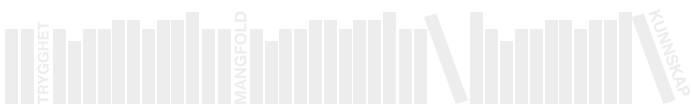


SIGNALER

NR 4 2014 23. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



AKADEMIKER
FORBUNDET



Kjære medlem!

Arbeids- og sosialminister Robert Eriksen detaljstyrer NAV. Denne påstanden ble fremsatt i DN den 10.11.2014.

Arbeids- og sosialdepartementet styrer NAV gjennom tildelingsbrev. Så langt i år har NAV-direktøren Joakim Lystad mottatt syv tildelingsbrev. Videre har statsråden også nedsatt en ekspertgruppe som skal vurdere NAV. Ekspertgruppen som startet arbeidet i mars 2014 skulle også komme med «quick wins» - raske tiltak som forbedrer NAV. Statsråden så det nødvendig å utstede supplerende tildelingsbrev som følge av ekspertgruppens arbeid. I foreløpig siste brev i 2014 (nr. 7), gir statsråden en detaljert beskrivelse av oppgaver som skal løses med korte frister. Dette viser at statsråden er dypt inne i detaljstyring av NAV. Et eksempel er krav om at «Brukerutvalget» ikke lenger ledes av direktør Joakim Lystad, men av en brukerrepresentant. NAV pålegges også å skanne sykemeldingsblanketten raskere, det skal innføres årlig brukermelding og

brukerne skal informeres om reell saksbehandlingstid for de ulike ytelsene.

Politisk detaljstyring er ikke en ny aktivitet oppfunnet av Høyre/Frp-regjeringen. Vi finner enkelte statsråder som tenderer til detaljstyring i de fleste regjeringer, uavhengig av blokker. Handlingene kan forklares med at den politiske ledelse vil vise velgerne at de evner å ta grep. Problemet er at detaljstyring i det hele er en dårlig styringsform i statsforvaltningen. Detaljstyringen er definitivt ikke egnet når NAV skal utvikles og forbedres. Velferdstjenestene som utføres av 18 000 ansatte er omfattende og sammensatte. Det må være distanse og tillit mellom statsråden og NAV-direktøren. I følge de retningslinjene som kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner sender ut, skal statsrådene lede på et overordnet plan og ikke blande seg i detaljene. De skal vise etatsledere tillit til at de klarer å levere. De samme poengene understreket også

Sanner i et møte med Unios styre i høst. Professor Per Læg Reid ved Institutt for administrasjons- og organisasjonsvitenskap ved Universitetet i Bergen, har lest det siste tildelingsbrevet og mener dette ikke har mye med mål- og resultatstyring å gjøre. Han beskriver dette som god gammeldags administrativ instruks.

NAV må videreutvikles for å levere tilfredsstillende velferdstjenester. Det blir da viktig at statsråden nå heller ber NAV-direktøren avklare hvordan NAV skal kunne levere velferdstjenester basert på overordnede mål. Dersom statsråden fortsetter å detaljstyre, vil han også stå ansvarlig for NAVs manglende resultater, med en NAV-direktør som må fortsette å si «javel, herr statsråd» i respekt for arbeidsgiver når han mottar nye tildelingsbrev. Man er da langt fra de intensjoner vi finner i regjeringens eget program for bedre styring og ledelse i staten 2014-2017.

Akademikerforbundet ønsker alle medlemmer en god jul og et godt nyttår!



Lik annonsen til Novasol/Dansommer på Facebook og vær med i trekningen av to gavekort à kr. 1000,-!



Akademikerforbundet tett på kommunereformen



Regjeringen forutsetter at samtlige kommuner deltar i drøftingene om fremtidig kommunestruktur. Som borgere blir vi også invitert til å delta i debatten. Akademikerforbundet vil følge opp reformarbeidet frem mot endelig vedtak om sammenslåing og utforming av nye organisasjonsstrukturer i de nye kommunene.

Vår tilnærming vil være todelt:

1. Delta i debatten om hensiktsmessig kommunestruktur på et overordnet nivå.
2. Ivareta medlemmer i omstillingsprosesser som følge av kommunesammenslåingen.

Debatten om hensiktsmessig kommunestruktur

En gjennomgang er nødvendig

Akademikerforbundet mener det er nødvendig med en gjennomgang av kommunestrukturen. Det er gode premisser og føringer som er lagt til grunn for drøfting av framtidig kommunestruktur. Det er fortsatt uklart hvilke nye oppgaver Storting og Regjering mener kommunene bør ta ansvar for i framtiden. Det varsles en sak om dette til Stortinget våren 2015, noe som ansees som et nødvendig grunnlag for avklaring av framtidig kommunestruktur. Hovedstyret mener det er nødvendig med en helhetlig gjennomgang av oppgaver som inkluderer alle forvaltningsnivåer; stat, region/fylke og kommune.

Sammenhengende tjenester på ett forvaltningsnivå

Akademikerforbundet støtter prinsippet om at helhetlig politisk ansvar for nært

sammenhengende tjenester bør ligge på ett forvaltningsnivå. Det forutsettes at det følger med myndighet og ressurser med enhver oppgave som eventuelt vil overføres. Barnevern, rehabilitering og kompetansesentra i tilknytning til helse og omsorg og skole/fagopplæring kan være eksempler på oppgaver der man kan vurdere å flytte myndighet og økonomiske/personnlemessige ressurser til kommunesektoren.

