



# SIGNALER

**Utfordringer  
for framtidens  
arbeidsmarked**

SIDE  
**9**

**God lønnsutvikling - et  
overordnet mål**

SIDE  
**12**

**Digital omstilling i  
kommunene**

SIDE  
**16**



## Kjære medlem

Pandemiens andre bølge skyller nå over landet. Det er bare å stålsatte seg for nye nedstenginger. Presset er stort, og opposisjonen har i den senere tiden fått gjennomslag for mindre omfattende tiltak. Tilgang til alkohol har vært et viktig tema. Først besluttet et flertall i Stortinget at alkoholserveringen ikke skulle være underlagt sentrale restriksjoner, men underlegges kommunal styring. Kort tid etter ble det tatt beslutning om å stenge ned Oslo inkludert omkringliggende kommuner der Nordre Follo var sterkt rammet av mutert virus. Man valgte raskt å gjenåpne Vinmonopolets butikker, da denne forhastede beslutningen utløste reisevirksomhet til nabokommuner som ikke var omfattet av nedstenging. Gjenåpningen av butikkene var nødvendig av smittehensyn, men var samtidig et dårlig signal til utsatte barn og unge som er henvist til å tilbringe hele tiden hjemme med foreldre eller familiemedlemmer som har rusproblemer. Vi må være klar over hvordan tiltakene påvirker hverdagen til utsatte grupper, og det er viktig at barn og unge får tilgang på hjelp.

Det er bedre tider i vente, selv om vaksinasjonsprogrammet vil ta lengre tid enn først antatt.

Vårt forbund vil åpne de fysiske møteplassene så snart dette er forsvarlig. Ansattes behov under pandemien har nå forbundets høyeste prioritet.

Startskuddet har gått for årets lønnsoppgjør, som er et mellomoppgjør der det kun skal forhandles om lønn. Utfordringen er fortsatt å heve lønnsnivået for utdanningsgruppene i offentlig sektor. En modell for lønnsdannelse basert på et frontfag som setter norm for oppgjørene har virket begrensende med tanke på å få et løft for langtidsutdannede. Både Unio og Akademikerforbundet har arrangert tariffkonferanser i januar 2021. Over 50 personer deltok på Akademikerforbundets konferanse og drøftet utforming av lønnskrav foran årets sentrale oppgjør. Samtidig startet debatten om viktige temaer knyttet til hovedtariffoppgjøret for 2022. Mellomoppgjøret blir heller ikke i år et normalår når det gjelder lønnsutvikling. Pandemien vil påvirke den norske og internasjonale økonomien, noe som i neste omgang gir moderate oppgjør. Regjeringen anslår i statsbudsjettet for 2021 en lønnsvekst på 2,2 %. Prisstigningen forventes imidlertid å være høyere og det innebærer at våre medlemmer vil kunne få en reallønnsnedgang om dette blir resultatet. Akademikerforbundet vil likevel arbeide for reallønnsvekst. I det minste må veksten være på nivå med prisstigningen. Hovedstyret overleverer krav til Unio i midten av mars for de ulike tariffområdene. Oppstart av forhandlingene i offentlig sektor er ikke

endelig fastsatt, men vil normalt starte omkring 15. april.

Vårt forbund har vært tydelig på nødvendigheten av at fagbevegelsen bidrar i arbeidet med å nå klimamålene i Parisavtalen. Et element i arbeidet er å se til at bærekraft gjenspeiles i lønnsoppgjørene. På tariffkonferansen hadde forbundet fokus på hvordan grønt skifte kan ivaretas i tariffavtalene under forhandlingene i 2022. Vi inviterer samtlige medlemmer til å delta i diskusjonene gjennom året. Et mangfold av forslag og innspill vil gi oss muligheter til å hente ut de beste forslagene som kan tas med i hovedtariffoppgjøret i 2022.

Utstrakt bruk av hjemmekontor har medført at partene i arbeidslivet i 2021 vil se på nødvendige sentrale forskriftsendringer som sikrer ivaretagelse av arbeidstakerne og gode innramminger av den nye arbeidsformen. På tariffkonferansen drøftet man også dette tema.

Vårt forbund arbeider nå intensivt med å uforme tiltaksplaner knyttet til verving som en oppfølging av hovedstyrets vedtatte vekststrategi fram mot landsmøtet i 2022. Akademikerforbundet har et stort potensial for medlemsvekst og vi er klare til å gi deg tips om verving på arbeidsplassen om du ønsker å innlemme flere medlemmer i vårt fellesskap.

## Hvorfor er du organisert?



### Hanne Loennechen

*Hovedtillitsvalgt, Drammen kommune*

#### - Det handler om rettferdighet!

Jeg vil ha noen i ryggen når det skjer noe på min arbeidsplass. Det handler egentlig om rettferdighet, at man kan ta kontakt med sin fagforening for å få hjelp til å forstå rettighetene sine. Det nytter å være organisert. Dette så vi spesielt i forbindelse med den planlagte omorganiseringen av barnevernet i Drammen. Her stod Akademikerforbundet på kravet sitt om å ikke dele opp tjenesten, og fikk til slutt gjennomslag.

### Anneken Elvestead

*Seniorrådgiver, Barne- ungdoms og familiedirektoratet*

#### - En backup i konflikt!

Det å være organisert handler om å ha et fellesskap, men også om å få hjelp i vanskelige situasjoner. Da jeg stod i en ganske krevende arbeidslivskonflikt hvor jeg opplevde at arbeidsgiver ønsket å bli kvitt meg, tok jeg kontakt med forbundet og fikk veldig god backup. Som ung arbeidstaker hadde jeg ikke oversikt over rettighetene mine, og heller ikke økonomi til å engasjere egen advokat. Da var det trygt å vite at hjelp var tilgjengelig og at det ikke ville koste noe mer enn medlemsavgiften.



### Linda Nymann

*Spesialkonsulent, Bydel Søndre Nordstrand*

#### - Finn forbundet som passer for deg!

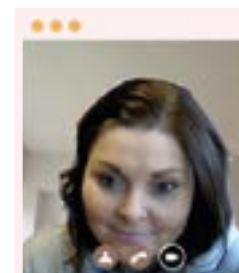
Det er viktig å være organisert i et forbund som støtter opp under dine verdivalg. Der jeg var organisert tidligere følte jeg meg ikke prioritert som medlem, så jeg valgte å melde meg ut og stod i en periode som uorganisert. Etter hvert fikk jeg anbefalt Akademikerforbundet som et forbund som fulgte opp medlemmene tett på og var engasjert i fagfeltet mitt. Det å være organisert skal være en trygghet og sikkerhet, og da er det viktig å velge riktig forbund.

### Lisbeth Drake Sannes

*Hovedtillitsvalgt, Bydel Søndre Nordstrand*

#### - En brobygger og et sikkerhetsnett!

Jeg har vært organisert i Akademikerforbundet i over 20 år. Etter min erfaring er arbeidstakere utsatt når det kommer til omorganisering, og i de vanskelige prosessene kan en fagforening gjerne være en diplomatisk brobygger for å forhindre konflikt. Det handler om å jobbe sammen for å skape gode rammer for arbeidsforholdet. Det å være organisert er å ha et sikkerhetsnett i arbeidslivet!

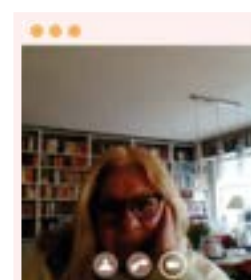
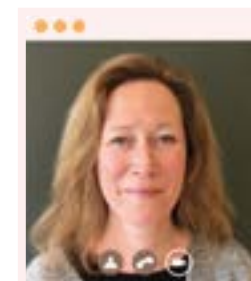


### Caroline Løsåmoen

*Barnevernkonsulent og tillitsvalgt, Bydel Søndre Nordstrand*

#### - Viktig med støtte!

Jeg har vært medlem i Akademikerforbundet i to år. I utgangspunktet så jeg ikke helt grunnen til å være organisert. Det var først da bydelen gikk inn i en ganske omfattende omorganisering at jeg erfarte at det var viktig å ha noen å støtte seg på. Det ble viktig å ha en plass å henvende seg til for å få hjelp til å forstå alle prosessene som var i gang.



## 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".



# - Som organisert i Akademikerforbundet står man aldri alene

Roy Kenneth ble valgt som regionleder i Vestfold Telemark i februar 2020 rett før koronapandemien satte inn for fullt, og det gjorde selvsagt oppstarten som regionleder utfordrende. Det ble ingen «kick-off» i mars slik planen var, og i styret fikk man ikke møtt hverandre og satt agendaen før det var gått noe tid. Den nye digitale hverdagen ble et faktum i region Vestfold Telemark, som ellers i landet. – Å møtes digitalt fungerer helt greit for oss i regionen når det er nødvendig, det er blitt en vane å bruke Teams både på jobb og i styreverv, sier han.

