

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2012



## Den harde kjerne

side 12–15

Amerikansk ledelse  
inntar Norge

s 6–8

Negotia spisser  
selgerkompetansen

s 10

Knekker myter om  
funksjonshemmede

s 16–19

**ADMINISTRASJON****Forhandlingsavdelingen**

**Frank Larsen**, forhandlingsjef, mob. 901 42 113,

e-post: frank.larsen@negotia.no

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

e-post: nina.moglestue@negotia.no

**Kathrine Hansen**, fagsjef/advokat,

mob. 481 71 114, e-post: kathrine.hansen@negotia.no

**Nils Blomhoff**, rådgiver/advokat,

mob. 900 73 944, e-post: nils.blomhoff@negotia.no

**Bente Christophersen**, forhandlingssekretær,

mob. 924 31 949, e-post: bente.christophersen@negotia.no

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

e-post: anne-lene.gabrielsen@negotia.no

**Mona Hermansen**, rådgiver,

mob. 901 42 166, e-post: mona.hermansen@negotia.no

**Johan Holmen**, rådgiver/advokat, mob. 951 15 019,

e-post: johan.holmen@negotia.no

**Synnøve Lohne-Knudsen**, spesialrådgiver, mob. 911 97 970,

e-post: synnove.lohne-knudsen@negotia.no

**Rune Martinsen**, rådgiver, mob. 908 33 786,

e-post: rune.martinsen@negotia.no

**Bjørge Anne Rynning**, rådgiver/advokat,

mob. 415 76 808, e-post: bjorge.anne.rynning@negotia.no

**Inger Olise Skarvøy**, rådgiver/advokatfullmektig,

mob. 916 80 382, e-post: inger.olise.skarvoy@negotia.no

**Wenche Olaisen Tveter**, rådgiver, mob. 901 54 393,

e-post: wenche.olaisen.tveter@negotia.no

**Endre Vindheim**, avtalesekretær, mob. 916 95 465,

e-post: endre.vindheim@negotia.no

**Informasjons- og markedsavdelingen**

**Jannecke Strøm**, informasjonssjef, mob. 911 33 536,

e-post: jannecke.strom@negotia.no

**Jan Olav Markussen**, markedskonsulent, mob. 415 46 005,

e-post: jan.olav.markussen@negotia.no

**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. 401 00 550,

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.

# Brødre og søstre

Negotia er med i den internasjonale fagforeningssammenslutningen UNI Global Union. UNI representerer rundt 20 millioner arbeidstakere i 150 land verden over. Det sier seg selv at man da har å gjøre med de forskjelligste forhold. Det er forskjell på arbeidstakeres vilkår i Norden og Mellom-Amerika!

Hvert år gir International Trade Union Confederation ut en rapport om brudd på faglige rettigheter. Den byr ikke på hyggelig lesning. De som står opp risikerer alt fra oppsigelse til fengsel og død. Årets utgave av rapporten viser at 76 fagforeningsaktive ble drept i 2011, hele 29 av dem fra Colombia. Den forteller i tillegg om grov utnyttelse av kvinner i arbeidslivet, om utpressing, trakassering og fysisk vold.

På landsmøtet forrige måned hadde forbundet besøk av Marcus Courtney, som er sjef for UNI ICTS ved hovedkvarteret i Sveits. ICTS står for informasjon, kommunikasjon, teknologi og service, og er den sektoren av sammenslutningen Negotia tilhører. Courtney formidlet brokker fra det generelle arbeidet i UNI, om kampen for anstendige arbeidsforhold og etablering av kollektive avtaler.

UNI ICTS' representant kom også inn på de aktuelle utfordringene for fagbevegelsen i det sørlige Europa. I forlengelsen av dette vedtok landsmøtet en enstemmig resolusjon med støtteerklæring, som blant annet sier følgende: «Negotias landsmøte støtter fagforeningens kamp om en «sosial kontrakt» som legger vekt på økt sysselsetting, sosial dialog og reelle forhandlinger mellom partene i stedet for politisk diktat!»

Noen spør seg om hva Negotia får igjen for å være med i UNI. Vi bør heller spørre oss hva vi kan gi. Hadde jeg hatt jobb på kaffeplantasje i Colombia, ville jeg garantert ha ønsket at arbeidstakere i andre deler av verden kunne gitt meg støtte. Negotia Ung innførte i fjor slagordet «solidaritet går aldri av moten». Vi må bidra til at det ikke gjør det!



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør

# Innhold – Nr. 4/12



4

Kontrastenes tid

6

Amerikansk ledelse inntar Norge

9

Den norske modellen er et konkurransefortrinn

10

Spisser selgerkompetansen

12

Bedriftsklubben som holder koken

16

Knekker myter om funksjonshemmede

20

Skal tette i bunnen

22

Priser og utmerkelser

23

UNI: – Vi kan påvirke!

24

Medlemsverving med treffsikker retorikk

26

Fem klubbledere med ambisjoner

28

Europeisk samarbeidsutvalg etableres i Telenor

29

Gjennomslag for CO2-kompensasjon

30

Markering av dagen for mental helse

30

Sjokoladecake og quiz i Longyearbyen

31

Fikk fart på klubbdriften

32

Hva skjer med pensjonsordningene våre?

34

Spør oss

34

Ny klubbleder i Negotia Statoil



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](mailto:magasinet@negotia.no)

Design: Anisdahl, Sand & Partnere

Lay-out: MacCompaniet as/redaksjonen

Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo

Godkjent opplag: 22 135

ISSN 0909-9979

Manusfrist for  
neste nummer:  
15. februar



## Brev fra forbundslederen

# Kontrastenes tid

Året 2012 går snart over i historien. Vi har lagt bak oss et begivenhetsrikt år og nå er det snart dags for slankeoppskrifter og mosjonstips igjen. Forventningene til julas tradisjoner kommuniseres intenst rundt oss. Mange klarer å møte disse forventningene, men dessverre er det stadig flere i Norge som ikke gjør det. Vi hører om barn som går sultne og fryser hver dag. Og om foreldre som fortviler. Vi lever i utkanten av et Europa i økonomisk krise, samtidig hører vi at årets julehandel vil knuse tidligere rekorder her hjemme. Vi lever i kontrastenes tid.

Det lønner seg å stå sammen. Ikke minst i urolige tider. Samhold og solidaritet er tradisjoner vi som fagbevegelse bærer videre. Når ni damer fortsatt står midt i kampen i Trondheim, om tariffavtale og forutsigbare arbeidsvilkår på Colosseumklinikken, har de YS, Unio, LO og hele den nordiske fagbevegelsen med 9 millioner medlemmer i ryggen. Det er mulig, gjennom det faktum at vi organiserer oss. Uten en felles opptreden og innsats er det veldig tungt å flytte fjell.

Negotias landsmøte hadde i år mange gode fagforeningsdiskusjoner. Landsmøtet støtter fagforeninger rundt i Europa som slåss mot nedskjæringer i offentlige tjenester og kutt i lønninger og pensjoner. Vi reagerer på at arbeidsfolk i Hellas og Spania må betale for en fest de ikke selv fikk delta på. Vi støtter de europeiske fagforeningenes krav om reelle forhandlinger mellom partene i stedet for politisk diktat.

Fagforeningenes legitimitet er fortsatt ganske høy i Norge, men YS Arbeidslivsbarometer 2012 slår fast at dette synker. En stadig lavere andel av arbeidsstyrken i Norge ønsker å organisere seg og færre ønsker å bli tillitsvalgte. Arbeidslivsbarometeret avdekker store bransjevise forskjeller. Innen bransjen for olje, gass og energi er 78 prosent av norske arbeidstakere organisert. Innen varehandel er kun 30 prosent av arbeidstakerne organisert. Jeg tror ikke dette er en ønsket forskjell. Og klasseskillene blir ikke mindre på denne måten. Vi er nok et rikt land, men vår viktigste nasjonalformue ligger ikke i oljen. I følge årets statsbudsjett utgjør den nåværende og framtidige arbeidsinnsatsen nesten 85 prosent av vår samlede nasjonalformue.

Organiserte, aktive arbeidstakere bidrar til velferd!

**Godt nytt fagforeningsår!**

*Arnfinn Korsmo*  
1. nestleder



# IKKE LA YS INNBO GÅ DEG HUS FORBI



**85 000**

medlemmer har  
kjøpt YS Innbo!

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

**Bestill YS Innbo på telefon 03100 eller på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)**

# - Amerikansk led



Forsker Bitten Nordrik mener arbeidslivet er inne i en utvikling der ansattes medbestemmelse uthules, der målene fastsettes ovenfra og uenighet er uønsket.

---

TEKST: TERJE BERGERSEN  
FOTO: IVAN TOSTRUP

---

Samarbeid, informasjon og medbestemmelse står sentralt i Hovedavtalen mellom partene i arbeidslivet. De samme prinsippene er bærebjelker i det som kalles den norske samarbeidsmodellen.

I følge De Facto-forsker Bitten Nordrik er disse verdiene nå under sterkt press.

## Mister påvirkning

- Hva er det som skaper et slikt press på samarbeidstradisjonen i norske bedrifter?

- Mye tyder på at det skjer et skifte, en overgang hvor fokuset flyttes fra det å begrense arbeidsgivers styringsrett til å sikre den. Nye styringssystemer og ledelsesmodeller gjør seg gjeldende i sterkere og sterkere grad. Et syn om at ansatte kan ha medvirkning men ikke medbestem-

**Roper varsku.** De Facto-forsker Bitten Nordrik roper varsku om en utvikling der tillitsvalgte og fagbevegelsen mister innflytelse i norsk arbeidsliv.

# else inntar Norge

melse, er typisk uttrykk for disse nye trendene. Dette kommuniseres temmelig konsekvent når representanter for arbeidsgiversiden uttaler seg i dag.

- *Hvor kommer de nye systemene og modellene fra, og hvordan får de innpass i norske virksomheter?*

- Mye av dette har opprinnelse i USA. Amerikansk ledelse inntar Norge. Det er grunn til å stille noen spørsmål om rammevilkårene for norsk ledelse. Det finnes forskning som viser at mulighetene for faglig ledelse og forhandlingsledelse sannsynligvis er varig svekket med de nye styringssystemene. I tillegg har vi en konsulentbransje som blant andre professor Kjell Arne Røvik (Universitetet i Tromsø, red. anm.) tidligere har påpekt at spiller en vesentlig rolle for spredning av styrings- og ledelsesstrategier.

Utviklingen skaper utfordringer for fagbevegelsen, advarer De Facto-forskeren. Hun mener at tillitsvalgte reelt sett mister muligheten til å påvirke. De får i mindre grad være med å bestemme bedriftens mål, både på strategisk og operativt nivå.

Hun eksemplifiserer ved å vise til undersøkelsen blant ikt-ansatte medlemmer i Negotia, gjennomført av Kunnskapssenteret De Facto i fjor.

- I denne store undersøkelsen blant 1300 Negotia-medlemmer, svarte flere tillitsvalgte at de i praksis er uten forhandlingsrett. «Ledelsen vil ha dialog, men det skal ikke forhandles». Tillitsvalgte forteller at beslutninger ofte er tatt før de involveres.

## Uenighet uønsket

Nordrik mener å ha belegg for å hevde at det vokser fram en ledelsesfilosofi der uenighet er uønsket, nettopp i tråd med styringssystemene hun beskriver.

- Harmoni er underliggende premiss, det skal være konsensus om alt mulig på alle plan. Den norske tilnærmingen hvor ulike mål avhengig av den enkeltes ståsted i bedriften er åpent og

*Det finnes forskning som viser at mulighetene for faglig ledelse og forhandlingsledelse sannsynligvis er varig svekket med de nye styringssystemene*

uttalt, hvor det er rom for kompromisser og innflytelsen fra de ansatte både er direkte og representativ, er på vikende front.

