

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
HELSE NORD IKT HF
OG
NORSK SYKEPLEIERFORBUND - NSF

Overenskomsten gjelder fra og med 1.mai 2022 til og med 30. april 2024

Innhold

1. OMFANG OG GYLDIGHET	2
<i>1.1 Virkeområde.....</i>	<i>2</i>
<i>1.2 Ikrafttreden og varighet.....</i>	<i>2</i>
2. SOSIALE BESTEMMELSER.....	2
3. DIVERSE BESTEMMELSER	2
<i>3.1 Ansettelse og oppsigelse.....</i>	<i>2</i>
4. ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV.....	3
<i>4.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser.....</i>	<i>3</i>
4.1.1 Definisjon.....	3
4.1.2 Arbeidstid	3
4.1.3 Fleksibel arbeidstid.....	3
<i>4.2 Ordinær arbeidstid.....</i>	<i>3</i>
4.2.1 37,5 timer	3
4.2.2 35,5 timer	3
4.2.3 Ordinær arbeidstid for tredelt turnus	4
4.2.4 33,6 timer	4
<i>4.3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid.....</i>	<i>4</i>
4.3.1 Lørdags- og søndagstillegg	4
4.3.2 Kvelds- og nattillegg	4
4.3.3 Helge- og høytidstillegg.....	4
4.3.4 Vaktordninger.....	5
5. BESTEMMELSER OM OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID.....	5
<i>Overtid.....</i>	<i>5</i>
5.1 Definisjon.....	5
5.2 Avgrensning.....	5
5.2 Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid	5
5.2.1 133 1/3 %	5
5.2.2 100 %	5
5.2.3 50 %	6
5.3 Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid.....	6
5.3.1 133 1/3 %	6
5.3.2 100 %	6
5.3.3 50 %	6
5.4 Divisor for overtid	6
5.5 Avspasering av overtid	6

5.6 Forskjøvet arbeidstid.....	6
5.6.1 Lang varsel: (før kl. 12:00 arbeidsdagen før vekten finner sted)	7
5.6.2 Kort varsel: (senere enn kl.12.00 dagen før endringen finner sted)	7
6. BESTEMMELSER OM REISETID	8
7. LØNN.....	8
7.1 Definisjon av lønn	9
7.2 Lønnsvurdering.....	9
7.3 Lønnsforhandlinger.....	9
8. KOMPETANSEUTVIKLING.....	10
9. LIKESTILLING	10
10. TILRETTELEGGING.....	10

1. OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Virkeområde

Denne overenskomst gjelder alle medlemmer i Norsk Sykepleierforbund -NSF som er ansatt i Helse Nord IKT HF.

Deltidsansatte arbeidstakere omfattes av overenskomsten dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

Overenskomsten gjelder ikke for direktør, avdelingsledere og stabspersonell som rapporterer direkte til direktør. Unntak er sosiale bestemmelser som partene sentralt er blitt enige om. Det betyr at medlemmer som ikke blir dekket av denne B-delsoverenskomst, skal ha rettigheter tilsvarende sosiale bestemmelser sikret som en personlig ordning.

Overenskomstens pkt 7.3 gjelder ikke for seksjonsledere/enhetsledere i stab. Seksjonsledere defineres som ledere i Helse Nord IKT HF med både fag-, personal- og økonomiansvar og rapporterer til en avdelingsleder. Seksjonsledere/enhetsledere skal trekkes ut av lønnsmassen og lønn fastsettes av avdelingsleder etter avtale med direktør. Seksjonsledere/enhetsledere defineres her ikke som arbeidstaker med særlig uavhengig stilling.

1.2 Ikrafttreiden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2022 til og med 30. april 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen, dersom ikke Spekter og UNIO sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

De til enhver tid sentralt forhandlede sosiale bestemmelser mellom Spekter og UNIO gjøres gjeldende.

3. DIVERSE BESTEMMELSER

3.1 Ansettelse og oppsigelse

Helse Nord IKT HF foretar de ansettelser som virksomheten har behov for innenfor de rammer som til enhver tid settes av vedtatte budsjetter, gjeldende lover og forskrifter, herunder spesielt arbeidsmiljølovens kap. 14.

Hovedregelen er at alle arbeidstakere skal ansettes fast, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9.

For fast ansatte arbeidstakere gjelder i utgangspunktet en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet følger av lov, jf. aml. § 15-3.

Ved fast ansettelse avtales normalt en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

Midlertidige ansettelser opphører normalt ved avtalens utløp. Ved tidligere oppsigelse gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned. Det vises til Arbeidsmiljøloven med bestemmelser om oppsigelse.

4. ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV.

4.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser

4.1.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-1. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig.

