

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 3 2012



Satser på selgerne

side 6 og 7

Avtale om frikjøp
på plass i Evry

s 5

Inspirert til
etterutdanning

s 8-9

Tillitsvalgt på heltid
– og vel så det

s 12-16

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

Björg Anne Rynning, rådgiver/advokat,

mob. 415 76 808, e-post: bjorg.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

Monica Linn Utكيلen, markedskonsulent, mob. 959 93 237,

e-post: monica.utkilen@negotia.no

Utviklingsavdelingen

Pål Hannevig, utviklingsjef, mob. 901 42 116,

e-post: paal.hannevig@negotia.no

Unni Sundland, utviklingskonsulent, mob. 957 07 691,

e-post: unni.sundland@negotia.no

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.

Nødvendig tid

Retten til å bruke av arbeidstiden til å drive tillitsvalgтарbeid er hjemlet i Hovedavtalen. Der står det at man «skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver». Det åpnes også for at det kan forhandles fram en avtale som definerer et konkret tidsforbruk.

Det er et greit prinsipp at de lokale forholdene skal være førende for hvor stor del av den ordinære arbeidstiden tillitsvalgte trenger for å utføre vervet. Ofte fungerer dette også fint uten en formell avtale, mange av våre tillitsvalgte uttrykker det. Men mange sier også det motsatte, særlig der det er store klubber med mange medlemmer og tilsvarende arbeidsmengde.

I slike tilfeller er det et problem at bestemmelsen om «nødvendig tid» ikke er spesifikk. Når det ikke foreligger en avtale som regulerer forholdet, kommer tillitsvalgte fort i en prioriteringsskvis mellom den jobben de er ansatt for å utføre og den de skal gjøre for medlemmene.

Akkurat denne situasjonen var det Negotias tillitsvalgte i it-virksomheten Evry opplevde, og som gjorde at de tok initiativ til å få på plass en avtale. Det skulle ikke bli grei skuring, for å si det sånn. Litt over fire år tok prosessen. Slik uthaling tillater vi oss å kalle sløsing med tid og energi!

Men uansett: Nå har klubben i Evry omsider fått formalisert tillitsvalgtes tidsforbruk. En avtale som gir rett til to frikjøpte på heltid ble undertegnet i høst. Avtalen sikrer dessuten at tillitsvalgte minst skal følge med i den gjennomsnittlige lønnsutviklingen ved bedriften, og den har bestemmelser om hensiktsmessig tilrettelegging når tiden som tillitsvalgt er forbi.

Saken med Evry tok altfor lang tid, men resultatet er bra. En skikkelig avtale som regulerer både tidsforbruk og andre nevnte forhold for tillitsvalgte, er rett og slett å ta intensjonene i Hovedavtalen på alvor. Gratulerer til begge parter!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 3/12



- 4 Med fagbevegelsen mot en grønnere verden
- 5 To frikjøpte tillitsvalgte i Evry
- 6 Satser på selgerne
- 8 Inspirert til etterutdanning
- 10 Tariffavtalene forbedret



- 12 Tillit på heltid
- 18 Industrihistorie på siste verset
- 20 Kunnskap avgjørende for Norge
- 21 Bransjearbeidets framtid
- 22 EU-direktiver truer tysk fagbevegelse



- 24 Friskt og frodig på Ung-samling
- 26 Kriminelt bra!
- 27 20-års jubileum i Fjordane
- 28 Negotia inngår samarbeid med meierifolkene
- 29 Ber regjeringen iverksette CO2-kompensasjon



- 30 Lager elektronisk julekalender
- 31 Hedret med Aktivitetsprisen
- 32 Provisjon og provisjonsgrunnlag
- 33 Spør oss – Negotia svarer
- 34 Stemningsrapport fra Brugata

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. november



Brev fra forbundslederen

Med fagbevegelsen mot en grønnere verden

Nylig deltok jeg på et stort nordisk møte der fagbevegelsen hadde satt økologi på dagsordenen. Her ble vi som deltok introdusert for begrepet «resiliens». Resiliens er et uttrykk for den kapasiteten et system har - om det er et individ, en skog, en by eller en økonomi - til å imøtekomme forandring med bærekraftig utvikling.

Fagbevegelsen har en stor utfordring, men samtidig også en gyllen mulighet til å være en del av løsningen. Vår økologiske verden krymper, og mange av fagbevegelsens instrumenter må fornyes, var ekspertenes budskap. Vi er sterkest på lønns- og arbeidsvilkår og arbeidslovgivning. Vi skal fortsette med det, men vi må også ta vårt ansvar i den store sammenhengen. Det kan faktisk innebære erkjennelse av at enkelte næringer må trappes ned.

Men dersom fagbevegelsen skal ta større samfunnsansvar for økologisk utvikling, må det legges til rette for etterutdanning av arbeidstakere, slik at disse kan få arbeid i mer miljøvennlig virksomhet. Endringene må balanseres i en vesentlig omfordeling av ressurser i samfunnet. Det trengs nasjonale planer og endringer av verdier og holdninger.

Endringene er i gang, enten vi vil eller ikke så er vi en del av det. En av foredragsholderne sa det så sterkt: «Utviklingsmodellen vi har hatt har kommet til veis ende. Vi trenger en grunnleggende endring til et bærekraftig system. Verden endrer seg raskere enn teorien tilsier at den burde.»

Den nordiske modellen (trepartssamarbeidet) gir oss anledningen til å påvirke og å delta. Jeg har også stor tro på at en samlet internasjonal fagbevegelse kan få til endringer sammen. Trepartssamarbeidet er en av suksessfaktorene. En annen er et omfattende organisert arbeidsliv – at flest mulig arbeidstakere og arbeidsgivere er organisert. En tredje suksessfaktor er å knytte til seg støttende nettverk.

Dagens teknologi påvirker også de valgene vi skal gjøre videre. Mye informasjon når oss raskere enn tidligere. Fordi vi blir mer synlige som individer blir det også lagt mer merke til hvem vi er. Som individer, medlemmer og tillitsvalgte vil holdningene og meningene våre bli lagt merke til.

La alle monner dra oss sammen mot en mer bærekraftig fremtid. La oss sammen gi det nye begrepet «resiliens» et innhold.

Inger Lise Rasmussen
forbundsleder





Verdsetter. - Det viktigste med avtalen om frikjøp, er forutsigbarheten og at den verdsetter tillitsvalgtes rolle i virksomheten. Leder Eirik Bornø og nestleder Anne Kathrine Nordvang i Negotia Evry.

To frikjøpte i Evry

Hos IT-selskapet Evry har de tillitsvalgte lenge stått på for å få på plass avtale om to tillitsvalgte på heltid. Nå i høst er formaliseringen i boks.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Som tillitsvalgte skal vi forvalte medlemmenes interesser på en god måte. I en klubb med rundt 1000 medlemmer som vi er, er ikke det noe bigeskjeft. Dessuten er det utilfredsstillende at klubben ikke har en klar avtale med bedriften, sier hovedtillitsvalgt Eirik Bornø.

Det er en kjent utfordring at tillitsvalgte strever for å få nok tid til å utføre vervet. Retten til dette er hjemlet i hovedavtalen (del 1 i avtaleverket), men den er ikke spesifikk og overlater til partene lokalt å komme til enighet om hvor mye tid som skal settes av.

Dobbeltjobbing

- Mange ender opp med å skjøtte full jobb hvor de skal prestere på

topp, i tillegg til den tiden vervet krever, det vet jeg også av egen erfaring. Det sier seg selv at en slik dobbeltjobbing går ut over både det man kan yte overfor medlemmene i klubben, og den opprinnelige jobben man er ansatt i. I tillegg skal man jo også ha litt kvalitetstid på hjemmebane, sier Bornø.

Klubben i Evry (tidligere EDB Business Partner) kom inn i Negotia i 2008, etter å ha vært husforening uten forbundstilknytning en årrekke. Bedriften gikk inn i NHO og det aktualiserte foreningens behov for å ha et forbund i ryggen. Negotia-klubben har helt siden den gang krevd avtale om frikjøp på heltid. Det første tilbudet fra bedriften lød på 20 prosent...

- Selvfølgelig helt uakseptabelt,

særlig siden jeg praksis også har fungert som heltids tillitsvalgt i flere år, sier Bornø.

Forutsigbarhet

Saken har vært tema på toppnivå mellom Negotia og NHO, og ble aktualisert i forbindelse med årets tariffoppgjør. Nå etter fire år er avtalen endelig formalisert. Heretter har Evry-klubben to frikjøpte tillitsvalgte til å ivareta medlemmenes interesser.

- Det viktigste med denne avtalen er at den gir forutsigbarhet og at den verdsetter tillitsvalgtes rolle i virksomheten. Den definerer at Negotia-klubben har rett til to på heltid, at de tillitsvalgte skal følge med i lønnsutviklingen, og den legger føringer for oppfølging etter endt tid som tillitsvalgt.

- Tillitsvalgte er demokratisk valgte, og ingen vet hvor lenge man har vervet. Det vil komme nye, og da trenger ikke de å gå opp stien på nytt, presiserer Eirik Bornø. ■



Integreringen av Selgerforbundets medlemmer i Negotia er i ferd med å fullføres. Forbundet blir dermed det største for selgere, salgsansatte og agenter her i landet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Rundt 700 av medlemmene ble overført i løpet av forrige halvår, det vil si alle grupper omfattet av tariffavtale. Nå i høst integreres de øvrige; enkeltmedlemmer og agenter. Disse er tilsendt brev tidlig i september om at medlemskapet overføres til Negotia.

Tiden var moden

- Vi behandlet spørsmålet om å gå inn i Negotia på Selgerforbundets landsmøte i juni. Der fikk saken enstemmig tilslutning. Beslutningen skal gjentas på landsmøtet i juni neste år, det er en formalitet styrt av vedtektene. Nå i høst overføres enkeltmedlemmene og agentene til Negotia, som en naturlig progres-

sjon i prosessen. Vi fusjoneres inn i en stor og solid enhet, som vil gi oss bedre service og oppfølging. Negotia er det forbundet som står oss nærmest når det gjelder tilbudet til selgere og agenter og deres forventninger som organiserte.

Vi har en 100 år lang historie som vi er stolte av, og vi viderefører den sammen med Negotia

Tor-Arne Strand

Dette sier Tor-Arne Strand, leder i Selgerforbundet. Han presiserer at det er gitt mulighet for

å reservere seg, det må jo være et fritt valg for den enkelte. Men de av Selgerforbundets medlemmer som eventuelt ikke ønsker å bli med over til Negotia, vil i så fall bli stående uten forbund i framtiden.

- Tiden var moden for at Selgerforbundet tok dette grepet nå. Ideelt sett burde vi kanskje ha gjort det før. Vi trengte å knytte oss til noen med større ressurser, både på service, kompetanse og rekruttering. Vi har en 100 år lang historie som vi er stolte av, og vi viderefører den sammen med Negotia, understreker Strand.

Bedre service

Negotia har fra før av en lang tradisjon med å organisere selgere og salgsansatte. Før samarbeidet med Selgerforbundet ble innledet, var medlemstallet innen disse yrkesgruppene rundt 2.500. Jotun, Rieber, Nidar, Lilleborg og Ringnes m. fl., er

Satser på selgerne

som vil supplere servicetilbudet til medlemmene, med relevant informasjon, eventuelt mulighet for diskusjon, spørsmål og svar-tjeneste, og så videre.

Bilbeskatning og utgiftskompensasjon for reisevirksomhet er klassiske saker for selgere. Likeledes står faglig utvikling, karriereplanlegging og videreutdanning høyt på dagsordenen. Med Selgerforum satser vi på en type bransjearbeid for selgere. Mulige møteplasser vurderes også. Form og innhold er i støpeskjeen nå i høst, og planen er at vi skal være gang i løpet av første kvartal neste år, sier Rasmussen.