- *Snakker vi om en ideologi hvor «lederen alltid vet best» og innblanding fra ansatte bare ses på som bryderi?*

- Det framstår sånn i mange sammenhenger. En leder jeg intervjuet for noen år siden sa at «vi har ingen konflikter i vår virksomhet, bare noen feilansettelser». Det sier jo ganske mye om ledelsesfilosofien.

## Sentralstyrte mål

Bitten Nordrik har vært sentral i utarbeidelsen av rapporten Norsk

Ledelsesbarometer, som De Facto har utført på oppdrag fra fagforbundet Lederne. Den tar blant annet for seg rasjonaliseringsprosessen i Posten. Hun forteller om en kultur der ansatte er redde for å stille spørsmål, der mål sentralstyres og den enkelte vurderes etter et strengt karakter-system.

- Målene defineres av øverste ledelse, så blir det opp til mellomlederne å forplikte de ansatte til målene og motivasjonen for dem. Målstyring brukes systematisk som middel for å øke effektiviteten og kravene på avdelings- og stillingsnivå. Hvis du oppnår målet, får du i neste omgang et som er enda høyere. Det ender med krav som ikke er mulig å realisere for den enkelte, sier hun og nevner et konkret eksempel:

- Et postbud fikk beskjed om å måle tiden det tok å sortere en reol. Han brukte halvannen til to timer. Senere fikk han som definert mål at reolen skulle sorteres på én time. Han spurte da: «Hvordan i all verden skal jeg klare det jeg gjorde i går på halvannen til to timer, i løpet av én time i morgen».

- *Men ansatte er vel ikke bestandig negative til å jobbe etter fastsatte mål?*

- Det er riktig. Ansatte har vanligvis ikke noe i mot mål. Det viser også Negotia-undersøkelsen fra i fjor. Problemet oppstår når de har null innflytelse på fastsettelsen av dem. Når mål i større grad settes av toppledelsen, hvilket rom er det da for ledere lengre ned i systemet til å forhandle med tillitsvalgte og ansatte for å

komme fram til mer kompromissbaserte mål, spør Nordrik.

### Når du måles på verdier

Et annet moment er at mange i dag ikke bare måles på tellbare produksjonsmål, men i følge forskeren også på virksomhetens verdier.

*Hvilken type verdier sikter du til?*

- For eksempel om du er *tydelig* eller *modig*. Hva det vil si å være tydelig og modig bestemmer ledelsen, og ofte vil dette kunne være strid med hva du personlig eller som ansatt legger i det. Et godt eksempel på dette er en av Ledernes tillitsvalgte som et år ble utpekt som årets tillitsvalgt av 700 medlemmer, nettopp fordi de anså ham som modig. Blant annet påpekte han at sider ved den store omstillingsprosessen i hans virksomhet kunne få konsekvenser for sikkerheten. Samme året fikk han karakteren 2 av 5 mulige av sin nærmeste leder på verdien «mot». Da han ba om å få redegjort for denne avgjørelsen fikk han vite at han blant annet hadde et stort forbedringspotensial når det gjaldt å være lojal mot driftsmodellen, sier Bitten Nordrik og tilføyer:

- Evalueringer av subjektive størrelser som holdninger og atferd er ofte basert på påstander om deg som er gitt anonymt, og som tillitsvalgte av den grunn nektes innsyn i. Dermed er de også umulig å etterprøve. Evalueringene kan få betydning

for om virksomheten ønsker å omplassere deg eller avvikle sitt forhold til deg, og i noen tilfeller ser vi at dette er forsøk på å omgå arbeidsmiljølovens § 15.1. (Om drøfting før oppsigelse, red. anm.)

### «Lean» i skuddet

Nordrik peker på at mange ansatte i dag får sine mål satt gjennom såkalte «Lean-prosesser», og hun stiller seg tvilende til arbeidstakernes reelle påvirkningsmuligheter i disse prosessene.

*Ansatte har vanligvis ikke noe i mot mål. Problemet oppstår når de har null innflytelse på fastsettelsen av dem*

- I hvilken grad de ansatte og tillitsvalgte virkelig kan påvirke målene som blir satt, burde i langt større grad vært undersøkt. Jeg mener at slike Lean-prosesser må følges over tid for å få oversikt over konsekvensene av dem. I første fase tror jeg nok mange ansatte opplever involvering, de får gitt uttrykk for hva det er i en arbeidsprosess som fungerer og ikke, og forhold de kan ha irritert seg over i lang tid blir rettet opp.

*Men så kommer neste fase, hva skjer da?*

- Vår erfaring er at ansatte og tillitsvalgte ikke blir fortalt de mer langsiktige konsekvensene. For eksempel det at målinger og arbeidsmål i neste omgang skal inngå i et målstyringssystem, hvor avvik noteres daglig og utviklingstiltak skal iverksettes.

Gjennom såkalt «kontinuerlig utvikling», skal «beste praksis» foredles, repeterer Nordrik. Allerede høye mål skal justeres eller gjøres enda høyere.

- Det er en evig jakt på økt effektivitet satt i system, som ikke har noe endemål. Jeg mener selvsagt ikke at vi ikke skal ha fokus på bedre og mer effektive måter å gjøre ting på, men det er et slags rastløst jag over det hele. Nok blir aldri nok i disse systemene, alt som er bra skal allikevel kunne bli enda bedre.

### - Fagbevegelsen må få øynene opp

*- Hva mener du bør gjøres for å dempe denne trenden, som du åpent betrakter som negativ for norsk arbeidsliv?*

- Den norske modellen forutsetter tillit mellom partene, og involvering av tillitsvalgte og ansatte i beslutningsprosessene. Ikke bare at de skal holdes informert underveis, men at de skal ha reell innflytelse på forhold som berører de ansattes arbeids situasjon, i tråd med hovedavtalens bestemmelser.

Forskeren mener fagbevegelsen må få øynene opp for at dette skjer.

- Fagbevegelsen må bruke de verktøyene som finnes for å motvirke utviklingen, ikke akseptere liberalisering av lov- og avtaleverk. Norsk arbeidsliv må utvikle seg i takt med samfunnsutvikling og internasjonalisering, det er klart. Men vi trenger ikke kaste siviliserte, velfungerende verdier på båten av den grunn, sier Bitten Nordrik. ■

## Lean – slank produksjon

Egentlig *lean manufacturing*, på norsk *slank produksjon*. Betegner en produksjonsmetodikk for fremstilling av varer og tjenester. Begrepet er hentet fra ledelsesteori og kom i bruk på 1990-tallet. Metodikken fokuserer på å eliminere såkalt sløsing og ser på kundens opplevelse av produktets verdi fremfor kostnadselementer. Det underliggende målet er å forbedre den bedriftsøkonomiske lønnsomheten. Sentralt i denne tenkningen er det å skape mer verdi med mindre innsats av ressurser.

*Kilde: Wikipedia*



# - Den norske modellen er et konkurransefortrinn

Eli Moen, forsker ved Handelshøyskolen BI, sier at samarbeid på arbeidsplassen vil være en nødvendig forutsetning for å mestre utfordringene i et kunnskapsbasert og globalisert samfunn.

TEKST: TERJE BERGERSEN  
FOTO: IVAN TOSTRUP

Moen er overrasket over Bitten Nordriks funn om ensidig, sentral målstyring og beslutningstaking som tres nedover hodet på ansatte.

## Samarbeid er nødvendig

- Dette er ganske oppsiktsvekkende funn, det må jeg si. Det må dreie seg om ledere som ikke skjønner konteksten i den verden de lever i, sier hun.

BI-forskeren har vært med i et EU-finansiert prosjekt om de nordiske landene. Hun mener det ligger konkurransefortrinn i å videreføre – og videreutvikle – de tradisjonelle samarbeidsverdiene i den nordiske og norske modellen.

- Etter min oppfatning vil samarbeid på arbeidsplassen være en nødvendig forutsetning for å mestre utfordringene i et kunnskapsbasert og globalisert samfunn. Og de nordiske landene har et fortrinn med sterke samarbeidstradisjoner i arbeidslivet.

Moen peker også på økt behov for etterutdanning. Norsk arbeidsliv blir i større grad en leverandør av kunnskap. Kombinert med økt endringstakt gir dette behov for kontinuerlig



**Læring og fleksibilitet.** Press på forbedring og innovasjon krever kontinuerlig ny læring samt fleksibilitet i virksomhetene, sier professor og BI-forsker Eli Moen.

utvikling av kompetanse hos ansatte.

- Endringene i arbeidslivet krever nye former for etter- og videreutdanning. Det er et særtrekk ved de nordiske landene at dette har stått høyt på agendaen i utviklingen av velferden, særlig i Danmark der dette er blitt kjent som en del av «flexicurity» - reformene i arbeidsmarkedspolitikken som har vakt internasjonal oppsikt.

## Mer teamorganisering

Moen mener at for sterk sentralstyring vanskelig lar seg kombinere med kompleksiteten i dagens og framtidens arbeidsliv.

- Det er et enormt press på for-

bedring og innovasjon, på å utvikle nye løsninger og forbedre produkter og tjenester. Alt dette krever kontinuerlig ny læring samt fleksibilitet i virksomhetene. Teamorganisering legger til rette for kunnskapsdeling og -overføring, som gir grunnlag for utvikling og økt produktivitet.

- Forskingen har vist at nye former for organisering og ledelse der blant annet team utgjør en nøkkelenhet, evner å kombinere både fleksibilitet og effektivitet i løsningen av nye oppgaver. De virksomhetene som lykkes i å utvikle nye former for ledelse og organisering, er de som vil lykkes i fremtiden, mener BI-forsker Eli Moen. ■



**Service.** Selgermedlemmene skal oppleve solid og kvalifisert oppfølging fra Negotia, sier forhandlingssjef Frank Larsen (til høyre). Her med advokat Kathrine Hansen og rådgiver Einar Magnussen.

# Spisser selgerkompetansen

Fra årsskiftet skal de drøyt 2000 medlemmene fra Selgerforbundet være på plass i Negotia. I den forbindelse finsliper forhandlingsavdelingen kompetansen på selgerfaglige spørsmål.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

De tre ansatte i Selgerforbundet er også på plass i Negotias administrasjon nyttår av. En i markeds- og informasjonsavdelingen, en på IT-support og en i forhandlingsavdelingen.

## Kvalifisert bistand

- I tillegg har en av advokatene våre tidligere vært ansatt i

## Medlemsfordeler

I tillegg til tariffaglig og juridisk bistand i arbeidsforholdet, tilbyr Negotia et bredt utvalg av gunstige medlemsfordeler: Bank- og forsikringstjenester, stipendordninger, strøm, drivstoff, CV-hjelp, hytter og leiligheter til leie, med mer. Sjekk tilbudet på [negotia.no](http://negotia.no).

Selgerforbundet. Vi har et solid grunnlag for å videreutvikle kunnskapen og gi de nye medlemmene kvalifisert bistand.

Dette sier forhandlingssjef i Negotia, Frank Larsen. Han peker på at selgere er en yrkesgruppe med arbeidsforhold som i noen grad avviker fra «standard».

- Mange har bilen mer eller mindre som arbeidsplass. Forhold knyttet til godtgjørelser, skattepolitikk, dokumentasjonskrav også videre, er derfor sentralt, blant mye annet. I våre tariffavtaler for selgere, er det dessuten egne bestemmelser om arbeidstid, godtgjørelser for tidsbruk utover ordinær arbeidstid og lønnsforhandlinger. Salgsavtalen ble vesentlig forbedret på dette området ved siste revisjon.

## Agent-jus

Selgerforbundet bringer også med seg rundt 400 agenter. Disse er selvstendig næringsdrivende og som gruppe et nytt innslag i Negotia.

- Agentene er et nytt bekjentskap i våre medlemsrekker. Juridiske forhold knyttet til agentvirksomhet er et eget område som krever spesialkunnskap. Det har vi, og vi bygger den nå opp blant flere av rådgiverne og advokatene, sier Larsen.

Han legger til at Negotia helt siden tidlig i høst har håndtert alle juridiske saker for Selgerforbundets medlemmer.

