

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2015

## Psykolog med råd mot **Destruktiv ledelse**

Side 6–10

Omstilling avler  
nyskapning

Side 12

Negotia må sette  
seg høye mål

Side 25

Hvem er bedriftens  
reelle arbeidsgiver?

Side 28

#### ADMINISTRASJON

##### Forhandlingsavdelingen

**Nina Møglestue**, forhandlingssjef, 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, mob. 901 42112  
e-post: anne-lene.gabrielsen@negotia.no  
**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  
**Frank Larsen**, seniorrådgiver, mob. 901 42113  
e-post: frank.larsen@negotia.no  
**Synnøve Lohne-Knuksen**, spesialrådgiver, mob. 911 97970  
e-post: synnove.lohne-knuksen@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 (permisjon)  
**Cathrine E. Iversen**, markedskonsulent, mob.: 976 54065  
e-post: cathrine.ekenes.iversen@negotia.no

##### Lærings- og 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**, administrasjonskonsulent, mob. 454 18337  
e-post: sajia.hafizullah@negotia.no  
**Agnes Borve**, regnskapskonsulent, mob. 401 00550  
e-post: agnes.borve@negotia.no  
**Nedeljka Nolicic**, personalkonsulent, mob: 465 04804  
e-post: nedeljka.nolicic@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  
**Inger Lise Rasmussen**, spesialrådgiver, mob. 908 26828  
e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

##### Forbundsleder

**Arnfinn Korsmo**, forbundsleder, mob. 995 94336  
e-post: arnfinn.korsmo@negotia.no

##### Telefoner/e-post

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

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

## LEDER

# De nye tidene

Da Negotia og Parat startet fusjonsutredninger for to år siden var begrunnelsen blant annet endringene som skjer i arbeidsliv og bedriftsstrukturer. Større og mer oppdelte selskaper fører ofte til mer uklarhet når det gjelder forvaltningen av tariffrettighetene på den enkelte bedrift, med svekkelse av ansattes mulighet for innflytelse som konsekvens.

Tanken var at et sammenslått storforbund ville være bedre rustet til å møte de nye tidene. Fusjonsutredningene ble avsluttet på forsommeren i år, fordi man ikke fant tilstrekkelig grunnlag for sammenslåing. Framtidsbildet som skaper utfordringene er imidlertid det samme.

På YS-konferansen denne høsten var temaet «Norsk arbeidsliv i 2030». Hvordan arter trepartssamarbeidet mellom arbeidslivsaktørene og myndighetene seg om 15 år? Vil fagforeningene fortsatt spille en viktig rolle? Vil tariffavtalene være et like potent verktøy for ivaretagelsen av ansattes innflytelse på arbeidsplassene?

Dette er gode spørsmål som det er viktig å stille og ikke minst reflektere over. For dem som er engasjert i fagbevegelsen er tariffrettighetenes og partssamarbeidets betydning for utviklingen i arbeidslivet åpenbar. Men det er ikke like åpenbart at dette opprettholdes på samme nivå når forholdene endrer seg.

Forbundets andre nestleder Monica Paulsen deltok i meningspanel på YS-konferansen. Hun påpeker at omstillinger har alltid pågått i arbeidslivet. Det store poenget er at utviklingen skjer med fagbevegelsen som korrektiv!

Les mer om dette – pluss mange andre aktuelle saker – i denne utgaven av Negotia magasin.



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør



# Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Hekta på Negotia
- 6 Destruktiv ledelse skaper negativt mønster
- 12 Innovasjon Norge – omstilling avler nyskapning
- 16 Med fagbevegelsen i føringen
- 19 Alle vil at fagforeningene skal forhandle lønn
- 20 Aktivitet i avdelinger og klubber
- 25 Negotia må sette seg høye mål
- 26 Politikere besøkte landsmøtet
- 27 Hedersprisen og årets tillitsvalgt
- 28 Hvem er bedriftens reelle arbeidsgiver?
- 31 Fallgruver ved sluttpakker og AFP
- 32 Skipsreder fikk likestillingsprisen
- 33 30 år i Negotia – så langt
- 33 Vervevinner klar for håndball-VM
- 34 Spør oss – Negotia svarer

## 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)  
Utgiver: Negotia



Forsidefoto: Anette Andresen  
Lay-out: 07 Media/redaksjonen  
Grafisk produksjon: 07 Media  
Godkjent opplag: 21 805  
ISSN 0909-9979

**Manusfrist for  
neste nummer:  
15. februar**



Brev fra forbundslederen

## FRAMTIDEN SAMMEN

Vi gjennomførte et godt landsmøte i solidaritetens tegn i november. Dette nummeret av Negotia Magasin har en del stoff derfra, og jeg ønsker å takke alle for konstruktiv og god landsmøtedebatt og solidarisk oppslutning om vårt engasjement for «Basic Right» i det sørlige Afrika.

Framtiden kommer - helt av seg selv - men framtidens muligheter er avhengig av oss. Vi i Negotia er en av tre parter i arbeidslivet. Gjennom vårt fellesskap har vi mulighet til å gjøre en forskjell.

Mennesker på flukt fra fattigdom og krig vil alltid søke mot trygghet og framtid. Disse menneskene står nå utenfor vår dør og ber om trygghet, mat og arbeid. De er avhengig av oss. Og de er mange. De har ikke bedt om et liv på flukt, og alle er som oss; mennesker med vilje og potensiale, men også med feil og svakheter. Våre muligheter som fagforbund i dagens integreringsdebatt er muligens begrenset, men vi må holde fast ved den solidariske grunntonen som vi bygger rundt alt vårt arbeid.

Det er ingen tvil om at arbeid er velferd og at likeverd i arbeidslivet er viktig, også når vi nå utfordres. Ingen er tjent med et to- eller tredelt arbeidsliv. I Negotia er vi enige om at vårt arbeidsliv ikke skal preges av arbeidslivskriminalitet og kynisk utnyttning av mennesker i nød.

Statistisk Sentralbyrå la i fjor sommer fram en rapport om Norges befolkningsutvikling. Den er allerede foreldet og en ny virkelighetsbeskrivelse er ventet i juni neste år. Den nye framskrivningsrapporten vil nok heller ikke gi en eksakt fasit på hvor mange vi kommer til å bli her i landet på sikt. Men vi trenger ikke bruke mye tid på å se at vi blir flere, til tross for at nordmenns fruktbarhet faller. Det betyr at samfunnet vårt endres og i takt med dette endres også krav og forventninger.

Jeg oppfordrer alle våre medlemmer og tillitsvalgte til å bidra i alle sammenhenger, til å snu trenden vi ser der mennesker på flukt blir stigmatiserte og definert som problemer. Disse menneskene er landets framtidige arbeidskraft og vil bidra til fortsatt velferdsutvikling, når vi gir dem muligheten.

Jeg ønsker dere alle en god jul med Thorbjørn Egners ord: «Man skal ikke plage andre, man skal være grei og snill, og for øvrig kan man gjøre hva man vil».



Arnfinn Korsmo  
forbundsleder



# HEKTA PÅ NEGOTIA

– Jeg er så stolt av å være med i Negotia. Jeg ønsker å bidra til å gjøre en forskjell i arbeidslivet, og ser at det faktisk er mulig gjennom fagforeningsarbeid.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

De velklingende ordene kommer fra Ali Nasrat, som på kort tid har gjort seg bemerket som en blid og engasjert Negotia-ambassadør på mange arenaer.

– Nå for tida snakkes det mye om unge som tenker mest på seg selv og ikke ser nytten av fellesskapet. Det er altså ikke sånn med deg?

– Nei, absolutt ikke. Jeg meldte meg inn i Negotia for to år siden. Vi trengte hjelp og støtte til å få orden på lønns- og arbeidsforholdene.

– Fikk dere orden på sakene da?

– Det var det vi gjorde. Vi har fått ryddet opp i veldig mye. Og så er det noen ting vi fortsatt jobber med overfor ledelsen, men sånn vil det jo alltid være.

– Hva visste du om fagforeninger før du ble medlem for to år siden.

– Som de fleste andre hadde jeg hørt om noen LO-streiker. Stort mer visste jeg ikke.

– Du sier du er stolt av å være medlem. Hva mener du?

– Negotia har stilt opp på en imponerende måte for oss, med høy kompetanse og stor fleksibilitet. Det arbeidet forbundet gjør forbedrer arbeidsdagen din og min. Jeg er rett og slett stolt av å være en del av det.

– Én ting er å være medlem. En annen ting er å ta ansvar som tillitsvalgt. Forklar...

– Jeg ønsker å gjøre en forskjell i arbeidslivet, og har erfart at det er mulig for egen del. Og da vil jeg gjerne bidra til å hjelpe andre også.

– Synes du det er krevende å være tillitsvalgt?

– Ja, det er en krevende rolle mange ganger å være den som tar opp ting med ledelsen på vegne av kollegaene. Men jeg lærer så mye av det, og synes jeg får tilbake mer enn det krever. Og så må jeg si at alle kursene jeg har vært på i forbundet er utrolig bra. Jeg kommer ut fra hvert kurs som en ny mann.

– Det må jeg si...

– He he. Ja, men det er sant. Det er så mye bra kunnskap å få med seg på de kursene, som du får bruk for utenom jobben også. Jeg opplever at



## Kort & Godt

### Ali Nasrat (25)

- Tillitsvalgt i callsenterbedriften Proffcom
- Vara til styret i avdeling Vestfold
- Entusiastisk, ung Negotia-ambassadør!

det er utviklende for meg som person.

– 50 prosent av arbeidstakerne i Norge er uorganisert. Hva vil du si til dem?

– At de ikke skal ta ting for gitt. Rettighetene har ikke kommet av seg selv. En dag er det du som trenger hjelp og støtte fra fellesskapet. Meld deg inn i dag, så er du tryggere og har flere muligheter.

– Denne høsten er du på ditt første landsmøte i Negotia. Hva tenker du om det?

– Det er veldig interessant å få oppleve den demokratiske flyten i organisasjonen. Og at lille meg får muligheten til å påvirke og si mine meninger på Negotias landsmøte... Ja, det er bare en drøm!



