



Varsling – er det trygt?

SIDE
3

Veien ut av koronakrisen

SIDE
9

Den norske modellen

SIDE
12



Kjære medlem

Koronalivet i Akademikerforbundet

Pandemien medførte utsettelse av årets hovedtariffoppgjør til september. Dette gjør at vi får en hektisk høst der forbundets tillitsvalgte skal delta sentralt i forhandlingsarbeid i regi av Unio og lokalt i regi av lokale tillitsvalgte i kommuner, fylkeskommuner og virksomheter i Spekter.

Med grunnlag i oppdaterte statistikker fra det tekniske beregningsutvalg (TBU), som beregner prisvekst og vurderer økonomiske utsikter til bruk i tariffoppgjørene, tegner årets oppgjør seg til å bli svært moderat. Når arbeidsgiverorganisasjonen Norsk Industri og fagforbundene Fellesforbundet og Parat nå har kommet til enighet gjennom mekling, har vi fått oppgjøret som er norm for de etterfølgende oppgjør. Derfor kalles dette oppgjøret for frontfaget. En beregnet ramme på 1,7 % lønnsvekst blir da normen som de kommende oppgjør i stat og kommune skal se hen til når forhandlingene starter tidlig i september med frist for slutføring 15. september. Dersom partene ikke kommer til enighet, vil oppgjøret gå til mekling med oppstart ultimo september.

Det er sannsynlig at vi får et oppgjør på minst 1,7 % i offentlig sektor. Med overheng i stat og kommune på 1,2 %, skal det forhandles et lønnstillegg. For Akademikerforbundet har i krav som er overlevert til Unios forhandlere vært tydelig på at prosentvise tillegg treffer våre medlemmer best. I tillegg til sentrale forhandlinger, skal vi forhandle lokalt for mange av våre medlemmer i kommuner og fylkeskommuner. Det samme gjelder for Spekterbedrifter, som har såkalte B-delsoverenskomster. Regioner forbereder nå høstens lokale forhandlingsarbeid for at samtlige medlemmer skal bli ivaretatt i de lokale forhandlingene. I Akademikerforbundet gis arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår høyeste prioritet.

I år kan det være et poeng for tillitsvalgte å være oppmerksomme på muligheten for å gjennomføre særskilte forhandlinger i virksomhetene i alle sektorer. Dette gjelder forhandlingsbestemmelser der man ikke har fastsatt en sentral eller lokal pott, for ansatte som har fått endrede arbeidsoppgaver eller på områder der det er utfordringer med å rekruttere og beholde medarbeidere. Omorganiseringer på arbeidsplassen kan også være et grunnlag for å kreve endret lønn. Både

regionene og forbundet sentralt vil bistå tillitsvalgte som har spørsmål knyttet til særskilte forhandlinger.

Akademikerforbundet har de siste ti årene hatt en betydelig medlemsvekst. Vekstkurvene er nå ikke like bratte som før. Pandemien har nok bidratt til dette. Lavere vekst skjer samtidig som offentlig statistikk viser en synkende organisasjonsgrad i Norge. For forbundet har engasjerte tillitsvalgte vært nøkkelen til vår medlemsvekst. Det er nå et viktig arbeid for hele fagbevegelsen å bidra til å styrke organisasjonsgraden. Vi bør nå utfordre hverandre - både medlemmer og tillitsvalgte - til å benytte sosiale medier og digitale møteplasser til å synliggjøre Akademikerforbundet for nye medlemmer. Koronaisolasjon med hjemmekontor kan være en hindring i vervearbeidet, men kan også være en mulighet til å nå ut digitalt. Dersom 5190 medlemmer i fellesskap setter verving på dagsorden, vil vekstkurvene igjen bli bratte. Del gjerne dine gode erfaringer med andre medlemmer, slik at vi kan la oss inspirere av hverandre!

Verv en kollega i høst og få et gavekort fra Storytel!

* Kampanjeperiode: 1. september til 30. november 2020



Varsling – er det trygt?

Hva gjør du når du har varslet de formelle varslingsveier og de som sitter over deg ikke tar imot varslene - men heller mener du er «en vanskelig arbeidstaker»? Og når arbeidsgiver i tillegg stempler Arbeidstilsynets rapporter som partiske?

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Regjeringen vil gjøre varsling tryggere og enklere, skrev media for halvannet år siden. Daværende Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie mente at det var trygt å varsle i Norge. Likevel ser vi av en rekke varslingssaker at virkeligheten i arbeidslivet ikke er slik.

I 2019 kunne NRK fortelle at Sør-Varanger kommune hadde fått «slakt» i rapport fra kommunerevisjonen. De hadde gransket kommunens håndtering av personalet i barnevernet, men saken begynte faktisk for fire år siden. Ansatte varslet om utfordringer med for liten bemanning i barnevernet. Det var vanskelig å levere de tjenester lovverket pålegger kommunene. Men de ansatte opplevde at de varslet «for døve ører». Varselet gikk deretter til tilsynsmyndigheten (Fylkesmannen). Etter Fylkesmannens vurdering var ikke tjenestene levert av barnevernet i Sør-Varanger i tråd med lovverket.

Arbeidstilsynet vurderte arbeidsmiljøet i barnevernet og konkluderte med at åtte av elleve arbeidstakere var fullt eller nesten fullt sykemeldt på grunn av arbeidssituasjonen. Dette tilsier at arbeidsmiljøet ikke var forsvarlig og at situasjonen var alvorlig. Tilsynet bekreftet at enhetslederens varsling var innenfor regelverket. Fylkesmannen gjennomførte så en oppfølgende undersøkelse av kommunen. Også i disse undersøkelsene avdekket Fylkesmannen alvorlige feil i tjenesten.

Full oppbakking av lokale tillitsvalgte

Gjennom de lokale tillitsvalgte og Akademikerforbundet sentralt ble det gjennom 2018 forsøkt å finne løsninger i den fastlåste situasjonen og i januar 2019 framsatte Akademikerforbundet krav mot kommunen på vegne av sine involverte medlemmer.

Sommeren 2019 la Vest-Finnmark kommunerevisjon fram en rapport der konklusjonen var at kommunens håndtering av de ansatte var sterkt kritikkverdig. Akademikerforbundet støtter rapportens virkelighetsbeskrivelse, og mener god sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for at ansatte kunne komme tilbake på jobb ville vært utslagsgivende for at barneverntjenesten kunne opprettholdt et godt tilbud til de som bor i Sør-Varanger kommune. Dette gjelder både håndtering av selve varselet, tilbakemelding til varsleren og ikke minst vern mot gjengjeldelse, slik som rapporten beskriver. Kontrollutvalget i Sør-Varanger kommune behandlet i august 2019 Kommunerevisjonens rapport og ga full støtte til rapportens innhold. De ansatte opplevde at de endelig var blitt trodd

- Mange av våre medlemmer og tillitsvalgte ble utsatt for press og gjengjeldelse fra arbeidsgiver i denne saken, forteller rådgiver Martin Ølander i Akademikerforbundet. Våren 2017 ble det f.eks. utlyst ny stilling som ny «overordnet» Barnevernsleder (nå kalt Enhetsleder), der utlysningsteksten – til alles overraskelse – var identisk med stillingsbeskrivelsen for den barnevernsleder som var i stillingen. Dette ble oppfattet som at daværende barnevernsleder ble fratatt sin stilling.



De ansatte er svært fornøyd med avgjørelsen i Kontrollutvalget.

Altså en måte å få bort en ubehagelig varslar på, sier han.

