



**Fokus på noen få
kampsaker bidrar til
større synlighet**

SIDE
4

Den nye normalen?

SIDE
9

**Digitalt
nettverksfellesskap
til felles nytte**

SIDE
14



Kjære medlem

Året 2021 som nå går mot slutten har også som forutgående år vært preget av pandemien. Bølge etter bølge med oppblomstring av smitte minner oss om at distanse og forsiktighet igjen må prege vår sosiale omgang.

Dette viruset som ikke tar hensyn til landets grenser eller ulike verdensdeler er en påminnelse om hvor sammenvevd klodens befolkning nå er blitt. Vi ser likevel at fordelingen av vaksiner følger historiens klassiske fordeling, der vi i den velstående del av verden sikrer oss først, selv om WHO maner til økonomisk støtte til verdens fattige land. For fagbevegelsens internasjonale organisasjoner blir det viktig å fortsette arbeidet med rettferdig fordeling. Dette er også helt nødvendig om vi skal få stanset nye smittebølger og begrense omfanget av muterte virusvarianter. For vårt eget samfunn er det en krevende situasjon at et så stort omfang av befolkningen ikke vil la seg vaksinere. Dette øker omfanget av sykehusinnleggelser og øker smittespredningen. Problemstillingen møter vi også på arbeidsplassene der man ønsker trygge arbeidsplasser med lav smitterisiko, noe man oppnår ved vaksinering. Akademikerforbundet slår ring om individets rett til å velge, men med klare henstillinger til den enkelte om å ta fornuftige valg.

Selv om vi går inn i julen med en trygg forvisning om at det er tilstrekkelig med mat og julegaver til alle norske borgere, får vi stadig oftere impulser fra de globale forsyningskjeder om at det er knapphet på ressurser og manglende kapasitet til å transportere varer. I det moderne forbrukersamfunn blir produksjon av varer flyttet til det land der kostnadene er lavest. Dette har medført at flere tusen containerskip seiler over verdenshavene for å fylle våre butikklokaler. Vi får nå stadige påminnelser om at forbruksfesten som har pågått i mange år kan bli nedskalert de kommende år.

Vi lever i en sammenvevd verden. For lønnsoppgjørene er det eksempelvis utfordrende når mangel på energi i Europa medfører høye strømpriser i Norge med den konsekvens at mange av våre medlemmer får svekket kjøpekraft og reallønnsnedgang, selv om man har normalt forbruk av elektrisitet. Dette er faktorer som inngår i KPI-indeksen - noe vi tar med oss inn i lønnsoppgjøret for 2022.

Klimaforhandlingene i Glasgow endte med tidenes mest offensive forpliktende nedtrappingsplan for CO2-utslipp. Selv med de nye forpliktelser, vil de kommende tiår gi oss klimautfordringer

som vil forsterke de belastninger befolkningsgrupper opplever. Vårt forbund skal delta i klimadebatten på mange arenaer. Fagorganisasjonenes rolle er viktig som pådrivere for den omstilling som skal skje i det norske samfunnet og verden forøvrig.

Akademikerforbundets tilknytning til Unio gir oss mulighet til å sette viktige tema på dagsorden. Sammen teller vi over 380.000 medlemmer. I perioden 7.-9. desember arrangerer Unio kongress. Formålet med kongressen er å diskutere og vedta Unios overordnede politiske prioriteringer for den kommende treårsperioden. I år står klima og bærekraft, beredskap og lønnsoppgjør med fokus på frontfaget på dagsorden.

I et arbeidsliv med sterke krav til omstilling og økt usikkerhet, er fagorganisering en sikkerhet for ivaretagelse av den enkelte arbeidstaker med ryddige prosesser når omstilling skal gjennomføres. I Akademikerforbundet ser vi en høyere medlemsvekst i 2021 enn tidligere år. Våre medlemmer skal dra nytte av den kompetanse og profesjonalitet som Akademikerforbundet representerer på arbeidslivets ulike arenaer. Medlemmene ønskes en fin førjulstid.

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 arbeidssted i vårt medlemsregister.

Oppdater din informasjon selv på min side eller kontakt oss på post@akademikerforbundet.no

Hvorfor være medlem?

Mange sier de har lyst til å verve medlemmer, men synes det er vanskelig. Noen opplever at det er vanskelig å formidle de gode argumentene og noen føler seg presset inn i en selgerdress.



Det enkle er ofte det beste:

Tenk over hva du selv setter pris på ved medlemskapet. Her er en liste over hva vi ofte hører:

- Jeg valgte Akademikerforbundet, for jeg ønsker at noen skal ivareta mine interesser på arbeidsplassen.
- Jeg ville være medlem i et forbund som er partipolitisk nøytralt.
- Jeg ønsket at noen skal forhandle for meg.
- Jeg opplever at kursene til Akademikerforbundet gir meg økt kompetanse som også er nyttig i jobben min.
- Det er lav kontingent og det gis fradrag for kontingenten på skatten.
- Jeg har spart mange tusen kroner på å flytte forsikringene mine til Akademikerforbundets forsikringskontor.
- Akademikerforbundet er ubyråkratisk, og det er kort vei til hjelp.
- Jeg opplever å være del av et nettverk.



Nettverk

I Akademikerforbundet får du tilgang til ulike nettverk, både lokalt, regionalt og sentralt. For å blåse litt liv i lokallagene etter en lang periode med pandemi og færre fysiske møteplasser, har vi i november en koppekampanje.

Lokallag med mer enn ti medlemmer og som har tillitsvalgt har fått tilsendt en pakke med kopper, kaffe og sjokolade, samt en quiz og tips til hva man kan prate om.

Om du er tillitsvalgt for mer enn ti medlemmer og ikke har mottatt en slik pakke, kan det være at vi

har feil e-postadresse på deg i vårt medlemsregister. Send en e-post til post@akademikerforbundet.no, så får vi rettet opp i dette

Vi ser at enkelte miljøer får en boost ifm. streikearbeid. Kollegaer oppdager hverandre som medlemmer i Akademikerforbundet og knytter kontakter. Dette bør man gjøre uavhengig av streik. Nettverk og fellesskap gir styrke og økt innflytelse.

Et viktig mål: 5000 medlemmer

Ved utgangen av 2021 har Akademikerforbundet litt over 4700 yrkesaktive medlemmer (totalt ca. 5400). I Unio er Akademikerforbundet en del av det som kalles «fellesordningen». Den består av forbundene i Unio som har under 5000 yrkesaktive medlemmer. I mange utvalg må disse forbundene dele en representasjon og det er det største forbundet som kan møte. Når Akademikerforbundet får 5000 yrkesaktive medlemmer, får vi selvstendig representasjon i alle Unios utvalg. Det vil gi Akademikerforbundet økt innflytelse og dette vil merkes hele veien ned til lokalt plan.



PROFILEN

- Fokus på noen få kampsaker bidrar til større synlighet

Ingjerd ønsker at Akademikerforbundet skal profilere seg tydelig som et forbund som virkelig satser på medlemmer med høyere utdanning, noe som betyr høyere lønn. Videre understreker Ingjerd også at det er viktig for medlemmene at det er lett å ta kontakt.

- Et lite forbund betyr lite byråkrati, kort vei til god og rask hjelp til det som oppleves som de største behovene, nemlig lokale lønnsforhandlinger og konflikthåndtering. Vi bør være synlige og aktive på sosiale medier, men vi må være bevisste på hvilke kampsaker vi skal ha. I og med at vi ikke er så store, kan vi ikke engasjere oss på alle fronter, sier Ingjerd.

