

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 1 2011

Arbeidsmiljøkartlegging

Tvilsomme metoder

side 6, 7 og 8



Overvåking og inn-
syn: Sjefen ser deg
s 10–12

Klubb i god vekst
og godt driv
s 14 og 15

Mangfold
og likestilling
s 24 og 25

ADMINISTRASJON**Forhandlingsavdelingen**

Frank Larsen, forhandlingsjef, mob. 901 42 113,
e-post: frank.larsen@negotia.no
Nils Blomhoff, rådgiver/advokat,
mob. 900 73 944, e-post: nils.blomhoff@negotia.no
Bente Christophersen, forhandlingssekretær,
mob. 924 31 949, e-post: bente.christophersen@negotia.no
Kathrine Hansen, rådgiver/advokat,
mob. 481 71 114, e-post: kathrine.hansen@negotia.no
Mona Hermansen, rådgiver,
mob. 901 42 166, e-post: mona.hermansen@negotia.no
Johan Holmen, rådgiver/advokat, mob. 951 15 019,
e-post: johan.holmen@negotia.no
Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver, mob. 911 97 970,
e-post: synnove.lohne-knudsen@negotia.no
Rune Martinsen, rådgiver, mob. 908 33 786,
e-post: rune.martinsen@negotia.no
Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver, mob. 901 42 112,
e-post: anne-lene.monkerud@negotia.no
Nina Moglestue, rådgiver, mob. 977 06 428,
e-post: nina.moglestue@negotia.no
Bjørge Anne Rynning, rådgiver/advokat,
mob. 415 76 808, e-post: bjorge.anne.rynning@negotia.no
Inger Olise Skarvøy, rådgiver/advokatfullmektig,
mob. 916 80 382, e-post: inger.olise.skarvoy@negotia.no
Wenche Olaisen Tveter, rådgiver, mob. 901 54 393,
e-post: wenche.olaisen.tveter@negotia.no
Endre Vindheim, avtalesekretær, mob. 916 95 465,
e-post: endre.vindheim@negotia.no

Informasjons- og markedsavdelingen

Jannecke Strøm, informasjonsjef, mob. 911 33 536,
e-post: jannecke.strom@negotia.no
Jan Olav Markussen, markedskonsulent, mob. 415 46 005,
e-post: jan.olav.markussen@negotia.no
Nina Harbo Sørum, markedskonsulent,
mob. 970 36 346, e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

Utviklingsavdelingen

Pål Hannevig, utviklingsjef, mob. 901 42 116,
e-post: paal.hannevig@negotia.no
Unni Sundland, utviklingskonsulent, mob. 957 07 691,
e-post: unni.sundland@negotia.no
Øyvind Huseby, utviklingskonsulent, mob. 970 16 224,
e-post: oyvind.huseby@negotia.no

Økonomiavdelingen

Christian Stabell, økonomisjef, mob. 924 40 430,
e-post: christian.stabell@negotia.no
Anne Lise Bakken, administrasjonsekretær,
mob. 922 58 781, e-post: annelise.bakken@negotia.no
Ann-Cristin Bremnes, kontorsekretær, mob. 980 84 655,
e-post: ann-cristin.bremnes@negotia.no
Agnes Børve, regnskapskonsulent, mob. 900 74 032,
e-post: agnes.borve@negotia.no
Arne Martin Rønnekleiv, personalkonsulent, mob. 976 81 204
e-post: arne.martin.ronnekleiv@negotia.no
Varinder Singh Jaswal, økonomimedarbeider,
mob. 995 81 546, e-post: varinder.singh.jaswal@negotia.no

Negotia Magasin og webnyheter

Terje Bergersen, redaktør, mob. 901 42 162,
e-post: terje.bergersen@negotia.no

Generalsekretær

Jørn Martinsen, generalsekretær, mob. 913 42 115,
e-post: jorn.martinsen@negotia.no

Administrasjonskoordinator

Monica Austad, administrasjonskoordinator, mob. 958 59 211,
e-post: monica.austad@negotia.no

IT-ansvarlig

Ove Gundersen, it-ansvarlig, mob. 901 42 119,
e-post: ove.gundersen@negotia.no

Forbundsleder

Inger Lise Rasmussen, forbundsleder, mob. 908 26 828,
e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

1. nestleder

Arnfinn Korsmo, 1. nestleder, mob. 995 94 336,
e-post: arnfinn.korsmo@negotia.no

Politisk rådgiver

Stein Johansen, politisk rådgiver, mob. 901 42 110,
e-post: stein.johansen@negotia.no

Telefoner/e-post

Sentralbordet er 21 01 36 00
Servicetelefon: 815 58100
post@negotia.no
medlem@negotia.no
forhandlingsavdelingen@negotia.no
info@negotia.no
kurs@negotia.no

Web: www.negotia.no

NB! For å ivareta dine medlemsbetingelser mv.,
gir Negotia nødvendige medlemsopplysninger
til sine og YS-samarbeidspartnere.

Akkurat nå

Å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet i en virksomhet er høyst vanlig - enten det står helt fint til eller om forholdene er riktig ille. I følge forsker Bitten Nordvik konkluderes det oftest med, etter gjennomføring av slike undersøkelser blant de ansatte, at alt er ok. Funnene kamufleres med middelverdier og bidrar heller til å sementere eventuelle ugreie relasjoner enn å være startskudd til en dynamisk utvikling. Eller det kan være enda verre; at undersøkelsen designes bevisst for å skaffe grunnlag for å fjerne brysomme personer. Nordrik har studert fenomenet psykososial arbeidsmiljøkartlegging. Det hun har avdekket er både oppsiktsvekkende og svært interessant.

Ny teknologi gjør arbeidstakere mer sårbare for overvåking. Det er for eksempel fullt mulig for en arbeidsgiver å sjekke e-postkassen din, der du som alle andre har en blanding av jobbrelatert og privat post. Ansatte innen handel og service omgis av kameraer, og er du reisende selger kan bevegelser dine spores via GPS. Hva er lovlig eller ikke lovlig? Hvor går grensene for hva arbeidsgiveren har anledning til å kontrollere? Fins det klare grenser? Datatilsynet har til oppgave å forvalte reglene knyttet til disse spørsmålene - og de har nok å henge fingrene i.

Den nye avtalen mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om inkluderende arbeidsliv (IA) har nå virket i omkring ett år. Hvordan står det til med inkluderingen på din bedrift? Eller sykefraværet? Er mangfolds- og likestillingsarbeidet på skinner? Lite eller ingenting kommer av seg selv. Det avgjørende er hvilken praktisk og konkret innsats som gjøres av aktørene på den enkelte bedrift - ledelse, tillitsvalgte, verneombud... i fellesskap!

Negotias gode vekst fortsetter. Nye medlemsgrupper kommer til og eksisterende grupper revitaliseres. Kurs og opplæringstilbud tilpasses behov og utvikling. Et vitalt apparat krever vital tilrettelegging og smidig oppfølging.

Les om dette og andre aktuelle saker i denne utgaven av ditt medlemsblad Negotia magasin.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 1/11



4 Bruk tariffavtalen aktivt

5 IKT-utvalget er i sving

6 Arbeidsmiljøundersøkelser – ofte bortkastet tid

10 Sjefen ser deg

14 Klubb i godt driv

16 Avdeling sørlandet – en aktiv gjeng

17 Ansattes rett til representasjon i styrende organer

18 Fire tillitsvalgte på bransjetreff

21 YS-lederen ble lærer for en dag

22 Møtte fremtidens arbeidstakere

24 Mangfold og likestilling på arbeidsplassen

26 Når sjefen ikke liker statusen din

27 Aktivitetsiver i organisasjonsleddene

28 Ny runde med regionsmøter

28 Ny generalsekretær

29 Årets happening for unge medlemmer

30 Vitale kursnyheter



Forsidefoto: Terje Bergersen

NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen

Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Telefon: 21 01 36 00, Telefax: 21 01 37 50,

E-post: terje.bergersen@negotia.no

Design: Anisdahl, Sand & Partnere

Lay-out: MacCompaniet as/red.

Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo

Godkjent opplag: 19 634

ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:
20. mai



Brev fra forbundslederen

Bruk tariffavtalen aktivt!

Denne gangen vil jeg slå et slag for Negotias viktigste virkemiddel og tillitsvalgte beste redskap - tariffavtalen. Lovverket gir et minimum av rettigheter, mens tariffavtalene gir forbedringene og mulighetene. Noe av det viktigste vi som fagforbund skal sørge for, er kunnskapen om tariffavtalenes betydning for deg som ansatt.

Tariffavtalen består av hovedavtale og overenskomst, og er en kollektiv avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om rettigheter og plikter, lønns- og arbeidsvilkår. Hovedavtalene gjelder for fire år av gangen mens overenskomstene/tariffavtalene reforhandles hvert andre år.

Negotia forvalter nærmere 20 tariffavtaler innenfor arbeidsgiverområdene NHO, HSH, LA og Spekter. Av våre rundt regnet 17.000 yrkesaktive medlemmer er cirka 80 prosent omfattet av tariffavtale.

I de fleste tilfeller samarbeides det godt med utgangspunkt i tariffavtalene. Med forutsigbare og aksepterte kjøreregler blir det ryddigere og enklere for begge parter å håndtere prosesser som for eksempel lønnsforhandlinger og omstillinger. Som en illustrasjon på dette vil jeg gjerne fortelle litt fra min historie som organisert og tillitsvalgt i Negotia:

Vi var 16 tekniske funksjonærer som lå på et betydelig lavere lønnsnivå enn sammenliknbare stillinger i bransjen. Vi banket på hos personaldirektøren og krevde høyere lønn. Kravet ble avvist, men vi ble ønsket velkommen igjen dersom vi organiserte oss og fikk tilgang til tariffavtale. Dermed meldte vi oss inn i Negotia (den gangen NOFU), og fikk tariffavtale gjort gjeldende. Personaldirektøren inviterte oss til forhandlingsbordet som i tillegg var dekket med pepperkaker og kaffe.


Bedriften tok oss på alvor som organiserte, og etter to år var vi lønnsmessig på nivå med de andre i bransjen. Bedriften ønsket ordnete forhold til beste for begge parter.

Noen år senere gikk det ikke så greit. Da ble kravene våre avvist igjen. Den gangen var Negotia i en situasjon hvor det holdt på å bli streik og vi søkte forbundet om å bli tatt ut i første pulje. Dette grepet førte til at vår bedrift ville forhandle med oss igjen, og vi kom til enighet. Det ble forøvrig heller ingen streik det året.

Nok om historien! Nå er mellomoppgjøret 2011 like om hjørnet. Klubbene våre skal inn i lokale lønnsforhandlinger om ikke lenge. Det er sjelden enkelt å få gjennomslag for alle sine krav, men med tariffavtale på plass og innarbeidete prosedyrer er forutsetningene bedre.

YS' og Negotias lønnspolitikk for 2011 er klar i midten av mars. Håndbok i lokale lønnsforhandlinger er under utarbeidelse og sendes de tillitsvalgte så snart den er ferdig. Regionale lønnskonferanser holdes også som vanlig.

Lykke til!