Må vurdere hvilke statlige oppgaver som kan overføres

Akademikerforbundet mener at gjennomgangen oppgaver regjeringen har varslet, også bør inkludere en vurdering av hvilke statlige oppgaver på sentralt eller regionalt nivå som kan overføres til dagens fylkeskommuner eller større folkevalgte regioner.

Regjeringen bør unngå bruk av tvang

Ved endelig vedtak om sammenslåing har regjeringen ikke utelukket bruk av tvang. Akademikerforbundet mener regjeringen i det lengste bør unngå bruk av tvang ved sammenslåing av kommuner. Nye kommuner som ikke er ønsket av lokalbefolkningen er ikke det beste utgangspunkt for en ny start.

Ta debatten lokalt

Akademikerforbundet sentralt vil ikke delta i debatten om hvordan den nye kommunestrukturen skal bli. Forbundets lokallag og regionene kan imidlertid på eget initiativ sette tema på dagsorden og vurdere ulike sider av de lokale prosessene. Dette kan skje ved felles medlemsmøter for Akademikerforbundets medlemmene i kommuner som vurderer sammenslåing eller ulike arrangement i regi av regionen.

Ivareta medlemmer i omstillingsprosesser som følge av kommunesammenslåingen

Etter at kommunesammenslåing er vedtatt, starter arbeidet med å utforme ny organisasjonsstruktur. Dette innebærer at ansatte særlig i rådgiver- og lederstillinger må være forberedt på omstilling med endringer i arbeidsoppgaver.

Akademikerforbundet vil bistå medlemmene

I forkant av og gjennom omstillingsprosessene vil Akademikerforbundet bistå medlemmene og sikre at prosessene blir ryddige i samsvar med hovedavtalen,

tariffavtalen og arbeidsmiljøloven. Vi vil arrangere lokale kurs for medlemmer som har behov for dette.

(red.)

«-Jeg opplever at det er ganske krevende, men positivt, å være plasstillitsvalgt og at man må ha gode kommunikasjonsevner... Jeg ser på arbeidsgiver som en samarbeidspartner, hvor det er viktig å opptre ryddig og være tydelig. Vi har på mange måter de samme mål, men forskjellige roller.»

og ledelse kommer også godt til nytte, spesielt var den god å ha i forbindelse med omorganiseringsprosessen vi nylig har vært gjennom. Når det er sagt, vil jeg understreke at alle arbeidstakerne er like viktige i en organisasjon.

Hilde har erfaring som mellomleder i barnevernets 2. linjetjeneste, men valgte å slutte som leder.

- Jeg følte at jeg fjernet meg fra brukerne. Jeg vil være der brukerne er, og kjenne dette på pulsen hver dag.

- Hvordan har utviklingen vært for mottaksfunksjonen i NAV?

-Det har skjedd en stor utvikling på de 5 ½ årene jeg har jobbet i NAVs mottak. Jeg har vært med på å utvikle publikumsmottaket til å bli mer likt en 1. linjetjeneste. Før var det et servicetorg der man leverte søknader. Nå er det et publikumsmottak, der brukeren med en gang kan få avklart en løsningsvei på ganske kompliserte problemstillinger. Alle de ansatte har både kommunale og statlige oppgaver, og man loser brukeren gjennom systemet. 1. prioritet er selvfølgelig arbeidslinja, og jeg er helt enig i den. Men like mye må tas på alvor de sosiale problemene mange mennesker har. Det er viktig å ha forståelse for at alle mennesker kan havne i vanskelige situasjoner.

- Hvordan har omorganiseringsprosessen foregått?

-Vi har brukt LEAN-prosessen som metode, hvilket innebærer at en gjennomfører involvering og samspill med alle medarbeiderne i form av et systematisk forbedringsarbeid med brukernes behov i fokus. NAV Gjøvik har vært en pilot i LEAN-arbeidet, og jeg har som tillitsvalgt fått deltatt veldig aktivt i denne prosessen, blant annet ved å utarbeide ny rulleringsturnus for de ansatte.

Resultatet er at brukerne forholder seg til færre ansatte når de kommer inn i mottaket, og de ansatte har fått en bedre hverdag.

- Hva var din motivasjon for å påta deg vervet som plasstillitsvalgt?

-Jeg har alltid vært organisert og vært opptatt av det. Når jeg påtok meg å være plasstillitsvalgt i MBU på NAV Gjøvik, var motivasjonen at jeg mener de ansatte skal ha en god arbeidshverdag. De skal høres, og som tillitsvalgt opplever jeg å være et bindeledd mellom de ansatte og ledelsen. Slik kan man bidra til et godt arbeidsmiljø, og til at samarbeidet fungerer i henhold til hovedavtalen. At det eksisterer et medbestemmelsesutvalg er en mulighet for alle ansatte i NAV til å kommunisere med ledelsen.

- Hvilke egenskaper mener du er viktige å ha som tillitsvalgt?

-Jeg opplever at det er ganske krevende, men positivt, å være plasstillitsvalgt og at man må ha gode kommunikasjonsevner. Man skal på en måte både samarbeide og konkurrere med de andre fagforbundene i utvalget, og være tydelig og klar overfor arbeidsgiver. Jeg ser på arbeidsgiver som en samarbeidspartner, hvor det er viktig å opptre ryddig og være tydelig. Vi har på mange måter de samme mål, men forskjellige roller. Dette er et viktig verv som man må ta på alvor overfor både de ansatte og ledelsen.

