



Unios

verdibok

– inkludering, godt arbeidsmiljø og bærekraftig utvikling



Unio



Søkelys på verdier

Med denne boka vil Unio bevisstgjøre om viktige verdier som bidrar til å skape bærekraftig utvikling og et mer inkluderende arbeidsmiljø. Vi ønsker å bidra til større aksept for mer verdistyring og sosialt ansvar i arbeidslivet.

Vi møter utfordringene

Det norske arbeidslivet er sterkt påvirket av det internasjonale samfunnet i form av globalisering, et europeisk arbeidsmarked og friere flyt av tjenester over landegrensene. Offentlig ansattes hverdag er dessuten preget av omstilling og effektivisering. De ansatte må forholde seg til et krysspress mellom arbeidsgiveres krav til effektivisering og samfunnets og profesjonens krav om gode velferdstjenester.

Denne utviklingen må møtes med målrettet innsats for å skape inkluderende, helsefremmende arbeidsplasser og et meningsfylt arbeid.

Unio vil bekjempe utviklingstrekk som svekker arbeidstakernes rettigheter. Samtidig må vi tenke nytt og drive fram fornuftige og nødvendige omstillinger. Målet er å utvikle gode arbeidsmiljøstandarder og et tjenestetilbud av høy kvalitet. Arbeidslivet må også innrettes mot bærekraftig utvikling. Arbeidet for et bedre arbeidsmiljø må derfor inkludere innsats mot miljø-ødeleggelser.



Arbeidslivet skal tilpasses folk - ikke omvendt!

Jobbsituasjonen for personer med funksjonsnedsettelse er dessverre ofte for dårlig lagt til rette. Vi må være særlig oppmerksomme overfor de som av ulike årsaker har vansker med å delta i det ordinære arbeidslivet.

Derfor er det helt nødvendig å fortsette arbeidet med inkludering. Her har fagorganisasjonene en helt sentral funksjon. Med tradisjonsfestet tro på menneskerettigheter, enkeltmenneskets verdi og fellesskapets styrke bidrar vi til å utvikle et arbeidsliv som er produktivt og levedyktig, og som samtidig tar vare på arbeidstakerne som en kjerneverdighet.

Unio vil jobbe for å fremme universell utforming for å sikre alle borgere like vilkår i arbeidslivet. Universell utforming innebærer praktisk og fysisk tilrettelegging av arbeidssituasjonen slik at flest mulig - uavhengig av funksjonsevne - kan delta og bidra ut fra sine forutsetninger. Universell utforming er dessuten et bidrag til et mer bærekraftig samfunn hvor en tar hensyn til både miljøet og menneskene.



utfoldelse
utvikling

Verdigrunnlag for det gode arbeidslivet

Det gode arbeidslivet for samfunnet: en grunnpilar

Arbeid har en stor og viktig plass i menneskers liv. Det er en grunnpilar i samfunnet som gir inntekt, sosial tilhørighet og utvikling, både for enkeltpersoner og fellesskap. Det er en underliggende forutsetning i vårt samfunn at alle voksne skal ha en produktiv rolle. Derfor kan arbeid sies å være både en rettighet og en plikt.

Det gode arbeidslivet for enkeltmennesket: det viktigste?

For det enkelte mennesket er arbeidslivet en viktig arena for utfoldelse, utvikling, selvrealisering og sosialt liv. Arbeid virker identitetsbyggende, gir status og innebærer aktiv samfunnsdeltakelse. Arbeid er den viktigste faktoren i struktureringen av voksenlivet. Den store plass og betydning arbeid har i et menneskes liv sier mye om hvor viktig det er at arbeidslivet oppleves godt for den enkelte. Det motsatte kan virke svært helseskadelig og destruktivt.

selvrealisering
sosialt liv

Mestring - mening - materiell trygghet

Mestring, mening og materiell trygghet er tre kjernebegreper i visjonen om det gode arbeidslivet. Den enkelte må oppleve at arbeidet er interessant og meningsfullt. Det må by på individuelt tilpassede utfordringer og utviklingsmuligheter. Man må kunne se resultater av eget arbeid og det må gi tilfredsstillende økonomisk uttelling.