Inger Lise Rasmussen
forbundsleder



What`s in IT or me?

Landsmøtet 2010 gjorde følgende vedtak: «Negotia har etter hvert et betydelig antall medlemmer innen IKT. Dette er et område Negotia ser på som et satsingsområde i fremtiden. Negotia vil i tiden frem til neste landsmøte utvikle en strategi for vekst i dette området.»

IKT – gruppa har arbeidstittelen «What`s in IT for me»? Vi har hatt to møter hvor vi har diskutert problemstillinger og hvordan vi skal beholde og rekruttere nye medlemmer i en bransje hvor organisasjonsgraden godt kan økes. Vi er helt enige om at Negotia skal være det beste fagforbundet for IT/IKT-ansatte i privat sektor.

Bransjekoordinator Bjørn-André Anderssen fra Telenor og Eirik Bornø, Anne Kathrine Nordvang og Jon Roar Selenius fra EDB ErgoGroup, er representanter for de store klubbene. Torbjørn Fevang fra Matiq og



Går for vekst i IKT-bransjen. Rådgiver Mona Hermansen (t.v.) leder IKT-utvalget. Her sammen med tre av utvalgsmedlemmene - fra venstre: Anne Kathrine Nordvang, Bjarne Jensen og Bjørn André Anderssen

Bjarne Jensen fra IFS er representanter for de litt mindre.

Markedsavdelingen er selvsagt også med - Jan Olav Markussen jobber aktivt med planer for eksisterende og nye grupper innen bransjen.

Undertegnede som er rådgiver i forhandlingsavdelingen, ivaretar de administrative sidene.

Kartlegging

I disse dager inngår vi et samarbeid om et spennende forsk-

ningsprosjekt i regi av De-Facto, som er et kunnskapssenter for fagorganiserte. Prosjektet vil bli å kartlegge arbeidsforhold- og vilkår i IKT-bransjen, og gjennomføres sammen med den NHO-tilsluttede bransjeforeningen Abelia. Den foreløpige arbeidstittelen er: *Fleksibilitet for hvem?*

Gruppen jobber målrettet og presenterer sin strategi på Landsmøtet i november 2011.

Mona Hermansen

Ny telefonordning i Negotia

Fra februar skiftet Negotias administrasjon telefonordning. De gamle internnumrene som begynte med 21 01 er fjernet og erstattet av mobilnumre. Sentralbordnummeret 21 01 36 00 videreføres. Det samme gjelder servicetelefonen 815 58100.

Mobilnumrene til alle ansatte som har dette i dag, videreføres også. De øvrige har fått nye numre.

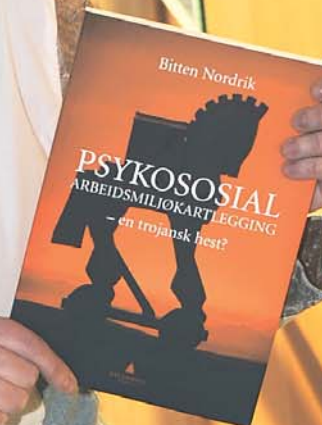
Vi minner også om forbundets generelle epost-adresser:

post@negotia.no
medlem@negotia.no
info@negotia.no
kurs@negotia.no
forhandlings-
avdelingen@negotia.no

Full oversikt over telefonnumre og epost-adresser finner du på nettsiden.



– Ofte



Arbeidsmiljøundersøkelser:

bortkastet tid

- Psykososial arbeidsmiljøkartlegging skaper sjelden bedre forhold på arbeidsplassen. Det representerer ofte bortkastet tid, og kan rett og slett bidra til å gjøre en vanskelig situasjon verre.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Kraftuttalelsen kommer fra forsker Bitten Nordrik, som for tiden er aktuell med boka Psykososial arbeidsmiljøkartlegging – en trojansk hest? Den bygger blant annet på en forskningsrapport med samme tema fra 2009, der Nordrik sammen med De Facto-kollega Paul Bjerke presenterte seks tilfeller fra arbeidslivet hvor arbeidsmiljøundersøkelser resulterte i at ledere eller tillitsvalgte måtte gå. Saken med tidligere LO-leder Gerd Liv Valla var en av dem.

Brysomme personer

Den trojanske hesten er sagnet fra gresk mytologi om Odyssevs som erobret byen Troja fra innsiden, ved at han selv og noen utvalgte soldater gjemte seg inne i en hul hest.

- Er det ikke ganske friskt å sammenlikne ledende kartleggingsverktøy for undersøkelser

av arbeidsmiljøer med en trojansk hest, det vil si noe som er mer egnet til å ødelegge et system innenfra enn å skape grunn for sunn utvikling?

- Kartlegginger kan bidra positivt, bare de gjennomføres på en annen måte. Gode arbeidsmiljøundersøkelser som skaper grunn for sunn utvikling må være partsdrevne. De må forankres og gjennomføres som åpne, demokratiske prosesser. Disse viktige perspektivene er stort sett fraværende i de universelle undersøkelsesverktøyene som er dominerende på dette feltet i dag, sier Bitten Nordrik.

Gjennom sitt analysearbeid, hevder hun å ha avdekket at undersøkelsene ofte iverksettes i en bestemt hensikt, nemlig å bli kvitt brysomme personer - for eksempel tillitsvalgte - sette munnkurv på kritiske røster og vinne en maktkamp mellom ledere.

- Det er dessverre realiteten jeg ser. Alle de seks tilfellene i rapporten fra 2009 er av denne typen. Arbeidsmiljøundersøkelser er ikke egnet til å løse konflikter, i hvert fall ikke hvis de har utviklet seg til visse nivåer.

Vagt konsept

Bitten Nordrik påpeker at psykososialt arbeidsmiljø er et vagt vitenskapelig konsept med mye uklarhet om hva som bør eller

skal måles, og at dette er et av de grunnleggende problemene.

- QPS Nordic er ofte benyttet i kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø. Det er et standardisert spørreskjema med 123 spørsmål – 11 bakgrunnsvariabler og 112 spørsmål om holdninger til og evalueringer av arbeidsplassen og eget arbeid. Det er «kjemisk fritt» for spørsmål om sammenheng, historie og omgivelser. Omstillinger, nedbemanning, nedskjæringer og rasjonaliseringer... Du finner ingenting om slike ting i QPS Nordic, sier Nordrik.

Når alt kamufleres gjennom middelverdier, kommer ikke meningene fram. Grenseverdiene overses.

- Og undersøkelsene ender nesten bestandig opp med fokus på snittverdier, slik at konklusjonen om at «her er det i og for seg helt ok», blir snublende nær, eller?

- Nettopp. Folk svarer ærlig og det skapes forventninger. Men når alt kamufleres gjennom middelverdier, kommer ikke meningene fram. Grenseverdiene overses. Slike undersøkelser er ikke bare bortkastet tid, men bidrar også til å gjøre en vanskelig situasjon verre. Det begrenser de tillitsvalgtes og verneombudenes innflytelse i kartleggings- og utviklingsprosessen, og gjør



Partsdrevne, åpne og demokratiske. – Gode arbeidsmiljøundersøkelser som skaper grunn for sunn utvikling må være partsdrevne. De må forankres og gjennomføres som åpne, demokratiske prosesser, sier Bitten Nordrik. De Facto-forskeren er aktuell med boka Psykososial arbeidsmiljøkartlegging – en trojansk hest?

den enkelte ansatte og ikke virksomheten som sådan til utviklingsenhet.

Konsulentfirmaene som kommer inn og gjennomfører psykososiale arbeidsmiljøundersøkelser følger sjelden opp med prosesser som tar sikte på å utvikle relasjonene i fellesskapet. De konkluderer sjelden med at systemene må endres, men derimot individene, hevder Nordrik. De tilbyr kurs i lederutvikling, stressmestring, samlivskurs, én til én samtaler og så videre.

- Det blir mye psyke og lite sosialt, mener hun.

Skrekkeksempel

Nordrik viser til et eksempel fra Posten Norge hvor det ble satt i gang en rasjonaliseringsprosess kalt OpEx. Målet var å skape bedre avkastning og fjerne aktivitet som ikke var direkte verdiskapende. De tillitsvalgte knusende dom i etterkant lød blant annet slik:

«... De fra OpEx snakket om at medvirkning fra de ansatte er viktig, men det har vist seg å være helt feil. Alt blir bestemt ovenfra og ned. Vi får ikke påvirke noen ting som er av betydning. Det vi får bestemme er hvor papirkurven skal stå og

Eskalerende konflikters forløp

I mange tilfeller iverksettes arbeidsmiljøundersøkelsen når det har oppstått konflikter mellom personer på en arbeidsplass. Punktene nedenfor beskriver trinn i en konflikt som eskalerer.

- Ved trinn fem går det et kvalitativt skille. Stoppes ikke konflikten der blir det full krig. Det er direkte uforvarselig å sette i gang arbeidsmiljøundersøkelser på dette nivået, sier Bitten Nordrik.

- 1 Begynnende frustrasjon
- 2 Partene ser hverandre som motpoler
- 3 Klar til kamp
- 4 Søker støtte hos utenforstående
- 5 Motpart uten moral og sunn fornuft
- 6 Trusler og åpne angrep
- 7 Ødelegger motpartens våpen
- 8 Full krig: «Alt er lov»
- 9 Mål: Endelig seier

hvor mange penner vi får ha i skuffen. ... OpEx har knekt arbeidsmiljøet helt. Det er krangling mellom kollegaer som aldri har kranglet før, og motivasjonen er helt borte.»

Fokus på samhandling

- Er bildet virkelig så svart hvitt? Fins det ikke noen eksempler på gode arbeidsmiljøundersøkelser?

- Jo, det fins gode eksempler, selv om de hører til unntakene. Fokuset bør handle om hvordan man kan samhandle bedre i et system, et tverrfaglig prosjekt som fanger opp flere aspekter ved det å samhandle, sett fra

flere faglige ståsteder. Det pedagogiske, juridiske, samfunnsvitenskapelige, antropologiske...

Med sin nye bok vil Bitten Nordrik gi et positivt bidrag til å bringe psykososiale kartlegginger i arbeidslivet inn på et bedre spor.

- Den viktige rollen tillitsvalgte og verneombud har når det gjelder å sikre at kartleggingene blir demokratiske og åpne, kan ikke understrekes sterkt nok. Min ambisjon er at boka skal fungere som et oppslagsverk for ledere, tillitsvalgte, arbeidsmiljøutvalg og andre. ■



Lydhørt. Deltakerne på *Negotia*-konferansen *Tariff 11* fulgte godt med i timen da de fikk et innblikk i Bitten Nordriks forskning på arbeidsmiljøundersøkelser.

YS INNBO – NÅ OGSÅ MED ID-TYVERISIKRING

80 000 YS-MEDLEMMER HAR ALLEREDE KJØPT YS INNBOFORSIKRING



124 000 nordmenn har allerede opplevd ID-tyveri i følge en undersøkelse gjort av TNS Gallup.

ID-TYVERISIKRING BESTÅR AV

- 24-timers førstehjelp ved et eventuelt ID-tyveri
- juridisk rådgivning etter politianmeldelse
- dekning av utgifter ved en eventuell rettsak.

