



SIGNALER

**Rettighetene vi opplever
at medlemmene går
glipp av**

SIDE
7

**Ukrainakrisen og behovet
for en ny nasjonal dugnad**

SIDE
9

**Vårens vakreste
eventyr**

SIDE
12



Kjære medlem

Russlands invasjon av Ukraina kaster mørke skygger over den tryggheten vi tar for gitt i Norge og Europa. Fagbevegelsen nasjonalt og internasjonalt har tatt klar avstand fra Russlands brutale krigføring og manglende anerkjennelse av Ukrainas grenser og suverenitet. Det er vanskelig å se for seg en snarlig slutt på krigen og lidelsene. Som en rik nasjon som har fått økte gass- og oljeinntekter som følge av krigen, hviler et ansvar for å bevilge midler til ulike formål. Særlig viktig nå er mottak av de 25-30.000 flyktninger som skal få opphold i Norge. Rask integrering med støttetiltak for å bearbeide krigens traumer er viktig.

Vår støtte til Ukraina er også en kamp for demokratiet. Retten til å fagorganisere seg handler om langt mer enn lønnsforhandlinger. Det er en demokratisk rettighet og forutsetter demokratisk styresett. Et eksempel på fagbevegelsens aktive rolle i kampen for demokrati så vi i Polen. Ved Leninverftet i Gdansk så fagforeningen Solidaritet dagens lys. Foreningen hadde på det meste 10 mill. medlemmer over hele landet.

Lech Wałęsa fungerte som en samlende talsmann for ikke-regjeringssiden. Under samtalene undertegnet regjeringen en avtale om gjenopprettelsen av fagforeningen Solidarność og forberedelse

av «halvfrie» valg til det polske parlamentet.

En stemme blant mange som vurderer global status for demokrati er den svenske demokratiforskeren Staffan Lindberg, som er professor i statsvitenskap ved Gøteborgs universitet, og leder instituttet V-Dem. Årlig utarbeides en liste over verdens land der statene deles inn i demokratiske og udemokratiske. 179 land omfattes av rapporten. Tendensen i retning av økt demokrati over lang tid har nå gått motsatt vei, hevder forskeren. Nå er det første gang på to tiår at gruppen av udemokratiske land teller flere enn de demokratiske, ifølge professorens analyser. Dette er et bakteppe fagbevegelsen bør ta på alvor. Arbeidet for å styrke demokrati må settes høyt på dagsorden de kommende år.

Vi er i 2022 vitne til et historisk skifte i Unios håndtering av offentlige tariffavtaler. Etter at «utbryterforeninger» i den tidligere hovedorganisasjonen AF etablerte en egen hovedorganisasjon, Akademikerne, har det vært et markert skille i lønnspolitikken mellom Unio og Akademikerne. Skillet går mellom Unios fokus på sterke sentrale kollektive avtaler der streikeretten er et sentralt element versus Akademikernes fokus på sterkere grad av lønnsdannelse i den enkelte virksomhet der streikeretten i

offentlig sektor er fraværende. Siden stiftelsen av Unio 10. desember 2001 har tariffavtalenes utvikling herunder bruk av flere ulike virkemidler knyttet til lønnsdannelse gitt ny erfaring og mer forståelse for å ta flere elementer i bruk for å løfte utdanningsgruppene i offentlig sektor. Det er nå en politisk forståelse i Akademikerne som gjør avstanden mellom hovedorganisasjonene mindre enn tidligere. En felles hovedtariffavtale mellom Unio og Akademikerne i stat kan forstås som en modningsprosess i begge hovedorganisasjonene og man har nå funnet det riktig å arbeide sammen i en felles lønnskamp for utdanningsgruppene i statlig sektor. Vi har de samme utfordringene i KS og Oslo kommune. Det gjenstår å se om samarbeidet i stat er kimen til å se nye løsninger også for andre tariffområder.

Landsmøtet som avholdes i november 2022 er viktig for alle medlemmer i vårt forbund. Et levende demokrati innebærer deltakelse og medvirkning fra medlemmer i lokallagene når framtidig politikk og viktige spørsmål som framtidig kontingent, endring av vedtekter, valg av hovedstyre, forbundsleder og andre landmøtesaker skal behandles. Regionenes ca. 50 delegater fra hele landet skal representere forbundets 5500 medlemmer når landsmøtesakene behandles. Det er tid for engasjement og medvirkning fra deg som medlem.

Vil du helst lese digitalt?

Om du ikke ønsker å motta Signaler pr. post, kan du reservere deg mot dette på vår hjemmeside ved å logge inn på "for medlemmer".

Husk å oppdatere din informasjon

For å kunne gi deg et best mulig medlemstilbud, er det viktig at du har oppgitt korrekt informasjon i vårt medlemsregister.

[Min side](#)

[post@](#)

Valgkomiteens forslag til Hovedstyre 2023-2025

Det er regionene i Akademikerforbundet som oppnevner delegatene til Landsmøtet som finner sted hvert tredje år, neste gang 17.-18. november i Oslo.

Her skal det bl.a. velges politisk ledelse for den perioden 2023-25.

Valgkomitéen har nå sendt ut en presentasjon av alle kandidatene til alle regionstyremedlemmer, slik at de får god tid til å gjøre seg kjent med disse. Det vil også være anledning til å gjøre seg med kandidatene på Politisk råd i juni.

Rolle	Navn	Tariffområde	Region
Leder	Mizanur Rahaman	Stat	Innlandet
Nestleder	Anne Grønsund	KS	Agder
Styremedlem	Svein Kvammen	KS	Vestland
Styremedlem	Per Øystein Bentstuen	KS	Oslo-Viken
Styremedlem	Ingjerd Espe	Stat	Vestland
Styremedlem	Dirk Lungwitz	KS	Midt-Norge
Styremedlem	Rune Husmo	Stat	Nord
1. varamedlem	Torbjørn Sandvik	Spekter	Midt-Norge
2. varamedlem	Catrine Rosanoff Aronsen	Stat	Nord
3. varamedlem	Bernt Erik Jørgensen	Privat	Oslo-Viken
4. varamedlem	Siri Krumsvik	Spekter	Rogaland

Ordfører	Alfred Sørbo	KS	Rogaland
Varaordfører	Thomas Bæk Jahreie	KS	Oslo-Viken

Innstilling etter møte i valgkomiteen 10.5.22

PROFILEN

Lederkandidat i Hovedstyret for perioden 2023-25: - Lokallagene og regionene bør få større innflytelse i politiske og organisatoriske spørsmål

Navn: Mizanur Rahaman

Alder: 33

Verv: Nestleder i

Akademikerforbundet, nestleder i regionstyret Innlandet, tillitsvalgt i Statens vegvesen, leder av tariffutvalg stat, Akademikerforbundets representant i forhandlingsutvalg stat i Unio

Interesser: Politikk og familie

Tekst: Torill Marie Høyer

Han har vært medlem av Hovedstyret i seks år, og nestleder i de siste tre av dem, og er nå innstilt som kandidat til ledervervet. Han synes det er hyggelig å bli foreslått, og har veldig lyst.

Selv sier Mizanur også at det er en spennende utfordring, og at han har lært mye av å være nestleder.

- Som nestleder har jeg jobbet tett med forbundslederen og generalsekretær og har selvsagt lært mye, noe som har ført til at jeg har fått viktige kunnskaper. Nestledervervet har vært avgjørende for å takke ja, forteller Mizanur.

Han har utdanning som ingeniør (bachelor i bygg), og i tillegg har han Byggherrestudium fra NTNU. I dag jobber Mizanur i Statens Vegvesen på Lillehammer. – Jeg tror min utdannings- og yrkesbakgrunn kan være til nytte i Hovedstyret, blant annet fordi Stat vokser og blir et større område enn før, og at jeg dermed kan være med å løfte opp Akademikerforbundet som et aktuelt forbund for mange i stat.

Hva ønsker du at Akademikerforbundet skal oppnå i perioden 2023-25, og hva vil du fokusere på som ny leder?