Tekst : Torill Marie Høyer

Foto: Privat

Hun ble valgt til leder for Region Vestland i mars 2021 etter å ha vært styremedlem og sekretær siden 2007. Medlem har hun vært siden 1994, så 15-års-pinsen er for lengst mottatt. Listen over tillitsvervene og arbeid for forbundet er blitt lang og interessant. I tillegg til å være regionleder, er hun også medlem av rådgivende tariffutvalg for statlig sektor, samt medlem i valgkomiteén sentralt.

Ingjerd er også hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundets medlemmer ved Norges domstoler, og lønnsforhandler

for kollegaene i stat, disse forhandlingene foregår i Trondheim. Som HR-seniorrådgiver sitter hun «på andre siden av bordet» på arbeidsplassen under lønnsforhandlingene, hvilket krever stor bevissthet rundt de forskjellige rollene.

- Er det vanskelig å ha disse forskjellige rollene på arbeidsplassen?

- Det går fint, men det er viktig å ha gode drøftinger og samtaler med alle tillitsvalgte i de forskjellige organisasjonene i forkant av lønnsforhandlingene. Slik blir det enighet og ryddighet om de store linjene i hva man skal prioritere. Vi prater også om det å ha en god tone i forkant av forhandlingene og praktisere god forhandlingsskikk. Det er viktig å minne hverandre om dette, sier Ingjerd.

Brenner for rettssikkerheten

Ingjerd har vært HR-seniorrådgiver i Bergen tingrett siden 2009, og trives veldig godt med det. Hordaland tingrett består av rettsstedene, i Bergen og på Lofthus.

- Det oppleves som veldig meningsfullt å jobbe for den 3. statsmakt, og bidra til at rettssikkerheten blir gjennomført, sier hun.

Arbeidet innebærer bl.a. rekruttering, intervjuer og ansettelser. I tillegg er Ingjerd koordinator for Røde Kors vitnestøtte i Hordaland. Røde Kors i Hordaland samarbeider med domstolene om drift av vitnestøtte.

- Aktiviteten dekker vitners behov for medmenneskelig støtte, informasjon og praktisk tilrettelegging i tilknytning til rettsaken, forteller Ingjerd.



FAKTA

Navn:

Ingjerd Espe

Alder:

53 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv: Regionleder i Vestland, medlem i rådgivende tariffutvalg for statlig sektor, hovedtillitsvalgt Norges domstoler

Interesser:

krimserier, politikk, fagforeningsarbeid

Hun har utdanning som kommunalkandidat fra Norges kommunal- og sosialhøgskole i Oslo fra



- Mitt råd til de nye som har påtatt seg verv er å ta imot alt du kan av kompetanse og kunnskap

1991, og tok videre en cand.mag-grad i sosialøkonomi i 92 ved Universitetet i Oslo. Seinere har hun fylt på med deksamener i arbeidsrett og flerkulturell forståelse fra Universitetet i Bergen. Hun er også DNV-sertifisert innen rekruttering.

Akademikerforbundet tiltalte meg

Ingjerd kom i kontakt med forbundet via en stand i Oslo i begynnelsen av 90-tallet, men kjente til forbundet fra før. - Jeg visste at organisasjonen var for personer som var utdannet på mitt nivå, og det at kompetanse skal lønne seg tiltalte meg veldig, sier Ingjerd.

- Hva har Akademikerforbundet betydd for deg som ansatt?

- Jeg har lært enormt mye om organisasjonsliv i forbundet som tillitsvalgt, og dette har også vært en fordel for meg i den jobben jeg har som HR-rådgiver, både som rekrutterer og i arbeidsgiverrollen. Jeg har stort sett i hele min karriere jobbet innen personalarbeid både som rådgiver og leder, sier Ingjerd. Hun har bl.a. jobbet som økonomi- og personalkonsulent i Bergen kommune, som personalleder ved Rjukan sykehus og som personal- og styrervikar ved Åstveit sykehjem i Bergen.

Fokus på tillitsvalgte og lokallag

- Regionstyret har fokus på lokallagene og ivaretagelse av tillitsvalgte. Det er en utfordring på arbeidsplasser der det er få medlemmer og ingen tillitsvalgte. I tillegg vektlegger vi tilgjengelighet, da vi mener at medlemmene skal ha kort vei til

hjelp. Når det gjelder vekststrategien, er det viktig å sortere noe ut, så forbundet ikke engasjerer seg på for mange fronter, mener hun.

Hun er opptatt av å velge ut noen få kampsaker som skal gjøre forbundet synlig, og at Unio fronter resten, bl.a. politiske saker som handler om andre sentrale spørsmål som må tas stilling til i arbeidslivet.

- Hvordan samarbeider dere?

- Vi lager en årlig tiltaksplan som justeres etter behov. Tiltaksplanen settes opp og vedtas på årsmøtet. Vi har en fin arbeidsfordeling når det gjelder forhandlinger i stat, kommune og helse, og fordelingen går etter kompetanse og erfaring. Tema for oss er også verving, og vi har nå en vervekoordinator som vi bistår oss veldig godt. Vi prøver å få til nettverksmøter som støtte for tillitsvalgte, med temaene lønnsforhandlinger og rollen som tillitsvalgt. Vi planlegger også stand for å verve.

Hun mener imidlertid at lønsspørsmål, og ikke minst konflikthåndtering, er de mest interessante temaene for medlemmene. Konflikter er krevende, og ofte oppleves det at den tillitsvalgte kommer inn for seint. Kanskje konflikten kunne vært unngått eller neddempet hvis den ansatte hadde bedt om hjelp tidligere. - Dette er temaer der det stadig er behov for påfyll av kunnskap, mener Ingjerd.

Anbefaler sterkt tillitsvalgtsskolering

- Jeg har deltatt i flere kurs gjennom Akademikerforbundet, og har selv hatt stor nytte av disse. Tillitsvalgtrollen må

læres og det tar tid, og selvsagt er også skulder-ved-skulder-læring viktig. Mitt råd til de nye som har påtatt seg verv er å ta imot alt du kan av kompetanse og kunnskap. Kursene er gratis, og svært lærerike.

- Det er en synkende organiseringsgrad - hva mener du er de største fordelene med å være organisert?

- Det gir trygghet på arbeidsplassen, man blir ikke så lett utnyttet når man er med i en fagforening - all forskning viser dette. Det betyr fellesskap, man står sterkere når man er sammen, og får lettere den lønn man har krav på. Arbeidsgiver er sterkest i partssamarbeidet, men det er ikke så enkelt å drive «splitt og hersk» med medlemmer i en forening, mener Ingjerd.

Ellers mener hun at det viktigste er å være organisert - ikke nødvendigvis hvor, selv om hun selvsagt ønsker å bidra til at flere oppdager Akademikerforbundet. Det at andre gjør jobben for de uorganiserte har hun ikke sansen for. - Derfor er det viktig å være synlig på arbeidsplassene og drive god markedsføring. Man skal ikke tulle med ting som fungerer i samfunnet, som nettopp partssamarbeidet, understreker Ingjerd.

Påvirker Unio

Ingjerd har vært med i rådgivende utvalg tariff statlig sektor i fem år. - Det er et morsomt og hyggelig arbeid som også gir stor mening. Vi skal møtes i januar 2022 og forberede oss til hovedoppgjøret til våren. Deretter spiller vi inn til Unio hva Akademikerforbundet vil vektlegge, som f.eks. etter- og videreutdanning. Slik påvirker vi overfor Unio, avslutter Ingjerd.