- Arbeidsgiver ga klar beskjed til flere av de ansatte og til vår tillitsvalgt at de ikke lenger var ønsket på arbeidsplassen. Det var vanskelig å se dette som noe annet enn gjengjeldelse for varslingen, understreker Martin Ølander i Akademikerforbundet. Tidligere tillitsvalgt og barnevernsansatt Wenche Sotkajævi kan bekrefte dette. Hun forteller at hun i rollen som lokal tillitsvalgt naturlig nok var med på alle møter i denne saken.

- Til slutt ble jeg kalt inn til flere personalsamtaler der arbeidsgiver foreslo at jeg kunne omplasseres til annen stilling, forteller hun. Hun ga da klar tilbakemelding om at hun ikke ønsket dette, og fortsatte i tjenesten til hun selv valgte å søke seg bort.

- Dette er et svært godt eksempel på hvor viktig det er å ha støtte gjennom å være organisert, understreker Martin Ølander. Arbeidsgiver vil alltid kunne hente fram flere ressurser enn man selv har som uorganisert. Det er også et godt eksempel på hvor viktig det er for oss å ha dyktige tillitsvalgte lokalt som kan stå i fronten for våre medlemmer.

PROFILEN

Hovedtillitsvalgt på St. Olavs hospital i Trondheim:

- Brenner for ansattes trygghet i omstillingsprosesser

- Som medlem i en fagforening er man mer trygg og beskyttet i store omstillingsprosesser på en arbeidsplass. Dette sier Jørund Oddvar Osen som er økonomirådgiver på St. Olavs Hospital i Trondheim. Han har vært hovedtillitsvalgt (HTV) for medlemmene på sykehuset i to år, og Akademikerforbundet ved St. Olavs Hospital er med 105 medlemmer et av de største lokallagene forbundet har. – Jeg mener at det er viktig at våre medlemmer blir ivaretatt under endringer på en arbeidsplass, forteller Jørund.

Tekst: Torill Marie Høyer

Bilde: Privat

Siden 2006 har han vært ansatt på St. Olavs hospital som økonomirådgiver på en av klinikkene. Han ivaretar økonomirådgiverfunksjonen på en klinikk som utfører anestes- og intensivtjenester ved sykehuset.

St. Olav består av 20 klinikker som hver har sin egen økonomiansvarlig som er organisert under klinikkensjefen på de enkelte klinikkene. I tillegg er det økonomirådgivere på sykehuset som er underlagt økonomisjefen sentralt, og denne organiseringen gir jevnlig og gode muligheter når det gjelder samarbeid og kollegaveiledning. St. Olavs hospital er Universitetssykehuset i Trondheim.

En «insider» på arbeidsplassen

- Hvordan trives du som HTV for Akademikerforbundet på sykehuset?

- Jeg trives egentlig veldig godt i rollen som HTV. Man får innsikt på arbeidsplassen, vet hvilke saker styret behandler, og sånn sett blir man som hovedtillitsvalgt på en måte en «insider». Så jeg anbefaler derfor sterkt de yngre å påta seg verv. Det er veldig lærerikt og morsomt. Jeg hadde aldri vært HTV før, så jeg hadde lyst til å prøve dette når tilliten fra medlemmene var der, forteller Jørund. Han presiserer også at han har et godt og hyggelig samarbeid med de andre Uniotillitsvalgte på sykehuset. Uniokolleagaene er både ergoterapeuter, sykepleiere, radiografer og prester.

- Har du erfaring fra andre typer verv?

- Jeg har erfaring fra annet organisasjonsarbeid og har derfor en generell innsikt. Jeg hadde blant annet tidligere et verv i et politisk parti. Ellers har jeg sittet som styremedlem og leder i en boligbyggelagsforening, sier Jørund. Han mener at alle typer organisasjonserfaringer egentlig kommer godt med når man påtar seg tillitsverv.

Økonomiutdanning fra BI

- Kan du fortelle litt om din arbeids- og utdanningsbakgrunn?

- Jeg har vært både økonomirådgiver, økonomisjef og regnskapssjef opp igjennom årene. Jeg startet min karriere i privat sektor og jobbet i TINE i seks år, deretter tre år i et energiselskap. Jeg jobbet deretter i Hakon Gruppen – en detaljhandelsbedrift og A/S Anlegg før jeg



FAKTA

Navn:

Jørund Oddvar Osen

Alder:

61 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv: Hovedtillitsvalgt

Interesser: Dyrker poteter, epler og jordbær i egen kolonihage i Stjørdal

begynte ved St. Olavs, der jeg har vært i 14 år.

Jørund berømmer hvordan arbeidsplassen har håndtert personalet i omorganiseringsprosesser, og likedan har han stor respekt for hvordan ledelsen har håndtert koronakrisen til beste for alle de ansatte.



- Det hadde selvsagt vært morsomt hvis vi hadde fått opp interessen for lokallaget enda mer.

- Vi har fått veldig god og ryddig informasjon hele veien etter koronautbruddet. Det er jeg glad for, fordi det skaper trygghet - men så jobber vi også på et sykehus, sier Jørund.

Konflikthåndtering på arbeidsplassen

Han forteller at han ble rekruttert inn i Akademikerforbundet for tre år siden av en kollega som også jobber på sykehuset. Han vurderte flere fagforbund i den sammenhengen, men «landet på» Akademikerforbundet, da det var forbundet som passet best for hans yrkesgruppe. – Du kan også si at jeg likte at Akademikerforbundet var uavhengig partipolitisk, sier Jørund. Og etter ett års medlemskap ble han spurt om å være hovedtillitsvalgt. Han presiserer at selv om Akademikerforbundet har forholdsvis mange medlemmer på St. Olav, er de likevel små i forhold til andre Unioforbund der.

- Hvilke saker og problemstillinger er det som kommer til deg som hovedtillitsvalgt?

- Det er naturlig nok en del lønsspørsmål som kommer i rykk og napp. I tillegg er det også en del konfliktsaker, men ikke alle er så «alvorlige» at det nødvendigvis blir møter med referatskriving osv. Slike saker er det en tre til fire av pr. år. Men det er en del telefonsamtaler med ansatte som har opplevd forskjellige situasjoner med uoverensstemmelser eller gnisninger. Det er slike ting som er helt normalt at kan skje mellom kollegaer, eller mellom ansatte og ledere. De aller fleste klarer å ordne opp selv, men trenger bare noen å snakke med for å få ut litt frustrasjon og

for å sortere litt hva som er relevant og hva man skal si, sier Jørund.

Han opplever at det beste er at slike uoverensstemmelser løses på lavest mulig nivå, og at en god samtale mellom de det gjelder kan få hele saken til å roe seg og så bli ute av verden. Jørund sier han er obs på at en konflikt også kan eskalere dersom en tillitsvalgt for raskt blir trukket inn, så det er mange hensyn å ta som man må vurdere underveis.

- For øvrig er jeg ikke frikjøpt slik flere av de andre tillitsvalgte i Unio er her, så jeg har ikke mulighet til å oppnå samme innsikten og kunnskapen som jeg kunne hatt dersom jeg var frikjøpt, sier Jørund. Slik sett blir vi i Akademikerforbundet «lillebroren» i Unio i et stort sykehus med ca. 10 000 ansatte.

-Har du benyttet deg av

Akademikerforbundets skoling og kurs når det gjelder tema konflikthåndtering eller lønnsforhandlinger?

- Jeg har ikke deltatt på kurs i konflikthåndtering, men jeg har fått mye god veiledning sentralt pr. telefon når jeg har ringt. Ingen sak er lik, så jeg synes det har vært verdifullt å diskutere saker med rådgiverne og forbundsleder. Det er teori jeg kan minst, men jeg har lang praktisk erfaring, sier Jørund. Han forteller videre at han har tatt Akademikerforbundets grunnkurs for tillitsvalgte del en og to, som han har vært veldig fornøyd med.