- For å få nødvendig innflytelse må Akademikerforbundet vokse mer, og vi

må nå målet vårt om 5000 yrkesaktive medlemmer. Flere medlemmer er jobb nr. 1. Så må vi jobbe for at det blir attraktivt å være tillitsvalgt fra laveste til høyeste nivå. Så er det også viktig med mer demokratisering lokalt og i regionene. Her må vi hjelpe til med å få til mer engasjement i forhold til tillitsverv. Det blir dermed viktig å videreutvikle organisasjonen slik at medlemmene, lokallagene og regionene får større innflytelse i både politiske og organisatoriske spørsmål.

Hva er det som driver deg?

- Jeg har stor interesse av det som skjer i samfunnet generelt. I utgangspunktet hadde jeg ingen ambisjoner om å ta på meg tillitsverv, men etter hvert som man lærer og får muligheter blir det mer og mer interessant. Jeg er nok en person som har en tendens til å si JA!

Hva tenker du er det viktigste Akademikerforbundet kan tilby medlemmene i dag?

- Da tenker jeg med en gang på mottoet «Alltid kort vei til hjelp». Her synes jeg vi klarer å levere, og det synes jeg er den viktigste verdien vi har. Her kommer også regionene inn selvsagt med sine drevne tillitsvalgte, men at vi svarer vanlige medlemmer raskt betyr mye. Så tenker jeg det er viktig at vi er under Unio-paraplyen. Det at vi er et forbund med mange profesjoner og yrkesgrupper er krevende, men er også en verdi i seg selv. Det tilfører bredde og mangfold. Vi er så absolutt ikke et homogent forbund, men har kunnskap og er et forbund for mange yrkesgrupper. For også å nevne andre ting vi har, og som vi er gode på, så vil jeg presisere våre gode forsikringsordninger.

Hvilken kompetanse har du som er viktig i Hovedstyret?

- Da vil jeg nevne min kompetanse innen



tariffaglige spørsmål og forståelse av politiske prosesser.

Når det for øvrig gjelder min kjernekompetanse, vil jeg også understreke tariff i statlig sektor, forhandlinger og forhandlingsteknikk, offentlige anskaffelser, innovative anskaffelser og vegdriftskontrakter samt politikk og politiske prosesser. Dette vil jeg si er viktig kompetanse å ha med seg i Hovedstyret.

Hva tenker du rundt nytten og nødvendigheten av trepartssamarbeidet?

- Trepartssamarbeidet er bærebjelken i de nordiske landene, og etter min mening veldig viktig å hegne om å bevare. Jeg tenker også at det er viktig i vårt forbund å stadig snakke om fordelene med modellen.

Hvilke fordeler vil det være at du blir leder i Hovedstyret?

- Det må være mitt politiske engasjement, min erfaring både som tillitsvalgt regionalt og sentralt. I tillegg har jeg som nevnt stor interesse av politikk og politiske prosesser, avslutter Mizanur.

Nestleder kandidat i Hovedstyret for perioden 2023-25: - Viktig å ivareta organisasjonsveksten på en god og demokratisk måte

Navn: Anne Grønsund

Alder: 45

Verv: Leder for

Barnevernspedagogene i

Akademikerforbundet (BiA),

Medlem av Hovedstyret

Interesser: Hagearbeid, turer i skog og fjell, politikk

Tekst: Torill Marie Høyer

Hun har vært BiA-medlem fra 2014, og har markert seg i forbundet som en særdeles samfunnsengasjert person med stor arbeidskapasitet - ikke minst i de siste tre årene som medlem i Hovedstyret.

- Overraskende og hyggelig å bli lansert som nestleder kandidat, sier Anne, som mener det viktigste Akademikerforbundet kan tilby medlemmene i dag er den korte veien til hjelp som hun mener skiller seg markant ut i forhold til andre forbund. – Der er vi best. I tillegg har vi gode forsikringsordninger, og kan tilby et godt Unio-fellesskap, sier Anne. Hun er utdannet barnevernspedagog pluss grunnfag i sosiologi, og nåværende arbeidssted er Lindesnes kommune.

Hva ønsker du at Akademikerforbundet skal oppnå i perioden 2023-25, og hva vil du fokusere på som ny nestleder?

- Jeg vil si det er litt todelt. Det er viktig å gjøre Akademikerforbundet enda mer attraktivt og demokratisk. Vi skal oppnå i enda større grad å bli et forbund der medlemmene blir engasjert og inspirert. Så må vi fokusere på å ta nye medlemmer og deres utfordringer på alvor. Det andre som er viktig er å fortsette arbeidet med å legitimere trepartssamarbeidet. Når det gjelder nestlederrollen og hvordan jeg vil utføre den, er det leder som i stor grad definerer rollen, men jeg håper å bli en

god sparringspartner. En annen viktig oppgave blir å utvikle politiske nettverk, og være samlende. Hva man kan få til sammen er viktig å fokusere på. Så ønsker jeg at vi får en enda bedre posisjon i Unio. Vi er blitt mer synlige i Unio, men vi kan bli enda bedre, og det krever hardt arbeid.

Hva er det som driver deg?

- Medvirkning interesserer og fascinerer meg, og det å tenke at man kan være med på å forandre verden. Jeg blir motivert av å tenke at jeg kan være med på å bidra til at ting kan bli bedre.

Hvilke utfordringer ser du for deg at Akademikerforbundet står overfor i kommende periode?

- Vi er en organisasjon i vekst og må både investere og strukturere for å ivareta veksten på en god og demokratisk måte. Å utnytte ressursene våre på best mulig måte vil være viktig for hvor godt vi når resultatene våre. Å sørge for at vi har gode lokale ledd som er aktive og deltagende vil være viktig for å gjøre oss til en robust organisasjon i lønns- og arbeidsforhold. Vi har store fordeler ved å være en forholdsvis liten organisasjon, men med høy kompetanse på noen definerte områder. Her kan vi bidra med å være løsningsorienterte og kreative, og dermed få godt med gjennomslag om vi prioriterer dette arbeidet.

Vår største utfordring vil likevel være organisasjonsgraden i befolkningen. Å øke medlemstallet kan skaffe oss legitimitet og styrke trepartssamarbeidet. Å fremstå relevant og aktivt tilstedeværende i de spørsmålene våre medlemmer synes er viktige blir en utfordring for oss.

Hvilken kompetanse har du som er viktig i Hovedstyret?

- Politisk og strategisk kompetanse. Jeg har arbeidet med interessepolitikk



i over 20 år og har god kjennskap til påvirkningsarbeid og hvordan man kan jobbe mot beslutningstakere. Jeg har jobbet med utdanning og oppvekstpolitikk/velferdspolitikk og arbeidslivspolitikk og har et bredt politisk nettverk.

Hva tenker du er det viktigste Akademikerforbundet kan tilby medlemmene i dag?

- Kort vei til hjelp, gode forsikringsordninger og bankavtale samt fellesskapet i Unio - vi løser ting litt annerledes enn i andre fagforeninger.

Hva tenker du rundt nytten og nødvendigheten av trepartssamarbeidet?

- Trepartssamarbeidet er gull, og vi må ikke miste dette. Dette gir oss ordnede arbeidsforhold, og stor mulighet til å påvirke myndighetene og arbeidsliv. Akademikerforbundet kan skaffe seg legitimitet og bidra til å styrke trepartssamarbeidet hvis vi fremstår som relevante og aktivt tilstedeværende i de spørsmålene medlemmene er opptatt av.

Hvilke fordeler vil det være å ha med deg som nestleder i Hovedstyret når det gjelder din fagbakgrunn?

- I Hovedstyret er jeg ikke representant for BiA, for å ha presisert det. Jeg blir valgt av Landsmøtet. Jeg tenker at min tidligere erfaring bl.a. med fag- og interessegrupper og oppvekstpolitikk kan være en styrke i samarbeidet med Unio og at denne erfaringen kan komme til nytte som nestleder i Hovedstyret. Jeg har arbeidet med interessepolitikk i 20 år og håper og tror min strategiske kompetanse og totalkunnskapen vil være en styrke som nestleder i Hovedstyret, avslutter Anne.

MEDLEMSFORDELER

Sommeren er høysesong for lynnedslag

De fleste av oss forbinder juli måned med det gode liv bestående av ferie, sol og bading. Men det er faktisk også høysesong for tordenbyger. I løpet av et år slår lynet ned cirka 120 000 ganger i Norge. Mer enn en tredjedel av disse lynnedslagene skjer nettopp i juli – mens veldig mange av oss ikke er hjemme i egen bolig.

