NYTT FRA FO NORDLAND 2.utgave 2013

Nytt fra FO Nordland

Velkommen til Rep. Skap. Side 14.

Korttidsenheten rus

Min arbeidsplass. Side 6-7.

Møte med trusler og vold.

4-5 % av arbeidstakere utsettes. Side 4-5.

Seniorpolitisk konferanse

Fo Nordland og Seniorpolitisk Utvalg inviterer til konferanse 29.10.13 Side 15

I dette bladet kan du lese mer om:

Side 2: Avdelingsinformasjon
Side 3: Avdelingsleder har ordet
Side 4-5: Møte med trusler og vold
Side 6-7: Min Arbeidsplass
Side 8: Det store Heltidsvalget
Side 10: Handlingsprogram
Side 11: Hvordan følge opp unge arbeidssøkere?
Side 12-13: Utvalg og komiteer
Side 14: Innkalling Rep. Skap
Side 15: Invitasjon Seniorpolitisk konferanse

Avdelingsinformasjon

Leder
Mona Nilsen
Tlf: 97650452
E-post: mona@fo-nordland.no

Sekretær
Anita Syvertsen
Tlf:
75504171/95126562
Epost: anita@fo-nordland.no

Nestleder
Nils Ove Skalltje
Tlf: 47173308
E-post:
nilsove.skalltje@hotmail.com

Kasserer
Marianne K. Hanssen
Tlf: 97633197
E-post:

Yrkesfaglig ansvarlig
BVP
Gunnhild Holthe

E-post:

Yrkesfaglig ansvarlig SO
Anniken Gjerding

E-post:

Yrkesfaglig ansvarlig VP
Marte Aune

E-post:
marte.aune@rana.kommune.no

Styremedlem
Christian Wiik
Tlf: 91646498
E-post:
wiikchristian@me.com

Styremedlem
Bente Haukås

E-post:

Fo Nordland er selvfølgelig på Facebook. Søk oss opp i søkefeltet for å få tilgang til gruppen.

Trykk:
Bodø Industri

Fo Nordland

Postadresse:
Folkets Hus, Postboks 376,
8001 Bodø

Besøksadresse:
Prinsensgt. 115, 8005 Bodø

Tlf: 75 50 41 71
Faks: 75 50 66 91
Epost: kontor@fo-nordland.no
Webside: www.fo.no/nordland

Avdelingsleder har ordet

I begynnelsen av august fikk vi melding om det tragiske utfallet for en av våre NAV ansatte ved NAV Grorud. Hun ble overfalt og døde dessverre like etterpå.

Av Mona Nilsen, Avdelingsleder FO Nordland

FO ved leder Mimmi Kvisvik og leder for seksjonen for sosionomer, Lars Semmerud, har hatt møte med arbeidsminister Anniken Huitfeldt og arbeids- og velferdsdirektør Joakim Lystad på statsrådens kontor. Temaet var hva som kan gjøres for å styrke sikkerheten til NAV-ansatte.

I møtet foreslo FO tre konkrete tiltak om endringer knyttet i regelverket:

1. En forskrift til arbeidsmiljøloven om vold og trusler om vold.

2. Et forbud mot alenearbeid der risikoen vurderes som stor

3. Vold og trusler om vold må defineres som yrkesrelatert skade i forhold til sykdom og uførhet.

FO krever at Arbeids- og velferdsdirektoratet må innskjerp at retningslinjer for fysistk sikkerhet gjelder alle NAV-kontor. Mange av ufordringene som møter de ansatte i NAV, skulle egentlig vært håndtert av andre tjenester, som rus- og psykiatritjenesten. Det er derfor sentralt at denne typen tjenester er dimensjonert for å håndtere slike saker og at den er tilgjengelig for de som trenger hjelp.

FO krever også at tilstrekkelig bemanning til å følge opp brukerne, må sikres. Førstelinjetjenestene må prioriteres i kommunenes og statlige etaters budsjett. Videre mener FO at alle enheter nå må foreta en gjennomgang av egne rutiner og hvordan sikkerheten er ivaretatt på følgende måter:

Gjennomgang og bedring av fysisk sikkerhet

Rutiner for å unngå aleneabeid ved høy risiko

Sikre tilstrekkelig kompetanse

Arbeidsministeren varslet at det nå raskt nedsettes en hurtigarbeidende arbeidsgruppe. Mandatet til denne arbeidsgruppen skal være klart førstkommende tirsdag. Men, hensikten med arbeidsgruppa er å komme fram til tiltak som kan øke sikkerheten for NAV-ansatte. FO er LOs representant i denne arbeidsgruppa. - Mer ensartede retningslinjer for alle NAV-kontor, kan være ett av disse tiltakene, sa arbeidsminister Anniken Huitfeldt til pressen etter møtet med FO-ledelsen.

Vi håper at arbeidet som settes i gang vil føre til at våre medlemmer på NAV kontorene vil få en tryggere og mindre belastende hverdag – og at det tas på alvor!

Når det gjelder vold og trusler har undertegnede vært sammen med tillitsvalgt Hege Hunstad – barneverntjenesten i Narvik og hatt foredrag for Mattilsynet i Nordland. Dette kan dere lese mere om videre i bladet vårt. Vi takker Mattilsynet for forespørselen, og barnevern-dyrevern skaper enorme følelser hos oss alle!

Ha en fin og fargerik høst ☺

"Møte med trusler og vold på jobb"

Foredrag om vold og trusler for mattilsynet i Nordland.

