

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2014



Streik med god utgang

Side 6 og 7

Intensjonsavtale om fusjon vedtatt

s 8 og 9

Prestasjonsmåling på vei ut

s 18–19

Negotia i pensjonskamp med NHO

s 24–25

ADMINISTRASJON

Forhandlingsavdelingen

Frank Larsen, forhandlingsjef, mob. 901 42113

e-post: frank.larsen@negotia.no

Nina Møglestue, ass. forhandlingsjef, mob. 977 06428

e-post: nina.moglestue@negotia.no

Nils Blomhoff, rådgiver/advokat,

mob. 900 73944, e-post: nils.blomhoff@negotia.no

Bente Christophersen, forhandlingssekretær,

mob. 924 31949, e-post: bente.christophersen@negotia.no

Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver (permisjon)

Mona Hermansen, rådgiver, mob. 901 42166

e-post: mona.hermansen@negotia.no

Johan Holmen, rådgiver/advokat, mob. 951 15019

e-post: johan.holmen@negotia.no

Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver, mob. 911 97970

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

Björg Anne Rynning, rådgiver/advokat, mob. 415 76808

e-post: bjorg.anne.rynning@negotia.no

Inger Olise Skarvøy, rådgiver/advokat, mob. 916 80382

e-post: inger.olise.skarvoy@negotia.no

Wenche Olaisen Tveter, rådgiver, mob. 901 54393

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

Endre Vindheim, avtalesekretær, mob. 916 95465

e-post: endre.vindheim@negotia.no

Einar Magnussen, rådgiver, mob. 400 68358

e-post: einar.magnussen@negotia.no

Selma Smeby Lium, advokat, mob. 993 55613

e-post: selma.smeby.lium@negotia.no

Bjørn Erik Engvin, rådgiver, mob. 488 97846

e-post: bjorn.erik.engvin@negotia.no

Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver, mob. 934 02 677

e-post: kathrine.fosnes.olsen@negotia.no

Markeds- og informasjonsavdelingen

Jannecke Strøm, markeds- og informasjonssjef,

mob. 911 33536, e-post: jannecke.strom@negotia.no

Jan Olav Markussen, markedskonsulent, mob. 415 46005

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

Monica Linn Utكيلen, markedskonsulent, mob. 959 93237

e-post: monica.utكيلen@negotia.no

Cathrine E. Iversen, markedskonsulent, mob.: 976 54065

e-post: cathrine.ekenes.iversen@negotia.no

Utviklingsavdelingen

Pål Hannevig, utviklingsjef, mob. 901 42116

e-post: paal.hannevig@negotia.no

Unni Sundland, utviklingskonsulent, mob. 957 07691

e-post: unni.sundland@negotia.no

Nina Harbo Sørum, utviklingskonsulent, mob. 970 36346

e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

Økonomiavdelingen

Christian Stabell, økonomisjef, mob. 924 40430

e-post: christian.stabell@negotia.no

Sajia Hafizullah, administrasjonssekretær, mob. 454 18337

e-post: sajia.hafizullah@negotia.no

Agnes Børve, regnskapskonsulent, mob. 401 00550

e-post: agnes.borve@negotia.no

Nedeljka Nolic, personalkonsulent, mob: 465 04804

e-post: nedeljka.nolic@negotia.no

Varinder Singh Jaswal, økonomimedarbeider, mob. 995 81546

e-post: varinder.singh.jaswal@negotia.no

Sven W. Kristiansen, rådgiver, mob. 930 83224

e-post: sven.kristiansen@negotia.no

Diana Marie Krogsund, administrasjonskonsulent,

mob.: 976 12420, e-post: diana.marie.krogsrud@negotia.no

Negotia Magasin og webnyheter

Terje Bergersen, redaktør, mob. 901 42162

e-post: terje.bergersen@negotia.no

Generalsekretær/stab

Rune Aale-Hansen, generalsekretær, mob. 413 17563

e-post: rune.aale-hansen@negotia.no

Jørn Martinsen, assisterende generalsekretær,

mob. 913 42115, e-post: jorn.martinsen@negotia.no

Monica Austad, administrasjonskoordinator, mob. 958 59211

e-post: monica.austad@negotia.no

Ove Gundersen, it-ansvarlig, mob. 901 42119

e-post: ove.gundersen@negotia.no

Forbundsleder

Arnfinn Korsmo, forbundsleder, mob. 995 94336

e-post: arnfinn.korsmo@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.

Kjerneverdiene

YS legger ned YS Ung som vedtektsfestet rådsorgan. Det lyder ikke bra.

Nedleggelsen skjer riktig nok sammen med flere andre faste råd og utvalg,

og som del av en større revidering av vedtektene. Likevel - det er grunn til å stille spørsmålsteget.

Vi spør, og YS-leder Jorunn Berland svarer i denne utgaven av magasinet.

Hun forsikrer at avgjørelsen ikke innebærer noen nedtoning av ungarbeidet

i organisasjonen. Hun viser til forventning om økt aktivitet i forbundene,

og at det fortsatt skal være ansatte som har dette som ansvarsområde i YS

sentralt.

YS-lederen sier også noe annet interessant. Hennes erfaring etter å ha møtt

mange unge de seneste årene er at de unge bryr seg om fellesskap, men at

fagforeningene ikke er flinke nok til å fortelle hvorfor det er viktig med

fellesskap også på jobben. Vi tror hun har rett i begge observasjonene.

Derfor må forbundene trappe opp og ikke ned, arbeidet med å få bedre

fofeste hos unge arbeidstakere.

Nyvalgt leder i Negotia Ung, Trond Vegard Sæle, understreker nettopp at

arbeidet må styrkes. Han peker også på noe som er sammenfallende med

YS-lederens oppfatning. Gjennom flere år som medlem og nestleder i Ung-

styret har han erfaring fra profileringsarbeid på skoler, universiteter, messer

og andre arenaer. Hva responderer de unge best på? Jo i følge Sæle; kjerne-

veerdiene. De som handler om arbeidsvilkår, rettigheter, felles interesser og

innflytelse.

Årets utgave av YS arbeidslivsbarometer gir oss den nedstemmende meld-

ingen at interessen for å ta verv i fagbevegelsen synker. Men barometeret

bringer også gladnyheten at det er de unge som er mest villige til å ta verv.

Se det – det er håp!

Denne høsten streiket en liten Negotia-klubb for å få på plass tariffavtale på

bedriften. Det var ikke i utgangspunktet for å få høyere lønn eller avtale-

festet pensjon, selv om det sikkert også er viktig. Det var for å få innflytelse

på egen arbeidssituasjon og arbeidsvilkår, gjennom formell drøftings- og

forhandlingsrett!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 4/14



4 Brev fra forbundslederen

6 Streiket seg til tariffavtale

8 Ett skritt nærmere fusjon

11 Pristildelinger på årets landsmøte

12 Over og ut for YS Ung

14 Vil styrke ungarbeidet i Negotia

16 Enorm interesse for pensjonskurs

17 Begeistring på selgerevent

18 Prestasjonsmåling i arbeidslivet på vei ut

20 Karakterer på jobben gir maktforskyvning

22 Interessen for fagforeningsarbeid synker

24 Negotia i pensjonskamp mot NHO

26 Avgangsalder i arbeidslivet

28 Tariffavtale og rett til AFP

31 Høyt og lavt på ungsamling

32 Kakefest for medlemsvekst

34 Spør oss



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

Utgiver: Negotia



Design: Anisdahl, Sand & Partnere

Lay-out: MacCompaniet as/redaksjonen

Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo

Godkjent opplag: 22 046

ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:
15. februar



Brev fra forbundslederen

Felles utfordringer

Negotias landsmøte ble gjennomført 22. og 23. november. Jeg vil som nyvalgt forbundsleder takke dere som deltok - for godt engasjement og stor aktivitet. Landsmøtet fattet nødvendige vedtak for fremtiden, inkludert valg av nytt forbundsstyre og kontrollkomité. Gratulerer til dere som ble valgt til å representere fellesskapet og takk for tilliten jeg fikk.

Min oppgave blir blant annet å legge til rette for videre utvikling for medlemmenes beste. Jeg har dyktige forbundsstyremedlemmer med på laget, administrasjonen er et flott team av kompetente medarbeidere og ute i organisasjonsapparatet er det aktive tillitsvalgte på avdelings- og klubbnivå. Vi skal i fellesskap jobbe sammen for videre vekst, mer aktivitet og større medlemstilfredshet.

Det er drøyt seks år siden verden ble kastet inn i en global finanskriser. Den nordiske måten å møte krisen på bygde blant annet på en bred samordning og et godt innarbeidet trepartssamarbeid, helt ulikt det vi ser i kjølevannet av reformene i Italia og Hellas. Vi ble relativt lite påvirket av krisen her på berget, selv om eksporten og byggeaktiviteten falt fra 2009. Vi slapp billigere enn andre fordi den internasjonale nedgangen falt sammen med rekordhøy aktivitet og investeringstakt i offshoresektoren.

Nå registrerer vi at oljeprisen faller og at sektoren senker aktivitet og investeringstakt. Jeg tror at 2015 blir et krevende år i oljeindustrien og for leverandørindustrien. Vi venter på effekten fra Johan Sverdrup-feltet. La oss håpe vi slipper en slitsom og lang ventetid.

Etter EU-utvidelsen i 2004 har arbeidsinnvandringen økt i Norge. Først og fremst fra Polen, Sverige og Litauen. Innvandringen har smurt hjulene i arbeidsmarkedet vårt, den har dempet kostnadspresset og bidratt til økt etterspørsel. Utfordringen er at utviklingen utfordrer lønnsdannelsen vår. Vi må forholde oss til både positive og negative sider ved økt arbeidsvandring.

De siste 25 årene har levealderen økt med mer enn en måned per år. Utviklingen bidrar til økt press på velferdsstaten. Vi skal fortsatt bidra til å utsette overgangen fra arbeid til pensjon. Det er som kjent mye god helse i å arbeide.

Organisasjonsgraden i Norge har falt fra over 57 til under 52 prosent de siste 25 årene. Andelen arbeidstakere i privat sektor som er omfattet av tariffavtale, har falt til under 60 prosent i Norge. Seriøse virksomheter taper stadig flere oppdrag i konkurranse med lavkostleverandørene. Vi blir utfordret på lavlønnskonkurransen der det å opprettholde et ordnet, anstendig arbeidsliv med et felles lønnsnivå blir stadig tøffere.

Jeg er klar til oppgavene og til å takle felles utfordringer i samspill med resten av forbundet. God Jul!

Arnfinn Korsmo
Forbundsleder



Søk nå – få gratis lommebok

Søk om kortet innen 14 dager
og få en lekker lommebok
i skinn med ditt nye
YS Medlemskort.



YS Medlemskort med MasterCard

Kortet som gir deg gode betingelser, både når du sparer og låner

- 2,8 % sparerente fra første krone (godskrives hver måned)
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Lav kredittkortrente: 12,25 %
- Kortet kan brukes både i Norge og utlandet
- Egen brukervennlig nettbank
- Gratis reise- og avbestillingsforsikring

Les mer om medlemsfordeler og rabatter
og bestill på www.ysmedlemskort.no

Du kan også kontakte oss på Kundeservice tlf 815 22 040



Streiket seg til ta

Etter to og en halv uke streikevakt i porten ble medlemmenes krav om tariffavtale innfridd. Nå kan partene i Reginol Trading konsentrere seg om arbeidsoppgavene igjen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det var fredag den 17. oktober de tre Negotia-medlemmene ved Reginol Trading på Furuset i Oslo gikk ut i arbeidskonflikt. Bedriften, som forhandler blant annet smøreolje, maling og diverse kjemiske produkter, har fem ansatte i Oslo og tre i Torvikbukta på Nordmøre.