**Deler sin historie.** 51-åringen ønsker å være anonym, men han vil gjerne dele historien sin for han synes det er viktig å bidra til åpenhet rundt vanskeligheter i arbeidslivet. Psykolog Cathrine Moestue sier at historien til 51-åringen er ganske vanlig i dagens arbeidsliv. Løsningen ligger blant annet i at ledere må bli mer nysgjerrige på sine ansatte.

# DESTRUKTIV LEDELSE

Mannen som sitter foran oss virker å være tilfreds med tilværelsen. Han møter journalist og fotograf sammen med psykolog Cathrine Moestue på sin arbeidsplass som er en utdanningsinstitusjon i Oslo. Men egentlig er det mot alle odds at mannen i dag har en jobb der han trives. Historien kunne like gjerne endt helt annerledes. Hovedårsaken skyldes den dårlige ledelsen han har blitt utsatt for i mange år.

TEKST: CAROLINE M. SVENDSEN  
FOTO: ANETTE ANDRESEN

For dette er en mann som har opplevd systematisk dårlig ledelse i nesten alle de jobbene han har vært i de siste tyve årene, og prisen han har betalt har vært høy, med depresjoner, utbrenthet og sykemeldinger.

– Etter alt det jeg har vært igjennom er jeg veldig takknemlig for mine personlige egenskaper og at jeg makter å komme tilbake. Jeg er fantastisk takknemlig for det, for det kunne gått slik at jeg aldri kom opp igjen, sier han.

51-åringen har stilt som betingelse for intervjuet at han er anonym og begrunner det med at han nå er i full jobb og ikke ønsker å identifiseres. Dette ønsket har journalist og fotograf etterkommet. Derfor er arbeidsplassene som omtales også anonymisert.

Helt fra den første jobben har 51-åringen opplevd utfordringer med ledere. Historien hans viser at det gjentar seg gang på gang. Han tar oss kronologisk igjennom sine erfaringer i arbeidslivet. Det starter i 1991 da han blir ansatt i et grossistfirma som ble drevet som en stiftelse. Da han fikk jobben var han full av pågangsmot og ønsket å gjøre en forskjell. Selv har han mangeårig høyere utdanning og har også nylig tatt en Mastergrad.

– Jeg var en del av ledergruppen i denne bedriften og havnet midt i en

*«De ansatte på denne arbeidsplassen ble veldig utrygge på hverandre og det ble et veldig konspirerende miljø»*

pågående konflikt mellom de ansatte på den ene siden og administrerende direktør og styreleder på den andre, og det var en mistenkeliggjøringsprosess på gang, sier han. Det ble aldri gjort noe forsøk på å rydde opp i konflikten og i tillegg slet arbeidsplassen økonomisk. 51-åringen forteller at de ansatte på denne arbeidsplassen ble veldig utrygge på hverandre og det ble et veldig konspirerende miljø. Etterhvert ble

flere av de ansatte sykemeldte. Han var selv maktesløs når det gjaldt å løse situasjonen fordi det var styrelederen og administrerende direktør som i realiteten hadde all makten.

– For meg var dette et eksempel på dysfunksjonell ledelse, sier han. Ifølge 51-åringen lærte denne situasjonen ham hvordan han takler konfliktsituasjoner. – Jeg ble nok sliten av konflikten uten å være klar over det, sier han. Til slutt gikk han lei og søkte seg over til en ny arbeidsplass.

## Etikk viktig

Den danske forfatteren Christian Ørsted har skrevet boken «Livsfarlig Ledelse». Boken som er en dansk bestselger, kom i begynnelsen av november ut på norsk. Ørsted påpeker at noe av nøkkelen til å få til bedre ledelse er å ta vare på etikken på arbeidsplassen. For mye av det som går galt blant medarbeidere og ledere på arbeidsplasser skyldes at vi belønner det som er lett å måle, fremfor det som er viktig. Det fører ►

## Negativt mønster

Den anonyme 51-åringen i dette intervjuet forteller om det han har opplevd som systematisk dårlig ledelse gjennom nesten 20 år på forskjellige arbeidsplasser. I følge psykolog Cathrine Moestue er det veldig vanlig at de samme negative mønstrene gjentar seg på jobb for folk som har opplevd å bli utbrent og deprimerte.

igjen til en kortslutning når det gjelder etikk og kreativitet.

– For å motvirke uetisk oppførsel er det helt avgjørende at vi har en følelse av trygghet på arbeidsplassen og at vi kan snakke om de tingene som går galt, sier Ørsted i et intervju i forbindelse med at boken skulle lanseres i Norge. Forfatteren er også opptatt av lederes bidrag til et godt arbeidsmiljø.

Erfaringen fra 51-åringen på den første arbeidsplassen er med på å illustrere hva som faktisk skjer med de ansatte når etikken feiler. Selv forsto han etterhvert at det dårlige arbeidsmiljøet hadde tatt mer på enn han trodde og oppsøkte psykolog for å få bearbeidet opplevelsene i det han byttet til ny jobb. Denne gang kom han til en kommunikasjonsbedrift. Heller ikke på denne arbeidsplassen skulle det bli slik han forventet.

– Jeg tror nok at både ledelsen og jeg ble skuffet, jeg greide ikke å levere det jeg hadde lovet, men jobben var heller ikke slik jeg var blitt forespeilet, forklarer han. I stedet for at partene kom til en minnelig løsning og han fikk forlate jobben og søke seg over til noe som passet bedre, tilspisset situasjonen seg.

– Min psykiske helse var nok også dårligere enn jeg skjønnte på denne tiden, så da samarbeidet med ledelsen brøt helt sammen og jeg ble fratatt nøkkelkort og telefon og ble plassert et helt annet sted i bygget for meg selv, gikk jeg psykisk helt i kjelleren og ble svært syk, forteller han.

– Ledelsen i selskapet følte de hadde betalt nok for meg og ville ha meg bort. Vi hadde et forhandlingsmøte der de kjørte meg veldig hardt, og jeg opplevde heller ikke å ha noe juridisk støtte i lovverket, forklarer han. Det endte med at han ble skviset ut av jobben og fikk med seg en moderat økonomisk kompensasjon.

– Jeg ville ha sluttet frivillig, hvis ledelsen bare hadde strukket ut en hånd, kommenterer han.

Christian Ørsted minner i boken om at noe av det som skaper mest

press for en ansatt er følelsen av å ikke bli hørt eller anerkjent for arbeidsinnsatsen. Hvis ikke noe av dette er tilstede kan det gå helt galt og i verste fall føre til at den ansatte blir utbrent.

Det var akkurat det som skjedde med 51-åringen. Christian Ørsted går også hardt ut mot coaching i arbeidslivet hvis den brukes feil. Og 51-åringen forteller at han etterhvert sluttet å gå til psykolog og i stedet gikk til en gestalt-terapeut, altså en coach som benytter seg av gestalt-terapeutiske metoder.

### *«Jeg ble fratatt nøkkelkort og telefon og ble plassert et helt annet sted i bygget for meg selv»*

– Denne behandlingen gjorde at jeg ble svært psykisk syk, og jeg tror den utløsende faktoren her var den trakasseringen jeg ble utsatt for av ledelsen i selskapet, kommenterer han. Resultatet ble en ettårig sykemelding der han etterhvert ble klar over at han var utbrent og svært deprimert.

– Fordelen ved å treffe kjeller-gulvet er at du ikke har noe annet valg enn å bygge deg sakte men sikkert opp igjen. Jeg ble i løpet av det året tvunget inn i en selv-utviklingsprosess der jeg blant annet måtte bygge opp selvfølelsen på nytt. Dermed ble jeg også dypt og godt kjent med meg selv, forteller han.

### **Fort sliten**

En del av prisen for sammenbruddet er at han ikke lenger har den energien han en gang hadde i arbeidslivet og er bevisst på å trekke seg tilbake hvis han merker at han blir for sliten. De vonde erfaringene til tross, 51-åringen ønsket etterhvert å vende tilbake til arbeidslivet og følte

han hadde mer å gi. Denne gangen hadde han ikke noen leder å forholde seg til i og med at han valgte å starte for seg selv.

– I 1995 startet jeg et enkeltmannsforetak, sier 51-åringen.

Han er i ettertid stolt av at han klarte å være gründer, og brukte disse årene på å bygge seg opp psykisk. Det var han selv som ønsket å avvike selskapet, blant annet fordi han opererte i et tøft marked. Han ønsket også flere mennesker rundt seg. I 1997 falt valget på eieendomsbransjen. Her var han uheldig igjen og ble presset ut av sjefen i foretaket.

– Denne gangen var jeg faktisk villig til å stå i konflikten en stund, sier han.

Etter at han sluttet i dette firmaet, begynte han å jobbe som lærer.

– Det som skjedde da var at arbeidsmengden ble for stor og jeg fikk ikke noe hjelp av lederen min til å prioritere. I og med at jeg er veldig idealistisk og pliktoppfyllende ble det for mye for meg her og, sier han stille. – Når jeg ser tilbake virker det som jeg har vært naiv i arbeidslivet og gikk samme feilen gang på gang, kommenterer han. Men ifølge psykolog Cathrine Moestue er det veldig vanlig at de samme mønstrene gjentar seg på jobb for folk som har opplevd å bli utbrent og deprimerte. Det kan handle om at det er både personlighetsmessige og arbeidsrelatert stress som er medvirkende til utbrenthet og sykemeldinger.

### **Mer jobbkrise**

Tilbake til vår mann. Etter å ha undervist noen år ville han prøve eiendomsbransjen på nytt, for han trivdes med selve arbeidsoppgavene. Nå valgte han å flytte ut av Oslo og ta en jobb i et eiendomsselskap i en større by på Østlandet.

– Her kom jeg inn i et selskap i økonomisk krise, men den første tiden hadde jeg faktisk en leder som var god og ikke konfliktsøkende, sier han. 51-åringen opplevde også



## «Her jeg jobber nå er det forståelse for at folk kan bli slitne og at ingen er gode nok alene»

arbeidskulturen i selskapet som ganske «laid-back» i starten. Selv var han en del av ledergruppen. Problemene startet da eiendomsselskapet ble fusjonert og en del av oppgavene ble tenkt overført til Oslo. Selv tilbrakte han mye av tiden sin i møter, mens han skulle prøve å være en effektiv leder ved eiendomsselskapet i byen på Østlandet der han var bosatt. Som leder var han svært opptatt at hans egne medarbeidere skulle beholde sine gunstige lønnsbetingelser etter fusjonen.

