

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2012



Skal bli best og størst

side 6–8

Gode tips til lønnsforhandlingene

s 10–12

I mål med kravet om tariffavtale

s 14–15

Ung og engasjert fagforeningsmann

s 24–25

ADMINISTRASJON**Forhandlingsavdelingen**

Frank Larsen, forhandlingsjef, mob. 901 42 113,

e-post: frank.larsen@negotia.no

Nina Møglestue, ass. forhandlingsjef, mob. 977 06 428,

e-post: nina.moglestue@negotia.no

Kathrine Hansen, fagsjef/advokat,

mob. 481 71 114, e-post: kathrine.hansen@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

Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver, mob. 901 42 112,

e-post: anne-lene.gabrielsen@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

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

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

Nina Harbo Sørum, utviklingskonsulent,

mob. 970 36 346, e-post: nina.harbo.sorum@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

magasinet@negotia.no

Web: www.negotia.no

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

Støtt talentene

For noen år siden var det en gjennomgangsmelodi i deler av fagforeningsmiljøet at nye tider krever helt nye metoder og tilbud. Burde man ikke i takt med individualismens framvekst justere virksomheten og innrette medlems-tilbudet deretter?

I YS Ung het det lenge at de nye generasjonene fagforeningsmedlemmer vil shoppe tjenester. De vil velge fra paletten det som til enhver tid passer med livssituasjon og behov, for seg og sitt. Eksponeringen av dette tankegodset er dempet med tiden, og det er kanskje like bra. Det er liksom ikke først og fremst individualisme man snakker om i fagforeningssammenheng. Det er faktisk fellesskapet det handler om.

Stadig kommer nye folk på banen i Negotia. Organisasjonstalenter som tar ansvar, som sier ja til tillitsverv og er villige til å gjøre en jobb for fellesskapet. Det trengs. Egentlig er dette selve grunnlaget for hele fagbevegelsens eksistens. Noen må ta ledelsen i en klubb, hvis ikke blir det ingen klubb, og så videre. Men noen tar altså ledelsen, her og der, stadig vekk. Og ofte er det snakk om ganske unge mennesker!

Dette vil du som leser finne gode eksempler på i denne utgaven av Negotia magasin. Medlemmer, ofte i starten av yrkeskarrieren, som investerer av fritiden sin for å jobbe for kollegaer og felles arbeidsvilkår. Og som også tar verv som innebærer engasjement utover arbeidsplassen de har til daglig. Vi ser dem på regionsmøter, som deltakere i Negotia Ung, som tillitsvalgte på avdelingsnivå, og på andre arenaer.

Nå skjer det beklageligvis også at noen forsvinner fra posisjonene like brått som de kom inn i dem. Enkelte har stor idékraft men liten gjennomførings-eвне, og da blir det fort mye skrik og lite ull. Men generelt gjelder det for organisasjonen å ha øynene åpne for talentene – og et apparat som er innrettet mot å støtte og følge opp dem som vil noe.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 2/12



- 4 «At opføre sig stille og skikkelig»
- 5 Medlem nummer 20.000
- 6 Negotia Color Line heiser seil
- 10 Lønn som fortjent?
- 12 Praktiske tips til bedre lønnsforhandlinger
- 14 I mål med avtalekravet
- 16 Familiedrøm blir til rusmareritt
- 18 Vil ha flere tilfredse medlemmer
- 20 Avdelinger klare for medlemsvekst
- 23 Hedret med aktivitetsprisen
- 24 Ung og engasjert
- 26 Presenterte IKT-rapporten for Arbeidsdepartementet
- 26 YS støtter klimameldingen
- 27 Negotias kurstilbud høsten 2012
- 28 Bli med på Ung-samling i august
- 29 En kveld med begeistringskunstneren
- 30 En opptur for klubben
- 31 Ung-styret et år etter
- 32 Ferie og mange spørsmål
- 35 Aksjon mot matkjedenes markedsmakt

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: magasinet@negotia.no

Design: Anisdahl, Sand & Partnere

Lay-out: MacCompaniet as/redaksjonen

Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo

Godkjent opplag: 19 939

ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:
15. september



Brev fra forbundslederen

«At opføre sig skikkelig»

Det er utvilsomt fordelaktig å være fast ansatt. Faste ansettelser fører til trygghet, forutsigbarhet og stabilitet. Både for den enkelte og for samfunnet. Den norske arbeidsstyrken består i dag av cirka 2,6 millioner mennesker i alderen 15 til 74 år, og rundt 90 prosent av oss er fast ansatte.

Arbeidsmiljøloven er tindrende klar på at arbeidstaker skal ansettes fast. Denne grunnregelen må du og jeg verne om fordi det dreier seg om vår velferd og er et grunnleggende bidrag til at vi fortsatt har relativt små lønnsforskjeller sammenlignet med andre land. I Brasil må man legge sammen lønna til 57 industriarbeidere for å lønne en toppleder. Her på berget holder det foreløpig med fire industriarbeiderlønninger, men forskjellene øker. Behovet for dyktige tillitsvalgte blir ikke mindre i framtiden. Utfordringene med å kombinere fellesskapets behov med ivaretagelse av dem med spesialiserte og individuelle behov, vil kreve mer av oss som tillitsvalgte og større involvering i framtidens rammeverk. Den største utfordringen i årene framover blir å hjelpe arbeidstakere med å styre egen tid.

Funksjonærhistorien ser ut til å gjenta seg.

Handelskontorfunktionærenes Forening ble stiftet i Oslo i 1905, og var forløperen til Norges Funksjonærforbund. I dag heter vi Negotia. Funksjonærenes opprinnelige ansettelsesforhold kommer til uttrykk i denne teksten, hentet fra en ansettelseskontrakt på slutten av 1800-tallet: Funksjonæren «lover og forplikter seg til at tjene sine herrer principaler tro og flittigt, begegne dem med troskab, ærbødighet, kjærlighet og villig hørlighet, og inden døre (ogsaa udenfor forretningstiden) opføre sig stille og skikkelig.» Ikke så ulikt hvordan mange av oss opplever de vilkårene vi møter i dagens moderne arbeidsliv? Selv om språket og arbeidsmåtene er moderniserte, er kravene til tilgjengelighet og levering forbausende gjennkjennelig i dag.

Den europeiske krisen splitter nå landene i det europeiske samarbeidet, og EU-lederne er i ferd med å miste kontrollen. Et samfunn i harmoni ønsker moderate ledere. I kriser roper vi etter tydeligere ledere, og resultatet gir dessverre åpne dører og scener for de ekstreme. Den vanlige arbeidstaker vil møte helt andre utfordringer i morgen, når ekstreme fronter arbeider aktivt for mindre velferd, større forskjeller og tap av solidaritet. En slik utvikling vil før eller siden sette oss på store prøver. Vi er en del av Europa.

Det blir ikke mindre å gjøre for norsk fagbevegelse i årene som kommer. Det er de tillitsvalgte ute i våre klubber som gjør den viktigste jobben med å videreføre våre verdier. Uten lokale tillitsvalgte har vi ingen sosial dialog. Uten lokal dialog mellom ledere og tillitsvalgte på arbeidsplassene blir det større forskjeller. Alt som skjer rundt oss i dag må vi møte i morgen med et godt samarbeid mellom tillitsvalgte, bedriftsledere og myndighetene. Rakner dette samarbeidet vil forskjellene øke, velstanden svekkes og de ekstreme meningsbærere får fritt spillerom. Det vil vi ikke.

Arnfinn Korsmo

1. nestleder i Negotia



Medlem nr 20.000

Overraskelsen var stor da Frank Jacob Markussen intetanende skulle innta sin lunsj på spiserommet til Byggmakker i Arendal. Der ventet avdelingsleder i Sørlandet Tor Harald Jenssen og verver Torbjørn Torgersen – som ville gjøre litt ekstra krus på medlem nummer tjuetusen i Negotia!

TEKST OG FOTO: JANNECKE STRØM

Landsmøtets ambisiøse vedtak om vekst de neste tre årene er tatt på alvor. På alle plan i forbundet snakkes det vekst, og kreativiteten blomstrer i arbeidet med veier fram til målet. I mai ble milepælen 20.000 medlemmer passert!

En spesiell spisepause

- Vel, dette ble en spesiell spisepause, repliserte den sindige sørlendingen Frank Jacob Markussen, da han fikk tildelt et synlig bevis på sitt milepælmedlemskap i forbundet.

Smilet ble enda bredere da Negotia i tillegg kunne overrekke en DAB-radio til odel og eie: – Hmm. Ja det må jeg si, ikke trodde jeg at min korte medlemstid i Negotia skulle avstedkomme gaver, sa han smilende.

Markussen jobber til daglig som sjåfør for Byggmakker i Arendal, og er naturligvis mye på veien og vanskelig å få til å være på et sted til et bestemt klokkeslett. Den som sørget for at sjåføren kom til rett tid var klubbleder og verver Torgersen. Men det Torgersen ikke visste var at Negotia hadde nok en overras-



Milepæl. Frank Jacob Markussen (til venstre) ble medlem nummer 20.000. Leder i Negotia Sørlandet, Tor Harald Jenssen, overrakte diplom og DAB-radio!

kelse på lur. Ververen av medlem 20 000 fikk nemlig også overrakt et synlig bevis for sin innsats og kunne også reise hjem med en DAB-radio under armen. Han ble nesten helt satt ut.

– Dette var veldig uventet, men veldig morsomt da, sa en strålende fornøyd Torgersen som har ledet klubben siden februar i år.

Videreføre særpreget

Leder for avdeling Sørlandet, Tor Harald Jenssen, syntes det var ekstra stas at det ble hans avdeling som kunne notere seg det første store målet.

– Slike begivenheter gir jo ekstra inspirasjon til å fortsette rekrutteringsarbeidet, sier han.

Jenssen, som ble valgt som ny leder for «sørlandet» i mars i år, forteller at avdelingen er bevisst sine måltall og skal før sommeren ha en styresamling hvor en konkret handlingsplan for rekruttering skal spikres. Han jobber til daglig i Motek, hvor Negotia-klubben kan notere seg en vekst på 100 medlemmer de siste to og et halvt årene.

– For å ha innflytelse der de viktige avgjørelsene tas, må vi vokse. Samtidig skal vi være bevisst på å beholde de gode verdiene i Negotia. Vårt særpreget er nærhet og tilgjengelighet. Det skal vi fortsette med, sier en entusiastisk avdelingsleder. ■

Negotia-klubben i Color Line:

Heiser seil

- Der kommer fotografen, ja. Hvordan vi du ha oss? Bare si i fra, vi er klare. Og forresten, vi vil gjerne på forsiden av neste blad.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Klubbledelsen i Color Line med Annette Light i spissen, nølte ikke da magasinet kom innom for å dokumentere strategisamlingen deres i slutten av april.

Når sant skal sies er det ikke så ofte at tillitsvalgte og andre i Negotia nyter å bli tatt bilde av. Og langt mindre ber om å komme på forsiden av magasinet. Siden denne gjengen med humør, entusiasme og klar tale signaliserte begge deler, skal det ikke stå på oss. Slik agering blir det eksponering av!

Krafttak

Forbundet har for tiden rundt 140 medlemmer i det store cruise- og fergeselskapet. De fordeler seg på lokasjonene Oslo, Sandefjord, Larvik og Kristiansand. Ansattekategoriene i medlemsmassen omfatter booking, kundeservice, konferansekoordinering, salg, it, cargo/transport og regnskap/økonomi.

Klubbarbeidet har ligget delvis brakk en god stund. Nå tar det

nye styret et krafttak for å løfte aktiviteten.