Etter forhandlinger og mekling uten å nå fram med tariffavtalekravet, så ikke medlemmene noe annet alternativ enn å ta i bruk streikevåpenet.

Hardt mot hardt

- Dette er en rettighet man har gjennom arbeidstvistloven i slike tilfeller. Våre medlemmer i bedriften krevde tariffavtale som gir dem drøftings- og forhandlingsrett og andre rettigheter som er standard i organiserte arbeidsforhold. Det var friskt av dem å ville sette hardt mot hardt i kravet, sier spesialrådgiver i

Rettighet i loven:

Reginol Trading er ikke tilsluttet arbeidsgiverforening. Da er det heller ikke automatikk i at tariffavtale kommer på plass når organiserte arbeidstakere ber om det. Det er arbeidstvistloven som gir rett til å gå til streik for å sette makt bak avtalekravet.

Negotia, Synnøve Lohne-Knudsen.

Lohne-Knudsen har fulgt medlemmene i hele prosessen, og var også på plass som støtte den første streikedagen.

Olaf Bård Thorheim er tillitsvalgt for den lille medlemsgruppa. Han framhever at tariffavtale gir dem formell innflytelse på egen arbeidssituasjon og arbeidsvilkår.

- Det er det dette handler om for oss. Bedriften har fjernet flere tidligere avtalte rettigheter uten varsel eller dialog. Vi vil ha rett til å drøfte og forhandle om arbeidsvilkår, ikke enveisjøring. Vi synes det er et rimelig krav, sier Thorheim.

Da konflikten startet var han og kollegaene forberedt på at arbeidskampen kunne drøye ut i tid.

«Sånn jeg tenker nå, så står vi her til Dovre faller om det blir nødvendig», sa han da.

Det trengte de heldigvis ikke!

AFP-kostnad

Avtalefestet pensjon (AFP) følger med alle tariffavtaler, og koster virksomhetene noen kroner i måneden for hver ansatt. Men det var ikke først og fremst derfor Reginol-medlemmene streiket.

- AFP er bra, men to av oss er såpass oppe i åra at vi ikke rekker å oppfylle betingelsene for å bli omfattet av AFP. Det er de tingene som legger til rette for formell dialog og samarbeid vi først og fremst ville kjempe for, sier



tillitsvalgt Thorheim.

Arbeidskampen varte i to og en halv uke, 14 effektive streikedager i fuktig og guffent høstvær.

- Det ble sure dager værmessig, men vi var ved godt mot hele tida, ikke minst takket være veldig god oppfølging fra Negotia sentralt. Vi har hatt besøk hver dag, og det har vært en viktig støtte for oss, sier tillitsvalgt Olaf Bård Thorheim.

Han takker alle som har stilt opp, og berømmer rådgiver Bjørn Erik Engvin for innsatsen i sluttfasen.

- Bjørn Erik gjorde et godt stykke arbeid for å få i gang dialog sånn at saken løste seg. Og han var også med da avtalen ble signert. Veldig bra jobba!

Tilbake til hverdagen

Straks streiken var avblåst var det tilbake til den vanlige arbeidshverdagen ved Oslo-bedriften.

tariffavtale

Sure høstdager som endte i noe bra. Her fra første streikedag. Fra høyre: Tillitsvalgt Olaf Bård Thorheim, Mikael Huser, Synnøve Lohne-Knudsen (Negotia) og Bente Myhrheim.



- Ja, «business as usual» med det samme. Vi kjenner hverandre godt her, så tonen er god. Ingen av oss har vært i streik før, så det var en ny opplevelse for alle. Det var godt å komme til enighet og få konsentrere seg om arbeidet igjen. Nå ser vi fram til godt samarbeid med forankring i tariffavtalens bestemmelser, sier Olaf Bård Thorheim.

Stolt av medlemmene

Forbundsledelsen er imponert over medlemmene som har stått i kampen.

- Vi er imponert og stolte over våre medlemmer. Arbeidskonflikt med streik er en krevende situasjon, og den innsatsen de har gjort står det virkelig respekt av. Nå ønsker vi ansatte og ledelse ved Reginol Trading lykke til videre, sier forbundsleder Arnfinn Korsmo. ■

Tariffavtale

Hovedavtale. Inneholder de grunnleggende spillereglene i arbeidslivet, og er alltid del i en tariffavtale. Her finnes de generelle bestemmelsene om forhandlings- og samarbeidsforhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. I tillegg tar Hovedavtalen for seg de ansattes medbestemmelserett, rettigheter og plikter, tillitsvalgtarbeid m.m.

Overenskomst. Inneholder konkrete bestemmelser som regulerer arbeidsforholdet. Dette gjelder arbeidstid, overtidsgodtgjørelse, prosedyre for lønnsforhandlinger, endring av stilling, kompetanseutvikling, korte velferdspolisjoner m.m.



Negotia har flere enn 20 tariffavtaler. Noen av dem er opprettet og tilpasset medlemsgrupper på en enkelt bedrift. De fleste medlemmer er imidlertid omfattet av store, generelle avtaler. Negotia har sine største og viktigste tariffavtaler med arbeidsgiverorganisasjonene NHO og Virke.



Intensjonsavtale vedtatt.

Landsmøtet vedtok intensjonsavtale om mulig fusjon med YS-forbundet Parat. Stemmeavgivningen viste 67 for og 16 mot. Tre unnlot å stemme.



Ny forbundsledelse.

Den nyvalgte ledertrioen: Forbundsleder Arnfinn Korsmo (midten), første nestleder Monica Paulsen og andre nestleder Eirik Bornø.



Stort møte.

86 delegater (inkludert forbundsstyret) deltok på landsmøtet i år. Med komitémedlemmer, ansatte og gjester, var til sammen drøyt 140 personer med på møtet.

Ett skritt nærmere fusjon

Negotias landsmøte 22. og 23. november vedtok å inngå intensjonsavtale om mulig fusjon med YS-forbundet Parat. Beslutningen vil prege det kommende året – i første omgang.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Etter at utredninger knyttet til fusjonssaken har pågått gjennom hele 2014, var tiden kommet for å ta stilling til intensjonsavtale. Forbundsstyret behandlet spørsmålet i oktober og vedtok med seks mot tre stemmer å anbefale dette for landsmøtet.

Stor ja-flertall

Det var spenning knyttet til behandlingen på landsmøtet, og debatten ble både bred og lang. Da det skulle stemmes over anbefalingen, ble det likevel ingen tvil om hvor landet lå. Stemmeavgivningen viste 67 for intensjonsavtale og 16 mot. Tre unnlot å stemme.

Dermed videreføres utredningene i forhandlinger og tilpassninger, med tanke på endelig vedtak om fusjon eller ikke på landsmøtet i november 2015.

Under debatten uttrykte mange at det fortsatt savnes mange svar i saken, og at prosessen framover må gi tydelige avklaringer. Det ble også uttrykt

at en intensjonsavtale ikke må være bindende. Nyvalgt forbundsleder Arnfinn Korsmo forsikrer at det skal den ikke være.

- Jeg har stor respekt for alle synspunkter i denne saken. Og jeg er like bevisst som alle andre på at intensjonsavtalen ikke er et bindende dokument. Nå skal vi sette i gang et mer konkret arbeid med hvordan et eventuelt sammenslått forbund skal se ut. Og så blir det landsmøtet som i neste omgang skal ta den endelige beslutningen, understreker forbundslederen.

Ny forbundsledelse

Landsmøtet valgte altså Arnfinn Korsmo, som har vært første nestleder de seneste ni årene, til ny forbundsleder.

Monica Paulsen ble ny første nestleder og Eirik Bornø ny andre nestleder. Paulsen «rykket» opp fra andre nestlederposisjon og Bornø fra vanlig styreplass gjennom den siste treårsperioden. Sammen med Korsmo utgjør de den nye ledertrioen i Negotia.

Det ble en rekke kampvot-

ringer på de øvrige styreplassene, og mange nye kom inn. (Se den nye sammensettingen av forbundsstyret på neste side).

Videreføring av målene

I den strategiske planen den siste treårsperioden har aktiv klubbdrift, tillitsvalgtes kompetanse, effektiv drift og vekst stått i sentrum. Forbundsledelsen er godt tilfreds med oppfølgingen av målene.

- Vi har lyktes bra med oppfølgingen av de fleste målene. Det jobbes godt i alle deler av organisasjonen, vi er foroverlent og har god framdrift. Når det gjelder vekstmålet har vi en del å gå på, men utviklingen har vært positiv der også. Og ser vi på forbundets snart ti år som «Negotia», har vi hatt jevn og god vekst hele tiden, sier Arnfinn Korsmo.

Strategien for neste treårsperiode er i stor grad en videreføring av målsettingene. Tre hovedpunkter står i fokus denne gangen – klubbdrift, medlemstilfredshet og vekst.

15 år på toppen

Inger Lise Rasmussen gikk av som forbundsleder etter 15 år i posisjonen. Hun går nå over i en stilling i administrasjonen. Landsmøtet takket henne flere ganger i løpet av samlingen, for hennes store innsats gjennom de mange årene som øverste leder.

Da den avgående forbundslederen entret talerstolen under åpningen, medga hun at det denne gangen var med både vemod og stolthet.

- Det har vært 15 utfordrende og utviklende år. Av og til stormfullt. Jeg er stolt av det forbundet har fått til i min periode. Takk for tilliten gjennom alle disse årene. Nå gleder jeg meg til fortsatt å gjøre en innsats for Negotia som administrativt ansatt. ■



Takket og ble takket. Inger Lise Rasmussen takket for tilliten gjennom hennes 15 år lange periode som forbundsleder, og fikk varm takk tilbake.

Det nye forbundsstyret

Ledertrio:

Forbundsleder
Arnfinn Korsmo
1. nestleder Monica Paulsen
2. nestleder Eirik Bornø

Styremedlemmer:

Bjørn André Anderssen
Kristine Bjelland
Hilde Fålnun Strøm
Knut Bartnes

Varamedlemmer:

1. Ottar Råd
2. Marius Bismo
3. Svein Ivar Johansen

Endre Vindheim er ansattes representant i forbundsstyret. Styret i Negotia Ung konstituerer seg etter landsmøtet, og ny leder der går inn som forbundsstyremedlem.



Fri og frank – men med relativt stor gjeld?

Skulle du være så uheldig å bli ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjelden din. Utbetalingene fra NAV kan utgjøre så lite som halvparten av den opprinnelige inntekten. I aller verste fall kan dette bety at du må flytte fra hjemmet ditt, fordi det blir for dyrt å bo der.

Som Negotia-medlem kan du kjøpe rimelig uføreforsikring. Denne forsikringen vil gi deg en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

Roger Rønning fikk hedersprisen

Jubelen var stor da Roger Rønning ble tildelt forbundets høyeste utmerkelse hedersprisen, under landsmøtets festmiddag.

Rønning ble tillitsvalgt i Televerkets kundeserviceavdeling på Kongsvinger bare var 20 år gammel. Nå 28 år senere, er han hovedtillitsvalgt for medlemmene i Telenor Norge. Gruppen har per i dag rundt 600 medlemmer.

Ved prisoverrøkkelsen pekte forbundslederen på at Roger Rønning er en mann som virkelig bryr seg om menneskene rundt seg, og at han er en hardt arbeidende tillitsvalgt som står

Negotias hederspris tildeles medlemmer som har gjort en helt spesiell innsats i organisasjonen over lang tid.

på for medlemmene i alle situasjoner.