FÅ INNTIL 60 % I SIKKERHETS-RABATT

En annen nyhet i 2011 er at du nå kan få inntil 60 % rabatt på YS Innbo hvis du iverksetter skade-forebyggende tiltak.

Kjøp YS innbo – en av de rimeligste innbo forsikringene på markedet. Ta kontakt med oss på 03100 eller se gjensidige.no/ys.

Sjefen ser deg!

Har arbeidsgiver anledning til å lese e-posten din? Kan han kontrollere hvem du har ringt til eller mottatt anrop fra på mobilen? Eller hva med full overvåking over hvor du til enhver tid befinner deg i lende hvis du har arbeidsdagen i bilen?

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Disse og liknende spørsmål, er eksempler på saker rådgiver og jurist Mari Hersoug Nedberg og hennes kolleger i Datatilsynet, håndterer hver dag. Fellesnevneren er behandling av opplysninger som direkte eller indirekte kan knyttes til en fysisk person. Det er dette området Datatilsynet som tilsynsmyndighet er satt til å forvalte, med utgangspunkt i personopplysningsloven.

Muligheter og slagsider

- Det handler om den enkeltes rett til å ha kontroll med egne personopplysninger. Blant annet retten til å bestemme hvilke opplysninger som skal brukes, av hvem og til hvilke formål, sier Mari Hersoug Nedberg.

Arbeidsgiverne utstyres oss med elektronisk tilgjengelighetsverktøy. De nyeste mobiltelefonene er små transportable arbeidsplasser. Vi bruker ansattkort i kantiner, og adgangskort til bygninger. Noen beveger seg i en arbeidsdag omgitt av kameraser. Mulighetene er mange, og de mulige slagsidene like så. De elektroniske hjelpemidlene åpner for økt kontroll og overvåking. Sjefen kan «se deg» hvor som helst og når som helst. I takt med at hverdagen vår i økende grad influeres av avansert tekno-

logi, øker også spørsmålene knyttet til personvern.

Først introduseres teknologien. Konsekvenser og reguleringer ser man typisk på først når det blir klart at nyvinningene også kan ha uheldige sider. La oss ta e-post. Selv om denne kommunikasjonsformen er gammelt nytt, er det ikke mer enn snaue to år

Det handler om den enkeltes rett til å ha kontroll med egne personopplysninger

siden det kom på plass forskrifter som regulerer arbeidsgivers innsyn i e-post. Og fortsatt er e-post-saker en dominerende kategori hos datatilsynet innenfor feltet arbeidsliv.

- Forhold som har med e-post å gjøre, utgjør en betydelig andel av sakene som behandles hos Datatilsynet, bekrefter Mari Hersoug Nedberg. - E-postkassen vi bruker på arbeid inneholder så å si alltid en blanding av jobbrelatert og privat post. Arbeidsgiver har ikke uten videre anledning til å lese dette.

Overtredelsesgebyr

Men det fins unntak. Hvis det er

nødvendig av hensyn til den daglige driften, kan arbeidsgiveren i visse tilfeller søke opp og lese ansattes e-post. Tilsvarende hvis det er mistanke om illojalitet, eller at en ansatt for eksempel bryter konkurranseklausuler

- Ja, dette stemmer. Siden det er utarbeidet egen forskrift, er reglene rundt e-post klarere enn på mange andre områder når det gjelder håndtering av personopplysninger. Men det skal være saklig grunn til å iverksette kontrolltiltak, og det skal ikke påføre arbeidstakeren uforholdsmessig belastning. Det skal varsles om på forhånd, og den ansatte skal gis anledning til å være til stede når innsynet gjennomføres, sier Hersoug Nedberg.

Kravet til forhåndsvarsling eller andre personvern hensyn i denne sammenhengen, er derimot ikke noe alle bedrifter like nøye med å overholde. Ved grove brudd fra arbeidsgiver kan tilsynet ilegge overtredelsesgebyr. Datatilsynet har nokså nylig hatt to slike saker. I det ene tilfellet var det en arbeidsgiver som opprettholdt e-posten til en ansatt lenge etter at vedkommende hadde sluttet. I flere måneder ble all e-post videresendt til den tidligere sjefen. I den andre saken overtok en vikar rett og slett hele e-postkassen til en som var sykmeldt...!

- Dette er selvfølgelig helt uholdbar praksis. I det første tilfellet fikk bedriften et overtredelsesgebyr på 75.000 kroner og i det andre 15.000, sier rådgiver Hersoug Nedberg.

Filmes på jobben

Blant sakene Datatilsynet daglig får inn fra aktører i arbeidslivet,



Slår ned på uholdbar praksis. Mari Hersoug Nedberg kan fortelle at Datatilsynet nylig ga en bedrift 75.000 kroner i overtredelsesgebyr for håndtering av ansattes e-post i strid med forskriftene. Hersoug Nedberg holdt nylig innlegg på Negotia tariffkonferanse.

gjør også forhold knyttet til kameraovervåking seg gjeldende.

Kameraer er særlig aktuelt i servicebransjen, i butikker og på bensinstasjoner, eller på kjøpesentre. Datatilsynet har flere ganger vært ute og sjekket forholdene i slike tilfeller.

- Det handler gjerne om antallet kameraer som er montert opp, hvor de er montert og vinklene de fanger inn. Det er ikke nødvendig at ansatte skal bli filmet på lunsj- eller pauserommet, for eksempel. Generelt sagt skal omfanget stå i et rimelig forhold til formålet.

- Vi har flere eksempler på at kameraer er fjernet eller at vinkler er justert, etter at tilsynet har vært ute på kontroll og gitt pålegg om endringer. Når det gjelder kameraovervåking er det dessuten meldeplikt til datatilsynet, og opptakene skal oppbevares i maksimalt sju dager, sier Mari Hersoug Nedberg

Elektronisk fotfølging

Sporingsteknologi er et annet område som stadig aktualiseres. GPS er et fenomenalt hjelpemiddel når man skal finne fram på landeveien. Men det åpner også får ubehagelig overvåking.

Negotia har mange salgsansatte og andre medlemmer, som har arbeidsplassen sin helt eller delvis i bilen. Navigasjonssystemene gjør at arbeidsgiveren til enhver tid kan følge med på alle bevegelser. En selger skal kjøre ruta si og gjøre jobben sin, ja. Men er det greit å bli elektronisk fotfulgt?

- Nei, jeg vil si at det ikke er det. Og det viser henvendelsene Datatilsynet mottar at de fleste heller ikke synes. Igjen; det avgjørende er hvordan systemet og den tilgjengelige informasjonen brukes. Det kan være nyttig i en spesiell situasjon å finne ut hvor en reisende ansatt er på et gitt tidspunkt. At man har

Datatilsynet

Uavhengig forvaltningsorgan administrativt underordnet Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Opprettet 1. januar 1980. Datatilsynets oppgave er å overvåke overholdelse av *personopplysningsloven*. Formålet med loven er å verne enkeltpersoner mot krenkelse av personvernet gjennom bruk av personopplysninger.

Alle kan bringe saker inn for Datatilsynet.

muligheten kan være bra i seg selv, så lenge det ikke misbrukes.

Hersoug Nedberg repeterer noen av de tidligere nevnte forutsetningene for registrering og håndtering av personopplysninger i arbeidslivet: Saklig grunn, nødvendig for den daglige driften, klargjøring av hva opplys-



ningene skal brukes til, informasjon til arbeidstaker...

Innhentes av fortiden?

Arbeidsgivere skal ha et personalarkiv med dokumenter som berører den enkelte ansatte. Hvor lenge er det relevant at bestemte opplysninger oppbevares i personalmappa? Hva med for eksempel en advarsel som er gitt for mange år siden? Kan den ligge der som en ulmende glo i all evighet og plukkes fram igjen når arbeidsgiveren finner det hensiktsmessig? Er det rimelig at man kan innhentes av fortiden på denne måten?

- Generelt skal ikke personopplysninger lagres lenger enn nødvendig. Det er ikke noe lovmessig definert antall år som sier hvor lenge en advarsel kan oppbevares i personalmappa. Men at forhold som skjedde for 20 år siden trekkes fram og brukes mot en ansatt, er helt urimelig. Datatilsynet pleier å si at opplysningene kan lagres fra et par måneder opp i mot et par år avhengig av advarselen, men at vurderingen må være konkret. Det har selvfølgelig noe med alvorlighetsgraden å gjøre også. Kanskje var omstendighetene rundt advarselen uklar når den ble gitt også. Det er flere ting som spiller inn, understreker rådgiveren.

Kontakttopplysninger

Da Negotia magasin skulle ha tak i Mari Hersoug Nedberg for å

Innsyn i lønnsopplysninger

Tillitsvalgte har rett til innsyn i egne medlemmers lønn i forbindelse med lønnsforhandlingene. Rådgiver Mari Hersoug Nedberg sier dette om innsyn i lønnsopplysninger blant andre ansatte enn egne medlemmer:

- Datatilsynet mener at det som regel vil være tilstrekkelig for tillitsvalgte å få tilgang til opplysninger om ansattes lønn på gruppenivå. En slik utlevering av opplysninger vil som hovedregel ikke rammes av personopplysningsloven dersom det er fem eller flere innenfor samme stillingskategori. Opplysningene kan i slike tilfeller oftest ikke knyttes til identitet. Unntak kan tenkes der opplysningene er så detaljerte at man i realiteten kan avdekke hvem opplysningene gjelder for.

- Dersom det ikke er tilstrekkelig å få tilgang til opplysninger på gruppenivå for å kunne

gjennomføre lønnsforhandlingene, vil tillitsvalgt kunne gis opplysninger på individnivå om andre enn egne medlemmer, dog ikke knyttet til fagforeningsmedlemskap. Hvorvidt opplysningene kan utleveres fra arbeidsgiver må vurderes konkret, og vil avhenge av tillitsvalgtes behov for å få tilgang til opplysningene. En forutsetning for utlevering er at tillitsvalgt signerer en taushetserklæring. Det må fremgå av denne at opplysningene utelukkende kan benyttes i tilknytning til lønnsforhandlingene, at de ikke kan utleveres til andre, og at tillitsvalgte for øvrig plikter å behandle opplysningene i tråd med personopplysningsloven.

- Utlevering av lønnsopplysninger på individnivå knyttet til medlemskap i fagforening, kan kun skje dersom det foreligger samtykke fra den registrerte.

gjøre avtale om intervju, var Datatilsynets nettsider det naturlige stedet å lete opp de nødvendige kontaktopplysningene. Men verken direkte telefon, mobiltelefon eller e-postadresse til de enkelte ansatte var å oppdrive der.

- Nei det er riktig. Vi jobber jo med dette, og er bevisste på egne vegne også. Datatilsynet har lagt ut kontaktopplysninger knyttet

til enkelte stillinger, og mener det er tilstrekkelig i forhold til hvordan virksomheten er organisert, sier Hersoug Nedberg, og føyer til følgende:

- Vi kan velge med visittkortene også, om vi vil ha med de personlige kontaktopplysningene. Denne valgfriheten er en policy hos Datatilsynet som arbeidsplass. ■

Kantinesaken hos Lyse behandles av Datatilsynet

Saken ved energiselskapet Lyse, hvor en Negotia-organisert ansatt fikk advarsel for å ha forsynt seg for mye i kantina, er nå til behandling hos Datatilsynet.