Å unngå skader sparer deg for både tid og penger. Du slipper å bruke tid på å dokumentere og melde skaden, og ikke minst slipper du å betale egenandel. Hvis færre av oss trenger å bygge eller kjøpe nytt – så er det bra for både deg, oss og kloden vår.

Noen gode råd for å unngå skader når det lyner

Hjemme og/eller på hytta

- Overspenningsvern er en enhet i sikringsskapet som beskytter ditt strømnett mot for eksempel lynnedslag. En slik enhet er det beste forebyggende tiltaket mot lynskader. Bor du i bolig bygget i 2012 eller senere, så har du nok overspenningsvern i henhold til krav og forskrifter.
- Trekk ut stikkontakter til elektriske enheter når det lyner – eller før du drar på ferie. Dette gjelder også elbiler som står og lader.
- Hvis du har noen som vanner planter eller lignende mens du er på ferie, avtal gjerne at de sjekker om strømmen har gått etter en tordenbyge. Får du slått på strømmen igjen, kan du unngå at alle



frysevarer du har blir ødelagt før du kommer hjem.

- Hold deg borte fra vinduer, åpner dører og metallkonstruksjoner.

Utendørs

- Søk ly innendørs hvis du har mulighet.
- Hold deg i bilen hvis du er ute og kjører.
- Unngå å fylle drivstoff på bil eller

båt.

- Unngå å oppholde deg i småbåt.
- Unngå fjell- og bakketopper eller åpne sletter. Hold deg også unna høye trær som står alene.
- Slå ned paraplyen. Det er bedre å bli våt enn å bli truffet av lyn.
- Hvis det begynner å tordne mens du bader, bør du komme deg på land snarest mulig.

KONTAKT OSS

Visste du at medlemmer i Akademikerforbundet får svært konkurransedyktige priser på personforsikring? Ta kontakt med forsikringskontoret for et godt tilbud!

Ring oss på telefon 21 02 33 69 eller send en e-post til post@akaforsikring.no

Akademikerforbundets forsikringskontor ønsker alle medlemmer en god sommer. NB! Husk å ha reiseforsikringen i orden om du skal ut på tur!

Kilde: Tryg Forsikring

Rettighetene vi opplever at medlemmene går glipp av

Rådgiverne i Sekretariatet har til sammen bred erfaring med rådgivning til tillitsvalgte og medlemmer innen alle tariffområder.

Noen tar kontakt for sent

Dessverre er det en del medlemmer som av ulike årsaker tar sent kontakt. Kanskje finnes det ikke en tillitsvalgt på arbeidsplassen og medlemmet er seg ikke bevisst at det er både lurt og mulig å få råd fra en rådgiver i Sekretariatet. Det er til og med mulig at rådgiveren kan bli med i et vanskelig møte.

Dersom henvendelsen kommer sent, vil det være krevende å yte god bistand, da rådgiveren ikke får tilstrekkelig tid til å lese seg opp på saksdokumenter. Det anbefales derfor at man tar kontakt så tidlig som mulig.

Oppsigelse kan unngås

I noen tilfeller kan det være helt avgjørende med bistand for å ikke komme ut av saken på en verst tenkelig måte. Et eksempel på dette er medlemmer som går inn i et drøftingsmøte som munner ut i en oppsigelse. Når det er kommet så langt i prosessen, er det svært krevende

å få gjort noe og en oppsigelse kan være uunngåelig. Dersom medlemmet hadde tatt kontakt tidligere, kunne man hatt et forberedende møte til drøftingsmøtet der man sammen kartlegger situasjonen og avtaler en strategi. Videre kan rådgiveren bli med og representere medlemmet i drøftingsmøtet. Når en selv kan være satt ut av sterke følelser, kan en rådgiver holde hodet kaldt og dialogen konstruktiv. Akademikerforbundet har gode tradisjoner når det gjelder saklig og konstruktiv dialog med arbeidsgiver for å finne løsninger som er gunstige for begge parter. En rådgiver har god oversikt over hvilke løsninger man kan foreslå i en situasjon som oppleves som fastlåst.

Lønnen kan forhandles

Noen medlemmer tenker ikke over at de kan få bistand til å forhandle sin lønn. Når det gjelder offentlig sektor, må medlemmene følge med på informasjon de får fra sin tillitsvalgt. Der det ikke er tillitsvalgt, er det i første runde den respektive regionen medlemmet må ha dialog med. Dersom det ikke er dialog med noen av disse, bør medlemmet ta kontakt med en rådgiver i Sekretariatet som kan bistå med å finne ut av hvor, når

og hvordan lønnen forhandles ved den aktuelle virksomheten.

Man bør forhandle ved ansettelse

En ting er å forhandle lønnen der man er ansatt. En del medlemmer tenker ikke på at de bør forhandle lønnen ved ansettelse. Dette gjelder først om fremst de som ansettes i sin første jobb. Man er så lettet over å ha fått et jobbtillbud, at man ikke tenker på å diskutere lønnen. En rådgiver kan være en god diskusjonspartner i denne situasjonen.

Omstilling

Det er stadig små og store omstillinger som finner sted. Det optimale er at vi har tillitsvalgte som tidlig blir informert og som sørger for ivaretagelse av medlemmene lokalt. Der vi ikke har tillitsvalgte, er det viktig at medlemmene tar et ansvar for seg selv når det gjelder å finne ut av hva som skjer når, og om de vil bli berørt. En rådgiver kan gå inn i enkeltmedlemmers situasjon eller bidra med kollektiv rådgivning, for eksempel i form av et kurs for Akademikerforbundets medlemmer i virksomheten.



AKADEMIKERFORBUNDET I TALL

Akademikerforbundet i EMPET AS

For ett år siden var det ikke mange dyrepleiere i EMPET-konsernet som hadde hørt om Akademikerforbundet. Det var heller ikke så mange i Akademikerforbundet som kjente til arbeidshverdagen til en dyrepleier. I dag har forbundet medlemmer ved flere av konsernets klinikker på Østlandet og lokallaget ledes driftig av Maria P. Cappelen.



EMPET AS er en moderne aktør i veterinærbransjen og oppretter stadig nye klinikker. - Denne veksten vil vi gjerne være med på, sier Cappelen, og holder frem at en base av høyt kompetente og erfarne dyrepleiere er viktig for en virksomhet i vekst. En klinikk uten dyrepleiere med kompetanse innenfor anestesi, medisinbehandling og mye mer vil raskt finne seg i en vanskelig situasjon. Dyrepleierne i Akademikerforbundet (DiA) publiserte tidligere en artikkel

som tematiserte problemet med å holde på erfarne dyrepleiere i bransjen og det kan virke som EMPET AS har skjønt tegningen. Slik vi forstår studentmedlemmene våre er det flere som søker seg til EMPET AS og det er tydelig at konsernledelsen har skjønt at de må satse på å dyrepleiere med bachelorgrad.

- Likevel, lønnen er for lav, mener Cappelen. En av de viktigste grunnene til at dyrepleiere i EMPET AS har organisert seg som et lokallag i Akademikerforbundet er at de ønsker å starte en god dialog med arbeidsgiver om det generelle lønnsnivået. Dette har fungert og Cappelen, med resten av styret i DiA, har etablert god kontakt med arbeidsgiver om lønnsforhandlinger og på sikt vil de se på mulighetene for å etablere en tariffavtale. - Det er ingen grunn til at en dyrepleier skal ha en lønn som ligger langt under det andre yrker med krav til bachelorgrad har. Dyrepleiere med høyere utdanning bør være bransjestandarden, sier Cappelen, og legger til at hun nok oppfatter at EMPET-konsernet er med på denne tankegangen. Lønnsnivået er

likevel så urimelig lavt i dag at det vil ta tid å løfte dette opp til et anstendig nivå. - Det er derfor vi nå har samlet kravene våre for å møte arbeidsgiver gjennom representasjon, slik at vi over tid kan jobbe med lønnsnivået i bransjen generelt.