Av Mona Nilsen

Leder FO Nordland Mona Nilsen og tillitsvalgt ved barneverntjenesten i Narvik kommune Hege Hunstad var hos Mattilsynet i Nordland 28.08.13. Der hadde vi et foredrag om hvordan vi jobber med temaet vold, trusler og sjikane.

Vi la opp foredraget i to deler:

Hvordan jobber FO som organisasjon med temaet, hvordan jobber barneverntjenesten i Narvik med temaet

Utgangspunktet for henvendelsen var at Mattilsynet kontaktet Fylkesmannen i Nordland. Mattilsynet hadde en tanke om at Dyrevern og Barnevern skaper enorme følelser blant folk, og at det er sårbare områder man beveger seg innenfor.

FO la vekt på vår skolering i vold og trusler, dog en veldig forenklet versjon på bakgrunn av tiden.

Noen myter om vold:

- ***Dyktige helse og sosialarbeidere blir ikke slått***
- ***Store sterke menn forhindrer volg***
- ***Det er bare kvinner som snakker om angst***
- ***En må tåle litt juling - det er en del av yrkesrisikoen***
- ***Vold er kun en pedagogisk utfordring***
- ***Vold er en maktkamp mellom klient og sosialarbeider***

Det antas at ca 4- 5 % av arbeidstakerne i Norge utsettes for vold på jobben. I offentlig sektor er vold et dobbelt så stort problem som i privat sektor. 50% av FOs medlemmer har opplevd vold og/ eller trusler om vold på sin nåværende arbeidsplass (AFI 1996).

Vernepleiere og barnevernpedagoger mest utsatt for vold – sosionomene utsettes mest for trusler. I følge en undersøkelse i 2011 er 30 % av barnevernpedagogene, sosionomene og vernepleierne utsatt for vold/trusler. Likevel er det så mange som 40% snakker ikke om vold og trusler på jobben – og hele 40% mangler rutiner for forebygging og håndtering. Dette mener vi det må gjøres noe med!

Tillitsvalgt Hege Hunstad la frem noen av de rutinene de har ved sitt kontor for å forebygge, håndtere slike situasjoner. Her er noen stikkord på deres rutiner:

Hjemmebesøk med bekymring:

- Alltid 2 stk.
- Tenke gjennom risikofaktorer- hva kan skje?
- Vurdere politibistand - er politi kjent med klienten?
- Ved uforutsette trussler forlater vi og kommer tilbake med politi
- Vurdere å ta samtalen på et nøytralt sted
- Vise respekt for klienten og holde hode kald og hjertet varmt
- Offentlig ansatt - ikke akseptabelt å true
- Sette tydelige rammer for samtalen.

Rutiner ved kontoret:

- Bevisst bekledning
- Alliere seg med kollega hvis konfliktnivået blir høyt
- Plassere bevisst i rommet
- Være bevisst på gjenstander som kan brukes som våpen
- Være bevisst på kroppsholdning og mimikk
- Debrife eventuelle hendelser umiddelbart med leder
- Ansatte får tilbud om støtte med seg hjem

Arbedstilsynets definisjon på vold og trusler

Med vold og trusler mener vi i denne veilederen følgende:

Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir utskjelt, utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra tredjepart eller angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.

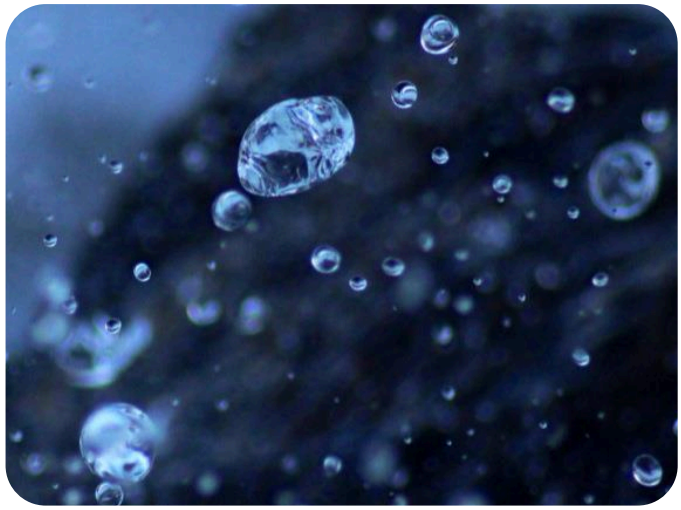
Det er i hovedsak vold og trusler fra tredjepart som utgjør en fare i arbeidslivet. Vold og trusler mellom ansatte på arbeidsplassen forekommer generelt sjelden.

Vold og trusler kan komme til uttrykk som:

*• **fysiskvold**–som primært gir skade på legeme. Psykisk skade kan oppstå som følge av å bli utsatt for slik vold.*

*• **psykisk vold** – som kan uttrykkes både verbalt og gjennom kroppsspråk. Denne retter seg mot den utsattes psykiske tilstand eller sinnsstemning. For- målet er å skape psykisk ubehag, frykt, engstelse og/ eller usikkerhet.*

Det var veldig interessant for oss å få komme til et annet arbeidsområde enn det vi er vant til, og det viser seg at det er mange fellesnevnere. I tillegg ble det snakket litt om samarbeid mellom Mattilsynet og barnevernet der man ha bekymring for dyr og barn. Bak de fleste dyretragedier ligger det menneskelige problemer. Samme gjelder for personer som ikke klarer å ta vare på sine barn. De klarer heller sjelden å ta vare på dyrene sine også. Vi takker Mattilsynet for henvendelsen og at vi fikk lov å komme og utveksle våre erfaringer.