- Telenor har vært igjennom flere tunge omstillinger de siste årene. Roger reiser landet rundt og hjelper medlemmene i ofte svært krevende saker. Han er en lun og klok tillitsvalgt som virkelig fortjener å få Negotias høyeste utmerkelse, en skikkelig hedersmann, understreket forbundslederen.

Hovedpersonen selv ble mildt sagt overrasket da det gikk opp for han hva som var i ferd med å skje. Men som den mannen fra Skotterud indre østland har er, tok han det hele med sindighet og fatning.

- Det er helt fantastisk å stå her å bli tildelt denne prisen. Det er en stor ære. Jeg har nesten ikke ord for å beskrive hva jeg føler nå. Tusen takk alle sammen.

Og som en hedersmann verdig, reiste festdeltakerne seg og klappet både lenge og vel. Det var ikke vanskelig å skjønne at dette var en hederspristildeling alle



En ekte hedersmann. - Helt fantastisk å stå her å motta denne prisen, det kan anbefales, spøkte Roger Rønning da han ble hedret med forbundets høyeste utmerkelse.

mente var velfortjent.

Hedersprisen består av glassskulpturen «Headman» med inskripsjon og en gavesjekk.

Vi gratulerer så mye!

Årets tillitsvalgt 2014

Konserntillitsvalgt for Negotia-klubben i Akastor, Jannicke Sommer-Ekelund, er tildelt prisen Årets tillitsvalgt.

- En tillitsvalgt som har gjort Negotia til den ledende fagforeningen i bedriften, sa forbundslederen under tildelingen.

Sommer-Ekelund har markert seg som en driftig tillitsvalgt på klubbnivå i mange år. Hun har svært gode ververesultater å vise til, og omtales av kolleger som en samlende kraft i miljøet. Hun er også medlem i forbundets kontrollkomité.

- Jannicke har gjort en stor



Stolt prismsottaker. - Veldig hyggelig, og jeg deler gjerne prisen med mine dyktige styrekollegaer i klubben, sier Jannicke Sommer-Ekelund.

innsats i mange år, og hun gir veldig mye av seg selv i arbeidet for klubben og forbundet. Hun har hovedansvaret for at Negotia er blitt den ledende fagforening-

en i Akastor.

Det var en rørt prisvinner som tok i mot stående applaus fra forsamlingen.

- Dette var veldig hyggelig, og jeg må legge til at det vi får til i klubbarbeidet ikke bare er min fortjeneste. Jeg har veldig dyktige kollegaer med meg i klubbstyret. Det skjer mye i bedriften vår, det er omstillinger nesten konstant. Vi i klubben prøver å gjøre en så god jobb som mulig for medlemmene hele tida. Tusen takk for prisen, det varmer, sa Jannicke Sommer-Ekelund.

Prisen Årets tillitsvalgt består av et reisestipend på 10.000 kroner gitt av samarbeidspartner Gjensidige, pluss en plakett.

Vi gratulerer så mye!

YS Ung lagt ned

Ikke lenger All YourS

Under slagordet All YourS ble YS Ung lansert med brask og bram i 1998. På representantskapsmøtet tidligere høst ble Ung som politisk rådsorgan fjernet fra vedtektene til YS. Satser ikke hovedorganisasjonen på de unge lenger?

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: ERIK NORRUD

Profilering på utdanningsmesser, kampanjer rettet mot unge arbeidstakere og deltakelse i internasjonalt arbeid, har vært blant prioriteringene i regi av YS Ung. YS-ledelsen sier man ikke skal slutte med dette. Men det er naturlig å stille spørsmålsteget ved om trykket blir like stort nå som vedtektsforankringen er fjernet.

Mer ansvar i forbundene

- YS-leder Jorunn Berland, betyr dette en nedtoning av ungarbeidet.

- Absolutt ikke. Vi har slitt med å knekke koden når det gjelder ungarbeidet, jeg mener vi ikke har fått det helt til. Grepet som nå gjøres er del av en større omlegging av arbeidet vårt. Vi kommer til å legge ned de fleste av de faste rådene og utvalgene. Målet er blant annet mer aktivitet i forbundene, bedre samspill og rolleavklaring, sier Jorunn Berland.

- Skyver dere ansvaret for satsing-



en mot de unge vekk fra toppen og ned på forbundsnivå?

- Forbundene har selv sagt at de skal øke aktiviteten på dette området, ansvaret for rekrutteringen ligger jo der. Samtidig har forbundene bedt om at det etableres en utviklingsarena for unge tillitsvalgte, og her er det naturlig at YS har en rolle som tilrettelegger. Jeg må også understreke at vi opprettholder bemanningen knyttet til ungarbeid. En person i YS-sekretariatet skal fortsatt ha dette som arbeidsområde.

Mister stemmeretten

Berland legger til at YS fortsatt skal være representert på arenaer og i organer for unge, både nasjonalt og internasjonalt.

I og med at YS Ung nå er fjernet som politisk rådsorgan i vedtektene, forsvinner også plassen og stemmeretten i representantskapet. Arbeidet rettet mot unge defineres på linje med et hvert annet politisk fagområde. Til sammenlikning ville det utvilsomt vært oppsiktsvekkende om et politisk parti hadde lagt ned ungdomsorganisasjonen sin.

- Hvilke signaler tror du dette

Duggfrisk start. Fiffif slagord og logo da YS startet ungarbeidet i 1998. Hva skjer nå?



YS-leder Jorunn Berland: - Vi prøver nå en ny modell som forhåpentlig vil virke bedre

sender til omgivelsene?

- YS har ikke ønsket en ungdomsorganisasjon på siden av den øvrige organisasjonen. Det er heller ikke slik ungrådet har fungert. Vi prøver nå en ny modell som forhåpentlig vil virke bedre. Det er de signalene vi prøver å sende ut. Jeg var forresten på et møte i Negotias avdeling i Bergen forleden. De var opprørt over av YS Ung legges ned, men da jeg fikk forklart innholdet i endringen, sa de det hørtes greit ut.

- De unge bryr seg om fellesskap

I motsetning til hva mange andre snakker om for tiden, mener Jorunn Berland at unge faktisk er opptatt av fellesskap.

- Ja, det er min erfaring etter å ha møtt mange unge de siste



Vedtatt med 81 mot 16 stemmer. Det var tynt med støttestemmer å få for tidligere YS Ung-leder Genevieve Prebensen da representantskapsmøtet i oktober vedtok nedleggning.

årene. Men vi i fagbevegelsen er ikke flinke nok til å fortelle hvorfor det er viktig med fellesskap også på jobben. Vi må være mer aktive og synlige i arbeidsmiljøene, forklare kollegaer hva fagforeningen driver med, spørre om de kan tenke seg å bli medlem, være frampå..., sier YS-lederen og legger til:

- Mange unge ser kanskje en motsetning mellom karriere og det å ta verv i fagforeningen. Dette går også fram av den ferske arbeidslivsbarometeret vårt - at færre enn før vil bli tillitsvalgt. Klart vi har en jobb å gjøre her.

- Og det tilsier vel at det er behov for ungsatsing?

- Ja, og det mener jeg at vi gjør, med større trykk i forbundene, bedre samspill og rolleavklaring. Jeg tror på at vi kan få til

bra ting sammen i YS, sier Jorunn Berland.

- Mer svevende enn noen gang

Leder i YS Ung den siste perioden har vært Negotias Genevieve Prebensen, klubbleder i Coca-Cola Enterprises og inntil i høst også leder i Negotia Ung. Hun er oppgitt over hovedorganisasjonens prioritering.

- Vi har satt oss mange år tilbake i tid. Nå er ikke ungarbeidet i YS lenger forankret, man har kun en løs plan for hva som skal gjøres. Nå er ungarbeidet i YS enda mer svevende enn hva det noen gang har vært. Å fjerne de unges stemme fra den nye kongressen, er å ekskludere de unge.

- Hva er din kommentar til at YS-lederen mener man ikke har knekt

koden i ungarbeidet?

- Vi har i flere år etterlyst et klarere mandat og klarere rammer for hvordan vi skal jobbe. I stedet for å tilrettelegge for en videreføring av alt det arbeidet vi faktisk har gjort, drar man nå teppet vekk under føttene våre. Det er ugreit, sier Prebensen.

Hun peker på at fagbevegelsen har et stort problem med høy gjennomsnittsalder og at man ikke evner å trekke med seg flere unge.

- Jeg håper at det kommer en ny plan for ungarbeidet i YS, og en ny giv med utgangspunkt i forbundene og at dette arbeidet blir godt forankret i det nye hovedstyret. Og så håper jeg at ungarbeidet også inkluderer tillitsvalgte og ikke bare ansatte i administrasjonen, sier Genevieve Prebensen.

Negotia støtter

Negotias ledelse støttet vedtektsendringen som innebærer at YS

” - Forbundene har selv sagt at de skal øke aktiviteten på dette området, ansvaret for rekrutteringen ligger jo der.

Jorunn Berland, YS-leder

Ung nedlegges som fast rådsorgan. Forbundsleder Arnfinn Korsmo har i liket med YS-leder Berland tro på en styrking av ungarbeidet i forbundene, men forventer også handling fra YS sentralt.

- Aktiviteten knyttet til ungarbeidet har variert veldig i forbundene. En generell styrking er nødvendig, og får vi til dette tror jeg de unges interesser faktisk kan nå fram i YS gjennom hvert forbunds representasjon, bedre

enn i form av én stemme som skal representere alle.

- *Kunne man ikke oppnådd en styrking på forbundsnivå samtidig som YS Ung hadde bestått?*

- Det kunne man nok. Men YS Ung har kanskje også vært en sovepute for noen, i den forstand at man ikke har prioritert ungarbeidet i eget forbund. Jeg er opptatt av at rekrutteringen og det egentlige ungarbeidet først og fremst må skje på forbundsnivå. Arbeidet må være konkret og

målrettet. Vi ser for eksempel at andelen unge under 36 år synker i Negotia, så vi har en jobb å gjøre.

- *Bør det ikke ligge et ansvar hos YS også?*

- Jo, på overbyggende nivå må YS være på banen. Det mener jeg ligger som en forutsetning, og det forventes også fra vår side, sier Negotias forbundsleder. ■

Vil styrke ungarbeidet i Negotia

Nyvalgt leder i Negotia Ung, Trond Vegard Sæle (28), mener at fotfestet blant de unge er viktigere enn noen gang for fagbevegelsen.

- De unge representerer morgendagens arbeidsliv. At oppslutningen blant unge arbeidstakere synker er ikke bare en trussel mot fagbevegelsens eksistens, med også mot opparbeidete rettigheter. Det er rettigheter som ikke har kommet på plass på grunn av arbeidsgiveres generøsitet, men fordi noen har kjempet for dem.

Kjerneverdiene

Slagordet som er brukt i Negotia Ung de siste årene er at solidaritet aldri går av moten. Unglederen mener dette er moderne.

- Budskapet om solidaritet er tatt godt i mot. Ungdom søker sammen og er opptatt av fellesskap, akkurat som andre. Når vi har profilert oss på skoler og messer, er det kjerneverdiene til fagforeningene de unge responderer best på. Arbeidsvilkår, rettigheter, felles interesser og så videre.

Sæle, som har vært nestleder i Negotia Ung den seneste treårs-



- Vi må jobbe målrettet for å forynge medlemsmassen, sier Ung-leder Trond Vegard Sæle.

perioden, har også erfaring fra ungarbeid i Europeisk sammenheng.

