



**Har du blitt
kontaktet av en
vervekoordinator?**

SIDE
3

**Det grønne
skiftet foregår på
arbeidsplassene**

SIDE
9

**Vanskelige
lønnsforhandlinger**

SIDE
12



Kjære medlem

Årets sentrale lønnsforhandlinger endte med brudd i staten, KS, Oslo kommune og Spekter.

Felles for bruddene var manglende vilje fra arbeidsgiverne til å heve rammen over frontfaget, der partene ble enige om en lønnsvekst på 2,7 %.

Det var ingen vilje til å rette opp ulikhetene som oppstod i 2020, da offentlig sektor ble tildelt 1,7 % basert på det man trodde ville bli frontfagets ramme. Statistikk viste at privat sektor fikk en lønnsvekst på om lag 2,2 %.

Dette medførte at lønnsgapet mellom privat og offentlig sektor økte i 2020. Akademikerforbundet og Unio har over mange år arbeidet for å tette lønnsgapet mellom privat og offentlig sektor.

Partene hadde ved inngangen til forhandlingene i 2020 en forståelse for og en vilje til at offentlig sektor skulle få en lønnsvekst på nivå med frontfaget. Da er det underlig at den faktiske lønnsveksten i privat sektor ikke med letthet kunne rettes opp i oppgjøret 2021.

Hva kan vi vente av meklingsene for KS og staten som starter 25. mai?

Meklingen gir partene en ny mulighet til å finne en løsning. Riksmekleren er

en uavhengig institusjon som mekler i tariffkonflikter hvor det er brudd mellom partene i forhandlingene om opprettelse og/eller fornyelse av tariffavtale og ved brudd i mellomoppgjør. Kampmidler som streik kan ikke tas i bruk uten at mekling har vært gjennomført. Riksmekleren skal bidra til å bevare arbeidsfreden ved å bistå partene i arbeidslivet gjennom mekling til å finne minnelige løsninger i interesstevister.

Årets mekling blir krevende da partene i offentlig sektor står langt fra hverandre, men det er mulig å finne løsninger også i dette oppgjøret. Partene i meklingen er underlagt taushetsplikt og medlemmene til Akademikerforbundet blir kun oppdatert av riksmekleren under selve meklingen.

Akademikerforbundet har i sin lønnspolitikk et klart mål om å arbeide for å tette lønnsgapet mellom privat og offentlig sektor for langtidsutdannede. Unios krav i årets oppgjør er en oppfølging av vår politikk.

Det er nå ni år siden Akademikerforbundet deltok i en Unio-streik. Vi er i år forberedt på at en fullstendig avvisning av våre krav i meklingsene i 2021 kan innebære konflikt

og streik. Vårt informasjonsmøte 21. mai der vi inviterte alle medlemmer i offentlig sektor, var viktig med tanke på å informere om våre krav og utfordringene vi ville møte i meklingen. Det var gledelig å registrere at over 150 medlemmer deltok. Vi fikk meldinger fra mange møtedeltakere som sluttet opp om årets lønnskrav.

Som en del av Unio har Akademikerforbundet i dette oppgjøret markert seg som en tydelig stemme som fremmer legitime lønnskrav for langtidsutdannede. Vårt arbeid handler også om å sikre rekruttering av kompetente medarbeidere til offentlig sektor i årene som kommer. Pandemien har virkelig vist viktigheten av å ha en velfungerende velferdsstat med høyt kompetansenivå.

Akademikerforbundet har allerede startet arbeidet med å forberede høstens lokale forhandlinger i virksomhetene. Det er viktig å ta i bruk hele «lønnskjeden» når medlemmene skal sikres optimal lønnsvekst.

Samtlige medlemmer ønskes en god sommer!

Seniorpolitisk Barometer 2020

Akademikerforbundets seniorutvalg ser Seniorpolitisk Barometer 2020 (SPB2020) som et signal om at det må satses på lønnsnivå og kompetanseutvikling for eldre arbeidstakere og informasjonsarbeid for å avkrefte myten om at eldre blir mer slitne av jobb.

Seniorutvalget har utarbeidet innspill til forbundets lønnspolitikk. Disse vil bli tatt med videre, i første runde i debattnotatet som utarbeides høsten 2021. Du finner innspillene og en rekke fakta i artikkel på Akademikerforbundets hjemmeside. Visste du at Seniorpolitisk senter definerer de i aldersgruppen 50-59 som yngre seniorer?



Har du blitt kontaktet av en vervekoordinator?

I så fall er det stor sjanse for at du er tillitsvalgt, og gjerne tillitsvalgt i en kommune eller i NAV. Du har kanskje også blitt invitert til et digitalt nettverksmøte med flere tillitsvalgte i din region. Det er nemlig etablert vervekoordinatorer i hver region, samt i NAV, og den største oppgaven de er i gang med nå er å kalle inn tillitsvalgte i kommunal sektor og i NAV til digitale nettverksmøter.

Vi vet at dyktige tillitsvalgte er den beste medlemsfordelen vi kan tilby. Vi vet også at det å ha en tillitsvalgt på arbeidsplassen ofte er avgjørende for at medlemmene våre ikke melder seg ut, og en viktig faktor når det kommer til å verve nye medlemmer. Å styrke tilbudet til de tillitsvalgte ved å gi dem et nettverk for diskusjon, erfaringsutveksling og kompetanseheving vil derfor på sikt bidra til medlemsvekst. Og det stopper selvfølgelig ikke med KS. I løpet av året skal tilsvarende nettverk for tillitsvalgte etableres også i statlig sektor, og etter hvert også for alle andre tillitsvalgte. Samtidig jobbes det med å få på plass flere tillitsvalgte i alle sektorer.

Men hvem er så denne vervekoordinatoren? En VK (å jada, de har allerede fått sin egen forkortelse) er bindeleddet mellom sentralt og regionalt ledd i vervearbeidet og skal stå for prosjektstyringen i regionen. Foruten å drive digital nettverksbygging mellom tillitsvalgte, skal vervekoordinatoren bistå i arbeidet med å verve nye medlemmer.

I disse dager henter tillitsvalgte inn oversikter fra arbeidsgivere over nyansatte i hele kommune-Norge. Vervekoordinatorene står side om side med tillitsvalgte i det målrettede arbeidet for å identifisere, kontakte og følge opp arbeidstakere som ennå ikke har meldt seg inn i Akademikerforbundet.

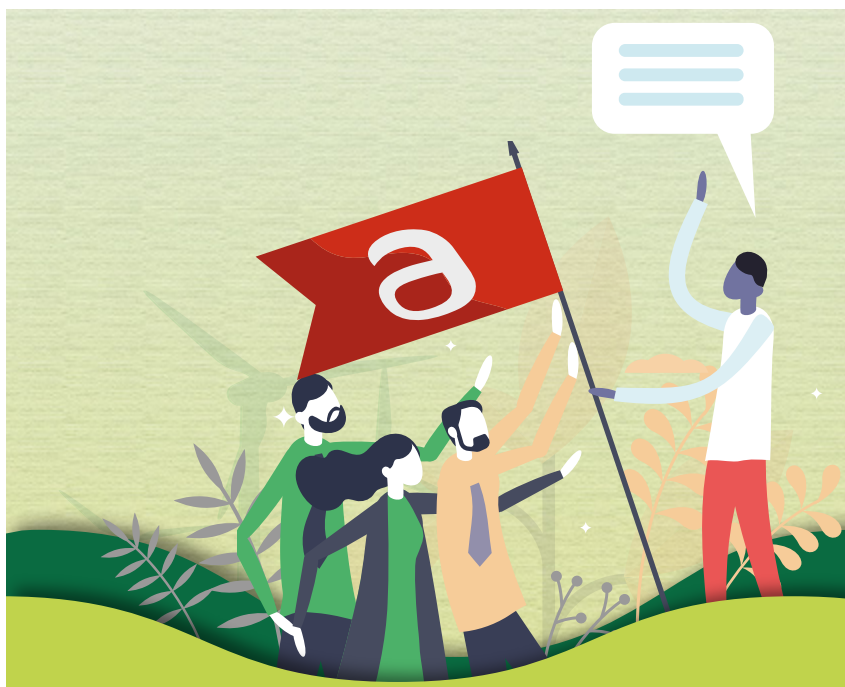
Medlemsvekst oppnås gjennom strukturert og spisset innsats mot grupper av arbeidstakere. Det kan være lokale vervekampanjer, egne arrangementer for ansatte i store virksomheter - og ikke minst systematisk oppfølging av uorganiserte og nyansatte ved hver

enkelt arbeidsplass. Vervekoordinatorens kjerneoppgave er å koordinere aktivitetene i regionen slik at enhver mulighet blir utnyttet til det fulle. Dersom du som tillitsvalgt har ideer til hvordan man kan nå ut til flere mulige medlemmer, kan du ta kontakt med vervekoordinator i din region for å få tips og råd til praktisk gjennomføring.