Tekst: Torill Marie Høyer

Han jobber som rådgiver innenfor økonomitjenester ved Universitetet i Sørøst- Norge, og bistår den faglige virksomheten med virksomhets- og prosjektstyring. Han har jobbet der siden 2004, først som kontorsjef for Fakultet for helsefag, for så å gå over i en rådgiverstilling i 2011.

Selv om det fungerer godt å jobbe på digitale plattformer, savner han å se kollegaene «live» og slå av en prat. - Men det spørs om ikke både hjemmekontor og digitale møter er kommet for å bli selv etter korona, sier han.

## Kollega anbefalte Akademikerforbundet

I tillegg til å være regionleder, har han vært HTV på arbeidsplassen som har 10

medlemmer i siden 2014.

- Hvordan kom du i kontakt med Akademikerforbundet?

- Jeg har vært medlem av Akademikerforbundet i mer enn 10 år, og ble anbefalt forbundet av en kollega. Etter å ha vært uorganisert en periode, leste jeg meg opp på hva Akademikerforbundet sto for, og likte med en gang innretningen som et partipolitisk uavhengig forbund i Unio, forteller Roy Kenneth. Han mener det er både fordeler og ulemper med å være i et lite forbund som Akademikerforbundet, men synes likevel det er flest fordeler.

## Kompetanse og rekruttering

- Hva vil dere legge vekt på i regionstyret fremover - hvordan jobber dere?

- Vi har omstrukturert regionstyret slik at alle styremedlemmene har ulike ansvars- og tariffområder. Dette betyr at man som tariffansvarlige holder seg oppdatert på det som skjer innen sitt område (KS, Spekter, Stat, osv.). Det er et stort kunnskapsfelt og dette gjør det enklere for det enkelte styremedlem ved å innsnevre kompetansebehovet, som igjen gjør det mindre «voldsomt» for nye medlemmer i styret. Tanken er å bygge sten på sten.

Fremover vil det være viktig å vektlegge at vårt regionstyre skal ha solide kunnskaper spesielt innen lønsspørsmål og konflikthåndtering. Vi ønsker å kunne gi god støtte og gode svar til våre medlemmer. Det at vi har et mangfold av tariffområder (med ulike bransjer, virksomheter og utdanninger) i Akademikerforbundet er en utfordring som krever nettopp bred kompetanse



## FAKTA

### Navn:

Roy Kenneth Skulstad-Hansen

### Alder:

52 år

### Medlem i:

Akademikerforbundet

**Verv:** Regionleder, HTV, Unio-kontakt i fylket

**Interesser:** Politikk, idrett og foreningsliv, barn og familie

innenfor ulike tariffspørsmål, sier Roy Kenneth.

Han understreker at det er alltid vanskelig å rekruttere nye personer til styreverv, og regionstyret er ikke noe unntak. Det må derfor vektlegges rekruttering og



- Det er viktig å bevisstgjøre de yngre på at lønnen øker der det er fagorganiserte.

opplæring til vervutøvelsen.

- Det er faktisk vanskelig å forstå alt når man har påtatt seg et verv, det er en langvarig prosess å lære fagforeningsarbeid og forstå fagforeningens politikk, så dette er ikke noe man bare kan gjøre bra med en gang uten hjelp, sier han.

Det er alltid en utfordring å holde oppe motivasjonen til de som har styreverv, så det å ta vare på og se styremedlemmene er veldig viktig. Det å bygge opp kompetanse, gjøre ulike forventningsavklaringer med den enkelte når det gjelder oppgaver og kapasitet, er essensielt for å få et godt og effektivt regionstyre. Igjen, 2020 ble et annerledes år, så dette skal vi ha enda mer fokus på i 2021.

Selv har han lang trening i å utøve diverse verv, både som kommunestyremedlem for Høyre i Horten kommune, styremedlem i Horten boligstiftelse, og som styremedlem i fotballklubben Ørn i Horten, for å nevne noe.

## Kompetanseheving og permisjonsordninger

- Hvilke spørsmål får du som HTV og regionleder?

- Universitetet Sørøst-Norge er en veldig god arbeidsplass med relativt lite konflikter og god økonomi. De spørsmålene jeg får herfra dreier seg i stor grad om lokale lønnsforhandlinger. Men det er også spørsmål rundt hvilke muligheter man har for kompetanseheving med og uten lønn, permisjonsordninger og spørsmål rundt omstillingsprosesser. Det siste har vært

en gjenganger ettersom universitetet siden 2008 har vært gjennom en intern omorganisering. - Når det gjelder lønnsforhandlinger, har jo 2020 vært et veldig spesielt år på grunn av korona, men generelt har vi hatt en god lønnsutvikling her ved USN, mener jeg. Roy Kenneth er den som forhandler for alle sine medlemmer på arbeidsplassen overfor Universitetets ledelse, men påpeker at ifm. lønnsforhandlingene samarbeider Unio-forbundene veldig godt på tvers. Før forhandlingene trer i gang, kommer vi sammen og blir enige om de store linjene som skal gjelde i forhandlingene, forteller han.

## Høyere lønn på arbeidsplasser med organiserte

- Hva tenker du er viktige grep for å rekruttere flere medlemmer?

- Mitt inntrykk er at både eksisterende medlemmer og uorganiserte er veldig opptatt lønnsoppgjørene, men sikkerhet for egen arbeidssituasjon er også viktig. Omorganiseringer og omstillinger er blitt en del av den politiske agendaen, slik at dette vil påvirke arbeidstakere også fremover. Det er et viktig gode å være organisert under omstillingsprosesser, som normalt berører alle eller svært mange i den aktuelle virksomheten. Da er det mindre fare for å bli overkjørt av arbeidsgiver.

Jeg har veldig tro på at vi bør sette inn større innsats mot studentene. Tett oppfølging gjennom studietiden og i overgangen student-arbeidstaker er en nøkkel. Vi ser at Akademikerforbundet SSR, vår søsterorganisasjon i Sverige,

har lyktes med den strategien og har i dag over 73.000 medlemmer. Deres strategi er tett oppfølging i løpet student – uteksaminert – yrkesaktiv – pensjonist.

Videre mener Roy Kenneth det er viktig å bevisstgjøre de yngre på at lønnen øker der det er fagorganiserte.

- Forskning viser at lønnen er høyere på arbeidsplasser som har ansatte som er fagorganiserte, understreker Roy Kenneth, og mener at dette er viktig informasjon å få ut til de uorganiserte. Arbeidsplasser uten fagorganiserte har en lønnsvekst på godt under halvparten av arbeidsplasser som har flere fagorganiserte. Er over halvparten organisert på en arbeidsplass, øker den ytterligere.

## Digitale kurs

Han mener det er smart å tenke nye tiltak i henhold til tida vi lever i for å trekke flere nye inn i forbundet. - Vi må både se på hvordan vi har jobbet tidligere, og tenke på hvordan Akademikerforbundet skal markere seg på en god måte videre fremtida, sier Roy Kenneth.

- Opplæring og kurs må vi fortsette med, og jeg synes Akademikerforbundet treffer bra med sine korte digitale kurs.

- Til slutt – som nyvalgt regionleder- etter hvert som vaksineringen skrider frem og man kanskje etter hvert kan treffes, hva har du lyst til å gjøre?

Nettverksbygging er viktig, og regionstyret har en idé om at vi kan bygge opp interkommunale lokallag etter hvert, avslutter Roy Kenneth. Slik får vi inkludert de medlemmene som er få innenfor sin kommune eller arbeidsplass.

## MEDLEMSFORDELER

# Er håndsprit brannfarlig?

*Håndsprit er godt smittevern, bare så det er sagt. Men har du tenkt på at håndsprit også kan være svært farlig? Tryg Forsikring har sammen med Teknisk Industrivern testet hvor brannfarlig håndsprit kan være.*



## Tente på seg selv

Se for deg følgende scenario: En hyggelig kollega steller i stand til fredagskaffe på arbeidsplassen din. Hun spriter hendene godt for å overholde smittevernradene, og får deretter lyst til å tenne et telys for å gjøre det litt koselig på møterommet. I det hun tenner fyrstikken tar alkoholen fra håndspriten øyeblikkelig fyr, og plutselig har kollegaen din hendene i fyr og flamme. I panikk slår hun hendene mot gensen sin for å slukke flammene, men gensen er i syntetisk stoff og tar også fyr. Dette hendte nylig på en arbeidsplass

i Norge. Nå endte denne hendelsen uten noen alvorlige skader, men det kunne gått galt.

## Vær forsiktig med håndsprit

Tryg Forsikring ville teste hvor brannfarlig håndsprit faktisk er, og sammen med Teknisk Industrivern testet de det opp mot rødsprit.