- Gjennom vervet i Negotia har jeg vært på flere samlinger med UNI Europa og Norden. Det er når kollegaer i andre land forteller om for eksempel kontrakter med én prosent stilling hvor man ikke vet om man har jobb fra den ene dagen til den andre, du skjønner hvor viktig det er å bry seg om rettighetene.

Påvirke

Som ung tillitsvalgt peker Sæle på at han har sett hvilken sentral funksjon de ansattes organisasjoner har på hans egen arbeidsplass Ringnes. Deltakelse på arenaer der beslutningene tas, og

samspeillet med toppledelsen, har gitt større forståelse for hvordan ting henger sammen.

- Jeg kan snakke med direktøren om ting som er viktig for virksomheten og de ansatte, og blir lyttet til. Som tillitsvalgt er du i posisjon til å påvirke. Det er en fagforenings oppgave å spre dette budskapet blant unge mennesker, og det arbeidet vil vi prøve å styrke i Negotia Ung framover.

- Vi kan ikke bare snakke om forgubbingen. Vi må jobbe målrettet for å forynge medlemsmassen, og forankringen gjennom et eget Ung-organ tror jeg er avgjørende i den sammenhengen, sier Trond Vegard Sæle.

Gjensidige
Bank



Medlemskupp på fastrentelån

Les mer på gjensidige.no/bank

Det beste fastrentetilbudet ifølge Finansportalen 17.09.2014 .Priseksempel: Boliglån u/75 % med fast rente i 3 år, Eff. rente 3,19 %, 2 mill., bindingstid 3 år, o/25 år, Totalt: 2.891.370,-. Gjelder for medlemmer i YS. Forutsetter lønnsinntang, bank- og kredittkort. Prisen er per 17.09.2014 for nye fastrentelån, men tilbudet kan endres.


NEGOTIA
Et YS-forbund

Gjensidige 

Enorm interesse for pensjonskurs

Stinn brakke på temadag om pensjon i Negotia-regi.
Foto: Nina Harbo.



Da Negotia arrangerte pensjonskurs i høst lot ikke responsen vente på seg. – Denne temadagen kunne vært fylt opp mange ganger, sier utviklingskonsulent Nina Harbo.

Deltakerantallet var begrenset til 80, og plassene ble nærmest revet vekk på et blunk. Utviklingsavdelingen registrerer stor interesse for pensjon for tiden.

- Pensjonsreformen er til dels uoversiktlig og krevende for den enkelte å sette seg inn i. Den gir

oss mange valgmuligheter, og valgene vi gjør får store konsekvenser. Dette handler om det vi skal leve av etter at vi går ut av arbeidslivet, så det er ikke rart engasjementet er stort, sier Nina Harbo.

Temadagen ble arrangert på Gardermoen seint oktober, med Harald Engelstad som veileder. Engelstad regnes for å være en av landets fremste eksperter på pensjon. Han holder kurs landet rundt og er utgiver av «Pensjonsboka» som kommer i ny utgave hvert år.

Programmet var rettet mot dem som er født før 1963 og arbeider i privat sektor. Innholdet omfattet gjennomgang av folketrygden, AFP og tjenestepensjon, deltid og pensjon, jobbskifte sent i yrkeslivet, med mer.

Harbo melder om fornøyde deltakere og antyder mulighet for tilvarende temadag neste år.

- Dette er et praktisk rettet pensjonskurs med informasjon som treffer spikeren på hodet for den aldersgruppen det rettes mot. Vi vurderer å sette opp et nytt til neste år.

Fornyelse av YS

YS foretok en omfattende vedtektsrevisjon på representantskapsmøtet i oktober.

Fornyelsen innebærer blant annet at de årlige representantskapsmøtene erstattes av en kongress hvert fjerde år. Kongressen blir heretter øverste beslutningsmyndighet. Hovedstyret



erstatte sentralstyret, og leder YS mellom kongressene.

Hovedstyret består av leder, 1. og 2. nestleder samt en representant for hvert forbund, pluss leder av YS Stat og en ansattes representant. Ved avstemning stemmer forbundsrepresentantene med det medlemsantallet de representerer. Leder, 1. og andre nestleder og ansattes representant har en stemme hver.

Flere faste rådsorgan er fjernet fra vedtektene, deriblant YS

Ung. (Les om nedleggeslesn av YS Ung på annet sted i magasinet).

Har du byttet arbeidsplass eller avdeling innen bedriften?

Kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100 for oppdatering av din profil.

Begeistring på selgerevent

150 deltakere fant veien til Negotias arrangement for medlemmer innen salg og marked torsdag 13. oktober. - Veldig moro å kunne tilby dette for medlemmene våre, sier markeds konsulent Monica Linn Utkilen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Utkilen har vært ansvarlig for opplegget, og var selvsagt spent på hvordan tilbudet ville bli motatt.

- Vi er godt fornøyd med deltakelsen. Kommentarene vi har fått i etterkant er også veldig bra, og det er hyggelig. De aller fleste av dem som kom er medlemmer, men noen hadde med seg uorganiserte kolleger eller kjente. Sånn sett var dette også et rekrutteringsrelatert arrangement sier hun.

Fag og humor

Kveldens hovedattraksjon var Morten Brandt – kjent som en av landets mest ettertraktete foredragsholdere med salgsutvikling, kommunikasjon og motivasjon som spesialfelt. Han skuffet ikke denne gangen heller. Latteren satt løst under det times lange showet han holdt.

Brandt tok forsamlingen med på en rekke situasjoner fra jobb og hverdag, som enhver kunne kjenne seg igjen i; om salgstra-



God oppslutning. De mange deltakerne på selgereventen fikk med seg både faglig informasjon og underholdning.

tegi, mestring og resultater. I spennet mellom det humoristiske og tankevekkende holder han på tilhørernes oppmerksomhet fra første til siste ord.

Kvelden var også lanseringsarena for forbundets nye nettbaserte kompetansetilbud «Negotia Horisont». Dette tilbys i samarbeid med Euro Business School, og er rettet spesielt mot medlemmer innen salgsrelatert virksomhet.

Likte opplegget

Truls Vik tok turen fra Holmestrand for å være med på kvelden.

- Dette var et bra og proft opplegg. Fin kombinasjon av fag og underholdning, veldig informativt. Det er flott at forbundet til-

byr slike arrangementer, sier han.

Lene Fagerbakke er helt enig, og legger til:

- Man treffer nye folk, og knytter kontakter. Dette styrker følelsen av å være med i et fellesskap.

Begge synes det nye tilbudet «Negotia Horisont» høres spennende ut.

- Absolutt, det skal jeg prøve ut. Jeg jobber ikke direkte med salg, men sånn som tilbudet ble presentert tror jeg det er verdifullt for de fleste, mener Lene Fagerbakke.

I mitt tilfelle er det lite kompetansepåfyll å få fra bedriftens side. Så ja, dette er noe vi trenger. Gleder meg til å se hva det inneholder, sier Truls Vik.



Lene Fagerbakke og Truls Vik roste opplegget.



Hovedattraksjon Morten Brandt i aksjon



Fornøyd arrangementsansvarlig Monica L. Utkilen

- Vi kjenner eksempler på at profilerte norske virksomheter har innført karaktersystemer de siste 12 månedene, noe som står i kontrast til den trenden vi ser internasjonalt, sier Eivind Garshol (t.v.) i konsultantselskapet Deloitte. Her i samtale med Finansforbundets leder Pål Adrian Hellman.



Etter mange år med målesystemer og karaktersetting på frammarsj i arbeidslivet, er det ting som tyder på at trenden er i ferd med å snu. Men i norske virksomheter henger man litt etter.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: ERIK NORRUD

Funnene går fram av konsultantselskapet Deloitte's rapport «Global Human Capital Trends 2014», som ble presentert av Eivind Garshol på YS-konferansen i høst. Undersøkelsen er basert på intervjuer blant 70 av Deloitte's partnere og 50 HR-ledere i ulike selskaper verden over. Den omfatter i alt 2532 respondenter i 94 land.

Coaching erstatter overvåking og kontroll

Eivind Garshol er ansatt (direktor) i Deloitte's divisjon Human

Måling eller tillit?

«Ledelse – måling eller tillit?». Dette var hovedtema på YS-konferansen i oktober.

Capital, som arbeider med utvikling av HR-relatert virksomhet og forvaltning av menneskelige ressurser i bedrifter.

- Vi ser at de rigide målesystemene med karaktersetting og belønningssystemer er på tilbaketog i utenlandske selskaper. Det erstattes av en form for ledelse hvor dialog og tettere relasjon mellom leder og medarbeider gjør seg sterkere gjeldende. Coaching og oppfølging prioriteres i stedet for overvåking og kontroll, sier Garshol.

Han viser til tall som forteller at det begynner å tynnes kraftig blant selskaper utenlands som fortsatt kjører strengt på prestasjonsmåling som ledelsesfilosofi:

- Undersøkelser foretatt av Institute for Corporate Productivity viser at 49 prosent av amerikanske selskaper hadde slike systemer i 2009, mot 14 prosent i 2011. Og hos de mest lønnsomme virksomhetene startet flukten fra karakterene for lenge

siden. Sju prosent av disse hadde karakterer i 2009, og bare seks prosent i 2011.

I følge Deloitte-direktøren er det på full fart en overgang til en form for mykere ledelse hvor man fokuserer på det man i følge forskning og erfaring vet virker.

- Det handler om verdier som påvirker den indre motivasjonen hos medarbeidere. At man opplever mestring og mening med det man gjør, har innflytelse på egen arbeidssituasjon og kan påvirke målene man skal strekke seg etter.

Henger etter i Norge

For fagbevegelsen skulle dette være velklingende nyheter. Saken er bare at bildet ser litt annerledes ut i norske bedrifter.

- Vi har gjort en parallell undersøkelse i noen store norske virksomheter. Prestasjonssystemene som gjerne ble utviklet i USA ser ut til å stå sterkere her hjemme nå enn i opprinnelseslandet. Vi henger etter. Vi kjenner eksempler på at profilerte norske virksomheter har innført karaktersystemer de siste 12 månedene, noe som står i kontrast til den trenden vi ser internasjonalt, sier Garshol.

Prestasjonsmåling i arbeidslivet på vei ut

Han understreker at den norske undersøkelsen har begrenset omfang i forhold til den Deloitte har gjort på global basis, og at funnene derfor ikke er direkte sammenliknbare. Det er heller ikke bare forskjeller som avdekkes, en del av trendene som defineres er mer eller mindre sammenfallende. Fokuset som handler om mer lederskap og mindre kontroll gjør seg gjeldende også i Norge, men det ser ut til å være tydeligere i utenlandske virksomheter.

- Det er mye bra med norsk arbeidsliv, men man har kanskje lett for å tro litt for godt om seg selv her i landet. Vi tror vi er i tet, mens vi ofte ikke er det. Jeg mener vi har litt å gå på, som disse undersøkelsene også viser, sier Eivind Garshol.

24/7-kultur truer effektiviteten

Krav og mulighet for tilgjengelighet gjør at skillet mellom jobb og privatliv viskes ut. I mange virksomheter er det nærmest forventet at man skal være «på» 24 timer i døgnet 365 dager i året. Undersøkelsen «Global Human Capital Trends 2014» peker på dette som en trussel både mot virksomhetenes produktivitet, beslutningsevne og trivsel.