Et av de største lokallagene i Akademikerforbundet

Det står oppført på Akademikerforbundets hjemmeside at et av de største lokallagene er nettopp på St.

Olavs hospital.

-Hvordan fungerer det å være et såpass stort lokallag?

- Medlemmene sender meg både mailer og ringer, og det er veldig fint. Men det hadde selvsagt vært morsomt hvis vi hadde fått opp interessen for lokallaget enda mer, sier Jørund.

Det var få deltakere på årsmøtet og det har ikke vært så stor oppslutning rundt medlemsmøter. Kanskje det også er slik at medlemmene er fornøyde slik de har det, og at de tenker at de tar kontakt når de har spørsmål.

Han forteller at han opplever at forbundet sentralt gjerne er behjelpelig når det gjelder å styrke lokallaget, og synes det er veldig hyggelig at det jobbes med saken.

Pensjon og forsikringer - temakvelder

- Selv kunne jeg tenke meg at vi kunne ha temakvelder både om pensjons- og forsikringsordninger i løpet av 2020, forteller Jørund. Ikke minst er kunnskap om pensjon viktig, og faktisk også et ganske vanskelig område, mener han. Han tenker behovet for større innsikt på dette området er stort.

- Jeg tenker også at det kan være bra i forhold til rekruttering av yngre at vi legger vekt på informasjon om våre gode forsikringsordninger. Jeg tror vi har et godt potensial for å få flere medlemmer, men vi må ikke stoppe opp markedsføringen. Jeg tenker at et lokallag har mange muligheter til å kunne arrangere slike informasjonskvelder.

MEDLEMSFORDELER

Tannhelseforsikring

- Nyhet fra Akademikerforbundets forsikringskontor

For syv år siden lanserte Akademikerforbundets forsikringskontor helseforsikring som en frivillig medlemsforsikring. Tilbudet har blitt veldig godt mottatt og flere hundre medlemmer med ektefeller/samboere har benyttet seg av forsikringstilbudet.



Vi har en periode hatt økt etterspørsel etter tannhelseforsikring, som vi tidligere ikke har tilbudt. Nå er produktet lansert og både medlem, ektefelle/samboere og barn over 18 år kan forsikres. Forsikringen får du til gunstig medlemspris hos oss.

Tannhelseforsikring

Et tannlegebesøk kan bli langt dyrere enn det du hadde sett for deg. Det kan unngås ved å kjøpe en tannhelseforsikring.

Etter bil er tannlegebehandling den største uforutsette utgiften i familieøkonomien,

og mange prioriterer bort tannlegebesøk i frykt for store kostnader.

Tannhelseforsikringen dekker utgifter til tannbehandling som overstiger beløpet du betaler for vanlig kontroll hos tannlege.

Forsikringen omfatter de fleste ordinære behandlingsbehov, som ikke dekkes, helt eller delvis, av det offentlige trygdesystemet (Helfo). Eksempler på behandling kan være karies, trekking av tenner, rotfylling, bedøvelse eller kroner, broer og implantater.

Sølv, Gull eller Platina

Avhengig av hva du ønsker inkludert i forsikringen, kan du velge mellom tre ulike produkter.

Forsikringen har som krav at du går til kontroll hos tannlegen hver 15. måned. Det er ingen krav til helseskjema, tannstatusskjema eller egenerklæring for å kjøpe forsikringen. Forsikringen dekker ikke behandlingsbehov som har oppstått før kjøp av forsikringen, og som ikke er ferdig behandlet.

Forsikringen kan kjøpes fra 18 til 69 år, og gjelder ut det året du fyller 70 år. Ektefelle/samboer, og barn over 18 år, kan også kjøpe forsikringen til samme gode pris som deg som medlem.

Hvorfor tannhelseforsikring?

- Økonomisk forutsigbarhet ved uforutsette utgifter hos tannlegen
- Mulighet til å fordele betalingen i flere terminer
- Egenandelen er kun kr 500 per skade
- Mulighet til å forsikre partner og familiemedlemmer på samme polise
- Ingen behov for dyre nedbetalingsordninger

Beskrivelse	Sølv	Gull	Platina
Aldersgruppe	18 – 69 år	18 – 69 år	18 – 69 år
Forsikringssum	kr 10 000	kr 20 000	kr 40 000
Primærkreft i munnhulen	X	kr 15 000	kr 30 000
Geografisk behandling	Skandinavia	Skandinavia	Skandinavia
Akuttbehandling	✓	✓	✓
Røntgen/OPG v/behandling	✓	✓	✓
Bedøvelse	✓	✓	✓
Hull i tenner	✓	✓	✓
Trekking av tenner	✓	✓	✓
Bytte av fyllinger	✓	✓	✓
Rotfylling	✓	✓	✓
Kroner	X	✓	✓
Broer	X	✓	✓
Implantater	X	✓	✓
Karenstid	90 dager	90 dager	90 dager
Regelmessig kontroll	15 måneder	15 måneder	15 måneder
Egenandel per skade	kr 500	kr 500	kr 500

5 ting om tannhelse du kanskje ikke visste:

1. Bruk først tanntråd, for så å pusse tennene med fluortannkrem.
2. Bytt tannbørste når busten spriker, og bytt minst fire ganger i året.
3. Unngå syreskader ved å ikke pusse tenner rett etter å ha drukket noe syrlig.
4. Sukkerfri brus er også skadelig for tennene, fordi det inneholder mye syre som sliter på tannemaljen.
5. Ikke skyll ut etter tannpussen. Da virker fluoren lenger.

Bestill forsikring

Les mer på akaforsikring.no eller kontakt forsikringskontoret på 21 02 33 69.

SØLV
FORSIKRING

Pris per år:
Kr 801

Forsikringssum:
Inntil kr 10 000

GULL
FORSIKRING

Pris per år:
Kr 1 739

Forsikringssum:
Inntil kr 20 000

Kr 15 000 ved
diagnostisert kreft
i munnhulen.

PLATINA
FORSIKRING

Pris per år:
Kr 2 246

Forsikringssum:
Inntil kr 40 000

Kr 30 000 ved
diagnostisert kreft
i munnhulen.

Egenandel per skade for alle produktene er kr 500.



Vi har fått nytt medlemsregister!

Du som tillitsvalgt kan nå logge inn via akademiker.winorg.no for å få oversikt over dine medlemmer.

Følg med på akademikerforbundet.no/kurs for webinar om medlemsregisteret.

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

I frontlinjen under koronakrisen



Alf-Ole Berglund (57) er hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundets 315 medlemmer i Vinmonopolet. Utsalgene rundt om i landet har hatt en voldsom omsetning etter at regjeringen lukket grensene. Det betyr igjen at mange av forbundets medlemmer har stått i «frontlinjen» for mulig smitte av koronaviruset.



Vinmonopolet i Halden omsatte i første halvår nest mest av alle utsalg i hele Norge. - Med beliggenhet like innenfor svenskegrensen ble det et naturlig stoppested når grensehandelen brått stanset, forteller butikksjef Bodil Anneli Christiansen (og medlem av Akademikerforbundet).

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Han forteller at situasjonen har vært krevende for alle i Vinmonopolet, men kanskje spesielt for dem som har sin arbeidsplass i utsalgene og er i daglig kontakt med kundene.

- Vi har hatt noen få tilfeller av smitte blant ansatte, men stort sett har det gått veldig bra, understreker han.