Flere steder i landet har regionstyrene blinket seg ut høstens studiestart som et satsingspunkt for å få flere medlemmer. Verveaktiviteter knyttet opp mot studiestedene og samarbeid med studentutvalget går via vervekoordinatorene. Det er minst et studiested i hver region, og for å sørge for at ideer til verveaktiviteter, rettet mot både studenter og andre, smitter fra region til region har selvsagt også VK'ene sitt eget digitale nettverk.

Hver måned treffes de på Teams for å dele erfaringer og inspirere og bistå hverandre i å få opp aktiviteten i alle regionene. VK'ene forteller om tillitsvalgte som sier de lenge har ønsket seg egne treffpunkt for likesinnede, og som håper at nettverksmøtene kan brukes som arena for tillitsvalgtopplæring og diskusjon av saker som er både nå og i fremtiden vil være med på å forme forbundet.

Fra sekretariatets side er det et ønske at tillitsvalgtnettverkene brukes til å ta temperaturen på medlemsmassen, spesielt når vi står overfor endringer som vil påvirke arbeidslivet. Fram mot hovedtariffoppgjøret i 2022 er hjemmekontor og grønt skifte blant de sakene vi ønsker bred debatt om. Og deler av den debatten vil bli tatt i nettverk for tillitsvalgte.



PROFILEN

- Hjertesaken er å få flere studenter inn i forbundet

Siden desember 2020 har hun vært vervekoordinator for Region Midt-Norge i 10 % stilling og er veldig glad for den tilliten hun har blitt vist både sentralt og i regionen. – Jeg ble inkludert med en gang i regionstyret og de har gitt meg veldig god hjelp og støtte. Dette har motivert meg til å gjøre en så god jobb som mulig for Akademikerforbundet, sier Synne. Hun tenker at hun gjennom denne jobben vil få flere nye ting å bryne seg på fordi det ikke er lett å verve nye medlemmer. – Men et fokus er å skape en digital plattform med jevnlig digitale møter for tillitsvalgte, der erfaringer kan deles og reflekteres rundt, forteller Synne.

Tekst: Torill Marie Høyer

Hun er opprinnelig fra Bergen, men har bodd de siste årene som student i Trondheim. Her har hun tatt en bachelorgrad i psykologi ved NTNU, hvor hun har skrevet sin bacheloroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi. Hun har også et årsstudium i medievitenskap.

Profesjonsmangfoldet er viktig

- Hvorfor valgte du Akademikerforbundet?
- Først og fremst må jeg si at jeg har vokst opp i en familie der begge foreldrene mine er organisert, og dette har naturligvis inspirert meg og gjort at jeg ser viktigheten av å være organisert selv. Valget mitt falt på Akademikerforbundet på grunn av profesjonsmangfoldet som

finnes der. I tillegg tenkte jeg det er praktisk å slippe å bytte forbund hvis man bytter jobb/studium. Jeg har også stor tro på at det å ha ulike mennesker i ulike bransjer og stillinger sammen i et forbund fører med seg mange verdifulle synspunkter. Jeg tenker det blir et bredere syn på hvordan vi kan være med på å gjøre arbeidssamfunnet best mulig for flest mulig. I tillegg har også forbundet mange fine avtaler, og et medlemskap er ikke dyrt.

- Har du erfaringer fra andre tillitsverv?

- Ja, jeg har hatt frivillige verv i linjeforeningen i studiet mitt (psykologi). Der satt jeg først som PR-ansvarlig, og deretter som nesteleder i styret. I tillegg har jeg også vært med i Akademikerforbundets studentutvalg siden august 2020. Ved å påta seg verv lærer man seg å samarbeide mot et felles mål. Man har forskjellige roller som alle er verdifulle, og man lærer også å samarbeide på tvers. Jeg tror det er nærmest umulig å ikke plukke med seg noen nyttige erfaringer på veien når man har et verv. Man får en stemme inn. Men det å samarbeide med forskjellige personligheter med arbeidsoppgaver er det jeg har lært mest av, tror jeg.

God verktøykasse for tillitsvalgte

- Hvordan tenker dere vervekoordinatorer å gå frem for å verve?

- Vervekoordinatorstillingen er jo nærmest å betrakte som et pilotprosjekt. Foreløpig handler det mye om hvordan vi skal skape den beste verktøykassen for våre tillitsvalgte. Det er ikke alltid lett å



FAKTA

Navn:

Synne Marie Heggertveit

Alder:

25 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv: Vervekoordinator for Region Midt-Norge. Styremedlem i Akademikerforbundets studentutvalg.

Interesser: Sosial og har mange gode venner. Trening, turer, reiser.

verve nye medlemmer, så det er viktig at de tillitsvalgte føler seg komfortable i prosessen med å verve. I tillegg ønsker vi å få på plass flere tillitsvalgte ved de ulike virksomhetene. De tillitsvalgte er



- Ved å være medlem i et forbund får du også en unik mulighet til å være med på å forme fremtidens arbeidsliv og gjøre en forskjell.

tross alt den viktigste ressursen i det å «ta pulsen» på hvordan medlemmene våre har det, hva de savner, og hva de synes vi gjør bra. Vi ønsker også å ta med oss de positive sidene korona-pandemien har ført med seg. Da tenker jeg på den digitale kompetansen som er bygget. Det har gitt muligheter for nye møteplasser.

- Hvordan få med flere studenter?

- Min personlige hjertesak er nettopp å få med flere studenter i Akademikerforbundet. Men det er vanskelig å vite hvordan man skal treffe målgruppen. Det er faktisk en del unge som ikke kjenner til fordelene med å være i et forbund, noe jeg synes er veldig synd. Hvis vi klarer å knekke koden for hvordan vi får studenter og nyutdannede med på laget, da får vi fersk kunnskap og ny energi som påvirker oss nå og i fremtiden. Det vil være en utrolig stor fordel å få med flere unge hoder i forbundet. De unge er fremtidas arbeidstakere og arbeidsgivere. Jeg tenker vi må rette oss mot studentene, både ved å lage «stands» hvor vi bl.a. markedsfører forsikringsordningene våre, og vi må være synlige i media. Når det gjelder «stands» tenker jeg at det absolutt kan ha noe for seg, men man må være bevisst på hvordan man tilnærmer seg. Vi bør i alle fall være synlige under fadderuka. Samtidig er de unge veldig dyktige digitalt, så her tenker jeg vi har mange potensielle medlemmer å hente.

Et samfunn med «instant gratification»

- Hva er det som gjør at mange unge vil forbli uorganisert?

- Årsaken varierer nok litt. Det finnes

de som ikke ønsker å organisere seg på grunn av at de ikke tror på forbundene som konsept. Dessverre tror jeg likevel at det største problemet er uvitenheten rundt hva et forbund faktisk gjør. Dette tror jeg ikke bare gjelder unge. Mange studenter og nyutdannede er ikke klar over den historiske betydningen forbundene har hatt for utviklingen av det norske arbeidslivet. Mange tenker nok også at det er for dyrt å betale for noe de ikke ser nytten av akkurat der og da. I et samfunn der vi omgir oss med stadig mer «instant gratification» blir det naturlig nok også vanskeligere å få folk med på noe som krever et langsiktig syn, og en forståelse av det hele veien jobbes i kulissene for bedre arbeidsvilkår. Hvis man hele tida er vant til at belønning kommer raskt, har man ikke tålmodighet til å vente på godene. Den forrige generasjon har jobbet hardt for de godene mange tar som en selvfølge. Men jeg tror absolutt også det betyr noe at din nærmeste familie er organisert, slik blir det mer naturlig å melde seg inn i en forening når man begynner å jobbe.