- Negotia-klubben i Color Line har eksistert i mange år, og jeg har forstått at det har vært bra aktivitet tidligere. Men da jeg begynte her i 2010 hadde den ikke noen høy profil. Det er ikke noe hjelp i en fagforening som ikke gjør noe, som ikke holder rettighetene i hevd. Man kan vel få hjelp fra forbundet sentralt i oppsigelsessaker og den typen forhold uansett, men det er jo en begrenset del av medlemskapet. Det er det som skjer daglig på arbeidsplassen og hva vi gjør med det, som er viktigst, sånn jeg ser det, sier Anette Light.

Som starthjelp for å piffe opp klubbdriften arrangerte Negotia sentralt et kurs for styret. I løpet av samlingen over to dager rakk de både å legge en listig slagplan og bli bedre kjent med hverandre. Begge deler grunnleggende forutsetninger for å lykkes med fagforeningsarbeidet i en stor virksomhet spredt på flere arbeidssteder, skulle vi tro.

- Ja, det er både riktig og vik-

Konkrete målsettinger

På strategisamlingen definerte klubbledelsen i Negotia Color Line blant annet disse målsettingene:

- Innarbeide rutine med månedlige møter med bedriftsledelsen
- Jobbe for at midlertidig ansatte skal få fast stilling
- Utvikle et nytt og mer forståelig lønnsystem tilpasset dagens bedriftsstruktur
- Være synlige og sette dagsorden i bedriften
- Rekruttere nye medlemmer



tig, bekrefter Light. - Opplegget for klubbkurs var veldig bra, og vi trengte det virkelig. Flere av oss i styret hadde faktisk ikke møtt hverandre tidligere. Et navn i en epost eller en stemme på telefonen er en ting. Noe helt annet er det å møte folk ansikt til ansikt. Det er helt nødvendig å møtes for å utvikle samarbeidet. Det må være trygghet og fellesskap, og det skapes ved at man blir kjent med hverandre. Når dette er på plass har vi alle muligheter for å lykkes med ambisjonene.

- Vise at vi står sammen

Og det er ikke beskjedne ambisjoner Negotia-klubben i Color Line nå flagger med den største selvfølgelighet. Vi hørte noe om å bli «beste klubben i forbun-



Slagplan og handlekraft. Klubbstyret i Negotia Color Line er på offensiven. Fra venstre: Elisabeth Tutvedt, Anne-Lee Harsedatter Sundin, Diana Krogsund, Anette Light (leder), Eivind Brammer Stoveland og Martin Mareno Eilertsen.

det». Hva mener de med det?

- He, he. Vi mener det vi sier. Vi skal bli den beste klubben i Negotia. Jeg har ikke sansen for passive medlemmer. Jeg vil ha engasjerte medlemmer. Ikke gjennom tvang, det går jo ikke. Men vi skal skape engasjement ved å vise oss fram og vise at vi står sammen. Alle i bedriften skal vite hva Negotia er. Alle skal logge seg inn på nettsiden, lese nyhetsbrev, sette seg inn i hva vi holder på med lokalt og sentralt. Grunnen til at vi er her skal være tydelig, og det vi gjør skal være kjent. Det skal være bevissthet.

Anette Light har på en måte et omvendt utgangspunkt for sitt eget glødende fagforeningsengasjement. Hun har nemlig bodd og jobbet i Midt-Østen - De

Forente Arabiske Emirater – i tjue år. Der er det ikke lov å organisere seg.

- Vi skal ikke ta rettighetene for gitt. Vi lever i Norge, ja, men godene har ikke kommet av seg

Det er ikke noe hjelp i en fagforening som ikke gjør noe, som ikke holder rettighetene i hevd

selv. Det er noen som har kjempet for dem. Det skal vi ha respekt for. Vi har rett til å være med å ta stilling til utviklingen og påvirke beslutningene i be-

driften. Det er lov å mene noe – og heve stemmen for å bli hørt. Dette er verdier vi skal være stolte av, og vi som er organisert har faktisk ansvaret for å forvalte disse verdiene på våre arbeidsplasser. Som sagt; hvis ingen gjør det, så hjelper det ikke.

Handling

Rent konkret har Color Line-klubben flere aktuelle forhold de skal gripe fatt i med det første. De er klar over at endringene ikke kommer ved å prate om hva som burde vært annerledes. De har handlingsplanene klare. Å innarbeide faste møter med bedriftens ledelse er et av punktene på programmet.

- Det er helt nødvendig å få den formelle kontakten med bedriftsledelsen på skinner.

Akkurat som det må være trygghet og tillit innad i klubbstyret og blant medlemmene, så må det være det samme mellom oss og ledelsen. Vi er i gang allerede. Det er nok litt nytt for ledelsen dette, å ha en fagforening forholdt seg til aktivt til igjen, som er litt mer pågående enn før. Det merkes. Men, det er ikke noe vrangvilje. Vi må bare anstrenge oss på begge sider i starten for å få dialogen i gang. Det er mitt utgangspunkt.

Lønnssystem og forhold knyttet til midlertidige ansettelser er andre saker som Light og kollegene har høyt oppe på prioritetslista.

- Lønnssystemet vi har nå er gammelt og ikke tilpasset den strukturen selskapet har i dag. Stillingsinnplasseringer, lønnskriterier, lønnsutvikling... Det er utdatert. Forutsigbarheten er fraværene. Det fungerer ikke og er ikke mulig å forstå, og sånn kan det ikke være. Utvikling av et nytt lønssystem er derfor en av tingene vi må gripe fatt i med det første.

Color Lines utstrakte bruk av midlertidige ansettelser slipper heller ikke unna når Negotia-klubben får opp dampen. Light anslår at mellom 20 og 30 prosent av arbeidsstokken er på midlertidige kontrakter. Hun var det selv også, i halvannet år, før det ble fast ansettelse.

- Som jeg ser det er det ikke noen god grunn til at andelen midlertidige skal være så stor hos oss. Det gir både utrygghet og uvisshet blant de ansatte, som ikke er bra for arbeidsmiljøet eller fellesskapet. Jeg tror rett og slett ikke det er effektivt heller, sier hun.

Sikter høyt

Da klubbkurset ble holdt i slutten av april var medlemstallet rundt 125. Når magasinet går i trykken en måned seinere har det passert 140. I Negotia Color Line har de ikke tenkt til å slurve

når det gjelder rekrutteringen heller.

- Jeg er bevisst på at klubben skal være synlig i miljøet. Må prøve å få noe av min entusiasme til å smitte over på medlemmene. Erfaringen til nå er at det lar seg godt gjøre. Jeg oppsøker kolleger og avdelinger. Ber dem høre på det jeg vil si. Prøver å få inn en forståelse av at vi må være et samlet fellesskap på ansattssiden for å få gjennomslag for det vi mener er rett. Når vi er mange bak kravene får vi det til. Så enkelt er det egentlig. Og folk tar poenget, de gjør det.

Light forteller at hun skal ut på tur til de andre arbeidsstedene. Selv er hun stasjonert i Oslo, så det er Sandefjord, Larvik og Kristiansand som skal besøkes. Aksept fra bedriften til å bruke to dager på dette på denne siden av sommerferien, er gitt. Hun understreker igjen at hun akter å jobbe systematisk med fellesskapsbygging og verving, og at personlig kontakt med miljøene en viktig del av den planen.

- Vi som er tillitsvalgte trenger å se medlemmene og de vi skal rekruttere, og de trenger å se oss. Man kan ikke gjemme seg inne på et kontor hvis man vil øke medlemstallet. Det er for øvrig også svært langt fra hva som er naturlig for meg, ler hun.

Medlemspotensialet er anslagsvis det tidobbelte av dagens medlemsbeholdning. Ingen umulig-

Mord og mysterier

Tidlig i juni (samtidig med at magasinet gikk i trykken) møttes medlemmer i Negotia Color Line fra alle de fire lokasjonene til spennende aktiviteter på Fornebu-landet utenfor Oslo. Tema for samlingen var intet mindre enn «mord og mysterier». Bu-hu... Tiltaket var finansiert av 3 prosent-midler, som etter søknad går til aktiviteter i forbundets lokale ledd. Klubber, avdelinger og regioner anbefales å gjøre seg kjent med denne ordningen. Den representerer nettopp muligheten til å bygge fellesskap gjennom å møtes i andre omgivelser og engasjere seg sammen i helt andre settinger enn til daglig.

het å nærme seg, mener klubblederen. De skal nemlig ikke bare bli den beste klubben i Negotia, de skal bli den største også.

- Først best, så størst. Det er ikke noen grunn til å nøye seg med lite, konstateres det.

OK. Da er det bare å ønske hell og lykke med seilasen. Og – kanskje det kunne passe med en prat igjen om et års tid?

- Skal vi si det sånn?

- Ja, det gjør vi, repliserer hovedtillitsvalgt Annette Light. ■

Trenger dere klubbkurs?

Klubbkurs er et tilbud fra utviklingsavdelingen i Negotia. Sentrale ingredienser i dette opplegget vil være målsetting og struktur for klubbdriften, bevissthet rundt tillitsvalgtrollen, kommunikasjonsrutiner i forhold til ledelsen og internt i klubben, kunnskap om tariffavtalen, med mer.

Utover den oppsatte malen gjøres det tilpasninger til de enkelte gruppernes situasjon og behov. Kurset holdes eksklusivt for ett klubbstyre av gangen, og holdes vanligvis over to dager. Det blir derfor rikelig anledning til å diskutere og finne løsninger på de utfordringene man hankses med til daglig i egen arbeidssituasjon. Interessert? Ta kontakt på e-post: kurs@negotia.no

Over én milliard av overskuddet vårt går til kundene. I tillegg bruker vi en del på ballonger, store sko, papphatter og andre samfunnsnyttige formål.



Dinamo • Foto: Margrethe Myhrer

Gjensidige er det eneste forsikringsselskapet i Norge som deler overskuddet med kundene. Dette skjer når Gjensidigestiftelsen, vår største eier, gir sitt aksjeutbytte på 1,4 milliarder kroner til Gjensidiges kunder. Gjensidigestiftelsen gir også til samfunnsnyttige formål. Ett av dem er Sykehusklavnene, som har fått 1,1 millioner kroner. Vi tror nemlig at et godt forsikringsselskap også skal bidra til å spre glede der det ellers er lite å le av.

Les mer om kundeutbytte og flere samfunnsnyttige formål på gjensidige.no/kundeutbytte



GJENSIDIGE

Lønn som fortjent?

Noen klubber er i gang, andre står på spranget. Prosjenter og rammeprofil skal vurderes. Strategier skal legges. Det er tid for lokale lønnsforhandlinger.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

18 lønnskonferanser er gjennomført nå i våres – geografisk spredt fra Kristiansand i sør til forbundets avdeling på Svalbard aller lengst nord. Til sammen har nær 250 tillitsvalgte deltatt på årets regionale konferanser i Negotia-regi, som inngår i klubbens forberedelse til de lokale, bedriftsvise lønnsforhandlingene.

Sentrale temaer og tips

Årets økonomiske situasjon, lønnstall fra fjoråret og prognoser framover, er blant temaene som er gjennomgått. Videre hvilke forhold som er relevante å diskutere i de lokale oppgjørene – og hvilke som ikke er det. Dessuten tips til forberedelser, oppbygging av krav og strategi for gjennomføring.

Nils Blomhoff, rådgiver og advokat i Negotia, holdt lønnskonferansen i Tromsø tidlig i mai. Han understreker viktigheten av å være godt forberedt når man skal møte bedriftens ledelse ved forhandlingsbordet.

- Å være godt forberedt er avgjørende for både selve forhandlingene og hva man klarer å oppnå av resultat. Gjennomgang av regnskapsoversikter er for eksempel viktig. Det samme med å skaffe oversikt over eventuelle øvrige lønnstillegg gitt i bedriften og i samfunnet ellers, innhenting av statistikker, og så videre.

Et sentralt poeng er at de lokale lønnsforhandlingene skal være tilpasset forholdene på den enkelte bedrift og reflektere hvilken økonomisk bæreevne den har.