I det gode arbeidslivet betraktes arbeidstakerens kompetanse som kjerneressursen i enhver bedrift. Dette innebærer en stor vilje til å investere i utvikling og vedlikehold av kompetansen i form av gode vilkår for etter- og videreutdanning.

Samtidig vet vi at ikke alle kan være 100 prosent produktive og i arbeid gjennom et helt voksenliv. Med et mer inkluderende arbeidsliv som en overordnet og drivende målsetting er det derfor viktig å stille spørsmålet: "Hvor stor andel av befolkningen kan vi forvente skal kunne arbeide i full stilling, sammenhengende i 43 år?".

Svaret er at det innenfor rammen av et velfungerende samfunn må være rom for ulike tilknytninger til arbeidslivet. Det må aksepteres at noen ikke er i stand til å arbeide over tid, og det må finnes en vilje til å legge til rette for andre former for strukturert og meningsfull aktivitet.

Visjonen om det gode arbeidsliv må ta høyde for et individuelt perspektiv, der den enkelte verdsettes for det man er i stand til å bidra med. Vi må også basere det gode arbeidsliv på en bred forståelse av arbeidsbegrepet, slik at det rommer mange former for tilknytning til arbeids- og samfunnsliv.

Verdispørsmål som påvirker arbeidslivet

Unios utgangspunkt er at vi skal engasjere oss i spørsmål som er viktige for medlemmene. Endringer i det globale klimaet er et område som får stor betydning for medlemmenes liv i årene som kommer. Hvis vi skal kunne ta vare på medlemmene må utvikling av arbeidsmiljøet være forenlig med utvikling av bærekraftige virksomheter.

Arbeidsmiljøloven gir arbeidsgivere ansvaret for arbeidsmiljøet. Dette utfordrer ledere på alle nivåer. Men et godt arbeidsmiljø skapes i samarbeid mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, kolleger/samarbeidspartnere og de arbeidsoppgavene som skal gjøres. Hvordan dette samspillet fungerer bestemmes av flere forhold. En positiv samhandlingskultur, holdninger og et godt arbeidsmiljø har stor betydning. Godt samspill krever felles bevissthet og enighet om hvilke verdier som skal prege arbeidsplassen.



mestring
mening
materiell trygghet

<< Arbeids-
miljøloven gir
arbeidsgvere
ansvaret
for arbeids-
miljøet >>

Hvilke grunnleggende verdier som bidrar til et godt arbeidsmiljø kan diskuteres, og vil variere fra sted til sted. Dette er de områdene vi har vurdert som allmenngyldige og viktige for arbeidsmiljøet – i et verdiperspektiv:

- **Grunnleggende behov:**
Et godt arbeidsmiljø må først og fremst ivareta grunnleggende behov for trygghet og forutsigbarhet gjennom ansettelses- og arbeidsvilkår som sikrer den enkeltes forankring og rettigheter i arbeidslivet.
- **Individuelt perspektiv**
Den enkelte arbeidstaker må oppleve anerkjennelse og verdsetting ut fra egne forutsetninger og bidrag. I et godt og inkluderende arbeidsmiljø ser man verdien av mangfold og ulikhet og vet å bruke den enkelte arbeidstakers særlige evner og sterke sider. Arbeidslivet må også ha rom for variert innsats og funksjonsevne gjennom livet.
- **Rom for variert arbeidsmiljø**
Alle arbeidstakere må ha arbeidsoppgaver som oppleves som meningsfulle, og en arbeidssituasjon

som byr på individuelt tilpassede utfordringer og utviklingsmuligheter. Noen ønsker først og fremst stabilitet og faste rutiner, mens andre ønsker kontinuerlig nye utfordringer. Disse variasjonene må arbeidsmiljøet gi rom for.

- **Samhandling – alles bidrag**
All samhandling må være preget av stor raushet, tydelige og konstruktive tilbakemeldinger, åpenhet og vilje til å løse konflikter der de oppstår. Felles arbeidsprosesser må bygge på en klar forståelse av at alle kan bidra med verdifulle innspill og at ulike erfaringer og kvalifikasjoner sikrer et best mulig felles resultat.
- **Bevissthet om mål og resultater**
En klar felles bevissthet om virksomhetens mål og alles eierskap til resultatene av arbeidet legger et godt grunnlag for engasjement og innsatsvilje. Dette skaper arbeidsglede og et godt arbeidsmiljø. Det optimale målet for enhver arbeidsplass må være alles opplevelse av *å skape resultater sammen*.

