



SIGNALER

**Fag- og
interessegrupper**

SIDE
3

**Arbeidslivet etter
pandemien**

SIDE
9

Mange starter i minus

SIDE
12



Kjære medlem

Årets lønnsoppgjør i offentlig sektor endte med streik i Spekter, KS og Oslo kommune. Det var heller ikke tilfredshet med oppgjøret, men snarere taktiske og praktiske vurderinger, som gjorde at Unios forhandlingsutvalg for stat aksepterte samme ramme som medførte streik i KS-sektoren.

Lønnsforhandlingsarbeidet er ikke avsluttet og nå gjenstår lokale forhandlinger i Spekter, KS og stat. Akademikerforbundet har tett oppfølging av tillitsvalgte som skal forhandle lokal lønn på vegne av medlemmene i lokallagene. De aller fleste lokale forhandlinger blir sluttført innen utgangen av oktober. For Akademikerforbundets medlemmer er disse forhandlingene viktige og forbundet oppnår normalt gode resultater.

I årets sentrale forhandlinger viste offentlige arbeidsgivere liten vilje til å utvide rammen i oppgjøret utover frontfagets ramme. Frontfaget defineres som et utvalg av konkurranseutsatte bedrifter innen LO/NHO-området som forhandler først. Selv om partene i KS i oppgjøret i 2020 var enige om å ta hensyn til mindrelønnsutvikling sammenholdt med privat sektor når de endelige tallene ble framlagt i februar 2021, så ble dette ikke kompensert da endelig tilbud fra KS ble lagt fram. Det ble omtrent samme resultat i Spekter og Oslo kommune.

Spekteroppgjøret endte med frivillig nemd. For KS og Oslo kommune fikk man tvungen lønnsnemd. Nå foreligger protokoll fra frivillig nemd i Spekter. De øvrige lønnsnemder vil behandle lønnsoppgjøret etter at Signaler er ferdigstilt.

Hva kan så leses ut av protokollen fra frivillig nemd i Spekter? Nemnda som hadde sju medlemmer, hvorav tre nøytrale og to fra hver av partene, endret ikke rammen for oppgjøret. Unios medlemmer som er omfattet av sentrale lønnsforhandlinger fikk ikke høyere lønn.

Det er likevel en liten seier at flertallet i nemda mener det er behov for at partene i arbeidslivet og ansvarlige myndigheter sammen vurderer tiltak som i fremtiden kan sikre rekruttering og stabilitet for denne gruppen arbeidstakere. Et mellomoppgjør, slik som nemnda nå har oppe til avgjørelse, er imidlertid i begrenset grad egnet til å avhjelpe utfordringene.

At kjennelsen støtter Akademikerforbundet og Unios argumentasjonsgrunnlag blir viktig å ta med seg i det videre arbeidet med lønnsforhandlinger i offentlig sektor. Akademikerforbundet har allerede startet forberedelsene til hovedoppgjøret i 2022 og har i den forbindelse invitert våre medlemmer til å gi innspill til mulige tariffkrav når det gjelder grønt skifte og

hjemmekontor ved å svare på spørsmålene i vårt debattnotat. Våre medlemmer har nå mange erfaringer med hjemmekontor og vi opplever høyt engasjement knyttet til klima og bærekraft. At medlemmene involveres i vårt lønnspolitiske arbeid er viktig. Tariffavtalene er et viktig rammeverk for en god arbeidshverdag.

Klima og bærekraft var et sentralt tema ved avvikling av Arendalsuka 2021, som for øvrig var preget av valgkampen foran stortingsvalget som har funnet sted når du mottar Signaler.

Den store endringen fra tidligere program var det store fokuset på omstillingsprosesser som er i gang i norsk arbeidsliv. Omstillingen av norsk arbeidsliv er i gang nå – det er ikke noe som skal skje. Speilet mot forbundets politikk er omstillingsviljen langt over det nivå vi hadde forventet ved behandling av vår politiske plattform på Landsmøtet i november 2019. Erik Solheim har hevdet i et av sine foredrag at det har skjedd mer de siste to årene en de forutgående 20 til sammen hva gjelder omstillingshastighet. Arbeidslivets taktiskifte rettet mot ny bærekraftig produksjon er gledelige meldinger til våre medlemmer. Vi skal som fagorganisasjon arbeide videre og fornye vår politikk i takt med utviklingen.

Vi forventer at trepartssamarbeidet vil bli videreført av ny regjering.

Fag- og interessegrupper i Akademikerforbundet

Medlemmer i Akademikerforbundet som har felles faglige interesser, er velkomne til å søke hovedstyret om opprettelse av en fag- og interessegruppe i Akademikerforbundet etter vedtektenes § 14.

Pr. i dag finnes det tre grupper som har etablert seg (antall medlemmer pr. 1.9.2021 i parentes):

- Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet (BiA), etablert i 2015 (297)
- Tolkene i Akademikerforbundet (TiA), etablert i 2019 (170)
- Dyrepleierne i Akademikerforbundet (DiA), etablert i 2021 (12)

Små miljøer får stor kraft gjennom Akademikerforbundet og Unio

Når våre fag- og interessegrupper sender høringsuttalelser via Unio, får de stemmene til over 380 000 medlemmer.

Noe for deg og ditt fagfelt?

Det kan være flere miljøer i forbundet som kan finne sammen i en fag- og interessegruppe, f.eks. kommunikasjonsrådgivere og økonomer. Om dette kunne være av interesse for deg og ditt fagfelt, ta kontakt med generalsekretær Astrid Tideman Sørland, ats@akademikerforbundet.no.

BiA

Muligheter til å påvirke og rom for engasjement



Det å jobbe i fag- og interessegrupper gir veldig gode muligheter for å spisse engasjementet sitt og bruke det på det du er mest opptatt av. I BiA har vi aktive og engasjerte mennesker som brenner for faget sitt og utviklingen av utdanningen og profesjonen.

Slik jobber vi

Vi påvirker politisk gjennom å skrive høringsuttalelser, delta på høringer, delta på fagpolitiske konferanser, møte politikere og representanter fra direktorater og embetsverk. I BiA finner du plattformen du trenger for å delta og aktivt utøve ditt engasjement for å forandre verden litt slik du ønsker det på ditt fagfelt.

Har oppnådd mye

Vi har opplevd å bli hørt og har fått gjennomslag på flere områder innen vårt fagpolitiske felt. Vi har jobbet hardt for at det kommer kompetansekrav i barnevernet, nå blir det en realitet. Vi var opptatt av å sørge for at det må leveres en status (tilstandsrapport) på det kommunale barnevernet til kommunestyrene, det er nå et lovkrav. Vi har jobbet med forskriften til utdanningene og fått mye gjennomslag der og levert høringer på ny barnevernlov, med flere innspill som har fått gehør.

Inspirasjonshelger og konferanser

Hvert år samler vi tillitsvalgte, eller de som ønsker å være tillitsvalgt, og som er barnevernspedagoger, til en felles inspirasjonshelg. Dette for å bli kjent med hverandre og inspirere hverandre til fortsatt arbeid, og hvert år har vi som mål å levere en konferanse med aktuelle tema og gode innledere.

Anne Grønsund, leder BiA

TiA:

Vår stemme blir hørt



Det å være fagfellesskap i en fagforening gir oss først og fremst muligheten til å bli hørt og vi kan også kreve å bli hørt på en annen måte enn da vi var interesseorganisasjon (Tolkeforbundet, som ble lagt ned i 2019). Vi blir også tatt med i flere fora og fått innpass flere

steder. Der må særlig Integrerings- og mangfoldsdirektoratet nevnes, der våre innspill til den nye tolkeloven har blitt inkludert i eller formet deler av loven. I starten av arbeidet med tolkeloven var tolking for døve holdt bevisst utenfor. Da lovforslaget kom ut før sommeren var vi tatt med.

