

lederne

INSPIRASJON FOR LEDENDE OG BETRODDE ANSATTE

NUMMER 1-2020 / årgang 110

TEMA
Arbeidslivet
etter korona

**MEDLEMS-
FORDELER**
Se komplett
oversikt

PORTRETTET
Den viktige
varsleren

Nå kan du påvirke fremtiden din!

Ledernes nye organisasjonsmodell er vedtatt. Audun A. Ingvartsen og Liv Spjeld By mener det vil gi et sterkere medlemsdemokrati.

SIDE 38



24

Hva kan vi vente oss i det kommende arbeidsåret?



14

Peer Jacob Svenkerud trives godt med situasjoner han ikke mestrer hundre prosent.



38

Ny organisasjonsmodell er på trappene. Nå kan du påvirke fremtiden!

Front

Nyheter / Trender / Statistikk / Mennesker

5 UTFORDRENDE ENDRINGER

God ledelse mot psykiske plager.

6 LITT OM MYE

Er du fersk leder, les og lær!

Folk

Jyplingen / Ringreven / Portrettet

11 JYPLINGEN

Marte Gundersen taler de unges sak.

12 RINGREVEN

Solveig Methi om å våge mer.

14 PORTRETTE

Bli bedre kjent med Peer Jacob Svenkerud!

20 OPPLEVDE GJENGJELDSE

Jorun Mikalsen varslet, og ble gjengjeldt.

Fokus

Tema / Debatt

23 JULEBORD I KORONATID

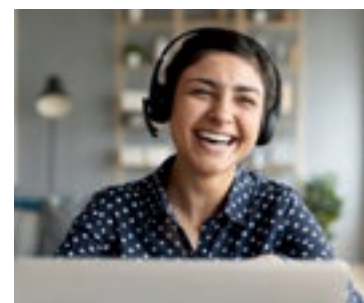
Hvordan ta vare på kulturen og sørge for smittevern?

24 ANNERLEDESÅRET

Hvordan har pandemien påvirket ledere og arbeidslivet?

32 FAGLIG PÅFYLL

Se hva du har å glede deg til neste år!



34 Etc.

Apper / Bøker

Nyttige apper
5 boktips om ledelse

37 Smart

Arbeidsliv / Jus / Forsikring

Sterkere medlemsdemokrati
Ny organisasjonsstruktur er vedtatt!

Gunstig bankavtale
Sparer over 10 000 kr.

Følg oss på:



Instagram: Lederne



Facebook: Lederne
Facebook: Spre god ledelse



Twitter: @lederne



youtube.com/
LederneNorge



LinkedIn.com/
company/lederne



Foto: Fartein Rudjord

Et mer moderne Lederne

2020 er snart ved veis ende, og jammen har det vært et annerledes år! I det kommende året gleder vi oss til å jobbe enda mer for å tydeliggjøre hele strukturen for medlemsdemokratiet i Lederne og styrke tilbudet til medlemmene våre.

Forenklet medlemsstruktur. En arbeidstakerorganisasjon rigget for fremtiden er et uttalt mål. En omstrukturering av medlemsdemokratiet har derfor vært et viktig fokusområde dette året, noe som den ekstraordinære kongressen i september sluttet seg enstemmig til. I dette magasinet leser du om arbeidet som er gjort, og veien videre for å forenkle og styrke medlemsdemokratiet.

Pandemien har preget oss alle siden mars. Det har vært utfordrende for både ledere, tillitsvalgte og medarbeidere. Det står særlig stor respekt av innsatsen som tillitsvalgte - arbeidslivets superhelter - har lagt ned i denne situasjonen. Å lede på avstand og å sette seg inn i stadig skiftende regler setter alle i arbeidslivet på prøve. Digital kompetanse, nye arbeidsformer og evnen til å ta vare på de ansatte blir desto viktigere. Et knippe Ledernemedlemmer deler erfaringer som forhåpentligvis gjør oss bedre rustet til å møte utfordringer vi ser fremover – eksempelvis innen digitalisering. For det er jo heldigvis slik at det er mye å lære av kriser.

Ærlig om varsling. Peer Jacob Svenkerud, tidligere kommunikasjonsdirektør i Norsk Tipping, forteller ærlig om varslingssaken han stod i for 13 år siden. Saken tvang ham til å ta et verdimeessig oppgjør med seg selv, og

til å tenke over hvor dyptgående konsekvensene kan bli i kjølvannet av en varslingssak. Samtidig har et medlem og en tillitsvalgt av Lederne i Tromsø nettopp stått frem med sin varslingssak. Les mer om det i dette magasinet.

Du får aldri nok kompetansepåfyll. Det sies at den som tror han eller hun er ferdig utlært, ikke er utlært, men ferdig. Det er kanskje en leveregel å leve etter. Mulighetene er mange for faglig påfyll i det kommende året, og mye av dette er utviklet etter innspill fra deg som er medlem. I 2020 har vi hatt stor suksess med digitale kurs og webinarer, og fremover fortsetter vi suksessen. På sidene 32 og 33 kan du lese mer om hva du har i vente.

Våg litt mer! Solveig Methi er kongressmedlem i Lederne og dette magasinet «ringrev». Hun er en dame med bein i nesa og stort pågangsmot. Hun mener ledere må tåle mer, og tørre å ta både positive og mindre positive valg. *Se og lytt underveis!* er hennes råd.

God lesning!

AUDUN INGVARSEN
og **LIV SPJELD BY**

Forbundsleder og nestleder

lederne

Inspirasjon for ledere

Ansvarlig utgiver

Lederne

Storgata 25

0184 Oslo

post@lederne.no

Forbundsleder

AUDUN INGVARSEN

**Design, konsept
& produksjon**

PRODUKSJON

ELG

elgoslo.no

Design

HYPERREDINK

Tekster

Maria Caroline Skrede

Signe Marie Sørensen

Sissel Fantoft

Foto

Fartein Rudjord

Per Christian Lind

Opplag: 17 500

Trykk: RK-Grafisk



ISSN 1894-3233

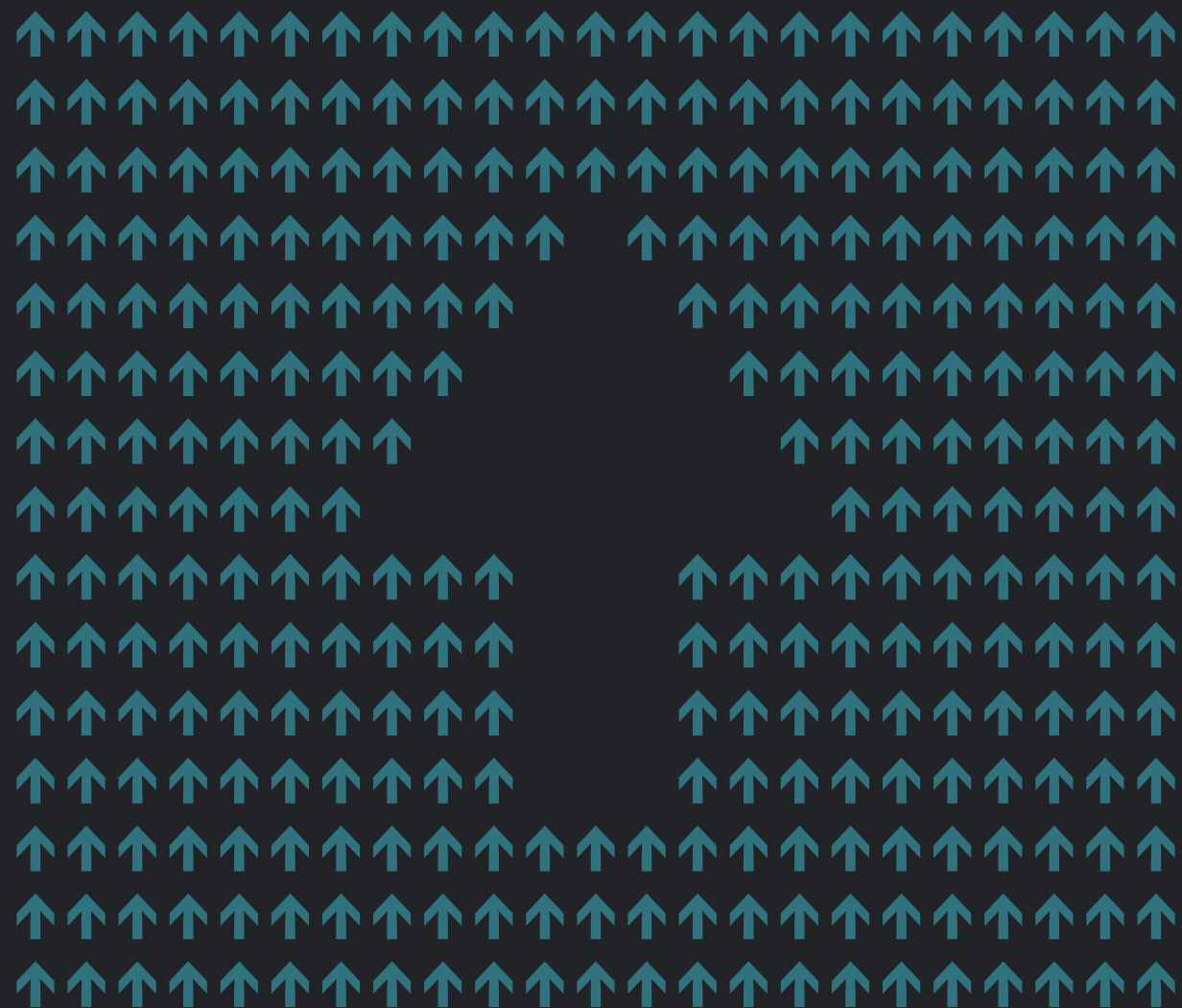
Forsidefoto:

Fartein Rudjord

**Vil du vite mer
om Lederne?**

Hold deg oppdatert på
www.lederne.no

lederne
Vi bygger gode ledere



Tydelig. Inkluderende. Troverdig

Lederne er en partipolitisk uavhengig organisasjon for ledere, teknikere og merkantilt ansatte i norsk arbeidsliv.

I mer enn 100 år har Lederne støttet medlemmene våre når de trenger det. Det skal vi fortsette med. Vi tilbyr trygghet, lederutvikling og tilhørighet for ledere på tvers av bransjer og på alle nivå. Ledelse handler om noe vi gjør – ikke bare om den tradisjonelle begrensningen til personalansvar og titler. Våre verdier er Tydelig, Inkluderende, Troverdig – egenskaper vi ønsker av ledere på arbeidsplassen.

Les mer om fordelene på lederne.no

 **lederne**
Vi bygger gode ledere

front

| NYHETER | VITENSKAP | TRENDER | STATISTIKK | MENNESKER |



Foto: iStock

Påvirkes dårlig av endringer på jobb

Om lag én av tre norske ansatte jobber i bedrifter som har nedbemannet i løpet av de siste tre årene. Hva gjør det med oss?

DETHAR Lise Fløviks forsket på i sin doktorgradsavhandling fra Universitet i Oslo og Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Hun undersøkte hvordan større endringer på jobb påvirker organisasjonens arbeidsmiljø og de ansattes psykiske helse.

– Studiene viser at ansatte i organisasjoner som har gjennomgått eksempelvis omorganiseringer, nedbemanning og permitteringer, opplever at både arbeidsmiljø og egen psykisk helse er påvirket to år etter at endringene på jobb fant sted. Men vi fant også ut at god ledelse kan bidra til å forebygge uforutsigbarhet og usikkerhet

på jobben, som igjen kan redusere psykiske påkjenninger i forbindelse med endringer, forteller Lise Fløvik, doktorgradsstipendiat ved STAMI i en artikkel på stami.no.

Viktig å forebygge

De ansatte i disse bedriftene hadde også økt risiko for omfattende psykiske plager i opptil tre år etter endringene. Særlig hvis bedriften hadde gjennomført flere endringer. For å forebygge mot dette, er det viktig å avdekke forhold som kan beskytte mot påkjenningene. Forutsigbarhet er viktig for å kunne unngå både helseplager og sykefravær.

Inkluderende ledere

Ledere som opptre inkluderende, rettferdig og støttende øker ansattes opplevelse av forutsigbarhet på arbeidsplassen, noe som kan forebygge psykiske plager, skrives det i avhandlingen.

– Ansatte som rapporterte om å ha en leder som var inkluderende, rettferdig og støttende, hadde en lavere risiko for senere psykiske plager. Dette kan blant annet skyldes at disse ansatte opplever mer forutsigbarhet og trygghet på jobb, forteller Fløvik. ←

Tekst: Lise T. Vangerud
Kilder: Stami.no



Foto: iStock

Nye funksjoner på LinkedIn

Nå kan du både spille inn navnet ditt og lage din egen mini-portfolio.

Med over en halv milliard brukere, fordelt på 200 land, har LinkedIn tatt en viktig posisjon for både de som er på jobb jakt, og de som jakter på nye talenter. I andre kvartal i år ble det registrert over 1,2 millioner brukere i Norge. Det kommer frem i statistikk fra Ipsos. 60 prosent er menn, og 40 prosent er kvinner.

I høst kom LinkedIn med flere nye oppdateringer, som skal gjøre deg enda mer synlig i kanalen. Her er tre av dem:

1 Vis andre at du er åpen for ny jobb. For at det skal bli enda mer synlig at du er klar for nye utfordringer, kan du nå markere dette på profilm bildet ditt. Det består av en grønn ramme med teksten «open to work». Du kan også selv velge hvem som skal se dette. Allerede halvannen uke etter dette ble lansert, hadde 1,25 millioner mennesker i verden testet det ut.

2 Spill inn navnet ditt! Problemer med at folk uttaler

navnet ditt feil? Eller usikker på hvordan du uttaler navnet på noen du skal treffe? Nå har LinkedIn gjort det mulig å spille inn navnet ditt.

3 Lag en mini-portfolio. Nå kan du på en enkel måte samle artikler, innlegg, lenker eller bilder som du aller helst vil vise til de som besøker profilen din. Så er det enkelt å se hva du ønsker å trekke frem som din kjernekompetanse.

Kilde: Chef.se/LinkedIn

Presterer karismatiske ledere bedre?



Foto: iStock

KARISMATISKE personer blir ofte beskrevet som langt over gjennomsnittet selvsikre, selvtilfredse og sosialt dominerende, og har i tillegg en sterk, indre overbevisning om at det de ønsker er riktig og viktig.

Karismatiske personer er også ofte energiske, risikovillige og uforutsigbare, og de liker oppmerksomhet fra andre. I en doktorgradsavhandling ved Gent Universitetet i Belgia skriver Jasmine Vergauwe og kolleger at hvor høyere ledere scorer på nettopp disse trekkene, jo bedre og mer effektive ledere mener de selv at de er. Men forskningsfunnene deres tyder også på at det i likhet med mange andre ting, kan bli for mye av det gode av karisma, og at en mellomting er best.

Kilde: BI.no



Hvordan beholde barnehageansatte?

OVER 20 000 kvinner i alderen 50 til 67 år jobber nå i en barnehage. Under tusen menn på samme alder har en sånn jobb. Mange av kvinnene slutter før de blir pensjonister. Hvordan skal man beholde den viktige kompetansen? Det har et nytt forskningsprosjekt sett på. Mange slutter tidligere på grunn av fysisk og psykisk arbeidsbelastning. Stress, lav bemanning og støy er også utfordringer. Forskerne bak undersøkelsen spurte om råd til hvordan barnehagen kan bli en bedre arbeidsplass. Flere småpauser, øke bemanningen og redusert arbeidstid er noen av tipsene. Undersøkelsen ble utført av Fafo, på vegne av Senter for seniorpolitikk, KS, Fagforbundet og Utdanningsforbundet.