MEDLEMSFORDELER

Disse forsikringene trenger du hvis du blir langtids sykemeldt

I Norge har vi gode velferdsordninger, og staten ivaretar deg hvis du blir sykemeldt. Men sykepenger varer ikke evig, og hvis du ikke er frisk nok til å gå tilbake i arbeid etter 12 måneder, vil du oppleve et betydelig inntektstap. Derfor bør du sørge for at du har forsikringer som fanger opp det økonomiske behovet hvis du blir syk.



Kritisk sykdom

Dette er en engangsutbetaling, men i motsetning til uføreforsikring (uførekapital), vil erstatningen komme betydelig raskere til utbetaling. Det er heller ikke krav til uførevedtak. Pengene utbetales som oftest etter 30 dager, så snart diagnosen er stilt eller operasjon er gjennomført.

Kritisk sykdomsforsikring gjelder for en lang rekke alvorlige sykdommer, som for eksempel kreft, organtransplantasjon, MS og hjerteinfarkt. Du velger selv hva du vil bruke erstatningssummen på. Det kan være alternativ behandling i utlandet, gi ektefelle/samboer anledning til å ta fri

fra jobb for å hjelpe deg, eller oppfylle en drøm du alltid har hatt.

Forsikringssummen velger du selv. Du kan kjøpe klosser av kr 200 000 opptil maksimalt kr 1 000 000.

Uførerente

Denne forsikringen gir deg månedlig utbetaling etter sykemeldingsperioden på 12 måneder. Erstatningen utbetales i inntil fire år, og du må være minimum 40 % arbeidsufør.

Etter sykemeldingsperioden kan det gå flere år før NAV fastsetter varig uføregrad, og først da vil du få utbetalt erstatning fra uførekapitalen. I perioden etter sykemelding og frem til du får utbetalt uførekapital, vil du med uførerente få en månedlig utbetaling. Uførerente er som et sikkerhetsnett som fanger opp denne økonomisk vanskelige perioden. Akademikerforbundets forsikringskontor tilbyr uførerente som en ny medlemsforsikring i 2022.

Uførekapital

Å bli arbeidsufør medfører store økonomiske konsekvenser for de fleste som blir rammet.

Uførekapital utbetales som en engangssum. For å få utbetaling forutsettes det at du har vært minimum 40 % ufør i 36 sammenhengende måneder, og at du har fått innvilget ytterligere 12 måneders stønad av NAV. Hvis du blir erklært varig arbeidsufør på minimum 40 %, vil du kunne få utbetalingen etter 24 måneders sammenhengende sykemelding. Du kan velge mellom 12 G, 24 G eller 36 G i forsikringssum. 36 G utgjør for tiden drøye kr 3,8 millioner.

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



Er du sykemeldt? Disse rettighetene har du

Alle arbeidstakere med minst fire ukers ansettelse har krav på lønn ved sykdom og annen arbeidsuførhet. Dette følger av folketrygdloven, kapittel 8. Arbeidsuførhet som skyldes andre forhold, gir ikke grunnlag for sykepenger.

Sykepengenes størrelse

Arbeidstakere har etter folketrygdloven rett til å få utbetalt 100 prosent av lønna i sykepenger oppad begrenset til 6 G. De fleste tariffavtaler, blant annet de som gjelder i offentlig sektor, har imidlertid bestemmelser som gir arbeidstaker rett til full sykelønn også utover 6G. En del virksomheter uten tariffavtale velger også å praktisere dette selv om de ikke er pliktige.

Sykepengene skal være 100 prosent av sykepengegrunnlaget dersom man er arbeidstaker. Det vil for de fleste si full lønn. Sykepengegrunnlaget vil beregnes som et gjennomsnitt av de siste tre månedene man hadde før sykdommen, med mindre noe særskilt skjedde i denne perioden.

Frilansere har rett på 100 prosent fra folketrygden, selvstendig næringsdrivende 80 prosent. Dette gjelder imidlertid først etter 16 sykedager. Man har eventuelt mulighet til å betale premier for bedre rettigheter, altså som en slags forsikringsordning.

Varsling og dokumentasjon

Retten til sykepenger slår først inn den dagen arbeidsgiveren din har fått beskjed om at du er syk. Det er ingen lovfestede krav til hvordan denne varslingen skal skje. De første tre dagene har man

normalt rett til å basere fraværet på sin egen vurdering, såkalt egenmelding.

Egenmelding kan først benyttes når man har jobbet i virksomheten i to måneder, og det et tak for samlet antall egenmeldinger pr år. IA-bedrifter vil gjerne ha adgang til å bruke egenmelding over flere dager enn normen.

Etter tre dager kan arbeidsgiveren kreve sykmelding fra lege eller annet medisinsk personell. For perioden som folketrygden dekker må man også normalt ha legeerklæring. Denne erklæringen bestemmer dermed også «sykmeldingstidspunktet». Folketrygden dekker ikke dager før dette. NAV kan avslå søknaden om sykepenger dersom de mener du ikke oppfyller kravene.

Hvem betaler?

De 16 første kalenderdagene er det arbeidsgiverne som betaler sykelønnen. Da er det ingen nedre inntektsgrense. Dette kalles arbeidsgiverperioden. Etter dette tidspunktet er det folketrygden som betaler sykelønnen. Da må du ha et sykepengegrunnlag på minst 0,5 G. Rent praktisk, dersom dette er avtalt i arbeids- eller tariffavtale, vil det være arbeidsgiveren som betaler også etter arbeidsgiverperioden, for så å få refusjon av NAV.

Opptjening og tidsbegrensninger

For å få rett til sykepenger fra arbeidsgiveren må arbeidstakeren ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst fire uker.

Dersom medlemmet er minst 20 prosent arbeidsufør, kan det ytes graderte sykepenger. Det vil si at man jobber litt, og er sykemeldt resten av stillingsprosenten.

Man kan motta sykepenger fra folketrygden kun mellom 248 og 260 dager over en treårsperiode, avhengig av arbeidstilknytting om hvordan ordningen var for de første 16 dagene. Er man helt frisk i 26 uker, får man rett til å «nullstille» denne tellingen i en ny treårsperiode.

Det er egne bestemmelser for oppfølging fra arbeidsgiver og NAV. For lengre sykefravær uten tegn til bedring vil overgang til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd kunne bli aktuelt. Syke arbeidstakere har et absolutt vern mot å bli sagt opp på grunn av fraværet de første 12 månedene.



BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Bistand til å klare seg i arbeidslivet

NAV Hjelpemiddel- og tilrettelegging (HOT) er en viktig del av de tjenester man kan få gjennom NAV. På NAV Hjelpemiddelsentral Rogaland finner vi Akademikerforbundets Elisabeth Stangeland (59) som er hovedtillitsvalgt for alle Unio-medlemmene der.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

- NAV Hjelpemiddel og tilrettelegging gir funksjonshemmede mulighet til å mestre eget liv ikke bare i hjemmet, men også i arbeidslivet, understreker hun. Det betyr at folk får mulighet til å klare seg som de fleste andre, selv om de har ulike utfordringer. Dessuten er det en tjeneste som gis til mennesker med funksjonshemninger i alle aldre, forteller Elisabeth Stangeland.