<< Det
optimale
for enhver
arbeidsplass
må være alles
opplevelse av å
skape resultater
sammen >>

Et arbeidsmiljø preget av disse grunnleggende verdiene vil tjene både arbeidstakere og arbeidsgivere. Arbeidstakere som trives og har det godt på jobben yter mer. Å investere i et godt arbeidsmiljø vil derfor gi direkte avkastning for arbeidsgiver i form av høyere produktivitet, bedre resultater og høyt arbeidsnærvær.

pådrivere
partnere
påpassere

Vår rolle

Organisasjonenes roller

Arbeidstakernes organisasjoner har tre hovedroller i dagens og framtidens samfunns- og arbeidsliv. Disse rollene er å være;

- **Pådrivere** for å utvikle et godt arbeidsliv med rom for alle, og kontinuerlig utvikle kvaliteten på tjenester og bruk av arbeidslivets ressurser
- **Partnere** i et likeverdig samarbeid, og for kontinuerlig dialog mellom arbeidslivets aktører om å skape rammebetingelser og felles prosjekter som fremmer verdiskaping og et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø
- **Påpassere** som sikrer at den enkeltes rettigheter blir ivaretatt, både gjennom kollektive avtaler og individuell oppfølging, og som sier fra når trygghet, forsvarlighet og kvalitet settes på spill

Oppfølging av avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er et felles prosjekt mellom arbeidslivets parter som bidrar til å demme opp for utstøting fra arbeidslivet og fremmer et bedre arbeidsmiljø. Organisasjonene har en helt sentral rolle både i sentral og lokal oppfølging av avtalen. Den bygger på viktige verdier om inkludering og romslighet, og forutsetter at disse verdiene omsettes til praksis i det lokale arbeidsmiljø.

De tillitsvalgtes roller

Arbeidsgiver har hovedansvaret for arbeidsmiljøet, men de tillitsvalgte er lokale utøvere av rollen som pådrivere, partnere og påpassere.

Tillitsvalgtes rolle har sin basis i hovedavtalene foruten blant annet tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Disse kollektive avtalene er gode samhandlingsverktøy. De tillitsvalgte er, spesielt i hovedavtalene, anerkjent som representanter for organisasjonenes medlemmer. De skal dermed ha en reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. De skal være med på oppfølging av avtalene som skal være et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø.



Mandat til å forhandle – makt til å påvirke – mot til å si fra

Tillitsvalgte har mange og krevende oppgaver. Dialog, medvirkning, myndiggjøring og involvering kan gi følelsen av medeierskap og føre til gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø. For å få til dette, har den tillitsvalgte en nøkkelposisjon.

Den tillitsvalgte skal;

- Ha en jevn dialog med medlemmene
- Være talerør og støtte for medlemmene som gruppe og for det enkelte medlem, overfor arbeidsgiver og ellers i kollegafellesskapet
- Møte arbeidsgiver som en likeverdig samarbeidspartner
- Forhandle med arbeidsgiver på medlemmenes vegne
- Delta i samarbeidsprosjekter med arbeidsgiver på vegne av medlemmene
- Være vaktbikkje og påse at arbeidsgiver følger opp lover, retningslinjer og avtaler
- Være en pådriver, holdningsskaper, forslagsstiller og grensesetter overfor ledelsen
- Medvirke til å løse konflikt

Tillitsvalgte må også kunne ta opp hvilke verdier som skal ligge til grunn for personalpolitikk, kollegialt samarbeid og problemløsning. De vil være med på å skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser.

<< Den viktigste kvalifikasjonen for en god tillitsvalgt er å ha mot til å si ifra >>



Styrke for å motvirke

Styrken til rollen som tillitsvalgt er gitt ved at hun/han både representerer på vegne av organisasjonen og på vegne av medlemmene på den enkelte arbeidsplass. I framtidens arbeidsliv er det viktig å forsterke tillitsvalgtrollen for å motvirke krefter som trekker for sterkt i retning av individualisering og undergraving av kollektive rettigheter.