Negotia har organisert store selgergrupper i en årrekke. Med tilførselen fra de mer enn 2000 nye medlemmene på dette fagfeltet, blir forbundet det klart største for selgere her i landet.

- Det skal også gjenspeiles i kompetansen og servicen vi leverer, understreker forhandlingssjef Frank Larsen. ■



## Bestill nå på [ysmedlemskort.no](http://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 kredittkorentre: 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](http://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

**Bedriftsklubben som**

# Holder koken

Noen medlemsgrupper har liksom bare bestandig vært der. En av dem er Negotia Ringnes. Etter å ha gjennomlevd utallige og krevende omstillinger i selskapet, er klubben i sitt 32 leveår stadig like energisk.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Undertegnede artikkelforfatter laget reportasje med Ringnesklubben for 22 år siden, det første oppdraget som journalist for magasinet, som den gang het «Funksjonæren». Det var i tiden rett etter at de tre Oslo-bryggeriene Schous, Frydenlund og Ringnes slo seg sammen og fortsatte som felles enhet under Ringnes-fanen.

## Skiftende tider

Mye vann har rent i havet siden

den gang. En periode var den store norske øl- og drikkevareprodusenten under Orklas vinger. Nå er den heleid av danske Carlsberg. Tradisjonsrike bryggerilokaler i hovedstaden er avvirket og flyttet til nybygde anlegg utenbys. De fleste av landets mindre bryggerier er innfusjonert og sorterer nå under Ringnes-paraplyen. Store strukturendringer er gjennomført, både produksjons- og bemanningsmessig. Blant det nyeste er at IT-funksjoner er satt ut og håndteres fra Irland, og regnskapsføringen er plassert i Polen.

## Fagforeninger imellom

I Ringnes er det to store fagforeninger. Negotia blant administrative funksjoner, laboratorieansatte og i salgsapparatet. LO-forbundet NNN (Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund) dekker de ansatte tilknyttet produksjon og distribusjon. De to forbundene samarbeider tett og godt.

- Vi retter oss mot forskjellige ansattgrupper og trår ikke i hverandres bed. Det betyr ryddighet og det gir ekstra styrke. Vi samarbeider og støtter hverandre, i hverdagslige utfordringer og større prosesser, kommenterer klubbledelsen.



Men det er fortsatt rundt 1500 ansatte i Ringnes. Og dette er fortsatt en gjennomorganisert bedrift. På produksjons- og distribusjonssiden er det LO-tilsluttete NNN som har hegemoniet blant de ansatte. Innen salg, administrasjon og lab er det Negotia.

- Mye har skjedd, men mye er også som før. Vi jobber for medlemmenes rettigheter som vi alltid har gjort, sier tillitsvalgt Morten Gundersen.

Gundersen er nestleder i klubben. Han er stabil Ringnes-mann med snart 20 års fartstid i selskapet og åtte år som tillitsvalgt.

*Medlemsmassen har kanskje ikke vært like stabil?*

- Det er både og. Mange av kollegene har lang ansettelsestid, men mange er selvsagt ganske nye også. Folk bytter vel jobb



**På banen.** Ringnes har vært gjennom utallige omstillinger og krevende prosesser for de ansatte. Negotia-klubben er på banen der avgjørelsene tas. Klubbleder Kristin Kvikstad med nestleder Morten Gundersen (midten) og styremedlem Trond Vegard Sæle.

oftere nå enn før, så det er mer utskifting i de yngre rekkene. Men vi har klart å holde et temmelig stabilt medlemstall. På det meste var vi oppe i over 200. Men så forsvant mange da IT og regnskap ble satt ut. Nå ligger vi på rundt 160. Realistisk potensiale er kanskje 30 til, sier Morten Gundersen.

#### **Forhandlingsløsninger**

Bedriften har fem regioner som til sammen dekker det meste av landet. Negotia-klubben har medlemmer alle steder. Det er åtte tillitsvalgte ved hovedbasen i Oslo og åtte i divisjonsutvalget hvor alle regionene er representert. Et forhandlingsutvalg på fire tar seg av den daglige klubbdrif-

ten. Divisjonsutvalget møtes flere ganger i året for å diskutere aktuelle problemstillinger. Forrige samling var på Gardermoen seint i oktober. Da sto eva-

*Det er ikke noen enkle triks ute og går. Det er systematisk jobbing hele veien. Det er det som funker*

Morten Gundersen

luering av den nye bonusordningen for salgsapparatet på dagsordenen. Den er eksempel på en løsning forhandlet fram i

dialog mellom klubben og bedriftsledelsen.

- Det ble innført nytt bonussystem for et par år siden, forklarer Gundersen: - Dette er jo alltid forhold som engasjerer, naturlig nok. Bonus gjelder for de av oss som jobber med salg. Det innebærer at vi har mulighet for noen ekstra tusen i lønningspønnen gjennom året, utover fastløna. Og det er viktig for oss at systemet følges opp som forutsett alle steder, slik at det blir rettferdig.

Beløpene beregnes på teamnivå tre ganger i året. Det ligger i avtalen at de som er omfattet av denne ordningen kun får det generelle tillegget i de ordinære lønnsoppgjørene. Medlemmene i

de andre stillingskategoriene vurderes individuelt i tillegg til det generelle.

Bedriften ville helst kutte fastlønnen til selgerne med 30 prosent, og etablere en bonusordning med det som utgangspunkt. Det fant ikke klubben seg i.

- Det var uaktuelt for oss. Vi forhandlet fram en løsning hvor vi beholdt hele fastlønnen. Så kommer bonusen inn som erstatning for de individuelle lønnstilleggene. Dette er et godt eksempel på den påvirkningen klubben kan ha når det gjelder arbeidsvilkårene. Vi diskuterer og forhandler oss fram til løsninger som begge parter oppfatter som ok. Det er sånn vi jobber hele tida, sier klubbnelederen.

#### «På» hele tida

Det er ikke noe ukjent fenomen at livskraften i fagforeningers bedriftsklubber går opp og ned. Noen ganger såpass ned at det behøves innsats fra sentralt hold for å sparke i gang fornyet aktivitet. Negotia Ringnes har ikke trengt den typen drahjelp. Klubben klarer å holde dampen oppe lokalt for egen maskin.

*Hva er hemmeligheten?*

- Mye ligger nok i at vi jobber samkjørt i klubbledelsen, jeg tror det er avgjørende. Forhandlingsutvalget, som består av fire tillitsvalgte, har møte

*Vi legger premisene for hvordan for eksempel omstillinger gjennomføres, og står opp for kollegene både kollektivt og på individnivå*

Kristin Kvikstad

hver uke. Saker og prosesser holdes varme. Vi må være «på» hele tida. Bare da kan vi gjøre en skikkelig jobb. Det er ikke noen enkle triks ute og går. Det er systematisk jobbing hele veien. Det er det som funker, mener Gundersen, som legger til at de også bruker apparatet i Negotia mye i faglige spørsmål.

Nestlederen medgir at klubben har ett område med stort forbedringspotensial: - Informasjon til medlemmene, der må vi bli bedre. Vi er blant annet i gang med å sette opp en egen webside, sier han.

Kristin Kvikstad har vært med i klubbstyret i over 20 år, og ledet klubben de siste fem. Hun er opprinnelig laborant og har en viss tilknytning til laboratoriet fortsatt, men det aller meste av tiden går nå med til å drive tillitsvalgtarbeid. Hun understreker at det er viktig å holde tett kontakt med bedriftsledelsen, og at det er et godt samarbeidsklima i Ringnes.

- Ledelsen har alltid tid til å høre på oss. Det er jo det som skjer i kontakten mellom klubben og ledelsen det meste handler om. Skal vi ha mulighet til å påvirke, gjelder det å ha god kontakt. Vi legger premissene for hvordan for eksempel omstillinger gjennomføres, og står opp for kollegene både kollektivt og på individnivå. Uorganiserte har ingen til å snakke deres sak. I alle omstillingene vi har gått igjennom har denne forskjellen vært tydelig. Det er mange eksempler på at vi har klart å «redde» flere av våre egne.

*Er det flere omstillinger i sikte?*

- Ikke som vi kjenner til nå, ingen store omveltninger ventes i nær framtid. Og kommer det noe, er vi de første som får informasjon.

*Er det flere omstillinger i sikte?*

- Ikke som vi kjenner til nå, ingen store omveltninger ventes i nær framtid. Og kommer det noe, er vi de første som får informasjon.

#### Skulder ved skulder

Negotia Ringnes vet også hvordan det er å være i konflikt. De var største gruppe som ble tatt ut da Negotia i 2002 streiket for å styrke lønnsbestemmelsen i tariffavtalen. Kvikstad var nestleder den gangen. Hun husker situasjonen godt.

- Streik er ikke noe vi ønsker, men det var en nyttig erfaring. Det var mange harde tak den gangen, med en del urent trav og tilfeller av streikebryteri. Ringnes-ledelsen erklærte at vi var i krig! Arbeidskonflikt er ikke

## Negotia Ringnes om effektiv klubbdrift

**160 medlemmer fordelt på fem regioner. Åtte tillitsvalgte i Oslo pluss åtte i divisjonsutvalget (regionalt). Permanent forhandlingsutvalg på fire.**

- Har fast møte i forhandlingsutvalget hver uke.
- Fordeler arbeid og ansvarsområder på styremedlemmene.
- Er i tett dialog med bedriftsledelsen, ved både uformelle møter og formelle drøftinger.
- Er aktive på alle samarbeidsarenaer – bedrifts- og konsernstyre, bedriftsutvalg, samarbeidsutvalg, HMS, Akan m. fl.
- Stiller seg til disposisjon for verv der det er mulig.
- Prøver å ha en styresammensetting med både erfarne og nye folk.
- Har som ambisjon å følge opp alle nyansatte med informasjon gjennom personlig kontakt.
- Har en praktisk og realistisk tilnærming til klubbarbeidet. Er innstilt på fornuftige kompromisser.
- Er bevisst på å ha et godt samarbeid med NNN, som er den andre fagforeningen i bedriften.



**Fellesmøte.** Ringnes-tillitsvalgte fra hele landet samlet for å diskutere aktuelle saker. Fra venstre: Thomas N. Gundersen (uteliv Østre Østland), Frode Johansen (handel Bergen), Trond Vegard Sæle (handel Vestfold), Øivind Johansen (handel Østre Østland), Morten Gundersen (handel Oslo), Kristin Kvikstad (Hovedtillitsvalgt Oslo), Paul F. Andersen (handel Agder), Mona I Monsen (finans Oslo), Ove W. Knudsen (handel Bergen) og Christian Haddal (handel Lofoten).

pent. Vi lærte en del om hva som skjer i en sånn situasjon. Særlig at vi i klubben sto skulder ved skulder gjennom de tre ukene det varte. Samholdet ble styrket. Men vi lærte også litt om handlingsmønstre hos dem som er rundt.

Streiken resulterte i at punktet om den rådgivende nemnda kom inn i overenskomsten. Nemnda uttaler seg om lønnsoppgjør som ikke har løst seg lokalt eller i organisasjonsmessig behandling. Negotia har ikke vunnet mange saker som har havnet til behandling der. Men det er pekt på at nemndordningen kan ha en indirekte effekt, ved at bedriftene eventuelt vegrer seg for å komme i en situasjon der det svis av ressurser på en langdryg slutføring av lønnsoppgjøret.

*Ringnes har hatt ett lønnsbrudd til behandling i den rådgivende nemnda, uten at det ble noe ekstra av den grunn. Tror du på den indi-*

*rekte effekten?*

- Det gjør jeg absolutt. Poenget er at de lokale lønnsforhandlingene skal være reelle, og min oppfatning er at den rådgivende nemndas eksistens bidrar til det.

*Å være tillitsvalgt innebærer muligheter og utvikling for fellesskapet - og for deg selv som person og arbeidstaker*

Trond Vegard Sæle

Det viser vel også statistikkene over antallet lønnsbrudd. Dessuten er nemnda noe NHO ved hver eneste tariffrevisjon vil ha vekk. Det forteller tydelig nok at vi må beholde den fordi den er til fordel for oss, sier Kvikstad.