Nye i faget. Tine Strømsnes og Sediq Zazai var på lønnskonferanse for første gang.

Rapportér resultatet

Når forhandlingene er i mål og protokollen skrevet, må alle rapportere resultatet til Negotia. Tallene legges etter hvert inn i lønnsbarometeret som gjøres tilgjengelig på nettsiden. Følg med.

- Målet er at de ansatte å få ut sin rettmessige andel av det de har vært med på å skape, presiserer Nils Blomhoff.

Ny som tillitsvalgt

Konferansen i Tromsø samlet 14 tillitsvalgte og medlemmer. Noen hadde vært med før, men for flere var det første gang. Vi tok en prat med to av de nye.

Tine Strømsnes er nyvalgt nestleder for klubben i Tromsø Boligbyggelag, og deltok på lønnskonferanse for første gang.

- Jeg ble valgt til nestleder for klubben i vinter. Vi er to tillitsvalgte. Den andre har bra erfaring med fagforeningsarbeid, så jeg har tryggheten med å ha erfarne folk rundt meg, forklarer Strømsnes. - Det er første gang jeg er med på lønnskonferanse. Når jeg har tatt på meg dette vervet, vil jeg sette meg godt inn i ting og gjøre nødvendige forberedelser. Jeg planlegger også å begynne på Negotia-kursene til høsten.

Tromsø Boligbyggelag er tilsluttet arbeidsgiverforeningen SAMFO. På dette tariffområdet er det både sentrale og lokale lønnsforhandlinger.



Proserter, kravutarbeidelse og strategi... Nils Blomhoff, rådgiver og advokat i Negotia, holdt lønnskonferanse for medlemmer og tillitsvalgte i Tromsø.

- Nå avventer vi først resultatet av forhandlingene sentralt. Så vil vi sette sammen et forhandlingsutvalg og legge strategien for det lokale oppgjøret hos oss, tilpasset årets situasjon. Jeg synes det er interessant å lære i praksis hva fagforeningsarbeid på arbeidsplassen innebærer, sier den nye klubb-nestlederen.

Studentmedlem med ambisjoner

Sediq Zazai er også en vi merket oss på lønnskonferansen i Tromsø. Han studerer statsvitenskap ved Universitetet i Tromsø, og ble studentmedlem i vinter.

- Negotia hadde informasjonsstand på universitetet i november i fjor. Det gjorde meg interessert, så jeg meldte meg inn et par måneder senere. Dette med hvordan forholdet mellom partene og organisasjonene i arbeidslivet fungerer, ligger nære det jeg studerer, forklarer Zazai.

Zazai har ikke ligget på latsiden etter at han kom inn i

Negotia. Han møtte opp på årsmøtet til avdeling Tromsø i februar. Der ble han valgt inn som styremedlem - og i delegasjonen til regionsmøtet som ble holdt ved påsketider. Bratt kurve altså...

- Ja, men dette er spennende. Jeg øker kunnskapen min, og kan bidra på et område som

interesserer meg. Jeg er student og skal ikke drive noen form for lønnsforhandlinger ennå, men jeg har som mål å få flere studenter interessert i Negotia. Jeg vil prøve å verve flere, sier han.

Se tips til lønnsforhandlingene på neste side. →

Momenter i lønnsoppgjøret

- Gjennomsnittlig årslønnsvekst for alle grupper i 2011 ble 4,2 prosent.
- Konsumprisen økte med 1,2 prosent i 2011.
- Konsumprisen forventes å øke med 1,0 prosent fra 2011 til 2012.
- Årslønnsveksten 2012 forventes å bli om lag 4 prosent.
- Lønnsforhandlingene lokalt i Negotias klubber skal tilpasses bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.
- Skriv protokoll når forhandlingene er avsluttet – og rapportér resultatet på elektronisk skjema fra Negotias nettside.
- Hvis dere ikke blir enige – ta kontakt med Negotia før dere bryter.

Praktiske tips til Bedre lønnsforhandlinger

Medlemmer over det ganske land går nå inn i årets lønnsforhandlinger. I Negotia betyr lønn i hovedsak lokale oppgjør – klubb vis á vis ledelse på den enkelte bedrift. Her er noen praktiske tips til bedre forberedelse og gjennomføring av forhandlingene.

Lær deg tariffavtalen

Man må kunne bestemmelsene i avtalen skikkelig, helst bedre enn motparten. Da kan man i større grad legge premissene for forhandlingene.

Unngå avsporing

Det hender at arbeidsgivere bringer inn forhold i de lokale lønnsoppgjørene som ikke har relevans i forhold til avtalebestemmelsene. Kjenner du avtalen godt, er det lettere å avfeie slike momenter.

Samle stoff

Mye har skjedd i oppjøret allerede. Frontfaget og andre har

gjennomført sentrale forhandlinger. Skaff deg oversikt over hovedlinjene.

Bruk håndboka

Negotias Håndbok i lokale lønnsforhandlinger er et «must». Last den ned fra nettsiden hvis du ikke har den. Vi regner med at du har deltatt på en av årets lønnskonferanser, som forbundet har holdt landet rundt.

Begrunn kravet

Lag et skikkelig, skriftlig kravoppsett. Sørg for ryggdekning hos medlemmene for hovedlinjene i kravet, men ikke bind deg opp til eksakte tall. Ikke bare

overlevér kravet til arbeidsgiver, men legg det fram og gjør rede for det i et møte. Det er lettere å få aksept for begrunnede krav enn ubegrunnede.

Regn med flere forhandlingsmøter

Forhandlingene kan ta tid. Ikke la deg stresse av at motparten eventuelt vil bli fort ferdig. Prøv å få til delenheter. Det hjelper på veien fram mot en endelig sluttsum. Uformell kontakt mellom forhandlingslederne fra hver av partene underveis kan ofte ha stor betydning. Kriterier for fordeling av generelt og individuelt tillegg relatert til den rammen man blir enig om, bør være kjent på forhånd. Oppretting av skjevheter skal i utgangspunktet holdes utenfor rammen.

Bli ikke satt ut av regnskaper

Regnskapstall kan tolkes. Lønnsforhandlinger er ikke matematikk. Spør om bedriften går bedre i år enn i fjor. Fokuser på kjent utvikling og fremtidsutsikter.

Generelt

Ingen blir gode forhandlere uten trening. Meld deg på Negotias kurs. Ta initiativ til faste drøftingsmøter med ledelsen på din arbeidsplass. At partene er vant til å møtes, letter ofte forhandlingssituasjonen. Etablér et lønnsutvalg og møt aldri til forhandlinger alene. Søk råd hos Negotias rådgivere når du har behov for det.

Teksten er kvalitetssikret av Negotias forhandlingsavdeling.





Bestill nå på ysmedlemskort.no **3 % sparerente fra første krone!**

YS Medlemskort med MasterCard kan du bruke både som lønnsom sparekonto og kredittkort, alt etter behov. Uansett om du sparer eller bruker kreditten, er vilkårene blant markedets aller beste.

- 3 % sparerente fra første krone
- Renter godskrives månedlig
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Mulighet for tilleggskonto for sparing
- Lav kredittkortrente: 12,25 %
- Kortet kan brukes både i Norge og utlandet
- Egen brukervennlig nettbank

Gode medlemsfordeler og rabatter:

15 % rabatt hos EuroFlorist.no og oslosportslager.no, pluss spesialpriser på reiser hos solia.no

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

Nom. rente: 12,25 %. Eff. rente 17,5 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.351.
 YS Medlemskort – et produkt fra DNB Bank ASA

Hardt mot hardt førte fram:

I mål med avtale

Medlemsklubben hos Ecolab måtte i vinter til Riksmekleren med kravet om tariffavtale. Det førte til at bedriften meldte seg inn i arbeidsgiverforeningen Virke.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Dermed kan klubbleder Stein-Arve Andresen og de drøyt 40 øvrige medlemmene puste ut. Nå kan de konsentrere seg om å utvikle en ryddig og fruktbar dialog på arbeidsplassen.

Bedriftens tilslutning til en arbeidsgiverforening innebærer plikt til å inngå tariffavtale når minst ti prosent av de ansatte ønsker det. I Ecolabs tilfelle er over halvparten av staben organisert i Negotia. Enighet om avtaletiltredelse ble i og for seg ordnet gjennom meklingen

holdt 10. januar i år, men når arbeidsgiveren i tillegg organiserer seg, blir det meste litt enklere.

Den harde veien

Avtalekravet mot Ecolab har vært jobbet med siden september i fjor. Medlemstallet har økt gradvis og er nå oppe i 43 av totalt 81 ansatte.

Ecolab var ikke tilsluttet noen arbeidsgiverforening, før de gikk inn i Virke nå i våres. Derfor var det i utgangspunktet heller ingen automatikk i at tariffavtalen kom på plass selv om flertallet av de

ansatte organiserte seg og ønsket dette. I tilfeller hvor uorganiserte arbeidsgivere vegrer seg mot å inngå tariffavtale, som tilfellet var med Ecolab, er det vanlig prosedyre å bringe saken inn til mekling.

- Negotia har rundt 17.500 medlemmer som er omfattet av tariffavtale. Det er bare unntaksvis at store organiserte ansattgrupper ikke har avtale. Det dreier seg om et ferdig sett av spilleregler som gir partene et fornuftig rammeverk å innrette samarbeidet etter, understreker spesialrådgiver Synnøve Lohne-Knudsen, som har håndtert saken fra Negotias administrasjon.

For klubblederen og medlemmene var det en krevende øvelse å gå den harde veien om Riksmekleren med avtalekravet.

- Vårt mål med å organisere oss og kreve tariffavtale var generelt å bringe dialogen med ledelsen inn i mer strukturerte former, og ikke minst det å komme i forhandlingsposisjon. Det gjelder både innen lønsspørsmål og andre vilkår som berører oss ansatte. Det er ikke behagelig å sette hardt mot hardt på denne måten, men vi måtte det, sier tilslitsvalgt og klubbleder Stein-Arve Andresen.

AFP var bøygen

Bedriften signaliserte at kostnaden forbundet med avtalefestet pensjon (AFP) var det største hinderet for avtaleinngåelse. AFP-biten innebærer et månedlig beløp per ansatt, som virksomheten betaler inn til Felleskontoret som administrerer ordningen.

Tariffavtale

- Består av to deler – hovedavtale og overenskomst.
- **Hovedavtalen** inneholder grunnleggende bestemmelser om rettigheter og plikter, informasjonsutveksling mellom partene, drøftingsrutiner med mer.
- **Overenskomsten** (ofte benevnt funksjonæravtalen i Negotia-sammenheng) har bestemmelser om konkrete arbeidsvilkår – som arbeidstid, overtidsgodtgjørelse, lønnsforhandlinger, velferdspremisjoner osv.
- Når bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverforening har de ansatte krav på tariffavtale når minst 10 prosent av de ansatte organiserer seg.
- Er bedriften uorganisert kan den tiltre tariffavtalen, men også motsette seg det. I slike tilfeller kan de ansattes fagforening bringe kravet inn for Riksmeglingsmannen. I ytterste konsekvens kan ansatte gå til streik for opprettelse av tariffavtale.
- Negotia har tariffavtale med de toneangivende arbeidsgiverforeningene i privat sektor – NHO, Virke, Spekter og SAMFO.



kravet



Struktur og forpliktelse. - Vi organiserte oss for å bringe dialogen med bedriftsledelsen inn i mer strukturerte og forpliktende former. Vi ser fram til å ta tariffavtalen i bruk, sier klubbleder Stein-Arve Andresen i *Negotia Ecolab*.

Etter møtet hos Riksmekleren i januar ble partene i Ecolab enige om en trinnvis avtaleinngåelse. Hovedavtalen - som er del 1 - ble iverksatt umiddelbart, mens tiltrødelsen av funksjonær- og salgsfunksjonæravtalen ble fastsatt til 1. juni.

