



SIGNALER

Hjemmekontor

SIDE
9

**Annerledesoppgjøret
2020**

SIDE
12

**Barnevernet i
Drammen**

SIDE
14



Kjære medlem

Pandemien har rystet oss ut av den dype tryggheten og freden som har preget det norske samfunnet over lang tid. Den var en varslet krise, men kom likevel som et sjokk. Til tross for overraskelsesmomentet, har norske myndigheter og den norske befolkningen håndtert krisen godt. Da pandemien slo inn, samlet det politiske Norge seg bak smitteverntiltak og krisepakker. Partssamarbeidet sentralt og lokalt ble viktig for å møte utfordringene og finne løsninger. Ansatte på arbeidsplassene tok ansvar og fulgte opp og aksepterte de lokale tilpasningene som var nødvendige for å møte krisen. Befolkningen fulgte også lojalt opp om restriksjoner og smitten kom under kontroll i løpet av forsommeren.

I september 2020 så vi en ny smittebølge komme og det var behov for å videreføre mange av de tidligere tiltakene. Den gradvise åpningen av samfunnet vil nok skje saktere enn det vi trodde i juni. Ettersom virkningsfulle vaksiner nå ser ut til å kunne produseres i stort antall, ser vi en mulig slutt på pandemien i året som kommer.

For svært mange av Akademikerforbundets medlemmer,

har hjemmekontor blitt en viktig del av den nye arbeidshverdagen. For å unngå smittespredning, har endringene funnet sted raskt uten at tariffavtaler, lover og forskrifter er blitt tilpasset denne nye arbeidsformen. Forbundet har gjennomført spørreundersøkelse blant våre medlemmer og tilbakemeldingene er et grunnlag når forbundet skal utarbeide politikk på området. Ofte stilte spørsmål knyttet til hjemmekontor er tilgjengelig på vår hjemmeside. Vi registrer så langt at de fleste som har omfattende bruk av hjemmekontor har funnet seg vel til rette. Vi forventer at hjemmekontor blir et viktig innslag i framtidens arbeidsliv når pandemien har ebbet ut.

Pandemien påvirket næringslivet og årets lønnsoppgjør for privat og offentlig sektor. Opprettholdelse av reallønn er i beste fall resultatet av årets oppgjør. Det er likevel gledelig å registrere at de aller fleste av Akademikerforbundets medlemmer ikke ble rammet av permitteringer og nedbemanninger.

Nedstengingen i mars medførte at Akademikerforbundets medlemstilbud raskt måtte tilpasses en hverdag uten naturlige fysiske møteplasser og reisevirksomhet. På kort tid har forbundet

heldigitalisert medlemstilbudene. Det ble etablert filmstudio til bruk for kursvirksomhet, og digitale nettverk for tillitsvalgte og medlemmer så raskt dagens lys.

Nå er alle forbundets aktiviteter tilrettelagt for digital kommunikasjon og medlemstilbudene vil bli opprettholdt så lenge restriksjoner er til hinder for fysiske møter.

Akademikerforbundet skal være tett på medlemmenes behov. Alle medlemmer og tillitsvalgte ønskes en fin førjulstid. Det er tid for å ta vare på hverandre.



Er du tillitsvalgt?

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

Meld deg på opplæring i medlemsregisteret på akademikerforbundet.no/kurs



Frikjøpt tillitsvalgt i NAV: Et privilegium

Monica Myhre ble medlem i Akademikerforbundet i 2016. Et stort engasjement førte til at hun allerede fra samme år ble hovedtillitsvalgt i NAV Arbeid og ytelser for Akademikerforbundet og Unio. Nå har forbundet frikjøpt henne i en periode for at hun skal kunne jobbe heltid med tillitsvalgtarbeid.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen



Monica Myhre er nå frikjøpt for å kunne jobbe med våre medlemmer i NAV på fulltid.

- Som frikjøpt tillitsvalgt føler jeg meg privilegert som kan jobbe kontinuerlig og tett med våre medlemmer i alle enheter i NAV, sier Monica Myhre. Jeg har en unik og spennende mulighet til å jobbe samlende og på tvers mellom enhetene. Dette mener jeg bidrar til å motivere og styrke våre medlemmers tilhørighet og nærhet til Akademikerforbundet. Det skjer mye i NAV for tiden som sterkt berører våre medlemmer, og omorganiseringsprosesser er en del av hverdagen. Jeg får, på vegne av Akademikerforbundet, en unik mulighet til å yte denne rollen med ekstra innsats og ikke minst ha fokus på ivaretagelse av medlemmene våre.

«Jeg vet hvor skoen trykker» og dette gjør at Akademikerforbundet sentralt også får relevant og nyttig erfaringskompetanse fra meg som frikjøpt og styrket nærhet til medlemmene våre, ikke minst også oppdatert informasjon på hvordan arbeidssituasjonen er.

NAV-utvalget

- Akademikerforbundet ønsker å

styrke sin tilstedeværelse i NAV for å gi bedre oppfølging av medlemmer og tillitsvalgte. Samtidig har vi en målsetting om å øke medlemstallet, sier Monica Myhre. Akademikerforbundets NAV-utvalg er et landsdekkende utvalg oppnevnt av Hovedstyret. Det ledes av Catrine Rosanoff Aronsen, og har bl.a. Monica Myhre som medlem. Utvalgets primæroppgave er å ivareta medlemmene som er ansatt i NAV i viktige arbeidslivsspørsmål. Videre skal utvalget bidra med gode innspill til utvikling av velferdsordningene.

- Som frikjøpt tillitsvalgt har jeg også mulighet til både å støtte og gi innspill til vår sentrale hovedtillitsvalgt i NAV og ikke minst være til disposisjon på det tidspunkt behovet er størst. Det gir Akademikerforbundet anledning til å være synlig, konkret og fremtredende i ordskiftet i det sentrale NAV, understreker Monica Myhre.

- Sett ut ifra en normalsituasjon, er omorganiseringsprosessene i NAV krevende nok for våre medlemmer i NAV. Så er det slik at vi alle i tillegg er berørt av Covid-19. Ikke siden 30-årene har det vært viktigere å være medlem i et fagforbund, bli ivaretatt - og som plassstillitsvalgt å ha mot til å gjøre sin stemme tydelig og synlig.

Viktige oppgaver

Akkurat nå er det kommunikasjon, utarbeiding og planlegging av digitale møteplasser og det å være en forlenget arm for våre medlemmer som er viktig. Det enkelte medlem i NAV må bli kjent med meg, og jeg må være en brobygger mellom sekretariatet, det enkelte medlem og den enkelte plassstillitsvalgte. Det er

viktig ikke å stoppe opp selv i en krevende samfunnssituasjon, men å skape en felles identitet for våre NAV-medlemmer.

Nye medlemmer

Jeg ser store muligheter for nye medlemmer til forbundet. Ikke minst fordi Akademikerforbundet evner å se muligheter og være framoverlente i en krevende Covid-19- situasjon. Vi får mye verdifull erfaringskompetanse i det å ta i bruk digitale møteplasser og fremstår som et moderne og attraktivt forbund som følger med tiden.



PROFILEN

- Som organisert i Akademikerforbundet står man aldri alene

Det var det å ikke stå alene på arbeidsplassen som gjorde at Monika Støldal meldte seg inn i Akademikerforbundet. For et halvt år siden ble hun valgt som regionleder for Vestland, som inkluderer Hordaland og Sogn og Fjordane. Valget foregikk digitalt, noe som etter hvert har blitt helt normalt i disse koronatider. Monika hadde vært styremedlem i regionstyret i ett år før hun ble spurt om hun kunne tenke seg å være regionleder. Med den gode og solide erfaringen fra regionstyreverv, og andre tillitsverv hun har hatt opp igjennom årene, takket hun ja til å stille opp.

- Vårt regionstyre fungerer utrolig godt, det er bred kunnskap der og flere med lang erfaring både fra kommunal og statlig sektor - og det er gull verdt. Dette vervet så jeg derfor på som en fin og utviklende utfordring, forteller Monika.

