TGM

Utgitt av Oslo grafiske fagforening
Nummer 4 • Desember 2020 • 105. årgang

TYPOGRAFISKE MEDDELELSER

Leder

Fagforeningsknusing

En del arbeidsgivere driver fagforeningsknusing, i år har det vært flere enn noen gang. Dette er ikke akseptabelt og vi i Oslo grafiske fagforening støtter de tillitsvalgte som står i kampen mot autoritære ledere.
Vi vil spesielt trekke frem tre eksempler:

Det pågår en uakseptabel fagforeningsknusing i heisfirmaet Schindler, hvor tillitsvalgte har fått avskjed. Vi anser ledelsen i Schindlers opptreden i denne saken som et angrep på alle organiserte. De må oppheve avskjeden av Alexander Jordnes umiddelbart, og gå tilbake til forhandlinger med de tillitsvalgte og vise at også Schindler er et seriøst selskap som passer inn i et organisert arbeidsliv. Heismontører og grafiske faglærte er kjent for å ha sterke fagforeninger med dyktige fagfolk og tillitsvalgte. Autoritær ledelse uten respekt for fagforeninger og tillitsvalgte hører ikke hjemme i den norske modellen. NHO har åpnet nå sitt kampfond for å støtte Schindler i fagforeningsknusingen.

Adrian Dumitrescu fikk oppsigelse mens han var på sommerferie hjemme i Romania og koste seg i parken med kona og de to barna. Han fikk beskjed om at han ikke lenger hadde arbeid i bemanningsselskapet Offshore Support Nord, der han jobbet som sveiser og var klubbleder. Dumitrescu ble sparket fordi han var en aktiv og dyktig tillitsvalgt, mener Fellesforbundet. Nå kommer saken opp for retten.

Flyselskapene sliter, men vi har likevel fått en ny aktør i Norge. På grunn av EØS-avtalen og den frie etableringsretten Norge er bundet av, kan ikke Norge nekte Wizz Air nye innenriksruter. Et organisert arbeidsliv er etter vår mening en forutsetning for ordna forhold, og noe vi må kunne forvente at aktører forholder seg til dersom de skal operere i Norge.
En slik fagforeningsknusing og undertrykking av ansatte som Wizz Air driver med må aldri godtas av noen fagorganiserte! Vi kommer ikke til å bruke dette selskapet før de aksepterer at ansatte fritt får organisere seg, og at tariffavtaler er på plass. Vi oppfordrer alle våre medlemmer om å ikke benytte seg av Wizz Air.

Jeg ønsker dere alle en god førjulstid og julefeiring, ta vare på hverandre.

Kristin Mulleng Sezer

INNHOLD

Nr. 4 - 2020

Side

2: Leder
3: Koronasituasjonen
4: Reklamebransjen
5: Dagbladet-saken ankes
5: Navnebytte i NJ?
6-7: Tariffoppgjøret 2020
8-9: Hjelp, jeg har blitt tillitsvalgt!
10-13: Design Thinking
14: Bransjenytt
15: Årsmøte 2021
16: Pensjonistforeningen
17: Historiespalte
18-19: Jubilanter
19: Møtedager for pensjonistforeningen
20: God jul

Forsiden: Illustrasjonsbilde fra et trykkeri. *Foto: Adobe Stock*

Fellesforbundet

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

Ansvarlig utgiver: Kristin Mulleng Sezer

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

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

Korona-situasjonen

Støtte til tapte feriepenger

26 medlemmer av våre medlemmer er fortsatt 100 prosent permittert og det kommer noen få varsler om nye.

Tekst og foto: Kristin Mulleng Sezer

De nye lokalene våre i Møllergata 37 ligger i toppetasjen av dette bygget.

Flere og flere kommer heldigvis tilbake i jobb, og noen går fra å være 100 prosent permittert til delvis permittert. De som har vært permittert lenge, må nå få muligheten til å komme tilbake i jobb. Det beste er å få til rullerende permitteringer slik at arbeidstakerne deler på byrden og det økonomiske tapet de får.

Når bedriften permitterer, hviler det et stort ansvar på de tillitsvalgte. Det er nemlig ikke fritt fram for arbeidsgiver å velge hvem som skal permitteres og ikke. Hovedregelen ved utvelgelse ved permittering er ansiennitet. Mange arbeidsgivere finner dårlige unnskyldninger for å fravike ansiennitet.

Be om begrunnelser, og krev et forhandlingsmøte. Blir det ikke enighet skriver dere en tvisteprotokoll og sender den inn til oss. Dette er viktig, ellers blir det vanskelig for oss å følge opp saken.

Feriedager til gode?

Ferielovens regler gjelder under permittering som ellers. Antall feriedager og feriepenger du skal ha i år er opparbeidet i 2019, så hvis du har noen feriedager til gode gjør ikke dette noen forskjell.

Flere har henvendt seg til oss om dette, og de har også fått feil utbetalinger på feriepenger.

Etter ferieloven kan arbeidsgiver velge mellom to forskjellige ordninger for utbetaling av feriepenger:

Arbeidsgiver kan velge å trekke i lønn hver enkelt gang arbeidstakeren avvikler ferie, mot samtidig utbetaling av en forholdsmessig andel av feriepengene.

Alternativt kan arbeidsgiver velge å trekke deg i lønn for all feriefritid i juni, mot samtidig utbetaling av alle feriepengene du har til gode, uavhengig av når på året du faktisk avvikler ferien.

Det er det siste alternativet som er mest praktisk, og de fleste virksomheter utbetaler feriepengene på denne måten.

Tapte feriepenger

Mange av våre medlemmer vil tape mye på at det ikke utbetales feriepenger av dagpenger neste år. I våre vedtekter kan man søke om støtte til dette ved sykdom og fødselspermisjon. Styret i Oslo grafiske fagforening vedtok å gjøre et unntak i denne paragrafen. Vedtaket lyder som følger:

Medlemmer som har vært permittert i 2020 og av den grunn får trekk i feriepengene til utbetaling i 2021, kan som en engangsordning søke avdelingen om erstatning i tråd med bestemmelsene i vedtektenes § 23.

Det må sendes inn en søknad om erstatning til avdelingsstyret med oppgave over hva vedkommende får utbetalt i feriepenger fra bedriften, samt oppgave over ukelønn på det tidspunkt hoveddelen av ferien tas. Oppgaven over feriepengene må være spesifisert, og utregningsgrunnlaget påført. Beregningen vil da vise hvor mye du kan få utbetalt.

Søknaden må være sendt innen utgangen av september måned neste år. Det utbetales et maksbeløp på 7.500 kroner om søknaden blir innvilget.

Tid for årsmøter i klubbene

**Husk å melde i fra om valg på nytt klubbstyre. Da får vi oppdatert informasjon, og vet hvem vi skal kontakte.
Vi kommer gjerne på besøk, gi oss beskjed om dere vil vi skal delta.
Send oss en e-post:
avd850@fellesforbundet.org**

Meld ifra hvor du er

**Vi må ha oppdatert adresse, mobilnummer og e-post adresse for å kunne nå deg. Fint om du melder ifra til oss når dette blir endret. Vi ønsker også å få registrert hvor du jobber.
Send oss en e-post:
avd850@fellesforbundet.org
eller ring 22 80 98 70.**

Vi må ha flere i redaksjonen

**Har du lyst til å være med i redaksjonen i Tgm. Vi trenger flere som har lyst til å bidra og utvikle bladet videre inn i fremtiden. Flere arbeidsoppgaver skal fylles. Ta kontakt med Kristin.
Send en e-post til:
kms@fellesforbundet.org
eller ring 913 44 677.**

Video-konferanse om ny tariffavtale

En onsdag i november samlet vi over 20 deltakere til video-konferanse. Denne gangen var det reklamebransjen som fikk muligheten til å diskutere rettigheter og ny tariffavtale.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer
og Carsten Østby Håkonsen
Illustrasjon: Adobe Stock

IFB-avtalen(IFB=Informasjonsforedlingsbransjen) er tatt frem fra glemselen å skal få nytt og oppdatert innhold. Vi prøver å nå ut bredt og samarbeider med avdelingene i de største byene i Norge. Deltakerne var hovedsakelig fra Oslo-området, men Bergen, Stavanger og Trondheim var også representert.