I bedriftens kantine brukes ansattkortet som betaling. Man velger selv om man skal trekkes 5 kroner eller 25 kroner, avhengig av hvor mye man spiser. Den ansatte skal ha misforstått hvor



mye han skulle betale. Bedriften fant ut hvor mye den ansatte

spiste ved å observere hva vedkommende forsynte seg med, og rapporterte dette til de kantineansvarlige. Så skal arbeidsgiver ha gått et halvt år tilbake i loggen for å se hva som var betalt og konfrontert den ansatte med dette, og beskyldt ham for å betale for lite og for tyveri.

De tillitsvalgte i Lyse har sendt saken til Datatilsynet.

”

Medlemskort og
betalingskort i ett,
uten at det koster
noe ekstra!

www.ysmedlemskort.no



Medlemskort

- God sparerente fra første krone, ingen begrensninger i antall uttak.
- Fri årsavgift.
- Kredittreserve på inntil kr 75 000,-.
- YS Medlemskort har både BankAxept og MasterCard, og kan brukes over alt.
- Gebyrfrie varekjøp med kortet i inn- og utland.
- Gebyrfri nettbank.

For mer informasjon og oppdaterte betingelser og nettsøknad:

www.ysmedlemskort.no

Kunderservice tlf. 815 00 073

Betingelser pr. september 2010:

Nominell kredittrente 10,75% årlig. Effektiv rente; kr 10 000 - 14,65%, kr 25 000 - 12,63%, kr 10 000 - 14,65%

Klubb i godt driv

For et år siden år siden var det drøyt 50 Negotia-medlemmer i byggevarekjeden Gausdal Landhandleri. Nå er det nesten hundre flere, det er tariffavtale på gang, og nylig var de tillitsvalgte samlet til klubbkurs for strategisk planlegging.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: NINA HARBO SØRUM

- Jeg tok runden til alle de ni avdelingene våre, holdt møter med kollegene og vervet. Nå er vi i 140 medlemmer, det vil si rundt 60 prosent oppslutning, sier Ketil Gjerde.

Gjerde er hovedtillitsvalgt i den for tiden sterkt voksende Negotia-klubben.

Faglig støtte

Gausdal Landhandleri har ni byggevareutsalg på Østlandet, fra Gjøvik i sør til Dombås i nord. Ansattkategoriene dekker et bredt spekter av funksjonærer som passer godt inn i Negotias nedslagsfelt: Salg, butikkekspedisjon, lager, sjåfører, administrasjon, økonomi, IKT...

- Noen av oss meldte oss inn for cirka tre år siden. Der skjer

mye i bedriften, det er noen endringer å forholde seg til hele tida egentlig. Vi ville ha faglig støtte i ryggen til å håndtere det som oppstår.

Men tariffavtale, det har det ikke blitt snakk om før nå. Og det er faktisk et bevisst valg, i følge Gjerde.

- Vi har sagt at vi skal vente med å kreve tariffavtale til vi har mer enn 50 prosent oppslutning. Nå er vi godt over det, og tida er inne. Har hatt møte med bedriften og prosessen med å etablere avtale er satt i gang, sier Gjerde.

Klubbstrategier

I vinter dro de tillitsvalgte til fjells i to dager for å diskutere strategien for god klubbdrift framover. Med som veiledere og prosessmakere var markedskonsulent Nina Harbo Sørum og utviklingskonsulent Unni



Hovedtillitsvalgt Ketil Gjerde.

Sundland fra Negotia.

- Det er flott å komme bort på den måten, få tid og ro til å snakke ordentlig sammen og legge planer. Opplegget Negotia har laget for denne typen klubbkurs er veldig bra. Det setter oss på sporet og bidrar til å få ned konkrete planer hvor vi forplikter hverandre.

Når det gjelder den videre oppfølgingen har det å lande tariffavtalen førsteprioritet nå. Ellers er Gjerde og kollegene i gang med å bygge opp e-postgrupper og systemer med tanke på jevnlig informasjon til medlemmene. En av utfordringene er å sikre god dialog mellom de ni arbeidestedene. På sikt er det et mål å holde klubbkvelder med faglige og sosiale innslag.

Og rekrutteringen skal heller ikke stoppe med dette:

- Jeg regner at det er 230 mulige medlemmer i bedriften. Målet er selvfølgelig 100 prosent. Det er en stor styrke at vi er samlet i ett forbund, sier Ketil Gjerde. ■

Flere klubbkurs på gang

Praktisk hjelp for å bringe klubber på skinner som organiserte grupper, er aktuelt for mange andre enn Gausdal Landhandleri. Klubbkurs er derfor på gang flere steder. Allerede nå i midten av mars måned holdes det et kurs for Aker Solutions. Denne virksomheten består av mange enkeltelskaper med forskjellige arbeidsteder.

- I fjor vår startet et arbeid med revitalisering av Negotia-klubbene i Aker-konsernet, som hittil har medført blant annet cirka 40 nye medlemmer. Det totale medlemstallet ligger nå på drøyt 240. Tillitsvalgte er i hovedsak på plass igjen der dette manglet, og skal nå motiveres for videre oppbygging av klubbdriften, sier rådgiver Wenche Olaisen Tveter.

Planene klare.

Tillitsvalgte i Gausdal Landhandlere på klubbkurs. Sittende fra venstre: Per Kristian Hatling og Åge Lunde. Stående fra venstre: Jo Martinsen, Anders Owren, Ketil Gjerde, Mari Beate Ramsrud, Jan Olav Bergum, Ivar Windju og Asle Flesjø. (Ikke tiltede: Kai Rune Kveen, Håvard Magne Lindsøe og Børre Olsen).



Sørlandet – en aktiv gjeng



Mange jern i ilden. Styret i Negotia Sørlandet. Fra venstre: Tor Harald Jensen, Rolf Bjarne Eriksen, Glenn Salvesen, Julie Sommer Eklund, Rolf Larsen og Jannike Sommer Eklund. Foto: Stein Johansen

Januar er iskald også på «det blide Sørland». Kaptein Sabeltann og sjørøvermannskapet ligger trygt i havn. Jeg ser bare en ispigg stikke opp, idet jeg svinger inn til hotellet ved Sørlandsparken. Det er styremøte i Negotia Sørlandet og de har mange ting på gang.

Denne avdelingen sliter ikke med aktiviteten, og styret med Rolf Larsen i spissen har mye å berette. Med en viss stolthet forteller han at de har hatt et overforbruk på budsjettet når det gjelder klubbrettede tiltak. Avdelingen jobber aktivt ut mot klubbene og pengene sitter løst, skjønner vi, når klubbene ber om tilskudd. Midt i blinken i følge de hovedmålene som er pekt ut og som er helt avgjørende for Negotia.

Medlemstallet er stigende og det er et synlig bevis for at det skapes resultater.

Spennende prosjekter

Avdelingen er aktiv i flere spen-

nende prosjekter denne våren.

Å øke bruken av tjenesten Min side på Negotias nettsted er et av disse. Tre fjerdedeler av regionen (avdelingene Sørlandet, Telemark og Vestfold) har engasjert en av våre aktive pensjonister Grethe Henriksen-Alves. Hun jobbet tidligere i Opplysningen og skal nå kontakte tillitsvalgte og medlemmer for å få dem til å logge seg inn på Min side.

- Det er superviktig å få vite hva som skjer i klubbene og fortelle om hva avdelingene kan hjelpe til med. Bare å få de riktige opplysningene på alle medlemmene vil skape et bedre grunnlag for kontakt fremover, forteller Rolf Bjarne Eriksen som styrer prosjektet fra avdelingens side.

Sammen med YS-organisasjonene Delta og Parat arrangerer avdeling Sørlandet en medlemskveld den 29. mars. Da skal tidligere sykkelproff Dag Otto Lauritzen motivere YS-medlemmene. Man regner med en deltakelse på rundt 300 medlemmer, i tråd med den gode interessen det

har vært for denne typen arrangementer i regionen tidligere. Dette er kanskje noe å tenke på for flere avdelinger også?

Avdelingen er også vertsavdeling for regionsmøtet i Sør i år. Møtet holdes på Fevik Strandhotell 1. til 3. april, og planene er godt i gang. Det lover påskestemning og påskesnøtter.

Kinderegg-prosjektet

Selv om medlemstallet er stigende, må også Negotia Sørlandet holde fokus på vekst. Sammen med markedsavdelingen i forbundet sentralt og samarbeidspartner Gjensidige, vil avdelingen i løpet av våren holde stands på en rekke av klubbene for å synliggjøre avdelingsvirksomheten, våre medlemsfordeler og verve medlemmer. Og - det er jo tre ting på en gang det...!

Detta var gøy! Joho!

*Stein Johansen
politisk rådgiver og ansvarlig for
Negotias avdelinger*

Ansattes rett til representasjon i styrende organer

Arbeidstakernes rett til å medvirke til de beslutninger arbeidsgiver treffer av betydning for deres arbeidsforhold, er regulert på ulike måter.

De ulike hovedavtalene som mange av våre medlemmer er omfattet av, inneholder regler som sikrer de ansatte informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Dette skjer via de tillitsvalgte. I tillegg har vi reglene om bedriftsdemokrati etter aksjelovene. Jeg vil gå kort inn på utvalgte regler om dette her. De ansatte som velges som representanter til bedriftens styre, representerer alle ansatte og ikke bare de fagorganiserte.

Flere enn 30 ansatte

I et aksjeselskap med flere enn 30 ansatte, kan et flertall av de ansatte kreve å velge representanter til styret. Reglene om dette finner du i aksjeloven (asl.) og allmennaksjeloven (asal.) § 6-4 flg.. Utdypende regler om gjennomføringen av valget fremgår av representasjonsforskriften - RF (forskrift om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv. av 18. desember 1998 nr. 1205). De ansatte har en rett til å velge styremedlemmer, og ikke en plikt.

Ansatt – hovedstilling eller deltidsstilling

Begrepet ansatt har betydning for passering av tersklene på henholdsvis 30 og 50 ansatte, samt for stemmerett og valgbarhet. Representasjonsforskriften § 1 definerer begrepet ansatt nærmere. Ansatt i hovedstilling er i denne sammenheng enhver som er ansatt 50 prosent eller mer av arbeidstiden for heltidsansatte som utfører arbeid av samme art. Deltidsansatte er ansatte, men de regnes som halv ansatt hvis de arbeider mindre enn 50 prosent av en heltidsansatt.

Heltidsansatte teller som én ansatt og deltidsansatte er en halv, RF § 1c.

Hvordan kreve styrerepresentasjon?

Krav om styrerepresentasjon skal rettes skriftlig til selskapets styre etter RF § 8 første ledd. Et flertall av de ansatte må skrive under på kravet om styrerepresentasjon.

Når skal de ansatte kreve styrerepresentasjon?

