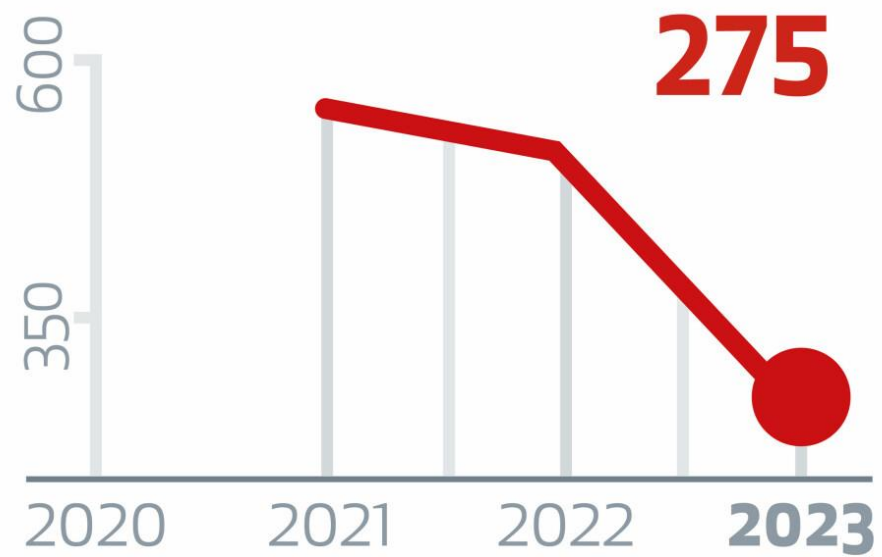
LILLESTRØM



SANDNES



ÅLESUND



Arbeidstilsynet definerer vold og trusler som hendelser hvor arbeidstaker blir fysisk eller **verbalt angrepet** i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, der volden eller trusselen har til hensikt å skade. Det er viktig å forstå intensjonen bak for å forebygge vold og trusler. Ansatte i skolesektoren er i hovedsak utsatt for relasjonelle vold og trusler. Disse utløses av for eksempel følelser som frykt, forvirring eller frustrasjon, kommunikasjonssvikt og manglende grensesetting. Rett og slett en følelse av avmakt.



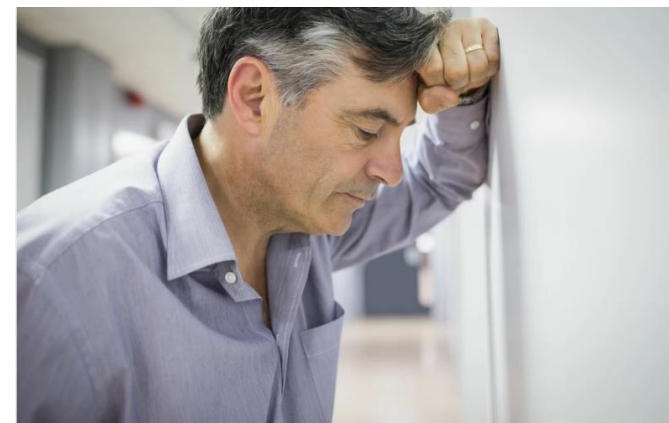
Skoleansatte i Bergen som blir utsatt for vold skal få psykologhjelp



Elevers mulige trussel mot lærer og medelever er alvorlig



Varsler nye tiltak mot vold og trusler i Osloskolen



Skole- og barnehageansatte roper om hjelp



Yrkesgrupper



Vold og trusler om vold

Vold og trusler kan føre til fysiske skader, psykiske plager og sykefravær.