Lover og avtaler

Niels Killi åpnet med å gå gjennom forskjellene på lover og avtaler, Hovedavtalen og overenskomst er eksempler på avtaler. I tillegg forklarte han litt om hva som menes med de ulike partene i avtalene, tillitsvalgtes rolle og forhandlinger. Til slutt svarte han på innsendte spørsmål/innspill.

Deltakerne var veldig fornøyde med konferansen og hadde et stort behov for å diskutere arbeidsforhold og hva som er viktig å ha med i en tariffavtale.

Bruken av ordene overenskomst og tariffavtale skapte forvirring, og vi måtte forklare at det betyr det samme.

Håper på tariffavtale

Det er mange av våre medlemmer i reklamebransjen som er glade for at de nå blir tatt på alvor og har et sted de kan organisere seg. Hvis vi ser noen år tilbake, har vi nok ikke vært flinke nok til å ha fokus på denne delen av den grafiske bransjen.

De tre siste årene har dette endret seg, da vi ansatte en organisasjonsarbeider som skulle organisere medlemmer i nye områder. Reklamebransjen har ingen tradisjon for å være fagorganisert og ha tariffavtaler i bedriftene. Dette skal vi prøve å få gjort noe med. Det er stort potensial i bransjen, og vi får nye medlemmer hver uke. Vi syns det er veldig bra at de engasjerer seg og ønsker tariffavtale. I én bedrift har vi nå så mange medlemmer at vi snart kan kreve tariffavtale.

Det kom frem mange punkter som deltakerne var opptatt av underveis i konferansen, her refererer vi noe av dette.

Gruppeoppgaver

Hva er viktigst for dere å få inn i en tariffavtale?

Folk var enige om å få avklart arbeidstid inn i en ny avtale. Lønnstrinn og minstelønn er en viktig del av dette.

Det jobbes en del overtid i bransjen og den blir ofte ikke kompensert med overtidsbetaling, på tross av at det er et krav i Arbeidsmiljøloven. I tillegg er det i mange tilfeller vanskelig å få avspasert overtidstimer, og arbeidsgiverne legger ikke godviljen til for å få orden på dette. Når man endelig har fått avtalt fridager og ferie, så kan dette bli trukket tilbake, og folk må jobbe likevel.

Mange opplever at de blir forstyrret med e-poster og tekstmeldinger når de har fri, og det det blir ikke godt mottatt om de ikke svarer på disse med én gang.

Det er viktig å få inn regler om bruk av vikarer og innleie i en ny tariffavtale, og de ansatte ønsker medbestemmelse og rett til etter- og videreutdanning.

Hvilke «bransjestandarder» vil dere ha bort?

Det er ingen kontroll på arbeidsmengde, eller når oppdragene som kommer inn skal ferdigstilles. De ansatte får ikke alltid vite hvor lang tid de har på å fullføre en jobb, man skal møte kundenes behov uansett deadline. Man blir ofte satt til å gjøre arbeidsoppgaver man ikke mestrer, og ansatte blir satt opp mot hverandre.

Grafiske designere tjener for dårlig i forhold til arbeidsmengden de legger ned. De sitter ofte igjen på jobb for å vente på at oppdragene skal leveres fra kunden. Dette er vanskelig for arbeidstakerne å styre, og arbeidsgiverne er ikke villige til å strekke seg for å få til bedre rutiner for dette. Det er selvsagt enklere å la dette skure når de «slipper» å betale overtid.

Integriteten til bedriftene er ikke der. Kompleksiteten i arbeidet blir ikke forklart til kundene. Derfor blir pitch og andre oppgaver gjort gratis.

Hvilke ordninger hos andre ønsker dere å ha som standard?

Det viktigste stedet å starte er at Arbeidsmiljøloven følges. Det må også være fokus på likestilling og å få bukt med trynetillegg på lønn. En fadderordning for nyansatte vil være bra, både på det profesjonelle og personlige plan.

Den enkelt arbeidstaker må få bedre kontroll på arbeidstimer man har til gode. Deltakerne ønsker at det skal være full lønn under sykdom og betalt foreldrepermisjon. Dette refunderes likevel av NAV.

En dag per måned til utvikling og oppdatering av kunnskap. Fleksible arbeidsordninger som gjelder for begge parter, og en bestemt kjernetid og fleksitid.

Mye av det som ble diskutert er det vanlig å ha med i en tariffavtale. Det er derfor godt mulig å få inn i den nye avtalen. Det vil bli jobbet med utkast til tekst i tiden frem mot jul.

Anker dommen i Dagbladet-saken

Borgarting lagmannsrett kom under dissens til at oppsigelsene av to Dagblad ansatte var saklige.

Dagbladet-dommen er nå anket til Høyesterett. I anken gjøres gjeldende at oppsigelsene er ugyldige på ulike grunnlag.

Dels anføres det at Dagbladets arbeidsbehov er dekket med innleid arbeidskraft på permanent basis, samtidig som faste ansatte sies opp, og at dette i seg selv medfører at oppsigelsene er ugyldig.

Det gjøres også gjeldende at oppsigelsene av de ansatte er usaklige på grunnlag av interesseavveiningen etter aml. § 15-7 (2), og at lagmannsretten her bygger på uriktig rettsanvendelsen.

Det er også anket over spørsmålet om felles arbeidsgiveransvar, jf. bl.a. Høyesteretts dom i HR-2018-2371-A (Norwegian). Helt konkret vises til at morselskapet overtok arbeidsoppgaver fra datterselskapet, uten å overta de arbeidstakerne som har utført oppgavene, slik at de aktuelle ansatte i datterselskapet ble sagt opp som overtallige.

«Ikke bare skal vi selge sjelen, vi skal åpenbart også kvitte oss med ryggraden»

Vedtektsutvalget i Norsk Journalislag (NJ) har utarbeidet et forslag som skal diskuteres på et digitalt landsstyremøte. Det har skapt reaksjoner.

Sven Arne Buggeland er en av de som reagerer på vedtektsutvalgets arbeid. Tittelen i denne saker er tittelen på et debattinnlegg han skrev i Journalisten, og beskriver hans misnøye med forslaget.

Forslaget som ble lagt frem foreslår å endre navnet på Norsk Journalistlag til Medieforbundet. Syv av ti medlemmer i utvalget vil at vedtektene skal endres til: «Alle som arbeider med redaksjonelt innhold og alle som bidrar til dette, kan bli medlem i NJ». I dag heter det: «Redaksjonelle medarbeidere, herunder ledere og frilansere som har journalistikk som yrke, kan bli medlem av NJ.» Buggeland synes det er vanskelig å se hva NJ har å tilby de siste typografene, selgerne, HR-medarbeiderne, gutta på regnskap og jentene på IT, ut over hva de i dag kan få i Fellesforbundet, Parat og Handel og Kontor.

Utvalgsmedlem Jens Kihl støtter ikke forslaget, fordi det også innebærer å verve dem som produserer innhold på oppdrag fra annonsører. Kommunikasjonsbransjen er tidligere avvist som medlem i NJ av samme grunn – de er ikke uavhengige, men arbeider for andre.

Flertallet i utvalget vil ha med alle, men lar det likevel bli stående i fellesbestemmelsen i vedtektene at medlemmer skal arbeide for fri informasjon og ivareta faglig integritet i samsvar med Vær Varsom-plakaten. Det er da formodentlig forbeholdt journalistenes utøvelse av det helt frie ord? spør Buggeland.

Buggeland kaller utvalgets endelige forslag til ny hovedbestemmelse for en presisering, for det innebærer i seg selv ingen realitetsendring og favner ingen nye grupper. Men «journalistikk som yrke» er borte, fordi noen angivelig ikke skjønner hva det betyr.

Aldri har journalistikken vært viktigere, aldri har behovet for et sterkt journalistlag vært større, avslutter Buggeland.

Det ble bestemt på det digitale landsstyremøtet at forslaget ikke vil bli lagt frem på landsmøtet i mars 2021. Tida fram til mars er for kort til å ta en beslutning.

EU-dom til glede for vikarer

I denne dommen har EUs vikarbyrådirektiv kommet vikarer til hjelp.

En ny dom, denne gangen fra EU-domstolen i Luxembourg, innskjerper kravet til at vikarer skal likestilles med fast ansatte hva arbeidsvilkår angår, og ikke minst at det skal være reelle vikaroppdrag og ikke en jobb som bare rullerer.

