

Magasinet sendes nå også til
Selgerforbundets medlemmer

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR ③ 2011



Ny undersøkelse blant tillitsvalgte:

Dialog lønner seg

side 8 og 9

**Tok opp kampen i
diskrimineringssak**
s 8–9

**Selgerforbundet
på vei til Negotia**
s 12–13

**Mentorordning gir
direkte læring**
s 20–21

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 Møglestue, 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, informasjonssjef, 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, utviklingssjef, 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/stab

Rune Aale-Hansen, generalsekretær, mob. 413 17 563,
e-post: rune.aale-hansen@negotia.no
Jørn Martinsen, assisterende generalsekretær,
mob. 913 42 115, e-post: jorn.martinsen@negotia.no
Monica Austad, administrasjonskoordinator, mob. 958 59 211,
e-post: monica.austad@negotia.no
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.

Vinn-vinn

Informasjon, samarbeid, medbestemmelse... Dette er begreper solid forankret i hovedavtalen mellom partene i arbeidslivet. Men det er mer enn bare begreper. Det er avtalte bestemmelser om hvordan man i et organisert arbeidsforhold skal innrette dialogen mellom ansatte, deres tillitsvalgte og ledelsen i bedriften.

Til dem som ikke har lest hovedavtalen kan vi sterkt anbefale en gjennomgang. Den ligger åpent tilgjengelig på Negotias nettsider. Det er flere varianter av avtalen, tilpasset de forskjellige tariffområdene. Men innholdet bygger i store trekk på den samme malen.

Vi kan nesten garantere at du blir positivt overrasket når du ser nærmere på bestemmelsene i avtalen. Den klassiske paragraf 9 (YS-NHO), har nettopp den velklingende betegnelsen *samarbeid, informasjon og medbestemmelse*. Det innebærer i praksis at partene skal søke å ha en fortrolig dialog bygget på gjensidig tillit, og med en tydelig intensjon om at de ansatte skal ha mulighet til å påvirke vesentlige beslutninger i bedriften. Medbestemmelse – faktisk!

Dette er regler som partene har forhandlet seg fram til og blitt enige om i årenes løp. Og det er gode regler. Det er all grunn til å tro at virksomheter som forholder seg til disse på en konstruktiv måte, har bedre forutsetninger for å lykkes. Når ansatte opplever at synspunktene deres er verdifulle og ønsket av ledelsen, øker sannsynligvis motivasjon for å gjøre ekstra innsats i jobben. Resultatet er en vinn-vinn-situasjon.

En ny undersøkelse blant tillitsvalgte bekrefter at de som er samarbeidsorientert oppnår mer. Den er utført i forbindelse med et masterstudie på Handelshøyskolen BI, med en av Negotias rådgivere som aktør. Saken er presentert i denne utgaven av Negotia magasin.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 3/11



- 4 Vår demokratiske arv
- 6 Samarbeid og dialog gir bedre resultater
- 8 Vant fram i diskriminerings sak
- 10 Pils og pizza – eller overtidsbetalt?
- 11 Pensjonssaken løste seg
- 12 En sterk allianse for salgsansatte
- 14 Fem fikk aktivitetsprisen
- 16 Veien fremover
- 17 Forhåndsdrøftinger før oppsigelse gis
- 18 Inspirasjon og full innsats
- 19 Klare planer for Negotia Ung
- 20 Mentorordning gir direkte læring
- 22 Pensjon fenger i alle leire
- 24 Gøy på landet i by'n
- 25 Flasker, spøkelses og standup
- 26 Reiseskildring fra Praha
- 28 Teambuilding i klubben
- 29 Tilbyr utdanning i personalledelse
- 30 Har gitt ut bok om ukjent kunstner
- 31 YS støtter fagbevegelsen i sørlige Afrika
- 31 Negotia-tillitsvalgt fikk Homofrydprisen



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:
15. november



Brev fra forbundslederen

Vår demokratiske arv

Det er 75 år siden Johan Nordahl Brun Grieg i diktet «Til ungdommen» skrev: «Den som med høyre arm bærer en byrde, dyr og umistelig, kan ikke myrde». Hans ord er like aktuelle i dag.

Globaliseringen har alltid foregått. Våre forfedre fulgte iskanten på jakt etter mat og levelige kår. Vi trakk stadig lenger nord etter hvert som jorda ble varmere. Vi søkte etter et bedre liv. Vi fant trygghet, mat og gode levekår her. Vi delte på godene og fant måter å leve sammen på. De som kunne fortalt oss om strabasene og samholdet fra de første bosettingene her opp ved iskanten, er for lengst borte. Nå er det andre tider. Men vi bærer fortsatt på umistelige byrder.

De grufulle handlingene vi opplevde 22. juli og det vi har fått vite av gjerningsmannens forklaring og fordreide verdenssyn, har rystet oss. Fjern internasjonal terror og frykt som benyttes for å hevde at en hudfarge er penere enn en annen, eller at et bestemt livssyn er riktigere enn et annet, ble brått og brutalt nær og nasjonal. 77 medmennesker ble meningsløst revet bort. Noen mistet sine aller nærmeste og aller kjæreste. De av oss som ikke ble direkte berørt, kan bare vagt forestille oss hvordan de hardest rammete har det. Men, jeg tror vi alle ser tydeligere enn noen gang hvor mye vi trenger hverandre og hvor hardt vi må vokte våre demokratiske, mellommenneskelige verdier.

Våre statsledere sier at vi skal møte terror med mer demokrati. Jeg tror det betyr at vi blant annet skal bli flinkere til å snakke sammen til tross for ulikheter. Jeg velger å tro at våre ledere oppfordrer oss til å leve sammen, som enkeltindivider, selv om vi ikke er like. Jeg tror at menneskelig utvikling avhenger av evnen til å lære av hverandre som unike individuelle. Vi trenger dialog og debatt. Mer enn noen gang trenger vi de unge som aktivt går inn i vår tid.

Vårt lille land er en del av verden. Vi slipper ikke unna globaliseringen og det ansvaret som følger med nettopp det å være til stede i vårt demokrati. Det nytter ikke å melde seg ut. Vi velger våre representanter og våre politiske ledere. Vi velger disse på tillit og gjennom aksepterte demokratiske systemer. Den tilliten og det ansvaret bærer våre tillitsvalgte hver dag, for oss. Det er ingen enkel jobb og mange gruer seg for å stå oppreist når uenigheter og utfordringer oppstår. Negotias tillitsvalgte tar dette ansvaret på arbeidsplassen. Det skal vi være stolte av. Dere som gjennom arbeidshverdagen bidrar til dialog og forhandlinger er levende bevis på at demokratiet er det beste styresettet vi har.

Mange tenker nok at dette ble mange store ord. Og «hva kan lille jeg gjøre med dette?» Jo, du kan engasjere deg på de arenaene du er en del av. Akkurat nå nærmer det seg tiden for årsmøter i klubbene våre. Møt opp på årsmøtene. Da bidrar du til å levendegjøre demokratiet på arbeidsplassen din og til å videreutvikle den norske modellen.

*Arnfinn Korsmo
første nestleder*





YS Medlemskort med MasterCard **3 % sparerente fra første krone**

Du kan bruke YS Medlemskort både som sparekonto og kredittkonto, alt etter behov. Uansett hvordan du benytter kontoen, er vilkårene blant de beste i markedet:

- 3 % sparerente fra første krone
- Ingen uttaksbegrensninger
- Ingen krav til minstebeløp
- Halv kredittrente sammenlignet med ordinære kredittkort

Bestill nå og les mer på ysmedlemskort.no Kundeservice 815 22 040

Nominell kredittrente 12,25 % årlig. Effektiv rente: kr 10.000 (16,36 %), kr 25.000 (14,31%), kr 50.000 (13,63 %). YS Medlemskort – et produkt fra DnB NOR Bank ASA

Fersk undersøkelse viser:

Samarbeid og dialog gir bedre resultater

En fersk masteroppgave fra Handelshøyskolen BI slår fast at tillitsvalgte som er innstilt på samarbeid og dialog med ledelsen oppnår mer enn de som kjører en tøff, konfronterende linje.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er rådgiver i Negotia, Nina Møglestue, som sammen med medstudentene Linn Groth Dyrkorn og Inger Marie Skau, har utført undersøkelsen i forbindelse med sitt masterstudie det siste året. Oppgaven var ferdig rett før sommeren.

Opplevd innflytelse

- Vårt utgangspunkt var at tillitsvalgte ofte blir oppfattet som motstandere fremfor medspillere

for ledelsen i en bedrift. Mange tillitsvalgte ser på seg selv som opponenter til ledelsen, og bruker tøffe strategier som kan forsterke konflikter. Vi ønsket derfor å se på hvilke strategier som faktisk gir tillitsvalgte størst opplevd innflytelse, sier Nina Møglestue

Undersøkelsen ble foretatt blant 233 tillitsvalgte i privat sektor, alle fra Negotia. Den viser at tillitsvalgte som ser på seg selv som samarbeidspartnere, opplever å ha større innflytelse på viktige beslutninger enn de som ser

– Nyttig dokumentasjon for oss

- Resultatene fra denne undersøkelsen er interessant og nyttig for oss som fagforening. Negotia er kjent for å være samarbeidsorientert og at vi strekker oss for å finne løsninger, mot å havne i alvorlige konflikter. Nå har vi fått ytterligere bekræftelse og dokumentasjon på at denne strategien lønner seg, sier Inger Lise Rasmussen, forbundsleder leder i Negotia.

Forbundslederen presiserer imidlertid at arbeidsgiversiden ikke må slappe for mye av:

- Vi vil holde fast ved vår ide om at vi vinner på å samarbeide. Dette skal vi videreutvikle, ikke



minst når det gjelder opplæringen av våre tillitsvalgte. Samtidig må jeg understreke at dette ikke betyr at vi legger vekk

striktevåpenet eller at vi skal begynne å gå på akkord med egne standpunkter. Tvert imot. Undersøkelsen viser at forskjellene i opplevd innflytelse er store og henger tydelig sammen med bruk av samarbeidsstrategier, selvbevissthet og fokus på bygging av tillit.

på seg selv som en motpart.