**Når fram helt til topps**

Trond Vegard Sæle er yngste

skudd på stammen i styret til Negotia Ringnes. Han synes det er meningsfylt å engasjere seg i fagforeningsvirksomhet, både for fellesskapet og egen utvikling.

- Som tillitsvalgt får du delta på arenaer i bedriften som andre ikke har tilgang til. Du når fram til toppledelsen i bedriften. Jeg har flere ganger vært inne på kontoret til administrerende direktør og snakket med han. Man får vite om ting som skjer i organisasjonen lenge før andre får det. Vi kan påvirke, og det ser vi at skjer. Å være tillitsvalgt innebærer muligheter og utvikling for fellesskapet - og for deg selv som person og arbeidstaker, sier Trond Vegard Sæle.

Sæle tror mange unge i dag har en feil oppfatning av fagforeninger:

- Fokuset ligger ikke på kamp og konflikt, men det å samarbeide og finne gode løsninger, oppsummerer Trond Vegard Sæle. ■





*YS likestillingspris til Lars Ødegård:*

# Knekker myter om funksjonshemmede

- Vi er ikke syke. Vi bare er sånn. Hele tiden. Og det er verken trist eller tragisk, sier Lars Ødegård. Vinneren av YS likestillingspris 2012 har et brennende ønske om å knekke mytene om funksjonshemmede og deres liv.

TEKST: VETLE DALER  
FOTO: IVAN TOSTRUP

- Jeg er nesten ekstatisk glad for at dere med årets pris velger å rette fokuset på funksjonshemmedes likestillingskamp, sa Lars Ødegård da han mottok likestillingsprisen for 2012 på årets YS-konferanse. - Det er en veldig stor glede å bli satt pris på. Og det er ekstra hyggelig å få fagbevegelsens anerkjennelse, fordi bevisstheten om fagbevegelsen har stått sentralt i mitt virke som arbeidstaker og leder.

I oktober ble den tidligere generalsekretæren i Norges Handikapforbund hyllet av en fullsatt konferansesal på Hotell

**Som folk flest.** *Vi ber om å bli behandlet som folk flest. Selv om sykdom av og til kan føre til funksjonsnedsettelse, så er ikke funksjonsnedsettelse synonymt med sykdom, sier Lars Ødegård, årets mottaker av YS' likestillingspris.*

Bristol i Oslo. Takketalen ble svært godt mottatt, og etter å ha fått beina på jorda igjen, hvis man kan si det om en rullestolbruker, utdyper han mer enn gjerne noen av poengene sine.

## Den største myten

- Den største myten er at hvis du er funksjonshemmet, så er du syk. De syke møter man med tristhet og fortvilelse, og tenker at det er viktig med omsorg og pleie. Det er en paternalistisk tilnærming til oss som gruppe og individer. Vi ber om å bli behandlet som folk flest. Selv om sykdom av og til kan føre til funksjonsnedsettelse, så er ikke funksjonsnedsettelse synonymt med sykdom. Vi er ikke syke. Vi bare er sånn. Hele tiden, poengterer Ødegård.

- Og det er verken trist eller tragisk. Det er bare sant. Det fordrer nye strategier, slik at vi kan delta som den ressursen vi er, ikke bare mottakere av andres velvilje, sier han.

## Lars Ødegård

**Alder:** 56

**Bosted:** Nannestad i Akershus

**Familie:** Gift, tre barn

**Bakgrunn:** Tidligere leder og generalsekretær i Norges Handikapforbund, leder av Bioteknologinemnda, representerer Arbeiderpartiet i Nannestad kommunestyre. Var i 1999 den første rullestolbrukeren som møtte (som vara) på Stortinget.

**Aktuell:** Ble tildelt YS' likestillingspris i høst.

Ødegård snakker gjerne mye og lenge om temaet, som han har levd med store deler av livet.

- Jeg har en genetisk og medfødt tilstand, som heter progressiv muskeldystrofi, eller muskelsvinn, som begynte å utvikle seg i tenårene. Nå har jeg sittet i rullestol i 30 år, så jeg er proff. Dette er like naturlig for meg som at jeg er mann, hvit og norsk, forteller han.

- Jeg fortviler ikke over meg selv, men over det samfunnet som bygger stengsler på min vei. Jeg har nesten aldri vært syk, likevel betraktes jeg etter loven



Lars Ødegård gratuleres med prisen av YS-leder Tore Eugen Kvalheim under tildelingen på YS-konferansen i høst.

som alvorlig syk. Hvem er det alvorlig for? Ikke for meg.

### **Idealer og realiteter**

Lars Ødegård engasjerte seg tidlig i Norges Handikapforbund. Der har han vært aktiv i 37 år, både som leder og generalsekretær i en årrekke.

- Det har vært en rivende utvikling. Det har skjedd mye i positiv retning. Det skulle bare mangle, når vi ser alt det positive som har skjedd ellers i samfunnet. Men det er fortsatt et kjempegap mellom politiske idealer og realitetene vi lever med. Og det er et kjempegap mellom funksjonshemmedes og ikke-funksjonshemmedes levkår. Som samfunn klarer vi ikke å

innse at funksjonshemmede er en av gruppene som er utsatt for mest systematisk diskriminering, sier prisvinneren, og fortsetter:

- I dag stenges tusenvis av funksjonshemmede ute fra likeverdig deltakelse. Vi stenges ute fra skoler, arbeidsplasser og transportmidler. Vi stenges ute fra forretninger, restauranter og forsamlingshus. Ikke av og til, eller tilfeldig. Nei, det skjer systematisk. Det skjer i stor skala og ofte er utestengingen til og med skattefinansiert. Fellesskapets kasse brukes til å betale diskrimineringen av oss, sier Lars Ødegård, og viser blant annet til at 80 prosent av alle norske grunnskoler ikke er tilrettelagt for alle elever.

- Mange tror nok at det står bedre til enn hva det gjør. På Karl Johan er kun ti prosent av forretningene tilgjengelige for rullestolbrukere. 90 prosent av boligmassen i Norge er utilgjengelig. Og kanskje vel så interessant: 60 prosent av valglokalene er utilgjengelige.

Det meste er altså laget for den spreke delen av offentligheten, påpeker Lars Ødegård.

- Det arter seg ofte slik at det lages egne løsninger for oss, med egne rom for handikappede, toaletter og så videre. Samfunnet utformes som om det er «dem» og «oss». Segregeringstiltak blir svaret på inkluderingsutfordringen. Her mangler vi fortsatt noe i holdningsbevisstheten.

## *Det er ekstra hyggelig å få fagbevegelsens anerkjennelse, fordi bevisstheten om fagbevegelsen har stått sentralt i mitt virke som arbeidstaker og leder*

- Folk tror at problemet ligger i kroppene våre, eller at problemet ligger i hjelpemidlene, men dette er permanente trekk ved biologien vår vi ikke får gjort noe med. Hvordan vi bygger samfunnet vårt kan vi derimot gjøre noe med.

### **Rovdrift**

Et sterkt engasjement går som en rød tråd gjennom Lars Ødegårds liv. Han har og har hatt en rekke verv, fra kommunestyret til Rådet for kvalitet i helsevesenet og Bioteknologinemnda, som han fortsatt leder. Han har også styreverv i flere selskaper.

- Jeg har brukt mye tid på jobb og engasjement, samtidig som jeg har brukt tid på tre barn og to ekteskap. I tillegg har jeg muskelsvinn som utvikler seg. Jeg har drevet rovdraft på meg selv i alle år, nå må jeg betale prisen. Jeg må husholde annerledes med mine kroppslige ressurser, sier Lars Ødegård, og legger til:

- Livet har fått en annen puls. Jeg har gått opp i rundetid, og dagene blir annerledes.

Det var derfor ikke lenger mulig for Lars Ødegård å stå i generalsekretærjobben i Norges Handikapforbund, en jobb han har fått mye ros for.

- Men etter 17 år var det kanskje også på tide å slippe til noen andre, mener han.

### **Fargerikt felleskap**

Når det gjelder likestillingsbegrepet, har prisvinneren klare meninger.

- Likestilling handler om likeverd. Vi skal verken gjøre alle like, eller behandle alle likt. Men vi skal gi alle rett til å være forskjellige, og behandle folk forskjellig ut fra de forskjellige forutsetningene folk har.

Ødegård mener begrepene «annerledes» og «likestilling» er nært beslektet. Likestillingskampen handler om holdning, hva får kunnskapsbaserte, demokratiske, velopplyste samfunn som Norge til, den dag i dag, å lønne kvinner og menn ulikt for samme arbeid?

- Det har med hvordan vi tenker om hverandre og om andre å gjøre. Jeg prøver å knekke noen myter om funksjonshemmede og våre liv. Folk er forskjellige. Vi utgjør et fargerikt fellesskap. Du er ingen tragedie selv om du er forskjellig fra flertallet, selv om du ikke kan løpe like fort som andre, om du hører litt mindre, ser litt kortere eller forstår dine omgivelser annerledes enn de fleste andre. Det er verken spesielt alvorlig eller trist. Det er først og fremst en bekreftelse av den menneskelige variasjon, sier Lars Ødegård.

- Funksjonshemmingene ligger ikke i individene, de ligger i samfunnet, i omgivelsene våre, i politikken og i våre egne holdninger. Funksjonshemminger er

menneskeskapte barrierer av fysisk eller holdningsmessig art, poengterer han.

### **Det haster**

Han mener en av grunnene til den misforståtte forståelsen av funksjonshemmede er begrepene som brukes.

- Vi er hemmede, skadet, syke, vi har lyter - alle disse ordene har en negativ valør. Det finnes ikke ett positivt begrep, sier han, og gir et velfortjent spark til journalister spesielt.

- Språkbruken om oss i form av uttrykk som «lenket til rullestolen», «et liv i totalt mørke» og så videre bidrar til å skape en ekstra tristesse. Å bevisstgjøre journalister er viktig. Språk er makt.

Lars Ødegård mener det haster med å løse utfordringene.

- Hvis vi forsetter med å frakte funksjonshemmede unger bort fra sitt nærmiljø, bygger det opp under den delingen vi ikke vil ha. Og begynner vi ikke å ta hensyn til funksjonshemmede når vi bygger hus, eller investerer i offentlig transport, kommer det til å ta veldig lang tid å nå målet om et likestilt samfunn. Det haster, og det haster virkelig, sier han. ■

## **Fakta om YS likestillingspris**

- Formålet med prisen er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og like muligheter for alle, uansett kjønn, alder eller minoritetstilknøyning (f.eks. etnisitet, seksuell orientering eller nedsatt funksjonsevne).
- Med likestilling menes alle tiltak som virker til å rette opp skjevheter i forholdet mellom de forskjellige gruppernes muligheter til samfunnsdeltakelse, utdanning, arbeid og faglig utvikling. Prisen kan gis til enkeltpersoner, grupper, organisasjoner samt private eller offentlige virksomheter, og både innen- og utenlands.
- Prismottaker må ha gjort en fortjenestefull innsats innenfor ett eller flere av disse områdene. Det forutsettes at kjønnsperspektivet er et vesentlig element i prismottakerens virke.



**Øverste beslutningsmyndighet.**  
*Landsmøtet i Negotia samler cirka 80 delegater, kanalisert gjennom de sju regionene. I tillegg deltar forbundsstyret, komitémedlemmer, mange fra administrasjonen og diverse gjester. Samlet antall på møtet er rundt 130.*



**Vekt på medlemsfordeler**  
*Medlemsfordelene er viktig for å rekruttere og beholde medlemmer. Fra venstre: 2. nestleder Monica Paulsen, Øyvind Sandø (DnB Nor), Tore Holme (YS) og Ann Kristin Mobak (Gjensidige Forsikring).*



**Intens øyeblikk**  
*Stor aktivitet og gode debatter underveis. Her er det en gruppe som diskuterer intenst i en pause.*

# Skal tette i bunnen

Negotia får mange nye medlemmer og er i vekst, men det er også en del frafall i rekkene. Nå skal innsatsen for å hindre lekkasjen intensiveres.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Forbundet er inne i en tre års strategiperiode, vedtatt av landsmøtet i fjor. I strategien legges det vekt på blant annet medlemsvekst, synlighet og tillitsvalgtes kunnskap.

