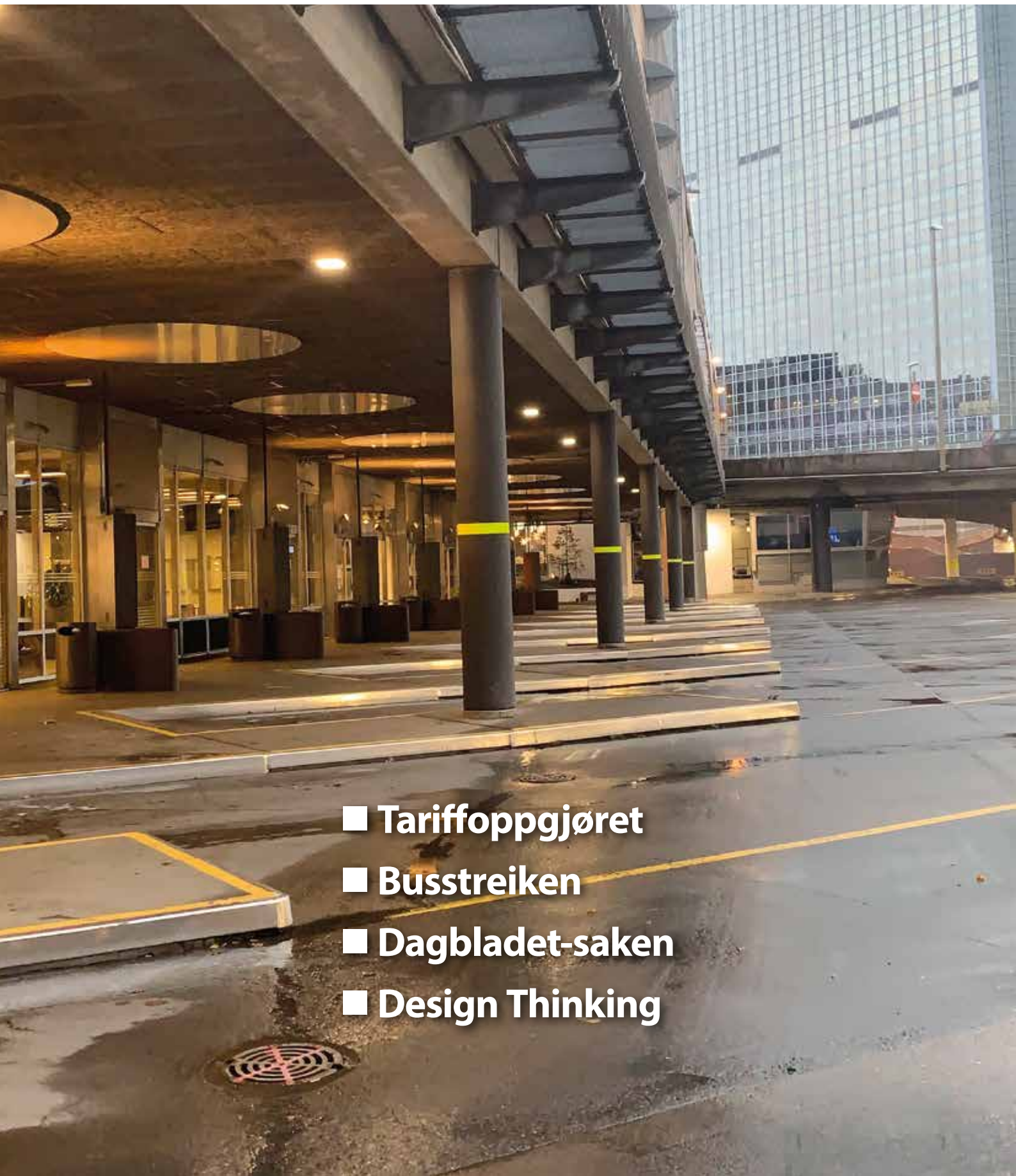


TGM

Utgitt av Oslo grafiske fagforening
Nummer 3 • Oktober 2020 • 105. årgang



- Tariffoppgjøret
- Busstreiken
- Dagbladet-saken
- Design Thinking

Klassekamp

Årets tariffoppgjør er svært krevende. Mange har gått til mekling, og det er fortsatt lang kø hos Meklingsmannen. NHO gikk inn i tariffoppgjøret ved å tilby null. Det er tariffoppgjør hvert annet år, og det er da man kan endre og forbedre tariffavtalene. Det var ikke arbeidsgiverne interessert i å forhandle om, det skulle ikke gis noe.

Frontfaget kom i mål til slutt, med et tillegg på 50 øre per time og en ramme på 1,7 prosent. Det er fenne rammen som legger lista for andre forhandlinger, men skal din bransje oppnå denne rammen, må klubben gjennomføre lokale forhandlinger. Det er dessverre få bedrifter som gir noe lokalt.

Busstreiken er et faktum og den trappes opp over hele landet, den kan enkelt avsluttes ved at arbeidsgiverne står ved løftene de ga for 13 år siden. – Vi kan ikke godta at bussjåførene skal tape i oppgjør etter oppgjør. I dette oppgjøret må vi begynne arbeidet med å tette gapet mellom bussjåførene og industrien, sier Jørn Eggum.

Det er ganske spesielt når NHO mener at bussjåførene tjener godt nok, når vi vet at de tjener mellom en tidel og en fjerdedel av det direktørene tjener.

Fagforeningene slo staten i Høyesterett, og vant en viktig seier for retts- og hjelptilbudet. Staten mente fagforeningene ikke hadde rett på å få dekket saksomkostninger når de hjalp medlemmer med å klage på forvaltningsvedtak. Høyesterett var ikke enig.

Staten viste til forvaltningslovutvalget som la frem sin offentlige utredning i fjor vår, der ble det foreslått å fjerne borgerens rett til å få dekket saksomkostninger dersom en klage fører frem. Staten mente at det var Fellesforbundet som skulle ta kostnaden med å rette opp Navs ugyldige vedtak. Dette vant ikke staten frem med. Hvis regjeringens syn hadde ført frem ville det bidratt til å undergrave retts- og hjelptilbudet til organiserte arbeidstakere.

LO har et av landets beste og mest effektive retts- og hjelptilbud, og det koster cirka 6 – seks – kroner per yrkesaktive medlem per måned. Ordningen har eksistert i nesten 100 år og etter Høyesteretts dom kan den videreføres.

Kristin Mulleng Sezer

INNHold Nr. 3 - 2020

Side

- 2: Leder
- 3: Nye permitteringsregler
- 4: Tariffoppgjøret
- 5: Dagbladet-saken
- 6-7: Ny digital opplæring
- 8: Dyrere å ansette nye
- 9: Avis ESAs angrep
- 10-11: Årsmøte 2020
- 12-15: Grunnleggende Design Thinking
- 15: Bemanningsbransjen
- 16-17: Nye fag
- 17: Lønn og statistikk
- 18: Dette vil endre Norge
- 19: Busstreiken
- 20: Minneord
- 21: Historiespalte
- 22: Jubilanter
- 23: Møtedager for pensjonistforeningen
- 24: Halvårsmøtet



Forsiden: Buss-terminalen er tom for busser under streiken. Foto: Kristin Mulleng Sezer

Korona-situasjonen

Nye permitteringsregler

Ansiennitet er hovedregelen ved permitteringer. Vi ser at flere arbeidsgivere prøver seg på noe annet. Da skal det være saklig grunn for dette.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer

Reglene for hvem som skal permitteres og hvem som ikke skal det, følger reglene som gjelder ved oppsigelse. I utgangspunktet er det ansiennitetsprinsippet som gjelder. Altså siste inn er først ut. Dette kan imidlertid fravikes hvis det er saklig grunn for det.

Sosiale hensyn (som alder og forsørgeransvar) og nødvendig kompetanse kan være saklig grunn for å se bort fra ansiennitetsprinsippet. Sykefravær er ikke en saklig grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet.

Vektlegging av sosiale forhold er kanskje mer aktuelt der bedriftens overlevelsessevne ikke står på spill, men bedriften rett og slett ikke kan beskjefte alle de ansatte. Sosiale forhold av betydning kan være forsørgelsesbyrde, gjeld eller sykdom hos arbeidstakeren selv eller noen i nærmeste familie. Det er imidlertid viktig å merke seg at det ikke er alle normale sosiale forhold som tillegges vekt. «Det er bare de mer ekstreme tilfellene som normalt ville kunne bli vektlagt.» Her er det altså sykdom som brukes for å beskytte arbeidstakeren, og ikke motsatt.

Lønnskompensasjonen opphører

Du har rett på lønnskompensasjon fra NAV hvis du har blitt permittert 31. august eller tidligere. For permitteringer fra og med 1. september gjelder andre regler. Da har du rett på lønn fra arbeidsgiveren din i 10 dager etter at du har blitt permittert, og ordningen med lønnskompensasjon faller bort.

Taper på ny permitteringsregel

De som blir permittert etter 1. september taper lønn i fem dager fra arbeidsgiver.

Det er 14 dagers varslingsfrist som før, det nye er at arbeidsgiver betaler full lønn

de ti første dagene av permitteringsperioden, altså to arbeidsdager, mandag-fredag. Deretter er det over på dagpenger – og ingen lønnskompensasjon med full lønn fra Nav. De permitterte sitter igjen med mindre penger.

Før korona-utbruddet hadde permitterte krav på 15 dagers full lønn fra arbeidsgiver i starten av permitteringen. Med lovendringen, som trådte i kraft 1. september, har de ansatte krav på ti dagers lønn fra arbeidsgiver. Denne endringen er permanent.

Forhøyet dagpengesats

Det foreslås å forlenge perioden med forhøyet dagpengesats. Det vil bli fremmet forslag til budsjettvedtak for Stortinget slik at ordningen forlenges ut året.

– Forhøyet dagpengesats er et midlertidig tiltak. Stortinget har vedtatt at ordningen skal gjelde til 31. oktober, men de har også sagt at de vil vurdere tiltakene basert på hvordan situasjonen utvikler seg. Det foreslås at den midlertidige dagpengeordningen forlenges ut året. Det gir større forutsigbarhet for de som mottar dagpenger.

Den midlertidige ordningen innebærer at dagpengesatsen opp til 3G er forhøyet til 80 prosent. For inntekt over 3G er satsen på 62,4 prosent, som vanlig.

Dagpenger og utdanning

Den midlertidige ordningen som gjør det lettere for permitterte og arbeidsledige å ta utdanning og opplæring, forlenges.

En midlertidig ordning kom på plass 20. april i år slik at arbeidsledige og permitterte i større grad enn tidligere kunne kombinere opplæring med dagpenger. Reglene gjaldt i utgangspunktet til 1. september. Ordningen forlenges ut 2020.

Det er fortsatt høy arbeidsledighet og usikre utsikter på jobbmarkedet. Dette øker risikoen for langvarig ledighet og at folk permanent faller utenfor arbeidslivet.

Forlengelsen av retten til å kombinere dagpenger med utdanning er en del av «Utdanningsløftet 2020», som blant annet skal bidra til at flere kommer tilbake til jobb med riktig kompetanse.

– For at permitterte og arbeidsledige faktisk skal kunne benytte seg av de ordningene som er etablert, forlenges perioden ledige og permitterte kan motta dagpenger kombinert med alle former for opplæringstilbud. Vi håper folk benytter sjansen til å skaffe seg faglig påfyll og på den måten stå bedre rustet i arbeidslivet i årene fremover, sier regjeringen.

Dersom dagpengemottakeren har startet på et lengre opplæringsløp og fremdeles er uten arbeid på det tidspunktet den midlertidige ordningen opphører, 31. desember 2020, må dagpengemottakeren regne med å måtte søke om å kombinere dagpenger og utdanning etter de ordinære unntaksreglene.

Ordningen er midlertidig og gjelder både permitterte, hvor mange skal tilbake til sin gamle jobb, og arbeidsledige som søker nytt arbeid.

Reglene gjelder ikke for studenter som får støtte fra Lånekassen.

Ordningen gjelder alle typer kurs og opplæring – også studier hvor man får studiepoeng.

Den nye midlertidige ordningen gjør at alle som krysser av for opplæring på meldkortet hos Nav får utbetalt dagpenger som vanlig. Tidligere måtte en søke om å kombinere opplæring med dagpenger og få dette godkjent.

Kravet om å være aktiv arbeidssøker og tilgjengelig for ny jobb gjelder for alle som mottar dagpenger, også ledige og permitterte som er i opplæring. Ved tilbud om jobb for opplæringen er fullført, blir det opp til den enkelte om man velger å avbryte opplæringen eller å fullføre i kombinasjon med å være i arbeid.

Nytt om omsorgsdager

Hvis du må være hjemme med barn på grunn av lokale stenginger av barnehage eller skole, kan du bruke omsorgsdager så lenge stengingen varer. Det betyr at du kan bruke omsorgsdager i disse tilfellene selv om du har brukt opp omsorgsdagene dine. Du må levere en bekreftelse på stengingen fra barnehagen/skolen til arbeidsgiveren din.

Endringen gjelder fra 15. september til 31. desember 2020.



Fellesforbundet

Medlemsblad for Fellesforbundet avd. 850, Oslo grafiske fagforening, Utkom første gang i 1876.

Ansvarlig utgiver:
Kristin Mulleng Sezer

Når det gjelder gjenbruk av artikler og andre henvendelser vedrørende Tgm, ta kontakt med redaktøren.