- Det handler om evne til å forstå settinger, ha sosiale antenner, være fleksibel og tilpasningsdyktig. Dessuten ser det ut til å ha vesentlig betydning at tillitsvalgte er selvbevisste, setter seg selv på kartet og bidrar til å etablere gode relasjoner til ledelsen. Da legger man grunnlaget for en trygg dialog som igjen gir opplevelse av større påvirkning i aktuelle situasjoner i bedriften, supplerer Linn Groth Dyrkorn.

Tryggere i rollen

Møglestue og Groth Dyrkorn framhever interessante funn som avdekker at de mest samarbeidsorienterte vanligvis er tryggere i rollen som tillitsvalgt enn de konfliktorienterte. De samarbeidsorienterte har større tro på at de får gjennomslag for sine innspill, er mer bevisste på egen og andres atferd, og jobber altså ofte systematisk med å bygge opp et tillitsfullt forhold til ledelsen. Dette er antakelig noe man drar nytte av også i saker hvor det tilspisser seg.

- Der hvor det er godt samarbeid mellom tillitsvalgt og ledelse, tror vi at også vanskelige situasjoner som blant annet nedbemanninger, håndteres på en bedre måte. Det kan tilrettelegges for romsligere omstillingspakker, støtte til omskolering eller liknende. Kanskje kan det i noen tilfeller til og med være mulig å forhandle fram løsninger som gjør at nedbemanningene blir vesentlig mindre omfattende enn de kunne blitt, sier de to.



Tydlig sammenheng. - Vi er overrasket over hvor tydelig resultatene av undersøkelsen er på sammenhengen mellom dialog-atferd og opplevd innflytelse. Vi håper at funnene våre kan danne grunnlag for videre studier og komme til praktisk nytte for tillitsvalgte, sier Nina Møglestue (t.v.) og Linn Groth Dyrkorn.

Kontinuitet

Også kontinuitet i tillitsvalgtrollen fører sannsynligvis til større fortrolighet med arbeidsgiver, og at forhandlinger kan foregå ryddigere og gi bedre resultater.

- Det tar tid å bygge opp et tillitsforhold. Med utgangspunkt i det undersøkelsen forteller oss, er det derfor naturlig å konkludere med at kontinuitet er viktig. Det har trolig betydning at tillitsvalgte ikke skiftes ut for ofte, og at varatillitsvalgte involveres systematisk. Faste møteplasser mellom partene og god forvaltning av hovedavtalens rettigheter når det gjelder drøftinger og medbestemmelse, kan ikke undervurderes.

- Vi er overrasket over hvor tydelig resultatene av undersøkelsen er på sammenhengen mellom dialogatferd og opplevd innflytelse. Vi håper at funnene

våre kan danne grunnlag for videre studier og komme til praktisk nytte for tillitsvalgte, oppsummerer Nina Møglestue og Linn Groth Dyrkorn, og legger til:

- Vi håper at også arbeidsgiverne merker seg at dialog med tillitsvalgte er veien å gå. Dette med tillit er jo et toveis forhold, og når det fungerer tjener alle på det. ■

Fakta fra undersøkelsen

- Tillitsvalgte som ser på seg selv som samarbeidspartner har større tillit til ledelsen, er tryggere i tillitsvalgtrollen og mer bevisst på egen og andres atferd, sammenlignet med tillitsvalgte som ser på seg selv som motpart.
- Resultatene indikerer at det lønner seg å se på seg selv som medspiller og ikke motpart.
- Tillitsvalgte har mye å tjene på å utvikle et godt samarbeidsklima og et gjensidig, tillitsfullt forhold til ledelsen.
- Det er viktig med tett samarbeid og hyppige møter mellom partene på en bedrift, for å drøfte synspunkter og bli kjent med hverandres ståsted. Det holder ikke å sees over forhandlingsbordet bare en sjelden gang hvis man vil bli sett på som samarbeidspartner og få større innflytelse.



Ble diskriminert på grunn av graviditet

Tok opp kampen

Line Haugen fikk ikke forlenget vikariatet hun var ansatt i, og mente det skyldtes at hun var gravid. Saken havnet hos Likestillings- og diskrimineringsombudet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Jeg ble urettferdig behandlet, og det ville jeg ikke finne meg i, sier Line Haugen.

Haugen hadde jobbet i den aktuelle virksomheten i nærmere to år da det siste vikariatet gikk ut. Hun ønsket forlengelse og ga beskjed til bedriften om dette, men fikk avslag.

Unnvikende

- Det var kjent at hun jeg vikarierte for ikke ville komme tilbake i jobben. Jeg hadde lyst til å fortsette, og sa fra om det. Men ledelsen var unnvikende, de gled unna. Da jeg skjønnte at det ikke var mulig å få ordentlig svar, tok jeg kontakt med Negotia, sier Line Haugen.

Hun understreker at medlemskapet har vært avgjørende for at hun tok saken videre.

- Jeg har vært medlem siden 2002. Det koster litt hver måned, men det er lite når du virkelig trenger hjelp, og det trengte jeg nå. Jeg ble tatt godt i mot hos Negotia og fikk hjelp og støtte til å gå videre.

Nytter å stå på. - *Jeg fant meg ikke i å bli urettferdig behandlet, og forteller historien for å vise andre at det nytter å stå på, sier Line Haugen.*

Gjentatte forespørsler om redigering for hvorfor ikke vikariatet ble forlenget, ble ikke besvart av bedriften. Etterhvert ble saken brakt inn for Likestillings og diskrimineringsombudet – LDO.

LDO brukte ett år på å behandle saken, men da uttalelsen endelig kom i februar 2011 gikk den i Negotia-medlemmets favør. I ombudets vurdering pekes det på blant annet følgende:

«Utgangspunktet er at man ikke har rett til å fortsette i et vikariat, selv om personen man vikarierer for ikke kommer tilbake i stillingen som forventet. I vurderingen av om vikariatet skal forlenges, når stillingen likevel skal besettes, har man imidlertid ikke lov til å legge vekt på graviditet. (...) Forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet er tilnærmet absolutt.»

LDO konkluderte med at bedriften handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved å ikke tilby Line Haugen forlenget vikariat.

Økonomisk kompensasjon

Bedriften valgte å ikke anke saken til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Den ble løst med et forlik og kompensasjon for dokumentert økonomisk tap for Line Haugen.

Rådgiver Rune Martinsen i Negotia, kommenterer slik:

- Slik vi så det, var det klart at avslaget om forlengelse av vikariatet skyldtes graviditet, og at det dermed dreide seg om diskriminering. Det er slikt LDO er opprettet for å håndtere. Denne saken viser at det er mulig å vinne fram når man mener seg diskriminert på jobben, sier Martinsen.

- Det har tatt tid og vært belastende, ja. Og hva som hadde skjedd hvis LDOs uttalelse hadde gått andre veien, er vanskelig å si. Men denne gangen gikk det min vei, og det er jeg selvfølgelig veldig glad for. Jeg synes det er viktig å fortelle historien min for å vise andre at det nytter å stå på, påpeker Line Haugen.

Hun er nå er travel i ny jobb som innkjøper i klesbransjen – og stadig Negotia-medlem...

- Selvsagt! Det vil jeg fortsette med. Jeg kunne nok ikke ha tatt denne kampen hvis jeg ikke hadde vært organisert.■

LDO

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og alder. Ombudet håndhever diskrimineringsforbudene i lovverket, gir veiledning og er en pådriver for likestilling og mangfold. (www.ldo.no).

Pils og pizza - eller overtidsbetalt?

Negotia tok turen ut i felten i sommer og spredte budskapet om ordnete forhold i arbeidslivet. Som for eksempel at overtidsarbeid ikke skal betales med pils og pizza, men med 40 prosent tillegg i timelønna. Et møte med mange ungdommer i Frognerparken, ga et positivt bilde.

TEKST: TERJE BERGERSEN

FOTO: JANNECKE STRØM

- De fleste av dem vi møtte og snakket med hadde sommerjobb, og de var rimelig fornøyd med både lønna og arbeidsforholdene. Det er betryggende, sier Negotias markeds konsulent Jan Olav Markussen.

- Morsomt og hyggelig

Det var fin-fin julisol i Oslo da Markussen og forbundsleder



Betryggende. De fleste av ungdommene kunne rapportere om ryddige arbeidsforhold i sommerjobben.



Ut i felten. Oppsøkende profilering. Jan Olav Markussen og Inger Lise Rasmussen tok turen ut i Frognerparken i sommer.

Inger Lise Rasmussen tok turen ut i Frognerparken for å promotere organisering og ryddighet i arbeidslivet. Med seg i piknikkurven hadde de spesiallagde ølbrikker og løpesedler som de raust delte ut til ungdommene. Det lett spissformulerte budskapet lød slik: Pils og pizza er positivt, men gi oss heller betalingen.

- Vi ønsker med dette å bevisstgjøre sommervikarere om at de

har rettigheter i arbeidslivet selv om arbeidsforholdet er midlertidig. Det skal være ryddige forhold og anstendig betaling. Det var både morsomt og hyggelig å møte så mange unge, og vi ble tatt godt i mot. De syntes det var bra at vi var ute for å spre budskapet om at organisering og ordnete arbeidsforhold er viktig, sier Inger Lise Rasmussen.

Et tilsvarende framstøt ble gjort på brygga i Tønsberg noen dager etter runden i Frognerparken.

Gratis studentmedlemskap

Markeds konsulent Markussen framholder at det er viktig å profilere fagforeningsideen overfor unge mennesker.

- Det handler jo om å selge inn noen tanker om rettigheter og plikter i arbeidslivet. Brikkene vi delte ut er selvfølgelig utstyrt med nettadressen til Negotia hvor de som vil kan finne mer informasjon – for eksempel om at studenter, elever og lærlinger får gratis medlemskap hos oss. ■

EDB ErgoGroup:

Pensjonssaken har løst seg

I nær to år har Negotia hatt gående en sak om pensjonsrettighetene til sine rundt 1.000 medlemmer i EDB ErgoGroup ASA. Etter styremøte i selskapet 25. august ble det klart at partene er kommet til enighet om en løsning.

