



Det uppgraderade kollektivavtalet



En schysst arbetsgivare blandas
ofta ihop med en rolig. Ni vet:
generösa aw:s och dyra julklappar.
Men vilka insatser gör skillnad
på riktigt – och leder till bättre
medarbetare, nöjdare kunder och
ökad lönsamhet? Inspireras av
Det uppgraderade kollektivavtalet
och satsa på konkreta förbättringar.
Nu gör vi branschen schysstare
i grunden.

Vad innebär det uppgraderade kollektivavtalet?



Anslutning till kollektivavtalet som grund

Steg 1 – skaffa ett kollektivavtal! Låter det mossigt? Det är det inte. Det är schysst och tryggt för alla parter. Det finns flera fackförbund för just kommunikationsbranschen – Unionen och DIK är ett par exempel.

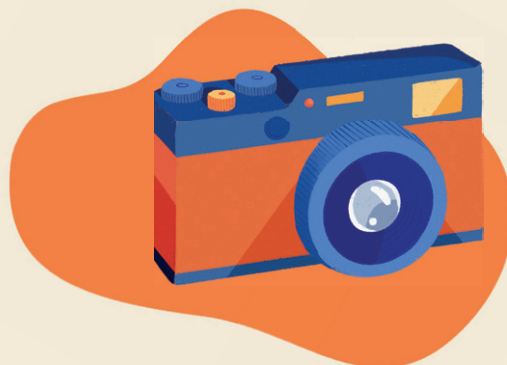


Fem uppgraderingar av det befintliga kollektivavtalet

Vi nöjer oss inte med kollektivavtalets minimikrav utan har vässat det med flexigare föräldralön, tjänstepension till alla, läkarbesök på arbetstid, halverad uppsägningstid (om medarbetaren vill) och smidigare semesteransökningar.

Fem helt nya tillägg som gör er ännu schysstare

Utöka avtalet ytterligare med högre friskvårdsbidrag, terapi till alla, schysstare avslut (40 000 kronor till den som avslutar sin provanställning!), betalada arbetsprover och bättre frilansrelationer. Win-win på allt!



Innehåll



Sid 5–8

Befintligt kollektivavtal
sammanfattat

Sid 9

Fem uppgraderingar:
Exempel från Oh My

Sid 10

Fem branschspecifika tillägg:
Exempel från Oh My

Sid 11

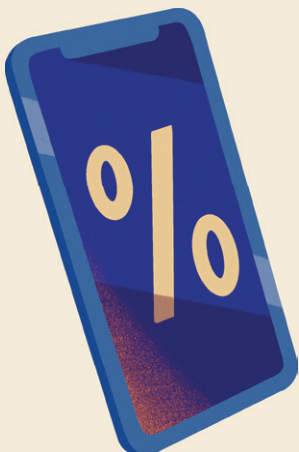
Om initiativet

Sammanfattat kollektivavtal

Vad är ett kollektivavtal? Kort sagt är det en skriftlig deal mellan arbetsgivare och arbetstagare som innebär att samma regler gäller för alla. Nio av tio svenska löntagare omfattas redan av kollektivavtal – men i kommunikationsbranschen är det bara två av tio. Ett kollektivavtal är såklart inte den enda vägen till en schysst arbetsmiljö, men det är en gemensam och stabil grund att stå på.

Unionen är ett av de vanligaste fackförbunden i mediebranschen och också det avtal som vi, Oh My, är anslutna till. Avtalet är omfattande. Över 160 sidor. Och kan tyckas ganska knepig att ta sig igenom. Vi har därför valt ut de paragrafer i avtalet vi tycker är mest relevanta för en anställd, sammanfattat dessa och helt enkelt slaktat resten. Blir du nyfiken och vill grotta ner dig djupare i paragraferna så finns det fullständiga kollektivavtalet att läsa på unionen.se. Det rekommenderar vi varmt.

Det kan vara bra att veta att Unionens kollektivavtal oftast är ett minimiavtal – man kan med andra ord komma överens om bättre, men inte sämre, villkor.



Avtal om allmänna anställningsvillkor

§ AVTALETS OMFATTNING

Avtalet gäller för de som är anställda tjänstemän i ett företag som är medlem i arbetsgivarorganisationen Almega Tjänsteföretagen eller Medieföretagen.