- Hjelpemiddel og tilrettelegging Rogaland består av en hjelpemiddelsentral med seks forskjellige avdelinger. Den avdelingen jeg jobber i heter Rådgivning trygdefag. Der er jeg seniorrådgiver på hørselsområdet, og jobber med arbeidsplass tilrettelegging for folk med hørselsutfordringer og veiledning til andre NAV-enheter.

Etter 21 år i denne jobben har Elisabeth Stangeland fått mye kompetanse i sitt fag. Når vi snakker med henne, er det tydelig at engasjementet er stort.

- Hørselshemming er en skjult funksjonshemming. Vi har erfart at ofte blir de med nedsatt hørsel sykemeldt på grunn av nakke- og skulderproblemer og migrene. Med andre ord blir de sykemeldt på grunn av andre utfordringer enn nedsatt hørsel. Vår oppgave blir derfor å kartlegge den egentlige bakgrunnen for problemene de har.

Vi jobber derfor veldig mye med arbeidsplasskartlegging. Nå begynner det å komme stadig mer kunnskap ut til både brukere og samarbeidspartnere om at det finnes hjelp å få.

Elisabeth Stangeland forteller at NAV Hjelpemiddelsentral Rogaland har endret seg mye gjennom de 21 årene hun har vært der. Den første tiden bestod arbeidet i å lære opp «hørselskontakter» ute i kommunene, slik at de kunne drive kartlegging for behov i hjemmet. Nå går arbeidet mer i retning av å bistå på arbeidsplassene.

Stor vekst

Akademikerforbundet på NAV Hjelpemiddel og tilrettelegging Rogaland har vært i stor vekst.

- Akkurat nå har vi rundt 20 medlemmer, forteller Elisabeth Stangeland. Bare siste året har vi økt med sju, og det uten at vi har hatt store vervekampanjer, forteller hun.

Det som er spesielt interessant er at Hjelpemiddel og tilrettelegging inkluderer en rekke kunnskaps- og kompetansemiljøer med profesjoner som kanskje ikke er blant de største i arbeidslivet, men svært viktige. Det kan

være f.eks. fysioterapeuter, ergoterapeuter, tegnspråktolker og optikere. Selv har hun utdanning som spesialpedagog.

- Det er en blanding av en rekke profesjoner som samlet skal gi et helhetlig tilbud, sier Elisabeth Stangeland. Fordelen med Akademikerforbundet er at forbundet er en miks av mange kunnskapsprofesjoner og samler disse i et felles interessefellesskap. Denne tverrfagligheten gjenspeiles nå blant våre medlemmer.

Engasjerte medlemmer

Elisabeth Stangeland forteller at en av sakene som engasjerer medlemmene på HOT Rogaland nå er hybride hjemmekontor. Medlemmene lurer svært på hvordan det blir etter pandemien. Hun forteller at saken skal tas opp sentralt i løpet av kort tid, og alle er spente på hva resultatet blir.

- Vi ser både fordeler og ulemper med hjemmekontor. I enkelte arbeidsoppgaver kan det fungere greit å ha muligheten. Samtidig ser vi det er behov for at det kommer klare retningslinjer rundt dette, sier hun.

FAKTABOKS

NAV Hjelpemiddel og tilrettelegging er et driftsnivå i NAV, og under det driftsnivået er det 15 hjelpemiddelsentraler. Disse er spredt utover hele landet. Hjelpemiddelsentralene er fordelt på 18 lokasjoner og det har sammenheng med de fylkessammenslåingene som har vært.

NAV Hjelpemiddel- og tilrettelegging (HOT) er en viktig del av de tjenester man kan få gjennom NAV. Tjenesten gir funksjonshemmede mulighet til å mestre eget liv både i hjemmet og på arbeidsplassen.

POLITIKK OG SAMFUNN

Den nye normalen?

Samfunnet har siden i sommer gått i retning av en normalisering igjen etter pandemien. Men hva blir den nye normalen? Har hjemmekontor kommet for å bli? I denne artikkelen ønsker vi å se nærmere på de mange problemstillinger vi kan møte i en slik utvikling, og som vil være politiske temaer for Akademikerforbundet fram mot forbundets Landsmøte neste år.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Flere arbeidsgivere snakker nå om organisering av virksomheten der hybridkontor er en viktig del, mens andre har kalt alle tilbake på sin ordinære kontorplass. I følge smittevernmyndighetene kan det se ut til at hjemmekontor kommer til å bli en hovedregel i hvert fall fram til 2024-2025. FHI sier at smitten vil komme tilbake årlig sammen med de normale influensautbruddene. I en undersøkelse som det internasjonale konsulentselskapet CBRE har gjennomført blant 10 000 ledere og ansatte i 18 land, kommer det fram at nesten alle (98 %) sier de ikke ønsker å gå tilbake til «den gamle måten å jobbe på». Det store spørsmålet er: På hvilke måter kommer virksomhetene til å organisere sitt arbeid i framtiden? Er det hjemmekontor som kommer til å bli den nye normalen?

Tilbake på kontoret?



Forbundsleder Alfred Sørbo

Hos en del arbeidsgivere har man i disse dager diskusjoner med arbeidstakerrepresentanter om hvordan hybridkontor kan benyttes i en optimal organisering. (Hybride



arbeidsplasser: En arbeidsplass der noen er fysisk til stede på kontoret og andre jobber fra andre lokasjoner – enten hjemmefra eller et annet kontor/sted.) Akademikerforbundets leder, Alfred Sørbo, understreker at en slik utvikling vil reise en rekke problemstillinger forbundet må ta stilling til.

- Hjemmekontor kommer også til å være et tema på Akademikerforbundets tariffkonferanse i januar. Det er derfor viktig at forbundets organisasjon

gjennom 2021 har begynt å diskutere de problemstillinger hjemmekontorordningen reiser, understreker Alfred Sørbo.

Det har vært en gjennomgang av forskriften som styrer bruken av hjemmekontor. Spørsmålet er: Hva skjer videre med forskriften nå, etter høringen? Behovet for at den gamle forskriften oppdateres til dagens situasjon er stort. Samtidig er det nok ikke alle utfordringer som vil finne sin løsning i forskriften. Det



er derfor viktig å få diskutert alle sider ved hjemmekontorordning. Morgendagens utfordringer kan være:

1. Å avklare hvordan man kan sikre at arbeidstakerforholdene blir fullt ut ivaretatt.
2. Hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet blir ivaretatt. Hva skjer med oss når vi ikke lenger har et klart skille mellom arbeidstid og fritid? Hva blir langtidseffektene?
3. At man ser på hjemmekontor som en nødvendighet for å nå klimamålene. At det er en mulighet til å bidra til et mindre klimafotavtrykk. Det kan bli et press på arbeidslivet i den retning.

Konsekvenser for arbeidstaker

Det er klart pandemien og hjemmekontor har gitt konsekvenser og utfordringer for arbeidstakerne.

Ivareta arbeidstakerforholdene: Enkelte medlemmer har opplevd at arbeidsgivere forventer, når du jobber hjemme, at selv om du har syke barn skal du kunne fortsette å jobbe. Hvis du ikke var på

hjemmekontor ville du hatt rett på velferdspermisjon til omsorg for egne syke barn. Kan hjemmekontorordning føre til at man likevel arbeider? Vil kanskje noen arbeidsgivere forvente det? Dette er en utfordring som kan oppstå med hjemmekontor.