- Hva tenker du de unge organiserte er opptatt av?

- Jeg tror det er naturlig at de unge som er medlem av et forbund er opptatt av livet som nyutdannet. De er opptatt av hvilke rettigheter man har som nyansatt, hvilken lønn man kan forvente å få, og hvordan man kan unngå å havne i kjipe situasjoner hvis man er deltidsansatt eller i et vikariat, og den type spørsmål. De som enda ikke er i jobb, men studerer, er nok opptatt av hvordan jobbmarkedet kommer til å se ut når de selv skal ut og være jobbsøkere. Det er naturligvis både skremmende og

spennende på en gang, og mange føler kanskje at de «hives til ulvene». Det siste året har vært svært utfordrende for mange med tanke på stipendordningene og studentenes økonomiske situasjon. Selv har jeg vært heldig å ha en deltidsjobb i en skobutikk i løpet av hele studietida hvor jeg har hatt varierende stillingsprosjenter.

Forme fremtidens arbeidsliv

- Kan du til slutt summere litt opp hvorfor det er viktig å være organisert?

- Jeg tror pandemiåret har gitt oss tydelige bilder på hvilke systemer som fungerer bra, og hvilke saker vi kanskje er misfornøyde med, eller savner i samfunnet vårt. Mange av de tingene som gjør at jeg tenker at forbund er viktig, er der alltid - koronapandemi eller ei - vi ser det bare tydeligere nå. Ved å være medlem i et forbund får du ikke bare fordeler, hjelp og veiledning på et personlig plan, men du får også en unik mulighet til å være med på å forme fremtidens arbeidsliv og gjøre en forskjell. Derfor er det å jobbe som vervekoordinator en utrolig spennende og inspirerende jobb. Til slutt vil jeg også si at jeg har et støttende samarbeid med Akademikerforbundet sentralt som går på at vi er opptatt av å oppnå fruktbare resultater på en måte som samtlige ledd kan stå inne for. Personlig har jeg fått oppleve at det faktisk alltid er kort vei til hjelp, da det alltid finnes rom for å stille spørsmål eller be om forklaringer på ting man ikke forstår, i tillegg til at jeg blir oppfordret til å komme med forslag og egne meninger. Det er jeg veldig glad for, avslutter Synne.

MEDLEMSFORDELER

Medlem Anders Andersen fikk god hjelp da sykdommen rammet

1. januar 2010 ble den obligatoriske grunnforsikringen innført for alle medlemmer under 67 år – med mulighet for den enkelte til å reservere seg.

Anders Andersen har vært medlem i Akademikerforbundet lenge, og han bekrefter at innmeldingsdatoen 1. mai 1991 stemmer. Andersen som tilhører lokallaget i det som den gang het Vest Agder, valgte først å reservere seg mot forsikringen. Deretter ombestemte han seg i forbindelse med en amnestikampanje i 2012 og ble dermed omfattet av grunnforsikringen. Det er han glad for i dag!

I 2018 ble grunnforsikringen til Akademikerforbundet utvidet med forsikringen Kritisk Sykdom. Forsikringen gir engangserstatning på kroner 50 000, og utbetales dersom den forsikrede får stilt endelig diagnose for nærmere angitte sykdommer eller operasjoner.

Sommeren samme år fikk Andersen den triste beskjeden om at han hadde kreft, en sykdom som er definert som kritisk innenfor forsikringsordningen.

I forbindelse med at sykdom oppstår er det ofte en del ting som det med ordnes med. Andersen var i kontakt med Akademikerforbundets sekretariat, da han blant annet hadde spørsmål knyttet til uføretrygd. Lenje Tenjum, administrasjonskonsulent, hos Akademikerforbundet husker samtalen godt, og hun oppfordret Andersen til å kontakte forsikringskontoret for å høre om han kunne ha krav på erstatning fra forsikringen «Kritisk Sykdom».

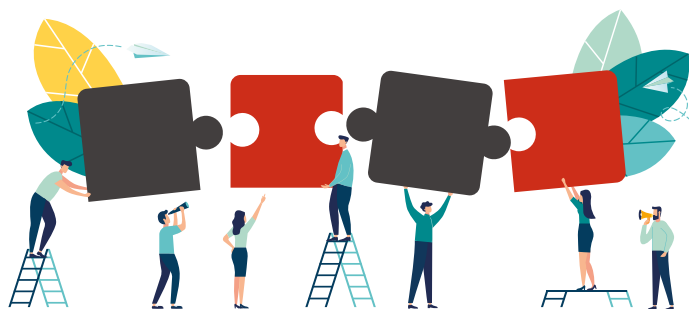
Etter at Andersen tok kontakt med Akademikerforbundets forsikringskontor, gikk det raskt før erstatningen på kroner 50 000 var på konto. Det var Kathe Fagerli på forsikringskontoret som assisterte Andersen, og informerte om hva som

måtte fylles ut av dokumentasjon. Skademelding ble deretter sendt Storebrand og Andersen er godt fornøyd med velviljen han ble møtt med, og sier at erstatningen ble raskt utbetalt etter at nødvendig dokumentasjon ble innsendt.

**AKADEMIKERFORBUNDETS FORSIKRINGSKONTOR****Påminnelse om meldefrister**

Husk at når et forsikringstilfelle er inntruffet er det viktig å melde dette til forsikringsselskapet uten ugrunnet opphold, og senest innen ett år. Hvis du ikke overholder meldefristen, risikerer du at retten til erstatning bortfaller. Ta kontakt med forsikringskontoret om du har spørsmål.

Alle kan verve!



Vervingen er en naturlig del av en fagforenings virke på alle nivå. Tillitsvalgte som ivaretar sine medlemmer i virksomheten, er grunnlaget for vekst. Samtidig viser undersøkelser at den vanligste grunnen til at folk ikke er medlem, er at ingen har spurt dem om de vil organisere seg. Det er derfor viktig at du som medlem har en inkluderende adferd overfor kollegaer som ikke er organisert. Vervearbeid og synlighet er med andre ord ikke et oppdrag forbeholdt tillitsvalgte, alle kan verve.

Kom i gang med verving

Verving handler ofte om å spørre kolleger om de ønsker å bli medlem. Det er særlig viktig å spørre nyansatte. I tillegg må vi være synlige, slik at flere får vite hva Akademikerforbundet står for og tilbyr. En enkel måte å gjøre dette på er å invitere til åpne medlemsmøter, fysisk eller digitalt. Det kan være så enkelt som å slå av en prat, f.eks. ved kaffemaskinen.

Hvorfor være organisert?

Det er mange gode grunner til å være organisert, og å være medlem i Akademikerforbundet. Her er noen punkter som kan brukes i dialog med uorganiserte:

- Akademikerforbundet gir kort vei til hjelp
- Trygge og gode lønns- og arbeidsvilkår sikres gjennom forbundenes tilstedeværelse. Mange i Norge er med i et forbund, og det har gitt oss høy lønn, et trygt arbeidsliv

og innflytelse over egen arbeidsplass.