I 2009 besluttet daværende EDB Business Partner ensidig å endre pensjonsordningen for sine ansatte. Negotia protesterte og valgte å forfølge saken rettslig, på vegne av sine medlemmer.

– Vi var sterkt uenig da arbeidsgiver i 2009 ensidig endret pensjonsordningen for de ansatte. I dag er vi fornøyd med å ha kommet til en løsning for medlemmene. Nå ligger det 142 millioner i nominell verdi - 67 millioner neddiskontert - på bordet til framtidig fordeling, sier hovedtillitsvalgt Eirik Bornø.

Kompensasjonsbeløpet tilgodeser alle berørte ansatte som oppfyller vilkårene i løsningen som er forhandlet fram, og utbetales etter en avtalt nøkkel i månedli-



Hovedtillitsvalgt Eirik Bornø er fornøyd med at pensjonssaken nå er løst.

ge beløp. Størrelsen avhenger av faktorer partene er blitt enige om.

Forbundsleder Inger Lise Rasmussen understreker at det har vært en krevende prosess:

- Negotia har tatt saken alvorlig fra første stund og satt av

store ressurser. Vi er glade for å ha kommet fram til en løsning. Med dette forteller vi alle arbeidsgivere at Negotia kjemper for medlemmenes rettigheter der disse forringes på en uakseptabel måte, sier Rasmussen.

Ønsker tariffdebatt i klubbene

I sommer utarbeidet Negotia et debatthefte som er distribuert til de tillitsvalgte. Hensikten med heftet er at klubbene skal sette søkelyset på avtalerelaterte forhold som en del av forberedelsene til neste års hovedoppgjør.

Temaene som aktualiseres er: Arbeidstid, likelønn og lokale lønnsforhandlinger. Er dagens arbeidstidsbestemmelser de beste og mest hensiktsmessige, eller kan de forbedres? Ligger det begrensninger i dagens tariffavtaler som hindrer utjevning av de



lokale lønnsforskjellene? Hva fungerer bra og mindre bra ved gjennomføringen av de lokale lønnsforhandlingene?

Disse og liknende spørsmål bes det om at de tillitsvalgte tar initiativ til å debattere i klubbene.

- Det er viktig for oss at de kravene vi ender opp med i forbindelse med hovedoppgjøret og avtalerevisjonen i 2012, er godt forankret i organisasjonen. Bredt engasjement er bra. Vi vil helst ha svar fra alle klubbene. Det er kanskje litt ambisiøst, men vi håper i hvert fall på mange tilbakemeldinger, sier 1. nestleder Arnfinn Korsmo.

Det er laget et elektronisk responskjema som er lagt ut på nettsiden. Selve debattheftet er også lagt ut der. Svarfristen er satt til 10. desember.



Slagkraft. - Gjennom denne alliansen vil vi bli det klart ledende organisasjonsalternativet for selgere og salgsansatte i Norge. Negotias første nestleder Arnfinn Korsmo (t v) og daglig leder i Selgerforbundet, Einar Magnussen er i god dialog.

Negotia har rundt 2000 selgere og salgsansatte i sine medlemsrekker. Selgerforbundet har det samme. Snart kan de to gruppene framstå i en samlet, sterk allianse for denne spesielle yrkeskategorien.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- At vi får tilvekst fra Selgerforbundets medlemmer vil utelukkende være en stor styrke. Det vil samlet sett gi oss en økt slagkraft på området selgere og salgsansatte, og det ser vi selv sagt på som meget spennende, sier Negotias 1. nestleder Arnfinn Korsmo.

Ønsket samarbeidspartner

Dialogen har vært i gang siden desember i fjor. Etter møter med

Negotia magasin blir fra og med dette nummeret distribuert til alle Selgerforbundets medlemmer

flere forbund, ønsket Selgerforbundet videre diskusjoner med Negotia. I april i år ble en intensjonsavtale undertegnet.

- Vi har over tid vurdert å innlede samarbeid med en annen organisasjon. Forskjellige forhold har gjort at vår medlemsmasse er redusert, og det er naturlig for oss å finne en partner som vi kan gå videre sammen med. Blant dem vi vurderte er Negotia det forbundet som organiserer flest medlemmer innen den yrkeskategorien vi spesifikt retter oss mot, sier Einar Magnussen, daglig leder i Selgerforbundet.

Med fire tusen yrkesaktive selgere i medlemsbeholdningen vil Negotia bli en dominerende aktør på dette feltet her i landet.

Og potensialet anser man som stort.

- Det er jo etter hvert svært mange ansatte som jobber med salg på en eller annen måte. Egentlig er vel potensialet uendelig. Det er i hvert fall meget stort. Og med større slagkraft kan vi nå flere og oppnå mer for medlemmene, påpeker Magnussen.

Gradvis overgang

Selgerforbundet har en spesiell organisasjonsmodell. Det består av 16 lokale foreninger, som alle er juridisk selvstendige. Det er ikke aktuelt med kollektiv overgang til Negotia, derfor vil innfasingen av medlemmene foregå over tid. Man skiller dessuten mellom to medlemskategorier: De 1.600 som er vanlige ansatte og lønnsinntakere og de øvrige 400 som er selvstendig næringsdrivende agenter.

- Sånn som det ser ut nå vil vi kunne være i mål med overgang-

Selgerforbundet på vei til Negotia

En sterk allianse for salgsansatte

en i løpet av halvannet til to år. Innmeldingene vil foregå suksessivt i tiden framover. Det er naturlig å begynne med de av selgerforbundets medlemmer som er omfattet av tariffavtale. Det er viktig å understreke at alle vil gå inn som medlemmer på ordinære betingelser, også agentene, sier Arnfinn Korsmo.

- Den spesielle måten vi er organisert på gjør at overgangen må foregå over tid. Men hovedsaken er at dette skal bli bra og solid når vi er i mål, supplerer Magnussen.

Identitet

Et utvalg med fem representanter fra hvert forbund er i arbeid i forbindelse med prosessen. Utvalget har deltakelse fra både administrativt og organisasjonspolitisk hold. Blant de aktuelle forholdene i diskusjonen er etablering av «SelgerForum».

- Vi har bransjearbeid på dagsordenen i Negotia fra før, men ikke for bestemte yrkeskategorier. I et framtidig Selgerforum skal det utvikles et faglig felleskap for selgere og agenter – både de som allerede er i Negotia og de som kommer fra selgerforbundet. Selgere har jo gjerne spesielle utfordringer for eksempel knyttet til bilbeskatning, bil- og diettgodtgjørelse, arbeidstid og arbeidsordninger. Her har vi

muligheten til å utvikle kompetansen rettet mot salgssyrket, og vokse i dette spennende markedet, sier Arnfinn Korsmo.

Einar Magnussen er også oppatt av at Selgerforbundets medlemmer skal få mulighet til å beholde sin identitet og finne seg vel til rette i Negotia.

- Vi har en lang historie som forbund. Den går faktisk helt tilbake til 1912, ja enkelte lokalforeninger er til og med stiftet på 1800-tallet. Når vi går inn i Negotia er det derfor viktig at vi kan videreføre vår selgeridentitet på en hensiktsmessig måte, blant annet i et Selgerforum som omtalt. Det er også bestemt at vi skal feire vårt 100 års jubileum til neste år, før overgangen til Negotia fullføres.

Begge understreker imidlertid at selgerforumet skal handle om medlemsservice, og vil ikke være en del av Negotias demokratiske besluttsende system.

- Det er vi på det rene med. Organisasjonspolitisk blir vi fullverdige «negotianere», med rettigheter og plikter i den etablerte strukturen med avdelinger og regioner som Negotias øvrige medlemmer, sier Magnussen.

Nordisk Samarbeid

Det er ikke bare innenlands, rettet mot det potensielle medlemsmarkedet, Selgerforbundet vil til-

Selgerforbundet

- Etablert 1912
- Totalt cirka 2400 medlemmer, rundt 2000 yrkesaktive
- Cirka 400 av de yrkesaktive medlemmene er selvstendig næringsdrivende agenter.
- Består av 16 selvstendige lokalforeninger
- Tre ansatte lokalisert med kontor i Oslo

føre Negotia ressurser og muligheter. De bringer også med seg gode kontakter med søsterorganisasjoner i de nordiske landene.

- Vi kan lære mye av spesielt danskene og svenskene. De har store, solide forbund for selgere. Vi har hatt god kontakt med disse gjennom mange år, understreker Einar Magnussen.

- Dette er verdifullt. Gjennom alliansen vi nå begynner å se tydelige konturer av, vil vi ikke bare styrke vår posisjon overfor en viktig yrkesgruppe, den vil også gi oss mulighet til å utvide horisonten. Dette er konstruktivt på alle måter, avslutter Negotias første nestleder, Arnfinn Korsmo. ■

Og prisen gikk til...

Fem personer i Negotia ble hedret med aktivitetsprisen forrige halvår. Denne utmerkelsen gis for ekstraordinær innsats i forbundet på kort eller lang sikt. Innsatsen kan være relatert til en spesiell situasjon, eller til målbevisst arbeid over lengre tid.



Åse Nygaard

Mangeårig tillitsvalgt ved Helly Hansen og i avdeling Moss.

Fra begrunnelsen: Åse er en type tillitsvalgt som setter alle andre foran seg selv. Hun er den tillitsvalgte som alltid er der, men som ikke alltid synes så godt. Hun jobber i det stille og står aldri fram og skryter av seg selv. Er alltid blid og hyggelig, og sier aldri nei til å ta på seg en oppgave. Åse er en svært kunnskapsrik tillitsvalgt, som er respektert av både ledelsen og medlemmene på bedriften sin.



Anne Kathrine «Anka» Nordvang.

Sju år i klubbstyret ved EDB ErgoGroup, fire av dem som nestleder.

Fra begrunnelsen: Anka er uvurderlig for driften av avdelingen. Uten hennes arbeidskapasitet, dyktighet og engasjement, hadde ikke Negotia vært den kraften i selskapet som vi er i dag. Med henne på laget har avdelingen tatt sjumilssteg. Hun gjør en kjempejobb og har blant annet utviklet vårt «styringsystem», som definerer hvem i styret som skal gjøre hva i løpet av et år.