Leder av DiA, Haldis Hegstad, viser til at et generelt løft av lønnsnivået for yrket ikke bare er av hensyn til den enkelte dyrepleieres inntekt. - For å skape utvikling av faget, trengs det realkompetanse, og da må dyrepleiere har råd til å stå i stillingen, sier Hegstad. EMPET AS, og for så vidt andre aktører i bransjen, vil på sikt tjene godt på å gjøre dyrepleiere stillingene mer attraktiv. Hvis Empet AS skal fortsette å utvide seg, men samtidig kunne tilby tjenester av høy kvalitet til dyreeiere, spiller dyrepleierne en helt avgjørende rolle, sier Hegstad.

Akademikerforbundet ved EMPET AS har tatt et viktig skritt i retning av DiAs mål om å løfte dyrepleieryrket. De har organisert seg og fremmet krav. De går også foran i det som er en spennende utvikling av Akademikerforbundet i privat sektor.



Foto: ARTandEYE Studio - Monica Jenssen

EMPET AS

EMPET er en ledende tilbyder av veterinærtjenester, og driver 16 smådyrklitikker og én hesteklinikk i Oslo, Viken, Vestfold og Telemark, Møre og Romsdal og Innlandet. Konsernet meddeler at de har 200 ansatte som behandler over 100 000 pasienter årlig

POLITIKK OG SAMFUNN

Ukrainakrisen og behovet for en ny nasjonal dugnad

Krigen i Ukraina har ført mange millioner mennesker på flukt. Hvor mange som vil søke tilflukt i Norge er fortsatt høyst usikkert. Det som er sikkert er at alle som kommer hit, kommer til en kommune. Her skal de tas imot, få et sted å bo, barna skal inn i skoler og barnehager, og ukrainerne skal etter hvert få mulighet til å komme i arbeid. Hvordan påvirker dette arbeidshverdagen til ansatte landet rundt?

Tekst: Elin Fjestad Kwizombe

Invasjonen som påvirker en hel verden

Konflikten i Ukraina har pågått helt siden 2014. Den ble på nytt brennaktuell og påvirket en hel verden etter at Russland iverksatte en storskala invasjon av Ukraina 24. februar 2022. Invasjonen møtte sterk kritikk fra globale institusjoner og fra land som er tydelige på at dette er et klart brudd på folkeretten og Ukrainas suverenitet.

Invasjonen har ført til masseflukt og i det dette skrives har over 6,5 millioner ukrainere flyktet ut av Ukraina siden 24. februar, ifølge FNs høykommissær for flyktninger (UNHCR). I tillegg er mer enn 7 millioner internt fordrevet og på flukt - i eget land. Tallene er stadig økende. Flyktningene er for det meste kvinner og barn, i tillegg til menn som ikke kan delta i krigen på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Et stort apparat er helt nødvendig for å sørge for å gi et mulig liv for de som kommer til Norge. De som står midt oppe i det, er de uunnværlige i offentlig sektor. Situasjonen vi står i viser at den høye og viktige fagkunnskapen som finnes ute i kommunene er helt avgjørende for hvordan Norge takler denne krisen. Det er de som tar imot barn og unge i barnehager og skoler, de som legger til rette for boliger, kartlegger behovet for helsetjenester, de som tar vare på sikkerheten og tryggheten i samfunnet.

Det som skjer ute i verden kommer veldig nært

Ukrainere opplever nå dager preget av mye redsel og usikkerhet. Veldig mange ukrainere har forlatt sine hjem, og mange har også forlatt landet.

NAV kontoret i Tromsø er blant de som har tatt imot og møtt flere av de ukrainere som har kommet til Norge den siste tiden. Maria Sæther og Merete Simonsen er veiledere ved NAV-kontoret og jobber til daglig med saksbehandling av søknader om sosialhjelp – også til flyktninger fra Ukraina dersom det er behov.

- Når du jobber med flyktninger, kommer det som skjer ute i verden plutselig veldig nært inne på kontoret. Det er ikke sånn sett annerledes om flyktningene kommer fra Ukraina eller om de kommer fra andre land, men det at mediebildet stadig er fylt opp med saker om og fra Ukraina, gjør det litt ekstra spesielt, sier Maria Sæther. En kveld kan jeg se på TV om Ukraina og så sitter det plutselig noen inne på kontoret mitt som har opplevd alt dette. Det er spesielt.

Begge veilederne understreker at de er forsiktige med å spørre de som kommer for mye. - De kommer rett fra en konflikt og vi ønsker å gi flyktningene selv mulighet til å ta initiativ og fortelle det de ønsker. Vår jobb er å sikre at de har det de trenger og får dekket sine umiddelbare behov.

Norge – best i klassen eller stille i båten?

Kommunenes vilje til å ta imot flyktninger fra Ukraina er stor. I følge IMDi er tendensen klar: De fleste kommunene tar imot det antallet de er bedt om. Kommunene jobber hardt med å få på plass tilbud som dekker flyktningenes behov så fort de ankommer, men med systemer som tar lang tid å få på plass, blir dette ekstra krevende.

Hos Maria Sæther og Merete Simonsen i NAV Tromsø har de også merket utfordringer knyttet til de mange og ulike offentlige instansene.



Maria Sæther og Merete Simonsen, NAV Tromsø

- NAV, UDI, IMDi, Flyktningtjenesten - det er mange å forholde seg til og det har tidvis medført en usikkerhet rundt hvem som har ansvar for hva og hvilke rettigheter søkeren har hos de ulike instansene. Det som har vært spesielt i denne situasjonen, er at mange ukrainere har valgt å bosette seg privat og dermed tatt kontakt med NAV tidligere i bosettingsprosessen enn vi er kjent med fra tidligere. I tillegg har denne gruppen flyktninger, i motsetning til flyktninger fra



Sats på kvalitet i offentlig sektor! **Sats på de uunnværlige.**



andre land, mulighet til å søke alternativ mottaksplassering og dette har skapt et større behov for avklaringer rundt flyktningenes rettigheter, sier Simonsen.

Regjeringen har som mål å sikre at regelverket er fleksibelt nok til at kommunene raskt og effektivt kan håndtere et stort antall flyktninger. På samme tid har regjeringen brukt lang tid på å få systemer på plass for å få fart på bosetting av ukrainske flyktninger. Dette har ført til at flere kommuner står i fare for å miste tilgjengelige bosteder, mens de venter. Ifølge KS er det også flere eksempler på at kommuner ikke har fått beskjed om etablering av mottak i kommunen, noe som gjør det ekstra utfordrende å kunne tilby velferdstjenester i tide.

Gjentatte ganger har vi de siste månedene sett at regjeringen sitter stille i båten før de griper inn. Krisen er stor hos nabolandene til Ukraina og flere land, deriblant Polen, har ytret ønske om at Norge bistår. På samme tid sitter den norske regjeringen og venter på formelle henvendelser før de kan utrette noe. Kan vi med rette si at Norge er best i klassen, eller bør vi kunne forvente at den norske regjeringen er mer frempå og bistår i en krisesituasjon?

Vi vet at kommunene i vårt langstrakte land, sammen med frivilligheten og private aktører, er klare til å ta imot de som kommer. - Det er nødvendig med et temposkifte når det gjelder bosetting av flyktninger i kommunene, sier forbundsleder Alfred Sørbø, som mener Unio og Akademikerforbundet må være tett på utfordringene og bidra til gode løsninger gjennom partssamarbeidet.

Akademikerforbundet og Unios politikk

Unios styre har vedtatt policydokument for integrering av flyktninger fra Ukraina som Akademikerforbundet har sluttet seg til.

Unio var i møte med inkluderingsminister Mjøs Persen den 21. mars 2022.

I møtet med statsråden la Unio vekt på at det er avgjørende at vi lykkes med en god integrering av flyktningene som kommer til Norge. Integrering forutsetter aktiv deltakelse fra alle i det norske samfunnet – både offentlige og private aktører samt sivilsamfunnet – og aktiv deltakelse av flyktningene selv. Unios 390 000 medlemmer, de fleste innenfor utdannings- og helsesektoren, politiet og mange andre grupper som inngår i velferdstjenestene som NAV,

flyktningetjenester, bibliotek og ansatte i kultursektoren i kommunene. Disse er til stede på mange av de arenaene der viktige integreringstiltak foregår.