Offentlige smittevernråd sier at man skal bruke 3 milliliter håndsprit i 30 sekunder, og gjøre det to ganger for å drepe eventuell smitte du måtte ha på hendene. Smittevern er viktig, men mange er ikke bevisst på at man bør ta forholdsregler

etterpå. Når du har spritet hendene, er de i praksis lett antennelige og brannfarlige i hele to minutter etterpå.

Hovedregelen er at jo mer flytende håndsprit er, jo høyere er alkoholprosenten og dermed også brannfaren.

## Noen gode råd

- Ikke oppbevar håndsprit på steder hvor den kan bli varm eller bli utsatt for gnist eller flammer. Oppbevar den like varsomt som du ville gjort med en flaske rødsprit eller tennvæske.
- Ikke håndter flammer, fyrstikker eller lighter på minimum to minutter etter at du har spritet hendene dine.
- Håndsprit har høy alkoholprosent og bør oppbevares utilgjengelig for barn.

Informasjonen er gjengitt av Akademikerforbundets forsikringskontor.

Kilde: Tryg Forsikring.

## AKADEMIKERFORBUNDETS FORSIKRINGSKONTOR

## Ta kontakt!

Har du spørsmål eller ønsker rådgivning, kan du ta kontakt med forsikringskontoret på 21 02 33 69 eller [post@forsikring.akademikerforbundet.no](mailto:post@forsikring.akademikerforbundet.no).

# Tillitsvalgt i en digital hverdag – hva gjør du?

*Svært mange av Akademikerforbundets medlemmer jobber i dag hjemmefra. Det er noen utfordringer knyttet til en slik arbeidssituasjon. Fungerer arbeidslivets lover og regler godt nok på hjemmekontoret? Dersom vi ser bort i fra noen få midlertidige unntaksbestemmelser, har ikke koronapandemien ført til noen reelle endringer i de tariffestede reglene som regulerer arbeidstaker- og arbeidsgiverrelasjonen. Dette er det teoretiske grunnlaget som få kan si seg uenig i, men det vil kanskje være den praktiske utøvelsen av avtaleverket som blir satt mest på prøve når vi nå går inn i et nytt år hvor mange kun har kontakt med arbeidsplassen gjennom et kamera.*

## Mandatet

Tillitsvalgtmandatet er å representere medlemmene på arbeidsplassen i saker som har betydning for arbeidshverdagen. Det kan dreie seg om saker som omorganisering, arbeidsplaner og ikke minst lønnspolitikk, men det kan også være saker av mer individuell karakter som arbeidslivskonflikt. Dette mandatet har i stor grad tidligere vært knyttet til den enkelte fysiske arbeidsplass og meningsutveksling der, så hvordan kan du som tillitsvalgt effektivt utøve vervet ditt på digitale plattformer?

## Medbestemmelse, gjør som du pleier - digitalt

Hovedavtalen gir rett til medbestemmelse gjennom partssammensatte utvalg. Selv om ordlyden varierer litt avhengig av tariffområde, er det gjennomgående at de tillitsvalgte skal gis tid til å ta opp med medlemmene de saker som får konsekvenser for den enkelte ansatte. Med digitale møter kan tillitsvalgte oppleve at frister for innspill og tilbakemelding blir forkortet. Videre kan det også være at en eller flere arbeidstakerrepresentanter opplever tekniske problemer som gjør at de ikke får deltatt i digitale møter. I en slik situasjon er det viktig at den tillitsvalgte forplikter arbeidsgiver til å legge til rette for reell medbestemmelse på samme måte som om møtet ville blitt avholdt fysisk. Gjensidig forpliktelse i hovedavtalen vil også stille krav til at tekniske løsninger er tilfredsstillende for gjennomføring av medbestemmelsermøter.

## Medlemsmøter, gjør som du pleier - digitalt

Lokallagsbygging og jevnlig kontakt med medlemmene står sentralt i oppgaveporteføljen til en tillitsvalgt. Faste medlemsmøter er som en anledning til å fortløpende orientere medlemmene om og få tilbakemelding på aktuelle saker. Slike kontaktpunkter er også viktige for at den tillitsvalgte skal ha et godt grep om situasjonen på arbeidsplassen. I tillegg til jevnlig medlemsmøter er årsmøter med valg av tillitsvalgt helt grunnleggende for god representasjon av forbundet i møte med arbeidsgiver. Medlemsmøter er også en sosial sammenkomst, som også lar seg oversette til digitale møteplasser. Selv

om vi gleder oss til vi kan avholde fysiske medlemsmøter igjen, er det viktig at du som tillitsvalgt opprettholder kontakten med medlemmene dine. Ikke gjør det så komplisert – start gjerne med et kaffekoppmøte, så kommer sakene for de neste møtene av seg selv.

## Forhandlinger, gjør som du pleier med forberedelser, kurs og gjennomføring - digitalt

Lønnsforhandlingene i 2020 var svært spesielle og bar preg av både en trang økonomisk ramme og lite rom for individuelle vurderinger. Videre var både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden enige om en forenklet forhandlingsløsning da smittevern, smittesporing og beredskap nødvendigvis stod i fokus. Dette betyr ikke at mellomoppgjøret 2021 nødvendigvis skal følge en forenklet løsning lokalt. Selv om mye av innretningen lokalt vil være gitt av hva partene sentralt kommer frem til, er det viktig at den enkelte tillitsvalgte er forberedt på å gjennomføre lønnsforhandlinger som normalt, enten gjennom digital løsning eller ved fysisk møte. Akademikerforbundet har planlagt en rekke digitale kurs gjennom 2021 og i den forbindelse vil det legges vekt på kompetansebygging innenfor digital forhandling.



## BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

# Samskipnaden for utenlandsstudenter

ANSA har nå blitt en 65 år gammel organisasjon. Akademikerforbundets lokallag ved hovedkontoret er bare ett år gammel. Det var Covid19-pandemien som var den utløsende faktor, forteller tillitsvalgt Kristian Kilen-Skogstad

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Hovedtillitsvalg i ANSA Kristian Kilen-Skogstad

Kristian Kilen-Skogstad (40) forteller at når nedstengingen av landet var et faktum, meldte rundt halvparten av de ansatte ved hovedkontoret til ANSA seg inn i Akademikerforbundet. Med reiserestriksjoner og nedstenging av Norge og andre land ble det først travelt i ANSA med å bistå studentene i utlandet.

Han forteller at det var få av de ansatte som hadde vært organisert før 2020, men da pandemiltakene ble iverksatt både innenlands og ute i verden, ble det vanskelig for utenlandsstudentene å fortsette studiene. Dette førte til at aktivitetsnivået for oss gikk ned. Det oppstod et behov blant de ansatte på kontoret for å sikre seg bedre med tanke på jobbene de hadde, forteller han. Halvparten av de ansatte meldte seg da inn i Akademikerforbundet, og jeg sa meg

villig til å være tillitsvalgt.

- Medlemmene våre har jobber over et bredt spekter. Noen hadde tidligere vært organisert i andre arbeidstakerorganisasjoner, mens andre igjen var uorganisert. Nettopp derfor passet Akademikerforbundet bra for oss.

- Alle vi som jobber sentralt i ANSA jobber i hver vår avdeling, men felles for oss er at vi jobber i utdanningssektoren. Det gjør Uniotilknytningen til Akademikerforbundet relevant for oss.

## Usikre tider fører til organisering

- Det har nå vært en merkbar nedgang i antall studenter som søker seg til utlandet, naturlig nok med det verden har vært gjennom, understreker Kristian Kilen-Skogstad. Denne utviklingen fører til usikkerhet og en vanskelig situasjon for oss som jobber her. Og potensialet for at flere av de ansatte vil melde seg inn hos oss er absolutt til stede, mener han.

Vi har ingen lokal tariffavtale med ledelsen her i ANSA. I fjor var det heller ikke noen lønnsforhandlinger å snakke om. Med en dramatisk endring av vårt

aktivitetsnivå, ble vi enige om å godta det tilbudet arbeidsgiver ga. Vi får se om det blir mer aktivitet i årets oppgjør.

## Hvem er så Kristian Kilen-Skogstad?

Han er CRM-koordinator (Customer Relation Management). I praksis betyr det at han håndterer alle henvendelser fra studenter og kommende studenter og ser til at de får svar på det de lur på. I tillegg følger han opp ANSAs medlemssystem.

- Ser vi stort på det, blir det en form for IT-koordinator, forteller han. Det har han holdt på med siden han begynte i ANSA i 2017. Før det hadde han en tilsvarende jobb i Ford Norge.



## FAKTA

ANSA (Association of Norwegian Students Abroad) er organisasjonen for norske studenter i utlandet. Siden 1956 har de arbeidet for å ivareta norske utenlandsstudenters interesser og informere om studiemuligheter i utlandet.