I starten så vi for oss scenario med en rekke stengte butikker og betydelig smitte blant de ansatte. Sammen med medisinskfaglige rådgivere har vi klart å få til gode smittevernløsninger i butikkene. Så dette har gått over all forventning.

Like etter 12. mars ble det opprettet beredskapsteam i bedriften og faste møtepunkter mellom ledelsen og de tillitsvalgte. Her har vi diskutert ulike løsninger og etter min mening har ledelsen ivaretatt de ansatte på en god måte, enten det er bruk av plexiglass i kassene, bruk av vektere til å styre køer, tilgang på håndsprit eller hvordan vi skulle informere de ansatte.

- Dette har vært et teamarbeid, understreker han. Alle parter har lagt godviljen til og vært enige om at dette er noe vi skal få til, forteller Alf-Ole Berglund. Så selv om det har vært et økt arbeidspress og selv om noen medarbeidere har blitt smittet, så har det gått svært bra for de fleste ansatte, legger han til.

I tillegg til at vi organiserer de fleste butikksjefene og mange nestledere landet rundt, finner vi våre medlemmer også blant halvparten av Vinmonopolansatte som jobber på virksomhetens hovedkontor. Av disse sitter nå veldig mange på hjemmekontor i dag. Fra dem har vi fått tilbakemeldinger på at mange

savner mye det sosiale, som de normalt opplever fra sin vanlige arbeidsplass. Alf-Ole Berglund understreker at til tross for at medarbeiderne sitter hjemme og jobber, har alle arbeidsoppgaver blitt tatt godt hånd om. Samtidig får vi meldinger om at det er en viss slitasje ved det å sitte alene på hjemmekontor i så lang tid som vi har hatt nå.

Hva med Vinmonopolets samfunnsansvar?

Salget på Vinmonopolet har steget kraftig. Det har sammenheng med bortfall av grensehandelen og tax-free salg fra fly- og fergereiser, samt stengte restauranter og barer.

Undersøkelser viser at forbruket totalt av alkoholholdige drikker ikke har økt, men at økt omsetning skyldes at Vinmonopolet plutselig var eneste leverandør av disse produktene til forbrukerne. Dette viser hvor stor andel av konsumet som kommer fra tax-free og harry-handel i Sverige, legger han til.

- Ja, Vinmonopolet har en schizofren oppgave. Ved siden av at vi skal drive butikk, skal vi også bidra til at alkohol ikke blir et stort samfunnsproblem. Derfor er det svært gledelig at våre alkoholfrie varer også har hatt en økt omsetning. Helsetrender og fokus på sunnere matvaner gir også utslag på vårt salg.

POLITIKK OG SAMFUNN

Veien ut av koronakrisen

Hvor godt var vi forberedt på koronakrisen? Hadde vi en beredskap? Den 12. mars stengte samfunnet og arbeidslivet raskt ned, men hvilke planer var det for å få arbeidslivet opp igjen etterpå? Og hvordan kommer arbeidslivet til å se ut i framtiden? Disse og flere spørsmål vil Koronakommisjonen ta stilling til i tiden framover.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

I forrige nummer av Signaler forsøkte vi å se inn i framtiden på bakgrunn av erfaringene med koronakrisen så langt. Nå har vi fått mange flere erfaringer fra krisen og krisehåndteringen. Kanskje det kan hjelpe oss til å se hvordan arbeidslivet blir lengre inn i framtiden.

Manglende beredskap og selvforsyning

Du skal ikke ha arbeidet lenge med beredskap for å forstå at den var lav i Norge på dette området da covid-19-viruset slo til. Det er bare å gå til definisjonen: «Være beredt, for å forstå det.» Til tross for at regjeringens viktigste rådgiver på beredskapsområdet – Direktoratet for samfunnssikkerhet – hadde advart mot en slik krise ved en rekke anledninger, ble lite gjort. I ettertid har regjeringen sagt at de hadde en plan om at dersom en slik krise oppstod, ville de kjøpe inn det utstyret som trengtes. Problemet var at denne planen holdt ikke vann, siden de landene som vi skulle kjøpe fra selv hadde behov for det som skulle kjøpes inn. Vi var nemlig ikke selvforsynt på dette området, og det var heller ingen planer om det. Den manglende selvforsyningsgraden var i ferd med å bli et nasjonalt sikkerhetsproblem. For dette handler både om arbeidslivet og om sysselsettingen, når industrier/produksjoner blir solgt ut av landet. Mange peker på at det er behov for bedre selvforsyning innen medisin og helsesektoren – at vi må ta tilbake

en rekke produksjoner til Norge, som er flyttet til utlandet. - Men vi har en liten og åpen økonomi, understreker økonomiprofessor Kalle Moene, noe som betyr at vi er svært avhengige av andre. Det betyr også, etter hans mening, at det kan være romantisk ønsketenkning at vi skal bli selvberget innen ulike produksjonssektorer. Men derfra til å ha en beredskap innen medisin og helse er det et hav imellom.

Har fagbevegelsen sovet i timen?

I den andre enden av skalaen finner vi overlege Mads Gilbert i Tromsø. Han understreker at vi må aldri komme i samme situasjon som vi har vært. Verken når det gjelder medisinsk beskyttelsesutstyr, som vi har manglet under koronakrisen eller medisiner som har manglet i lengre tid. Et riktig spørsmål å stille er hvor fagbevegelsen har vært, mens norske arbeidsplasser har blitt solgt ut av landet? Har de sovet i timen? Glemte å trekke i nødbremsen? Det har vært noen protester, men så veldig høyrøstet var de vel ikke?

Mangler planer

På beredskapsområdet kan vi også spørre om regjeringen hadde øvet seg gjennom dette scenariet på forhånd, og avdekket de alvorlige sikkerhetsutfordringer som kunne oppstå? Nei, lite tyder på det. Det var lett å stenge ned arbeidsliv og resten av samfunnet. Det var i praksis gjort på en dag. Hvilken plan forelå for å bringe samfunnet tilbake til en normaltilstand

igjen? Det er så langt ikke registrert noen slike planer. Hadde de satt seg ned før koronakrisen var et faktum og øvd seg gjennom disse problemstillingene, ville de kunne hatt en god strategi for dette. Mens krisen pågår og «toget» er i full fart, er det svært utfordrende å legge slike planer. De bør foreligge før du står oppe i situasjonen.

Vi må få et kunnskapsløft

Lenge før koronakrisen brøt ut var kunnskapsløftet i næringslivet et viktig tema. Kompetansen i arbeidslivet måtte videreutvikles slik at vi var klare for framtidens arbeidsoppgaver.

Oppskriften til Kongsberg Gruppen

Det må være mulig å komme fram til nye løsninger når det gjelder kompetanseheving i bedrifter. Vi kan ikke stoppe nye idéer og løsninger fordi de ikke passer inn sammen med dagens strukturer og systemer som begrenser mulighetsrommet. Kongsberg Gruppen inviterte statsministeren for å se på løsninger der man ikke bare sender ansatte tilbake til universitetene samtidig som de blir sagt opp i Kongsberg, for så å håpe på at de tar en skoloring som passer inn i deres virksomhet. De ønsker en ordning - med statlig finansiering - der de ansatte kan skolerers på stedet til morgendagens oppdrag.