Gjorde en forskjell under pandemien

Vi har vært en proaktiv aktør når det gjelder endringer grunnet smittesituasjonen, der vi har styrt noen av de de tiltakene som har kommet gjennom at våre innspill og forslag eller protester er blitt tatt til følge.

Frikjøp gir muligheter

I tillegg har frikjøpet fra Akademikerforbundet gitt oss en unik mulighet til å jobbe på en annen måte. Det tar mye tid å jobbe med saker, følge opp saker og medlemmer, skrive saker til nett, høringer, pressemeldinger, kronikker osv.

Tillitsvalgt for hele gruppen

En unik ting med vår situasjon og de nevnte mange frilanserne som vi har som medlemmer er at de nå har noen som kjemper for deres situasjon og arbeidsvilkår og slik som vi har lagt opp strukturen har de også leder av TiA som sin tillitsvalgte, slik at man kan få støtte i enkeltsaker i tillegg til alt det vi gjør for gruppa som helhet.

Mariann Eidberg, leder TiA

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

Opplever større respekt for yrket som medlem

Tolkene i Akademikerforbundet (TiA) ble etablert som fag- og interessegruppe høsten 2019 og har i dag 170 medlemmer. Mariann er frikjøpt i 30 % fra sin jobb ved OsloMet for å bygge opp TiA i organisasjonen, og hun har tidligere erfaring både som nestleder og leder av Tolkeforbundet.

- Jeg merker at vi tolker har fått en sterkere stemme etter at vi ble med i Akademikerforbundet. Vi blir nå mer automatisk invitert til forskjellige fora der vi naturlig hører hjemme. Vi har fått større tyngde når vi uttaler oss, som f.eks. overfor Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og arbeidet med den nye tolkeloven som gjelder for alle typer tolker, forteller Mariann. Hun vil oppfordre alle tolker til å melde seg inn i Akademikerforbundet, da hun mener det er viktig at tolkenes stemme kommer fra ett sted og samler seg.

Tekst: Torill Marie Høyer

- Hva er bakgrunnen for at dere ønsket Akademikerforbundet?

- På landsmøter i Tolkeforbundet, som var en interesseorganisasjon, ble det fattet et vedtak om å arbeide med en overgang til fagforening. Styret satte

derfor i gang prosessen med å finne en aktuell organisasjon. Tolkene har opp igjennom årene vært medlemmer av både AVYO og Fagforbundet, og sikkert også andre fagforeninger, men tolkene har aldri hatt en egen faggruppe. Vi tok kontakt med ulike paraplyorganisasjoner. Unio responderte raskt, og anbefalte videre Akademikerforbundet. Jeg har vært både nestleder og leder av Tolkeforbundet i perioden 2015-2020, men nå er Tolkeforbundet nedlagt og vi oppfordrer alle tolker til å melde seg inn i Akademikerforbundet, sier Mariann. Hun presiserer at TiA er åpent for alle tolker med 3-årig utdanning - både for talespråktolker og tegnspråktolkene som innebærer tolking for døve, døvblinde og døvblitte.

- Hvilken utdanningsbakgrunn har tolkene?

- Talespråktolkene har mange veier inn til tolking i sine språk, alt fra enkeltkurs i hvordan jobbe som tolk til bachelorgraden «tolking i offentlig sektor» og statsautorisering, på OsloMet. Men når det gjelder utdanningen for tegnspråktolker, har det lenge vært en egen bachelorutdanning som kan tas på OsloMet, NTNU og HVL. Selv er jeg utdannet tolk for døve, hørselshemmede og døvblinde fra Universitetet i Oslo i 2001, som den gang var en toårig utdanning, forteller Mariann. Hun presiserer at når det gjelder formell utdanning, har tegnspråktolkene kommet lenger enn talespråktolkene i dag.

Tolk på OsloMet og i NRK

I dag arbeider hun i 100 % stilling som



FAKTA

Navn:

Mariann Eidberg

Alder:

42 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv: Leder av TiA - Tolkene i Akademikerforbundet

Interesser: Lesing, håndarbeid, orkideer.

«hustolk» på OsloMets fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier med arbeidssted i seksjonen for tegnspråk og tolking, men 70 % nå som hun er 30 % i Akademikerforbundet. I tillegg tar

» - Det å organisere seg vil styrke vår profesjon, det gir trygghet og samhold.

også Mariann noen oppdrag for NRK Tegnspråk hvor hun tolker ulike NRK-programmer, både direktesendinger og opptak. Mariann har bl.a. vært med å tolke Melodi Grand Prix siden 2015 og frem til i dag.

-Hva gjorde at du valgte å bli tolk?

- Egentlig ganske tilfeldig, faktisk. Etter videregående skole gikk jeg på Holtekilen folkehøgskole et år, og der hadde de tegnspråk på en av linjene. Jeg var samtidig støttekontakt for en døv gutt i tre år, en jobb som var veldig interessant og spennende. Etter det tok jeg toårig tolkeutdanning på Universitetet i Oslo, og siden har jeg jobbet som tolk, men startet som frilanser, sier Mariann. Hun er veldig tydelig på at arbeidsfeltet er gøy, utfordrende og variert - men også vanskelig og slitsomt.

- Jeg har ikke alltid følt at vi tegnspråktolker blir respektert slik vi hadde fortjent. Noen ser nok på oss som «de som sitter eller står der og vifter med armene og har rar mimikk», sier Mariann.

- Er tegnspråktolking lik fra land til land?

- Jeg vet det er mange som lurer på dette, om f.eks. en fransk döv kan forstå min tolking i likhet med en fransk tolk.

Men svaret er nei, alle språk har en egen grammatikk og egen opprinnelse, og dermed blir også tegnspråktolking forskjellig fra land til land. Men veldig ofte kan man likevel klare å kommunisere på tegnspråk på tvers av landegrensene. Fordi man kan bruke de visuelle ressursene man kan fra eget tegnspråk, slik at man kan til en viss grad forstå hverandre fra land til land.

Faglig påfyll og trygghet

- Hva tenker du er viktig fokus som leder av TiA?

- Det er flere ting, men jeg tenker det mellommenneskelige og at det å holde kontakten med medlemmene er veldig viktig. Vi har bl.a. en stor gruppe med frilansere. Jeg er kontaktpersonen for dem i forbundet og det tror jeg er veldig bra. Ellers tenker jeg selvfølgelig på dette med faglig påfyll, og at vi tolker kan dra veksler på hverandre gjennom TiA slik at alle kan få et faglig utbytte. Planen er å kunne ha årlige fagkonferanser, og vi arrangerer også egne fagkvelder. Det er et stort behov for dette der ute, mener Mariann, og presiserer at det vil være positivt at tolkene ikke er rundt i forskjellige fagforbund, men at tolkenes stemme kommer fra ett sted. Jeg er sikker på at det gir trygghet å stå sammen, sier Mariann.

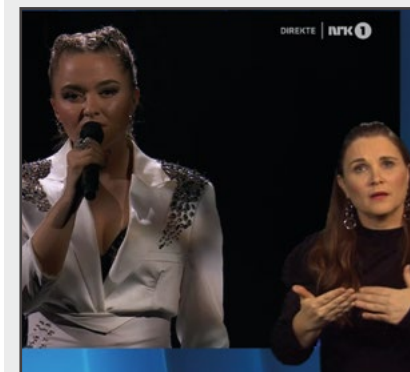
Arbeidsplasser og lønnsnivået for tolkene

- Kan du nevne noen andre viktige arenaer der tegnspråktolkene jobber?

- Tegnspråktolker jobber på alle arenaer i menneskers liv og er stort sett ansatt på NAV tolketjenesten, men også på arbeidsplasser eller skoler. Selv om utdanning skal lønne seg, er tolking for NAV faktisk veldig dårlig betalt. Det ønsker vi selvsagt å gjøre noe med. Det at NAV lønner tolkene dårlig har sitt opphav fra Folketrygdloven.