Det finnes enkelte «rufsete» arbeidsgivere som ikke har forståelse for at man har sykt barn. Det er viktig å finne fram til ordninger der ikke velferdspermisjonsordninger, som normalt kommer til anvendelse i slike tilfeller settes under press. Her kan vi bl.a. se for oss en mulig revidering av Arbeidsmiljøloven eller kanskje en revisjon på andre områder.

Mindre effektive? Noen arbeidsgivere har uttalt at de tviler på om arbeidstakerne kan jobbe like effektivt på hjemmekontor. Det har blitt slått fast gjennom flere undersøkelser (bl.a. av Transportøkonomisk institutt) at slik er det ikke.

Enkelte arbeidstakere har pekt på at det kan være vanskelig å ha god nok

disiplin til ikke å jobbe mer enn ordinær arbeidstid. Den utfordringen er det primært arbeidstakeren selv som kan gjøre noe med, men samtidig vil det være nærmeste leders ansvar å påse at de ansatte ikke «brenner seg ut». Som flere ledere påpeker, blir det mer utfordrende å styre det på digitale plattformer.

Nye måter å jobbe på: En del virksomheter har i dag begynt å minske antall arbeidsplasser på det ordinære arbeidssted, trolig for å spare kostnader til kontorlokaler. Betyr det at mange arbeidstakere må forberede seg på at de kanskje må jobbe hjemmefra enten de vil det eller ikke?

Dette kan også utfordre selve fundamentet i den norske arbeidslivsmodellen, faste ansettelser, ved at veien blir kort til status som selvstendig oppdragstakere, hvor du selv også må stille med kontorplass. Det som kan bli de store utfordringer med hjemmekontor kan være når det å jobbe hjemmefra ikke blir brukt for å styrke verdiskapningen i virksomheten, men som et virkemiddel for nedskjæringer.

Det vil være viktig i forbindelse med hjemmekontorordningens politikk og det framtidige arbeidsliv, at hjemmekontor behovs-vurderes med tanke på hvor oppgavene best kan utføres. Dette er et syn som støttes av flere.

- Noe som er viktig er at hjemmekontor ikke blir oppfattet som et ansattegode, uttaler Lise Dybwad, leder for forretningsområdet Workplace Strategy i konsultantselskapet CBRE. Det er virksomhetens behov som må settes først, mener hun.

En annen utvikling vi har sett de siste par år er flere tilfeller av nedleggelse av arbeidsplasser der selskapet har blitt lagt ned for deretter gjenoppstå uten ansatte. De bare leier dem inn fra et bemanningsbyrå. Stikkord her kan være Ryanair, Norwegian og nå sist SAS. Felles for disse tilfellene er at de alle er flyselskaper.

Farvel til åpne kontorlandskap? Et annet interessant spørsmål er om pandemien kan bli «dødsstøtet» for store åpne kontorlandskaper? Det finnes jo ikke noen mer effektiv måte å spre smitte på, enn når alle sitter tett i samme rom. Alternativet er lett å se - at disse store arbeidstakermiljøene, som ellers ville ha møttes på arbeidsplassene, nå må møtes digitalt hjemme. Sporadisk vil man kunne møtes i det ordinære kontorlandskapet. Utfordringen vil da kunne være at man ikke vil ha nok kontorplasser til alle.

Åpne kontorlandskap er heller ikke praktisk når mange vil gjennomføre en stor del av sin møteaktivitet på Teams eller andre plattformer.

Klimaavtrykket: Andre arbeidsgivere, kanskje uten å tenke seg om, har tilbakekalt alle ansatte til de ordinære kontorer, uten å ta hensyn til den kunnskap vi har fått av i løpet av pandemien. Dette kan synes som svært lite gjennomtenkt i og med at vi har fått en ny smittebølge over oss. Før siste smitteutbrudd, der samfunnet så ut til å gå i en mer normal retning, kunne ekspertene melde at utslippene av klimagasser hadde gått i været. Ifølge dem

er mye av årsaken at pandemien hadde ført til at mange flere enn tidligere hadde sluttet å bruke kollektivtransport til fordel for private biler.

Dessuten har normaliseringen av samfunnet også ført til at flyplassene er fylt opp med reiselystne nordmenn som igjen er på vei til Spania, Italia og Thailand. Med andre ord er vi tilbake på tidligere nivå, og har benyttet lite av den muligheten pandemien gav oss til å tenke nytt om vår levemåte.

Pandemien ikke over

Vi må ta innover oss at denne pandemien ikke er over. Helsemyndighetene har allerede varslet om at balansen i smittesituasjonen raskt kan vippe i feil retning. Med rundt 6 500 nye smittede ukentlig og nærmere 1 000 døde, kan det være all grunn til å ta i bruk alle smitteverntiltakene vi nå kjenner godt til. Enkelte har derfor begynt å spørre seg: Er det dette som er den nye normalen? Kommer vi fortsatt til å kjenne på savnet av sosiale treffpunkter? Mange har også savnet muligheten til å reise. Smittevernmyndighetene har meldt at neste sommer er Cook-øyene i Stillehavet vurdert som et trygt sted å reise til. Men for å komme dit vil det kreve flere mellomlandinger på overfylte flyplasser. Spørsmålet er derfor om det blir så trygt å besøke disse Stillehavsoyene likevel.

Hvilke konsekvenser?

Pandemien, med mange på hjemmekontor, hadde i starten en rekke positive konsekvenser, i alle fall på klimaet. F.eks. ble alle grenseoverganger, inkludert flyplasser, stengt for turistreiser. Dette førte til en brutal omstilling av bl.a. flybransjen, men var positivt for klima og miljø. Folk flest ble tvunget til å tenke nytt og velge bort klimabelastende feriereiser.

Hjemmekontor gjorde også arbeidsdagen enklere for en rekke arbeidstakere. I alle fall den delen som har med pendling til og fra kontoret, i kombinasjon med det som skal foregå på hjemmebanen.

- Men hjemmekontorordningen reiser også mange problemstillinger,

som Akademikerforbundet må ta stilling til, understreker Alfred Sørbo. Problemstillinger rundt det å ivareta arbeidstakerforholdene, nye måter å jobbe på, det psykososiale arbeidsmiljøet / skille mellom arbeidstid og fritid viskes ut og hjemmekontor for å få ned klimaavtrykket. I denne artikkelen peker vi på en rekke av de viktigste. Om et år skal Akademikerforbundet ha Landsmøte, og disse temaene må være på regionenes dagsorden i arbeidet med politisk plattform for forbundet fram mot neste år, oppfordrer Alfred Sørbo.



FORHANDLING/TARIFF

Frontfagsmodellen til debatt

Årets lønnsforhandlinger har gitt oss flere utfordringer. Lokale forhandlinger i statlig sektor fungerte som normalt ettersom partene der kom til enighet. Etter at streikene var avviklet i KS og Spekter, fikk vi en forsinket oppstart av forhandlingene, særlig i Spekter helse. I kommunal sektor skulle man gjennomføre en rekke forhandlinger for ledere (kap. 3), rådgivere (kap 5) og man skulle forhandle lokalt for å fordele midler som var avsatt til sentrale forhandlinger i kap. 4. Lokalt var rikslønnsnemdas kjennelse om utsatt virkningstidspunkt for lønnsøkningen et tema partene måtte finne en løsning på.