I denne saken er det en fra Italia som har fått sin vikarkontrakt forlenget flere ganger. Direktivet, som ble vedtatt i 2008 og vakte mye oppmerksomhet og ikke minst motstand i fagbevegelsen i Norge, har krav om at en vikar ikke kan gjenansettes mer enn et bestemt antall ganger hos samme arbeidsgiver eller ha en maksimal lengde på vikariatet. Direktivet 2008/104 sier at man i en periode av tre år ikke kan få sin vikaravtale fornyet mer enn fem ganger.

Vedkommende som brakte saken inn for arbeidsretten hadde fått sin kontrakt fornyet åtte ganger med det samme selskap hvor han arbeidet. Dermed mente han at han hadde krav på fast ansettelse. Bestemmelsen om antall ganger er øyensynlig ikke kommet med i den italienske versjonen i nasjonal lovgivning.

EU-domstolen fastslår dermed at man ved å unnlate å ha denne bestemmelsen forsøker å omgå bestemmelsene i direktivet. Det kan man ikke gjøre i henhold til vikarbyrådirektivet.

Se hele dommen på dansk her: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/HTML/?uri=CELEX:62018CJ0681&from=DA.

Dansk fagbevegelse mener at dommen vil ha en positiv effekt for ansatte som arbeider som vikarer i Danmark. Siden direktivet også utgjør en del av EØS-avtalen, vil dommen kunne tillegges vekt i tilsvarende saker i Norge.

Lønnsoppgjøret 2020 for de grafiske overenskomstene

Mange lurer på hvordan et tillegg på 50 øre i timen kan bli til en ramme på 1,7 prosent.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer
Illustrasjon: Fellesforbundet/LO Media

Da meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri var over, møtte partene pressen og fortalte at den økonomiske rammen for frontfagoppgjøret er 1,7 prosent. I utgangspunktet skulle dette bety at en industriarbeider, som tjener rundt 500.000 kroner i året, skulle øke sin lønn med 1,7 prosent. Denne lønnsveksten skulle da gi 8.500, kroner eller et tillegg på timelønna på 4,35 kroner.

Det er viktig å huske på at rammen i lønnsoppgjøret er et statistisk tall for et tariffområde som omfatter rundt 30.000 arbeidstakere.

Rammen inneholder et lønnstillegg for alle på 50 øre per time, det utgjør en mindre del av rammen. Skifttillegg og andre tillegg er en del av den samlede rammen, og utgjør noen tiendeler. Lokal lønnsutvikling er en viktig del av oppgjøret. Over tid beregnes det at om lag 2/3 av lønnsutviklingen skjer lokalt.

Den største delen av rammen, 1,2 prosent for industrien, utgjøres av overhenget. Overhenget er enkelt forklart den delen av lønnsutviklingen året før som tas med inn i det nye året. Ettersom oppgjørene skjer per 1. april, tar de med seg noe inn i det nye året.

Anbefalt forslag for overenskomsten for avis, avistrykkerier og pakkerier

Oppgjøret på avisområdet ble gjennomført i en tid som er vanskelig for mange bransjer og dette gjelder også avisbransjen. Derfor er det viktig å kunne presentere et resultat som står seg godt.

Hjemmearbeid
Vi har fått til en overenskomstbestemmelse om hjemmearbeid knyttet til § 24 som er en nyvinning. Vi tror og håper det er et skritt på veien for at overenskomsten skal holde tritt med tiden og utviklingen. Partene har mulighet til å reversere den ved neste oppgjør og det er en sikkerhetsventil som vi begge har bruk for.

Utvikling av overenskomsten
I oppgjøret i 2018 slo vi sammen overenskomstene for avis og avistrykkerier og pakkerioverenskomsten til én overenskomst. Da begynte vi et arbeid som langt fra er ferdig. I perioden skal vi sammen med motparten gjøre et arbeid med å utvikle overenskomsten videre. Det er viktig at det å følge med i tiden og sikre at overenskomsten er relevant og et nyttig verktøy ikke bare blir festtaler, men konkrete realiteter i form av gode overenskomstbestemmelser som verktøy for medlemmene.

Utvikling av kurstilbud
Arbeidslivet kan være utfordrende for de ansatte. Det er krav både fra arbeidsplassen og privatlivet som skal fungere best mulig sammen både for den enkelte og helheten. Vi har derfor blitt enige med Mediebedriftenes landsforening om å forsøke å få til et kompetanseopplegg i form av kurs som de lokale parter kan ta i bruk. Viktige elementer i kursinnholdet skal være hvordan partene lokalt kan arbeide med å bedre arbeidstakernes situasjon på arbeidsplassen med hensyn til helse, balansen mellom arbeid og fritid, arbeidsbelastning og virksomhetenes behov. Partene er videre enige om i den forbindelse å vurdere om det skal tas med kursinnhold knyttet til tema likestilling og likebehandling.

Likestilling
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.

Økonomi
Økonomien i oppgjøret er et generelt tillegg på kroner 81,50 per måned. Det tilsvarer 50 øre per time gitt i frontfaget. Videre er det i tråd med tidligere oppgjør et utjevningstillegg på kroner 1.000.–.

Minstelønnssatsene er hevet til kroner 35.480 per måned for fagarbeidere og kroner 32.970 per måned for ikke-faglærte. Lønnstilleggene er gitt med virkning fra 1. april 2020. Skiftsatsene er økt i henhold til overenskomstens reguleringsbestemmelser med 2,8 prosent med virkning fra 1. april 2020.

Fremmøtetilleggene
De to fremmøtetilleggene har fått en økning på linje med skifttilleggene.

Matpenger
Satsen er økt til 90 kroner.

Anbefalt forslag for de grafiske siviloverenskomstene

Disse ble forhandlet frem samlet og gjelder Overenskomst for trykkerier og grafiske bedrifter, Overenskomst for bokbinderier og Overenskomst for serigrafiske bedrifter

Generelt tillegg
Det gis et generelt tillegg på kroner 18,75 per uke som utgjør 50 øre per time. Dette tilbakebetales fra 1. april 2020. Det er videre fra 1. november 2020 gitt et bokbindertillegg på kroner 37,50 og et serigrafitillegg på kroner 37,50 per uke for disse to overenskomstene.

Nye minstelønnssatser fra 1. november 2020 i Overenskomst for trykkeri og grafiske bedrifter
Faglærte og grafiske designere, lønn per uke, kroner 6.804. Ikke faglærte med inntil ett års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.094. Ikke faglærte med mellom et og to års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.180. Ikke faglærte med mer enn to års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.288.

Overenskomst for serigrafiske bedrifter
Faglærte og grafiske designere, lønn per uke kroner 6.898. Ikke faglærte med inntil et års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.188. Ikke faglærte med mellom et og to års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.274. Ikke faglærte med mer enn to års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.382.

Overenskomst for bokbindere
Faglærte og grafiske designere, lønn per uke kroner 6.954. Ikke faglærte med inntil et års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.244. Ikke faglærte med mellom ett og to års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.340. Ikke faglærte med mer enn to års relevant erfaring i bransjen, lønn per uke kroner 6.438.

Nye skiftsatser
Skifttillegg per arbeidet time mellom kl. 16.00 og 24.00 er nå 40,13 kroner. Skifttillegg per arbeidet time mellom kl. 24.00 og 07.00 er nå 66,80 kroner.
Skiftsatsene er regulert med 2,8 prosent med virkning fra 1. november 2020.

Andre satser i overenskomsten
Satsen for matpenger settes til 90 kroner.

Anbefalt forslag for kartonasjeoverenskomsten

Overenskomst for bølgepappfabrikker, kartonasjefabrikker, konvolutt-, pose-, papp- og papirvarefabrikker og plast- og foliefabrikker

Generelt tillegg
Det gis et generelt tillegg på kroner 18,75 per uke, som utgjør 50 øre per time. Dette tilbakebetales fra 1. april 2020.

Nye minstelønnssatser
Faglærte, lønn per uke kroner 6.489. Ikke faglærte uten ansiennitet, lønn per uke kroner 6.103. Ikke faglærte med to års ansiennitet, lønn per uke kroner 6.199.

Kompensasjonstillegg
For skift-/nattarbeid som iverksettes i henhold til denne bestemmelse, betales det for arbeid mellom klokken 24.00 og 07.00, kroner 63,05 i tillegg per arbeidet time.