Kilde: forskning.no

SLIK MOTVIRKER DU RASISME PÅ JOBB

A call of change heter kampanjen Nicole Kavander har dratt i gang i Sverige, for å sette søkelys på rasisme på arbeidsplassen. Her er noen av hennes tips til ledere.

1

Lag en inkluderings- og diskrimineringspolicy som revideres fortløpende ved behov.

2

Lagg en konkret og offentlig plan for å sikre mangfold i rekrutteringen til selskapet, særlig til ledende posisjoner.

3

Spør og rapporter på mangfold hvert år.

4

Gå gjennom selskapets strategier og kultur for å sikre at arbeidsmiljøet inkluderer ulike etniske bakgrunner og kulturer.

5

Hjelp til med å få bukt med implisitte fordommer for alle ansatte i ledende stillinger og i HR-avdelingene.

6

Utvid selskapets relasjoner og nettverk til et bredere spekter av utdanninger og skoler for å øke mangfoldet.

7

Invester i leder- og ledertrening for ansatte med annen bakgrunn.

Kilde: Chef.se



Foto: iStock

Sjekkliste før oppsigelse

Før du sier opp jobben, bør du dobbeltsjekke forpliktelsene dine.

1. Inneholder arbeidskontrakten klausuler på hvem som kan bli din nye arbeidsgiver?
2. Får du bonusen din om du sier opp stillingen?
3. Har du bindingstid i jobben, dersom arbeidsgiver har gitt studiestøtte?
4. Er du pliktet til å jobbe ut oppsigelsestiden?

Kilde: Econa.no



Foto: iStock

Fire tips for økt lønnsomhet

1. Gå fra å være en beslutningstaker til å bli en tilrettelegger.
2. Søk inspirasjon fra andre, delta aktivt i nettverk, og inngå partnerskap med andre bedrifter.
3. Jobb med å forstå hvordan sluttbrukerne bruker produktet eller tjenesten du tilbyr.
4. Ikke gap over for mye. Begynn med å skaffe deg data du har behov for i det daglige.

Få flere råd fra Eirik Andreassen i Digital Norway på lederne.no



Foto: iStock

Viktige råd til arbeidsplassen

Noen sider ved et arbeidsmiljø er viktig for enhver arbeidsplass. Statens arbeidsmiljøinstitutt trekker frem følgende råd:

1 God organisering og planlegging av arbeidet. Å stå i en arbeids-situasjon over tid hvor an-svarsforholdet og rollene er uavklart, er belastende for den enkelte og for arbeids-miljøet.

2 Balanse mellom krav i jobben og mulighet for kontroll over egen arbeidssituasjon. Dette bidrar til mer engasjement,

jobbtilhørighet og effektive arbeidsprosesser.

3 Balanse mellom innsats og belønning. Å få anerkjennelse, tilbake-meldinger, og positiv opp-merksomhet for den jobben man gjør betyr mye for arbeidsmiljøet.

4 Rettferdig og støttende lederskap. Lederskap som gir tillit og

ansvar, men også ressurser og muligheter til å løse opp-gavene er en viktig faktor i arbeidsmiljøet.

5 Forutsigbarhet når rammebetingelser endres. I omstillings-prosesser er det viktig at bedriften – så langt det lar seg gjøre – sørger for størst mulig grad av forutsigbarhet for de ansatte.

Kilde: Stami.no



Lær mer om ledelse!

FØLGER DU OSS på Facebook-siden **Spre god ledelse**? Der deler vi nyttige tips og råd om ledelsesfaget hver uke!



Pinlig still-het i møter?

Her er fire fordeler du kan oppnå ved å tørre å la det bli litt stille i møterommet.

1. Fordel for hjernen:

Du gir hjernen tid til å håndtere informasjonen som har blitt delt, sam-tidig som vi befinner oss i møtet.

2. Bli kvitt småsnakk:

Møtedeltakerne får tid til å forberede det de skal si, og reduserer dermed antall overflødige ord.

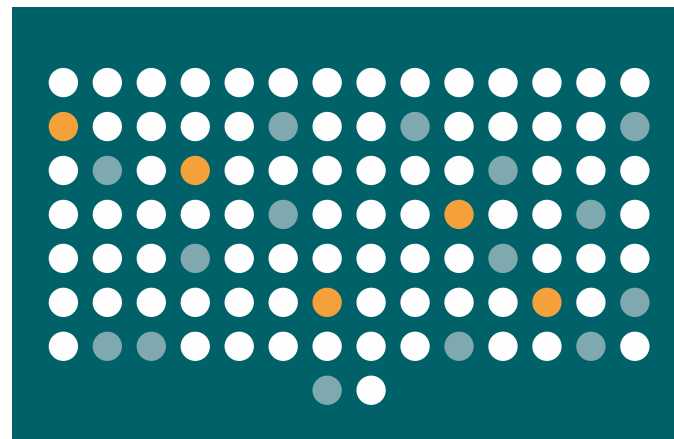
3. Får flere til å delta:

Særlig introverte med-arbeidere synes det blir lettere å komme til orde, fordi de ofte har behov for mer tid til å tenke.

4. Ta kloke beslutninger:

Det blir tatt markant flere kvalifiserte beslutninger, fordi stillhet skaper opp-merksomhet og konsen-trasjon.

Kilde: lederne.dk



Mangel på mangfold

MANGFOLDIG ARBEIDSLIV skal inkludere alle og gi like mulighe-ter uavhengig av kjønn, alder, religiøs overbevisning, seksuell ori-entering, funksjonshinder, nasjonal, språklig og etnisk bakgrunn. En undersøkelse E24 utførte tidligere i år, viser at det kun er 15 av 100 toppledere som er født i andre vestlige land. Bare fem har bakgrunn fra ikke-vestlige land.

En undersøkelse Krhono har gjennomført i academia, viser det samme. Den viser at 22 av 273 ledere ved norske universiteter og høyskoler har bakgrunn fra andre land. Les mer om hvorfor mang-fold bør være et ledelsesansvar på lederne.no.

Kilde: e24.no



Foto: iStock

Ledere på sosiale medier

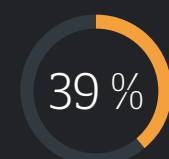
BLANT LEDERNE I landets 100 største norske selskaper, er kun 29 prosent på Facebook, 18 prosent på Twitter og 70 prosent på LinkedIn. Det viser en rapport fra analysebyrået Zynk. Til sammenligning er 83 prosent, av alle nordmenn over 18 år, på Facebook. Det tilsvarer 3,4 millioner mennesker.

Kilde: Ledernytt

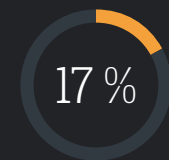
LEDERE SLITER PSYKISK

7 av 10

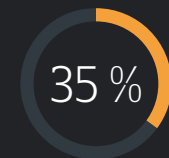
ledere i Sverige føler seg så psykisk dårlige at det går ut over jobben. Uhåndterlig stress og søvnproblemer trekkes frem som årsaker.



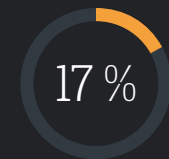
har vanskelig for å gjennomføre arbeids-oppgavene sine.



sliter med å ta beslutninger.



sier at det er vanskelig å være en god leder.



har avlyst møter og jobbreiser fordi de har vært psykisk dårlig.

Undersøkelsen er utført av Chef.se, hvor 1 696 svenske ledere svarte.

Kilde: chef.se

Googles leder-oppskrift

Google har forsket på hvilke egenskaper som er med på å gjøre deg til en god leder.

I mer enn 10 år har Google hatt prosjektet *Project Oxygen*, hvor de har forsket på hva som får folk til å føle seg komfortable på jobben og prestere bra. Hensikten med prosjektet er å undersøke adferden til vellykkede ledere, for deretter å kunne utvikle sine egne ledere basert på resultatene.

Å bry seg om medarbei-derne sine utgjør 50 prosent av å være en god leder, me-ner noen. Og de resterende 50 prosentene handler om å forstå at du skal legge til rette for dine medarbeidere, ikke overstyre dem. Still spørsmål i stedet for å gi et svar. Forskningen viser også at medarbeider som har tillitt fra lederen trives bedre, og gir bedre resultater på jobb.

En god egenskap er også de som klarer å få de ansatte til å vokse. Du klarer å se hva som motiverer den ansatte og hvordan de skal klare å nå sitt fulle potensial.

Forskningen viser også til at ledere som har en klar visjon og strategi, som har nøkkeltunnskaper og som klarer å samarbeide effektivt, er gode ledere.



Følg oss
på sosiale
medier



Facebook:
Lederne



Facebook:
Spre god ledelse



youtube.com/
LederneNorge



Linkedin.com/
company/lederne



Instagram: Lederne



Twitter: @lederne

! Husk også å laste ned
den nye LederneAppen!

folk

|| JYPLINGEN || RINGREVEN || PORTRETTET: PEER JACOB SVENKERUD ||



Jyplingen

En ung stemme blant medlemmene

Marte Gundersen (25) er småbarnsmor, prosesstekniker på Martin Linge-plattformen og drivende engasjert i Lederne.

MARTE ER OPPVOKST i den lille bygda Glomfjord i nord. For seks år siden flyttet hun etter kjærligheten til Røyneberg, utenfor Stavanger. Nå er hun én sønn rikere og i full gang med en spennende karriere i Equinor.

Hvorfor valgte du å engasjere deg i Lederne?

Det begynte med at jeg skulle på Martin Linge og ble vara hovedtillitsvalgt for Lederne der. Så ballet det på seg, og nå sitter jeg i samarbeidsutvalget og arbeidsutvalget. Det er lærerikt og interessant for min egen del, men mest for å være en ung stemme blant medlemmene. Det er viktig å være engasjert for å klare å holde på de gode ordningene vi har, og sørge for at

medlemmene har hjelp når de trenger det.

Litt om jobben din i Equinor?

Jeg har vært på Martin Linge i to år mens plattformen har vært i bygge- og igangsettingsfase. Her klargjør jeg utstyr, samt overvåker og kontrollerer systemene som er satt i drift. Målet er å sikre at produktet leveres i tråd med kravene vi har satt. Hverdagen er variert og utfordrende, givende og interessant.

Hvordan er det å balansere familielivet med offshore-jobbing?

Det kan være utfordrende, da både jeg og min samboer jobber offshore i 2-4 rotasjon. Det er mange omstillinger mentalt fra å være tilstede på jobb, alene med barnet vårt

og sammen som familie. Men når vi først er sammen som familie, er vi veldig tilstede og bruker mye tid sammen. Vi klarer å balansere livet slik at alle har det fint.

Hvilke egenskaper setter du pris på hos en leder?

Jeg setter pris på en leder som er med å bygge et godt arbeidsmiljø og har stor takhøyde i laget. En god leder for meg er ikke redd for å ta krevende avgjørelser i stressende situasjoner.

Har du lederambisjoner selv?

Både ja og nei. Trives veldig godt i jobben jeg har i dag, men på sikt kan det tenkes at en lederstilling på land vil friste. <

Tekst: Signe Marie Sørensen Foto: Privat

Ringreven

– Man må tåle og man må tørre som leder

Solveig Methi er kongressmedlem i Lederne og har hatt flere lederstillinger i ulike institusjoner. Hun er ikke redd for å tenke nytt, og inspireres av folk som våger litt mer.

tekst SIGNE MARIE SØRENSEN foto PER CHRISTIAN LIND

Solveig er dyslektiker og drømte om å hjelpe andre med lærevansker. Hun startet med førskoleutdanning, og bygget på med administrasjon og forvaltning, veilednings- og førskolepedagogikk.

- Jeg hadde praksis på en ergoterapi-avdeling for psykisk helse og på sosial- og flyktningetjenesten i NAV. Det gjorde sterkt inntrykk. Her fikk jeg se mennesker i veldig ulike situasjoner og lærte å akseptere folk som de er, sier hun. Aksepten for andre skapte også større rom for selvaksept.
- Vi må tåle hverandres følelser. Det har vært en viktig erfaring å tamed seg, sier Solveigsom siden fikk spennende muligheter, blant annet i form av lederstillinger i barnehage, skole og sosial- og flyktningetjenesten. I dag trives hun som rådgiver innen spesialpedagogikk og oppfølgingstjenesten ved Vadsø videregående skole.

Allsidig og engasjert

Ulike roller har gitt Solveig mot til å tørre mer og mer.

- Utfordringene har gitt meg et bredt spekter med verdifull erfaring, fra 0-åringen til høyskolestudenten. Man lærer å se ulike mennesker, at verden kan være veldig lik og samtidig veldig ulik. Det har gjort at jeg har lært mye om meg selv og hvordan jeg takler ting, forteller Solveig.
- Da jeg havnet i Lederne, var det fordi jeg da var enhetsleder og styrer i barnehage. Å engasjere seg her er veldig bra, uansett hvilken posisjon du har. Det gir

SOLVEIG MEHTI



ALDER
64 ÅR
BOSTED
VADSØ

STILLING
RÅDGIVER

tilgang på kurs og konferanser, og ivaretar medlemmenes rettigheter.

Utdanning viktig

Til tross for en spennende karriere, er det lite som gjør Solveig stoltere enn å påvirke folk til å ta utdanning. Når hun har jobbet med dyktige mennesker som ikke har fått tid eller mulighet til å utdanne seg, har hun gjerne satt inn et ekstra gir for å «pushe» dem.

- Utdanning gjør noe med folk. De blir stolte, mestrer ting og tør å stole på seg selv. Jeg har bare hjulpet dem på vei, men det gjør meg veldig stolt, smiler Solveig.
- Hun lar seg imidlertid gjerne påvirke selv, også.
- Jeg inspireres av gode kolleger som tør å ta utfordringer. De som ikke er rigide, men nytetenkende, utdyper hun.

Se, lytt og informér

Som leder har Solveig erfart å ta både positive og mindre positive valg. Det må man tørre, så lenge man ser og lytter underveis, ifølge Solveig.

- Informasjonsflyt er noe av det viktigste du legger til rette for som leder. Korte, ukentlige møter for den raske informasjonen, sier hun og nevner fredagsinfo som en god vane.
- Dyktige ledere klarer å balansere det å frembringe relevant informasjon og samtidig beskytte enkeltpersoner på en god måte, sier Solveig. ←



Informasjonsflyt er noe av det viktigste du legger til rette for som leder.

Varslet om egen arbeidsplass

Peer Jacob Svenkerud ble i 2010 kjent som kommunikasjonsdirektøren som varslet om forhold som felte daværende direktør i Norsk Tipping. Opplevelsen førte Peer Jacob inn i et verdimessig oppgjør med seg selv. ➔

tekst SIGNE MARIE SØRENSEN foto FARTEIN RUDJORD

—
Møt
Peer Jacob i
LederCasten!
—



Jeg er en nysgjerrigper som liker å gå inn i situasjoner jeg ikke nødvendigvis mestrer hundre prosent.