En rolle med tyngde

Gjennom sin representativitet, gjennom avtaleverket og gjennom lange tradisjoner er tillitsvalgte gitt mandat til å (for)handle og makt til å påvirke. Den viktigste kvalifikasjonen for en god tillitsvalgt er samtidig å ha mot til å si fra. Til sammen gir de tre kvalitetene mandat, makt og mot stor tyngde til rollen som tillitsvalgt på vegne av arbeidstakerfellesskapet. Denne kraften må brukes til å fremme verdier som gir plass til flere i arbeidslivet.

Våre satsningsområder i et verdiperspektiv – fra ord til handling

Unio har definert fem satsningsområder hvor vi vil jobbe for å bidra til at vår politikk blir virkelighet i arbeidslivet. Satsningsområdene er i tråd med våre grunnverdier og representerer viktige saker som vi vil jobbe for.

Økt arbeidsnærvær

Et arbeidsliv med plass til alle

Unios grunnholdning er at i et arbeidsliv med høy deltakelse må man forvente varierende sykefravær og at arbeidstakerne ikke alltid fungerer optimalt.

På arbeidsplassen vil Unio:

- Bidra til holdningsendringer som gir aksept for at arbeidstakerne skal kunne arbeide med oppgaver som er mulige, til tross for at man er sykmeldt
- Innarbeide prinsippet om at også de som ikke fungerer optimalt skal få delta i arbeidslivet
- Kreve tilrettelegging og meningsfylt aktivitet for de som har varig eller midlertidig redusert arbeidsevne
- Styrke arbeidsgivers engasjement i dialog og tilpasning av arbeidsoppgaver
- Påse at arbeidsgiver tar personvern hensyn i dialogen

<< Hovedmålet er at det skal være plass til alle som kan og vil jobbe >>

med arbeidstakere med høyt fravær

- Forhindre at tilretteleggelse for syke arbeidstakere ikke øker arbeidsbelastningen for øvrige ansatte
- Påse at arbeidsgiver finner løsninger på arbeidsplassen
- Bidra og stimulere til hensiktsmessig sykefraværarbeid i virksomhetene
- Motarbeide arbeidstids- og bemanningsordninger som virker sykdomsframkallende

Unios politikk:

- Sykefraværarbeidet i virksomhetene må fortsette på de premisser som ligger i IA-avtalen, der hovedmålet er at det skal være plass til alle som kan og vil jobbe
- Arbeidslinja' kan bare virkeliggjøres gjennom et bredt samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgivere, ansatte og tillitsvalgte. Samtlige må forplikte seg til å jobbe for et arbeidsmiljø som ikke virker ekskluderende
- Arbeidstiden må tilpasses vekslende behov i livet for både kvinner og menn
- Tilstrekkelig bemanning i virksomhetene; for å unngå belastende overtidsbruk og et uforsvarlig arbeidsmiljø som svekker arbeidshelsa og medfører dårlig kvalitet på arbeidet
- Bedre arbeidstidsregler, blant annet ved å likestille skift- og turnusarbeid
- styrke tillitsvalgtes innflytelse i forbindelse med organisering av arbeidstiden sikre regler om normalarbeidsdag

Et åpent arbeidsliv for mennesker med funksjonsnedsettelse

Inkludere og jobbe for likestilte muligheter
Unio vil jobbe for å styrke rettigheter og muligheter for mennesker med funksjonsnedsettelse.

På arbeidsplassene vil Unio:

- Alminneliggjøre at ansatte med funksjonsnedsettelse deltar i arbeidslivet
- Forebygge og hindre enhver form for diskriminering av arbeidstakere som er funksjonshemmede og/eller har behov for tilrettelegging av arbeidsplassen
- Arbeide for bedre informasjon og holdningsskapende tiltak
- Fjerne eller bygge ned barrierer som hindrer våre medlemmer med funksjonsnedsettelse fra deltakelse og likestilling:
 - at de betraktes som mindre kompetente og dermed mindre attraktive
 - at de har vansker med å bli innkalt til intervju – få, beholde og bytte jobb
 - at de stilles overfor begrensede holdninger og muligheter til utdanning, yrkesvalg og karriere
 - at de forbigås ved muligheter for avansement
 - at de settes til oppgaver som over tid virker



begrensede i forhold til personlige kvalifikasjoner at de hindres fra faglig utvikling og oppdatering på grunn av manglende tilrettelegging