Nye skiftsatser
Skifttillegg per arbeidet time mellom klokken 16.00 og 24.00 er nå 37,10 kroner. Skifttillegg per arbeidet time mellom klokken 24.00 og 07.00 er nå 44,74 kroner. Skifttillegg per arbeidet time før søn- og helligdager fra kl. 14.00 og fram til søn- eller siste helligdag klokken 24.00 er nå 101,37 kroner.

Skiftsatsene er regulert opp 2,8 prosent med virkning fra 1. april 2020.

Andre satser i overenskomsten
Satsen for matpenger settes til 90 kroner.

Forskuttering av sykepenger
Bestemmelsen om forskuttering av sykepenger er endret på samme måte som i frontfaget og den nye bestemmelsen lyder:

Endring i Protokolltilførsel 4:
Norsk Industri og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Felles for overenskomstene på grafisk sivilområde og Kartonasjeoverenskomsten

Etter- og videreutdanning
Ved innføring av et etterutdanningsprogram skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Likestilling
Fellesforbundet og Norsk Industri er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering. Partene vil intensivere informasjonsarbeidet og opplæringstilbudet til medlemsbedriftene i tariffperioden 2020–2022. Det vises også til protokoll mellom LO og NHO inngått etter henvendelse fra Fellesforbundet og Norsk Industri. I protokollen er det enighet om å ta opp til behandling «Aktivitetsprogram mellom LO og NHO – Likestilling mellom kvinner og menn» og tilleggsavtale II «Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet». Fellesforbundet og Norsk Industri minner partene lokalt på viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

Hjelp, jeg er tillitsvalgt!

Fellesforbundet har rundt 6.000 tillitsvalgte, og alle disse har på et eller annet tidspunkt lurt på hva de skal gjøre. Det er helt vanlig å være usikker som tillitsvalgt. Husk at du ikke står aleine! Du får støtte og bistand fra Oslo grafiske fagforening og Fellesforbundet, men det stilles også noen krav til hva du og de andre medlemmene på bedriften skal gjøre.

Tekst: Kjetil Larsen

Årsmøte på Amedia Trykk på Lillestrøm.

Hva er egentlig en tillitsvalgt?

Det er viktig å huske på at du som tillitsvalgt på arbeidsplassen ikke representerer deg selv, eller din yrkesgruppe/avdeling, men alle som er medlem av Fellesforbundet på bedriften. Det er heller ikke bedriftens interesser du skal tenke mest på når du utfører vervet som tillitsvalgt. Husk at når bedriften sier nei til noe dere krever eller foreslår, er det ikke fordi du eller resten av klubbstyret er dårlige tillitsvalgte, det er bedriften som ikke vil.

Hvis det oppstår konflikter mellom en eller flere av medlemmene og bedriften, er det din rolle å prøve å finne en løsning på konflikten.

Du og klubbstyret (hvis dere har et) representerer Fellesforbundet på bedriften. Hvis folk liker deg, liker de Fellesforbundet. Det er også din oppgave å bringe informasjon fra forbundet til medlemmene, og fra medlemmene til Forbundet.

Hva skal jeg gjøre?

Når forbundet har forhandlet om lønn med arbeidsgivernes organisasjoner på nasjonalt nivå, skal dere diskutere resultatet og stemme over det. Resultatet blir lagt ut på Fellesforbundets hjemmesider, og sendt ut sammen med stemmesedlene. Det er du og eventuelt de andre tillitsvalgte på bedriften som skal arrangere møte for å diskutere hva dere synes om resultatene i de sentrale forhandlingene. Dette har dere lov til å gjøre i arbeidstida. Det er også dere som skal arrangere avstemning, og sørge for at alle får sagt sin mening om resultatet. Også de som går skift eller jobber deltid. Alle som er medlemmer av Fellesforbundet på bedriften, har rett til å stemme.

Alle skal få de tilleggene og forbedringene som blir avtalt i de nasjonale forhandlingene.

I god tid før de sentrale (nasjonale) forhandlingene, gjerne høsten før, kan alle klubber sende inn forslag til hva de ønsker man skal kreve. Det er de tillitsvalgte som skal skrive ned forslagene å sende dem inn til fagforeninga (avd850@fellesforbundet.org).

Lokale forhandlinger

I tillegg har dere som har tariffavtale på bedriften den fordelen at dere kan forhandle med ledelsen som en gruppe, om ytterligere forbedringer. Dette kalles lokale forhandlinger, og skal gjennomføres en gang i året. Gjerne før 1. mai hvert år. Alle medlemmene har rett til å være med å bestemme hva dere skal kreve, så det er lurt å arrangere et møte for å diskutere dere imellom. Det er kun medlemmer av Fellesforbundet som har rett til å mene noe om dette. Hvis det er vanskelig å avholde et møte, så ta en runde eller to og snakk med folk så du veit hva folk tenker rundt de lokale forhandlingene. Husk at selv om ledelsen ofte avviser krav i første omgang, så er det helt vanlig å gi lønnstillegg og andre forbedringer i tillegg til det dere får i de nasjonale forhandlingene. Det kan også være lurt å snakke med tillitsvalgte i andre bedrifter for å høre hva de har tenkt å kreve. Hvis du er usikker på hvordan du skal gjennomføre de lokale forhandlingene, er det kurs i Fellesforbundet der du kan lære av folk som har lang erfaring. Husk å snakk med de andre medlemmene når dere har et resultat, sånn at du er sikker på at et flertall synes resultatet er akseptabelt.

Årsmøter og medlemsmøter

Det er vanlig å ha et møte for alle medlemmene når det dukker opp ting dere må ta stilling til. Det kan være ting ledelsen kommer med: omstillinger, investeringer, utvidelser og lignende, eller ting *dere* ønsker å endre på.

En gang i året, før utgangen av februar, skal det være årsmøte i klubben. Det viktigste dere skal gjøre her er å velge ny(e) tillitsvalgte og snakke litt om hva klubben har gjort i året som har gått. Det kan jo være lurt å bruke litt tid på å snakke om hva man skal gjøre framover også, snakk gjerne litt om de kommende lokale lønnsforhandlingene, når dere først har samlet folk.

Husk å avtal med ledelsen når møter skal holdes.

Landsmøte-debatt i forkant av landsmøte til Fellesforbundet.

Få med flere/nye ansatte

For at klubben skal være en kraft på arbeidsplassen er det viktig at flest mulig er medlem. Derfor er en av de tillitsvalgtes viktigste oppgaver å spørre dem som ikke er med om de vil bli med. Det er spesielt viktig å ta en prat med nyansatte så tidlig som mulig. Hvis noen av medlemmene slutter i bedriften er det viktig at det gis beskjed til Fellesforbundet avd. 850, Oslo grafiske fagforening.

Fellesforbundet er en demokratisk organisasjon. Det er medlemmene direkte, for eksempel ved uravstemning ved tariffoppgjør, eller indirekte, gjennom valgte representanter, som bestemmer hva forbundet skal gjøre og mene. Derfor kan alle klubber sende inn forslag til landsmøtet i Fellesforbundet. Her kan dere foreslå alt dere vil at forbundet skal mene, ikke mene og ikke minst gjøre.

Dere kan også sende inn forslag til tariffoppgjøret. Det kan være lurt å ha en egen liste der du skriver ned hva du skulle ønske ble endra eller forbedra i tariffavtalen, sånn at du husker det når det er på tide å sende inn forslag.

Ha jevnlige møter med bedriften

I Hovedavtalen mellom LO og NHO, der forholdet mellom tillitsvalgt og bedrift reguleres, står det at det skal være jevnlige møter mellom de tillitsvalgte og ledelsen. Det anbefales at man har møter minst en gang i måneden. Dette kan høres mye ut, men når man setter seg ned og snakker sammen om hvordan det er på bedriften og hva som skal skje framover, løser man ofte ting som fort kunne blitt en konflikt på et senere tidspunkt. God kommunikasjon er lurt både for bedriften og klubben.

Les mer om det å være tillitsvalgt, og få gode tips, på: https://www.fellesforbundet.no/for-tillitsvalgte/

Lykke til med tillitsvalgtarbeidet!