- Jeg tror mye av den fleksibiliteten dagens teknologi åpner for, er bra. Men det har noen konsekvenser også hvis det går for langt. Konklusjonene i undersøkelsen på dette området taler sitt tydelige språk om det. Bedrifter har mye å vinne på at medarbeiderne er engasjert i jobben sin, og den totale belastningen må være på et nivå som

ikke dreper dette.

Garshol mener at bedriftene rett og slett kan bli nødt til å sette begrensninger for hvor mye ansatte kan være «koblet på».

- Bevissthet på at ansatte må ta ut ferie, avspasere opparbeidet tid, la fritid være fritid, og kanskje stramme inn tilgangen til de jobbrelevante systemene..., slike grep kan faktisk bli nødvendig. De bedriftene som har et aktivt forhold til dette og klarer å holde engasjementet til medarbeiderne oppe, vil ha bedre forutsetninger for å oppnå gode resultater, sier Garshol.

Informasjonsflom skaper klasseskille?

Et annet moment som kommer fram er informasjonsflommen alle utsettes for i dagens teknologibaserte verden. Studier viser at folk sjekker mobilen sin 150 ganger om dagen. Hvordan påvirker eksplosjonen i tilgang på informasjon arbeidsdagen til ansatte?

Deloitte-undersøkelsen viser at selv om informasjon flommer innover oss i et omfang som aldri før, er det ikke blitt lettere å finne det man trenger å finne for å løse relevante arbeidsoppgaver.

- Kanskje ser vi her konturene av et klasseskille i arbeidslivet, hvor man på den ene siden har de som takler informasjonsflommen, og på den andre siden de som ikke håndterer det så bra. Også her tror jeg det handler om systematikk og bevissthet fra virksomhetenes side, for å få det beste ut av de ansatte.

Her kommer ikke minst HR-avdelingenes prioriteringer inn i bildet, mener Eivind Garshol:

- En redefineringsprosess er framme i debatten i denne sammenhengen. Jeg var nylig på en stor konferanse i Amsterdam hvor dette var et av temaene. Nye tider krever nye lederskapsmodeller. Og igjen; de virksomhetene som skjønner dette og handler deretter, vinner. ■

Fire hovedtrender

Deloittes undersøkelse «Global Human Capital Trends 2014», definerer disse fire hovedtrendene i det globale arbeidslivet:

Mer fokus på lederskap

Virksomheter jobber med å utvikle ledere på alle nivåer og investerer i nye lederskapsmodeller.

Mindre måling og karakterer

Systemer for prestasjonsmåling og karaktersetning erstattes

av tettere relasjon og oppfølging mellom leder og medarbeider.

Motivasjon og mestring

Økt oppmerksomhet mot motivasjon som følge av mestringsopplevelse, innflytelse på egen arbeidssituasjon og påvirkning av arbeidsmål.

Informasjonsjungel

Dagens informasjonsflom og krav til tilgjengelighet 24/7 undergraver produktivitet, beslutningsevne og trivsel.

- Karakterer på jobben gir maktforskyvning

Journalist og forfatter Dag Yngve Dahle har skrevet boka «Orden og oppførsel – karakterer på jobben?», der 50 personer i norske virksomheter er intervjuet. – Karakterer reduserer tillitsvalgtes makt, sier han.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

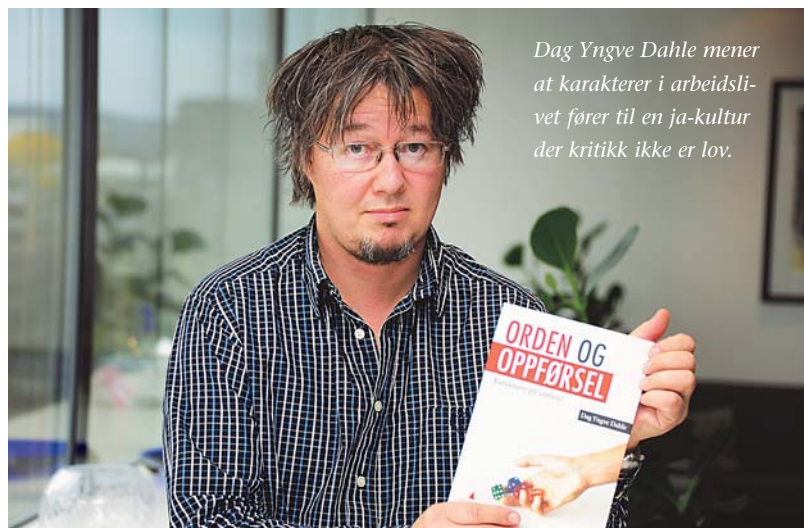
Virksomhetene som er kartlagt i boka er ti store norske bedrifter, blant dem Statoil, Telenor og GE Healthcare. De som er intervjuet er en blanding av ledere, ansatte og tillitsvalgte.

Dahle sier at lederes argumentasjon for å bruke karaktersystemer er nært knyttet til ideen om

FAKTA

Dag Yngve Dahle er i tillegg til journalist og forfatter også utdannet sosiolog. Boka hans er basert på intervjuer med 50 personer i disse ti norske virksomhetene: Statoil, Telenor, GE Healthcare, Coca-Cola Enterprises, Capgemini, Aker Solutions, Aller Media, Sparebank1, Schibsted og EVRY. Stoffet har han kommet til ved å jobbe seg på «innsiden» ved hjelp av kontakter.

– Retter du en åpen forespørsel til bedriftene for å intervju ansatte og ledere om erfaringer med karaktersystemene, får du ikke innpass, sier han.



at det skal gi objektive vurderinger av de ansattes innsats. Men slik blir det ikke i praksis.

- Det blir heller motsatt, i følge nesten alle de ansatte jeg har intervjuet i forbindelse med denne boka. Det tror jeg er fordi man ikke bare vurderer jobbfaglige ting, men også atferd, det vil si verdier og holdninger i tillegg, sier Dahle.

Nikkekultur

Forfatterens erfaring er at karaktergivningen bringer de ansatte til taushet. Man får en kultur der det er lite rom for kritikk.

- Dette kommer ganske tydelig fram. Man tør ikke si i fra, i frykt for å få dårlig karakter. Det blir en ja-kultur, eller kall det gjerne en nikkekultur.

- Er det bare negativ omtale blant ansatte?

- Nei, og det er viktig å få fram. Noen sier det er bra med en «gulrot» å strekke seg etter. Mitt klare inntrykk er at de med høyest utdanning og stilling er mer positive enn de med lav utdanning og lavere stilling. Her er det

nok noen forhold knyttet til arbeideridentitet og kollektiv innstilling kontra det motsatte, som slår ut.

Rokker ved det særnorske

Systemene og skjemaene som benyttes varierer. Men det er få eksempler på at de ansatte har vært skikkelig med i utviklingsprosessene.

- Det forekommer, men er sjelden. Stort sett er dette innkjøpte eller egenutviklede systemer som er tungt forankret i virksomhetenes HR-strategi, hvor de ansatte har liten påvirkning både når det gjelder system og utforming av verktøyet. Det samme gjelder rutiner for oppfølging.

- Bryter ikke dette med den norske modellen hvor dialog og samarbeid står høyt?

- Jo, det rokker ved den særnorske tillitskulturen, og bringer inn elementer av kontroll og mistenksomhet. Det skal stimulere den ytre motivasjonen, stikk i strid med det forskningen sier om hva som faktisk gir mennesker motivasjon.

Demper lønnsutviklingen

Dahle sier at karakterer også brukes for å holde lønnsutviklingen nede.

- I de aller fleste tilfellene jeg har sett på, kobles karakterene til lønn og bonus. For å ta et konkret eksempel beskrevet i boka, kan jeg nevne Statoil. Der brukes en karakterskala fra en til fem. Tre er gjennomsnittet, men ikke når det gjelder lønnstillegg. Skal du ha lønnstillegg tilsvarende snittet, må du ha karakter 3,5.

Bedriftene bruker systemene aktivt også ved nedbemanninger. I følge Dahle er ikke ansiennitet mye verdt lenger.

- Ansatte plasseres inn i dia-

grammer og sorteres etter hvem bedriften ønsker å ha med videre, og hvem man ønsker å kvitte seg med.

- Karakterer innebærer en forskyvning av makten i arbeidslivet – på bekostning av tillitsvalgetes innflytelse og til gunst for HR-ledelsen, sier Dag Yngve Dahle.

Dilter etter

- Hva tror du er grunnen til at karaktersystemer har fått så godt fotfeste i norsk arbeidsliv?

- Det er nok mange grunner og flere forhold som virker sammen. Disse systemene kom i bruk i utlandet lenge før det ble vanlig

her i landet. Men norsk arbeidsliv er blitt mer internasjonalt de senere årene. Det er flere multinasjonale selskaper. Stadig flere bruker konsulenttjenester i utviklingsprosesser, som i stor grad «pusher» karaktersystemer. Selv om vi er verdens rikeste land, er vi nok fortsatt litt provinsielle, vi dilter etter.

Dag Yngve Dahle tror også økonomenes inntog i lederposisjon slår ut.

- Før var det langt flere ingeniører og jurister som ledet bedriftene. Nå er det høyere «blårussfaktor» på toppen. Jeg tror det har mye å si, sier han. ■

Å styre uten å overstyre

- Overdreven styring og måling i arbeidslivet kan føre til stress og belastninger, men målinger kan også vise fram kvalitet og skape stolthet, sier direktør i Arbeidstilsynet Ingrid Finboe Svendsen.

TEKST: TORMOD SMEDSTAD
FOTO: ERIK NORRUD

Finboe Svendsen viser til arbeidsmiljølovens § 4.1, 2. ledd, som blant annet sier følgende: «Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»

- Det er grunnleggende for en leder å ha et positivt menneskesyn. Vi vet at de fleste ønsker å gjøre en god jobb og resultater må skapes gjennom samarbeid. Det er viktig at alle oppfatter seg selv som en del av helheten, poengter Finboe Svendsen og bruker bildet med steinarbeideren for å illustrere:

- Det er forskjell på å si at man arbeider med å hogge i stein, og å si at man er med på å bygge en katedral! Folk må myndiggjøres for å ta ansvar. Gir du en person et ansvar, må du også gi dem tillit.

Den sosiale kapitalen

Ingrid Finboe Svendsen framhever forhold hun mener er sentralt når det gjelder ledelse: Innflytelse, forutsigbarhet, meningsfylt arbeid, sosial støtte, belønning og krav. Hun viser også til den danske forskeren Tage Christensen, som har skrevet om de viktigste oppgavene når det gjelder virksomhetens sosiale kapital.

Det dreier seg blant annet om å utvikle evnen til samarbeid, ha rettferdige prosesser og vise tillit.

- Ledelse skal være helsefremmende og skape meningsfylde, men det kreves også tydelighet og gjennomføringskraft. Det er et balansepunkt mellom det å gi tillit og det å styre, mener Finboe Svendsen. - Så må en også huske at tillit ikke er noe som oppnås en gang for alle. Du starter på mange måter forfra hver morgen.

Kan være viktig med målinger

- Det kan være viktig å foreta målinger. Målinger kan vise fram kvalitet og skape stolthet. Det er



- Ledelse skal være helsefremmende og skape meningsfylde, men det kreves også tydelighet og gjennomføringskraft, påpeker Ingrid Finboe Svendsen, direktør i Arbeidstilsynet.

likevel prosessen etter en måling som er viktigst, presiserer arbeidstilsynets direktør.

Hun presiserer også at noen bedrifter har overvåkingssystemer og kontrolltiltak. Disse kan noen oppfatte som stressende, mens andre mener de kan gi trygghet.