– Jeg ser i ettertid at jeg selv ble en ineffektiv leder, og den lederen jeg hadde hatt et godt forhold til ble omplassert slik at jeg ikke selv hadde den støtten jeg trengte lenger. Nå begynte jeg å bli sliten igjen, og mine ansatte begynte å reagere på oppførselen min, konstaterer han. Når han ser tilbake ser han et arbeidsforhold preget av energilekkasjer og små sinneutbrudd.

– Ingen spurte meg hvordan jeg hadde det på den tiden, for da hadde de oppdaget at jeg hadde det svært vanskelig, sier han.

Det ble etterhvert klart at han ikke kunne fortsette i jobben, og han ble til slutt løst ut med en betydelig kompensasjon.

### Ny giv

En ny depresjon følger, men som så mange ganger før reiser 51-åringen seg opp igjen og får seg etterhvert en ny jobb i hovedstaden på en utdanningsinstitusjon. Det er her han jobber i dag, og opplever at han endelig har fått et arbeidsforhold som fungerer.

– Jeg jobber nå for å bryte ut av det destruktive mønsteret i arbeidslivet som jeg har opplevd, sier han.

I den jobben han er nå opplever han mye sosial støtte, selv om få av kollegaene hans vet om hva han har vært i gjennom i arbeidslivet tidligere.

– En god leder er nysgjerrig på hvordan medarbeiderne har det. Her jeg jobber nå er det forståelse for at folk kan bli slitne og at ingen er gode nok alene, sier han. Etter det han har opplevd i arbeidslivet mener 51-åringen at norske ledere i større grad må bli detektiver og spørre hva den enkelte medarbeider trenger for å kunne gjøre jobben sin. Han er opptatt av at endringstakten i det norske arbeidslivet går fortere og fortere.

– Jeg spør meg om hvordan hjernen vår takler disse raske endringene og om den er kapabel til å takle dem. Selv har jeg innsett hvor nært kroppen og hodet henger sammen. Etter alt det jeg hadde opplevd kan du godt si jeg måtte til lading, forklarer han. Nå har han lært seg at ladingen må skje med jevne mellomrom, og han har endelig fått ledere som forstår det. ■

## Vanligere enn vi tror

I følge psykolog Cathrine Moestue er historien til 51-åringen ganske vanlig i dagens norske arbeidsliv med tanke på det å oppleve arbeidsrelatert stress.

Den vanlige diskusjonen blir da om det er trekk ved personen selv eller om det skyldes forhold ved arbeidsplassen, forteller hun. Noen forskere fremhever situasjonen som den viktigste årsaken og beskriver utbrenthet og stress som noe som skapes ved at medarbeideren får høye krav men for lite ressurser til å møte kravene. I slike situasjoner er det vanlig å oppleve utbrentheten som følge av lav kontroll og liten kollega-støtte. Andre forskere fremhever de personlige sårbarhetene hos den enkelte, men uten at de legger vekt på disse som en årsaksforkla-

ring, de ønsker å fremheve kompleksiteten og samspillet i det vi kaller utbrenthet. Uansett årsaksforklaring er arbeidsrelatert stress blitt en folkesykdom vi trenger å gi mer oppmerksomhet til, hvor ledelsen og arbeidsforholdene spiller en nøkkelrolle, mener Moestue.

Hun har skrevet forordet til den norske utgaven av Christian Ørsteds bok «Livsfarlig ledelse». Cathrine Moestue er klar på at ledere og den ansatte er nødt til å snakke sammen om forventninger og hvilken kompetanse som trengs i arbeidslivet. Moestue forteller videre at mange av ▶



## Ledere må være «nysgjerrige»

Utbrenthet er sammensatt, så det finnes ikke ett svar som løser alle situasjoner, men å være nysgjerrige på å forstå det unike ved hver enkelt situasjon og medarbeider, er et godt sted å starte. Stressede medarbeidere må gis mye oppmerksomhet. Moestue kaller det å være «radikalt nysgjerrig» fordi ledere ofte må strekke seg ut av egen komfortsone for å forstå adferd som oppleves som vanskelig, irriterende eller ubehagelige. Å lene seg inn i dette ubehaget med et åpent sinn, selv om man er redd, krever kompetanse og trening, for å mestre. Ledere som evner å være radikalt nysgjerrige vil også bli klokere og kunne bruke det de finner ut av til å lage gode løsninger for begge parter.

Kilde: Psykolog Cathrine Moestue

de som opplever å bli utbrente på jobb har ofte høy samvittighet, er preget av høy idealisme og elsker å gå på jobb. Her kjenner 51-åringen seg veldig igjen.

– Slike ansatte trenger ledere som hjelper dem til å sette grenser for sitt eget arbeid, forteller Moestue.

Men det som vanligvis skjer er at sjefen deres, ofte i beste mening, ber dem bli bedre til å sette grenser og å si fra. Problemet med dette velmente rådet er at det ikke fungerer for en person med mye stress å lære seg å sette grenser. Å lære noe nytt når vi er kognitivt overbelastet er en helt umulig oppgave men vi prøver, vi strekker oss men så brenner vi ut, forklarer hun.

Moestue forteller videre at fremkomsten av lettere psykiske lidelser, angst og depresjon er økende i det norske arbeidslivet, noe som igjen fører til sykemeldinger, og større ubehag på jobb.

### Mer sårbar

Cathrine Moestue peker også på at bildet er sammensatt og at noen er mer sårbare for å oppleve utbrenthet fordi de bærer på en sorg eller andre tapsopplevelser fra tidligere, men det å bli frosset ut av jobben som 51-åringen opplevde på sin første arbeidsplass er også en traumatisk hendelse som kan påvirke de neste arbeidsforholdene og gjøre han mer sårbar for stress. Dette kan også føre til utbrenthet.

– Jeg pleier å si at utbrenthet ofte skyldes ressurser som har kommet på avveie. Vi kan se på det som kroppens eget selvforsvar etter en langvarig belastning. Belastningen kan komme både fra privatlivet, arbeidsplassen eller begge deler.

Hun er også opptatt av at det er

viktig med mer psykologisk kunnskap hos norske ledere.

– Ingenting kan være mer helsefarlig enn å oppleve at ledelsen henviser sine medarbeidere til psykolog for at han eller hun skal «løse» et problem som har sin årsak i organisatoriske forhold, sier hun.

Uansett hva som er årsaken til arbeidsrelatert stress for en medarbeider, så har ledelsen en nøkkelrolle, og det gjelder å gi dette temaet mye oppmerksomhet for å være sikker på at man forstår først, før man bestemmer intervensjonen.

– For å søke å forstå et tema som utbrenthet og arbeidsrelatert stress trenger ledelsen kompetanse til å ha en åpen holdning og mot til å snakke om det som er vanskelig på arbeidsplassen, sier Moestue.

Hun minner om at det er viktig at ansvaret legges mest på situasjonen og ikke bare på individet når det oppstår vanskelige situasjoner i arbeidslivet.

– Situasjonen er ofte en sterkere påvirkning enn vi liker å tro. Vi tar ofte altfor mye ansvar på oss selv, sier Moestue og påpeker at dette ser ut til å ha vært gjennomgående for 51-åringen når det gjelder de vanskelighetene han har møtt i arbeidslivet. – Han er en person som lett kan ta på seg mer og ekstra arbeid og det er jo nettopp dette som gjør han til en attraktiv medarbeider, men han var ikke god på grensesetting eller konflikthåndtering tidlig i arbeidslivet. Hvis han hadde fått hjelp med å sette grenser og ta tak i konflikter og ikke minst fått mer av den kollega-støtten vi alle trenger, så er det grunn til å tro at hans arbeids erfaring hadde sett helt annerledes ut, sier hun.

## Må prioritere

Samtidig påpeker hun at alle har et selvstendig ansvar når det gjelder å ta vare på seg selv.

– Det er viktig å prioritere nok søvn, kosthold, trening, parforhold eller gode venner. I tillegg må mange bli flinkere til å be om hjelp når de trenger det, men når det er sagt så spiller ledelsen allikevel hovedrollen i dette ansvarsforholdet, sier Moestue.

51-åringen har ikke kjæreste nå, men det er noe han prioriterer å finne. Han roser forøvrig familie og gode venner som har vært et godt sikkerhetsnett når han hadde det vanskelig.

Når det gjelder ledelsesansvaret mener Cathrine Moestue at det er mange ledere som ikke tør å stå i det som kan være ubehagelig over tid. Det krever kompetanse å samtale om det som er vanskelig, det kommer ikke av seg selv og vi har ikke lært å gjøre det hjemmefra, avslutter hun.

## Mestring og grensesetting

En av de viktigste årsakene til utbrenthet er mangel på opplevd kontroll, så det å legge til rette for mestring av arbeidsoppgaver blir viktig. Det betyr å bidra til kompetanseheving internt, hvordan gi god kollega-støtte ved depresjon, angst og arbeidsrelatert stress. Det å ha gode rutiner for konflikthåndtering er også selvsagt i å forebygge utbrenthet og arbeidsrelatert stress.

Og kanskje det aller viktigste er å hjelpe «ja-menneskene» til å sette grenser fordi det klarer de ikke selv.

Kilde: Psykolog Cathrine Moestue



## YS Medlemskort med MasterCard: Alltid gode betingelser på lån og sparing

I dag er det lite lønnsomt å ha penger stående på vanlig lønnskonto. Med YS Medlemskort med MasterCard får du p.t. 1,25 % sparerente fra første krone og du kan ta ut penger så ofte du vil. Med en kredittreserve på inntil 75 000 kroner har du penger i bakhånd når salg og gode tilbud dukker opp.

- 1,25 % sparerente fra første krone
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Lav kredittrente
- Gratis reise- og avbestillingsforsikring

Les mer og bestill på [www.ysmedlemskort.no](http://www.ysmedlemskort.no)

Du kan også ringe Kundeservice på tlf 815 22 040

**Søk nå!**  
Bruk kortet i 2015  
og motta en flott  
Exentri lommebok til en  
verdi av ca kr 400.



\* Eff.rente 16,0 %, 15 000,- o/12 mnd. Totalt 16 242,-. YS Medlemskort – et produkt fra DNB Bank ASA

Innovasjon Norge tror på utvikling og vekst:

# – OMSTILLING AVLER NYSKAPNING

– Endelig fikk vi en krise. Etter over førti år med opptur får vi vist hva vi duger til igjen her i landet. Vi ser hver dag virksomheter som skaper nye områder å bruke kompetansen sin på, sier Innovasjon Norge-direktør Anita Krohn Traaseth.