Våre medlemmer erfarer at flyktningenes trygghet for egen og nærmeste families framtid er nødvendig for å kunne mobilisere egne ressurser til å lære nytt språk, nye ferdigheter, nye kulturkoder, bli del av nye nettverk og så raskt som mulig kunne klare seg selv i Norge.

Unio var i møtet tydelig på at flyktningenes deltakelse i utdanning og arbeidsliv er hovedvirkemidler for en god integrering og en viktig vei til sosial mobilitet – og et hinder for utenforskap og fattigdom.

Det er også en garanti for en velfungerende velferdsstat. Det må være et mål at vi som samfunn legger til rette for at flyktningene raskest og best mulig skal kunne bidra med sine ressurser i utdanning, arbeidsliv og i samfunnet ellers. Samtidig er det viktig at vi er forberedt på og villige til å bruke tid og ressurser på å investere i de som kommer, i form av god helse, bosetting, utdanning og kvalifisering til arbeidslivet.

Status for integrering av ukrainske flyktninger i Norge

Status den 3. mai 2022 er at 15 686 ukrainske flyktninger har søkt om beskyttelse i Norge på grunn av pågående krig i hjemlandet. Godt over halvparten har fått innvilget midlertidig kollektiv beskyttelse. Det er en klar overvekt av kvinner og barn som har søkt om beskyttelse. Det var kun 983 bosatte flyktninger. Regjeringen har varslet tiltak for å øke tempoet. Vi registrerer viljen til raskere bosetting, men det gjenstår å se om tiltakene gir ønsket effekt.

Beskrivelse av ulike scenarioer

Utlendingsdirektoratet (UDI) har i samarbeid med Politiets utlendingsenhet (PU), Kripos, Landinfo, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) utarbeidet tre scenarioer knyttet til ankomst av flyktninger fra Ukraina.

Lavt scenario: 25 000–35 000

Midt scenario: 50 000–70 000

Høyt scenario: 90 000–120 000

Koordinerende arbeidsgruppe

Situasjonsbeskrivelsen og

utfordringsbildet vil bli fulgt opp av en arbeidsgruppe ledet av sekretariatet i Unio. Akademikerforbund deltar i arbeidsgruppen. Mye av integreringsarbeidet som berører våre medlemmer vil først skje etter sommeren, når barn skal starte opp i barnehage og skole, ungdom skal studere og voksne skal ut i arbeidslivet. En koordinerende arbeidsgruppe vil kunne bidra med viktige innspill til Unios videre integreringsarbeidet i samspill med myndighetene utover høsten.



KILDER

- UNHCR: <https://www.unhcr.org/ukraine-emergency.html>
- IMDi: <https://www.imdi.no/om-imdi/aktuelt-na/kommunene-vil-ta-imot-rekordmange-flyktninger/>
- KS: <https://www.ks.no/uttalelser-fra-landsstyret/kommunane-og-fylkeskommunane-fordommer-russlands-invasjon-og-krigforing-i-ukraina/>

FORHANDLING/TARIFF

Vårens vakreste eventyr

Opptakten til vårens hovedoppgjør startet tidlig for Unios medlemsforbund. Allerede på Unios kongress i desember 2021 ble partenes forståelse og praktisering av frontfaget debattert. Sentralt i debatten var da om utvalgte bedrifter innen konkurranseutsatt industri som forhandler først i tariffoppgjørene skulle defineres som tak, gulv eller norm for de etterfølgende oppgjør i privat og offentlig sektor.

Unios politiske budskap var at frontfaget skulle være norm ikke gulv eller tak. Dette politiske budskapet provoserte særlig LO som gikk til angrep på Unios kamp for en høyere ramme i offentlig sektor i forkant av tariffoppgjøret. Unio fikk ikke støtte for at offentlig sektor skulle få kompensert for faktisk mindrelønnsutviklingen i de to forutgående tariffoppgjør.

Under forhandlingene fikk Unio likevel delvis innrømmelse fra arbeidsgiverne. KS, Oslo kommune og stat var villig til å øke rammen noe utover frontfaget. Samlet ramme for ble i år på 3,84 prosent årslønnsvekst mens frontfagets ramme var på 3,7 prosent.

Akademikerforbundets medlemmer har på ingen måte fått full kompensasjon for mindrelønnsutviklingen fra de to forutgående oppgjørene. Beregninger viser at det totale etterslepet er på 0,8 prosent. Kompensasjonen i årets oppgjør ble på 0,14 prosent.

Årets oppgjør i offentlig sektor gav ikke et særskilt løft for utdanningsgruppene. Vi har i KS og Oslo kommune fortsatt en sammenpresset lønnsstruktur. Hovedstyret i Akademikerforbundet skal behandle og godkjenne oppgjørene i KS og Oslo kommune.

Prisveksten 2022

En viktig faktor for fastsettelse av den økonomiske rammen i oppgjøret var anslag knyttet til prisveksten.

Forventet prisvekst ble av TBU (teknisk beregningsutvalg som forbereder statistikk til tariffoppgjørene) satt til 3,3 prosent basert på fortsatt opprettholdelse av statlig strømstøtte. Strømsøtten ble

imidlertid ikke videreført. Når SSB melder at de siste 12 måneders prisstigning (april 2021 til april 2022) ble på 5,4 prosent, er det grunn til være bekymret for en mulig reallønnsnedgang i år. Økte priser på strøm og drivstoff forklarer mye av oppgangen i KPI de siste tolv måneder. Gjeninnføring av strømstøtte til tidligere nivå kan kompensere noe for dette.

Hjemmekontor på dagsorden i stat og kommune

I tariffområdet for fylkeskommuner og kommuner er spørsmål knyttet til hjemmekontor satt på dagsorden. Det igangsettes i løpet av høsten 2022 et partsarbeid som skal avklare hva slags behov det er for felles retningslinjer, særskilt regulering eller lignende i forbindelse med hjemmekontor. Partene bør blant annet avklare forhold rundt forsikring, personvern, og følgene av endringene i hjemmekontorforskriften. Akademikerforbundet vil følge opp dette partssamarbeidet. Det lages en oppsummering av arbeidet innen 1. desember 2022.

Partene i staten vil også arbeide videre med vilkårene for hjemmekontor. En arbeidsgruppe skal blant annet vurdere hvordan forsikringsordninger, dekning av kostnader til utstyr og hvordan forsvarlige arbeidsforhold på hjemmekontoret kan ivaretas. Arbeidet skal sluttføres senest 1. februar 2023

Statsoppgjøret - ny hovedtariffavtale

Det ble framforhandlet ny avtale for Akademikerforbundets medlemmer i

statlig sektor.

Den nye hovedtariffavtalen gjelder for Akademikerne og Unio. Avtalen er historisk, det er første gang de to hovedorganisasjonene har felles avtale. Frem til nå har Akademikerforbundet gjennom Unio hatt samme tariffavtale som LO og YS. Meklingsresultatet skal nå til uravstemning blant alle Unios medlemmer i statlig sektor. Hovedstyret i Akademikerforbundet vil før uravstemningen behandle resultatet og gi uttrykk for styrets syn.

Får den største tariffavtalen i staten

Unio og Akademikernes avtale blir den største avtalen i statlig sektor, som vil omfatte om lag 75.000 statsansatte. Dette styrker utdanningsgruppens posisjon i de kommende oppgjør.

Hva er fordelene med den nye avtalen?

Avtalen får egen lønnsmasse som skal fordeles mellom Akademikernes og Unios medlemmer. Dette betyr at det gjennomføres egne beregninger av overheng og glidning knyttet til den nye avtalen.

Man unngår å måtte betale for lønnsutvikling som ikke treffer egne medlemmer og da særlig lavtlønsgrupper som er medlemmer i LO. I den nye avtalen får Unio større handlemfrihet over egen lønnsmasse.

Hvordan forhandles lønn i ny avtale?

I den nye avtalen forhandles rammene for oppgjøret sentralt. Fordeling av lønn

sker gjennom lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. Dette kan skje enten i form av generelle tillegg til medlemmene eller i kombinasjon med individuelle forhandlinger eller forhandlinger for grupper i virksomheten.