KRISTIN MULLENG SEZER
Redaktør – kms@fellesforbundet.org

EVA-LILL BEKKEVAD
LO Media – eva.lill@lomedia.no

DARIJA SAPOZENKOVA-HAUGE
daluzija@gmail.com

CARSTEN ØSTBY HÅKONSEN
carsten.ostby.hakonson@fellesforbundet.org

HJEMMESIDE
www.ogf.no

FACEBOOK
www.facebook.com/oslografisk

TRYKK
Andvord Grafisk AS

Tariffoppgjøret 2020

2020 har vært et svært annerledes år, det gjelder også i høyeste grad tariffoppgjøret. Da frontfaget ble satt på vent til august innebar det at også alle andre oppgjør ble utsatt.

Tekst: Niels Edvard Killi og Kristin Mulleng Sezer

Foto: Fellesforbundet

Industrioverenskomsten (frontfaget) ble klart om kvelden 21. august. Etter dette har det gått slag i slag med forhandlinger og meklinger. De fleste oppgjørene kommer i mål, enten etter forhandlinger eller etter meklings. Det har vært ganske stor pågang hos Riksmekler, så det vil ta tid før alle forhandlinger og meklinger er ferdige. Det er foreløpig berammet meklinger langt ut i slutten av oktober.

To streiker

I skrivende stund pågår det to streiker, Vekterne i Arbeidsmandsforbundet streiker og bussjåførene i Fellesforbundet, Norsk Jernbaneforbund, Fagforbundet og Yrkestragikkforbundet i YS har nettopp gått ut i streik. Ettersom det har vært vanlig at Fellesforbundet ikke møter motpartens organisasjoner når vi er i konflikt, er det nytt av året at vi fortsetter forhandlinger med landsforeninger i NHO selv om vi er i konflikt med deler av NHO-systemet.

Frontfaget endte opp med et generelt tillegg på 50 øre og et teko-/lavlønstilllegg på kroner 1,50 og med en ramme på 1,7 prosent. Dette reflekterer den økonomiske situasjonen koronapandemien har ført til.

Avisoverenskomsten i mål

Forhandlingene på Overenskomst for avis, avistrykkerier og pakkerier er avsluttet med enighet om ny avtale. Det er uravstemning med frist 15. oktober.

- Avtalen gir et generelt lønstilllegg på kroner 81,25 per måned.
- Det gis videre et utjevningstillegg på kroner 1.000 per årsverk.
- Lønnsatser er regulert.
- Vi har fått til en avtale om hjemmekontor under § 24.



Forhandlingsutvalget på Avisoverenskomsten: Fra venstre ser du Rune Setsaas, Helene Holm, Niels Edvard Killi (leder) og Anne Rønningsbakk.

Minstelønnsatsene har økt fra 33.380 til 35.480 kroner for faglærte og fra 30.870 til 32.970 kroner for ufaglærte i avtaleperioden på to år. Dette er minimum av hva en arbeidstaker skal ha i månedslønn.

Satsene for overtid er økt med 2,8 prosent og satsene for spesielt ubekvem arbeidstid og matpenger er økt til henholdsvis 360 og 90 kroner.

Det er gjort endringer i §24 – Merknad 2, som omhandler hjemmekontor.

Det kan inngås lokal avtale som åpner for bruk av hjemmekontor/fjernerarbeid jf. gjeldende forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Anledning til arbeid av tilfeldig og kortvarig art i hjemmet kan beskrives i en lokal avtale.

De lokale avtaler som er inngått for 1.10.2021 skal evalueres innen 31.12.2021 i den enkelte bedrift med ledelse og tillitsvalgte. Individuell avtale om hjemmekontor skal ha en utløpsdato.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som viderefører arbeidet med å oppdatere overenskomsten i tråd med utviklingen, og komme med forslag til eventuelle endringer.

Der utvalget vil foreslå nye og/eller endrede bestemmelser, skal utvalget vurdere virkningen av forslag. Dersom den ene part ønsker å ta opp forslag om nye og/

eller endrede bestemmelser, skal utvalget vurdere virkningen av forslaget.

Utvalget skal levere en omforent rapport basert på ovenstående, som skal evalueres i god tid før hovedoppgjøret i 2022. MBL koordinerer arbeidet.

Fellesforbundet og Mediebedriftenes landsforening understreker viktigheten av aktivt og målrettet arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering. Fellesforbundet og Mediebedriftenes landsforening minner partene lokalt om viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

Grafiske overenskomster

De grafiske overenskomstene med Norsk Industri skal forhandles 14. og 15. oktober og der er det i skrivende stund ikke fastsatt dato for uravstemning.

For alle de grafiske overenskomstene er det viktig å huske på at oppgjøret ikke er ferdig når forhandlingene er i mål og uravstemningen er gjennomført. De lokale forhandlingene er en viktig del av hele oppgjøret og over tid kommer mer enn to tredeler av lønnsutviklingen lokalt.

For egen overenskomst finner du alt på fellesforbundet.no der du leter deg frem til overenskomsten din.

Sagt opp fordi de var medlemmer i Fellesforbundet

I mai 2018 fikk de to siste grafiske sideprodusentene i Dagbladet oppsigelsen fra Aller Media.

Tekst: Magasinet for fagorganiserte og Kristin Mulleng Sezer

Våre to medlemmer krevde oppsigelsene kjent ugyldige og krevde at deres ansettelse skulle overføres til Aller Media. I mars 2019 slo tingretten fast at Aller Media hadde rett til å si opp grafikerne og kjøpe tjenester av eget eierkonsern. Dermed slipper Aller Media å overta grafikerens tariffavtale.

Peder Kvello og Mona Tønder Jakobsen, er to meget erfarne grafikere som begge har hatt læretid og har vært ansatt over 30 år i Dagbladet. De ble veldig skuffet over tingrettens dom, men i samråd med Fellesforbundet og LO-advokatene bestemte de seg for å anke dommen.

I retten var LO-advokaten veldig klar på at det er organisasjonsfrihet i Norge og at en ansatt selv skal velge hvor de vil være medlem. Kvello og Jakobsen var de to siste grafikerne i Dagbladet som var medlem av Fellesforbundet og omfattet av Avisoverenskomsten. Det er en tariffavtale som Aller Media ikke ønsket å få inn i konsernet, det ble dokumentert under rettsaken.

Inntil endelig avgjørelse i rettsvesenet fortsetter Jakobsen og Kvello å få lønn fra Dagbladet, som i april i år også brukte korona-krisa for å prøve å frata dem retten til å stå i stilling. Det ble imidlertid avvist av Borgarting lagmannsrett som ga de to medhold i at de beholder jobbene sine fram til endelig avgjørelse i den opprinnelige oppsigelsestvist. Årsaken var at Dagbladets økonomi var god.

Stolte over å ha stått løpet ut

I august 2020 kom ankesaken opp i Borgarting lagmannsrett. Hadde Dagbladet rett til å si opp grafikere og leie inn folk fra eierselskapet Aller Media med en annen tariffavtale til det samme arbeidet? Det skal retten nå svare på.

De oppsagte Dagbladet-grafikerne er

tydelig på at de ble sagt opp fordi de var medlemmer i Fellesforbundet

De var de eneste gjenværende medlemmene av Fellesforbundet på den redaksjonelle desken, mens de øvrige grafikerne var blitt medlemmer av Norsk Journalistlag. De var også de eneste som ikke ble tilbudt jobber i forbindelse med omorganisering av arbeidet, til tross for at de begge har viet hele sitt yrkesliv til Dagbladet – helt siden de startet der som lærlinger. Alle kolleger som har vitnet i Oslo tingrett og nå i lagmannsretten har gitt dem de beste faglige skussmål, både for grafisk arbeid, men også relatert til arbeid av mer journalistisk og datateknisk art. Men i stedet for å bli tatt med videre på laget, fikk de to oppsigelser.

I over to år har Mona Tønder Jakobsen møtt fram på jobben uten å få noe å gjøre. Hun har benyttet tida til en del påbyggingskurs i grafiske dataverktøy og i den siste tida har hun vært utlånt til Norsk Folkemuseum som har overtatt negativarkivet til Dagbladet. Der skanner og katalogiserer hun negativer fra Dagbladets rikholdige fortid.

Peder Kvello har i tillegg til en foreldrepermisjon også jobbet på Folkemuseet siden desember 2019, og fortsetter nå som heltids-student innen datasikkerhet ved NTNU på Gjøvik.

Ville ikke ut av Fellesforbundet

Jakobsen og Kvello ville ikke melde seg ut av Fellesforbundet, noe de gjenværende sideprodusentene fra Dagbladet gjorde for å beholde jobben.

Det er på det rene at Aller nektet å få inn Fellesforbundets tariffavtale med Mediebedriftenes Landsforening som inneholder den såkalte «filmsatsparagrafen». Det er denne paragrafen som gir grafikerne monopol på redaksjonell sideproduksjon. Avisen mener den står fritt til det. Men ifølge Kvello, som var leder av Dagbladets grafiske klubb, gjorde de mange framstøt mot Dagbladets ledelse for å få framforhandlet en lokal deskavtale (en avtale som setter filmsatsparagrafen til side) helt siden rammeavtalen så dagens lys i 2011.

– Dagbladet var ikke interessert i dette inntil de plutselig likevel ville, i 2015. Da strandet forhandlingene fordi Dagbladet ikke ville innfri kravet om likeverdige lønns- og arbeidsvilkår. Vi ba om et nytt tilbud, men Dagbladet sa vi hadde spilt ballen over til dem og der kom den til å bli liggende, sier Kvello. Alle andre store aviser har inngått slike avtaler.

Oslo tingrett delte seg, da 2 av 3 dommere kom til at oppsigelsene av Jakobsen og Kvello var saklige. I ankesaken som har gått for Borgarting lagmannsrett i august har Jakobsen og Kvellos advokater lagt vekt på tre hovedpoeng: At det nå foregår innleie av sideprodusenter fra Aller til Dagbladet, at Jakobsen og Kvello er blitt diskriminert på grunn av fagforeningstilhørighet og at Dagbladet ikke har spart noe økonomisk på å si opp de to sideprodusentene. Tvert imot viste et regnestykke fra deres side, som ikke ble bestridt av motparten, at Dagbladet ville spart drøyt 500.000 kroner om de hadde beholdt dem fremfor å kjøpe inn arbeidet fra Aller.

Uunngåelig overtallighet

Advokat Jan Fougner, som representerte Aller Media i Borgarting lagmannsrett, fremførte at det var rene forretningsmessige årsaker og et være eller ikke være for Dagbladet å omstille produksjonen i forbindelse med oppkjøpet. Dermed var det uunngåelig at Jakobsen og Kvello ble overtallige. Han karakteriserte påstanden om at Jakobsen og Kvello var diskriminert på grunn av fagforeningstilhørigheten som en ren konspirasjonsteori.

– Det kom aldri til noen situasjon der det var naturlig å ansette noen med en sånn avtale (Filmsatsparagrafen. red anm.), sa Fougner blant annet i sin sluttspill. – Det er trist at noen mister jobben. De mistet jobben, men Dagbladet lever, sa Fougner.

Dagbladet har levert betydelige overskudd til Aller-konsernet i alle år siden 2016. Dommen var enda ikke klar da TGM gikk i trykken.

Ny opplæring og informasjon på nett:

...og sakte ble Fellesforbundet digitalt...

Fellesforbundets landsmøte ga ordre om flere digitale kurs og mer og bedre informasjon på nett. Korona-epidemien framskyndet denne prosessen ytterligere – og i sommer har det skjedd mye. I løpet av høsten vil det skje enda mer.

Tekst: Kjetil Larsen

Illustrasjoner: Skjermdump

Korona ga forbundet et spark bak

Fellesforbundet fikk sitt første digitale kurs høsten 2016 da introduksjonskurset Veiviseren ble lansert. Det har vært en suksess som mange tusen tillitsvalgte har gjennomført, og tilbakemeldingene har vært veldig positive.

Da korona-epidemien kom som et sjokk på oss alle, og møtevirksomhet og vanlig kurs ble umulig, ble det klart at Fellesforbundet måtte bli mer digitale i en fart. I løpet av sommeren er det laget eller satt i gang seks forskjellige digitale tiltak som dekker ulike behov for kursing og informasjon.

Ny «Veiviser»

Det digitale kurset Veiviseren, som blir

sendt ut til alle nye tillitsvalgte (som sier ifra til avdelinga at de har blitt valgt slik de skal), har blitt flittig brukt av mange tusen tillitsvalgte siden lanseringen i 2016. Nå var det på tide å gi den et ansiktsløft og gjøre noen forbedringer. En ny versjon av Veiviseren ble lansert i mai i år. Den største endringen er en større og bedre «verktøykasse». Her kan nye tillitsvalgte finne lenker til nyttige nettsteder, maler for avtaler og protokoller, tips & triks for tillitsvalgte og to digitale kurs i tillegg til kurset som ligger i Veiviseren fra før.

Tillitsvalgte som har gjennomført Veiviseren tidligere anbefales å gå inn en tur nå og ta en titt på hva som er lagt til. Hvis du ikke har fått tilsendt link til Veiviseren (eller ikke finner den igjen) – ta kontakt med fagforeninga di, Oslo grafiske fagforening.

Rask og relevant informasjon

Da Norge stengte ned fikk det store konsekvenser på mange arbeidsplasser og behovet for informasjon ut til tillitsvalgte og medlemmer var stort. Derfor laget Fellesforbundet i full fart flere korte videoer som forklarer hva man må passe på og hvordan man skal forholde seg når det for eksempel blir permitteringer eller oppsigelser på bedriften. Disse videoene finner du på forbundets hjemmesider under

<https://www.fellesforbundet.no/lonn-og-tariff/arbeidsvilkar/fellesforbundet-for-klarar/>

Videoene har vært så populære at forbundet har bestemt seg for å ta konseptet litt videre. I løpet av høsten skal det lages en serie med korte videoer på mellom to og ti minutter om ulike problemstillinger som mange tillitsvalgte er opptatt av. Det skal være fokus på praktiske løsninger og erfaringer folk har gjort seg, sånn at det vil være lett for andre å bruke på sin bedrift. Videoene vil settes inn i en ramme der de som ser på kan komme med egne erfaringer på problemstillingene, og også komme med ønsker om andre temaer de gjerne vil ha belyst.