Forhandlingsberedskap og kurs

Akademikerforbundet bygget gjennom våren 2021 forhandlingsberedskap i samtlige åtte regioner for å møte utfordringene og vi kan nå se tilbake på god oppfølging av medlemmene i de lokale forhandlingene. Disse forhandlinger er en viktig del av lønnsdannelsen for Akademikerforbundets medlemmer. Vi gjennomførte også en rekke forhandlingsrelaterte kurs. Mange medlemmer deltok på korte digitale kurs i hvordan man utformer gode lønnskrav. At så mange ble tilført kompetanse, forbedret kravene fra medlemmene som i neste omgang gjorde det lettere for forhandlerne å argumentere overfor arbeidsgiver i forhandlingene. Statistikk fra tariffundersøkelser gir noen indikasjoner omfanget av lønnsvekst som

følge av forhandlingene.

Rikslønnsnemdas kjennelse

Vi er ikke tilfredse med at rikslønnsnemda vedtok å støtte krav fra KS om å utsette virkningstidspunktet for ny lønn grunnet streik under de sentrale forhandlingene. Unio tar deler av Rikslønnsnemdas kjennelse til arbeidsretten. Akademikerforbundet støtter dette og stiller seg uforstående til at KS i Rikslønnsnemda besluttet å gripe inn i lokale forhandlinger for Unios medlemmer som er omfattet av hovedtariffavtalens bestemmelser i kapittel 3.4 og 5. Dette er i all hovedsak medlemmer som er ledere og medlemmer i administrative stillinger som får sin lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger. Saken vil ventelig bli behandlet i retten i løpet av 2022.

Tariffundersøkelsen

Som tidligere år sender Akademikerforbundet ut tariffeundersøkelse i slutten av året for få en oversikt over medlemmenes lønnsutvikling og lønnsnivå etter at alle forhandlinger er gjennomført. Svarene er viktige når vi skal evaluere årets forhandlingsarbeid og planlegge lønnsoppgjøret for 2022. En høy svarprosent ønskes, da dette gir oss et tydeligere bilde av lønnsoppgjøret i de ulike tariffområdene. Det er viktig at medlemmene også ta bidrar med opplysninger i evalueringsarbeidet.

Lønnsoppgjøret i 2022

I 2022 har vi hovedoppgjør som innebærer at hele tariffavtalen skal forhandles i tillegg til lønnsøkning. 7.-9. desember arrangerer Unio den første

kongress i hovedorganisasjonens 20-årige historie. Kongressen består av delegater fra samtlige 13 medlemsforbund. Kongressen trekker opp de langsiktige rammene for arbeidet i Unio. Et av tre politiske hovedtema er «Den norske modellen for lønnsdannelse». På kongressen debatteres den norske modellens innretning og de konsekvenser denne har for lønnsdannelsen i offentlig sektor. Delegatene inviteres til å vurdere om Unio fortsatt bør støtte modellen eller om det er andre aktuelle handlingsalternativer. Videre vurderes om modellen anvendes fleksibelt nok slik at det er tilstrekkelig mulighet for lønnsutjevning/-utvikling over tid. Denne debatten er viktig foran lønnsoppgjøret i 2022 og vil ventelig påvirke innretningen på Unio(s) krav for utdanningsgruppene i offentlig sektor. Sett fra Akademikerforbundets ståsted, er det viktig å utfordre partene til å utnytte det handlingsrom som ligger i frontfagsmodellen. Det er mulig å gi noe mer til ansatte i offentlig enn i privat sektor uten at man bryter med modellens forutsetninger. Akademikerforbundet sender ut to debattnotater knyttet til hovedtariffoppgjøret i 2022, der medlemmene inviteres til å gi innspill og delta i debatt om viktig krav. Vi vil se nærmere på noen temaer:

Hjemmekontor

I vår medlemsundersøkelse fra høsten 2020 fremkommer det at fåtallet av våre medlemmer har avtaler knyttet til hjemmekontor. Tall fra SSB viser at det i 2020 kun var 8,9 % av norske arbeidstakere som hadde avtale om arbeid hjemmefra. Det vil si at fåtallet har en rett til å jobbe hjemmefra, men er avhengig av velvilje fra arbeidsgiver. Hvis vi ser dette opp mot arbeidstakernes ønske om å videreføre en grad av hjemmekontor og at arbeidsgiver er innstilt på å innfri dette ønsket, kan vi komme i en situasjon hvor mangelen på individuelle avtaler kan føre til at spesielt store arbeidsgivere ønsker å inngå identiske avtaler med alle ansatte for å imøtekomme kravet om individuelle avtaler, samtidig som de sikrer lik praksis for alle i virksomheten. En annen måte å løse dette på kan være å knytte bestemmelser om hjemmekontor til

tariffavtalene, enten ved å tariffbestemme konkrete rettigheter og plikter i de sentrale avtalene, eller kun tariffeste retten til hjemmekontor og la resten være opp til partene lokalt.

Grønt skifte

Det har i liten grad vært rom for å sette grønt skifte på dagsorden i tidligere oppgjør, men i hovedoppgjøret 2020 i statlig sektor ble partene enige om at staten må gå foran og at alle statlige virksomheter skal bidra til at FNs bærekraftsmål blir realisert. Det var også enighet om at de lokale partene må finne løsninger for å redusere klimaavtrykket i hver enkelt virksomhet. I tariffperioden 2020-2022 skal det legges til rette for kompetanseheving rundt bærekraft, klima og miljøspørsmål på tvers av statlige

virksomheter. Akademikerforbundet hadde ingen konkrete krav til grønt skifte ved mellomoppgjøret 2021, men vil nå vurdere mulige krav inn mot oppgjøret i 2022.

Akademikerforbundets tariffkonferanse

Akademikerforbundets tariffkonferanse finner sted 24.-25. januar. Her blir det debatt og arbeid med krav til de ulike tariffområdene, som hovedstyret i neste runde skal vedta og oversende til Unio. De som deltar på konferansen er rådgivende utvalg for tariff, hovedstyret, ledere og nestledere i regionene, ledere fra forbundets ulike utvalg, forhandlingsledere for statlige utvalg, ledere for de største lokallagene i KS og representanter fra sekretariatet.



AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

Digitalt nettverksfellesskap til felles nytte

Helge Haga er

Akademikerforbundets tillitsvalgte hos Statsforvalteren i Rogaland.

Vi finner han på Helse- og sosialavdelingen hos Statsforvalteren. Der har han 13 medlemmer med seg.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Digital kommunikasjon styrker mulighetene til samarbeid, engasjement og deltakelse, nærmest uavhengig av hvor du befinner deg. For en landsdekkende demokratisk medlemsorganisasjon er det en bra ting. For å utnytte dette har sekretariatet i Akademikerforbundet tatt initiativ til at tillitsvalgte hos statsforvalterembetene har etablert et digitalt nettverk for regelmessige møter på nett.

- Jeg er litt stolt av sekretariat, over at de er så aktive og pådrivere, legger Helge Haga til, og jeg tror det er andre som er litt misunnelige på oss der. Han jobber med folkehelsepolitikk og tilsyn med petroleumsvirksomheten. Statsforvalteren i Rogaland har en nasjonal funksjon for petroleumsvirksomheten. Den medfører at han og kollegene fører tilsyn med helsetjenesten, drikkevannsforsyningen og næringsmidler på den norske kontinentalsokkelen.