PEER JACOB SVENKERUD

Jeg følte jeg ikke hadde så mange valg, begynner han, men stopper opp. Peer Jacob hadde flere valg. Noen var lettvinde, som å slutte i jobben eller late som ingenting og håpe at ting gikk bra. Han valgte å si ifra for å endre det som pågikk.

- Varselstempelet er vanskelig å bli kvitt og gjorde ting krevende i etterkant, forteller Peer Jacob.

Det er tretten år siden han ble tvunget til å ta stilling til hvem han ville være og hva han skulle stå for.

- Hadde jeg vært min egen kommunikasjonsrådgiver, hadde jeg kanskje rådet meg til å tenke enda bedre gjennom konsekvensene og hvor dyptgående de kunne bli – både for de jeg varslet om, familiene deres og meg selv, sier Peer Jacob som stod uten jobb etter varselet og mediestormen det førte til.

Urolig og nysgjerrig

Odelsgutten fra Elverum bor i dag på gården han vokste opp på.

- Jeg er offer for arvesynden, spøker han.
- Du skjønner, jeg er klønete og kan ikke gårdsdrift, så jeg har forpaktet bort det meste av jorda her. Men jeg har et drivhus som terapi og hobby, sier han og forteller at han trives godt på gården i dag, selv om han alltid har hatt en indre uro i seg. Da er det kanskje ekstra viktig å ha noe å holde på med.
- Spesielt nå i koronatiden, sier Peer Jacob som bor alene på gården.

Rastløsheten har alltid drevet ham videre.

- Jeg er en nysgjerrigper som liker å gå inn i situasjoner jeg ikke nødvendigvis mestrer hundre prosent. Bratte læringskurver og godt team-arbeid motiverer meg. Det siste lærte jeg i USA, og er en viktig del av det å være leder, sier han.

En definerende tid

Peer Jacob reiste til Minnesota som 18-åring for å studere journalistikk og samfunnsvitenskap. Senere spisset han seg inn på kommunikasjon og tok en doktorgrad

Peer Jacob Svenkerud

■■■

STILLING
Dekan ved Handelshøyskolen ved Høgskolen i Innlandet, og Professor II hos Nord universitet.

ALDER
54

FØRSTE LEDERJOBB
Prosjektdirektør i Telenor

innenfor dette området.

- Man kan ikke *ikke* kommunisere. Kommunikasjon fascinerer meg, sier han. Dessuten var det få i Norge som utdannet seg i den retningen, som var en trigger i seg selv.

I tiden som forsker jobbet han blant annet med internasjonale helsekampanjer for hiv og aids-problematikk, og utviklet og evaluerte trenings- og utdanningsmoduler for forskningsprosjekter rundt om i verden.

- Tiden i USA er en tid jeg ikke kunne vært foruten, og jeg har fortsatt god kontakt med mange av de jeg jobbet med, forteller han.

Peer Jacob var klar for å bli værende, men hjemme i Elverum skjedde ting i familien som brakte ham hjem igjen.

Inntok norsk næringsliv

Tilbake i Norge ble den da 30 år gamle elverumsingen tilbudt jobb som direktør i PR-byrået Burson-Marsteller. Her lærte han mye om norsk næringsliv, alt fra HR og internkommunikasjon til forretningsstrategier og omdømmebygging. Han minnes Harold Burson som døde tidlig i år, 98 år gammel.

- Burson hadde som mantra at man må forstå omgivelsene og agere ut fra det.

Mantraet fulgte ham videre, også da han ble tilbudt jobb hos Telenor et par år senere.

Her fikk han muligheten til blant annet å være med å bygge opp en intern enhet som skulle utvikle ledere i Telenor. Det bidro også til å utvikle hans egne lederegenskaper.

- En av mine ledere, Marit Reutz, oppførte seg på en måte ingen hadde gjort før. Hun så meg. En særdeles viktig egenskap for en leder, sier Peer Jacob. I tillegg møtte han Tormod Hermansen, som siden ble en viktig mentor for ham.
- Han er en entreprenør som både er risikovillig og strategisk. Han lært meg mye om lederskap og livet generelt.

Tiden i Telenor motiverte ham til videre utdanning. →



//

For meg handler det om å skape noe nytt og meningsfylt, å være med på å sette fotavtrykk.

//

Varsalet resulterte i en smertefull opplevelse for mange, men det resulterte også i en større trygghet på hva jeg som menneske ville stå for fremover.

PEER JACOB SVENKERUD

- Peer Jacob bygget på kompetansen på Harvard business school og deretter ved Handelshøgskolen i Stockholm.
- Jeg har vært privilegert og fått mange muligheter, sier Peer Jacob som tok lederutdanning ved Solstrandkurset og Forsvarets Høgskoles sjefskurs før han gikk inn som kommunikasjonsdirektør i Norsk Tipping.

Jobb og rykte på spill

– Lederrollen fikk en litt annen karakter i Norsk Tipping, sier Peer Jacob. Han tar en pause, som for å ta sats.

- Essensielle spørsmål meldte seg. Hva ønsker du å stå for? Hva er verdiplattformen som for deg skal være ufravikelig? Hva skal guide deg? sier han med hendelsesforløpet friskt i minne.

Det han definerer som et verdimesig oppgjør med seg selv, ble bakgrunnen for varslingssaken som mørkla tilværelsen for ham selv og andre en lengre periode. Peer Jacob sa fra til styreleder i Norsk Tipping om en rekke forhold han så som problematiske, blant annet gressklipping for flere hundre tusen på administrerende direktørs eiendom som var blitt belastet selskapet. Han stod i det en god stund, til det ikke var verdt å kjempe for. Den før så fremadstormende Peer Jacob stod plutselig uten jobb, stemplet som varslar og med en usikker fremtid foran seg.

- Varselet resulterte i en smertefull opplevelse for mange, men det resulterte også i en større trygghet på hva jeg som menneske ville stå for fremover, sier Peer Jacob som også er trygg på at han gjorde det rette.

Heldigvis ble han ikke stående for lenge på bar bakke.

Funnet sin plass

Kort tid etter ble han tilbudt en stilling som direktør i et konsulentbyrå i Oslo, før han trådte inn som leder ved Høyskolen i Innlandet. Fakultetet han har ansvar for har om lag 200 ansatte og over 6000 studenter.

- Jeg har lært mye, spesielt med tanke på hvordan jeg selv ønsker å være. Den utryggheten jeg følte som varslar, har bidratt til å gi meg trygghet som leder. Jeg er mer bevisst, uredd og vet hvor jeg vil med ledergjerningen min, sier Peer Jacob.

- For meg handler det om å skape noe nytt og meningsfylt, å være med på å sette fotavtrykk. Det er lite som er så flott som å utdanne mennesker, i tillegg er akademikere særdeles spennende mennesker å lede. De utfordrer, men sikrer at jeg hele tiden lærer mer. Det er veldig givende, og noe jeg håper å kunne fortsette med lenge, smiler han.

5 KJAPPE

1 Hvilken leder skulle du gjerne ha byttet jobb med?

Jeg synes Nina Jensens jobb for Kjell Inge Røkkes forskningsskip REV Ocean høres utrolig spennende ut.

2 Hvilken bransje skulle du gjerne ha jobbet i?

Jeg skulle gjerne gått inn i tryllekunst-bransjen og alltid fått det slik jeg ønsket. Men seriøst, arbeid innenfor innovasjon og utvikling hadde vært spennende. Innovasjon Norge, for eksempel.

3 Hvilken egenskap skulle du gjerne ha vært foruten?

Jeg skulle gjerne vært for uten «ti tommeltotter»-egenskapen.

4 Når overrasker du deg selv?

Det var faktisk i går. Jeg fikk til noe jeg trodde jeg ikke klarte, som involverte noe praktisk.

5 Hva er det beste med jobben din?

At jeg opplever nye utfordringer hver dag og jobber med spennende mennesker.

Uroen som stilnet

Noe av det Peer Jacob setter størst pris på i jobben er å undervise masterstudenter i kriseledelse ved Nord universitet hvor han har en professor 2-stilling.

- Den beste læringen oppstår ofte i interaksjonen mellom foreleser og studenter. Det er litt som med god ledelse, sier Peer Jacob.

- Målet for alle ledere må være at det å varsle fremstår som unødvendig. Det er lett å trykke ned meninger som ikke samsvarer med egne, men det er uhyre viktig å fordre en åpenhet på arbeidsplassen. Da fatter en også bedre beslutninger. Få elefanter ut av rommet, selv om det er vondt, og ta et oppgjør med ditt eget etiske og moralske kompass så tidlig som mulig i din lederkarriere, sier Peer Jacob som selv synes det kan være vanskelig å stå i det ubehagelige.

- Jeg blir aldri utlært, men tror på at dramatiske hendelser og erfaringer bygger styrke og klokskap, sier den tidligere kommunikasjonsdirektøren. I takt med at tryggheten har fått mer plass i ham, har uroen stilnet.

- Den kommer fortsatt litt i rykk og napp, men jeg er på en plass nå som oppleves meningsfull, smiler han. ←

Hør mer om varslingssaken i et lenger intervju med Peer Jacob Svenkerud i LederCasten. Du finner episoden både på YouTube, Spotify – og andre steder det er mulig å høre podcast!

RÅD OM VARSLING



- Vi har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold. Ledelsen i organisasjonen skal ivareta den som varslar, og ta ansvar for at kritikkverdige forhold blir rettet opp.
- Man kan varsle internt til arbeidsgiver eller verneombud, tillitsvalgt eller via advokat. Eller til offentlige myndigheter.
- Arbeidsgiver har plikt til å undersøke varslet. Gjengjeldelse er forbudt, og kan føre til krav om oppreisning og erstatning.

Kilde: arbeidslivet.no/Lederne

Ble utsatt for gjengjeldelse

Jorun Mikalsen varslet om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Noen måneder senere fikk hun et varsel mot seg selv.

tekst MARIA CAROLINE SKREDE foto YNGVE OLSEN/NORDLYS



Jorun Mikalsen jobber som enhetsleder i avdeling for helse og omsorg, pleie og omsorg i Tromsø kommune. Høsten 2018 sendte hun, sammen med to andre enhetsledere og Lederne-medlemmer, en bekymringsmelding om forholdene i seksjon for Oppfølgingstjenesten i Tromsø kommune. Bekymringsmeldingen ble sendt gjennom hovedtillitsvalgt Erlend Lien.

De var ikke fornøyd med måten bekymringsmeldingen ble fulgt opp, og i mars 2019 ble bekymringsmeldingen gjentatt i et formelt varsel. De kritikkverdige forholdene som ble varslet om, var blant annet urealistiske innsparingstiltak, dårlig arbeidsmiljø og kritikkverdig personalbehandling. Det kom også et eksternt varsel om en avdeling i samme seksjon. I forbindelse med undersøkelsene som fulgte varslet Mikalsen og de andre medlemmene igjen om ytterligere kritikkverdige forhold knyttet til økonomiforvaltning. I prosessen rundt dette ble det avdekket omfattende misligheter og underslag.

Omtrent to måneder etter varselet fikk Mikalsen et varsel mot seg. I motvarselet ble hun blant annet beskrevet som «upåregne-

lig», «uforutsigbar», «krenkende» og «kontrollerende». Mikalsen ble også beskyldt for å drive omkamp ved å stille spørsmål om vedtatte prosjekter.

Psykisk belastende

I en 30 sider lang rapport har kommunens varslingssekretariat konkludert med at Mikalsen ble utsatt for gjengjeldelse.

– Da motvarselet mot meg kom ble det grundig gjennomgått. Det kan være en trygghet for andre som vurderer å varsle å vite at slike saker tas på alvor, og at det finnes løsninger uten at man blir personlig rammet, sier Mikalsen.



Når jeg hadde behov for juridisk rådgivning, var det godt å kunne søke råd hos Lederne.

JORUN MIKALSEN

Likevel legger hun ikke skjul på at det er en stor psykisk belastning å gå gjennom en slik prosess. Det sier også hovedtillitsvalgt Erlend Lien, som har bistått Mikalsen i varslingssaken.

– Det har vært en lang og slitsom prosess. Å fortsette i jobben mens granskingen foregår er en belastning, og i mange tilfeller har ikke arbeidsgiver rutiner for å ivareta varsleren mens undersøkelsene pågår, sier Lien.

Arbeidsgiver plikter å følge opp både den som varsler og selve varselet, det følger av «arbeidsgivers aktivitetsplikt» i Arbeidsmiljøloven. Lien forteller derimot at dette ikke alltid er tilfellet.

– Jeg har lært hvor viktig det er å tenke på ivaretagelse av varslerne fra første stund. I fremtidige varslingsaker kommer jeg først til å spørre hvordan arbeidsgiveren vil ivareta varsleren, og etterspørre konkrete planer. Har ikke arbeidsgiver tenkt gjennom dette, kan det være risikabelt å være varslere, sier Lien.

– Jeg tror dessverre også at det er vanligere med gjengjeldelse enn man kanskje tror. Det gjelder ikke alltid fra arbeidsgivers side, det kan også være fra kolleger. Nye konflik-



Jorun Mikalsen

HVA DEFINERES SOM KRITIKK-VERDIGE FORHOLD?

Kritikkverdige forhold defineres som forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten, eller etiske normer med bred tilslutning i samfunnet, for eksempel forhold som innebærer:

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysnings-sikkerheten

Kilde: Arbeidsrettsadvokater.no

PRAKTISKE RÅD I VARSLINGSSAKER

Arbeidsmiljøloven gir ingen konkrete retningslinjer på hvordan et varsel skal saksbehandles, men det gis føringer. Loven sier blant annet at varselet skal følges opp innen rimelig tid, at det skal undersøkes tilstrekkelig, at virksomheten skal ha rutiner for oppfølging og at gjengjeldelse er forbudt. Hvordan virksomheten skal håndtere et varsel, skal fremgå av virksomhetens rutiner for intern varsling.

Kilde: Arbeidstilsynet



Erlend Lien

ter kan oppstå, eller eksisterende konflikter kan eskalere. Det bør arbeidsgiver være obs på og ha en strategi for å løse, fortsetter han.

Viktig støttespiller

Gjennom denne prosessen har Lien vært en viktig sparringspartner og støttespiller for Mikalsen. Hun råder andre som vurderer å varsle å kontakte tillitsvalgt raskt. Sammen kan man drøfte om forholdene er av en slik karakter at det bør varsles om.

– I tillegg må du hele tiden være redelig med deg selv, og spørre deg selv om du har skjulte agendaer. Man varsler jo ikke for å ødelegge for noen, men for å rydde opp i problemstillinger på arbeidsplassen, og si fra om det man synes er ugreit, sier Mikalsen.

– Det er også lurt å være klar over at varselet kan gå i disfavør, motparten kan gå til personangrep eller komme med et motvarsel. For meg har det vært viktig kun å forholde meg til sak og prosess, og ikke blande inn noe personlig.

Både Mikalsen og Lien råder til å forsøke å løse saken på minnelig vis og i rette instanser.

– Når man varsler står man alltid i fare for å bli beskyldt for å overdrive,

eller for å være en alarmist. Det er viktig å være saklig og redelig hele veien, og ikke glemme at motparten har innsynsrett. Følg prosedyrene og systemene som er i bedriften allerede, og gi arbeidsgiver mulighet til å løse det. Det er ingen grunn til å eskalere en konflikt, sier Lien.