Grundigere opplæring

Rask og relevant informasjon er vel og bra, men av og til trenger man litt grundigere opplæring for å kunne gjøre en god jobb som tillitsvalgt. Derfor har det i løpet av sommeren blitt laget to digitale kurs. Det første tar for seg prosessene rundt oppsigelser. Her lærer deltageren hvilke frister som gjelder, hva som skal til for at en oppsigelse skal være gyldig og hvilke muligheter man har hvis man mener oppsigelsen er usaklig.

Det andre kurset tar for seg hovedavtalen mellom LO/NHO. Selv om det kan

høres litt kjedelig ut, er dette et av de viktigste arbeidsredskapene en tillitsvalgt har. I dette kurset lærer du mye nyttig om forhandlinger. Det dukker også opp andre tillitsvalgte som deler sine erfaringer. Kursene finner du her: <https://www.fellesforbundet.no/for-tillitsvalgte/digitale-kurs/>

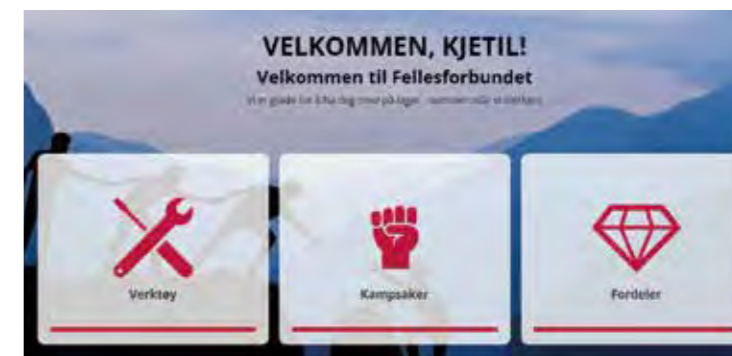
Varm velkomst til nye medlemmer

Når folk melder seg inn i Fellesforbundet har det tidligere ofte gått litt tid før de har fått tilsendt en velkomstpakke i posten. I løpet av høsten vil en ny digitale velkomst sendes ut til nye medlemmer med én gang de er registrert. Her vil forbundsleder Jørn Eggum ønske alle hjertelig velkommen, så er det laget en video som forteller litt om den bransjen du tilhører, hvilke viktige saker vi har vunnet og hva vi jobber med nå.

Det er også laget en oversikt med nyttige lenker og annen informasjon du kan ha bruk for som nyinnmeldt. Den siste bolken inneholder en «fordelskalkulator» som viser hva du får og sparer som medlem av Fellesforbundet og LO. Det som skiller denne kalkulatoren fra det du har sett tidligere, er at den ikke bare viser verdien av rabatter og lavere lånerente, men også viser hva hjelp fra fagforeningen og opplæring og kurs gir av verdi.



«Aviser, grafisk og kreativ bransje» er en av kategoriene man kan lære litt mer om i den nye digitale velkomsten til nye medlemmer.



Verktøy, kampsaker og fordeler kan du slå opp når som helst når du først har fått den digitale velkomsten fra Fellesforbundet.

Digital rekruttering

Mye av den oppsøkende virksomheten avdelingene driver har ligget nede i det siste, og på noen arbeidsplasser har det vært få eller ingen som har møtt fysisk opp på jobb. Det betyr at mange som normalt ville blitt spurt om å melde seg inn ikke har blitt spurt.

For å bøte på dette har forbundet drevet med annonsering i digitale kanaler. Vi har kjøpt annonseplass i lokalaviser, rubrikkannonsesteder som finn.no og på sosiale medier som Facebook og Snapchat. Annonnene har særlig vært koblet opp mot

tariffoppjøret, og hvor viktig det er at folk engasjerer seg hvis det skal bli resultater.

Over 2.550 personer har meldt seg inn i forbundet via disse annonsene i perioden 1. august til 15. september. Nesten 190.000 personer som ikke hadde vært på forbundets nettsider før har kommet til sidene via annonsene. Antall visninger for annonsene har vært svimlende 5 millioner. Derfor jobber forbundet nå med en mer planmessig digital annonsering i 2021.

Fellesforbundet har altså blitt mer digitalt – nå er det opp til deg å benytte deg av tilbudene!



Her er temaene i den nye «verktøykasse» i Veiviseren.



Samlingen av korte opplæringsvideoer som har arbeidstittelen «Eksempler fra virkeligheten» vil bli lansert i løpet av høsten.

Dyrere å ansette nye

Ny ledelse betyr omstillinger for de ansatte. De må på nytt vise at kompetansen og erfaringene de innehar holder mål.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer

Vi har over flere år sett hvordan lojale og dyktige ansatte må bevise hva de egentlig kan. Deres kompetanse, som har vært verdsatt i alle år, betyr plutselig ingenting. De blir dårlig behandlet og må hele tiden forsvare sine kunnskaper og sin verdi for den nye ledelsen i bedriften. Alt de sier blir plukket fra hverandre, og den nye ledelsen mener at den lojale arbeidstakeren ikke kan noe som helst. Dette er en veldig dårlig lederstil, og en utrolig krenkende og uakseptabel behandling av dyktige arbeidstakere. De ansatte føler seg lite verdsatt og dårlig behandlet og lojaliteten de hadde til bedriften forsvinner.

Ledelsens markeringsbehov

Det er i bedrifter uten tariffavtale hvor de ansatte ikke har medbestemmelse vi oftest ser dette. Men det skjer også i store konsern og tradisjonelle grafiske bedrifter. Før var det slik at de med kortest ansiennitet

Konferanse som skal samle bransjen

Vi holder på å planlegge en konferanse for medlemmer og fremtidige medlemmer. Fokuset er på kompetanseheving og rekruttering. Vi legger opp til tre parallelle arenaer på konferansen. Et foredragsrom, et workshoprom og et én til én-rom der deltakere kan diskutere sine saker med tillitsvalgte. Arbeidet er i gang, men på grunn av korona er det svært vanskelig å sette en dato vi kan binde oss til. Per nå er 24. april eller over sommeren igjen datoer vi planlegger for. Utfordringen er å finne et lokalt med tariffavtale som i tillegg har åpne datoer fremover. Mange steder er det booket, men ikke bekreftede arrangementer.



ble presset ut og mottok sluttpakker. I dag er det den nye ledelsens markeringsbehov som er avgjørende.

De skal sette sitt preg på den nye organisasjonen, og få bonus for å spare penger på antall ansatte, eller få bonus for å gjøre om på hele strukturen i selskapet. Det skal være innovativt og bære preg av det nye grønne og digitale skiftet.

I mange av de bedriftene vi har hatt drøftelser i, gjennomfører de prosesser uten rot i virkeligheten. Ofte medfører dette at bedriften får høyere lønnskostnader enn tidligere. De bytter ut ansatte med sterk lojalitet, lang erfaring, mye kompetanse og kjedelige stillingstitler. Organisasjonen skal fornyes, og da må man ha flere mellomledere med nye stillingstitler og høyere lønn. Disse trenger opplæring og de må lære seg å kjenne kulturen på den nye arbeidsplassen og hvordan man løser arbeidsoppgavene der.

Alt dette tar tid. Det er også mye dyrere å ansette nye personer enn å beholde dem man allerede har. Som sitatet i illustrasjonen påpeker: «Vi kan ikke bytte ut folkene hver gang det er forandring, for de nye folkene vil også snart bli utdaterte.»

Lojalitet

Lojalitet er ikke noe en arbeidsgiver kan kreve, det må opparbeides og beholdes gjennom å gi tillitt og medbestemmelse til arbeidstakerne.

Arbeidstakerne som er de mest lojale, blir også definert som de minst ambisi-

øse av flere arbeidsgivere. For dem er det viktigste at de er ambisiøse og er opptatt av egen karriere. Hvis arbeidstakerne er fornøyd der man er, trives med arbeidsoppgavene og utfører en glimrende jobb er ikke dette nok. De skal måles etter sin kunnskapstørst, nysgjerrighet, ambisjon, risikovilje og råskap. Arbeidstakere som har disse egenskapene er ikke like lojale som de arbeidstakerne som har lang fartstid i bedriften.

Motivasjon

Uten motivasjon og inkludering på jobben, skapes det ikke nok verdier. De ansatte må føle seg verdsatt for å gjøre en god jobb. I dag blir ansatte dessverre ofte bare sett på som en utgift og en kostnadspost i regnskapet.

Arbeidsgivere må greie å se verdien i medarbeiderne man har mens man har dem. De ansatte må få nok næring til å utvikle seg å vokse i stillingen. Da må de behandles med respekt og omtanke, ikke med forakt og misnøye.

Stadige påminnelser om at kompetansen man innehar ikke strekker til, er demotiverende.

Det er ikke bare den enkeltes ansvar å fornye kompetanse og ta etter- og videreutdanning, arbeidsgiver må legge til rette for det og sørge for at de ansatte får muligheten til å skaffe seg den kompetansen bedriften trenger. I mange tilfeller vet ikke arbeidsgiverne hvilken kompetanse de trenger engang.

Avvis ESAs angrep

I sommer opprettet EFTAs kontrollorgan ESA sak mot Norge. ESA hevder at norske bestemmelser om bruk av maksimalt to ledd i leverandørkjeden er i strid med EU-direktivet om offentlige anskaffelser.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer og Bygningsarbeidernes fagforening
Foto: Harald Braathen

Dette fikk bygningsarbeidere i Oslo til å se rødt, og organisere en markering foran Nærings- og fiskeridepartementet 8. september. Osломodellen, Telemarksmodellen og flere, har vært blant de viktigste verktøyene mot kriminalitet, useriøsitet og sosial dumping i byggebransjen. Men nå blir ordningene utsatt for angrep fra flere kanter, med begrunnelse i EØS-regelverket.

Byggeoppdrag for 30 milliarder

Kriminelle foretak har fått offentlige byggeoppdrag for 30 milliarder kroner de siste 4 årene, viser en rapport fra Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter. Byggebransjen er en arena for sosial dumping, og offentlige byggeplasser er intet unntak.

Denne situasjonen har oppstått ved at useriøse aktører får bruke kriminalitet og dårlige arbeidsvilkår som konkurransefaktor, og ved at større deler av bransjen i økende grad konkurrerer med lav lønn framfor produktivitet og fagkompetanse. Mange norske kommuner har forsøkt å jevne ut denne ulike konkurransen ved å innføre innkjøpsordninger som skal gavne de seriøse anbudsgiverne gjennom å sette krav til fagkompetanse, lærlinger og faste ansettelse.

Kommunenes Sentralforbund forsøkte tidligere i år å så tvil om lovligheten i seriøsitetsbestemmelsene gjennom et bestillingsverk fra advokatfirmaet Wiersholm. Dette har ført til at flere kommuner har



Terje Fjellum stilte med vår fane på markeringen.

satt innskjerping av regelverket på vent. Wiersholm-rapporten begrunner sin kritikk av modellene med EØS-avtalens konkurranseregler.

Dette er å gå til frontalangrep på fagbevegelsen og Kommune-Norge. Det må være lov til å stille krav om at det skal være lov og orden og gode arbeidsplasser på kommunale byggeplasser!

Årsmøtet i Bygningsarbeidernes fagforening reagerte sterkt på disse utspillene og kom med følgende krav:

- Styrk og forsvar seriøsitetsbestemmelsene – avvis KS' og ESAs angrep
- Styrk Osломodellen – ingen dårligere Norges-modell
- Ja til en ny handelsavtale med EU som ikke overstyrer norsk arbeidsliv

33 faner fra LO-familien stilte opp utenfor Nærings- og fiskeridepartementet og kravene ble levert til næringsminister Iselin Nybø. Joachim Espe, Steinar Krogstad og Jan Olav Andersen holdt appeller.

TGM YPOGRAFISKE MEDDELELSER

UTGIVELSER 2020:

Nr. 4: Frist 17. november. Trykk 30. november. Posten uke 51.

Et annerledes årsmøte

Årsmøtet i år ble gjennomført med begrenset deltakelse, på grunn av koronasituasjonen.

Tekst og foto: Kristin Mulleng Sezer

13 medlemmer var til stede da Kristin Mulleng Sezer ønsket velkommen til årsmøte. Senere kom ett medlem til, slik at det var 14 til stede under behandlingen av punktene 3 til 9 på dagsordenen.

Åpning og konstituering

Innkallingen og dagsordenen for årsmøtet ble godkjent. Sezer trakk spesielt frem tre saker under åpningen: Koronasituasjonen, nye lokaler og lønnsforskjeller og dårlige lønns- og arbeidsvilkår i reklamebransjen. I tillegg tok hun opp klubbene og kortkurs. Terje Fjellum refererte fra rettsaken om Dagbladet/Aller.

Årsmøtet ble deretter konstituert med Kristin Mulleng Sezer som dirigent, og Terje Fjellum som referent. Svein Mortensen og Jan Tore Engebretsen ble valgt til å signere protokollen.

Beretning og regnskap

Terje Fjellum gikk gjennom beretningens hovedavsnitt. Svein Mortensen stilte spørsmål til beretningen, angående ledighetsstønad ved permittering på grunn av koronakrisen. Beretningen for 2018 ble enstemmig godkjent.