Min Arbeidsplass

Av Katariina Wiland - korttidsenheten rus, Salten DPS

Jeg skulle få lov til å skrive litt om min arbeidshverdag. Det er vanskelig å skrive bare litt om den, fordi det er så mye å fortelle. Men jeg skal forsøke å begrense meg, og deler derfor denne fortellingen opp i tre deler. Første del handler om Tverrfaglig spesialisert Rusbehandling (TSB). Andre del handler om Korttidsenhet Rus (KER), og tredje del handler om meg og min jobb som behandler.

"Jeg jobber som behandler hos KER. Min oppgave er å kartlegge, utrede og behandle pasienter med rusmiddelavhengighet."

Kateriina Wiland

Tverrfaglig spesialisert rusbehandling for rusmiddelavhengige ble ved Rusreformen i 2004 en del av spesialisthelsetjenesten. Det innebærer at de rusmiddelavhengige nå har de samme pasientrettigheter som andre pasienter innen spesialisthelsetjenesten. TSB innebærer at behandlingstilbudet i stor grad er satt sammen av både helsefaglig og sosialfaglig personell. Tilbudet består både av polikliniske tjenester, døgnbaserte avrusningsenheter, korttidsbehandling og langtidsbehandling i institusjon. Legemiddelassistert rehabilitering(LAR) inngår som en del av TSB.

Korttidsenhet Rus ves Salten Distriktspsykiatriske sykehus ble åpnet i februar 2012. Vi har åtte døgnplasser hvorav to med fokus på stabilisering og avrusning, og seks plasser med fokus på kartlegging, utredning og behandling.
I enheten har vi kjøkken, stue, TV-stue, datarom, røykerom og besøksrom. I tillegg er det et eget bad hvor våre pasienter kan ta seg et avslappende bad. Enheten har et eget mottaksavsnitt med egen anretning/stue, røykerom, trimrom og besøksrom.
Alle pasientrommene har egen dusj og WC. Vi er så heldige å ha vår egen kokk, som lager sunn og næringsrik mat, det er vanlig med varme lunsjer hos oss ☺ I tillegg har vi et flott uteområde, med pergola, fyllt med blomster og klaterplanter om sommeren. Vi prøver oss også frem med en liten kjøkkenhage der vi dyrker sukkererter, tomater, agurk og noen urter. Drømmen er å få et lite veksthus etter hvert ☺ Den gode maten samt utearealet er med på å gi enheten et litt hjemlig preg. Pasientene inviteres også til å være med og bidra på kjøkkenet og ute i hagen.
Vårt miljøpersonell er satt sammen av psykiatriske sykepleiere, intensivsykepleier, sykepleiere, vernepleiere, miljøterapeuter og miljøarbeidere. I staben som jeg er en del av har vi en overlege, en lege i spesialisering , en psykolog, en sosionom og en spesialfysioterapeut, i tillegg til enhetsleder og assisterende enhetsleder. I tillegg har vi ekstarvakter og vikarer.

KER tilbyr samtaler med våre pasienter, vi har samtalegrupper to ganger i uken, pasientundervisning, tilbyr NADA-akupunktur og avslappende bad. Vi har ulike aktiviteter som for eksempel turer ut i naturen som vi har svært nært oss her ved Maskinisten, trening på Stamina HOT, turer arrangert av aktivitetsseksjonen, arbeidsstue og gymsal og mye mer.

Vi har et besøksrom som er tilrettelagt for besøk av barn og prøver å ivareta barna som pårørende i best mulig grad.

Jeg jobber som behandler ved KER. Min oppgave er å kartlegge, utrede og behandle pasienter med rusmiddelavhengighet. Det blir

bare et lite innblikk i hva arbeidet mitt består av, men det sier noe om arbeidsmetoder samt hva jeg personlig legger vekt på i møtet med den andre.

Ved vår enhet er tverrfaglig integrert behandling et av de viktigste utgangspunktene for hvordan vi tenker og jobber med våre pasienter. Vi har erfart at de fleste pasientene har en dobbeldiagnose, den psykiske lidelsen har enten ligget i bunnen fra tidligere av eller kommet som en følge av rusen. Det er mye depresjoner, mye angst, dårlig selvbilde og mangel på egenverd. I behandlingen av pasienten tar vi sikte på å etablere en rekke ulike tiltak i et allsidig samarbeid rundt pasienten, vi er aktivt oppsøkende i form av å samle ulike tjenester rundt pasienten, dra dem inn i behandlingen, oppsøke pasientens nærmiljø og evt. familien med tanke på å forsøke å redusere rusproblemet og den psykiske lidelsen. Behandlingen skal i tillegg være motivasjonsbasert og jeg må bruke en rekke ulike metoder og tilnærminger for å klare å utrede og behandle pasienten. Tverrfaglig integrert behandling skal rette seg mot alle funksjonsområder som er skadelidende, som boligsituasjon, evnen til å fungere i jobb, evnen til å håndtere den psykiske lidelsen og rusavhengigheten samt ivareta familie/sosiale relasjoner. Det er viktig å forsøke å redusere de negative konsekvensene av ruslidelsen og den psykiske lidelsen, og det bør skje uten fordømmende holdninger.