Anacleta Venturin Andersen

Tidligere tillitsvalgt ved Folkeuniversitetet Midt-Norge.

Fra begrunnelsen: Etter år med problematisk arbeidsmiljø og en toppledelse som heller ikke gjorde det som jobben trengte (i Midt-Norge), organiserte Anacleta en ryddig, omfattende prosess som gjorde det mulig å komme over på det som i dag er god ledelse, god organisering og godt arbeidsmiljø. En følsom sak, og en enestående innsats.



Rolf Larsen

Mangeårig klubbtiltitsvalgt ved Saint Gobain Ceramics. Leder i avdeling Sørlandet. Medlem i den sentrale valgkomiteen.

Fra begrunnelsen: Rolf har vært aktiv og engasjert i forbundet gjennom mange år. Selv om han nå er pensjonist er han fortsatt en primus motor i avdelingsstyret og avdelingssamarbeidet i regionen. Han er en inkluderende person som er flink til å rekruttere unge, og gi dem spillerom for å vokse. Rolf ser mulighetene og har evnen til å finne kompetansen som trengs for å nå målene.



Daniel Nedreliid

Tillitsvalgt i Fylkesbaatane i Sogn og Fjordane fra 1990 og fram til i dag. Tillitsvalgt (styremedlem/nestleder/leder) i avdeling Fjordane fra 1991.

Fra begrunnelsen: Daniel har gjennom årene stått løpet ut på godt og vondt og har måttet tåle mye, både ros og ris. Han kan sine saker, har aldri vært redd for å stå for det han sier, og han har stor tillit blant medlemmene sine. Daniel har til-egnet seg stor kunnskap og videreutdanning gjennom kursing sentralt, og gjør en svært verdifull jobb for forbundet.



Alt det du gjorde, vil barnet ditt også gjøre – pluss litt til

Visste du at i det barna dine fyller 20 år, så er de kanskje ikke lenger dekket av dine forsikringer? Vi vet at du er bekymret for dem, men fra og med nå er du satt på sidelinja. Sørg i hvert fall for at de er forsikret – det er nå de trenger det som mest. Alt du trenger å gjøre er å ringe oss på **03100** eller **se gjensidige.no/ys**, så kan vi ta vekk noen av dine bekymringer.

Veien fremover

En bekjent av meg siterte en gang en tidligere forbundsleder som sa omtrent som følger : «Det skinner av meg fordi jeg står i stråleglansen fra dyktige folk rundt meg.»

Etter knapt et halvt år i generalsekretærstolen er tiden moden for å gjøre opp en liten status. Da jeg gikk inn døra i Brugata 19 i begynnelsen av mai i år, ga det meg en god følelse av å komme hjem. Noen år tidligere var jeg ansatt i YS-sekretariatet og ble da godt kjent blant annet med Negotia. Nå gledet jeg meg til å ta fatt på utfordringer for et forbund som organiserer arbeidstakere i privat sektor. Jeg innrømmer det glatt – jeg har et varmt hjerte for privat sektor: Der skapes verdier som vi trenger for å finansiere velferds-samfunnet vårt.

På den korte tiden jeg har vært ansatt har jeg allerede rukket å besøke flere klubber og avdelinger. Det er noe jeg setter spesielt stor pris på. Det er viktig for meg å få komme ut og kjenne på pulsen hva dere er opptatt av ute i felten. Det gir viktige tilbakemeldinger på hvordan hele driften er, med innspill til forbedringer. Det engasjementet og det gode humøret jeg opplever, er stimulerende. Jeg gleder meg derfor til å bli invitert mange flere steder – og å få flere gode innspill og ideer til den daglige driften av Negotia – og kort og godt bli bedre kjent med hele organisasjonen.

Vi nærmer oss et landsmøte som markerer starten på en ny treårs-periode. På landsmøtet i slutten av november skal det vedtas en strategisk plan, som vil legge føringer for arbeidet vi skal konsentrere oss om fremover. Det er et spennende dokument med klare målsetninger: Vi skal vokse, vi skal utvikle medlemstilbud, vi skal satse på tillitsvalgte, vi skal bli en tydeligere pressmis-

sleverandør både innad i YS og ikke minst i samfunnslivet for øvrig. Vi skal bidra til å utvikle nærings- og arbeidsliv til beste for våre medlemmer. Dette er ambisiøst, men jeg mener vi skal være ambisiøse.

Jeg har stor tro på at målrettet innsats gir resultater, og det er ingen tvil om at vi har mange argumenter for hvorfor flere bør organisere seg hos oss. Negotia har en lang og stolt historie, og i funksjonæravtalen har vi en av landets beste og mest anvendbare tariffavtaler. Vi har høy kompetanse i alle ledd – blant medlemmer, tillitsvalgte og ansatte. Det skulle bare mangle at vi ikke med iver strekker oss etter nye mål.

Vi skal jobbe, men vi skal ikke slite oss ut. Også de små bidragene er viktige. Hver og en av oss kan bidra med enkle og smarte grep som i sum gjør oss bedre og sterkere. Ny nettside er lansert. Gjennom den kan du enkelt logge deg inn på «Min side» og selv oppdatere informasjon om din adresse, e-post og så videre. Jo mer oppdatert medlemsregister vi har, jo mer sparer vi ved å slippe å sende informasjon til feil adresse. Det gjør at vi kan kommunisere raskere med hver enkelt i forbindelse med for eksempel tariffoppgjør. Dersom du ikke har vært inne på «Min side», håper jeg du tar utfordringen og avlegger den et besøk. Det kan hende du oppdager informasjon og medlemstilbud du kan ha glede av.

Et annet lite - men i sum viktig - bidrag skjer på sosiale medier. Hvor viktig sosiale medier er, diskuteres blant både fagfolk og lekfolk. Det vi vet er at svært mange av oss jevnlig tar i bruk Facebook, noen også Twitter, LinkedIn eller andre plattformer. For Negotias del er vi opptatt av å ta i bruk de virkemidlene som er til disposisjon, i tråd med ressur-



sene vi har. Derfor har vi valgt å satse på en egen side for Negotia på Facebook. Der informerer vi om hva forbundet gjør, der vil vi invitere til kurs og konferanse og ikke minst vil vi der gå i dialog med medlemmer og potensielle medlemmer. Dette er et viktig verktøy, men det blir ikke bedre enn det vi alle gjør det til. Jeg håper derfor at du samtidig med at du logger deg inn på «Min side», også bruker et lite sekund på å «like» forbundet du er medlem av. Jeg håper du også benytter Facebook som en enkel måte å komme i dialog med forbundet på. Still spørsmål, kom med innspill eller bruk siden vår rett og slett til å spre det glade budskap videre. Kan hende det nettopp er den lille kommentaren på Facebook som er utløsende for å verve en kollega som nytt medlem. Verving er i grunnen ikke vanskelig. Det handler om å stille et enkelt spørsmål: Vil du bli medlem? Om spørsmålet ikke stilles, får man jo ikke anledning til å svare ja.

Som generalsekretær har jeg ambisjoner på vegne av administrasjonen og hele forbundet. Vi skal lyse opp og bli et stadig bedre forbund som er premissleverandør innad i YS-familien og i samfunnslivet for øvrig. Skal vi samlet lyse, må vi alle stråle – og det er jeg overbevist om at vi får til.

God høst og godt landsmøte.

*Rune Aale-Hansen
generalsekretær i Negotia*

Forhåndsdrøftinger før oppsigelse gis

Før en arbeidsgiver bestemmer at en arbeidstaker skal sies opp, skal forholdet drøftes med den aktuelle ansatte. Hensikten er at man skal ha mulighet til påvirkning før den endelige beslutningen tas. Loven gir arbeidstaker rett til å ta med seg en tillitsvalgt i drøftingsmøtet.

AML §15-1:

«Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.»

Viktig å ta med seg en betrodd person i møtet

Negotia får tidvis henvendelser fra medlemmer som er innkalt til drøftingsmøte i henhold til arbeidsmiljølovens §15-1, med spørsmål om en rådgiver kan delta i disse møtene. Lovens system er at man skal ha med tillitsvalgte i bedriften på disse møtene. Dersom man ikke har tillitsvalgte i virksomheten, kan en tillitsvalgt i arbeidsmiljølovens forstand for eksempel være verneombud eller kollega. Det er ikke ulovlig å ha med rådgiver utenfra, men hovedregelen er likevel at det er tillitsvalgte som møter sammen med arbeidstaker.

I Negotia praktiseres dette slik at det er tillitsvalgte som klar hovedregel møter i drøftingsmøtet, mens rådgivere fra Negotia sentralt tar seg av forhandlinger etter at oppsigelse er gitt.

Begrunnelsen for dette er at

tillitsvalgte eller andre som har nær tilknytning til virksomheten, lettest kan få frem relevante fakta til saken. Dette kan for eksempel dreie seg om alternative arbeidsoppgaver for arbeidstaker, eller andre forhold knyttet til virksomheten.

Drøftelsesmøtet er en del av virksomhetens saksbehandling, og tillitsvalgte vil i de fleste tilfeller ha de beste forutsetningene for å håndtere saken på dette stadiet.

Hensikten med drøftingsmøtet

I drøftingsmøtet skal de fakta som arbeidsgiver vil legge til grunn i en eventuell oppsigelse behandles. Arbeidstaker må komme frem med fakta som tilsier at han ikke skal sies opp. Alle aktuelle sosiale hensyn og andre forhold som kan ha betydning, bør komme frem under møtet. Begge parter skal kunne legge frem sitt syn og gi de opplysningene man anser som relevante. I situasjoner der arbeidsgiver senere begrunner oppsigelsen med forhold som ikke ble angitt i møtet, kan dette derfor innebære at drøftingsplikten ikke er oppfylt.

Drøftingsmøtet er ikke et forhandlingsmøte, men et møte der partene skal legge frem sine syn og fakta i anledning situasjonen. Fakta som legges til grunn vil være sentralt for om en oppsigelse er holdbar eller ikke.