Kristin Mulleng Sezer gikk gjennom resultatregnskap og balanse for avdelingen, og refererte uttalelsen fra kontrollkomiteen og beretning fra revisor BDO AS.

Svein Mortensen tok ordet og spurte om salget av Sagveien. Lars Svensson spurte om underskuddet. Kristin Mulleng Sezer besvarte spørsmålene.

Regnskapet ble enstemmig godkjent.

Budsjett og handlingsplan

Kristin Mulleng Sezer gikk gjennom budsjett og handlingsplan for avdelingen.

Anne Rønningsbakk hadde noen korrigeringer til handlingsplanen.

Årsmøtet tok budsjett og handlingsplan til orientering.

Innkommne forslag

Det var ikke kommet inn noen forslag for

fristen gikk ut 3. mars. Men vi lovet å se på forslaget som ble sendt inn av Svein Mortensen og Svein Tyrdal fra årsmøtet i fjor.

Ingen rasister i våre gater

Årsmøtet i Oslo grafiske fagforening ser med stor uro på den åpenlyse rasismen som brer om seg i samfunnet. Flere ganger i 2019 fikk nynazister lov til å holde markeringer rundt om i landet og få lov til å spre sitt fremmedfiendtlige budskap. Dette fikk de gjøre under beskyttelse av flere hundre politifolk. Dette er ikke ytringsfrihet!

Nå har Frp gått ut av Regjeringen og deler av partiet vil igjen dra frem de fremmedfiendtlige holdningene de har mot innvandrere, spesielt fra muslimske land.

PST ser i økende grad at nordmenn sympatiserer med og gir støtte til høyreekstrem terrorisme. Det har vært flere angrep mot Vesten fra høyreekstremer enn ekstreme islamister i 2019.

Oslo grafiske fagforening skal aldri bli en passiv tilskuer til denne farlige utviklingen, men ta aktivt del i kampen mot rasisme, høyrepopulisme og høyreekstremisme.

Forslagstiller: Styret

Terje Fjellum leste opp forslaget på vegne av styret i Ogf.

Styrets forslag ble enstemmig vedtatt.

«Fredspan» – Visker ut Palestina fra kartet

«Århundrets avtale» visker ut Palestina fra kartet og gir Israel grønt lys til å sementere en allerede eksisterende apartheidpolitikk overfor palestinerne.

President Donald Trump lanserte nylig sin mye omtalte «fredspan» for Palestina og Israel. Trump lanserte planen i Det hvite hus med Israels president Benjamin Netanyahu ved sin side, foran et pro-israelsk publikum. Palestinerne, som ikke har vært med på å forhandlingene, var ikke til stede under lanseringen. De har hele tiden vært tydelige på at de avviser planen.

Utgangspunktet for planen er grunnleggende feilslått fordi dette er stormaktløsninger over hodene på det palestinske folk og et grelt eksempel på umyndiggjøring av palestinerne og uthuling av internasjonal lov. I henhold til planen vil Israel

kunne annektere de folkerettsstridige bosettingene på Vestbredden, samt Jordandalen. De palestinske flyktingene, som ifølge FN har rett til å returnere til sitt hjemland, har ingen plass i Trumps plan. Planen slår også fast at Jerusalem er Israels «udelelige hovedstad». Alt dette er i strid med internasjonal lov.

Fellesforbundet avdeling 850, Oslo Grafiske Fagforening vil fortsette å boikotte israelske varer og tjenester, da vi anser Israels okkupasjon og den nye «fredspanen» som lovstridig.

Forslagstiller: Styret

Terje Fjellum leste opp forslaget på vegne av styret i Ogf.

Styrets forslag ble enstemmig vedtatt.

Et nasjonalt og internasjonalt solidaritetsfond

1. Styret bes om å utrede mulighetene og de organisatoriske formene for å sette en del av foreningens formue inn i et slikt prosjekt.

2. Styret bes om å legge fram resultatene på neste årsmøte.

Forslagstiller: Svein Tyrdal og Svein Mortensen

Vi har sett på muligheten til å sette av en del av foreningens formue til et nasjonalt og internasjonalt solidaritetsfond. Vi ønsker ikke å sette av en del av formuen til et slikt fond, da vi har lang tradisjon til å støtte prosjekter som er viktige for oss både nasjonalt og internasjonalt. Vi fortsetter på samme måte som før, og støtter solidaritetsprosjekter når det kommer inn forslag på dette.

Forslagstiller: Styret

Terje Fjellum leste opp forslaget på vegne av styret i Ogf.

Svein Mortensen, Anne Rønningsbakk og Terje Fjellum tok ordet til forslaget.

Styrets forslag ble vedtatt mot en stemme.

Støtt oppfordringen fra CSAAWU i Sør-Afrika

Fellesforbundet avd. 850, Oslo grafiske fagforening oppfordrer egne medlemmer, Fellesforbundet og resten av LO-familien til å følge oppfordringen fra våre fagforeningskamerater i CSAAWU (vin og landarbeidernes fagforbund). De ønsker

en boikott av vin produsert på vingården Leeuwenkuil, der de har avdekket sterkt kritikkverdige forhold for de ansatte. Terje Fjellum leste opp forslaget på vegne av styret i Ogf, og det følger en bevilgning med dette forslaget.

Styrets forslag ble enstemmig vedtatt.

Forslag til årsmøtebevilgninger 2020

Ogfs pensjonistforening	kr. 40.000,-
Trykkerklubben	kr. 15.000,-
Manifest	kr. 10.600,-
CSAAWU i Sør-Afrika	kr. 5.000,-
(via Norsk Folkehjelp)	
Norsk Folkehjelps	
1. mai-aksjon	kr. 5.000,-
Støtte til Beirut	kr. 10.000,-
(via Norsk Folkehjelp)	
Nei til EU faglig utvalg	kr. 5.000,-
Fellesutvalget for Palestina	kr. 5.000,-
Amnesty International	kr. 2.500,-
Til sammen	kr. 98.100,-
Terje Fjellum leste opp forslaget til bevilgninger på vegne av styret i Ogf.	
Svein Mortensen leverte et skriftlig forslag på 10.000 kroner til CSAAWU.	
Styrets forslag ble enstemmig vedtatt.	

Valg

Anne Rønningsbakk la fram en enstemmig innstilling på vegne av valgkomiteen.

Styret fikk årsmøtets fullmakt til å finne en ungdomsrepresentant. Komiteens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Styret:

Kristin Mulleng Sezer – leder – 2 år, gjenvalg
Terje Fjellum – nestleder – Ikke på valg

Styremedlemmer:

Christian Bøhm – Amedia Trykk Lillestrøm AS – Ikke på valg,
Bjørn Folkedal – Postnord Strålfors – Ikke på valg
Anne Rønningsbakk – Amedia 2 år, gjenvalg
Anders Chris Weimoth – Schibsted Trykk Oslo AS – Ikke på valg
Eva Mari Schanke Aamodt – Julius Ørenberg Bokbinderi AS – NY (fra vara)
Lars Valentin Svensson – TS Trykk Oslo AS, 2 år – NY (fra vara)



Kontrollkomiteen i Oslo grafiske fagforening: Bjørn Olsen (til venstre) og Øystein Simensen.

Vararepresentanter, alle er valgt for 1 år:
Yvonne Pettersen – MediaPlus, gjenvalg
Kristine Bekkevold – Julius Ørenberg Bokbinderi – NY (fra fast plass)

Gunn Eva Larsen – VG, gjenvalg
Marit Jørgensen – 07 Media avd Oslo, gjenvalg
Emil Aftret, Amediatrykk, NY
Monica Alvåg, APL AS, NY

Kontrollkomité:

Øystein Simensen – Pensjonist – Ikke på valg, 1 år
Personlig vara:
Tone Granberg Løvlien – Pensjonist – Ikke på valg, 1 år
Bjørn Olsen – Pensjonist 2 år, gjenvalg
Personlig vara:
Werner Larsen – Pensjonist 2 år, gjenvalg

Fanekomité, 1 år:

Rolf Wesenberg – Pensjonist, gj.v
Terje Fjellum – Ogf, gj.v
Carsten Østby Håkonsen – Ogf, gj.v.

Studieutvalg:

Kristin Mulleng Sezer – leder, gj.v.
Carsten Østby Håkonsen – Ogf, gj.v.
Terje Fjellum – Ogf, gj.v.

LO i Oslo, velges for 1 år:

Terje Fjellum – Ogf, gj.v.
Personlig vara:
Kristin Mulleng Sezer, Ogf, gj.v.
Eva-Lill Bekkevold, LO Media
Personlig vara:
Anne Rønningsbakk, Amedia, gj.v.

LO Nedre Romerike, velges for 1 år:

Christian Bøhm – Amedia Trykk Lillestrøm, gjenvalg
Personlig vara:

Anne Rønningsbakk, Amedia
Emil Aftret, Amediatrykk, NY
Personlig vara:
Monica Alvåg, APL AS, NY

Norsk Folkehjelp, velges for 1 år:

Carsten Østby Håkonsen – Ogf, gj.v
Personlig vara:
Christian Bøhm – Amedia Trykk Lillestrøm, gj.v
Bjørn Folkedal – Postnord Strålfors, gj.v.
Personlig vara:
Yvonne Pettersen – MediaPlus, gj.v.
Alf Rune Pedersen – Schibsted Trykk Oslo, gj.v.
Personlig vara: Terje Fjellum – Ogf, gj.v.

Valgkomité:

Anne Rønningsbakk, Amedia, leder
Lars Svenson, TS Trykk, medlem
Anders Weimoth, Schibstedtrykk Oslo, medlem
Kristine Bekkevold, Julius Ørenberg, varamedlem
Carsten Østby Håkonsen, OGF, varamedlem

Terje Fjellum leste opp forslagene fra valgkomiteens innstilling.
Alle ble enstemmig valgt.

Valg av revisor

Oslo grafiske fagforening velger BDO AS, representert ved Håkon Andersen-Gott, som revisor.

Forslagstiller: Styret

Kristin Mulleng Sezer leste opp forslaget på vegne av styret i Ogf.

Styrets forslag ble enstemmig vedtatt.

Kristin Mulleng Sezer takket på vegne av alle valgte for tilliten, og takket for et godt årsmøte.

Grunnleggende Design Thinking

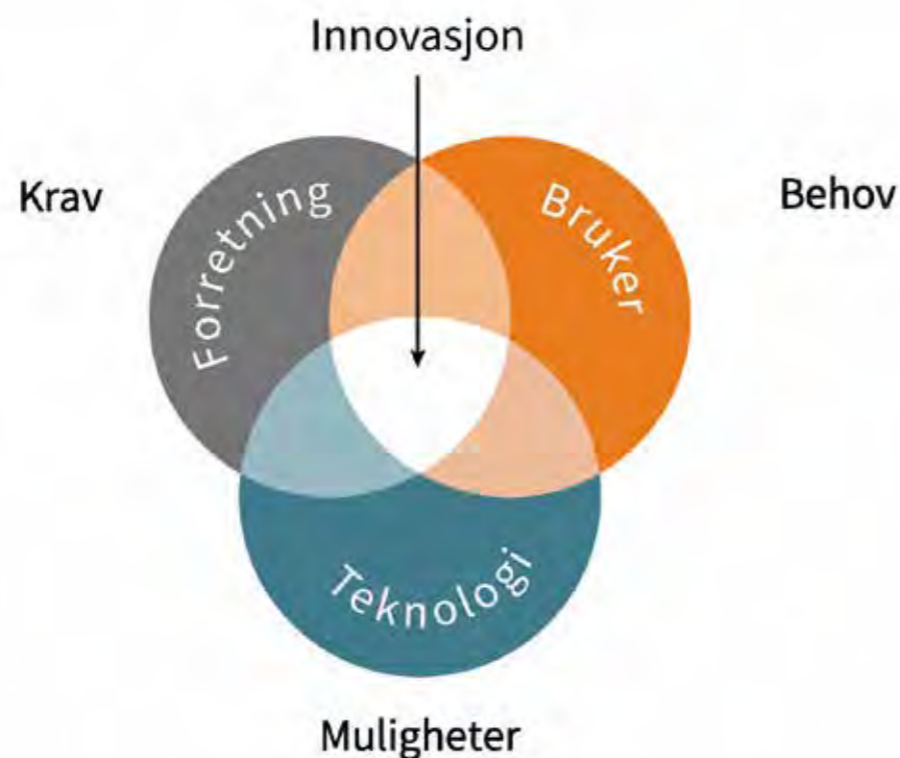
Begrepet Design Thinking har sirkulert i flere år, flere og flere designere har blitt design thinkers samtidig som flere og flere organisasjoner har blitt godt kjent med behovet for å rekruttere en eller to tjenstedesignere til prosjektene sine. Vi tar et steg tilbake og tar en reprise på hva Design Thinking er. Vi går gjennom Design Thinking-faser, mindset og verdien av Design Thinking. Vi skal også se på Double Diamond designprosessmodell, som er tett relatert til Design Thinking.