- Hvorfor valgte du Akademikerforbundet?

-Jeg mener at sosialt arbeid forandrer seg i takt med samfunnet. Jeg opplever at Akademikerforbundet er et smidig og moderne forbund som har tatt tak i

verdssetting av høyere utdanning på en fin måte og som passer mitt syn bra. I tillegg har Akademikerforbundet satt fokus på nettopp NAV som er en helt sentral institusjon i velferdssamfunnet. For å gi brukeren god hjelp, har Akademikerforbundet forstått at det kreves kompetanse. Ved å opprette et rådgivende NAV-utvalg ligger de foran. Dette er flott. Jeg mener det er et stort potensiale for å verve flere medlemmer som arbeider i NAV. Det er en styrke at dette forbundet både passer for statlige og kommunale ansatte.

- Hvilke utfordringer står publikumsmottaket i NAV overfor?

-Sikkerhet for oss ansatte er fremdeles en utfordring. Men sikkerheten er blitt bedre i løpet av de årene jeg har arbeidet her. Jeg er aldri redd for å gå på jobb. Vi har gode rutiner og vektere som jobber fra klokken 12 og ut dagen hver dag. I tillegg er sikkerhet et fast punkt på agendaen i alle MBU-møter. Som tillitsvalgt har jeg vært med i en arbeidsgruppe som ble opprettet for å utforme flere samtalerom ute i mottaket, slik at de ansatte ikke lenger skulle behøve å ta med seg brukerne inn på eget kontor. Vi har økt antallet samtalerom, og de ansatte er fornøyde.

- Hva er det viktigste for deg som NAV-ansatt?

-Det viktigste for meg er å være med på å utgjøre en forskjell for brukeren. Og så vil jeg gjerne være med på å bringe NAV Gjøvik videre fremover sammen med gode kollegaer. Det krever mye energi å jobbe i dette fagfeltet. Man kan aldri forutsi hvordan en dag blir - men dette er en situasjon jeg faktisk elsker, avslutter Hilde.

Medlemsfordeler



Pass på levende lys

Levende lys skaper hygge i den lange og mørke vinteren vi har. Samtidig er det en stor brannrisiko. Levende lys skal alltid holdes under oppsikt. Slukk alltid lys før du forlater rommet.

- Bruk aldri brennbare lysestaker
- Hold hånden bak flammen når du blåser ut lyset
- Husk å slukke lyset etter en fest – før du selv slukner
- Barns og kjæledyrs lek kan lett få stearinlys til å velte
- Plassér aldri levende lys i nærheten av trekk

Det er røyken som dreper

De fleste som mister livet i brann dør av røykforgiftning. Før flammene når deg, har røyken satt deg fullstendig ut av spill. Det enkleste og rimeligste du kan gjøre for å forhindre at dette skjer med deg eller dine, er å montere røykvarslere.

Røykvarslere redder hvert år ca.15 liv i Norge. Har du en stor bolig, bør du montere flere røykvarslere. De bør monteres nært soverom, på høyeste punkt i taket og minst 50 cm fra vegg. Varslerne skal kunne høres fra alle soverom med dørene lukket, og de bør være seriekoblet, slik at de varsler samtidig.

Vedlikehold av varslerne

Røykvarslere er lovpålagt i bolighus, og de fleste har installert en eller flere varslere. Men mange glemmer at disse må testes jevnlig og at batteriene bør byttes en gang i året. Husk også at alle boliger skal ha husbrannslange eller pulverapparat. Utstyret skal være lett tilgjengelig og vedlikeholdt.

Er det lenge siden du sjekket dette utstyret?

Ettersyn

Du bør med jevne mellomrom rengjøre kjøkkenviften for fett. Ta ut filteret og kjør det i oppvaskmaskinen på høy temperatur. Da forsvinner fettene. Ifølge Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, starter omtrent hver

10. boligbrann på komfyren; i fettgryter eller ved tørrkoking.

Oppstår brann i en fettgryte, må du ikke prøve å slukke med vann. Legg et lokk over, slik at flammen kveles.

El-sjekk

Det anbefales også å undersøke om det er varmgang i sikringsskap og se etter svimerker på ledninger, støpsler, kontakter og lamper i huset. Aller helst bør du ta en el-sjekk av boligen av en autorisert installatør. Det gir større trygghet for at det ikke oppstår brann i det elektriske anlegget.

Snakk om brann

Det er viktig å involvere familien. Snakk med barna om hva man skal gjøre for å forhindre brann, og hva man skal gjøre dersom det begynner å brenne. La barna peke ut hvilke rømningsveier de ser, da husker de dem best. Selv helt enkle rutiner kan redde liv i kritiske situasjoner.

Akademikerforbundets forsikringskontor ønsker alle medlemmer en fin og trygg ferjetid!



10%

rabatt på leie av feriehus i deilige Danmark med dansommer



Det arktiske universitet:

Et lokallag i sterk vekst



Jan Erik Frantsvåg har bidratt til stor medlemsvekst ved UiT.

Fakta:

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) er ett av landets fire breddeuniversiteter. Gjennom 46 år har UiT bygget opp et forskningsintensivt universitet på linje med UiO, UiB og NTNU. UiT har fagmiljø som ligger i den internasjonale forskningsfronten og har infrastruktur som legger til rette for internasjonalt ledende forskning.