I mellomtiden skulle et utvalg med representanter fra ansatte og ledelse i bedriften jobbe med avklaring av diverse arbeidsforhold og vilkår, hvilket også har skjedd. Men underveis tok altså arbeidsgiveren også steget inn i Virke (tidligere HSH). Da ligger det til rette for ytterligere ryddighet. Tariffavtalen ble undertegnet rett før påske.

Ryddighet og spilleregler

Øystein Vasset, administrerende direktør i Ecolab Norge, framhever balansen mellom partene

som en viktig grunn til at bedriften valgte å gå inn i en arbeidsgiverforening:

- Bedriften ønsket i utgangspunktet å inngå en lokal avtale. Når de ansatte ikke ville det, så vi det som naturlig å gå inn i en arbeidsgiverforening. Det vil gi en likhet og balanse, ved at både ansatte og ledelse har sine avtaleparter å støtte seg til, påpeker Vasset.

Tillitsvalgt Stein-Arve Andresen og kollegene ser fram til å ta tariffavtalen i bruk og innarbeide de spillereglene den legger opp til.

- Vi er glad for at de formelle rammene nå er kommet på plass, det gjør situasjonen lettere for oss. Det første vi vil ta fatt på er lønnsforhandlingene. Deretter er det forskjellige særavtaler som må formaliseres og knyttes til

Ecolab er et internasjonalt selskap som produserer kjemikalier og rengjøringsprodukter og leverer til profesjonelle brukere i en rekke bransjer. Konsernet har hovedsete i Sveits. Hovedkontoret i Norge ligger i Oslo. Salgsenheter og -representanter er spredt over hele landet.

tariffavtalen. At både vi ansatte og bedriften er organisert, representerer en trygghet, slik vi ser det. Nå kan vi se framover, og bruke kreftene på å finne gode løsninger sammen. Og står vi fast kan vi hente råd hos seriøse støttespillere på hver vår kant, sier klubblederen. ■



Over styr. Når norsk og spansk drikkekultur møtes kan det fort gå over styr for enkelte, sier Negotia-medlem Grete M. Peralta. Hun er daglig leder for Sjømannskirkens prosjekt Familieveiviseren i Costa Blanca i Spania.

De siste fem årene har Sjømannskirkens Familieveiviser på Costa Blanca i Spania medvirket til at 25 barn er sendt hjem til det norske hjelpeapparatet. Nå trues tilbudet av pengemangel. Daglig leder og Negotia-medlem Grete M. Peralta ser at rus og psykiske problemer gjør at foreldrene ikke klarer å ta hånd om sine barn.

TEKST OG FOTO: SJUR FRIMAND-ANDA

Peralta har fått telefoner fra barn som ikke vet hvor mamma er, og som over lengre tid har måttet klare seg alene. Andre har ikke hatt mat i kjøleskapet.

– Enkelte flytter ned hit for å komme vekk fra problemer hjemme. Men det er naivt å tro at man kan flytte vekk fra det vanskelige. Hvis man har problemer med alkohol hjemme, drikker man ikke mindre når man kommer ned hit. I tillegg flytter man bort fra alt av nettverk, så mange blir veldig alene her nede, sier Peralta.

Mange går også i feriefellen. – Det er fort gjort å glemme at man skal ha et vanlig liv, med vanlige rutiner. Unger trenger dette for å trives. Som voksen kan man få en følelse av at det er en evig ferie, hvor man nesten daglig er ute og spiser og drikker til seint på kveld. Det kan også være et ganske sterkt drikkepress på enkelte arenaer. Foreldrene mister familien litt av syne. Resultatet er stressede unger, sier Peralta, og understreker at for de aller fleste går det greit, men at det å flytte utenlands har egne utfordringer.

– Det bor mellom 20 og 30.000 nordmenn her nede, og det

Negotia i Sjømannskirken

Negotia har organisert ansatte i Sjømannskirken i en årrekke. Medlemmene er stasjonert i land over store deler av verden. Klubben teller totalt rundt 70 medlemmer.

hadde vært rart om vi ikke så den samme problematikken her som hjemme. Dette er ikke et spanskprodusert problem, men et norsk, sier hun.

Bistår

Familieveiviseren har i flere saker bistått både norsk og spansk barnevern. De siste fem årene har Peralta og hennes kollegaer medvirket til at 25 norske barn er blitt sendt hjem til Norge.

– Årsakene kan være fysisk eller psykisk mishandling, foreldre eller barn som ruser seg eller foreldre med psykiske vansker,

Hjelper norske barn i syden

Familiedrøm blir til rusmareritt

sier Peralta.

I Norge står et komplett hjelpeapparat klart til å ta imot barna, enten det er barnevern eller psykiatrien som trengs. Enkelte barn reiser hjem til sin andre forelder.

– Vi er en døråpner mellom familier som trenger hjelp og det spanske og norske hjelpeapparatet, sier Peralta.

Familieveiseren har ingen egen myndighet, men er et bindeledd mellom norsk og spansk barnevern. Det er både språk og kulturbarrierer som de hjelper til å fjerne.

– På papiret har Spania en lov som er tilnærmet barnevernsloven hjemme. Men de mangler tiltak, og i disse krisetider skjæres det ned på det lille som finnes. Det er mange flinke folk i det spanske barnevernet, men de mangler ressurser for å kunne gjøre så mye, sier Peralta, som

understreker at de har et svært godt samarbeid med både norsk og spansk barnevern.

– Vi har fått gode rutiner, der spanjolene ber om assistanse hvis det handler om norske barn. Og det er også godt å se at de lokale barnevernene hjemme i Norge tar ansvar, sier hun.

Rømmer

I det siste har Peralta sett en økning i antall henvendelser fra norsk til spansk barnevern.

– Det er en del familier som pakker sekken og drar til Spania når barnevernet setter i gang undersøkelser hjemme. Da kan barnevernet ringe oss og lure på hvor de skal henvende seg med sin bekymringsmelding, sier Peralta.

– Ansvarer ligger hos norsk og spansk barnevern. Vi i Familieveiseren har kompetanse på

hvordan systemene virker. Dermed vet vi også hvor de bør henvende seg hvis det oppstår en vanskelig situasjon rundt norske barn, ungdom og deres familier her i Spania, sier hun.

Trues

I 2004 var det mye mediefokus rundt norske barn som ikke

Vi er en døråpner mellom familier som trenger hjelp og det spanske og norske hjelpeapparatet

hadde det så bra i Spania. Resultatet ble at familieveiseren ble opprettet. Familieveiseren er et helse- og sosialt, lavterskeltilbud for norske familier på Costa Blanca, der de kan få hjelp til å takle utfordringer i hverdagen.

Familieveiseren driver også Helsestasjon for ungdom. Tilbudet er gratis. I dag bidrar Blå Kors med midler slik at driften skal gå rundt. Men til sommeren tar denne støtten slutt. Dermed trues dette tilbudet. Sjømannskirken mener Utenriksdepartementet bør bidra med finansiering av tilbudet.

– Vi ser at det er et behov her. Det er mange barn og unge som trenger hjelp, sier Peralta. ■



Familieveiseren har bistått 25 barn i å få kontakt med det norske hjelpeapparatet.

Vil ha flere tilfredse medlemmer

I vinter gjennomførte Negotia for første gang en omfattende tilfredshetsundersøkelse blant medlemmene. Resultatene viser funn vi absolutt kan være bekjent av. Men selvsagt fins det også forbedringspunkter.

Et representativt utvalg av medlemmene har svart på en rekke spørsmål om medlemservice, medlemsfordeler, klubb- og avdelingsaktiviteter og mye mer.

Målrette innsatsen

Landsmøtet i november i fjor vedtok en ambisiøs strategisk

Stor medlemsundersøkelse

Epost gikk ut til et representativt utvalg på 3987 yrkesaktive medlemmer. 1427 svarte. I denne artikkelen redegjøres det for de viktigste resultatene av tilfredshetsundersøkelsen, og hvordan funnene skal brukes til å gjøre Negotia til et enda bedre forbund og apparat for medlemmene. Det planlegges å gjennomføre tilsvarende årlig i tiden fremover, og på den måten måle utviklingen.

plan for Negotia som gjelder for de neste tre årene. Den er spennende og krevende. Nettopp fordi den stiller krav til oss alle - både ansatte, tillitsvalgte og medlemmer - har det vært nødvendig å gjennomføre en grundig undersøkelse for å avdekke hva som faktisk er tilstanden hos oss. Resultatene hjelper oss med å målrette innsatsen, slik at vi blir et enda bedre forbund. Det gledelige er for øvrig at tilbakemeldingene viser at vi gjør mye riktig, og at medlemmene i all hovedsak er tilfreds med medlemskapet sitt.

Fremover vil Negotia årlig gjennomføre denne tilfredshetsundersøkelsen blant et representativt utvalg av medlemmene. På den måten vil det bli mulig å måle utviklingen i tilfredshet og gjøre det lettere å sette i gang tiltak på riktige områder.

Opplevelsen av service

Undersøkelsen setter søkelys på alle sider av medlemskapet. Blant

annet spørres medlemmene om de opplever å få god service når de henvender seg til Negotias administrasjon. Det er spørsmål knyttet til kunnskap om medlemsfordeler, det spørres om aktivitet i klubber og avdelinger, om hvordan man opplever rådgivning på lønn og arbeidsvilkår og om medlemskapet generelt.

Det er ingen tvil om at undersøkelsen er nyttig. Noen aha-opplevelser har vi fått oss allerede. Dette gjelder ikke minst knyttet til kunnskap om medlemsfordelene Negotia tilbyr. Nesten hvert tredje medlem vet for eksempel ikke at vi har ordning hvor man kan søke om utdanningsstipend eller at man kan få et såkalt stå-på-stipend hvis man blir arbeidsledig. Videre ser vi at mange ikke kjenner til at vi har hytter til utleie, tilbyr privatrettslig førstehjelp eller hjelp til å skrive en god CV.

Kunnskapen om klubber og avdelinger er også variabel, og





Bra skal bli enda bedre. - Vi skal bruke funnene i denne undersøkelsen til å utvikle oss på alle områder og i alle ledd av Negotias apparat, sier generalsekretær Rune Aale-Hansen og forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

viser at det er store utviklingsmuligheter. Vi ser samtidig at de som kjenner til medlemsfordelene synes at de jevnt over er gode. Ikke minst gjelder dette forsikringsavtalen med Gjensidige. Flere poengterer at den alene gjør at de sparer inn kontingentutgiftene.

Lett å komme i kontakt

Vi lever i et kommunikasjons-samfunn hvor det stilles stadig større krav til rask og presis informasjon, kommunikasjon og tilgjengelighet. I den forbindelsen er det bra å konstatere at de fleste opplever det som lett å komme i kontakt med oss, og at informasjonstilgangen er god. Samtidig ser vi også her klare forbedringsmuligheter. Fremover vil vi med utgangspunkt i planene våre bruke funnene i denne undersøkelsen til å utvikle oss på alle områder.

Samtidig som denne undersøkelsen vil bli gjennomført årlig, er det et poeng å synliggjøre

resultatene internt i organisasjonen. Forbundsstyret har tidligere fått en grundig gjennomgang, i tillegg sendes det ut resultater til de avdelingene som ønsker det. På den måten er det mulig også for Negotias lokale tillitsvalgte og

medlemmer å se på forbedringsmuligheter fra sine ståsteder i organisasjonen.