TGM TYPOGRAFISKE MEDDELELSER

UTGIVELSER 2021:

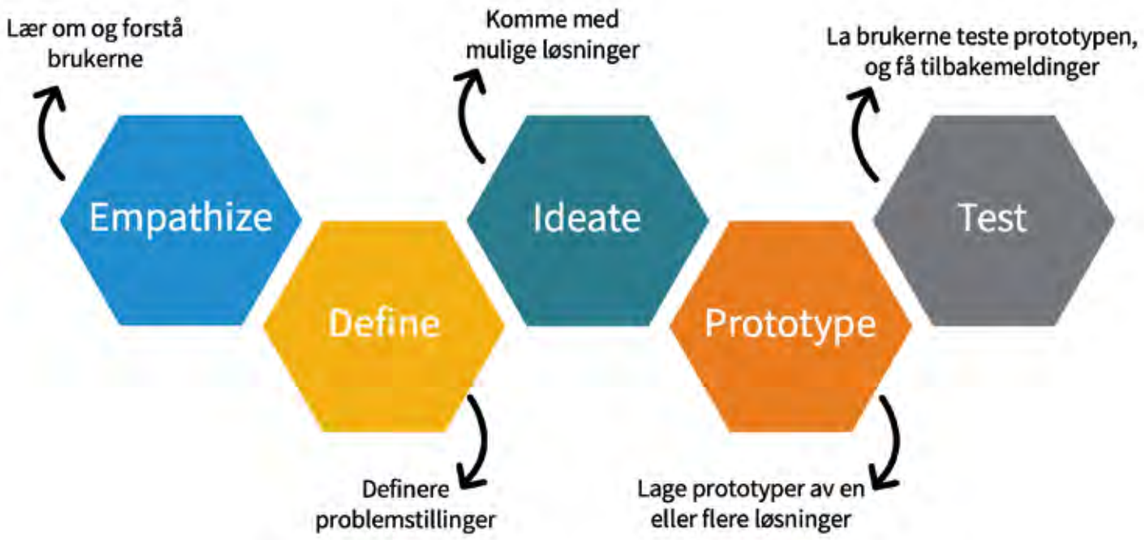
Nr. 1: Frist 12. mars. Trykk 29. mars. Posten uke 16.
Nr. 2: Frist 21. mai. Trykk 14. juni. Posten uke 26.
Nr. 3: Frist 10. september. Trykk 27. september. Posten uke 41.
Nr. 4: Frist 12. november. Trykk 29. november. Posten uke 50.

Design Thinking fase 1 – Empathize

I forrige nummer hadde vi introduksjon til Design Thinking-mindsettet, fasene og noen metoder. Denne artikkelen handler om den første fasen i Design Thinking – Empathize, mindset og metoder. Empathize handler om empati for brukerne.

Tekst: Darija Sapozenkova-Hauge
Bildekilder: Ciber Experis, Flaticon, Wikipedia, Unsplash/ Charles Deluvio og Zdeněk Macháček
Illustrasjon side 12 og 13: AnnaliseArt, Pixabay og Kristin Mulleng Sezer

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



Mindset i Empathize

I denne fasen er det viktig å forstå menneskene vi designer for, forstå problemene deres.

Man skal stille med åpent sinn, ikke vurdere, men stille åpne spørsmål og være utforskende.

Vær utforskende og åpen i observasjoner.

Egenskapene og kompetansen man bør besitte

«Empati» topper listen, akkurat som i 2018 og 2017. Det å være analytisk, kunne tenke helhetlig og ha gode kommunikasjonsevner er naturlig nok andre egenskaper en god designer bør ha. Interessant nok hvis man slår sammen «Empati» og «Brukerfokus» havner man "bare" på 45 % mot 61 % i 2018 og 81 % i 2017.

Kompetanse	Prosent
Empati	32 %
Analytisk	13 %
Brukerfokus	12 %
Tenke helhetlig	11 %
Nysgjerrighet	8 %
Kommunikasjonsevne	7 %
Design (grafisk)	6 %
Kreativitet	4 %
Fleksibilitet	3 %
Teknisk forståelse	2 %
Forståelse for forretning	2 %

Undersøkelse på UX bransjen av Okse: https://okse.no/artikler/ux-i-norge-2019
Ifølge undersøkelsen topper empati listen over «skills» som en UXer bør ha.

Hvordan komme i gang

Vi trenger å samle innsikt om dagens situasjon. For å få det kan man jobbe på flere plan:

Sluttbruker

Hvorfor oppførte brukerne seg slik de gjorde? Hvordan lærte de? Hvordan kunne vi engasjere dem? Utforsk i dybden, inkludert registrering av følelser, tanker og ideer.

Interessenter

Dyp innsikt i hva interessenter virkelig ønsker seg og trenger, deres perspektiver og problemer.

Team

Bruk en etnografisk tilnærming for å forstå dine kollegaer og team, og hva som motiverer dem. Hjelp dem til å forstå kundereisen. Gjenta prosessen med dem og skap verdier sammen.

Organisasjonen

Hva er kjernekompetansen vår? Hva ligger i vårt «DNA»? Se utover selskapets bransje eller komfortsone.

Metoder

Det er en rekke metoder som bidrar til å få innsikt og vise empati med dem vi kommer til å skape verdi for.

• Oppelve selv

Jobber du med å forbedre en mobilbank-app? Last ned appen og prøv forskjellige funksjoner.

• Observasjon/ etnografisk research

Møt menneskene der de er, ikke der du vil at de skal være. I naturlige omgivelser.

Ta deg selv ut av situasjonen, vær en observatør, og ikke ta det personlig.

• Dagbok/fotodagbok

I noen tilfeller kan det være riktig å grave litt inn i hverdagen og tankene til brukerne. Be dem dokumentere sine opplevelser – både skriftlig eller visuelt.

• Åpen samtale

Slå av en prat med folk som bruker tjenestene du lager eller kommer til å lage. Still spørsmål som hjelper deg til å forstå konteksten de er i og å klargjøre behovene deres.

• Semistrukturert intervju

Når problemstillingen er mer konkret, er det best å ha en generell plan for samtalen klar. Det er fortsatt OK å gå utenfor rammene, men det er noen punkter man bør få svar på.

• Ordentlig intervju, ofte med observasjon

Denne metoden innebærer en del for- og etterarbeid og ikke minst proft opplegg under gjennomføringen. Det er ønskelig med observasjonsmuligheter. Man skal også ha formelle dokumenter klare, som samtykke/taushetsplikt og intervjuguide.

• 5 whys

Svarene ligger ofte dypere enn det man tror eller kommuniserer. 5 whys er metoder der man spør Hvorfor cirka 5 ganger for å kommer til bunns i årsaken.

• Projective techniques
Det er en del psykologiske teknikker fra feltet som hjelper til å artikulere/formulere meninger og følelser.

(Pictorial projective techniques)
bildeprojiseringsteknikker:
– Rorschach inkblot test

– Thematic Apperception Test (TAT)
Tematisk projisering

Verbal projective technique:
Verbal/språklig projiseringsteknikk
– Association techniques assosiasjons-teknikk
– Word-association method ordassosiasjons-metode

Fullføringsteknikk
Fullføre setningen

Ekspresive metoder:
– Leketeknikker
– Tegning og maling
– Rollespill

• Innsikt via kundeservice
Spesielt når vi ikke kan nå brukerne direkte, som for eksempel i B2B-prosjekter, er kundeservice en fin kilde for hva brukerne etterspør, hva som er typiske henvendelser og trender.

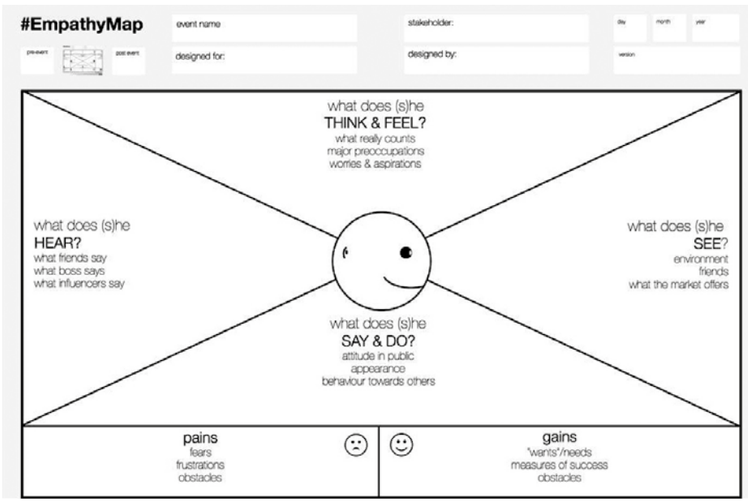
• Kvantitative data som ekstra dimensjon
Målinger og analytisk data fra en rekke systemer er også en god kilde til innsikt. Det kan for eksempel være antall påloginger, antall sidevisninger, mest besøkte sider, flest søkte ord eller feilet søk.