Tekst: Torill Marie Høyer

Til daglig jobber Monika som seniorrådgiver i UDI, region Vest. Arbeidsoppgavene er innen flyktning- og migrasjonshelse, et arbeidsfelt der det er mer enn nok å gjøre, til tross for at antallet med flyktninger som får bosetting i Norge har gått kraftig ned de siste årene.

Fra næringsdrivende innen renhold til sykepleier

Monika har en variert, spennende og mangeårig bakgrunn fra arbeidslivet, både som næringsdrivende innen renhold, og som fabrikkarbeider fra slakteribransjen i Sverige.

- Etter dette, så jeg virkelig verdien av å ta en høyere utdanning. Ikke at jeg ville vært disse arbeidsårene «på gulvet» foruten, men jeg ble lei og ville komme meg videre i livet, sier hun.

Monika vokste opp på Karmøy, flyttet til Sverige som ungdom og kom tilbake til Karmøy og startet renholdsbyrå som 19-åring sammen med sin svigerinne. Hun tok videregående skole som 25-åring og deretter høyere utdanning.

- Jeg tok sykepleierutdanning på Høgskolen i Haugesund (HVL) i år 2000, og senere videreutdanning i rus og psykiatri, også i Haugesund, forteller Monika. Hun har også studert «Helseøkonomi, helseledelse og kvalitetsforbedring i helsesektoren» ved universitetet i Bergen. - jeg har også jobbet mange år ved Haukeland sykehus forteller Monika videre, og legger til at hun fortsatt både bor og jobber i Bergen.

Akademikerforbundet i ti år

- Kan du fortelle litt om din tid som medlem i Akademikerforbundet?

- Til sammen har jeg ti års medlemstid i Akademikerforbundet, og jeg mener Akademikerforbundet er en veldig god organisasjon. Jeg har vært og er veldig fornøyd med den bistand og de råd jeg har fått underveis som medlem. Det føles helt fantastisk å ikke stå alene når



FAKTA

Navn:

Monika Støldal

Alder:

48 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv: Regionleder i Vestland

Interesser: Mann, fire barn, bistandsarbeid, hund og jakttraining, turer i skog og mark, stort nettverk med mange gode venner

man trenger hjelp, sier Monika. Hun mener Akademikerforbundet viser i handling det de sier at de skal gjøre, og man har «backing» både som medlem og menneske hvis man trenger det i en



- Vi bør også ha en lav terskel når det gjelder å ha personlig kontakt med de tillitsvalgte på arbeidsplassene.

arbeidskonflikt.

- Det var veldig hyggelige ord, Monika ...

- Ja, og jeg mener det virkelig. Tidligere var jeg i Sykepleierforbundet. Så sto jeg uten organisasjon i to år i og med at jeg ikke lenger jobbet som sykepleier, inntil jeg fikk tips om Akademikerforbundet. Og jeg har aldri angret innmeldelsen, fortsetter Monika entusiastisk.

Vil rekruttere flere

- Hva vil du som regionleder i Vestland fokusere på?

- Vårt hovedfokus fremover er å rekruttere flere medlemmer til Akademikerforbundet. Rekruttering er sentralt og jordnært. Jeg tenker det er en viktig politisk retning å få flere til å bli interessert i fagforeningsarbeid, men korona har vanskeliggjort ting for oss alle og arbeidet med dette har stoppet litt opp. Men vi har et aktivt styre, som møter medlemmene på en god måte, så vi skal planlegge hvordan vi skal gjennomføre medlemsmøter, selv om korona henger over oss.

Siden februar har vårt styre hatt jevnlig møter på Teams. Vi hadde endelig et fysisk styreseminar i november hvor vi la opp videre strategi. Hun mener for øvrig at det er viktig å markedsføre seg gjennom de sosiale kanalene, og være gode på det digitale for å nå flest mulig.

Tilgjengelige for medlemmene

- Hvordan vil du ellers håndtere vervet som regionleder?

- Bare det å få denne tilliten fra medlemmene er en stor ting, og jeg vil gjøre alt jeg kan for å vise at jeg er tilliten verdig. Jeg er veldig opptatt av å være

til stede for medlemmene, nettopp for å vise at man som organisert ikke står alene. Når vi får nye medlemmer, bør vi sende en personlig mail og ta personlig kontakt. Vi bør også ha en lav terskel når det gjelder å ha personlig kontakt med de tillitsvalgte på arbeidsplassene. Nå som det er vanskelig å ha sosialt samvær, får vi invitere dem digitalt. Det er viktig at de tillitsvalgte har nær kontakt med regionstyrene, mener Monika. Videre tenker hun at Akademikerforbundet fortsatt blir attraktiv som organisasjon hvis vi fortsetter med å være gode på lønnsforhandlinger, slik at andre arbeidstakere får høre om dette. Vi må fortsette å tilby gode forsikringsordninger for medlemmene, og det skal være lav terskel for å søke hjelp for alle.

Lærerikt med styreverv

- Har du hatt styreverv som har gitt relevant erfaring?

- Jeg har innehatt en del interessante styreverv opp gjennom årene. Jeg har bl.a. vært styreleder i Røde Kors på Karmøy, i referansegruppe i Nasjonalt råd for eldre og rus og hatt styreverv i en privat barnehage og Bergen Arbeidersamfunn. Nå driver jeg min egen organisasjon der jeg er leder, og vi er fem styremedlemmer. Det er en liten hjelpeorganisasjon i Tanzania hvor vi finansierer skolegang for to jenter hvor målet er at de skal få ta høyere utdanning. Vi samler inn penger som går rett til den skolen der de går, en engelskspråklig privatskole i Daar Es Salaam. Dette er selvfølgelig «verdens beste» styreledererfaring, forteller Monika. Hun fremhever at all erfaring, skolering og lærdom teller, og vil anbefale

alle sine medlemmer å påta seg verv og gjennomføre skolering i en organisasjon.

Kurs betyr læring og nettverksbygging

- Har du deltatt på Akademikerforbundets kurs?

- Jeg har deltatt på Akademikerforbundets kurs i arbeidsrett og varslingskonferansen. Jeg synes det er spesielt interessant og utviklende å lære om arbeidslivets utfordringer - som det er mange av. Ikke minst er det viktig å delta på kurs for å utvide sitt eget nettverk med andre medlemmer og tillitsvalgte i Akademikerforbundet, sier Monika. Hun fremhever at hun har møtt utrolig mange hyggelige folk i slike sammenhenger.

- Hvorfor er det viktig å være organisert?

- Jeg mener man som organisert får være en del av et fellesskap som er viktig både i og utenfor arbeidslivet. Man trenger ikke å slite med vanskeligheter alene, noen hjelper deg å forhandle på lønna di og vi har gode rammer rundt oss som gir trygghet dersom det skulle oppstå konflikter. Jeg vil berømme sekretariatet sentralt som er så raske til å ringe tilbake dersom medlemmene tar kontakt. De har skjønt at er dette viktig, de er flinke. Dette vil jeg også at vi fortsetter å være gode på i Vestland, sier Monika.

- Utdanning og kompetanse er fremtida, mener jeg. Kanskje har utdanning aldri vært viktigere enn nå når arbeidsløsheten øker under korona. Jeg er opptatt av at utdanning skal lønne seg. Tenk når oljen en gang tar slutt, hvor viktig det da er å stå på «andre ben», avslutter Monika.

MEDLEMSFORDELER

Har refleksene dine gått ut på dato?

Som så mye annet, kan også reflekser gå ut på dato. Det overrasker mange.

En husholdning har ofte mange reflekser liggende rundt omkring i huset. Ofte er disse refleksene gamle, og da kan effekten være svært dårlig. Levetiden på en refleks kan være så kort som ett år, dersom den er utsatt for mye slitasje.

En gammel refleks kan med andre ord være en falsk trygghet.