- Vi er godt i rute med å følge opp målsettingene. Det siste året har forbundet vært synlig i media i langt sterkere grad enn tidligere. Vi er med og setter dagsorden i samfunnsdebatten i saker som angår våre medlemmer. Dette skyldes den bevisste satsingen. Vi har et tillitsvalgskorps med stor og økende kunnskap, det er de som forvalter avtaler og rettigheter ute på arbeidsplassene. Og ikke minst - vi får mange nye medlemmer og er i vekst.

Dette sa forbundsleder Inger Lise Rasmussen da Negotia holdt landsmøte forrige måned. Hun framhevet også prosessen med Selgerforbundet som nå er i ferd med å slutføres, og som gir Negotia en tilvekst på drøyt 2000 medlemmer. En av de store utfordringene når det gjelder medlemsvekst, er imidlertid at det er nokså stort frafall. Det er for mange som melder seg ut, eller slutter å betale medlemskontingenten.

## Skjerper rutinene

- Når medlemmer skifter jobb er det mange som avslutter medlemskapet. Det trenger de ikke. Medlemskapet er ikke knyttet til bedriften hvor man jobber. Det oppdages også tilfeller hvor med-

lemmene ikke er klar over hvor mye de sparer på flere av medlemsfordelene, for eksempel forsikrings- og banktjenestene.

- Vi har en jobb å gjøre både med informasjonen og rutinene for å beholde flere medlemmer. Dette tar vi nå enda mer på alvor enn før, og det går også fram av de justerte budsjettene og handlingsplanene for neste år, sier Rasmussen.

Helt konkret ligger det i planene for neste år at man skjerper rutinene for oppfølging av kontingentrestanser og direkte kontakt med medlemmer som er på vei ut. Dette gjelder fra både administrativt hold og i klubber og avdelinger. Økt trykk på hva medlemsfordeler innen forsikrings og banktjenester kan bety av besparelser for det enkelte medlem, vektlegges også.

For øvrig ruller strategiplanen videre med satsinger på hovedområdene vekst, tillitsvalgte, medlemstilbud og effektiv drift.

## Løfter blikket

Landsmøtet vedtok denne gangen fire resolusjoner. En om pensjonsrettigheter for arbeidstakere i privat sektor, en til støtte for de streikende tannhelsesekretærene ved Colosseumklinikken i Trondheim – og to hvor blikket løftes ut over egne landegrensler.

- Vi må ha rom for å være opp-tatt av mer en å studere vår egen navle. Norge er i en særstilling med kun 3 prosent arbeidsledighet. Våre nordiske naboer Sverige og Danmark sliter med langt høyere ledighetstall, for



Forbundsleder Inger Lise Rasmussen vil ha mer stabilitet i medlemsmassen.

ikke å snakke om landene sør i Europa. Vi vedtok en resolusjon som uttrykker solidaritet med fagbevegelsen og arbeidstakerne i Europa og de store utfordringene de står overfor akkurat nå, kommenterer forbundslederen.

I tillegg ble det solid flertall for en resolusjon om EØS-avtalens betydning for arbeidslivet. (Det var 23 av delegatene som stemte i mot denne).

## Gjester fra inn- og utland

Denne gangen fikk landsmøtet besøk fra UNI Global Union, den internasjonale sammenslutningen Negotia er med i. Se egen sak om dette. YS-leder Tore Eugen Kvalheim deltok også som gjest. Ha sa dette i sin hilsmingstale under åpningen:

- Det er stas å ha et forbund som Negotia i YS-rekkene. Dere jobber bra med rekruttering, yter medlemmene kvalifisert hjelp og kaster dere også utpå i samfunnsdebatten. Det er lagt merke til det siste året. ■

# Hedret med forbundets høyeste utmerkelse

**Det ble stående applaus og stor jubel da tillitsvalgt Stein Sele ble tildelt Negotias Hederspris under festmiddagen på landsmøtet i november.**

Tekst og foto: TERJE BERGERSEN

Stein Sele organiserte seg i Negotia (den gang NOFU) i 1976. Han var da 18 år og hadde sin første dag på jobb! Opp gjennom årene har han blant annet hatt tillitsverv ved Aker Elektro og i den lokale avdelingen i Sunnhordland. Nå jobber han i elektrofirmaet Leithe & Christiansen i Oslo. Han er styremedlem i avdeling Oslo og leder i den sentrale valgkomiteen i Negotia.

- Stein er en som har vært der bestandig. Han har et enestående engasjement og en sjelden forståelse for fagforeningsarbeid. Det enorme arbeidet Stein har lagt ned for forbundet gjennom årene er det bare å ta av seg hat-



En glad mottaker av Negotias hederspris, Stein Sele.

ten for. Han kjenner «alle» og er bestandig meget godt orientert. Han er en utrolig kapasitet for forbundet, og en som vi alle sammen er veldig glad i, sa forbundsleder Inger Lise Rasmussen da hun overrakte den høythengende prisen.

- Kjære familie, åpnet prismotakeren selv med da han takket.  
- Jeg har vært med i dette for-

bundet fra den første dagen jeg var i jobb. Negotia er en stor del av livet mitt. Det jeg gjør i denne organisasjonen gjør jeg av kjærlighet for alle menneskene og sakene vi jobber for her i fellesskapet. Det er en stor ære å få hedersprisen, jeg er veldig takknemlig, tusen takk alle sammen.

## Ble årets tillitsvalgt

**Prisen Årets tillitsvalgt ble også delt ut på landsmøtet. Den gikk til Anette Light for hennes gode arbeid med klubben i Color Line.**

Tekst og foto: TERJE BERGERSEN

- Anette leder klubbarbeidet i Negotia Color Line på imponerende vis. Hun tar ansvar og står på på en måte det virkelig står respekt av. Klubben rekrutterer bra og tariffarbeidet er på skinner. Negotia er en fagforening som gjør seg gjeldende i Color Line, og Anette er en som folk rundt henne støtter seg til.

- Det var Anette som lærte oss at hvis alle verver bare ett medlem, så blir vi dobbelt så mange. Hun er foreslått til prisen av kolleger i klubben, og fortjener den virkelig. Vi er stolte over å ha tillitsvalgte som deg, sa forbundsleder Inger Lise Rasmussen ved overrøkelsen.

- For en overraskelse. Dette var utrolig hyggelig. Jeg har verdens beste medlemmer i klubben, vi jobber målbevisst sammen og får resultater. Og så er det så mange bra mennesker i Negotia-systemet, blant ansatte og tillitsvalgte. Tusen, tusen takk, sa prismotaker Anette Light.



# - Vi KAN påvirke!

- En av grunnene til at Norge ikke er rammet av den internasjonale finanskrisen, er at dere har aktive fagforeninger, sier Marcus Courtney i UNI Global Union.

Tekst og foto: TERJE BERGERSEN

- Vi kan endre reglene, vi kan påvirke arbeidslivet i retninger som tjener de ansattes vilkår!

Marcus Courtney er sjef for ICTS-delen av UNI, den som dekker ansatte innen informasjon, kommunikasjon, teknologi og service. Han var invitert til forbundets landsmøte i høst. Der holdt han en times innlegg og pekte blant annet på utfordringene knyttet til ekspansjonen av multinasjonale selskaper, den nye verdensøkonomien og den økonomiske krisens virkninger i Europa.

## Globale rammeavtaler

Det finnes i dag rundt 65.000 virksomheter som opererer multinasjonalt, som til sammen dekker ni millioner ansatte. Denne utviklingen skaper store utfordringer for fagbevegelsen, sier Courtney, og henviser til den



Marcus Courtney fra Seattle i USA er mannen som forsøkte å etablere fagforening i Microsoft. Han er i dag sjef for UNI ICTS, og stasjonert ved hovedkontoret i Sveits.

årelange prosessen for å etablere globale rammeavtaler i Telenor.

- Negotia har spilt en avgjørende rolle for å få dette til i Telenor. Verden bør se på Norge. Dere er ikke rammet av finanskrisen, og det skyldes blant annet at dere har velfungerende fagforeninger som samarbeider godt med arbeidsgivere og myndighetene.

## Arbeidstakerne betaler prisen

UNI ICTS-sjefen framhever også dreiningene i det internasjonale arbeidslivet med en servicesektor på kraftig frammarsj, og i tillegg at Kina, India og Brasil er land som gjør seg stadig mer gjeldende i verdensøkonomien.

Han er dessuten kritisk til at det er arbeidstakerne i Europa som nå må betale prisen for en økonomisk krise som er skapt av bank- og finanskrisene.

- De må lide for problemer som i utgangspunktet er skapt av andre mekanismer enn lønninger og pensjonsordninger, sier sjefen for UNI ICTS Global Union. ■

## UNI Global Union

representerer 20 millioner arbeidstakere i 150 fagforeninger verden over. Negotias tilslutning er knyttet til UNI ICTS – informasjon, kommunikasjon, teknologi og service.

# Fikk Ung-prisen

**Bjørn Andre Anderssen fikk Ung-prisen på landsmøtet. Anderssen er konserntillitsvalgt i Telenor og mangeårig medlem i forbundsstyret.**

Negotia Ung-leder Genevieve Prebensen begrunnet tildelingen med blant annet følgende:

- Bjørn Andre er tilgjengelig og en god sparringspartner for oss unge. Han er empatisk i vanskelige situasjoner, og anstrenger seg for å forstå hva de unge mener når vi sliter med å forklare det selv. Og han ga oss viktig drahjelp i vår motstand mot vikarbyrådirektivsaken i fjor.



Prismottakeren med Ung-leder Genevieve Prebensen (t.v.) og nestleder Marte Gagnås Mikaelsen.

# Medlemsverving med treffsikker retorik

Skal du verve nye medlemmer til forbundet, må du hente fram de rette argumentene og presentere dem med omhu. Det læres på det nye kurset i retorikk og rekruttering.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Forbundet har tilbudt rene rekrutteringskurs tidligere, men det har vært forholdsvis vanskelig å fylle dem opp med deltakere. Da vi la inn retorikk på programmet i tillegg, løsnet det.

Dette sier utviklingskonsulentene i Negotias administrasjon, Unni Sundland og Nina Harbo. De er svært godt fornøyd med både deltakelse og engasjement på retorikk- og rekrutteringskurset tidligere i høst.

Kurset samlet 18 deltakere, spredt på klubber i ganske så forskjellige virksomheter.

- Det er viktig at vi bidrar til å sette tillitsvalgtapparatet i modus til å verve ved å tilby kurs, og at vi når bredt ut. Men ingen drar på kurs hvis de ikke har lyst. Programmet må friste, det må

oppleves som meningsfylt og givende for den som deltar. Det at man på et kurs som dette får trening i å bruke såkalte «retoriske verktøy», er nyttig kunnskap på mange områder. Da blir det også mer attraktivt å være med, understreker de to utviklingskonsulentene.

## Skreddersydd argumentasjon

Per Leidenfelt fra Retorisk Institutt var hyret inn som underviser på kurset. Han er opptatt av at vi må være bevisste for å nå fram med et budskap. Det handler om klar tale og god kunnskap, kombinert med at man skreddersyr argumentene til den aktuelle situasjonen.

- Tydelighet er helt sentralt. Det du sier må nå fram til den du snakker med. Og det er viktig

å være konkret, folk faller av hvis man drar i vei med generelle vendinger.

Leidenfelt bruker medlemsfordelene forbundet tilbyr for å eksemplifisere.