Det finns några undantag. Om du har uppnått pensionsålder eller om du vill arbeta utomlands behöver du ta kontakt med din närmsta chef för att få veta vad som gäller för dig.

Om du är på en längre tjänsteresa eller har din bas i ett annat land så ska villkoren ändras innan genom en överenskommelse eller ett särskilt tjänstereglemente.

§ ANSTÄLLNING

Från och med 1 nov 2017 är det kollektivavtalets anställningsformer som gäller framför de som finns i LAS (Lagen om anställningsskydd). Det betyder att din arbetsgivare inte kan anställa dig i någon annan anställningsform än vad som anges i kollektivavtalet.

Det finns vissa undantag när det gäller olika former av visstidsanställ-

ningar och det kan du läsa mer om i originalavtalet på unionen.se.

Anställning tills vidare

En tillsvidareanställning är en fast anställning. Med andra ord har avtalet inget slutdatum. En fast anställning ger dig ett starkt skydd och kan bara avslutas från din arbetsgivares sida genom en uppsägning som är sakligt grundad. Vad är då en saklig grund? Arbetsbrist är det vanligaste skälet. En annan kan vara personliga skäl (arbetsvägran, frånvaro, stöld eller misshandel för att exemplifiera). Men som anställd kan du såklart alltid säga upp dig när du vill.

Tidsbegränsad anställning

Om din chef och du på förhand har bestämt hur länge anställningen ska pågå kallas det tidsbegränsad anställning. Det kan vara ett vikariat eller en avtalad viss tid. Man kan normalt sett inte anställas i mindre än sju dagar, om inte lokala avvikelser har förhandlats fram. Studenter kan alltid anställas för enstaka dagar eller timmar.

Det finns inget maxtak för hur många anställda i avtalad visstid som kan finnas. Däremot finns ett anställningsskydd, en så kallad omvandlingsregel, som sätter en gräns för hur länge en person kan vara visstids-

anställd. Omvandlingsregeln betyder att en avtalad visstid eller ett vikariat automatiskt övergår i en tillsvidareanställning om man varit anställd i mer än 36 månader under en femårsperiod. Det finns inget krav på att anställningstiden ska vara sammanhängande, utan det är möjligt med ett eller flera avbrott under femårsperioden.

Provanställning

En provanställning får användas när syftet är att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter prøvotiden och att det finns ett behov hos företaget för just den tjänsten. Ett företag kan alltså inte anställa tre personer på prov samtidigt för en och samma fasta tjänst.

§ ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGER

Lojalitet

Att du ska vara lojal mot din arbetsplats är en grundläggande del i ditt anställningsavtal. Lojalitetsplikten innebär att du inte får göra något som skadar eller försvårar för verksamheten. Du har också tystnadsplikt när det gäller uppgifter du har fått tillgång till som din arbetsgivare varit tydlig med inte får spridas vidare.

Viktigt att komma ihåg är att du inte har en grundlagsskyddad yttrandefrihet så som offentliganställda har. Om du har kritik mot arbetsplatsen måste den därför först och främst tas upp med arbetsgivaren. Om kritiken kommer ut via till exempel sociala medier och du inte har pratat med din arbetsgivare kan det ses som du har för avsikt att skada verksamheten. En förtroendevald har dock ett litet större utrymme att rikta kritik.

Ett exempel på där din arbetsgivare bryter mot lojalitetsplikten kan vara om någon har påpekat missförhållanden som inte har rättats till. Det kan vara saker som handlar om arbetsmiljö, mobbning eller diskriminering.

Konkurrerande verksamhet

Så länge du är anställd får du inte ägna dig åt någon typ av konkurrerande verksamhet. Det gäller även förberedelse till konkurrerande verksamhet. En sambo/make/maka till dig får heller inte bedriva konkurrerande verksamhet. I de fallen måste din arbetsgivare visa på att det finns risk

för skada för företaget på grund av att en närstående får insyn i verksamheten. Du har däremot rätt att på din fritid ägna dig åt extrauppdrag, som inte konkurrerar med verksamheten.

Förtroendeuppdrag

Du har rätt att ta statliga, kommunala och fackliga förtroendeuppdrag.

§ ÖVERTIDSKOMPENSATION

Övertid är all tid som du arbetar utöver din ordinarie arbetstid, oavsett om du jobbar heltid eller deltid. I första hand ska du se till att övertiden har godkänts innan, annars kan det hända att arbetet i efterhand inte godkänns som övertid.