Bruker du eller barnet ditt en refleks som er slitt, vil dette redusere synligheten kraftig. Barneklær og treningsklær har ofte integrerte reflekser. Disse er ekstra utsatt for slitasje fordi dette er klær som får røff behandling og som vaskes ofte.

Slik undersøker du refleksene

Gå inn i et mørkt rom og skru av lyset. Har du en ny refleks, kan du enkelt finne ut om det er på tide å bytte ut de gamle refleksene ved å lyse på dem og sammenligne. Det anbefales å kjøpe reflekser med CE-merke. Dette merket viser at refleksen oppfyller de norske kravene for minimumsrefleksjon.

Voksne er sløve

Kun fire av ti voksne bruker refleks viser tall fra Trygg Trafikk.



Mørketiden er her og refleks er et svært enkelt og forebyggende tiltak for å bli synlig. Ofte er foreldre flinke til å passe på barna, men glemmer seg selv.

Med refleksvest blir du sett på 140 meters avstand. Dette betyr at i et område med 50-sone, har bilføreren ti sekunder i stedet for to sekunder til å reagere. Dette illustrerer hvor viktig det er å gjøre seg synlig for trafikken. Er du synlig, kan det enkelt og greit være forskjellen på liv og død.

Tips til god refleksbruk

- Refleksen bør henge i knehøyde for å motta mest mulig lys fra billyktene.
- Reflekser som beveger seg når du bruker dem synes best.

- Bruker du to reflekser blir du sett fra begge sider når du krysser veien.
- Riper svekker refleksjonsevnen, så bytt ut gamle reflekser.
- Refleksvesten blir dårligere ved vask og bør byttes årlig ved jevnlig bruk.

Kilde: Trygg Trafikk og Tryg Forsikring.

Akademikerforbundets forsikringskontor ønsker alle medlemmene riktig god jul og et godt nytt år! Husk bruk av refleks når du ferdes ute i mørket.

AKADEMIKERFORBUNDETS FORSIKRINGSKONTOR

Ta kontakt!

Har du spørsmål eller ønsker rådgivning, kan du ta kontakt med forsikringskontoret på 21 02 33 69 eller post@forsikring.akademikerforbundet.no.

Hva sier tillitsvalgthåndboken om oppsigelse ved nedbemanning?



Del 2, side 26 19. Oppsigelser

19.4 Forhold ved arbeidsstedet

Enkelte ganger ser vi at virksomhetens ledelse forsøker å løse økonomiske problemer ved hjelp av oppsigelser.

19.5 Tillitsvalgte innflytelse

Arbeidsgiver plikter å drøfte omorganiseringer, overflyttinger og oppsigelser med de tillitsvalgte. Skylder virksomheten på dårlig økonomi, så be eventuelt om bistand fra sekretariatet i Akademikerforbundet. De kan bistå med å vurdere den økonomiske situasjonen og hvor realistisk budsjettet er. Er vi uenig med arbeidsgiver i at det er nødvendig med en eventuell oppsigelse, må tillitsvalgte informere arbeidsgiver om at Akademikerforbundet vil vurdere det som en usaklig oppsigelse i henhold til Arbeidsmiljøloven § 15-7. Arbeidsgiveren må bli gjort oppmerksom på at oppsagte arbeidstakere har krav på å stå i stillingen under hele domstolsbehandlingen, noe som blir både tidkrevende og dyrt for arbeidsgiver. Gjør arbeidsgiver oppmerksom på at det er langt mer lønnsomt for virksomheten å løse overtalligheten på andre og mer konstruktive måter, se under.

19.6 Annet passende arbeid

Går virksomheten til rasjonaliseringer eller driftsinnskrenkninger, har virksomheten ikke lov til å si opp noen før arbeidsgiver nøye har vurdert om det finnes annet passende arbeid å tilby arbeidstakeren. (Arbeidsmiljøloven § 15-7 (2)). Arbeidet som tilbys bør samsvare mest mulig med tidligere arbeidsoppgaver, ansvarsområder og lønn. Takker arbeidstakeren nei til arbeidet, vil det være enklere for arbeidsgiver å gå til oppsigelse.

19.7 Udekkede behov

Arbeidstakeren skal tilbys stilling hvis det finnes udekkede behov eller oppgaver i virksomheten. Det er med andre ord ikke tilstrekkelig for arbeidsgiver at de ikke har ledige stillinger i virksomheten. Kan det påvises at virksomheten har udekkede behov eller arbeidsoppgaver, er ikke oppsigelsen saklig.

Tillitsvalgthåndboken finner du på akademikerforbundet.no eller send en forespørsel til post@akademikerforbundet.no

Digitale minikurs i arbeidsrett og tariff med adv. Bjørn Bråthen våren 2021



15. januar: Hovedavtalene i statlig og kommunal sektor

12. februar: Krav til arbeidsmiljøet

12. mars: Vern mot diskriminering

23. april: Fortrinnsrettigheter i arbeidsmiljøloven

21. mai: Varsling og vern mot oppsigelse

Tidspunkt for kurs vil normalt være kl. 10.00 -11.30 på digitalt plattform.

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Ny hovedtillitsvalgt i Bufetat Øst

Jan-Erik Kroglund (52) er ny hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet i Bufetat Øst. Han jobber i turnusavdelingen i Region Øst og har sitt daglige virke på en barnevernsinstitusjon i Halden. Han var for noen år siden blant de første medlemmene i Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet (BiA).

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Jan-Erik Kroglund er Akademikerforbundets hovedtillitsvalgt i Bufetat Øst.

På toppen i denne sektoren har vi Bufdir, det er de som administrerer. Bufetat er den utøvende enhet. Der finner vi etatens fem regionkontorer. Og i hver region finner vi alle typer tjenester, som familievernkontorer, barnevern og adopsjoner.

- Under barnevernet finner vi ulike enheter, som f.eks. den institusjonen jeg jobber på i Halden, forteller Jan-Erik Kroglund. Vi har forskjellige typer turnus, og min turnus er dag og kveld. Han jobber på en avdeling hvor det er plass til fem ungdommer og hvor det er 30 voksne ansatte. Det er en personellkrevende virksomhet, så det blir mange voksne å forholde seg til for ungdommene.

Hvor mange medlemmer er det i Region Øst?

Totalt i Region Øst er det 42 medlemmer. Det er nå fire år siden Jan-Erik Kroglund kom inn i Akademikerforbundet. Han ble tillitsvalgt på sin arbeidsplass for et år siden, og fra første oktober ble han hovedtillitsvalgt i sin region.

- Det var min plan å ta en runde rundt i Region Øst nå i høst. Både for å presentere meg selv, men også for å se om vi kunne få inn noen nye medlemmer. Men akkurat nå er det ikke så lett å få til. Alt tar litt lengre tid under denne koronasituasjonen.

Hva er jobben til en hovedtillitsvalgt?

Det å gå fra å være tillitsvalgt til å være hovedtillitsvalgt betyr at jeg ikke lenger jobber bare med saker fra min lokale arbeidsplass. Vi forholder oss til hele regionen sammen med de hovedtillitsvalgte fra andre forbund. Blant annet i møter med regiondirektøren og regionens HR-ansvarlig.

- En sak som berører en del av medlemmene og øvrige ansatte her nede i Østfold er flyttingen av min egen arbeidsplass fra Halden til Sarpsborg, forteller Jan-Erik Kroglund. Alle hovedtillitsvalgte hadde et IDF-møte (Informasjon, drøfting og forhandling) med ledelsen om flyttingen. Det er mange følelser inn i bildet når arbeidsplassen flyttes fra én by til en annen, og mange synspunkter fra dem som blir berørt. Akademikerforbundet har ikke andre medlemmer i Halden enn meg selv, men jeg ser jo at de øvrige som blir berørt har mange meninger om flyttingen.

Ellers så har det vært å bistå medlemmer på en arbeidsplass i Innlandet hvor det ble en vanskelig situasjon. Alle organisasjonene har vært involvert, og vi har/har hatt et godt samarbeid med de

andre tillitsvalgte.