*Rune Aale-Hansen
generalsekretær i Negotia*

Noen sentrale tall og funn

Undersøkelsen er inndelt i disse emnene: Medlemsservice, kvalitet på tjenester, medlemsfordeler, bedriftsklubben, avdelingen og omdømme. Dette er noen av hovedfunnene:

- 50 prosent av henvendelsene til Negotia gjelder lønns- og arbeidsvilkår
- 49 prosent har aldri kontaktet oss
- 60 prosent av henvendelsene rettes direkte til person/ansatt
- 74 prosent av de som er i kontakt med oss opplever god service
- 52 prosent mener vi har et godt medlemstilbud
- 40 prosent kjenner i liten grad til medlemsfordelene
- 48 prosent mener at forsikringstilbudet er viktigste medlemsfordel
- 35 prosent er fornøyd med klubben og avdelingen
- 47 prosent er passive klubbmedlemmer
- 67 prosent har aldri deltatt på arrangement i avdelingen
- 50 prosent regner med å beholde medlemskapet i minst 3 år
- 77 prosent er generelt tilfreds med medlemskapet
- 13 prosent er mindre eller middels fornøyd med medlemskapet

Klare for VEKST

Våren er tid for møter i de årlige regionsmøtene i Negotias organisasjon. Oppfølging av strategiplanen og vekst i avdelingene sto sentralt på programmet denne gangen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Region sør holdt sitt møte på Tjøme utenfor Tønsberg andre helgen i april, med Vestfold som vertsavdeling. Blant de rundt 30 tillitsvalgte som deltok var det mange rutinererte ringrever, men også flere ferske fjes å se.

Nye unge

- Disse møtene i regionen er viktige. Fellesskapet blir tydelig når vi samles på denne måten. Det er hyggelig å treffe gamle kjente,

men ikke minst flott å se at det også stadig kommer nye tillitsvalgte med frisk entusiasme. Og at flere av de nye er i kategorien «ung» gleder meg spesielt, sier Torbjørn Fevang, leder for avdeling Vestfold.

Samlingen på Tjøme startet fredag med et sosialt arrangement. Da bar det ut i skjærgårdsnaturen på idylliske Tjøme, med utfordrende og morsomme aktiviteter. Lørdag og søndag var det møteaktiviteten som sto i fokus.



Det sentrale temaet på regionsmøtene denne våren er spørsmålet om hvordan avdelingene skal bidra til at forbundet skal nå sine spreke vekstmål. Landsmøtet vedtok i fjor høst en strategisk plan som blant annet sier at Negotia skal vokse til 26.000 medlemmer fram mot 2015. For å nærme seg den ambisjonen må alle aktører bidra.

- Det er bra med friske mål. Det gjør at vi skjerper vi oss, vi må bli flinkere til å markedsføre oss selv. Jeg synes det har kom-

Gruppediskusjon i det fri. *Det vennlige vårværet i Tjøme-skjærgården lokket folket utendørs. Fra venstre: Trond Vegard Sæle, Wenche Bjelland, Vigdis Røed, Anne Therese Hjellvik, Julie Sommer-Ekelund, Odd Skilnand og Jannicke Sommer-Ekelund.*



Trår til. Avdelingslederne i Negotia Region sør er klare til innsats for å øke medlemstallet. Fra venstre: Christian Råve (Telemark), Beate Pavelin (nestleder Buskerud), Torbjørn Fevang (Vestfold), Tor Harald Jenssen (Sørlandet).

met fram mange gode ideer i diskusjonene vi har hatt her i helgen. Når alle innstiller seg på å bidra på sine nivåer og arenaer, får vi det til sammen, kommenterer Fevang.

«Hva kan dere gjøre for meg?»

Dette er noen av profileringsideene deltakerne på møtet i Region sør kom opp med: Utvikling av en egen Negotia-app for nedlasting, TV- og kinoreklame, ta med en venn på arrangementer i forbundet, mer innsalg på høyskoler og universiteter, vervekurs for tillitsvalgte, med mer.

Regionens Ung-representant Trond Vegard Sæle holdt innlegg

om Negotia Ungs erfaringer med rekruttering, blant annet fra besøket de gjorde på Universitetet i Tromsø høsten 2011.

- Vi gjorde avtale med univer-

Det er bra med friske mål. Det gjør at vi skjerper vi oss, vi må bli flinkere til å markedsføre oss selv

sitetet og rigget oss til med stand. Noe vi så veldig fort er at man i de fleste tilfeller ikke kommer noen steder generelt prat. «Hva kan vi gjøre for

meg?» Det var spørsmålet studentene ville ha svar på. Og så ville de gjerne vite litt om hva en fagforening er og hva vi gjør. De var mer interessert i det enn i forsikringstilbudet og de andre økonomiske medlemsfordelene, påpeker Trond Vegard Sæle. (Se eget intervju).

266 nye

I arbeidet med oppfølging av strategiplanen er vekstmålet brukt ned på avdelingsnivå. I Region sør utgjør dette totalt en årlig netto økning på 266. Buskerud skal vokse med 77, Vestfold med 55, Telemark med 37 og Sørlandet med 97 medlemmer.

Tor Harald Jenssen er nyvalgt leder i avdeling Sørlandet. Han har god tro på at det er mulig å nå det spenstige vekstmålet.

- Det høres i utgangspunktet veldig høyt ut. Men når vi brekker det ned på region, og så ned på avdeling, virker det mer overkommelig. For oss i avdeling Sørlandet betyr det åtte medlemmer i pluss hver måned. Vi er nesten 900 fra før, så det burde gå. Selv har jeg vervet tre hittil i år og har som mål å få med sju til, sier avdelingslederen.

Følger opp tett

Avdeling Sørlandet er i rute med vekstmålet etter 1. kvartal. De har fått litt drahjelp av Selgerforbundets medlemmer som kommer over, pluss at det har kommet en del innmeldinger i en større bedrift hvor det for tiden er litt utrygt. Jenssen og styrekollegene følger ellers opp tett:

- Vi oppdaterer oss på tallene hver måned, har det som egen fast sak på styremøtene. Vi fort-

Negotias regioner

Negotia er inndelt i sju regioner, som omfatter hver sine avdelinger. Seks av dem dekker definerte geografiske områder – Sør, Øst, Oslo, Vest Midt og Nord. Den siste består av store klubber med selvstendig avdelingsstatus, såkalt landsomfattende- og konsernavdelinger.

Regionsmøtene er vedtektsfestete arrangementer som holdes hvert år innen utgangen av april. Representantene som møter der, velges av avdelingene i regionen.

Saker på regionsmøtenes dagsorden er blant annet: Valg av representanter til landsmøtet, diskusjon av saker til landsmøtet, diskusjon av saker knyttet til strategisk plan, eventuelle egne temaer, med videre.

setter også det gode YS-samarbeidet i området, det bidrar til å holde oppe aktiviteten.

Avdelingslederen forteller også at det jobbes med å få satt opp lokalt kurs i blant annet klubbdrift. Og de har bestilt nytt promoteringsmaterieil med kontaktinfo, som skal distribueres bredt og brukes aktivt. Sosiale medier skal også tas i bruk for å få aktivitets- og vekstkurven til å fort-

sette i positiv retning.

- Facebookside skal etableres, og kanskje twitterprofil i tillegg. Og vi jobber nå med å ta i bruk den nye avdelingsplattformen for Negotias nettsider. Dessuten har vi som mål å besøke klubber og ta kontakt med klubbledere, og følge opp utmeldinger med personlig kontakt, sier Tor Harald Jenssen. ■



Moro med pup-quiz. Det ble også tid til en morsom runde med quiz for deltakerne på møtet i Region Sør. Her en av gruppene i lystig diskusjon, fra venstre: Beate Pavelin, Eva Eriksen, Inger Ødegård, Andreas Brekke, Hege Sommerfelt og Vigdis Røed.

Hedret med aktivitetsprisen

Tre tillitsvalgte i Negotia ble tildelt aktivitetsprisen i forbindelse med vårens regionsmøter. 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.



Roger Rønning

Hovedtillitsvalgt for Negotia i Telenor Norge, ansattes representant i styret. Nestleder for Negotia i Telenor-konsernet, ansattes representant i bedriftsforsamlingen, vara til konsernstyret.

Fra begrunnelsen: I tillegg til full jobb som hovedtillitsvalgt sentralt, har Roger det siste året reist landet rundt og bistått medlemmer i omstillingssamtaler i forbindelse med nedleggelsene av fire lokasjoner. Ordet nei finnes ikke i Rogers munn når det gjelder evnen og viljen til å bistå andre tillitsvalgte og medlemmer. Han har vært tillitsvalgt i mange år og har hele tiden gitt utmerket service til medlemmene. Det siste året har hans bidrag vært uvurderlige for avdeling Telenor. Roger er en uvurderlig mentor og sparringpartner for oss tillitsvalgte på alle nivåer i Telenor Norge.



Marius Bismo

Avdelingsleder og hovedtillitsvalgt for Negotia i 1881. Ansattes representant i selskapets styre. 3. varamedlem til Negotias forbundsstyre.

Fra begrunnelsen: I sine verv har Marius hatt mer enn nok å gjøre de siste årene. Dessverre har vi sett lokasjon på lokasjon forsvinne. Men ikke uten kamp. Marius har ført kampen i styrerommet, og med plakater i hånden ved hovedinngangen til 1881 han har stått sammen med medlemmene i tykt og tynt. Ledelse og styre har gitt Marius ros for sin saklige framferd og væremåte, i forbindelse omstilling og nedbemanning og liknende. Han har vært konstruktiv og lett etter alternative løsninger, «stått på krava» og bistått medlemmene på en utmerket måte.



Genevieve Prebensen

Mangeårig tillitsvalgt og klubbleder for Negotia i Coca-Cola. Styremedlem i avdeling Oslo. Leder for Negotia Ung. Ungrepresentant i Negotias forbundsstyre.

Fra begrunnelsen: Genevieve har igjennom flere år vært meget aktiv både sentralt og lokalt i Negotia. Hun har mange utfordringer i sin egen bedrift Coca-Cola. Samtidig står hun på som styremedlem i avdeling Oslo, og er primus motor i kreativ gruppe i avdelingen - de som står for tema-kvelder, kurs og annet. Som leder i Negotia Ung er hun også fullverdig medlem av forbundsstyret i Negotia. Dessuten er hun med i YS' Ung-råd, YS' livsfaseråd og i internasjonalt utvalg i Negotia. Genevieve tenker, jobber og drømmer om Negotia og våre utfordringer nærmest 24 timer i døgnet, 7 dager i uken.



Regionens Ung-representant. Trond Vegard Sæle på vårens møte i Region sør, hvor han blant annet holdt innlegg om erfaringer med medlemsrekruttering i Negotia Ung.

Påvirkning på arbeidsplassen. Faglig og sosialt fellesskap. God egenutvikling. Derfor er Trond Vegard Sæle organisert og engasjert i Negotia.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

26-åringen bosatt i Sandefjord, er salgskonsulent i Ringnes. Han er tillitsvalgt for den lokale Ringnes-enheten som dekker Vestfold og Telemark, også kalt Farris-klubben. Han er Ung-representant i Region sør, har tatt en rekke av kursene Negotia tilbyr og har rukket å delta på tre landsmøter og like mange regionmøter, blant annet.

Litt tilfeldig

Trond Vegard Sæle er en ung mann som er interessert fagforeningsvirksomhet. Hvorfor?

- Det er litt tilfeldig, sier han.

- Jeg meldte meg inn i 2007, bare et par måneder etter at jeg begynte å jobbe. Jeg hadde ikke hørt om Negotia før. Klubben arrangerte en tur til Kragerø, med litt faglig og litt sosialt på programmet. Jeg syntes det høretes interessant ut og ble med. Og så har det ballet på seg, kan du si.

Ja, for Sæle er ikke bare med. Han tar verv og deltar svært aktivt, bruker av fritida til å drive fagforeningsarbeid. Hvor kommer inspirasjonen fra?