Organisasjon i ryggen

– Når jeg hadde behov for juridisk rådgivning, var det godt å kunne søke råd hos Lederne. Det var profesjonelt og ryddig, og jeg kan ikke få rost Erlend nok for den hjelpen og støtten han har gitt meg, fortsetter hun.

Også Lien har kjent på tryggheten ved å ha en arbeidstakerorganisasjon i ryggen i en komplisert og langvarig prosess.

– Som tillitsvalgt har jeg søkt råd hos Lederne sentralt. Deres apparat med jurister og ansatte som jobber med arbeidsrettighetsspørsmål, er både nyttig for å få en vurdering om det er kritikkverdige forhold og grunnlag for å varsle, og utover i prosessen. Når ting tilspisser seg er det vanskelig å se utover sitt eget område, sier Lien. ←

Nordlys omtalte denne saken først i oktober.



*Banktilbud
for deg som er medlem
i Lederne*

lederne

Et skreddersydd tilbud for deg

Lederne har på vegne av alle medlemmene forhandlet frem en god bankavtale, som sikrer deg et godt tilbud i årene fremover. Du får blant annet svært gode betingelser på lån og sparing, rabatt på kundeprogram og tilgang til eget VIP kundesenter.

Som kunde i Danske Bank får du personlig rådgivning tilpasset dine individuelle behov, planer og ambisjoner – nå og i fremtiden. Når og hvordan du ønsker å møte banken, er opp til deg.

Les mer på danskebank.no/lederne

Danske Bank

fokus

| TEMA | KRONIKK | INNSIKT |



Julebord i koronatid

**Å ta vare på selskapets kultur har kanskje aldri vært viktigere.
Så hvordan innta julebordsesongen, uten at det går på bekostning av smittevern?**

– **MAN BØR NOK** være innstilt på at årets julebord ikke nødvendigvis blir som det pleier. Kanskje blir det ikke noe av eller blir utsatt, sier overlege Tone Bruun ved Folkehelseinstituttets avdeling for smittevern og vaksine.

Som arrangør kan man gjøre mye for å begrense smitterisikoen.

– Begrens antallet, tilrettelegg for at folk kan holde avstand og ha god hygiene. Del inn i mindre grupper som ikke har kontakt seg imellom, utdyper hun.

Kreativ julehygge

Når du planlegger for samlinger opp mot jul, er det lurt å legge til rette for en viss fleksibilitet i planene. Grunnen er at reglene kan endre seg flere ganger før jul.

– Utendørsarrangementer medfører mindre smitterisiko enn innendørsarrange-

menter. Store, luftige lokaler er bedre enn små lokaler med tett luft. Ha god plass, råder Bruun.

Bli-kjent-julebord?

Om kapasitet og ressurser tillater det, kan julebordet arrangeres i etapper. Settsammen en gruppe kolleger som til vanlig ikke har så mye med hverandre å gjøre. Det kan åpne opp for nye venner på kontoret og legge grunnlag for en mer inkluderende kultur.

Om du ønsker å planlegge for en slik variant, vil det antakelig være lurt å sikre at de som vanligvis jobber sammen også får en egen sammenkomst for å ivareta den gode relasjonen som allerede finnes. Her er mange muligheter, men vær obs på følgende:

– Alkoholinntak fører fort til at det blir vanskeligere å opprettholde avstand og

andre smittevernråd, så det vil være lurt å unngå alkoholserving, og i det minste begrense inntaket, påpeker Bruun som også advarer mot høy musikk.

– Det gjør at man snakker høyt eller roper til hverandre, noe som medfører økt smitterisiko, forklarer hun.

Forbundsleder Audun Ingvarsten i Lederne har tro på at god dialog mellom restaurantbransjen, lokale myndigheter og arbeidsgiverne kan gi rom for julebord på en alternativ måte i år.

– Dialog med bransjen kan gjøre at årets julebord kan gjennomføres, og sikre at de får nødvendige inntekter samtidig som arbeidstakerne får et positivt avbrekk fra en annerledes hverdag, sier Ingvarsten. <

Se fhi.no for oppdaterte retningslinjer og ansvaret du har som arrangør.

Tekst: Signe Marie Sørensen Foto: iStock

Annerledesåret

Det er nesten ni måneder siden verden stengte ned. Hvilke erfaringer tar vi med oss inn i 2021? I denne temasaken ser vi på fire sentrale aspekter ved koronakrisen: relasjonsledelse, endringsledelse, jus og digitalisering. ➡

tekst MARIA CAROLINE SKREDE foto PER CHRISTIAN LIND



//

Når fysisk tilstedeværelse er umulig, blir den digitale tilstedeværelsen desto viktigere.

Vi har vært gjennom tidenes kraftigste økonomiske nedtur. Følgvirkningene i arbeidsmarkedet vil være mange og betydelige, sier Jon Erik Dølvik, arbeidslivsforsker ved Forskningsstiftelsen Fafo.

Dølvik har i mange tiår jobbet med sammenlignende arbeidslivsforskning i Norden og Europa. Tross store og alvorlige kriser, slik som bankkrisen på 1990-tallet og finanskrisen i 2008, er Dølvik sikker i sin sak: koronapandemien kan ikke sammenlignes med noen annen arbeidsmarkeds Krise i moderne tid.

- Arbeidsledigheten vil gå opp, og flere av de som arbeider i utsatte bransjer, er nyutdannet eller ufaglært, vil slite med å få eller beholde fotfestet i arbeidslivet. Det kan føre til mer atypisk arbeid, og risiko for økt ekskludering og marginalisering. Flere vil få helsemessige psykiske og sosiale problemer.

I kombinasjon med omstillingene knyttet til det grønne og digitale skiftet, vil ringvirkningene av pandemien bidra til et vanskeligere arbeidsmarked og økte inkluderingsutfordringer i årene fremover. Det stiller høye krav til både arbeidsgivere og ledere.

Fart i digital kompetanse

Er det noe koronakrisen har lært oss, er det hvor viktig omstilling og digitalisering er når arbeidsplasser stenger ned, og ansatte permitteres eller jobber på hjemmekontor.

- Det har vært en akselerasjon av digital kommunikasjon. Det illustrerer hvor viktig det har vært å øke den digitale kompetansen. Det viser også hvor viktig kontinuerlig kompetanseutvikling er for å mestre og omstille seg nye situasjoner, slår Dølvik fast.

I tiden fremover vil det også være yrker det blir mindre behov for, i takt med teknologisk utvikling, digitalisering og automatisering.

- Som et resultat av dette må flere finne seg nye jobber, kanskje i andre yrker eller bransjer. Lederne har ansvar for å tenke nytt, og sørge for at folk omstiller seg og kommer seg videre i karrieren.

Dølvik tror at både endringsledelse og fjernledelse fra hjemmekontoret er noe som vil fortsette å være særlig aktuelt for ledere i året som kommer.

- Når de ansatte ikke er fysisk tilstede, må man finne nye måter å dele informasjon, kommunisere og følge opp medarbeidere på. Det stiller økt krav til tillit og tydelighet, sier Dølvik.

Ta vare på flokken

En som har kjent på viktigheten av tillit og synlig ledelse, er daglig leder i Hasselbakken FUS barnehage, Jana Jarosova. Hun forteller om et stort behov for å se og ta vare på både ansatte, foresatte og barn.

- Å ivareta mange behov på avstand, og uten en langsiktig plan, var overveldende. For ledergruppen i Hasselbakken FUS barnehage var tidlig involvering av foreldre gjennom FAU (Foreldrerådets arbeidsutvalg, red.anm.), tillitsvalgte og øvrige ansatte viktig, sier Jarosova.

Hun forteller at hun har fått bekreftet hvor viktig tillit, gode relasjoner, raushet og tilbakemeldingskultur er.

- Å bli sett og anerkjent som en som står på, gir de ansatte motivasjonen til å yte det lille ekstra og til å strekke seg lenger, sier Jarosova og fortsetter:

- De siste årene har vi jobbet med kulturbygging for å skape en felles følelse av et «vi» som drar i samme



Erik Dølvik

Foto: Fafo

retning. En forpliktelse til å nå selskapets mål i felleskap, tror jeg vil være sentralt også i arbeidslivet fremover.

Tilbakemeldingskultur

Jarosova har ikke tro på at barnehagelederen kan sitte på hjemmekontor i lang tid, mens andre stiller opp i førstelinjen. Hun mener synlig ledelse og nærvær i barnehagebransjen er viktig, og fremhever at lederen må gå foran som en god rollemodell ved å være tilstede.

- For å løse utfordringer er det avgjørende å spille hverandre gode og legge til rette for en tilbakemeldingskultur, samtidig som man etterspør kunnskap og kompetanse. God kommunikasjon er en nøkkelfaktor.

Bruken av digitale verktøy var særlig viktig. Hasselbakken FUS barnehage kommuniserte blant



Jana Jarosova

→



Lederen kan ikke pushe på en stor endring. Hver enkelt ansatt må få tid til å omstille seg og ta i bruk verktøyet i sin egen fart.

LINE NYSTED AARRESTAD



→ annet daglig gjennom MyKid (barnehagens digital plattform, red.anm.) og via e-post, og foreldre-samtaler ble gjennomført via Zoom. Også digitale verktøy som Teams og Simployer ble tatt i bruk.

Digital overgang

I ingeniørfirmaet Apply var det allerede et internt fokus på digitalisering. Det mener Line Nysted Aarrestad, HR Business Partner i Apply, var med på å bidra til at overgangen fungerte såpass godt i selskapet.

Likevel er hun ikke i tvil om at mange bedrifter kan ha opplevd det som utfordrende å få med seg de ansatte og ledelsen på å ta i bruk digitale plattformer.

– Personallederen bør ha såpass god kjennskap til den enkelte og vite hvem som kanskje ikke klarer dette, eller som ikke tør å si fra. Kompetanseheving blir helt sentralt for å lykkes når det skal implementeres nye verktøy i fremtiden.

Hun tror de fleste vil være mer beredt på å takle små eller store utfordringer i tiden som kommer, og fremhever hvor viktig det er at lederen sørger for å tilrettegge for læring og følger opp den enkelte.

– Utgangspunktet for lederen må jo være å tenke at alle skal med. Men, man kan ikke pushe på en stor endring. Hver enkelt ansatt må få tid til å omstille seg og ta i bruk verktøyet i sin egen fart, understreker hun.

Aarrestad tror at mye mer kan gjøres digitalt og struktureres annerledes i fremtidens arbeidsliv. Hun peker på en mer innsiktsdrevet måte å arbeide på, med blant annet hyppigere samtaler mellom lederen og medarbeideren, økt tilbakemeldingskultur og såkalte «pulse surveys» som ledelsen kan dra nytte av i sitt videre arbeid.

Krevende omstrukturering

Etter å ha loset de ansatte trygt over på digitale løsninger, gikk Apply i gang med å implementere en ny strategi. I tillegg til å gjennomføre en omstrukturering og omstille seg til å jobbe på en ny måte, måtte selskapet permittere ansatte og øke kompetansen innenfor permittering.

– Kundene våre kansellerte oppdrag og vi fikk et annet inntekstgrunnlag. Vi, som alle andre selskaper, ble kastet ut i permitteringer. Det skjedde over natten og ble nærmest dumpet i fanget på lederne. Det var det mange som opplevde som svært



utfordrende, forteller Aarrestad.

For Apply ble rådgiverne i den juridiske avdelingen i Lederne viktige sparringspartnere.

– Vi benyttet oss av den juridiske avdelingen flere ganger, både i forbindelse med omstruktureringen, men også rundt permittering og de nye NAV-reglene.

En flybransje i krise

Antall permitteringer og oppsigelser skjøt i været allerede den første måneden av koronautbruddet. Blant dem som ble hardt rammet er flybransjen. Det fikk Lasse Holm, hovedtillitsvalgt i Norwegian, kjenne på.

– Å permittere ansatte hadde nok fungert optimalt hvis man opererte i et nasjonalt selskap og kun forholdt seg til det norske arbeidslivet. Når vi har ansatte i en rekke land som ikke har et permitteringsreglement, satte det oss i en kinkig situasjon, forteller Holm og utdyper:

– Nettopp fordi vi ikke hadde ett reglement for alle landene å forholde oss til, var selskapet nødt til enten å si opp ansatte eller holde de i jobb. Jeg som tillitsvalgt fikk flere tilbakemeldinger underveis med spørsmål om hvorfor ansatte i utlandet fremdeles var i full jobb, mens de selv var permitterte i Norge.

– Regelverket endret seg så raskt, noen ganger fra en dag til en annen. Det ble for mye å sette seg inn i for kun én person. Da var det mye enklere å sende spørsmål til Frøydis Vandvik Løvdal i Ledernes juridiske avdeling. Hun hjalp meg med å gi gode og riktige svar, forklarer Holm.

Trygghet hos Lederne

Holm opplever at det er mange →



Et smil og en «albuehilsen» kan bety mye for både medarbeider og leder.



//

Kan man ikke møtes ansikt-til-ansikt, er digitale møter en god nummer to.

//

Når jeg tenker tilbake på disse månedene, tenker jeg på hvor raskt vi snudde oss for å tilpasse oss krisen og den nye hverdagen.

GUNNHILD STEEN-HANSEN

→ ansatte som i løpet av krisen har fått opp øynene for hvor nyttig det er å ha en arbeidstakerorganisasjon i ryggen.

– Det har vært en del ansatte som ikke er fagorganisert som har kommet til meg for å få råd. Det har tidvis vært et vanskelig dilemma. Jeg ønsker jo å gi råd, samtidig kan jeg ikke alltid gi råd til dem som ikke er organisert.

Han mener dette illustrerer hvor nyttig det er å være organisert: – Man vet jo vet aldri når neste katastrofe kan inntreffe.

For Holm har det vært en trygghet å kunne støtte seg til Lederne, spesielt ved juridiske spørsmål.

– For eksempel har det vært en del spørsmål om endringsoppsigelser. I situasjoner der jeg har vært i tvil, men også i situasjoner der jeg har vært ganske sikker, har det vært hjelpsomt å konferere med en juridisk ekspert hos Lederne.

Han trekker igjen frem Frøydis Vandvik Løvdal:

– Hun har vært en kjempestøtte, og har evnen til å se ting både fra selskapets perspektiv og de ansattes perspektiv, og veie disse mot hverandre. Hun gir juridisk gode svar og det har vært veldig fint å støtte seg på. Jeg tror også at det er en kjempefordel at Lederne ikke er politisk forankret. Vi ser at det er en del politikk i enkelte fagforeninger, og det kan være til hinder.

Nyttige verktøy

Skal Holm gi andre råd til ledere, er det å øve seg på å klare å skille ut hva som er viktig og hva som er uviktig.

– Å evne å sette problemstillingene du ikke rår over til side, er hjelpsomt

for alle ledere, sier Holm og fortsetter:

– Og så er jo digitalisering og mulighetene som finnes der gull verdt. Jeg har for eksempel vært en flittig bruker av Lederne webinarer og funnet det svært lærerikt.

Digitalt løft

Å gå fra fysiske kurs til digitale kurs er bare en av flere endringer Lederne gjorde under koronautbruddet. Både webinarer og e-kurs kom i gang allerede før påske, og i juni ble også LederneAppen lansert.

– Målet er å gi medlemmene et lederverktøy rett i lommen; her kan de høre på LederCasten når de er på farten, få oversikt over aktuelle kurs, og enkelt finne alle medlemsfordelene og rabattordningene, sier CRM- og analyse-rådgiver Gunnhild Steen-Hansen med et smil.