Idéen om å legge et universitet i Tromsø ble allerede lansert i 1918. Hensikten var å sikre bedre dekning av leger og prester til landsdelen. Tromsø museum (1872) og Nordlysobservatoriet (1928) drev tidlig vitenskapelig forskning i byen, noe som ble grunnstammen til universitetsetableringen. I 1962 kom opprettelsen av et universitet i Nord-Norge på dagsorden. Narvik og Tromsø var blant byene som ble diskutert. I 1972 kunne kong Olav åpne universitetet i Tromsø. I dag finner vi over 2 500 ansatte her og over 9 000 studenter får sin utdanning ved det arktiske universitetet.

Jan Erik Frantsvåg (57) er Akademikerforbundets tillitsvalgte på Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) og der har han oppholdt seg de siste 20 årene.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

- Jeg jobbet først 13 år ved universitetets administrasjon med forskjellige oppgaver innen økonomiforvaltning og med IT. For åtte år siden begynte jeg å jobbe med et område som heter Open Access. Det har med å skape fri tilgang for alle til vitenskapelige publikasjoner. Målet er å gi samfunnet tilgang til forskningsresultatene etter at de er publisert. Dette har blitt viktig, også for regjeringen, så nå ligger tiltak på dette området inne i budsjettproposisjonen.

- Er Universitetet i Tromsø en god arbeidsplass?

- Jeg synes det er en veldig god arbeidsplass, sier Jan Erik Frantsvåg.
- Som på alle store arbeidsplasser skjer det saker som man ikke liker eller er uenig i, men det er en arbeidsplass der folk har store utviklingsmuligheter og en arbeidsplass der man gjør en meningsfull jobb for samfunnet. Da jeg var på jobbsøking etter min tid i bankvesenet, hadde jeg akkurat den tanken: Dette var en arbeidsplass jeg gjerne vil jobbe – her jeg kan finne et meningsfylt arbeid. Her kan jeg være med å bidra for samfunnet.

- Hvordan er det å være tillitsvalgt på universitetet?

- Det har vært en jobb jeg har likt. Det begynte i det små – jeg var i starten stort sett alene. Deretter fikk vi 3-4 andre medlemmer og nå er vi 34 her på UiT. Det føler jeg som en tillitserklæring. Det har vært et godt og avklart forhold mellom de tillitsvalgte og ledelsen. I tillegg

er det en hyggelig tone fagforeningene imellom – og det er viktig. Noen ganger får vi svært utfordrende saker, som f.eks. den nedbemanningsprosess vi er inne i nå.

- Du nevnte at dere begynte i det små, men så begynte dere å vokse. Det er trolig et stikkord som flere av våre tillitsvalgte, og kanskje spesielt i universitets- og høyskolesektoren kan være interessert i. Hva var nøkkelen til at dere begynte å vokse?

- Det var langt på vei knyttet til tilfældigheter. Selv er jeg ikke så utadvendt, bortsett fra at jeg forsøker å gjøre en hederlig jobb. Men så fikk vi inn nye medlemmer som aktivt begynte å verve andre. Det er med andre ord en aktiv vervejobb som ligger i bunnen. Og så er det viktig det omdømmet vi har her ved universitetet. Slik jeg har oppfattet det, blir vi sett på som en ryddig og god organisasjon. Nå har vi nettopp hatt lokale lønnsforhandlinger, og ser vi på den prosentvise andelen vi fikk av potten, må vi si vi kan være fornøyde. Det er også med på å bidra til å kapre flere medlemmer.

Det er viktig med et godt miljø blant medlemmene og vi skulle gjerne ha arrangert noen flere medlemsmøter og sosiale tilstelninger. Nå har vi blitt så store at vi må ha årsmøter og til de møtene har vi klart å samle en del av medlemmene. Siden universitetet er en stor arbeidsplass, ser vi stor nytteverdi av at medlemmer kommer sammen og blir kjent med hverandre.

Politikk & samfunn

Arbeidsmiljø og sikkerhet

Arbeidsminister Robert Eriksson vil at arbeidstakerne skal arbeide lengre økter. 8-timersdagen skal ikke lenger være en norm. Kanskje vil mange i framtiden ha avtalt en arbeidstid på 10-12 timer lange økter, men noe færre antall dager pr. arbeidsuke. Er det uproblematisk? Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) mener nei. Arbeidstilsynet er svært kritisk. Arbeidstakerorganisasjonene likeså.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Høringsrunden for Arbeidsministerens forslag til ny Arbeidsmiljølov er over. Parter i arbeidslivet som NHO og Spekter har gitt bred støtte til forslaget. En lang rekke andre organisasjoner har vært kritiske til forslagene, og spesielt til

statsrådets forslag til hvordan arbeidstiden skal reguleres i framtiden. Hvorfor? I følge STAMI har et stadig økende antall arbeidstakere i Norge en arbeidstid som avviker fra vanlig 8-16 arbeidsdag. Spørsmålet er om helseskadelige effekter som følge av arbeidstid og arbeidstidsordninger har den senere tid fått

tilstrekkelig oppmerksomhet i norsk arbeidsliv.

Trygt, fleksibelt og familievennlig?

I følge arbeidsministeren, er målet med forslaget om ny Arbeidsmiljølov å få et trygt, fleksibelt og familievennlig ar-

Fakta:

Den første arbeidervernlovgivningen er fra slutten av 1800-tallet. Denne lovgivningen tok i første rekke sikte på å forebygge ulykker og helsefare i fabrikker og annen industri. Vernetiltakene omfattet stort sett ulykkesvern og rene tekniske forhold. Senere ble blant annet regler om arbeidstid innført.