- Kontrolltiltak må drøftes og forklares i organisasjonen. Dette må man snakke sammen om, sier Ingrid Finboe Svendsen.

Direktøren i Arbeidstilsynet gjorde avslutningsvis Mor Therasas ord til sine: «Kjenner du menneskene du leder? Bryr du deg om dem?»

Interessen for fagfor



Ann Cecilie Bergene (t.v.), Arild H. Steen, og Vilde Hoff Bernstrøm fra Arbeidsforskningsinstituttet presenterte resultatene i YS Arbeidslivsbarometer for 2014.

Stadig flere oppgir at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid, og stadig færre vil bli tillitsvalgte. Dette går fram av YS Arbeidslivsbarometer for 2014.

TEKST: MARGARETHE STANDBERG
FOTO: ERIK NORRUD

Arbeidslivsbarometeret viser en jevn nedgang i andelen fagforeningsmedlemmer som vil påta seg et tillitsverv. Mens 38 prosent oppga at de absolutt eller kanskje kunne tenke seg å påta seg et slikt verv i 2009, er andelen nå nede i 28 prosent. Sammenlignet med fjorårets undersøkelse, hvor mange oppga at arbeidet tar for mye tid, er det en høyere andel i år som svarer at de ikke kan vil påta seg tillitsverv fordi de ikke er interessert i fagforeningsarbeid.

- Dette er ikke en utvikling jeg liker. For at trepartssamarbeidet skal fungere, må vi ha dyktige tillitsvalgte på plass, sier YS-leder Jorunn Berland. - Vi må bli flinkere til å synliggjøre den viktige jobben de gjør. Ikke minst må vi fortelle hvor spennende og givende vervet som tillitsvalgt er.

- Noe må gjøres

- Selv om en av fire fremdeles kan tenke seg å påta seg tillitsverv, må noe gjøres.

Det sier Ann Cecilie Bergene fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), som presenterte resultatene i YS Arbeidslivsbarometer

De yngste mest villig

YS arbeidslivsbarometer 2014 viser at flest er villige til å påta seg tillitsverv blant de yngste aldersgruppene. Blant fagforeningsmedlemmer på mellom 15 og 29 år oppgir 44 prosent at de absolutt eller kanskje ønsker å påta seg tillitsverv. Tilsvarende andel for aldersgruppen 30-39 år er 37 prosent, mens den er 21 prosent for aldersgruppen 40 til 59 år.

for 2014 under årets YS-konferanse.

- Det er ingen katastrofesitua-

eningsarbeid synker

sjon foreløpig, men funnene sier noe om at utviklingen ikke er på riktig spor. En bør tenke seg om og gjøre noe med dette nå, mens midlene og mulighetene er der, mener hun.

Fremmedgjøring

Ifølge Bergene må man finne tilbake til hva fagforeningsarbeid egentlig handler om.

- Fagforeningsarbeid blir ofte fremmedgjørende for folk. Mye foregår på sentralt nivå, slik at mange mister tråden i hva det egentlig handler om. En har glemt litt hva det vil si å være

medlem av en fagforening. En tenker på det som et forsikrings-selskap, eller noe som støtter opp om god lønnsutvikling i Norge. En glemmer at en er medlem i kraft av en identitet. Fokuset har vært for stort på å bli anerkjente aktører opp mot myndighetene og arbeidsgiverorganisasjonene, i stedet for å vende blikket innover, tror Bergene.

Tar for mye tid

Også i år svarer mange at arbeidet som tillitsvalgt tar for mye tid og gir for mye ansvar, viser Arbeidslivsbarometeret. 37 pro-

sent av de spurte mener arbeidet tar for mye tid, mens 17 prosent synes det innebærer for mye ansvar.

- Dette taler for å delegere og aktivere medlemmene i større grad. Å få medlemmer til å gjøre mer av det tillitsvalgte ellers gjør, og slik avlaste de tillitsvalgte. På den måten kan vi få flere medlemmer med og dermed skape engasjement og potensielle nye tillitsvalgte som føler seg komfortable med oppgavene, forklarer Ann Cecilie Bergene. ■

YS' likestillingspris til georgisk fagbevegelse

YS' likestillingspris for 2014 ble tildelt den georgiske fagorganisasjonen GTUC og organisasjonens kvinnekomité.

De siste årene har GTUC (Georgian Trade Union Confederation) jobbet for å bedre forholdene for georgiske kvinner i arbeidslivet og oppmuntret dem til å delta i fagbevegelsen.

- Georgiske kvinner utsettes for omfattende diskriminering i arbeidslivet. GTUC's engasjementet er viktig, både med hensyn til likestilling og til demokratisering i et land der dette ikke er en selvfølge, sier YS-leder Jorunn Berland

På kongressen til den globale fagbevegelsen ITUC i Berlin i mai i år var Georgia ett av landene som ble trukket frem på grunn av de mange angrepene mot faglige rettigheter.

GTUC ble etablert i 1991 og har cirka 220.000 medlemmer



Gocha Aleksandria (t.v.) og Eteri Matureli, begge visepresidenter i GTUC, mottar YS' likestillingspris 2014 av YS-leder Jorunn Berland. Foto: Erik Norrud

fordelt på 21 forbund. Sammenslutningen har i alle år lagt stor vekt på sin partipolitiske uavhengighet. YS Internasjonale Solidaritetsfond har ved to anledninger bevilget prosjektmidler til GTUC. Begge ganger har formålet vært å styrke georgiske kvinners stilling i arbeidslivet. GTUC har tatt initiativ, planlagt og gjennomført prosjektene.

- GTUC har vist at de tar geor-

giske kvinners situasjon i arbeidsmarkedet på største alvor. Det er ingen selvfølge i de tidligere Sovjet-republikkene. Når YS tildeler årets likestillingspris til GTUC er dette ment som en støtteerklæring til arbeidet med å bedre forholdene for kvinner i arbeidslivet, både i Georgia og andre land i området, sier Jorunn Berland.

Pensjonskamp mot NHO

Den 68-årige advokaten Brit Semner vil fortsette i jobben til hun blir 70. Arbeidsgiveren Norsk Industri i NHO-systemet sier nei.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

«Støtter ikke NHO arbeidslinjen i pensjonsreformen?». Det er spørsmålet Negotia har stilt i flere presseutspill knyttet til denne saken nå i høst. «NHO har meninger om alle andre, men må ta ansvar for å rydde opp i eget hus», mener forbundet.

- Har mye å gi

Brit Semner jobbet som advokat i NHO-foreningen Norsk Industri med arbeidsrett som spesialfelt, inntil hun fylte 67 år i fjor. Da nektet arbeidsgiveren henne å fortsette. Hun er medlem i Negotia, som nå håndterer saken hennes.

- Jeg liker faget mitt så godt og trives veldig med å være i jobb, har ikke lyst til å slutte ennå. Det er givende å gå på arbeid daglig og jeg har fortsatt mye å gi i arbeidslivet. Saken er viktig for meg personlig, og enda viktigere prinsipielt - for alle andre som er i samme situasjon. Jeg er glad for at Negotia stiller opp.

68-åringen er også blant dem som ikke får godskrevet opptjening i folketrygden for omsorgs-

år i hjemmet. Der er hun i selskap med alle andre som er født før 1954.

- Da barna var små valgte jeg å være hjemme, blant annet fordi vi ikke hadde barnehageplass. Jeg mangler derfor noen år på full opptjening i folketrygden, og det har en del å si for pensjonen. Mange kvinner ansatt i det private er i denne situasjonen, og vi havner litt mellom to stoler pensjonsmessig. Her ligger det et diskriminerende aspekt som rammer vår generasjon, sier Brit Semner.

Medhold hos LDO

Bedrifter har anledning til å ha en intern aldersgrense som er lavere enn lovens grense på 70 år. Men det er krav blant annet til at denne skal være allment kjent for de ansatte og konsekvent praktisert.

Semner mente dette ikke var oppfylt, og klaget saken sin inn for LDO – Likestillings- og diskrimineringsombudet. Der fikk hun fullt medhold. Nemda mener arbeidsgiveren Norsk Industri bryter både likestillingsloven og arbeidsmiljøloven ved å nekte henne å fortsette i jobben etter fylte 67 år.

- Ombudet er klare i sin konklusjon. Det hjelper godt med slik støtte fra offentlig hold, sier hun.

Negotia har også klaget forholdet inn for Barne- og likestillingsdepartementet, som har meldt tilbake at det for tiden jobbes med denne problematikken i en utredning.

Sivilt søksmål

Etter at LDOs konklusjon ble kjent «svarte» arbeidsgiver med å gå til sivil søksmål mot Semner.

- Dette ser vi på som et teknisk grep fra Norsk Industri for å unngå å få Staten som motpart i en eventuell rettsak, sier advokat Selma Smeby Lium, som jobber med saken hos Negotia.

Negotia har bedt om at Follo Tingrett avviser Norsk Industris søksmål. I skrivende stund avvantes konklusjon fra tingretten om dette.

- Hvis søksmålet avvises forventer vi at Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandler saken, men det må også tas høyde for at Norsk Industri anker en eventuell avvisning inn for lagmannsretten. Dersom tingretten ikke avviser saken, blir det en rettslig behandling. Det vil derfor uansett ta tid før det blir noen avklaring, sier Smeby Lium.

Likner Mediaas-saken

Saken med NRK-ansatte Steinar Mediaas er nesten parallell med saken til Brit Semner. Mediaas fikk støtte av Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som mente oppsigelsen av ham stred mot aldersdiskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven. NRK har nå gått til sak mot nemnda.

- Saken med Steinar Mediaas og vårt medlem Brit Semner har klare paralleller, sier advokat Selma Smeby Lium. ■

Arbeidslinjen og pensjonsalder

«Arbeidslinjen» beskriver myndighetenes ambisjon om størst mulig deltakelse i arbeidslivet, og at folk skal stå lengst mulig i arbeid. Pensjonsreformen og den nye folketrygden som ble innført fra 2011, gjør det

mulig for ansatte å tjene opp pensjonspoeng helt til 75 års alder. Gjeldende lovfestet aldersgrense i arbeidsmiljøloven er 70 år. I regjeringens forslag til ny aml. foreslås aldersgrensen økt til 72 eller 75 år.



Personlig og prinsipielt. - Denne saken er viktig for meg personlig, og enda viktigere prinsipielt - for alle andre som er i samme situasjon, sier Brit Semner.

Tvungen avgang fra arbeidsfo

Eldrebølgen kommer! Aldri før i historien har så mange levd så lenge og vært så friske i så høy alder som i dag, noe som i utgangspunktet er fantastisk. Men om få år vil det bli langt flere eldre i forhold til befolkningen totalt sett, og langt flere som lever 20-30 år etter endt yrkesliv.

Aldersdiskriminering er forbudt etter norsk lov.

Statistikken viser at vi blir stadig eldre og stadig får bedre helse. Dette bør også gjenspeile seg i arbeidslivet. For mange har det en egenverdi å være i arbeid. Det handler om å bli verdsatt som bidragsyter til verdiskapingen i samfunnet og å ha samspill sosialt og faglig med andre.

Arbeidsgivers innvending mot å ha eldre arbeidstakere i arbeid, er etter Negotias erfaring gjerne

at de er såkalte «overringer» og ikke fungerer i arbeidet sitt. I slike tilfeller er det Negotias erfaring at noen arbeidsgivere ikke bruker medarbeidersamtale riktig i forhold til eldre arbeidstakere. Det er viktig at også eldre arbeidstakere får vite om de ikke fungerer i arbeid, for eksempel gjennom en medarbeidersamtale.