Hun forteller at appen er en førsteversjon som skal videreutvikles med tjenester basert på tilbakemeldinger fra medlemmer.

– Her vil det skje mye spennende etterhvert, som vi håper gir merverdi for medlemmene våre. Det kan for eksempel være en enkel chatbot, mentorordning, fordelskalkulator eller et lønnsbarometer, forklarer hun.

Steen-Hansen ser tilbake på et halvår med hurtige endringer, i takt med endringene i arbeidsmarkedet.

– Når jeg tenker tilbake på disse månedene, tenker jeg på hvor raskt vi snudde oss for å tilpasse oss krisen og den nye hverdagen. Innad i organisasjonen fikk vi på plass nye verktøy, som gjør at vi nå jobber opp mot skyløsninger som gir



Gunnhild Steen-Hansen

oss større sikkerhet, mer effektivitet og enklere samhandling.

Større relevans

– Utad mot medlemmene våre har det også skjedd mye, og vi jobber for at medlemmene skal få enda enklere tilgang til alt som er relevant for dem i tiden som kommer.

Steen-Hansen forteller at en av endringene er å bytte ut kursverktøyet, slik at medlemmene får et mer relevant kurstilbud basert på deres interesseområder.

– Det skal være enkelt å få oversikt over kurs man har deltatt på, samt å finne flere lignende kurs. Kursportalen utvides, slik at man for eksempel kan finne digitale mikrokurs som har allmenninteresse, og etterhvert også bransjespesifikke kurs. I tillegg tenker vi på å opprette en e-læringsskole, der du som er medlem kan melde deg opp på ulike nettkurs.

Lederne fokuserer på å skape enda bedre medlemsopplevelser for den enkelte.

– Vi ønsker at medlemmene selv skal bestemme hvilken kanal de vil motta informasjon fra oss, hvor ofte de vil høre fra oss og hva slags innhold de vil ha og ønsker seg. ←

Populært påfyll

I 2020 har Lederne i snitt gjennomført to webinarer hver uke, og pågangen av kursdeltakere har vært større enn noen gang. Også neste år står en rekke spennende kurs på programmet.

tekst SISSEL FANTOFT foto HEGE WOLD

På lederne.no kan du melde deg på kommende kurs!

Mer enn 1500 medlemmer i Lederne har meldt sin interesse for å delta på ett eller flere kurs i år.

– I tillegg til webinarer har vi gjennomført flere større seminarer digitalt, med 200 deltakere på hver – og årskonferansen hadde 400 deltakere, forteller kursansvarlig Hege Wold.

At årets kurs har blitt flyttet fra klasserom til dataskjerm har ikke ført til lavere oppslutning – tvert imot:

– Medlemmene våre er åpenbart svært omstillingsdyktige. Nå jobber



vi med å spikre kurskalenderen for neste år. Den pågående pandemien gjør det litt utfordrende for oss å planlegge mange fysiske kurs lang tid i forveien. Vi kommer derfor til å følge med på situasjonen, og planlegger mange webinarer også neste år. Vi vil gradvis forsøke å åpne for fysiske kurs utover våren, sier hun.

Nye tema

Et av kurstemaene som blir lansert i høst og fortsetter i 2021 er varslingsfor ledere.

– Det er behov for å belyse det enda mer, mener vi. Det er leder sitt ansvar å håndtere en varslings situasjon – og hva gjør du når varselet gjelder deg selv? sier Wold.

Et annet kurs som lanseres i høst handler om agil ledelse.

– Det er et omfattende tema som blir introdusert på et webinar og fortsetter med klasseromsundervisning neste år. Vi har også satt opp et kurs om livsfaseøkonomi for yngre deltakere, og vil fortsette med tillitsvalgtopp-læringen vår, forteller hun.

Ekstra dimensjon

Hilde Melvoll Solberg er tidligere daglig leder i barnehage, og har vært på en rekke av Ledernes kurs.

– Å delta på et kurs hvor du er fysisk til stede er noe helt annet enn et webinar. Jeg synes absolutt at jeg får mest ut av et fysisk kurs, fordi det gir en ekstra dimensjon å kunne diskutere med de andre deltakerne, sier hun.

Likevel mener hun at et webinar er en god erstatning når det ikke er mulig å reise av gårde på kurs.

– Det er en litt annen måte å være kursdeltaker på, og du slipper å bruke så mye tid. Det gir større fleksibilitet, sier hun.

Givende erfaringsdeling

Solberg er godt fornøyd med kurstilbudet fra Lederne.

– Lederne er gode på kurs, spesielt på kurs om ledelse. Jeg deltar på Lederutviklingsprogrammet med Rune Rimol nå og der lærer jeg mye om selvutvikling. Jeg blir tvunget til å reflektere rundt hvordan jeg er som leder, og hvordan jeg ønsker å være. Vi har gjennomført personlighetstester, og får individuelle tilbake-



Lederutviklingsprogrammet med Rune Rimol er blant de mest populære kursene blant Lederne-medlemmene.

//
Webinarer er ryddige, effektive og tidsbesparende, og i mange sammenhenger det beste alternativet.

GRETE HANSEN

meldinger på utviklingen, sier Solberg.

Hun har hatt godt utbytte av kurs med solid faglig forankring hvor hun kan diskutere med andre kursdeltakere i samme stilling.

– Jeg har også vært veldig fornøyd med kurs hvor deltakerne har ulik bakgrunn. Å dele erfaringer med ledere fra andre bransjer er veldig givende, sier hun.

Lederutviklingsprogrammet med Rune Rimol, Marit Lysebos kurs i relasjonsledelse, og et kurs i

retorikk toppe Solbergs liste over favorittkurs fra Lederne.

Gull verdt

Grete Hansen er daglig leder i Vassenden barnehage i Jølster, og har deltatt på flere kurs i regi av Lederne.

– Jeg har vært med på både fysiske kurs og webinarer, og har blitt en varm tilhenger av digitale kurs. Det siste jeg var på handlet om presentasjonsteknikk, forteller hun.

Hun opplever webinarer som vel så effektive som fysiske kurs.

– Du slipper reisetid, du tar med kaffekanna inn på kontoret, lukker døra og får en times faglig påfyll. Det er gull verdt, sier hun.

– På et vanlig kurs får du det sosiale aspektet i tillegg, og når temaet inviterer til gruppearbeid og annet samspill fungerer det best å møtes. Ofte er det imidlertid ikke noe alternativ å reise vekk i flere dager for å gå på kurs, og da er det kjempefint med mulighet til et digitalt kurs, legger hun til.

Godt alternativ

En annen fordel med webinarer er at

deltakerne gjerne har mulighet til å se foredragene flere ganger.

– Vi kan også sende inn spørsmål hvis det er noe vi lurer på, og får svar fra foredragsholderne. Webinarer er ryddige, effektive og tidsbesparende, og i mange sammenhenger det beste alternativet. Jeg har deltatt på mange flere kurs enn jeg ellers ville gjort etter at dette tilbudet kom, fastslår Hansen.

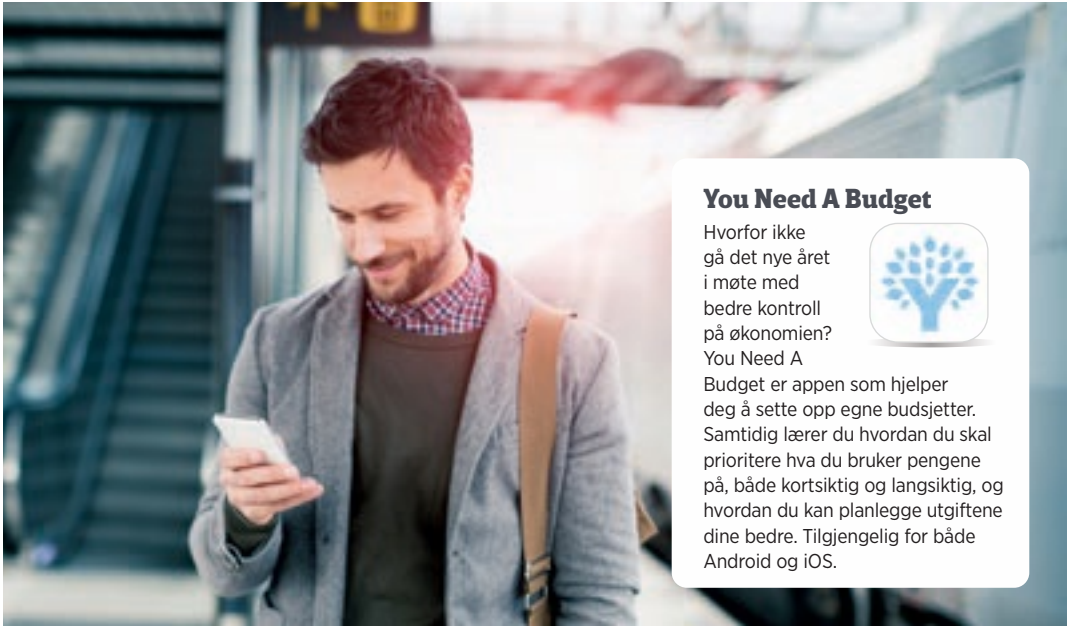
Hun anbefaler gjerne kurs til andre medlemmer i Lederne.

– Jeg sender lenker og oppfordrer dem til å melde seg på. Jeg kommer i hvert fall til å delta på flere kurs, for faglig påfyll er viktig, sier hun. ←



App-solutt alt kan lastes ned

Blant en milliard app-er har vi valgt ut en håndfull som er verdt å teste.



LederneAppen

Få lederverktøyene du trenger rett i lomma! I LederneAppen finner du nyttige artikler, konkurranser, full oversikt over medlemsfordelene dine og aktuelle kurs. Du kan selv velge områdene du er interessert i, og få skreddersydd innhold basert på dine preferanser. Appen er kun tilgjengelig for deg som er medlem i Lederne, og kan lastes ned for både Android og iOS.



Pocket

Hender det at du kommer over videoer, artikler eller e-poster som du ikke har tid til å se på her og nå, men ikke vil glemme? Da er Pocket genial. Med appen kan du lagre innholdet du liker, og enkelt finne det frem igjen når det passer deg. E-post og artikler kan lastes ned offline. Tilgjengelig for Android og iOS.



Freedom

Blir du lett distraheret av sosiale medier og andre nettsteder? Da er denne appen gull verdt. Med Freedom kan du blokkere distraherende nettsteder og apper i en bestemt tidsperiode. Du velger selv om du skal blokkere tilgangen til internett totalt, eller kun blokkere utvalgte apper og sider. Tilgjengelig for både Android og iOS.



LastPass

Med et stadig økende behov for trygghet på nett er LastPass en nyttig app. Appen er et enkelt passordadministrasjons-verktøy som hjelper deg med å huske og generere sikre passord. Tjenesten lar deg lagre ubegrenset med innloggingsdetaljer, skjemadata og notater, og kan integreres med nettlesere. I betalings-versjonen får du blant annet tilgang til prioritert support. Tilgjengelig for både Android og iOS.

TRE (U)VANER SOM SENKER EFFEKTIVITETEN

Lyst til å jobbe mer effektivt og konsentrert? Bli bevisst på typiske (u)vaner.

1

Du spiser lunsj foran PC-en

Ifølge forskning blir du to til tre ganger mer effektiv hvis du spiser lunsjen et annet sted. Pausen er nødvendig for å gi hjernen hvile og for å gi deg nye impulser.

2

Du er tidsoptimist

Noen feilberegner tiden så mye som 40 prosent! Sett av lengre tid til hver oppgave, så slipper du å bli stresset og føle deg utilstrekkelig.

3

Du lar deg forstyrre

Det er vel og bra å være fleksibel, men det betyr ikke at du umiddelbart må slippe det du har i hendene. Si at du kommer tilbake om ti minutter, og våg å si nei.

Kilde: Aftenposten.no

Hold deg oppdatert!

Det gis stadig ut nye bøker som er relevante for ledere i ulike organisasjoner. Noen er smale, mens andre er brede, og kan være interessante for svært mange ledere.

Makt og opposisjon i arbeidslivet

Eivind Falkum

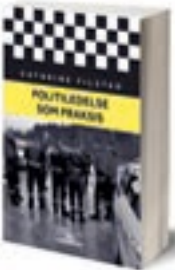
Arbeidslivskunnskap i et historisk perspektiv

Falkum diskuterer teorier om organisasjon, makt og ledelse, og knytter dem til empirisk arbeidslivskunnskap fra Norge. Boken går historisk til verks, og viser hvordan ledelse og organisasjon påvirkes av skiftende politiske strømninger i det norske samfunnet; fra klassekampen på begynnelsen av 1900-tallet, over den sosialdemokratiske æraen etter 2. verdenskrig, til den liberalistiske epoken vi befinner oss i i dag.

Cappelen Damm Akademisk



Visste du at du som medlem i Lederne har tilgang til e-bøker? Sjekk lederne.no!



Politiledelse som praksis

Cathrine Filstad

Ledelse som kollektiv praksis

Ledelse-som-praksis-perspektivet forstår ledelse som en kollektiv praksis, hvor fokuset er på leder-medarbeider-relasjoner heller enn på den individuelle leder. Perspektivet bidrar med kunnskap om ledelse i alle typer organisa-sjoner. Boken er basert på mange-årig forskning på politiledelse, og demonstrerer hvordan perspektivet gir en helhetlig forståelse av ledelse i politiet.

Fagbokforlaget



Beredskapsorganisasjon og kriseledelse

Odd Jarl Borch og Natalia Andreassen

Organisering av kriserespons

Boken belyser ulike måter å orga-nisere virksomhetens kriserespons. Den ser nærmere på ressursbehov og ulike lederoppgaver i krise, samt hvordan ulike ledelsesnivå interagerer. Boken fokuserer særlig på hendelser som har konsekvenser for liv og helse og miljø og sam-funnsverdier, men tar også for seg andre typer alvorlige hendelser som kan true virksomhetens verdier og eksistensgrunnlag.

Fagbokforlaget



Varsling i arbeidslivet. Arbeidsgivers og leders roller og ansvar

Brita Bjørkelo og Birthe Eriksen

Håndtering av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

Boken tar for seg hvordan varsler om kritikkverdige forhold i arbeids-livet tas imot og håndteres, og hvordan de som er involvert blir ivarettatt. Boken er forsknings-basert og retter søkelyset mot arbeidsgiverens og lederens rolle. Den går grundig gjennom varslingsprosessen og dens ulike faser. Nyttig for både ledere og arbeidstakere, slik som verne-ombud og tillitsvalgte.