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: SIV BJELLAND

Er Norge en oljedopa nasjon, eller er det håp for framtida? Under denne overskriften holdt Traaseth innlegg for tillitsvalgte på YS-konferansen i høst. Svaret ga seg litt selv.

– Det skulle tatt seg ut om jeg som innovasjonsdirektør gikk rundt og sa at det ikke er håp. Det er masse håp, sier hun.

I mange år allerede har vi stilt oss spørsmålet om hva vi skal drive med her i landet når oljeeventyret er over. Med det store fallet i oljeprisene det seneste året, etterfulgt av omfattende nedbemanning i bransjen, har AS Norge brått kommet en del nærmere den realiteten.

– Vi må regne med høyere arbeidsledighet i årene framover. Og jeg tror vi kommer til å se flere på frilans-kontrakter, flere midlertidig ansatte og flere som er innom NAV i løpet av yrkeskarrieren, sier Anita Krohn Traaseth.

## Best når det gjelder

Traaseth mener det er viktig at vi tar virkelighetsbildet for norsk næringsliv og sysselsetting innover oss, men kaller ikke det som nå skjer for en krise. Det er mer snakk om en forventet utvikling som gir oss sjansen til å vise hva vi kan klare her på berget, slik hun ser det fra sitt ståsted som innovasjonsdirektør.

*«Vi har omstilt oss før. Vi er allerede en høyteknologinasjon, og vi har en høyt utdannet befolkning.»*

– Omstillingen er i full gang, og det oppleves som en stor utfordring for mange. Men jeg mener nordmenn er best når vi er i krise. Vi har omstilt oss før, bedrifter har gjort det over flere år, men det er lenge siden

vi som nasjon har måttet gjøre det. Vi er allerede en høyteknologinasjon, vi har en høyt utdannet befolkning, og norske arbeidstakeres evne til å ta initiativ og løse problemer på egenhånd er unik.

Traaseth betrakter heller omstillingsmodusen som et «Klondyke» for innovasjon og nyskaping, enn en trussel.

– Dette opplever vi i Innovasjon Norge hver dag, gjennom blant annet bedrifter med høy teknologikompetanse som skaper nye områder å bruke kompetansen sin på. Det er nå det er viktig å satse på flere områder enn ett, og iverksette tiltak på både kort og lang sikt. Vi støtter selskapsideer og bærekraftige initiativ, som gir vekstmuligheter og grunnlag for økt sysselsetting.

## – Tillit og involvering

Om de mange nedbemanningene som nå preger bedrifter og rammer ansatte, påpeker Traaseth at samspillet mellom partene er avgjørende for gode prosesser.

– Jeg har lært selv gjennom omstilling i Innovasjon Norge det siste året, hvor mye samspillet mellom ledelse og tillitsvalgte har å si. Uten tillit og gjensidig respekt er det vanskelig å få til gode prosesser.

## FRAMTIDENS ARBEIDSLIV

Høstens YS-konferanse hadde «Norsk arbeidsliv i 2030» som tema.



*Ser lys i tunnelen. – Omstilling betyr ikke bare nedbemanning og tap av arbeidsplasser. Det legger også til rette for innovasjon og nyskaping, sier Anita Krohn Traaeth.*

Jeg vet at mange ansatte opplever at bedriftene går rett på nedbemanning. Mitt budskap er at omstilling må starte med involvering og at mange steiner må snus for å finne alternativer til nedbemanning.

– Og til dem som likevel mister jobben vil jeg si: – Vær en aktiv arbeidsledig, det fins alltid muligheter til å bidra; organisasjoner og andre som trenger en hånd. Og bruk Nav, de er til for å hjelpe i sånne situasjoner, sier Traaeth.

### Skjerpings

Innovasjonssjefen mener vi er overmodne for en kulturendring her i landet, og at vi har noe å lære av hvordan det tenkes i idrettsverdenen.

–Hva gjør vi hvis en tiåring sier at hun vil bli profesjonell fotballspiller eller verdensmester i langrenn? Jo, da sier vi: «flott, det er jenta si med den rette innstillinga». Men hvis den samme tiåringen går rundt og sier at hun vil bli sjef? Vel, da er det neppe samme begeistring å

hente. Vi må skjerpe oss, tro at vi kan og tro at vi er noe.

– Vi er ikke de innovasjons-sinkene som presseoverskriftene i årevis har servert oss. De er bygget på Norges plassering i EUs innovasjonsindeks, hvor vi i alle år har ligget langt nede på lista. Problemet er at i den indeksen er ikke den råvarebaserte delen av oljenæringen og annen vesentlig prosessindustri med, det defineres som lavteknologisk aktivitet. Det samme gjelder næringsstrukturen – vi er et SMB-land (små og mellomstore bedrifter, red. anm.). Ulik næringsstruktur i de forskjellige landene fanges ikke opp. Det skal ikke mye til for å skjønne at dette gir et helt skjevt bilde. Heldigvis har SSB tatt ansvar og stilt mange spørsmålsteget til denne indikatoren. Vi er verdensledende på viktige teknologiske områder, men vi velger altså å trykke til brystet den statistikken som gjør oss dårligst, fra EU som vi ikke engang er medlem av, sier Traaeth. ▶

## Innovasjon Norge

- Offentlig eid og finansiert utviklingsorganisasjon. Kontorer i alle fylker og representert i 30 land. Totalt 730 ansatte.
- Bidrar til nyskaping i næringslivet, utvikling i distriktene og utvikling av konkurransedyktige norske bedrifter. Yter finansieringsbistand, rådgivning, igangsetter utviklingstiltak mv.
- Profilerer norsk næringsliv og Norge som reisemål.
- Har som hovedmål å utløse bedrifts- og samfunnsøkonomisk lønnsom næringsutvikling og ulike regioners næringsmessige muligheter.

Kilde: innovasjon norge.no

## «De beste innovasjonene kommer fra folk som ikke hører på sjefen.»

### Offentlig og privat hånd i hånd

Det er lett å tenke at omstilling er noe som fortrinnsvis hører det private næringslivet til. Dette er i følge Traaseth helt feil. Hun viser til at store deler av det offentlige har reformert og omstilt i flere år, og mener dessuten at offentlig og privat sektor kommer til å gli mer over i hverandre i årene som kommer.

– Offentlig sektor angår folk uansett hvor de har arbeidet sitt. Som sagt tror jeg også at det vil bli mer vanlig at arbeidstakere stifter bekjentskap med NAV. Og jeg mener det ikke er noe å være redd for. NAV er til for å hjelpe,

for å løse folk videre. Den digitale utviklingen bygger flere broer mellom det offentlige og private, og fører til at møtepunktene blir flere og at skillet viskes ut.

### Norges fortrinn

Norge er godt forsynt med høyteknologisk kompetanse, som er et av stikkordene for vekst og utvikling i framtidens arbeidsliv. Men for vårt lille land her oppe i nord handler det også om noen trumfkort av jordnære kjerneverdier, skal vi tro Traaseth:

– Vi må bygge videre på det vi er gode på. Det handler blant annet om mat, ren energi, rent

vann, et sikkert og inkluderende samfunn og helse og demokrati. Dette er noen av fortrinnene våre, som i kombinasjon med kunnskap og teknologi gir oss store næringslivsmuligheter.

Og husk dette, legger Anita Krohn Traaseth til:

– De beste innovasjonene kommer fra folk som ikke hører på sjefen. Rom for kreativitet er nødvendig for utvikling av nye og bærekraftige forretningsmodeller som skaper mer omsetning og flere arbeidsplasser. ■

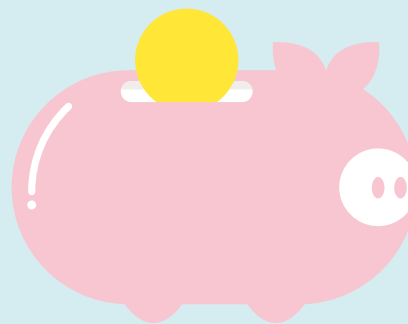
## Setter krav til LEDERSKAP

Anita Krohn Traaseth mener at økt omstillingstakt setter krav til mer lederskap som:

- Håndterer endringer
- Utfordrer status quo
- Spør hvorfor
- Planlegger på lang sikt
- Motiverer og inspirerer
- Har fokus på folk
- Kommuniserer og leverer visjon



**Møtte tillitsvalgte.** Anita Krohn Traaseth i engasjert samtale med YS-leder Jorunn Berland på YS-konferansen i høst.



## Sørg for å ha gode betingelser på banksparing

Hos Gjensidige Bank får du gode betingelser på innskudd. Se under for sammenligning med andre banker.

Sparekonto	Krav til fast sparing	Antall årlige uttak	0 – 100 000	100 – 500 000	500 000
Gjensidige Sparekonto YS	Nei	ubegrenset	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Nordea Sparekonto Premium	Nei	12	0,80 %	0,80 %	0,80 %
DNB Sparekonto (maks 8 mill.)	Nei	ubegrenset	0,55 %	0,55 %	0,55 %

Høyrentekonto	Krav til fast sparing	Antall årlige uttak	0 – 1 mill.	1 – 2 mill.	Over 2 mill.
Gjensidige Høyrentekonto	Nei	4	1,30 %	1,40 %	1,50 %
DNB SuperSpar	Månedlig	12	1,20 %	1,20 %	1,20 %
Skandiabanken Høyrentekonto*	Nei	Ingen	1,10 %	1,10 %	1,10 %
Nordea Bufferspar	Månedlig	Ingen	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Danske Bank SparExtra	Månedlig	Ingen	0,90 %	0,90 %	0,90 %


BSU	Alle beløp
Gjensidige BSU	3,40 %
Nordea BSU	3,40 %
DNB BSU	3,20 %
Skandiabanken BSU	3,00 %

Prisene er hentet fra bankenes hjemmesider 24.11.2015. Noen priser er ikke gjort gjeldende enda.

\*Rente på Skandiabanken Høyrentekonto under 100 000 kroner er 0,10 % fra 30.11.15.