Jeg vil derfor også presisere enda en gang hvor viktig det derfor er for oss tolker å organisere oss. Det å organisere seg vil styrke vår profesjon, det gir trygghet og samhold, avslutter Mariann.

VIL DU SE KLIPP AV MARIANN?



Bilde: NRK

- Blink – Lysebotn opp – NRK TV
- Melodi Grand Prix – Finale – NRK TV Her tolker hun f.eks. KEiiNO og Rein Alexander.
- Her er Mariann i mgpjr 2020: MGPjr – MGPjr 2020 – NRK TV der hun tolker prat og ikke sangene.
- Hvis du ikke får frem med tegnspråk etter at du har trykke ”play”, trykker du på ”teksteknappen” og velger tegnspråk.

MEDLEMSFORDELER

Ung + ufør = økonomiske utfordringer

Rammes du av sykdom eller ulykke som fører til at du faller utenfor arbeidslivet før du har startet yrkeskarrieren, havner du i et økonomisk uføre. Manglende opptjening av pensjonspoeng gir lav uføretrygd, og store basisinvesteringer som i bolig og bil må gjøres med et spinkelt budsjettgrunnlag.



Du kan ikke forsikre dine barn mot ulykker og sykdom. Men du kan forsikre dem mot den vanskelige økonomiske situasjonen som kan oppstå i slike tilfeller.

Medisinsk invaliditet

Vår barneforsikring dekker medisinsk invaliditet som følge av sykdom eller ulykke, opptil to millioner kroner i de alvorligste tilfellene av medisinsk invaliditet. Da har du en bra buffer til å håndtere etableringskostnader som voksen, selv om du kan ha begrenset yrkesvalg eller ingen muligheter til å komme i arbeid.

Alvorlige tilstander

Akademikerforbundets barneforsikring har dekning for flere alvorlige sykdommer. Barnet kan få erstatning på kr 300 000 dersom det f.eks. konstateres MS, kreft, leddgikt eller cystisk fibrose. Totalt omfattes 12 alvorlige sykdommer / tilstander av forsikringen. Se vilkårene til barneforsikringen på våre nettsider, så får du alle detaljene om forsikringen.

Erstatning ved arbeidsuførhet

Forsikringen dekker også 750 000 kroner hvis forsikrede rammes av sykdom eller ulykkesskade som medfører arbeidsuførhet på minst 50 %. Retten til uføeerstatning inntreffer når uførheten har vart i minst 2 år og er vurdert til å være varig. Erstatning for arbeidsuførhet kan først komme til utbetaling etter fylte 18 år.

Dagpenger

Foreldrene har rett til dagpenger ved langvarig sykehusopphold for barnet. Fra 10. dag på sykehus gir forsikringen en erstatning på kr 450/dag, i inntil 365 dager. Det gir dere som foreldre muligheter til å følge opp et barn som må

være på sykehus i lang tid.

Forsikringen koster kr 2 122 per år. Kontakt forsikringskontoret om du ønsker å forsikre dine barn gjennom Akademikerforbundets forsikringskontor. Har du allerede barneforsikring et annet sted, hjelper vi deg med overflytting av forsikringen.

Akademikerforbundets barneforsikring leveres av Tryg Forsikring.

VIKTIGSTE DEKNINGENE PÅ BARNEFORSIKRINGEN

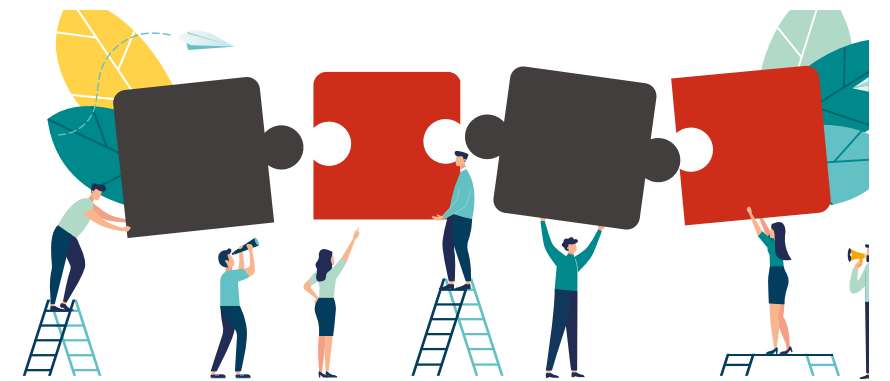
- Barnets alder ved start: 3 md. - 18 år
- Forsikringens varighet: 3 md. – 26 år
- Medisinsk invaliditet ved ulykke: Inntil kr 2 000 000
- Medisinsk invaliditet ved sykdom: Inntil kr 2 000 000
- Behandlingsutgifter ved ulykke: Inntil kr 100 000
- Erstatning ved dødsfall: Kr 100 000
- Dagpenger ved sykehusopphold: Kr 450 per dag i inntil 365 dager
- Merutgifter ved langvarig pleie: Inntil kr 130 000 per år i 5 år
- Ombyggingsstønad: Inntil kr 200 000
- Økonomisk trygghet ved alvorlige tilstander: Kr 300 000
- Erstatning ved arbeidsuførhet: Kr 750 000

Tillitsvalgtrollen og et arbeidsliv i endring

Mange av våre medlemmer både i offentlig og privat sektor har de siste årene opplevd omfattende omstillinger. Endring av organisasjonsstruktur, virksomhetsoverdragelse og omstilling til hjemmekontor har preget medbestemmelsesmøter. I tillegg drøftes nå større og mer grunnleggende endringer. Er vår oppfatning av arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvaret tilfredsstillende med tanke på teknologisk utvikling? Har drivkraften bak debatten om miljø og klimaendring overslag til hvordan vi organiserer arbeidsplassen og medbestemmelse?

Utredning på høring

I en utredning sendt på høring til det organiserte arbeidslivet, «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv: Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering», tematiseres hvordan medbestemmelse styrkes og svekkes når tilknytting mellom arbeidsgiver og arbeidstaker endres. I utvalget var det blant annet et flertall som mente at arbeidsmiljøloven bør vurderes å utformes slik at den tydelig omfatter både fysiske og digitale arbeidsformer. Altså at arbeidsgiver er forpliktet til å ivareta arbeidstakere tilknyttet virksomheten uavhengig av hvor arbeidet finner sted. Flertallet i utvalget ønsker at det skal foreligge en drøftingsplikt med tillitsvalgte om bruk av ulike tilknytningsformer i virksomheten. Utredningen utfordrer



også grensen for antall ansatte før det er pålagt å opprette et arbeidsmiljøutvalg. I dag er denne grensen på 50, flertallet i utvalget har et ønske om å senke denne til 30, med et handlingsrom for enda mindre bedrifter dersom en av partene ønsker opprettelse. En uro brer seg i den norske modellen: Hva skjer med god praksis for medbestemmelse når den ansvarlige arbeidsgiveren blir vanskelig å se og arbeidstakeren får en løs tilknytting til arbeidsplassen?

Rettigheter i omstilling

Selv om endringer i vår forståelse av arbeidslivet kanskje er uunngåelig, er det viktig å huske at vi har noen grunnprinsipper om medbestemmelse i den norske modellen som står støtt. Hele formålet med kapittel to i arbeidsmiljøloven er at en arbeidstaker både har rett og plikt til å medvirke i egen arbeidshverdag, uansett hvilken form denne tar. Denne medvirkningen trenger ikke å handle om høytstående organisatoriske endringer, det kan også like gjerne handle om hvordan man innretter arbeidet, fysisk eller digitalt, i en konkret tjeneste. I forbindelse med en omstilling av barneverntjenesten i Drammen kommune, er tidligere hovedtillitsvalgt Hanne Loennechen

tydelig på hvorfor medbestemmelse er viktig. «– Det er viktig for meg å formidle til de som er uorganisert at det nytter å være organisert og at man da har muligheten til å påvirke. Dette så vi spesielt i forbindelse med den planlagte omorganiseringen av barnevernet i Drammen.» Loennechen, og andre tillitsvalgte i Drammen kommune, kjempet hardt mot en uhensiktsmessig oppdeling av barneverntjenesten og fikk til slutt gjennomslag. God medbestemmelse er i grunn ikke komplisert, sier Loennechen. Det handler om å ha muligheten til å levere innspill og en forventning om å bli møtt med respekt. Denne muligheten har man ikke om man ikke er organisert.