En nylig publisert systematisk kunnskapsoppsummering konkluderte at det er en mulig sammenheng mellom vold og trusler om vold på arbeidsplassen og økt risiko for søvnproblemer og symptomer på psykiske plager ^[1]. Tidligere studier av den svenske og danske yrkesbefolkningen indikerer en mulig økt risiko for senere psykiske plager og hjerte- og karsykdom blant ansatte som har vært utsatt for vold/trusler ^{[2][3][4]}. En relativt ny studie basert på landsrepresentative data om den norske yrkesbefolkning indikerer at ansatte som er utsatt for vold eller trusler om vold har økt risiko for fremtidig legemeldt sykefravær på tvers av ulike yrker ^[5]. Tidligere har man funnet økt risiko for sykefravær blant ansatte som har vært utsatt for vold eller trusler om vold i helse- og omsorgsyrker ^[6].



Næringsgrupper

	Antall personer skadet
Helse-/sosialtjenester	25572
Bygge-/anleggsvirksomhet	13626
Varehandel/reparasjon av motorvogner	8224
Transport/lagring	7534
Undervisning	7817
Industri	6825
Overnatting/servering	5222
Offentlig administrasjon/forsvar/trygd	4204
Private tjenester ellers	3409
Jord-/skogbruk/fiske	3169
Forretningsmessig tjenesteyting	2359
Utvinning av råolje/naturgass	1315
Faglig/vitenskapelig/teknisk tjenesteyting	1908
Kraft-/vannforsyning	914

50 % skyldes vold = 3500-4000 personer per år





Næringsgrupper	2007	2013	2020	N
	Risiko (%)	Risiko (%)	Risiko (%)	
Jord-/skogbruk/fiske	6,9	6,8	6,1	3169
Bygge-/anleggsvirksomhet	6,4	4,6	6,0	13626
Overnatting/servering	4,6	6,4	5,8	5222
Transport/lagring	3,2	2,4	5,6	7534
Helse-/sosialtjenester	3,3	3,5	4,5	25572
Undervisning	2,4	2,4	3,4	7817
Industri	4,3	4,2	3,3	6825
Kraft-/vannforsyning	*	5,9	2,7	914
Private tjenester ellers	1,9	2,6	2,7	3409
Offentlig administrasjon/forsvar/trygd	1,9	2,9	2,5	4204
Varehandel/reparasjon av motorvogner	2,3	2,2	2,4	8224
Ukjent eller ikke oppgitt	2,1	2,6	2,3	8696
Utvinning av råolje/naturgass	2,7	2,4	2,1	1315
Forretningsmessig tjenesteyting	1,4	4,0	1,9	2359
Faglig/vitenskapelig/teknisk tjenesteyting	*	1,6	1,1	1908
Totalt	3,0	3,1	3,3	101739



Tittel	Antall tilsyn med reaksjon
Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	101
Vold og trussel om vold - opplæring	74
Bedriftshelsetjeneste - bistand til påleggsgjennomføring	69
Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand	54
Vold og trusler - rutiner	34
Psykiske plager - plan og tiltak	33
Psykiske plager - kartlegging og risikovurdering	33
Verneombud - opplæring	20
Vold og trussel om vold - informasjon	20
Kompetanse - arbeidstaker som er satt til å lede andre	18
Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak	17
Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering	16
Verneombud - inndeling i verneområder	14
Muskel- og skjelettplager - kartlegging og risikovurdering	13
Verneombud - <u>tatt</u> med på råd	13
Muskel- og skjelettplager – plan og tiltak	11
HMS arbeid - avviksrutine	11
HMS-arbeid - utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet	10
HMS arbeid - opplæring i bruk av avvikssystem	10
Vold og trussel om vold - oppfølging av arbeidstaker som har vært utsatt for vold og trussel om vold	9
Arbeidsulykke - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan	9
Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak	7
HMS-arbeid - tiltak og plan	7
HMS-arbeid - oversikt over organisering, ansvar og myndighet	7

Tosidighet og likeverdige lovverk

- Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige kravene som ansatte opplever i møte med andre mennesker i en arbeidssituasjon. Mer spesifikt handler det om å måtte forholde seg til andres sterke følelser og/eller å måtte kontrollere, regulere og eventuelt skjule egne følelser og følelsesuttrykk for å imøtekomme forventninger knyttet til arbeidsrollen.
- Omfanget av vold og trusler (og andre krenkelser/beskyldninger) har økt. Dette er noe av grunnen til at flere opplever at brukerrettighetene er forsterket på bekostning av eget, fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Selv om lovverkene er likestilt, snakkes det om «kolliderende» lovverk i praksis.