Tillitsvalgte og medlemmer som kalles inn til slike møter kan selvfølgelig ringe Negotia sentralt for rådgivning i forkant av drøftingsmøtet.

Det bør også nevnes at hovedavtalens (YS-NHO) bestemmelse §10-2, har tilsvarende bestemmelse som arbeidsmiljølovens §15-1. Siste setning i §15-1 viser

også til at *utvelgelsen* skal drøftes. Dette er aktuelt i situasjoner med driftsinnskrenkninger og vil være en naturlig del av tillitsvalgtes rolle, herunder drøftingsbestemmelsene i hovedavtalene. Det vesentlige er at utvelgelse skal skje etter kriterier som er drøftet. Ansiennitet er eksempelvis et kriterium som tillitsvalgte påpeker, samt at det innen rettspraksis er vektlagt.

Oppsigelse

Når eventuell oppsigelse er mottatt er det viktig å kontakte Negotia med en gang fordi det er frist på 14 dager til å kreve forhandlingsmøte. På vegne av medlemmet vil en av Negotias rådgivere kreve forhandlingsmøte og bistå medlemmet i den videre prosessen.

Medlemmer uten tillitsvalgt

De av våre medlemmer som ikke har en Negotia-klubb på sin arbeidsplass, anbefales å ta kontakt med oss. Rådgiverne kan ha nyttige råd og tips å gi, og vil kunne diskutere alternativer til bistand i forestående drøftingsmøter.

*Nina Møglestue
rådgiver i forhandlingsavdelingen*

Inspirasjon og full innsats

Motivasjon og konflikt-håndtering i skjønn for-
eining. Klasserom og uterom
til disposisjon. Fellesskap,
samhold, alvor og moro...
Tidlig på sommeren var
20 unge i Negotia samlet
til læring og vennlig dyst i
landlige omgivelser.





Unge i støtet. Foran fra venstre: Thomas Tvenge, Genevieve Prebensen (leder) og Eva Beate Nybø. Midtre rekke fra venstre: Julie Sommer-Ekelund, Anita Fiksdal, Iselin Nordland Misund og Margrethe Schönhardt. Bak fra venstre: Trond Vegard Sæle, Fahran Butt, Andreas Rui, Beate Kverneggen og Øyvind Huseby (administrasjonen).

Klare planer for Ung

Ved inngangen til 2011 hadde forbundet 3.021 medlemmer under 36 år. Det er 66 færre enn på samme tidspunkt året før. Den utviklingen har Ung-styret lagt klare planer for å snu.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Representantene til forumet Negotia Ung velges på hver av de sju regionene i forbundet. Virkeperioden er to år. I våres var det en ny gjeng som troppet på, og som skal forvalte mandatet fram til 2013. Styret konstituerte seg på forsommeren og klevket ut en fylldig handlingsplan.

Her er noen momenter Negotia Ung vektlegger i arbeidet sitt framover:

- Generelt mål: Bidra til å øke de

unges trygghet og engasjement i arbeidslivet. Øke de unges medlemmenes kunnskap om rettigheter, og få flere aktive og engasjerte unge.

- Forankre Ung-arbeidet sterkere i avdelinger og regioner.
- Få på plass Ung-ansvarlig i avdelingene, og få flere unge inn i avdelingsstyrene.
- Jobbe for å få til regionale Ung-samlinger.
- Være mer aktiv og synlig på web, og tilsvarende på Facebook.
- Være synlig i Negotia magasin.

- Være synlige og aktive deltakere på landsmøtet, pluss lage egen stand.
- Delta med representanter i YS Ungråd og YS Ungforum.
- Delta på YS-konferansen og UNI Youth-arrangement.

Negotia Ung

Vedtektsfestet forum i forbundet. Representantene velges av de sju regionene, for to år av gangen. Leder er fullverdig medlem i forbundsstyret, og alle sju representantene møter med stemmerett på landsmøtene. Som unge regnes alle medlemmer fram til 35 år.

Mentorordning – nytt av året

Direkte læring

- Da jeg var fersk tillitsvalgt selv savnet jeg en erfarer å diskutere ting med. Nå er jeg en som kan dele av kunnskapen jeg har opparbeidet gjennom årene. Derfor ønsket jeg å stille opp i det nye mentorprogrammet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er Trond Andersen som sier dette. Sammen med Åge Lunde utgjør han et av ti mentor-adept-par, som holder tett kontakt for tiden. Trond er mentoren med mange år på baken som tillitsvalgt i Nortura. Åge jobber i Gausdal Landhandleri og er forholdsvis ny som leder i klubben der. Han er adepten som skal lære av den «gamle» ringreven.

Mentorordningen er ny av året i Negotias kurs- og opplæringsportefølje. Det er et opplegg hvor ferske tillitsvalgte gis muligheten til å høste av kunnskapen til erfarne kolleger i forbundet. Ti mentorer ble valgt ut etter søknad og er trent i rollen. De hadde først en samling tidlig på året alene, deretter en sammen

med adeptene på forsommeren. I tiden etter dette er parene overlatt til seg selv for praktisk utøvelse av den direkte læringsoverføringen.

Kunnskap og impulser

- Vi har hatt kontakt tre-fire ganger i sommer. Blant annet forbindelse med forberedelse til lønnsoppgjøret og angående spørsmål knyttet til innretning av arbeidstid. Jeg opplever det som veldig nyttig å kunne snakke direkte med en erfaren tillitsvalgt i en annen bedrift. Det å kunne søke kunnskap på den måten er effektivt, og i tillegg er det interessant å få impulser fra en annen virksomhet. Dessuten vil jeg si at denne ordningen er et fint, praktisk supplement til det administrative apparatet og rådgivningstjenesten i Negotia

Pilotprosjekt i første omgang

- Vi har tro på at denne måten å dele eksisterende kompetanse på vil ha god effekt, sier utviklings-sjef Pål Hannevig i Negotia. - I tillegg til at det har 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 også.

- I første omgang er dette et pilotprosjekt, men utviklingsavdelingen har ambisjoner på sikt om å utdanne flere mentorer. Helst skulle vi ønske at alle nye tillitsvalgte får sin mentor.

sentralt, sier Åge Lunde.

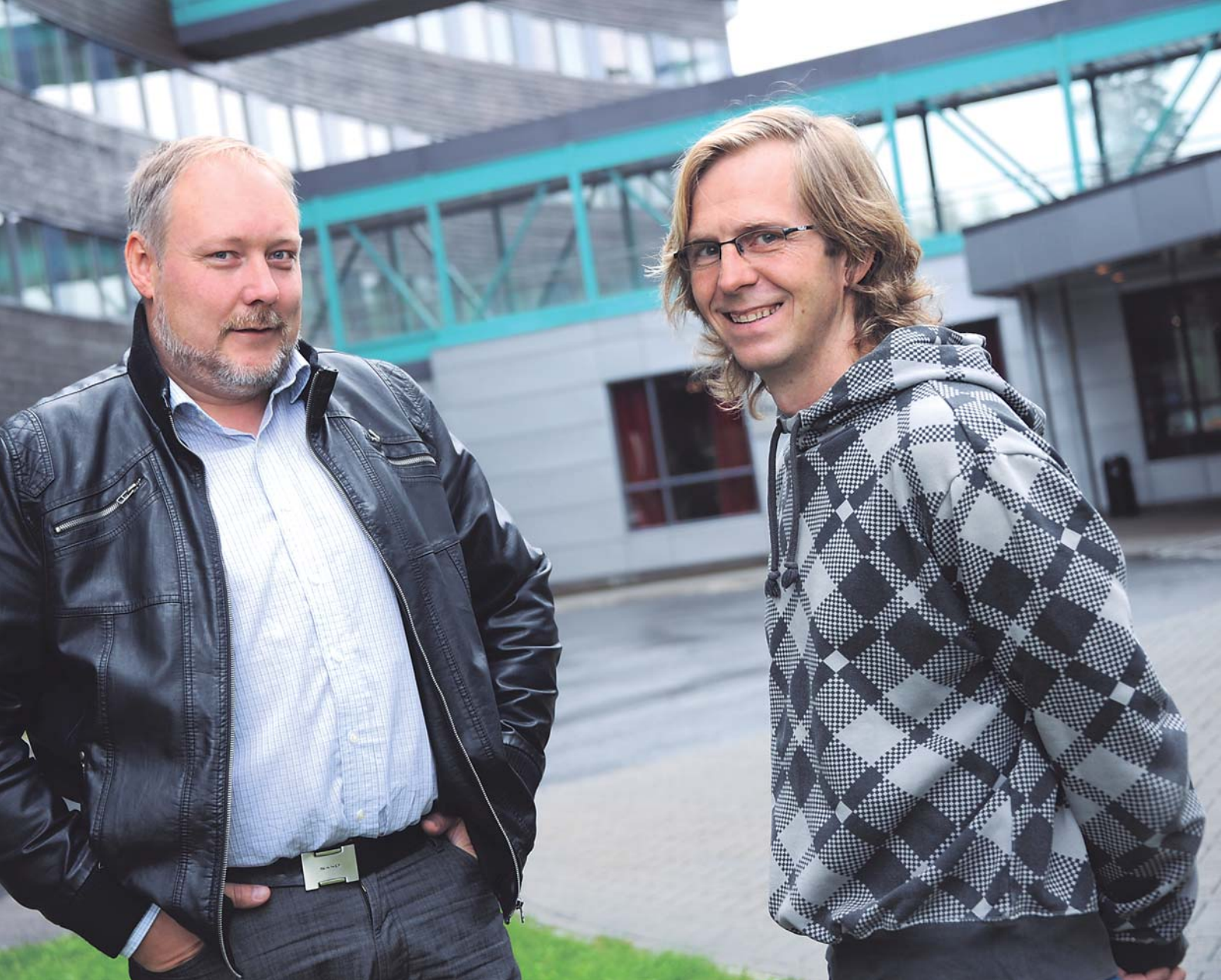
Trond Andersen har vært tillitsvalgt i over ti år. Han peker på at han til å begynne med savnet nettopp en type mentor han kunne kontakte, og at det er en viktig grunn til at han søkte om å få være med i ordningen.