Med motivasjonsbasert behandling orienteres tilbudet mot pasientens ønske om å endre sin egen atferd. Dette er viktig for at pasienten skal føle at det er hans prosjekt, og at han er deltaker og påvirker i sin egen behandlingsprosess. Det er imidlertid fort gjort at jeg som behandler ikke går i takt med pasienten og ikke handler etter pasientens ønske.
Jeg er opptatt av å forsøke å se pasientens unike behov og behandle ham deretter. Alle områder i livet er med på å påvirke pasientens evne til å bli rusfri, og det er viktig for meg å finne en åpning der jeg klarer å være der pasienten er, ikke der jeg er. Det er viktig å gå tilbake til det grunnleggende ved pasientens fungering.
Erfaringer har vist meg at når pasienten ikke ser egen mestringsevne på noen områder er det også vanskelig for ham å se for seg at han kan mestre en rusfri tilværelse. Jeg opplever av og til at det er så stor motstand hos ham at det blir vanskelig for ham å finne sin indre motivasjon. De fleste pasienter har drømmer om en ny fremtid, men klarer ikke se seg selv i andre roller enn rusmisbrukerrollen, og de har lite håp om å kunne klare å bli rusfrie. Det er derfor også viktig for meg å klare å skape håp som drivkraft for endring! Jeg har vært så heldig å få opplæring i metoden Motiverende Intervju, jeg har tro på den og vet at det er en god måte å tilnærme meg pasienten på. Et motiverende intervju begynner med at behandleren lytter, spør og forsøker å forstå klientens opplevelser i en dialog som er fri for fordømmelser og agendaer. Et annet trinn i metoden er reflektiv lytting der det er viktig å være så nærme pasientens eget språk som mulig. Dette er spesielt nyttig når man ønsker å formidle og vise at man har forstått pasienten. Åpne spørsmål er et tredje trinn som tar sikte på å hjelpe pasienten til selv å sette ord på sine egne erfaringer og egen situasjon.

I tillegg bruker vi kognitiv terapi ved KER og mine møter med pasienter blir derfor også preget av denne metoden. Et viktig trinn i denne metoden er å uttrykke empati, og jeg forsøker å se pasientens verden fra hans eget perspektiv. Betydningen av empati kan beskrives på følgende måte; ”*Det dreier seg om å forstå den andres perspektiv, føle den andres følelser og formidle sin forståelse av den andre tilbake til denne”*. Og videre kan man si at *”Empati kan ha sin særlige kraft ved at den gir et grunnlag for selvhelende krefter og økt selvforståelse”*. I mine mange år som sosionom ved ulike arbeidsplasser har jeg brukt empati, refleksjon og åpne spørsmål i utallige samtaler med mennesker som har det vanskelig. Jeg har erfart at det fungerer, og jeg vet at disse elementene er nødvendige for at en samtale skal kunne bli god. Det er en rekke andre metoder som også er interessant for oss å bruke i arbeidet med våre pasientert, mindfullness er et eksempel, mentaliseringsbasert terapi en annen. Vi ønsker hele tiden å utvikle oss slik at vi kan gjøre en best mulig jobb i forhold til mennesker med rusmiddelavhengighet og psykiske problemer.

Det store heltidsvalget

- Ett prosjekt mellom partene i arbeidslivet

Kommunesektoren bærer preg av en deltidskultur - særlig innenfor pleie og omsorgssektoren.

Av Mona Nilsen

Mye deltid er uheldig for kvaliteten på tjenestene og for mulighet til å rekruttere tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. Videre er deltidsarbeid uheldig for den enkelte arbeidstaker, både med tanke på inntekts-og kompetanseutvikling og fremtidig pensjon. En heltidskultur vil styrke kvinners tilknytning i arbeidslivet, samtidig som det også vil tiltrekke seg flere menn i sektoren.

I et brukerperspektiv er det av stor betydning at kommunesektoren blir organisert med hele stillinger. Ved at flere jobber heltid vil brukerne oppleve større forutsigbarhet og trygghet i hverdagen, ved at de får færre å forholde seg til og møter ansatte som de kjenner godt og som kjenner deres situasjon. Mer heltid frigjør tid til brukerrettet arbeid, og sikrer større kontinuitet både får bruker og ansatte.

I Nordland er det ett sammensatt utvalg som jobber konkret med hvordan vi kan få løst deltidsproblematikken i kommunene. Utvalget består av KS, Fagforbundet, Delta, Sykepleierforbundet og FO.

Videre arbied fremover: KS, Fagforbundet, Delta, NSF og FO besøker regioner/kommuner, for i fellesskap sette heltidskultur på dagsorden. Dette gjøres ved å arrangere regionale seminar (RKK-region) med en tidsramme på fem timer kl 1000-1500. Tidspunkt var satt til oktober/ november, men det kan hende disse blir litt forskjøvet. Målgruppen for seminarene er tillitsvalgte, ledere på alle nivå, AMU-medlemmer, politikere.

Tema for seminaret vil være økt grunnbemanning, (finansiert av vikarbudsjett), rettferdig fordeling av ubekvem arbeidstid, kompetanse i ledelse (ledelse som fag) og likestilling (økonomi, pensjon, helse etc.)

I tillegg ønsker vi å finne noen gode eksempler fra steder hvor de har lyktes med å øke stillingsstørrelsen.