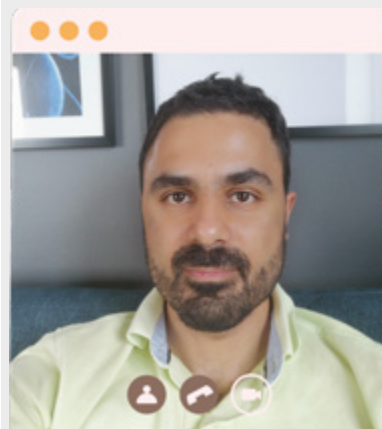
- Akademikerforbundet arbeider for å skape og opprettholde et godt samarbeid med arbeidsgiver.
- En rekke gode medlemsfordeler, som blant annet forsikringer og bankavtale.
- Juridisk bistand tilbys medlemmer som har behov for dette.
- Forhandlingsbistand.
- Akademikerforbundet dekker alle tariffområder, med unntak av NHO, så du kan være medlem uansett hvor du jobber.
- Profesjonsmangfold med fag- og interessefellesskap for grupper som har behov for dette.
- Partipolitisk uavhengig.
- Gratis kurs og konferanser for tillitsvalgte og medlemmer.
- Det sendes ut e-post/nyhetsbrev til medlemmer om de sentrale lønnsoppgjørene og tariffnytt.
- Husk at det gis fradrag for kontingent i selvangivelsen.

Interesse for å organisere seg

Seks av ti arbeidstakere som i dag ikke er fagorganisert, kan tenke seg å bli medlem av en fagforening blant offentlig ansatte. Tallet er noe lavere for privat sektor. Unge arbeidstakere utviste størst interesse for å organisere seg. Det viser en rapport Arbeidsforskningsinstituttet og Fafo har laget på oppdrag fra hovedorganisasjonene LO, Akademikerne, Unio og YS. Dette er gode nyheter og viser potensialet for å rekruttere enda flere medlemmer.

Trenger du mer informasjon om vervearbeid? Last ned vår vervehåndbok på akademikerforbundet.no

Hvorfor er du organisert?



Ramin Nasery, Hovedtillitsvalgt i bydel Frogner og programrådgiver i NAV

Det handler om å ha en fagforening med meg i ulike jobbsettinger og livssituasjoner.

Det er på en måte som en forsikring. En forsikring som gir deg gode råd når du trenger det og juridisk slagkraft når det er nødvendig. Jeg tror dette er spesielt viktig nå under pandemien med tanke på omdisponering av arbeidskraft, permittering og mye mer.

Ikke alle har like god oversikt over sine rettigheter som arbeidstaker knyttet til for eksempel permisjoner, ferie, og sykepenger. Uten et forbund i ryggen kan man fort gjøre feil eller misforstå regelverket.

Jeg er medlem av Akademikerforbundet fordi det er kort vei til hjelp og oppleves ikke så kronglete. Trygghet, stabilitet og nettverk er viktig for meg, og det er Akademikerforbundet gode på.

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Utfordrende å overta under en pandemi

Anette Struve Øistad (60) er ny hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet på Akershus universitetssykehus (Ahus). Selv om hun har arbeidet på Ahus i ni år, understreker hun at det tar litt tid å sette seg inn i alle deler av rollen som hovedtillitsvalgt. Helseforetaket er en gigantisk arbeidsplass med 10 541 ansatte.



Hovedtillitsvalgt på Akershus universitetssykehus Anette Struve Øistad føler på utfordringene med å ta over midt i en pandemi-situasjon.

Tekst & foto: Carl-Erik Christoffersen

Anette Struve Øistad har sin arbeidsplass som sosionom på Jessheim. Virksomheten er i dag fordelt på Nordbyhagen i Lørenskog, Nordre Follo, Kongsvinger og ved ulike behandlingssteder for psykisk helsevern og rusbehandling. Hun understreker at det vil ta litt tid å få møtt alle medlemmene, ikke minst på grunn av pandemien.

Hvordan holde kontakten?

- Akademikerforbundet har i dag 30 medlemmer på Ahus. I løpet av de få månedene jeg har vært hovedtillitsvalgt, har jeg sendt ut noen e-poster for å signalisere at jeg er her, og at de kan henvende seg til meg om det er noe jeg kan hjelpe dem med.

Generelt vil jeg si at det er et uheldig tidspunkt å overta som hovedtillitsvalgt på. Pandemien begrenser mulighetene for den kontakten vi kan ha.

- Det er lønsspørsmål medlemmene primært er opptatt av, sier Anette Struve. Vi i helseforetakene forhandler i Spekter. Jeg har allerede nå oppfordret medlemmene om å forberede sine krav til det lokale lønnsoppgjøret.

Samarbeidet med de øvrige foreningene?

- Hver mandag har jeg dialogmøter med de øvrige hovedtillitsvalgte, hovedverneombudene, administrerende direktør og de andre topplederne. Men alle disse møtene foregår jo digitalt, så det er jo svært begrenset hvor mye vi får snakket sammen. Utfordringen min er at rollen som hovedtillitsvalgt kommer i tillegg til min faste jobb, uten å ha frikjøpt tid.

Da Signaler besøkte medlemmene på Ahus for fire år siden var det «krisemobilisering» da et betydelig antall mennesker i de 23 kommunene som var Ahus sitt ansvarsområde hadde fått influensa og omgangssyke.

- Trolig var den krisen svært liten i forhold til den pandemien som skal

håndteres i dag, legger Anette Struve Øistad til. Organisasjonen i alle ledd har fått merke dette. I tillegg til de faste dialogmøtene, har vi nå også møter med administrerende direktør og hans stab tre ganger i uken på grunn av pandemien.

Hvem er Anette Struve Øistad?

- Jeg jobber som sosionom på Øvre Romerike distriktspsykiatrisk senter (DPS) Døgn, forteller hun. Jeg arbeider tett mot kommuner og bydeler, for det er de som skal ha hovedansvaret for pasientene når de skrives ut ifra DPS, Døgn.

Hun har tidligere jobbet på Oslo Universitetssykehus, men startet i arbeidslivet med en del år på et kommunalt sosialkontor. - Heldigvis, sier hun, for det jeg gjør her i dag er ganske likt arbeidet på sosialkontoret.

Opprinnelig kommer jeg fra Nesodden, men har bodd her i Nannestad i drøyt 50 år. Før sosionomutdanning tok hun utdanning som psykiatrisk hjelpepleier, men har også flere andre fag. - Når jeg ikke er sosionom og hovedtillitsvalgt, er jeg engasjert i lokalpolitikken, sier Anette Struve Øistad.

FAKTA

Akershus universitetssykehus (Ahus) er et lokal- og områdesykehus for cirka 570 000 innbyggere og eid av Helse Sør-Øst. Hovedoppgavene er pasientbehandling, forskning, undervisning og pasientopplæring. Sykehuset har pasienttilbud innen somatikk, psykisk helsevern og rusbehandling.

Ahus har ansvar for innbyggerne i Follo, Romerike og Glåmdalen. I tillegg kommer de tre nordligste bydelene i Oslo; Alna, Grorud og Stovner.

POLITIKK OG SAMFUNN

Det grønne skiftet foregår på arbeidsplassene

Hvordan få til det grønne skiftet? Globalt arbeider mange av de største internasjonale selskapene med stor kraft for å få til dette. Nasjonalt handler det på den ene siden om gode ledere som får folk med seg. Det andre er det som foregår på den enkelte arbeidsplass.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Den såkalte Brundtland-rapporten ble lagt fram i Tokyo i 1997. Norske politikere har sittet i ledelsen i mye av det internasjonale miljøarbeidet. Likevel ser det ut til at en stor del av utviklingen mot et mer bærekraftig samfunn i større grad foregår utenfor Norge.



Erik Solheim, tidligere sjef for FNs miljøprogram, mener at nå må partene i arbeidslivet ta tak og engasjere seg mye sterkere i det grønne skiftet (Foto: Privat)

Hvorfor det? I følge Erik Solheim, tidligere sjef for FNs miljøprogram, trenger vi gode og tydelige ledere, som får folk (les: arbeidstakere) med seg. - Det er når vi får grønne tariffkrav inn i lønnsforhandlingene at det grønne skiftet vil sette fart, mener Jon Olav Bjergene, sekretariatssjef i Unio. Han har skrevet boka Grønne tariffavtaler sammen med forsker Inger Marie Hagen.

Henger politikere etter?

Utviklingen mot et mer miljøvennlig samfunn ser ut til å ha kommet lengst i næringslivet, mens norske politikere ligger etter.

- Vi trenger godt lederskap, mener Erik Solheim. Tydelige ledere, som handler resolutt og får folk med seg.