Det er en organisasjon som skal bistå norske studenter både før, under og etter studiene.

- Ved hovedkontoret i Oslo arbeider 13 heltidsansatte.
- De er fordelt på: Informasjonssenter, medlemsservice, sosialrådgivning, web, administrasjon, salg, politikk og media.
- ANSA har i dag over 10 000 medlemmer.
- Disse er fordelt på over 1 200 studiesteder i mer enn 90 land.

## POLITIKK OG SAMFUNN

# Utfordringer for framtidens arbeidsmarked

I det Signaler går i trykken har vi fått et stort utbrudd av det mer smittsomme viruset fra Storbritannia. Dermed ble hele Osloregionen, med 25 kommuner, stengt totalt ned. Over natten ble kraftfulle koronatiltak innført. Tiltak som gikk sterkt utover innbyggerne – til fellesskapets beste.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Den 21. mars i fjor godkjente Stortinget en koronafullmaktslov, som ga regjeringen mulighet til å handle uten den forsvarlige politiske behandlingen vi er vant til. Og regjeringen har benyttet seg av denne fullmakten i stort monn. Krisehåndtering av denne typen vil ofte være preget av at man handler raskt. Men grensen mellom det å tilsidesette de demokratiske prosesser vi er vant til, og det å innskrenke deler av individets rettigheter, er veldig skjør. Blant de mest ekstreme tiltakene som nå har kommet på bordet var regjeringens forslag om portforbud.



Forbundsleder Alfred Sørbo

- Jeg var selv svært overrasket over hvor raskt regjeringen fikk forholdsvis vide fullmakter, sier forbundsleder Alfred Sørbo. Prosessen foregikk i et så høyt tempo at vi, som en del av Unio, ikke fikk deltatt tilstrekkelig, mener han. Over tid ble trepartssamarbeidet vesentlig bedret.

## Lovligheten satt på prøve

En av dem som deltok i forarbeidet med koronaloventen var jussprofessor Hans Petter Graver. Han hadde problemer med regjeringens opprinnelige forslag til



De fleste butikker ble stengt over natten i 25 kommuner i Oslo-regionen. Til sammen var 1,5 millioner beboere berørt av nedstegningen.

koronalovent. Den endelige versjonen var han mindre ukomfortabel med. Under en pandemi kan staten ha behov for å ta raske beslutninger uten å følge normale, demokratiske prosedyrer. De fleste av regjeringens tiltak har vært riktige og nødvendige, og de har stort sett fått god tilslutning. Samtidig er det ikke slik at fullmakten gir staten anledning til å sette til side demokratiske prosedyrer. Dette har likevel skjedd i betydelig omfang, og dette har blitt påpekt av Hans Petter Graver og Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM). Han har kommet med advarsler og løpende juridiske betraktninger om regjeringens ønske om bruk av vide fullmakter.

- Portforbud er blant de sterkeste virkemidler en stat kan ta i bruk, understreker han. Det innebærer full kontroll med de berørte borgernes bevegelser, og setter de fleste demokratiske rettigheter ut av funksjon. Historisk brukes portforbud under alvorlige opptøyer, opprør og krig. At den norske staten skal ha mulighet til et så inngripende tiltak i fredstid, er både ekstremt og uønsket.

Dilemmaet til arbeidstakerorganisasjonene er: Hvor går balansepunktet mellom de nødvendige kollektive tiltakene og inngripen i individets rettigheter? Og ikke minst: Hvordan vil dette påvirke norsk arbeidsliv i framtiden?

## Koronatiltak i ekspressfart

En samlet oversikt over regjeringens koronatiltak fra 12. mars i fjor til i dag forteller om et enormt arbeid for å bekjempe pandemien i Norge. Nye forskrifter og regjeringsbeslutninger har kommet ofte med bare en dag imellom. Normalt vil forarbeidet til de mange forskriftene vi har sett i 2020 ta mange ganger så lang tid.

En beslutning om at alle som kan, skal ha hjemmekontor ville normalt ha blitt grundig utredet. Deretter ville man i en demokratisk prosess fått belyst saken fra ulike vinkler. Det har det ikke vært tid til i denne situasjonen. Og med hjemmekontor ble situasjonen for mange arbeidstakere utfordrende. Ofte har arbeidstaker- og foreldrerollen blitt vevd tett sammen.

Regjeringen har grepet kraftfullt inn i norsk arbeidsliv. Nå sist: Alle som kan, skal ha hjemmekontor. I kollektivtrafikken skal kapasiteten reduseres (kanskje halveres). Barnehager, skoler og andre studiesteder stenges i mange kommuner. Dette fører til at arbeidssituasjonen blir endret for titusener av arbeidstakere over natten.

Gjennom nesten ett år har svært mange blitt kjent med en arbeidsdag fra hjemmekontor. Når barnehager stenges, betyr det at de som fra før sitter på hjemmekontor, også får et barn å passe. Når skolebarna skal ha digital undervisning hjemmefra, fører det til at antallet familiemedlemmer rundt arbeidstakeren på hjemmekontor øker ytterligere. Nettopp derfor er det imponerende at produktiviteten likevel har vært svært god.

Vi har også opplevd at mange inngripende tiltak har blitt innført av regjeringen uten at folk flest har blitt nødvendig forberedt. Et eksempel var da regjeringen to dager før nyttår antydte en oppmykning av tiltakene, for deretter 3. januar å stramme kraftig til igjen. Slikt blir utfordrende for alle å håndtere.

## Var dette noen gang en dugnad?

Da statsministeren lukket ned samfunnet 12. mars i fjor, «inviterte» hun det norske samfunnet til en dugnad. Men var det en dugnad? - Nei, sier professor og filosof Einar Øverenget. Feil bruk av begrepet, mener han. Det som har utfoldet seg i 2020 har i praksis ikke handlet om å fordele byrder likt, det som kjennetegner dugnader. Snarere tvert imot. Noen har bidratt med å miste sitt livsverk, andre har bidratt med økonomisk ruin og atter andre har bidratt med å bli arbeidsløse - og vil kanskje også bidra med å forbli arbeidsløse. Og de som i utgangspunktet var sårbare har bidratt med å bli mer sårbare. Så Einar Øverenget konkluderer med at det vi har opplevd i 2020 ikke på noen måte kan kalles for dugnad.

## Tillitssamfunnet utfordres

Alle dramatiske hendelser kan skape nye virkelighetsoppfatninger. De kollektive interessene skal ivaretas og individene må tilpasse seg til den situasjonen. Dette gjelder også partsamarbeidet – vi må innrette oss etter den aktuelle situasjonen. Spørsmålet blir da: Hvordan har dette påvirket norsk arbeidsliv?

Den norske modellen er tuftet på et tillitssamfunn. Når arbeidstakerorganisasjoner som Unio sier ja til regjeringens koronafullmakter, er det fordi de har tillit til at de tiltak, som vil bli iverksatt, er til beste for arbeidslivet. Når man sender folk hjem fra skole, barnehage og arbeidsplass, er vi helt avhengige av at alle har en tillit som fungerer.

På den ene siden har vi de ansatte som ikke trenger sjefen i nærheten for å få gjort de oppgaver de har. På den andre siden er det sjefen som ikke trenger de ansatte på arbeidsplassen. Vil det kunne føre til at arbeidsgiverne kan la være å ha fast ansatte, og heller kunne kjøpe inn korttids arbeidskraft, når de har konkrete arbeidsoppgaver som må ivaretas? Fagsjef og advokat Henrik Dahle i Unio ser et faremoment ved at man løser opp stillinger, der arbeidstakerne bare blir enkle leverandører inn i en

produksjon. Han ser et trusselbilde i at vi kan få en svekkelse av den tradisjonelle arbeidstakerrollen.

Nytt i arbeidslivet er at man kanskje ikke lenger ser nytteverdien av å ha fast ansatte, men heller vil ha folk med en løser tilknytning til arbeidsplassen. - Dette kan bli en trussel mot det organiserte arbeidsliv i framtiden, mener forbundsleder Alfred Sørbo.

Hjemmekontor kan være en stor fordel for både ansatte og virksomheter, men hvis det samtidig fører til økt bruk av arbeidstakere som tjenesteleverandører uten fast ansettelse, kan det også være en alvorlig trussel mot det arbeidslivet vi kjenner. Det må vi ha bevissthet rundt, da dette er en mulig utvikling, understreker han.

## Arbeidslivsforventninger etter pandemien

I en undersøkelse gjennomført av Fafo i april/mai 2020 kommer det fram at tillitsvalgte forventer økt ulikhet i koronakrisas kjølvann. Det var en generell oppfatning at framtidsutsiktene ikke framsto like rosenrøde.