Medlemspotensial

Ansatte innen salg og salgsrelaterte yrker defineres som et svært interessant område for medlemsvekst, selv om bransjen har vært i sterk endring de senere årene.

- Arbeidsoppgavene til en typisk selger har gjennomgått store endringer de siste årene. Før reiste vi med ordreblokk og noterte bestillinger. I dag er det helt andre systemer som sørger for vareforsyningen til butikene. Men yrket består, jobben har bare fått en annen karakter. Det er stort potensial for medlemsvekst blant ansatte i salgsrelaterte yrker, mener Tor-Arne Strand.

- Ja, og dette ser vi også gjennom et økende antall henvendelser fra selgermiljøer som er interessert i medlemskap, legger Inger Lise Rasmussen til.

En av de tre ansatte i Selgerforbundet har allerede

begynt i Negotias administrasjon. De to andre går over fra årsskiftet. To års prosess går mot fullføring.

- Vi går videre sammen med økt styrke. De eksisterende med-

Vi vil være unikt godt rustet for videre utvikling og vekst i dette viktige segmentet av norsk arbeidsliv

Inger Lise Rasmussen

lemmene skal ivaretas på beste måte, og vi skal profilere oss aktivt overfor nye grupper. Vi blir den største og beste enheten for selgere, salgsansatte og agenter her i landet, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen og Tor-Arne Strand. ■

Selgerforum i støpeskjeen

Det arbeides med utforming av Selgerforum som en del av servicetilbudet til selgere, salgsansatte og agenter i forbindelse med integreringen av Selgerforbundets medlemmer i Negotia. Forumet er tenkt som en type bransjearbeid særskilt for denne yrkesgruppen, med informasjon, tjenester og mulige møteplasser.

Fargerikt fellesskap. Brikkene er i ferd med å falle på plass i samarbeidet mellom Negotia og selgerforbundet! Fra årsskiftet er alliansen et faktum. Forbundsleder Inger Lise Rasmussen og Tor-Arne Strand har ambisjonene klare.

eksempler på bedrifter hvor Negotia-klubber i salgsapparatet har vært i virksomhet gjennom en årrekke. Med tilførselen fra Selgerforbundet kommer det totale antallet selgermedlemmer opp i cirka 5.000. Ingen annen organisasjon her til lands er i nærheten.

Forbundet tar nå konsekvensen av dette og etablerer et Selgerforum, særskilt tilpasset denne yrkesgruppen, forteller Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen:

- Dette innebærer muligheter, det gjør virkelig det. Negotias serviceapparat og tariffkompetanse, kombinert med Selgerforbundets lange tradisjon, vil gjøre oss unikt godt rustet for videre utvikling og vekst i dette viktige segmentet av arbeidslivet. Vi er i gang med å definere et Selgerforum, som skal være sentralt i forbundets videre håndtering av disse medlemmene. Det etableres blant annet en nettside

Inspirert til etterutdanning:

Tok ledereksamen – stopper ikke der

Alle deltakerne på studiet praktisk lederutvikling, som tok eksamen etter forrige semester, besto med glans. Anne-Lee Harsedatter Sundin er blant dem. Studiet ga mersmak – nå sikter hun mot bachelor.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Nytt i år er at lederutviklingsprogrammet gir dokumentert formalkompetanse. Dermed er de sju som gjennomførte og besto eksamen 15 studiepoeng rikere.

- Veldig verdifullt å ta med seg. Ingen tvil om at jeg vil anbefale andre tillitsvalgte å kaste seg uti det. Jeg har lært mye dette halvåret, og det har ikke minst inspirert til å gå videre med mer utdanning.

Det sier deltaker Anne-Lee Harsedatter Sundin, som til daglig arbeider som salgs- og gruppekoordinator og er styremedlem i Negotia-klubben ved Color Line.

Inn på klingen

Praktisk lederutvikling er utviklet og gjennomføres i samarbeid med Høgskolen i Buskerud. Det er holdt tre samlinger i løpet av semesteret og deltakerne har jobbet med oppgaver i mellom disse. De har levert en skriftlig oppgave som er vurdert av høgskolen og altså avlagt eksamen bedømt av ekstern sensor. Programmet gir 15 formelle studiepoeng til dem som fullfører og består.

- Det har vært et arbeidsomt halvår, men man må jo anstrenge seg for å lære og utvikle seg. Jeg har særlig lyst til å framheve de tre samlingene, hvor prosessmaker Christer Berntzen veiledet oss. De var kjempebra! Christer gikk oss inn på klingen, fikk oss til å se litt innover i oss selv. Han bruker egne eksempler og har en form som gjør det lett for deltakerne å åpne opp og by på seg selv.

- For det må man hvis man skal gjennomføre dette studiet?

Jeg er en type som har brukt lang tid på å bestemme meg for hva jeg skal bli

- Det tror jeg er helt nødvendig. Du må bidra selv. Det dreier seg om selvinnsikt og det å være oppmerksom på egen atferd. Væremåten vår påvirker omgivelsene i forskjellige settinger, for eksempel i et møte eller en forhandlingsituasjon. Kroppsspråket ditt, holdningen

din når du ordlegger deg - alt påvirker. Det var forresten nyttig å se filmopptak av seg selv, mye å lære av det, gitt...

Karrierefremmende

Harsedatter Sundin begynte i Color Line i 2009. Før det har hun drevet med litt forskjellig, blant annet eiendomsmekking for en del år siden, men det passet henne ikke.

- Når du nå er i gang med etterutdanning, betyr det at du har blinket ut et fagfelt som passer deg og at du tenker karriereutvikling?

- Ja, det er helt naturlig. Jeg er en type som har brukt lang tid på å bestemme meg for «hva jeg skal bli». Men bevisstheten på mine styrker og hva jeg liker å jobbe med, er blitt tydeligere nå, ikke minst på grunn av jobben i Color Line. Arbeidsdagen min her handler om å tilrettelegge kurs, konferanser og feiringer for store og små grupper som reiser med oss. Det trives jeg med, og kan godt tenke meg en karriere innen dette feltet, gjerne i denne bedriften.

Klubbstyre i støtet

Negotia-klubben i Color Line reetablerte seg tidligere i år etter noen år med liten aktivitet. Klubbstyret, hvor Harsedatter Sundin er med, ble behørig presentert i forrige nummer av magasinet. De er ikke snaue når de snakker om målsettinger og medlemsvekst. Det er fris-



Bevisst på egen atferd. - Studiet praktisk lederutvikling har gjort meg mer bevisst på hvordan min egen atferd påvirker omgivelsene i forskjellige settinger, sier Anne-Lee Harsedatter Sundin.

tende å spørre hvordan det går med akkurat det...

- Jo, det går bra. Vi er i havn med årets lønnsforhandlinger. Jeg var med i lønnsutvalget, og det må jeg si var en positiv og nyttig erfaring. Der fikk jeg faktisk også bruk for veldig mye av læringen fra lederutviklingen, dette med dynamikken i en fohandlingssituasjon, hvordan de forskjellige påvirker framdriften..., det var veldig interessant å se! Forhandlingene endte opp med et resultat på 4,4 prosent i snitt, og vi har fått på plass viktige prinsipper i et nytt lønssystem slik vi hadde ambisjoner om. Vi er godt fornøyd og er i godt driv, synes jeg.

- Og hva med de spenstige ambisjonene knyttet til medlemsvekst?

- Vi jobber med opplegg for informasjonsmøter på de forskjellige arbeidsstedene nå. De skal gjennomføres i høst. Jeg vet at mange venter på dette før de bestemmer seg for å bli medlemmer. Det er naturlig at man

ønsker skikkelig informasjon før valget tas, og det skal vi gi kollegene.

I gang med Bachelor

Anne-Lee Harsedatter Sundin nøyer seg ikke med de 15 studiepoengene fra praktisk lederutvikling. Fra i høst er hun i gang med bachelor-studier i økonomi og administrasjon ved Høgskolen i Lillehammer.

- Jeg var der oppe i går faktisk, og fikk en introduksjon til studiet og hva som venter. Det ser spennende ut.

- Og dette tar du ved siden av full jobb, klubbvervet og alt...?

- Ja, det blir stridt, men jeg gleder meg. Studiet er i utgangspunktet tre år på full tid. Men det er lagt opp slik at man kan bruke inntil fem år. Man trenger ikke være på Lillehammer så mye for å følge undervisningen, da hadde det jo ikke gått an. Forelesninger kan følges live på elektronisk overføring, og så videre. Må også legge til at

arbeidsgiveren er positiv og fleksibel. Jeg skal bruke litt tid nå i starten på å finne min studieform, så dette skal gå.

- Jeg er motivert, det er det som teller! ■

Ekklusivt eksamenskull

I år var det flere av deltakerne på «praktisk lederutvikling» som ble forhindret fra å fullføre på grunn av jobbsituasjon eller andre forhold. I tillegg til Harsedatter Sundin avla følgende eksamen og besto:

Mona Berntsen, Tine Stein Hroar Gabrielsen, Økonomiforbundet Marte Gagnås Mikaelson, Steria

Thomas Tvenge, Ringnes Bente Løe-Madsen, EVRY Hilde Fålun Strøm, Spitsbergen Travel

Vi gratulerer alle sammen!

Tariffoppgjøret 2012:

Avtalene forbedret

Avtalerevisjonen på Negotias viktigste tariffområder er i mål.

– Overenskomstene er forbedret på flere punkter, sier forhandlingsjef Frank Larsen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Forhandlingene med Virke og Spekter ble unnagjort på vårparten, mens NHO-oppgjøret kom i havn i september. Ingen av forhandlingene har gått til mekling.

- Akseptable løsninger

- Vi er rimelig tilfreds med årets hovedoppgjør. Noen harde tak har det selvsagt vært, det er jo tøffe motparter vi møter. Men vi har klart å bli enige om akseptable løsninger i år uten brudd og arbeidskonflikt. Det er vi glad for, sier forhandlingsjef Frank Larsen i Negotia.

Resultatene fra frontfagsforhandlingene – det vil si den konkurranseutsatte industrien som alltid forhandler først i oppgjørsårene - er innarbeidet også i Negotias overenskomster. Dette innebærer blant annet at 14 dagers lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel nå er avtalefestet. Dessuten har overenskomstene har fått bestemmelser som sikrer innleide arbeidstakere vilkår på linje med fast ansatte.

Funksjonæravtalene

Forhandlingsjef Larsen framhever spesielt avtalene Negotia har med NHO. Funksjonæravtalen og salgsfunksjonæravtalen omfatter til sammen rundt 10.000 av medlemmene, og



Utvikling over tid. - Overenskomstene våre utvikles over tid. Noen forbedringer er kommet inn i årets forhandlinger, andre forhold tar vi med oss til kommende oppgjør, sier forhandlingsjef Frank Larsen.

utgjør det desidert største tariffområdet forbundet håndterer.

- Det er naturlig at det er mest spenning knyttet til NHO-oppgjøret, siden det får betydning for så mange medlemmer. Fra resultatene kan jeg nevne at vi for eksempel har fått inn presiseringer som forplikter arbeidsgiver i forbindelse den individuelle lønnsfastsettelsen. Det er videre nye formuleringer som sikrer at realkompetanse hensyntas, reisebestemmelsene er forbedret, og det er kommet inn helt nye regler i salgsfunksjonæravtalen som gir den ansatte større påvirkning på sin egen arbeidssituasjon, sier Frank Larsen.

Slipper ikke...

Han peker også på to saker som er tatt opp og diskutert i forhandlingene med NHO i år, og som neppe blir tatt av dagsordenen med det første:

- Den ene er knyttet til problematikken rundt særlig uavhengig stilling, hvor arbeidstaker har stor grad av selvstendighet og disponerer tiden selv. Vi ønsker

presiseringer i avtalen her. Det samme gjør vi når det gjelder innsyn i lønnsopplysninger, slik at tillitsvalgte har muligheten til oversikt over lønn på individnivå hos andre enn egne medlemmer.

