

## Til ansatte og arbeidsgivere i Normisjon

Som dere alle er kjent med, har Koronaviruset skapt en unntakstilstand både i vårt land og i verden for øvrig. Det får konsekvenser på veldig mange områder, også for Normisjon. Én konsekvens hos oss er at planlagte arrangement og leirer i stor grad må avlyses.

Et spørsmål som melder seg i denne situasjonen, både hos arbeidsgivere og arbeidstakere, er hvordan en da skal forholde seg til arbeidstiden. Ledelsen sentralt har sammen med NOR-MAF kommet fram til noen felles retningslinjer.

Vi er i en situasjon som er uforutsett, og som ingen av oss rår over, og da er det viktig at både arbeidsgivere og arbeidstakere i denne situasjonen kan vise fleksibilitet. Vår viktigste anbefaling er at dersom den ansattes planer endres på kort eller lengre sikt, så skal den ansatte ta kontakt med sin leder og avtale hvordan dette skal håndteres. Ledere oppfordres også til å følge opp sine ansatte tett i denne tiden.

For ansatte som arbeider turnus og har faste arbeidsplaner, setter Arbeidsmiljølovens §3 en frist på 2 uker for å endre arbeidsplaner. De fleste i Normisjon arbeider ikke turnus, og kommer derfor ikke under denne loven. Vi kan likevel skjele til denne loven når vi tenker løsninger. Lovens intensjon er å skape forutsigbarhet for den ansatte. Det er et mål, men i denne uforutsigbare tida vi nå er inne i, må vi alle forsøke å være smidige.

Vi anbefaler at den ansatte som får avlyst et arrangement, enten det er på kort eller lengre sikt, skal ta opp med sin leder om han eller hun kan bruke arbeidstiden til andre ting, f.eks. som studietid (lese faglitteratur som er meningsfylt for tjenesten), drive diakoni ved å følge opp medlemmer i fellesskapene våre på telefon eller via mail, kanskje rydde på PC'en, rydde i arkiv, jobbe med arbeidsdokumenter en ellers skulle ha jobbet med osv. Mange har oppgaver som en «skulle ha gjort», men ikke har hatt tid til i en vanlig travel hverdag. Da er kanskje dette tiden til å få gjort det. Uansett oppfordrer vi den ansatte til å holde oversikt over arbeidstiden og hva den brukes til.

Dersom det viser seg at den ansatte og leder ikke finner meningsfylte oppgaver som den ansatte kan gjøre, vil timene vedkommende hadde planlagt/avtalt med leder de neste to ukene, likevel kunne telles som arbeidstid. Men da får en ikke tillegg som f.eks. overnattingstillegg.

Vi vet at noen arbeidsgivere vurderer permittering, fordi innstilt aktivitet setter dem i en akutt vanskelig økonomisk situasjon. Permittering må gjøres i tråd med lovverket, og arbeidsgiver bør sørge for god dialog med enten lokal tillitsvalgt eller tillitsvalgt i NOR-MAF.

Vi oppfordrer ellers til at vi alle tar del i den felles smitteverndugnaden som myndighetene anbefaler. Og som kristne er det også viktig at vi ber både for Norge og for verden, ikke minst for våre samarbeidspartnere som bor i land som ikke har tilgang til de helsetjenester som vi har.

Med vennlig hilsen

Christian Otto Ruge  
NOR-MAF leder

Else Kari Bjerva  
Personalleder