Tilrettelegging

Hvis en eldre arbeidstaker ikke leverer skal det, i likhet med for andre ansatte, settes inn tiltak for å bedre prestasjonen. Det følger direkte av arbeidsmiljølovens formål (§§ 1-1 jamfør 4-2, 2) om at arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger som også omfatter eldre arbeidstakere.

Samtidig skal vi ha respekt for de som har slitt gjennom et langt arbeidsliv og har behov for å tre ut på en verdig måte.

Det er imidlertid viktig å understreke at å tre ut av

arbeidslivet må være den enkelte arbeidstakers valg.

De bedriftsinterne aldersgrensene står i stor kontrast til den politiske enigheten om å øke deltakelsen i arbeidslivet. Negotia undres også over hvorfor ønsket om økt fleksibilitet i arbeidslivet ikke har samme betydning for godt voksne arbeidstakere.

Negotia ønsker generelt at folk skal stå i jobb så lenge som mulig. En viktig grunn til at vi er opptatt av at våre medlemmer skal kunne stå lenger i jobb, når de kan og selv ønsker det, henger sammen med den nye levealderjusteringen som ble innført i ny pensjonsordning. Nettopp fordi folk lever lenger, må vi nå også jobbe lenger for å oppnå tilsvarende pensjon som tidligere. Mange, ikke minst kvinner, sliter med å oppnå tilstrekkelig pensjonsopptjening. For dem er det ekstra uheldig å bli presset ut av arbeidslivet før de selv ønsker det.



rhold på grunn av alder

Rettslig utgangspunkt

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a kan imidlertid et arbeidsforhold bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Dette er hovedregelen for aldersgrensene i dag. Det skal derfor noe til for at man skal kunne si opp en arbeidstaker på grunn av alder, på et tidligere tidspunkt enn lovens aldersgrense.

Lavere aldersgrense enn den lovbestemte aldersgrensen kan følge av annet grunnlag dersom aldersgrensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende. (Jmfør § 15-3 a første ledd annet punktum, jmfør § 13-3 annet ledd).

Arbeidsmiljølovens kapittel 13 gjennomfører direktivet i norsk rett. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven må derfor tolkes i tråd med direktivet og EU domstolen sin praksis må derfor tillegges stor vekt.

I tillegg til det lovbestemte vilkåret i arbeidsmiljøloven § 15-13 a nevnt ovenfor, er det i henhold til rettspraksis tre øvrige vilkår som må være oppfylt for at det skal foreligge lovlig opphør av arbeidsavtalen ved lavere aldersgrense enn den lovbestemte:

- Aldersgrensen har vært praktisert konsekvent
- Den må ha vært kjent blant de ansatte
- Vedkommende arbeidstaker må ha en tilfredsstillende pensjonsordning

Praksis fra Høyesterett

Som eksempler på hva som kan og ikke kan aksepteres av aldersgrenser, nevnes *Kystlinkdommen*, *Gjensidigdommen* og *Helikopterpilotdommen*.

Kystlinksaken dreide seg om en sjømann som måtte fratrukke sin stilling fra fergeselskapet Kystlink. Han ble

ansatt etter fylte 62 år og arbeidet noen år i Kystlink før han ble sagt opp på grunn av alder. Sjøfolk mister stillingsvernet ved 62 år.

Høyesterett vurderte i 2010 aldersgrensen på 62 år og konkluderte med at denne ikke var i strid med diskrimineringsforbudet.

I *Gjensidigdommen* var partene enige om at aldersgrensen var konsekvent praktisert, at den var kjent blant de ansatte og at de ansatte mottok en tilfredsstillende tjenestepensjon ved adgang på 66 prosent av lønn (ytelsespensjon). Spørsmålet var om dette var i tråd med direktivet. Høyesterett fant at praksis i *Gjensidige* var i orden etter direktivet.

Helikopterpilotdommen gjaldt en tariff-fastsatt aldersgrense på 60 år for helikopterpiloter. (Den offentlige aldersgrensen for piloter var på 65 år). I denne saken var det hensynet til helse, miljø og sikkerhet som skulle ivaretas. Høyesterett mente det må være forståelse for at det ofte vil være spesielle behov knyttet til enkelte stillinger og arbeidssteder, som gjør det nødvendig å opprettholde noen særordninger. Høyesterett fant imidlertid at aldersgrensen var i strid med arbeidsmiljøloven.

Eksemplene kan gi noe veiledning dersom medlemmer opplever bedriftsinterne aldersgrenser på sin arbeidsplass. Det vil i alle tilfeller måtte gjøres en konkret vurdering basert på de vilkår som er oppstilt ovenfor.

Hvordan fremme sine rettigheter?

Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker fratrukker sin stilling på bakgrunn av alder, tidligst seks måneder etter at skriftlig varsel er kommet fram til arbeidstakeren (aml. § 15-13 a, 2). Varselet er ikke en oppsigelse. Arbeidstaker kan derfor ikke kreve å stå i stillingen. Det er imidlertid mulig å fremme krav om midlertidig

forføyning for at arbeidstaker skal kunne stå i stilling ved en pågående prosess om aldersgrensen er lovlig.

Arbeidstaker kan heller ikke kreve forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven. Søksmål om krav om å stå i stillingen eller gjeninntredelse, krever forliksrådsmekling. Ønsker man erstatning kan arbeidstakeren gå rett til tingretten.

En annen vei å gå er å fremme saken for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Arbeidstaker må da ta kontakt med LDO, Negotia hjelper med å framstille saken skriftlig.

Om arbeidstaker går til rettslig prosess må vedkommende, som hovedregel fratrukke stillingen. I privat sektor blir det da gjerne ansatt noen andre til å utføre arbeidet - en rettslig prosess tar tid. Om arbeidstaker vinner fram, står han eller hun i praksis ofte igjen med erstatningskravet fordi det sjelden er mulig å få arbeidet tilbake.

Dersom medlemmer opplever å motta varsel om fratredelse på grunn av oppnådd intern aldersgrense og har spørsmål om disse er lovlige, kan Negotia hjelpe til med å vurdere saken.

Inger O. Skarvøy
advokat i Negotia

Har du byttet epostadresse?

Logg deg inn på Min Side (www.negotia.no) og rett opp profilen din. Eller kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100.

Tariffavtale og rett til AFP

Fra tid til annen kontakter medlemmer oss opprørt over avslag på søknad om AFP. Avslaget er begrunnet med at bedriften ikke har tariffavtaledekning. Det kommer som en stor overraskelse og et sjokk for mange fordi man var trodde å være berettiget til denne gode pensjonsordningen.

For å innvilges avtalefestet pensjon (AFP), er et av vilkårene at bedriften er omfattet av tariffavtale med AFP-ordning. Det er et viktig og grunnleggende prinsipp nedfelt i «Fellesordningens» vedtekter at for å få rett til AFP, så må bedriften være omfattet av tariffavtale.

Alle foretak som er registrert som arbeidsgiver i Brønnøysundregistrene, får tildelt to eller flere organisasjonsnumre. Ett organisasjonsnummer for det juridiske foretaket og ett eller flere for de geografiske stedene bedriften driver virksomhet. Alle tariffavtaler blir inngått på bedriftsnummer, det vil si på hvert enkelt geografiske arbeidssted.

Det kan være flere årsaker til at bedriften er uten tariffavtale, ut over at det faktisk aldri har eksistert en avtale. Her nevnes to vanlige fallgruver:

Fallgruve1: Tariffavtale uten medlemmer.

En årsak kan være at det ikke finnes flere medlemmer ansatt i bedriften som omfattes av tariffavtalen. Det gjelder særlig der Negotia ikke har egen tariffavtale, men at et annet forbund tidligere har fått på plass avtalen. Alle ansatte nyter i prinsippet godt av at det finnes en tariffavtale i bedriften med AFP-ordning, men avtalen bortfaller ved utløpsdato der det ikke lenger finnes medlemmer omfattet av avtalen.

Fallgruve 2: Virksomhetsoverdragelse

Du kan godt ha vært med på å etablere en tariffavtale med AFP-ordning i bedriften. Alternativt var en slik avtale allerede på plass da du ble ansatt. Underveis skjer det endringer i bedriften. Det være seg utskilling av hele eller deler av bedriften, overføring til annen virksomhet eller prosesser som på en eller annen måte medfører overdragelser eller endringer i ansettelsesforhold. Generelt er virksomhetsoverdragelser en situasjon der tariffavtaltilknytning kan endres.

Sjekk dette:

Sjekk tariffavtalestatus der du

jobber. Finnes det tariffavtale med AFP-ordning? Alle tariffavtaler hvor Negotia sentralt er part inneholder AFP-bilaget. Har Negotia egen tariffavtale der du er ansatt?

Vær spesielt oppmerksom dersom du er ansatt i en bedrift med flere underavdelinger. Det er ikke sikkert at akkurat den avdelingen du er registrert på i Aa-registret (arbeidstakerregisteret) er omfattet av tariffavtale. Sjekk derfor med arbeidsgiveren din hvis du er usikker.

Har du spørsmål om dette – kontakt forhandlingsavdelingen i Negotia.

*Nina Møglestue
assisterende forhandlingssjef
i Negotia*

Betaler du riktig medlemskontingent i forhold til stillingsprosent?

Kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100 for oppdatering av din profil.

Verdifulle medlemsfordeler

Negotia og YS tilbyr et stort 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.



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

Trøndere på medlemstur til Tallin

Vi var 24 forventningsfulle medlemmer i Negotia Trøndelag som reiste til Tallin fredag 26. september.

Reisen gikk fort med bare en og en halv times flyreise og kun 10 minutters busstur til hotellet.

Etter lunsj ble det en guidet tur til fots i gamlebyen.

Gamlebyen er meget sjarmerende og koselig med mange fine restauranter og fine eldre bygg. Guiden fortalte oss litt om historien. Estland ble frigjort fra Sovjetunionen først i 1991, noe som ikke er så lett å skjønne for oss nå. Som i de andre baltiske landene, er det mye arbeidsutvandring. Blant annet er det mange fra Tallin pendler til Finland og jobber der i uken og reiser hjem til Tallin i helgene.

Lørdag ettermiddag var det tid for den faglige delen. Vår avdelingsleder Ann Joan Gjevik informerte om Negotias oppbygging og avdelingens oppgaver. Det ble også informert om planene for en eventuell fusjon med Parat. Til styrets forundring var



På guidet tur i Tallins gamle bydel.

det noen av medlemmene som ikke hadde hørt om dette før.

Kvelden ble avsluttet med en felles forhåndsbestilt middag.

Resten av turen var det fritt til å gjøre hva man ønsket. Noen valgte SPA-behandling, andre dro på shopping eller gikk rundt i byen og gjorde seg kjent. Vi kom hjem sent søndag kveld etter en opplevelsrik helg i Tallin.

Mange av medlemmene ga uttrykk for at det er fint at vi arrangerer slike turer i avdelingen, og satte stor pris på at de har mulighet til å være med på slike arrangementer.

*Bente Hovde Straum
sekretær, avdeling Trøndelag*

Mossinger på tur til Fredriksten

En fredag seint i august dro 25 medlemmer i avdeling Moss på sosial tur til Fredriksten festning i Halden.

Vi ble tatt godt i mot av en guide som viste oss rundt på festningen i godt en time, og fortalte oss om mye av den

spennende historien herfra. I det nydelige sommerværet var det flott å oppleve en del av festningen som framstår nyoppusset og fin i anledning 1814-jubileet.