- Dette er forhold våre tillitsvalgte og medlemmer strir med hver dag. Vi kom ikke i mål på disse områdene i årets oppgjør, men vi slipper dem ikke, forsikrer forhandlingsjef Frank Larsen.

Fullstendige protokoller fra oppgjørene er tilgjengelig på www.negotia.no

Utvalgsarbeid

I forbindelse med årets avtalerevisjon ble Negotia og NHO enige om å igangsette et utvalgsarbeid hvor målet er en helhetlig revisjon av lønnsbestemmelsen i Funksjonæravtalen. Partene har i tillegg nedsatt et felles samarbeidsutvalg.



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



Hovedtillitsvalgt for Negotia i Telenor Norge:

Tillit på heltid

46-åringen Roger Rønning organiserte seg da han var 18. Få år senere ble han tillitsvalgt, siden har han vært det. Nå sitter han på toppen som representant for 600 medlemmer. Han liker å hjelpe folk – og den evnen får han bruk for.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Det jeg synes er viktigst er å kunne være til hjelp for andre, både i hverdagslige utfordringer på jobben og i tilfeller når kolleger ikke lenger har noen jobb og gå til, sier han.

Vår mann har røttene godt plantet på Skotterud, lengst sør i Hedmark fylke. Der har han kone og to sønner, hus, crossover stasjonsvogn og bikkje. Han vokste opp der ute i skogstraktene, tett på svenskegrensa. Og etter eget utsagn vil han helt sikkert bli der i all sin tid.

Konstant omstilling

Skjønt bli der i «all sin tid», det er ikke hundre prosent presist. For Rønning er hovedtillitsvalgt for rundt regnet 600 medlemmer i svære Telenor Norge. Det betyr at den arbeidsmessige basen

hans er ved hovedkontoret på Fornebu rett utenfor hovedstaden. To timers reise hver vei innebærer en kombinasjon av dagpendling, liv på hotell og hjemmekontor når det passer. Og vervet krever naturlig nok også mye farting rundt i kongeriket. Med medlemmer på 16 lokasjoner – som de kaller det der i gården – spredt over hele landet, er det mye å rekke over. For det er hele tiden bevegelse i det store selskapet. Konstant omstilling er ikke bare et fjernt begrep for de ansatte i Norges største leverandør av tele- og datatjenester.

«Bevegelse» fikk de Telenor-ansatte saktens merke i 2011. Ikke i form av positive vibber, langt i fra. Fire lokasjoner ble lagt ned, med rubbel og bit. Arbeidsplassene i Hammerfest, Bardu, Gol og Sarpsborg er ikke mer. Rundt 100 Negotia-medlemmer mistet jobben. Rønning og sentrale tillitsvalgtkolleger reiste rundt og deltok i omstillingssamtaler for alle sammen.

- Det er trist når kolleger får beskjed om at de ikke lenger har en jobb å gå til. Alle som ble sagt opp i forbindelsene med nedleggelsene i fjor fikk riktignok tilbud om jobb annet sted i selska-

Roger Rønning

Alder: 46 år.

Bosted: Skotterud i Sør-Hedmark.

Verv: Hovedtillitsvalgt og klubbleder for Negotia i Telenor Norge, ansattes representant i styret, ansattes representant i bedriftsforsamlingen, nestleder i Negotias konsernstyre i Telenor, vara til valgkomiteen i Negotia sentralt.

Sivilstand: Gift med Mette, har sammen sønnene Jonas (19) og Sondre (16).

Leser: Aftenposten, Dagens Næringsliv, Inside Telecom, diverse nettaviser - og så lokalavisa Glomdalen.

Lytter til: Glad i svensk musikk, Bjørn Afzelius, Abba, m.fl. (Låner gjerne øret til gode gamle Sven Ingvars også). Hører på lydbøker med krim når han pendler til og fra jobb.

Hobby: Spiller gitar og synger, nå mest til husbruk. Har drevet med fotball og gått på ski. Holder nå formen vedlike med jogging og styrketrening. Elgjakt om høsten.

Fritid: Prioriterer familien i tiden som er til overs. Reiser til hytta på Finnskogen så snart sjansen byr seg.

Parter. - På en arbeidsplass er man parter. De ansatte kan ikke være parter i forhold til bedriftsledelsen enkeltvis. Arbeidstakere i en virksomhet har felles interesser, og man skal være solidarisk kolleger imellom. Det er det organisering handler om, sier hovedtillitsvalgt Roger Rønning.

pet, og det var noen få som benyttet den muligheten. Men det er jo uaktuelt for de fleste å

bryte opp og flytte til et helt annet sted, sier Roger Rønning.

En god lytter

I den kraftige nedleggingsrunden i fjor etablerte Rønning et team på sju erfarne tillitsvalgte som var med de oppsagte i individuelle omstillingssamtaler. Han framhever det individuelle. For selv om utgangspunktet er mer eller mindre det samme i alle tilfellene, handler det i realiteten om forskjellige mennesker i forskjellige situasjoner. Og det krever ulik tilnærming.

- Noe av det som er spesielt i sånne situasjoner er at du har hele spekteret av reaksjoner. Noen går helt i kjelleren. Det er forståelig. Det er en tøff beskjed å få at det ikke er bruk for deg lenger.

At ansatte trenger en å støtte

seg til da, er til å forstå. Men det kan neimen ikke være lett å være tillitsvalgt i slike situasjoner heller? Hvordan møter Rønning kollegers fortvilelse?

- Jeg tror det er viktig å være en god lytter, en som er interessert i å høre hva den oppsagte

Som medlem i forbundet får du hjelp som ellers ville kostet en formue

tenker og føler. Og du må være ekte og tilstede, ikke overfladisk. Du må opptre som medmenneske, og samtidig være profesjonell i rollen.

Roger Rønning medgir at det tidvis er tunge stunder for han som tillitsvalgt når kolleger har det vanskelig, men understreker at det er den som blir rammet som får den store belastningen. Han kan ikke tillate seg å bli med ned i kjelleren sammen med den oppsagte. Det er noe med hans eget indre balanseregnskap som er nødt til å gå opp. Han vet ikke helt hvordan det har seg at det jevnt over går i brukbar balanse, men gjennom årene har han skjønt og erfart at han takler det som følger med tillitsvalgtrollen, også når det hardner til. Ellers hadde det ikke fungert. Litt av saken handler kanskje også om det store spennet i saker og skjebner, hele spekteret av reaksjoner som nevnt. Noe trekker deg ned og noe trekker deg opp...



Destinasjon Fornebu. Roger Rønning har base ved Telenors gigantiske hovedkvarter på Fornebu, prisbelønt for sin innovative arkitektur.

- Ja, det henger nok sammen. I den andre enden av de som går i kjelleren har vi dem som snur situasjonen til å se og gripe muligheter, og at sluttpakka betyr dobbel lønn i en periode... Det er noen av dem også, unge energiske folk, som likevel hadde tenkt seg videre.

Inn blant kvinnene

Hovedtillitsvalgt Rønning var en ung mann da han kom ut i arbeid. 18 år gammel, med tre-årig videregående i bagasjen, fikk han jobb i reklamasjonsavdelingen i daværende Televerket på Kongsvinger. Året var 1985. Fagforeningen KTTL hadde en betydelig medlemsgruppe på stedet. Saken var imidlertid at de på den tiden kun organiserte kvinner – Kvinnelige Teletilsattes Landsforbund.

Sånn til allmenn folkeopplysning, så var KTTL forbundet som ble til Kommunikasjonsforbundet og som i 2005 fusjonerte med Norges Funksjonærforbund og fortsatte sammen som Negotia!

Men altså, 18-åringen fra Skotterud måtte av naturlige grunner ty til et LO-forbund som organisert i Televerket til å begynne med. Men etter tre år åpnet televinnene for å slippe mannfolkene inn i varmen, og Rønning benyttet første mulighet til å bli med damene.

- Selvfølgelig, ler han. – Det passet best for meg å være med i et partipolitisk uavhengig forbund, så jeg meldte overgang så fort det ble mulig. Og at det var overvekt av kvinner, for å si det forsiktig, var jo bare hyggelig. Jeg var en av de første gutta, og følte meg absolutt velkommen!

Hjelp når du trenger det

Allerede året etter ble han valgt inn i klubbstyret lokalt og tok etter hvert over som leder. Et naturlig organisasjonsmenneske, en som brenner for fellesskapets verdier, som tar ansvar og verv

på de arenaene livet bringer ham inn på... Stemmer?

- Si det gjerne sånn. Jeg har hatt en del verv opp gjennom åra, blant annet innen idretten i hjembygda. Sønnene mine har vært med på fotball og ski, jeg har vært med litt i styre og stell der. Men hvis vi holder oss til arbeidslivet... På en arbeidsplass, der er man parter, ikke sant. De ansatte kan ikke være parter i forhold til bedriftsledelsen enkeltvis. Det blir det ikke noe balanse eller kraft i. Arbeidstakere i en virksomhet har felles interesser. Og man skal være solidarisk kolleger imellom, det er mitt klare syn. Den store fordelten med å være organisert, sånn jeg ser det, er muligheten til å få bistand når det behøves. At du får hjelp når du trenger det, rett og slett. At det finnes tillitsvalgte som står klare. Tillitsvalgte som kan jobben sin, som skjønner hvordan en sak skal gripes an og som har et forhold til begrepet medlemservice.

Rønning trengte hjelp selv en gang. Det var nokså tidlig i arbeidskarrieren. Han søkte på en ny jobb internt, men ble forbigått av en han mente var langt dårligere kvalifisert. Da gikk han til klubbledelsen.

- For å gjøre en lang historie kort: Det ordnet seg. Jeg så hvordan tillitsvalgte gikk inn i saken, med tyngde og sikkerhet. Den saken gjaldt meg selv, så det er klart at det som skjedde festet seg i meg. Det gikk faktisk an å ta opp noe du oppfattet som en urettferdighet, og få støtte og hjelp. Det skal understrekes at dette var i «gamle dager» da Televerket var en statlig bedrift, og tillitsvalgte var med i ansettelsesprosessen. Sånn er det ikke i Telenor nå. Men poenget er at hadde jeg vært uorganisert den gangen, kunne jeg ikke fått hjelp i det hele tatt. Som medlem i forbundet får du gratis hjelp som ellers ville kostet en formue. Det er sånn det er.

Fem om Roger

Roger er alltid blid og hyggelig og lett å samarbeide med. God kollega som stiller opp og hjelper til der det trengs. Roger har mye erfaring, og jeg bruker han ofte som «mentor» i saker jeg har.

*Hege Ottesen, lokal tillitsvalgt
Consumer i Telenor Norge*

Roger er en uvurderlig mentor og sparringspartner for oss tillitsvalgte på alle nivåer i Telenor. Han har vært tillitsvalgt i mange år og har hele tiden gitt en utmerket service til Negotias medlemmer. I de store endringer Telenor har vært gjennom det siste året, har Rogers bidrag vært uvurderlige for avdeling Telenor

*Bjørn André Anderssen,
konserntillitsvalgt i Telenor*

Jeg har jobbet med Roger i snart 6 år. Vi fra ledelsen har utfordret Negotia med vanskelige saker som nedlegging av lokasjoner, omstillinger, nedbemanninger, vanskelige personalsaker og lønnsforhandlinger. Roger er alltid godt forberedt og saklig i drøftinger, og er alltid opp-tatt av sine medlemmers ved og vel. Roger er en mann av hel ved med en lun humor. Han er ikke den som sier mest, men han har sine meningers mot.

*Øystein Bakken
Personalsjef Telenor Norge AS*

Roger er en veldig grei og stødig kar med en indre trygghet og ro, som gjerne lytter mer enn han snakker. Han har ikke spisse albuer, men mye å fare med, så når han ber om ordet bør vi andre lytte! Roger stiller opp og legger mye i å gjøre en god jobb for sine medlemmer. Han er en mann som kan sitt fag!