- De «gamle» tillitsvalgte både lokalt og sentralt i Ringes var tidlig på meg for at jeg skulle ta verv og engasjere meg. Jeg tenkte det kunne være moro å prøve, og

Bli med på Ung-samling

25. og 26. august på Maarud Gaard, Skarnes. Felleskap og egenutvikling for medlemmer under 36 år. Påmelding på Min side på www.negotia.no

har ikke angret på det. For meg har egenutviklingen faktisk vært like viktig som det arbeidet vi gjør med de tradisjonelle fagforeningsoppgavene. Jeg synes det er viktig å få fram at man lærer utrolig mye av å ta på seg ansvar. Mye av det jeg har lært på kurs i Negotia har jeg også bruk for både i jobben som salgskonsulent og privat. Dette er litt sånn bygge-cv-tankegang, men det er en viktig effekt av det du får av å

Ung og engasjert

Trond Vegard Sæle

26 år. Oppvokst i Larvik. Bosatt i Sandefjord.

Utdannet bedriftsøkonom ved Folkeuniversitetet og Høgskolen i Vestfold.

Sivilstatus: Gift. Venter familieforøkelse i august.

Jobber som: Salgskonsulent i Ringes.

Verv i Negotia:

Klubbtillitsvalgt i Ringes.

Ung-representant for Region sør. Kasserer i Negotia-Ungstyret.

Gjør på fritida: Liker å være på musikkfestivaler. Glad i å reise.

Hører på: Mye norsk musikk, Kaizers Orchestra, Jarle Bernhoft m.fl.

Ser på: En god film er alltid stas, gjerne science fiction eller fantasy-sjangeren.

Leser: Krim er bra, f. eks. Jo Nesbø, Jan Guillou og Dan Brown.

være tillitsvalgt. Det gir meg mye, sier han.

Mer bevisst og trygg

Sæle nevner spesielt kurset i presentasjonsteknikk, som et eksempel på allmenngyldig lærdom.

- Jeg husker det aller første kurset jeg var på, trinn 1 i grunnopplæringen. Da var jeg skikkelig nervøs bare for å reise meg og si navnet mitt, og jeg var ikke alene om det. Tryggheten kommer med trening, men det har også mye å si å bli veiledet. På presentasjonsteknikk-kurset blir man det. Du lærer hvordan du skal si

det, og hvordan kroppsholdning og fakter forsterker budskapet ditt – eller stenger for det hvis du gjør mye feil. Man oppdager alle feilene sine og ser også at andre gjør feil. Og så lærer man en del triks for å ha kontroll på nervøsiteten, for eksempel forskjellige pustøvelser. Jeg har blitt mer bevisst og trygg når jeg skal si noe i forsamlinger. Jeg anbefaler alle å gå på det kurset.

Påvirke

Ringes er en veletablert og stor medlemsklubb i Negotia. Totalt teller den drøyt 200 medlemmer. Flesteparten er lokalisert ved hovedkontoret i Oslo. Trond Vegard Sæle jobber med saker både lokalt i Farris-klubben og har deltatt i utvalg og forhandlinger sentralt. En klassisk selgersak, bilordning, var blant de første han var involvert i.

- For noen år siden ville bedriften endre på bilordningene. Kort sagt gikk de inn for å lage nye regler som ga dårligere vilkår for alle. Da fikk jeg se klart og greit hvordan en fagforening kan påvirke. Etter runder med forhandlinger kom vi fram til løsninger som var akseptable, og langt bedre enn det ledelsen hadde foreslått først.

- Det handler om å finne løsninger, understreker Sæle. - Løsninger som kan godtas av begge parter. Det gir en god følelse å være med på det, og oppleve at det faktisk er mulig å påvirke. Ledelsen tenker ikke best alene, og ikke vi på ansattssiden heller. Vi tenker best sammen.

Flere må med

Som Ung-representant for Region sør er Trond Vegard Sæle med i styret til Negotia Ung,

hvor han er kasserer. Han brenner for at flere unge – det vil si de som er 35 år og yngre – skal engasjere seg i Negotia. Men det er ikke alltid så enkelt å få med folk. Ung-samlingene de seneste årene har for eksempel vært vanskelige å fylle med deltakere.

- Samlingene de to siste årene har vært i månedsskiftet mai-juni. Vi har fått kommentarer

Jeg synes det er viktig å få fram at man lærer utrolig mye av å ta på seg ansvar

om at mange på den tiden er opptatt med eksamen og forberedelser. Mange har også over jo med studier ved siden av jobben. Og det kan være en utfordring som gjør at forsommerferien ikke er den beste tida. I år legges samlingen til siste helg i august.

Ung-samlingen er vel verdt noen promoterende linjer: Den blir som i fjor og året før på Maarud Gaard ved Skarnes, en times busstur øst for Gardermoen. Det er østnorsk innlands-idyll med skog og tjern og hjemmekoselig atmosfære. Og mat av lokale råvarer og høy kvalitet. Programmet blir en blanding av faglig påfyll og morsom teambuilding utendørs.

- Jeg benytter anledningen og inviterer herved til å bli med på Ung-samlingen. Vi lover to dager med kvalitet. Man lærer nye ting selv og blir kjent med nye folk, appellerer Trond Vegard Sæle.

Individ, fellesskap og utvikling. Tre ting på en gang! ■

Presenterte IKT-rapporten for Arbeidsdepartementet

Tidlig i år la Negotias forbundsledelse fram IKT-rapporten for fornyings-, administrasjons- og kirkeminister Rigmor Aasrud. Midtveis i vårsemesteret var det Arbeidsdepartementet som sto for tur.

IKT-rapporten «Fleksibelt for hvem?» er basert på en omfattende undersøkelse blant 1300 av Negotias medlemmer ansatt i IKT-virksomheter. Den har blant annet avdekket at det er betydelig arbeidspress i bransjen. Det jobbes overtid i svært stor utstrekning – både på vanlige hverdager, i helger og nattestid.

Forbundsleder Inger Lise Rasmussen og første nestleder Arnfinn Korsmo møtte mandag 19. mars statssekretær Jan-Erik Støstad i Arbeidsdepartementet for å presentere rapporten.

- Statssekretæren var overrasket over overtidsbruken som framkommer i rapporten, og var samtidig glad for å bli gjort opp-



Statssekretær Jan-Erik Støstad i Arbeidsdepartementet og forbundsleder Inger Lise Rasmussen i Negotia. Foto: Arnfinn Korsmo

merksom på forholdene i denne viktige bransjen i norsk arbeidsliv. Han lurte faktisk på om noen av funnene burde vært rapportert til Arbeidstilsynet, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen, og legger til:

- IKT-bransjen har ikke høy organisasjonsgrad. Vi ser at det trengs mer regulering av arbeidstiden og at det er behov for kol-

lektive ordninger. Det vil vi bidra til gjennom økt organisering og etablering av tariffavtaler. Samtidig har myndighetene et ansvar for bedre oppfølging. Lov- og avtaleverk gir rom for fleksibilitet, men den må være gjensidig og forutsigbar for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Hele IKT-rapporten er tilgjengelig på Negotias nettside.

YS støtter klimameldingen

Målet om innenlandske utslippskutt står fast.

Kollektivtrafikken i og rundt de store byene skal utvikles og satsingen på sykkelstier dobles.

Regjeringens klimamelding ble lagt fram i våres. YS savner en nasjonal strategi for en mer helhetlig grønn økonomi i Norge, men er i hovedsak positiv til innholdet og målene i meldingen.

- Klimameldingen inneholder en rekke gode initiativ som vil føre til flere grønne arbeidsplasser, men vi kunne ønsket oss strategier for å utvikle flere grøn-

ne næringer og flere grønne arbeidsplasser i hele det norske arbeidslivet, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

YS-lederen er glad for at det nå bygges opp et klima- og energifond på 50 milliarder kroner innen 2020, for å fremme teknologiutvikling, fornybar energi og energiomlegging.

- YS tror ambisiøse klimamål vil styrke norsk industris overlevelsessevne på lang sikt. Dette gir incentiver til å utvikle ny teknologi og innovative løsninger, samt legge grunnlaget for en mer bærekraftig og konkurransekraftig industrivirksomhet. Midler fra

det nye fondet bør imidlertid være tilgjengelig så tidlig som mulig, slik at blant annet industrien kan komme i gang med nødvendige tiltak og utvikling, sier påpeker Kvalheim.

I klimameldingen lover regjeringen å legge en plan for å bedre togtrafikken på Østlandsområdet, samt en handlingsplan for kollektivtrafikken. Det legges dessuten opp til å doble innsatsen når det gjelder gang- og sykkelveier. Ambisjonene er at veksten i persontrafikken i storbyområdene skal tas unna med kollektive transportmidler, sykkel og gange.

Er du på rett kurs?

Utvikling og skoling av tillitsvalgte er en sentral del av den virksomheten fagforeninger driver. God kompetanse lokalt er avgjørende for forbundets totale styrke. De tillitsvalgte forvalter avtaler og rettigheter på sine arbeidsplasser.

Nå er vi for eksempel inne i en tid med lokale lønnsoppgjør i de enkelte bedriftene. Da gjelder det å være godt forberedt og ha forhandlingskunnskapen i orden. Det hjelper for å få gjennomslag og oppnå resultater.

«Stammen» i Negotias kurstilbud er grunnopplæringen i tre trinn. Her fokuseres det på klubbdrift, tariffrettighetene, grunnleggende arbeidsrett, trening i forhandlerrollen og mye annet.

Ut over grunnopplæringen tilbys en rekke temabaserte kurs som for eksempel presentasjonsteknikk, retorikk, konflikthåndtering og arbeidslivsjus. Tilbudet tilpasses behovet fra år til år.

Hele kurstilbudet er presentert i katalogen, som du finner i elek-



Kurskatalogen er tilgjengelig på nett.

tronisk bokform på nettsiden. I tabellen ved siden av ser du hva som tilbys resten av året. Full presentasjon og påmeldingsinfo ligger på nettsiden. Finn det som passer deg.

Viktig:

Negotias kurs er ikke bare forbeholdt tillitsvalgte. Vanlige medlemmer er også velkomne til å melde seg på!

Negotias kurstilbud høsten 2012

6.–8. sept.	Konflikthåndtering	Gardermoen
11.–12. sept.	Presentasjonsteknikk	Bergen
13.–15. sept.	Tillitsvalgt og medspiller - Trinn 1	Gardermoen
20.–21. sept.	Arbeidslivsjus	Olavsgaard
19.–21. okt.	Innføring i forhandlinger - Trinn 2	Gardermoen
24.–26. nov.	Lokale lønnsforhandlinger - Trinn 3	Olavsgaard

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. oktober.

Søknadsskjema og statutter finner du i menyvalg Medlemsfordeler, Stipendordninger på www.negotia.no, eller ved henvendelse til: kurs@negotia.no

Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

 **NEGOTIA**
Et YS-forbund

Dette vil du ikke gå glipp av

Til deg som er 35 år og yngre: Bli med på Ung-samling 25. og 26. august!

Stedet er Maarud Gaard ved Skarnes, en times busstur øst for Gardermoen. Dette er østnorsk innlandsidyll med skog og tjern, kjent for hjemmekoselig atmosfære og mat av lokale råvarer og høy klasse.

Programmet blir en blanding av faglig påfyll og morsom teambuilding. Læring, mestring og sosial nettverksbygging. Fellesskap og egenutvikling for Unge Negotia-medlemmer.

Vi lover to dager med kvalitet – som DU bidrar til å skape sammen med de andre deltakerne.



Full innsats på Ung-samlingen 2011

Påmelding på www.negotia – Min side – innen 29. juni.

Informativ årsmelding

Negotias årsmelding 2011 gir et informativ innblikk i forbundets aktiviteter gjennom fjoråret. Teksten er holdt i en enkel og lett tilgjengelig form, og ledsages av et betydelig antall bilder fra aktuelle begivenheter.