- Negotia har mange gode medlemsfordeler, ikke sant. Når du skal markedsføre for eksempel forsikringstilbudet overfor en uorganisert kollega, skal du fortelle hva som er fordelene. Ikke selg produktet; «vi har en forsikringsordning som omfatter sånn og slik». Nei, selg selve fordelene! Fortell hvor mye penger man kan spare. Gå rett til kjernen. Få fram hva fordelene kan bety for den enkelte, sier han og fortsetter:

- Dessuten gjelder det å finne hvilke argumenter som passer best overfor den du snakker med. Det er viktig å skreddersy. En som er ung og singel legger kanskje vekt på andre ting enn en som er godt etablert med familie og det hele.

Å være forberedt på motforestillinger, er også avgjørende, mener Leidenfelt.

- Hvis du har tenkt på mulige motforestillinger som kan komme, er du bedre rustet til å holde samtalen i gang. Da kan du oppklare og komme med tilleggsinformasjon. At du har god kunnskap om det du snakker om, gir deg troverdighet. Troverdigheten er det viktigste av alt når vi skal overbevise andre om noe, påpeker Per Leidenfelt.

## Kaste seg utpå

Etter en komprimert workshop med vekt på nettopp formule-



**Klubb utvikling.** - Vi må jobbe med utvikling av klubbene, og fokus på rekruttering er en viktig del av det, sier utviklingskonsulentene Nina Harbo (t.v.) og Unni Sundland.



# kk



«Take off». Tillitsvalgte som satser på rekruttering. Fra venstre: Roger Rønning (Telenor) Annette Light (Color Line), Jannicke Sommer-Ekelund (Aker Solutions), Tor Harald Jenssen (Motek) og Eddy Bengtsen (Transcom).

ring av budskap, argumentasjon, og det å takle motforestillingene, fikk deltakerne prøve seg på rollespill i plenum.

- Det er morsomt å se hvor mye kreativitet som kommer til uttrykk når man bli utfordret. Og det er modig gjort å kaste seg utpå i rollespill hvor hele gruppa følger intenst med fra sidelinja. Jeg er virkelig imponert over innsatsen blant dem som var med på dette kurset, sier Nina Harbo.

- Flere av dem har lang erfaring som tillitsvalgte, men ga likevel uttrykk for at de har mye å lære. En slik holdning er verdifull. Jeg tror nok det er en del tillitsvalgte som ikke har tatt rekrutteringen alvorlig nok, supplerer Unni Sundland.

Hun presiserer at mange også jobber jevnt og godt med dette og har solide resultater å vise til, men det er mye å gå på, mener hun.

Ingen fikk reise hjem fra kurset uten å ha presentert en plan for

rekruttering i egen klubb. Litt strenge må vi være, sier kurslederne bestemt.

### Enkelt og gjennomførbart

- Det må være enkelt og gjennomførbart. Ofte blir planene for vidløftige. De gode ideene må kunne omsettes i praktisk handling. Bare da kommer resultatene. For en organisasjon som Negotia er det nødvendig å drive medlemsverving hele tiden. Klubbens aktivitet og resultater i bedriften må komme fram gjennom bevisst informasjonsarbeid, forbundets kompetanse og medlemsfordeler må markedsføres, eksisterende medlemmer skal

*Troverdigheten er det viktigste av alt når vi skal overbevise andre om noe*

Per Leidenfelt,  
Retorisk institutt

beholdes og nye skal fristes til å bli med.

- Vi har kurset som trengs for å løfte Negotia som en rekrutterende organisasjon. Til tillitsvalgte som leser dette – bli med neste gang, appellerer utviklingskonsulentene Sundland og Harbo.



## Troverdig rekruttering på 1-2-3

1. Vær tydelig og konkret når du selger medlemsfordelene.
2. Skreddersy argumentene til den du snakker med.
3. Vær forberedt på motargumenter - oppklar og gi tilleggsinformasjon.

# Fem klubbledere med ambisjoner

**Her er fem tillitsvalgte som deltok på kurset, som formidler litt om aktivitet og rekruttering i klubbene sine:**

## **Tor Harald Jensen, tillitsvalgt Motek**

Landsdekkende selskap som leverer verktøy, maskiner og festemateriell til bygg- og anleggsbransjen i Norge.



- Vi er 110 medlemmer av totalt 220 ansatte. De som er organisert er selgere, senteransatte, folk på kundeservice, salgsssekretærer, økonomimedarbeidere, innkjøpere og produksjefer.

- Mener det er et realistisk potensial på 20- 30 nye medlemmer totalt, når alle kategoriene regnes med. I rekrutteringsarbeidet vil vi framheve medlemsfordelene man har tilgang på som medlem. Det er et variert og bra tilbud der, og det kan være betydelig med penger å spare for den enkelte.

- Er i startgropa for etablering av systemisert klubbdrift. I tiden framover satser vi på utstrakt skolering av tillitsvalgte gjennom deltakelse på forbundets kurs. Kompetanse er viktig.

## **Roger Rønning, hovedtillitsvalgt Negotia Telenor Norge**

Norges største leverandør av teletjenester til privat- og bedriftsmarkedet.



- Cirka 600 medlemmer i klubben. Organiserer innenfor alle ansattgrupperingene, har hovedvekten av medlemmene innenfor kundeservice. Det er rundt 4800 ansatte i Telenor Norge. Noen er organisert i andre forbund, men potensialet er stort.

- Vi har mistet mange medlemmer de siste årene, både ved at mange har sluttet og i forbindelse med nedbemanninger. Målsettingen i første omgang er å stabilisere medlemstallet og få en jevn vekst framover. Vi vil intensivere rekrutteringen på lokasjonene, med tydeligere fokus på de stedstillitsvalgtes viktige rolle.

- Planlegger å utvikle et kurs for tillitsvalgte i Telenor Norge, det er viktig å øke de tillitsvalgtes kompetanse. Og så vil vi inngå et tettere samarbeid med Negotia Ung. Det er helt avgjørende å vokse blant de unge nye ansatte som kommer inn i bedriften. Vi må fortelle om fordelene og vise at Negotia er det rette forbundet for dem!

## **Eddy Bengtsen, hovedtillitsvalgt Negotia Transcom**

Callsenter lokalisert i Fredrikstad.

Driver kundeservice for eksterne oppdragsgivere.



- Klubben har i overkant av 200 medlemmer. Dekker de fleste stillingskategorier, med hovedvekt på kundebehandlere. Det er muligheter for flere medlemmer både blant nåværende ansatte, og med tanke på fremtidig vekst i firmaet. Potensialet vil være størst blant kundebehandlere.

- Vi i klubben har jevnlig fokus på verving. Har også hatt besøk av Negotia Ung med verving og synliggjøring på dagsordenen. Synlighet generelt er viktig, men direkte dialog med potensielle medlemmer er nødvendig for å oppnå ververesultater.

- Vi gir tilskudd fra klubbkassen til diverse teamaktiviteter for medlemmene. Dette blir veldig positivt mottatt, og gjør at Negotia i Transcom omtales og er tema blant de ansatte.

## **Anette Light, hovedtillitsvalgt Negotia Color Line**

Cruiseselskap med seilinger til blant annet Kiel og Hirtshals.



- Cirka 150 medlemmer fordelt på lokasjonene Oslo, Sandefjord, Larvik og Kristiansand. Hovedvekten av medlemmene er innen booking og kundeservice. Det er stort potensiale, også blant andre ansattgrunner, for eksempel salg. Realistisk målsetting er på sikt å doble medlemstallet.

- Fokuserer på ting som vi vet er viktige for de ansatte, for eksempel flere faste ansettelsler og færre midlertidige, og et forbedret lønssystem. De gode medlemsfordelene i forbundet trenger vi å kommunisere ut bedre!

- Klubbstyret planlegger besøk til alle lokasjonene for å informere om Negotia og rekruttere. Vi har også søkt om 3 prosentmidler for å drive mer medlemspleie på tvers av lokasjonene. Det er viktig å gi medlemmene opplevelse av å tilhøre en felles klubb, ikke fire forskjellige.

- Kristiansand skal arrangere julebord i år, og i Oslo blir det salsakveld, så det skjer litt på lokalt nivå også!

## **Jannicke Sommer-Ekelund, hovedtillitsvalgt Negotia Aker Solutions MH (Maritime Hydraulics)**

Leverandør av ingeniørtjenester og produkter til blant annet offshoreindustrien.



- Vi har 74 medlemmer per i dag. Medlemmene finner du på innkjøp, logistikk, lager, dokument-

senter, HR og på teknisk avdeling. Potensialet for vekst er stort i alle de nevnte gruppene. Klubben i Aker MH kan med litt jobbing bli dobbelt så stor, det vil si 150 medlemmer.

- Vekstmålet i år har vært å komme opp i 100 medlemmer.

Vi er ikke der ennå (oktober) men det er fortsatt mulig. 200 medlemmer er et realistisk og langsiktig mål for 2015.

Vi planlegger en sammenkomst for medlemmene i nær framtid. Tenker oss et opplegg med grunnleggende informasjon

om Negotia og det å være organisert, noe i retning av et trinn 1-kurs, pluss at vi skal ha det moro sammen. Vi har litt penger på bok, og med mulig tilskudd av 3 prosent-midler kan vi få til et bra opplegg.

# 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](mailto:info@negotia.no)

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

# Europeisk samarbeidsutvalg etableres i Telenor

**24. oktober ble det inngått avtale om etablering av Europeisk samarbeidsutvalg (ESU) i Telenor. Det ventes at utvalget vil være operativt i løpet av første kvartal 2013.**

- Dette har vi jobbet lenge for, og er glad for at avtalen nå er signert. Vi gleder oss til å samarbeide med Telenor-enheter i andre Europeiske land, sier Bjørn Andre Anderssen, konserntillitsvalgt for Negotia i Telenor ASA.

Foruten Norge omfatter avtalen Telenor i Sverige, Danmark, Ungarn, Montenegro, og Serbia. Lokasjonene i de forskjellige landene skal nå velge ansattrepresentanter til utvalget. Norge får fire, Sverige og Danmark to hver, og de øvrige én hver. Ledelsen velger sine representanter.

- Representasjonen skal være klar innen utgangen av februar, og utvalget blir operativt når dette er klart. Det skal holdes ett fast møte hvert år, pluss ett video-møte, og ellers hvis det dukker opp saker som krever at ESU møtes, sier Andersen.

Europeisk samarbeidsutvalg er



**ESU-avtale i havn.** Foran fra venstre: Bjørn Andre Anderssen (Negotia), Jon Fredrik Baksaas (konsernsjef) og Roland Szalai. Bak fra venstre: Mai Hellesylt, Jan Riddervold, Oddvar Hesjedal, Per Gunnar Salamonsen, Lars Brodd, Lars Lund Henneberg, Harald Stavn, Jovo Karisik, Nebojša Popović og Thomas Zeidler. Foto: Telenor kommunikasjon.

arena for informasjon og drøftinger. I følge Anderssen vil det ikke være mangel på saker å diskutere:

- I ESU vil det handle om saker som berører ansatte på tvers av landegrensene. De er det mange av i Telenor, eksempelvis spørsmål om samordning av kundesenter i Øst-Europa eller strategiske veivalg for konsernet. Vi ser virkelig fram til å få dette på skinner nå, etter å ha stått på i

flere år for å få det på plass.

Den internasjonale betegnelsen for Europeisk samarbeidsutvalg er European Works Council (EWC). Ordningen gjelder for virksomheter med 1000 eller flere ansatte, inkludert minst 150 i to eller flere land.

*Internasjonalt utvalg i Negotia har utarbeidet et hefte om hvordan man kommer i gang med å etablere Europeisk samarbeidsutvalg. Se negotia.no.*

## Velkommen!

**Vi ønsker alle medlemmer i Selgerforbundet velkommen til Negotia fra 1. januar 2013.**

*Hilsen  
Inger Lise Rasmussen  
Forbundsleder i Negotia*

*Tor-Arne Strand  
Leder i Selgerforbundet*



# Gjennomslag for CO2-kompensasjon



Negotias første nestleder Arntfinn Korsmo (foran til venstre) i samtale med direktør Per Øyvind Sævartveit under en omvisning på SØRAL. I midten tidligere tillitsvalgt Laila Blokhus.