Nå ble det ikke noen lokale lønnsforhandlinger i år, men et par ganger i året har vi 2.5.3-forhandlinger for medlemmer som har tatt videreutdanning og skal forhandle seg opp i lønn etter det. Generelt er mitt inntrykk at vi blir tatt på alvor av vår arbeidsgiver, understreker Jan-Erik Kroglund. Og det gjør at vi kan få til et godt samarbeid, mener han.

Fakta:

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har ansvar for styringen av Bufetat. Regionene i Bufetat leverer statlige barne- og familieverntjenester på vegne av staten. Ansvar er bl.a. regulert av barnevernsloven og familievernkontorloven.

Bufetat skal gi barn, unge og familier som trenger det, tiltak med høy og riktig kvalitet i hele landet. Region Øst dekker både fylkene Viken, Innlandet og Oslo. Regionkontoret ligger på Lillestrøm. Totalt er det rundt 2 500 ansatte i Region Øst. Etaten har ansvar for:

- Familievern
- Adopsjon
- Barnevern
 - o Enhet for inntak
 - o Hjelpetiltak i hjemmet
 - o Sentre for foreldre og barn
 - o Fosterhjemstjenesten
 - o Barnevernsinstitusjoner
 - o Omsorgssentre for mindreårige asylsøkere

POLITIKK OG SAMFUNN

Hjemmekontor

- utfordrer arbeidsmiljøloven

Faktisk er det ikke bare arbeidsmiljøloven som har blitt utfordret gjennom koronasmitten og hjemmekontor. Hjemmekontor har nå blitt normalen og vi ser at også tariffavtalene har en rekke hull. Gjennom en arbeidsgruppe med partene i arbeidslivet vil regjeringen se nærmere på hvilke konsekvenser utstrakt bruk av hjemmekontor gir for avtaler og regelverk.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Ifølge forskere fra Fafo, er det først og fremst tariffavtalene i offentlig sektor som har bestemmelser om fleksibel arbeidstid og andre fleksible ordninger, som hjemmekontor går under. Her skiller særavtalen i statlig sektor seg ut ved å gi omfattende regulering av hvordan slike ordninger skal bygges opp. Denne avtalen ble reforhandlet i 2018, og det er spesielt fleksitidordninger som utdypes. Selve forskriften, som omtaler dette, er fra 2002 og regulerer noe rundt hjemmekontor.

Hjemmekontor for medlemmene

En medlemsundersøkelse gjennomført av Akademikerforbundet viser at det er en tredobling av hjemmekontorbruken som en konsekvens av koronaen. Undersøkelsen er gjennomført i den siste uken av oktober, noe som burde tilsi at antallet på hjemmekontor er vesentlig høyere i dag, grunnet smitteutviklingen. Det er i hovedsak arbeidsgiver som har pålagt bruk av hjemmekontorordningen, oppgir de spurte.

På spørsmålet om det foreligger en avtale om bruken av hjemmekontor, svarer litt under halvparten at det gjør det ikke. Det mangler med andre ord avtaler som regulerer dette, både kollektivt og individuelt.

Klarer arbeidstakerne å sette et skille mellom arbeidstid og fritid? Respondentene svarer generelt at de mestrer å løse denne utfordringen.



Arbeidspsykologer råder alle til å «møte» kolleger, når de er på hjemmekontor.

Samtidig framgår det av undersøkelsen at dette er et stort problem for dem som ikke klarer å balansere fritid mot arbeidstid på en god måte.

På spørsmålet om hvordan kontakten med leder er, svarer de fleste at den er ukentlig eller daglig. Det er også noen som svarer at kontakten med leder er sjeldnere enn ukentlig, noe som vanskelig kan sies å være tilfredsstillende oppfølging av medarbeidere.

Generelt er deltakerne i undersøkelsen i hovedsak positive til hjemmekontor, men det kan også være viktig å merke seg at 40 % av respondentene svarer at de har fått økte fysiske plager. Det er ikke spurt spesielt om årsaken til dette, men med tanke på en del enkle kontorløsninger (kjøkkenbord og i stue), er dette et

område som bør følges opp nærmere.

Konsekvenser for arbeidstakerne

- Uansett hva vi finner på, er vi alltid på jobb, er det flere som hevder. Er det slik at vi jobber mer på hjemmekontor? Svaret er JA, men vi ser at arbeidstakerne er flinkere til å regulere sin arbeidstid enn det man kunne frykte. En undersøkelse fra analysebyrået Kantar og HR Norge forteller at vi jobber i gjennomsnitt 42 minutter mer i uken på hjemmekontor.

Hva med det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor? I Akademikerforbundets medlemsundersøkelse svarer rundt en tredjedel av respondentene at de har opplevd fysiske plager, som man ikke hadde tidligere. Hvis ikke dette



fanges opp tidlig, er det fare for at mange arbeidstakere vil kunne få varige utfordringer i framtiden.

Mange på hjemmekontor oppgir at de savner kolleger. De uttrykker at de føler seg isolerte. Slike opplevelser får støtte fra fagfolk som arbeidspsykologer. Med tanke på det psykososiale arbeidsmiljøet, blir det pekt på at det er viktig å få på plass gode sosiale rutiner i arbeidsdagen på hjemmekontor.

I en studie fra FN-organet ILO, oppgir 41 % at de har en mer stressende hverdag, mens 42 % opplever søvnproblemer. I ILO-studien pekes det på at det er forskjell på arbeidstakere som skifter mellom flere arbeidsplasser og de som sitter på hjemmekontor. De som har skiftende arbeidsplasser, har de største negative utslagene. I Akademikerforbundets medlemsundersøkelse oppgir de som svarte at de både får utført arbeidet på en tilfredsstillende måte og har en rimelig høy grad av effektivitet på hjemmekontor. Det er med andre ord ikke noe her som kan tolkes som om man opplever en stressituasjon.

Nytt politikkområde

Som nevnt, er det lite i avtaleverk og forskrifter som regulerer den arbeidssituasjonen vi har i dag og som vi vet vil være framover. At det er et stort behov for å få dette på plass, er åpenbart. Så hvordan skal arbeidstakerne ivaretas?

- Det må utformes politikk for et nytt område, understreker forbundsleder Alfred Sørbo, og legger til at nettopp dette er Arbeids- og sosialdepartementet i gang med. Gjennom en gruppe der partene i arbeidslivet deltar (med advokat Henrik Dahle fra Unio), skal de se på en forskrift som skal regulere bruken av hjemmekontor. Akademikerforbundet og de andre Unioforbundene deltar aktivt med sine innspill.

- Vi arbeider for at hver enkelt arbeidstakers behov dekkes av kollektive avtaler, sier Alfred Sørbo. Blir det for mange individuelle avtaler, frykter vi at det kan det føre til at mange ikke blir like godt ivaretatt. Sammen med Unio vil vi løfte opp til diskusjon en rekke utfordrende områder. Det dreier seg om: Arbeidsmiljø (også

psykososialt), arbeidstid og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt (herunder hva slags utstyr til hjemmekontoret kan vi kreve at arbeidsgiver dekker). Kan vi opparbeide fleksitid når det jobbes på hjemmekontor og er hjemmekontoret kun på hjemmeadressen (eller kan det være på hytta), spør han retorisk.

Hva med yrkesskader på hjemmekontor? Har arbeidstakerne yrkesskadeforsikring når de jobber hjemme? Fra og med mars 2020 endret regjeringen reglene, slik at de som sitter på hjemmekontor også skulle være sikret yrkesskadedekning i folketrygden. I den siste tiden har det kommet meldinger om arbeidstakere som har fått problemer med dette. Det kan derfor være nødvendig å se nærmere på reglene og kanskje gjøre dem enda tydeligere.

Arbeidslivet etter pandemien

I følge Fafo-forskere kan den krisa vi nå er oppe i, bli langvarig, og ha et omfang som savner sidestykke i moderne tid. Et sentralt spørsmål er om vi vil se et annerledes arbeidsliv. Hva med den nordiske modellen? Vil den gjeldende

politikken i Norden bli videreført, eller kan innførte tiltak og virkninger av disse medføre større endringer i noen av den nordiske modellens grunnpilarer?