Angående övertid är det ganska vanligt att det finns lokala överenskommelser, men det allra vanligaste är att övertiden kompenseras i pengar eller med ledig tid (kompledighet).

§ RESTIDERSÄTTNING

Du har rätt till restidersättning, även för resor till och från kurser och konferenser som beordrats i tjänsten. Undantag gäller de som saknar rätt till övertidersättning (som förhandlat bort övertid för fler semesterdagar).

Det är vanligt att det finns lokala överenskommelser även när det gäller restidersättning. Restid är den tid utanför ordinarie arbetstid som går åt för att resa från företaget till den bestämda platsen inklusive väntetider mellan olika färdsätt, som till exempel tågbyten.

§ SEMESTER

Din semester styrs av semesterlagen (SemL) som ger dig rätt till 25 dagars semester per år. Rätt till betald ledighet får man efter intjänande dagar (tjänas in från 1 april till 31 mars året därpå). Har du inte tjänat in några semesterdagar så har du rätt till obetald semester. Det kan du dock välja att avstå och då har arbetsgivaren en skyldighet att se till att det finns arbetsuppgifter för den perioden. Du har rätt att spara fem betalda semesterdagar per semesterår i fem år.

Det finns några saker som kallas semesterlönegrundande frånvaro. Det innebär att du inte "förlorar" dina semesterdagar under denna typ av

En provanställning får användas när syftet är att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter prøvotiden. Ett företag kan alltså inte anställa tre personer på prov samtidigt för en och samma fasta tjänst.

frånvaro. Det kan vara saker som sjukdom, föräldraledighet, VAB eller ledighet vid risk för överföring av smitta.

Semesterlön och semesterersättning

Du kanske har upptäckt att du får en högre lön under semestern? Det kallas semesterlön. Det innebär att du behåller din fasta månadslön plus att det för varje semesterdag utgår ett semestertillägg på 0,8 % av den aktuella månadslönen. Låter det märkligt? Från början bygger det på att alla ska få chansen återhämta sig under en semester och att man då ska ha det lite bättre ekonomisk än vanligt.

Semesterersättning är något annat och betalas oftast ut vid avslutad anställning (slutlön) och är en ersättning för varje betald semesterdag som inte tagits ut.

§ SJUKLÖN

Sjuklönelagen innebär att din arbetsgivare betalar för de 14 första kalenderdagarna i varje sjukperiod. Från och med dag 15 övertar Försäkringskassan ansvaret och betalar sjukpenning till dig. Den är 80 % av förlorad inkomst. Din arbetsplats fyller på med en sjuklön, 10 %.

Om du blir sjuk ska du sjukanmäla dig så fort som möjligt. Om du är sjuk längre än 14 dagar är det arbetsgivaren som meddelar Försäkringskassan. Blir du sjuk under semestern ska du också anmäla och eventuellt avbryta och skjuta fram din semester enligt semesterlönegrundande frånvaro.

En deal om tjänstledighet eller kompledighet avbryts inte automatiskt av en sjukanmälan, utan då måste du själv komma överens med

arbetsgivaren om att avbryta ledigheten och påbörja en sjuklöneperiod.

Viktigt att komma ihåg är att du inte har någon skyldighet att uppge sjukdomsorsak vare sig enligt lag eller avtal, men det kan ju vara av ömsesidigt intresse. Din arbetsgivare har skyldighet att utreda dig om du varit sjuk mer än fyra veckor eller om du själv begär det. Utredningen lämnas till Försäkringskassan.

Från 1 januari 2019 ersattes karenssdagen med en ny regel som kallas karensavdraget. Det bygger på att fullt avdrag görs för frånvaro upp till 20 procent av veckoarbetstiden, vilket vid en veckoarbetstid på 40 timmar per vecka ger maximalt 8 timmar karensavdrag. Som innan alltså? Nej, skillnaden är att karensavdraget kan göras andra dagar än den första frånvarodagen.

Ledighet reglerad i lag

I Socialförsäkringsbalken finns några särskilda regler som ger dig rätt att vara ledig vid exempelvis vård av svårt sjuk närstående, ledighet av trängande familjeskäl (olycksfall, sjukdom), rätt till bibehållna anställningsformer under uppsägningstiden, ledighet som förtroendeman, rätt till ledighet vid utbildning, tjänstgöring vid försvaret, föreningsuppdrag, starta eget företag m.m.