Cappelen Damm Akademisk



Helt sjef Om kvinner og ledelse, og veien til toppen

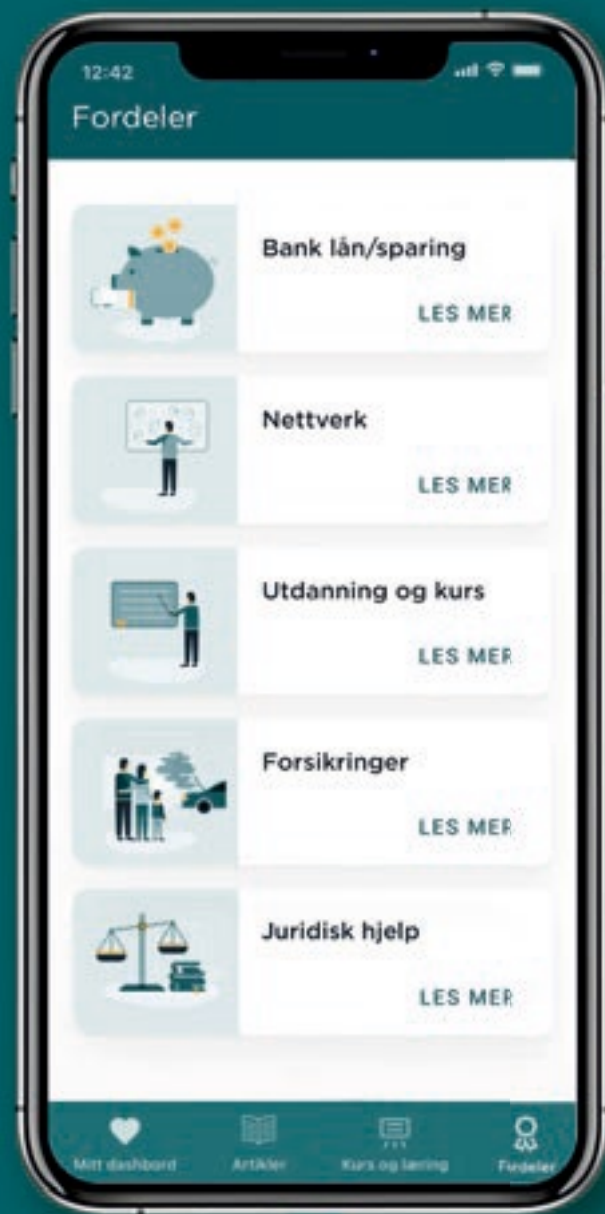
Signy Fardal og Line Uppard

Likestilling på arbeidsplassen

Norge regnes som et av verdens mest likestilte land. Likevel er kvinneandelen av ledere i norsk næringsliv skremmende lav. Kvinner har både kompetansen og erfaringen, så hva er da grunnen til at så få kvinner når toppen? I denne boken peker forfatterne på en rekke områder der kvinnene selv må ta tak.

Pitch Forlag

- Ditt eget dashboard med sentrale og lokale nyheter fra Lederne
- Fagartikler om ledelse – tilpasset dine interessefelt
- Oversikt og påmelding til våre populære kurs
- Hør LederCasten rett fra appen, enkelt når du er på farta
- All informasjon og siste nytt om dine medlemsfordeler samlet



Last ned appen her:



LederneAppen

2700 medlemmer har allerede lastet ned appen.
Få ditt eget lederverktøy rett i lommen du også!



Smart

KURS OG KOMPETANSE / FORSIKRING / IUS / DETTE ER LEDERNE



Vinn gavekort på 5000 kroner!

For hvert medlem du verver til Lederne, får du et gavekort på 350 kroner.
Nå kan du også være med i trekningen av en enda større sum.

LEDERNES vervekonkurranse har pågått fra 1. september og varer helt frem til 1. desember. En heldig vinner mottar et GoGift-gavekort på hele 5000 kroner.

Gavekort fra GoGift kan brukes i en rekke butikker, både fysiske og online, og på opplevelser. Summen kan splittes opp på flere steder, så her kan du enten unne deg hverdagsluksus eller få bistand til julegave-shoppingen.

Her er gode ververåd!

I denne usikre korona-tiden er det viktigere enn noen gang å trygge sitt arbeidsforhold ved å være medlem i en seriøs arbeidstakerorganisasjon! Her får du tilgang til juridisk rådgivning hvis du havner i en konflikt, du trenger råd ved permitteringer eller oppsigelser og så videre.

I Lederne får du også styrket din kompetanse gjennom våre mange webinarer, kurs

og lignende. Dette er det viktig at du meddeler dine venner og kollegaer. Du bør absolutt opplyse om våre medlemsfordeler. Se hele oversikten på side 46! Noe av det viktigste med å være mange medlemmer i en arbeidstakerorganisasjon som Lederne, er at jo flere som står sammen på en arbeidsplass – desto sterkere står man dersom noen kommer i en konflikt eller dere ønsker mer innflytelse.

Tag gjerne kontakt med Lederne dersom du trenger bistand til å rekruttere nye medlemmer på din arbeidsplass. Vi hjelper deg gjerne! Innmeldingsskjema finner du ved å trykke på «bli medlem»-knappen på forsiden til lederne.no. ←

Vi ønsker tillitsvalgte og medlemmer lykke til med høstens vervekonkurranse!

Et sterkere medlemsdemokrati

– Engasjer deg nå, og vær med på å påvirke fremtiden din!
oppfordrer forbundsleder Audun A. Ingvartsen og nestleder Liv Spjeld By. Vedtektene for en ny organisasjonsmodell er vedtatt.

tekst MARIA CAROLINE SKREDE foto FARTEIN RUDJORD

IFJORHØST var forslaget om en ny organisasjonsmodell oppe til høring, og i november 2019 vedtok kongressen ny struktur for medlemsdemokratiet. Siden det historiske vedtaket har Audun A. Ingvartsen, Liv Spjeld By og resten av sentralstyret, jobbet dag og natt for å få på plass forslag til nye vedtekter og overgangsordninger. På den ekstraordinære kongressen 24. og 25. september ble overgangsordninger vedtatt. Nå fortsetter det videre arbeidet med ny organisasjonsmodell, som trer i kraft etter den ordinære kongressen i juni 2021.

Helhetlig og forenklet
Ifølge Ingvartsen og Spjeld By er behovet for en ny organisasjonsmodell helt nødvendig. De peker

på et tungrodd og komplisert system, som mange har opplevd som vanskelig å forstå seg på.

– Det har vært et møysommelig arbeid med å forenkle og gjøre organisasjonen mer moderne. Målet er å jobbe smartere og mer helhetlig, til alle medlemmenes beste, sier Ingvartsen.

– Det er en kunst å slippe det som har vært; som er utdatert og som ikke gir mening i et fremtidsrettet perspektiv. Det sier seg selv at vi ikke kunne fortsette å jobbe i en avdelingsstruktur basert på en 30 år gammel metodikk. Vi må innrette oss og ta i bruk teknologi som forenkler arbeidet og gir medlemmene våre et bedre tilbud, fortsetter Spjeld By.

Hun forteller at de sammen med sekretariatet, nå går i gang

med å gi svar på de nødvendige tiltakene som må til for at neste målepunkt skal nås.

– Så må vi ansvarliggjøre personene i sekretariatet og i medlemsdemokratiet, for å få en god forankring og arbeidsfordeling. Når vi endrer utad i organisasjonen, må vi også endre innad i organisasjonen. Jeg tror vi har trent organisasjonen på dette, og mange er veldig klare for å komme i gang.

Viktig avbyråkratisering
En av de mest sentrale endringene i det nye medlemsdemokratiet er at regionsnivået fjernes. Det betyr at organisasjonsmodellen reduseres fra 140 avdelinger til 18, hvorav 13 er geografiske avdelinger og de resterende fem er bransjeavdelinger.

– Svært mange av avdelingene vi har hatt er i praksis bedriftsgrupper. I stedet for å være en egen avdeling bør disse inngå i en organisatorisk overbygging. Når vi nå avbyråkratiserer regionsleddet, får avdelingsstyrene mer direkte-demokrati, forklarer Ingvartsen.

Ifølge Ingvartsen har det ikke tidligere vært en automatikk i at den som var leder i en lokal avdeling også satt i kongressen. Dette endres nå, og i det nye medlemsdemokratiet vil de 18 avdelingene få direkte-seter med minst to personer i kongressen.

– De nåværende avdelingsstyrene har fått i oppdrag å utpeke representanter til valgkomiteer for de nye avdelingsstyrene. Fra januar og frem til

SEKRETERIATET LEVERER

- Styreopplæring
- Maler for avdelingsvedtekter, oppsett av årsregnskap, årsberetning m.m.
- Teknisk bistand til gjennomføring av årsmøte
- Markeds- og kommunikasjonskurs

AVDELINGENES OPPGAVER

Lokalt kurs-tilbud til medlemmene

- Forslag til temaer og foredragsholdere

Legge til rette for etablering av nettverk

- Forslag til etablering og drift av nettverk

Profilering og formidling av Lederes politikk

- Bistå med lokale mediepakker, inkludert sosiale medier

Gjennomføre lokale arrangementer - medlemspleie

- Konseptforslag

Gjennomføre rekrutteringsaktiviteter

- Bistå i planlegging
- Leverer konsept for verve-event og markedsføring
- Profileringsartikler
- Vervepakker
- Verveopplæring

Gjøre øvrige medlemsfordeler kjent for medlemmene

- Brosjyrer, plakater, flyers etc.

Samling for bedrifts-tillitsvalgte Tillitsvalgt-opplæring

- Bidra i planleggingsfasen
- Kunne stå for gjennomføringen
- Stille foredragsholdere til disposisjon

38 lederne

Les flere organisasjons-nyheter på lederne.no

«Det har vært et møysommelig arbeid med å forenkle og gjøre organisasjonen mer moderne. Målet er å jobbe smartere og mer helhetlig, til alle medlemmenes beste.»
Audun A. Ingvartsen

mars, vil det foregå etableringsmøter. Målet vårt er å finne de aller beste menneskene til å jobbe på vegne av den gruppen de skal representere, forklarer Ingvartsen.

– Hver av disse 18 avdelingene velger så én person som utgjør ett medlem til hovedstyret. I tillegg velges det forbundsleder, nestleder og

DETTE ER DE 18 NYE AVDELINGENE

Geografiske avdelinger

- Finnmark
- Troms
- Nordland
- Trøndelag
- Møre og Romsdal
- Sogn og Fjordane
- Hordaland
- Rogaland
- Agder
- Telemark, Vestfold og Buskerud
- Østfold
- Stor-Oslo
- Innlandet

Bransjeavdelinger

- Samvirke
- Teknikerne olje og gass
- Entreprenørene olje og gass
- Ledere operatører olje og gass
- Oljeservice olje og gass

lederne 39

→ en ansattrepresentant. Det er disse 21 som vil utgjøre styret, fortsetter han.

Likt for alle

Én av gevinstene medlemmene vil oppleve er et likere tilbud for alle, uavhengig av hvor i landet man er bosatt.

– Du skal få et godt tilbud og de samme gode juridiske støtteordningene. Målet er at medlemmene opplever at de blir godt ivaretatt, og at bosted er

irrelevant for medlemstilbudet, forklarer Ingvartsen.

Også den lokale medlemskontingenten, som har variert relativt stort fra avdeling til avdeling, vil reguleres i det nye medlemsdemokratiet. Det vil gi bedre kontroll av den lokale økonomien.

– Vi vet at det har vært stor variasjon i den lokale medlemsavgiften. Det tar vi tak i nå. Vi har besluttet at den lokale kontingenten, som kommer i tillegg

til den sentrale kontingenten, ikke skal overstige 70 kroner, sier Ingvartsen.

Flere digitale møter

Digitalisering er et helt sentralt ledd for å modernisere organisasjonen som helhet, og for å skape et mer fremtidsrettet medlemsdemokrati. Med koronautbruddet fikk Lederne en pangstart på å ta i bruk nye, digitale løsninger.

Ny digital strategi var allerede lagt, noe som har gjort at organisasjonen hurtig omstilte seg.

Samtidig har det vært viktig å ivareta og videreføre det beste fra det som har blitt gjort i gammel struktur.

– Under koronakrisen har vi sett hvor fort behovet for kompetanseheving eller fordypning i regelverk har endret seg. Krisen har også vist oss viktigheten av å skolere og ivareta trygge, gode tillitsvalgte. I den forbindelse var det viktig å snu seg raskt for å imøtekomme nyoppståtte behov. Vi ser at de digitale endringene vi gjør nå, gjør oss mer omstillingsdyktige og bedre i stand til å ivareta medlemmenes behov, sier Spjeld By.

Også i tiden fremover vil det digitale løftet komme Lederne medlemmer til gode, og bidra til å forenkle prosessene i medlemsdemokratiet.

– Det har vært noe skepsis

knyttet til størrelsen på de geografiske områdene de nåværende avdelingene dekker. Noen har kanskje opplevd det som et hinder for kommunikasjon og samhandling. Heldigvis hjelper teknologien oss, nå som møtene kan gjennomføres på digitale plattformer og den geografiske avstanden ikke lenger spiller noen rolle, sier Ingvartsen.

I tillegg til at de digitale plattformene tilrettelegger for økt samhandling på tvers av kommune- og fylkesgrenser, vil digitale verktøykasser gjøre det lettere å finne nødvendig informasjon. Ingvartsen trekker frem både Lederne nettside, LederneAppen, LederCasten og digitale kurs som eksempler på verktøy medlemmene har tilgang på.

Din stemme teller

Både Spjeld By og Ingvartsen er tydelige på at de ønsker at medlemmene, nye som gamle, skal engasjere seg i den nye organisasjonsmodellen.

– Det har vært vanskelig å få engasjement fra dem vi trenger å få det fra, slik systemet har vært, sier Spjeld By.

Ingvartsen nikker bekreftende: – Det er mange flinke medlemmer der ute som kanskje har ønsket å bidra, men som ikke har hatt mulighet til det. Med den nye strukturen vil dette bli langt enklere, og vi håper jo at

«Vi må være bevisste og målrettede når vi rekrutterer de som skal være med og forme Lederne fremtid. De må representere bransjemangfoldet og ha lyst til å være med.»