• Secondary research/ Desctop research
Brukes som støtte til brukerinnsikt. Det kan være dokumentasjon fra en forstudie, søk på nett, publikasjoner, årsrapporter. Det kan blir fort mye info, så det er lurt å vurdere relevansen for kunden for å prioritere kilder.

Deltakerne på Design Thinking-skolen i Ciber Experis hadde voteringsøvelse på hvilke metoder de ønsket å lære mer om/gjøre mer av. Empathize Bingo for januar 2021. Velg og prøv 1-3 metoder for å forstå brukere.

• Undersøkelser
Sjekk om det er blitt gjennomført undersøkelser på brukerne dine? Finnes det et fast tilbakemeldingsskjema? Ble det gjennomført markedsundersøkelser på kundesegmenter, markedstrender eller lignende?

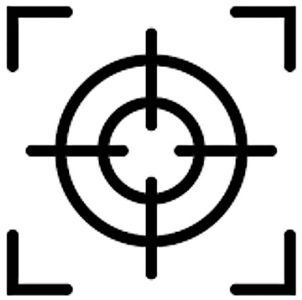
• Empathy map canvas
En god metode for å mestre empati for brukerne er å lage løsninger for er å kartlegge innenfor denne malen:



• DOES-rammeverk
En annen måte å strukturere brukerbehov på er å såkalt DOES-rammeverk.

Neste steg
Bruk mønstre du finner i dataene for å trekke ut innsikt som bidrar til å identifisere kriterier som din fremtidige løsning må oppfylle. Å oversette innsikt til kriterier betyr at du vil få et pålitelig filter etter hvert som du går inn i idémyldring og konseptutviklingsfasen. Uten designkriterier er det vanskelig å metodisk sortere potensielle ideer og konsepter.

I neste fase av Design Thinking – Define – jobber man med **konkretisering av omfanget (scope)**. Problemstillingene er formulert eller reformulert. **Reformulering** er et viktig ord her, fordi et opprinnelig trangt eller konvensjonelt omfang av problemer og muligheter kan skjule og hindre de mest kreative løsningene. Ta et steg tilbake fra de «vanlige» spørsmålene, og still andre, bredere spørsmål. Det fører til et mer meningsfylt resultat.



Desires	What do you want to do?	
Obstacles	What is preventing you from achieving your desires?	
Effects	What are the side effects of those obstacles?	
Solutions	What could the answers look like from your perspective?	

Bli venner med visualiseringsteknikker. **Visuelle fremstillinger** er spesielt nyttige for å kommunisere ideer som er mindre intuitive, tilgjengelige eller kan få motstand. Bruk tegninger, foto eller andre typer visualisering som videosnutter.

Bruk **metaforer**. Metafor åpner opp for den kreative siden av hjernen og fremhever uartikulerte perspektiver, følelser, og antagelser. Det hjelper å frigjøre oss fra våre mentale modeller og gjør det enklere å snakke om vanskelige problemstillinger. Når en gruppe velger metafor, gjør de den til sin egen.

Lykke til med Design Thinking!

Full fart hos IGM – med ny markedssjef til nyttår

IGM har i disse koronatider stor oppslutning om sine kurs og studier. Nå har de styrket teamet med en erfaren markedsansvarlig, Eline Garmaker Håmo, tidligere markedssjef i Allkopi Netprint.

Tekst: Pål Stensaas
Foto: IGM

– IGM er solide og meget dyktige. Det er en flott merkevare å få lov til å videreutvikle. I tillegg huser IGM en herlig gjeng med nysgjerrige ja-mennesker. Den gode stemningen setter seg regelrett i kroppen i det du går inn døren, sier Eline.

Daglig leder i IGM Trine Skaug Væråmoen sier at valget falt lett da IGM skulle ha ny markedsansvarlig.

– Vi har brukt Eline hos oss flere ganger tidligere med stor suksess. Endelig var tiden inne for å ansette henne. Eline er kunnskapsrik, inspirerende, kreativ og sprudlende. Hun er jo veldig glad i å lage konsepter og gjenskape merkevaren for firmaer. Hennes lidenskap er etisk og kul merkevarebygging. Hun liker å lage gull av gråstein. Dette håper vi at våre kunder også vil benytte seg av. For nå kan vi tilby et mye mer helhetlig konsept, sier Trine.

IGM har i dag fire faste ansatte og samarbeider i tillegg med markedets mest kompetente firmaer som gjør at de kan levere mye god kompetanse til kundene. Samarbeidspartnere er blant annet fra Acando, Netlife, Deloitte, Purecontent, Bouvet, Beining & Bogen, Høgskulen i Volda, med flere.

– Hvordan skal dere organisere IGM fremover?

– IGM skal alltid være en lettbent organisasjon. Vi skal ha god basiskompetanse blant de ansatte og vi vil alltid være på jakt etter gode samarbeidspartnere, sier Trine.

Et annerledes år

2020 blir et år de aldri kommer til å glemme. Året har helt klart hatt innvirkning på bedriftens aktivitet.

– Vi fikk som alle andre et lite sjokk i mars måned. Vi sto midt i et semester med både kurs, konferanser og høgskolestudier som var planlagt og måtte gjennomføres. Man kan trygt si at vi fikk en «rakett-start» med å holde digital undervisning. I samarbeid med Grafisk utdanningsfond tilrettela og gjennomførte vi flere nettkurs for medlemmene, her har vi bygget opp en nettportal med kurs som vi skal bygge videre på. Forteller Trine.

Alle medlemmer av Grafisk Utdanningsfond får automatisk 50 prosent rabatt på alle kurs.

Fulle deltidsstudier

Nå i høst har IGM kommet godt i gang igjen, med fulle deltidsstudier og stor interesse og påmelding til kurs. IGM tilbyr alle planlagt kurs i høst, og vil hele tiden tilpasse undervisningen etter myndighetenes smittevernanbefalinger. Nå kan man velge mellom oppmøte i klasserom eller bli med på kurs over nett.

Eline Garmaker Håmo og Trine Skaug Væråmoen.

– En ting som er helt sikkert er at digital kompetanse er viktigere enn noensinne. De siste årene har vi snakket mye om digital transformasjon og fremtidens arbeidsliv – og plutselig er vi der! Store deler av samfunnet ble digitalisert «over natta» og kontakten mellom oss ble nærmest uteluk-kende online. Nå skjer det mye på kort tid. Vi har stor tro på fremtiden og vi har evnen til å tilpasse oss etter kundens behov og trendene i markedet, mener IGM-lederen.

Trykt i Norge

I høst har det vært stor debatt om trykk av bøker i utlandet.

Tekst: Kristin Mulleng Sezer

De norske forlagene velger å trykke bøkene i utlandet. Politikere som nylig har gitt ut bøker blir brukt i en kampanje for å synliggjøre hvor utbredt dette er.

Det finnes ikke tall på hvor mange bøker som trykkes i Norge. Derimot fører Statistisk sentralbyrå statistikk over import av bøker, og disse tallene viser at en stadig større andel av de norske bøkene som trykkes i utlandet, kommer fra lavkostland, skriver Klassekampen.

Hvert år produseres det bøker til en samlet verdi av over fire milliarder kroner. Mer enn halvparten av bøkene kommer fra Latvia og Litauen, mens Polen og Kina har gått forbi Sverige på lista over land vi importerer flest norske bøker fra. Norske trykkerier står klar med utstyr og kompetanse, men får ikke konkurrere på like vilkår. Grafisk bransjeforening har lagt ned mye tid og ressurser på merket «Trykt i Norge». Det blir veldig godt mottatt hos medlemmene og kundene. Hele poenget med merket er å oppfordre alle trykksakskjøpere til å velge norsk produksjon.

«Trykt i Norge» er et merke som viser at en trykksak er laget i Norge av et norsk trykkeri, av en seriøs bedrift med omtanke for miljøet og lokalsamfunnet. Merket symboliserer stoltheten ved å produsere og benytte norsk kvalitetstrykk.

TRYKT I NORGE

Alle snakker om hvor viktig det er å kjøpe norske produkter og bruke det lokale næringslivet, så gjør noe med det.