Presentasjonen dekker blant annet områdene tariff, rådgivning, informasjon, rekruttering, kurs, tillitsvalgtutdanning, mangfold, likestilling, bransjeaktiviteter

og internasjonalt arbeid. Dessuten virksomheten i de lokale organisasjonsleddene og på andre aktuelle arenaer.

Årsmeldingen er trykt i et begrenset antall eksemplarer. Ønsker du en papirkopi kan forespørsel rettes til informasjonsavdelingen. Ellers er dokumentet lagt ut i elektronisk bokformat på forbundets nettsider.



Gratulerer med 100 års-jubileet!

Selgerforbundet gjennomfører sitt landsmøte i juni i år og vil samtidig markere 100 års-jubileet for stiftelsen av Norges Handelsreisendes Landsforbund.

Negotia ønsker lykke til med landsmøtet og jubileumsmarkeringen.

Vi ser fram til nye muligheter i det videre samarbeidet.

En kveld med begeistringskunstneren

Oslo avdeling arrangerte tema-kveld med Magnar Kleiven sent i mars. I invitasjonen sto det blant annet at den som deltok ville få en bedre forståelse av hva som skal til for at en skal glede seg til å gå på jobb. Med løfte om å få konkrete tips om hva som skal til for å bli en enda lykkeligere person - og en kveld full av latter - måtte dette være en godt benyttet kveld, tenkte jeg. Og det var jeg ikke alene om. Hele 170 personer hadde satt av kvelden. Latteren satt løst allerede ved bordene mens vi spiste middag sammen med gamle og nye medlemmer.

Da Kleiven startet sitt foredrag kom gullkornene rullende. Noe av det første han kom inn på var at du velger selv det livet du skal leve, og det du har fokus på blir forsterket. Kleiven hevdet at det i hovedsak er to ulike mennesketyper. Man kan være en EDIF'er, som har som filosofi: «Er Det Ikke Fælt». Eller så er man en LEAR, som lever etter ordene: «Livet Er All Right». Det positive er at man velger selv hvem av disse to typene man vil være. Og får man et glimt av selvinnsikt som gjør at man ønsker å bli den andre typen, klarer man det.

En del av foredraget var om sykefravær i arbeidslivet, og hva som skal til for å redusere dette. Kleiven sa blant annet «Ikke

bland doktor'n borti helsa di». Han mente ikke at alle skal på jobb uansett, men i stedet for å snakke om at vi skal vekk fra sykefravær, er det bedre fokusere på å motarbeide arbeidsfravær.

En definisjon på helse som Kleiven la frem, er at helse er fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære. I tillegg hevdet han at helse er lik livskvalitet. Trives man på jobb, er det lettere å komme seg dit med for eksempel en vond rygg. Han nevnte ulike suksesskriterier, og de viktigste var kanskje å se på deg selv som unik samt gi og ta i mot anerkjennelse. Det ble også pekt på at det er lov å være blid! Hva som skal til for at man skal holde seg blid gjennom en travel dag, ble det vel ikke gitt en eksakt oppskrift på, men man kan for eksempel le mer av seg selv og sammen med andre. Det skader ikke.

Hele kvelden ble det servert små gullkorn, bilder og utsagn som gjorde at salen lo godt. Gjennom foredraget ble alvor og morsomheter servert med stor treffsikkerhet og glede fra begeistringskunstneren Magnar Kleiven. Dette gjorde at vi som fikk være med forlot Oslo Kongressenter med inntrykk som gir ettertanke og smil rundt munnen.

Trine Olsen



Magnar Kleiven (født 1951) er en norsk forfatter, lege, musiker, bedriftsøkonom og begeistringskunstner fra Bamble i Telemark. Han var tidligere medisinsk fagsjef i NHO med spesialfelt innenfor inkluderende arbeidsliv, arbeidsmiljø og sykefravær.

Kleiven har skrevet boka *Ikke bland doktor'n borti helsa di*. Han driver selskapet Vivilja A/S (Vi vil, ja!) med følgende forretningsidé: «Å bidra til å spre optimisme, begeistring og livsglede for å øke medlemmers livskvalitet.»

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 en bedre arbeidsdag og flere muligheter.

I tillegg til denne kjernevirksomheten tilbyr vi et spekter av

konkrete og økonomiske medlemsfordeler.

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

nevne noe.

Forbundet har også hytter og ferieboliger til utleie. Tre av dem er høystandardobjekter – leilighet på La Manga i Spania, hytte i Sirdalsfjellet og leilighet på Hafjell.

Les mer om alle medlemsfordelene på Negotias nettside.

En opptur for klubben

Vi er en klubb med 15 medlemmer, fra attføringsbedriften Industriprodukter as i Halden. Vi jobber stadig for å få til en levende klubb, og denne gangen søkte vi om 3 prosent-midler for å skape engasjement hos medlemmene våre. Hvilken bedre måte kan man gjøre det på enn å ta med medlemmene inn til Negotias kjerne, administrasjonen i Brugata 19 i Oslo? Til et dagsseminar etterfulgt av en hyggelig kveld på byen. Som sagt, så gjort. Og vi ble ikke skuffet.

Det som imponerte mest var at alle hadde satt av tid til å snakke med oss - fra generalsekretær Rune, til avtroppende utviklingskonsulent Øyvind på kursavdelingen og assisterende forhandlingssjef Nina. Og ikke minst utviklingskonsulent Nina, som hadde laget opplegget og som har fulgt oss som medlemsgruppe i lang tid.

Selv om fredagsstemningen hersket på kontoret traff vi mange hyggelige mennesker og fikk svar på alle spørsmålene



På dagsseminar i Brugata. Fra venstre: Jostein Joelsen, Jon Kjennbakken, Kirsti Brendstuen, Rune Aale Hansen (Negotia) Elisabeth Løwengreen, Martha Nomell, Nina Harbo Sørnum (Negotia), Inger Fjellstad Back, Elisabeth Stang og Vivian Kraft Ahlsen.

våre. Det er noe med å se at «de der inne» er mennesker av kjøtt og blod. Vi fikk virkelig inntrykk av at dere som er ansatt i Negotia sentralt er der for oss medlemmene. Det er dere gode på!

Vi fikk god informasjon om blant annet kurstilbudet og om gangen i lønns- og tariffoppgjøret. Det ble også en god diskusjon om hvordan vi skal komme mer på banen som klubb i egen bedrift. Nyttig og inspirerende.

Serveringen var også upåklagelig, bare så det er nevnt. Og etter seminaret gikk turen ut på byen, til en helaften på Wallmanns Salonger med middag og et forrykende show.

Ryktet om en vellykket medlemstur har allerede spredd seg på bedriften hos oss, noe som har gitt et positivt bidrag i vervearbeidet.

*Elisabeth Løwengreen
klubbtilitsvalgt*

YS-samarbeidet i sør fortsetter

I slutten av april gjennomførte vi for tolvte gang et vellykket samarbeidsarrangement i YS-sammenheng lokalt her i sør. Negotia, Delta, Parat og Finansforbundet på Sørlandet, har funnet tonen og samarbeider om medlemspleie gjennom foredrag og underholdning av ulike slag.

Denne gangen var det et sprudlende foredrag av hotelldirektør Agnes Berntsen, som fortalte sin unike historie og spesielt om det gode forholdet til sine ansatte. Berntsen og hele staben hennes har vært med på å skape det gode miljøet som har brakt Strand Hotel Fevik fra bankerott til stor suksess.

Denne gangen var vi drøyt 100



YS-samarbeid i sør. Fra venstre: Cathrine Berge (Delta), Rolf Larsen (Negotia), Marianne Hårtvedt (Parat) og foredragsholder Agnes Berntsen.

medlemmer fra de fire forbundene som møtte opp og fikk med oss dette interessante og tankevekkende foredraget.

Når vi er flere YS-forbund som

deler utgiftene, kan vi velge foredragsholdere nesten på øverste hylle.

*Rolf Larsen
Negotia avd. Sørlandet*

Ung-styret, ett år etter!

Da var snart ett år gått siden det nye Ung-styret ble konstituert. Hva har vi gjort så langt? Hvor vil vi?

Det første vi bega oss ut på var ny promofilm, ment å nå ut til unge arbeidstakere og unge i forbundet. Jobben startet allerede samme kvelden som styret ble konstituert. Tanker om landsmøtet 2011 kvernet sammen med tanker om ny film og store planer. Det ble et hektisk møte etter Ung-samlingen på Maarud gård i slutten av mai 2011. Allerede neste møte på sensommeren måtte endringsforslagene til landsmøtet i november være klare. Vi dro slitne og godt fornøyde hjem, etter to hektiske møtedager på Gardermoen. Nå måtte bare ideene og tankene bli til faktiske produkter på lerret og papir.

Et annet av målene styret satte seg denne mai-helgen i fjor, var å få en reell kompetanseheving. En kjapp innføring i presentasjonsteknikk ble dermed plottet inn i februar. Man skulle trodd at denne taletrengte jengen ikke ville være nervøse, men det var en god del nerver som måtte holdes i sjakk. Tross nerver og svette var det flere av styrets medlemmer som fikk mersmak. Så, landsmøtet i 2012: Watch out!

Sommeren 2011 opprettet vi «Sommerhjelpen», en mail- og telefonbasert hjelpefunksjon for forbundets student, elev og lærling-medlemmer. Vi fikk på plass mailadresse, telefonnummer og

vaktliste, men det ble ikke store pågangen. Etter hvert bestemte vi å legge ned telefontjenesten, men videreføre ordningen basert på kun mail. Dette for at styret skal ha mulighet til å kunne drøfte problemstillingene i henvendelsene med andre i styret, men også med forhandlingsavdelingen om det skulle være nødvendig.

Adressen til «Sommerhjelpen» er: sommerhjelpen@negotia.no

Vi har i løpet av året fått henvendelser fra medlemmer med spørsmål om alt fra lønnsnivå til kontraktsbrudd. Dette er svært nyttig læring for oss i Ung-styret. Spørsmålene og håndteringen av dem vil vi bruke som en del av kompetansehevingen vår. Sakene blir selvsagt anonymisert, uten mulighet for sporing verken av person eller arbeidsgiver.

Mail-aktiviteten siste halvdel av 2011 var høy. Beskjedene kom fra høyre og venstre, men den røde tråden ble samlet og vi klarte å lande på en god bunke gode endringsforslag som vi sendte inn til landsmøtet. Og filmen var under produksjon. Det ble laget en ny profil til Ung-styret i form av karikaturer og logo, hettegensere og design ble drøftet opp og ned i mente til vi var fornøyd. Oppi mail-kaoset, telefonmøter og filmskaping var vi prisert med en dyktig mann fra administrasjonen, Øyvind Huseby, som sjekket fakta, booket hoteller og mat.

Fortere enn vi egentlig satte pris på kom november og det var tid for landsmøtet. Var vi klare? Ville dette bli en suksess? Og om det ble en suksess! Ung-styret markerte seg på talerstolen, forslagene våre ble godt debattert og nesten alle ble vedtatt. Filmen som vi hadde lagt så mye tid og engasjement ned i, ble godt mottatt. Vi innførte en ny pris i forbundet, Ung-prisen. I 2011 gikk

den til Stein Sele fra avdeling Oslo for hans engasjement og støtte til unge i forbundet.

I desember brukte vi masse krefter på å belyse problemer rundt vikarbyrådirektivet, samt at vi gjorde en grundig jobb med innspill til Tariff 2012. I midten av desember kunne vi hvile lite-granne på laurbærene, men så kom februar og det var dags for nytt Ung-styremøte i Oslo. Som et ledd i å verve flere unge medlemmer, men og for å få aktivisert de unge vi allerede har, så har vi sett på den årlige Ung-samlingen. Det ble besluttet at samlingen flyttes til høsten, til helga 25. og 26. august, og at den vil være fra lørdag til søndag. Vi håper med det å gå klar av eksamensperioder, og at man slipper å be sjefen om fri. Det vil være på Maarud gård i år også.