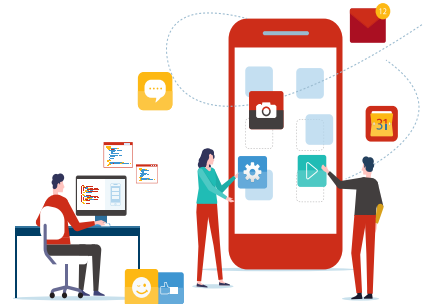
Digitale plattformer

Under pandemien har det blitt normalt å ha kontakt på ulike digitale plattformer. Dette kan også utnyttes hvis man ønsker å etablere interessefellesskap på tvers av geografiske plasseringer. Hos Statsforvalterne har våre tillitsvalgte nå funnet ut at dette er nyttig. På denne måten oppnår de en horisontal deling av

kunnskap og erfaringer.

- Dette bidrar til å lette vår hverdag, sier Helge Haga. Vi tillitsvalgte hadde ikke noe forum vi møttes i før pandemien. Men etter de første digitale møtene, forstod vi raskt at dette var en nyttig samhandlings- og samarbeidsarena. For vår del ble det svært positivt fra dag én. Vi ble kjent med kolleger fra forbundet på de andre embetene. Vi så jo umiddelbart at det var de samme spørsmålene, utfordringene og problemstillingene vi sitter med. Gjennom dette nettverket kunne vi ha en nyttig erfaringsutveksling mellom oss. Vi har alle kompetanse og erfaring på ulike områder, og gjennom nettverket kan vi dele dette med de andre deltakerne. Og nå har vi hatt faste møter i rundt halvannet år, forteller han.

Temaer som tas opp er svært variert. Vi har diskutert mye det som går på samarbeidet med embetsledelsen. Også tema som medbestemmelse har vært oppe, hvilken medbestemmelsesgrad og på hvilke nivåer de tillitsvalgte blir involvert i hele virksomheten.



Hva med tiden etter pandemien?

Det ser ut til at pandemien vil pågå et godt stykke inn i framtiden. Vi spør Helge Haga om hvordan han ser for seg behovet for digitale nettverk etter pandemien?

- For vår del ser vi for oss at dette blir det viktig å holde fast på. Det kan godt være at vi en gang kan ta et fysisk møte, men det å ha muligheten til å ha et digitalt nettverk der vi enkelt og raskt kan samles, vil være viktig å sikre også i framtiden.

Alle Statsforvalterembetene er pr. i dag ikke med i dette nettverket. Av de ti embetene vi har er vi i dag seks som deltar i nettverket. Det blir viktig å få også de resterende med, sier Helge Haga. Det å ha en etablert arena er en stor styrke for oss tillitsvalgte.

DIGITALE NETTVERK

Et digitalt sosialt nettverk defineres som: Et samlingspunkt på internett, for en gruppe mennesker med felles interesser eller verdier.

En følge av korona-tilpasningene er at samfunnet vårt er blitt turbo-digitalisert. Vi har skaffet oss kompetanse på teknologifronten som vi vanligvis hadde brukt 10-15 år på. Vi har sett en eksplosjon i bruken av digitale møteverktøy. I første kvartal i fjor registrerte Microsoft en økning i brukere av Teams internasjonalt fra 32 til 44 millioner på bare én uke. Ifølge en undersøkelse fra IKT-Norge har hele åtte av ti norske virksomheter gjennomført digitaliseringstiltak som følge av pandemien.

ARBEIDSRETT

Overtid og overtidsbetaling



Jeg har blitt bedt om å skrive en oversikt over reglene for overtid og overtidsbetaling. Dette er et betydelig saksområde, med forskjellige regler i de ulike sektorene.

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

Overtid

La oss starte med de generelle reglene i arbeidsmiljølovens § 10 - 6. Det fastslås her at arbeid ut over avtalt arbeidstid ikke skal gjennomføres uten at det foreligger et særlig og avgrenset behov for det. Bakgrunnen for dette er at man skal skjerme arbeidstakerne for ekstraordinære belastninger i arbeidssituasjonen. Arbeidsmiljølovens § 10 - 4 setter grenser for hvor mye den enkelte arbeidstaker kan arbeide (alminnelig arbeidstid). Arbeid ut over disse grensene skal anses som overtidarbeid. Merk at overtid kan inntreffe på et tidligere tidspunkt etter den enkelte tariffavtale. Lovens § 10 - 6 (3) fastslår også at overtidarbeid ikke skal iverksettes før arbeidsgiver har drøftet nødvendigheten av overtidarbeid med de ansattes tillitsvalgte. Arbeidsmiljølovens § 10 - 6(4) har satt opp maksimalgrenser på ti timer overtid i løpet av sju dager og 25 dager i løpet av fire sammenhengene uker. Loven gir også regler om maksimal arbeidstid på 200 timer overtid i løpet av en periode på 52 uker. Vi ser imidlertid at arbeidsmiljøloven åpner ytterligere

muligheter for overtidarbeid dersom virksomheten er bundet av tariffavtale. I dette tilfellet kan arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig avtale overtidarbeid med inntil 20 timer i løpet av sju dager, men likevel slik at samlet overtidarbeid ikke overstiger 50 timer i løpet av fire sammenhengene uker. Det fremgår videre av loven at overtidarbeid ikke skal overskride 300 timer innenfor en periode på 52 uker. Det synes her som om arbeidsmiljøloven åpner for en betydelig bruk av overtid. Det er her også grunn til å merke seg at Arbeidstilsynet, i særlige tilfeller, kan tillate overtidarbeid med inntil 200 timer i løpet av en 26 ukers periode. Dette fremstår for meg som en betydelig belastning for en arbeidstaker. Det er derfor inntatt en regel i arbeidsmiljølovens § 10 - 6 (7) hvor det fremgår at overtidarbeid utover det som fremgår av reglene i lovens § 10 - 6 (4) ikke skal kunne pålegges en arbeidstaker. Det kan imidlertid stilles spørsmålsteget ved hvor mange som tør bruke denne rettigheten. Jeg vil anta at en del arbeidstakere kan oppleve et betydelig press fra sin arbeidsgiver i en slik situasjon.

Overtidsbetaling

Reglene for overtidsbetaling vil variere noe mellom sektorene. Hvis vi først ser på reglene vedrørende overtidsbetaling i staten, gis det på vanlig måte et overtids tillegg på 50 % i tillegg til basisutbetalingen. Dersom

overtidsarbeidet finner sted mellom kl. 20.00 og 06.00 gis et tillegg på 100 % pr. time. Likeledes gis også overtidsbetaling for arbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften med forhøyet sats. Arbeidstakere i ledende stilling i staten har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Det kan likevel gis en overtidsgodtgjøring dersom de følger dem de er satt til å lede. Dette fremgår av reglene i statens hovedavtale § 13 nr. 4. Likeledes hvis vedkommende leder går inn i en vaktplan eller vedkommende er pålagt overtidarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. Det kan utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret.

Når det gjelder kommunesektoren, presiseres det at overtidarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene skal også kun gjelde arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har imidlertid krav på overtidskompensasjon når de pålegges å arbeide ut over fastsatt full stilling pr. dag. Den generelle overtidskompensasjonen er 50 %. Det gis 100 % tillegg for overtidarbeid mellom kl. 21.00 og 06.00, samt ved overtidarbeid på lørdager og søndager. For både arbeidstakere med dagsarbeid og arbeidstakere med skift-/turnusarbeid gjelder 133 1/3 % tillegg for overtid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

LEDELSE/NETTVERK

Den vanskelige og nødvendige samtalen



På digitalt ledernetværksmøte 28. oktober holdt Mona Evjen, Comona, et foredrag om den vanskelige og nødvendige samtalen. Her fikk vi gode tips og viktige påminnelser. Dette er noe av det som ble formidlet:

Eierskap

Løsningene ligger hos den som eier problemet. Man kan ikke overlate til andre å ordne opp. Hun ga et illustrerende eksempel: Du sender ikke venninnen din til legen, om det er du som har vondt i armen.