En klar majoritet (61 prosent) mente at det er svært eller ganske sannsynlig at vi vil se økte inntektsforskjeller i årene som kommer. Kun 11 prosent anså dette som ganske eller svært usannsynlig.

38 % av de tillitsvalgte antok at norsk økonomi vil være tilbake i samme tilstand som før koronakrisa i løpet av tre år. Andelen som derimot mente dette var svært eller ganske usannsynlig var totalt 23 prosent.

På spørsmål om velferdsstatens framtid og bærekraft på sikt var skepsisen mer utbredt. Her mente 40 prosent at det var svært eller ganske sannsynlig at det vil bli vanskeligere å finansiere velferden vår i årene som kommer.

## Velferdsordninger for stabilt lønnsarbeid



Økonomiprofessor Kalle Moene ved Universitetet i Oslo.

Økonomiprofessor Kalle Moene, er særlig bekymret for de unge. Det er blitt enda mer brutalt tydelig at velferdsordningene i dette landet er innrettet mot stabilt lønnsarbeid, forklarer han. Hvor mange nordmenn som viste seg å ha utilstrekkelige sosiale nettverk idet koronakrisa traff, har nok overrasket mange - særlig yngre mennesker som har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet. De er kanskje halvveis i utdanning og halvveis i jobb, sier Kalle Moene. Personer med kreative yrker og enkeltmannsforetak er også sårbare.

## Økende ulikheter med lav organisasjonsgrad

Den norske modellen er bygget på noen grunnpilarer. Det innebærer bl.a. et organisert arbeidsliv med samordnet lønnsdannelse, det er god økonomisk styring og det er en offentlig velferd samt en aktiv arbeidsmarkedspolitikk.

Derfor advares det mot en generell lavere organisasjonsgrad. Lav grad av koordinert arbeidsliv skaper store lønnsforskjeller. Med et koordinert arbeidsliv mener Moene at mange arbeidstakere er organisert og at organisasjonene samarbeider godt seg imellom.

Totalt ble 193 800 i begynnelsen av januar registrert som arbeidsledige. Nå under pandemien har mange arbeidstakere derfor følt på at det er svært usikre tider. Dette vil kunne føre til at interessen for å organisere seg øker.

Høy organisasjonsgrad er ikke bare viktig for den norske modellen, men også for arbeidstakerorganisasjoner som Akademikerforbundet. Mye kan tyde på at nå jobber tiden for oss på noen områder.

## KILDER

- NRK.no, Politisert pandemihåndtering, 19.01.2021, nrk.no/ytring/politisert-pandemihandtering-1.15334723
- Aftenposten, Hva er egentlig portforbud, 13.01.2021
- DN.no, NAV: Arbeidsledigheten har steget igjen, 12.01.2021, dn.no/arbeidsliv/nav/arbeidsledighet/henrik-asheim/nav-arbeidsledigheten-har-steget-igjen-500-flere-ledige-enn-for-jul/2-1-943111
- Klassekampen, Fra dugnad til klassekamp, 09.01.2021
- NRK.no, Einar Øverenget, I skyggen av dugnaden, 24.12.2020, nrk.no/ytring/i-skyggen-av-dugnaden-1.15289763
- Arbeidslivet.no, Tillitsvalgte: Forventer økt ulikhet i koronakrisas kjølvann, 09.10.2020, arbeidslivet.no/Politikk-til-frokost/Tillitsvvalgtpanelet/Tillitsvalgte-Forventer-okt-ulikhet-i-koronakrisas-kjolvann/
- Arbeidslivet.no, Stort sett ro og framtidstro blant tillitsvalgte i koronakrisas stormkast, 08.09.2020, arbeidslivet.no/Politikk-til-frokost/Tillitsvvalgtpanelet/Stort-sett-ro-og-framtidstro-blant-tillitsvalgte-i-koronakrisas-stormkast/
- Fri fagbevegelse.no, Ny kriselov: – Permitterte arbeidere kan bli bedt om å jobbe med Norges laveste timelønn, 23.03.2020, frifagbevegelse.no/nyheter/ny-kriselov-permitterte-arbeidere-kan-bli-bedt-om-a-jobbe-med-norges-laveste-timelonn-6.158.689724.9b4d983831
- Dagsavisen.no, De viktigste hendelsene i utviklingen av koronaviruset globalt og i Norge, 23.03.2020, dagsavisen.no/nyheter/innenriks/de-viktigste-hendelsene-i-utviklingen-av-koronaviruset-globalt-og-i-norge-1.1687132
- Regjeringen.no, Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen, regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/

## FORHANDLING/TARIFF

# God lønnsutvikling - et overordnet mål

Forberedelsene til årets mellomoppgjør har startet. Fjorårets hovedoppgjør var etter manges mening ikke så mye å sette kryss i taket for. Likevel ble det gjennomført et lønnsoppgjør til tross for den situasjonen landet var i.



Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Foto: Unio

- Akademikerforbundets aller viktigste oppgave er å sørge for en god lønnsutvikling for våre medlemmer, understreker forbundsleder Alfred Sørbo. Det er vårt mål at forbundet skal ta i bruk hele den tilgjengelige lønnskjeden for at medlemmene våre skal få en god lønnsutvikling, sier han.



- Fjoråret ble helt spesielt og ikke slik som vi forventet da vi gikk inn i 2020, slo Unios forhandlingssjef Klemet Rønning-Aaby fast på Akademikerforbundets

Tariffkonferanse. Lønnsoppgjøret ble utsatt til høsten. De lokale oppgjørene ble i praksis droppet. Forventningene til årslønnsvekst i fjor, før koronapandemien, var mye høyere enn 1,7 prosent som ble sluttresultatet.

## Rammen rundt årets mellomoppgjør

Så hvordan ser årets oppgjør ut? Ifølge mange av landets økonomer er de siste nyheter om muterte virus og nedjustert antall vaksinedoser noe som kan føre til lang utsettelse av en positiv vekst i norsk økonomi.

Det internasjonale pengefondets vekstanslag for fjoråret var negativt for Norge og de fleste andre land vi handler med (bortsett fra Kina, som lå på plussiden). I år vil de samme landene ligge moderat på plussiden (bortsett fra Kina, som vil ha stor vekst) Det understrekes at tallene fortsatt er svært usikre.

I statsbudsjettet for i år er årets forventede årslønnsvekst på 2,2 prosent og konsumprisveksten er forventet til å bli 3,5 prosent. Hvis det blir slik, er det dårlig nytt. Midt i februar kommer det Tekniske Beregningsutvalgs (TBU) anslag om hva årslønnsveksten i fjor ble og hva som er forventet prisvekst for i år. Når det ligger på bordet, vil vi kunne si mer.

Den frontfagsmodellen som vårt forhandlingssystem er bygget rundt sier at utviklingen i industrisektoren må avspeiles i den prosentvise norm frontfaget ender på i årslønnsvekst. Det henger sammen med at hvis vi går for mye over den normen, vil det kunne gå utover både industriens konkurranseevne og landets økonomiske situasjon.

Nylig kom Norsk Industris konjunkturundersøkelse med positive tall for sin sektor. Til tross for at en del bedrifter har blitt sterkt merket av pandemien, melder mange av

organisasjonens medlemsbedrifter om en god vekst, og de har en positiv framtidstro. I en frontfagsmodell vil det virke positivt på den norm som man ender på etter lønnsforhandlingene.

- Siden denne normen ikke er et tak for lønnsveksten, er det fullt mulig å gå både over og under denne normen, sier Klemet Rønning-Aaby i Unio, som understreker at normen er retningsgivende og ikke et tak.

## Hva ble oppnådd?

2020 var et år for hovedoppgjør. Det betyr at hele hovedtariffavtalen var oppe til forhandling. - En rask gjennomgang av det som før lønnsoppgjøret i fjor ble satt opp som krav og hvilke resultater det ble, viser at svært få krav ble innfridd. Dette skyldes en begrenset økonomisk ramme, sier rådgiver Martin Ølander i forbundets sekretariat. Både i stat og kommune var partene i hovedsak innstilt på å prolongere avtalene. Mange av våre krav i disse tariffområdene ble naturlig nok ikke innfridd gitt disse rammebetingelsene. Dette er krav som kan fremmes i senere hovedtariffoppgjør. På den annen side fikk vi gjennom en del av de krav, som ikke medførte noe økonomi, særlig i Oslo kommune.

I år er det et mellomoppgjør. Det betyr at det kun er økonomi som skal forhandles. Sentralt forhandler partene om lønnsvekst og hvilken profil oppgjøret skal få med tanke på sentrale generelle tillegg og midler avsatt til lokale forhandlinger, ev. sentrale justeringer av visse grupper.