Vi starter nå på vårt andre år som styre i Negotia-Ung. Og vi gleder oss til fortsettelsen.



Margrethe Schönhardt
Ung-representant Region vest

Ung-samling
25. og 26. august
Se side 28

Ferie – og mange spørsmål?



Foto: Terje Bergersen

Sommerferien nærmer seg. Her er aktuelle problemstillinger som ferieloven gir svar på.

Hvor mye ferie har du krav på?

Alle arbeidstakere har krav på fire uker og én dag ferie i ferieåret. Dette gjelder uansett stillingsprosent. De fleste har i dag krav på fem uker ferie etter tariffavtale, lokal avtale eller individuell arbeidsavtale.

Hvor lang tid i forkant skal ferie fastsettes?

Det følger av ferieloven § 6 (1) at arbeidsgiver i god tid i forkant av ferieavvikling skal drøfte fastsettning av ferie med de ansatte eller deres tillitsvalgte. Arbeidstakeren kan kreve å få underretning om feriefastsettning tidligst mulig, og senest to måneder før den enkelte ansattes ferieavvikling. Arbeidsgiver har hovedansvaret for

at ferietiden fastsettes innen nevnte frist. Arbeidstakere over 60 år har en ukes ekstra ferie. De skal varsle arbeidsgiveren om ekstraferien minst to uker i forkant av uttaket.

Hvem bestemmer når du skal ta ut ferien?

I hovedferieperioden mellom 1. juni og 30. september kan du kreve å ta tre uker sammenhengende ferie. Hvis partene ikke blir enige om når i hovedferieperioden ferien skal tas ut, er det til syvende og sist arbeidsgiver som bestemmer plasseringen av ferien. Styringsretten til arbeidsgiver gjelder også den øvrige restferien.

Jeg begynte hos ny arbeidsgiver i februar, og lurer på om arbeidsgiver kan kreve at jeg tar ut sommerferie?

Du har rett til å avstå ferieavvikling helt eller delvis dersom du ikke har opptjent feriepengen hos

din arbeidsgiver, og dersom feriepengen ikke dekker lønnsbortfallet under ferieavvikling. Det vises til ferielovens § 5 (5). Et unntak gjelder hvis bedriften stanser virksomheten i forbindelse med feriestengning, som kan bety at du pålegges å avvikle ferie i den stengte perioden.

Kan jeg la være å ta ferie og i stedet få utbetalt ferien min?

Det er kun tillatt å betale ut den lovfestede ferien hvis manglende ferieavvikling i ferieåret skyldes 100 prosent sykdom eller foreldrepermisjon. Pengene skal utbetales første vanlige lønnsdag etter ferieårets utløp. Dette gjelder ferien etter ferieloven på fire uker og en dag. Hvis du har fem ukers ferie, vil du kunne avtale å få fire dager utbetalt som lønn i stedet for å ta dem ut, med mindre tariffavtale eller andre avtaler er til hinder for det.

Kan jeg overføre ferie til neste år?

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale å overføre to uker av den lovfestede ferien på fire uker og en dag. Ferieloven regulerer ikke de fire dagene som mange arbeidstakere har i tillegg. Dersom du har avtale om fem uker ferie, vil du kunne overføre to uker og fire dager ferie til neste år, med mindre tariffavtale eller individuell avtale er til hinder for det.

Kan jeg ta ut ferie på forskudd?

Ferie på forskudd betyr at ferien tas ut året før ferieåret. Arbeidsgiver kan ikke pålegge det og arbeidstaker kan heller ikke kreve dette. Du kan skriftlig avtale med din arbeidsgiver å ta ut inntil to uker med ferie på forskudd.

Hvem har ansvaret for at ferien tas ut?

Både arbeidstaker og arbeidsgiver har plikt til å sørge for at ferien

tas ut. Hovedansvaret for å ha oversikt over ferien er det arbeidsgiver som har. Det betyr at arbeidstakeren tar ut tilstrekkelig ferie hvert år. Dersom dette ikke gjøres og du som ansatt har mer enn to uker av den lovfestede ferien til gode ved årsskiftet, har du krav på å få dette overført.

*Kathrine Hansen
advokat/fagsjef i Negotia*

SPØR OSS

Negotias rådgivere og advokater svarer

Tid til tillitsvalgтарbeid

Spørsmål: *Står det noe sted hvor mye tid en tillitsvalgt kan bruke til foreningsarbeid? Bedriften jeg jobber i stiller spørsmål om hvor mye tid jeg bruker. Jeg mener jeg skal bruke den tiden jeg trenger. Men jeg blir bedt om å vise til hvor dette eventuelt står.*

Svar: Tid til tillitsvalgтарbeid er stadig et aktuelt tema. Det heter i hovedavtalene at partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgt i bedriften.

Dermed er det altså ikke fastsatt noen bestemt mengde tid. Det er forskjellig fra bedrift til bedrift hvor mye tid som trengs. Noen bedrifter har økt aktivitet i perioder som medfører mer tillitsvalgтарbeid, som for eksempel under omstilling og liknende.

Hovedavtalen åpner for at partene lokalt kan inngå en avtale om tidsramme for tillitsvalgt. Flere større klubber i Negotia har «frikjøpte» tillitsvalgte på heltid.

Hovedregelen er at du skal kunne bruke så mye tid du trenger. Det bedriften kan kreve tilbake er at du sier i fra til din nærmeste leder om at du er opp-tatt med tillitsvalgтарbeid; møter, forhandlinger, drøftinger, hjelpe medlemmer eller annet. Vi har således en liten generell «rapporteringsplikt».

Hjemlene finner du i § 6-6 i Hovedavtalen mellom YS/NHO eller § 4-4 i Hovedavtalen mellom YS/Virke (HSH).

Dersom bedriften nekter deg å bruke tid på tillitsvalgтарbeid, få med deg varatillitsvalgt og krev et møte med bedriften hvor dere tar opp dette. Få skrevet en protokoll fra møtet hvor partenes syn fremkommer. Denne sendes inn til Negotia sentralt

for videre behandling av tvisten. Negotia-klubbens utgangspunkt må være at bedriften ikke opptrer eller har samme forståelse av hovedavtalens bestemmelser slik som vi (dere) har.

Forhåpentlig får dere til en enighet til lokalt. Det er ofte det beste.

Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver i Negotia

Redusert arbeidstid

Spørsmål: *Jeg har fylt 62 år og jeg kunne tenke meg å jobbe noe redusert. Arbeidsgiver har svart nei på min søknad om redusert arbeidstid, med den begrunnelse at vi ikke har noen slik ordning i vår bedrift. Har jeg noen mulighet for gjøre noe med dette?*

Svar: Etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) har arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, rett til å få redusert sin arbeidstid på visse vilkår. Arbeidstidsreduksjonen må kunne gjennomføres uten vesentlig ulempe for din arbeidsgiver. Arbeidsgiver må gjøre en konkret vurdering i hver enkelt sak, og det holder ikke at han viser til at dere ikke har en slik ordning i din bedrift.

Fra arbeidsgiver har avslått et krav om redusert arbeidstid fra deg, er det en frist på fire uker på å ta saken videre til en tvisteløsningsnemnd. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 10-13, jfr. § 17-2. Negotia kan hjelpe deg med å fremme en sak for tvisteløsningsnemnda.

Kathrine Hansen, advokat/fagsjef i Negotia

Verv nye medlemmer

Har du en kollega som kan bli med i Negotia? Skaffer du nye medlemmer bidrar du til å styrke forbundet.

Vekst på programmet

Negotia skal vokse. Det ble bestemt da landsmøtet i fjor høst vedtok strategiplanen som gjelder fram til 2015. Når alle gode krefter i forbundet jobber sammen får vi det til. Skal vi lykkes må vi bruke alle gode ideer og inspirere hverandre.

Verv i egen bedrift

Markedsavdelingen oppfordrer til verving av uorganiserte kolleger i egen bedrift. Dette har gitt gode resultater de seneste årene. En aktiv og synlig klubb er den beste formen for rekruttering. Gjør det til en rutine å presentere Negotia for nyansatte. Prøv deg gjerne også blant venner og bekjente - litt ryddig opplysningsvirksomhet skader ikke. Kanskje det er en bedrift i ditt nærområde med potensielle Negotia-medlemmer? Bruk fantasien og vær aktiv.

Rekrutteringskurs

Det blir i disse dager utarbeidet et kurs i å rekruttere nye medlemmer. Kurset annonseres når det er klart. Vi kan love et opplegg hvor du kan hente inspirasjon og gode ideer. Følg med!



Mange fine vervepremier å velge i.

Lokal kampanje?

Markedsavdelingen i Negotia kan hjelpe klubber med opplegg for vervekampanje på bedriften. Vi kan lage materiell med lokal vri om ønskelig. Det er bare å kontakte oss, så finner vi ut sammen hvordan vi gjør det.

Fine vervepremier

Verver du nye medlemmer, vanker det selvsagt premie. Det er mye fint å velge i, til forskjellig verdi avhengig av antallet man verver. Alt fra flakslodd og drikkesekk, til iPod, Nikon-kamera og Pinell kvalitetsradio. Og for ikke å

glemme toppremien for å ha vervet 10 medlemmer: En Nespresso kaffemaskin!

Innmeldingsblankett – Bli medlem – ligger på nettsiden. Trenger du vervemateriell, ta kontakt på epost: info@negotia.no

Alle som verver bidrar til å gjøre Negotia til et mer solid og slagkraftig forbund – til beste for fellesskapet. Lykke til!



Aksjon mot matkjedenes markedsrett

En stor markering mot dagligvarekjedenes dominerende markedsposisjon ble holdt foran Stortinget noen uker tilbake.

– Viktig med søkelys på denne problematikken, sier Negotia.

Aksjonen ble holdt i regi av LO-forbundet NNN. Negotia deltok ikke formelt, men støttet markeringen.

Det var appeller av representanter fra NNN, Norges Bondelag og Naturvernforbundet. De fokuserte på at kjedenes makt blir bestemmende for miljø- og industripolitikken her i landet, at den demmer opp for mangfold og produktutvikling og setter arbeidsplasser i fare ved blant annet overtakelse av lager og varedistribusjon.

- De fire store matvarekjedene har over tid fått stadig større grep om det norske dagligvaremarkedet. Dette ble også slått fast i matmaktutvalget som tidligere statsråd Einar Steensnæs ledet. Utvalget lanserte en del forslag til tiltak, for å bidra til bedre og friere marked. Dessverre har få av forslagene som utvalget foreslo blitt fulgt opp, og utviklingen med konsentrasjon av makt i dagligvarebransjen fortsetter, påpeker Negotias 1. nestleder Arnfinn Korsmo.

Korsmo viser til at Negotia har problematikken på dagsordenen i bransjeforumet for «Pharma, mat og drikke:

- Vi tar nå mål av oss til å



1. nestleder Arnfinn Korsmo (til venstre) og tillitsvalgt Morten Gundersen i Negotia Ringnes, under markeringen ved Stortinget.

sette mer søkelys på denne problematikken framover, og jeg har ambisjoner om at vi skal klare å løfte fram forslag til tiltak som tar tak i utfordringene vi står overfor.

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 Negotiabutikken på www.negotia.no – Om Negotia

Har du spørsmål, er det bare å kontakte Jan Olav Markussen på telefon 415 46005. Epost: jom@negotia.no

GOD HANDEL!

Returadresse:
Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Foto: Terje Bergesen

En jord der blomster gror

26. april 2012. Oslo, Tromsø, Bergen, Flisa...

I byer og steder landet rundt.

Titusenvis av mennesker synger i kor.

Én himmel, ett hav, én jord. Barn av regnbuen.



Negotia ønsker alle venner en god sommer!