Les mer på [gjensidigebank.no](http://gjensidigebank.no)





Slippe fram unge medlemmer. – Kan vi i større grad bli en organisasjon som profileres av unge, vil vi også oppnå tillit og være attraktive for denne viktige målgruppa, sier 1. nestleder Monica Paulsen

# Med fagbevegelsen I FØRINGEN

– Omstillinger har alltid pågått i arbeidslivet. Det store poenget for oss er at utviklingen skjer med fagbevegelsen som korrektiv, sier Negotias første nestleder Monica Paulsen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Paulsen deltok i meningspanel på YS-konferansen i høst, og spørsmålet var hvordan YS skal møte morgendagens arbeidsliv og fortsatt være en attraktiv organisasjon for arbeidstakerne. Hun har noen tanker om det.

## Trygghet og innflytelse

– YS og den øvrige fagbevegelsen har en jobb å gjøre ved å vise hvorfor det er viktig med et organisert arbeidsliv. Det handler om både trygghet og mulighet for innflytelse på arbeidsplassene. Det er blant annet disse verdiene som har gjort at vi i Norge i dag har et arbeidsliv hvor ansattes rettigheter er godt regulert i tariffavtaler og lovverk, sier Monica Paulsen.

Selv om det er vanskelig for dem som blir rammet når det skjer, peker hun på omstillinger som noe generelt positivt:

– For bare litt over 100 år siden hadde fabrikkarbeidere direkte helsefarlige arbeidsvilkår og luse lønn. Her i Oslo satt for eksempel fyrstikkpakkere i lokaler fulle av svovel- og fosfor, hvor de både jobbet og spiste matpakka, uten muligheter for å vaske seg. Det var arbeid å få for mange, men til hvilken pris? Det er bra vi har omstilt oss bort fra sånne forhold, både når det gjelder arbeidsoppgaver og vilkår. Og det er bra at fagbevegelsen har vært med på å definere utviklingen.

## Utfordringer og gode eksempler

For tiden opplever mange av Negotias medlemmer nedbemanning på kroppen. Ofte uten særlig forvarsel fra bedriftene. Det legges stramme effektueringsplaner, hvor tillitsvalgte har liten mulighet for å påvirke.

– Dette er den store utfordringen. YS Arbeidslivsbarometer forteller at ansatte aldri har vært så fornøyd med arbeidsforholdene som nå, men samtidig har de aldri vært så misfornøyd med tryggheten på arbeidsplassen.

– Hvis fagbevegelsens påvirkning er i ferd med å spilles utover side-linja, er det fare på ferde. Vi må kjøre hardt på rettighetene til medbestemmelse. Mister vi grepet der, mister vi også mye av legitimiteten, sier Monica Paulsen.

I dette bildet er det bra å kunne trekke fram gode eksempler, sier Negotia-nestlederen og viser til en av forbundets mange medlemsklubber hvor dialogen mellom partene fungerer godt.

– Negotia har en stor medlemsklubb i Aditro (konsulent- og programvarebedrift, red. anm.). Da de ansatte der organiserte seg hos



## «Før hadde fabrikkarbeidere direkte helsefarlige arbeidsvilkår og luselønn. Det er bra vi har omstilt oss bort fra sånne forhold.»

oss i fjor, uttalte bedriftens direktør til *Negotia* magasin at han ser på klubben som et nyttig korrektiv til ledelsen. Og han karakteriserte organisering som moderne.

Det seneste halvåret har også Aditro vært igjennom en omstilling. Det har selvfølgelig vært krevende for mange, men de tillitsvalgte rapporterer om ryddighet og at ledelsen har opptrådt etter boka i prosessen.

– Nettopp, og det fins heldigvis flere slike eksempler, sier Paulsen.

### Globalisering og grønn økonomi

Utfordringene i framtidens arbeidsliv strekker seg også utover landegrensene. Globalisering er stikkordet i denne sammenhengen. Internasjonalisering og multinasjonale selskapsformer brer om seg og rykker ved de etablerte strukturene mellom partene.

– Vi ser at tariffrettighetene er mer krevende å holde i hevd i store konserner. Når den stedlige ledelsen for eksempel ikke har tilstrekkelige fullmakter til å forhandle, blir det problematisk. Det er helt grunnleggende at de du forhandler med er i posisjon til å ta avgjørelser. Møter motparten med bundet mandat, er det ikke forhandlinger. Her har fagbevegelsen en stor oppgave. Vi må være aktive og «på» i dette spørsmålet, slik at medbestemmelsen opprettholdes i alle typer selskaper – også multinasjonale.

Og når vi først snakker i globale vendinger, påpeker Paulsen også det hun omtaler som et nødvendig skifte mot en grønnere økonomi.

– Det er helt nødvendig å tenke mer miljø, og fagbevegelsen slipper ikke unna. Målet må være at vi er i

føringen også på det området. Her mener jeg det er viktig å ha et langsiktig løp, hvor de ulike næringene selv er delaktige i utviklingen av grønnere og mer energieffektive løsninger for å nå framtidens klimamålsettinger, sier Monica Paulsen.

### YS må fronte den norske modellen

Den norske modellen med utstrakt samarbeid mellom arbeidslivspartene og myndighetene må revitaliseres, mener *Negotias* 1. nestleder.

– Jeg mener at dagens regjering har bidratt til den utryggheten som oppleves i fagforbundene i dag. Ved å unnlate å inkludere svekker de den norske modellen, en samarbeidsmodell som i mange sammenhenger blir trukket fram som et av Norges konkurransefortrinn. Her har hele YS en jobb å gjøre, som vi må fronte nå, sier Monica Paulsen, og legger til at tillitsskapende arbeid vil være avgjørende:

– For å være en attraktiv organisasjon i morgendagens arbeidsliv, må vi etablere tillit. Mange veier. Vi må bli tydeligere på politiske fagområder som angår våre medlemmer innenfor samfunns-, arbeidslivs- og næringspolitikk. Ved å sette YS på kartet som en premissleverandør i disse spørsmålene, kan vi etablere tillit overfor omgivelsene.

### Slippe fram de unge

Hva med fagorganisering og unge mennesker? Yrkesorganisasjonene befolkes av en stadig aldrende medlemsmasse. Spørsmålet stilles igjen og igjen: Hva må til for å vekke større interesse blant de unge? Det er jo tross alt dagens unge som vil prege morgendagens arbeidsliv.

– Jeg kom selv i sin tid inn som

## Områder som må prioriteres

**Monica Paulsens 5-punktsplan for områder fagbevegelsen må jobbe særlig med:**

- ✓ Fronte drøftings- og forhandlingsretten
- ✓ Revitalisere trepartssamarbeidet
- ✓ Bli tydeligere på politiske fagområder
- ✓ Styrke tilliten til fagbevegelsen
- ✓ Profilere unge medlemmer

sentral tillitsvalgt i *Negotia* gjennom vervet som ungleder. Vi ser stadig at det kommer nye unge, engasjerte medlemmer og tillitsvalgte. Vi må slippe dem enda mer til, kjøre de unge fram i rekrutteringskampanjer, intervju unge i *Negotia* magasin ... Kan vi i større grad bli en organisasjon som profileres av unge, vil vi også oppnå tillit og være attraktive for denne viktige målgruppa.

– Jeg mener at organisering i arbeidslivet er en viktig del av vårt demokrati. Hvis fagbevegelsens posisjon og påvirkning svekkes, slik at folk ikke lenger har tiltro til at vi kan oppnå noe, taper samfunnet mye. Og det angår unge like mye som alle andre, sier Monica Paulsen. ▶

## ANSATTES MEDBESTEMMELSE

Organiserte ansattes rett til medbestemmelse i omstillingsaker er hjemlet i hovedavtalene mellom partene i arbeidslivet. I hovedavtalen mellom YS og NHO finnes de aktuelle reglene i paragraf 9 – samarbeid, informasjon og medbestemmelse. Avtalene er tilgjengelig på [negotia.no](http://negotia.no)

# YS må gi de unge en stemme

YS må finne sin plass, våge å møte de unge og ta i bruk deres verktøy for kommunikasjon. YS må gjøre seg så attraktiv at de unge ser seg tjent med å være med i framtiden.

TEKST: HEGE HELØE

Dette var noen av konklusjonene i debatten om hvordan YS skal møte morgendagens arbeidsliv. Det er liten tvil om at organisasjonene vil møte utfordringer fremover. Unge har helt andre krav til tempo. De forventer å møte et fleksibelt arbeidsliv. Og de venter seg umiddelbare tilbakemeldinger og resultater. Er YS rustet til å møte framtidens arbeidstakere?

Her er noen av kommentarene fra dem som deltok i panelet på YS-konferansen sammen med Monica Paulsen:

**Pål Adrian Hellmann, Finansforbundet:**

– YS-familien er en slags menighet med et eget språk. Begreper som fast ansettelse, normalarbeidsdagen, tariffavtale og ny kompetanse er «gresk» for de unge.

Det finnes en plass for fagforeninger, men vi må ta den plassen. Ingenting kommer av seg selv.

**Lizzie Ruud Thorkildsen, Delta:**

– Vi må bruke de verktøyene som de unge benytter seg av; Snapchat, YouTube osv. Vi må være der de er. Framtidens arbeidstakere forventer et helt annet tempo. Dersom vi gjør oss så attraktive at de vil være med oss, vil YS i framtiden være en slagkraftig organisasjon.

**Hilde Marit Rysst, SAFE:**

Norske arbeidsgivere skryter av den norske modellen, samtidig som de sniker inn den amerikanske modellen.

– Vi må våkne, det er grunn til bekymring over utviklingen i arbeidslivet. De tillitsvalgte har det vanskelig på arbeidsplassen, noe som er et dårlig tegn.

## Gunstig hytteinnboforsikring – NY MEDLEMSFORDEL

Er du blant de mange som har for lav forsikringssum på innboet på hytta? Nå kan du få hytteinnboforsikring til svært gunstig medlemspris.

YS har forhandlet frem en hytteinnboforsikring hos Gjensidige til kun 450 kroner i året. Forsikringen dekker skader for inntil 500.000 kroner.

– Vi ser mange eksempler på at folk har altfor lav sum til å få erstattet alt hvis innboet i hytta total-skades. Dersom det er mange år siden innbo-summen ble satt, og det kanskje også er blitt gjort noen oppgraderinger i mellomtiden, kan det være smart å ta en sjekk på om dekningen er god nok, sier produsksjef Linda Engen i Gjensidige.