Utvecklingsavtalet

Du som facklig medlem har rätt att på betald tid, högst 5 timmar per år, delta i den lokala fackklubbens möten. Klubbens styrelsemedlemmar har rätt att arbeta fackligt på arbetstid.

§ PERMISSION

Permission är ledighet med bibehållen lön och kan godkännas av arbetsgivaren via en ansökan. Det används oftast under en del av en dag, och ska beviljas, om till exempel en nära anhörig blir akut sjuk eller hastigt avlider. Om du får en arbetsrelaterad skada så är det också rimligt att ansöka om permission för besök hos läkare eller till exempel sjukgymnast.

Du har rätt till ledighet för tillfällig VAB (Vård av barn) om barnet är under 12 år (16 år för barn med funktionshinder). Då får du ersättning från Försäkringskassan.

§ TJÄNSTLEDIGHET

Tjänstledighet är ledighet utan lön. Det finns ingen laglig rätt till tjänstledighet utan det är dina chefer som avgör om du får ledigt. Ansökan ska alltid vara skriftlig och innehålla orsak och tidsperiod. Om du till exempel har sökt en utbildning som du inte vet om du kommer in på så bör det stå med i ansökan att du kommer plugga under förutsättning att du blir antagen.

§ FÖRÄLDRALÖN

Är du hemma på grund av graviditet, förlossning eller adoption och har graviditetspenning eller föräldrapenning har du också rätt till föräldralön (om du varit anställd i minst ett år). Den betalas ut under högst sex månader. Storleken på din föräldralön beror på din anställningstid när föräldraleigheten tas ut samt din månadslön. Om du ska vara föräldraledig så ska du meddela det senast två månader innan start.

Intermittent föräldraledighet

Du har rätt att vara föräldraledig på deltid med stöd av föräldraledighetslagen, dock gäller endast rätten till föräldralön enligt avtal under två till sex månaders sammanhängande föräldraledighet. Ska du från start och hela föräldraledigheten igenom endast vara föräldraledig på deltid kan du och din arbetsgivare komma överens innan om hur bland annat föräldralön ska betalas ut.

Tillfällig föräldraledighet

Ledighet med tillfällig föräldrapenning kan förekomma om ditt barn är sjukt (VAB), om den som är föräldraledig med barnet är sjukt, vid besök på BVC eller för den förälder som inte föder barnet, så kallad "10 dagars ledighet".

§ UPPSÄGNING

Lagen om anställningsskydd (LAS)

En tillsvidareanställning upphör genom att du säger upp dig, blir uppsagd eller går i pension. En uppsägning ska ha saklig grund genom arbetsbrist eller personliga skäl. Om du blir uppsagd av personliga skäl ska din arbetsgivare berätta för dig och den lokala fackklubben minst två veckor i förväg. Om fackklubben tycker att skälet inte har saklig grund

kan de ta vidare ärendet med arbetsgivaren.

En visstidsanställning upphör sällan innan den avtalade tiden. Du och din arbetsgivare kan dock komma överens om att anställningen ska avslutas i förtid. Om en uppsägning sker gäller samma som vid fast anställning – det ska vara sakligt grundat.

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

Arbetsgivaren ska på eget initiativ informera fackklubben om alla händelser som kan innebära arbetsbrist, omorganisationer, minskade intäkter m.m. Din arbetsgivare ska då begära förhandling med fackklubben innan något beslut fattas. Om parterna inte kommer överens vid förhandling avgör ändå arbetsgivaren själva om förändringen fortsatt är nödvändig.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

LAS reglerar turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Turordningen bestäms av varje anställds sammanlagda anställningstid. Längre anställningstid ska gå före, under förutsättning att den anställda har de kvalifikationer som krävs vid till exempel en omplacering.

Det finns möjlighet att skapa lokala överenskommelser som avviker från lagens turordningsregler både vid uppsägning och rätt till återanställning.

Uppsägning från din sida

Enligt LAS har du en månads uppsägningstid vid anställning i mindre än två år och två månaders uppsägning om du varit anställd i mer än två år. Uppsägningen bör göras skriftligt.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Enligt kollektivavtalet har du olika lång uppsägningstid beroende på hur länge du varit anställd. Har du till exempel varit anställd i mindre än två år är uppsägningstiden en månad, medan om du varit anställd i sex till åtta år är uppsägningstiden fyra månader. Uppsägningstiden kan förkortas eller förlängas via en överenskommelse i ditt anställningsavtal.

Uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad och skriftlig. Beskedet ska även innehålla vad du behöver tänka på om du vill ogiltigförklara uppsägningen.

Avbrytande av provanställning

En provanställning kan avbrytas utan saklig grund av både av arbets- tagaren och arbetsgivaren före prö- v- tiden är slut.

Avbrytande av vikariat eller avtalad visstid

En tidsbegränsad anställning kan sägas upp innan den avtalade tiden. Tjänsten upphör en månad efter att arbetstagaren eller arbetsgivare lämnat en skriftlig ansökan.

Avtal om uppsägning av tidsbegränsad anställning

Regeln är att anställningen upphör när den avtalade anställningstiden är slut. För att en uppsägning ska vara möjlig så ska det finnas med i avtalet att anställningen är uppsägningsbar.

Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning

När du blir 67 år behöver inte arbets- givaren lämna besked om att anställ- ningen ska upphöra, utan den upphör automatiskt. Om du eller arbetsgiva- ren vill att anställningen ska fortsätta även efter 67-årsdagen så måste man komma överens om det.

Kollektivavtalets bilagor

AVSÄTTNING TILL FLEXPENSION I TJÄNSTEFÖRETAG

Kort sagt så innebär Flexpension att arbetsgivaren (från 1 nov 2017) betalar in en kompletterande premie till ITP-planen (0,7 % av din lön). Det gäller mellan du är 25 år till pen- sionsålder. Du har möjlighet att avstå avsättning till Flexpension via över- enskommelse. Du får då höjd fast lön som motsvarar aktuell premienivå. Du kan även avtala om ytterligare av- sättningar till Flexpension utöver den som görs idag.

AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄM- MELSER FÖR TJÄNSTEMÄN

Arbetsavtalet mellan Unionen och Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen ersätter arbetstids- lagen i sin helhet, men i många fall har lagens regler förts in i avtalet i oförändrat skick, eller med mindre justeringar. Arbetstidsavtalet fungerar som ett skydd för dig mot för stora uttag av arbetstid. Arbetstidens längd och förläggning är viktiga arbetsmil- jöfrågor.

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgörs i normalfall av dagarbetstid, mån- dag-fredag, antingen med fasta an- givna tider eller ett flextidssystem.

Rast

När arbetsdagen är längre än fem timmar har du rätt till rast. Rast och paus är två olika saker. En rast bör inte vara kortare än 30 min och inte längre än 60 min (lunch). Under en rast har du rätt att lämna arbets- platsen och du har ingen arbetsskyl- dighet. Paus ingår i arbetstid. Syftet är att under en kort stund ta ett break från arbetet.

AVTAL OM KOMPETENS- UTVECKLING

Alla anställda har rätt till, och ett eget ansvar, att kontinuer- ligt utvecklas i arbetet.

Arbetsgivaren ska skapa förutsätt- ningar för det. Kompetensutveckling ska premieras och bör vara en del i lönerevision.

LÖN

Löneprocess

Löneprocessen utarbetas av arbets- givare och bevakas av fackklubben, som ska se till att processen går rätt till för medlemmarna, i första hand.

Lönesättning

Lönerna ska vara individuella. Du som anställd ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad du behöver göra för att höja din lön. Bedömningen ska ske så objektivt det går och ska givetvis vara könsneutrala. Varje arbetsgivare har egna kriterier för lönesättning.

Gäller endast anställda som är medlemmar i Unionen

Innan slutgiltigt lönebesked ges till dig ska fackklubben se till att pro- cessen och lönesamtalet gått rätt till, samt att den nya lönen stämmer väl överens med bilden som du själv har. Om inte, så kan klubben hjälpa dig vidare.

Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande anställda och anställda som inte har en specialist- befattning.
- Man ska ha lika lön för lika arbete, oavsett kön, om inte löneskillnader- na beror på saker som gäller för den individuella lönesättningen.
- Anställda med lång erfarenhet ska inte ha en ogynnsam löneutveck- ling i förhållande till anställda med kortare erfarenhet.
- Anställda som är eller har varit föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löne- utveckling i förhållande till andra anställda.