## Lønn etter innhold og krav?

På slutten av fjoråret ble det, som tidligere år, gjennomført en lønns- og tariffundersøkelse blant forbundets medlemmer. Martin Ølander har bearbeidet tallene. Et av spørsmålene i undersøkelsen var om arbeidstakeren opplever at lønnen samsvarer med til stillingens innhold og krav.

I samtlige tariffområder i offentlig sektor ga medlemmene uttrykk for at deres lønn ikke samsvarer med stillingens innhold, kompetansekrav og kompleksitet. Dette samsvarer med de utfordringer som er anført i Akademikerforbundets lønnspolitikk, der man vil arbeide for bedre lønnsutvikling

for utdanningsgruppene.

## Hvordan opplevde medlemmene oppgjøret 2020?

Han kan fortelle at i KS-området melder majoriteten om at de er nøytrale til lønnsoppgjøret i 2020. Dette kan bety at medlemmene tilpasset forventningsnivået til den alvorlige situasjonen landet sto i. Relativt få melder om at de har fått sin lønn forhandlet på særskilt grunnlag lokalt i 2020. I statlig sektor ble det i 2020 kun gitt et sentralt tillegg på A-lønntabellen. Likevel er det en andel som svarer at de har fått lønnsdannelse lokalt. De fleste medlemmene innen statlig sektor er misfornøyde, eller svært misfornøyde med lønnsoppgjøret i 2020. Det samme svaret går igjen i Spekter-området. Også her svarer de fleste at de er misfornøyde eller svært misfornøyde med lønnsoppgjøret i 2020. Selv om den økonomiske rammen var lik (1,7 prosent), ser det ut til at det var ulike forventninger til lønnsvekst i KS sammenholdt med de øvrige tariffområdene i offentlig sektor.

## Sentralt eller lokalt oppgjør?

I Akademikerforbundets lønnspolitikk er det anført at man skal arbeide for at det sentralt forhandles om generelle prosentvise tillegg som sikrer medlemmene reallønnsvekst, samtidig som det avsettes midler for lønnsøkning som forhandles lokalt. Som tidligere lønns- og tariffundersøkelser var det derfor interessant å få vite hva medlemmene mente om dette.

Undersøkelsen viser at i KS-området, uavhengig av kapittel, ønsker majoriteten en delt lønnsdannelse. Likevel, andelen som ønsker alt lokalt er betydelig og kan tyde på at det er flere av kap. 3 og 5 enn kap. 4 som har respondert på undersøkelsen. I statlig sektor melder de fleste respondentene om at de helst ønsker delt lønnsdannelse mellom sentralt oppgjør og lokale forhandlinger på virksomhetsnivå. De fleste medlemmene i Oslo kommune svarer at de også ønsker at forhandlingene i 2021 skal foregå mellom sentrale parter, ved justeringsoppgjør og lokale forhandlinger.

## Mulighetsrommet 2021

På grunn av pandemien går vi inn i 2021 med et generelt lavt overheng. Det er positivt.

I fjor så det ut til at prisveksten skulle bli lav, men den ble likevel trukket opp av flere faktorer, b.l.a. sterkt økte elpriser. Hvordan prisveksten kommer til å bli i år er så langt usikkert. I statsbudsjettet er det antydning et sted mellom 2,2 og 3,5 prosent. Det er også antydning at lønnsveksten kan ligge rundt 2,2 prosent. I praksis vil det bety at oppgjøret gir en negativ lønnsutvikling.

Ifølge Klemet Rønning-Aaby skal vi ved årets mellomoppgjør gå inn i forhandlingene som vi pleier å gjøre. - Alle parter viste en stor grad av ansvarlighet i fjor. Nå må vi se framover, mener han.

Forhandlingssjefen i Unio peker på at lønnsveksten til toppledere i stat, KS/Oslo kommune og helseforetakene har tatt helt av, så det er nå naturlig at de ansatte gis en god lønnsvekst. Etter hans mening har fjoråret vist verdien av offentlige utdanningsgruppers arbeidsinnsats. Tiden er derfor inne for at også lønnsklippen viser verdsettingen, understreker Klemet Rønning-Aaby.



## Systematisk organisasjonsarbeid gir resultater

*En organisasjon bygges gjennom systematisk arbeid. Rune Husmo er systematisk og nøyaktig av natur. Kanskje det er derfor han jobber i Skatteetaten i Mo i Rana? Han er også hovedtillitsvalgt i Skatteetaten for Akademikerforbundet, i tillegg til å være leder av forbundets Region Nord.*

Tekst: Carl-Erik Christoffersen



- Vi er heldige og har gode folk flere steder i regionen, understreker han. Det foregår mye godt organisasjonsarbeid i hele regionen.

1. november 2020 overtok Skatteetaten ansvaret for skattoppkreveroppgavene som kommunene har hatt tidligere. Det betyr at det ikke lenger er skatteoppkrevere (kemnere) i kommunene. 1 000 kemnerne ble overført til Skatteetaten fra kommunal sektor. De er fordelt ut i etatens forskjellige

divisjoner ut fra hva de arbeidet med hos kemneren i kommunene. - I overkant av 600 arbeidstakere ble overført til divisjon Innkreving, forteller Rune Husmo. Flere av disse var medlemmer i Akademikerforbundet fra før, så da de kom hit, økte antallet medlemmer i vårt lokallag. For meg hadde det høyeste prioritet å ta vel imot våre nye medlemmer.

Rune Husmos ambisjon har også vært å komme seg rundt og få snakket med folk som ikke er organisert, slik at vi kunne få enda flere medlemmer. - Det har ikke vært lett i disse koronatider, understreker han. For å lykkes med dette, er det viktig at vi treffer folk og står ansikt-til-ansikt med potensielle medlemmer, mener han.

Det å bygge en organisasjon betyr ikke bare å få nye medlemmer, men også å ta vare på dem vi allerede har, understreker han. Dette har vi gjort ved å arrangere flere medlemsmøter, med aktuelle temaer digitalt. For mange var det relevant å få vite mer om hvilken praktisk betydning det har å komme fra kommunal sektor over til statlig.

God medlemspleie er å ta godt i mot nye medlemmer og samtidig ta godt vare på dem vi har. I noen tilfeller kan det være nyttig å følge opp utmeldinger, for å høre hva som førte til den beslutningen. I det arbeidet har jeg flere positive opplevelser

der folk som har ønsket å melde seg ut, har valgt å bli værende hos oss.

### Godt Uniosamarbeid

- I Skatteetaten ser vi også utover vårt eget forbund. Her er ikke Akademikerforbundet største Unio-organisasjon på alle våre forhandlingssteder. Vår søsterorganisasjon, Skatterevisorenes forening (SF), har betydelig høyere medlemstall i noen av Skatteetatens divisjoner. Et godt Uniosamarbeid er nyttig for medlemmene i Akademikerforbundet. I sentralt medbestemmelsesapparat representerer SF Unio, og i forkant av møter i etatens ledelse har vi dialog med skatterevisorene der vi gjennomgår sakslistene slik at vi får fram Akademikerforbundets synspunkter på sakene som skal tas opp.

Og i de divisjonene der vi har flest medlemmer, er det vi som representerer Unio gjennom en hovedtillitsvalgt.

Uniosamarbeidet bygger på gjensidig informasjonsutveksling i de saker som behandles i medbestemmelsesapparatet. Slik kan organisasjoner som ikke er direkte representert få muligheten til å påvirke beslutningsprosesser.

## Krav på overtidsbetaling for ledende personale?

*Akademikerforbundet har mottatt en del henvendelser fra sine medlemmer med spørsmål om ledere og andre ansatte i særlig uavhengige stillinger har krav på overtidsbetaling i forbindelse med at de arbeider vesentlig ut over sin normale arbeidstid i disse Covid19-tider.*

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

I utgangspunktet finner vi reglene om arbeidstid og overtid i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Hovedregelen i loven er at arbeidstakere som arbeider ut over ordinær arbeidstid har krav på overtidsbetaling fra arbeidsgiver. Vi har imidlertid særskilte regler i loven for ledere og personale i særskilt uavhengige stillinger. Disse reglene finner vi i arbeidsmiljølovens §10-12. Det fremgår her at reglene i kapittel 10 ikke kommer til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling. På samme måte kommer heller ikke reglene om overtid til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger. Med andre ord har ledere og personer i særlig uavhengige stillinger ikke krav på overtidsbetaling. Dette gjelder også i slike situasjoner som vi nå er inne i med pandemien.