4.1.2 Arbeidstid

Alminnelig arbeidstid reguleres i samsvar med arbeidsmiljølovens § 10-4.

Dagarbeidstid regnes mellom kl. 0600 og klokken 2100 ukens fem første virkedager (mandag til fredag), nattarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-11.

Partene er enige om å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstid.

4.1.3 Fleksibel arbeidstid

Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid når dette er praktisk og økonomisk gjennomførbart, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-2 nr. 3. Fleksible arbeidstidsordninger skal drøftes med foretakstillitsvalgte ved Helse Nord IKT HF. Den til enhver tid gjeldende ordning for fleksibel arbeidstid skal være tilgjengelig i Personelhåndboken.

4.2 Ordinær arbeidstid

4.2.1 37,5 timer

Ordinær arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke for hel stilling.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid gis fri kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

4.2.2 35,5 timer

Arbeidstiden skal ikke oversige gjennomsnittlig 35,5 timer i løpet av syv dager i følgende tilfelle:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl 20:00 og kl. 06:00
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan
- Ved døgnekontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 Ordinær arbeidstid for tredelt turnus

Tredelt turnus er ikke avtalt i Helse Nord IKT HF. Ved eventuell etablering av tredelt turnus, etableres dette i særavtale mellom Helse Nord IKT HF og tillitsvalgte. Generelle bestemmelser for tredelt turnus er som følger: For tredelt turnus som ikke faller inn under pkt. 4.1.4.4 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.1.4.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml. § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time om natten, jf. aml. § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

4.2.4 33,6 timer

Ordinær arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33, 6 timer per uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenliknbare vakt og turnusordninger.

4.3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring for særskilt arbeidstid i dette kapittelet utbetales ikke som overtidarbeid.

4.3.1 Lørdags- og søndagstillegg

For arbeidstakere som arbeider etter vakt eller turnusplan innrømmes ett kronetillegg eller prosentsats per time for ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag. Tillegget fastsettes i felles særavtale mellom Helse Nord IKT HF og fagforbundene.

4.3.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter vakt eller turnusplan innrømmes ett kronetillegg eller prosentsats per time for ordinær arbeidstid mellom kl. 17:00 og 07:00. Tillegget fastsettes i felles særavtale mellom Helse Nord IKT HF og fagforbundene.

4.3.3 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen en måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstaker med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godgjøres i henhold til pkt. 5.1.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

4.3.4 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven § 10-3). Vaktordninger fastsettes i felles særavtale i Helse Nord IKT HF. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert, dersom ikke annet er avtalt individuelt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

5. BESTEMMELSER OM OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID

Overtid

5.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

5.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i full stilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 5.6.1 og 5.6.2.

Arbeidstaker som har arbeid av ledende art og innbefattes av denne avtale, eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) Følger dem de er satt til å lede
- b) Går inn i en oppsatt arbeidsplan
- c) Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

Hver påbegynte halve time regnes som en time.

5.2 Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid

5.2.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på hellig- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

5.2.2 100 %

- For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
- For overtidsarbeid på lørdager og søndager
- For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før hellig- og høytidsdager

5.2.3 50 %

- For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

5.3 Prosenttillegg for overtidarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid

5.3.1 133 1/3 %

- For overtidarbeid utført på hellig- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

5.3.2 100 %

- For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført før eller etter ordinært skift samt for overtidarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt. 5.2.1 og 5.2.2

5.3.3 50 %

- For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter.

5.4 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

5.5 Avspasering av overtid

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt overtidstillegget.

5.6 Forskjøvet arbeidstid

Når arbeidets art gjør det påkrevet å forskyve arbeidstiden betales tillegg for den tid som faller utenom ordinær arbeidstid. Dersom det ikke er mulig å gi varsel senest innen kl. 12.00 dagen før forskyvningen av arbeidstid skal finne sted vil bestemmelsen om overtid komme til anvendelse.

Når arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Følgende presiseringer gjøres gjeldende:

- a) Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

5.6.1 Lang varsel: (før kl. 12:00 arbeidsdagen før vaken finner sted)

Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis før klokken 12.00 dagen før vaken finner sted betales et tillegg på 50 % i tiden fra kl. 06.00 – 21.00 for hver time som faller utenfor vedkommende ordinære arbeidstid slik denne fremkommer i oppsatt arbeidsplan. I tiden fra kl: 21.00 – 06.00 økes tillegget til 100 %. Det skjer ingen trekk i lønn. Variable tillegg utbetales for faktisk arbeidet tid.