*Eirik Bornø,
hovedtillitsvalgt i Evry*

Jeg har kjent Roger siden han startet som kasserer i Kongsvinger ledd av KTTL. Han var da en meget beskjeden og stille kar. Roger har vokst med oppgavene, og har alltid gjort - og gjør - en meget god jobb som tillitsvalgt. Han nyter respekt både blant medlemmer, andre tillitsvalgte, bedriften og Negotias administrasjon.

*Unni Sundland,
utviklingskonsulent i Negotia*

Personlig vekst

Men det er ikke det kollektive alene som gjør at Roger Rønning ble tillitsvalgt og har fortsatt med det i bortimot en mannsalder. Å ta tillitsverv i en fagforening betyr også rikelig mulighet for personlig vekst, påpeker han.

- Det er noe jeg vil få fram. Man hjelper andre, men for å holde gnisten oppe er det viktig å oppleve egenutvikling også. Å være tillitsvalgt gir mulighet for så mye mer enn det du opplever i en enkelt jobb.

Han nevner alle kursene, som han begjærlig forsynte seg av fra første stund. Fra det å lære å forhandle, til det å bli bedre på presentasjon. Faglig kunnskap og personlig vekst. Bli kjent med ansatte og tillitsvalgte i andre virksomheter, få seg gode nettverk.

- Som tillitsvalgt er du leder, forhandler, megler, medmenneske... Du må ha et register å spille på, av kunnskap og innsikt. Helst et stort et. Du er ikke født med det som trengs i denne rollen. Du må tilegne deg det, være interessert og sulten på å lære. Jeg har vært det, og er det. Det gir så mye å være tillitsvalgt. Du vokser faglig og menneskelig. Det er en utdanning du ikke får på noen skole.

Mer eller mindre en livsstil, tenker vi...

- Det blir mange lange dager, særlig i perioder med krevende saker og mye reising. Jeg prøver å kompensere i roligere tider. Men ja, det er en livsstil. Du må like å være tillitsvalgt, være dedikert i det du gjør.

Nye tider, nye takter

En uvurderlig side av tillitsvalgtarbeidet er åpenbart det å hjelpe medlemmer i ulike situasjoner, slik Rønning beskriver så levende. Drive individuell oppfølging av kolleger som trenger bistand i enkeltsaker, så vel som å rydde opp i etterkant av større

prosesser med mange berørte. Men, den like noble delen av fagbevegelsens funksjon er vel å påvirke i forkant, være med i beslutningsprosessene. Da snakker vi om den framtidrettete jobbingen, hvor de ansattes representanter med sin erfaring og innsikt i bedriftens operative virke kommer til nytte på strategisk nivå. Er Telenor Norge en virksomhet med en blomstrende kultur i så måte?

- Både og, vil jeg si. Vi er med i styre og representantskap og på de andre formelle arenaene. Vi har faste møter med ledelsen, og vi inviteres til samarbeid i alle viktige prosesser.

Men...?

- Ja, vi blir kanskje ikke hørt like godt bestandig, ikke like godt som før egentlig. Min erfaring er at det var lettere å få gjennomslag for innspill og krav før. Nå er det mer sånn at vi må kjempe for å beholde det vi har. Det er en utvikling jeg ikke liker.

Roger Rønning drar på smilebåndet når vi spør om det er stor forskjell på arbeidsplassen slik den framstår i dag, i forhold til da han begynte der for 27 år siden. Han er tydelig på at han

Det gir så mye å være tillitsvalgt. Du vokser faglig og menneskelig. Det er en utdanning du ikke får på noen skole

jobber i en helt annen bedrift nå enn da han begynte. Utviklingen har vært rivende. Fra den statseide monopolbedriften Televerket til moderne multinasjonale Telenor med full konkurranse fra andre aktører. Det er nye tider og nye takter, naturlig nok. Men han viker ikke fra idealet...

- Vi må passe på at fagforeningene ikke bare blir en enhet som bedriften er forpliktet til å informere. Bedriften skal være interessert i å høre vår mening, fordi vi har innsikt som de kanskje ikke har og som vil være viktig for veivalgene som gjøres. Dette er idealet vi må holde fast ved det, vi må være tydelige på vår verdi. Vi må kjempe for vår berettigelse, hver dag. Fordi bedriften trenger oss! ■

Råd til andre tillitsvalgte

Her er noen av erfaringene Roger Rønning vil dele som tips til andre tillitsvalgte:

- Gi uttrykk for hva du mener er riktig, og gjør det på en saklig og tillitvekkende måte.
- Ta alle Negotia-kursene du kan. De øker kompetansen din på områder du trenger som tillitsvalgt: Drøftinger, forhandlinger, Lov- og avtaleverk, kommunikasjon, osv.
- Prøv å bli kjent med folk du møter på kurs og andre arenaer i forbundet, og bygg deg opp et nettverk av kontakter.
- Øv deg på å være en god lytter. Det gjelder å unngå misforståelser, slik at du hører hva som «egentlig» er problemet.
- Bygg en lag-kultur i klubben. Prøv å skape et bredt engasjement. Glem aldri at du er representant for alle medlemmene.
- Hold god kontakt med ledelsen. Avtal jevnlig møter hvor aktuelle saker tas opp og drøftes.



82 000 MEDLEMMER HAR YS INNBO



YS Innbo er Gjensidiges beste innboforsikring og blant markedets aller rimeligste. Gjør du boligen din tryggere, kan du få enda lavere pris. ID-tyverisikring er inkludert i YS Innbo.

Bestill YS Innbo på telefon 03100 eller på gjensidige.no/ys.

Industrihistorie på siste verset

Ved utgangen av oktober stenger emballasjetrykkeriet Amcor Flexibles i Drammen produksjonen. 75 ansatte mister jobben. Midt oppi den lite hyggelige situasjonen roser Negotia-klubben bedriften for en ryddig avvikling.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- I den grad det går an å si noe positivt i forbindelse med en bedriftsnedleggelse som denne, er det at bedriften har vært lydhør i forhandlinger om sluttpakker og innstilt på å gi de ansatte en best mulig start på veien videre.

Dette sier Elin Vinbæk, som har ledet Negotiaklubben ved Amcor de siste tre årene. En mangeårig, aktiv bedriftsklubb med 11 sammensveisete medlemmer, som nå blir spredt «for alle vinder».

Overkapasitet

Amcor produserer emballasje for en mengde næringsmidler som du og jeg hver dag plukker ut fra hyllene i landets dagligvarebutikker. Kaffe, potetgull, sjokolade, suppeposer og vaskepulver... Det er stort sett Amcor som har trykket folien de er pakket inn i.

Den tradisjonsrike bedriften var kjent under navnet Transparent Emballasje, før den ble overtatt av det globale selskapet Amcor Flexibles med hovedbase i Australia. Den har vært på banen i Drammens-området siden midt på femtitallet da plastfolien kom på markedet, og er den eneste

virksomheten med kompetanse på såkalt dyptrykk her i landet. Men nå er det altså slutt. Heretter blir det enhetene i andre land som overtar.

Elin Vinbæk og kollegene forklarer avviklingen med at overkapasitet i markedet gir sterkt prispress og dermed en konkurranse det er blitt vanskelig å henge med i for høykostlandet Norge.

- Fabrikken i Drammen har gått med tap det siste året, og vi har ikke lyktes med å vinne nye markedsandeler som har vært tilstrekkelig for å sikre lønnsom drift, sier Vinbæk.

Sluttavtale

Beskjeden om nedleggelsen ble gitt 24. mai og endelig bekreftet i juni. Det ble etablert en styringsgruppe og et forhandlingsutvalg med representanter fra ledelsen og de tre fagforeningene, Negotia, Norsk Grafisk og FLT. Tillitsvalgt Vinbæk får skryt av kollegene i klubbstyret for å ha stått på for medlemmenes beste til siste slutt.

- Det er ikke så mye forbundet har kunnet gjøre i denne saken. Men vi har ikke hatt så mye behov for bistand sentralt fra heller, for Elin er så dyktig. Hun

har gått i bresjen i forhandlingene med bedriften. De ansatte kan i stor grad takke henne for den greie sluttavtalen vi har fått på plass, sier Anita Hushovd.

Sluttavtalen gir etterlønn i forhold til oppsigelsestid og ansienitet, og varierer fra 4 til 12 måneder. Oppsigelsene gis 31. oktober, samtidig som all produksjon stanses. De ansatte fritas for arbeidsplikt fra og med oppsigelsestidspunktet. Kun et begrenset «clean up team» vil være igjen på bedriften fram til utgangen av februar.

Veien videre

I tillegg til sluttavtalen med etterlønn, er det gjort flere tiltak for å hjelpe de ansatte når de nå skal ut å jakte på nye jobber.

- Et jobbsøkerfirma har vært tilgjengelig med egen representant her på bedriften to-tre dager i uka. Det er arrangert jobbsøkerkurs hvor vi har fått opplæring i å selge oss selv, bli mer bevisst på egen kunnskap og verdi, utarbeide CV, og så videre. Vi har fått tilbud om forskjellige IT-kurs for å oppdatere kunnskapene på bruk av dataverktøy. For ansatte i produksjonen uten formelt fagbrev er det lagt til rette for å fullføre dette, og noen har tatt truckførerkurs. Dessuten har det vært allmannamøter med vikarbyråer til stede, og Nav har også vært på besøk, oppsummerer Elin Vinbæk.

- Men, ingen her vil «Nav'e»,



Stenger dørene. Om litt stenges dørene ved emballasjetrykkeriet Amcor Flexibles i Drammen. 75 ansatte jakter på nye jobber og den mangeårige Negotiaklubben splittes opp. Fra venstre: Heidi Stenberg, Mona Snippen, Anita Hushovd og Elin Vinbæk (klubbleder).

skyter Mona Snippen inn, mens de andre nikker bifallende.

Mange ansatte har vært i Amcor lenge. Den gjennomsnittlige ansienniteten er 16 år, og noen har nærmere førti års ansettelsestid. Enkelte har fått nytt arbeid allerede, men flertallet er på jobb jakt denne høsten.

- Et veldig godt arbeidsmiljø og en god porsjon galgenhumor har holdt oss oppe. Etterlønnen gir en buffer og de øvrige tiltakene gir relevant starthjelp i jobbsøkingen, sier Vinbæk.

Hun forteller at bedriften også står for produksjon av en jobbfolder med presentasjon av de ansatte, som distribueres til blant annet «Negotia-bedrifter i oktober: – Det er solidaritet i praksis hvis tillitsvalgte kan hjelpe

Negotia-kolleger i andre bedrifter.

- En vond og vanskelig situasjon er tross alt håndtert på en ryddig og real måte, som vi

synes det er viktig å formidle overfor andre som kommer i samme situasjon, avslutter de fire Negotia-medlemmene. ■

Aktuelle tiltak ved nedleggelse

Klubbledelsen ved Amcor Flexibles er opptatt av å dele erfaringene sine med andre tillitsvalgte og medlemmer. Her er noen momenter de framhever fra prosessen de har vært igjennom i sommer og høst:

- Deltakelse i styringsgruppe og forhandlingsutvalg.
- Forhandlinger om sluttavtale med etterlønn.
- Tilbud om psykologhjelp til dem som ønsker det.
- Jobbsøkerfirma tilgjengelig i bedriftens lokaler.
- Jobbsøkerkurs med fokus på egen markedsføring, CV-oppsett osv.
- Opprettelse av kontakt med vikarbyråer og Nav.
- Kurs med oppdatering i IT-verktøy.
- Tilrettelegging for fullføring av fagbrev og truckførerbevis



Mer utdanning. Et høyt utdanningsnivå er et godt utgangspunkt for norsk næringslivs framtid, sier Tom Colbjørnsen, rektor for Handelshøyskolen BI. I september møtte han 60 Negotia-tillitsvalgte på bransjekonferanse.