Ta kontakt med din tillitsvalgt!

Det er din tillitsvalgt som gjerne forvalter medbestemmelse i dialog med arbeidsgiver. Dersom du står i en omstillingsprosess og mener at din mening ikke blir hørt: Ta kontakt med din tillitsvalgt som kan ta initiativ til et dialogmøte med arbeidsgiver. Du kan også kontakte en av våre rådgivere på raadgivning@akademikerforbundet.no

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Dyreverdenens sykepleier

Dyrepleierne i Akademikerforbundet (DiA) er en forholdvis ny fag- og interessegruppe i forbundet. Totalt er det i dag 12 dyrepleiere på ulike arbeidsplasser som er medlemmer der. Med stadig flere ferdigutdannede dyrepleiere fra universitetet, er potensialet for nye medlemmer raskt økende.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Haldis Hegstad (32) er i dag leder av interimsstyret i fag- og interessegruppen DiA. I neste omgang vil det bli et profesjonsfellesskap, som bl.a. vil ha til oppgave å jobbe for å etablere overenskomster på de ulike arbeidsplassene i samarbeid med Akademikerforbundet sentralt.

Hun ble utdannet dyrepleier ved NMBU – Norges miljø- og biovitenskapelige universitet i 2019. Dette bachelorstudiet er forholdsvis nytt. Da Haldis Hegstad fikk sin bachelorgrad fra NMBU, var hun i det første kullet derfra. I tillegg har hun også et bachelorstudium fra Norges Musikkhøgskole.

Haldis Hegstad hadde sin praksisperiode på Evidensia Oslo dyresykehus, som er en del av en internasjonal gruppe av dyreklinikker. Der likte hun seg så godt at

hun søkte jobb etter endt studium.

Hva er en dyrepleier?

- Du finner oss på dyreklinikkene der vi bistår veterinærene når syke og skadde dyr kommer inn, forteller Haldis Hegstad. Jeg pleier å sammenligne oss med sykepleiere, men da for dyr. Tilsvarende sykepleiere er vi ofte assisterende for veterinærene. Noen har ansvar for røntgen, andre håndterer laboratorieprøver og noen har ansvar for oppfølging av inneliggende pasienter. Den siste tiden har jeg selv hatt ansvar for anestesi/bedøvelser ved operasjoner, legger hun til.

Haldis Hegstad forteller at akkurat nå har hun skiftet arbeidsområde. Nå har hun blitt ansvarlig for «indre medisnavdelingen», som er oppfølging av de dyra som er innlagt for kortere eller lengre tid i dyresykehuset.

Godt betalt yrke?

Alle som har kjæledyr har nok reflektert litt over sluttregningen etter at dyrene har hatt behov for behandling på en dyreklinikk.

- Summen på regningen kan nok fort bli stor, på samme måte som når man må på sykehus, sier Haldis Hegstad. Den store forskjellen er at når vi mennesker må på

sykehus, er det meste dekket fra staten. Slik er det ikke når vi snakker om dyr. Her er det ingen statlig støtte. Sammenligner vi oss med andre arbeidstakere med tilsvarende utdanning, er hverken veterinærer eller dyrepleiere i gruppen for høyt lønte. Det ønsker vi nå å gjøre noe med, sier Haldis Hegstad.

Evidensia som arbeidsplass?

- Dette er jo et dyresykehus, så det betyr at det er et svært variert arbeid. Vi er 96 ansatte på Oslo dyresykehus, og det er veldig godt miljø. Det var mye av årsaken til at jeg ønsket å jobbe her etter at jeg hadde vært her i praksisperioden min. Selv om vi er i oppstarten av et lokallag her på Evidensia, har vi en grei dialog med den andre fagforeningen her på arbeidsplassen, sier Haldis Hegstad. Hun mener det bør ligge til rette for et godt samarbeid mellom foreningene.

FAKTA

- Evidensia Oslo dyresykehus ble etablert i 2014 og har 96 ansatte.
- Evidensia Norge er en del av Europas største veterinærkjede, som består av over 1400 dyreklinikker og dyresykehus i 11 land.
- I Norge har selskapet 21 dyresykehus og dyreklinikker av varierende størrelse – fra store sykehus til mindre klinikker.
- Der er 300 ansatte veterinærer og dyrepleiere i Evidensia Norge.

(Kilde: <https://evidensia.no/om-evidensia-norge/>)

POLITIKK OG SAMFUNN

Arbeidslivet etter pandemien

Etter halvannet år med pandemi, begynner det å komme gode nyheter. Antall sysselsatte i mai i år var på 2 737 000, nesten like mange som før pandemien slo til. Det er fortsatt 4,9 % helt arbeidsledige av den totale arbeidsstyrken, men dette tallet har sunket raskere enn mange har fryktet.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Nok en gang ønsker vi å se inn i framtidens arbeidsliv. Bl.a. har vi tatt for oss to offentlige utredninger som ble ferdigstilt i løpet av første halvår (**Kompetanse, aktivitet og inntektssikring** (Sysselsettingsutvalget) og **Norge mot 2025**). I begge disse to har man forsøkt å se inn i framtiden og hvordan arbeidslivet kan bli i årene framover.

Leder for utvalget **Norge mot 2025**, Jon Gunnar Pedersen, understreker at pandemien har rammet urettferdig. - Vi fikk en masse arbeidsledighet samtidig som mange sitter like godt i det eller bedre enn før. Vi fikk både medisinske, økonomiske og sosiale skadevirkninger som vil merkes i lang tid, og kanskje undervurderes nå som vi ser slutten av pandemien nærme seg, sier han. Pandemien var ikke en økonomisk krise, men den skapte en.

En alvorlig knekk

Den norske økonomien fikk en alvorlig knekk i fjor. Faktisk hadde vi det sterkeste tilbakeslaget etter andre verdenskrig. Som utvalget peker på: Norge i 2025 vil se helt annerledes ut enn i 2019. Den ekstra bruken av oljepenger innebærer at kostnadene ved krisen ble skjøvet inn i framtiden. Konsekvensene av økt statlig pengebruk blir enten reduserte offentlige utgifter, mer skatt eller en kombinasjon av dette.

- Det norske velferdssamfunnet er avhengig av at en stor andel av de i

yrkesaktiv alder er sysselsatt, understreker Jon Gunnar Pedersen. For arbeidslivet vil effekten av pandemien være at det må ha stor mobilitet, omstillingsevne og høy kompetanse. Som begge de nevnte NOU'er peker på, må vi satse på økt etter- og videreutdanning slik at arbeidstakerne har den nødvendige kompetansen for å møte framtidens arbeidsliv. Allerede Darwin påpekte at det er hverken den sterkeste eller smarteste som overlever, men den mest omstillingsdyktige, sier Pedersen.

- De fleste må nok i tiden framover fortsatt møte på fast arbeidsplass, mener han. Samtidig har hjemmekontor, ny logistikk, kommunikasjon over nettet og nye muligheter for digital verdiskapning tatt oss et langt sprang mot nye arbeidsformer.