Krav om styrerepresentasjon kan et flertall av de ansatte framsette når de ønsker, for eksempel når selskapet har flere enn 30 ansatte.

Hvor mange skal velges til styret/passering av tersklene

Over 30 ansatte: Ett styremedlem og en observatør pluss varamedlemmer.

Over 50 ansatte: Inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer.

Dette beregnes av styrets totalantall, dvs to styremedlemmer i styret under ni medlemmer, deretter 3 under 12 medlemmer.

Over 200 ansatte: Dersom man har inngått avtale om ikke å ha bedriftsforsamling, gir det en utvidet styrerepresentasjon. Rett til enten ett styremedlem eller to observatører i tillegg.

Det er viktig at du ikke sitter alene som ansattrepresentant. Ofte er det to styremedlemmer valgt av og blant de ansatte.

Fullverdige styremedlemmer

Det er viktig å være klar over at ansattevalgte styremedlemmer er fullverdige styremedlemmer på lik linje med aksjeeiervalgte styremedlemmer, men med den forskjell at de ikke kan fjernes før valgperioden er utløpt, jfr. asal. § 6-7 tredje ledd. Siden man er fullverdig styremedlem på lik linje med profesjonelle styremedlemmer, med det ansvar det kan innebære, anbefaler vi at

man får bedriften til å tegne styreansvarsforsikring.

Observatøren har møte- og talerett, men ikke stemmerett.

Bedriftsforsamling

I selskaper med flere enn 200 ansatte, skal det velges en bedriftsforsamling, asl./asal. § 6-35. Reglene om krav til bedriftsforsamlingens medlemmer finner du i asal. § 6-36 og bedriftsforsamlingens oppgaver i asal. § 6-37. Disse gjelder tilsvarende for aksjeselskaper. Det er selskapet som skal ta initiativet til å opprette bedriftsforsamling, slik at de ansatte ikke behøver å fremsette krav om dette. Dersom selskapet ikke gjør dette, kan de ansatte minne selskapet på forpliktelsen til å ha bedriftsforsamling. Nærmere regler om dette finner du i asl. § 6-35 og § 6-36, og asal. § 6-36 og § 6-37.

Veldig mange bedrifter med flere enn 200 ansatte har ikke bedriftsforsamling etter avtale med fagforeningene.

Bedriftsdemokratinemnda

Reglene gjelder i utgangspunktet for alle aksjeselskaper, men etter RF § 8 kan man søke Bedriftsdemokratinemnda om fritak dersom aksjelovens ordning med styrerepresentasjon og bedriftsforsamling «vil medføre vesentlige ulemper eller er u hensiktsmessig for gjennomføringen av de ansattes rett til representasjon i selskapets besluttede organer». Bedriftsdemokratinemnda er også gitt myndighet til å etablere fellesordninger (konsernordninger) og avgjøre klager i forbindelse med valg til styringsorganene. Bedriftsdemokratinemnda er en partssammensatt nemnd, bestående av syv medlemmer.

Aktuelle nettsteder:
www.bedriftsdemokratinemnda.no
www.lovdatab.no

Kathrine Hansen
 advokat fagsjef i Negotia

Fire tillitsvalgte på bransjetreff

Bransjearbeidet i Negotia har nå pågått i noen år. Felleskonferansene samler rundt 70 tillitsvalgte på hvert arrangement, og nettverksbyggingen mellom aktørene i organisasjonsleddene stiger.

TEKST/TILRETTELEGGING:
TERJE BERGERSEN
FOTO: ARNFINN KORSMO

På den seneste bransjekonferansen som ble holdt tett før julestria satte inn i fjor, fikk deltakerne med seg interessante foredrag om samfunnsansvar og finanskrise.

Magasinet tok tak i fire av de tillitsvalgte som var med på konferansen i desember, og ba om noen kommentarer rundt engasjementet deres i Negotia-sammenheng. For egen regning nøler vi ikke med å betegne tilbakemeldingene som både interessante og positive. Les og bedøm selv!

Her er spørsmålene vi ba om kommentarer til:

1. Si litt om deg selv i Negotia-sammenheng.
2. Har du deltatt på aktiviteter eller samlinger i Negotia tidligere?
3. Hvilke forventninger hadde du til denne bransjesamlingen, og hvordan opplevde du den?

4. Er denne typen bransjesamlinger og det bransjerelaterte arbeidet generelt noe Negotia bør fortsette med?
5. Hvorfor engasjerer du deg i Negotia og organisasjonsarbeid?

Tor Erik Alsli, EDB ErgoGroup ASA, bransje IKT

1. Jeg har vært medlem i Negotia siden februar 2009, da de fleste av Finansforbundets medlemmer i EDB meldte seg over til Negotia. I avdelingen er vi nå omlag 900 medlemmer. Jeg er eneste representant fra Trondheim i avdelingstyret. En av våre oppgaver i nær fremtid blir håndteringen av fusjonen mellom EDB og ErgoGroup - både med tanke på å være til stede i prosessene som foregår på selskapsnivå, og hvordan vi organiserer tillitsvalgtar-



beidet mellom de to Negotia-avdelingene.

2. Dette var min første bransjesamling, men jeg har tidligere deltatt på flere kurs - trinn 1 og 2, og et kurs i relasjonsbygging. Deltok også på LKA (landsomfattende- og konsernavdelinger i Negotia) sitt regionsmøte i fjor.

3. Hadde egentlig ingen spesielle forventninger til denne samlingen. Arrangementet var bra, med spennende og interessante foredrag. Om de vil få noen direkte innvirkning på vårt daglige arbeid vet jeg ikke, men det er nyttig å få løftet blikket litt innimellom, slik at man får mer kunnskap og innsikt i interessante temaer og ideer til hva man kan fokusere på i fremtiden. Et annet viktig element på en slik samling er nettverksbygging. Jeg møtte flere som jeg har deltatt på kurs med tidligere, og det er lærerikt å høre på andres erfa-



ringer med ulike deler av tillitsvalgtrollen.

4. Negotia bør fortsette med dette. Samarbeidet innad i de ulike bransjene er viktig for å styrke fagbevegelsen. Avdelingsinndelingen i forbundet er ikke alltid den mest naturlige å bruke for å utveksle erfaringer og stake ut veien videre, og da er bransjearbeidet et godt verktøy.

5. Jeg er opptatt av at den enkeltes rettigheter skal ivaretas, og at de ansattes syn blir fremmet i saker som omhandler virksomhetens drift og utvikling. Jeg mener det er viktig å se saker fra forskjellige ståsteder. Tillitsvalgte er bindeledd mellom de ansatte og ledelsen. Man har ansvar for å oppnå best mulig vilkår for de ansatte, samtidig som man må vurdere dette opp mot bedriftens ve og vel. Dette er en utfordrende og veldig interessant posisjon.

Unni Toft, Inpac AS, bransje pharma mat & drikke

1. Har vært medlem siden jeg fikk jobb i Apotekernes Laboratorium i 1988. Det har ikke blitt så mange kurs og samlinger på meg, da vi har hatt mange svært engasjerte medlemmer i bedriften vår, deriblant forbundsleder Inger Lise Rasmussen. Men jeg har vært i styret flere ganger, og ble sist sommer leder for klubben. På grunn av nedbemanning og store endringer i bedriften, er klubben redusert fra cirka 30 til snart bare 10 medlemmer.



2. Klubben vår har vært ganske aktiv, og vi prøver alltid å få noen til å bli med på arrangementene i Negotia. Jeg synes for eksempel temaene lønnskonne-

ranser og omstillinger er vel så viktige som konfliktløsning. Og nå ble det min første bransjekonferanse, med foredrag om samfunnsansvar og finanskriser. Båtturen med Osloavdelingen i fjor sommer gjorde at det var flere kjente fjes på denne samlingen også.

3. Siden dette var min første bransjekonferanse, var jeg veldig åpen på forhånd. Men den tidligere lederen hos oss, Beate Pavelin, har alltid vært inspirert og full av glød etter å ha vært slike konferanser. Derfor lå det nok noen forventninger til å knytte nye bekjentskaper og å lære litt om hvem de andre i vår bransje er, hva de driver med, og hva som rører seg i bransjen. Foredragsholderene hadde svært forskjellig vinkling og tolking av temaet samfunnsansvar og finanskriser. Det gjorde forelesningene spennende og satte tan-

kene i sving. Samarbeidet i grup-
pene var noe diffust, da vi er vel-
dig forskjellige, men jeg føler at
det var nyttig å treffe andre.

4. Den farmasøytiske industri-
en i Norge har store utfordringer.
Det var derfor kjekt for oss som
kommer fra en bedrift i kraftig
reduksjon og nedbemanning, å
snakke med bransjekolleger og
tidligere kollegaer. Vi trenger
slike samlinger for å få mer
kunnskap om egen bransje, og
for å skape støtte og bli mer krea-
tive i løsning av problemer. Det
er også greit å holde hverandre
underrettet om ledige stillinger,
da det er flere som må finne seg
en ny jobb 2011. Vi ser tydelige
fellestrekk i utfordringene i de
forskjellige klubbene.

5. Det er viktig å engasjere seg
i Negotia og organisasjonsarbeid,
fordi det er lettere å få til noe
når man er flere som står sam-
men. Vår klubb har også et tett
samarbeid med de andre klub-
bene i bedriften, slik at vi stiller
samlet mot (og med) bedriften.
Dette arbeidet skaper bedre hver-
dager for alle ansatte og gir et
godt samspill med ledelsen. I en
tid hvor mange skal bli til få, er
det godt å ha en solid organisa-
sjon å kunne rette spørsmål til,
og hvor det er lett å få kontakt.
Derfor er Negotia et viktig for-
bund i vår bedrift.

**Per Christian Benjaminsen,
Fabricom PMAE AS,
bransje industri**

1. Ble medlem
i april/mai
2008, dette var
før jeg begynte
i Fabricom
som innkjøper
i juni 2008.



Ble klubbleder
i 2009 og vi har nå cirka 25 med-
lemmer. Medlemstallet har vært
oppe i 30. Frafallet skyldes at
medlemmer har sluttet i bedrif-
ten.

2. Jeg har tidligere deltatt på

en lokal samling i forkant av
lønnsforhandlingene, og ett års-
møte i lokalavdelingen. Videre
har jeg deltatt på et kurs med
klubbdrift som tema.

3. Hadde ingen spesielle for-
ventninger da dette var min første
bransjesamling, men var selvsagt
spent på hvilke utfordringer
andre klubber sto overfor. Jeg
opplevde samlingen som positiv
på alle måter.

4. Den faglige biten med de
ulike foredragene, og de bransje-
vise samlingene med gruppear-
beid, er absolutt noe som med
fordel kan brukes videre.

5. Det er viktig å ha organisa-
sjoner som kan støtte opp om
sine medlemmer. Jeg ser også at
bedriften ønsker å bruke de ulike
organisasjonene i arbeidet med å
styrke bedriften i markedet. Men
i det daglige er det viktig at vi er
til stede for det enkelte medlem i
situasjoner som kan oppstå.