Arbeidervernloven av 1936 dekket med få unntak alle arbeidsforhold til lands. Med denne loven fikk vi blant annet regler om vern mot usaklig oppsigelse og rett til ferie. Arbeidervernloven ble stående med enkelte mindre endringer fram til 1956, da en ny lov ble vedtatt. Nye regler i denne loven var blant annet om det organiserte vernearbeidet og om oppsigelsesvern for sykmeldte arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven av 1977 ble innført i 1977. Loven var resultatet av en omfattende revisjon av arbeidervernlovgivningen, og omfatter som hovedregel alle arbeidstakere. Loven inneholdt regler om krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, om den organiserte vernetjenesten, om tilsynet med at lovens bestemmelser overholdes, om arbeidstid, om oppsigelsesvern, om rett til fri ved sykdom og fødsel osv. Loven var i stor grad et resultat av forsknings- og utviklingsarbeid omkring arbeidslivsspørsmål og ny kunnskap om arbeidsmiljøets belastende effekter på menneskers helse. Oppmerksomheten ble rettet mot forhold som er mindre umiddelbart målbar og mindre knyttet til de mer tradisjonelle arbeidsmiljøproblemene. Også viktige regler for stillingsvern kom inn i 1977. Blant annet reglene om midlertidig ansettelse og retten til å stå i stilling.

Forslag til endringer fra departementet:

- Utvide grensen for overtid.
- Utvide muligheten for å avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, slik at man kan gå lengre vakter i skift/turnus.
- Tillate mer søndagsarbeid.
- Heve arbeidsmiljølovens aldersgrense og begrense eller fjerne særaldersgrenser.

Kilder

- STAMI-rapport nr. 1 (2014) «Arbeidstid og helse Oppdatering av en systematisk litteraturstudie»
- FAFO-rapport 2014:03 «Norsk transport – veien videre»
- FAFO-notat 2014:04 «Om arbeidstid, konkurranseutsetting, innleie av arbeidskraft»
- Arbeidstilsynets høringsuttalelse
- Norsk Flygelederforenings høringsuttalelse
- UNIOs høringsuttalelse
- Bladet Flygelederen (juli 2014)
- Bladet Ledelse Artikkel «Ukritisk bruk av arbeidslivsforskning»
- Aftenposten Nett (14.08.2014)
- Nettavisen E24 (12.05.2014)
- NRK.no (25.07.2014)

Politikk & samfunn

beidsliv. Dette vil han få til ved å redusere den tiden arbeidstakerne kan være borte fra arbeidsplassen og hjemme hos familien. Statsråden bruker arbeidstidsforskning for å støtte sin argumentasjon. De i samfunnet som skal ha størst kompetanse på området viser til den samme forskningen, men kommer til motsatt konklusjon. De får også støtte av det internasjonale forskningsmiljøet. Det er gjennomført en systematisk literaturstudie på de forskningsrapporter og artikler som har vært skrevet om temaet arbeidstid og helse i perioden 1995-2012, både nasjonalt og internasjonalt. I følge forskningssjef professor Stein Knardahl ved STAMI, vil bl.a. risikoen for hjerte- og karsykdommer øke med noen prosent allerede ved 45 timers arbeidsuke. Ved 60 timers arbeidsuke øker i følge den internasjonale forskningen risikoen med 100 prosent. Man kan m.a.o. slå fast at det er en klar sammenheng mellom lang arbeidstid, nattarbeid og roterende skift, og at det påvirker sikkerhet og gir økt risiko for skader og ulykker i arbeidslivet. I følge Knardahl, blir også kvaliteten på arbeidet dårligere ved skift som strekker seg over åtte timer, spesielt gjelder dette for den niende timen og utover.

Flygelederne er en yrkesgruppe som går i døgnkontinuerlige skift. Norsk Flygelederforening har hevdet at mangel på flygeledere har ført til «rovdraft» på denne arbeidsgruppen. I sommer ble en dyster rapport lagt fram: Gjennomsnittsalderen på norske flygeledere er 65 år. Gjennomsnittsalderen blant norske menn generelt er i dag 79,7 år. For kvinner noe høyere. Selv om resultatene fra rapporten må analyseres nøye, er det interessant at mange av dødsårsakene til flygeledere langt på vei er i tråd med de som STAMI peker på, som risikoen ved



Arbeidsminister Robert Eriksson vil at norske arbeidstakere skal arbeide lengre økter.

Foto: Øyvinn Myge/ASD.

lengre arbeidsøkter, økt overtid og flere timer pr. arbeidsuke.

Sikkerheten først

Flygeledere er en yrkesgruppe som ikke bør gjøre feil. Leder for Norsk Flygelederforening, Robert Gjønnes, sier at hos dem står sikkerheten alltid først.

- For oss er et sikkert arbeidsmiljø en arbeidsplass hvor det er minimalt med overtid, og hvor både den fysiske og psykiske arbeidsplassen har prioritet hos arbeidsgiver og arbeidstakeren. Samhandling og medvirkning står sterkt. Det generelle fellesskapet og felles forankring for arbeidshverdagens realiteter skaper et sikkert arbeidsmiljø og en trygg og god arbeidshverdag. Dette igjen skaper positive synergier innen alle elementene på arbeidsplassen, som blant annet sikkerheten i jobbutførelsen.