Det vil komme nærmere informasjon når program og tidspunkt er klart. Har dere der ute noen gode eksempler – så vil vi gjerne ha de.

Retningslinjer for støtte til FO-medlemmer

1. Primært gis støtte til fagkurs i regi av FO eller samarbeidende organisasjoner.
2. Det må først søkes arbeidsgiver om dekning. Dersom arbeidsgiver ikke dekker utgiftene (helt eller delvis), skal det fremlegges dokumentasjon på dette.
3. Ved en søknad må det foreligge et kostnadsoverslag som viser de spesifiserte utgiftene.
4. Som gjenytelse for støtten vil FO Nordland be om at de som har fått støtte, enten skriver en artikkel i «Nytt fra FO Nordland, har et fremlegg for representantskapet eller lignende.
5. FO Nordland vil fordele støtte etter søknad og i forhold til de midler som er avsatt til formålet.
6. Søknaden sendes FO Nordland, Postboks 376, 8001 Bodø, og behandles av styret fortløpende.

VERV & VINN

Melder du deg inn i FO eller verver i perioden 15. august–15. oktober 2013 er du med i trekningen av premier fra Apple, Ark og Platekompaniet!

VERVEPREMIER:

- 5 iPad 16 Gb med wifi
- 6 iPod nano 8 Gb
- 6 gavekort fra ARK à kr 500,-
- 10 gavekort fra Platekompaniet à kr 200,-

FO

Handlingsprogram 2013-2016

Organisasjonsutvikling:

• Stimulere til medlemsutvikling på alle nivå i organisasjonen og skape lokale Fo-miljø.

• Yte service og opplæring til medlemmer og tillitsvalgte.

• Utvikle prosedyrer som sikrer kommunikasjon mellom styre, utvalgene, repskapet og klubbene.

• Bistå FO-studentene med å opprettholde aktivt lokallag på Universitetet i Nordland.

• Gjennomføre vervemøter på våre utdanninger sammen med FO studentene.

• Utgivelse av 3 nummer av «Nytt fra FO nNordland» pr. år.

• Serve hjemmesiden for fylkesavdelingen.

• Det arrangeres et kurs i styrearbeid/ styrets oppgaver/ ulike roller, klubbarbeid og . i årsmøteperioden.

Helse- og sosialpolitikk:

• Iverksette Uredde stemmer i fylkesavdelingen.

• Sette aktuelle helse- og sosialpolitiske tema på dagsorden.

• Synliggjørehvilkekonsekvenser/ nedskjæringer/omstillinger og markedsstyring av offentlig sektor får for brukere og de ansatte av de tjenester viyter.

• Stimuleretiløkt brukermedvirkning, herunder samarbeid med brukerorganisasjoner.

• Arbeide med institusjonsoppbygging for grupper med funksjonshemmede.

• Jobbe aktivt for å sette sosial boligpolitikk på dagsorden

Tariffpolitikk

• Sette fokus på tariffpolitiske spørsmål, herunder heving av lønnsnivået generelt og kompensasjon for videreutdanning.

• Bistå klubbene i lokale forhandlinger.

• Fortsatt fokus på arbeidsmiljøspørsmål særlige utfordringer iforhold til psykososialt arbeid, konflikthåndtering, vold og trusler omg vold.

• Sette fokus på pensjonsrettigheter i offentlig sektor.

Yrkesfaglig utvalg

• Sette aktuelle yrkesfaglige tema på dagsorden via kurs, temakvelder, FO- dagene, verving, media, nettverksbygging og lignende.

• Samarbeid om FO studentene om yrkesfaglige tema og verving.

• Etablere et fast samarbeid med universitetet i Nordland med fokus op grunn og videreutdanning.

• Arbeid som gjøres i YFU synliggjøres for medlemmene ved at referater, beretninger og artikler legges ut på vår hjemmeside.

• Arrangere 3 yrkesfaglige kurs/ seminarer.

Internasjonalt arbeid:

• Avslutte samarbeidet med Troms og Finnmark

• Sette ny prosjektbeskrivelse

• Gjennomføring av prosjektet

Seniorpolitisk utvalg

• Sette aktuelle tema på dagsorden.

Kurs og skolering:

• Arrangere tillitsvalgtskolering i samarbeid med Troms og Finnmark.

• Oppstartsseminar for styret og utvalgene.

• Arrangere 3 yrkesfaglige kurs og 40 timers veiledningskurs.

• Turnuskurs for tillitsvalgte og medlemmer.

• Arrangere årlige jobbsøkerkurs for studenter.

• Arrangere årlig grunnkurs for nye tillitsvalgte.

• Kurs i lokale/tariffkonferanse.

• Arrangere tillitsvalgtsamling for Bufetat og Spekter sammen med Troms og Finnmark.

• Konferanse om seniorpolitisk tema.

• Kurs i Helse og sosialpolitisk påvirkning/Uredde stemmer workshops

• Medisinfaglig oppdatering for vernepleiere 1. gang i perioden.

Les hele Handlingprogrammet samt protokoll fra årsmøte 2013 på www.fo.no/nordland

Hvordan følge opp unge arbeidssøkere?

Med utgangspunkt i en intervjuundersøkelse blant veiledere i NAV, beskriver Sigrid Myklebø hvordan NAV ansatte mener unge arbeidssøkere bør fanges opp.