Vi ser i dag mange andre land som ligger langt foran Norge i det grønne skiftet. Det er et tempo og en kraft i miljøpolitikken deres, som vi i Norge ikke engang er i nærheten av, mener Erik Solheim og viser bl.a. til at USA nå vil bygge flere ladestasjoner for elbil enn de har bensinstasjoner.

- Vi nordmenn liker å tro at vi er i forkant på alt. I miljøarbeidet er vi i ferd med å henge langt etter. Likevel er jeg veldig optimistisk på at mye kommer til å skje i tiden framover, understreker Erik Solheim.

Miljøarbeidet foregår på arbeidsplassene

I dag, nesten 30 år etter Tokyo, er de internasjonale oppgavene større enn noen gang. Men hva hvis vi trekker ned ansvar og oppgaver til lokalt plan og den enkelte arbeidsplass, hvordan ser bildet ut der?

- Vi ser at næringslivet har våknet, mener han. Mange av de store internasjonale selskapene ligger milevis foran politikerne. Det er ikke tilfeldig. De ser hvilken vei utviklingen går og innretter seg etter det. Et eksempel er IKEA som ligger langt foran noe annet land i resirkulering og ønske om en sirkulær økonomi. Nylig slo tyske Volkswagen fast at de ikke kommer til å bruke flere ressurser på å videreutvikle sine bensindrevne biler. Fra nå av vil de

bruke hele sin utviklingskompetanse på elektriske biler.

Alt dette vil sette helt nye rammer for Norge. Vi ser at også her er det de store i næringslivet som leder an i utviklingen, mens politikerne henger etter. Planene om etableringen av tre store batterifabrikker her i landet er et svært spennende eksempel på dette.

Den europeiske investeringsbanken har uttalt at de ikke lenger støtter nye petroleum- og gassprosjekter. Når Volkswagen og andre bilprodusenter slutter med bensin- og dieseldrevne biler, blir det et snevert marked for norsk olje. Da hjelper det ikke at regjeringen legger ut stadig nye oljefelter. Det er ingen andre enn oss selv som taper hvis vi ikke forstår dette. Vi må være med i utviklingen og skape flest mulige bærekraftige, attraktive og godt betalte arbeidsplasser. Utgangspunktet vårt er veldig godt. Mye av den kompetansen vi har i oljenæringen er velegnet for å omstilles til næringer som karbonfangst, havvind eller hydrogen.

Erik Solheim ser også store klimafordeler i den digitale «revolusjonen» vi har gjennomgått under pandemien. Bruk av digitale verktøy i stedet for å gjennomføre mange arbeidsrelaterte reiser med store miljøutslipp innebærer store klimafordeler. Kunstig intelligens, big data og blokkjede-teknologi gir store muligheter for å øke klimaeffektiviteten i samfunnet.

Hva mener du er den største faktoren i

norsk arbeidsliv, som vil bidra til bedre miljø og til bærekraft?

- Det vil klart være omstillingen fra en oljebasert økonomi til å skape nye arbeidsplasser i alle de nye næringene som nå kommer. Men kanskje enda viktigere enn det, vil være erkjennelsen av at alle i arbeidslivet har et bidrag å komme med. Så utgangspunktet vårt er svært positivt. Vi må bare oppfordre partene i arbeidslivet til å ta tak og engasjere seg mye sterkere.

Hvordan få et grønt skiftet i arbeidslivet?

Vi spør Unios sekretariatsleder Jon Olav



Sekretariatssjef Jon Olav Bjergene i Unio mener at tariffavtalene er det viktigste verktøyet for å få til det grønne skiftet på arbeidsplassene (Foto: Unio).

Bjergene.

- En grønn tariffbestemmelse er bestemmelser med sikte på forbedringer av miljøtilstanden eller bestemmelser som fordeler konsekvensene av tiltakene som skal føre til miljøforbedringer. Boka Grønne tariffavtaler er skrevet med utgangspunkt i at vi står overfor den kanskje største omstillingen av norsk arbeidsliv. En slik omstilling vil by på mange vanskelige valg og løsningene må forankres lokalt, sier Jon Olav Bjergene. Så spør det om en tariffavtale er egnet til å oppnå de målene vi setter oss for bærekraft og miljø. Det mener han absolutt. - En tariffavtale er en avtale mellom fagforeninger og en arbeidsgiver (eller en arbeidsgiverforening) om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. I dette ligger det at også grønne miljøtiltak kan diskuteres i denne sammenhengen.

Et utgangspunkt for grønne miljøtiltak, og for å ta opp slike spørsmål i tariffforhandlinger, er at økonomisk aktivitet genererer utslipp til miljøet.

- Tariffavtalen er den viktigste mekanismen i den norske modellen for fordeling av resultatet av økonomisk

aktivitet, mener han. I den sammenheng kan vi også tenke at resultatet skal fordeles i lønnsøkning, men også i andre goder.

Så mer konkret hva kan grønne tariffbestemmelser være på arbeidsplassene?

- Transport, både tjenestereiser og pendling, er områder som er godt egnet for forhandlinger og regulering i tariffavtaler, mener han. Nå under pandemien har vi dessuten sett at hjemmekontor har fungert som grønt miljøtiltak. Den daglige forflytning av arbeidstakerne er vesentlig redusert.

Så hva slags effekter på dette området ser vi for oss?

- Utslippene fra transport er betydelige. Partene i arbeidslivet kan redusere dem og utgjøre en stor forskjell, mener Jon Olav Bjergene. Gjennomsnittsavstanden norske arbeidstakere pendler hver dag er 32,6 kilometer, med Oslos omegnskommuner på topp med 38,2 kilometer. Utslippene er derfor betydelige. Reiser du kollektivt, er ditt utslipp 387 kilo CO₂ pr. år. Reiser du med privat bil (med bilpassasjer) er ditt utslipp 805 kilo pr. år. Når vi da legger til at 56,2 % pendlerreiser gjennomføres med privatbil og at 5,1 % av reisene gjennomføres som bilpassasjer, forstår vi



at dette påvirker miljøet.

Et krav i tarifforhandlingene kan derfor være betalt månedskort. For de som har de korteste reisestrekningene, kan kanskje bruk av sykkel eller elsykkel være aktuelt. Et krav i forhandlingene kan derfor være tilskudd til dette. Tilsvarende kan det å få parkert sykkelen under betryggende forhold ved ankomst på arbeidsplass (krav om sykkelparkering) være naturlig.

Over halvparten av arbeidstakerne benytter egen bil. Dette bidrar til store utslipp. Et krav kan derfor være at tilgang til bedriftens parkeringsplasser skal behovsprøves. Antallet på de som kjører bil til og fra jobb er beregnet til å falle fra 56,2 % til 28,1 % hvis det behovsprøves. Antallet bilpassasjerer ventes å øke fra 5,1 % til 8,5 %. Altså mer kameratkjøring.

Også den enorme omstillingen fra tjenestereiser til digitale møter har hatt en positiv miljøeffekt under pandemien. En tjenestereise med fly Oslo-Bergen har et utslipp i kilo CO₂-ekvivalenter på 50. Til sammenligning har eltog Oslo-Bergen et utslipp i kilo CO₂-ekvivalenter på 5. Altså en utslippsreduksjon på 45 kilo CO₂-ekvivalenter, som blir 90 prosent reduksjon. Konklusjonen her er at det må ikke bli slutt på digitale møter etter pandemien, de må fortsatt være

et aktuelt og gjerne pålagt alternativ til tjenestereiser.

Som nevnt, vil all økonomisk virksomhet generere utslipp til miljøet. Selv om vi slipper ut mindre CO₂ pr. produsert enhet i dag enn i 1990, ser vi en klar sammenheng. En redusert økonomisk aktivitet vil således føre til et redusert utslipp. - Krav om redusert arbeidstid er kontroversielt, men mange mener det kan være et krav i forhandlingene, sier Jon Olav Bjergene. Konsumnivået i Norge er høyt. Et alternativ til å øke reallønna ytterligere, kan være at lønnstakeren velger å ta ut hele eller deler av den økte reallønna gjennom redusert arbeidstid. Selv om mange arbeidstakerforbund har programfestet sekstimersdagen, har dette til nå ikke vært aktuelt å ta opp i forhandlingene. Alternativer kan være å forlenge ferien eller jobbe færre timer pr. uke. Da ville man fått den samme effekten.