UTVECKLINGSAVTAL

Kort sagt så innebär utvecklingsavtalet att det ska finnas medbestämmande i företaget så att de anställdas kunnskap och erfarenheter tas tillvara.

Det fullständiga kollektivavtalet att läsa på unionen.se



Fem uppgraderingar

Kollektivavtalet i sig är en supergrej – men vi nöjer oss inte med minimikraven och har valt att bygga ut det. För att avtalet ska göra nytta där det behövs som mest tycker vi helt enkelt att det krävs vissa justeringar. Här är förslag på fem uppgraderingar av det befintliga kollektivavtalet som vi tror gör arbetslivet lite schysstare för alla i vår bransch.

FLEXIGARE FÖRÄLDRALÖN

Få 10 procent av lönen som en extra inkomst de första sex föräldralediga månaderna – det är vad som gäller idag för de som har kollektivavtal. Det är bra! För att uppmuntra föräldrar (eller, främst pappor som i dag tar ut i snitt 30 procent av föräldraledigheten) att vara hemma en längre sammanhängande period gäller lönen endast den första heltids-föräldralediga perioden. Det går alltså inte att vara ledig två månader på sommaren två som-

rar i rad och få föräldralönen den andra gången – ni fattar. Men ibland slår det helt enkelt fel mot de som försöker dela lika. Vill båda föräldrarna exempelvis vara föräldralediga på halvtid och jobba halvtid från att barnet föds får de inte ta del av föräldralönen.

Föräldralönen borde istället gälla från då en mamma eller pappa börjar vara föräldraledig och ett halvår framåt – oavsett om det är på heltid eller halvtid.

HALV UPPSÄGNINGSTID – OM MEDARBETAREN VILL

En medarbetare har sagt upp sig och vill vidare. End of an era, som i praktiken slutar vid uppsägnings-tillfället. Medarbetaren kommer sannolikt inte vara lika engagerad som innan, nu när siktet är inställt på något annat. Att hålla kvar bara för sakens skull gynnar inte någon. Om medarbetaren vill borde det gå att förhandla om uppsägnings-tiden – för att få ett schysst avslut och säga hejdå i rätt tid.

AUTO-REPLY JA PÅ SEMESTERANSÖKNINGAR

Hur många semesteransökningar nekas i dagsläget egentligen? Inte många, väl? De flesta tar ansvar för att ledigheten inte krockar med viktiga deadlines. Lita på medarbetarna –

inför autoreply-ja på semesteransökningar* och skippa krav på att säga till två månader i förväg (som gäller i dagens kollektivavtal).

*Med en liten asterisk om att det givetvis måste fungera med projekt och team.

TJÄNSTEPENSION FRÅN 20 ÅR

Anställda som omfattas av kollektivavtal har rätt till tjänstepension från 25 års ålder. Men varför inte inkludera den stora grupp medarbetare i vår bransch som är mellan 20–25 år? Ta bort åldersgränsen och ge alla tillsvidareanställda tjänstepension.

LÄKARTIDER OCH MVC-BESÖK PÅ ARBETSTID

Vårdrelaterade besök förläggs ofta på dagtid, vilket gör att man måste be om tjänstledigt eller jobba in tiden vid annat tillfälle. Och i dagens kollektivavtal får du endast ledigt med bibehållen lön för läkarbesök vid arbetsskada.

Ett sätt att underlätta för medarbetarna att få ihop jobb och privatliv med besök hos till exempel läkare, sjukgymnast, tandläkare eller MVC för blivande föräldrar är att erbjuda att göra besöken under betald arbetstid. Ett flexibelt förhållningssätt som gynnar en öppen kultur i företaget.



Fem helt nya tillägg

För att göra avtalet ännu mer relevant för vår bransch, och för 2021, har vi tagit fram fem helt nya tillägg som vi tror gör skillnad. Plocka det som passar din arbetsplats – eller applicera rakt av.

TERAPI TILL ALLA

Att erbjuda samtalsterapi till alla borde vara lika självklart som att erbjuda friskvård. Idén bygger på precis samma insikter – förebyggande satsningar på hälsan är smartare och billigare än att sätta in åtgärder när problem redan uppstått. Psykisk ohälsa är som bekant ett utbrett samhällsproblem och påverkar våra jobb och arbetsplatser till vardags. Ta hand om varandra och erbjud terapi till alla medarbetare.