- Men det er også læring i dette for meg. Jeg formidler til Åge det jeg har lært gjennom disse årene, men i dialogen vi har er det mye nyttig å hente for meg også. I tillegg synes jeg både rollen og kontakten gir god egenutvikling.

Kjemien viktig

Det er ikke vanskelig å se at kjemien mellom mentor og adept er avgjørende for utbyttet. Herrene Andersen og Lunde virker å være karer med mye av det samme lynnet, så vi skulle formode at





På flere plan. Trond Andersen og Åge Lunde sier at mentorprogrammet de deltar i er kompetansehevende på flere plan. – Vi lærer mer om oss selv og hvordan vi virker på andre, i tillegg til det faglige i tillitsvalgtrollen, sier de.

kommunikasjonen fungerer?

Kjemien må være til stede, det er klart. Og det fungerer absolutt fint for oss, bekrefter de to.

- Vi fikk god til å bli kjent på fellessamlingen før sommeren. Det er et bra opplegg som kjøres i forbindelse med mentorprogrammet. Masse å lære på samlingene, mye bevisstgjøring rundt sin egen væremåte og hvordan man virker på andre. Det er nyttig å jobbe systematisk med dette, det er noe man ellers ikke gjør noe særlig, bemerket Åge Lunde.

Jobber med lønssystem

Lunde og kollegene i Gausdal Landhandleri fikk på plass tariffavtalen i våres. Årets lønnsfor-

handlinger er i boks, og de er nå i gang med å utvikle et lønnsystem.

- Bedriften og de ansatte er enige om at det er på tide med forandringer når det gjelder dette med lønssystem. Vi har derfor nedsatt et utvalg med tre deltakere fra hver av partene, som skal utrede dette fram til neste års lønnsoppgjør. Jeg er i kontakt med Trond og får dokumentasjon og innspill fra hans erfaringer i denne sammenhengen. Det er god hjelp, sier Lunde.

Andersen skyter inn at et lønssystem bør være det han betegner som gjennomiktig:

-Lønssystemet skal gi mulighet for differensiering. Men det er en forutsetning at det bygges

opp rundt kjente, målbare og påvirkelige kriterier. Det skal virke motiverende, presiserer han.

Når dette intervjuet gjøres er det snart tid for en siste samling for mentorer og adepter.

- Vi ser fram til å samles igjen. Det blir moro å høre hvordan de andre har jobbet siden sist også, sier Andersen og Lunde.

- Jeg har også lyst til å oppfordre andre erfarne tillitsvalgte til å bli med på dette hvis mentorordningen følges opp i framtida. Det stjeler ikke mye tid, og det gir mye mer enn det krever, avslutter Trond Andersen. ■

Pensjon fenger

Den nye folketrygden og pensjonsreformen som trådte i kraft fra forrige årsskifte, har fått flere til å tenke på hva de får å rutte med etter at arbeidskarrieren er over. På to temadager i høst samlet Negotia 70 medlemmer og tillitsvalgte - sultne på mer kunnskap om nettopp dette.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

I 1967 var det 3,9 yrkesaktive per pensjonist i Norge. I 2008 var tallet sunket til 2,6. Beregninger tilsier at det i 2050 bare vil være 1,6 personer i arbeid for hver pensjonist.

Trenger flere i arbeid

Dette dystre fremtidsperspektivet er selve bakteppet for innføring av den nye folketrygden og pensjonsreformen. Den gamle ordningen ville rett og slett bli for dyr å opprettholde. Landet trenger flere folk i arbeid og de må jobbe lenger enn tidligere.

Reformen har ført til at langt flere enn før har begynt å tenke på pensjonsrettighetene sine. Det

er ikke så rart når for eksempel den gamle regelen om at det var de 20 beste årene dine som telte for pensjonsopptjeningen, nå er en saga blott. Heretter teller alle yrkesaktive år. Man kan tjene opp pensjon faktisk fra man er 13 år og helt til man fyller 75.

Negotia har som alle andre fagforeninger merket den økte interessen for pensjon. Kursene på dette feltet har i lengre tid vært fullbooket så fort de er lagt ut. Og i høst tok man skrittet og tilbød temadager med åpen påmelding for generell informasjon om pensjon.

Økt trykk

Elin Idland og Bent-Ole Eliassen er representanter for den yngre delen av dem som deltok på

temadagen i Oslo. De kan bekrefte at pensjon er blitt et kraftig aktualisert tema på arbeidsplassen den seneste tiden.

Idland er tillitsvalgt for medlemmene ved porselensprodusenten Figgjo på sørvestlandet. Hun gir denne kommentaren:

- Som tillitsvalgt får jeg mye spørsmål om dette fra medlemmene. Trykket har økt veldig i forbindelse med pensjonsreformen. Det er mye uvitenhet, og det gjelder i alle aldersgrupper. Jeg trenger mer kunnskap både for å kunne gi noen svar til kollegene på det helt grunnleggende, og for å få mer oversikt over min egen situasjon når det gjelder pensjon, sier hun.

Idland og kollegene har tjenestepensjonsordning på jobben, men hun tror ikke den er særlig bedre enn det lovpålagte minimumskravet.

- Jeg kjenner for lite til detaljene, men vet at den ikke er spesielt god. Dette er også blant det jeg må sette meg nærmere inn i.

Bent-Ole Eliassen forteller om en tilsvarende situasjon i sin bedrift Kjøpmannshuset Norge, hvor han er tillitsvalgt.

- Det er absolutt mye av det samme hos oss, masse spørsmål om pensjon. Med alle endringene som har kommet blir det mange løse tråder og ubesvarte spørsmål, og jeg føler at jeg må kunne mer. Jeg må også innrømme at jeg er usikker på hva slags tjenestepensjon vi har på arbeidsplassen, sier Eliassen.

Varsom med råd

Negotias rådgiver Nina Møglestue og advokat Kathrine Hansen var forelesere på forbundets temadager i høst. De mener at



Viktig for alle. Foreleserne Nina Møglestue (t v) og Kathrine Hansen presiserte at kunnskap om pensjon er like viktig for både yngre og eldre arbeidstakere.



Medlemmene spør. De to tillitsvalgte Bent-Ole Eliassen og Elin Idland kan fortelle at behovet for informasjon om pensjon til medlemmene er sterkt økende.

kunnskap om pensjon er like viktig for både yngre og eldre arbeidstakere.

- Vi tilbyr kurs og temadager fordi medlemmene skal ha muligheten til å øke kunnskapene sine om pensjon. Men det er viktig å være klar over at dette området er svært omfattende og fullt av detaljer. Vi må holde oss til informasjon i form av faktaopplysninger, og det er det selvfølgelig fint at tillitsvalgte også kan gi. Konkrete pensjonsråd om hva som lønner seg for den enkelte derimot, er det andre som må stå for. NAV er hovedkanalen som alle kan bruke for å få oversikt over sin egen situasjon. I tillegg ser vi gjerne at bedriftene tilbyr de ansatte bruk av pensjonsrådgivere for å gjøre beregninger på individnivå. Dette kan for eksempel være en del av seniopolitikken i bedriften, sier de to.

Om det blir flere temadager

om pensjon i Negotia-regi er ikke bestemt ennå, men det kan meget vel hende.

- Behovet er der, helt åpenbart. Pensjon er noe alle bør bli mer

oppmerksomme på og skaffe seg mer oversikt over, sier Møglestue og Hansen. ■

Fakta og begreper om pensjon

Alleårsregel. Innebærer at alle årene i arbeidslivet nå teller for opptjeningen av pensjon i folketrygden. Før var det de 20 beste årene som gjaldt.

Arbeidslinjen. Nå kan du opparbeide pensjon helt til 75 års alder. Denne regelen skal stimulere folk til å stå lenger i arbeid – det skal lønne seg å jobbe.

Fleksibelt uttak. Alle kan gå av med pensjon, helt eller delvis, ved fylte 62 år. Du kan jobbe ved siden av at du er pensjonist – så mye du vil.

Levealdersjustering. Alle sparer opp sin egen pensjonsbeholdning. Denne deles på antall år det årskullet man tilhører forventes å leve, og det er denne summen man får i årlig pensjon. Summen blir mindre jo tidligere man går av med pensjon.

Livslang AFP. De som er omfattet av tariffavtale og har rett til avtalefestet pensjon, får denne nå som et livslangt årlig påslag. AFP kan fritt kombineres med lønnsinntekt, men må tas ut sammen med pensjon fra folketrygden.

Gøy på landet i by'n!



Avdelingen i Oslo er aktiv med medlemskvelder. Her er beretning fra arrangement seint i mai, da turen gikk til de landlige men bynære omgivelsene i Maridalen.

Denne medlemskvelden var lagt til Maridalen, og avdelinga hadde lagt opp programmet mer variert og annerledes enn hva kanskje mange er vant til. Det var ca 35 deltakere som ble busset opp til velhuset hvor det ventet kjempegode kyllingswraps og Coca-Cola (sponset sådan av bedriften selv). Været var godt, og regnet som var fryktet, uteble.

Inne på velhuset holdt Jan Morten Myklebust et gripende foredrag om krisehåndtering når katastrofen først er ute. Myklebust er sjef ved Stord Lufthavn og har opplevd to fly-

ulykker med totalt 9 omkomne. Hen geleidet oss rundt i et scenario hvor beslutningene skal være raske, riktige og også empatiske. Det er hårfine balanse ganger, men det er også mye varme og rørende observasjoner.

Etter foredraget diskuterte Urban Kitchen opp med fantastisk grillmat: Entrecote, kylling, burgere og et stort utvalg av salater og spennende tilbehør. Maten falt i smak, og i det man var ferdig med å spise hørte man lyden av hestehøver og vogner trække inn på gårdsplassen.

Skjerven gård stilte med fire vogner og syv hester og tok med Oslos medlemmer på en spesielt koselig liten runde som stoppet opp på Kirkebytunet. Dette ligger rett ovenfor Margareta-kyrkan, også kjent som Maridalsruinene. Der ble det kaffeservering og utendørs lokalhistorisk foredrag med Agnar Standal. Standal fortalte levende om anleggning av veier, utparsellering av store områder, tømmerfløting og kraftstasjoner. Mye næringsvirksomhet og annen aktivitet har foregått i Maridalen opp gjennom

tidene.