Ifølge forskerne, har den nordiske modellen så langt under pandemien mobilisert og vist styrke. I utgangspunktet stiller de nordiske landene sterkt, med god offentlig økonomi, et velregulert arbeidsmarked og omfattende velferdsordninger.

Under krisa har myndighetene, i samarbeid med partene i arbeidslivet, raskt vedtatt omfattende tiltakspakker for å dempe de personlige og samfunnsmessige konsekvensene av koronapandemien, skriver de i sin oppsummering.

Det velutbyggede sosiale sikkerhetsnettet gjør dermed de nordiske landene bedre rustet til å møte kriser enn mange andre land. Gjennom samarbeid og koordinering av modellens tre grunnpilarer har man evnet å finne løsninger som har sikret landenes økonomi og befolkningens levekår. Likevel vil det bli et endret arbeidsliv. En rekke arbeidsplasser har enten

måttet gi opp eller har måttet innstille driften til forholdene bedrer seg. Selv om vi har sett arbeidsledigheten synke bemerkelsesverdig raskt i noen faser av pandemien, ser vi nå at antallet uten arbeid raskt kan øke igjen. Ekspertene er enige om at den vil ligge over normalen når koronaen har roet seg. De fleste vil også oppleve en lavere kjøpekraft i noen år framover.

Ja, morgendagen vil se annerledes ut. Men ifølge Fafo-forskerne kan koronakrisa gi et handlingsrom til å videreutvikle den nordiske modellen til en ny fase. Da må i tilfelle styringsdyktige partier og koalisjoner bidra til fornyelse og finne løsninger på nasjonale og internasjonale utfordringer og sikre rettferdige og bærekraftige samfunn, mener forskerne.

Fem gode tips

Mye tyder på at gode råd for hjemmekontor er viktigere enn først antatt. Det første rådet som blir gitt er at man må ha gode arbeidsrutiner. For noen kan det være fristende å ta litt roligere dager hjemme enn på jobb. Rådet er: Sett klare tidsgrenser for å være på jobb innen den normale arbeidstiden din.

Det er også viktig å lage seg en arbeidsplass. Det optimale er å sette av et eget rom til det, men ikke alle har den muligheten. Da blir det enten kjøkkenet eller stua. Det som er viktig er at det er mulig å lukke døra for forstyrrelser.

Det er viktig at du tar pauser og beveger deg innimellom. Det gjør de fleste, når de er på den vanlige arbeidsplassen. Det er lett å glemme dette når du sitter på hjemmekontor, men det er like viktig for ikke å bli utbrent.

I forbindelse med faste rutiner, bør det også være faste møter på nett, der ansatte og leder kan snakke sammen, slik at man kan planlegge arbeidsdagen og følge opp hverandre.

For ikke å bli isolert, er det viktig å sosialisere seg med kolleger (på nett). Mange melder om at de savner kolleger, et savn som ikke kommer til å gå over med det første. For å motvirke det, er det mulig å ta en kopp kaffe eller lunsj med kolleger via nettsjenester. Denne situasjonen er ekstra stressende for alle, og det er viktig å holde kontakten, ikke bare i morgenmøtene.

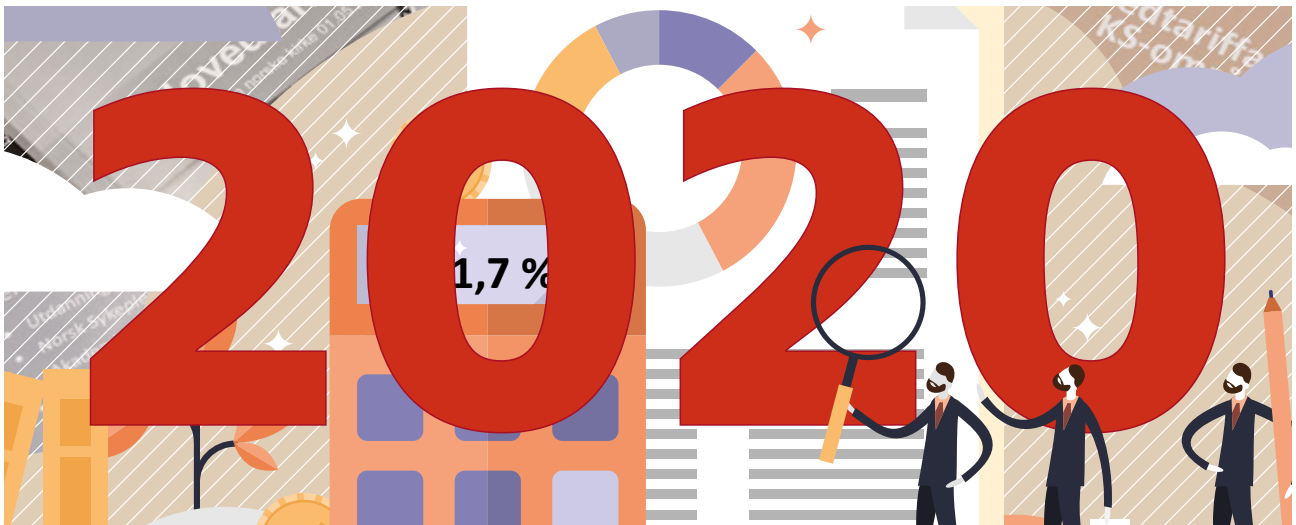
KILDER

- Akademikerforbundets medlemsundersøkelse om Hjemmekontor
- Fafo-notat 2020-11, Post korona – en ny fase for den nordiske modellen? Tone Fløtten & Sissel Trygstad (red.), fafo.no/images/pub/2020/10328.pdf
- Fafo-rapport 2018-15, Fleksibel arbeidstid/En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv, Kristine Nergaard, Rolf K. Andersen, Kristin Alsos og Johannes Oldervoll, fafo.no/images/pub/2018/20664.pdf
- Unio, Det gir økonomisk trygghet for utsatte at koronasmitte kommer inn under yrkesskadereglene, Ragnhild Lied, unio.no/2020/04/07/det-gir-okonomisk-trygghet-for-utsatte-at-koronasmitte-kommer-inn-under-yrkesskadereglene/
- Aftenposten, Blir vi syke av å ha hjemmekontor, Kaveh Rashid, 05.11.2020, aftenposten.no/meninger/kronikk/i/GaaJbB/blir-vi-syke-av-aa-ha-hjemmekontor-ja-det-er-i-alle-fall-en-betydelig
- E24.no, Tilbake på hjemmekontor. Dette har du krav på, 05.11.2020, e24.no/naeringsliv/i/na5GJa/tilbake-paa-hjemmekontor-dette-har-du-krav-paa
- NTB, Vi jobber 42 minutter mer i uken på hjemmekontor, 23.10.2020, dagsavisen.no/nyheter/innenriks/vi-jobber-42-minutter-mer-i-uken-pa-hjemmekontor-1.1791375
- Nettavisen, Hjemmekontor er verre enn du tror, William Fuglset, frifagbevegelse.no/nyheter/hjemmekontor-er-verre-enn-du-tror-6.158.452313.dd81055ecc
- E24, Ann-Mari har vært inne på jobb i en uke siden mars, 24.08.2020, e24.no/naeringsliv/i/rA0rgK/ann-mari-har-vaert-inne-paa-jobb-i-en-uke-siden-mars-naa-gjoer-hun-seg-klar-til-en-hoest-paa-hjemmekontor
- E24.no, Ekspert: Dette er farene med permanent hjemmekontor, 19.07.2020, e24.no/karriere-og-ledelse/i/K3dLry/ekspert-dette-er-farene-ved-permanent-hjemmekontor

FORHANDLING/TARIFF

Annerledesoppgjøret 2020

Ettersom pandemien bredde om seg i mars 2020, ble det klart for partene i privat sektor at årets forhandlinger i deler av konkurranseutsatt industri ikke kunne fortsette.