Kunnskap viktigst

Den spisskompetansen vi har sett vokse fram i norsk offshorevirksomhet, kan utvikles i andre bransjer også. Kunnskap er veien å gå, mener BI-rektor Tom Colbjørnsen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Colbjørnsen besøkte Negotias bransjekonferanse i september, og ga de rundt 60 deltakerne noen innspill knyttet til internasjonaliseringens utfordringer og muligheter. Hvordan skal norsk næringsliv med vårt kostnadsnivå klare seg i et økt globalisert arbeidsliv?

Globaliseringsfiksjon

Hittil har Norge tjent godt på globalisering. BI-rektoren viser til lave priser på import fra Kina og gode priser på norsk eksport av eksempelvis energi, skipsfart og metall. Dessuten har norske foretak opprettholdt konkurranseevnen ved å flytte arbeidskrevende

operasjoner til lavkostland.

Colbjørnsen mener for øvrig at den såkalte globaliseringen foreløpig er en noe overdrevet sannhet. Han kaller det «globaliseringsfiksjonen», og underbygger oppfatningen med diverse statistikk.

- Det snakkes mye om globalisering for tiden. Man får inntrykk av at internasjonaliseringen har kommet lenger enn den egentlig har. Fortsatt er så mye som 80 prosent av eierskapet i verdenssammenheng nasjonalt, altså bare 20 prosent aksjekapital er investert i utlandet, påpeker Tom Colbjørnsen.

Han viser dessuten til folks stedbundethet for å understreke ytterligere:

- 95 prosent av jordas befolkning har aldri vært utenfor hjemlandet sitt, og kun to prosent tar studier i utlandet. Distanse vil fortsette å ha betydning. Kulturell, geografisk, økonomisk og administrativ nærhet teller. Det er fortsatt et stykke vei å gå i globaliseringen.

Lær av offshore

Colbjørnsen framhever nødvendigheten av et solid og konkurrerende hjemmemarked. Konkurransen hjemme skjerper bedriftene og er viktig for å lykkes ute. Han mener at kunnskap og kreativitet vil være avgjørende faktorer for norsk næringsliv, og at vi her til lands må konsentrere oss om å utvikle spisskompetanse og nisjenæringer i framtiden.

Han bruker utviklingen vi har vært vitne til innen norsk offshorevirksomhet som et eksempel til etterfølgelse:

- Se på hva som har skjedd i

offshorebransjen. For 40 år siden var vi uten kompetanse her i landet på dette. Nå er vi verdensledende på en rekke områder. Utviklingen innen offshore er en god modell å ta etter for andre bransjer. Vi kan ikke konkurrere med Kina og andre lavkostland på alle områder. Vi må konsentrere oss om det vi kan bli gode på. Og da kommer man ikke utenom omstillingsevne – og kunnskap.

BI-rektoren eksemplifiserer ved å omtale en fransk bedrift som har spesialisert seg på delproduksjon av en type karbonfiberprodukter. Den leverer mer enn 1000 forskjellige varianter.

- Det er slik spesialisering innen nisjemarkeder som er interessant for høykostlandet Norge, presiserer han.

Skolen inn i arbeidslivet

Tom Colbjørnsen er også opptatt av at det norske utdanningssystemet må endres, særlig at det må bli et tettere samspill mellom universiteter, høyskoler og næringslivet.

Vi kan ikke konkurrere med Kina og andre lavkostland på alle områder. Vi må konsentrere oss om det vi kan bli gode på

- Skolen må i mye større grad komme inn i arbeidslivet. På den måten kan utdanninger innrettes mer presist mot aktuelle næringer og fagområder. Det er viktig å stimulere til innovativ tenkning og utvikling. Og vi må få kunnskapsklynger utenom offshore til å drive nødvendig omstilling av industri på bred basis. Vi kan hevde oss innen for eksempel sjømat, energi og miljø, helse og IT: Det er muligheter, bare vi innretter oss på den rette måten, sier BI-rektoren. ■

Bransjearbeidet

Bransjearbeidet i Negotia ble etablert i 2006. På landsmøtet 2011 vedtok forbundet en strategisk plan fram til 2014 som blant annet konkluderer med at bransjearbeidet skal videreutvikles.

Målet med bransjearbeidet er å utvikle nettverk som bidrar til økt næringspolitisk og tariffpolitisk engasjement blant Negotias medlemmer, og i områder med potensial for medlemsvekst. Dette skal gi oss næringspolitisk gevinst i form av synliggjøring og innflytelse i saker som medlemmene er opptatt av.

Negotia er ikke et typisk bransjeforbund, vi organiserer i prinsippet innenfor all bransjer i privat sektor. Majoriteten av medlemmene er inndelt i sju bransjer - på bakgrunn av foretakets kjernevirksomhet, arbeidsgiverorganisering og plassering i Brønnøysundregisteret.

I dag har forbundet aktivitet i fem bransjer med oppnevnte bransjekoordinatorer for bransjene *industri, IKT, organisasjoner, olje og energi, pharma mat og drikke*. Vi mangler koordinatorer for bransjene *landbruk og service* og har derfor ingen aktivitet for medlemmene som jobber i slike bedrifter. Sammen med undertegnede utgjør bransjekoordinatorene forbundets bransjeråd.

Bransjerådet gjennomfører blant annet årlige bransjekonferanser. Her samles tillitsvalgte og medlemmer til nettverksbygging og aktuelle temadiskusjoner. Noen samlinger gjennomføres for den enkelte bransje, og de siste årene har vi arrangert fellessamlinger for alle aktive bransjer i Negotia.

I løpet av de seks årene vi har hatt bransjeaktivitet i Negotia er det utviklet nettverk til fordel for tillitsvalgte innenfor bransjene. Disse nettverkene bidrar til at tillitsvalgte og medlemmer

utveksler nyttige erfaringer og tips. På samme måte som arbeidsgivere samarbeider, har våre tillitsvalgte den samme nytten blant annet i lokale lønnsforhandlinger. I tillegg har Negotia kunnet delta i den næringspolitiske debatten på saker som blant annet avgiftspolitik for sukkerholdige drikkevarer, matkjedeutvalget, CO2-kompensasjon for kraftforedlingsindustrien og framtiden for farmasøytisk industri i Norge.

Negotia vokser via bransjearbeidet. Når nye grupper vurderer tilslutning til oss etterspørres ofte bransjemessig gjenkjenning. Utviklingen av nye nettverk nye gir muligheter for samhandling på nye områder.

De største kostnadene ved bransjearbeidet er knyttet til samlingene hvor cirka 100 tillitsvalgte og medlemmer deltar årlig. Den siste tiden har enkelte stilt spørsmål ved nytteverdien, og på fellessamlingen i september diskuterte vi derfor bransjearbeidets framtid. Signalene fra dem som deltar aktivt er at dagens innretning bør videreføres. Målsettingen er kjent og nettverksbygging skal fortsatt ha høy prioritet. Likeledes er det enighet om at koordinatorene spiller en avgjørende rolle. Vi vil fortsatt utvikle de næringspolitiske mulighetene som ligger i samspillet mellom tillitsvalgte og medlemmer i bransjene.

Den optimale innretningen for framtidens bransjearbeid i Negotia er ennå ikke funnet. Bransjerådet jobber kontinuerlig for en best mulig utnyttelse av ressursene. Målsettingene står fast og bransjearbeidet skal videreutvikles som et nyttig supplement til forbundets øvrige aktivitet.

Arnfinn Korsmo
1. nestleder i Negotia



BERLIN: – Retten til kollektive avtaler vannes ut og fagbevegelsens innflytelse reduseres. EU-direktivene må ta mye av skylden!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Uttalelsene kommer fra Doro Zinke, leder for den tyske fagforbundet DGB i Berlin-Brandenburg. Hun representerer i sin region 350.000 fagorganiserte. På landsbasis har DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund - drøyt seks millioner medlemmer. Mange, ja, men problemet er at oppslutningen synker. Fagbevegelsen blir satt under press når den mister innflytelse på grunn av forhold den ikke kan påvirke.

Rettighetene uthules

Negotia magasin møtte den tyske fagforeningslederen i Berlin i juni. Den negative utviklingen for arbeidslivet og fagbevegelsens vilkår i hjemlandet, tilskriver hun i stor grad det økende antallet EU-direktiver:

- Enkeltvis virker de ufarlige, og intensjonene kan være gode, men til sammen utgjør de en trussel. Vi så ikke dette til å begynne med. Tidligere aksepterte den tyske fagbevegelsen alt som kom fra EU i Brussel. Slik er det ikke lenger. Våre opparbeidete faglige rettigheter uthules. De kollektive avtalene og prinsippet om at partene forhandler seg fram til løsninger, er under sterkt press. EU-kommisjonen vil i stedet ha minstestandarder som skal gjelde for alle. Det trekker alltid nivået nedover.

Zinke peker på tjenestedirekti-

Fri flyt har sin pris. *Arbeidsgiverne utnytter situasjonen. Lønningene dumpes, og det blir færre heltidsstillinger, spesielt i servicebransjen. Selskapene kutter stillingene i småbiter, sier Doro Zinke i tyske DGB. Negotia magasin og forbundets administrasjon møtte henne i Berlin i sommer.*

EU-direktiver truer tysk fagbevegelse

vet som åpner for fri flyt av arbeidskraft mellom EU-landene. Hun mener de positive intensjonene overskygges av de negative konsekvensene i praksis.

- Folk kommer hit fra øst-europeiske land i håp om å skape seg et bedre liv. Men så er det ikke det som skjer. De havner i svært dårlig betalte jobber hvis de i det hele tatt får arbeid, de blir plassert i dårlige boliger, og så videre. Arbeidsgiverne utnytter situasjonen. Lønningene dumpes, og det blir færre heltidsstillinger, spesielt i servicebransjen. Selskapene kutter stillingene i småbiter. Hele arbeidslivet påvirkes i negativ retning.

Velferdsstaten på vikende front

Doro Zinke opplever at EUs uttalte mål om fri flyt av varer, tjenester, personer og kapital også kommer i konflikt med velferdsstaten. Nasjonale standarder må vike for EUs konkurranselover og enkeltstående kontrakter. Utviklingen har brakt fagbevegelsen i en situasjon hvor innflytelsen minker og de må kjempe for saker som burde vært en selvfølge.

- Tidligere kunne arbeidsledige her i landet si nei til jobber og fortsatt ha rett til ledighetstrygd. Det er det slutt på. Nå kan for eksempel en ingeniør måtte ta en dårlig betalt jobb uten krav til kompetanse, ellers mister han retten til trygd.

Det er blitt hardere fronter mellom fagbevegelsen og myndighetene i Tyskland. Doro Zinke i DGB Berlin-Brandenburg er klar

på at situasjonen ikke er holdbar.

- Vi må bringe diskusjonen opp på et høyere nivå i våre internasjonale fagforeningsorganer. Og i forhold til myndighetene er dette en konflikt som vi er nødt til å ta, sier hun.

Må være på vakt

Norge står utenfor EU, men er med i EØS-samarbeidet. Dermed er også vi forpliktet til å følge mange av de samme direktivene som iverksettes i EU-landene, for eksempel tjenstedirektivet.

Tidligere aksepterte den tyske fagbevegelsen alt som kom fra EU i Brussel. Slik er det ikke lenger

- Vi må være på vakt mot det Doro Zinke snakker om. Hun tegner i virkeligheten et dystert bilde av utviklingen i europeisk arbeidsliv og fagbevegelsens vilkår. Det er ganske skremmende, sier Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

Hun er opptatt av at det gode samarbeidet mellom partene må videreføres, for å sikre et velfungerende arbeidsliv.