Fellesforbundet

Avdeling 850
Oslo grafiske fagforening

Årsmøte 2021

Oslo grafiske fagforening avholder årsmøte torsdag 25. mars klokken 17.00 Oslo kongressenter, Folkets hus, Spiseriet Møller.

Forslag til dagsorden:
1. Åpning
2. Konstituering
3. Beretning
4. Regnskap
5. Innkomne forslag
6. Bevilgninger
7. Valg

Forslag som ønskes behandlet på årsmøtet må være hos avdelingen innen torsdag 25. februar 2020. Samme frist gjelder forslag til valgkomiteen.

Påmelding for årsmøtedeltakere senest mandag 1. mars. Telefon 22 80 98 70 eller avd850@fellesforbundet.org

Etter årsmøtet er avviklet vil det bli merkeutdeling for avdelingens jubilanter. Middag og hyggelig sosialt lag med kaffe avec.

Avdelingen må endre sted og se om det lar seg gjøre å avholde merkeutdeling på tradisjonelt hvis. Vi kommer tilbake til dette når vi har oversikt på hva myndighetene andebaler.

Med hilsen
Oslo grafiske fagforening, styret

Til medlemmene i Oslo grafiske pensjonistforening

Dette er et «rart» år for oss alle. Vi håper alle våre medlemmer har det bra og har sluppet å bli smittet av dette mikroskopiske viruset som svever rundt oss.

Vår forening er vanligvis en aktiv pensjonistforening og vi ha prøvd etter beste evne å informere dere om situasjonen. Det har vært vanskelig å avholde møter, men vi har vært samlet to ganger på Skullerudstua. Det var cirka 20-25 medlemmer som møtte opp, og vi satt alle stor pris på å treffe hverandre til kaffe, rundstykker og en prat.

De øvrige møtene har vi dessverre avlyst i samråd med Pensjonistforbundet og de generelle smittevernreglene som etter hvert har kommet frem i pressemeldingene.

Vi håper alle at dette skal være over en gang til neste år, når en vaksine er godkjent. I mellomtiden skal vi prøve å holde dere oppdatert og informert om foreningen. Vi sender epost til de som har og sms til dere andre.

Ta vare på dere selv, hold kontakt med familie og venner, prøv å gå en tur ut.

Vi kommer sterkere tilbake, da skal det «jubles og juges» rundt bordene på Oppsal samfunnshus en gang i måneden og igjen planlegges dags- og 4-dagersturer.

Hilsen Styret

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

Fellesforbundet

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

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

DRUPA

For oss som har arbeidet i den grafiske bransjen noen år gir «DRUPA» helt spesielle assosiasjoner.

Tekst og foto: Niels Edvard Killi

Stor trengsel inne på messeområdet.

Gode kollegaer fra HK Privat i Danmark.

DRUPA – den store grafiske messen i Düsseldorf som samlet alle leverandører av betydning som utstillere og folk fra bransjen i hundretusentall som besøkende. Skulle du følge med i hva som skjedde i den grafiske bransjen var DRUPA kort og godt stedet. «Alle» som hadde muligheten, reiste til Düsseldorf når det var DRUPA-messe. Messen var et utrolig bredt arrangement for alle sider av den grafiske bransjen. Fra Norge gikk det fulle fly med bransjefolk, ikke bare fra eier- og ledersiden, men også fra klubber, foreninger og forbund.

I verden før internett var det helt naturlig å gå til et reisebyrå for å bestille reise. For reiser til DRUPA var det helt nødvendig og det var reisebyråer som hadde laget egne turopplegg. Det var praktisk talt umulig å reise på egen hånd. Sist jeg var nede, i 2016, ordnet jeg alt selv og det uten særlige utfordringer.

Den første DRUPA ble avholdt i 1951 og dekket et område på 18.450 kvadratmeter, med 527 utstillere og hadde 195.185 besøkende. På det meste dekket messen et område på 175.272 kvadratmeter og hadde 1.968 utstillere (2008), mens det i år 2000 var flest besøkende med 428.248. I 2012 var 60 prosent av de besøkende fra utlandet. Det var derfor ikke bare en grafisk messe, men en svært internasjonal messe også.

Heidelberg hadde gjerne en hall nesten for seg selv, og gjerne litt mer plass i andre haller også. Andre hadde også store messeområder til disposisjon. Etter hvert som plassen innendørs var fylt opp, ble områdene mellom hallene tatt i bruk. På messen ble det stilt opp store rotasjonsmaskiner som var i full drift. Det må ha vært da jeg var der i år 2000, Heidelberg hadde stilt opp en diger heatsetrotasjon og tørken var hentet over fra USA med verdens største transportfly, kun for å bli vist på messen før den ble sendt tilbake til trykkeriet der den egentlig var i bruk. Det sier litt om hvilke ressurser utstillerne la ned i DRUPA.

Derfor er det et bilde på hvor utviklingen har gått, at den messen som skulle vært holdt i år har blitt utsatt til neste år, og at på DRUPA 2021 har mange av tungvekterne i bransjen bestemt seg for ikke å delta. Heidelberg, Xerox, Canon, Bobst, Fujifilm, HP, Screen, Kodak og Dupont, for å nevne noen av de større. Fra å være en messe som varte i nærmere 3 tre uker, var neste års messe planlagt å vare en drøy uke. Koronapandemien har skylden for flyttingen, men det spørs om ikke endringer i den grafiske bransjen blir speilet i hvem som stiller ut og hvor stor eller liten vekt de legger på DRUPA. Rett før Tgm gikk i trykken tikket det inn en melding om at hele den fysiske messen i 2021 er innstilt og det blir et nettarrangement i stedet.

«Drupa-messe neste år

I dagene 26. mai til 8. juni neste år vil den internasjonale messe for trykk og papir – DRUPA – bli avviklet i Düsseldorf. Det er gått noen år siden siste gang messen ble holdt, og i denne tiden har det nok skjedd mye av interesse innenfor den grafiske industri. Messeområdet blir større enn siste gang – i alt vil 8.800 m2 stå til rådighet.

Det vil være fornuftig å starte tidlig med forberedelsene for eventuelle besøk på messen. Det har nemlig tidligere vist seg meget vanskelig å skaffe skikkelige hotelloppholds i nærheten av messe-området, så en må være ute i god tid.

Våre medlemmer er selvsagt særlig interessert i å besøke messen, og den vil sikkert kunne gi impulser i det daglige arbeid. Det skulle derfor ligge til rette for at også bedriftene var interessert i at et slikt besøk ble organisert.»
(Typografiske Meddelelser nr. 20 for 1966)

Et typisk utsnitt fra Heidelbergs stand på DRUPA-messen.

En del av HPs stand på DRUPA-messen.

Digitaliserte fagblader

Nasjonalbiblioteket har startet digitalisering av fagblader. Det er en stor jobb og det sier seg selv at det tar tid. En god del av Typografiske Meddelelser er allerede lagt ut, men langt fra alle. Et annet blad, Meddelelsesbladet, som var LOs fagblad frem til det byttet navn under krigen til Fri Fagbevegelse er også veldig interessant for den som er interessert i fagbevegelsens historie. Fagbladene er åpent tilgjengelig på nettet og adressen til Nasjonalbiblioteket er www.nb.no

Gratulerer!