Alle prognoser som lå til grunn for oppgjøret ble med ett usikre. Teknisk beregningsutvalg utsatte endelig versjon fra mars til juni med en siste justering av prisveksten i august. Offentlig sektor, som normalt forhandler etter privat sektor, måtte også revurdere framdriftsplanen og partene ble her enige om å forlenge eksisterende tariffavtaler til 15. september 2020. Denne datoen ble også frist for slutføring av forhandlingene. For medlemmene i Akademikerforbundet ble forventningen om en grei reallønnsvekst på noen få måneder snudd til en forventning om å opprettholde kjøpekraften. Ettersom forbundets medlemmer i hovedsak arbeider i offentlig sektor, ble permitteringer og oppsigelser unngått - noe som for mange gav et lettelsens sukk når nedstengingens verste konsekvenser ble rullet ut i media og blant familie og venner.

Nedstengning i pandemien medførte behov for omrokkeringer av ansatte og merarbeid som våre tariffavtaler ikke

var rigget for. Akademikerforbundet som en del av Unio fikk nye utfordringer og nye oppgaver. Partene sentralt utformet en rekke koronaavtaler på de ulike tariffområdene. Sekretariatets tariffansvarlige i Unio hadde sammen med sekretariatene i de ulike forbundene hyppige møter, hovedsakelig digitalt, for å følge opp arbeidet med arbeidsgiverne relatert til koronatilpasninger. Det ble avholdt en rekke ekstraordinære møter mellom Unios leder og forbundslederne fra primærorganisasjonene for å følge arbeidet i den hensikt å sikre ansattes trygget og samtidig bidra til gode løsninger for hele samfunnet. Foruten møter med arbeidsgiverne i KS, staten og Spekter, var det også tett kontakt med Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR) og regjeringens kontaktutvalg der viktige interesser for forbundene i Unio var på agendaen.

Landet fikk en hvilepause i løpet av sommeren og tidlig høst, tilstrekkelig til at partene fikk forhandlet lønn for de

fleste arbeidstakerne før jul. Pandemibølge to har rammet hardt i Norge og verden forøvrig og vi ser at dette til en viss grad bremser innhenting i økonomien.

Frontfagets ramme på 1,7 % ble i hovedsak også rammen for samtlige i offentlig sektor. Med så små tillegg så man ikke nytteverdien av å avsette midler til lokale forhandlinger innen de store tariffområdene. Uravstemning i staten gav en klar tilslutning til årets oppgjør. For KS ble det ikke gjennomført uravstemning i Akademikerforbundet. Imidlertid ble det gjennomført uravstemning i NSF og Utdanningsforbundet med den konsekvens at de to forbundene ikke godkjente oppgjøret. Mekling er ikke avsluttet når Signaler trykkes. Uravstemningen må tolkes som en reaksjon på den lave lønnsveksten i årets oppgjør.

Det gjenstår å se om denne beskjedne lønnsveksten tilsvarer prisveksten. Dersom prisveksten blir høyere enn 1,7 %,

innebærer dette en reallønnsnedgang som en konsekvens av årets oppgjør.

Som en konsekvens av de spesielle rammebetingelser knyttet til årets oppgjør, ble det noe mindre oppmerksomhet på nødvendigheten av endringer i tariffavtalene. Ettersom man ikke forhandler om innholdet i tariffavtalen i mellomoppgjøret i 2021, vil forhandlinger om endringer først skje i 2022.

I dialog med medlemmer og tillitsvalgte har vi mottatt stor forståelse for nødvendigheten av moderat lønnsvekst i et år med pandemi. For tillitsvalgte sentralt og lokalt er det av stor verdi at vi har felles virkelighetsforståelse. Forbundets årlige spørreundersøkelse til medlemmene vil gi ytterligere informasjon om status knyttet til årets oppgjør og veien videre. Undersøkelsen er et av grunnlagene for utforming av krav på forbundets årlige tariffkonferanse som avholdes i januar.

Utsyn 2021/2022

I 2021 er det mellomoppgjør, og Akademikerforbundet har startet arbeidet knyttet til det kommende oppgjøret. Samtidig vil forbundet allerede nå løfte blikket og se forbi 2021. Det har nytteverdi å analysere faktorer som vil være med på å prege fremtidens arbeidsliv. Dersom man starter en prosess allerede nå ved årsskiftet, kan forbundet lettere få en tydelig profil på kravene til de senere oppgjørene. I et langsiktig perspektiv, er temaene grønt skifte, hjemmekontor og pensjon eksempler på politikkområder der en lengre modningsprosess er gunstig.

Den økonomiske innhentingen og varsel om virkningsfull vaksine mot covid-19 sender optimistiske bølger i Norge og verden for øvrig. Dette er også gode meldinger for de kommende lønnsoppgjør. Dersom vi igjen skal få reallønnsvekst, må Norge gå bra og vi må ha et konkurransedyktig og velfungerende næringsliv. Det er mulig at vi ikke ser den positive effekten i 2021. SSB venter lønnsvekst på 1,6 % og en prisvekst på hele 3,4 %, slik at reallønnsveksten går kraftig ned med hele 1,8 %. Den høye prisveksten i 2021 forklares ikke av SSB, men skyldes antakelig høyere el-prisvekst, sterkere underliggende inflasjon og

høyere importert prisvekst ifølge Unios sjefsøkonom Erik Orskaug.

Det er mange usikkerhetsfaktorer knyttet til oppgjøret i 2021. Forbundet vil oppdatere medlemmene fortløpende når reviderte analyser foreligger. Når Teknisk beregningsutvalg (TBU) framlegger sin rapport i februar 2021, vil vi få et sikrere grunnlag for forventet lønnsvekst.

Debatthefte

Forbundet har utarbeidet eget debattnotat knyttet til tariffoppgjøret 2021 med innslag av temaer som skal behandles i senere oppgjør.

Intensjonen er at regionene i samarbeid med lokallagene tilrettelegger for fysiske eller digitale møteplasser der man kan sette forbundets lønnspolitikk på dagsorden basert på temaer som er belyst

i debathefte. Vi ønsker at flest mulig deltar i dette arbeidet. Dette styrker den demokratiske legitimiteten for vårt arbeid og vi får trygghet for at medlemmenes behov blir ivarettatt.

Tariffkonferanse

Forbundets digitale tariffkonferanse avholdes 26. januar. Da samles alle landets regionstyrer og forbundets ulike tariffutvalg til konferanse.

Tariffkonferansen er viktig og danner grunnlaget for hovedstyrets utforming av økonomiske krav innen de ulike tariffområdene.

Kravene behandles normalt i hovedstyret i mars før de oversendes Unios forhandlingsutvalg.



AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

Barnevernet i Drammen

- For viktig til å eksperimentere med!

Rådmannen i Drammen ønsker at barnevernet i byen skal deles i to med hver sin sjef. Målet med den nye organiseringen er at den nye enheten skal være en del av et knutepunkt der flere tjenester er samlet – bl.a. også PP-tjenesten, innbyggertorg, kulturtjenester, helsestasjon og familieteam. De vil at det nye kontoret skal fungere som et eget barnevern, med en egen sjef.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



- En endring, slik den er beskrevet i *- For viktig til å eksperimentere med, sier hovedtillitsvalgt Hanne Loennechen i Akademikerforbundet*

forslaget, vil verken tillitsvalgte eller ansatte stille seg bak, sier hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet Hanne Loennechen. Vi opplever dette som verken faglig forsvarlig eller økonomisk hensiktsmessig. Dessuten kan det virke som om saken har blitt et hastverksarbeid. Så da politikerne i Hovedutvalget for oppvekst og utdanning i Drammen skulle behandle rådmannens anbefaling, ble konklusjonen at de ønsket saken lagt fram på nytt etter en grundigere saksframstilling.