- De gode relasjonene som møysommelig er bygd opp mellom partene må tas vare på, og myndighetenes rolle som tredjepart er viktig. Det vi kaller den norske modellen er en suksessformel som må voktes med omhu. Det fins ingen enkle løs-

ninger som kan erstatte dette. Velfungerende ordninger kommer ikke av seg selv. Det er hard jobbing over tid som gjelder, med gjensidig respekt og vilje som fellesnevner.

- Jeg har tro på at arbeidsgiverne og myndighetene i Norge er like interessert i å fortsette denne linjen som vi er, sier Inger Lise Rasmussen. ■

Vikarbyrådirektivet vedtatt i EØS

I vinter vedtok YS å gå i mot at EUs vikarbyrådirektiv implementeres i norsk lov. Dette direktivet, som kom på plass i EU i 2008, skal blant annet sikre at innleide arbeidstakere fra vikarbyråer får samme vilkår som fast ansatte.

Motstanden er knyttet til frykten for økt bruk av vikarer og midlertidig arbeidskraft.

I begynnelsen av juli ble vikarbyrådirektivet innlemmet i EØS-avtalen. Den er dermed allerede blitt en del av norsk lovverk.

- Selv om vikarbyrådirektivet er vedtatt i EØS, er det arbeidsmiljølovens bestemmelser som er førende for ansettelser i norske virksomheter. Lovens paragraf 14-12 setter klare begrensninger for bruken av vikarer og midlertidig ansatte, sier Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen i en kommentar.



Ut i naturen.

Maarud Gaard ved Skarnes i Hedmark var arena for ungsamlingen også i år. Her ute i skogen er det «rom og frihet» og tilrettelagt for teambuilding.

Gruppevis faginno.

Det faglige programmet sto ungstyret for selv denne gangen. Her er det Kristine Bjelland fra Region sør (nr to fra venstre) som underviser en av gruppene.

De øvrige fra venstre: Kim Daniel Svendsen, Irene Mathisen og Ann-Kristin Bjørnvold



Sju havfuer.

En frisk dukkert i innsjøen fristet før middag. De sju havfuerne er fra venstre: Monika Folgerø, Eva Beate Opskar Nybø, Kristine Marie Bjelland, Iselin Nordland Misund, Marte Gagnås, Mikaelen, Inger-Lise Rong og Linda Hansen Belseth.

Friskt og frodig

På årets motivasjonssamling for unge medlemmer tok ungstyret skjeen i egne hender og sto for det faglige programmet selv. Det ble en vellykket vri.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: ISELIN NORDLAND MISUND

Stedet var som flere tidligere år Maarud Gård, beliggende langt til skogs utenfor Skarnes i Hedmark fylke. Her er man for seg selv i frodig østlandsnatur, med god anledning til å bli kjent og knytte kontakter; bygge nettverk, som det så tidsriktig heter.

Prosessmakere selv

I stedet for å hyre inn en ekstern foreleser, tro ungstyret til med egne temaer denne gangen. Leder Genevieve Prebensen, til daglig tillitsvalgt for klubben i Coca-Cola, er full av lovord over hvordan styremedlemmene håndterte rollen som prosessmakere.

- Jeg er stolt over det de fikk til, jeg må si det. Alle gjorde en skikkelig innsats. Deltakerne var med på notene og vi klarte å lage en veldig god læringssituasjon, synes jeg. Å leie inn proffe folk er ikke noe vi skal slutte med,

det er på sin plass i mange sammenhenger, men nå vet vi at vi også kan lede slike samlinger selv.

Temaene de tok for seg var blant annet arbeidskontrakter, mamma- og pappapermisjon, forbundets stipendordninger, forsikringstilbudene og inkluderende arbeidsliv.

- Vi hadde kurs i presentasjonsteknikk på en tidligere styresamling, så det er gøy å se at vi nå bruker det vi har lært. Det er viktig at vi prøver oss fram på denne måten. Nå vet vi litt mer om hva vi kan få til. Responsen fra de andre deltakerne var også bra, så vi er for godt fornøyd, sier unglederen.

Rådgiver Rune Martinsen fra forhandlingsavdelingen i forbundet sentralt, brukte helgen sammen med de unge og lovende. Han er imponert over opplegget og innsatsen:

- Virkelig bra. Det er stas å se at vi har så flinke folk i Negotia Ung, kommenterer han.

Mord og mysterier

Samlingen gikk over to dager – lørdag og søndag siste helgen i august. Den var flyttet fra tidlig sommer til tidlig høst i år, på grunn av litt trøbbel med deltakelsen tidligere år. Fagtemaene fylte tiden til ut på lørdag ettermiddag. Resten av dagen og litt av kvelden var satt av til blant annet gammeldags, herskabelig selskapslek - rollespill med mord og mysterier.

- Moro! Alle gikk opp i rollene sine og var med på leken. Og morderen ble til slutt avslørt, overraskende som seg hør og bør,



Blid og stolt. Nå vet vi litt mer om hva vi kan få til med egne krefter, sier ungleder Genevieve Prebensen

sier Prebensen.

Hun legger til at Badstu, stamp, bading i innsjøen og fantastisk mat, heller ikke trakk opplevelsen ned... Søndagen prøvde gjengen seg i femkamp med forskjellige skyteøvelser og noen fikk seg en tur på hesteryggen. Det er bare å la seg friste til å bli med neste gang.

Ikke papirflyttere

Etter Maarud-turen har Ung allerede hatt en styresamling, og er godt i gang med en travel høst.

- I fjor engasjerte vi oss sterkt i vikarbyrådirektivet, nå sysler vi med tanken om å sette likestilling tydelig på dagsordenen. Og så jobber vi med sakene til forbundets landsmøte i november, og forbereder innspill der. Vi skal ikke være et passivt papirflytterstyre, vi skal påvirke og utfordre, sier Negotia Ung-leder Genevieve Prebensen. ■

Les innlegg fra ungsamlingen på neste side →

Negotia Ung

En valgt representant fra hver av de sju regionene, som sammen utgjør Negotia Ung-styret. Styret konstituerer seg og velger leder selv. Leder er fullverdig medlem i forbundsstyret. Alle sju ung-representantene deltar på landsmøtet med tale-, forslags- og stemmerett. Unge defineres i vedtektene som medlemmer under 36 år.

Kriminell Ung-samling

Det var en ikke så altfor stor gruppe som møtte opp til samling på Maarud Gaard en lørdag sent i august. Men de som kom brakte med seg solskinn og godt humør. Den faglige delen ble unnagjort første del av lørdagen, bare avbrutt av en deilig lunsj bestående av en snasen liten sak: En lykkelig kylling ble vi fortalt, som hadde hatt et fantastisk liv og bare spist alt det sunneste og beste en kylling kan spise. Den smakte svært lykkelig!

Utpå ettermiddagen lokket badestampen og badstuen godt-folket ned til vannkanten. Det ble også en deilig og lang dukkert i innsjøen. Tror de fleste var uti og duppet seg før de tok plass med noe kaldt i hånda, enten i badstuen eller i stampen. Her ble det også fyrt opp på bålplassen og servert lefse. Tiden begynte plutselig å rase avgårde, og vi måtte hive på badekåpen og begynne å fiffe oss opp til kveldsaktivitetene.

Vi møttes kort tid etter, friske og freshe til middagsbordet. Vi satte oss til bords, og med ett kom det inn en svenske som kunne fortelle oss at vi skulle delta i et mordmysterium. Vi fikk

utdelt litt informasjon, og så ble enkelte tatt til side for å bli gitt ekstra instruksjoner. Innimellom de fabelaktige rolleinnlevelsene rundt bordet, ble det servert deilig andebryst, en herlighet av en lokal hjort, og en delikat crème brûlée.

Det var litt av noen karakterer vi fant rundt bordet. Det var rektorer som ikke hadde rent mel i posen, småkorrupte betjenter, langere som mente det melet de hadde i sine poser var rent, kjepphøye rikmannsdøtre, regnskapsførere med trang til å gjøre underslag, og opptil flere med rusproblemer og spilleavhengighet. Flertallet rundt bordet viste seg å være fantastiske rolletolkere, mange morsomme overraskelser der. Etter bortimot fire timer med salg og kjøp av hester, gambling på hester og mange intriger, skulle vi sette oss i grupper for å finne ut hvem som tidligere på kvelden hadde begått dobbeltdrap. Og visst ble morderen avslørt. Dyktige unge folk i Negotia!

Kvelden fortsatte så ut i natten, for noen også frem til morgenkvisten. Enkelte viste også godt initiativ da nattbadet skulle

gjennomføres, ved å fyre opp badestampen på ny. Alle nattens helter møtte friske og raske til frokost klokken 08.30 søndag. Der fikk vi alle den cowboyfrokosten vi trengte for aktivitetene resten av dagen. Den ene gruppen ble sendt ut i femkamp med øksekast, leirdueskyting, salongrifle, luftpistol og bueskyting. For den andre bød aktivitetene på ridning og kjøretur med hest og vogn.

Vi fikk en god del nedbør under aktivitetene på søndagen, men stemningen var fortsatt på topp. Da vi kom tilbake til gården ruslet vi ned til bålplassen, hvor man kunne bli sittende rundt bålet og høre om gårdens historie og virke, eller man kunne ta en kanotur.

Søndagens lunsj bød på en god oppbygging av noen småslitne kropper, med store saftige elgkarbonader og deilig tilbehør. Og med siste bit av lunsjen gjensto bare et gruppebilde for å forevige årets samling før den var over for denne gang.

En kriminelt bra samling!

Kristine Bjelland,

1. vara Negotia Ung, Region sør



Bad og badstu som oppvarming til middag, mord og mysterier. Foto: Iselin Nordland Misund

20-års jubileum i Fjordane



Hele gjengen samlet og klare for fisketur.

Den 21. februar i år fylte Negotia avdeling Fjordane 20 år. I den anledning arrangerte vi jubileumstur i sommer.

Vi ble tolv som reiste fra Florø med båt ved ett-tiden lørdag 2. juni, og satte kursen mot det koselige lille fiskeværet Kalvåg i Bremanger kommune. Her ble vi innlosjert under vingene til Knutholmens og Kalvågs fantastiske vert, Svein Inge Fosse. Alle fikk flotte rom på brygga ved sjøen.

Ingingting kan måle seg med synet av blå himmel og lukta av sjø og tjære, der en sitter på kaitanten med sansane vidåpne og tar imot inntrykkene. Det kaller jeg nytelse og velvære!

Ut på ettermiddagen sto fisketur på programmet, og det ble en

særdeles herlig opplevelse. Her var det ikke bare én fisk som kom over båtripa om gangen. Nei, her tok vi tre i slengen! Rådgiver Rune Martinsen fra Negotia sentralt, som hadde tatt turen over fjella, gikk nesten opp i fistel når han etter kort tid kom opp i ni fisk! «Veldig så masse fisk det var i dette vatnet her», mente han. Martinsen fikk forresten også være sjøkapteinen «Igor» for en stund, og det var en rolle som kledde ham godt...

På kvelden var det duket for alle tiders festbord med havets delikatesser og det som hører til. Det ble som det høver seg mye mimring om årene våre i forbundet. Vi hadde også med oss avdelingens første leder, Turid Brekken. Hun fikk fortjent hilsen og blomster for sin innsats i starten, og for å ha vært med videre

i alle år. Hurra for Turid!

På søndagen, litt etter god frokost og en liten butikkrunde, fikk vi en innholdsrik guidet rusletur rundt i Kalvåg. Det var Fosse'n sjølv som var guide. Han snakker både på inn- og utpust, så her var det bare og suge til seg historiene som kom som perler på ei snor. Som Turid Brekken sa det: «Dette var jammen den minst kjedelige rusleturen jeg har vært med på i hele mitt liv...!»

Etter god pizza på Knutholmen, gikk båten tilbake til Florø på ettermiddagen.