I en rapport fra OsloMet ønsker sju av ti arbeidstakere å fortsette med hjemmekontor også etter pandemien. Ifølge kommunenes organisasjon (KS) vil tre av fire kommunetopper fortsette med hjemmekontor, som de ser på som en god løsning. Mange arbeidsgivere snakker nå om «hybrid-kontorer», at man kan veksle mellom kontoret på arbeidsplassen og hjemmekontor. Med andre ord blir det ikke et enten/eller.

Hva med digitale møter, vil vi velge det i stedet for jobbreisen? På det området kan det kanskje være grunn til å være skeptisk. Antall flyreiser ble redusert over natten da pandemien blomstret opp, men nå melder flyselskapene at

trafikken er nesten tilbake på «normalt» nivå igjen. Riktig nok må mange av disse reisene knyttes til fritidsreiser i sommer, men hvis virksomhetene ikke forstår nødvendigheten av tilrettelegging og en total holdningsendring, vil dette være usikkert.

Nye arbeidsmåter?

- En viktig del av pandemien er at noen av de nye arbeidsmetodene etterlater seg mindre avtrykk på klima og naturforbruk enn de gamle. Det bør vi støtte opp under, mener Jon Gunnar Pedersen. Mer effektiv ressursbruk er et felles gode, mener han.



Fagsjef Henrik Dahle i Unio har sittet i Arbeidsdepartementets gruppe, som skulle se på «hjemmekontorforskriften». Ifølge ham har notatet, som nå har vært på høring, flere utfordringer. Departementet går langt i å si at arbeidsgiver kan pålegge bruk av hjemmekontor under normalsituasjon, i kraft av sin styringsrett. - Det er noe de bare kan glemme, sier han. Bruk av hjemmekontor skal være basert på frivillighet, med mindre det foreligger en unntakssituasjon som krever myndighetspålagt hjemmekontor,

understreker Henrik Dahle. Dette blir også fremhevet i Akademikerforbundets hørings svar til departementet.

Mange som har sittet på hjemmekontor i løpet av pandemien har savnet sosial kontakt med kolleger. Både Akademikerforbundet og Unio støtter derfor det som skrives om at virkeområdet utvides til også å omfatte det psykososiale arbeidsmiljø.

«Jobb når du vil og hvor du vil», men hvem er det som tar vare på deg, og når kan arbeidsgiver pålegge deg arbeid? Dette har vært sentrale spørsmål i diskusjonen. En del av dem som ble satt på hjemmekontor nevner fleksibiliteten som et stikkord. Måtte du ut en tur midt på dagen, kunne dette bli tatt igjen utover ettermiddagen og kvelden. Men hvor går grensen mellom familieliv og arbeidstid? Nettopp derfor har det vært viktig at arbeidstid ble omtalt i forslaget til forskrift.

Ikke alle av «hjemmekontoristene» hadde et ekstrarom (kontor) hjemme. Noen ble sittende ved kjøkken- eller salongbordet.

- Arbeidsgiver har ikke noe med hvordan jeg innretter stua eller soverommet mitt, understreker Henrik Dahle. Samtidig er det arbeidsgivers ansvar å tilrettelegge arbeidsplassen. Hvilket utstyr som stilles til disposisjon kan også ha betydning for det fysiske arbeidsmiljøet, sier han. Ifølge Henrik Dahle er det derfor viktig at arbeidsgivers ansvar for utstyr til hjemmekontor fremheves i utkastet til forskrift.

Kampen om arbeidsplassen

I forbindelse med høringsprosessen er mange av høringsinstansene opptatt av hvilke rettigheter arbeidstakeren skal ha når vedkommende jobber på hjemmekontor. Det er selvfølgelig viktig at arbeidsgiver, så langt det er mulig, har det samme ansvaret for arbeidstakeren når det gjelder utstyr, forsikringer, arbeidstid, et fullt forsvarlig arbeidsmiljø m.m. Bruk av hjemmekontor må avtales og ikke pålegges og arbeidsmiljølovens regler bør gjelde fullt ut. For mange arbeidstakere

i ulike tidsklemmer, har hjemmekontor vært en befrielse under pandemien.

- Pandemien har nok vært en «game changer», hvor vi fremover vil se langt flere avtalte ordninger om bruk av hjemmekontor, sier Henrik Dahle. Samtidig vil han peke på at mange arbeidsgivere har signalisert at de vil redusere antall kontorarbeidsplasser. - Mindre areal betyr ofte penger spart. Det betyr at mange arbeidstakere må forberede seg på at de kanskje må jobbe hjemmefra enten de vil det eller ikke. Det 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 kontor plass. Dersom det skulle bli et premiss i arbeidslivet, vil risiko skyves fra arbeidsgiver og over på arbeidstakerne. Derfor mener jeg det nå er viktig at fagbevegelsen, i tillegg til å utvikle et godt regelverk for bruk av hjemmekontor, også hegner om retten til en kontorarbeidsplass, understreker Henrik Dahle.

Norske arbeidsplasser i det globale bildet

Hvordan ser norske arbeidsplasser ut i et globalt bilde? Den kinesiske kjøpelysten av norske arbeidsplasser har vært stor i flere år. Elkem er i dag et kinesisk selskap, det samme med Rec Solar, Opera Software, Atlantis, Awilco Offshore og Voss Water. I tillegg har de kjøpt seg stort inn i Orkla og de er medeier i Telenor for å nevne noen. Spørsmålet er hvilken effekt dette kan ha på norske arbeidsplasser hvis vi får en tilsvarende floke å la Nobelprisen til kinesiske dissidenter.

Vi fikk litt erfaring med dette etter at Nobelprisen ble tildelt en kinesisk dissident. F.eks. kan det være nyttig å spørre den norske sjømatindustrien om effekter de opplevde. Det kinesiske markedet ble raskt stengt for de norske varene, noe som igjen sterkt berørte norske arbeidsplasser.

Et annet eksempel på norske

arbeidsplasser i spill var når Bergen Engines, eid av tyske Rolls-Royce (BMW-konsernet), skulle selges. Motorfabrikken i Bergen har over flere år hatt leveranser til blant annet Forsvaret. Men da det russiske selskapet THM ønsket å kjøpe Bergen Engines, ble det full forvirring. Trolig ville ikke en overtakelse hatt mye å si for de norske arbeidsplassene, siden det er i russiske interesser å være godt plassert i Norge. Men en sikkerhetsmessig utfordring ble det for myndighetene.

Langsiktig politikk viktig

Da pandemien slo til, fikk vi oppleve hvor viktig det er å ha et langsiktig og globalt blikk på norske arbeidsplasser. I stedet for å la norske bedrifter produsere verneutstyr til bruk på sykehusene under pandemien (som vi hadde gjort til produksjonen ble nedlagt), var regjeringens beredskapsplan å kjøpe dette fra Kina. Problemet med det var at det var i Kina pandemien oppstod, og de trengte derfor utstyret selv. Tilsvarende ville vi kjøpe vaksine fra bl.a. England, men også engelskmennene ville ha den selv.

Danskene har et prinsipp at det er kun danske statsborgere som kan kjøpe tomter i Danmark. Til sammenligning har vi i Norge solgt unna enorme landeiendommer til Google og andre utenlandske investerings selskaper. De har blitt solgt for svært gunstige priser (for kjøperne) og langt under det de er verd. Dessuten har kjøperne blitt lovet krafttilgang til svært gunstige priser. Er det slik at vi selger Norge til utlandet bit for bit?

Den norske modellen

Utvalgsleder Jon Gunnar Pedersen nevner bl.a. partsamarbeidet som viktig for at vi klarte oss bra gjennom pandemien. Og den norske modellen er tuftet på et tillitssamfunn. Så hvordan vil den norske modellen og trepartssamarbeidet stå seg i møte med noen av de selskapene som er nevnt over?

En viktig hensikt med den norske modellen, er at de ansatte skal kunne ha påvirkning der hvor beslutningene

fattes. Dette har vært sett på som svært positivt. Modellen bygger på den sosialdemokratiske kultur og verdier. Slike verdier savnes i mange av de land som nå eier en rekke arbeidsplasser i Norge.