Det blir således viktig for arbeidstakerne å kunne definere om de kan anses å sitte i en ledende eller en særlig uavhengig

stilling, eller om de går inn under reglene om overtid på vanlig måte. La oss se litt nærmere på dette spørsmålet. Ikke alle lederstillinger vil gå inn under unntaket i kapittel 10 i arbeidsmiljøloven. Et spørsmål som kan stilles er f.eks. om vedk. leder har klare lederfunksjoner med personalansvar. En tittel som sjef, leder eller direktør kan gi en indikasjon på at man har en stilling som faller utenfor arbeidstidskapitlet i arbeidsmiljøloven. Videre vil man også legge vekt på om lederen har klare ledelsesfunksjoner, som f.eks. overordnet personalansvar og annet lederansvar i virksomheten. Det legges også vekt på om lederen kan disponere sin egen arbeidstid. Det må således kunne stilles krav om at man skal ha et reelt ledelsesansvar i virksomheten. Oppfyller du ikke kravene til å bli ansett som en reell leder i virksomheten, vil du gå inn under arbeidsmiljølovens regler og ha krav på overtidsbetaling fra arbeidsgiver.

Det neste spørsmålet er om din stilling kan anses som en særlig uavhengig stilling og på denne måten hindrer deg i å ha krav på overtidsbetaling. En særlig uavhengig stilling trenger ikke å være en stilling hvor du faktisk leder andre. Det som særtegnert særlig uavhengige stillinger vil regelmessig være at stillingene har en overordnet og selvstendig styring av sitt eget ansvarsområde. Hvis du i liten grad kan ta selvstendige avgjørelser i stillingen din, indikerer dette at du ikke har en

særlig uavhengig stilling. Hvis du ikke styrer din egen arbeidstid, vil også dette være en klar indikasjon på at du ikke har en særlig uavhengig stilling. Går du inn i et stempelingssystem, vil dette regelmessig kunne avgjøre om du kan anses å ha en særlig uavhengig stilling eller ikke.

Som dere ser, vil en gjennomgang av deres egen stilling kunne være avgjørende for om dere har krav på overtidsbetaling fra arbeidsgiver eller ikke. Det må også nevnes at tariffavtalene i den enkelte sektor kan være avgjørende med hensyn til om arbeidsgiver vil utbetale noen form for godtgjøring i slike situasjoner som vi nå er inne i. I statens tariffavtale kapittel 2, § 13, punkt 4 er det tatt inn et punkt som åpner for utbetaling av inntil 300 timers lønn, hvert kalenderår, til ledere og arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger. Dette under forutsetning av at lederne følger dem de er forutsatt å lede, går inn i vaktplan eller er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. Likeledes har Hovedtariffavtalen i kommunesektoren regler i avtalens § 6.3 hvor det fremgår at arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljølovens § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid. Det anbefales således å se grundig igjennom de tariffavtaler som gjelder på arbeidsplassen.



## Årets lokallag 2020

### Akademikerforbundets lokallag i Drammen kommune

Til tross for at det har vært et annerledes år, der mange har fått endret sin arbeidshverdag, har lokallaget vist god innsikt i medbestemmelse og brukt sin påvirkningskraft. Blant annet i forbindelse med omorganisering av barneverntjenesten i Drammen kommune.

Hovedtillitsvalgt har vist god rolleforståelse i utøvelse av vervet som tillitsvalgt i forbindelse med en krevende kommunesammenslåing. Hun har holdt lokallaget samlet i sammenslåingsprosessen, og har ønsket velkommen medlemmer som tidligere tilhørte andre kommuner.

## LEDELSE/NETTVERK

# Digital omstilling i kommunene



Er nå hele Norge heldigitalisert etter pandemien? Det har uten tvil skjedd en radikal endring i arbeidslivet gjennom koronapandemien. «Alle» har vært gjennom en digital omstilling og har lyktes med det, eller?

## Ny undersøkelse fra KS om mellomlederens erfaring

En ny undersøkelse fra KS har identifisert de største utfordringene for digital omstilling i kommunene. I forbindelse med Arbeidslivskonferansen 2021 hyret de inn PwC til å spørre 25 mellomledere i åtte kommuner og to fylkeskommuner om hva de erfarer er de største barrierene ved digital omstilling. Enhetsledere, avdelingsledere, rektorer, barnehagestyrelser og fagledere er blant dem som har blitt spurt.

### De fem største barrierene det pekes på er:

- Endringsmotstand hos ansatte og ledere
- Mellomledere får for lite støtte fra toppledelsen
- Behovet for opplæring i digitale verktøy blir undervurdert
- Mellomleder og ansatte blir ikke tilstrekkelig involvert i valg av løsning
- Mellomleder har for dårlige forutsetninger for å følge opp gevinster.

### Endringsmotstand

Årsakene til endringsmotstand beskrives som mange og sammensatte, men mellomlederne i undersøkelsen mener at de mest utslagsgivende grunnene er

lav digital kompetanse, usikkerhet, lav endringsvilje og endringstretthet. De beskriver stor variasjon i den digitale kompetansen hos egne ansatte, og mellomlederne synes det kan være vanskelig å finne løsninger for hvordan man skal jobbe med opplæring i digital grunnkompetanse.

Det er særlig ansatte med lav grunnkompetanse som er imot endring, ifølge mellomlederne. Ofte skyldes det at de enten er usikre på hvordan de skal bruke løsningen eller at de ikke ser verdien av løsningene. Enkelte frykter også at egne arbeidsoppgaver skal bli erstattet av digitale løsninger.

### Skape trygghet

Det dreier seg ikke bare om å rulle ut endringen, men å skape trygghet. Ved endringsmotstand, kan det være nyttig å ta ansatte til andre virksomheter og vise hvordan de jobber ut mot brukerne sine eller samhandler internt. Det kan gi økt forståelse av hva det er mulig å få til.

Motstand betyr ikke nødvendigvis «jeg vil ikke». Folk har ulike perspektiver og det bør anerkjennes. Lederen må sikre trygge arenaer for diskusjon. Trygghet styrker evnen til å prøve og feile.

### Hva, hvordan og hvorfor?

Ledere og mellomledere må være tydelige i sin kommunikasjon på hva

omstillingen innebærer, hvordan den skal gjennomføres og hvorfor. Det å ha eierskap gir motivasjon. Ildsjeler kan gå foran og vise hvilken nytte nye verktøy kan gi i hverdagen. Slike forbilder kan motivere og kan i neste runde bidra med opplæring av kollegaene.

### Mellomlederen – en nøkkelperson

Mellomlederen jobber med omstillingene i hverdagen og påvirker i hvilken grad man får realisert omstillinger i kommuner og fylkeskommuner. Askøy kommune er i gang med over 30 små og store digitaliseringsprosjekter. Rådmann Eystein Venneslan peker på mellomlederne som nøklene til å få gjennomført endringene. – Det kreves tett og god oppfølging for å få det til, og det er jo de som er nærmest de ansatte, sier han til Dagens perspektiv. Han anbefaler også å samarbeide med andre kommuner og trekke veksler på deres erfaringer. – Gode resultater i andre kommuner er viktig motivasjon og hjelp i arbeidet.

### Kilder:

Ledelse & arbeidsliv, Dagens perspektiv  
- Digitalisering krever tålmodighet, Dagens perspektiv

## AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



# Krisepakken til studentene: – Treffer godt samlet sett

Regjeringen bevilger 1.1 milliarder kroner til forskjellige tiltak til studentene. Målsettingen er å hindre frafall og forsinkelser i studiene. – Det er flott at krisepakken til studentene endelig kom på plass. Tiltakene treffer bredt og godt samlet sett, sier Unio-studentenes leder Iril Myrvang Gjorv.



Unio-studentenes leder Iril Myrvang Gjorv representerer om lag 50 000 studenter.  
Foto: Jonas Ohlgren Østvik

Hun har etterlyst krisepakken siden i høst, og mener regjeringen har lyttet til studentene når det gjelder tiltak for å løse den vanskelige psykososiale situasjonen. Selv representerer hun om lag 50 000 studenter.

Regjeringen foreslår tilleggslån gjennom Lånekassen for studenter som har mistet arbeidsinntekt. 40 prosent av lånet kan gjøres om til stipend. Studentsamskipnadene får 50 millioner til sosiale tiltak som studenter skal ansettes til å utføre, 20 millioner går til lavterskeltilbud for studentene og 10 millioner til tiltak som ivaretar studentenes psykiske helse.

– Dette er bedre enn den forrige pakken som kom i vår, og mye er i tråd med hva vi har foreslått. Når det gjelder det økonomiske synes jeg det er viktig at regjeringen nå har hevet stipendandelen fra 30 til 40 prosent, og det er spesielt bra at studentene kan søke om å omgjøre også deler av lånet de tok i fjor høst, sier Myrvang Gjorv.

Hun er imidlertid kritisk til at kravet om å dokumentere tap av inntekt, rammer

studenter som ikke kan dokumentere slikt tap.

– Det vil først og fremst ramme førsteårsstudentene som ikke har rukket å få en deltidsjobb, slutter Iril Myrvang Gjorv.