Vi koste oss veldig disse to dagene. Det ble en kjempeflott jubileumstur, med trivelig samvær gode forbundskolleger imellom!

Randi Leirvåg



Sjøkaptein for en dag. Rune «Igor» Martinsen.



Ut på tur, aldri sur. Sigrun og Bjørn smilende og fornøyd.



Avdelingens første leder, Turid Brekken, fikk blomster.

Negotia inngår samarbeidsavtale med meierifolkene

I høst er det inngått samarbeidsavtale mellom Negotia og Norske Meierifolks Landsforening (NML). Målet er styrking og økt innflytelse i Tine-konsernet.

NML er tilsluttet YS og organiserer om lag 1000 ansatte i Tine, hovedsakelig innen meieritekniske funksjoner. Negotia er fra før av tungt inne blant produksjonsrådgiverne og i salgsapparatet i Landbruksbedriften.

- Et tettere samarbeid med NML vil øke muligheten for innflytelse i Tine, og overfor NHO som fra i år er virksomhetens arbeidsgivertilknytning. På sikt er målet at NML integreres som et forbund i Negotia, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

Begge organisasjoner skal i følge avtalen arbeide for å styrke det lokale samarbeidet, slik at partene opptrer mest mulig samlet overfor arbeidsgiver. Det legges også til rette for at Funksjonæravtalen Negotia har



En milepæl. Forbundslederne Petter Bru i NML og Inger Lise Rasmussen i Negotia, har inngått samarbeidsavtale hvor målet er å oppnå samlet styrke og innflytelse i Tine-konsernet. Foto: Terje Bergersen.

med NHO gjøres gjeldende for NMLs medlemmer.

Avtalen regulerer forholdet mellom de to forbundene i en overgangsperiode ut 2013.

- Det er nedsatt et samarbeidsutvalg mellom Negotia og NML

for å koordinere framdriften, hvor også representanter fra YS vil delta. Denne avtalen er en milepæl hvor hensikten er å oppnå samlet styrke og innflytelse, sier forbundsleder Rasmussen.

Er du kjent med kurstilbudet?

Utvikling og skoloring av tillitsvalgte er en sentral del av den virksomheten fagforeninger driver. God kompetanse lokalt er avgjørende for forbundets totale



Kurskatalogen tilgjengelig på nett.

styrke. De tillitsvalgte forvalter avtaler og rettigheter på sine arbeidsplasser.

I situasjoner med drøftinger og forhandlinger med bedriftens ledelse, gjelder det å være godt forberedt og ha kunnskapene 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 elektronisk bokform på nettsiden. Finn det som passer deg.

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

Ber regjeringen iverksette CO2-kompensasjon fort

I et brev til olje- og energiminister Ola Borten Moe, ber Negotia regjeringen sette fart på iverksettingen av CO2-kompensasjon. – Ellers står mange arbeidsplasser i fare, sier 1. nestleder Arnfinn Korsmo.

– Vi organiserer mange hundre arbeidstakere i kraftforedlende industri. Våre medlemmer i Sør-

Norge Aluminium AS (SØRAL) står nå i fare for å bli permittert eller oppsagt fordi milliardkontrakter kan gå til utlandet på grunn av urimelige CO2-kostnader for norske virksomheter, sier Korsmo.

Nestlederen forteller at det for tiden pågår forhandlinger om kontrakter i størrelsesorden flere milliarder kroner ved SØRAL, som vil sikre videre drift.

- Produksjonen hos SØRAL skjer med ren vannkraft. Klimaregler påfører imidlertid bedriften store CO2-kostnader som gjør at den taper konkurranseevne og kanskje blir nødt til stenge ned. Det som er trist er at kontraktene vinnes av virksomheter i andre land som blåser i klima og som utfører produksjonen med miljøskadelige energiresurser, påpeker han.

Negotia krever at regjeringen iverksetter tiltak som lovet i revidert nasjonalbudsjett raskt.

- Vi henvender oss nå til olje- og energiministeren som vi oppfatter er handlekraftig og vet hva han vil. For å redde disse grønne arbeidsplassene er vi enkelt sagt avhengig av at regjeringen forserer arbeidet med å innføre CO2-kompensasjon, som den selv har tatt til orde for i revidert nasjonalbudsjett før sommeren, sier 1. nestleder Arnfinn Korsmo.

Haster. Ved hjørnesteinsbedriften Sør Norge Aluminium AS står arbeidsplasser i fare hvis ikke regjeringen iverksetter CO2-kompensasjon, sier 1. nestleder Arnfinn Korsmo. Foto: Terje Bergersen



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.



Negotias hytte i Sirdalsfjellet.

Lager elektronisk julekalender

I samarbeid med avdelingen i Oslo kommer Negotia i høst med egen elektronisk julekalender.

- For å korte ned på ventetiden til jul har vi i år en skikkelig godbit til medlemmene, sier markeds-konsulent Jan Olav Markussen.

Sammen med styremedlem Are Shaw Waage i Negotia Oslo har han startet juleforberedelsene og er godt i gang med utformingen og designet av kalenderen.

Fra 1. november og fremover kan du melde deg på den elektroniske julekalenderen via forbundets hjemmeside – www.negotia.no. Du registrerer deg med epost-adressen din.

Når du er registrert vil du motta dagens luke fra 1. desem-

ber og fram til selveste julaften. Hver luke vil inneholde tre spørsmål med tre svaralternativer. Svarer du riktig blir du med i trekningen av dagens premie.

Vi har flotte premier, og alle

som svarer riktig har samme mulighet til å vinne. Bli med på denne morsomme aktiviteten i forbindelse med juleforberedelsene, oppfordrer markeds-konsulent Jan Olav Markussen.



Are Shaw Waage i Negotia Oslo (til venstre) og markeds-konsulent Jan Olav Markussen på workshop med elektronisk julekalender.

Foto: Jannecke Strøm

Håndbok om tariffrevisjoner

Hva er egentlig en tariffrevisjon? Hva skjer hvis avtaleforhandlingene ikke fører fram? Hvordan organiseres en streikekonflikt? Dette er sentrale spørsmål du finner svar på i Negotias nye håndbok.

Heftet forklarer gangen i et tariffoppgjør, med prosedyrene og hvilke situasjoner som kan oppstå underveis. Det legges særlig vekt på hvordan de invol-

verte i organisasjonen skal forholde seg om det skulle oppstå en situasjon hvor det blir aktuelt å gå til streik.

Negotia er en organisasjon som legger vekt på at man alltid søker å finne andre løsninger før man tyr til streikevåpenet. Det er likevel slik at en konflikt med mulig streik kan oppstå i forbindelse med hovedoppgjør og avtalerevisjon annethvert år. Og

da er det viktig at beredskap og rutiner er godt kjent i rekkene.

I årets hovedoppgjør er de aller fleste overenskomstene nå ferdig forhandlet. Men det kommer tariffrevisjoner ved senere anledninger. Oppfordringen er derfor klar: Sett deg godt inn i den nye tariffberedskapshåndboken. Du finner den i elektronisk bokform på nettsiden.

Nytt mentorprogram startet opp i høst

I mentorprogrammet kobles en ny eller ganske ny tillitsvalgt (adept) med en som har god erfaring (mentor). Negotia lanserte denne ordningen som en del av opplærings- og utviklings-tilbudet i fjor.

I høst startet programmet opp for tredje gang, med 10 mento-

rer og like mange adepter. Fokuset rettes mot de typiske situasjonene man må håndtere i tillitsvalgtrollen. Det handler om hvordan man skal lykkes med arbeidet i klubben, hvordan det er smart å legge opp samarbeidet med ledelsen, når det er viktig å holde medlemsmøte, hva

som skal til for å skape aktivitet og vekst i klubben, og så videre.

Utviklingsavdelingen peker på at dette er direkte læringsoverføring av opparbeidet kompetanse i organisasjonen. Det er en effektiv måte å utnytte ressursene på, som også skaper gode relasjoner mellom tillitsvalgte.

Hedret med aktivitetsprisen

Hovedtillitsvalgt Tom Okan i Landbrukets HMS-tjeneste, ble tildelt aktivitetsprisen i sommer.

Overrekkelsen skjedde under klubbens årsmøte, og var naturligvis ikke varslet på forhånd. Prisvinneren fikk seg dermed en meget hyggelig overraskelse, litt utenom den formelle dagsordenen.

Første nestleder Arnfinn Korsmo overrakte prisen, og sier dette om mottakeren:

- Tom blir av sine medlemmer betraktet som en solid tillitsvalgt med stort engasjement. Han bor i Brønnøysund, men deltar hyppig på møter i Oslo for å ivareta de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Han blir karakterisert som en saklig og reflektert tillitsvalgt som ikke er redd for å si sine meninger til beste for medlemmene. I forbindelse med at Landbrukets HMS-tjeneste meldte overgang



Aktivitetsprisen tildelt Tom Okan i Landbrukets HMS-tjeneste. Foto: Arnfinn Korsmo

til arbeidsgiverforeningen Spekter, var Tom en aktiv bidragsyter i avtaletilpasningen og skaffet seg raskt den nødvendige tariffkompetansen.

Forslagsstiller skrev blant annet følgende: «Tom Okan er en perfekt kandidat til Negotias aktivitetspris. Han gjør en veldig god jobb for oss i Landbrukets HMS-

tjeneste. Han deltar på alle aktuelle møter som arrangeres av arbeidsgiver eller Negotia. Han er en likandes kar som er veldig engasjert og som ikke gjør noe halvveis. Når han har sagt han skal gjøre noe, utføres oppgavene til punkt og prikke.»

Vi gratulerer med prisen!

Ny i Negotias administrasjon



Monica Linn Utkilen (35) er ansatt i Negotias administrasjon fra 1. august.

Monica kommer fra Selgerforbundet, der hun har vært ansatt som rådgiver med medlemskon-

takt og rekruttering som arbeidsoppgaver. I Negotia går hun inn som markeds-konsulent i markeds- og informasjonsavdelingen. Det betyr at hun skal jobbe med nettopp rekruttering og informasjonsoppgaver i den forbindelsen.

- Jeg har drevet med salg og marked i alle mine tidligere jobber. Det er spennende å komme inn i et stort forbund som Negotia, som har ressurser og tydelige mål blant annet knyttet til vekst.

Når magasinet ber om en prat, er Monica midt i forberedelsene av infoaktiviteter for klubben i Røde Kors. De skal gjøre rekrutteringsframstøt nå i høst.

- Det blir infostand på hovedkontoret om et par dager, og det

gleder jeg meg veldig til, sier hun.

Monica Linn Utkilen er familie-kvinne med mann, sønnene Adrian (2,5) og Daniel (1), hund og båt! På fritiden liker hun å ta med barna ut i det fri, gjerne med fotoapparatet om halsen. Og så har hun en lidenskap for «scrap-booking». Mellom bleieskift og andre gjøremål setter hun seg gjerne ved tegnebordet for å kreere kort, invitasjoner og liknende.

Etter snaue to måneder i Negotias administrasjon føler hun seg godt hjemme allerede. - Jeg synes jeg har fått en flott velkomst. Alle er trivelige og det har vært god opplæring. Jeg ser fram til spennende utfordringer i Negotia, sier hun.

Provisjon og provisjonsgrunnlag

Provisjonslønn er en variabel lønn som er tett knyttet til den enkelte selgers resultater. Provisjoner forfaller etter at salg har funnet sted. I denne sammenheng er det nyttig å vite når provisjonene tjenes inn, når den bortfaller og når den forfaller til betaling. I og med at provisjoner er knyttet til egne resultater og/eller innsalg i det distriktet man har provisjonsrett for, må den provisjonslønnete ha mulighet til å kontrollere at provisjonsoppgaven er korrekt.

Det jeg skriver om nedenfor baserer seg på agenturlovens regler, som gjelder direkte for ansatte selgere som driver oppsøkende varesalg (handelsreisende), men reglene vil også kunne benyttes av de fleste andre selgere der annet ikke er avtalt.