Hestene trakk vogner fulle av deltakere tilbake til velhuset. Gjennom skog og sti og asfalt bar det, en litt utenom dagligdags opplevelse for byvante Negotia-medlemmer. Nye herligheter ventet oss - flytende sjokoladefondue med jordbær, melon, marshmallows og hva øyet og ganen måtte begjære.

Kvelden ble avsluttet med avdelingsleder Svein Ivar Johansen som inviterte til ytterligere medlemsarrangementer: Båtturen i juni, medlemskveld med spøkelsesvandring og stand-up i september, pensjonskurs i oktober og juleavslutning i november.

Det var en vellykket kveld og avdelingens styre har det for tiden veldig moro med å være kreative og finne nye måter å drive med fagforening på. Fagforening behøver ikke kun være å sitte stille på en stol og høre på foredrag!

*Genevieve Prebensen
styremedlem i avdeling Oslo
og leder for Negotia Ung*

Flasker, spøkelseser og standup

Seint i september ble det ny temakveld i Oslo. Arrangementet samlet imponerende 90 deltakere. Småflaskemuseet var den utvalgte basen. Der ble det omvisning, bespising og fagforeningsforedrag. Så bar det ut i kvadraturen på spøkelsesvandring, før Sigrid Bonde Tusvik rundet av det hele med standup-show. Dermed fikk de frammøtte en både spennende og begivenhetsrik høstkveld i hovedstaden.



Kristin Amundsen fortalte spøkeshistorier i Kvadraturen.



Alt du ser er flasker...



Nye oppgaver for fagbevegelsen

- Mellomkrangstiden og krigen mednet tanken om samarbeid mellom partene for økt produksjon og velferd. Politiske visjoner om industriell demokrati ble ordrett av Einar Gerhardsen i Stortinget i 1945.

"Vis arbeiderne tillit og gi dem ansvar, så vil de, som den avgjørende faktor i produksjonsprosessen, vite sin del."

Tydelig at Negotia var på besøk.



Den «gamle» LO-kjempen Rolf Utgård holdt innlegg om fagbevegelsen.



Champagneflasker i størrelser for enhver smak.



Marilyn med flagrende gevanter...

Styret i avdeling Oslo: F.v: Wenche R. Nitteberg, Morten Gundersen, Stein Sele, Erik Svendsen, Trine Olsen, Svein Ivar Johansen og Are Shaw Waage. Foran: Genevieve Prebensen.



God mat og godt drikke til folket!



Sigrid Bonde Tusvik underholdt med standup.

Reiseskildring fra Praha



Aass-klubben gledet seg stort over besøket på bryggeriet som regnes å stå for pilsnerølets opprinnelse – Plzen Urquell.

20. mai var vi 18 spente personer (to ble dessverre forhindret) som bare gledet oss til turen som lå foran oss. Vi var 16 fra Negotia-klubben ved Aass bryggeri. I tillegg hadde vi med Inger-Elisabeth Ødegård, som er tillitsvalgt hos Nortura i Tønsberg og i avdeling Vestfold, og rådgiver Rune Martinsen fra Negotia Sentralt.

Så fort arbeidsdagen var over tenket vi oss sammen i indre

kantine, hvor Rune Martinsen ventet på en spent gjeng. Her fikk vi et godt innblikk i oppbyggingen av Negotia, pluss litt om tariffavtaler, lønnsbestemmelser og lovverket. Rune snakket også om viktigheten av å være flere rundt tillitsvalgte som sitter på kunnskap. Han understreket dessuten verdien av å gå på Negotias kurs.

Reiseleder fikk nesten hjertesans da det ble feil i web-innsjekkingen til flyturen, men en meget serviceinnstilt Solfrid på Torp reddet dagen.

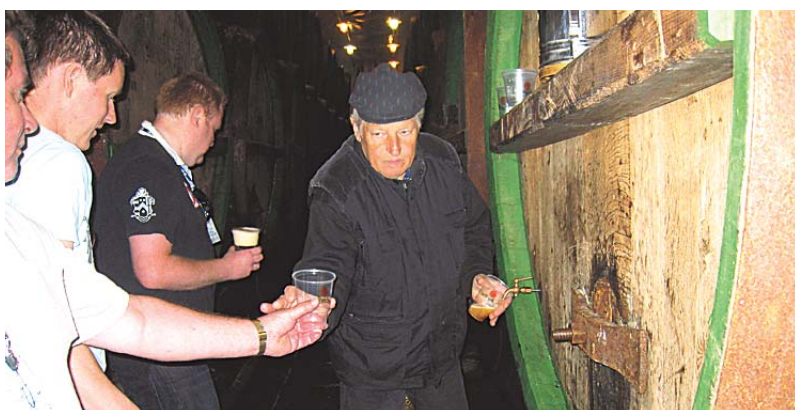
Etterpå ble det servert baguett og smak av sommer på boks (sommørøl) før bussen tok oss til Torp og flyet videre til Praha. Vi kom sent frem til hotellet og som den disiplinerte gjengen vi er, gikk vi rett til sengs.

Lørdagen kom med strålende sommervær, og det var litt tiltak å starte opp med gruppearbeid da. Men da vi først var kommet i gang var det imidlertid ingen ting å si på engasjementet. Det var oppgaver som skulle løses individuelt før vi gikk videre i grupper. Temaet for gruppearbeidet var team og samarbeid og det falt i smak hos deltakerne.

Etterpå bar det ut i sommervarmen med oss alle sammen.

Til lunsj møttes de fleste av oss på U`Fleku, som en av de eldste pubene i Praha. Her serverer de sitt eget øl. Stedet er virkelig verdt et besøk og kan anbefales. Det ligger litt bortgjemt, men det ser ikke ut til å stoppe turistene.

På ettermiddagen møtte vi en norsk guide, Cornelius, som bor og jobber i Praha. Han tok oss



Prøvesmaking. – Rett fra tønna!

med på en opplevelserik tur i gamlebyen. Praha er en by med lang og turbulent historie, så vi ble tatt med via tidlig okkupasjon, frihet, andre verdenskrig og det kommunistiske styret som varte frem mot slutten av 80-tallet. Vi fikk oppleve spennende arkitektur som var langt forut for sin tid den gang bebyggelsen ble oppført. Det er sant som det sies: I Praha må du ha blikket rettet oppover for å få med alle de flotte detaljene.

På kvelden spiste vi i kjelleren på en gammel restaurant hvor rommene kan spores så langt tilbake som til middelalderen. Da «The Lady of The House» i tillegg kom og fortalte oss om historien bak bygningen og bruken, ble kvelden bare bedre. Som en liten kuriositet kan det nevnes at pianospilleren satt inne i en opphøyning i veggen, bak vinhyllene.

Søndagen startet med en times busstur til Plzen, hvor vi skulle

ha omvisning på Plzen Urquell. Det ble en utrolig flott opplevelse. Omvisningen startet i nye flotte lokaler, hvor produksjonen er meget strømlinjeformet. For noen skarve bryggerarbeidere fra lille Norge var dette en flott opplevelse. Siste del av turen foregikk i bryggeriets gamle kjellere og kjellerganger. Disse går over flere etasjer under bakken og er ni kilometer lange. Det tok 18 år å bli ferdig og vi kan bare tenke oss hvilke lønns- og arbeidsvilkår som fantes på den tiden da disse ble bygget.

Etter avsluttet rundtur var det restaurantbesøk på bryggeriområdet, selvfølgelig med tilgang til egen tappekran.

Etter utsjekk på mandag, ble dagen hovedsakelig benyttet til sightseeing og shopping. Det var en sliten men fornøyd gjeng som landet på Torp og ble møtt med grønn vinter.

Skulle Praha friste noen av dere, så anbefaler vi på det ster-

Send oss et innlegg

Det foregår mange interessante aktiviteter i Negotias lokale ledd. Redaksjonen oppfordrer klubber, avdelinger, regioner og nettverk til å sende innlegg til Negotia magasin fra sine aktiviteter.

keste web-siden ipraha.no. Her fant vi guiden vår og en hel del andre nyttige tips.

En stor takk rettes også til Solfrid i serviceapparatet Sandefjord lufthavn Torp. Bedre service kan man ikke få. Her har vi selvfølgelig i god Negotia-ånd sendt blomster.

Hilsen reisekomiteen

Wenche Bjelland, Mette Tjernet og Bente Jakobsen

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

Teambuilding i klubben

Negotia Strålfors ble opprettet høsten 2009, som et resultat av at EDB Business Partner solgte sin print- og konvolutteringsvirksomhet til Strålfors. Selskapet er svenskeid. Den norske avdelingen har 130 ansatte og er lokalisert i Oslo. Negotia-klubben hos oss teller 30 medlemmer - og er voksende.

Da klubben vår ble opprettet ble undertegnede ble valgt til leder. Som tidligere tillitsvalgt i husforeningen ved EDB, så jeg det som en stor utfordring å skulle lede Negotia-medlemmer i et nytt firma. Våre medlemmer er i hovedsak print- og konvolutteringsoperatører, men vi har også medlemmer innenfor programmering/IT, kundeservice, logistikk og manuell etterbehandling. Med så varierte arbeidsområder, er det ikke alltid like lett å tale alles sak. Men medlemmene er flinke til å si ifra hvis det er noe, så det går stort sett bra.

Vi har vært i gjennom nedbemanninger som følge av oppkjøpet og endringer av skiftordninger. Under nedbemanningstøtene, var Negotia-klubben en sterk pådriver for frivillige slutt-pakker, noe vi også fikk gjennomslag for. Vi er pådrivere for å skape en god arbeidsplass mellom ulike miljøer, og samarbeid med ledelse og de andre fagforeningene i bedriften (NITO og Grafisk). Vi opplever ledelsen som samarbeidsvillig og de blir flinkere og



Utfordringer høyt og lavt.

flinkere til å involvere fagforeningene i ulike sammenhenger. Som IA-bedrift er vi også med på å sette mål for de ulike aktivitetene, som for eksempel aktivt arbeid for å få ned sykefraværet.