- Dere har selv hevdet at det er mangel på flygeledere. Noen grupper arbeidstakere, spesielt unge, ønsker å jobbe mer. Hvis dere bare øker lengden på skiftene, vil vel det løse problemet?

- Det er kjent at risikoen for feilhandlinger øker langt mer enn proporsjonalt med økningen av varigheten av arbeidsdagen. Som et gjennomsnitt øker

risikoen med 50 prosent ved ti-timers skift sammenlignet med åtte-timers skift, og med 100 prosent ved 12 timers skift sammenlignet med åtte timer. Så løsningen er langt fra enkel. Hvis vi tenker sikkerhet, kan vi ikke jobbe mer. Vi har gjennom nesten 40 år akseptert alle dispensasjoner vi kan fra lov- og avtaleverket for å sikre driftsstabilitet, understreker han.

Arbeidstilsynet kritisk

Arbeidstilsynet er helt på linje med Statens arbeidsmiljøinstitutt i sitt høringssvar.

Utvidelse av daglig arbeidstid og tilsvarende reduksjon i den daglige arbeidsfrie perioden, vil være negativt for mange eldre og personer med dårlig helse. Slik omsorgen for barn og familie er fordelt i samfunnet, vil mange av endringene også være negative for mange kvinner og enslige forsørgere. Den som har omsorgsansvar vil ofte foretrekke jevn fordeling av arbeidstid og er mer avhengig av forutsigbarhet. De er mer utsatt for negative stresspåkjenninger ved ordninger som reduserer forutsigbarheten, som ved utvidet adgang til bruk av overtid.

Statsråden ønsker fleksibilitet og at arbeidsgiver og arbeidstaker selv skal kunne avtale arbeidstiden (les: mer arbeidstid). I følge Arbeidstilsynet viser det seg at de bransjer som i følge høringsnotatet har behov for det som kalles mer fleksibilitet, er samtidig bransjer som allerede har høy avgang før pensjonsalder. Når disse gruppene blir spurt i en undersøkelse utført av SSB om hva de tror har stor eller meget stor betydning for å fortsette i jobb fram til pensjonsalder, svarer 40-50 % i aldersgruppen 55-65 år kortere arbeidstid.

Arbeidsrett



Overtallighet

Med begrepet «overtallighet» mener vi innen arbeidsjussen at en eller flere personers stillinger blir inndratt, gjerne i form av en rasjonalisering eller nedbemanning. En vanlig misforståelse er at den som sitter i stillingen som er blitt inndratt også er den som vil bli sagt opp eller måtte gå over i en overtallighetspool. Dette er ikke riktig.

Det kan godt hende at vedk. har kompetanse til å kunne fylle flere andre stillinger i virksomheten som ikke vil bli inndratt. Det er derfor naturlig at den personen som sitter i den inndratte stillingen blir vurdert opp mot andre i virksomheten som sitter i stillinger som vedkommende er kompetent for.

Kriterier for utvelgelse til oppsigelse

I en rasjonalisering legges det til grunn visse kriterier for utvelgelse av personer til oppsigelse. Høyesterett fastslo i 1986 at det ikke bare var ansiennitet i bedriften som skulle brukes som utvelgelses-kriterie. Høyesterett ga også uttrykk for at også kompetanse og sosiale forhold skulle tas i betraktning ved utvelgelsen. Disse tre kriteriene synes i utgangspunktet å måtte anses som likeverdige. La oss se litt nærmere på innholdet i disse tre kriteriene.

Ansiennitet

Med «ansiennitet» menes den tid man har arbeidet i virksomheten. Har man vært tilsatt i virksomheten flere ganger, regnes ansienniteten fra siste ansettelse/tiltredelse i virksomheten. Det skal også nevnes at Høyesterett også har fastslått at mindre ansiennitetsforskjeller ikke skal tillegges vekt, med mindre to eller flere personer står likt mht. kompetanse og sosiale forhold.



Kompetanse

Med «kompetanse» menes så vel formell kompetanse som realkompetanse. Et spørsmål som ofte kommer opp når det gjelder kompetansebegrepet er om skikkethet går inn under dette begrepet. Svaret er at skikkethet går inn under begrepet, selv om det ofte kan være vanskelig både å vurdere og bevise skikkethetsforskjeller mellom forskjellige arbeidstakere. Det kan videre spørres om subjektive forhold som for eksempel at personen er vanskelig å samarbeide med, nekter å følge ordre e.l. skal telle med i vurderingen av hvem som får bli og hvem som må gå. Den store hovedregelen er at slike forhold ikke skal trekkes inn i vurderingen. Det nærmeste man kommer å kunne trekke subjektive forhold inn i vurderingene, er at en person kan sees på som en negativ arbeidsmiljøfaktor. Ut over dette må det altså utvises stor forsiktighet med å trekke inn subjektive forhold inn i vurderingen.

Sosiale forhold

Det tredje kriteriet, «sosiale forhold», dekker en rekke forhold som kan indikere at en oppsigelse kan ramme en arbeidstaker hardere enn en annen. Slike forhold kan eksempelvis være alder, funksjonshemninger, økonomi/forsørgelsesbyrde og muligheter til å få nytt arbeid. Dette kriteriet springer ut av den interesseavveining arbeidsmiljøloven forutsetter at vi skal gjøre ved rasjonalisering. Denne avveiningen går ikke bare på en avveining mellom arbeidsgivers behov for å rasjonalisere og ulempene for arbeidstakerne, men også på en avveining av hvilke arbeidstakere som får størst personlige ulemper ved en oppsigelse.