AVSLUTA PROVANSTÄLLNING ELLER BYT KARRIÄR – FÅ 40 000 KRONOR

Att stanna kvar på ett jobb fastän det inte känns helt hundra gynnar ingen – varken medarbetaren eller arbetsgivaren. Men att under en provanställning tacka nej till en fast tjänst kan vara svårt om man inte har

något att falla tillbaka på. Samma gäller om man vill säga upp sig för att testa på en helt ny karriär i en annan bransch, något som många av oss kanske kommer att göra i takt med att arbetslivet blir allt längre. Tryggheten i en summa pengar kan göra att man vågar ta steget – därför ska man kunna avsluta sin egen provanställning eller byta karriär och få 40 000 kronor. Ett schysstare avslut som alla vinner på!

FRISKVÅRDSBIDRAG: 6 000 KRONOR

Tappar vi läsare om vi inleder med ett budskap som vi hört många gånger från statsministern nu? "Det vi gör bra nu, får vi njuta av sen." Applicera det rakt av på medarbetarnas hälsa. Att jobba proaktivt medan vi är friska är roligare och billigare än konsekvenserna av stress och sjukskrivningar. Därför tror vi på att höja friskvårdsbidraget. Det behöver inte betyda mer cash i fickan en gång om året. Det kan lika gärna användas som en morot för att röra på sig över hela året. Vi har sedan länge kunskap om alla positiva följder av att röra på sig – uppmuntra till det och höj friskvårdsbidraget!

Ett lyckat exempel:

På Oh My får medarbetarna 50 kronor varje gång de tränar (upp till 10 gånger per månad) istället för ett



årligt friskvårdsbidrag. Det är pengar som läggs på lönen månaden efter tränings-tillfällena. För de som rör på sig blir det alltså totalt 6 000 kronor om året!

ERSÄTTNING FÖR ARBETSPROVET

Att söka jobb i kommunikationsbranschen innebär allt för ofta många timmar av gratisjobb. Det ska levereras avancerade arbetsprover – ibland innan en första intervju och nästan alltid utan ersättning. Det är inte schysst.

Alla kandidater ska såklart få frilansarvode för sin nedlagda tid oavsett hur juniora eller seniora de är. För maktbalansens skull och för att... ja, för att man ska betala för utförda jobb. Varför skulle inte det gälla här?

EXPRESSBETALNING TILL FRILANSARE

Branschens frilansande talanger är eftertraktade att ha i sitt nätverk, men till skillnad från anställdas personalförmåner görs generellt väldigt lite för att ta hand om våra frilansare. För sent betalda fakturor är tyvärr en del av mångas vardag. Nu skärper vi till oss. Vill frilansaren ha betalt inom tio dagar? 5 dagar? Skriv det på fakturan så löser vi det. Från och med nu betalar vi våra frilansares fakturor när de önskar.

Om Det uppgraderade kollektivavtalet



Ett initiativ från Oh My

I år fyller Oh My, fullservicebyrån som står bakom initiativet, 10 år. Och är det en sak vi har lärt oss under de här åren är det att det är inte bara är snällt, utan också smart, att vara schysst.

Om initiativet

För Oh My har arbetet för att bli Sveriges schysstaste arbetsplats blivit en strategisk framgångsfaktor som inte kostar pengar på sista raden. Tvärtom. Samtidigt läser vi rapporterna som med jämna mellanrum belyser hur vår bransch präglas av stress, övertid och osäkra anställningsformer. Och i kommunikationsbranschen saknar 8 av 10 kollektivavtal, enligt en rapport från DIK. För oss går inte det ihop. Är det något som står pall mot pandemi-kriser, permitteringskrav och lågkonjunkturer är det just strävan mot att vara schysst.

Vi delar därför med oss av de förbättringar som vi har gjort tidigare, och genomför nu, på byrån. Vi ser Det uppgraderade kollektivavtalet som en födelsedagspresent till oss själva men uppmuntrar branschen att haka på.

Boka föreläsning

Vill du inspireras till att skapa en schysst arbetsplats på riktigt? Få fler insikter om hur en schysst arbetsplats kan vara en framgångsfaktor? Boka en föreläsning med en av Oh Mys grundare.

nicke@ohmy.co
070-247 88 80

Kontakt

Sara Thun, VD

sara@ohmy.co
076-241 14 85