**Regjeringen la i september en CO2-kompensasjonsordning for industrien på bordet. Dette tiltaket bidrar til å motvirke effekten av kvotesystemet som EU etablerte i 2005.**

Kvotesystemet utløste økte kraftpriser i Norge fordi kraftprodusentene veltet deler av sine kvotekostnader over til kraftkjøperne. Den ironiske effekten av systemet var at ren norsk vannkraft ble påført en CO2-avgift, selv om den er utslippsfri. Dyr norsk ren kraft førte til at kraftforedlingsindustrien fikk problemer, iverksatte permitteringer og vur-

derte å flytte ut til land hvor energien er rimeligere men mer miljøskadelig fordi det ofte dreier seg om kullkraft eller atomkraft.

Sammen med flere fagforeninger har også Negotia argumentert for at det må være lov å løfte blikket og ha to tanker i hodet samtidig. Norsk vannkraft bidrar til at norsk industri er mer miljøvennlig enn industrien i mange andre land. I tillegg har den teknologiske utviklingen over tiår bidratt til at norsk industri i seg selv, uavhengig av kraften, er verdensledende på miljøsidene. Kombinasjonen av teknologi og ren energi gjør at vi kan produsere mest miljøvennlig.

Effekten av CO2-kompensasjonsordningen vil ikke komme før i 2013 og mange av våre medlemmer innenfor aluminiumsindustrien går fortsatt en usikker framtid i møte. Mange er fortsatt permittert som følge av at deler av aluminiumsindustrien fortsatt går for halv maskin. Negotia forventer at blant annet hjørnesteinsbedriften SØRAL (Sør-Norge Aluminium AS) på Husnes i Sunnhordland, starter opp igjen med full produksjon så fort som mulig.

*Arntfinn Korsmo  
1. nestleder i Negotia*

## Kontingentsatser for 2013

Negotias landsmøte har vedtatt kontingentsatsene for 2013. De er som følger:

Stillingsandel:	Kontingent per måned:
Fra 76 – 100 prosent:	372 kroner
Fra 51 inntil 76 prosent	279 kroner
Inntil 51 prosent	186 kroner

4 kroner av 100 prosent-kontingenten er øremerket tilskudd til Negotias sikringsfond.



# Markering av dagen for mental helse i Aker Solutions

**På verdensdagen for mental helse 10. oktober, tro Negotia-klubben i Aker Solutions' boretteknologidivisjon i Kristiansand til med en markering sammen med HR-ledelsen i bedriften.**

På de fire arbeidsstedene Dvergsnes, Tangen Babord, Sør Arena og Lyngdal mek. Verksted, var det stand med utdeling av materiell om inkluderende arbeidsliv (IA) og New Energisjokolade sponset av klubben.

- Aker Solutions er en IA-bedrift, og dette var en annerledes måte å vise fram inkluderende arbeidsliv på. I Negotia bryr vi oss om hvordan du har det på jobben, ikke sant? Vi driver ikke bare med lønnsforhandlinger og tariffaglige drøftinger. Arbeidsplassen handler om så mye, og som fagforening skal vi ta ansvar og vise kollegial solidaritet på alle plan.

Dette sier Jannicke Sommer-Ekelund, seniorinnkjøper i Aker Solutions i Kristiansand og hovedtillitsvalgt i Negotia-klubben.

Når noen strever med psykiske problemer, er det ikke alltid lett å



*Negotia-klubbens May Ruud Tennebø deler ut informasjon og New Energy til (f.v.) Arnt Aske, Glen Allan Eikeland og Knut Mjøland.*

se. Hos Aker Solutions oppfordres de ansatte til å ta kontakt med HR, som hjelper til med å finne noen å snakke med, enten gjennom bedriftens egen helse-tjeneste eller eksternt.

May Ruud Tennebø som er styremedlem i Negotia-klubben hos Aker Solutions, har vært en viktig drivkraft bak markeringen av verdensdagen for psykisk helse i Kristiansand. Hun var også aktivt med på standen på Dvergsnes. Der stilte Negotias

representanter med banner utenfor kantina, og hadde fått med representanter fra NAV i Kristiansand.

- Vi er opptatt av at Negotia bidrar på mange områder. Det er viktig å vise initiativ og tenke litt utenfor «boksen». Husk at alle har en psykisk helse. Å bry seg om og stille opp for hverandre, reduserer faren for å få psykisk uhelse, understreker Sommer-Ekelund.

## Sjokoladecake og quiz i Longyearbyen

Negotia avdeling Svalbard stilte med stand på torget i Longyearbyen i midten av oktober. I tillegg til medlemskap i Negotia, bød vi på hjemmelaget sjokoladecake, kaffe og quiz med surprise-premie. Vi hadde mange interesserte på standen og vi fikk gitt god informasjon om forbundet, og om medlemsfordelene lokalt og sentralt.

Negotia Svalbard har en utfordring medlemsmessig på grunn av stor turnover i bosettingen. Avdelingen har for tiden 36 medlemmer fordelt på fem virksomheter.

*Marianne Bakken Gyøry, styremedlem i Negotia Svalbard*



# Fikk fart på klubbdriften

**Negotia har eksistert i Schat-Harding i nesten 30 år. Grunnet organisasjonsendringer ble bedriften delt i to selskaper, og dette førte til at vi måtte danne to klubber. De siste årene har ikke vår klubb vært aktiv, men det har vi gjort noe med nå.**

Vi var noen medlemmer som tok initiativ og kalte inn til medlemsmøte. Ingen ville ha verv, men alle ville ha en aktiv klubb! Ved å danne en gruppe på tre personer med mottoet å støtte hverandre, ble det mindre «farlig». Plutselig hadde vi fordelt vervene på styreleder, nestleder og sekretær, og gruppa var klar for å representere medlemmene i lønnsforhandlinger.

Uten en fremgangsmåte som nevnt over, er det ikke sikkert at det hadde blitt et styre og en samlet klubb. I årene uten styre eller klubb har vi bare «fått lønn» og ingen har krevd. Dette har vi tapt på. Ved å høre på utradisjonelle innspill vokste det fram et styre.

Vi lagde en presentasjon der vi brukte fakta i årsrapporter, gjenga «skryteallmannsmøter» fra toppledelsen og andre dokumenter som pekte på hvor godt bedriften går. Vi brukte dette som bakgrunn for å kreve lønnsforhandlinger i tråd med de fire kriteriene i tariffavtalen.

Vi skal ikke gå i detaljer men vi ble ikke møtt fra ledelsen i en profesjonell prosess. I ettertid har vi hørt at leder syntes vi var flinke og hadde kommet med vinklinger og krav som ingen andre grupper hadde kommet med. Vi fikk 6 prosent til alle og rettet skjevheter for fire personer der to av dem gikk opp 17 prosent. Vi fikk med i protokollen at vi vil ha et lønnsystem. Dette jobber vi med i disse dager. Det nytter å



*Blide damer på medlemssamling i Bergen. Foran fra venstre: Linda Linga, Marita Gjuvsland, Karina Isaksen, Gro Anne Gravdal og Bjørg Hatteberg. Bak fra venstre: Geraldin Murphy, Weronika Rødberg, Åshild Fremsteinvik og Kjersti Borlaug.*

være godt forberedt.

Vi bryr oss om hvordan kollegaene våre har det på jobb. Blant annet har vi laget opplysningsplakat med mail, telefon og bilde av styret og jobber for å senke terskelen for å ta kontakt. Vi har bidratt til å oppklare usaklig oppsigelse, opparbeidet samarbeidsmøter sammen med andre klubber i bedriften, krevd samarbeidsmøter med ledelsen. Dessuten har vi sparket liv i bedriftsidrettslaget!

Styret legger også vekt på at vi skal ha det kjekt og hyggelig sammen og ta vare på hverandre. Du er med der det skjer og informasjonen blir delt. Vi stimulerer hverandre til å gå kurs for å utvikle oss, henge med i dagens krav og stå enda sterkere til neste lønnsforhandlinger. Målet er å øke kompetansen og selvtiliten, og bli mer profesjonelle i forhandlinger. Vi blir ikke hørt med en innstilling hvor vi tenker: *kanskje, muligens, ikke så nøye,*

*det går bra, og så videre*

Vi har hatt tre medlemsmøter og seks av oss deltok på medlemssamling for Negotia Hardanger i Bergen i oktober. Videre planlegger vi julelunsj for medlemmene kombinert med årsmøte. Ellers planlegger vi en temasamling i april på et gammelt tun der vi skal ha middag, historier og bygge samhold. Vi bruker lokale tilbud for å støtte opp i lokalsamfunnet her på «bygda»

Arbeidet vårt vises og vi føler at vi blir invitert inn der avgjørelser tas. Og med dette sikrer vi riktige avgjørelser. Resultatet er at vi hjelper bedriften til å bli ryddig og profesjonell. Vi ser på det som vinn-vinn for alle parter.

*Karina Isaksen  
Nestleder i Negotia Equipment  
Schat-Harding AS*

# Hva skjer med pensjonsordningene våre?

**Ikke før er ny alderpensjon i Folketrygden og ny AFP på plass, så er det ny runde med forslag til endringer i ansattes pensjonsordninger. Denne gangen gjelder det tjenestepensjonsordningene. Banklovkommissjonens utredninger, i alt tre, skal danne grunnlag for en ny lov om tjenestepensjon.**

Negotia har forsøkt å gi medlemmene mulighet til å forstå og å kunne sette seg inn i de ulike pensjonsordningene gjennom å holde kurs og foredrag. For medlemmene er det om å gjøre å holde tunga rett i munnen, for her er det fort gjort å gå i surr. Denne artikkelen er et bidrag til å skille de ulike ordningene fra hverandre, samt å gi informasjon om hva som er på gang.

YS arbeidslivsbarometer viser at 40,1 % av spurte arbeidstakere ikke vet om de er på en innskudds- eller ytelsesbasert pensjonsordning. Undersøkelsen avdekker også at kvinner vet mindre enn menn om egne pensjonsrettigheter. Videre fremkommer det at organiserte ansatte har større kunnskap om pensjon enn uorganiserte. Når arbeidstakere i større grad nå enn tidligere har muligheter til å påvirke egen pensjon, er det viktig for Negotia å bidra til fortsatt økt kunnskap blant medlemmene om pensjon.

## **Bakgrunn for nye pensjonsordninger**

Alderspensjon i folketrygden ble innført i 1967. Hensikten var da, som nå, å sikre fremtidig inntekt etter at arbeidsforholdet opphør-

te. Ettersom levealderen i befolkningen har økt, har dette bidratt til økte pensjonsforpliktelser. For å imøtekomme utfordringen med økte pensjonsforpliktelser, ble *arbeidslinjen* en viktig faktor. Incitamentet for at det skal lønne seg å stå i jobb har blitt et vesentlig element i reglene om ny alderpensjon. Jo lengre du står i jobb, desto bedre vil alderspensjonen din bli! Hvorvidt dette er en sannhet med modifikasjoner gjenstår å se, og vil ut fra et helhetssyn falle ulikt ut avhengig av den enkeltes opptjeningsgrunnlag.

I tillegg bøter man på den forventede levealder ved å innføre levealdersjustering. Det betyr i praksis at man for hvert årskull tar utgangspunkt i en statistisk beregnet forventet levealder, og innfører delingstall til bruk ved utbetaling av opparbeidet pensjonsbeholdning. Delingstall benyttes fordi alderpensjon og ny AFP er livsvarige ytelser. Tilsvarende utfordringer og behov kjenner vi igjen når Banklovkommissjonen nå er i ferd med å utarbeide nye lovforslag til nye tjenestepensjoner.