Vi har valgt å legge årsmøtet vårt til slutten av sommeren for å kunne kombinere dette med en felles samling i etterkant, som fortrinnsvis skal være ute. I år fikk vi besøk av markeds konsulent Jan Olav Markussen, som sa seg villig til å holde et foredrag for oss om Negotia, hva som er nytt og om medlemsfordelene. Hverdagen blir gjerne slik at man ikke får holdt seg helt oppdatert på hva som skjer i forbundet sentralt og medlemmene satte stor pris på informasjonen de fikk.

Gjennom Negotias 3 prosentmidler har vi for andre år på rad valgt å tilby medlemmene en sosial kveld i etterkant av årsmøtet. Vi var godt fornøyd med fjorårets arrangement, så vi valgte

igjen Foss Event og Tommy Sand som vår samarbeidspartner. Vi ble fraktet med buss fra arbeidsplassen ut til Rælingen og videre inn i Østmarka. Her ble vi godt mottatt av Tommy og teamet hans. Vi ble delt inn i grupper og sendt ut i løypa som inneholder alt fra høydebane med rappelling til skyting på blink. Mange opplevde stor mestringsfølelse, og samarbeid og teambuilding sto i fokus på flere av øvelsene. Etter øvelsene ble vi servert fantastisk viltmat tilberedt av egen kokk i en lavvo som er stor nok til å romme 75 gjester. Deretter fulgte hjemmelaget karamellpudding og kaffe avec. Etter måltidet var det musikk og dans og samling rundt bålet.

Dette er en opplevelse som passer for alle, uavhengig av alder og fysikk. Anbefales på det sterkeste!

*Øystein Løkka
tillitsvalgt*



Lun hygge og solid viltmat i lavvoen.



Høye krav til samkjørt koordinasjon.

Utdanning i personalledelse



Deltakere på høstens HRM-utdanning.

Human Resource Management – ledelse av menneskelige ressurser. Negotia lanserte i høst dette helt nye utdanningstilbudet som gir deltakerne 15 studiepoeng.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: PÅL HANNEVIG

Negotia betrakter sine tillitsvalgte som ledere, og følgelig er det naturlig å tilby utdanning innen

ledelse i tillegg til den ordinære tillitsvalgtopplæringen.

Denne nye utdanningen tilbys i samarbeid med Høgskolen i Buskerud, og inngår som en selvstendig modul på 15 studiepoeng i et årsstudium for tillitsvalgte. Negotia tilbyr i første omgang denne ene modulen, men det er altså en mulighet for påbygging med flere moduler som til sammen kan gi 60 studiepoeng og inngå i en bachelorgrad.

Målgruppen er tillitsvalgte i klubber og avdelinger, som har fullført Negotias grunnopplæring eller tilsvarende opplæring.

Studiet skal kvalifisere til å delta i og lede personal- og HR-relatert arbeid. Human Resource Management (HRM) blir brukt som et synonymt begrep til personalledelse. Emnet gir grunnleggende kunnskaper om ledelse av menneskelige ressurser og personalarbeid.

Studiet gjennomføres som et kurs gjennom høsten 2011, med to samlinger á fire dager samt en skriftlig innleveringsoppgave og en avsluttende hjemmeeksamen over tre dager. Samlingene finner sted i Høgskolens lokaler i Hønefoss.

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



Feriebolig til leie på den spanske rivieraen

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 høystandarders ferieboliger som medlemmene kan leie. Den ene ligger på Hafjell, den andre i Sirdalstraktene og den tredje på den spanske rivieraen ved La Manga.

Les mer om alle medlemsfordelene på www.negotia.no

Har gitt ut bok om ukjent kunstner

Tidligere markedssjef i Negotia, Randi Fjørstad, har skrevet bok om den ukjente kunstneren Hans Christian Bergersen. Stor lansering og salgsutstilling fant sted ved sankthanstider.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det var for et par år siden at Sørum Kunstforening, hvor Fjørstad er leder, ble oppmerksom på at de hadde en uoppdaget kunstner i hjemkommunen.

- En tidligere nabo av Bergersen tok kontakt med oss og fortalte om at det eksisterte en stor samling av kunstneriske arbeider i et atelier på Frogner. Vi ble naturligvis nysgjerrig og måtte undersøke dette nærmere, sier Fjørstad.

Det viste seg at det var snakk om en usedvanlig rikholdig produksjon av gipsskulpturer, tegninger og malerier. Arbeidene var utført over en periode fra slutten av 1930-tallet og til rundt 1990.

Produserte for eget lager

Hans Christian Bergersen utdannet seg på Statens Kunstakademi før og under 2. verdenskrig, og ble senere ansatt som støpelærer ved akademiet. Der ble han læremester i faget å støpe skulpturer i gips, for mange av Norges senere store og berømte billedhuggere, blant dem Per Ung og Asbjørn Høglund. Men parallelt med jobben som støpelærer drev



Fram i lyset. Tidligere Negotia-ansatt Randi Fjørstad med sin bok om den beskjedne kunstnerbegavelsen Hans Christian Bergersen.

Bergersen med egen kunstproduksjon hjemme, nærmest for eget lager.

- Vi fikk ordnet en utstilling med et utvalg av arbeidene til Bergersen i samarbeid med Sørum Kommune i 2009. Den ble så populær at den måtte stå i tre uker lenger enn planlagt. For egen del ble jeg svært fascinert av denne beskjedne mannen som var opptatt av å skape, men ikke skape oppmerksomhet om sin egen kunst. Frøet om å lage en bok ble sådd i meg, og jeg har jobbet med den det siste året, sier Randi Fjørstad.

Bronse på sokkel

Etter boklanseringen og salgsutstillingen i sommer har også Sør-Odal kommune, hvor Bergersen bodde til han var 19 år, tatt interesse. Det ligger an til at Sør-Odal vil støpe en av skulpturene

i bronse og reise den på et egnet sted, slik Sørum Kommune gjorde i fjor.

Kunstneren selv fikk dessverre ikke oppleve at det ble laget bok om livet og arbeidene hans. Han var på sykehjem de seneste årene og døde i mars i år, nær 95 år gammel.

- Jeg er stolt og ydmyk over å ha kunnet bidra til å bringe Hans Christian Bergersens kunst fram i lyset, sier Randi Fjørstad. ■

Boka koster 250 kroner, og kan bestilles på e-post: randi.fjorstad@me.com

YS støtter fagforeninger i Afrika

Styret i YS' Internasjonale Solidaritetsfond har besluttet å bevilge 120 000 kroner til fagforeningsarbeid i det sørlige Afrika.

Midlene skal kanaliseres gjennom YS' Norad-støttede prosjekt i området.

YS har siden slutten av 90-tallet hatt et Norad-finansiert prosjektsamarbeid med fagorganisasjoner i det sørlige Afrika. Det pågående prosjektet dekker ni land i SADC-regionen (South African Development Community). Prosjektet har som hovedmål å skolere organisasjonenes ledelse, tillitsvalgte og medlemmer i menneskerettighe-



Sammen om samfunnsansvar. Fra venstre: Monica Paulsen, 2. nestleder Negotia; Pontius Kalichero, Malawi; Stein Johansen, politisk rådgiver Negotia; Inger Lise Rasmussen, forbundsleder Negotia og 2. nestleder YS; Jorunn Berland, 1. nesleder YS; Darison Chaala, Zambia; Tore Eugen Kvalheim, YS-leder; Randi Bjørgen, tidligere YS-leder. Foto: Terje Bergersen.

ter, demokratiske rettigheter og faglige rettigheter.

Midlene som er bevilget fra solidaritetsfondet skal bygge opp

under det gode arbeidet som allerede gjøres gjennom YS-prosjektet.

Fikk Homofrydprisen

Jannicke Sommer-Ekelund mottok i august Homofrydprisen sammen med arbeidsgiveren Aker Solutions i Kristiansand. – Dette er en pris for å være seg selv, men det er jo en ære, sier Jannicke.

Jannicke Sommer-Ekelund skiftet kjønn fra mann til kvinne i 2007. Pristildelingen begrunnes med blant annet hennes «uredde og offentlige rolle som foregangskvinne for menneskers rett til å være seg selv».

Aker Solutions berømmes for «åpenhet og klokskap i behandling av en medarbeider utenfor heteronormen, og for at de mener alvor med ord som mangfold og likeverd».

Pristildeler er Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Overrekkelsen skjedde i forbindelse med åpningen av Skeive dager på Christianholms festning i Kristiansand 18. august.



Sommer-Ekelund er hovedtillitsvalgt for Negotia-klubben i Aker Solutions' boretteknologidivisjon i Kristiansand. Det er fire år siden hun fortalte sjefen sin at hun hadde skiftet kjønn fra mann til kvinne. Responsen var klar og grei: «Dette takler vi!»

- Og det har de gjort. Det har ikke vært noen forskjell i det hele tatt for meg på jobben før og etter kjønnsskiftet. Jeg synes dette først og fremst er et godt eksempel på inkluderende

3-prosenten

3 prosent-ordningen er en viktig kilde til å fremme aktivitet i Negotias lokale ledd. Søknadsfristen for tildeling av midler til 1. desember.

Ordningen utgjøres av en årlig pott på tre prosent av totalt innbetalt medlemskontingent. Derav navnet 3-prosenten. Midlene tildeles etter søknad, og skal stimulere til konkrete medlemsaktiviteter i forbundets lokale ledd. Klubber, avdelinger, regioner og eventuelle nettverk kan søke.

Temakurs, rekrutteringsaktivitet og motivasjonssamling, er noen eksempler på aktiviteter som har fått støtte fra 3-prosenten. Det som blant annet er viktig er at tiltakene bidrar til å binde Negotia-medlemmer sammen og er utviklende for fellesskapet. Mer informasjon og søknadsskjema finnes på web – www.negotia.no.

Husk søknadsfristen 1. desember!

Returadresse:
Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Foto: Terje Bergersen

*Fra blomsterhavet utenfor Oslo Domkirke
til minne om ofrene etter tragedien på Utøya
og i Oslo sentrum 22. juli 2011*