Produktsjef Linda Engen i Gjensidige

Det nye tilbudet er en kollektiv forsikring, som betyr at både prisen og forsikringssummen er lik for alle medlemmene i YS/Negotia. Forsikringen gir erstatning for alle skader på innbo som skyldes brann, vann, tyveri, naturskade, mus og gnagere. I tillegg dekker den uhellsskader, som for eksempel at noe velter og knuser. Egenandelen er 2000 kroner.

I tillegg til innboforsikringen må du ha en hytteforsikring som erstatter selve bygningen, dersom den skulle bli skadet.



# Vil at fagbevegelsen SKAL FORHANDLE LØNN

YS Arbeidslivsbarometer viser at 63 prosent av arbeidstakerne ønsker at fagbevegelsen forhandler lønn for dem. Blant de organiserte ligger andelen på hele 83 prosent. Mer overraskende er det at halvparten av de uorganiserte mener det samme.

TEKST: ASTRID HELLWIG FOTO: AUDUN HOPLAND

Hele 50 prosent av de uorganiserte sier de ønsker at arbeidsgiverorganisasjonene, fagforeningene og tillitsvalgte skal forhandle lønn nasjonalt, eller med ledelsen i den enkelte bedrift eller virksomhet.

– Dette er en klar tillitserklæring til fagbevegelsen og den jobben våre tillitsvalgte gjør frivillig hver dag, 365 dager i året. Selv om mange velger ikke å være organisert, ser de verdien av den jobben vi gjør. Dette er også det store dilemmaet på sikt. Uorganiserte må få øynene opp for det ansvaret de har for å sette fagbevegelsen i stand til å gjøre jobben for dem. Bli medlem! oppfordrer YS-leder Jorunn Berland.

## Uorganiserte ønsker kollektiv lønnsdannelse

De årlige lønnsoppgjørene finner sted både lokalt og sentralt, og er en dugnad finansiert av organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere. Om lag 70 prosent av arbeidstakerne får sin lønn fastsatt gjennom tariffavtalen, resterende gjennom private avtaler.

– 44 prosent av de som i dag verken er organisert eller har tariffavtale ønsker lønnsforhandlinger gjennom fagforeninger og deres tillitsvalgte. Vi må jobbe sammen med arbeidsgivere og få på plass avtaler fremover. Dette er en oppfordring til arbeidsgiversiden, sier Jorunn Berland.

## Forskjeller, men ikke store

Samtidig viser Arbeidslivsbarometeret at det er forskjeller mellom arbeidstakergruppene når de deles inn etter lønn og utdanning. Ikke overraskende er gruppen med høyest inntekt mest interessert i at lønn forhandles mellom den enkelte og bedriften eller virksomheten.

Likevel ønsker 50 prosent av de med høy lønn og lav utdanning og 60 prosent av de med høy lønn og høy utdanning at fagforeninger forhandler på deres vegne. Størst oppslutning om organiserte lønnsforhandlinger finnes i gruppen høy utdanning og lav lønn. Her ønsker hele 80 prosent at fagforeningene forhandler lønn.

I gruppen med lav lønn og lav utdanning mener 67 prosent det samme.

– Svarene underbygger virkeligheten slik YS ser den. Arbeidstakerne vil ha både sentral og lokal lønnsdannelse, men ønsker at fagforeningene forhandler lønna deres. Fagforeninger og deres tillitsvalgte gjør en viktig jobb for å sikre alle en god lønnsutvikling og trygge arbeidsplasser, sier Jorunn Berland.

## Fagforeningene må synliggjøre resultatene

Interessant er også at forskjellene mellom kvinner og menn ikke er store. Kvinner er noe mer for sentrale forhandlinger, men synet på fagbevegelsens rolle er relativt likt mellom kjønnene. Det er rett og slett bred enighet i hele arbeidslivet om fagforeningenes rolle i lønnsdannelsen.

– Fagforeningene må bli bedre på å synliggjøre rollen de har og resultatene de oppnår, oppfordrer Jorunn Berland.

Oktoberseminar i Bergen:

# Trivsel og omstilling på programmet

**Høstens høydepunkt kaller medlemmene det, og noen forhører seg et år i forveien for å være sikre på å sette av datoen. Vi snakker om Negotia Bergens oktoberkurs. Over 60 medlemmer samlet seg helgen 16.-17. oktober.**

To velkjente stemmer skulle lede oss gjennom spennende og veldig aktuelle temaer. Først ute var psykolog Ståle Einarsen, som kalte sitt foredrag «Trivsel og mistrivsel med Arbeidsmiljøloven som rettesnor». Noen reagerte på at Einarsen vinklet sitt innlegg slik at veldig mye ble sett fra arbeidsgivers synsvinkel, mens andre mente at nettopp dette gjorde foredraget hans ekstra interessant. Han tok for seg arbeidsgivers styringsrett og plikt til å lede arbeidet. «Ledelse handler om å få voksne mennesker til å gjøre ting de ellers ikke ville ha gjort, og helst med et smil», sa Einarsen.

Gjennom å bruke styringsretten utøver arbeidsgiver også omsorgsplikten. Folk blir gjerne sure, men uten ledelse vil det over tid bli bråk, var Einarsens budskap. Arbeid kan altså handle om å måtte gjøre ting du ikke vil, sammen med folk du ikke liker. Men det kan også handle om å måtte gjøre nye ting, noe annet enn det du vil, eller å gjøre ting du likte på en ny måte, som du ikke har lyst til. Da snakker vi om omstilling, som var tema for lørdagen.

Lørdagen startet med Iselin Misund fra Negotia Ung, som informerte om hvordan de jobber for å øke engasjementet blant de yngre medlemmene. Monica Paulsen fra forbundsstyret snakket om omstilling, og pekte på hvor viktig det er at dette skjer i samarbeid med tillitsvalgte og ansatte.

Så var det klart for det som mange så som helgens høydepunkt: Frank Aarebrot, professor i sammenliknende politikk ved Universitetet i



*Psykolog Ståle Einarsen engasjerte med innlegg om trivsel og mistrivsel.*

Bergen, kom for å snakke om omstilling. Han startet med å dra litt om bakgrunnen for dagens krise, sammenbruddet i oljebransjen. Han sammenlignet dagens situasjon med den forrige krisen av lignende karakter, i 1790! Da brøt den norske tømmereksporten sammen. Mange år med utbygging av St. Petersburg og Amsterdam, to byer som bokstavelig talt flyter på norsk tømmer, hadde sikret norsk eksport. Nå var det slutt. Man måtte tenke nytt. I Bergen startet handelsstanden med å bygge bibliotek, og opprettet museum med formål å drive forskning. Blant annet er den moderne meteorologi et resultat av dette.

Men det tok 100 år før resultatene viste seg. Også i dag sier politikerne at «nå skal vi leve av hodene våre», men vi har altså sett at det kan ta tid. «Hvorfor ikke heller satse på å utvikle industrien?», spør Frank Aarebrot. Han trakk paralleller til utviklingen i industrien på 1930-tallet, der billig norsk vannkraft og et forutsigbart arbeidsmarked med høy organisasjonsgrad blant arbeiderne, og langsiktige

prisavtaler på råvarer, ga Norge store konkurransefortrinn overfor resten av Europa.

Aarebrot pekte på at når vi eksporterer billig norsk vannkraft til utlandet, bidrar vi til at utenlandsk industri kan utkonkurrere vår egen. Vi er på topp blant i-land når det gjelder å eksportere råvarer. Vi bør begynne å bearbeide råvarene våre selv, og eksportere ferdige produkter. Langsiktigheten og forutsigbarheten som vi kan tilby industrien er fortsatt en konkurransefordel for oss, hvis vi vil, understreket professoren.

Dermed var vi blitt litt klokere på hvordan omstilling kan fungere, og hvordan det ikke fungerer. Etter Aarebrots mening fungerer det best når man utvikler noe man allerede kan, eller utnytter bedre de forutsetninger som allerede finnes, fremfor å tenke helt nytt. For det siste kan ta tid, før det virker.

Mange av deltakerne takket for en bra seminarhelg med et velfyllt og variert program. Noen sa du kunne hørt på Aarebrot i dagevis... Gode tilbakemeldinger er hyggelig for oss i avdelingsstyret, som er opptatt av å lage gode medlemstilbud!

*Helge J. Nilsen,  
nestleder i avdeling Bergen*



## Avdeling Trøndelag

# På medlemstur til København

**Vi var 20 medlemmer som møttes på Værnes siste helgen i august for å reise på medlemstur til København med danskebåten. Det var øsende regn uten opphold, men sol og pent da vi landet på Gardermoen. Vi kunne sitte ute i solen i Oslo sentrum og spise lunsj.**

Like etter ombordstigning på danskebåten var det tid for den faglige delen av turen. Lederen for avdeling Trøndelag, Ann Joan Gjevik, presenterte blant annet Negotias oppbygging. Vi var mange som syntes det var godt å se den gamle oppbyggingen igjen, uten alle usikkerhetene som mange av oss har følt i forbindelse med delrapportene til fusjonen med Parat. Nå viste det seg at det var flere som ikke visste at fusjonsplanene var stoppet.

Det ble også denne gangen tatt opp hvilke aktiviteter medlemmene ønsker at avdelingen arrangerer fremover. Byvandring, som vi hadde tid-

ligere i år, ble foreslått som ett videre sosialt arrangement i avdelingen.

Under turen snakket vi i styret med medlemmer som føler stor usikkerhet for arbeidet sitt, spesielt i oljerelaterte virksomheter. Dette er noe som lett kan spre seg til mange andre bransjer og skape usikkerhet for fremtiden. Det viste seg at det også i år var med medlemmer som hadde fått seg nytt arbeid etter nedbemanningsprosesser.



**Hyggelig utelunsj.** Fra venstre: Terje Wangberg, Kjellaug Larsen, Trond Hofstad, Gunnar Haugdal og Laila Iren Faanes.

Avdelingsstyret fikk hyggelige tilbakemeldinger på at vi arrangerer fine turer, så det er noe vi håper å kunne fortsette med. Samtidig vil vi i disse tider legge mer vekt på faglige temaer som angår arbeidslivet.