- Vi har mange oppdrag og mye å gjøre. Kontraktene våre løper over mange år, og de innebærer behov for stor teknologisk



utvikling, forklarer divisjonsdirektør Kjetil Reiten Myhra i Kongsberg Gruppen. Framfor å sende ansatte ut for å bli passive mottakere av NAV-penger, ønsker bedriftene på Kongsberg å holde de samme folkene på arbeidsplassene og bruke tiden på kompetanseheving. At man har et kunnskapsløft i næringslivet med en statlig finansiering for å møte framtidens utfordringer. Det er viktig at vi ikke lar de etablerte strukturer stanse nye idéer knyttet til kompetanseheving i virksomheter. F.eks. må de ansatte som igjen skal studere kanskje ha studielån og stipender. De tradisjonelle modellene for studiefinansiering må ikke bli til hinder for å finne nye løsninger.

Samarbeid avgjørende for å lykkes

For å lykkes med kompetansearbeidet, er vi avhengig av at involverte aktører ser behov for å samarbeide, understreker fylkesutdanningsdirektør Vegard Iversen i Trøndelag. Felles ambisjoner, gode samarbeidsprosesser, sambruk av ressurser og virkemidler er viktige suksessfaktorer for å lykkes, mener han. Altså et tettere samarbeid mellom det offentlige/det politiske/næringslivet.

Mange er positive til mer utdanning

Over halvparten av de som har blitt permitterte eller har opplevd inntektstap sier de kan tenke seg å ta mer utdanning. Utgangspunktet for å få til kompetanseheving i arbeidslivet er derfor godt. Når så regjeringen har lagt til rette for dette har vi kommet langt på vei. Bedrifter som har 10 % omsetningsfall kan nå søke om støtte for å ta permitterte tilbake i virksomheten. Støtten er begrenset, men er en begynnelse.

Fagbevegelsen må ha en rolle

Vi ser også virksomheter som nå posisjonerer seg og øker sin spisskompetanse i forhold til det grønne skiftet. Målet må være å styrke sysselsettingen og arbeidslivet, og da må fagbevegelsen ha en rolle som bidragsyter og et støttepunkt for utvikling. Vi skal være en katalysator for nye gode og trygge arbeidsplasser i kompetansebedrifter.

Equinor kjøper seg inn i vindparker

En start på dette ser vi for eksempel Equinor som kjøper seg inn i vindkraftparker for å utvikle et nytt bein å stå på i det området. Det er ett av flere selskaper som i dag etablerer

datterselskaper der de ønsker å ta i bruk nye teknologiske løsninger. Markedet er i dag begrenset, men stigende. Det er en måte å komme i posisjon for det grønne skiftet.

Hydrogen

Et annet eksempel er en hydrogensatsing. Den tyske regjeringen har vært mye mer ambisiøs sammenlignet med den norske regjeringen til å sette noen visjonære mål for en nyorientering av landets energiforvaltning. Den norske regjeringen kan også – hvis de ønsker det – være med å legge til rette for nye løsninger.

Et nytt arbeidsliv?

Mange – ofte innen næringslivet – mener at vi må fortsette og gjerne øke markedsøkonomien, privatisere det offentlige og at næringslivsselskapene fortsetter med å profitmaksimere år for år.

Faktum er at det offentlige måtte overta ansvaret for store deler av næringslivet og bruke milliarder for å redde arbeidsplasser. Mange mener derfor at den markedsøkonomiske tenkingen har spilt fallitt. Andre igjen, f.eks. leder for tankesmien Civita Kristin Clemet, mener at markedsøkonomien er velfungerende og at vi ikke bør bytte ut et slikt økonomisk system, bare forbedre det litt.

I tillegg har NHO-topp Stein Lier-Hansen uttalt at nå er det på tide å redusere antall ansatte i det offentlige. Det offentlige Norge må blir mer effektive, mener han. Det han da glemmer er det siste og svært gode eksempelet fra koronautbruddet, der det faktisk det var det offentlige i form av helsevesen og kommuner som bar landet framover.

- Kan koronakrisen bidra til at vi legger mer komplekse mål til grunn for styringen av vårt komplekse samfunn, spør fagsjef Hannah Gitmark i Tankesmien Agenda. Hun peker på at det blir stadig mer åpenbart at de målene vi har styrt etter de siste hundre årene fører oss i feil retning: Vi går mot en verden med store ulikheter der planetens tåleevne er overskredet – og der vi som mennesker ikke er lykkeligere

av den grunn. Det hun egentlig spør om, er hva vi har lært av denne krisen. Har vi klart å lære noe og tenke nytt?

Mange peker på at vi har nå fått en anledning til å tenke nytt. Det store spørsmålet er om vi har grepet den muligheten. - Mens mye av næringslivet reddes av store redningspakker, taper mange det lille de hadde, understreker Hanna Gitmark i Tankesmien Agenda. Børsene går så det suser, eiendomsmarkedet likeså. Resultatet kan bli et samfunn med enda høyere ulikheter og arbeidsledighet.

Behov for en ny-orientering?

Starten på årets lønnsoppgjør skar

seg etter en time. Arbeidsgiverne gikk ut allerede før første møte og sa at de ikke hadde noe å gi. Fagforbundet gikk tradisjonelt ut som i tidligere år. Har fagbevegelsen (og arbeidsgiverne) behov for en ny-orientering? Er det slik at gamle og tradisjonelle holdninger rundt lønnsoppgjørene har gått ut på dato? Er det tid for å sette en fot i bakken og finne ut om koronakrisen har ført til behov for nye strategier?

- Arbeidstakerne skal ha sin rettmessige del av verdiskapningen, understreker forbundsleder Alfred Sørbo. Men når prisstigningen er regnet inn i potten, kan det da være tid for å hente fram andre

områder?

Et anstendig arbeidsliv kan være et område å ta inn. Vi hadde for noen år siden endringer i Arbeidsmiljøloven initiert av arbeidsminister Robert Eriksson (FrP). De endringene mener mange ikke var bra for arbeidslivet.

De fleste av disse temaområdene er kanskje ikke så nye i seg selv, men samlet forutsetter de at vi får andre verdier enn arbeidslivet har hatt til nå. Det er at vi i stedet for å tenke stadig mer i lønningsposen hvert år, tenker nytt. For arbeidsgiverne vil det bety at de ikke må profittmaksimere hvert år for å være vellykket.



Vi tilbyr digital tillitsvalgtopplæring!

Arbeidstid



Forhandling



Oppsigelse



Omorganisering



Konflikthåndtering



Pensjon



For mer informasjon og påmelding: akademikerforbundet.no/kurs



FORHANDLING/TARIFF

Den norske modellen

Å være medlem i en fagforening er en viktig brikke i konstruksjonen som ofte kalles «den norske modellen» – en samfunnsmodell som er unik for Norden. Den norske modellen gir oss blant annet spilleregler for arbeidslivet, og for hvordan arbeidsgiver- og arbeidstakernes hovedorganisasjoner og politiske myndigheter møtes og snakker sammen. Det er dette som kalles «trepartssamarbeidet».



Spillereglene i den norske modellen har blitt utviklet gjennom over 120 år og bidrar med forutsigbarhet, dialog og tillit, og gir oss verktøy til å håndtere meningsforskjeller og interessekonflikter før det eskalerer til store konflikter.

Medvirkning og likeverd

Muligheten for medvirkning på jobben, og en arbeidshverdag preget av likeverd og tillit, er også en del av denne tradisjonen. Dette gjør at de ansattes kunnskap og kompetanse kan brukes på en god måte, noe som igjen skaper motivasjon og trivsel på jobben.

Slik begynte det

Det hele startet på slutten av 1800-tallet under den industrielle revolusjon. Konfliktnivået ble høyt utover 1900-tallet med mange langvarige streiker. I 1935 ble LO og NHO enige om den første hovedavtalen, som i dag blir ansett som selve grunnloven i arbeidslivet. Så viktig er denne avtalen for norsk kultur at den i

2012 ble en del UNESCOs Memory of the World-liste.