- Det er vanskelig å tro at det faglige blir

ivaretatt, når de som har jobbet med saken ikke har snakket med oss som jobber i barnevernet utover barnevernslederen, understreker hun.

Advarer mot deling

Hovedtillitsvalgt Hanne Loennechen forteller at Akademikerforbundets medlemmer i barnevernet har en rekke innsigelser til kommunens saksframstilling. Mest av alt opplever de at det ikke er god nok innsikt i hvordan barneverntjenestens faktiske lovverk er og det barnevernsarbeidet som gjøres i kommunen.

- Vi som er tillitsvalgte har sendt flere brev til politikerne der vi advarer mot forslaget, forteller hun. I det vi har sendt fra oss påpeker vi på den ene siden det lovverket som regulerer barneverntjenesten og på den andre siden en rekke uheldige konsekvenser som den foreslåtte delingen av barnevernet kan få.

En begrunnelse for administrasjonens forslag er at det skal jobbes mer forebyggende på et tverrsektorielt plan. Vi er i utgangspunktet ikke imot å jobbe tverrsektorielt og forebyggende, noe vi til dels faktisk gjør i dag. Men overfor politikerne har vi pekt på at barneverntjenesten ikke har anledning til å jobbe forebyggende i utstrakt grad, og at dette heller ikke er barnevernets kjerneoppgave eller hovedkompetanse. Taushetsplikten, som barnevernet er underlagt, er noe av det som setter klare begrensninger.

Rent praktisk vil også den foreslåtte organiseringen by på store utfordringer. Som vi skriver i brevet, er det foreslått at de to barnevernavdelingene ikke vil ha felles journalsystem, noe som kan skape problemer hvis familier flytter

mellom bydeler som sokner til forskjellige barneverntjenester.

Begrenser barnevernets ressurser

- I forslaget ligger det at man ønsker å opprette to barneverntjenester i Drammen uten at det skal tilføres nye ressurser, sier Hanne Loennechen. Man vil faktisk spre ut ressurser og personell på to steder.

Hanne Loennechen peker også på at de nå er midt oppe i en vanskelig omstilling i den nye kommunen, med bl.a. nye kontorsteder, ny organisering og nye rutiner. Flere ansatte har sagt opp.

- Det siste vi trenger på toppen av dette er et prøveprosjekt som det kommunen legger opp til på Strømsø, mener hun. Både Akademikerforbundets medlemmer og andre ansatte i barnevernet er bekymret for konsekvensene av administrasjonens forslag.

Siste:

Rett før Signaler gikk i trykken var hovedutvalget for oppvekst og utdanning samlet til møte for blant annet annen gangs behandling av forslaget fra administrasjonen i Drammen kommune om deling av barnevernet. Det endte med at forslaget ble nedstemt.

- Dette er lovende, uttaler Hanne Loennechen. Det viser at det nytter å si i fra!

Nedbemanning



Nedbemanning er et aktuelt tema om dagen. Ikke minst Koronakrisen medfører at en del virksomheter finner å måtte redusere arbeidsstokken.

Tekst: Advokat Bjørn Bråthen

Dersom dette skjer gjennom permitteringer, foretas det ikke noen nedbemanning. Dette som følge av at ingen ansatte har blitt sagt opp. Det er først når en arbeidsgiver reduserer arbeidsstokken ved oppsigelser at vi snakker om nedbemanning. Når en arbeidsgiver vurderer å nedbemanne virksomheten, bør vedkommende først søke etter andre muligheter enn å si opp ansatte. Utgangspunktet for en saklig oppsigelse vil jo være at arbeidsgiver først har forsøkt alternative tiltak, som f.eks. kostnadskutt og permitteringer i virksomheten.

Kravet til saklig grunn

Det er videre slik at det også ved nedbemanning kreves saklig grunn for oppsigelse. Kravet til saklig grunn vil regelmessig være like strengt ved nedbemanning som ved andre oppsigelser, som f.eks. ved ordinær rasjonalisering. Saklig grunn-kravet etter arbeidsmiljølovens § 15-7 vil således bli fortolket like strengt i domstolene som ved ordinære rasjonaliseringer. Utgangspunktet vil være at arbeidsgiver må følge reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 fullt ut ved en nedbemanning. Og reglene er strenge. Skyldes f.eks.

oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonalisering og arbeidsgiver har annet passende arbeid å tilby i virksomheten, vil en oppsigelse bli å anse som ikke saklig begrunnet. Med andre ord vil den bli å anse som ulovlig.

Interesseavveining

Videre skal det iht. arbeidsmiljølovens § 15-7 foretas en interesseavveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. Elementene i denne interesseavveiningen vil være ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold. Ansienniteten fastsettes fra siste tilsetning hos nåværende arbeidsgiver. Kompetanse vurderes ut fra både realkompetanse og formell kompetanse. I tillegg til disse to vurderingstemaene skal også sosiale forhold vurderes. Sosiale forhold vil f.eks. omfatte vanskelig økonomi, forsørgelsesbyrde, forhold som gjør det vanskelig å få nytt arbeid mv.

Masseoppsigelser

I tillegg til reglene i arbeidsmiljølovens § 15-7, inneholder arbeidsmiljøloven også regler om masseoppsigelser i § 15-2. I disse koronatider ser vi at masseoppsigelser kan forekomme og jeg velger således å si litt om dette begrepet som kan være ukjent for mange. Med masseoppsigelse menes oppsigelser av minst ti personer innenfor et tidsrom på 30 dager i en virksomhet. Det forutsettes videre at oppsigelsen ikke er begrunnet i arbeidstakers forhold. Et typisk eksempel er der arbeidsgiver velger å nedlegge hele eller deler av virksomheten. Lovens § 15-2 (2) inneholder videre regler om at

arbeidsgiver plikter å oppta drøftinger med de tillitsvalgte for å redusere antall oppsagte. I disse drøftingene skal partene drøfte muligheter for videre drift, herunder blant annet om det er mulig for de ansatte å overta bedriften. Dette skjer imidlertid sjelden i Norge. Drøftingene skal videre også omfatte mulige sosiale tiltak, som støtte til omplassering eller omskolering. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan i disse drøftingsmøtene også la seg bistå av sakkyndige under drøftingene med arbeidsgiver. Arbeidsgiver har ved masseoppsigelser plikt til å gi de tillitsvalgte alle relevante opplysninger, jfr. § 15-2 (3). Dette omfatter bl.a. opplysninger om grunnen til oppsigelsene, antall oppsagte, antall arbeidstakere som normalt er sysselsatt, osv. Disse opplysningene skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver kaller inn til drøftingsmøte. De tillitsvalgte kan kommentere meldingen fra arbeidsgiver direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten. Arbeidsgiver på sin side kan ikke iverksette nedbemanningen før det har gått minst 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Nedbemanning er et omfattende tema og mer kunne vært sagt, men plasshensyn tilsier at jeg må begrense omfanget av artikkelen.

LEDELSE/NETTVERK

Ledelse under koronakrisen



Koronakrisen ser ut til å henge over oss som en klam hånd en tid til. Som leder i en hverdag med endrede rammevilkår, kan det være lurt å gjøre seg noen refleksjoner underveis og skjele til hva andre gjør. Taktskiftene skjer så fort. Det som var rett tilnærming i går, er ikke nødvendigvis rett tilnærming i morgen. Hyppige, korte evalueringer etterfulgt av ev. justeringer kan være en god oppskrift i koronatiden.

Vi er alle i samme båt – ring en venn!

Mange opplever generelt i en normal hverdag at de er alene om lederutfordringer og dette kan forsterkes når de fleste fysiske møteplasser har falt bort. Man kan lett grave seg ned i problemene og miste overblikket. Husk at erfaringsutveksling med en likesinnet kan være verdifullt, både med tanke på praktiske løsninger på utfordringer og med tanke på ivaretagelse av deg selv som leder. Løsningen kan være bare et tastetrykk unna.

Les deg opp!

Det skrives mye klokt om lederskap i koronatiden. På Difis sider finner du mye godt lesestoff, bl.a. om disse temaene:

Koronakrisen – hvordan lede i en pågående krise?