Den nordiske ledelse kjennetegnes ved flate hierarkier, en høy grad av involvering, gjensidig respekt og delegering av ansvar. Den amerikanske (også kalt globale) ledelse kjennetegnes av en mer autoritær ledelse med styring, rapportering, kontroll og et stort individuelt prestasjonsfokus. Den norske modellen har ført til stor organisasjonsgrad blant arbeidstakerne, mens USA er blant landene med minst (noe over 10 %). I Norge dekkes nesten 80 % av arbeidsstokken av en tariffavtale, mens i USA er tilsvarende tall rundt 15 %.

Til tross for at fagorganisasjonene har stor legitimitet i de årlige meningsmålingene om norsk arbeidsliv, er det usikkert hvor mye det teller i møte med utenlandske

eiere der partsamarbeid og ytringsfrihet ikke har en like sentral plass i kulturen som hos oss. Vi må kunne forvente at så lenge virksomheten fungerer slik som eierne finner det hensiktsmessig vil det være få utfordringer. Men om det skulle begynne «å skurre», vil det være naturlig å tenke seg noe tilsvarende det som skjedde etter Nobelprisutdelingen i 2010.

Jobbskaping i et post-pandemi arbeidsliv?

- Det finnes selvfølgelig ikke et rett tidspunkt for en pandemi, sier forbundsleder Alfred Sørbo. Da landet ble lukket i mars 2020, førte det til en rekke permitteringer og etter hvert også helt arbeidsledige. Det var derfor klart for de fleste at det grønne skiftet ville gå mye raskere for det norske arbeidsmarkedet enn vi hadde sett for oss.

- Pandemien tvang oss til å tenke nytt, mener han. Det norske velferdssamfunnet

er avhengig av at en stor andel av de i yrkesaktiv alder er sysselsatt. Kompetanse var, ifølge de to NOU'ene vi har vist til her, viktig for framtidens arbeidsliv. Og ifølge ekspertene har vi nok kompetanse i det norske arbeidslivet til å omstille oss fra et petroleumsavhengig samfunn. Dessuten er ekspertene optimistiske for arbeidslivet etter pandemien. F.eks. har det blitt etablert flere nye virksomheter i år enn det har vært konkurser samt at det har gått raskere å få sysselsatt arbeidstakerne enn hva som ble forventet. Dette lover godt i forhold til de dystre rapportene som kom i sommer fra det internasjonale energibyrået (IEA) og fra FN's klimapanel, sier Alfred Sørbo. Fagorganisasjonene må påse at vi ikke skusler bort denne sjansen.



FORHANDLING/TARIFF

Mange starter i minus

Ved årets mellomoppgjør har Unio vært i streik i tariffområdene Oslo kommune, KS og Spekter. I statlig sektor ble det en løsning mellom partene etter mekling. Den 23. august ble lønnsoppgjøret for sykehusene behandlet i frivillig lønnsnemd, mens Rikslønnsnemda behandler lønnsoppgjøret i KS den 16. september og Oslo kommune 27. september.



Tekst: Carl-Erik Christoffersen

– Unio og forbundenes forståelige misnøye med årets oppgjør i kommunesektoren og sykehusene skal nå få sin løsning. Etter tre store streiker før sommerferien, har nå behandlingen av disse interessetvistene startet. Den første saken ble behandlet i en frivillig nemnd med Spekter, sier forhandlingsjef Klemet Rønning-Aaby i Unio. Deretter følger to saker for Rikslønnsnemda, i forhandlingsområdene KS og Oslo kommune.

Hva oppnådde vi?

Så hva har vi egentlig oppnådd med streikene? Unio og medlemsforbundene har veldig tydelig satt situasjonen i velferdstjenestene på dagsorden. Gjennom streikene har folk flest fått med seg det som alle rapporter har varslet om, at det er ikke lenger mulig å levere de samme velferdstjenester over hele landet, siden mange ansatte slutter på grunn av at

de mener arbeidstrykket er for høyt og lønnen for lav.

Historisk sett har det vært lite å hente på tvungen lønnsnemnd. Her sitter bl.a. både LO og NHO som faste medlemmer. Likevel er forhandlingsjef Klemet Rønning-Aaby i Unio optimistisk.

– Jeg forventer at våre medlemmers syn på situasjonen for velferdstjenestene tas på alvor, sier han.

Ifølge media nyttet det ikke for ledelsen i Unio å roe ned medlemmene med oppfordringer om å godta det andre har godtatt og vise til eksperter som sier de ikke vil oppnå mer enn 2,8 prosent i tillegg, uansett hvor mange de tar ut i streik og hvor lenge de streiker. Dessuten mener de at det er en god grunn til å stille spørsmål om det finnes en reell streikerett for ansatte i offentlig sektor. Deres konklusjon er at streikeretten ikke er reell, på grunn av frontfagsmodellen.

Prisene øker mer enn beregnet

I rapporten fra Det tekniske beregningsutvalg (TBU) er prisene beregnet til å øke med 2,8 % i inneværende år. Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB) var prisstigningen i de siste 12 måneder på 3,0 %. Økte priser på strøm, flyreiser og drivstoff bidro spesielt til oppgangen, ifølge SSB. Bare siden juni har den steget med 0,9 %.

At prisøkningen kan bli over de 2,8 %, har allerede TBU tatt høyde for. Usikkerheten har bl.a. vært rundt kraftprisene, en usikkerhet som vi nå vet svaret på: Kraftprisene har økt dramatisk siden første kvartal i år.

Må være godt forberedt

Med ett blick på resultatet fra resultatet fra årets lønnsoppgjør på 2,7 %, er det svært viktig å være godt forberedt til høstens lokale forhandlinger. Ser vi på detaljene i f.eks. statsoppgjøret, er det lavtlønnsgroppene som kom best ut av

justeringen av lønnstrinnene. Fra og med lønnstrinn 52 og oppover (der vi finner de fleste av forbundets medlemmer) kom det sentrale oppjøret i år på under 2 %. Dette kan føre til at våre medlemmer i staten kan få en reallønnsnedgang i år på én prosent eller mer.

– Vi må kunne si at våre statsansatte medlemmer fikk et historisk dårlig oppgjør sentralt i år, sier rådgiver Martin Ølander i Akademikerforbundet. Nettopp derfor understreker han at det blir spesielt viktig å være godt forberedt til de lokale lønnsforhandlinger.

– Skal man ha mulighet til å gjøre noe med at flere har hatt en lønnsnedgang, må alle våre medlemmer levere inn gode og gjennomtenkte kravskjemaer til årets lokale forhandlinger, sier han.

– Avsetningen til lokale forhandlinger er ganske stor, på 1,8 % av lønsmassen. Dette er mye penger, så i staten er det snakk om reelle lokale forhandlinger i år, sier han.

Virkningstidspunktet for de lokale lønnsforhandlingene er 1. juli, og forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2021.

Streik sentralt og tvungen lønnsnemd

Det ble streik i KS-området etter brudd i forhandlingene. Unio mente at årets mellomoppgjør måtte ta igjen etterslepet etter frontfaget i 2020. KS og Unio var enige om at mangelen på kompetanse innen helse- og undervisningssektoren skulle legges til grunn for oppjøret i 2021. Det var også enighet om at mangelen på kompetanse var et alvorlig hinder for utfordringen kommunene står i med tanke på å møte innbyggernes behov for likeverdige velferdstjenester. Forventningene til KS blant arbeidstakerne var høye da Unio gikk inn i forhandlingene. Det ble streik og den 16. september skal dette behandles i Rikslønnsnemda.