Slik fungerer det i dag

Mye har skjedd siden 1930-tallet. I praksis betyr den norske modellen i dag blant annet at Akademikerforbundet har tilgang til en rekke formelle og uformelle møteplasser, både gjennom tillitsvalgte lokalt på arbeidsplassene regulert gjennom egne hovedavtaler og gjennom Unio-felleskapet direkte offentlige arbeidsgiverorganisasjoner som stat, KS og Spekter. Unio er også blant annet representert i Regjeringens kontaktutvalg, der vi kommer tett på utfordringene i arbeidslivet. Den norske modellen gir oss innflytelse, og jo flere medlemmer vi er, jo bedre posisjon får vi.

Vi er nå midt oppe i en stor omstilling der digitalisering, robotisering og automatisering vil endre behovet for kompetanse og arbeidskraft og utfordre relasjonene i arbeidslivet. Fram til 2020 kan vi konkludere med at den

norske modellen har skapt en kultur som gir en høy grad av omstillings- og innovasjonsevne.

Den norske modellen under koronakrisen

Under koronakrisen ble den norske modellen utfordret ved at partene måtte håndtere og løse en rekke utfordringer ved nedstenging av samfunnet med et stort omfang av syke som hadde behov for behandling eller undersøkelser. Man fikk nok en gang se at det tette partssamarbeidet gjorde at man fant løsninger knyttet til den omstillingen som var nødvendig. Det ble inngått «koronaavtaler» som regulerte de endrede rammebetingelsene i arbeidslivet.

Noen av de som utførte de aller viktigste jobbene under krisen var helsesektoren, transport, renhold og matvarehandel. Sett i forhold til den avgjørende betydningen disse yrkene hadde i de verste krisetider, er det et fellestrekk at lønnsnivået gjennomgående er lavere for disse yrkene.

Det er for eksempel fortsatt slik at det er et gap mellom offentlig ansatte og privat ansatte med samme kompetansenivå. Her kan de kommende lønnsoppgjørene endre bildet om partene finner en felles forståelse.

Evner vi å håndtere det grønne skiftet?

I gjenreisningen etter koronakrisen er sjansene gode for å starte på en ny og grønnere utviklingsbane. Men da er det klokt å ha prioriteringene klare, slik at de samfunnsmessig mest lønnsomme tiltakene kommer først.

Leder av McKinsey i Norge, M.B. Holte, er en av mange som har analysert mulighetsrommet. Han har pekt på 11 mulige utviklingsområder.

- Hydrogen: Norge har allerede en klynge selskaper, som Nel og Hexagon, som leverer de viktigste produktene i hydrogen-verdikjeden.
- Flytende havvind, der vi har en rekke selskaper på tvers av verdikjeden som kan ta en ledende rolle internasjonalt.
- Oppdrett, der både teknologi på land og i vann vil representere de neste bølgene av vekst.
- Lavkarbon skipsfart, der mye av innovasjonen i alle deler av verdikjeden stammer fra Norge, for eksempel innenfor batterier og hydrogen.
- Datasentre, drevet av lavkost, grønn kraft i et kaldt klima.
- Batteri-fabrikker, drevet av at en massiv ny industri oppstår som trenger ren, grønn, billig energi som Norge har gjennom vannkraft.
- Treforedlingsindustri, med stor vekst i etterspørsel etter biodrivstoff og gode norske industrimiljøer
- Karbonfangst, der Norge har teknologien som trengs for fangst og lagring for å rense store punktutslipp for eksempelvis forbrenningsanlegg og sementfabrikker.
- Helse- og bioteknologi, der vi har ledende miljøer for eksempel innen kreftforskning.
- Industriell programvare, der norsk

ingeniør- og teknologikompetanse er i ferd med å modernisere industriell drift i flere næringer.

- Landbruks-teknologi, der duoen mener Norges miljø- og biovitenskapelige universitet i Ås er ledende.

For partene i arbeidslivet blir det viktig å understøtte de ønskede endringsprosesser basert på en bred analyse fra ulike kompetansemiljøer. Regjeringen kan utforme rammebetingelser som forsterker det grønne skiftet og bidra økonomisk til et nødvendig kompetanseløft.

Det bør kreves et gjennomtenkt opplegg og en samfunnsøkonomisk rangering – før økonomisk støtte kan komme.

Gjenreisning og omstilling vil ta tid

Den akutte krisen som nedstengningen har skapt nasjonalt og internasjonalt, har også sine egne ubalanser. Noen opplever store tap av inntekt, andre store omlegginger i forbruket og en form for tvungen sparing.

Ulike deler av arbeidslivet opplever forskjellige ubalanser. Det er ikke bare manglende etterspørsel, men også manglende tilgang på ressurser og arbeidskraft. Videre sliter mange private virksomheter med manglende lønnsomhet og likviditet.

Man må regne med at gjenreisningen støter på problemer både her hjemme og ute i verden.

Hovedoppgjøret 2020 – et annerledes oppgjør

Årets oppgjør mellom LO og NHO må sees i lys av at vi nå er i en fase med gjenreisning. Man valgte å utsette forhandlingene da landet ble stengt ned for så å forhandle på nye premisser når konsekvensene av pandemien var dokumentert. Et samlet tillegg på 1,7 % som ble resultatet for frontfaget (konkurrenseutsatte virksomheter som forhandler først og danner norm for øvrige oppgjør) innebærer at private virksomheter har noe gunstigere forutsetninger når man skal øke produksjon og aktivitet, da lønnskostnadene ikke øker nevneverdig. Vi må ta høyde for at koronasmitten også

kan legge en demper på den økonomiske veksten i 2021, noe som i neste omgang vil påvirke lønnsoppgjørene.

Det er vanskelig å se for seg en bedre konstruksjon enn partssamarbeidet i form av den «Norske modellen» når man skal omstille norsk arbeidsliv. Den første store testen var årets lønnsoppgjør der man evnet å håndtere balansen mellom konkurransekraft og lønnsvekst. Vi har en lang marsj foran oss.



AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

Nytt Direktorat på 294 dager

- midt i koronakrisen

Digitaliseringsdirektoratet ble etablert 1. januar i år. Det skal være regjeringens viktigste verktøy for en raskere og mer samordnet digitalisering av offentlig sektor, både for utvikling av digitale tjenester, men også for å sikre drift og økt bruk av digitale fellesløsninger.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Hovedtillitsvalgt i Digitaliseringsdirektoratet, Jan Sörgård, forteller at til tross for korona-krise og nesten alle på hjemmekontor, har medlemstallet økt bra i første halvår.

De fleste vil se det som en umulighet, men de fikk det til. Tiden til forarbeid var kort og to måneder etter at deler av Difi og deler av Brønnøysundregistrene var slått sammen, slo koronakrisen til for fullt. Vi spør hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet, Jan Sörgård (59), om hvordan Digitaliseringsdirektoratet er som arbeidsplass.

Hjemmekontor i stedet for kick-off

- Digdir, som vi bruker som kortform, er en spennende arbeidsplass som stod foran en større omstilling da koronaviruset

traff oss. Vi skulle ha en kick-off i det nye Digdir tidlig i mars, men det ble avlyst to dager før gjennomføring. I stedet for kick-off og en involverende OU-prosess ble det hjemmekontor på de fleste, samtidig med et stort fokus på å hjelpe andre virksomheter raskt med nye digitale løsninger for å møte koronasituasjonen.

Jan Sörgård er cand.scient. med hovedfag i informatikk og har i tillegg en mastergrad i pedagogikk innen organisasjonslæring. Han begynte i Statskonsult/Difi for 14 år siden og er i dag fagdirektør i avdeling for digital strategi og samordning.