Tekst: Darija Sapozenkova-Hauge

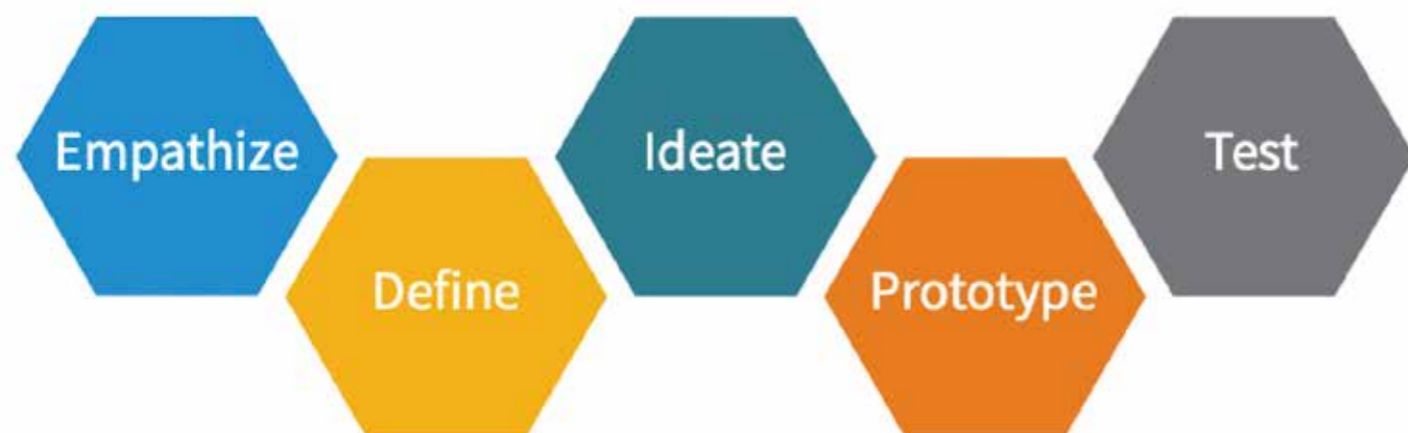
Illustrasjoner/foto: Experis Ciber AS, Justinmind / Rebeca Costa, Flaticon / Eucalyp, IDEO



Darija er sjefskonsulent og teamleder i Ciber Experis. Blog: blog.darijasart.com



Design Thinking faser



«Design thinking is a human-centered approach to innovation that draws from the designers toolkit to integrate the needs of people, the possibilities of technology, and the requirements for business success.»

Tim Brown, CEO IDEO

En tjenstedesigner skal først og fremst opplyse teamet/prosjektet om brukerens behov og interesser. For å lykkes må en tjenstedesigner ha god forståelse både for teknologi og forretning.

Hver fase kan avsluttes med beslutning for enten å komme tilbake til forrige steg eller helt til starten. Dette er ikke en lineær prosess.

Google Design Sprint har bokset fem Design Thinking faser i fem dager. Så lager man ny sprint for å prøve på nytt, akkurat som i Design Thinking.

Verdien av Design Thinking

En McKinsey-studie-rapport fra 2018 om 300 virksomheter på tvers av bransjer og land viser hvor viktig Design Thinking er. Ifølge rapporten hadde bedriftene som var ledende på design en årlig vekst som var tre ganger så høy som gjennomsnittet i sin bransje. Over en femårsperiode leverte de beste virksomhetene en avkastning til aksjeeierne som var nesten dobbelt så høy som gjennomsnittet.

Selskap som Apple, Microsoft, IKEA, Lego og Google har integrert design i hjertet av strategiene sine gjennom å bruke Design Thinking. Design Thinking

	<p>1. Innlevelse (Empathize) Man skal sette seg i brukerens sko, uten å bedømme. I denne fasen samler man innsikt i brukerens situasjon og problemstillinger.</p>
	<p>2. Definisjon (Define) Man skal komme frem til en konkret definisjon av problem som skal løses.</p>
	<p>3. Idéer (Ideate) I denne fasen skal man idégenerere løsninger til problem som er definert.</p>
	<p>4. Prototype Her skal man konkretisere løsningen ved å lage prototyper. Prototyper bør kunne testes på områder med størst usikkerhet.</p>
	<p>5. Test Man skal teste prototype på brukere, dokumentere funn og justere løsningen.</p>

skaper bedre produkter og tjenester, mer fornøyde brukere og høyere inntekter.

Hvorfor har Design Thinking blitt en suksess?

- Dyp brukerinnsett skaper bedre produkter og tjenester for brukerne.
- Fornøyde brukere betaler mer og blir lenger.
- Tjenesteleverandørene reduserer risikoen og kostnadene ved tidlig bruker-involvering og tidlige tilpasninger.



Design Thinking mindset

Design Thinking tilbyr en rekke prosesser, metoder og verktøy. The five Whys, Photojournal, Interview for å nevne noen.

Men nøkkelen til suksess er Mindset.

Alle metoder er godt beskrevet flere steder på web:

<https://www.designkit.org/methods>

<https://www.ibm.com/design/thinking/page/toolkit>

<https://www.sessionlab.com/blog/design-thinking-online-tools/>

Mindsettet består av følgende prinsipper:

1. Et menneskesentrert perspektiv

Man bør forstå behov, oppførsel, følelser og verdiene til menneskene, forstå perspektivene og de ulike bakgrunnene de har, uten å dømme.

2. Tverrfaglig samarbeid

For å forstå komplekse problemstillinger og komme med innovative løsninger trenger man å se på ting fra flere ståsteder. Tverrfaglige team har stort potensiale hvis deltakere har et åpent sinn.

3. Utforskning

Dette er en prosess der man bør fordype seg i kontekst og prøve nye ting, prøve på nytt, tilpasse seg ny setting, forbedre resultatene, eksperimentere og tørre å gjøre det om og om igjen.

4. Usikkerhet

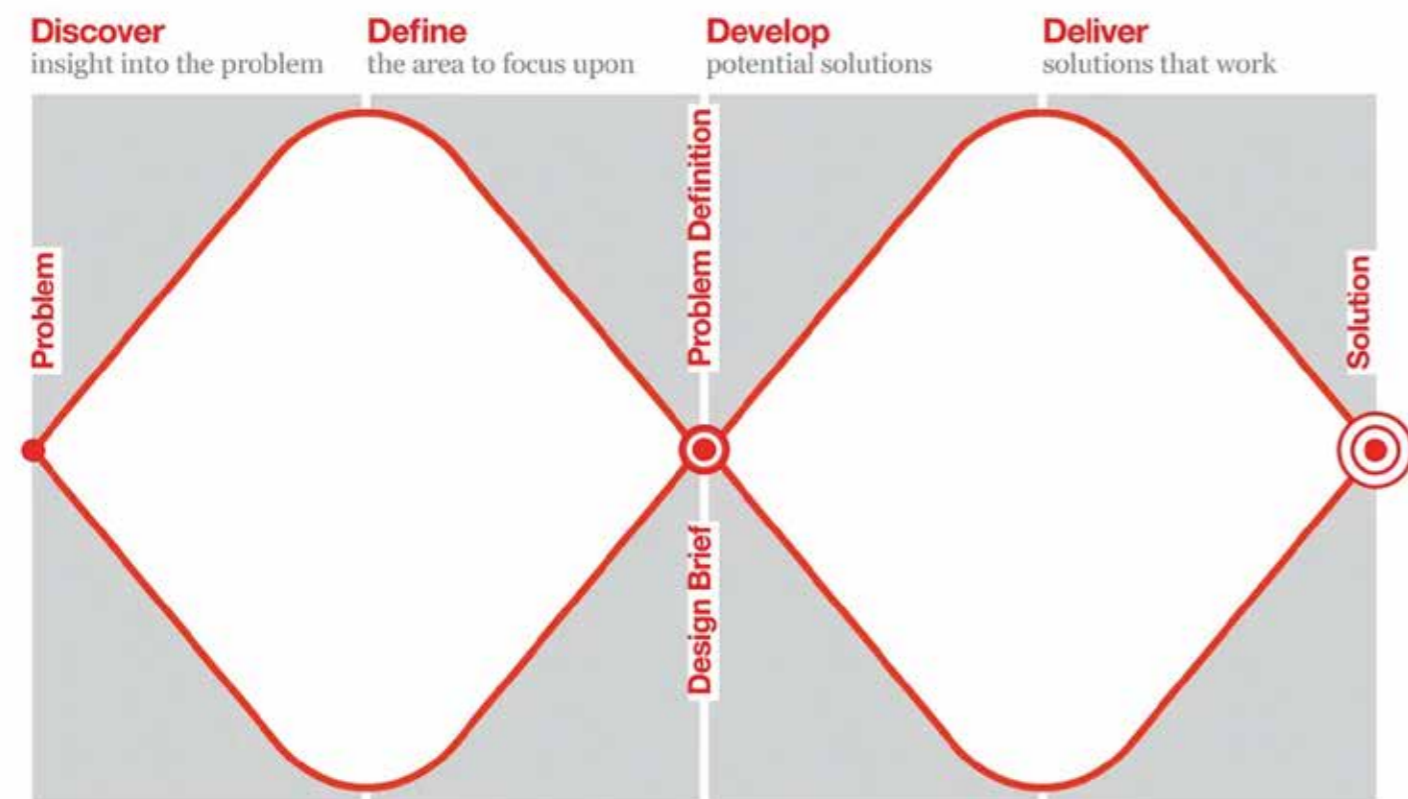
Man må regne usikkerhet som en naturlig tilstand, og forstå at endring bør være en ny mulighet, ikke et hinder.

5. Evne til å skape

Man bør kunne se utover «redesign» og kunne tenke på et helt nytt produkt og en ny tjeneste. Fremtiden kan være noe helt annet enn nåtiden.

Double Diamond designmodell

Det er ikke mulig å snakke om Design Thinking uten å snakke om Double Diamond. Hva er Double Diamond? Double Diamond er en designprosessmodell. Det handler om bruk av divergent-konvergent tenking. Modellen ble foreslått for første gang av lingvist Béla H. Bánáthy i 1996. I 2005 utforsket British Design Council hvordan mennesker prosesserer informasjon når de skaper



løsninger. De oppdaget at i jakten på innovasjon går mennesker i alle bransjer gjennom de samme fire stegene: oppdage, definere, skape og levere. Double Diamond-modellen ble popularisert, og nå assosieres Double Diamond med Design Thinking.

En klassisk Double Diamond designmodell har fire faser:

Fase 1: Oppdage (Discover)

Fase 2: Definere (Define)

Fase 3: Skape (Develop)

Fase 4: Leverer (Deliver)

Den venstre «diamanten» handler om «Doing the right thing». Når arbeidet i den venstre «diamanten» er ferdig (fase 1 og fase 2), bør man sitte igjen med en omfangsdefinisjon. Det er her forprosjekter ofte slutter og her prosjekter ofte starter.

Den høyre «diamanten» handler om «Doing the thing right». Når arbeidet i «diamanten» til høyre er ferdig, bør man komme til et definert avslutningspunkt: Løsning/Pilot/Lansering/Proof of Concept.

Disse fasene er et kart for designere for å organisere tankene sine i en kreativ prosess. Fase 1 og fase 3 er faser av såkalt divergent tenking, der man bør jobbe i bredden og komme med mange kreative ideer. I fase 2 og fase 4 bør man tenke analytisk og realistisk for å fokusere og konkretisere.

Det er viktig å poengtere at dette ikke er en lineær prosess. Det er en fordel om man beveger seg frem og tilbake mellom fasene for å forstå hvilket problem man egentlig skal løse og hvilken løsning som er den beste.

Double Diamond-modellen er universell. Den kan brukes i flere bransjer, ikke bare av designere.

Dette er de grunnleggende prinsippene bak Design Thinking, Double Diamond og tjenstedesign.

Neste tema blir konkrete metoder i Design Thinking i bruk og veiledning i metodene.

Bemanningsbransjen

Vi leser stadig historier i media om hvor dårlig ansatte blir behandlet i bemanningsbransjen. Den siste saken fikk alvorlige konsekvenser.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer

Bemanningsbyrået IMO Offshore skylder 81 ansatte millioner i lønn. Fellesforbundet kaller det et grovt lønnstyveri.

En av de som jobbet der het John Inge Tveiten og ble bare 37 år gammel. Han jobbet i Nordsjøen, og kjempet for å få utbetalt 190.000 kroner fra arbeidsgiveren. Bemanningsbyrået skyldte på tidligere eiere og korona for at de ikke utbetalte lønn.

Tveiten var stillasarbeider på oljeplattformer i Nordsjøen, og han ble innleid av store selskap som Kaefer Energy og Kværner. Tveiten ble utsatt for grovt lønnstyveri og hadde til slutt ikke penger til å kjøpe mat og betale regninger, og ble mer og mer desperat. Til slutt orket han ikke mer. Han etterlater seg fire barn, tre av dem er under 13 år.

«Det er så urettferdig,» sier den eldste sønnen hans. «Du kan ikke bare forsyne deg av lønnen til folk.» Det kan se ut som om det er akkurat det du kan, i denne cowboy-bransjen.

Ledelsen i IMO Offshore startet opp flere selskaper og i disse selskapene venter nye ansatte på lønn. Dette gjorde de samtidig med at 81 ansatte fortsatt ikke hadde fått pengene sine. Arbeidsgiveren, som tidligere blant annet har vært involvert i bemanningsselskapet Orange, har ved hjelp av en rekke kompliserte selskapsstrukturer vridd seg unna ansvar. Han befinner seg nå i Spania.

Det holder ikke med økonomiske sanksjoner mot disse arbeidsgiverne. Lønnstyveri skal inn i straffeloven, og de bør få lange fengselsstraffer for å ødelegge livene til arbeidsfolk.

Bruken av bemanningsbyråer er stor i industrien og byggebransjen.

Eksemplene er mange

I firmaet Fagarbeideren ble 35 arbeidere snytt for lønn i flere måneder.

LO måtte bruke av sitt solidaritetsfond, slik at det ble ordnet hjemreise og lønn til jul for de 35 ansatte, da Fagarbeideren gikk konkurs.