Det foregår på arbeidsplassene

- Et utgangspunkt for ikke å ta ut like mye som før i ren lønnsøkning, er at vi heller vil ta ut «lønnsøkningen» på en annen måte, understreker forbundsleder Alfred Sørbo. Skal vi få et grønt skifte i arbeidslivet, må vi tenke nytt, og tenke mer på grønne tariffkrav. Neste år skal det være et hovedoppgjør der

både hovedavtalene og tariffavtalene er til forhandlinger. Det kan listes opp en rekke typer grønne krav som vi kan arbeide med fram til lønnsoppgjøret neste år. Fram til nå har man ikke kommet ordentlig i gang når det gjelder å bruke hovedtarifforhandlingene og grønne tariffkrav. Nå har vi muligheten til det.

På samme måte som mange kommuner og virksomheter har fått et bærekraftregnskap, bør også alle virksomheter med en hovedavtale ha et **bærekraftdokument**. Der må grønt skifte på alle områder blir analysert av partene, og man tar der et medansvar for det arbeid og de prosesser som skal føre til klimanøytral virksomhet. Det betyr at alt fra anbudsprosesser der man f.eks. skal ha store bygg reist til klimanøytrale tjenestereiser blir vurdert. Et eksempel på det er offentlige anskaffelser. På bakgrunn av det store omfanget, er det et svært viktig område å tenke bærekraft på, understreker Alfred Sørbo.

KILDER

- Aftenposten/Debatt, Seks grunner til at koronakrisen vil hjelpe oss å vinne klimakampen, 11.05.2021, aftenposten.no/meninger/debatt/i/3J0X3e/seks-grunner-til-at-koronakrisen-vil-hjelpe-oss-aa-vinne-klimakampen
- Unio, Nytenking om grønne tariffavtaler, 11.06.2020, unio.no/2020/06/11/nytenking-om-gronne-tariffavtaler/
- Fri Fagbevegelse, Kan tariffavtalen brukes som verktøy i klimakampen? 03.06.2020, frifagbevegelse.no/nyheter/kan-tariffavtalen-brukes-som-et-verktoy-i-klimakampen-ja-mener-disse-forfatterne-6.158.707482.4d238ecc2d
- Dagsavisen, Tidligere SV-leder Erik Solheim har meldt seg inn i MDG, 20.08.2019, dagsavisen.no/nyheter/innenriks/2019/08/20/tidligere-sv-leder-erik-solheim-har-meldt-seg-inn-i-mdg/
- Hamar kommune, Klimaregnskap for Hamar kommune, 04.10.2017, hamar.kommune.no/getfile.php/13423155-1527247108/Bilder/Hamar/Artikkelbilder/Organisasjonen/Teknisk%20drift%20og%20anlegg/KlimaregnskapHamar_ferdig.pdf

FORHANDLING/TARIFF

Vanskelige lønnsforhandlinger

Ved lønnsoppgjøret i fjor manet industriens talspersoner med NHO-sjef Ole Erik Almlid i spissen, til moderasjon på bakgrunn av den situasjonen landet var og er i. Det var en svært usikker tid norsk arbeidsliv gikk inn i.



Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Varehandelen gikk godt

Også i år har NHO-sjefen manet til moderasjon for å verne om den konkurranseutsatte delen av arbeidslivet. Samtidig gikk arbeidsgiverorganisasjonen Norsk Industri ut og måtte innrømme at mange av deres medlemsbedrifter hadde gått overraskende godt i 2020. Tilsvarende er det fastslått at varehandelen – og spesielt dagligvare – har gått svært godt. Virke-bedrifter i varehandel fikk i fjor derfor en lønnsøkning på 3,5 %.

Brudd, brudd og brudd

Årets forhandlinger har gått så dårlig at det i øyeblikket er brudd i både stat, KS og Oslo kommune (eget tariffområde). Helsesektoren (Spekter Helse) er i mekling. Bare finanssektoren har god tatt arbeidsgivernes tilbud med et generelt tillegg på 1,7 % og en ramme på 2,7 %. Som den suverene lønnsvinner i fjor med

et tillegg på 3,4 %, var det trolig lett å godta årets tilbud.

Unios medlemsgrupper må få god uttelling i år

Flere av Unios yrkesgrupper i offentlig sektor har et lavt lønnsnivå og store lønsmessige etterslep. Budskapet fra Unio ved årets mellomoppgjør er derfor at hovedorganisasjonens medlemsgrupper, som alle har gjort en ekstraordinær innsats under pandemien, må få god uttelling i årets lønnsoppgjør. I fjor tok Unio-forbundene ansvar i den usikkerheten vi gikk inn i, men det er lite trolig de vil nøye seg med applaus i årets lønnsoppgjør.

Lønnsnedgang i statlig sektor

Rapporten fra Det tekniske beregningsutvalg (TBU) viser at statsansatte i fjor fikk en lønnsøkning på 1,8 %, kommuneansatte 1,7 % og ansatte i Spekter helse 1,8 %. Samtidig

økte konsumprisindeksen med 1,3 %. Lønnsoverhenget fra året før til for eksempel statsansatte var i fjor på 1,2 %. Dermed hadde statsansatte en lønnsnedgang allerede før man så på lønnsglidningen.



Unios leder Ragnhild Lied

- Unio kommer ikke til å godta et lønnsoppgjør som gir lavere kjøpekraft, sier Unio-leder Ragnhild Lied. Når prisstigningen er anslått til 2,8 prosent, er det klart at vi må over det. Foruten

skjevhetene fra fjorårets oppgjør, peker hun på at arbeidsgivere i stat, kommuner og helseforetak har et spesielt ansvar for både rekruttering og lønnsnivå for sine egne ansatte. Og rekruttering til stillinger i det offentlige kan bli vanskelig om denne negative lønnsutviklingen fortsetter.

Utgangspunktet

Nettopp dette krever vi å få rettet opp i år. Allerede da Det tekniske beregningsutvalg (TBU) sendte ut sin foreløpige rapport i februar, ble det klart at disse forhandlingene kom til å bli vanskelige.

Der kom det fram at arbeidstakere i NHO-bedrifter i industrien hadde fått en lønnsøkning i fjor på 2,25 %, til tross for at NHO og frontfaget hadde forhandlet seg fram til en norm på 1,7 %. Det var noe stat- og kommuneansatte samt ansatte i Spekter-virksomheter forholdt seg til, men altså ikke arbeidstakerne i NHO-bedrifter i industrien. For Unios arbeidstakergrupper førte det til en negativ utvikling av kjøpekraften.

TBU har anslått konsumprisindeksen til å øke med 2,8 % i år. Dersom resultatet av årets lønnsforhandlinger skulle vise en lønnsvekst under prisveksten, vil det bety en negativ lønnsutvikling for medlemmene.

Økende mistillit

Unio-forbundenes tillit til frontfagsmodellen har gjennom arbeidsgivers praktisering av den fått en alvorlig knekk. Holden-utvalget har understreket at modellen har vært god for landet, men de peker også på at det NHO og frontfaget forhandler seg fram til ikke skal oppfattes som et tak, men en norm.

Frontfagsmodellen har gjennom en rekke lønnsforhandlinger blitt sett på som et tak fra arbeidsgiverne i offentlig sektor. I fjor oppfattet NHO frontfagets ramme som en norm for seg selv, men et tak for andre arbeidstakere, noe som skapte en uheldig mistillit.

Ifølge sjefsøkonom Erik Orskaug i Unio, står tilliten til frontfaget på spill når NHO på ny bruker pekefingeren mot ansatte i det offentlige. - Frontfagsmodellen er avhengig av oppslutning fra alle, understreker han.

- NHO brøt selv frontfagsrammen i fjor,

da de ga sine egne høye lønnstillegg, men formante offentlig sektor om å holde igjen, sier Erik Orskaug, som understreker at NHO tok feil da de hevdet at lønnsveksten i privat sektor skyltes struktureffekter.