En liten bekymring - YouTube



Uttalelse: Vold, trusler og trakassering mot ansatte er ikke en privatsak, det er et arbeidsmiljøproblem

Utdanningsforbundet ber myndigheter og aktører i utdanningssektoren anerkjenne at vold og trusler er et arbeidsmiljøproblem og krever at man tar grep for å trygge ansatte.



Støttesystemet må på plass

- Laget rundt eleven og læraren
- Brei og heilskapleg tilnærming
- kommune, fylkeskommune og staten må ruste opp sine støttesystem får å ta vare på barn og unge med større sosiale og helsemessige utfordringar.
- Læraren klarer ikkje, og skal ikkje klare dette åleine.

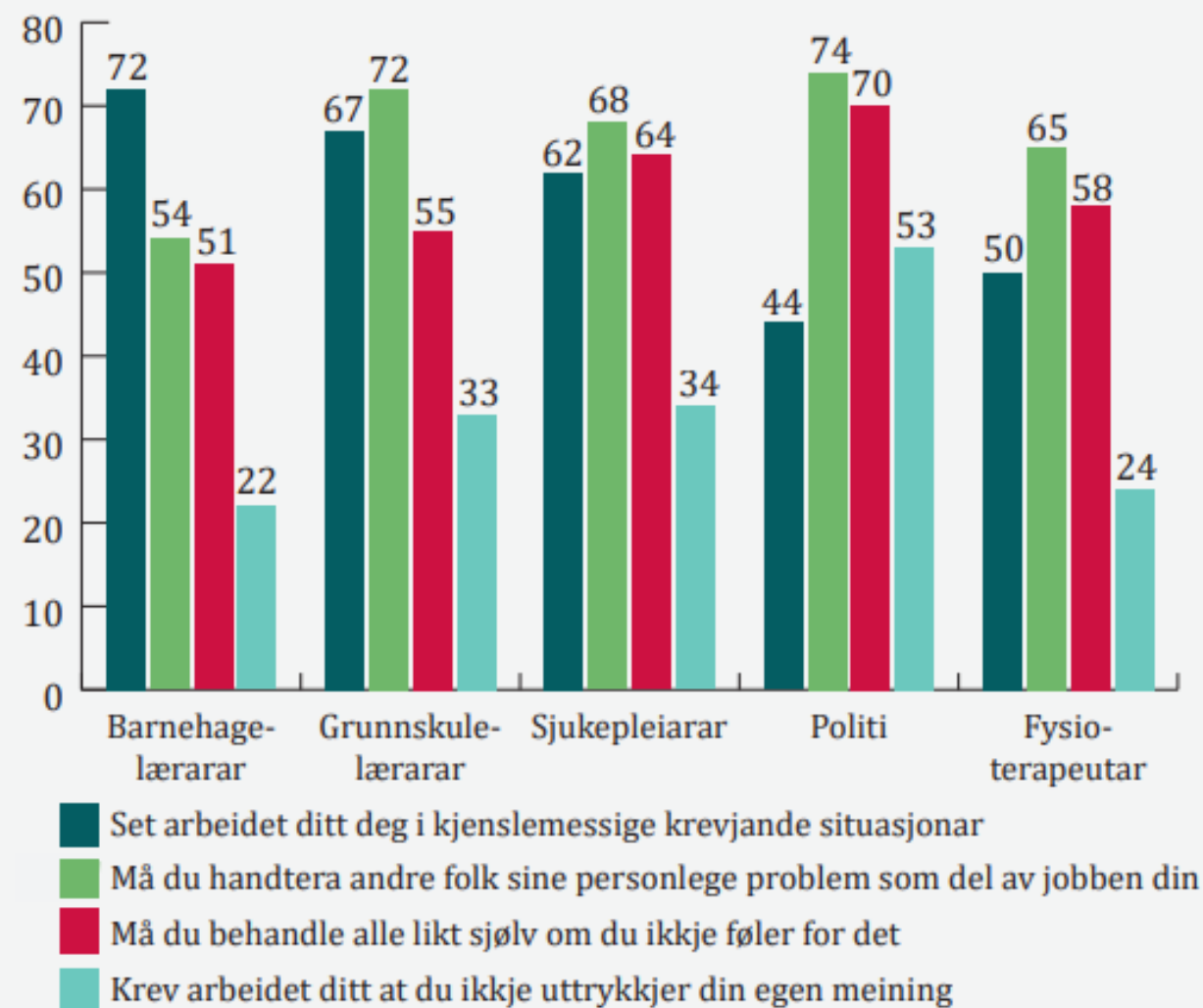


- Alle elever må møte lærerutdannede lærere, som har tilstrekkelig tid til å følge opp den enkelte elev;
- Gruppestørrelse og antall elever per lærer må være slik at det er mulig å følge opp alle elevene;
- Laget rundt eleven og læreren må på plass;
- Vold, trusler og trakassering må være et tema i det systematiske HMS-arbeidet på alle arbeidsplasser;
- Lærere som opplever volds- og trusselsituasjoner må være trygge på at de blir godt ivare tatt både umiddelbart etter hendelsen og over tid, og at systemene og rutinene for denne oppfølgingen er på plass på alle skoler.

Dette vil koste pengar og er utfordrande å få til for den enkelte kommune og skuleeigar. Det må difor vere ei nasjonal satsing.



Figur 1: Emosjonelle krav fordelt på yrkesgrupper. Prosent



Tabell 1: Fem vanlegaste relasjonelle og emosjonelle belastningar for barnehagelærarar og grunnskulelærarar

Barnehagelærarar	Grunnskulelærarar
Å kjenne på at en ikkje strekker til	Å kjenne på at en ikkje strekker til