Oslo Grafiske fagforening gratulerer sine jubilanter

50 år:

05.02. Alexender Donath Dahl, Waldermar Thranes gt 42 C, 0171 OSLO
03.03. Jon-Are Grethens, Einerveien 36, 1405 LANGHUS
18.02. Pål Hansen, Viljes vei 3, 1445 DRØBAK
24.02. Ståle Holmedal, Setskogveien 1626, 1954 SETSKOG
27.03. Eskild Larsen, Gransdalen 23 B, 1054 OSLO
15.02. Leng Uk Hlawn Thi, Linåkerveien 41 A, 1930 AURSKOG
19.01. Eirik Nikolaisen, Fergevegen 5 D, 2008 FJERDINGBY
30.01. Glenn Olsen, Leil.3199, Plogveien 21, 0679 OSLO
14.03. Anita Smithurst, Ringeriksveien 280 A, 1340 SKUI

60 år

10.01. Ole Johan Fallet, Dalhaugveien 21, 1940 BJØRKELANGEN
27.02. David Gustavsson, Trudvangveien 24 A, 3117 TØNSBERG
12.01. Anne Wulff Haugen, Askerjordet 51, 1383 ASKER
04.01. Gro Elisabeth Johnsen, Rosenhoffgata 7 E, 0569 OSLO
03.03. Odd, E. Krane, Grannemans vei 8, 1461 LØRENSKOG
15.01. Berit Hafsengen Olsen, Brusagaveien 23, 1404 SIGGERUD
16.01. Jan Opsund, Likollen 2 C, 1481 HAGAN

70 år

22.02. Arve Roy Andersen, Marsveien 4 A, 0493 OSLO
15.02. Knut Herman Andersen, Johan Castbergs vei 42, 0673 OSLO
26.01. Yngve Berg, Vikingjordet 16, 1389 HEGGEDAL
19.02. Terje Bergersen, Korsvollbakken 1 B, 0880 OSLO
15.02. Leif Martin Dalen, Kjerkevegen 6, 2090 HURDAL
08.01. Guillermo Antonio Galvez, Mikrobølgen 8 G, 1151 OSLO
04.03. Reidun Gryting, Viddefjellveien 3, 4950 RISØR
06.02. Trond Hansen, Stolmakergata 9 E, 0551 OSLO
01.03. Øivind Haugerud, Sagveien 64, 1414 TROLLÅSEN
22.03. John Arne Hennum, Kristins vei 36, 0669 OSLO
25.02. Erik Jahnsen, Dalsåsen 100, 1285 OSLO
05.03. Thor Eivind Johannesen, Måkekollen 152, 1679 KRÅKERØY
18.02. Idar Magnus Johansen, Vardenbakken 101, 1452 NESODDTANGEN
19.01. Steinar Johan Karlsen, Fossumhavene 58, 1359 EIKSMARKA
08.01. Tor Kristiansen, Rynnings gate 7 B, 2213 KONGSVINGER
24.01. Hans Petter Pedersen, Herslebs gate 30 A, 0561 OSLO
07.02. Sudha Rai, STOVNERFARET 11, 0982 OSLO
09.03. Francisco P Romero, Kirkeveien 33, 1900 FETSUND
23.02. Roger Schei, Jomfrustien 2 A, 2165 HVAM
18.01. Trond Schei, Wilses vei 23, 1358 JAR
29.03. Terje Treider, Bakke Søndre 10, 2040 KLØFTA
27.01. Svein Erik Tyrdal, Beverveien 9, 0596 OSLO
26.02. Alf Westby, Trondheimsveien 535 E, 0962 OSLO

75 år:

28.01. Sissel Aksnes, Åstadlia 3 B, 1396 BILLINGSTAD
23.01. Erik Rask Arnesen, Haganjordet 4, 1351 RUD
05.01. Ahmed Bahij, Tåsen Alle 22, 0853 OSLO
24.02. Arve Kol Blankvandsbråten, Sørkedalsveien 269 A, 0754 OSLO
21.02. Knut Borge, Slyngvegen 26, 2165 HVAM
14.03. Børre Marthin Børresen, Pilestredet Park 28, 0176 OSLO
24.03. Ulf Børresen, Berberissveien 33 D, 3408 TRANBY
26.03. Trond Eilif Engebretsen, Dragonstien 97 D, 1062 OSLO
06.02. Eirik Eriksen, Rognerudveien 11, 0681 OSLO
27.01. Kjell Erlandsen, Brynjeveien 19 C, 1655 SELLEBAKK
05.02. Morten Arvid Falck, Hovinveien 39, 0661 OSLO
27.02. Jon Fredriksen, Harald Sohlbergs vei 28, 1064 OSLO
24.03. Bjørn-Oddvar Gaarud, Rolfsbuktalléen 10, 1364 FORNEBU
06.02. Gunnar Gulbrandsen, Hafslundtunet 30A, 1738 BORGENHAUGEN
24.02. Tor Gulbrandsen, Edvard Munchs vei 81, 1063 OSLO
23.02. Eivind Larsen, Kristiansands gate 1, 0463 OSLO
09.02. Per Roger Larsen, Tårnbyveien 297, 2013 SKJETTEN
04.01. Øivind Olav Larsen, Ole Reistads vei 5 C, 1068 OSLO
20.10. Øyvind Åge Maanum, Nordahl Griegs vei 1, 1462 FJELLHAMAR
31.03. Willy Borger Moe, Ivar Knutsons vei 60, 1161 OSLO
15.01. Bjørg Nilsen, Sogsti terrasse 1, 1446 DRØBAK
18.02. Haavard Cato Nysveen, Stovnerveien 35 D, 0982 OSLO
02.01. Jan Einar Pedersen, Sjøbergvegen 26 B, 2066 JESSHEIM
02.03. Tor Ruud, Havreveien 14, 0680 OSLO
16.02. Terje Jan Svendsen, Bjørketunet 13, 1900 FETSUND
06.01. Stein Thoresen, Lillogata 14, 0484 OSLO
08.01. Finn-Herman Torgersen, Dragonstien 16 A, 1062 OSLO
04.02. Edgar Vestby, Postboks 41, 2715 LUNNER
25.02. Arild Westby, Sønderhellene 4, 3404 LIER

80 år:

16.03. Terje Abrahamsen, Haugerudveien 80, 0674 OSLO
19.02. Egil Arvlund, Vestlisvingen 43, 0986 OSLO
18.01. Jan Edlund, Toftes gate 25 J, 0556 OSLO
19.03. Heinz Hartung, Joh.-Seb.-Bach Str. 16, , De-06484 Quedlinburg, GERMANY,
01.01. Muhammad Ikram, Rolvsøyveien 232, 1663 ROLVSØY
31.03. Gerda Karlsen, Tvetenveien 209, 0675 OSLO
19.01. Harald Krüger, Solvegen 2, 2743 HARESTUA
29.01. Odd Larsen, Nesåsveien 13, 1475 FINSTADJORDET
07.03. Jan Erik Ludvigsen, Stovnerskogen Sykehjem, Ruths vei 4, 0980 OSLO
24.03. Cato Moe, Stubbengvegen 46, 2743 HARESTUA
07.03. Knut Erik Nøkleby, Lunnerkollen 11, 2730 LUNNER
19.02. Magne Olsen, Birch-Reichenwalds G. 12, 0483 OSLO
31.01. Tore Gunnar Prøis, Kvaestubben 2, 2020 SKEDSMOKORSET
08.01. Willem Otto Reitsma, Aslakveien 29, 0753 OSLO
01.03. Gerd Marit Stensrud, Fiskestien 3, 1404 SIGGERUD
08.01. Arne Ødegaard, Granbergstubben 44, 1275 OSLO

85 år

25.03. Erling Arnold Aspdahl, Nordlisletta 1 A, 0952 OSLO
14.02. Kjell Heimen, Tyristubben 13, 2743 HARESTUA
18.01. Karl Johan Engel Johansen, Radarveien 39, 1152 OSLO
06.02. Tore Vilhelm Krogsvold, Rødtvetveien 11, 0955 OSLO
20.03. Inger Malla, Rødhettes vei 15 D, 1388 BORGEN
17.03. Svein Mørk, Liljeveien 13 C, 1487 HAKADAL
06.02. Jan Erik Pettersen, Stigenga 280, 0979 OSLO

90 år

15.02. Kaare Hardy Andreassen, Nordjordet 55, 1475 FINSTADJORDET
12.03. Ella Sofie Bråthen, Dalåsen 4, 2230 SKOTTERUD
15.03. Ole Gunnar Kjærstad, Margarethas vei 23, 1473 LØRENSKOG
24.02. Fredrik Anders Kristensen, Johnny Svorkmos vei 92, 0983 OSLO
04.03. Arne Kjell Nyberg, Romeriksgata 22 B, 2003 LILLESTRØM
23.02. Ola Svare, Kurlandstien 42, 1052 OSLO

95 år

06.03. Kate Betty Hemmingbye, Oppsalhjemmet avd. Stovner, Fjellstuveien 64, 0982 OSLO
27.02. Odd Wilhelm Thorstensen, Strømsveien 220 B, 1472 FJELLHAMAR

Oslo grafiske fagforenings pensjonistforening

Møtedager 2021

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

20. januar
17. februar (årsmøte)
17. mars
21. april
12. mai
16. juni
18. august
15. september
20. oktober
17. november
15. 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.

Vi ønsker alle våre medlemmer
og lesere en riktig god jul
og et godt nytt år