*Bente Hovde Straum  
sekretær avdeling Trøndelag*

## Avdeling Mjøsa holder dampen oppe

**På årsmøtene til avdelingen har vi oppfordret medlemmer til å komme med ønsker om temaer vi kan ta opp. I år kom det ønske om en kveld med informasjon om pensjon.**

Ut fra dette tok vi kontakt ned forbundet sentralt og spurte om de kunne stille med en foredragsholder.

Vi ble enige om tid og sted og sendte invitasjon på epost til våre medlemmer, hvor vi inviterte til middag med påfølgende pensjonskonferanse.

Over 50 medlemmer meldte sin interesse og deltok på kvelden. Selma Smeby Lium fra Negotia holdt innlegg og svarte på spørsmål fra aktive deltakere. Ut fra de tilbakemeldingene som ble gitt, hørtes det ut til at de

fleste hadde hatt utbytte av kvelden og var fornøyde med informasjonen de hadde fått.

Videre i år er det planlagt julebord med underholdning i desember. Ellers er det i vår avdeling som i de fleste andre avdelinger, forbundets landsmøte som står sentralt på agendaen på høsten, sammen med forberedelser og planlegging av vår egen drift kommende år.

Avdeling Mjøsa har hatt en liten økning i medlemsmassen i år også, med en registrert vekst på 28 medlemmer tidlig i november. Dette tyder på at det er aktive medlemmer på det indre Østlandet!

*Svein Åge Haugli, leder avdeling Mjøsa*



# 60-årsjubileum i Helgeland



*Billetter til show med Anneli Drecker fulgte med i jubileumsfeiringen.*

**Siste lørdagen i oktober møttes 28 av medlemmene i avdeling Helgeland for å feire jubileum. Festen ble holdt på Meyergården i Mo i Rana, og det ble en svært hyggelig kveld med fin middag og Anneli Drecker-konsert etterpå.**

Avdelingen vår har altså røtter tilbake til 1955, da Jernverket på Mo i Rana startet opp. Dette ble en av Norges største arbeidsplasser, og noen måneder etterpå var Norges Funksjonærforbund (som Negotia het den gangen) avdeling Rana etablert og hadde framforhandlet tariffavtale. Sentral i denne prosessen var Eli Wikan, som nå er gått bort. Denne foreningen ble opphøvet til avdeling Helgeland som nå også omfatter medlemmer i Mosjøen,

Brønnøysund og Sandnessjøen, samt flere mindre steder fra Trøndelagsgrensen til Saltfjellet. Medlemstallet er i dag cirka 150.

Under jubileumsmiddagen fortalte Bjørg Tverå fra sitt arbeid både lokalt, regionalt og sentralt i forbundet. Særlig var det mye arbeid og tøffe tak under omstillingen på 80-tallet, da både Jernverket og Koksverket ble nedlagt/splittet opp i flere mindre firmaer. Arbeidet bestod blant annet i å få til avtaler som gjorde at oppsagte medlemmer kunne få med seg rettigheter over i den nye bedriften. I denne sammenhengen var det viktig å arrangere opplæring og kurs for å øke interessen og kunnskapen hos medlemmene.

Bjørg hadde med seg en vakker skulptur som avdelinga mottok da de feiret 40-årsjubileum, og denne overrakte hun til nåværende leder Tove Fjellstad.

Forbundsleder Arnfinn Korsmo holdt en engasjert tale og hadde med seg en gave fra forbundet, i form av et tilskudd til YS' Solidaritetsfond som jobber spesielt med fagforeningsarbeid i det sørlige Afrika.

Konserten med Anneli Drecker var et skikkelig fyrverkeri av nordnorsk musikk og lys, og markerte avslutningen på en trivelig jubileumskveld med både skjemt og alvor.

*Bjørg Hestvik  
Negotia avdeling Helgeland*



*Festdeltakerne i avdeling Helgeland samlet på Meyergården i Mo i Rana.*



## Ny medlemsfordel!

Fra 1. januar kan du kjøpe YS Hytteinnboforsikring som er spesialpriset for deg som medlem i Negotia. Prisen er kun 450 kroner. Forsikringen dekker skader for inntil 500 000 kroner.

Ring  
**03100**  
og få vite  
mer!



Negotias landsmøte ble arrangert på Gardermoen nest siste helgen i november. Møtet er forbundets høyeste beslutningsorgan og samler rundt 80 tillitsvalgte fra hele landet. Totalt utgjorde møtet en forsamling på rundt 140 personer.



1 Folksomt og pratsomt når representanter fra hele Norges land møtes.

2 Dyp konsentrasjon i en timeout – Sverre Lygde (t.h.) tenker hardt.

3 Kjedelig på benkeradene? Eller kanskje bare et alvorlig øyeblikk!

4 Her blir det liv!

5 Roger Rønning i Telenor fikk pris av Negotia Ung.



6 Gode ververesultater! Odd Erik Ringstad i avdeling Romerike og Jannicke Sommer-Ekelund i klubben MHWirth.

7 YS-leder Jorunn Berland (t.h.) og tidligere YS-leder Randi Bjørgen på plass.

8 «Om lidt er Kaffen kla-a-a-r». Lunt innslag med dansk vri av Arne Olstad Røe.

9 «Soul Sisters» ga jernet på festen.





# – Vi må sette oss HØYE MÅL

– Det er tid for å tenke langsiktig og sette oss høye mål, sa forbundsleder Arnfinn Korsmo da Negotia holdt landsmøte november.

TEKT OG FOTO: TERJE BERGERSEN

**F**orbundslederen pekte på at de avbrutte fusjonsplanene med YS-forbundet Parat er historie, og at Negotia nå må ta med erfaringene og bruke kreftene på å identifisere muligheter som ligger foran i løypa

Negotias landsmøte ble arrangert på Gardermoen nest siste helgen i november. Møtet er forbundets høyeste beslutningsorgan og samler rundt 80 tillitsvalgte fra hele landet, som alle er delegater valgt på de sju regionsmøtene på vårparten. Med tillegg av forbundsstyret, komiteer, ansatte og gjester utgjør møtet en forsamling på rundt 140 personer.

## Ønsker bred involvering i strategidebatten

Arnfinn Korsmo inviterte landsmøtet til diskusjon om en tydeligere organisasjonspolitisk plattform.

– Tiden er inne for å tenke langsiktig og å sette oss høye mål. For å få til en best mulig prosess og utvikling er det klokt å invitere hele organisasjonen til å ta del i det langsiktige planarbeidet. Da trenger vi tid – og det skal vi gi oss selv – fram til neste landsmøte, sa forbundslederen.

Med økt omstillingstakt, et oljeprisfall som ser ut til å vare og en arbeidsledighet på frammarsj, er det åpenbare utfordringer å ta tak i for fagbevegelsen den nærmeste tiden.

– Det ligger store utfordringer

foran oss. En av effektene av nedbemanningen vi nå opplever, er at mange medlemmer forsvinner. Vi er riktignok blant fagforbundene i landet som har den mest stabile medlemsmassen, og jeg er stolt av denne organisasjonen. Men vi har som målsetting å vokse, og da må vi bare fortsette for å bli en enda bedre og mer attraktiv yrkesorganisasjon, sa Korsmo.

## Fortsatt rom for utvikling av tariffavtalene

Forbundslederen hoppet ikke over kjerneområdet tariffvirksomhet. Landsmøtet ble arrangert under overskriften «morgendagens arbeidsliv», og i det perspektivet er det mange spørsmål om hvordan tariffavtalene berøres i årene framover.

– Vi ser at enkelte arbeidsgivere er



på søken etter «billigere» tariffavtaler som svekker trepartssamarbeidet. Men jeg mener helt bestemt at det er handlingsrom for utvikling av våre tariffavtaler, slik at de vil fungere godt for ivaretagelsen av medlemmenes rettigheter også i 2030.

## Ros fra YS-lederen

YS-leder Jorunn Berland var på plass, og i likhet med Korsmo pekte hun på de store utfordringene arbeidslivet og yrkesorganisasjonene vil møte i årene framover.

– Omstilling og internasjonalisering gir oss utfordringer. Vår jobb for å opprettholde rettigheter og innflytelse for arbeidstakerne, blir bare viktigere. Vi må fortsette å sloss for medlemmene, slik Negotia er flinke til, sa YS-lederen.

## Raus pengestøtte til fagbevegelse i Afrika

På landsmøtet ble det startet en givverdugnad for bistandsprosjektet «Basic Right», som innbragte rundt 200.000 kroner fra avdelinger, regioner og enkeltpersoner.

Tidligere YS-leder Randi Bjørgen er prosjektleder for «Basic Right» som driver oppbygging av fagforeningsvirksomhet i det sørlige Afrika. Hun kom til landsmøtet og holdt et engasjerende innlegg om arbeidet. Programmet omfatter ni land i det sørlige Afrika. Alle organisasjonene som er med er i likhet med YS partipolitisk uavhengige.

– Hovedmålet er å skolere ledere, tillitsvalgte og medlemmer i menneskerettigheter. Vi har særlig fokus på klima, miljø og kvinners rettigheter. I disse landene er det helt andre samfunnsforhold enn vi er vant til her hjemme, men vi tar hele tiden små skritt i riktig retning, sier Bjørgen.

Det var Negotias andre nestleder Eirik Bornø som tok initiativ til givverdugnaden på landsmøtet. Negotia har tidligere bevilget 100.000 kroner til prosjektet «Basic Right».

# Jovial politisk debatt

Tre debattanter med forskjellige ståsteder i politikken var invitert til arbeidslivspolitisk diskusjon på landsmøtet. Det ble en time med den norske modellen i høysetet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Den norske modellen handler om involvering og utstrakt samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene. Mange betegner dette som suksessformelen for hvordan det norske samfunnet fungerer.

Politikerne Stefan Heggelund fra Høyre, Anette Trettebergstuen fra Arbeiderpartiet og Lars Gaupset fra Miljøpartiet De Grønne, utgjorde det inviterte panelet på Negotias landsmøte i tillegg til forbundsleder Arnfinn Korsmo. Politisk journalist Aslak Bonde styrte debatten.