**Guri Sættem,
Adopsjonsforum,
bransje organisasjoner**

1. Har jobbet i
Adopsjons-
forum siden
1998. Vi er 18
medlemmer av
til sammen 24
som jobber i
Adopsjons-



forum. Jeg meldte meg inn i
april 2005. Har vært tillitsvalgt
fra 2006, og er også verneom-
bud. Klubben ble i sin tid oppret-
tet på grunn av en gryende
arbeidskonflikt. Forbundet ga
tett og flott oppfølging i denne
saken, som etter hvert ble sjel-
dent tøff.

2. Jeg har vært med på mange
seminarer, kurs og samlinger i
løpet av disse årene. Det har
vært et høyt faglig nivå og gode
diskusjoner, i tillegg til at det er
utrolig inspirerende å treffe tillit-
svalgte fra andre klubber, utveks-
le og diskutere erfaringer – det
gir inspirasjon! Jeg har også fått

med meg bransjesamlinger, ikke
minst etter at vi fikk en koordi-
nator.

3. Jeg var litt usikker på hva en
bransjesamling kunne bety for
oss som er samlet under paraply-
en «Organisasjoner». Her er det
ikke én type, men alle typer
organisasjoner. Første samling
var famlende og usikker, men
denne siste viste at hver av oss
hadde tenkt en del på dette, og
mange konkrete ideer kom på
bordet. Utveksling av erfaringer
om særavtaler, lønnspolitikk,
seniorpolitikk, og så videre, gjør
at hver av oss står sterkere i for-
handlinger fremover. Ideer om
hvordan bruke nettverk, er også
viktig. Vi har bestemt å ha en
egen bransjesamling i mars, og
håper å få med oss flere tillit-
svalgte der. Med en mer aktiv
bransje vil vi etter hvert også
kunne bli en bedre støttespiller
for Negotias samfunnsengasje-
ment utad.

4. Dette bør fortsettes. Som
fagforening vil Negotia være ster-
kere rustet til å ta tak i bransjere-
laterte konflikter og problemer,
og vil derved også kunne profi-
lere seg mer i samfunnet forøv-
rig. Negotia vil lettere kunne
«lodde stemningen» i en hel
bransje for å ha en riktigere vink-
ling for deltakelse i samfunns-
økonomiske diskusjoner. Bransje-
nettverket vil også kunne brukes
av enkeltklubber, med tanke på
solidarisk og konkret støtte i
konflikter.

5. Jeg har alltid ment at det
ikke hjelper å klage på ting hvis
man ikke prøver å gjøre noe med
dem, og at det er vanskelig å få
til endringer dersom man står
alene. Solidaritet er viktig.
Negotias stab har gitt klubben
vår en enorm støtte i svært van-
skelige tider og er alltid tilgjenge-
lig når vi har behov får råd eller
hjelp. Det er heller ikke mange
foreninger som gir så mange og
gode kurs, det er jeg sikker på! ■



Tore Eugen Kvalheim underviste klasse 4 B på Bøler skole en hel dag. Ungt Entreprenørskap sto for opplegget, og dagen ble arrangert sammen med alliansen Samarbeid mot svart økonomi.

Lærer for en dag

Elevene i klasse 4 B på Bøler skole i Oslo hadde en dag tidligere i vinter YS-leder Tore Eugen Kvalheim som lærer. På timeplanen sto lokalsamfunnet og betydningen av at alle betaler skatt. Kunnskapen og engasjementet blant 9-åringene imponerte.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Skolebesøket var en del av Ungt Entreprenørskaps undervisningsopplegg Vårt lokalsamfunn, og ble holdt samtidig for 1.500 elever på 50 skoler rundt i landet. YS-leder Kvalheim hadde fått oppgaven å holde i ånde fjerdeklassingene på Bøler, sammen med Arne Johannesen fra Politiets Fellesforbund i Unio.

Dagen startet med generell diskusjon om hva et lokalsamfunn er og hva som er viktig at finnes der. Armer skjøt i været i ett sett og innspillene var både mange og vidtfavnende. Fra for eksempel brannstasjon, skole og eget sykehus. Til dansestudio, iskremkiosk og fotballbane.

En av jentene som hadde holdt armen i været en god stund før

hun fikk oppmerksomhet og ble bedt om å fortelle hva hun tenkte er viktig å ha i et lokalsamfunn, kom kanskje med timens gullkorn. Hun svarte: - Mennesker!

Hva går skatten til?

Det er kanskje ikke naturlig å tenke at 9-åringene har noe forhold til forskjellen mellom privat og offentlig sektor og om hva skattepengene går til. Med det hadde disse elevene.

- Hvis du jobber i privat sektor så driver du med noe selv, lød en av de treffende kommentarene.

Kvalheim og Johannessen delte ut 3.000 kroner i lønn til hver enkelt. Tre hvite lapper til dem som skulle være ansatte i privat sektor.

- Så vil vi ha tilbake en tusenlapp i skatt. Synes dere det er ok?, spurte de.

Jo da, elevene gikk med på det, om enn litt motvillig. De to vikarlærerne forklarte at da ble det penger til å gi lønn til de offentlig ansatte også, og slik at skolene, sykehusene, politiet og alt det andre vi trenger kunne betales.

Ei ny jente rakk opp hånda og satte tingene i perspektiv:

- Da for eksempel mamma skulle ha meg, så kunne hun bare dra på sykehuset og være der uten at det kostet noe, for det fulgte med i skatten, slo hun fast!

- Morsom dag, kule lærere

- Jeg hadde gledet meg til denne dagen, og det ble faktisk enda morsommere enn jeg hadde tenkt. Elevene imponerte meg virkelig, med stor kunnskap og modne tanker om hva som er viktig i det samfunnet vi lever i, sier Kvalheim.

Elevene var fornøyde de også. Sondre og Henrik sa det slik:

- Disse lærerne var kule. De brukte mange ordentlige eksempler. Og så fikk de oss av en eller annen grunn til å være stille! ■

Møtte fremtidens arbeidstakere

Tusenvis av elever på videregående- og ungdomskolenivå besøkte forleden måned messa Jobb & Utdanning i Lillestrøm. YS og Negotia var på plass for å så noen korn om fagforeningsvirksomhet blant fremtidens arbeidstakere.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Vi pleier å spørre dem som kommer innom standen om de har deltidsjobb. Det er det mange som har, og da spør vi om de har skriftlig arbeidskontrakt. Det er det langt færre som har. Dermed har vi en samtale på gang.

Det sier Genevieve Prebensen, som står på standen for Negotia Ung. Hun er til daglig tillitsvalgt for Negotia-klubben i Coca Cola.

Den store utdanningsmessa i Lillestrøm går over tre travle dager. Det samlede besøket er hvert år nærmere 20.000. Felles

for dem som kommer innom er at de snart skal bestemme seg for hvilken utdanning de skal satse videre på.

- Må være aktiv

Ungdomsrådgiver Goran Scekcic har profilert YS på Jobb & Utdanning i flere år. Han synes det er moro å møte ungdommene, og selv om de ikke kommer primært for å møte fagforeningsrepresentanter, kan Scekcic melde at mange fatter interesse for det han og de andre på standen formidler.

- Vi må være litt aktive. Men sånn er det jo med alle utstill-

ne her egentlig. Det nytter ikke å stå og vente på at de som kommer forbi tar kontakt. Vi bruker YS-brosjyren som er laget spesielt med tanke på studenter og unge arbeidstakere. Det viser seg at mange er ganske godt orientert om hva fagforeninger er og gjør, selv om kunnskapen om dette varierer mye. En del har foreldre som er organisert og har fått vite litt av dem.

- Jeg mener det er veldig viktig at YS er til stede og driver profileringsarbeid på denne messa. Det er her vi møter fremtidens arbeidstakere. Jeg tror vi har snakket med flere enn 1000 besøkende i år, sier ungdomsrådgiveren.

Gutta skulker?

Vi bemerker at det er overvekt av jenter innom standen den timen vi er til stede.

- Ja, det har du rett i. Vi har



Negotia Ung. Genevieve Prebensen (i forgrunnen til høyre) i samtale med besøkende på YS-standen.



Viktig valg. Kameratene Adrian Bråthen (til venstre) og Torjus Trømborg fra Kongsberg mener det er viktig å skaffe seg god informasjon før man velger utdanning.



Interesse. Ungdomsrådgiver Goran Scekic (til høyre) sier at mange av elevene som er innom utdanningsmessa viser god interesse for det YS står for. Men vi må være litt aktive for å komme i kontakt med dem, sier han.

ikke offisielle tall på dette, men det er absolutt flest jenter. Elevene får fri til å dra på messa. Kanskje mange av guttene rett og slett dropper det. Sånn sett er det sammenfallende med det store frafallet fra videregående, hvor guttene også bidrar sterkt til den negative statistikken.

Som tidligere har YS også i år konkurrans på standen sin, hvor de som svarer på noen enkle spørsmål om fagforeningsvirksomhet kan vinne en iPod. I løpet av de tre messedagene i år var det rundt 420 som fylte ut skjemaet. Og på seminaret i YS-regi siste dagen, om lover og rettigheter i arbeidslivet, var det 20 som deltok.

- Viktig å velge riktig

Negotia magasin treffer Torjus Trømborg og Adrian Bråthen ved YS-standen. De går i andre klasse på Kongsberg Videregående Skole, og har tatt turen inn til messa på eget initiativ.

- Utdanning er viktig, for du skal jo ha den med deg resten av livet. Derfor er det viktig å skaffe seg informasjon, sånn at man kan velge riktig, sier Torjus Trømborg.

Trømborg regner med at han mener inn på tekniske studier etter hvert, trolig til ingeniør. Men som mange andre tar han sikte på et opphold før han går løs på utdanningen etter avsluttet videregående.

- Det blir vel militæret først, og

så et år med noe annet enn skole. Kanskje reise litt og oppleve nye ting.

Adrian Bråthen deler tankene om et avbrekk etter videregående, men trekkes mot et annet fagområde enn kameraten.

- Jeg er ikke helt sikker på hva jeg kommer til å utdanne meg til, men jeg har tenkt litt på BI. Jeg liker samfunnsfag bedre enn realfag, så det blir nok studier innen for eksempel økonomi for meg, sier Adrian Bråthen. ■

Jobb & Utdanning

- Ble arrangert på Norges Varemesse i Lillestrøm 18.–20. januar 2011.
- Utstillerne på messa er norske og utenlandske universiteter og høyskoler, folkehøyskoler, private og offentlige institusjoner, organisasjoner, fagutdanninger, opplæringskontor, videregående skoler og bedrifter.
- Har rundt 200 stands og er den største utdanningsmessa i Norge.
- YS og Negotia var til stede på Messa med egen stand.
- Besøktallet i år var i overkant av 19.000.

Mangfold og likestilling på arbeidsplassen

– Tenk praktisk

Mangfoldsarbeid i arbeidslivet er en trinnvis prosess og handler om mer enn lik lønn for arbeid av lik verdi. Det handler også om forhold som etnisitet og integrering, og om tilrettelegging for seniorer og ansatte med nedsatt funksjonsevne. Målet er et rikt mangfold, og spørsmålet er hvordan man skal oppnå det.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Statistikken viser at like mange kvinner som menn tar høyere utdanning. Likevel er kun hver femte leder kvinne, og kvinner i arbeidslivet har i gjennomsnitt kun 85 prosent av menns lønn.