Krevende, men effektivt

Han forteller at det har vært en krevende tid, men de ansatte har vært positive, har snudd seg raskt rundt og skapt gode resultater. Vi har blitt kjent med nye kollegaer, har fått nye samarbeidsformer og nye digitale løsninger på en helt annen måte enn vi tenkte tidlig i 2020.

Nye Digdir har tre lokasjoner

Det nye Digdir består nå av digitaliseringsavdelingene fra Difi i Oslo og Leikanger og de som jobbet i Brønnøysundregistrene med Altinn og nasjonal informasjonsforvaltning. Direktoratet har derfor tre lokasjoner: Oslo, Leikanger og Brønnøysund. Akkurat det er jo en utfordring, så en viktig oppgave er å få alle til å kjenne at de jobber i samme virksomhet, forteller han.

God involvering i prosessen

- Fagforeningene i Digdir har alle vært opptatt av god involvering fra alle de tre geografiske lokasjonene og har samarbeidet svært godt opp mot virksomhetsledelsen, understreker Jan Sörgård. Det tror jeg har vært veldig viktig både ut fra etablering av det nye

direktoratet og når koronasituasjonen traff oss.

Akademikerforbundet i Digdir

Akademikerforbundet har i dag 28 medlemmer i Digdir. Vi har fått 7 nye det siste året og har dermed hatt en solid vekst, selv om vi fremdeles bare har knappe 10 % av de ansatte i Digdir som våre medlemmer. I samarbeidsfora med ledelsen representerer vi hele Unio, som har noen få medlemmer fra de andre forbundene.

I lokallaget snakker vi ofte om hva vi kan gjøre for å bli enda flere medlemmer. Å markere oss konstruktivt som tillitsvalgte opp mot ledelsen og være tydelige i samtaler med kollegaer om viktigheten av å være organisert og hva som skiller oss i Akademikerforbundet fra de andre fagforeningene, tror vi er viktig.



+



=

Digitaliserings-
direktoratet

ARBEIDSRETT

Hjemmekontor, et tilbud eller et påbud fra arbeidsgiver?



Koronaen blusser opp igjen i deler av landet. Dette betyr for mange arbeidstakere at tiden de må sitte på hjemmekontor vil bli forlenget. Hvor lenge er vanskelig å bedømme. Til å begynne med var vel de fleste godt fornøyd med å jobbe fra egen bolig, men etter hvert opplever vi at flere og flere begynner å savne samværet med kolleger på arbeidsplassen.

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

Det kan for en del arbeidstakere også være et problem med tanke på tilrettelegging på arbeidsplassen. Det går bra en stund, men etter hvert begynner kanskje slitasjen ved å ha en dårligere tilrettelagt arbeidssituasjon å gjøre seg gjeldende.

Hvor går grensene for hva arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakerne med hensyn til hjemmekontor?

Det første vi må spørre om er hvilken hjemmel arbeidsgiver har for å pålegge en arbeidstaker hjemmekontor. Det ville vært nærliggende å se nærmere på arbeidsmiljøloven, men her finner vi ikke svar på spørsmålet vårt. Det finnes ikke noen regler i arbeidsmiljøloven som gir arbeidsgiver hjemmel til å pålegge en arbeidstaker å arbeide hjemmefra. Jeg kan heller ikke se at slik hjemmel er nedfelt i andre deler av lovverket. Står da arbeidsgiver helt uten dekning for sine pålegg av hjemmekontor? Nei,

det vil være de ulovfestede reglene om arbeidsgivers styringsrett som i dette tilfellet hjemler arbeidsgivers pålegg om bruk av hjemmekontor. Hvilke rettsregler gjelder så i den situasjonen vi er i for tiden? Et relevant eksempel er arbeidsmiljølovens kapittel 4, med krav til arbeidsmiljøet. Disse reglene gjelder fullt ut. Loven oppstiller her klare krav til arbeidsgiver. Iht. lovens § 4-1 skal arbeidsmiljøet i virksomheten være **fullt ut forsvarlig** ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakerens fysiske og psykiske helse og velferd. I lovens § 4-2 finner vi regler som oppstiller krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling. Lovens § 4-3 setter også klare krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Her oppsettes for eksempel klare krav i § 4-3 (2), om at arbeidet som den enkelte utfører skal legges til rette, slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Selv om vi nå er inne i en ekstraordinær situasjon på grunn av koronapandemien, gir denne reglen likevel vern mot langvarig bruk av hjemmekontor. Hvor lenge man må avfinne seg med situasjonen vil avhenge av hvor godt tilrettelagt den enkeltes arbeidsplass er med hensyn til mulighet for kommunikasjon med kolleger og ledelse. Ytterligere vil jeg peke på reglene i arbeidsmiljølovens § 4-4 om krav til det fysiske arbeidsmiljøet. Her settes klare krav til fysiske arbeidsmiljøfaktorer som inn klima, lys- og støyforhold. Det settes i loven krav om at dette skal være fullt ut forsvarlig ut i fra arbeidstakerens helse, miljø, sikkerhet

og velferd. Arbeidsplassen skal også iht. § 4-4, (2) innredes og utformes slik at arbeidstakeren unngår uheldige fysiske belastninger. Det fremstår som høyst trolig at ikke alle hjem er utstyrt med skikkelige kontorstoler, nødvendig lys mv. For en kortere periode vil dette kunne aksepteres, men koronaen har nå vært i landet i over et halvt år. Dette synes også å bli situasjonen utover høsten. Det er derfor all grunn for arbeidsgivere å være oppmerksomme på så vel de fysiske, som de psykososiale forholdene i forbindelse med hjemmekontor. Vi kan ikke se bort fra at det i løpet av inneværende år vil være flere som trenger en mer tilpasset arbeidsplass. Arbeidsgiveren vil da ha en plikt til å tilrettelegge på en slik måte at arbeidstakeren får en arbeidssituasjon som er fullt ut forsvarlig både fysisk og psykisk. Mht. andre forhold som bør påpekes, er arbeidsgiverens plikt til å dekke slike forhold som eksempelvis bredbåndsdekning slik at arbeidstaker får dekket sine kostnader.

LEDELSE/NETTVERK

Digital Lederkonferanse i år



Det fysiske arrangementet er avlyst grunnet smitteutviklingen den siste tiden. I år blir Lederkonferansen digital. Det blir et foredrag hver av dagene. Meld deg på via hjemmesiden på de foredragene du ønsker å delta på.

Å være leder i en tid med politisk hyperaktivisme Mangfoldledelse

Forelesningen tar for seg teorier om ledelse og profesjoner som mål- og resultatstyringsreformer legger til grunn for å lykkes. Vi ser på kritiske faktorer ved disse teoriene i møtet med praksis gjennom eksempler fra ulike sektorer. Hvilke dilemmaer og utfordringer får man som leder i mål- og resultatstyringsregimer? Hvilke kritiske ressurser kan man ta i bruk for å leve lykkeligere i spenningsfeltet?



Tom Are Trippestad er ph.d. i vitenskapsteori, professor i pedagogikk ved Høgskulen på Vestlandet og professor 2 på Havforskningsinstituttet innen kunnskapspolitik. Hans forskningsfelt er utdanningsreformer, styring, retorikk, utdanningspolitikk og lærerprofesjon. Han har vært leder av Senter for utdanningsforskning, i styret ved HVL, leder ved lærerutdanningen ved HiB og medlem av lærerprofesjonens etiske råd. Ellers kjent som humorfylt debattant og tidligere mat og vinjournalist i Bergen.