Liv Spjeld By

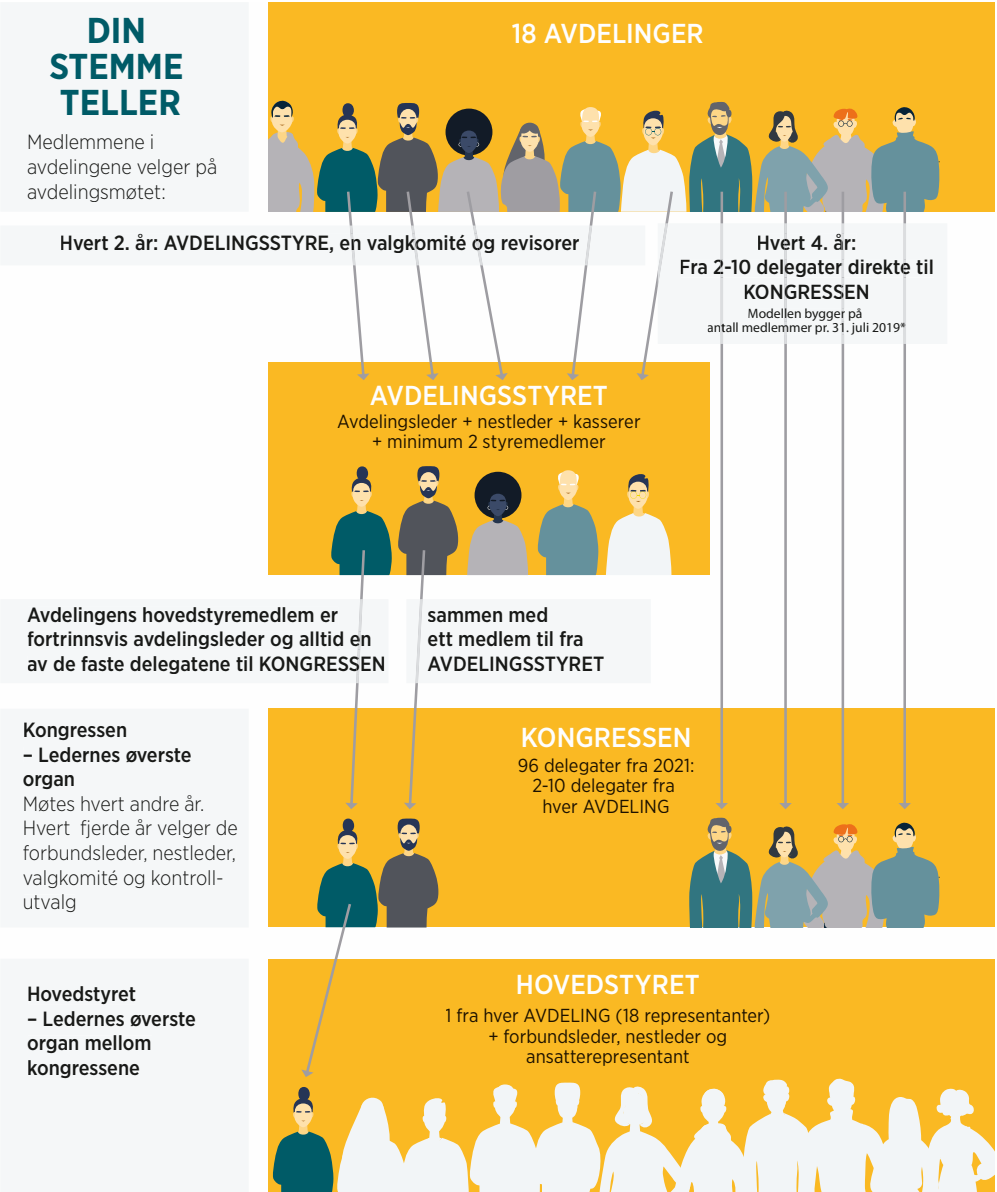


«Vi skal sørge for at du får opplæringen og hjelpemidlene du trenger. Det vi trenger nå er medlemmenes gode røst, det er de som sitter på gullet og vet hva som vil være viktig i tiden fremover.»
Audun A. Ingvartsen

medlemmene griper muligheten til å fremme sine meninger. Mangfold er et uttalt mål for de 18 nye avdelingsstyrene. – Vi må være bevisste og målrettede når vi rekrutterer de som skal være med og forme Ledernes fremtid. De må representere bransjemangfoldet og ha lyst til å være med. Derfor må valgkomiteene finne de som både har vilje og mulighet til å engasjere seg, sier Spjeld By. Begge er enige i at tidligere erfaring ikke er et krav. Først og fremst handler det om å ha den rette innstillingen og ønske å gjøre en forskjell. – Vi skal sørge for at du får opplæringen og hjelpemidlene du trenger. Det vi trenger nå er medlemmenes gode røst, det er de som sitter på gullet og vet hva som vil være viktig i tiden fremover, avslutter Ingvartsen med et smil. ←

FULL OVERSIKT

Full oversikt over endringene finner du under menypunktet «Nytt medlemsdemokrati» på *lederne.no*. Her kan du også laste ned oppdatert versjon av informasjonsheftet som kongressdelegatene fikk før kongressen.



Les flere organisasjonsnyheter på lederne.no

Sokkelstreiken avsluttet etter mekling

– Vi er glade for at vi nådde fram med våre viktigste krav for medlemmene i olje og gass hos Riksmekleren, sa forbundsleder Audun Ingvartsen etter at det ble oppnådd enighet med Norsk olje og gass hos Riksmekleren etter streiken i oktober.

tekst HÅKON DAGESTAD foto EQUINOR

LEDERNE-MEDLEMMER

PÅ Equinor-plattformen Johan Sverdrup ble tatt ut i streik fra tidlig morgen onsdag 30. september. Fra midnatt natt til mandag 5. oktober ble streiken trappet kraftig opp, og fra midnatt natt til 11. oktober var det varslet ny opptrapping. Partene ble til slutt enige hos Riksmekleren fredag 9. oktober. – Streiken kom fordi vi ikke så vilje til å diskutere avtale for våre medlemmer knyttet til nye former for drift av plattformene, sa Ingvartsen tidlig i streiken. Følgende plattformer ble fra midnatt natt til 5. oktober tatt ut i tillegg til Johan Sverdrup den 30. september (Equinor – 43 medlemmer):

- Gudrun (Equinor) 18 medlemmer
- Gina Krog (Equinor) 18 medlemmer
- Kvitebjørn (Equinor) 18 medlemmer
- Gjøa (Neptune Energy) 72 medlemmer

Fra midnatt natt til 11. oktober var det varslet at i tillegg skulle følgende plattformer tas ut:

- Oseberg Sør (Equinor) 23 medlemmer
- Oseberg Øst (Equinor) 17 medlemmer
- Kristin (Equinor) – 27 medlemmer



• Ekofisk Bravo/ Kilo (ConocoPhillips) 26 medlemmer

Fredag 9. oktober kom partene til enighet hos Riksmekleren. Lederne krevde tariffavtaledekning for sine medlemmer som etter omstilling og ny teknologi, i deler av året, skal arbeide i kontrollrom på land. – Dette ville ikke arbeidsgiversiden løse og sa blankt nei til kravet uten å fremme noe konkret alternativ under meklingen. Det er uforståelig da vårt krav ikke ville påført bedriftene yt-

terligere kostnader, sa Ingvartsen under streiken.

Drøftelser siden april 2017
Krav om avtaleoppsettelse for Ledernes medlemmer i denne kategorien ble første gang sendt til Norsk olje og gass og NHO i april 2017. Drøftelser og sonderinger for å søke å finne en løsning for kravet har pågått i perioder til nå uten hell. – Arbeidsgiversiden har ikke vist noen reell vilje til å finne løsning for kravet om avtaleoppsettelse. Flere av våre medlemsgrupper flyttes fra sokkel

til land. Slik dette har utviklet seg er det umulig for oss å ivareta medlemmenes rettigheter, presiserer Ingvartsen.

Uenig om økonomi
Lederne var ikke fornøyd med de økonomiske rammene arbeidsgiversiden fremmet i årets hovedoppgjør. – Også i vårt oppgjør brukes covid-19 som argument for moderasjon. Vi i Lederne frykter at dette er starten på en forringelse av våre medlemmers opparbeidede lønns og arbeidsvilkår, sier Ingvartsen. ←

Tillitsvalgte: arbeidslivets superhelter!

Fagorganisasjonene har hatt en viktig rolle i dugnaden under koronakrisen, og verdien av trepartssamarbeidet og tillitsvalgtordningen har blitt styrket og tydeliggjort.

tekst FRØYDIS VANDVIK LØVDAL, ADVOKAT I LEDERNE



Les mer om
juridisk hjelp
lederne.no

Når behovet for å ta raske og vanskelige beslutninger har meldt seg, har et godt samarbeidsklima i virksomhetene vært av stor betydning. Med innsikt og kunnskap om egen arbeidsplass, har de tillitsvalgte de beste forutsetninger for å ivareta arbeidstakernes interesser og rettigheter. Som bindeledd både mellom arbeidstakerne og ledelsen, og mellom medlemmene og sine fagorganisasjoner, er de tillitsvalgte den norske arbeidslivsmodellens superhelter.

Verdien av tillitsvalgtordningen

Målet med tillitsvalgtordningen er å skape trygge arbeidsplasser, meningsfylt arbeid og godt arbeidsmiljø gjennom å styrke samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Arbeidsgiver kan gjennom sin styringsrett ta beslutninger som arbeidstakerne og de tillitsvalgte ikke er enige i. Det følger likevel av lov- og avtale-

verk at spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold skal drøftes med de tillitsvalgte før beslutningene tas.

De tillitsvalgtes synspunkter og innspill, som ofte har en annen og nyttig vinkling enn ledelsens, vil styrke ledelsens beslutningsgrunnlag og sikre god gjennomføring når beslutningene er tatt. Tidlig involvering av de tillitsvalgte vil medvirke til at kursen kan korrigeres, misforståelser kan avklares og gode alternative forslag kan komme på bordet. Dette vil igjen kunne forhindre

unødvendige konflikter og omkamper. For ledelsen bør dette være av stor verdi, enten det er arbeidsmiljøspørsmål eller en større omorganisering som står på agendaen.

Styrking av tillitsvalgtapparatet

I Ledernes nye organisasjonsmodell ønsker vi å styrke apparatet rundt de tillitsvalgte. Dette gjelder både i de 18 nye avdelingene og ute på arbeidsplassene. Vi vil også legge til rette for at samarbeidet mellom avdelingene og bedrifts-

gruppene fungerer best mulig.

Lederne skal være en organisasjon hvor det er attraktivt å være tillitsvalgt, og hvor vi sammen skal få den påvirknings- og gjennomslagskraften som vi ønsker. I Ledernes sekretariat har vi rådgivere og advokater som vil gjøre sitt beste for å veilede de tillitsvalgte. For å gi større trygghet i rollen, vil også arbeidet med å utvikle tillitsvalgtopplæringen ha prioritet fremover.

Slik ønsker Lederne å støtte og bygge de tillitsvalgte, arbeidslivets superhelter. <

HOVEDAVTALENS REGLER

Partenes opptreden

→ Det følger av hovedavtalene at de tillitsvalgte og virksomhetens representanter har **en felles plikt til å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid**. Direkte konfliktskapende opptreden fra begge sider kan derfor være tariffstridig. Partene må finne en informasjonsmetodikk og samarbeidsform som fungerer.

Rett til medbestemmelse og reell innflytelse

→ De tillitsvalgte skal informeres og drøftinger skal skje **så tidlig som mulig**. Dette innebærer at

de tillitsvalgte skal få **tilstrekkelig informasjon** på et tidspunkt som gjør at de kan sette seg inn i saken. Dette er også en viktig premisse for at de tillitsvalgte skal få en reell innflytelse.

Tid for å utøve tillitsverv

→ De tillitsvalgte skal få **nødvendig tid til å utføre sine oppgaver**. Erfaringsmessig er dette en utfordring for mange tillitsvalgte, og det er nok en del arbeid og tankevirksomhet som gjøres hjemme fra kjøkkenbordet. Ved behov kan imidlertid begge parter kreve at det skal forhandles om hvor

mye tid som er nødvendig for å utføre tillitsvalgtarbeidet innenfor ordinær arbeidstid.

Bistand til enkeltmedlemmer

→ I tillegg til å jobbe for å ivareta de generelle arbeidsvilkår og sikre medvirkning, skal en tillitsvalgt også veilede og hjelpe enkeltmedlemmer som ber om bistand i forholdet til arbeidsgiver. Her skal tillitsvalgte bidra til at medlemmet får en korrekt og rettferdig behandling. Tillitsvalgte skal likevel ikke være konfliktløser, men en holdningsskaper og en støttespiller.

Få forsikringsspesialister inn i stua!

Nå kan du booke et videomøte med Ledernes forsikringskontor for å få svar på det du måtte lure på.

tekst LEDERNES FORSIKRINGSKONTOR

Ledernes forsikringskontor har hjulpet deg som medlem med kvalifiserte, gode og ærlige råd om Lederne-forsikringene i mer enn 20 år. Som oftest har du snakket med oss rådgivere på telefonen, eller via e-post. I ny og ne mottar vi også et godt, gammeldags papirbrev i postkassen.

Disse kommunikasjonsformene er vel og bra, men i noen tilfeller synes vi det hadde vært fint å se hverandre. Selvsagt fordi det er hyggelig, og i mange tilfeller er det også praktisk. Derfor kan du nå ha videomøte med Ledernes forsikringskontor!

Foreløpig gjøres dette som en test.

– Hittil er erfaringen at det er enklere for begge parter, når vi kan forklare muntlig og du samtidig kan se en tekst, en nettside, en presentasjon eller en prisberegning, sier Ellen Lindén Døvik ved Ledernes forsikringskontor.

Her er noen eksempler på spørsmål som kan bli besvart enklere via skjermen:

- Hvor finner jeg informasjon om hva jeg er forsikret for ved en ulykke?
- Jeg skal på tur. Hvor finner jeg reisekortet mitt?
- Hva er forsikringssummen hvis jeg blir ufør?



Her er vi som hjelper deg på Ledernes forsikringskontor! Liv-Toril Moen, Bent Øvergaard, Kathe Fagerli, Henrik Kaspersen, John Floeng og Sindre Torsnes.

- Hvordan defineres en ulykkeshendelse?
- Hvordan melder jeg en skade?
- Hva er prisen på innbo-forsikringen?
- Jeg holder på å fylle ut helseerklæring for å bestille en ekstra uføreforsikring, men skjønner ikke hva som menes med noen av spørsmålene.
- Hvor finner jeg forsikringsbrosjyren på nettsidene?
- Jeg vil lese forsikringsvilkårene, eller har spørsmål til disse.
- Hvilke personforsikringer trenger jeg og min familie?

– Hvor store de økonomiske konsekvensene blir i ulike livssituasjoner, er et godt eksempel på noe vi enkelt kan presentere grafisk i et videomøte, sier Døvik.

Slik gjennomføres videomøtene med forsikringskontoret:

1. Si fra til oss at du ønsker et videomøte, og når det kan passe med et møte. Ring oss, eller legg inn kontaktinformasjon på «Kontakt meg» på lederneforsikring.no.
2. Vi setter opp et Teamsmøte med deg på avtalt tidspunkt. Det eneste vi trenger er e-postadressen din. Du

trenger ikke å laste ned Teams. Du får en invitasjon på e-post.

3. På avtalt tidspunkt åpner du e-posten, på mobil, PC eller Mac, og klikker på lenken. Vi gjør det samme, og da er vi i kontakt med hverandre med både bilde og lyd.

Selvsagt betaler du ingenting for rådgivning med oss, heller ikke videomøter. <



QR-kode direkte til «Kontakt meg»

Sparer over 10 000 kr i året med Lederne's bankavtale

Lederne-medlem Petter Skaraas er én av mange som har benyttet seg av avtalen Lederne har forhandlet frem med Danske Bank. Det har vært lønnsomt.

tekst MARIA CAROLINE SKREDE foto PRIVAT

SKARAASHARVÆRT kunde av Danske Bank i nesten 15 år, omtrent like lenge som han har vært medlem i Lederne. Da han kom over bankavtalen Lederne har forhandlet frem, slo han til for å sikre seg en enda mer gunstig bankavtale enn han allerede hadde.

Han tok kontakt med en rådgiver i banken som umiddelbart satte ned renten. Etter omtrent en uke hadde Skaraas et lån som var betraktelig billigere å betjene per måned.

//
Jeg måtte regne over 3-4 ganger og gni meg like mange ganger i øynene over hvor mye jeg sparte.

PETTER SKARAAS



Petter Skaraas

– Jeg måtte regne over 3-4 ganger og gni meg like mange ganger i øynene over hvor mye jeg sparte, forteller en fornøyd Skaraas og fortsetter:

– Jeg har sjekket litt rundt tidligere og har ikke funnet noen bankavtaler med bedre rente enn den jeg har nå. Det viser seg at jeg får over 10 000 kroner i lavere rentekostnader per år etter implementeringen. Det er utrolig bra jobbet av Lederne!

Lederne-medlem Christian Pollock Fjellstad stemmer i. Også han har benyttet seg av bankavtalen.