Etter omvisningen spiste vi middag i Kongshallene - selvgrillet kjøtt med mye godt tilbehør. Og vi fikk sett Halden «by night» fra klokketårnet og lysbildeshow på festningsmuren før hjemreise.

En vellykket tur med mange fornøyde medlemmer.

*Per Anton Berge
leder i Negotia avd. Moss*



Avdeling Moss på historisk grunn i Halden. Foto: Per Anton Berge

Høyt og lavt med Negotia Ung



Utfordringer med diverse klatreaktiviteter for deltakerne på Ung-samlingen.

I mange år har det vært tradisjon med en årlig samling i Negotia Ung. 2014-utgaven var lagt til idylliske Stavern i Vestfold, og det tradisjonsrike Hotel Wassiloff.

«Ung» betyr i Negotia-sammenheng under 36 år. 27 medlemmer i denne kategorien stilte på samlingen seint i august.

Det faglige programmet var

bygd opp rundt brosjyren «Know your rights». Denne tar for seg grunnleggende rettigheter i arbeidslivet knyttet til for eksempel lønn, overtidsbetalt, feriepenger, arbeidskontrakt, attest, m.v. Tilretteleggingen var det ungstyret selv som sto for.

Grå himmel og jevnt silregn helga i gjennom, begrenset uteaktivitetene en smule.

Unggjengen fikk likevel prøvd

seg høyt og lavt med diverse klatreaktiviteter. Båtturen til Cita-delløya og gamle Staverns Fort, ble også gjennomført etter planen. Litt ruskevær stopper jo ikke fremadstormende Negotia-folk!

- En bra samling med god stemning og aktive deltakere, konkluderer ungleder Trond Vegard Sæle.

Miljøfyrtårnbedriften Negotia

Forbundet hadde nylig besøk av sertifisør fra Stiftelsen Miljøfyrtårn, og besto prøven med

Har du byttet epostadresse?

Logg deg inn på Min Side (www.negotia.no) og rett opp profilen din. Eller kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100.

glans. Dermed er godkjenning for tre nye år i boks.

Miljøsertifiseringen for Negotia og andre YS-forbund kom første gang på plass tidlig i 2009, med høytidelig overrekkelse av diplom fra daværende miljøvernminister Erik Solheim. Senere har det vært fornyelse i 2011, og altså nå i høst.

Å være godkjent som miljøfyrtårnbedrift setter krav systematisk arbeid med miljøtiltak i hverdagen. Konkrete områder er for eksempel kildebehandling av



avfall, bevissthet på papirbruk og et velfungerende arbeidsmiljø.

Kakefest for medlemsvekst



Sikter høyt. Markering med kake da medlemstallet passerte 110. Målet er å nå 200 i løpet av 2015.

Negotiaklubben i MHWirth er i godt driv for tiden. Da klubben rundet 110 medlemmer forleden måned ble det feiret med kake på flere av lokasjonene.

MHWirth er leverandør av boreutstyr til oljebransjen, og er blant de største og ledende på dette området.

Nå nærmer medlemstallet i selskapet seg 120. Hovedtillitsvalgt Jannicke Sommer-Ekelund forteller at klubben har ambisjoner om å bli en av de største fagforeningene i selskapet. Dette er avgjørende for hvem som får bekle representasjons plassene i

diverse fora.

- Vi må stå på for å være på banen og komme i posisjon - i tråd med Negotias visjoner om vekst og å være til stede der beslutningene fattes. Skal man påvirke, teller antallet. Vi har økt med nær 30 medlemmer det siste halvåret, og skal ikke gi oss der.

Sommer-Ekelund registrerer at fagforeningenes betydning for å ivareta de ansattes interesser i selskapet stadig legges mer merke til. Og de har spreke vervemål.

- Vi er i en bransje hvor omstillingstakten er høy. Mitt inntrykk er at stadig flere forstår betydningen av å ha en sterk fagforening som ivaretar arbeidsvilkå-

rene. Potensialet vårt er 300 pluss, og målet for 2015 er å nå 200 medlemmer, sier hun.

Jannicke Sommer-Ekelund ble tildelt prisen Årets tillitsvalgt på landsmøtet i november. (Se side 11).

Har du byttet eller skal du bytte jobb?

Kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100 for oppdatering av din profil.

Kontingentsatser for 2015

Negotias landsmøte har vedtatt kontingentsatsene for 2015. De er som følger:

Stillingsandel:	Kontingent per måned:
Fra 76 – 100 prosent:	392 kroner
Fra 51 inntil 76 prosent	294 kroner
Inntil 51 prosent	196 kroner

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



Fagforeningsledere fra 150 land møtes i Cape Town

Andre uke i desember holder UNI Global Union verdenskongress i den sørafrikanske byen Cape Town. Kongressen samler omlag 2000 tillitsvalgte fra hele verden. Fra Negotia reiser en delegasjon på fem.

UNI Global Union er den internasjonale fagforenings-sammenlutningen Negotia er med i. Verdenskongress holdes hvert fjerde år, og er altså denne gangen lagt til Cape Town. De 2000 deltakerne er fordelt på omlag 950 medlemsforbund i rundt 150 land. Forbundene favner til sammen 20 millioner arbeidstakere. Alle verdensdeler er representert.

På programmet står blant annet behandling av UNIs strategier for de kommende fire årene, der søkelyset blant annet rettes mot medlemsvekst, fagbevegelsens innflytelse og sysselset-



Afrikanske fagforeningskvinner synger «We Shall Overcome» på UNIs verdenskongress i Nagasaki i 2010. Foto: Terje Bergersen

ting for unge.

UNI favner bredt og stort. Forbundene med tillitsvalgte og medlemmer rundt om i verden opplever svært forskjellige arbeidsvilkår. Alle må jobbe for best mulig utvikling ut i fra sine

nivåer, og stå solidarisk sammen om å bedre vilkårene for arbeidstakere i global sammenheng.

Selve kongressen varer fra 7. til 10. desember. Negotia er også representert på kvinnekongressen i forkant.

Karrierestigespillet lagt merke til

Kjørte du kollektivt i Oslo og Akershus uke 45? Da vil vi tro at du fikk øye på Negotia.

Fra mandag 3. november og to uker framover var Negotia synlig med plakater på alle Ruters kollektivruter i Oslo og Akershus. Målet med kampanjen var å gjøre folk - spesielt de yngre - oppmerksomme på at Negotia kan være deres nærmeste støttespiller i arbeidslivet.

Kampanjeplakatens uttrykk ble laget for å trigge nysgjerrigheten. Innholdet viser noen av utfordringene arbeidstakere står



Spill på lag med noen som kan spillereglene – for eksempel Negotia.

overfor, og hvorfor det er viktig å forsikre arbeidsforholdet sitt mot tilfeldig og usaklig behandling.

Ruter har i det aktuelle området 5,2 millioner reiser i løpet av en uke. (Ikke antall personer naturligvis, selv om dette tallet også er svært høyt).

Markedsavdelingen melder om gode tilbakemeldinger på kampanjen. Det ble i perioden registrert 250 innlogginger på introduksjonssiden start.negotia.no, som plakaten oppfordret til.

Overføring av feriedager til neste år

Spørsmål: Jeg var syk med sykemelding en uke i sommerferien og har ferie til gode. Vi har det så travelt på jobben i desember at jeg har ikke samvit-tighet til å ta ferie nå. Hvordan løser jeg dette?

Svar: følge ferieloven kan man avtale med arbeidsgiver å overføre inntil 12 virkedager av den lov-festede ferien til neste ferieår. Det samme gjelder den avtalefestede ferien. Dette innebærer altså at man kan avtale å overføre inntil 16 virkedager (14 arbeidsdager) totalt til neste ferieår. Dette må avta-les skriftlig med arbeidsgiver.

Halvt skattetrekk i desember

Spørsmål: På jobben min trekkes det bare halv skatt i desember. Vi har lønnsdag den 25 i hver måned. Negotiaklubben har foreslått at vi får halv skatt i november, slik vi får litt mer å kjøpe gaver for. Arbeidsgiver sier at det ikke går. Hva mener Negotia vi bør gjøre videre?

Svar: At norske arbeidstakere får utbetalt lønn med halvt skattetrekk i desember betyr ikke at skatten reelt sett er halvert denne måneden. Det som skjer er at den halve skatten du slipper å betale i desem-ber, fordeles ut på de andre månedene.

Det norske skattesystemet er innrettet slik at nordmenn tar hele skattebelastningen i 10,5 av årets måneder. Som kjent trekkes vi ikke for skatt i juni når feriepengene utbetales, og altså bare halv skatt i desember. Det er skattebetalingsloven som bestemmer dette.

Vi foreslår at dere ber om et drøftingsmøte med ledelsen og foreslår at problemet kan løses ved å endre lønningsdatoen til et tidligere tidspunkt i desember.

Mona Hermansen, rådgiver

Endringer i reglene for reise og diett fra 2015

Spørsmål: Er det gjennomført noen endringer når det gjelder reglene for reise og diett?

Svar: Fra 1. januar 2015 erstattes de to tidligere avtalene «Særavtale om kostgodtgjørelse ved rutine-messige faste tjenesteoppdrag uten overnatting» og «Særavtale for reiser innenlands for statens reg-ning», av en ny særavtale som skal dekke de ansat-tes utgifter til reise og kost innenlands.

Hensikten er å få et enklere regelverk, og fordi de gamle avtalene førte til mye feiltolkninger i sin kompleksitet.

Disse avtalene gjelder i utgangspunktet for stats-ansatte, men siden satsene ofte også blir brukt av ligningsmyndighetene i forhold til behandling av skattespørsmål på dette området, har flere og flere i privat sektor tatt dem i bruk.

Vi venter nå på en presisering av hvordan den nye avtalen skal praktiseres, og vil komme med en bredere omtale av dette i Negotia magasin nr. 1 på nyåret.

Det vi allerede nå kan si er at det er gjort endringer i legitimeringsplikten, og satsene er blitt færre og er prisjustert.

Nå må jeg også presisere at ansatte i det private næringslivet ikke kan kreve at disse reglene også skal gjelde for dem. Men mange bedrifter praktise-rer det samme regelverket, og det er naturligvis også mulig å lage tilsvarende særavtaler i tilknyt-ning til våre avtaler eller få det med i sine personli-ge lønns- og arbeidsvilkår.

Einar Magnussen, rådgiver

Vil du styrke din salgskompetanse?
Prøv Negotia Horisont – negotia.no



Foto: Terje Bergersen

Vinn reisegavekort på 5000 kroner

Har gråvær og høst satt sine spor?
Fortvil ikke, Negotia er her for å hjelpe deg.

Nå kan du vinne et reisegavekort på 5000 kroner. Hva med en romjulistur til Paris eller London? Eller den «evige stad» Roma?

Har du vervet et nytt medlem i løpet av året, er du allerede en kandidat i trekningen. I tillegg til gaver alle ververe får, lodder vi ut to gavekort på 5000 kroner nå helt på tampen av året.

Nå har tiden kommet og vi går inn i de siste ukene før trekningen finner sted like før jul. Du har fremdeles muligheten til å delta i trekningen - verv et nytt medlem så er du med!

Du kan være den heldige som vinner.

Verve et medlem? Logg deg inn på min side på negotia.no



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Spennende år i vente. Intensjonsavtale om mulig fusjon mellom Negotia og YS-forbundet Parat ble vedtatt på landsmøtet i november. Arbeid med dette vil prege 2015. Foto: Terje Bergersen

*Negotia magasin takker leserne
for følget gjennom året
På gjensyn i 2015*