– I kommunesektoren lokalt har nok mange av våre medlemmer store forventninger til årets oppgjør i kapittel fire, sier Martin Ølander. Også der blir det veldig viktig å være godt forberedt. Vi har en rekke yrkesgrupper blant våre medlemmer som gjennom hele

pandemien har jobbet hardt. Disse ser nok for seg en annen type oppgjør i år enn det vi opplevde i fjor.

Det vi kan komme til å se er at arbeidsgiverne kan ønske å harmonisere en rekke skjevheter som oppstod med de mange kommunesammenslåingene. De fleste forventet dette i fjor, men slik ble det ikke. Akademikerforbundets oppfatning er at kommunene må skille dette i mest mulig grad fra de årlige lokale lønnsforhandlingene.

I KS-området er det satt av 1 % av lønsmassen til lokal pott, og forhandlingene skal være avsluttet innen 15. oktober.

Overraskende tvungen lønnsnemd

I Oslo kommune kom det litt overraskende for Unio en tvungen lønnsnemd ved at medlemsforbundene hadde tatt ut i streik en del ansatte i hjemmetjenesten. Riktignok hadde Unio sørget for at det var samme bemanning som i helgene, men dette vurderte arbeidsministeren gikk på sikkerheten løs, og oppjøret for ansatte i Oslo kommune ble sendt til tvungen lønnsnemd.

Rikslønnsnemdas dom faller 27. september, men som redaktør Magne Lero i Dagens Perspektiv skrev i juni: «Streiker i offentlig sektor er praktisk talt dømt til å gi et elendig resultat. Arbeidsgiverne styrer heller mot tvungen lønnsnemd enn å bevege seg mer enn en tiendedel ut over rammen alle må godta. Erfaringen tilsier at sannsynligheten er stor for at Rikslønnsnemda legger seg på samme nivå som de øvrige har fått.»

Et hovedoppgjør neste år

Årets oppgjør er et mellomoppgjør der det primært er kroner som er tema. I 2022 er det igjen tid for et hovedoppgjør der det er hele Hovedtariffavtalen som er på forhandlingsbordet. Også i fjor hadde vi et hovedoppgjør, men på grunn av et nedstengt og koronaherjet samfunn, var det begrenset hva som ble forhandlet om.

– Vi må forvente oss en svært stram situasjon for kommunene neste år, sier sjefsøkonom Erik Orskaug i Unio. Ifølge ham vil arbeidsledigheten gå videre ned, men sysselsettingen vil bare øke

begrenset.

Selv om arbeidslivet sannsynligvis har gått tilbake til en tilnærmet normal situasjon, er det grunn til å tro at også hovedoppgjøret i 2022 vil være påvirket av ettervirkningene etter pandemien. Fra ekspertene hevdes det at konsekvensene av økt statlig pengebruk under pandemien (rundt 370 mrd.) vil bli enten reduserte offentlige utgifter, mer skatt eller en kombinasjon av dette. Den offentlige utredningen, «Norge mot 2025», anbefaler bl.a. en total gjennomgang av skattesystemet. Temaer som «Forskjells-Norge» og formuesskatten har vært sentrale i årets valgkamp. Det er derfor grunn til å tro at det blir en slik skattegjennomgang, dersom det blir et regjeringsskifte.

Årets lønnsoppgjør og streiker understreket klart at det er behov for å forsterke ulike sektorer i det offentlige, hvis det skal være mulig å gi et likeverdig velferdstilbud landet rundt. Dette satt opp mot reduserte offentlige utgifter kan bli en utfordring for hovedoppgjøret.

Kilder: se web



Fylkeskommunen i Norges største fylke

Fra og med 1. januar 2020 ble de to storfylkene Troms og Finnmark slått sammen til ett. Derved ble fylket Norges største, og har en utstrekning på om lag 75 000 km², som utgjør nesten en fjerdedel av landet.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen



Espen Robertsen, |nestleder i lokallaget i Troms og Finnmark Fylkeskommune

I Vadsø, på innsiden av Varangerhalvøya og mer beskyttet mot Barentshavets ofte røffe vær, finner vi nestleder i Akademikerforbundets lokallag i fylkeskommunen Espen Robertsen (44). Han jobber til daglig i avdelingen for voksenopplæring, karriere og integrering som fagleder og karriereveileder.

- Rent praktisk består jobben i å veilede de av den voksne befolkningen i Troms og Finnmark som har behov for det i deres karrieremuligheter. Jeg jobber i hele fylket, men primært i østfylket, forteller han.

Saker som engasjerer?

- Mange av våre medlemmer er opptatt av hva som skjer med sammenslåingen av de to fylkene. Det kommende valget vil kunne være avgjørende for det som kommer til å skje framover. Vi i

fylkeskommunen må jo arbeide ut fra den situasjonen vi har i dag, men samtidig har det blitt sagt at vi må ta forbehold om at det kan skje endringer.

Dessuten er det snart lokale lønnsforhandlinger, så mange er naturligvis opptatt av det.

I tillegg til at de lokale lønnsforhandlingene nærmer seg, pågår det nå en prosess for å utvikle en lokal lønnspolitikk for den nye fylkeskommunen. Det er viktig og mange er engasjert i det, ikke minst fordi det var stor forskjell i avlønningen for tilsvarende stillinger i Troms og i Finnmark.

I følge lønnsstatistikken var gjennomsnittslønnen i Troms fylkeskommune 644 000 kroner, mens den var 603 000 i Finnmark før sammenslåingen. I tillegg til mange andre faktorer var dette med på å skape stor misnøye i organisasjonen. For et år siden var saken oppe i fylkesrådet, og fylkesrådslederen understreket at dette måtte det ordnes opp i.

- Fylkeskommunen var i ferd med å iverksette en lønnsutjevningsprosess, men

den prosessen er nå satt på vent til etter stortingsvalget, forteller Espen Robertsen.

Flere nye medlemmer

Espen Robertsen har vært medlem i Akademikerforbundet i tre år.

- Det var ikke mange medlemmer i fylkeskommunen i utgangspunktet. Men nå har vi hatt en positiv utvikling, så da var det to av oss som sa ja til å være tillitsvalgte. Sammen med lokallagsleder Anne Markeng vil han nå forsøke å få enda flere medlemmer. I dag er det i underkant av 20 medlemmer i fylkeskommunen, men Espen Robertsen er optimistisk for at antallet kan øke.

- Før koronaen var ikke vi veldig uvant med digitale møter her i Finnmark. Store avstander gjorde det til et nyttig verktøy. Men etter et år med pandemi og enda flere digitale møter, har vi nå planlagt det første «virkelige» møtet her i lokallaget. Vi håper da å få samlet flest mulig, og med mange nye medlemmer tror jeg det blir positivt, legger Espen Robertsen til.

FAKTA

I øst grenser Troms og Finnmark til Sverige, Finland og Russland, i sør til Nordland fylke, mens i vest og nord grenser den 15 475 km lange kystlinjen til Norskehavet og Barentshavet.

Troms og Finnmark fylkeskommune har 3 200 ansatte. I fylket bor det 242 280 personer pr. 31. mars i år, med en gjennomsnittsalder på 41 år. Pr. 1. januar 2020 har Troms og Finnmark ni byer: Hammerfest, Vardø, Tromsø, Vadsø, Harstad, Alta, Finnsnes, Honningsvåg og Kirkenes, og består av 39 kommuner. Basert på antall innbyggere er Tromsø kommune den største med 76 974 personer og Loppa den minste med 888 personer i regionen (tall pr. 1.1.2020).

(Kilde: <https://www.tffk.no/om-oss/>)

Styringsrett/ hjemmekontor

Under pandemien har langt flere personer enn vanlig brukt sitt hjem som kontor over lengre tid. Dette reiser en rekke spørsmål.