VG har fulgt saken i en artikkelserie, hvor de har brettet ut hvordan bemanningsfirmaet Fagarbeideren har drevet med sosial dumping.

Jan Ove Sævareid var oppført som daglig leder for firmaet. I realiteten ble firmaet drevet av den kjente konkursgjengangeren Arnt Vidar Vågen, som har skiftet navn til Per Vidar Pettersen. Pettersen (tidligere Vågen) har vært aktiv i byggebransjen siden 1990. Han slo seg tidlig opp på ulovlig utleie av arbeidskraft. Han er bedrageridømt minst fire ganger, som FriFagbevegelse kjenner til. De to siste gangene han ble dømt var i 2002 og 2013. Da ble han dømt til henholdsvis 2,5 år og to år og ti måneders fengsel for mange typer arbeidslivskriminalitet. I 2013 ble han også fradømt retten til å drive næringsvirksomhet på livstid.

Saken ble henlagt av politiet, men eieren ble idømt en bot på 30.000 kroner i Asker og Bærum tingrett, for å ha ansatt en daglig leder som hadde blitt fradømt retten til å drive næringsvirksomhet på livstid.

Bemanningsbransjen vil nå starte en ny bemanningstjeneste som kan omgå enda flere regler.

Ny bemanningstjeneste

Stolt AS starter opp en ny tjeneste som de kaller for bemanningsrekruttering. «Bemanningsrekruttering fungerer som en vanlig bemanningstjeneste», slår Stolt AS, tidligere Jobz AS, fast i en ny reklame om en ny type bemanningstilbud denne høsten. Administrerende direktør Heine Aardalen i Stolt er nå stolt av å presentere tilbudet for byggenæringen, står det i en artikkel på byggeindustriens egen hjemmeside. Ordningen er ikke formelt godkjent av NHO Service og Handel, men de oppfatter den som lovlig. Nestleder i Fellesforbundet, Steinar Krogstad, er ikke overbevist. Krogstad er ikke i tvil om at tilbudet om rekruttering og HR-håndtering utgjør en omgåelse av innleieregelverket.

Ordningen er bygget opp slik at Stolt tilbyr seg å lyse ut stillinger, gjennomgå og vurdere kandidater, samt klargjøre ansettelseskontrakter som kundebedriften deres signerer som arbeidsgiver. Stolt skal deretter håndtere oppfølgingen av medarbeiderne og bistå ved oppsigelser og nedbemanning. Slik vi kjenner denne bransjen, så lover ikke dette godt for stillingsvernet i arbeidslivet.

Mediegrafikerfaget blir nytt

Det blir nye læreplaner i 2022 og mediegrafikerfaget, slik vi kjenner det, blir delt opp i tre nye fag.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer og Utdanningsdirektoratet
Illustrasjon: Utdanningsdirektoratet

På Vg2 blir fagene delt i to hovedgrupper som er: informasjonsteknologi og medieproduksjon. Utkast til læreplaner på Vg2 og Vg3 finner man på Utdanningsdirektoratets hjemmesider, fristen for å gi innspill er 15. november. Her kommer en forkortet versjon om innholdet i fagene i hovedgruppen medieproduksjon.

Nytt utdanningsprogram

Først en liten oppsummering om hva hovedgruppen i fagene inneholder.

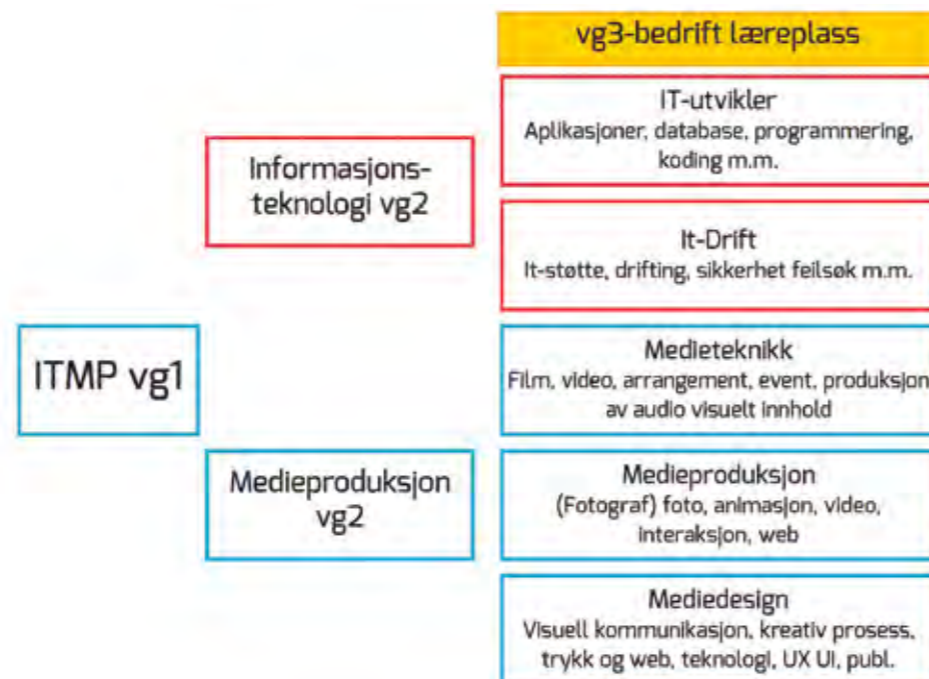
Informasjonsteknologi og medieproduksjon er et helt nytt utdanningsprogram innenfor teknologi, kommunikasjon og brukeropplevelse.

Elevene lærer å utvikle ideer og å være kreative for å finne løsninger. De lærer bruker støtte, nettverk, IT-sikkerhet og programmering, sammen med innholdsformidling, historiefortelling, foto, film og visuell kommunikasjon.

Innenfor informasjonsteknologifagene i Vg2 og Vg3 handler det om å utvikle sikre og brukervennlige IT-løsninger, og å kunne veilede og støtte brukere. Elevene lærer også om IT-utvikling, regelverk og å reflektere over hvordan IT påvirker samfunnsdebatten og demokratiet. Innenfor mediefagene i Vg2 og Vg3 handler det om kommunikasjon og brukeropplevelser i et bredt fagfelt i stadig endring. De ulike lærefagene gir kompetanse til å jobbe i ulike yrker innenfor innholdsproduksjon, design og tekniske løsninger.

Endringer i tilbudsstrukturen i informasjonsteknologi og medieproduksjon

• Det foreslås å erstatte dagens IKT-servicefag med Vg2 informasjonsteknologi, Vg3 IT-utviklerfaget og Vg3 IT-driftsfaget. Dette mener utdanningsdirektoratet vil bidra til relevant og ettertraktet arbeidskraft i en næring i voldsom vekst.



- Det foreslås å endre film- og videoteknikkfaget til medieteknikkfaget, for å gjøre faget mer relevant for den brede kompetansen som etterlyses.
- Dagens fotograffag foreslås utvidet til et bredere medieproduksjonsfag. Det vil fortsatt være mulig å utdanne seg innenfor fotografi, men vi legger også til rette for blant annet bevegelige bilder, animasjoner og 3D-grafikk.
- Det ønskes å legge til rette for flere og bredere innganger til design og visuell kommunikasjon, gjennom å endre mediegrafikerfaget til mediedesignfaget.
- Dagens ordning med kryssløp fra alle Vg1 til Vg2 IKT-servicefag avvikes fordi det stilles andre kompetansekrav i det nye Vg2 informasjonsteknologi.

Medieproduksjonsfaget

Vg3 medieproduksjonsfaget handler om å kommunisere og utforme innhold i en digital hverdag og i et digitalt samfunn der teknologi skaper nye måter å kommunisere og samhandle på. Lærefaget forbereder lærlingene på å forstå rollen til media i et samfunnsperspektiv, å jobbe i fellesskap for å fullføre prosjekter og gjennomføre oppdrag i et profesjonelt arbeidsmarked med høye krav til bruker- og produksjonskompetanse.

Alle fag skal bidra til å realisere verdigrunnlaget i opplæringen. Vg3 medieproduksjonsfaget skal bidra til kreativitet og skapertrang og bevisste valg som produsent og forbruker av media. Lærefaget skal bidra til at lærlingen får erfaring i å løse komplekse utfordringer gjennom å utforske, reflektere og diskutere.

Kjerneelement – design og kreativitet

Kjerneelementet design og kreativitet handler om yrkesutøvelse i prosess fra idé til ferdig produkt. Design og kreativitet handler om å løse kjente og ukjente problemer gjennom kreativ bruk av design, komposisjon og kommunikasjon. Videre handler det om design som virkemiddel i kommunikasjon og gode brukeropplevelser.

Mediedesignfaget

Vg3 mediedesignfaget handler om visuell kommunikasjon, design og produksjon av medierelaterte produkter, tjenester og brukeropplevelser i både digitale og fysiske rom. Lærefaget bidrar til at lærlingene utvikler et bevisst formspråk og en metodikk for å skape effektiv og visuell kommunikasjon gjennom å bruke verktøy, teknikker, metoder og teknologi tilpasset ulike medium og kommunikasjonsflater. Lærefaget ruster lærlingene

Lønn og statistikk

De siste par årene har vi besøkt størstedelen av grafiske bedrifter og byråer i Oslo og hatt samtaler med ansatte under fire øyne.

Tekst: Carsten Østby Håkonsen

Når vi møter ansatte og medlemmer snakker vi om lønn, overtid, pensjon og andre arbeidsvilkår. I tillegg får vi ukentlig henvendelser fra både ansatte og frilansere som rapporterer om situasjonen der de jobber.

Lønnsundersøkelsen til Grafill, IxDA og Norske Designere, som nylig ble lansert, er i så måte svært interessant for å få enda bedre oversikt i reklame- og eventbyråbransjen. Jeg får ikke funnene i den til å stemme så godt med våre funn ute i bedriftene. Det vi kan lese ut av rapporten er at cirka halvparten av de som har svart, jobber med digitalt design/UX og i bedrifter med mer enn 100 ansatte. Slike bedrifter finner vi ikke mange av, men det finnes en del store konsultantselskaper eller andre store bedrifter som ikke primært lever av grafiske og kreative tjenester. At gjennomsnittslønnen da blir rundt 600.000 kroner

for fast ansatte er ikke så rart. På så store bedrifter er det ofte litt mer systematiske ordninger med tillitsvalgte fra andre deler av bedriften som bidrar til at ting er mer eller mindre på stell. Dette underbygges også av at 38 prosent rapporterer at de får betalt overtid. Det er ikke tilfellet i de uorganiserte bedriftene vi besøker. At kvinner dessverre tjener mindre enn menn er heller ingen overraskelse.

Store lønnsforskjeller

Det bildet vi ser, primært fra kreative byråer med 5-50 ansatte er et annet. Vi har bare helt unntaksvis møtt ansatte som får betalt overtid. Ofte blir vi møtt med oppgitt latter når vi spør de ansatte om de får overtidsbetalt, selv om de tidvis jobber mye overtid. I tillegg er det ekstreme forskjeller i lønn.

De verste eksemplene vi har fått i en bedrift, er at 100 prosent fast ansatte har godt under 250.000 kroner i årslønn. Ingen bonus. Ingen overtidsbetaling. Samtidig kan andre ansatte, med sammenlignbare oppgaver og bakgrunn, i samme bedrift tjene dobbelt så mye. Kun på et lite fåtall av de stedene vi har funnet er lønnsforskjellene mindre enn 100.000 kroner. Vi har også eksempler på at medlemmer hos

oss, tjener over 850.000 kroner, så det er et stort spenn i medlemsmassen.

Det at noen tjener godt er jo bra, men forskjellene er uansett altfor store, og tilsynelatende helt tilfeldige. I lønnsundersøkelsen har en nyutdannet grafisk designer i snitt kroner 331.590 kroner i årslønn. Har man derimot fått tittelen digital designer, ligger snittet for nyutdannede på 472.311. Det er drøyt 140.000 i forskjell. Det kan være forskjeller i oppgaver og kompetanse, men når vi spør om hva folk faktisk gjør på jobben er det ikke alltid lett å se hva som skiller de to titlene. Slik kan det ikke fortsette!

Lønnsundersøkelsen er interessant og gir mye nyttig informasjon, men det er på tide å ta en skikkelig diskusjon om lønns- og arbeidsvilkår i grafisk og kreativ bransje. Vi vet at mange ikke ønsker å utlevere seg selv og sin situasjon, og vil derfor understreke at vi behandler alle henvendelser anonymt. Vi går ikke tilbake til bedriftene med mindre medlemmet selv ønsker det. Det er svært viktig å få uverdige forhold fram i lyset, slik at vi på sikt kan gjøre noe med problemene. Under våre bedriftsbesøk, kommer det frem tall som ikke synes i denne statistikken. Sammen skal vi sette en ny bransjestandard.

◀ til å bli kreative, selvstendige, teknologikyndige og samfunnsorienterte designere. Vg3 mediedesignfaget forbereder til aktiv deltakelse innenfor et fagfelt der arbeidslivet stiller store krav til endrings- og utviklingskompetanse.

Alle fag skal bidra til å realisere verdigrunnlaget for opplæringen. Vg3 mediedesignfaget skal bidra til skaperglede, visuell kommunikasjon og kreativ bruk av teknologi. Gjennom praktisk designarbeid skal lærefaget bidra til kunnskap om og evner i kreative prosesser og etiske og juridiske sider ved design og publisering innenfor ulike typer medium.

Kjerneelement – visuell kommunikasjon

Kjerneelementet i visuell kommunikasjon handler om bevisst formspråk og visuelle virkemidler rettet mot definerte målgrupper i utforming av budskap og brukerop-

levelser. Videre handler det om kreativitet, skaperglede og utforskning av det visuelle språket.