Hva er annerledes?

Innretningen med lønnstrinn opphører og lønnen beskrives i kroner. I den nye avtalen har man ikke sentrale garantilønnstabeller som regulerer lønnsutviklingen for Akademikerforbundets medlemmer. Man har imidlertid en ansiennitetsstige.

Økt lokalt ansvar for lønnsdannelsen i stat

En konsekvens av ny avtale er økt ansvar lokalt for våre medlemmers lønnsutvikling. Dette sikres ved skoloring av forbundets lokale tillitsvalgte i stat som må ta hånd om hele lønnsutviklingen for medlemmene i virksomheten etter at rammen er forhandlet sentralt. Det vil bli gjennomført omfattende kursvirksomhet for medlemmer og tillitsvalgte for å øke kunnskapsnivået om den nye avtalen. Akademikerforbundet har mange medlemmer som i dag utelukkende får lønn basert på forhandlinger i virksomhetene. Dette gjelder deler av de kommuneansatte og ansatte på sykehus og andre virksomheter som er omfattet av Spekteravtalen og ansatte i private virksomheter. Akademikerforbundet har bygget kompetanse for forhandlinger i virksomhetene som fellesskapet nå kan dra nytte av.

Den nye avtalen har en økonomisk ramme på 3,84 prosent. Dette innebærer at 2,46 prosent fordeles i sin helhet til virksomhetene og blir gjenstand for lokale, kollektive forhandlinger med virkning fra 1. mai i år.

Utfordringer ved ny avtalen i stat

Den nye avtalen i stat fordrer at primærorganisasjonene i Unio og Akademikerne finner ordninger som sikrer en balansert fordeling av lønnen til medlemmene i de ulike fagforeningene. Det er et mål å sikre god lønnsutvikling for alle medlemmene som er omfattet av avtalen. Vi ser at forutsetningene

for å finne gode løsninger for det første handler om vilje til samarbeid mellom primærorganisasjonene i Akademikerne i de statlige virksomhetene. For det andre er det mindre spenningsfelt ved fordeling av midler som tidligere var mellom lavtlønnsgrupper i LO/YS og langtidsutdannede med høyere lønn. Den første meldingen fra leder av Akademikerne stat Kari Tønnesen Nordli er at hun ser fram til et tettere samarbeid med Unio framover, også på virksomhetsnivå. Hun mener Unio og Akademikerne står sterkere sammen.

Lærerne ikke prioritert av KS, men tilgodesett av Oslo kommune

KS var i motsetning til Oslo kommune ikke villig til å prioritere lærerne som har fått dokumentert mindrelønnsutvikling over tid. Oslo kommune innfridde delvis Unios krav med ekstra skoletillegg på de laveste ansiennitetsstrinnene til lektorgruppene, økt kontaktlærertillegg og økt kontaktlærerressurs i både grunnskole og videregående skole i Oslo kommune. KSs nedprioritering er tydelig om man ser lønnstilleggene som er gitt i garantilønnstabellen i hovedtariffavtalen. Dette medførte at Utdanningsforbundet og Skolenes landsforbund (LO) ikke aksepterte meklingsresultatet. Utdanningsforbundet har sammen med Skolenes landsforbund varslet streik for ansatte i kommuner og fylkeskommuner.

All ansiennitet godskrives i KS

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives ved beregning av lønnsansienniteten i den nye avtalen. Dette innebærer at mange av våre nyutdannede medlemmer får høyere inngangslønn med kortere tid til full ansiennitet. Man har innført en høy begynnerlønn i garantilønnstabellen som varer fram til nådde seks års ansiennitet. Første opprykk på stigen skjer når man har passert seks års ansiennitet. Høyeste ansiennitet er fortsatt 16 år.

Oslo kommune har fokus på klima og miljø samt pilotprosjekt seks timers dag

I overenskomsten for Oslo kommune er klima og miljø et tema og partene

har i meklingsprotokollen understreket viktigheten av særlig fokus på klimavennlig transport til og fra arbeid og på arbeidsreiser. Partene arbeider også videre med pilotprosjekt knyttet til seks timers arbeidsdag. Styret i OU-fondet har avsatt midler til følgeforskning av pilotprosjektet.

Lokale forhandlinger i stat, kommune og fylkeskommune til høsten

For mange av Akademikerforbundets medlemmer vil den endelige lønnsveksten først bli avklart når de lokale forhandlingene er sluttført. Dette gjelder Akademikerforbundets medlemmer i stat og ansatte i kommuner og fylkeskommuner som er innplassert i kapittel 3 og kapittel 5. En mindre andel av våre medlemmer blir også omfattet forhandlinger på særskilt grunnlag i alle tariffområder. Her er også dialogen med tillitsvalgte på arbeidsplassen viktig.

I de sentrale forhandlingene i KS og Oslo kommune ble det ikke avsatt midler til lokale forhandlinger i dette oppgjøret. De sentrale tillegg på garantilønn og ubekvemstillegg krevde så mye av den økonomiske rammen at det ikke var rom for en lokal pott i år.

Samtlige meklingsprotokoller er lagt ut på Akademikerforbundets hjemmeside.



Stort potensiale i Drammensregionen

Drammensregionen består av Drammen, Lier og Øvre-Eiker kommune. Akademikerforbundet har et solid lokallag i Drammen og et lokallag i kraftig vekst i Lier kommune. Nå snakker de to hovedtillitsvalgte sammen om en plan for vekst i Øvre-Eiker. Målet er at Akademikerforbundet skal stå frem som en synlig arbeidstakerforening i hele Drammensregionen.



Hovedtillitsvalgt i Lier kommune, Morvarid Gulbran

Løsningen var digital

Morvarid Gulbran ble valgt til hovedtillitsvalgt i Lier kommune i februar 2020, så kom pandemien. Det ble en litt utfordrende start på vervet konstaterer Gulbran. - Plutselig satt hele lokallaget hjemme og jeg var litt usikker på hvordan det skulle gå med opplæringsprogrammet for tillitsvalgte også. Heldigvis var Akademikerforbundet raskt ute med å tilby en digital versjon av kurset. Dette var nok avgjørende for å kunne stå trygt i vervet i en usikker tid. Gulbran sier at de etter hvert fikk

god orden den digitale hverdagen og kunne kommunisere effektivt med medlemmene. De gjennomførte, med bistand fra regionen, et større digitalt medlemsmøte i begynnelsen av 2021 og fikk gode tilbakemeldinger fra medlemmene. Nå har Gulbran blitt valgt inn som hovedtillitsvalgt i to nye år og er klar for å lede Akademikerforbundet i Lier kommune inn en periode med medlemsvekst og god medbestemmelse.

God dialog med arbeidsgiver

Lier kommune har veldig god tradisjon for medbestemmelse. Vi har jevnlig møter med arbeidsgiver for å drøfte blant annet kompetansestrategi og hvordan Lier kommune kan bli en attraktiv arbeidsplass med engasjerte ansatte. - Konkurransedyktig lønn er jo åpenbart en viktig faktor her, understreker Gulbran. Det var det gode samarbeidet lokalt som var utgangspunktet for å se på tiltak for å styrke Akademikerforbundet i hele Drammensregionen.

Snakk høyt og ærlig om fordelene

Det er åpenbart et potensiale her for vekst i området. Hanne Loennechen er vara plasstillitsvalgt og kan skilte med flere nyinnmeldte medlemmer i tjenesten på kort tid. Loennechen sier at det viktigste vi kan gjøre for at flere skal organisere seg er å snakke høyt og ærlig om fordelene. - Hvem skal bistå deg når det blir vanskelig på jobb og hvem skal forhandle lønnen din? Generelt har vi jobbet litt lokalt på barnevernstjenesten med å få praten i gang om «det å være organisert», noe som har resultert i at flere som tidligere var uorganisert nå har blitt medlem i Akademikerforbundet. Man skal få bestemme selv om man vil være

organisert eller ikke sier Loennechen, men det er viktig å snakke om hvorfor vi trenger et organisert arbeidsliv, slik at alle er bevisst på hva vi står i fare for å miste.