Unios politikk:

- Inkludering av funksjonshemmede og andre utsatte arbeidstakergrupper i samfunns- og arbeidsliv
- Best mulig tilgang til ønsket utdanning, helt fra barnehage og grunnutdanning til høyere utdanning
- Høyere kvalitet på yrkesveiledning i grunn- og videregående utdanning
- Universell tilnærming til spørsmål rundt utdanningsfinansiering – at generelle ordninger legges til grunn og at ekstraavgifter knyttet til selve funksjonsnedsettelsen kompenseres med tilskudd fra det offentlige
- Å øke inkludering i høyere utdanning, fremme reelle muligheter for valg av lærested og studium og dermed bidra til mest mulig fritt valg av arbeid

- At funksjonshemmede som er kvalifisert til en utlyst stilling i offentlig eller privat sektor, i større grad enn nå innkalles til intervju
- Å fjerne holdningsmessige barrierer hos arbeidsgivere for å ansette mennesker med funksjonshemming
- Fleksible arbeidstidsordninger for de som på grunn av funksjonsnedsettelse ikke kan være i 100 % stilling
- Motarbeide press mot ansatte med funksjonsnedsettelse om å gå av før oppnådd pensjonsalder
- At viktig informasjon skal være tilgjengelig for alle
- Å hindre at funksjonshemmede med vansker i arbeidslivet skal få dårlige pensjonsytelser

<< Unio vil fjerne
holdningsmessige barrierer hos arbeidsgivere
for å ansette mennesker
med funksjonshemming >>

Seniorpolitikk og inkluderende arbeidsliv



Seniorene i det norske arbeidslivet skal skjermes mot press om å gå av.

Unio mener at arbeidsmiljøsituasjonen, arbeidsvilkår og helse er med på å avgjøre om seniorene blir eller trekker seg ut av arbeidslivet. Det er derfor et naturlig mål å gjøre arbeidsvilkårene i norske virksomheter så gode at de i seg selv demper utstøtingsmekanismene. Motivasjonen til å bli i arbeidslivet må styrkes.

På arbeidsplassene vil Unio:

- Bekjempe all form for diskriminering av eldre arbeidstakere
- Avlive myter om eldres arbeidsevne
- Hindre sosialt press mot avgang i omstillingsfaser
- Dempe effektivitetskrav og krav om økonomisk vinning som kan drive eldre ut av arbeidslivet
- Sørge for at seniorpolitikken prioriteres og blir en integrert del av HMS-arbeidet i virksomhetene
- Påse at eldre får individuell tilrettelegging i samsvar med arbeidsmiljøloven, og tilbud om tilpasset seinkarriere med nødvendig fleksibilitet og valgfrihet
- Foreslå utvidede medarbeidersamtaler/seniorsamtaler med fokus på karriereutvikling

- Påse at eldre som nærmer seg pensjonsalder får reell deltakelse i arbeidsmiljøet ved at de blir tilbudt faglig fornying og kompetanseutvikling
- Innføre fleksibel arbeidsorganisering for eldre gjennom bruk av deltidsstillinger og tilpassede arbeidstidsordninger

Unios politikk

- Nye seniorpolitiske tiltak
- Bruk av utdanningsvikariat (la seniorer få studiepermisjon og yngre arbeidstakere få prøve seg i deres vikariat)
- Styrke IA-arbeidet for å holde på seniorer
- Statlige bevilgninger til opplæringstiltak for arbeidsgivere og tillitsvalgte – i regi av IA-avtalen
- Stimulere til å øke de tillitsvalgte og arbeidsgivernes seniorpolitiske engasjement i drøftings- og forhandlingsprosesser
- Arbeide med holdninger overfor arbeidsgivere og medarbeidere
- Tilrettelegging, fleksibilitet og redusert arbeidstid
- Likestille skift- og turnusarbeid
- Tilbud om skifte av jobb, jobbrotasjon, hospitering og sabbatsordning