Lønn som fortjent?

Gjennom en rekke lønnsoppgjør har det vært et overordnet mål at utdanning skal lønne seg. I årets oppgjør var det også krav om at kjøpekraftreduksjonen fra i fjor måtte kompenseres, samt at medlemmene fikk et oppgjør i år som lå over prisøkningen.

I skrivende stund er det altså brudd i oppgjørene i både stat, KS og Oslo kommune, og Spekter Helse er i mekling. Resultatet av meklingen er spesielt vanskelig å forutse. I fjor tok Unios medlemsforbund ansvar og aksepterte et tilbud langt under det de normalt ville ha godtatt. I år er velviljen ikke like stor og streikeviljen er desto mer til stede.

Ingen ønsker streik. Kostnadene er så store at det er vanskelig å peke ut vinnere. Vi må tilbake til 2012 for å finne sist gang det var en streik i staten. I kommunesektoren var det streik i både 2008, 2010 og 2012.

Så hvordan kan vi unngå streik i år? På den ene siden er arbeidsgivernes tilbud under den prisøkningen som forventes i år. Det betyr at før man tar hensyn til overheng og lønnsglidning er kjøpekraften på minussiden. Heller ikke noen kompensasjon for fjorårets negative lønnsutvikling har arbeidsgiverne sett for seg.

Sammen står vi sterkt

På den andre siden av bordet sitter arbeidstakerne og spørsmålet er om de vil fire på sine krav. Gjennom kraftfulle oppslag i media har LO forsvart det som skjedde i fjorårets lønnsforhandlinger, mens Unio har vært like tydelige i sin kritikk. Det kan derfor synes som om hovedorganisasjonene har stått mer samlet i tidligere år. Etter TBU-rapporten, som slo fast at frontfagene i fjor ikke forholdt seg til frontfagsmodellen, har det vært mange forsøk på å forklare dette. Det er derfor et viktig spørsmål om LO kommer til å støtte Unio i kravet om kompensasjon av kjøpekraftreduksjonen fra i fjor. LO har i opptakten til

årets forhandlinger sagt langt på vei det samme som Unio, om hvordan frontfaget skal forstås: Dersom man ser lønnsutviklingen for enkeltgrupper over tid, må frontfagsrammen kunne oppfattes som en norm, der man skal kunne rette opp skjevheter. Ifølge LO var det akkurat det som ble gjort i fjor. I så fall er enigheten mellom de to største hovedorganisasjonene større enn det inntrykket vi har fått i media de siste par måneder og i så fall vil arbeidstakersiden stå sterkere i meklingen enn det arbeidsgiversiden hadde håpet på. Uansett har Unios forhandlere gått svært tydelig ut og sagt at medlemmene ikke vil godta nok et år med negativ lønnsutvikling.

Meklingen var ikke påbegynt da Signaler gikk i trykken 21.5.2021.



AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

Ett klart mål - flere nye medlemmer

Christin Lindberg Skansen har mange roller. Hun sitter i styret i Akademikerforbundets Region Vestfold/Telemark. Der er hun tariffansvarlig og forhandlingskoordinator for det statlige området. I tillegg er hun hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet i Bufetat Sør. Nå har hun også påtatt seg å være vervekoordinator i regionen.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen



Christin Lindberg Skansen er hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet i Bufetat Sør. Som vervekoordinator i Region Vestfold/Telemark har hun ett mål: Flere nye medlemmer.

Til daglig er hun seniorrådgiver i Bufetat Region Sør – for tiden fra sitt hjemmekontor i Stavern. Der sitter hun i den gruppen som tar imot og koordinerer alle akutthenvendelser som kommer til det statlige Barnevernet i regionen.

- Å være hovedtillitsvalgt i Bufetat Sør omfatter det å følge opp en stor del av Sør-Norge, forteller hun. Det er et stort område, for Viken har ikke endret på de inndelingene som Bufetat følger. Dermed inkluderer Region Sør også det gamle Buskerud fylke, legger hun til.

- Vi må jo si at det har vært en god vekst av nye medlemmer i regionen. Da jeg startet arbeidet i 2019 fikk jeg meldt

inn ti nye medlemmer. Da pandemien startet året etter, synes jeg at arbeidet mitt ble merkbart hemmet. Ikke minst på grunn av at alt har måttet foregå fra hjemmekontor og det har vært vanskelig å reise rundt og møte folk. En ting er å få nye medlemmer, samtidig må vi ta godt vare på dem vi har. Jeg prater jo stadig med våre medlemmer her i regionen. Budskapet mitt under pandemien har vært at alle må bare ta kontakt med meg, når det er noe de ønsker å snakke om. Vi skal være der når medlemmene trenger oss.

- Et viktig element i det å skaffe nye medlemmer er å være veldig synlig og være til stede. Når anledningen byr seg, «veiver» jeg rundt med effektene mine så mye som mulig. Som for eksempel når jeg er rundt på møter og samlinger. Ofte er det lønsspørsmål mange er opptatt av, men jeg er også interessert i å snakke om fagpolitiske saker. Hva er det som er viktig for oss og hva kan vi bruke fagforeningene til. Det er da vi får opp engasjementet og de gode diskusjonene. Det sier seg selv at nå under pandemien har dette vært vanskelig å gjennomføre fullt ut. Folk blir mer «saklige» under Teams-møter. Da snakker de om det som står på agendaen, og det blir lite utenomsnakk.

Et annet verktøy jeg har tro på er å følge med når det kommer nyansatte. Der finnes det alltid muligheter, og det er der jeg legger inn støtet nå i disse tider.

- Strategien vi har er enkel. Det er flere hos oss i Bufetat som har studenter på praksis. Vår plan er å jobbe mer med studentene og gjerne sette inn støtet i begynnelsen av hvert semester for å knytte til oss student-kontakter. Vi ønsker å få ut informasjon om forbundet generelt og Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet (BiA) spesielt. Det andre vi har fokus på er å jobbe for

å få flere tillitsvalgte ute i kommunene, slik at medlemmene har kort vei til lokal representasjon.



ARBEIDSRETT

Ferieloven



Ferietiden ligger foran oss og det kommer mange spørsmål fra medlemmene om ferielønn, feriefritid mv. Du får her en kort skisse over de viktigste reglene i ferieloven.

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

Ferieloven slår innledningsvis fast at alle arbeidstakere har rett til 25 virkedagers ferie i året. Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret har krav på ytterligere seks dagers feriefritid i arbeidsåret. Dersom en arbeidstaker ikke har full opptjening av feriepenger, har vedkommende likevel krav på full feriefritid. Denne feriefritiden vil ikke bli dekket opp med lønn fra arbeidsgiver. Arbeidstaker kan også velge å ikke ta ut mer feriefritid enn vedkommende kan dekke opp med feriepenger.

Hvem bestemmer?

Arbeidsgiver bestemmer tidspunkt for uttak av ferie. Riktig nok skal spørsmålet drøftes med arbeidstakerne, men ved uenighet, er det arbeidsgiver som bestemmer. Arbeidstakere som har fylt 60 år bestemmer selv tiden for avvikling av ekstraferien. De skal varsle arbeidsgiver om uttak av tilleggsferien senest 14 dager før denne ferien starter.

Arbeidstakere som tiltrer sent i året, dvs. etter 1. oktober det enkelte år, har kun rett til feriefritid i 6 virkedager.

Ved endring av planer

Noen ganger må arbeidsgiver endre på planene for ferieavvikling i virksomheten. Slike endringer kan bare gjøres med bakgrunn i uforutsette hendelser, som f.eks. vil medføre vesentlige driftsproblemer. Endringene skal drøftes med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte på forhånd. Arbeidstakerne kan i disse tilfellene kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følge av ferieomlegningen.

Ferieloven fastslår også at arbeidstakerne kan kreve å få 18 dager feriefritid i tidsrommet 1. juni til 30. september. Det forutsettes her at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen før 15. august det enkelte år. Arbeidstakerne kan også kreve at restferien skal gis samlet innenfor ferieåret.