Når det så skal foretas en avveining mellom flere arbeidstakere, kan det hende at den arbeidstakeren som sitter i stillingen som inndras vil kunne fortsette i en annen stilling han er kompetent til i virksomheten. Dette skjer fordi vedkommende ut fra en samlet vurdering iht. til oven nevnte kriterier får beholde stillingen.

Konsekvensen er at en annen arbeidstaker blir valgt ut til oppsigelse. Dette blir en ny problemstilling, som vi ikke kommer inn på i denne artikkelen.

Advokat Bjørn Bråthen

Forhandling / tariff



Hovedoppgjøret 2014

Ansatte i norsk arbeidsliv har over tid hatt en betydelig lønnsvekst. De siste ti årene har lønnsveksten samlet vært omtrent 50 %. Gapet mellom lavtlønnede i industrien og lavtlønnede i offentlig sektor er blitt mindre. Det samme er ikke tilfelle når en sammenligner høyt utdannede.

I 2014 ble sentralt forhandlet lønnsvekst relativt lav. Med en vekst på 3,3 % ble man likevel sikret en forsiktig økning i kjøpekraften. Sett i lys en forventet og varslet konjunkturedgang før forhandlingsstart, som er blitt bekreftet gjennom andre halvår av 2014, var det fornuftig at partene fremforhandlet et moderat oppgjør.

Status for 2014 blir trolig at enkelte grupper høyt utdannede gjennom lokale forhandlinger har nådd noe høyere lønnsvekst enn 3,3 %, både i privat og offentlig sektor. Vi får imidlertid ikke stadfestet resultatene før teknisk beregningsutvalg (TBU) fremlegger sine rapporter i mars 2015.

Noen mener Norge har hatt flaks som har kommet så godt ut av den siste finanskrisen. Men det er allmenn forståelse for at de utfordringene vi ser for kommende år krever omstilling i næringslivet om man skal kunne opprettholde dagens lønnsnivå, kjøpekraft og velferdstilbud. Norsk industri har over tid vist god evne til omstilling i takt med endret etterspørsel. Konjunkturedgangen vi ser, særlig i leverandøri industrien til oljevirkosomheten, åpner også for nye muligheter. Med tanke på framtidig lønnsvekst vil ovennevnte beskrivelse normalt gi grunnlag for å forvente noen år med relativt lav lønnsvekst.



I dette perspektiv, kan den sittende regjering argumentere med at lønningene i offentlig for høyt utdannede må holdes igjen for å unngå lønnspress ved at offentlig ansatt blir lønnsledende. Man kan også argumentere for dette med grunnlag i Holden III-utvalget som anbefaler at konkurranseutsatt industri skal legge premissene for lønnsoppgjøret. På den andre siden, åpner også lav lønnsvekst i privat sektor en mulighet til å hente inn noe av lønns-gapet for høyt utdannede. Det koster da mindre penger å jevne ut lønnsnivået mellom privat og offentlig sektor.

Det vil i årene som kommer bli en betydelig utfordring å rekruttere arbeidskraft til offentlig sektor, ettersom lønningene her er lavere enn i privat sektor. Norge er fortsatt det landet i OECD-området der offentlig ansatte får lavest lønsmessig uttelling for utdanning. For å gjøre offentlig sektor konkurransedyktig lønsmessig, må man ta i bruk alle virkemidler man finner i dagens forhandlingssystem. Lokale forhandlinger er her et av flere virkemidler. Økt vekt på lokal lønnsdannelse gir større rom for lokal tilpasning av lønnsnivå for høyt utdannede.

(red.)



Akademikerforbundet
STUDENT

Les hele
artikkelen her



Besøk oss
også på



Studerer minst og jobber mest

Studenter i Norge bruker færrest timer på studiene og flest timer på lønnet arbeid, sammenlignet med andre nordiske land.

Flertallet av norske studenter jobber ved siden av studiene. Så mye som en tredjedel jobber mer enn 10 timer i uken. Samtidig bruker studenter ved norske studiesteder minst tid på studiene sammenlignet med andre nordiske land. Norske studenter bruker kun 28 timer i uken på studier viser flere undersøkelser. Norske og finske studenter er dessuten de som bruker mest tid på lønnet arbeid, hele 15 timer i uken.

Vi har spurt noen studenter om lønnet arbeid mens de studerer. Les hele artikkelen på nett.

Tekst og foto: Benedicte Blix



Elias Fåkvam, 21 år
Matematikk og filosofi,
bachelor

- Jobber du ved siden av studiene?

- Jeg jobber hele sommerferien og i alle andre ferier, men ikke i vanlige studieuker.

- Hvorfor jobber du ikke samtidig?

- Jeg er på Blindern hver dag. Det blir nesten obligatorisk å møte opp, ellers går det ikke å følge fagene.

- Hva synes du om studie-
støtten?

- Det kalles "fulltidsstudier". Men det blir jo ikke det når alle må jobbe.



Anastasia Semyonova, 23 år
Filosofi, bachelor

- Jobber du ved siden av studiene?

- Ja. Jeg hadde ikke hatt råd til å leve ellers.

- Hva synes du om studie-
støtten?