Av Christian Wiik

Les hele artikkelen på nav.no, søk på: "Hvordan følge opp unge arbeidssøkere"

I artikkelen kan en blant annet lese at De enkelte NAV-kontorene står ganske fritt når det gjelder hvordan de vil organisere seg internt. Noen steder er for eksempel de kommunale og statlige ansvarsområdene atskilt, mens de andre steder er mer integrert. For unge arbeidssøkere med sammensatte behov, er det viktig at samarbeidet internt fungerer godt. Hovedinntrykket fra en intervjuundersøkelse blant veiledere i NAV, er at det interne samarbeidet fungerer best ved kontorene som har organisert seg tverrfaglig, enten i ungdomsteam eller på andre måter.
NAV-kontorene som hadde egne ungdomsteam eller ungdomskontakter var godt fornøyd
med denne ordningen. Fordelene er blant annet at de får mer tid til hver enkelt bruker, at de lettere fanger opp dem som faller utenfor og at de får spesialisert seg på å jobbe med unge. Ofte krever oppfølging av unge at en jobber på en annen måte enn med voksne arbeidssøkere, og det er viktig at veilederne er personlig egnet og har erfaring med gruppa. Veilederne må kunne vurdere behovet til den enkelte, slik at ressursene settes inn på rett sted.

For å følge opp unge med sammensatte problemer er det også viktig å ha et godt samarbeid med andre deler av hjelpeapparatet, slik som ulike deler av helsevesenet, kommunen og fylkeskommunen. Hvor godt samarbeidet fungerer, varierer mellom NAV-kontorene.

Mange unge arbeidssøkere trenger tett oppfølging for å komme ut i jobb eller utdanning. Det er viktig at veilederne har tid til individuelle samtaler, avklaring av brukernes behov, orientering om løpet videre og oppfølging av brukere mens de er i tiltak.

For unge som dropper ut fra videregående opplæring, er det viktig at de holdes i aktivitet. Det aller beste er om de kan fortsette å ha noe kontakt med skolen, samtidig som at de for eksem- pel har arbeidspraksis noen ganger i uka.

Overfor unge som søker økonomisk sosialhjelp er det viktig å stille krav. Flere av NAV-kontorene krever at de unge registrerer seg som arbeidssøkere og deltar på tiltak. De som av helse- messige årsaker ikke greier å delta på tiltak, må få en avklaring og eventuelt behandling. Ved oppfølging av unge med helseproblemer er det spesielt viktig at samarbeidet med eksterne aktører fungerer godt.

For å lykkes med å følge opp de unge som er lengst unna arbeidsmarkedet, er det viktig å ha god tid. Det er viktig å bli kjent med brukerne og oppnå tillit, noe som krever hyppige møter. Mange av veilederne forteller at de ikke har tid til å følge opp disse brukerne tett nok.

Generelt er det rammebetingelsene som skaper størst utfordringer i oppfølgingsarbeidet. Spesielt er det mange som forteller at de har for få veiledere og for lite tid til å drive tett nok oppfølging.