Beregning av feriepenger

Beregning av feriepenger kan være en kime til problemer. Utgangspunktet er greit. Den alminnelige prosentsatsen er 10,2 % av feriepengegrunnlaget for de under 60 år, mens arbeidstakere over 60 år har krav på 12,5 % som følge av lengre ferie. I utgangspunktet skal feriepenger beregnes på grunnlag av arbeidsvederlaget som er utbetalt i opptjeningsåret. Ytelser som f.eks. utgifter til bilhold, kost og losji regnes ikke med i feriepengegrunnlaget. Feriepenger som er utbetalt i opptjeningsåret, andel av et nettoutbytte, fast godtgjøring som opptjenes og

utbetales uavhengig av fravær på ferie går heller ikke inn i feriepengegrunnlaget. På den annen side tas sykepenger utbetalt i arbeidsgiverperioden med i beregningsgrunnlaget. I tillegg kommer feriepenger av omsorgspenger for inntil 10 dager som er betalt av arbeidsgiver i forbindelse med barns eller barnepassers sykdom. Ut over dette, utbetaler trygden feriepenger fra folketrygden for inntil 48 dager hvert opptjeningsår.

Ferieloven inneholder også en rekke detaljerte regler om feriepengeutbetaling, eksempelvis feriepenger av svangerskapsenger for inntil 64 dager av stønadsperioden. Videre feriepenger av foreldrepenger til arbeidstakere for inntil 12 uker med full sats eller inntil 15 uker med 80 % av full sats. Oversikten er ikke uttømmende.

Tidspunkt for utbetaling

Feriepenger skal utbetales siste vanlige lønnsdag før ferien. Dersom en arbeidstaker helt eller delvis ikke tar ut opparbeidet feriefritid, utbetales feriepenger for den overførte del først når den overførte del av ferien tas. Ved opphør av arbeidsforholdet, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden.

LEDELSE/NETTVERK

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.

Meld deg på disse aktivitetene i 2021 under kurs på hjemmesiden:

19. august kl. 11.30-12.30

Foredrag: Nærmere informasjon på hjemmesiden.

29. september kl. 10.00-13.00

Kurs ved Assessit: Post korona ledelse – hva er nå viktig for effektiv ledelse etter korona?

28. oktober 11.30-12.30

Innledning og erfaringsutveksling: Tema bestemmes av innspill som kommer under møteplassene 19. august og 29. september.

Det er gratis for medlemmer å delta på Akademikerforbundets kurs og konferanser.

AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



Tegnspråk- og tolkestudentene på OsloMet

Nylig hadde Tolkene i Akademikerforbundet (TiA) ved leder, nestleder og studentkontakt for TiA i studentutvalget, møte med tolkestudentene på OsloMet. Det var en frustrert gruppe andre- og tredjeårsstudenter på bachelor som møtte oss. Studenter som har fått store deler av sin studietid påvirket av koronapandemien, spesielt på grunn av ekstra strenge restriksjoner og tidvis stengt campus i Oslo.

Tekst: Johanne Bredeli (studentkontakt for TiA i studentutvalget) på vegne av studentutvalget og TiA

Overgangen til digital undervisning har vært ekstra tøff for de med praktisk rettede studier. Å utvikle evner i et visuelt og tredimensjonalt språk har vært krevende over møteprogrammer som zoom. En del av utdanningen er også tolking og ledsaging for døvblinde, der praksis har blitt kraftig utsatt, og studentene har levd med usikkerhet rundt når eksamen kan gjennomføres. Enkelte studenter på tredjeåret har fått kortere langpraksis enn de skulle hatt, og mange praksissteder har hatt færre oppdrag å ta med studentene på.

Langpraksis er ekstremt viktig for utvikling av nødvendige tolkeferdigheter, og flere studenter er usikre på om de vil bestå eksamen. Om de består, er de

bekymret for om de egentlig vil ha tilegnet seg kunnskapene som er nødvendige i arbeidslivet. Mange har hatt svært begrensede muligheter til å øve seg på reelle tolkesituasjoner. Noen har uttrykt ønske overfor OsloMet om å ta året om igjen for å få den utdanningen de har mistet, til tross for den økonomiske belastningen ved et ekstra år med studielån. De fikk til svar at studiestedet ikke har økonomi til dette.

Vi i studentutvalget stiller oss kritiske til at studenter med sterkt påvirkede studieløp ikke får mulighet til å gå deler av studieløpet om igjen om de ønsker dette. Det bør tilrettelegges mer for at studenter skal kunne ta igjen nødvendig utdanning og praksis før de går opp til eksamen og ut i arbeidslivet. Kunnskapsdepartementet har myket opp på reglene for gjennomføring av praksis under pandemien: "...men det skal ikke gå på

bekostning av hva studentene lærer. Det er viktig at de har nødvendig kompetanse for den jobben de skal ut og gjøre."

Det er en reell bekymring, både fra tolkestudentene, studentutvalget og TiA, om tolkestudentene ved OsloMet faktisk vil ha nødvendig kompetanse for jobben de skal ut og gjøre. Lite økonomisk støtte har også gjort det vanskelig for flere studenter å fokusere på studiene. Mange er avhengig av deltidsjobben for å betale husleia, da lån og ekstralån fra lånekassen for mange er for lite til at økonomien går rundt. Når det er stor usikkerhet rundt når obligatorisk undervisning, praksis og eksamen gjennomføres, blir det vanskelig å samkjøre med en deltidsjobb. Dette fører det til at flere studenter havner i en skvis mellom å fullføre utdanning og ha råd til mat og husleie neste måned. Dette er dessverre ikke unikt for studentene ved tegnspråk- og tolking.

KURS OG AKTIVITETER 2021

10.-11.
juni

Politisk råd
Digitalt
Inviterte deltakere

10.
juni

Foredrag ved Erik Solheim om grønt skifte
Digitalt
Påmeldingsfrist: 9. juni

25.
august

Forhandlerkurs trinn I, minikurs
Digitalt
Påmeldingsfrist: 11. august

27.
august

Politisk råd del 2
Digitalt
Inviterte deltakere

7.-8
september

Grunnkurs for tillitsvalgte trinn I
Digitalt
Påmeldingsfrist: 31. august

17.
september

Oppsigelsesvern ved sykdom og graviditet
Digitalt
Påmeldingsfrist: 15. september

21.-22.
september

Forhandlerkurs trinn II
Digitalt
Påmeldingsfrist: 7. september



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

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

KONTAKT



REGIONENE:

Akademikerforbundet Oslo Viken:

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

Akademikerforbundet

Innlandet:

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

Akademikerforbundet

Vestfold og Telemark:

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

Akademikerforbundet Agder:

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

Akademikerforbundet Rogaland:

Grethe Ånensen Øglænd,
tlf. 468 55 701,
grethe.ansenen.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.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

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. Høyen
Alfred Sørbo
Astrid T. Sørland
Ingvild Baadsvik

Trykk: Asker Print AS

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

Forbundsleder:

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

Generalsekretær:

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

HOVEDSTYRET (2020-2022):

Alfred Sørbo

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

Mizanur Rahaman

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

Jorunn Mørch Aasen

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

Svein Kvammen

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

Øystein Bentstuen

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

Anne Grønsund

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

Thomas Jahreie

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

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo

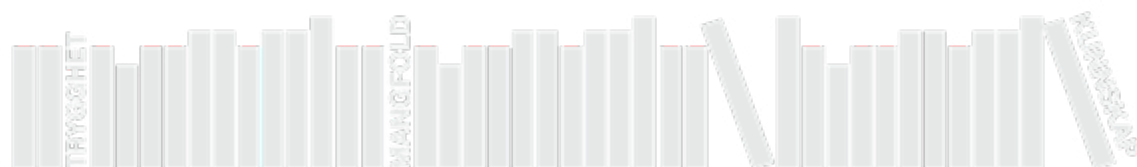
- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede



Takk for at du verver!

Husk at du får en hengekøye pr. medlem du verver i perioden juni-august 2021.

God sommer!



akademikerforbundet.no