<< Unio vil forsterke ordningen med redusert arbeidsgivravgift for seniorer >>

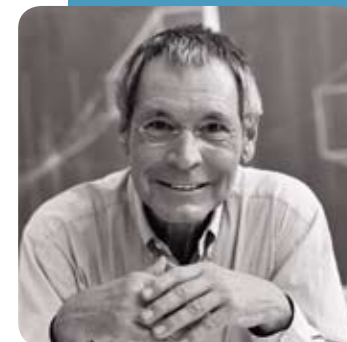
- Kombinasjon arbeid og pensjon eller tidskonto
- Kompetanseutviklingsmidler til seniorer
- Videreføring og forsterking av ordningen med redusert arbeidsgiveravgift for tilsatte seniorer
- Bedre systematisk bruk av seniorennes kompetanse, for eksempel som veiledere og mentorer

Legge til rette for et inkluderende arbeidsliv

Unio vil bidra til at et inkluderende arbeidsliv kan realiseres gjennom å sikre at infrastruktur og rammer fungerer støttende.

Unios politikk

- Tilgjengelig transport, tilgjengelige bygg, anlegg og utemiljøer er en forutsetning for at flest mulig skal kunne delta i utdanning og arbeidsliv
- Fleksible og velfungerende ordninger, slik at nødvendige hjelpemidler og ordninger kan komme raskt på plass
- Forenkling av lov- og regelverk og effektivisering av hjelpeapparatet er nødvendig
- Et godt og effektivt samarbeid mellom arbeidslivets parter
- Bidra til å endre holdninger, slik at man heller ser etter kompetanse og ressurser framfor begrensninger hos arbeidssøkere og ansatte
- At det offentlige kan bistå arbeidstaker og arbeidsgiver med nødvendig støtte, der hvor de ansatte må ha fleksible arbeidstidsordninger



- Myndighetene må tilby positive (gode) virkemidler til arbeidsgivere som opptrer med samfunnsansvar, og bidrar til en bedre forvaltning av menneskelige ressurser

Bærekraftig utvikling av virksomhetene

Klimaendringer påvirker oss

Unio vil arbeide for et samfunn hvor vi tar vare på naturen og det biologiske mangfoldet. Vi innseser at miljø- og klimasituasjonen i stadig større grad påvirker arbeidslivspolitikken og berører arbeidstakerne direkte. Dette påkaller engasjement og innsats fra forbund, tillitsvalgte og medlemmer.

På arbeidsplassen vil Unio

- Bidra til å gjøre ytre miljø, inkludert klimatiltak, til en del av helse-, miljø-, sikkerhetsarbeidet
- Utvide verneombudenes mandat til å omfatte bedriftenes påvirkning av det ytre miljøet
- Kreve, å bidra til, innsats for avfallsreduksjon, energisparing, riktig transportpolitikk og miljøvennlige innkjøpssystemer i alle norske virksomheter, for eksempel gjennom miljøsertifisering
- Engasjere de ansatte mer i beslutningsprosessene knyttet til klimatiltak og derigjennom å utvide bedriftsdemokratiet
- Bidra til opplæring av ansatte i klimaspørsmål, også med vekt på den trussel klimaendringene utgjør mot velferd og arbeidsplasser.

<< Unio vil arbeide for et samfunn hvor vi tar vare på naturen og det biologiske mangfoldet >>

- Involvere de ansatte i bedriftenes klimatiltak, også med idédugnader som utnytter deres kunnskap om virksomheten og driften.

Unios politikk

- Bærekraftig utvikling av alle norske virksomheter
- At arbeidsplassene anerkjennes som et prioritert område i kampen for å redusere effekten av klimaendringene
- At klimaspørsmål blir en del av trepartssamarbeidet sentralt og lokalt
- At det etableres prosesser mellom arbeidslivets parter hvor det samarbeides om konkrete tiltak for reduksjon av klimagassutslipp
- Å initiere forskning som dokumenterer sammenhengen mellom klimaendringene og sysselsettingen
- Å utvikle miljøvennlig teknologi

Sammen
skaper
vi verdier



Stortingsgt 2
0158 OSLO
(47) 22 70 88 50
www.unio.no

Medlemsforbund i Unio:

- Utdanningsforbundet • Norsk Sykepleierforbund • Forskerforbundet
- Politiets Fellesforbund • Norsk Fysioterapeutforbund • Norsk Ergoterapeutforbund
- Den norske kirkes presteforening • Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund
- Det Norske Diakonforbund • Skatterevisorernes Forening