Gjengitt fra Unio.no

## KURS OG AKTIVITETER 2021

|                 |                                                                                    |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 12.<br>februar  | <b>Krav til arbeidsmiljøet</b><br>Digitalt<br>Påmeldingsfrist: 8. februar          |
| 17.<br>februar  | <b>Winorg for tillitsvalgte</b><br>Digitalt<br>Påmeldingsfrist: 14. februar        |
| 8.<br>mars      | <b>Unios 8. mars frokostseminar</b><br>Digitalt                                    |
| 10.<br>mars     | <b>Spekter workshop</b><br>Digitalt<br>Påmeldingsfrist: 24. februar                |
| 12.<br>mars     | <b>Vern mot diskriminering</b><br>Digitalt<br>Påmeldingsfrist: 7. mars             |
| 17.-18.<br>mars | <b>Grunnkurs for tillitsvalgte trinn I</b><br>Digitalt<br>Påmeldingsfrist: 5. mars |
| 23.-24.<br>mars | <b>Forhandlerkurs trinn I</b><br>Digitalt<br>Påmeldingsfrist: 9. mars              |

”*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  
[Oddvar@akademikerforbundet.no](mailto:Oddvar@akademikerforbundet.no)

**Akademikerforbundet Innlandet:**  
Stig Fonås,  
tlf. 901 39 770,  
[stig.fonas@kongsvinger.kommune.no](mailto:stig.fonas@kongsvinger.kommune.no)

**Akademikerforbundet Vestfold og Telemark:**  
Roy Kenneth Skulstad-Hansen,  
tlf. 924 16 302,  
[rkh@usn.no](mailto:rkh@usn.no)

**Akademikerforbundet Agder:**  
Esben Moy,  
tlf. 918 73 580,  
[esben.moy@uia.no](mailto:esben.moy@uia.no)

**Akademikerforbundet Rogaland:**  
Grethe Anensen Øglænd,  
tlf. 468 55 701,  
[grethe.anensen.oglend@sus.no](mailto:grethe.anensen.oglend@sus.no)

**Akademikerforbundet Vestland:**  
Monika Støldal,  
tlf. 417 06 101,  
[mokst@udi.no](mailto:mokst@udi.no)

**Akademikerforbundet Midt-Norge:**  
Marit Ravlo Nikolaisen,  
tlf. 906 14 044,  
[region.midt-norge@akademikerforbundet.no](mailto:region.midt-norge@akademikerforbundet.no)

**Akademikerforbundet Nord:**  
Rune Husmo,  
tlf. 916 90 372,  
[Rune.Husmo@skatteetaten.no](mailto:Rune.Husmo@skatteetaten.no)

### RÅDGIVENDE UTVALG:

**Akademikerforbundet Stat**  
**Mizanur Rahaman**  
Nestleder  
tlf. 988 22 658,  
[mri89@live.com](mailto:mri89@live.com)

**Akademikerforbundet Kommune**  
Øystein Benstuen,  
tlf. 986 07 130,  
[perb@viken.no](mailto:perb@viken.no)

**Akademikerforbundet Oslo kommune**  
Sverre Dahle,  
tlf. 909 58 784,  
[sverdah@gmail.no](mailto:sverdah@gmail.no)

**Akademikerforbundet Spekter**  
Ruth Lie,  
tlf. 486 08 852,  
[ruth.lie@stolav.no](mailto:ruth.lie@stolav.no)

**Akademikerforbundet Privat/Virke**  
Bernt Erik Jørgensen,  
tlf. 920 11 368,  
[berntej@gmail.com](mailto:berntej@gmail.com)

**Rådgivende utvalg NAV**  
Catrine Rosanoff Aronsen,  
tlf. 951 03 977,  
[c.r.aronsen@gmail.com](mailto:c.r.aronsen@gmail.com)

**Rådgivende utvalg for UH-sektoren**  
Tore Klepsvik,  
tlf. 979 81 103,  
[tore.klepsvik@uis.no](mailto:tore.klepsvik@uis.no)

**Seniorutvalget**  
Martin Ølander, sekretær,  
tlf. 940 05 047,  
[martin.olander@akademikerforbundet.no](mailto:martin.olander@akademikerforbundet.no)

### SEKRETARIATET:

**Generalsekretær:** Astrid Tideman Sørland,  
tlf. 979 76 756,  
[astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no](mailto:astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no)

**Rådgiver:** Martin Ølander,  
tlf. 940 05 047,  
[martin.olander@akademikerforbundet.no](mailto:martin.olander@akademikerforbundet.no)

**Rådgiver:** Siri Otelie Odden,  
tlf. 459 74 941,  
[siri.o.oddn@akademikerforbundet.no](mailto:siri.o.oddn@akademikerforbundet.no)

**Rådgiver:** Anders Aarskog,  
tlf. 902 81 920  
[anders.aarskog@akademikerforbundet.no](mailto:anders.aarskog@akademikerforbundet.no)

**Rådgiver:** Ingvild Baadsvik,  
tlf. 997 72 588  
[ingvild.baadsvik@akademikerforbundet.no](mailto:ingvild.baadsvik@akademikerforbundet.no)

**Rådgiver:** Eystein Madland Hagesæther,  
tlf. 940 16 825  
[eystein.m.hagesether@akademikerforbundet.no](mailto:eystein.m.hagesether@akademikerforbundet.no)

**Konsulent:** Christine Skjævesland,  
tlf. 488 85 224,  
[christine.skjevesland@akademikerforbundet.no](mailto:christine.skjevesland@akademikerforbundet.no)

**Konsulent:** Ane Nyrud Dreyer,  
tlf. 957 06 112,  
[ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no](mailto:ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no)

**Adm. konsulent:** Lene Tenjum,  
tlf. 21 02 33 64,  
[lene.tenjum@akademikerforbundet.no](mailto:lene.tenjum@akademikerforbundet.no)

**Akademikerforbundets forsikringskontor:**  
tlf. 21 02 33 69,  
[post@forsikring.akademikerforbundet.no](mailto:post@forsikring.akademikerforbundet.no)

Utgitt av Akademikerforbundet  
Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

### Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo  
Ane Nyrud Dreyer  
Martin Ølander

### Skribenter/bidragstere:

Carl-Erik Christoffersen  
Bjørn Bråthen  
Torill M. Høyer  
Alfred Sørbo  
Astrid T. Sørland

Trykk: Asker Print AS

Akademikerforbundet:  
Tollbugt. 35, 0157 Oslo,  
tlf. 21 02 33 64  
[post@akademikerforbundet.no](mailto:post@akademikerforbundet.no)

Forbundsleder:  
Alfred Sørbo,  
tlf. 975 82 084  
[alfred.sorbo@akademikerforbundet.no](mailto:alfred.sorbo@akademikerforbundet.no)

Generalsekretær:  
Astrid Tideman Sørland,  
tlf. 979 76 756  
[astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no](mailto:astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no)

### HOVEDSTYRET (2020-2022):

**Alfred Sørbo**  
Leder  
tlf. 975 820 84,  
[alfred.sorbo@akademikerforbundet.no](mailto:alfred.sorbo@akademikerforbundet.no)

**Mizanur Rahaman**  
Nestleder  
tlf. 988 22 658,  
[mri89@live.com](mailto:mri89@live.com)

**Jorunn Mørch Aasen**  
Styremedlem  
tlf. 906 57 392,  
[jqv@trondheim.kommune.no](mailto:jqv@trondheim.kommune.no)

**Svein Kvammen**  
Styremedlem  
tlf. 911 32 228,  
[svein.kvammen@bergen.kommune.no](mailto:svein.kvammen@bergen.kommune.no)

**Øystein Bentestuen**  
Styremedlem  
tlf. 986 07 130,  
[perb@viken.no](mailto:perb@viken.no)

**Anne Grønsund**  
Styremedlem  
tlf. 951 46 438,  
[anne.gronsund@akademikerforbundet.no](mailto:anne.gronsund@akademikerforbundet.no)

**Thomas Jahreie**  
Styremedlem  
tlf. 916 74 467,  
[thojah@fredrikstad.kommune.no](mailto:thojah@fredrikstad.kommune.no)

# Jobber eller studerer du hjemmefra?

Tips til hvordan opprettholde den fysiske og psykiske helsen på hjemmekontor:

- Sørg for en struktur på arbeidsdagen tilnærmet lik en vanlig hverdag
- Unn deg dagslys, frisk luft og lett mosjon før eller etter arbeid – eller i lunsjpausen om det er praktisk mulig
- Legg inn faste avtaler for sosiale «kaffepauser» hver dag – kan man ha møter på video kan man også ha mindre formelt og sosialt samvær



Les mer om hjemmekontor på [helsenorge.no](https://helsenorge.no)