- Identifiser kritiske arbeidsoppgaver
- Lag plan for fungering
- Lag struktur for kommunikasjon på hjemmekontor
- Kommuniser tydelig og ofte nok
- Loggfør beslutninger
- Medarbeidere reagerer ulikt - vær oppmerksom
- Legg planer og løs oppdrag

Hvordan lede medarbeidere som sitter på hjemmekontor?

Å lede på avstand skiller seg ikke fra stedlig ledelse, men den nye arbeidsformen krever en ny bevissthet

for deg som leder for å lykkes med å lede medarbeidere som sitter på hjemmekontor.

Det er særlig fem forhold du må være bevisst på for å bli en mer nærværende fjernleder:

1. Utøv kontroll ved å vise tillit
2. Sett medarbeiderne i stand til å lede seg selv
3. Skap nærvær med uformell kommunikasjon
4. Følg opp medarbeiderne individuelt
5. Ha effektive digitale møter

Tillit

Ansatte på hjemmekontor har i stor grad vært ansvarsbevisste og styrt dagene sine på en god måte. Det viser at det er godt grunnlag for tillitsbasert ledelse i norske virksomheter. Tillit er en viktig forutsetning for velfungerende bruk av hjemmekontor. Det er viktig å bygge opp om denne verdien, bl.a. ved at du som leder uttrykker at du har tillit til dine ansatte.

Farlig effektivt?

Norske virksomheter har for alvor tatt steget inn i en digital hverdag med hyppige møter på digitale plattformer. Vi ser det er effektivt. Nesten farlig effektivt. Det har blitt ekstremt lett å kalle inn til møter med folk fra alle landets (og utlandets) kriker og kroker, og mange har proppfulle møtekalendere. Det blir viktig å passe på at dagene blir balansert.

Man mister input og inspirasjon som man naturlig fikk automatisk i møte med andre. Med utstrakt bruk av hjemmekontor må man bevisst oppsøke alt man har behov for av dette.

Fysiske møter har en egenverdi

Vi ser også at man mister noen dimensjoner og kreativitet inn i en del arbeidsprosesser når møtene kun foregår på digitale plattformer. Verdien av fysiske møteplasser må ikke undervurderes. Det skjer også mye nyttig kommunikasjon i pauser over en kaffekopp og ved felles måltider.

Ikke minst har det en sosial dimensjon. Akademikerforbundet har gjennom en undersøkelse avdekket at de savner kontakten med kollegaene. Du som leder må ha fokus på det psykososiale og vurdere tiltak som passer inn på din arbeidsplass for å ivareta de ansatte.

Partssamarbeidet

Partssamarbeidet er et viktig verktøy for å ivareta et godt arbeidsmiljø. Akademikerforbundet utarbeider i disse dager en veileder for tillitsvalgte for hvordan de skal forholde seg til bruk av hjemmekontor. Denne vil du som leder også kunne ha nytte av.

Se også s. 9-11.

For kilder, se fullversjon av artikkelen på web.

AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



Studentutvalget

Her får dere en introduksjon til det nye studentutvalget som nå fremover skal stå klare til å tale studentenes sak inn i Akademikerforbundet og ut i samfunnet!

Veronika Johannessen

Rolle: Leder



Siden det nå er en stund siden jeg ble ferdig som student, og jeg er blitt yrkesaktiv, så er planen min er å fortsette som studentleder frem til sommeren 2021. Da er Jeg skal sørge for å veilede og bygge opp medlemmene i utvalget og gi dem et godt utgangspunkt for å fortsette det videre arbeidet med studentutvalget.

Chalak Kadri

Rolle: Nestleder



Jeg er 26 år gammel og bor i Ringerike. Jeg tar en bachelor i jus ved Universitet i Sørøst-Norge i Ringerike, og går andre

året nå. Jeg ønsker å jobbe med saker som omhandler studentens hverdag, økonomi og helse. Jeg vil også jobbe for at vi har et bedre studietilbud i Norge og at studenter får omgjort minst 50 % av studielånet til stipend.

Synne Marie Heggertveit

Rolle: Studentkontakt for region Midt-Norge



Jeg heter Synne, er 24 år, kommer fra Bergen og studerer psykologi på NTNU i Trondheim.

Jeg ønsker å jobbe for at studenter skal ha det best mulig i studietiden, men også i overgangen mellom studielivet og arbeidslivet.

Johanne Bredeli

Rolle: Studentkontakt inn i TiA for tolkestudenter



Jeg er 28 år, fra Oslo og bor nå på Høyenhall i Oslo med samboer. Jeg er utdannet tegnspråktolk fra OsloMet og har vært frilans tegnspråktolk i drøye tre år, det siste året i kombinasjon med masterstudier i lingvistikk på deltid. Etter jul skal jeg starte å skrive masteroppgave om norsk tegnspråk. Jeg er tilknyttet Tolkene i Akademikerforbundet (TiA).

Jeg er spesielt interessert i å jobbe for studenters rettigheter i overgangen mellom studenttilværelse og arbeidsliv, en periode som for mange innebærer mye økonomisk ustabilitet og usikkerhet. Jeg ønsker å jobbe for tolkestudentene i TiA spesielt, men også for studenters rettigheter generelt, så alle føler seg ivaretatt når de skal ut i arbeidslivet.

KURS OG AKTIVITETER 2021

12.-13.
januar

Grunnkurs for tillitsvalgte trinn I
Digitalt
Påmeldingsfrist: 4. januar

15.
januar

Hovedavtalen i statlig og kommunal sektor
Digitalt
Påmeldingsfrist: 11. januar

25.
januar

Pensjon i tariffavtalene
Digitalt
Påmeldingsfrist: 18. januar

26.
januar

Tariffkonferansen
Digitalt
Inviterte deltakere

4.-5.
februar


Regionledersamlingen
Digitalt
Regionleder og nestleder

12.
februar

Krav til arbeidsmiljøet
Digitalt
Påmeldingsfrist: 8. februar

8.
mars

Unios 8. mars frokostseminar
Sted: Kulturhuset

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

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

KONTAKT



REGIONENE:

Akademikerforbundet Oslo Viken:

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

Akademikerforbundet

Innlandet:

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

Akademikerforbundet

Vestfold og Telemark:

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

Akademikerforbundet Agder:

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

Akademikerforbundet Rogaland:

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

Akademikerforbundet Vestland:

Monika Kvalavåg Støldal,
tlf. 417 06 101,
mokst@udi.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

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

Akademikerforbundet Kommune

Øystein Benstuen,
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.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: 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

Konsulent: Christine Skjævesland,

tlf. 488 85 224,
christine.skjævesland@akademikerforbundet.no

Konsulent: Ane Nyruud Dreyer,

tlf. 957 06 112,
ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no

Adm. konsulent: Lene Tenjum,

tlf. 21 02 33 64,
lene.tenjum@akademikerforbundet.no

Rådgiver: Eystein Madland Hagesæther,

(permisjon)

Akademikerforbundets forsikringskontor:

tlf. 21 02 33 69,
post@forsikring.akademikerforbundet.no

Utgitt av Akademikerforbundet
Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo
Ane Nyruud Dreyer
Martin Ølander

Skribenter/bidragstyttere:

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

Trykk: Asker Print AS

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

Forbundsleder:

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

Generalsekretær:

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

HOVEDSTYRET (2020-2022):

Alfred Sørbo

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

Mizanur Rahaman

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

Jorunn Mørch Aasen

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

Svein Kvammen

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

Øystein Bentestuen

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

Anne Grønsund

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

Thomas Jahre

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

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede

 **AKADEMIKER
FORBUNDET**

Hold deg trygg med et hygienisk multiverktøy!

Unngå direktekontakt og bidra til å dempe smittespredning! Bruk dette verktøyet til å ta i dørhåndtak, trykke på berøringsskjermer, knapper og brytere.

Les mer om smittevernstiltak på helsenorge.no