Vurdering av kompetanse

Når det gjelder etnisk mangfold, viser en nylig publisert undersøkelse fra forskningsstiftelsen Fafo at antall innvandrere i det

Norske arbeidsmarkedet doblet seg de siste ti årene, men at det likevel går for sakte med integreringen. Fafos rapport peker på arbeidsgivernes problemer med å vurdere innvandreres utdanning og kompetanse som en av de største barrierene. Det er et faktum at dette er et hinder for ansettelse av personer med ikke-vestlig bakgrunn.

- Det er mye å gå på når det gjelder økt mangfold og mer likestilling i arbeidslivet. Jeg mener det er viktig å tenke praktisk og nært. Tillitsvalgte må se på sine egne arbeidsplasser og jobbe med konkrete tiltak som skaper god utvikling der.

- I Fafos rapport sier omtrent

samtlig arbeidsgivere som referer til problemer omkring mangfold og likestilling, at de er veldig åpne for rådgivning på dette feltet. Som forbund bør vi kunne bidra med å spre kunnskap via våre tillitsvalgte.

Dette sier Monica Paulsen, andre nestleder og ansvarlig for området likestilling i Negotia.

IA-avtalen

Trepartsavtalen mellom myndighetene og partene i arbeidslivet

Det er skremmende at kun 7 av 10 bedrifter kjenner til denne lovpålagte aktivitets- og rapporteringsplikten

om inkluderende arbeidsliv, ble fornyet i fjor. Den berører ikke likestilling direkte, men handler gjennomgående om inkludering. Målene er lavere sykefravær, bedre utnyttelse av seniorer og økt andel ansatte med ulik etnisk bakgrunn og nedsatt funksjonsevne.

- Norge har vært igjennom en voldsom økonomisk vekst, og til tross for finanskrisen har etterspørselen etter arbeidstakere også økt. Tiden vi er inne i er en viktig fase for partene i arbeidslivet og for politikere, til å jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering. I den fornyete IA-avtalen har tillitsvalgte og verneombud større ansvar for deltakelse i å oppfylle målene. Ta det ansvaret. Jobb aktivt og åpent for å få til resultater på din bedrift. Er det ikke opprettet IA-avtale på bedriften, ta initiativ til at det blir det.

Aktivitet og rapportering

Monica Paulsen framhever også den lovpålagte aktivitets- og rapporteringsplikten.

- Loven pålegger virksomhetene å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det skal framgå av årsbudsjett og årsmelding hvilke tiltak som er planlagt, iverksatt og eventuelt gjennomført. Mål, tidsplan for gjennomføring og status skal angis.

- Det er skremmende å se av Fafos rapport at kun 7 av 10 bedrifter kjenner til denne lovpålagte plikten. Her har vi absolutt en jobb å gjøre blant våre tillitsvalgte. Vi må kjenne vår besøkelsestid. Her har vi en mulighet til å kunne bidra til et stort løft sammen.

Likelønn

Når det gjelder praktisk lønnsarbeid har Paulsen erfaring fra

og konkret

sin tidligere arbeidsplass Aass Bryggeri.

- Innfallsvinkelen bør være lik lønn for arbeid av lik verdi. På Aass gjorde vi et systematisk arbeid med å sammenlikne stillingsinnhold og lønn. Det som gjelder er å legge fram bevis for urimelige skjevheter. Det handler ikke bare om forskjeller mellom menn og kvinner, men at arbeid på samme nivå skal gi samme lønnsmuligheter. Det krever jobbing og tålmodighet å utarbeide slike dokumentasjon, men det kan være verdt innsatsen.

- Tenk praktisk og gjør noe på egen bedrift for å fremme mangfoldet og likestillingen, er oppfordringen fra Negotias andre nestleder Monica Paulsen. ■



Nært. Se på egen arbeidsplass og jobb med konkrete tiltak som skaper god utvikling der, oppfordrer Negotias andre nestleder Monica Paulsen.

Nyttige håndbøker og tips fra likestillingsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet utgir mange nyttige publikasjoner innen sitt fagområde. Et godt eksempel er Håndbok for arbeidslivet. Denne er ment som hjelpemiddel i det aktive arbeidet for en mer likestilt personalpolitikk. Håndboka gir konkrete

tips, og inneholder sjekklister, eksempler og definisjoner. Den kan fritt lastes ned fra nettsiden til LDO – www.ldo.no. Der finnes også flere andre nyttige hefter og god informasjon om likestillings- og mangfoldsarbeid på arbeidsplassene.



Når sjefen ikke «liker» statusen din

Over 2,3 millioner nordmenn er på Facebook, og vi er flittige brukere av andre sosiale medier. Det kommer mye bra ut av dette, mulighet for å holde kontakt med venner og bekjente, nærmere kontakt mellom bedrifter og deres kunder og så videre.

Men det medfører også en ny virkelighet for mange, der uttalelser blir kringkastet til et større publikum enn de er vant med og på toppen av det hele i skriftlig form. Budskapet spres bredere og det er større rom for misforståelser. I tillegg deles mye informasjon om hva vi gjør og hvor vi er.

Gjennom egne erfaringer som tillitsvalgt og i media ser jeg dessverre gjentatte ganger at dette skaper problemer i arbeidsforholdet for noen, og i ytterste konsekvens at de får sparken. Du tenker kanskje: «Jeg har ikke sjefen på Facebook, så det er ikke noe problem for meg». Ofte spiller det mindre rolle om du har sjefen som venn, for du har alltid en kollega eller bekjent som også kjenner sjefen der. Og de kan fort ta en skjermdump og vise til sjefen din.

Hvor går egentlig grensene? Kan arbeidsgiver legge seg borti det du sier på din private side i din egen fritid? Svaret på siste spørsmål er ja, arbeidsgiver både vil og har rett til det i enkelte tilfeller. Når du inngår en arbeidsavtale inngår du flere forpliktelser enn de som nødvendigvis står oppført i arbeidskontrakten. Et eksempel på dette er lojalitets- eller troskapsplikten. Den går blant annet ut på at du må overholde taushetsplikten, ikke avsløre interne bedriftsanliggender



Hvor går grensen? - Kan arbeidsgiver legge seg borti hva du sier på din private side i din egen fritid? Svaret er ja, skriver leder i Negotia Ung, Sigurd Hansen.

eller opptre på en slik måte at det skader arbeidsgivers interesser.

Mange har også fått problemer når de uten tanke for konsekvensene deler hvor de er og hva de gjør. Det kan fort by på problemer om du på søndag legger ut om den fantastiske festen du er på, og du ringer mandag morgen med spak stemme og sier du er syk. På samme måte kan elleville partybilder virke kult når kompisene ser det, men det er ikke sikkert at en potensiell arbeidsgiver ser det på samme måte. Grensene mellom privat og offentlig blir i større grad utvisket, tar ikke du konsekvensene av det kan det fort få konsekvenser for deg.

Avslutningsvis noen kjøreregler ved bruk av sosiale medier, som gjør at man unngår en del problemer:

– Ikke legg ut negative kommentarer om bedriften, konkurren-

ter, kollegaer og kunder.

- Ikke uttal deg på vegne av bedriften med mindre dette er din oppgave.
- Ikke spre rykter, det kan være konfidensiell informasjon.
- Tilkjennegi hvem du er og hvor du jobber om din bedrift har interesse i saken.
- Gå ut fra at informasjon du deler vil spre seg.
- Tenk over hvordan du fremstår, det er din identitet du skaper.
- Du er hvem du omgås, det kan være lurt å vurdere hvilke grupper du deltar i.
- Tenk over hvilke konsekvenser det kan få om feil person får lese det du skriver.

*Sigurd Hansen
leder i Negotia Ung
og tillitsvalgt i Telenor Mobil*

Stor aktivitetsiver i klubber, avdelinger og regioner

Tidlig på året ble nærmere 1,9 millioner kroner fordelt blant forbundets lokale enheter. Pengene skal omsettes i aktiviteter som styrker fellesskapet og skaper god framdrift.

TEKST: TERJE BERGERSEN

I år var det 56 søknader til 3-prosenten som ble innvilget med et pengebeløp. 38 klubber, 17 avdelinger og én region fikk støtte. Tiltak som går igjen er kurs, styreseminar, medlemsmøte, årsmøte og sosialt arrangement.

Negotias 41 avdelinger mottar returkontingent. Åtte prosent av den innbetalte kontingenten tilbakestilles i henhold til medlemstall. Avdelingene har gjennom denne ordningen en grunnøkonomi.

Klubbene og regionene har derimot ingen grunnøkonomi. Disse organisasjonsleddene er derfor særlig avhengig av tildelte midler når spesielle aktiviteter ønskes gjennomført.

Det er den såkalte 3 prosentordningen som gjør dette mulig. Denne potten på 3 prosent av samlet årskontingentsom innebærer at enheter ute i systemet kan gjennomføre tiltak som nød-



Avdelingene Moss, Vestfold og Jotun arrangerte samarbeidskonferanse i fjor – med støtte fra 3 prosentordningen. Foto: Per Anton Berge

vendigvis koster en del penger. Behandlingen av søknadene gjøres av utviklingsavdelingen i samarbeid med forbundsledelsen. Noen avslag er gitt.

- Det er flere grunner til at det gis avslag. Noen ganger er det fordi de som søker har fått støtte flere ganger før. Det kan også være tilfeller hvor det er planlagt tiltak som vi mener er uforholdsmessig dyre. Ellers er det viktig at søknadene inneholder konkrete planer for aktivitet, og at det er gjort fornuftige anslag for kostnadene, sier utviklingssjef Pål Hannevig.

Han forteller videre at klub-

bene i større grad enn avdelingene får hele eller nesten hele beløpet det søkes om dersom søknaden innvilges, fordi de ikke har noen økonomi fra før av.

- Avdelingene har som regel mulighet til å delfinansiere fra egen økonomi, selv om det er stor variasjon i økonomien deres. Egenkapitalen varierer fra 40 kroner per medlem til 2000 kroner eller mer. Vi prøver alt i alt å gjøre en rimelig fordeling av de midlene som er til rådighet, sier utviklingssjefen.

3 prosent-midlene tildeles én gang per år. Fast søknadsfrist er 1. desember.

Sjekk ut Negotias gode medlemsfordeler

Negotias kompetanse er i første rekke knyttet til arbeidsliv. Gjennom kvalifisert rådgivning, opplæring og informasjon er målet vårt å gi medlemmene flere muligheter og en bedre arbeidsdag. I tillegg til denne kjernevirksomheten, tilbyr vi et spekter av konkrete,

økonomiske medlemsfordeler.

Som medlem kan du skaffe deg en av markedets beste spare- og kredittkontoer gjennom YS medlemskort, du får gode rabatter på forsikringer og kan søke om økonomisk støtte til videreutdanning, for å nevne noe.