Skape forståelse for ulikheter

Det er viktig å være bevisst på og skape forståelse for ulikheter. Det finnes ulikheter mellom mennesker på ulike plan.

Ulike personligheter

Folk har ulike personligheter, noen er innadvendte og noen er utadvendte.

Innadvendte kjennetegnes ved at de

- orienterer bevisstheten mest mot indre verden
- er sak- og faktaorientert
- tenker mer enn de snakker
- «lader batteriene» alene
- er mest effektive alene

Utadvendte kjennetegnes ved at de

- orienterer bevisstheten mest mot ytre verden
- er sosialt interessert
- tenker gjennom å snakke
- «lader» sammen med andre
- er mest effektive i samspill

Ulike foretrukne aktiviteter

Vi foretrekker ulike aktiviteter, noen foretrekker fremdrift og nyskaping og andre foretrekker vedlikehold og foredling.

De som foretrekker fremdrift og nyskaping trigges av / trives med

- å skape noe nytt og komme fremover
- å sette i gang nye prosjekter eller aktiviteter
- forandring
- risiko

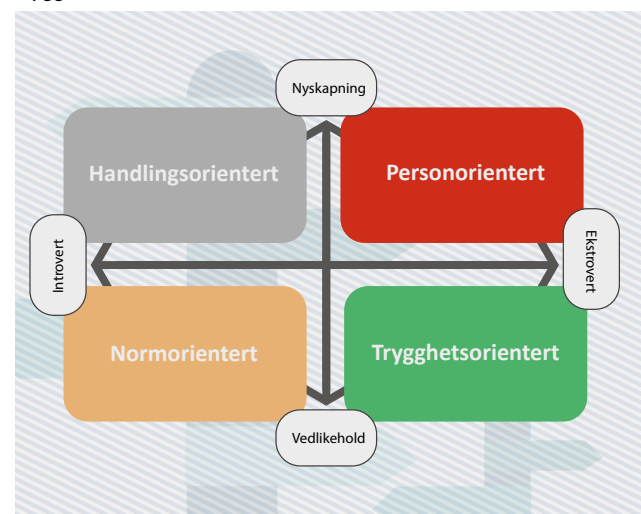
De som foretrekker vedlikehold og foredling trigges av / trives med

- å foredle og raffinere det som allerede finnes
- å fullføre det som allerede er satt i gang
- å ivareta verdier
- trygghet

Ulike temperament

Hun minnet også om at man må være oppmerksom på de fire temperamentene, en teori som stammer fra antikken:

Handlingsorientert, personorientert, normorientert og trygghetsorientert.



Grunnleggende teknikker for god kommunikasjon

Unngå f.eks. setninger med negative ord, som «du er veldig negativ når vi diskuterer dette» og bruk ikke forsterkende formuleringer som «du kommer alltid for sent til morgenmøtene».

Tenk over hvordan du skal snakke for å oppnå det du vil med samtalen, snakke mot eller med.

Snakke mot = debatt/diskusjon

- Kun ett rett svar (mitt)
- Konkurrerer
- Lytter etter feil
- Søker motargumenter
- Kritiserende
- Forsvarer eget syn
- Leter etter støtte

Snakke med = dialog

- Finner svar sammen
- Samarbeider
- Lytter for å forstå
- Søker meningen
- Undersøkende
- Innrømmende
- Leter etter muligheter

Dette er et evig aktuelt tema som vi kommer tilbake til også ved en senere anledning

Kilde: Dette er ekstrakter fra foredraget til Mona Evjen og hennes presentasjon

AKADEMIKERFORBUNDET **STUDENT**



Kaldt på studenthybelen?

Du som er studentmedlem får et lekkert og varmende ullteppe for hvert studentmedlem du verver i perioden 1. desember 2021 - 28. februar 2022.

Gratis studentforsikring inkludert:

- Ulykkesforsikring
- Tyveriforsikring
- Forsikring mot ID-tyveri
- WepHelp

Gratis rådgivning

- Gjennomgang av arbeidsavtale
- Lønnsforhandling
- Arbeidsrettslig råd og veiledning



"Hold deg varm og kutt ned på strømregningen samtidig!"

*Veronica Johannesen
Leder, Studentutvalget*

KURS OG AKTIVITETER 2022

24.-25.
januar

Akademikerforbundets Tariffkonferanse

Sted: Scandic Lillestrøm
Inviterte deltakere

1.-2.
februar

Grunnkurs for tillitsvalgte trinn I

Sted: Thon hotel Opera
Påmeldingsfrist: 4. januar

9.-10.
februar

Unios NAV-konferanse

Sted: Scandic Lillestrøm
Påmeldingsfrist: 15. desember

15.-16.
februar

Grunnkurs for tillitsvalgte trinn II

Sted: Thon Hotel Opera
Påmeldingsfrist: 15. januar

8.
mars

Unios 8. mars frokost

Sted: kommer

24.-25.
mars

TiA-konferanse

Sted: Scandic St.Olavs Plass
Påmeldingsfrist: 24. januar

29.-30.
mars

Tillitsvalgskonferanse

Sted: kommer



*Alle våre kurs er
gratis for medlemmer i
Akademikerforbundet.*

Hold deg oppdatert om vårt kurstilbud
på våre hjemmesider:
akademikerforbundet.no

KONTAKT



REGIONENE:

Akademikerforbundet Oslo Viken:

Oddvar Thoresen,
tlf. 977 61 811
oddvar@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet

Innlandet:

Stig Fonås,
tlf. 901 39 770,
stig.fonas@kongsvinger.kommune.no

Akademikerforbundet

Vestfold og Telemark:

Roy Kenneth Skulstad-Hansen,
tlf. 924 16 302,
rkh@usn.no

Akademikerforbundet Agder:

Esben Moy,
tlf. 918 73 580,
esben.moy@uia.no

Akademikerforbundet Rogaland:

Grethe Ånensen Øglænd,
tlf. 468 55 701,
grethe.anensen.oglend@sus.no

Akademikerforbundet Vestland:

Ingjerd Espe,
tlf. 918 83 672,
ingjerd.espe@domstol.no

Akademikerforbundet Midt-Norge:

Marit Ravlo Nikolaisen,
tlf. 906 14 044,
region.midt-norge@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Nord:

Rune Husmo,
tlf. 916 90 372,
Rune.Husmo@skatteetaten.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.com

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

Rådgivende utvalg for UH-sektoren

Tore Klepsvik,
tlf. 979 81 103,
tore.klepsvik@uis.no

Seniorutvalget

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

Vikar adm. oppg. Ingjerd Solvang

tlf. 472 72 140
ingjerd.solvang@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:

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

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 Aasen

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



Vi kårer årets lokallag 2021!

Vet du om et lokallag som gjør en ekstra innsats for medlemmene og fortjener en oppmerksomhet?

Forslag sendes til post@akademikerforbundet.no innen 15. desember.

Tidligere vinnere:

2017: Fylkesmannen i Trøndelag

2018: Ski kommune

2019: NAV Tromsø

2020: Drammen kommune