## **Ny alderpensjon (folketrygden) og ny AFP trådte i kraft 1. januar 2011**

Alle årene du har inntekt mellom 13 og 75 år, dvs. *alleårsregelen*, teller for å fylle opp pensjonsbeholdningen din i ny alderspensjon. 18,1 % av inntekt opptil 7,1G danner grunnlag for opptjening av fremtidig pensjonsbeholdning. Det betyr at inntekt som er over 7,1G, vil du ikke få uttelling for i alderspensjonen. Det er innført fleksibelt

uttak, noe som betyr at arbeidstaker kan velge å ta ut pensjon fra 62 år – en mulighet som er begrenset dersom du ikke har opptjent tilstrekkelig pensjonsgrunnlag. Levealdersjustering er innført, og tar utgangspunkt i forventet levealder. Innføring av delingstall avgjør hva din årlige pensjonsutbetaling blir, avhengig av uttakstidspunkt.

Alle født i 1963 og senere vil være fullt og helt omfattet av de nye reglene i ny alderpensjon. De som er født i 1953 og tidligere er omfattet av regler for opptjening av pensjon etter gammel ordning i folketrygdloven. Årskullene mellom 1954 og 1962 vil være omfattet av overgangsordninger, dvs. en kombinasjon av gammel og ny ordning. Samtlige født etter 1943 vil være omfattet av nye regler for utbetaling av alderpensjon. Det er ikke vanskelig å forstå at allerede her er det mange forhold å sette seg inn i. Et viktig element her er at man kan jobbe og ta ut pensjon samtidig.

## **Ny AFP i privat sektor**

Parallelt med at ny alderpensjon kom på plass, så fremforhandlet tariffpartene en ny AFP-ordning. Denne er en påslagsmodell som kommer oppå alderpensjonen. Negotia har ved flere anledninger påpekt at dette er en meget god tilleggspensjon som medlemmene bør være bevisste på ved å sørge for at de er omfattet av tariffavtale. Dermed at de tilegner seg tilstrekkelig kunnskap om de vilkår som gir rett til AFP. Generelt opplever Negotia at Felleskontoret som forvalter AFP i privat sektor, etterlever vedtek-



tene for AFP-ordningen meget konsekvent. Det kan bety at det er strenge vilkår for å fylle kriteriene for rett til AFP. Så langt som mulig og på etterspørsel, har Negotia tilbudt kurs for å skolere tillitsvalgte og medlemmer om alderspensjon og AFP.

### Endringer i ansattes tjenestepensjon

Som om ny alderspensjon og ny AFP ikke var nok, foreslås det nå endringer i ansattes tjenestepensjonsordninger. Bakgrunnen for Banklovkomisjonens utredninger er flere. Blant annet er behovet for tilpasning av ny alderspensjon og ny tjenestepensjon et viktig element. Videre er finansielle utfordringer nasjonalt og internasjonalt viktig ved at avkastningene og rentenivå de siste årene har vært lave. Innføring av EU-krav vil pålegge livsselskapene kapitalkrav (Solvens I og II), og dernest er nye regnskapsregler for bedriftene nevnt. Det er antydning at mange bedrifter hevder at dagens ytelsesbaserte pensjonsordninger er utfordrende.

Banklovkomisjonens utredninger danner grunnlaget for å få på plass ny tjenestepensjonslov. Negotia har svart på kommisjonens andre utredning. I denne utredningen foreslås to alternative pensjonsmodeller eller «hybrid»-modeller, «standardmodellen» og «grunnmodellen». Begge modeller er ment å erstatte dagens to modeller (ytelses- og innskuddspensjon). I all hovedsak er det dagens ytelsesbaserte tjenestepensjon som står for fall. Denne er innrettet slik at den er basert på et fremtidig nivå på pensjonen (f.eks 66 % av inntektsnivå) og hvor bedriften bærer den økonomiske risikoen.

### Kort om innretning i modellforslagene

Grunnmodellen vil langt på vei være basert på de samme prinsipper som for dagens inn-

skuddsordning. Det foreslås maksimum årspremie på 8 % for lønn inntil 12G, og eventuelt en tilleggspremie inntil 18,1 % for inntekt mellom 7,1 og 12G. Dette for å kompensere for grensen på 7,1G i folketrygdens alderspensjon.

Foreslått standardmodell vil være mest lik dagens ytelsesmodell ved at den skal sikre *nivå* på fremtidig pensjon. Innskuddspremie foreslås til 7 %, med mulighet for tillegg på 18,1 % for inntekt mellom 7,1 og 12G. I tillegg foreslås at pensjonsbeholdning årlig reguleres med lønnsøkning.

Forslag til innretninger rundt avkastninger, regulering av pensjonsutbetalinger m.m. omtales ikke her. Det vises til Banklovkomisjonens utredning – NOU 2012:13 (Pensjonslovene og folketrygdreformen II).

### Negotia har svart på høring

Negotias tilbakemeldinger er at vi er svært kritiske til at ansatte i all hovedsak må bære risikoen i de nye modellene. I det ligger at livsselskapene frasier seg risikoen for å oppfylle pensjonsforpliktelsene, men overfører disse til arbeidstakere og til dels arbeidsgivere. I tillegg er Negotia opp-tatt av at medlemmenes ordninger ikke skal forringes, eller at man fratas mulighet til å ha tilsvarende gode ordninger som dagens lov om foretakspensjon åpner opp for. Negotia mener at dersom det etableres ny tjenestepensjonslov, så må det lages innretninger som gir mulighet til å ivareta gode ordninger for de ansatte, og som videre sikrer nivå på fremtidig pensjonsytelse.

Utredningen gjør også rede for en del tekniske innretninger som skal legges til grunn. Blant annet foreslås det bruk av delingstall på vilkår som medfører at pensjonsutbetalinger skjer basert på en levealdersjustering med urimelig bruk av delingstall.

### Hva skjer nå?

I skrivende stund har kommisjonen tatt inn over seg tilbakemeldinger på at ytelsesbasert tjenestepensjonsordning er viktig for mange. Først på nyåret skal Banklovkomisjonen behandle hvorvidt retten til dagens ytelsesbaserte ordning skal beholdes. Negotia tror derfor ikke at siste ord er sagt her.

Banklovkomisjonens utredning III forventes å foreligge på nyåret. I all hovedsak vil overgangsordninger fra dagens ordninger til nye ordninger være tema. Det er viktig at det ikke utstedes for mange fripoliser. Videre er det tatt høyde for at grunnlovsvernet i forhold til pensjonsforpliktelsene overholdes. Ny tjenestepensjonslov har som mål å tre i kraft fra januar 2014.

Negotia vil fortsette å jobbe for at ansattes pensjonsinnretninger ivaretas på beste måte.

Rådgivning dersom arbeidsgiver ønsker å endre eksisterende tjenestepensjon, er på nåværende tidspunkt krevende. Uansett anbefaler vi at tillitsvalgte tar kontakt med oss dersom bedriften vil gjøre endringer.



Nina Møglestue  
assisterende forhandlingsjef  
i Negotia

## Tapt provisjonsinntekt

**Spørsmål:** *Jeg er ansatt selger (handelsreisende) og har provisjonslønn. Kan jeg ha krav på erstatning for tapt provisjonsinntekt hvis jeg mister jobben?*

**Svar:** Ja, hvis du har tilført arbeidsgiver nye kunder eller merkbart økt omsetningen med bestående kundekrets, og arbeidsgiver vil ha vesentlige fordeler av dette i fremtiden, kan du ha krav på såkalt avgangsvederlag. Avgangsvederlaget er en form for erstatning for opparbeidet goodwill, og kan for ansatte selgere utgjøre et vederlag på inntil 1 års gjennomsnittlig provisjonslønn. (Fast lønn gir ikke grunnlag for avgangsvederlag).

Avgangsvederlaget må kreves innen ett år etter at arbeidsforholdet er opphørt. Kravet oppstår når arbeidsgiver gir deg oppsigelse. Man har ikke krav på avgangsvederlag hvis man blir avskjediget, og som hovedregel ikke hvis man sier opp selv. Hjemmel for ansatte selgere er agenturloven § 41 jfr § 28.

*Johan Holmen, advokat i Negotia*

## Sykepenges ved variabel inntekt

**Spørsmål:** *Hvordan beregnes sykepenges for selgere eller andre ansatte som har variabel inntekt og eventuelt deler av lønnen som bonus?*

**Svar:** Ved sykdom utbetales full lønn i inntil 1 år dersom den ansatte fyller kravene til sykepenges. Hva er full lønn for en arbeidstaker som har variabel inntekt? Etter folketrygdlovens § 8-28 e), skal størrelsen på sykepenges til arbeidstakere med variable inntekter (f.eks. selgere) beregnes ut fra en representativ inntekt. Det vil si en konkret vurdering av inntektsgrunnlaget til den det gjelder. Dette for å få et mest mulig riktig grunnlag da inntektene kan variere med sesong og salg. Det er mulig å gjennomsnittsberegne inntekten for en lang periode, om dette er nødvendig for å få et riktig resultat. Man kan for eksempel ikke ta utgangspunkt i lønnen til en annen arbeidstaker, man må ta utgangs-

punkt i lønnen til den som er syk og beregne sykepenges på inntekter vedkommende har hatt. Merk at sykepenges dekker for inntekter opp til seks ganger grunnbeløpet (492.732 kr). Inntekter over 492.732 kr får man ikke dekket med mindre man har avtalesfestet rett til full lønn under sykdom.

*Inger Inger Skarvøy, advokat i Negotia*

## Overtidsbetaling ved deltid

**Spørsmål:** *Jeg arbeider i 80 prosent stilling, fire dager i uka med ordinær arbeidstid 7,5 timer pr dag. Sist uke arbeidet jeg overtid. Mandag, tirsdag og torsdag arbeidet jeg totalt 10 timer hver dag. Vi har tariffavtale ved bedriften hvor arbeidstiden per dag er 7,5 timer og per uke 37,5 timer. Har jeg krav på overtidbetaling etter tariffavtalen? Tilsammen denne uken har jeg jo bare arbeidet 37,5 timer, som er den ordinære ukentlige arbeidstiden etter tariffavtalen. Har jeg eventuelt krav på noe overtid etter arbeidsmiljøloven?*

**Svar:** Du har arbeidet tre dager med 2,5 timer overtid per dag etter tariffavtalen. Du har krav på 7,5 timer overtid for denne uken. Det skal beregnes overtid både per dag og per uke. Men samme overtids timer skal bare telles en gang, enten per dag eller per uke. Selv om du ikke har arbeidet over 37,5 timer denne uka, har du altså krav på 7,5 timer overtid etter dagregelen. Dersom dere ikke hadde hatt tariffavtale ved bedriften ville du hatt krav på 3 timer overtid disse dagene etter arbeidsmiljøloven. Arbeidstiden etter loven er 9 timer per dag og alt over dette er overtid.

For de av dere som er på funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO, må det således legges til grunn at en har krav på overtid per dag etter 7,5 timer og etter 37,5 timer pr uke, jfr avtalens § 5.1 og 7.1. Når det gjelder Funksjonæravtalen med Virke (tidligere HSH), har en krav på overtid per dag etter 9 timer og etter 37,5 timer pr uke, se avtalens § 4.1.

*Björg Anne Rynning, Advokat i Negotia*

## Ny klubblleder i Negotia Statoil

Kristin Øverland er ny leder i Negotia Statoil fra 17. oktober. Hun har vært med i klubbstyret fra mars i år. Vervet som klubblleder innebærer at hun nå er tillitsvalgt på heltid. Øverland har bakgrunn fra HR-avdelingen i

Statoil. Negotia Statoil har rundt 200 medlemmer og er omfattet av Oljeoverenskomsten. Medlemspotensialet i virksomheten er stort. Den nye klubbllederen har blant annet ambisjoner knyttet til rekruttering.





# Boliglån fra 3,30 %

Du som er medlem i Negotia har ekstra gode betingelser i Gjensidige Bank. Blant annet betaler du ingen etableringsgebyr på boliglån.

– gå til [gjensidige.no/ysbank](http://gjensidige.no/ysbank) eller ring 03100.

# 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](http://www.negotia.no)

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

GOD HANDEL!