– Etter at jeg flyttet boliglånet mitt til Danske Bank har jeg kuttet rentekostnadene med over 13 000 kroner i året. Det er godt å slippe å lure på om man har gode bank-betingelser. Jeg vet jo at Lederne har fremforhandlet de beste vilkårene på vegne av medlemmene sine.

Skreddersydd bankavtale
Som medlem i Lederne, får både Skaraas og Fjellstad ekstra gode priser og vilkår på produkter og tjenester i Danske Bank. Det samme får ektefelle eller samboer. I tillegg til dette har alle medlemmer tilgang til dyktige rådgivere som skreddersyr et banktilbud tilpasset den enkeltes behov.

– Med en kollektiv avtale



Christian Pollock Fjellstad

gjennom Lederne er du sikret en svært god rente. Du slipper selv å følge opp banken for å sikre at renten din er i tråd med endringene i markedet, forklarer Anett Schei, leder for partnerskap i Danske Bank.

Hun fortsetter: – Den kollektive avtalen betyr også at jo flere som benytter seg av avtalen, jo større muligheter vil det være for å få på plass flere gode avtaler som kommer alle til gode.

Hun trekker blant annet frem et svært godt boliglån for de under 34 år.

– Du får en enda lavere rente enn den opprinnelige avtalen, og kan i tillegg låne opptil 85 prosent av boligens verdi. Er du ung vil jeg absolutt anbefale denne avtalen. Her er det mye penger å spare, sier hun med et smil.

Økonomisk rådgivning
Schei oppfordrer Lederne's medlemmer til aktivt å bruke rådgiverne i banken.

– Gjennom de ulike livsfasene vi går gjennom kan det være svært nyttig å snakke med bankens rådgivere. De kan hjelpe deg med å se muligheter du kanskje ikke selv er klar over, sier hun og fortsetter:

– Det kan være aktuelt i en rekke situasjoner, slik som ved skilsmisse, i forbindelse med en ny jobb eller ved familieførøkelse. Ved å ha en årlig samtale med en rådgiver i banken, vil du hele tiden ta bevisste og gode økonomiske valg. <

NOEN AV FORDELENE MED LEDERNE'S BANKAVTALE

- Gode priser og vilkår på produkter og tjenester.
- Skreddersydd spare- og investeringsplan.
- Rabatt på Danske Banks beste medlemsprogrammer.
- Svært gunstig boliglån for deg under 34 (Nominell rente 1,30 %, ordinær UNG-rente: 1,85 %).
- Boliglån opptil 80 % for deg over 34 år.

For mer informasjon og søknad om overføring av lån: danskebank.no/lederne

Les flere organisasjons-nyheter på lederne.no

«Med en kollektiv avtale gjennom Lederne er du sikret en svært god rente. Du slipper selv å følge opp banken for å sikre at renten din er i tråd med endringene i markedet.» **Anett Schei**



Anett Schei

Dine medlemsfordeler

I tillegg til tryggheten og nettverket du får med Lederne i ryggen, gir medlemskapet deg flere fordeler enn du kanskje trodde. Vi forhandler fram gode avtaler med leverandører av varer og tjenester. Du vil merke at et medlemskap lønner seg!



Juridisk bistand – på jobb og privat

☞ Medlemmer kan få rådgivning og juridisk bistand knyttet til de fleste rettsområder. Lederne har egne ansatte rådgivere, jurister og advokater, samt samarbeidsavtaler med eksterne advokatfirmaer som sørger for at du får rask hjelp. Som medlem får du råd og juridisk bistand i saker som angår arbeidsforholdet ditt. Vi hjelper deg med alt fra spørsmål om arbeidskontrakten din til spørsmål rundt stillingsendringer og oppsigelse. Du får 15 timer privatjuridisk bistand for deg og familien, samt råd og bistand som privatperson innen de fleste rettsområder – for eksempel familie- og arverett, kjøpsrett, kontrakter, fast eiendom og førerkortbeslag.

Påfyll av kompetanse



☞ Vi bygger gode ledere! Våre medlemmer får kurs, webinarer, e-bøker, lydbøker, podcaster og konferanser. Du får også faglig påfyll og inspirasjon via nyhetsbrev spisset på god ledelse. Last ned vår medlemsapp og få en samlet oversikt over redaksjonelle saker, eller lytt til LederCasten for inspirasjon. Som medlem i Lederne kan du søke på vårt generøse etter- og videreutdanningsfond og få mulighet til å byggekompetanse.

Nettverk



☞ Lederne tilbyr møteplasser hvor du kan utvide ditt ledernettverk og bygge karriere på tvers av bransjer. Vi har møteplasser på nasjonalt nivå i form av konferanser, kurs og webinarer, og lokalt via våre lokalavdelinger som tilbyr kurs og møteplasser der du bor. Her kan du bygge nettverk og møte andre medlemmer som er i samme situasjon som deg.



Les mer
om fordeler
lederne.no

Dette er Lederne

Lederne er organisasjonen for ledere som kan ha ansvar for medarbeidere, økonomiske resultater eller prosjekter. Vi er der for å hjelpe deg med dine rettigheter, lære deg faget som leder, mestre rollen din og støtte deg i ansvaret på jobb. Å lede handler om å ha ansvar. Lederne er organisasjonen som gir støtte og bistand også til dem som leder uten medarbeideransvar. Lederne har 18 000 medlemmer, ble stiftet i 1910 og er partipolitisk uavhengig.

Forsikring



☞ Lederne har et omfattende og solid forsikringstilbud med et eget forsikringskontor for deg som medlem. Medlemmene har en omfattende livs- og ulykkesforsikring inkludert i kontingenten. I tillegg kan du velge å kjøpe alle de frivillige private forsikringene du ønsker til medlemspris. Du får inntil 30 prosent partnerrabatt på private skadeforsikringer. Mer informasjon på lederneforsikring.no.

Økonomiske rabattavtaler



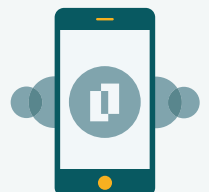
☞ Du har medlemsfordeler i form av økonomiske rabattavtaler innen reise, hotell, drivstoff, bilutleie, Ledernes leiligheter i Spania, bank, forsikring med mer. Du kan tjene inn hele kontingenten og mer enn det ved å benytte deg av disse gode tilbudene!

Bank



☞ Våre medlemmer slipper å lure på om de har gode bankbetingelser. Lederne har fremforhandlet svært gunstige låne- og sparebetingelser hos vår samarbeidspartner Danske Bank. Her kan du spare mye penger! Du kan tjene inn hele kontingenten ved å benytte deg av banktilbudet. Ledernemedlemmer har også en egen rådgiver i banken som kan ta en full gjennomgang av din privatøkonomi, og gi deg råd og tips for å få en bedre økonomi. Les mer på danskebank.no/lederne.

LederneAppen



☞ Last ned LederneAppen! Her finner du oversikt over alle medlemsfordelene på ett sted. Rett i lomma, på din mobiltelefon når du trenger det!

Den dagen på jobben

Søstrene Else og Ramona Kåss Furuseth inviterer Tara Lina til podcastprat. Hvordan er det å få sparken?



Foto: NRK radio

Ramona: Har du fått sparken noen gang, eller? Jeg gråt og gråt og gråt.
T: Jeg har fått sparken en gang, jeg jobba som telefonselger. Jeg tror jo oppriktig at det bare er psykopater som blir gode telefonselgere.
E: Mhm.
T: Trenger ikke å si navnet til hele Norges psykopat, men han jobbet jo som telefonselger og var jævlig god.
E: Ja.
T: Og det de alltid selger inn er sånn «åå, du kan tjene 170.000 kroner i måneden, ass!».
E: Og hvor mye tjente du da?
T: Eh, 4000 kroner, kanskje?
E: 4000 kroner, ja. Hva solgte du?
T: Jeg solgte kredittkort.
E: Jaha.

T: Nei det ikke så gøy ass, og det var sånn at du føler deg dritt etter en dag på jobb fordi du selger til folk som absolutt ikke burde ha kredittkort, og jeg klarte heller ikke å pushe det på dem.
E: Så du var enig kanskje?
T: Jeg var veldig enig, men det var jo etter jeg hadde tweetet i fylla. Jeg var jo kjempedum. Også ble jeg kalt inn...
E: Du tweeta noe om jobben?
T: Ja. Også ble jeg kalt inn på jobb. JEG synes det var ganske morsomt. Tweeten min var “Det er ingenting som sier at man er mer mislykket enn ‘Hei, jeg heter Tara og ringer på vegne av x, vil du ha kredittkort?’”. Også ble jeg kalt inn på kontoret av sjefen min og han spurte om det var min tweet. Også sa jeg

‘Det ikke så mange som heter Tara Lina, ja det er meg. Så, jeg får sparken nå?’ og han sa ‘...ja det gjør du’.
E: Hehe, ja det får du! Nå kom jeg på at jeg har fått sparken jeg også. Vi skulle skrive en sånn meningsbærende kronikk.
T: Si D?
E: Nei ikke Si D, men i Dagbladet. Og da skulle jeg mene ting. Jeg skrev ofte sånn for den ene siden, for den andre siden og god lørdag. Jeg ville ikke at noen skal bli støtt av det jeg sa, sånn veldig kjedelig. Og da ringte han redaktøren til meg og begynte å snakke først om en sånn bok jeg burde lese om å skrive bedre, som Hans Olav Brenner hadde gitt ut. Også spurte jeg sånn ‘får jeg sparken nå?’, og han svarte bare ‘ja.’.

Kvitter om #ledelse

Trond Giske, Hans Geelmuyden og Petter Northug måtte stå skolerett og beklage sine handlinger. Men hvor, når og hvordan sier man best unnskyld? #karriere #ledelse @KapitalNær

80 prosent av verdiskapingen i verden kommer fra familieeide selskaper. 3 av 4 selskaper i Norge er familieeide. Dette betyr at disse har en avgjørende effekt på samfunnet. Under Oslo Innovation Week ser vi på hva verdibasert ledelse kan tilføre disse. @EY_Norge

Offentlige virksomheter har mye å gå på, og mye å lære. Arbeid med å skape kultur for utforskning, involvering og perspektivering trenger tydelig ledelse. Å skape en lyttende, nysgjerrig organisasjon krever tid og ressurser. @waagenilsen

Fryktkultur og lydighetskultur har forbausende likhetstrekk overalt hvor det oppstår. Bl.a. veggen av lojalitet hos ledelse og styre, og at de fornærmes av og «ikke kjenner seg igjen i» medarbeidernes beskrivelse av arbeidsmiljøet. @SverreHetland

Lunch

LUNCH©BØRGE LUND, DISTR: WWW.STRANDCOMICS.NO



Post og besøksadresse: Storgata 25, Oslo, Telefon: 22 54 51 50, Epost: post@lederne.no
Regionkontor Stavanger: Breibakken 14, Stavanger

Valgt forbundsledelse og administrasjon

Politisk ledelse



Forbundsleder
Audun Ingvarsen
audun@lederne.no
930 33 007



Nestleder
Liv Spjeld By
liv@lederne.no
920 11 709

Ledelse av sekretariatet



Konstituert generalsekretær
Stein Zander
stein@lederne.no
901 33 755

Seksjon for kommunikasjon – organisasjon – utvikling



Seksjonsleder
Sverre Simen Hov
sverre@lederne.no
915 95 055



Seniorrådgiver organisasjonsutvikling
Ingrid Johannessen
ingrid@lederne.no
413 00 101



Organisasjonsbistand/medlemspleie/rekruttering/markedsføring
Charlotte Yri
charlotte@lederne.no
934 09 702



Organisasjonsbistand/medlemspleie/rekruttering/markedsføring
Christen Wallekjær Olsen
christen@lederne.no
982 88 862



Organisasjonsbistand/medlemspleie/rekruttering/markedsføring
Ragnar Vågen
ragnar@lederne.no
911 47 914



Organisasjonsbistand/medlemspleie/rekruttering/markedsføring
Anette Light
906 60 127
anette.light@lederne.no



Organisasjonsbistand/medlemspleie/rekruttering/markedsføring
Ingunn Larsen
ingunn@lederne.no
930 82 747



Politisk budkapsutvikling, kommunikasjon og media
Håkon Holo Dagestad
hakon@lederne.no
976 91 653



Politisk budkapsutvikling, kommunikasjon og media
Trond Jakobsen
trond@lederne.no
480 23 162



Lederutvikling
Hege Wold
hege@lederne.no
907 64 183



Lederutvikling
Karin Backer
karin@lederne.no
982 88 857



CRM- og analyserådgiver
Gunnhild Steen-Hansen
gunnhild@lederne.no
450 23 194

Seksjon for arbeidsliv og jus



Konstituert seksjonsleder
Frøydis Vandvik Løvdal
arbeidsrett@lederne.no
23 68 86 86



Advokatfullmektig
Elma Jakupovic
arbeidsrett@lederne.no
23 68 86 86



Advokat
Thomas Ostermann
arbeidsrett@lederne.no
23 68 86 86



Rådgiver
Marit Garmannslund Nortun
marit@lederne.no
982 88 864



Rådgiver
Bjørn Arild Samuelsen
bjorn@lederne.no
909 95 571



Seniorrådgiver
Eline Krøger
eline@lederne.no
909 95 571

Seksjon for administrasjon og økonomi



Seksjonsleder
Karl Edvin Foss
karledvin@lederne.no
997 03 017



Konsulent
Inger Haave
inger@lederne.no
982 88 858



Konsulent medlem
Ann-Christin Lauten
christin@lederne.no
982 88 865



Regnskapsmedarbeider
Hege Tollefsen
hege.tollefsen@lederne.no
920 48 935



Lønns- og regnskapsmedarbeider
Eline Krøger
eline@lederne.no
900 68 300



Administrasjonskonsulent
Mari Lindløv Hammer
mari@lederne.no
930 05 569



Administrasjonssekretær
Helene I. Rønning
helene@lederne.no
474 51 761



Ledernes nye avdelinger fra medio juni 2021

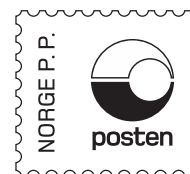
Geografiske avdelinger

- Finnmark
- Troms
- Nordland
- Trøndelag
- Møre og Romsdal
- Sogn og Fjordane
- Hordaland
- Rogaland
- Agder
- Telemark, Vestfold og Buskerud
- Østfold
- Stor-Oslo
- Innlandet

Bransjeavdelinger

- Samvirke
- Teknikerne
- olje og gass
- Entreprenørene
- olje og gass
- Ledere operatører
- olje og gass
- Oljeservice
- olje og gass

Returadresse:
Lederne
Storgata 25
0184 Oslo



Vi kan ikke forhindre at ulykken skjer

Men om den gjør det, skal du være trygg på at du får hjelpen du trenger.



Ledernes forsikringskontor har forhandlet frem noen av de beste avtalene på alle typer forsikringer i markedet. Du får svært gode vilkår til en rimelig pris. Hos oss er det penger å spare! Vi gir deg personlig service og nøytral rådgivning – hele veien.

- **SPAR PENGER**
- **HJELP VED SKADE**
- **PERSONLIG SERVICE**
- **NØYTRALE RÅD**
- **VI FORHANDLER FOR DEG**
- **DU STÅR IKKE ALENE**

Det lønner seg å være medlem!