Utvalg og komiteer i Fo Nordland 2013-2015

Yrkesfaglig utvalg

Anne Sivertsen
Vernepleier

Randi Sneistrand
Vernepleier

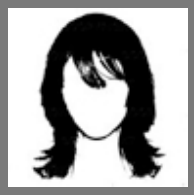
Marte Aune
Vernepleier

Arne Sivertsen
V. Vernepleier

Anniken Gjerding
Ans. Sosionom

Mona Lian
Sosionom

Tim Sæterdal
Sosionom



Katariina Wiland
V. Sosionom

Gunnhild Holte
Ans. Barnevernped

Bente Lise Kristensen
Barnevernped

Elisabeth Iversen
Barnevernped

Solfrid Klepp
V. Barnevernped

Valg komite

Leder
Christine Aarvik

Medlem
Rita Karlsen

Medlem
Elin Nordby

Helse og Sosialpolitisk utvalg

Leder

Mona Nilsen

Medlem

Bente Haukås

Medlem

Nina Albrigtsen

Medlem

Trine Strand

Medlem

Reidun Johansen

Medlem

Eva Asperheim

Internasjonalt utvalg

Leder
Christian Wiik

Medlem
Anders Eivik

Medlem
Magdalena Bjorken

Medlem
Solfrid Klepp

Vara Medlem
Tommy Westblikk

Sekretær
Anita Syvertsen

Kontrollkomite

Leder
Hildegunn Jensen

Medlem
Ann Kristin
Pettersen

Medlem
Edna Rønning

Seniorpolitisk uvalg

Leder
Dag Olsen

John Willy
Edvardsen

Medlem
Alf Natland

Tariffpolitisk utvalg

Medlem
Hilde Anita
Robertsen

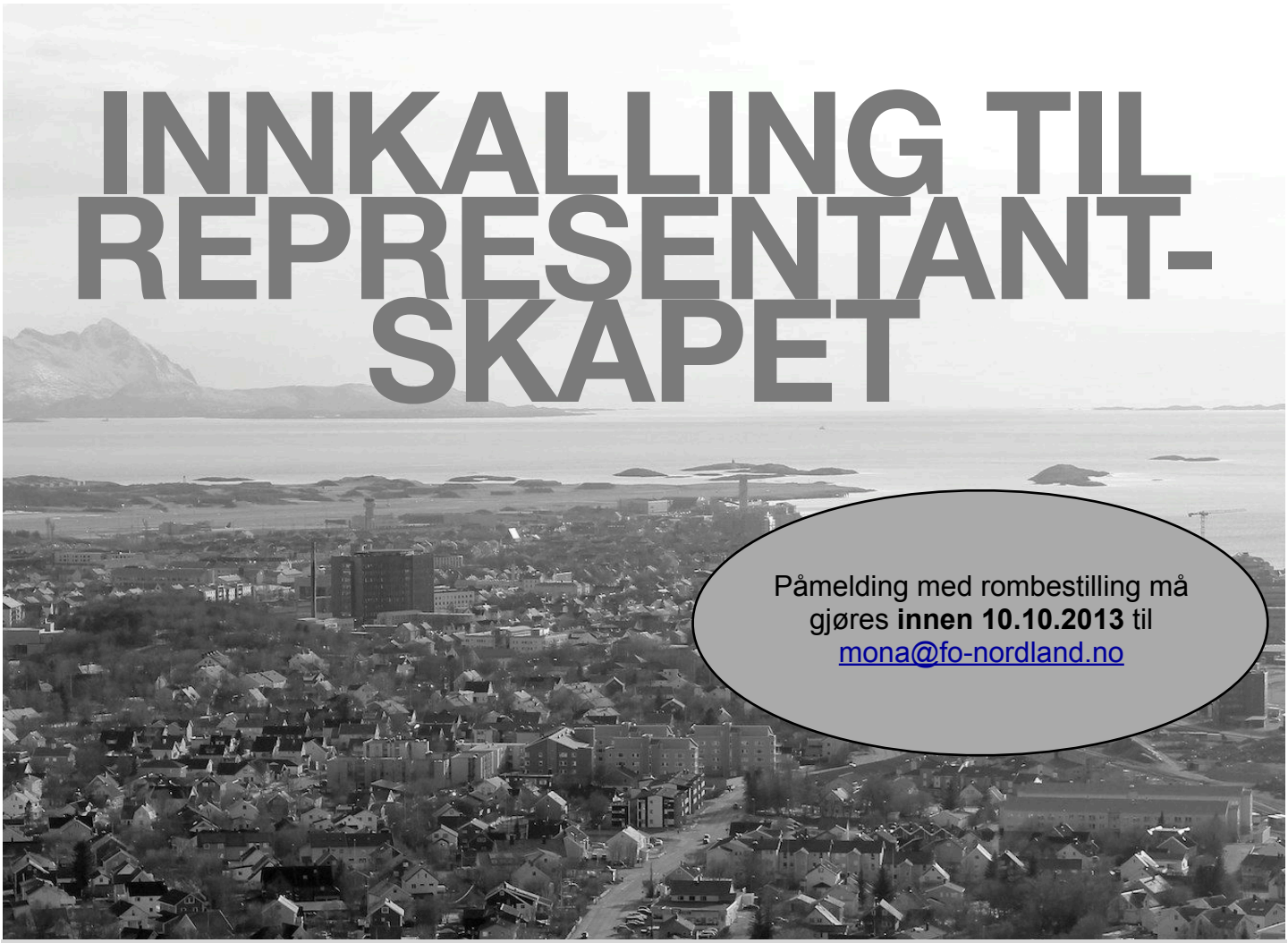
Medlem
Tommy Westblikk

Medlem
Morten Daleng

Medlem

Sekretær
Anita Syvertsen

INNKALLING TIL REPRESENTANT-SKAPET



Påmelding med rombestilling må gjøres **innen 10.10.2013** til mona@fo-nordland.no

Oppstart 29.10.13 kl 09.00

Avsluttes 31.10.13 kl. 14.00

Tema for dagene er:

Dag 1: Pensjon – se egen annonse

Dag 2 og 3: Informasjon om hva som skjer i klubbene, styret og utvalgene. Revidering av budsjett 2013, Tariffoppgjøret 2014, Organisasjonsutvikling i FO, Stortingsmeldingen «Frihet og likeverd – om mennesker med utviklingshemming», Uredde stemmer, utdanningspolitikk.

Dere søker permisjon med lønn etter følgende avtaler:

KS – HA §3–5 c), Stat- HA §34, Spekter- HA §26 e). Detaljert program vil bli ettersendt så snart det er klart.

Det er bestilt rom på Rica hotell Bodø for de som trenger overnatting.

Bestilling av billetter gjøres gjennom Berg-Hansen, tlf. 76 11 00 00 og be om at fakturaen merkes «representantskapet». Påmelding med rombestilling må gjøres **innen 10.10.2013** til mona@fo-nordland.no