Medieteknikkfaget

Vg3 medieteknikkfaget handler om å håndtere og distribuere audiovisuelt innhold ved å lage velfungerende og profesjonelle produksjoner og installasjoner innenfor film, tv, konferanser og kulturarrangement. Gjennom arbeid med lærefaget skal lærlingen få forståelse for medietekniske løsninger og hvordan løsningene blir benyttet innenfor ulike sektorer av næringsliv, utdanning og helse. Vg3 medieteknikkfaget bidrar til å utdanne ansvarsfulle fagarbeidere som kan følge lover, regelverk, retningslinjer og etikk i arbeidet sitt.

Alle fag skal bidra til å realisere verdigrunnlaget for opplæringa. Vg3 medieteknikkfaget skal bidra til å utvikle den profe-

sjonelle yrkesutøveren som produserer og drifter medietekniske løsninger. Gjennom utprøving og innsikt i medieproduksjoner og audiovisuelle installasjoner skal faget utvikle løsningsorienterte og kreative yrkesutøvere. Lærefaget legger til rette for et godt arbeidsmiljø, selvstendighet og samarbeid med andre i og utenfor egen bedrift og eget fagområde.

Kjerneelement – prosjekt og planlegging

Kjerneelementet i prosjekt og planlegging handler om å planlegge, risikovurdere, budsjettere og dokumentere et prosjekt. Videre handler det om å bruke relevante verktøy og metoder i planleggingsprosessen og å forstå hvilke konsekvenser egne valg har for prosjektet. Kjerneelementet handler også om å dokumentere prosessen underveis og reflektere over arbeidet etter at prosjektet er gjennomført.

Dette vil endre Norge

NHO viste tydelig sitt politiske ståsted da de den siste dagen i august la frem sitt «Veikart» for et fremtidig næringsliv.

Norge vil se helt annerledes ut enn slik vi kjenner det, dersom NHO får det som de vil. NHOs administrerende direktør, Ole Erik Almlid, skjønner at dette kan oppfattes som kontroversielt. Han sier at han ikke ønsker å lage bråk, men å reise en bred debatt.

Bred debatt vil det garantert bli, siden det fremtidige veikartet blant annet inneholder velferdskutt, svekket stillingsvern og omfattende privatisering av helsetjenester. Begrunnelsen er velkjent: Statens inntekter krymper og utgiftene øker i et raskt tempo. Norge skal bli grønnere, mer digitalisert og bruke mindre oljepenger.

Her er noen av NHOs ønsker

- Kutt i velferdsgoder.
- Åpne for flere midlertidige ansettelser og gjøre prøvetida mer reell.
- Sette offentlig sektor på kraftig slankekur
- Økt privatisering, ikke minst i helsesektoren.
- Bruke *Nye veier* som mal for reformer på andre områder.
- Senke øvre aldersgrense i arbeidsmiljøloven fra 72 til 70 år og fjerne muligheten til bedriftsinterne aldersgrenser.
- Fullføre kommunereformen og andre reformer.
- Vi må våge å ta tak i ting som kanskje ikke er så populært, sier Almlid.

NHO vil gå kritisk gjennom alle tjenester og ytelser som det offentlige tilbyr og finansierer på vegne av fellesskapet, med formål om å sikre bærekraftige finansier.

Dette betyr at de som har minst fra før vil få enda mindre.

NHO sier videre at velferdsordningene må gjennomgås. Ordningene må være tilpasset statsfinansene og underbygge arbeidslinjen. Det må være en bred og innsiktsfull debatt, hvor en både må gå gjennom hvilke tjenester og ytelser fellesskapet skal ha ansvar for, og nivået på disse. Gjennomgangen må skje i god trepartstradisjon.

Arbeidslinjen innebærer at velferdsytelsene skal utformes slik at de stimulerer

folk til å arbeide framfor å leve på trygd eller sosialhjelp.

NHO sier videre at alt vi gjør framover må være bærekraftig. Staten kommer til å ha færre penger å rutte med de kommende åra. Da må vi sikre bærekraftige jobber, fordi det sikrer skatteinntekter som igjen sikrer velferd. Og dette vil de selvfølgelig gjøre i god dialog med hele det offentlige Norge, i politikken og ikke minst de øvrige partene i arbeidslivet, ifølge Almlid.

NHO-toppen nevner privatisering og økt digitalisering innen helsesektoren som ett av mange grep.

Feil medisin sier LO

LO-leder Hans-Christian Gabrielsen mener kartet er helt feil medisin.

– NHO vil kutte i offentlig sektor, ha mer privatisering og kutte i velferdsgoder. Det skaper bare større usikkerhet i en befolkning hvor usikkerheten allerede er stor, sier LO-lederen til FriFagbevegelse. – Vi skal skape nye jobber, og utnytte muligheten vi har til å ta ledende posisjoner internasjonalt. Men så er det områder hvor NHO kommer med velkjent politikk. Den politikken blir helt feil, mener Gabrielsen. – Siden 12. mars har fellesskapets betydning og fellesskapets løsninger stått sentralt. Det har vist tydelig for alle hvilken betydning en sterk og velfungerende offentlig sektor har for samfunnet. Den gir trygghet for alle og har vært helt avgjørende for å få oppslutning om myndighetenes smitteverntiltak, mener Gabrielsen.

– Det er fortsatt over tohundretusen permitterte og arbeidsledige. Enda flere er redde for jobbene sine, redde for inntekten og fremtiden.

– Vi trenger ikke mer utrygghet og usikkerhet. Vi trenger mer trygghet for jobbene og helsa vår. I sum vil dette svekke den norske modellen som både NHO og LO er forsvarere av, påpeker LO-lederen.

– Tillit og samarbeid er en sentral del av den norske modellen, som også gir oss en konkurransefordel. Både NHO og LO har en ambisjon om å øke organisasjonsgraden, blant annet gjennom å øke andelen tariffdrevne bedrifter. Men mer midlertidighet vil ikke bidra til økt organisasjonsgrad. Tvert imot, mener Gabrielsen.

MBL avslår Resett-søknad

I september kunne vi lese i Journalisten at Resett fikk nei også fra MBL.

– Etter en helhetlig og grundig vurdering er hovedstyret kommet til at det er betydelig tvil knyttet til om Resett oppfyller kravene til en publisistisk virksomhet, slik det redegjøres for i vedtaket. Derfor avslår vi søknaden om medlemskap, sier nyvalgt styreleder i Mediebedriftenes Landsforening, Pål Nedregotten, i en pressemelding.

MBLs hovedstyre behandlet søknad om medlemskap fra Resett 4. september.

«På grunn av pandemien har behandlingen av søknaden tatt lenger tid enn ønskelig. Resetts redaktør, Helge Lurås, er holdt orientert om fremdriften i behandling av søknaden», skriver MBL i pressemeldingen.

MBL skriver videre at utgangspunktet for enhver søknadsbehandling er at organisasjonen ønsker publisistiske virksomheter velkommen som medlem, så lenge søkeren oppfyller de krav som det med utgangspunkt i MBLs formål er naturlig å stille til en publisistisk virksomhet.

– Det forventes av medlemmer i MBL at de både formelt slutter seg til de grunnleggende publisistiske prinsippene og aktivt arbeider for å fremme dem, både i egen virksomhet og i samfunnet for øvrig, sier Nedregotten.

MBL skriver at det er lagt ned et grundig arbeid som grunnlag for styrets behandling, og at styret har foretatt en helhetlig vurdering.

«Konklusjonen er at det er betydelig tvil knyttet til om Resett oppfyller kravene MBL stiller til en publisistisk virksomhet. Søknaden avslås derfor», skriver MBLs hovedstyre.

Norsk Redaktørforening har tidligere avslått to søknader om medlemskap fra Resett-redaktør Helge Lurås. Det siste avslaget kom i februar i år. Kort tid etter kom nyheten om at Resett hadde søkt om medlemskap i MBL.

Streik for lønn og trygghet

Bussjåfører har svært krevende arbeidstidsordninger, lønna er lav og vi er bekymret for fremtiden til dette viktige yrket.

Tekst og foto: Fellesforbundet

3.800 bussjåfører i Oslo og Viken er i streik fra søndag 20. september. Dette skjer fordi arbeidsgiverne ikke er villig til å komme oss i møte. Vi har rettferdige og ansvarlige krav.

Bedre arbeidstidsordninger

En bussjåfør kan fort være opptatt på jobb i opp mot 70 timer pr uke, men får kanskje betalt for halvparten. Dette kalles delt skift, hvor du må ta fri uten lønn midt på dagen. Jobben blir tilnærmet umulig å kombinere med familieliv.

Sjåførene blir veldig slitne av å jobbe på denne måten.

- Bussjåførene vil ha en arbeidsdag som gjør det mulig å leve et vanlig liv og som ivaretar sikkerheten på norske veier.

Arbeidsgiver må holde løftet om lønn

For 13 år siden ble arbeidsgivere og arbeidstakere i bussbransjen enige om at lønna skulle nærme seg lønna i industrien.

Det motsatte har skjedd. Lønnsforskjellen mellom bussjåførene og industrien



øker. De siste tre årene har lønnsforskjellen økt med over 16.000 kroner.

- Sjåførene vil ha lønna de er lovet.

Vi kjemper for framtida

Om samfunnets kollektivsatsing skal lykkes må vi ha en fremtidsrettet utvikling av tariffavtalene. Fellesforbundet vil ha avtaler som utvikler kompetansen hos bussjåførene. Unge søker seg ikke til en bransje der det ikke satses på folk. Uten rekruttering svikter kvaliteten. Det kan vi rett og slett ikke godta.

Vi støtter de streikende bussjåførene

Streikende bussjåfører forteller om altfor lav inntekt, ekstremt tidspres og nerver i helspenn.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer

En bussjåfør er som regel en mann med godt humør, men de har det ikke lenger, siden de har mistet kjøpekraft de siste fem årene. 3.800 bussjåfører i Oslo og Viken ble i helga tatt ut i streik 20. september, og det er varslet opptrapping med ytterligere 4.500 sjåfører utover landet. Dette får konsekvenser for mange som ikke kommer seg på jobb

eller på skole. Slik får sjåførene vist fram hvilken viktig jobb de gjør for samfunnet.

Anbudsregimet som råder, gjør at lønningene presses. Bussjåførenes økonomiske kamp handler om gamle løftebrudd.

Arbeidstida er svært ugunstig, og delte skift er vanlig. Sjåførene jobber morgen og ettermiddag og har ubetalt fri i mellomtida. Konsekvensen av det blir svært lange dager, og sjåførene mener dette går ut over sikkerheten.

Bussjåførene har ofte ikke tid til toalettbesøk, og sikkerhetssjekk på bussene må de gjøre i fritiden, for arbeidstiden strekker ikke til for å utføre dette. Det er enkelt å støtte sjåførene i deres rettferdige og legi-

time streik. Pandemien skal ikke misbrukes av NHO Transport, for å undergrave en lovlig streik. Det har ikke vært busstreik i Norge siden 1998.

- Samfunnet trenger 1.000 nye bussjåførere hvert år framover. Det målet er vi ikke i nærheten av å nå.
- Sjåførene vil ha en bransje som satser på de ansatte.

Derfor bør du støtte streiken

Bussjåførene har rimelige krav på vegne av vanlige folk som kjører ditt barn til skolen og deg på jobb.

Stå sammen med sjåførene i denne kampen. Det er et spørsmål om grunnleggende rettferdighet!

Arthur Knudsen er død

Fagforeningsmannen, politiker, aktivisten, radikaleren og typografen Arthur Knudsen døde lørdag 29. august.

Han ga aldri opp drømmen om og kampen for et bedre samfunn, en annen fordelingspolitikk, en ny måte å innrette verden på.

Jeg møtte Arthur Knudsen på grafisk linje, Bergen yrkesskole, helt i begynnelsen av 1980-tallet. Siden var vi venner. Siden var vi kamerater.

Man kunne ikke annet enn å like den radikale, lekne, arrogante og kunnskapsrike karen. Som privilegert grafiker på Bergens Tidende, hadde han vært med å kjempe fram ordninger i byens borgerlige avis, som mange av oss andre bare kunne drømme om.

Men det betydde slett ikke at Arthuren ga seg eller slo seg til ro i en selvtillfreds velstand frambåret av BTs mange og dyre annonsesider.

Neida, Arthuren var alltid på vei. Han ville alltid videre. Det var alltid en kamp å kjempe. Også internasjonalt. Murdoch was bad news – og barna til streikende gruvarbeidere fikk ferieopphold på feriehjemmet på Kvalvågneset. Ingen var uenige, men Arthur brente for slike saker.

Noe av det som særpreget Arthur Knudsen

hele livet var den vennlige, muntre, men likevel fandenivoldske autoritetsforakten.

Det er ikke få arbeidsgivere, det er ikke få BT-direktører og redaktører, som har fått kjenne stinget i Arthur Knudsens kommentarer. Men han klarte, på et eller annet vis å gjøre det på en slik måte at stemningen løste seg opp i latter uansett. Som oftest.

Arthur Knudsen opplevde også sin del av tunge stunder i livet. Men han lot ikke mismot og motbakke prege ham.

Jeg hørte om både meningsmotsetninger og tunge tak mellom partene på BT, eller internt i klubb og forening, men neste gang jeg traff ham, var han like blid, like sleivete og like likandes.

Den siste arbeidsdagens hans på BT traff jeg ham tilfeldigvis. Vi var en liten delegasjon fra Telemark som var i Bergen og besøket det nye mediehuset.