- Den er grei, men å bo i Oslo er dyrt.

- Påvirker det studiene å jobbe samtidig?

- Ikke når jeg planlegger tiden godt. Kanskje det er positivt at man kommer ut i arbeidslivet før man er ferdig med studiene. Jeg jobber to dager i uken. Det er kjedelig å aldri ha en dag helt fri fra jobb eller lesing.

Ledelse/nettverk

Avvikshåndtering

Myndighetene definerer avvik på følgende måte:

«Manglende etterlevelse av krav fastsatt i eller i medhold av lov».

Alle hendelser som innebærer brudd på HMS-lovgivningen regnes som avvik. Dette er tilsynsmyndighetenes definisjon, og kan for eksempel dreie seg om manglende eller feil bruk av verneutstyr, forurensende utslipp til vann, luft eller grunn, feil lagring av avfall eller kjemikalier, branttilløp og så videre.

Arbeidstilsynet anbefaler at man utvider definisjonen, slik at den også omfatter andre forhold som har betydning for sikker drift. Brudd på viktige prosedyrer, instruksjoner eller rutiner er eksempler på mulige avvik. Også forhold som kunne ha ført til et avvik skal vurderes, selv om det gikk bra denne gangen.

Hvorfor behandle avvik?

Et godt system for avviksbehandling bidrar til at lovens krav blir oppfylt. God avviksbehandling dreier seg om å finne ut hva som har skjedd, identifisere hvorfor det skjedde, rette opp forholdet og sørge for at det ikke skjer igjen.

Det kan bidra til:

- bedre måloppnåelse
- å forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang
- å redusere risikoen for uønskede hendelser og tilstander
- et sikrere arbeidsmiljø og et bedre ytre miljø
- høyere produktivitet gjennom redusert driftsstans, sykefravær, svinn og tap
- mer fornøyde medarbeidere

Oversikten over registrerte avvik (uønskede hendelser) er en del av dokumentasjonen som må legges til grunn ved risikoanalysen i egen virksomhet. Et systematisk arbeid for å redusere risiko i virksomheten vil over tid redusere antall avvik og mulige kostnader forbundet

med dem, samt bidra til at virksomheten når sine mål.

En viktig del av internkontrollen er et levende avvikssystem. For at det skal fungere må man ha en hms-kultur der det ikke bare er godtatt, men forventet, at medarbeiderne på alle nivåer melder fra om avvik. Det må også være en trygghet for at avvikene følges opp og håndteres seriøst.

Et lederansvar

I enhver virksomhet er det et lederansvar å sørge for at regelverket blir fulgt, også når det gjelder helse, miljø og sikkerhet. Lederen har dermed også hovedansvaret for at et system for å håndtere avvik er etablert og blir fulgt opp. Alle medarbeidere skal bidra til at virksomheten lærer av sine feil.

- og en lederutfordring

Det er avdekket omfattende brudd på Arbeidsmiljøloven (AML) i mange virksomheter, særlig i offentlig sektor. Eksempelvis hadde Ahus pr. september over 15.000 brudd på AML i 2014. Det ser ut til å være krevende for dagens ledere å håndtere kravene til drift innen gjeldende regelverk. Disse bruddene må håndteres som avvik og tar opp mye tid av lederens hverdag.

Kan avvikshåndtering bli et problem?

Spekter-direktør Anne-Kari Bratten

mener norsk lederskap står overfor to hovedutfordringer som truer kreativitet og innovasjon, nemlig konsensusorientering og avvikshåndtering. Vi omtalte den første i forrige utgave av Signaler.

Hun tror evaluering og rapportering foregår i så stor grad at ledere «til slutt» blir livredde for fremdrift.

- Vi blir sett i kortene hele tiden. Man blir livredd for å gjøre feil. Den norske, fantastiske evnen til omstilling har jo kommet fordi vi av og til har gått litt på trynet – eller fordi vi har tenkt på alt mulig. Men nå ser vi at det skal dokumenteres og rapporteres og beskrives rutiner og alt mulig på alt. Hvis du har rutinebeskrivelser og rutiner på alt, så mister medarbeiderne anledningen til å bruke hodet. Bratten ser på denne «jakten på avvik» som den «nye» lederdebatten.

- Det er for mye fokus på jakten på avvik, på kontrollregimer. Det hemmer kreativitet, og jeg tror det kommer til å hemme omstillingsdyktigheten i Norge.

Skal vi ha noe å leve av når olje- og gassinntektene avtar og utgiftene til eldrebølgen overgår inntektene fra olje- og gassvirksomheten, da må vi ha nye bein å stå på, legger hun til. - Da er kreativitet, innovasjon og omstillingsevne kjempeviktig. Og hvis lederne blir mer opptatt av å passe på at vi ikke gjør feil, så kommer vi til å stå overfor kjempestore problemer.

(red.)

Kilder:
Arbeidstilsynet.no
dn.no: «Norske ledere er for opptatt av å skape enighet» (3.8.14)

Returadresse:
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo



**Verv et medlem i desember
og motta en julegave fra
Akademikerforbundet!**

**Husk at vi den 15. desember trekker tre
heldige vinnere blant de som har vervet
3 eller flere i løpet av året. Vannersjansen
øker for hvert medlem du verver.**

Premiene er 3 reisegavekort:

- ett reisegavekort til en verdi av kr 10.000,-
- to reisegavekort til en verdi av kr 5.000,-

God jul!