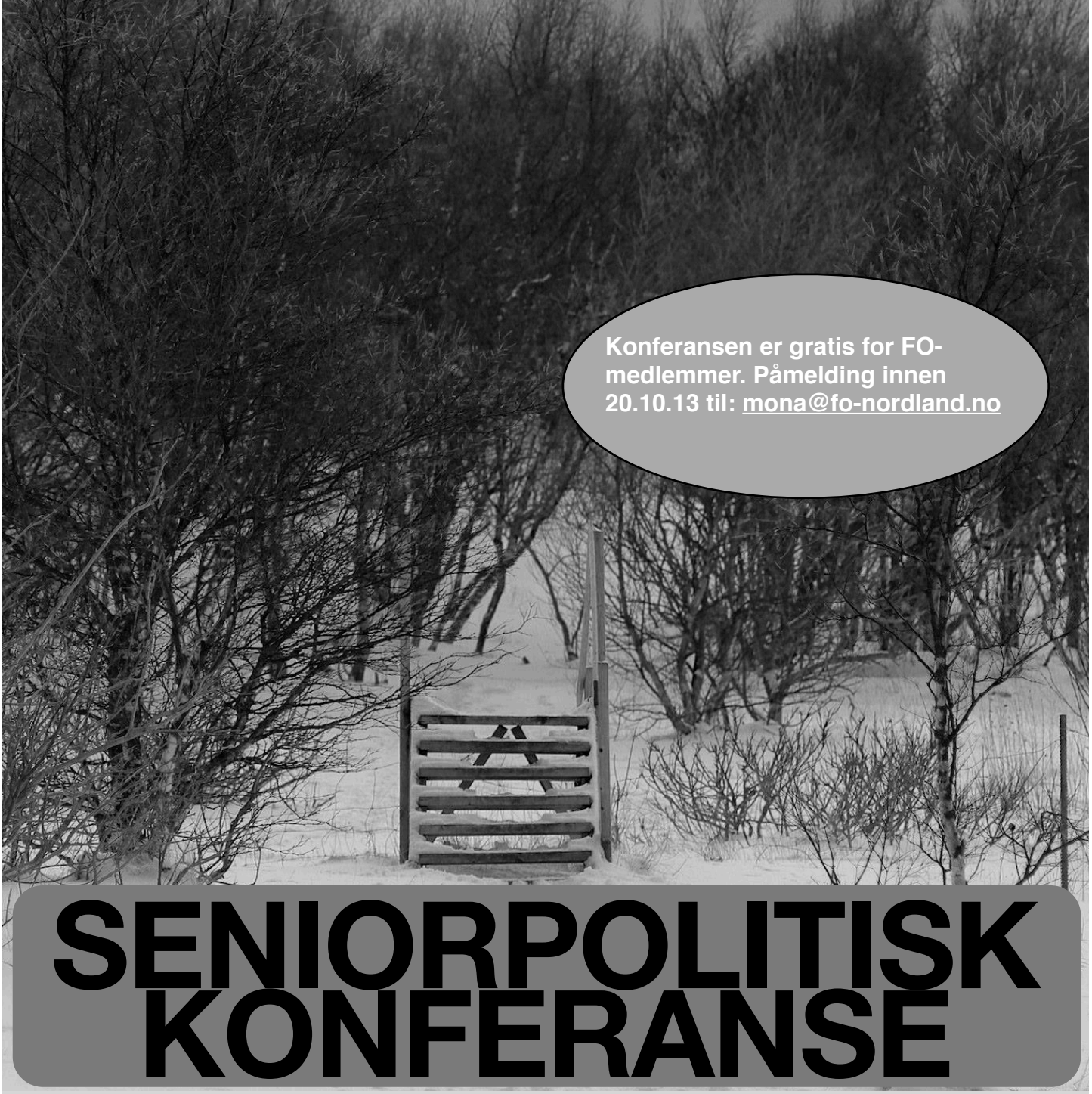
OBS! dersom dere ikke kan møte er det viktig at dere finner vara slik at vi sikrer deltakelse på representantskapet vårt som er avdelingens øverste organ mellom årsmøtene!

Vel møtt!

Mona Nilsen

Leder FO Nordland

Dato:	Sted:	Tid:	Arrangør:
29.-31.10.13	**MOLOSTUA BODØ**	**SE PROG**	**FO NORDLAND**



Konferansen er gratis for FO-medlemmer. Påmelding innen 20.10.13 til: mona@fo-nordland.no

SENIORPOLITISK KONFERANSE

Program:

09.00 - Åpning

09.15 - "Hvorfor fokus på seniorene i arbeidslivet?" - Ved Lo Sekretær i Nordland, Rita Lekang

09.45 - "Seniorpolitiske tiltak, hva virker?" - Forsker Anne Inga Hilien, FAFO

10.30 - Pause

10.45 - "Seniorpolitiske tilak..." fortsetter.

11.30 - Lunsj

12.15 - "Jobb eller pensjon eller kanskje begge deler?" - Rådgiver Odd Jørgen Nilsen, Nav Arbeidslivssenter, Nordland.

13.45 - Pause

14.00 - "Utfordringer for senior sosialarbeidere?" - Nyslått pensjonist, sosionom John Willy Edvardsen

15.00 - Synspunkter fra FO

15.15 - Oppsumering

15.30 - Slutt

Konferansen er gratis for FO-medlemmer. Påmelding innen 20.10.13 til: mona@fo-nordland.no

VELKOMMEN

Dato:	Sted:	Tid:	Arrangør:
29.10.13	**MOLOSTUA BODØ**	**09.00-15.30**	**FO NORDLAND V/ SENIORPOLITISK UTVALG**

FO B-post

PORTO BETALT
PORT PAYÉ
NORGE

Returadresse:
FO-Nordland
Postboks 376
8001 Bodø

Avdelingsinformasjon

Fo Nordland
Postadresse:
Folkets hus, postboks 376,
8001 Bodø

Besøksadresse:
Prinsensgate 115,
8005 Bodø

Tlf: 75 50 41 71
Faks: 75 50 66 91
E-post: kontor@fo-nordland.no
Webside:
www.fo.no/nordland

Ansvarlig redaktør:
Christian Wiik
Mail:
wiikchristian@me.com
Tlf: 91646498

NYTT FRA FO NORDLAND