Arthur var i fyr og flamme. Igjen.

Slett ikke av mediehuset, men av AFP. Avtalefestet pensjon.

Arbeidermiljøet, det radikale miljøet, det grafiske miljøet i Bergen er blitt fattigere nå.

Det merkes at Arthur er borte. Men sakene han kjempet for, hele livet, er ikke borte.

Rettferdighet, fordeling, antirasisme og internasjonal solidaritet var kampsaker for Arthur Knudsen.



Foto: Vestnorsk Grafiske Fagforening

Vi har alle et ansvar for å kjempe den kampen videre.

Hvil i fred kamerat.

Ove Mellingen,
sjefredaktør Telemarksavisa

Minneordet er gjengitt med tillatelse fra Ove Mellingen. Vi minnes vår fagforeningskamerat med ærbødighet.

Møtelokaler

Det var ikke mange møtelokaler som stod åpne for den tidlige arbeiderbevegelsen i Kristiania. De fleste møtene ble holdt, eller forsøkt holdt, i serveringssteder som var store nok til å romme en betydelig menneskemengde. Det var først og fremst de såkalte dansehallene som var store nok.

Tekst: Niels Edvard Killi
Foto: Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Lokaler som Logen, i dag «Den gamle Logen» på Grev Wedels plass var for de finere kretser i byen. Klingenberg og Tivoli var forlystelsessteder som ikke ble brukt til arbeidermøter.

Det er kjent at Marcus Thrane holdt de første arbeidermøtene i Kristiania 28. og 29. mars 1849 i Dragsalen på Grønland ved Vaterlands bro. Jeg har så langt ikke funnet noen som har beskrevet hvor Dragsalen lå. Det var et velkjent dansested på den tiden som «alle» visste hvor lå, men ingen har brydd seg om å fortelle til ettertiden. Dragsalen (og Frysjuhull som lå i samme bygning) lå på Grønland 7, det fremkommer i et innlegg i Morgenbladet i 1881. Da Frelsesarmeen kom til byen, var det første lokalet de åpnet i nabobygget, Grønland 9. I dag ligger det et stort nyere bolig- og næringsbygg på stedet.

Samfundet på Enerhougen (Hallings arbeiderforening), som ble stiftet i 1850, åpnet sitt eget lokale på Enerhaugen i Smedgaten 38 i 1851. Det var nok ikke til leie for hvem som helst, og det er ikke kjent at noen andre arbeiderforeninger enn Hallings forening brukte lokalet.

Da den sosialistiske bevegelse forsøkte å få fotfeste i Kristiania i 1873 og 1874, var det først i danselokaler det ble holdt møter, men styresmaktene så ikke med blide øyne på denne sosialistiske agitasjo-



Oslo Arbeidersamfund – Gamle Kristiania Arbeidersamfund i Torggata 14, med Vaskeribakken (i dag Hammersborggata) opp til høyre. Bildet er fra 1914, og i dag er det Oslo Kongressenter (Folkets Hus) som ligger her.

nen, og la press på restauratørene for at de ikke skulle leie ut lokalene sine. I 1874 var Tjuvholmen forsamlingssted for byens sosialister, med blant annet Olaus Fjortoft, den danske salmaker Marius Jantzen og J.O. Ljungdahl i spissen. Møtet på Tjuvholmen 6. juli dette året regnes som det andre sosialistmøtet i byen, og det første utendørs.

Etter møtet i Rasmussalen på Grønland 23. september 1873 fikk innehaverne av lokalet beskjed av politiet om at de ville miste retten til å arrangere dans om sosialistene fikk holde flere møter. På møtet på Tjuvholmen 6. juli skal det ha vært rundt 500 tilhørere, på det andre møtet der, den 14. juli, bortimot 1.000. Det tredje ble holdt 27. september. Et femte møte ble holdt i Turnhallen høsten 1874.

I 1870 fikk Kristiania Arbeidersamfund et eget hus med møtelokaler som lå i Vaskeribakken (i dag Hammersborggata).

Lokalene ble senere utvidet til å få fasade mot Torggata. I dag ligger Folkets Hus på dette stedet. I Arbeidersamfundets lokaler stiftet typografene den 23. juli 1872 «Den typografiske forening».

«Rasmus-salen» var en dansesal som lå på Grønland, i Grønlandsleiret 26. Senere ble bygget overtatt av Østre Arbeidersamfund (stiftet 31. mars 1881). Bygningen er revet og lå der Åkerbergveien i dag møter Grønlandsleiret.

Kaysalen var en dansesal som lå på Sagene og var en sidebygning til lokalet til Sagene lunsjbar.

Teknikken, der Marcus Thrane holdt foredrag 29. april 1883 om «Amerikas lys- og skyggesider», lå i Rådhusgata ved det gamle torget. Lokalet tilhørte «Den tekniske forening» (stiftet 25. mai 1847). I bygningen ligger restaurant «Gamle Rådhus» i dag.

Kontakt oss hvis det er noe du lurer på



Leder:
Kristin Mulleng Sezer
Mobil: 913 44 677
kms@
fellesforbundet.org



Nestleder:
Terje Fjellum
Mobil: 916 74 227
terje.fjellum@
fellesforbundet.org



Organisasjonsarbeider:
Carsten Østby Håkonsen
Mobil: 924 37 893
carsten.ostby.hakonsen@
fellesforbundet.org

E-post:
avd850@fellesforbundet.org
Hjemmeside:
www.ogf.no

Fellesforbundet avd. 850,
Oslo grafiske fagforening,
Møllergata 37, 0179 Oslo
Telefon: 22 80 98 70



Fellesforbundet

Gratulerer!

Oslo Grafiske fagforening gratulerer sine jubilarer

50 år:

- 04.11. Tom Madsen, Rugveien 61, 0679 OSLO
04.11. Knut Espen Pedersen, Bråtenlia 14 B, 1929 AULI
10.12. Gro Krogh Kirkenær, Johnsrudgata. 40, 1350 LOMMEDALEN
22.12. Lars Hagen, Olav Nygards Veg 14, 0688 OSLO
31.12. Ann Kristin Brovold Fichtner, Hellerudgrenda 86 B, 0672 OSLO

60 år

- 10.10. Alf Rune Pedersen, Østerliveien 45 C, 1153 OSLO
19.10. Roger Johannessen, Lerkevegen 1 F, 2006 LØVENSTAD
04.11. Runa Synøve J. Kristiansen, Konglev. 7, 1406 SKI
18.11. Anders Marthinsen, Armauer Hansens Gate 4B, 0455 OSLO

70 år

- 03.10. Jan Henning Løvlien, Kleiva 3, 1088 OSLO
13.11. Jan Andersen, Vikervegen 737, 2110 SLÅSTAD
14.11. Svein Arild Sten, Hjortehaven 11, 1336 SANDVIKA
27.11. Kåre Hanshaugen, Husebytorget 2, 2020 SKEDSMOKORSET
06.12. Tom Reinertsen, Ravnåsv. 69 D, 1254 OSLO
21.12. Dag Lunner, Bjerkeliveien 9, 3470 SLEMMESTAD

75 år:

- 02.10. John Sandnesaunet, Solligrenda 4, 0491 OSLO
05.10. Roger Johansen, Glostrupveien 30, 2013 SKJETTEN

- 07.10. Trond Gøsta Myhre, Rastastubben 8, 1476 RASTA
09.10. Knut Erik Enersen, Stenløkka 1, 1555 SON
20.10. Øyvind Åge Maanum, Nordahl Griegs vei 1, 1472 FJELLHAMAR
01.11. Lars Sørli, Fossumberget 30, 0983 OSLO
03.11. Aasmund Brustad, Åsv. 278, 2033 ÅSGREINA
03.11. Sven Erik Eriksen, Revestien 8 B, 3174 REVETAL
03.11. Gunvor Helene Olsen, Brusletta 24, 2016 FROGNER
03.11. Stein Tore Thorstensen, Liljev. 17 C, 1487 HAKADAL
05.11. Tor Henry Schjerven, Kryssv. 30, 0583 OSLO
15.11. Petter Wedege, Dr Dedichens V 48, 0675 OSLO
25.11. Jan Håkon Christiansen, Konvallv. 23, 0855 OSLO
30.11. Gunnar Stenerud, Bjerkeliveien 7, 1087 OSLO
10.12. Bashir Ahmed, Ulsholtv. 56 E, 1053 OSLO
15.12. Bjørg Lillian Johnsen, Smedgata 41A, 0651 OSLO

80 år:

- 09.10. Bjørn Henie, Maridalsv. 324, 0881 OSLO
10.10. Bjørn Odvar Pettersen, Fjellom 17 B, 1529 MOSS
16.10. Willy Ingjerd, Holsvegen 19, 2166 OPPAKER
13.10. Sy Chau Moc, Plogveien 93, 0681 OSLO
14.10. Per Arild Kaarmo, Rustadsaga 1, 0693 OSLO
24.10. Sven Benny Persson, Erlends V 15, 0669 OSLO

- 30.10. Laila Amundsen, Harry Fetts Vei 5B, 0667 OSLO
07.11. Frank Hytten Alexander, Ulsholtv. 16, 1053 OSLO
23.11. Frank Wangen, Ole Lians Vei 4, 1472 FJELLHAMAR
28.11. Jan Erik Gulbrandsen, Dyretråkket 35, 1251 OSLO
07.12. Arild Sanders, Furukollen 13, 1560 LARKOLLEN
13.12. Jon-Ivar Iversen, Gaustadg. 10, 1482 NITTEDAL
27.12. Randi Skattum Løvmyr, Østre Strandvei 77, 3482 TOFTE

85 år

- 21.10. Fritz Normann Bjørge, Gamle Åsv. 28 C, 1400 SKI
30.10. Svein Finstad, Birkelundveien 39, Leilnr L, 1481 HAGAN
31.10. Bjørn Johansen, Haugerudhagan 47 B, 0673 OSLO
04.11. Odd Andresen, Haraløkka 10, 0689 OSLO
28.12. Bjørg Karin Ramsdal, Utsiktst. 26 B, 1410 KOLBOTN

90 år

- 20.10. Herbert Eugene Haarbye, Samvirkev. 9 B, 1178 OSLO
24.10. Per Arnljot Moe, Oppsalhjemmet - avd Stovner, Fjellstuveien 64, 0982 OSLO
14.11. Eline Knutsen, Ivar Welles V 3 B, 0672 OSLO
23.12. Edel Andersen, Dælenengg. 11 A, 0567 OSLO

100 år

- 18.10. Normann Larsen Hildebrand, Ekebergveien 122, Bekkelagshjemmet, 1178 OSLO

Meld ifra hvor du er!

Til alle medlemmer:
Send inn ditt mobiltelefonnummer og din e-post adresse.

– Vi er avhengig av å kunne nå medlemmene på flere plattformer. Derfor er det viktig at vi har registrert ditt mobiltelefonnum-

mer og din e-post adresse. Mange skifter ut disse, og vi må ha oppdatert informasjon fra dere. Meld fra hvis du har byttet mobilnummer eller e-postadresse, eller om du er usikker på om det er registrert hos oss. I tillegg er det svært viktig at du melder ifra om du flytter og melder

adresseendring, slik at innboforsikringen din blir registrert på riktig adresse. Flere av våre medlemmer bytter jobb i løpet av sitt medlemskap. Vi minner om at det er din plikt å sende oss informasjon om dette. Da blir riktig arbeidssted registrert, og bruttolønnen likeså.

Si din mening!

Vi trenger flere innlegg i medlemsbladet, og ønsker ditt bidrag. Vil du være med i redaksjonen å bidra med det du kan så er det bare å sende inn en e-post til oss. Skriv om din arbeidsplass, eller noe annet du brenner for og vil dele med oss. Det er ikke alt som rører seg i bransjen som vi får med oss, ta kontakt!

Bli mer aktiv!

Vi trenger flere aktive medlemmer. Spesielt gjelder dette unge medlemmer under 30 år. Bli gjerne med å danne en ungdomsgruppe som skal forme fremtiden i fagforeningen vår. Vi hjelper selvsagt til å dra det i gang, slik at ikke dere blir stående alene. Ta kontakt så tar vi en prat.



Oslo grafiske fagforenings pensjonistforening

Møtedager 2020

Onsdager, kl. 12.00-14.00 i Oppsal samfunnshus, Vetlandsveien 99-101

21. oktober
18. november

16. desember (julemøte)

Alle er velkommen!
Styret i Ogfs pensjonistforening.



Her kan du treffe gamle kjente/kolleger og bli kjent med nye. Vi tar opp aktuelle saker og har f.eks. sang/musikk, kåserier og lotteri. Det arrangeres også dags- og lengre turer.



Fellesforbundet

Avdeling 850
Oslo grafiske fagforening

Halvårsmøte 2020

Oslo grafiske fagforening
avholder halvårsmøte torsdag
29. oktober klokken 17.00
i LO i Oslos lokaler i Møllergata 24.

Forslag til dagsorden:

1. Åpning
2. Konstituering
3. Muntlig beretning
4. Innkomne forslag
6. Valg av valgkomité

Forslags- og
påmeldingsfrist er senest
torsdag 15. oktober.

Vi håper konrona-
situasjonen er slik at
møtet lar seg gjennomføre
etter planen.

Den planlagte merkeutdeling
i etterkant av møtet avlyses,
og holdes i forbindelse med
årsmøtet i 2021.

Det vil bli enkel matservering.

Med hilsen
Styret i Oslo grafiske
fagforening

Påmelding innen torsdag 15. oktober:
Telefon 22 80 98 70, eller avd850@fellesforbundet.org