5.6.2 Kort varsel: (senere enn kl.12.00 dagen før endringen finner sted)

- Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 5.6, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

6. BESTEMMELSER OM REISETID

1.
 - a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b) Reisetid **innenlands** utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1)
 - c) Reisetid **utenlands** utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1), begrenset oppad til 5 timer pr. reisedag.
 - d) Reisetid på fridager, søndager, ukefridager, påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som time for time (1:1).
2. Arbeidstakere som pålegges reiser som nevnt i 1 b), 1 c) og 1 d), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

Dersom beregnet reisetid etter 1 b) og 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid.

Dersom beregnet reisetid etter 1 d) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn pluss 50% for beregnet reisetid.
3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass
4. Arbeidet tid, med unntak av kurs, konferanser og seminarer, utover ordinær arbeidstid regnes som overtid (må være pålagt/avtalt på forhånd). Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som er tatt ut av overenskomsten ref. nr. 1, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid.

7. LØNN

Lønnspolitikken skal være et virkemiddel i personalpolitikken og bidra til at Helse Nord IKT HF løser sine oppgaver og når sine mål.

Lønnspolitikken skal ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at Helse Nord IKTs konkurranseevne er best mulig, samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

Lønnspolitikken og vurderingskriteriene skal gjøres kjent i ledelsen slik at denne praktiseres likt i alle avdelinger og seksjoner.

7.1 Definisjon av lønn

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

37,5 timers uke: dividert med 1950

35,5 timers uke: dividert med 1846

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Lønn skal være disponibel på den enkeltes konto den 12. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag. Feriepenger utbetales i samsvar med ferielovens bestemmelser, mellom UNIO og Spekter.

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Arbeidstakerne vil tilsluttes de til enhver tids gjeldene pensjonsordninger i Helse Nord IKT HF. Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Helse Nord IKT forplikter seg til å følge de til enhver tid gjeldende satser for pensjonsinnskudd.

7.2 Lønnsvurdering

Individuell lønnsfastsetting er en viktig del av Helse Nord IKTs lønnspolitik. Det forutsettes årlige lønnsamtaler mellom den enkelte arbeidstaker og nærmeste leder. Det er ønskelig at lønnsamtalene blir avholdt før forhandlingene.

7.3 Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedsammenslutningene/UNIO. NSF har drøftingsrett på alle medlemmene.

Lønnsmassen utgjør fast lønn og funksjonstillegg pr. virkningsdato for alle NSF sine medlemmer. Liste med lønnsopplysninger skal leveres ut til forhandlingsutvalget senest en måned før forventet oppstart av lokale forhandlinger.

Forhandlingsutvalget skal ha fullstendig lønnsoversikt pr. virkningsdato for stillingsgrupper i Helse Nord IKT. Denne utleveres også senest en måned før forventet oppstart av lokale forhandlinger.

Lønnsoversikten vil inneholde

- Fullstendig oversikt over egne medlemmer. Det innebærer navn, stillingsbetegnelse, arbeidssted, ansettelsesdato, lønn.
- Anonymisert oversikt over alle ansatte i Helse Nord IKT. Det innebærer stillingsbetegnelse, geografisk område og lønn.

I etterkant av lønnsoppgjør, skal arbeidstaker motta skriftlig informasjon fra HR om sin nye lønn.

1. Ved forespørsel fra den ansatte skal nærmeste leder gi en skriftlig begrunnelse for lønnsfastsettelsen.
2. Ved forespørsel fra ansatte skal nærmeste leder ha en samtale med ansatte med begrunnelse for lønnsfastsettelsen.

8. KOMPETANSEUTVIKLING

Lederne i Helse Nord IKT HF skal stimulere og veilede ansatte til å bruke og videreutvikle sin kompetanse på en god måte ihht virksomhetens mål. Den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Medarbeidersamtalen skal sikre sammenheng mellom virksomhetens mål og den enkeltes mål, oppgaver og kompetanse. Samtalen skal resultere i en individuell plan for kompetanseutvikling som bidrar til mestring av oppgaver, faglig utvikling og til at Helse Nord IKT HF når sine mål.

9. LIKESTILLING

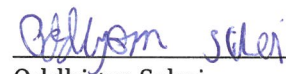
Lønnspolitikken i Helse Nord IKT HF skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og praktiseres slik at den fremmer likestilling mellom kjønnene.


10. TILRETTELEGGING

Det tilrettelegges for at gravide arbeidstakere skal ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning. Det kan avtales at gravide fritas for arbeid på natt, og deltakelse i vaktordning dersom de selv ønsker det og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Etter fylte 55 år skal arbeidstaker gis anledning til å drøfte sin egen arbeidssituasjon med tanke på eventuelle tiltak for å tilrettelegge arbeidet, reduksjon arbeidstid, tiltak for å redusere arbeidsbelastning.

17.06.2022


Oddbjørn Schei
Administrerende direktør

Sign. 
Ingvild Lind
NSF