Inntjening og bortfall

Hovedregelen i agenturloven § 37 jfr §§ 12 og 13, er at provisjon inntjenes når arbeidsgiver har levert varer eller betalt kjøpesum ved innkjøp. Videre inntjenes provisjonen når arbeidsgiver etter avtalen skulle ha levert varer eller betalt kjøpesum. I dette ligger at dersom arbeidsgiver ikke leverer på grunn av forhold som arbeidsgiver selv har risikoen for, skal den provisjonslønnete likevel ha provisjon.

Dersom kunden på den annen side ikke betaler eller oppfyller sin del av avtalen, og dette skyldes forhold på kundens side, faller retten til provisjon bort. Dersom avtalen bare oppfylles delvis, har selgeren bare rett til delvis provisjon.

Dersom arbeidsgiver har betalt for mye provisjon kan han, med

de begrensninger som ligger i arbeidsmiljøloven, kreve overskytende tilbakebetalt.

Hvis ikke annet er avtalt forfaller provisjon til betaling innen en måned etter utløpet av det kvartalet den er inntjent. Det vil si at provisjon som er tjent inn i perioden januar til og med mars skal betales ut innen 1. mai.

Innsyn

Det er også gitt regler om selgeres innsynsrett i provisjonsgrunnlaget i agenturloven. Gode grunner tilsier at disse reglene også gis anvendelse for dem som driver med salg av annet enn varer, og har provisjon- eller annen resultatbasert lønn.

Lovens regel, agenturloven § 37 jfr § 15, går ut på at en provisjonslønnet selger har rett til alle opplysninger som arbeidsgiver har tilgang til og som selgeren trenger for å kunne kontrollere at provisjonsoppgaven inneholder alle de provisjonsbeløp (salg) som er inntjent. Det vil si at selgeren sammen med provisjonsoppgaven/lønnslippen har rett til å få opplysninger som gjør at han kan kontrollere at alle salg der kunden har betalt og provisjonskravet er forfalt, og som derfor skal med i provisjonen, er tatt med.

Selgeren har i denne sammenheng også rett til utdrag fra arbeidsgivers registrerte regnskapsopplysninger.

Dersom arbeidsgiver ikke vil gi opplysninger, eller bruker for lang tid på å gi opplysningene, kan selgeren kreve å få granske arbeidsgivers regnskapsmateriale og regnskapsopplysninger. Dette gjelder også hvis det er grunn til

å anta at arbeidsgiver har gitt feil opplysninger. Når det gjelder granskning av registrerte regnskapsopplysninger og regnskapsmateriale kan arbeidsgiver bestemme at statsautorisert eller registrert revisor skal foreta gjennomgangen, men det er den ansatte som bestemmer hvem som skal brukes som revisor.

Fravikelige regler?

For selgere som er direkte omfattet av agenturloven er disse reglene ufravikelige. Selgere som driver med annet enn salg av varer kan gjøre avtaler som er annerledes enn de rettigheter til innsyn agenturloven gir.



Johan Holmen,
advokat i Negotia

Muntlig oppsigelse

Spørsmål: Sjefen min ba meg nylig rydde kontoret og levere inn nøklene. Han anså arbeidsforholdet som over. Er dette lovlig?

Svar: Du er fremdeles å regne som ansatt. Det er derfor viktig at du fortsetter å møte på jobb og stiller din arbeidskraft til rådighet. Arbeidsforholdet er ikke lovlig avsluttet. Du har krav på en skriftlig oppsigelse ved avslutning av et fast ansettelsesforhold. Oppsigelsen må fylle visse formkrav. Du finner mer om dette i arbeidsmiljølovens § 15-4, se www.lovdatab.no.

Kathrine Hansen, advokat Negotia

Oppsigelsestid

Spørsmål: Jeg har fått ny jobb og ønsker å slutte så fort som mulig i den jobben jeg har nå. I arbeidsavtalen min står det at jeg har 3 måneders oppsigelsestid. Må jeg vente til den tiden er ute før jeg starter i ny jobb?

Svar: 3 måneders oppsigelsestid nedfelt i arbeidsavtalen er en gjensidig plikt og rettighet som arbeidsgiver og arbeidstaker i utgangspunktet er bundet av. Ved avtaleinngåelse ved ansettelser ligger det gjerne også en intensjon om at en viss varighet av oppsigelsestid gir partene tid til å områ seg; henholdsvis finne annet arbeid eller tilsette en annen i stillingen. Når du er i en situasjon at en ny jobb er tilbudt deg og du helst vil fratre så fort som mulig, vil det være et alternativ å inngå en skriftlig avtale med arbeidsgiveren din om å fratre tidligere. Husk da at en avtale betinger enighet mellom partene.

Nina Møglestue, ass. forhandlingssjef i Negotia

Oppsigelse i prøvetiden

Spørsmål: Tidligere i år sa jeg opp min stilling hos min forrige arbeidsgiver for å begynne i ny jobb som salgskordinator. 5. september ble jeg imidlertid oppsagt

av den nye arbeidsgiveren, og jeg føler meg lurt. Jeg har verken arbeidskontrakt eller arbeidsbeskrivelse. Ordreinngangen har ikke vært god. Arbeidsgiver ønsker å si meg opp med en oppsigelsestid på 14 dager, da de sier at jeg er i prøvetid. Arbeidsgiver har ikke nevnt noe om prøvetid før nå. Jeg synes 14 dagers oppsigelsestid er liten tid? Er dette lovlig?

Svar: En avtale om prøvetid må være inngått skriftlig. Det er ikke gjort i ditt tilfelle, og du er å anse som fast ansatt. Siden du ikke har noen skriftlig arbeidsavtale, vil du ha en oppsigelsestid på en måned, jfr. arbeidsmiljøloven. § 15-3 (1). Oppsigelsesfristen løper fra den første dagen i måneden etter at oppsigelsens fant sted, det vil si i ditt tilfelle fra 1. oktober og ut måneden, aml. § 15-3 (4).

Inger Skarvøy, advokat i Negotia

Lønnsforhandlinger - frist

Spørsmål: Vi er ikke ferdige med de lokale lønnsforhandlingene ennå. I Funksjonæravtalens § 6.2.2 siste avsnitt, står det at de skal være ferdige innen 15. september. Betyr det at vi ikke får forhandlet om lønn for i år?

Svar: I bestemmelsen som det vises til er det, som du nevner, satt en frist til 15. september. Det er imidlertid tilført at dette er hovedregelen. Negotia mener at denne datoen bør overholdes, men erkjenner at det i enkelte situasjoner vil være behov for å slutføre forhandlingene etter denne datoen. Det vil være urimelig at klubben ikke skal kunne forhandle lønn på grunn av at en angitt tidsfrist overskrides. Ofte er det gode grunner til at partene ikke har forhandlet før. Det være seg viktige prosesser, ferieavviklinger, sykdom m.m. Like fullt vil vi oppfordre klubbene våre om å ha forhandlet ferdig innen tidsfristen. Oppfølging av eventuelle oppståtte uenigheter er en viktig årsak til det.

Nina Møglestue

Neste nummer av
Negotia magasin
kommer ut
7. desember

3 prosent-midler

3 prosent-ordningen er en viktig kilde til å fremme aktivitet i Negotias lokale ledd. Klubber, avdelinger, regioner og eventuelle nettverk kan søke om tildeling.

Søknadsfrist 1. desember

Landsmøtet 2012 nærmer seg

Stemningsrapport fra Brugata

Vi begynner å nærme oss årets landsmøte, noe som betyr at det snart er gått et år siden forbundets øverste beslutningsorgan vedtok en ambisiøs strategisk plan for denne treårs-perioden. Det har skjedd mye siden da.

Noe av det som har gledet og imponert meg mest er engasjementet jeg har registrert i flere klubber og avdelinger. Det jobbes veldig godt mange steder med å rekruttere nye medlemmer, ved siden av at vi nå ønsker medlemmene fra Selgerforbundet varmt velkommen. I tillegg er det en rekke klubber og avdelinger som har satt søkelys på tiltak for å holde på eksisterende medlemmer. La det være klart: Arbeidet med å rekruttere nye medlemmer går veldig bra. Daglig mottar vi nye innmeldinger, og vi får stadig flere henvendelser fra grupper som vurderer å melde seg inn i Negotia. Når det gjelder denne delen av planen er vi med andre ord i godt driv.

Utfordringen vår er imidlertid fortsatt at for mange melder seg ut. Vi kommer derfor til å rette større oppmerksomhet mot dette i tiden framover. Da må vi samarbeide tett også med klubber og avdelinger. Til syvende og sist er det den direkte kontakten på arbeidsplassen som er viktig både for å verve og for å holde på medlemmer. Uansett, innsatsen

så langt viser at vi klarer å få resultater når vi jobber målrettet. Med tilsvarende innsats for å holde på medlemmene våre, vil vi med større sikkerhet nærme oss ambisjonene vi har satt oss.

Negotia har også dette året tatt tak i målsettingen om å få flere og bedre tillitsvalgte. Dette skjer på forskjellig vis. I høst har vi sendt ut en spesiell oppmerksomhet til alle klubb- og avdelingsledere som en erkjennelse av og påskjønnelse for den viktige jobben de gjør. Alle som påtar seg lederverv, fortjener klapp på skulderen. Dette er en avgjørende byggestein i organisasjonen. Ved siden av dette har Negotia også jobbet for å løfte frem tillitsvalgtrollen på andre områder. I årets tarifforhandling er frikjøp av tillitsvalgte et av temaene som er tatt opp med motparten. I denne forbindelsen har Negotia Evry med sine tillitsvalgte og medlemmer stått på barrikadene og bidratt til å løfte denne problemstillingen. Videre har vi gjennom dialog i YS bidratt til at tillitsvalgtrollen settes i søkelyset på årets YS-konferanse. I tillegg jobber vi målrettet med at dette også skal bli et sentralt tema i kommende revisjon av hovedavtalen.

I skrivende stund er vi forresten ferdig med de fleste store tarifforhandlinger. Her har det vært jobbet godt på alle områder, og vi må si oss fornøyde med det vi har fått til. Realiteten er at vi har oppnådd mye, uten å måtte gå til konflikt. Samtidig har vi større ambisjoner for utvikling av avtalene våre, og jobber langsiktig med dette. Jeg skal for øvrig ikke legge skjul på at ikke alle lokale forhandlinger går knirkefritt. Også i år må vi hanskes med enkelte brudd. Da håper jeg berørte medlemmer setter pris på den erfaringen og kompetansen

som forbundets rådgivere og advokater bidrar med.

Når jeg først er i gang med med en liten oppsummering er det også på sin plass å glede seg over et stadig mer synlig Negotia - både internt i YS-familien og eksternt. Det siste året har forbundet vært i møte med statsråder om IKT-rapporten, og ellers gjennom en rekke oppslag i media satt søkelys på saker som er viktige for oss: Tillitsvalgtes rolle, pensjon, arbeidstid og rammebetingelser for næringslivet for å nevne noe. I økende grad bidrar Negotia til samfunns- og næringspolitisk debatt, både innad i YS og i samfunnslivet for øvrig. Kort og godt – vi blir gradvis lagt merke til av stadig flere.

Joda, vi har fortsatt mange uløste utfordringer vi må håndtere på alle områder. Men ved å dyrke fremskritt og utvikling, stimuleres det til økt innsats som gjør at tilsynelatende uoverstigelige hindre er mulig å løse. Jeg tror oppriktig at vi blir sterkere når vi løfter og stimulerer hverandre. Med de erfaringene og resultatene vi har oppnådd i år, ser jeg derfor med store forventninger på arbeidet vi i fellesskap skal gjøre i året som kommer. Og – jeg ser fram til å møte dyktige tillitsvalgte på landsmøtet i november!



*Rune Aale-Hansen
generalsekretær 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!



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!