Nettverk gir tydelig stemme

Det er heller ikke lenge siden Finn Øivind Gabrielsen tok over vervet som hovedtillitsvalgt i Drammen kommune. Gabrielsen deler visjonen til lokallaget i Lier kommune. - Det er åpenbart at forbundet har et potensiale i Drammensregionen, nå må vi bare samordne oss mot et felles mål. Et samarbeid i Drammensregionen vil også være en styrke for oss i tillitsverv. Vi kan bruke nettverket til å drøfte problemstillinger slik at vi kan snakke med tydelig stemme overfor arbeidsgiver. Det er ikke til å legge skjul på at det har vært utfordrende å finne kandidater til tillitsverv for Akademikerforbundet i Drammen kommune. - Kanskje samarbeid på tvers av kommunene i Drammensregionen også vil gjøre det litt enklere å rekk opp hånda?

Tillitsvalgte med tid til oppgaven er en forutsetning

De tillitsvalgte i Lier og Drammen vil gjerne oppfordre flere til å ta på seg verv. Helt avgjørende, i følge Gulbran, er å være åpen med nærmeste leder om at dette faktisk er arbeidsoppgaver som skal sidestilles med annet arbeid. - Det er forståelig at mange vil vegre seg mot å påta seg ekstraoppgaver i en hektisk arbeidshverdag, men få det inn i kalenderen, snakk åpent om vervet med sjefen og skap en positiv holdning til det hele. Akademikerforbundet trenger engasjerte tillitsvalgte som er med på å bygge organisasjonen.

ARBEIDSRETT

Nye regler for hjemmekontor fra 1. juli 2022

Regjeringen har som kjent fastsatt endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Endringene trer i kraft fra 1. juli 2022.

Tekst: Advokat Per Arne Tandberg, Legalis

Arbeidsmiljøloven gjelder også ved hjemmearbeid, men med særregler for hjemmearbeid som følger av forskriften. Forskriften krever blant annet at ulike forhold knyttet til hjemmearbeidet må avtales skriftlig. Kravene til arbeidsmiljøet er også tilpasset arbeid i arbeidstakerens hjem. Forskriften kommer til anvendelse når arbeidstakeren utfører arbeid i eget hjem, men sier ikke noe om når dette kan, eller skal, skje.

Helt konkret kan da følgende spørsmål stilles og besvares:

Krever hjemmekontor skriftlig avtale med arbeidstaker?

Svaret er ja, dette er pålagt i forskriften. Merk likevel unntakene nevnt nedenfor, f.eks. ved kun kortvarig eller sporadisk arbeid fra hjemmekontor eller pålegg om hjemmekontor fra offentlig myndighet hvor det ikke kreves skriftlig avtale.

Kan arbeidstaker kreve å arbeide hjemmefra?

Svaret er nei. Det er viktig å merke seg at forskriften gjelder når det arbeides fra hjemmekontor. Den gir ikke i seg selv arbeidstaker noen rett til å kreve hjemmekontor. Dette må derfor avtales med arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle. Vårt kontor vil i så fall anbefale at en slik avtale gis midlertidig varighet. Det er også mulig å avtale delvis arbeid hjemmefra og

delvis fra kontorene.

Hva gjelder hvis det arbeides hjemmefra en gang iblant?

Forskriften gjelder ikke ved såkalt kortvarig eller tilfeldig hjemmekontor. F.eks. hvis man er hjemme med sykt barn en dag (eller arbeider en dag innimellom hjemmefra av andre grunner) og spør om å jobbe hjemmefra. Dette vil neppe være omfattet av forskriften, se forskriftens unntak for såkalt «kortvarig» og tilfeldig arbeide fra hjemmekontor.

Hva hvis arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om mer permanent hjemmekontorløsning?

Forskriften vil gjelde de mer permanente ordningene med hjemmekontor. Det er viktig å være klar over at de nye reglene fra 1. juli 2022 da innfører krav til skriftlig avtale, samt pålegg om arbeidstid ved hjemmekontor, altså at denne da må være i tråd med arbeidsmiljølovens regler. Det betyr i korte trekk maks 9 timer pr. dag og maks 40 timer pr. uke. Hvordan arbeidsgiver i så fall skal kunne kontrollere arbeidstiden, sier forskriften intet om. I forarbeidene mener regjeringen at det med dagens teknologi finnes muligheter for å kontrollere arbeidstid, men uten at dette er nærmere omtalt.

Det er viktig å være klar over at arbeidsgiver har ansvar for arbeidsmiljøet også ved hjemmekontor. Arbeidsgiver har likevel ikke rett til å kontrollere i arbeidstakers hjem, ei heller Arbeidstilsynet har denne rettigheten uten avtale med arbeidstaker.

Kan arbeidstaker kreve at jobben dekker utstyr til hjemmekontor?

Svaret er mest sannsynlig nei. Det står intet i forskriften om slik kostnadsdekning. Det står i forarbeidene at dette må løses mellom partene. Det betyr vel da at arbeidstaker ikke kan kreve at arbeidsgiver dekker utstyr til hjemmekontor (f.eks. PC-skjerm, bord, stol etc.), men partene kan selsagt avtale at arbeidsgiver dekker dette.

Hva hvis det er det offentlige som pålegger hjemmekontor – «pandemikontor»?

Ved pålegg fra det offentlige om hjemmekontor, slik vi fikk under pandemien, gjelder ikke forskriften. Da trengs det med andre ord ikke inngås en skriftlig avtale med arbeidstaker, det er tilstrekkelig at situasjonen drøftes.

Kan arbeidsgiver avslutte avtalen om hjemmekontor?

Det står intet i forskriften om oppsigelse av en slik avtale. Partene bør derfor avtale dette i så fall, og vi vil anbefale arbeidsgiver å innta en oppsigelsesadgang i avtalen, f.eks. med en måneds varsel. Dersom det ikke er inngått noen avtale om hjemmekontor, blir det et spørsmål om denne kan avvikles. Uten at vårt kontor er kjent med noen rettspraksis på området, vil vi anta at arbeidsgiver innen styringsrett vil kunne si opp en avtale om hjemmekontor. Forutsetningen må være at det er saklig grunn til denne bruk av styringsrett. Behov for bedre kontroll med arbeidet vil nok kunne være en saklig grunn.

LEDELSE/NETTVERK



Lederkonferansen 2022

Akademikerforbundets lederkonferanse 2022 finner sted på Soria Moria 28.-29. september 2022. Dette er et tilbud til medlemmer med lederfunksjon der man kan la seg inspirere og knytte kontakter til andre ledere i Akademikerforbundet.

Du vil blant annet høre fra disse:



Hedda Kise

Hvordan øke prestasjoner gjennom trivsel?

Hedda Kise er en ettertraktet foredragsholder og ekspert på kommunikasjon, motivasjon og endring. Hun jobber som formidlings-coach og tekstforfatter for næringslivet, og hun har vært TV-programleder og vaksjef i over 25 år i nyhetsprogrammer, aktualitetsmagasiner og underholdning i NRK og TV2.



Anita Krohn Traaseth

Lederrollen i offentlig sektor og bruk av medbestemmelsesapparatet - bremsekloss eller katalysator for utvikling av virksomheten?

Anita Krohn Traaseth var administrerende direktør i Innovasjon Norge fra 2014 til 2019 og administrerende direktør i Hewlett-Packard Norge AS fra 2012 til 2014. Hun er nå styreleder i en rekke selskaper og organisasjoner, blant dem Startup Norway og Bocuse d'Or Norge.



Sigrun Vågeng

Ledelse – impulser i hverdagen

Sigrun Elisabeth Vågeng er tidligere funksjonær og embetskvinne. Hun var fra 2015 til 2020 Norges arbeids- og velferdsdirektør, og var dermed leder for den statlige Arbeids- og velferdsetaten (herunder Arbeids- og velferdsdirektoratet) og den felles statlig-kommunale Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV).

Hun var administrerende direktør i KS fra 2009 til 2013. Etter dette var hun daglig leder i Statens institutt for forbruksforskning til hun ble utnevnt til arbeids- og velferdsdirektør.

AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



Karrieredag i Bodø

Dyrepleierne i Akademikerforbundet (DiA) og Studentutvalget tok turen til Bodø i forbindelse med dyrepleiernes karrieredag 23. mars. Dagen ble en suksess og innebar en presentasjon av forbundet, samt stand-aktivitet, slik at de kommende dyrepleierne kunne komme og snakke med oss og stille spørsmål i etterkant av presentasjonen.

Tekst og foto: Synne Heggertveit

Karrieredager er en svært viktig plattform for å bygge relasjoner til studentene våre. Samtidig som vi får rekruttert nye medlemmer, er det også en mulighet til å ta temperaturen på studentlivet og få greie på hvilke saker som opptar studentene. I tillegg får også studentene mulighet til å stille spørsmål og få førstehåndsinformasjon om forbundet fra mennesker som jobber i eller er assosiert med organisasjonen.

I dyrepleiernes tilfelle er det ekstra viktig å organisere seg allerede som student. Dyrepleier er et lavtlønnet yrke, der «sterkere sammen»-prinsippet virkelig får betydning. De fleste går ut i privat sektor når de er ferdigutdannet og vil ofte oppleve å ikke være særlig mange dyrepleiere per arbeidsplass. Å være organisert allerede som student kan gi god støtte i overgangen mellom student og yrkesaktiv, f.eks. ved at en av våre rådgivere kan gå gjennom arbeidsavtalen

i en ansettelsesprosess og sjekke at den ivaretar medlemmet på best mulig måte.

I tillegg kan Akademikerforbundet Student tilby gunstige priser på forsikring og man får tilgang på de samme tjenestene og fordelene som vanlige medlemmer - f.eks. kurs, seminarer, bankavtaler og ulike rabatter. Å være student i Akademikerforbundet gir også muligheten til å være med på å forme Akademikerforbundets studentpolitikk. Ved å ha et tett samarbeid med forbundet sentralt, samt studentene på de ulike studiestedene, jobber Studentutvalget for at studentsaker blir tatt på alvor. Dyrepleierstudentene har f.eks. fått sin egen studentkontakt og fungerer nå som et studentlag på Nord Universitet. Studenter er fremtidens arbeidstakere og arbeidsgivere, og Akademikerforbundet ønsker å ta i bruk studentenes tanker og meninger for å videreutvikle forbundets arbeid.



- Det var utrolig gøy å møte så mange engasjerte dyrepleierstudenter. Vi gleder oss til videre oppfølging av studentmedlemmene våre, sier Haldis Hegstad, leder av DiA.

KURS OG AKTIVITETER 2022

28.
juni

Winorg for tillitsvalgte
Sted: Teams
Påmeldingsfrist: 22. juni

25.
august

Hvordan lykkes med jobbsøket
Sted: Teams
Påmeldingsfrist: 11. august

5.-6.
september

Konferanse i regi av BiA
Sted: Thon Hotel Opera
Påmeldingsfrist: 20. juni

8.-9.
september

TiA-konferanse
Sted: Scandic Oslo Airport
Påmeldingsfrist: 1. juli

14.-15
september

Unios NAV-konferanse
Sted: Scandic Lillestrøm
Påmeldingsfrist: 1. juli

28.-29.
september

Lederkonferansen 2022
Sted: Soria Moria
Påmeldingsfrist: 27. juni

17.-18.
november

Landsmøte og jubileumsmiddag
Sted: Thon Hotel Storo
Valgte delegater, tillitsvalgte og inviterte gjester



Alle våre kurs er gratis for medlemmer i Akademikerforbundet.

Hold deg oppdatert om vårt kurstilbud på våre hjemmesider: [akademikerforbundet.no](https://www.akademikerforbundet.no)

KONTAKT



REGIONENE:

Akademikerforbundet Oslo Viken:

Oddvar Thoresen,
tlf. 977 61 811,
region.osloviken@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet

Innlandet:

Stig Fonås,
tlf. 901 39 770,
region.innlandet@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet

Vestfold og Telemark:

Christin Skansen,
tlf. 466 17 789,
region.ve-te@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Agder:

Esben Moy,
tlf. 918 73 580,
region.agder@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Rogaland:

Grethe Ånensen Øglænd,
tlf. 468 55 701,
region.rogaland@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Vestland:

Kristin Whitehouse,
tlf. 928 01 832,
region.vestland@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Midt-Norge:

Dirk Lungwitz,
tlf. 993 90 705
region.midt-norge@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Nord:

Rune Husmo,
tlf. 916 90 372,
region.nord@akademikerforbundet.no

RÅDGIVENDE UTVALG:

Akademikerforbundet Stat

Mizanur Rahaman,
tlf. 988 22 658,
mri89@live.com

Akademikerforbundet Kommune

Øystein Bentstuen,
tlf. 986 07 130,
perb@viken.no

Akademikerforbundet Oslo kommune

Sverre Dahle,
tlf. 909 58 784,
sverdah@gmail.no

Akademikerforbundet Spekter

Ruth Lie,
tlf. 486 08 852,
ruth.lie@stolav.no

Akademikerforbundet Privat/Virke

Bernt Erik Jørgensen,
tlf. 920 11 368,
berntej@gmail.com

Rådgivende utvalg NAV

Catrine Rosanoff Aronsen,
tlf. 951 03 977,
c.r.aronson@gmail.com

Seniorutvalget

Martin Ølander, sekretær,
tlf. 940 05 047,
martin.olander@akademikerforbundet.no

Studentutvalget

Synne Heggertveit
student@akademikerforbundet.no

SEKRETARIATET:

Generalsekretær: Astrid Tideman Sørland,
tlf. 979 76 756,
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Martin Ølander,

tlf. 940 05 047,
martin.olander@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Siri Otelie Odden,

tlf. 459 74 941,
siri.o.odden@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Anders Aarskog,

tlf. 902 81 920,
anders.aarskog@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Ingvild Baadsvik,

tlf. 997 72 588,
ingvild.baadsvik@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Eystein Madland Hagesæther,

tlf. 940 16 825,
eystein.m.hagesæther@akademikerforbundet.no

Konsulent: Christine Skjævesland,

tlf. 488 85 224,
christine.skjævesland@akademikerforbundet.no

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer,

tlf. 957 06 112,
ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no

Adm. konsulent: Lene Tenjum,

tlf. 21 02 33 64,
lene.tenjrum@akademikerforbundet.no

Regionkontakt: Berit Reppesgård,

tlf. 474 67 499,
berit.reppesgaard@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundets forsikringskontor:

tlf. 21 02 33 69,
post@forsikring.akademikerforbundet.no

Utgitt av Akademikerforbundet
Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo
Ane Nyrud Dreyer
Martin Ølander

Skribenter/bidragstere:

Torill M. Høyer
Alfred Sørbo
Astrid T. Sørland
Synne Heggertveit
Elin Fjesta Kwizombe
Per Arne Tandberg

Trykk: Asker Print AS

Akademikerforbundet:
Tollbugt. 35, 0157 Oslo,
tlf. 21 02 33 64
post@akademikerforbundet.no

Forbundsleder:

Alfred Sørbo,
tlf. 975 82 084
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Generalsekretær:

Astrid Tideman Sørland,
tlf. 979 76 756
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

HOVEDSTYRET (2020-2022):

Alfred Sørbo

Leder
tlf. 975 820 84,
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Mizanur Rahaman

Nestleder
tlf. 988 22 658,
mri89@live.com

Jorunn Mørch Aasan

Styremedlem
tlf. 906 57 392,
jqv@trondheim.kommune.no

Svein Kvammen

Styremedlem
tlf. 911 32 228,
svein.kvammen@bergen.kommune.no

Øystein Bentstuen

Styremedlem
tlf. 986 07 130,
perb@viken.no

Anne Grønsund

Styremedlem
tlf. 951 46 438,
anne.gronsund@akademikerforbundet.no

Thomas Jahreie

Styremedlem
tlf. 916 74 467,
thojah@fredrikstad.kommune.no

Catrine Rosanoff Aronsen

Fast møtende vara
tlf.: 951 03 977
catrine.rosanoff.aronson2@nav.no

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede



Takk for at du verver!

For hvert medlem du verver i perioden
15. mai - 30. juni 2022 får du en
hengekøye i vervepremie i tillegg til de
ordinære vervepremiene!

God sommer!