Forbundet har også tre høystandard ferieboliger som medlemmene kan leie. Den ene ligger på den spanske rivierraen ved La manga. Den andre er på Hafjell, og den tredje i Sirdalstraktene.

Les mer om alle medlemsfordelene på www.negotia.no

Ny runde med regionsmøter



Fra møtet til Region Oslo i Hurdal i fjor.

Om en måneds tid er det klart for en ny runde med de årlige møtene i Negotias sju regioner. Alle møtene arrangeres i år i forbindelse med de to første helgene i april, noen fra fredag til søndag og de øvrige bare lørdag og søndag.

På programmet denne gangen står blant annet disse sakene:

- Nytt fra forbundsstyret
- Orientering om sikringsfondsutvalgets arbeid
- Ungarbeidet i Negotia

Sikringsfondsutvalgets arbeid er hørings sak på regionsmøtene. Utvalget ble nedsatt av landsmøtet i fjor høst, består av en gruppe tillitsvalgte og ledes av 1. nestleder Arnfinn Korsmo. Det skal drøfte og foreslå modeller for oppbygging og bruk av forbundets sikringsfond. Endelig innstilling legges fram for landsmøtet kommende høst.

Regionene kan også sette opp egne temaer eller aktiviteter på møteprogrammene sine.

Regionsmøtene er ikke en del av beslutningsapparatet i forbundet, men de er en viktig arena hvor tillitsvalgte treffes, diskuterer og uttaler seg om aktuelle saker.

De sju regionene i Negotia er: Oslo, Øst, Sør, Vest, Midt, Nord og LKA (landsomfattende- og konsernavdelinger). Til sammen deltar rundt 200 tillitsvalgte fra de respektive regionenes avdelinger på disse møtene. Arrangementene varierer i størrelse, fra rundt 20 deltakere til omlag 60.

Ny generalsekretær ansatt



Forbundsstyret vedtok 4. februar ansettelse av ny generalsekretær. Den nye lederen for Negotias administrasjon heter Rune Aale-Hansen. Han tiltrer stillingen i løpet av våren, og vil være på plass for fullt senest 1. juni.

Rune Aale-Hansen (40) var politisk rådgiver for tidligere YS-leder Randi Bjørgen i tidsrommet 2002–2006. Han er derfor godt kjent i og med YS-systemet fra før.

Den nye generalsekretæren kommer i dag fra stilling som fungerende informasjonssjef i partiet Høyre. Han har også vært

sekretariatsleder for Høyres programsekretariat, har blant annet jobbet som saksbehandler i Utenriksdepartementet, og er utdannet siviløkonom med spesialisering innen internasjonal ledelse.

- Jeg gleder meg til å komme tilbake til YS-familien. Negotia er et solid forbund med store muligheter. Jeg ser fram til å jobbe med dyktige medarbeidere og fortsette den gode utviklingen, sier Rune Aale-Hansen.

Negotia magasin bringer en bredere presentasjon av den nye generalsekretæren i neste nummer.

Årets happening for unge medlemmer – kommer du?

27. og 28. mai holdes årets samling spesielt for unge i Negotia. Det er bare en ting å si til medlemmer på inntil 35 år: Meld dere på først som sist!

Samlingen holdes i likhet med i fjor på Maarud Gaard utenfor Skarnes i Sør-Odal Kommune. Stedet har en særegen hjemmekoselig atmosfære, og ligger i idylliske skogsomgivelser en drøy halvtimes kjøretur østover fra Gardermoen.

Temaet på Ung-samlingen denne gangen blir kommunikasjon og konflikthåndtering, med fokus på ferdigheter og praktiske øvelser. Det tas utgangspunkt i deltakernes erfaringer og jobbes med det som er mest relevant for dem som er med på nettopp dette kurset.



Fag og fellesskap. Offensive deltakere på fjorårets Ung-samling.

Bli med - og del dine erfaringer og lær av andre!

Påmelding på Negotias website: www.negotia.no – Min side.

Solid antall medlemsververe i 2010

Negotia hadde permanent vervekampanje i 2010, med premier etter oppnådd resultat. At 236 personer bidro til nye medlemskap gjennom fjoråret, gjør at opplegget i høyeste grad kan betegnes som vellykket.

Det var i fjor, nærmere bestemt fra og med 1. mars, at de rekrutteringsansvarlige bestemte seg for å gå over fra enkeltkampanjer til et permanent verveopplegg. Og grepet har virket bra. Som nevnt var 236 ververe i sving i løpet av de ti månedene av 2010, og de bidro til sammen med 531 innmeldinger.

Den verdifulle medlemsvervingen som utføres av eksiste-



rende medlemmer kommer i tillegg til alt rekrutteringsarbeidet som drives kontinuerlig av markeds- og informasjonsavdelingen i administrasjonen. Når alt legges sammen fikk forbundet 1.830

nye medlemmer i fjor.

- Vi er imponert over den gode innsatsen medlemmer og tillitsvalgte gjør i rekrutteringsarbeidet. Flere har faktisk vervet et tosifret antall nye medlemmer. Dette er meget solid, og reflekterer vilje til å stå på ute i organisasjonen, sier markeds konsulent Nina Harbo Sørum.

Opplegget med permanent vervekampanje fortsetter etter samme modell i 2011. Opplegget med premievalg også videre, er presentert på forbundets nettside.

Det er bare å hive seg med i rekrutteringen og bidra til å fortsette den gode medlemsutviklingen til Negotia!



Utvikling av lederrollen. Gjengen som gjennomfører programmet praktisk leder trening for tillitsvalgte i år. Her fra den første samlingen på Gjerdrum i februar.

Vitale kursnyheter

Som tillitsvalgt må du kunne noe om lov- og avtaleverk. Men like viktig er innsikt og trening i lederrollen vervet innebærer. Det tar Negotia konsekvensen av i opplæringstilbudet sitt.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: PÅL HANNEVIG

Grunnopplæringen i tre trinn utgjør stammen i kurstilbudet. Denne porteføljen sikrer kunnskap om hvordan man skal forvalte avtaleverket. Den gir deltakerne innføring i hensiktsmessig klubbdrift og trening i faget å forhandle.

Lederrolle

- Fagkunnskap er basisen. Det er all grunn til å videreføre formen og innholdet i grunnopplæring-

en. Men tillitsvalgte er også i stor grad ledere. Enten det er ti eller hundre medlemmer i klubben, så er de det. Våre tillitsvalgte skal gå foran og styrke fellesskapet, holde drøftinger og forhandlinger med bedriftsledelsen, være med å fatte beslutninger som har betydning for virksomheten... Alt fra små dagligdagse saker, til større prosesser som strekker seg over tid.

- Kompetansebehovet er tilsvarende stort og omfattende, og det gjenspeiles i opplæringskonseptet vi tilbyr, sier utviklingssjef

Pål Hannevig.

Hannevig leder utviklingsavdelingen i forbundets administrasjon, som er ansvarlig for tilretteleggingen av kurstilbudet. Avdelingen har i år flere vitale nyheter på programmet.

Studiepoeng

Praktisk lederutvikling for tillitsvalgte har Negotia tilbudt siden 2006. Dette er et program med tre samlinger og oppgaver i mellom. Nytt fra i år er at studiet gir formalkompetanse i form av 15 studiepoeng.

- Forbundsstyret har signalisert ønske om dette i flere år, og nå har vi fått det formelle på plass. Opplegget er kommet i stand i samarbeid med Høyskolen i Buskerud. De har lang erfaring i å tilrettelegge utdanning for til-

litsvalgte, og jobber ubyråkratisk og effektivt, sier utviklingssjefen.

Lederutviklingsprogrammet er tilpasset den hverdagen tillitsvalgte opplever, og gir kompetanse og ferdigheter innenfor temaene selvedelse, relasjonsledelse og strategisk ledelse. I år er 15 tillitsvalgte i gang med programmet. Første samling var i midten av februar, og de to neste følger utover våren.

- Målet er å gi deltakerne et solid fundament for å mestre de ulike rollene en tillitsvalgt har innen faget ledelse, sier Hannevig.

Ti mentorer

Helt nytt på året kursplan er mentorprogrammet hvor erfarne tillitsvalgte skal dele kunnskapen de har opparbeidet med ferskere kolleger i forbundet. Ti mentorer er valgt ut etter søknad og skal nå trenes i rollen.

- Det blir tre samlinger her også. Den første med bare men-

toene, de to andre sammen med *adeptene* – det vil si dem som skal læres opp. Jeg har tro på at denne måten å dele kompetanse på vil ha god effekt. I tillegg til at det vil ha mye å si for læringskurven til adeptene, legges det vekt på at ordningen også skal gi noe til mentorene. Treningen og innsikten de får ved å være mentorer er kompetansehevende for dem selv også.

I første omgang er dette et pilotprosjekt med utdanning av ti mentorer som skal ha hver sin adept/lærling. På sikt har utviklingsavdelingen ambisjoner om å utdanne flere mentorer.

Personalledelse

Den tredje nyheten utviklingssjefen framhever er kurset i personalledelse – Human Resource Management (HRM) – som lanseres til høsten. HRM-studiet vil også gi 15 studiepoeng, det kvalifiserer til mellomledelse med personalansvar og gir kunnskap om



Spennende nyheter. Pål Hannevig og utviklingsavdelingen byr på flere spennende nyheter i årets kursprogram.

utvikling og anvendelse av menneskelige ressurser i organisasjonen.

- Den ledelsesfaglige kompetansen er viktig for tillitsvalgte. Utvikling av denne vil styrke Negotia som forbund, understreker utviklingssjef Pål Hannevig. ■

Negotias utdanningsstipend



Vi vil at medlemmene våre skal bli ressurspersoner for Negotia og for bedriften de jobber i. Men det handler også om egenutvikling. Vi ønsker å støtte medlemmer som vil lære mer og komme seg videre. Som medlem kan du søke om midler fra utdanningsstipendet. Ordningen har en samlet pott på 450.000 kroner per år. Stipendet er ment som et tilskudd til etterutdanning, med et maksimumsbeløp på 20.000 kroner til den enkelte søker. Stipendet har egne statutter med kriterier for tildeling. Tildeling skjer to ganger i året, med søknadsfrister 1. april og 1. november.

Søknadsskjema og statutter finner du i menyvalg Kurs og kompetanse på www.negotia.no eller ved henvendelse til: kurs@negotia.no
Du kan også ringe oss på 815 58 100, menyvalg 2.

Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

 **NEGOTIA**
Et YS-forbund

Adresseendring? Gå inn på Min Side på www.negotia.no

Negotia-butikken

Vi tilbyr flotte logo-merkete produkter med Negotia-profil, samt en rekke gaveartikler. Alt av god kvalitet og til gode priser.

Negotia-butikken er en web-shop etablert i samarbeid med Via Scandinavia, som er en av markedslederne på profileringsartikler i Norge.

Du handler enkelt og trygt med kredittkort i en sikker betalingsløsning. Klubber eller avdelinger som kjøper større kvanta, kan avtale å få tilsendt faktura. Ta kontakt.

Besøk Negotia-butikken på www.negotia.no



Har du spørsmål, er det bare å kontakte Cathrine Iversen på telefon 22 51 47 16

GOD HANDEL!