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

Forskrift fra 2002 revideres

Spørsmålstillingene går gjerne på hvem som skal bestemme over arbeidsplassen når man stiller sin egen bolig, eller deler av denne, til disposisjon. Koronapandemien satte disse spørsmålene på dagsorden, men det forelå allerede før pandemien en egen forskrift fra 2002 som berører disse spørsmålene. Denne forskriften fastslår at arbeidsmiljøloven gjelder fullt ut også i de tilfellene som vi her snakker om, men da med nærmere presiseringer og en del unntak. I august 2020 varslet departementet en gjennomgang av regelverket på dette området. Departementet konstaterte her at forskriften ikke gjelder for hjemmearbeid som er av kortvarig eller tilfeldig art. Det arbeides i disse dager med en revisjon av denne forskriften.

Forskriftens § 2

La oss se litt nærmere på om forskriften gir oss svar på de forhold som vi lurer på. Forskriftens § 2 konstaterer at det skal inngås en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakere som stiller sin bolig til disposisjon. Slike avtaler kommer i tillegg til

den ordinære arbeidsavtalen etter arbeidsmiljøloven. Avtalen skal angi omfanget av hjemmearbeidet. I tillegg kommer eventuelle bestemmelser om når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver. Dersom avtalen er midlertidig, skal forventet varighet oppgis. Eventuelle bestemmelser om oppsigelse eller andre endringer av avtalen skal tas inn, og det samme gjelder bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen. Forskriften forutsetter også inntatt regler som eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr. Videre skal regler om taushetsplikt, saksbehandling og oppbevaring av dokumenter gjelde. Eventuelle endringer i hjemmearbeidsforholdet skal også tas inn i avtalen.

Likeverdige forhandlinger

Jeg anser avtalens § 2 som svært viktig. Her gis det rom for likeverdige forhandlinger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Arbeidsgiver har i disse forhandlingene ikke større rettigheter enn den enkelte arbeidstaker. Hvert enkelt punkt som er nevnt ovenfor kan således forhandles mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver dersom det fremstår som nødvendig. Det er i disse forhandlingene dere i størst mulig grad kan styre omfanget av arbeidsgivers rettigheter i deres eget hjem. Kommer dere ut for en slik forhandlings situasjon, bør dere på forhånd ha forberedt dere

grundig på hvilke utspill og krav dere har tenkt å legge frem for arbeidsgiver. Forbered dere på at også arbeidsgiver vil fremme krav i forhandlingene. Staten på sin side har i forhandlingene spilt inn at der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene kan det i stedet for skriftlig avtale gis informasjon til arbeidstakerne. Arbeidsgiver skal drøfte informasjonen med de tillitsvalgte. Jeg kan ikke se at dette er et punkt som gir arbeidstakerne i særlig grad. Videre fremgår det av forskriftens § 3 at arbeidsgiver så langt som mulig skal ivareta arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd slik at disse elementene er fullt ut forsvarlige. Dette gjelder bl.a. arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet. Vi må her påpeke at det psykososiale arbeidsmiljøet fremstår som en svært viktig faktor ved bruk av hjemmekontor. Videre skal det også nevnes at verneombud og arbeidsmiljøutvalg så langt som mulig skal ivareta arbeidstakernes interesser i spørsmål som knytter seg til den enkeltes hjemmemiljø. Hvis vi går tilbake til utgangspunktet, vil det i betydelig grad være reglene om forhandlinger etter forskriftene § 2, som vil ivareta arbeidstakernes interesser. Kommer dere ut for en slik forhandling, vil jeg anbefale at dere kontakter så vel tillitsvalgte som verneombud, slik at dere kan få best mulig resultat i forhandlingene om hjemmekontor.



LEDELSE/NETTVERK

Ledernetttverk i Akademikerforbundet

Akademikerforbundet ønsker å utvide tilbudet til medlemmer som har lederfunksjon. Gjennom hyppigere møteplasser, legger vi til rette for et ledernetttverk, der du kan hente inspirasjon og kunnskap som er av nytte i din arbeidshverdag.

I 2021 vil vi regelmessig tilby digitale møteplasser som får varierende innhold som foredrag, kurs eller erfaringsutveksling.

Ledernetttverksmøte onsdag 29. september kl. 10.00-13.00

Kurs ved Assessit, Lars Frydenlund, partner digitale løsninger

Mange av oss opplever en hybrid arbeidssituasjon som følge av koronavirusperioden. Vi vil gjerne ta med oss de positive erfaringene vi har fra hjemmekontoret, og kombinere dette med tilstedeværelse og sosialisering på kontoret.

Hvilke utfordringer gir dette lederne? Hvordan re-boarder vi våre ansatte? Hvordan sikrer vi psykologisk trygghet i vår nye hverdag?

Delta på et digitalt kurs som gir deg påfyll og anledning til å reflektere over hva god ledelse betyr i den nye hverdagen. Meld deg på via web innen 16. september.

Ledernetttverksmøte torsdag 28. oktober kl. 11.30-12.30

Den vanskelige samtalen

Meld deg på via web innen 25. oktober.

AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT

Seminar for Unio-studentene



Unio-studenter på seminar med Unio lørdag: Nederst fra venstre er Iril Myrvang Gjorv og Sigrid Husøy Larsen. I andre rekke fv. står Kjetil Kvamme Aas, Ida Røvik Oterhals og Veronika Johannesen. Øverst fv. står Renate Johnsen Grøndahl, Sara Kristiansen, Eeke Nijdam og Andrea Gascon.

Hvorfor skal vi organisere oss? Hva er politisk påvirkning, og hvordan kan vi bruke vår felles kraft til å jobbe for økt innflytelse og bedre vilkår for våre studenter?

Dette og flere andre tema ble diskutert på Unio-studentenes seminar lørdag 28. august. Målet for seminaret var å gi studentene innsikt i Unio og Unios arbeid, samt å stake ut kursen for studentenes neste periode.

Unio-studentene er et samarbeidsforum for studenter som tilhører Unios medlemsforbund. De bidrar til å rette oppmerksomheten mot viktige saker som angår forbundenes studenter.

Kilde: Unio.no

KURS OG AKTIVITETER 2021

17. september **Oppsigelsesvern ved sykdom og graviditet**
Digitalt
Påmeldingsfrist: 15. september

21.-22. september **Forhandlerkurs trinn II**
Digitalt
Påmeldingsfrist: 7. september

29. september **Ledernetttverk: Post korona ledelse**
Digitalt
Påmeldingsfrist: 16. september

20. oktober **Opplæring i medlemsregisteret**
Digitalt
Påmeldingsfrist: 18. oktober

28. oktober **Ledernetttverk: Den vanskelige samtalen**
Digitalt
Påmeldingsfrist: 25. oktober

16.-17. november **Grunnkurs for tillitsvalgte**
Digitalt
Påmeldingsfrist: 2. november

24.-25. november **NAV-konferanse**
Sted: Tromsø
Påmeldingsfrist: 1. oktober

”Alle våre kurs er gratis for medlemmer i Akademikerforbundet.

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

Gikk du glipp av kurset "Hvordan skrive lønnskrav"?

- KS: youtu.be/nleJ1HbigBE
- Stat: youtube.com/watch?v=-EHdnQCVlW4

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 Anensen 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.no

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

Akademikerforbundet Privat/Virke
Bernt Erik Jørgensen,
tlf. 920 11 368,
berntej@gmail.com

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

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.skjevesland@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

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

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

Hege Wikestad
Styremedlem
tlf. 971 77 151
h.wikestad@gmail.com

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

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede



Godt forsikret som studentmedlem

Alle studentmedlemmer i Akademikerforbundet får inkludert i medlemsavgiften en skreddersydd forsikringspakke for studentlivet. I tillegg har Akademikerforbundet en rådgivertjeneste som står klar for å gi nyttige råd til studenter som skal ut i arbeidslivet.

Forsikringspakke for studenter:

Ulykkesforsikring
Tyveriforsikring
Forsikring mot ID-tyveri
WebHelp

-
**Meld deg inn nå og få gratis
studentmedlemskap ut
2021**