Å være konstant til stades kjenslemessig	Å handtere misnøgde eller «krevjande» elevar / barn
Å tilpasse seg andre menneskjer sine behov og kjensler kontinuerleg	Å ikkje klare å hjelpe andre menneskjer som trenger hjelp
Å kjenne på ansvaret for andre menneskjer	Å handtere misnøgde eller «krevjande» pårørande/ foreldre/ publikum/ innbyggjarar
Å gi av seg sjølv i relasjonen til andre menneskjer	Å kjenne på ansvaret for andre menneskjer

- Arbeidsmiljøloven §3-1 pålegge arbeidsgjevar å drive systematisk HMS-arbeid.
- Arbeidsgivar skal samarbeide om HMS-arbeidet med arbeidstakaren og tillitsvalte, jf. aml. §3-1 (1).
 - Forutsette bred arbeidstakarmedvirknad.
 - Konkret arbeid basert på situasjonen i verksemda.
- Internkontrollforskrifta: gjennomføringa av krava i aml. §3-1.
- Internkontroll skal utøve på alle nivå i verksemda.
- Hovudansvaret for internkontroll: øverste nivå i kommune og fylkeskommune.
- Internkontrollforskrifta forpliktar arbeidsgivar til å *«iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø-og sikkerhets-lovgivningen»* og dokumentere arbeidet skriftleg.
- Pålegge arbeidsgivar å sørge for at verksemda har, og bruker, et system for å registrere og handtere avvik.
- God avvikshandtering handlar om å finne ut av kva som har skjedd og kvifor, rette opp forholdet og sørge for at det ikkje skjer igjen.

- Arbeidstakar plikter straks å melde ifrå om avvik eller manglar på arbeidsplassen.
- Det å melde avvik er viktig for å dokumentere forholdet, og det å la vere å melde avvik kan i verste fall bli brukt imot arbeidstakar.





post@utdanningsforbundet.no

24 14 20 00

www.utdanningsforbundet.no