Mangfold gir konkurransefortrinn, men det forutsetter at lederen kan lede mangfoldet. Ledelse av mangfold krever ny kunnskap, innsikt, kompetanse og verktøy. Det er ikke nok å rekruttere mangfold. Det er først når ledere anerkjenner mangfold som en ressurs, har kunnskap, verktøy og kompetanse til å anvende mangfoldskompetanse i praksis verdiskaping finner sted. - Økt effektivitet. - Økt innovasjon. - Tiltrekke talent.



Loveleen Rihel Brenna er ekspert på mangfoldsledelse og mangfold, med spesielt fokus på kjønnsbalanse, likestilling og kulturelt mangfold. Hun kom til Norge fra India som femåring, sammen med sine foreldre, og vokste opp i Kristiansand i spennet mellom to kulturer. Loveleen er grunnlegger og daglig leder av Seema as, som jobber med lederutvikling og organisasjonsutvikling innenfor mangfold. Seema er Norges første selskap som gir opplæring i mangfoldskompetanse og sertifiserer ledere i mangfoldsledelse. Hovedfokus er økt verdiskaping gjennom likestilling og mangfold.

AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



Chalak Kadri



Chalak stiller til valg i studentutvalget.

Om meg

Jeg er klar over at det er litt vrient å uttale navnet mitt. Det er et ekte kurdisk navn, og betyr engasjert/flink. Det kan diskuteres hvor flink jeg er, men det er ingen tvil om at jeg er veldig engasjert. Jeg går andre året juss ved Universitet i Sørøst-Norge i Ringerike hvor jeg trives godt som student. Jeg sitter i styret til Studentsamskipnaden til USN og jobber som frivillig saksbehandler i Gatejuristen. Ellers liker jeg bare å lene meg tilbake og lese en science fiction-bok eller høre en podcast.

Og mitt engasjement

Som jusstudent tenker jeg at koronakrisen

viste oss at studenter er en av de sårbare gruppene i samfunnet med tanke på hvilke rettigheter vi har når en krise som koronapandemien inntreffer. Epidemien viste at vi studenter plutselig kan stå uten noen former for rettigheter i et samfunn hvor vi tar for gitt at vi alle har rett på de samme velferdsgodene. Jeg mener at studentpolitikken har et stort potensiale for forbedring og utvikling.

Om jeg blir valgt, vil jeg engasjere meg og påvirke studentenes hverdag, og sørge for at studenter har en tilrettelagt studiehverdag når det gjelder utdanningskvalitet velferdstilbud. Jeg ønsker å ta med meg mine erfaringer fra tidligere organisasjonsarbeid. Samtidig vil jeg ta med meg videre erfaringer og kunnskaper jeg får i studentutvalget. Jeg synes at det vil være veldig lærerikt og spennende å sitte i studentutvalget til Akademikerforbundet.

Hjertesaker

Likestilling og rettferdighet er noe jeg brenner for. Jeg ønsker like rettigheter for alle som betaler skatt. Hardtarbeidende studenter som i utgangspunktet har trangt med penger straffes når krisen rammer. Vi skatter og bidrar til fellesskapet, så hvorfor

skal vi ikke få tilbake velferdsgoder når vi virkelig trenger det? Vi studenter slipper ikke å skatte når vi jobber ved siden av studier.

Studenter må på linje med alle andre arbeidstakere kunne søke om dagpenger og andre velferdsgoder. Jeg mener at vi ikke kan ha en studentpolitikk som rammer oss skjevt

Koronahverdagen som student

Det er helt klart at koronapandemien har snudd opp ned på hverdagen, særlig i mars. Det var stor usikkerhet. Hjemmekontor som «arbeidsplass» var noe jeg er vant med. Før korona brukte jeg mye av tiden min på skolen, men etter korona så jeg at jeg må legge opp hverdagen slik at jeg får kabalen til å gå opp. Det å holde effektiviteten oppe var noe av det mest krevende. Jeg opplever fortsatt stor usikkerhet om hvordan høsten vil bli. Jeg tar høyde for at det blir stengning av samfunnet slik at jeg må studere hjemme. Når mye av studiehverdagen og tiden blir selvstudiet pga. færre forelesninger, så føler jeg at jeg går glipp av et godt og bedre læringsutbytte.

KURS OG AKTIVITETER 2020

10.
september

Forhandlingskurs trinn I, digitalt

Sted: Web

Ta kontakt med sekretariatet for påmelding

15.-16.
september

Forhandlerkurs trinn II, digitalt

Sted: Web

18.
september

Oppsigelsesprosess og tillitsvalgrollen, digitalt

Sted: Web

Påmeldingsfrist: 14. september

23.-24.
september

Lederkonferansen, digitalt

Sted: Web

Påmeldingsfrist: 15. september

6.
oktober

Pensjon i praksis for tillitsvalgte trinn I, digitalt

Sted: Web

Påmeldingsfrist: 20. september

13.-14.
oktober

Konflikthåndtering på arbeidsplassen trinn I, digitalt

Sted: Web

Påmeldingsfrist: 7. september

16.
oktober

Rammer for arbeidstid

Sted: Web

Påmeldingsfrist: 5. oktober



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

Vi anbefaler deg som medlem å ta
vårt e-læringskurs for tillitsvalgte,
påmelding til
post@akademikerforbundet.no.

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:

Monika Kvalavåg Støldal,
tlf. 417 06 101,
mokst@udi.no

Akademikerforbundet Midt-Norge:

Marit Ravlo Nikolaisen,
tlf. 906 14 044,
marit.ravlo.nikolaisen@nav.no

Akademikerforbundet Nord:

Rune Husmo,
tlf. 916 90 372,
Rune.Husmo@skatteetaten.no

RÅDGIVENDE UTVALG:

Akademikerforbundet Stat

Inga Bolstad,
tlf. 481 26 026,
inga.bolstad@arkivverket.no

Akademikerforbundet Kommune

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

Akademikerforbundet Oslo kommune

Sverre Dahle,
tlf. 909 58 784,
htvoslo@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Spekter

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

Akademikerforbundet Privat/Virke

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

Rådgivende utvalg NAV

Catrine Rosanoff Aronsen,
tlf. 951 03 977,
c.r.aronsen@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: Eystein Madland Hagesæther,
tlf. 940 16 825,
eystein.m.hagesether@akademikerforbundet.no

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

Rådgiver: Siri Otelie Odden,
tlf. 459 74 941,
siri.o.oddend@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Anders Aarskog,
tlf. 902 81 920,
anders.aarskog@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Ingvild Baadsvik,
tlf. 997 72 588,
ingvild.baadsvik@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

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
Chalak Kadri

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

Hege Wikestad

Styremedlem
tlf. 971 77 15,
H.wikestad@gmail.com

Per Øystein Bentestuen

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

Anne Grønsund

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

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede



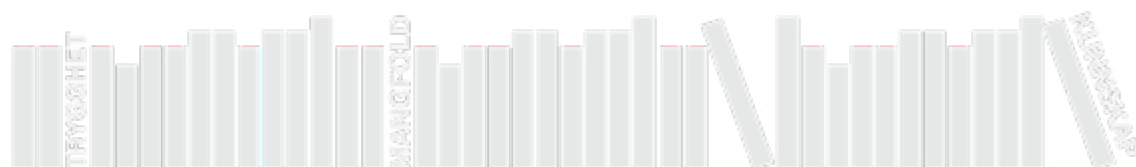
Verv en kollega i høst og få et gavekort fra Storytel!*



storytel



* Kampanjeperiode: 1. september til 30. november 2020



akademikerforbundet.no