## «Det grønne skiftet»

Forbundsleder Korsmo innledet og utfordret Gaupset og Miljøpartiet De Grønne på partiets arbeidslivspolitik:

– MDG har innført begrepet «det grønne skiftet, og flagger at vi må jobbe mindre i framtidens arbeidsliv. Det er vel og bra, men det kontroversielle er at dere også mener at man skal tjene mindre. Hvordan mener dere realismen i dette er, undret Korsmo.

– Det vi mener er at man bytter ut lønnsøkning med mer fritid. Vi må tenke annerledes, og selv om vi ikke har alle svarene nå, så handler det om å definere noen målsettinger og jobbe med endringer på lang sikt.



Debattanter på landsmøtet. Fra høyre: Lars Gaupset fra Miljøpartiet De Grønne, Anette Trettebergstuen fra Arbeiderpartiet, Stefan Heggelund fra Høyre og Negotialeder Arnfinn Korsmo. Debattleder Aslak Bonde.

Dette innebærer også utvikling av nye næringer som erstatning for oljevirksomheten, sa Lars Gaupset.

## Verdien av partssamarbeidet

Når det gjelder omstillingene vi møter, mente Anette Trettebergstuen at Norge har gode forutsetninger til å klare seg bra.

– Vi er vant til omstilling. Det har alltid vært omstillinger i arbeidslivet. Og en av grunnene til at det står så bra til med det norske arbeidslivet som det gjør, er at partene har gått gjennom omstillingene i fellesskap. Med adresse til Høyres Stefan Heggelund hevdet Trettebergstuen at den sittende regjeringen involverer fagbevegelsen for lite, for eksempel i forbindelse med innføringen av den nye arbeidsmiljø-

loven. Heggelund gled litt unna kritikken, og svarte blant annet med at fagbevegelsen må ta sin plass.

– Fagbevegelsen må fortsette å ta sin plass og rolle i utviklingen. Organisasjonslivet i Norge er egentlig glitrende. Vi må aldri glemme at det arbeidslivet og samfunnet vi har, det har vi skapt sammen, kommenterte Heggelund.

## Flyktninger og sysselsetting

Panelet kom også inn på situasjonen med tilstrømmingen av flyktninger til landet i disse dager. Forbundsleder Korsmo manet til å se på menneskene som kommer mer som en ressurs enn et problem.

Stefan Heggelund pekte på flere momenter i denne sammenhengen.

– Det står helt sikkert klar en del useriøse og kyniske aktører i denne situasjonen, som gjør at vi skal være på vakt mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Dessuten må vi sørge for at flyktningene ikke «forsviner» som usynlige inn under velferdssystemet. Vi ser mange eksempler på det fra tidligere innvandring, poengterte Heggelund.

## Kontingentsatser for 2016

Negotias landsmøte har vedtatt disse kontingentsatsene for 2016:

Stillingsandel	Kontingent per måned
76 – 100 prosent	412 kroner
51 – 76 prosent	309 kroner
0 – 51 prosent	206 kroner

## Hedersprisen tildelt Anne Kathrine Nordvang

Det ble stående applaus og stor jubel da Anne Kathrine Nordvang ble tildelt Negotias hederspris under landsmøtets festmiddag.

Nordvang har de seneste åtte årene vært nestleder for klubben og avdelingen i Evry, og er i dag tillitsvalgt på heltid i selskapet.

Hedersprisen er forbundets høyeste æresbevisning. Den kan gis til medlemmer som har utmerket seg med helt spesiell innsats for organisasjonen over lang tid.

– Denne prisen henger meget høyt, og kan bare tildeles medlemmer som har ytt forbundet fremragende tjenester over tid. Årets prismottaker har vært og er, uvurderlig for driften av klubben og avdelingen hun tilhører. Hun har en enorm arbeidskapasitet, stor faglig dyktighet og et engasjement som bidrar til at Negotia fremstår som den sterkeste og tydeligste fagforeningskraften i selskapet Evry, sa forbundsleder Arnfinn Korsmo under overrekkelsen, og la til:

– I følge forslagstillerne som er hennes egne kollegaer, fortjener Anne Kathrine - eller «Anka» som alle kaller henne – mer enn noen annen forbundets høyeste utmerkelse Hedersprisen. Og det er både juryen, forbundsstyret og jeg selv hjertens enig i.



Til stående applaus og stor jubel mottok «Anka» Nordvang den høythengende prisen.

– Jeg liker best å jobbe i bakgrunnen, jeg. Og scener og snakking i mikrofoner og sånt er ikke min sterkeste side. Men nå står jeg her og har fått denne prisen... Jeg skjønner nesten ikke dette her..., jeg må bare si tusen takk, sa hedersprismottakeren og fikk enda mer applaus!

Med Hedersprisen følger Glasskulpturen «Headman», diplom og gavesjekk på 10.000 kroner.

**Vi gratulerer!**

## Årets tillitsvalgt ble Marit Jønland

Klubbleder Marit Jønland i Aditro ble Årets tillitsvalgt i Negotia. Hun fikk prisen for ekstraordinært arbeid med oppbygging av klubben, og for å ha ledet den gjennom krevende omstillinger det seneste året.

Aditro-klubben er ikke mer enn drøyt to år gammel. Helt fra startfasen har Marit Jønland vært sentral. Forbundsleder Arnfinn Korsmo sto for overrekkelsen på landsmøtet, og holdt forsamlingen lenge i spenning før han røpet hvem som fikk prisen.

– Prisen går i år til en tillitsvalgt som har gjort en ekstraordinær innsats ikke bare i år, men også i fjor. Vedkommende er en person som kollegaene setter stor pris på, som det er flott å ha rundt seg i vanskelige tider og som er en viktig og god samtalepartner når det trengs.

– Hun – for det er en hun – var foreslått til prisen av flere kollegaer. Hun omtales som et medmenneske som har vært til stede for medlemmene og gjort en formidabel jobb som klubbleder gjennom en vanskelig omstillingsprosess, sa Korsmo før han røpet navnet.

Det var en svært glad og veldig overrasket Marit



Jønland som gikk opp til podiet for å ta i mot prisen.

– Det er sjelden jeg blir lurt, men denne gangen ble jeg det. Ja, det har vært tøffe tak i bedriften vår det siste året, med store selskapsendringer og nedbemanning. Men da er det jo ekstra godt å vite at noen har satt pris på arbeidet som er gjort. Dette var fryktelig moro. Tusen, tusen takk, sa en strålende glad prisvinner.

Med prisen følger et stipend på 10 000 kroner gitt av samarbeidspartner Gjensidige, pluss en gravert plakett.

**Vi gratulerer!**



Foto: Terje Bergersen

## Hvem er **REELL** arbeidsgiver?

Arbeidsavtalen er en avtale mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver. Som hovedregel er arbeidsgiver den virksomheten eller det selskapet man har inngått en arbeidsavtale med.

Omorganisering av virksomheter, fisjoner, fusjoner, etablering av konsern med nær tilknytning mellom selskaper og andre konstruksjoner, kan i noen tilfeller gjøre det uklart hvem som faktisk er arbeidsgiver. Nedenfor vil jeg skrive om dette med utgangspunkt i arbeidsgivers styringsrett.

Arbeidsgiver er definert slik i arbeidsmiljøloven: «Enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.»

Arbeidsgiver har styringsrett overfor arbeidstakeren. Det er arbeidsgiver som leder og fordeler arbeidet. Det er arbeidsgiver som ansetter og sier opp arbeidstaker, og det er arbeidsgiver som høster fruktene av arbeidstakers innsats.

### Hovedregelen

Det vanlige er at arbeidsgiver er det selskapet man er ansatt i og jobber for. Den som er ansatt i et selskap er ikke ansatt i konsernet, men i det selskapet man har kontrakt med. Felles arbeidsgiveransvar i konsernforhold er blitt utredet i NOU (Norsk offentlig utredning) 1996:6. Stortinget tok ikke dette forslaget til følge, og det som var gjeldende rett før utredningen skulle fremdeles gjelde.

Hvorvidt andre enn kontraktsmotparten kan regnes som arbeidsgiver, må analyseres med bakgrunn i hvem som utøver styringsretten. I utredningen nevnt ovenfor ble dette (gjeldende rett) utlagt slik:

«Arbeidsgivers styringsrett kan også beskrives som summen av en rekke arbeidsgiverfunksjoner. Siden styringsretten må utøves innen de rammer som følger av regelverket i lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtaler, er det nærliggende å legge til grunn at ansvaret for at rammene for styringsretten blir overholdt må ligge der hvor styringsretten kan utøves, og hvor de reelle beslutninger blir truffet som har betydning for arbeidstakerne og for arbeidsmiljøet i virksomheten. Driftsmessige disposisjoner er beslutninger som vil kunne ha denne betydning, og det er derfor nærliggende at ansvaret for slike disposisjoner må ligge der disse beslutningene i realiteten blir truffet.»

«Dette generelle synspunkt innebærer at arbeidsgiveransvaret ikke er begrenset til et enkelt foretak, man kan påhvile

## «Den klare hovedregelen er at man må forholde seg til den arbeidsgiver man har inngått arbeidsavtale med.»

flere foretak, dersom foretakene drives slik at styringsretten i realiteten utøves ved beslutninger som treffes ikke bare i, men også utenfor det enkelte foretak. Hvorvidt dette er tilfelle vil måtte avgjøres ut fra tilknytningsforholdene mellom de forskjellige foretak. Den konkrete vurdering av tilknytningsforholdene reiser vanskelige avveinings spørsmål, hvor også formålet med tilknytningsformen kan ha betydning.»

Senere er denne hovedregelen bekreftet. Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5) utla gjeldende rett slik:

«Hovedregelen er at det enkelte selskap i et konsern er arbeidsgiver for sine arbeidstakere (...) Tilsvarende gjelder der selskapene arbeider i ulike former for nettverk. Hvert selskap utgjør også rammen for begrepet «virksomheten» i lovens forstand.»

### Unntakene

Hovedregler vil som oftest ha unntak. I samme utredning ble rettspraksis om delt arbeidsgiveransvar beskrevet slik:

«I den grad det etter rettspraksis er oppstilt et delt arbeidsgiveransvar, så har det etter en konkret vurdering vært et særskilt grunnlag for det. Slikt grunnlag kan oppsummeres i tre hovedgrupper:

- Det er avtalt flere arbeidsgivere.
- Flere selskaper har reelt opptrådt som arbeidsgiver og utøvd arbeidsgiverfunksjoner.
- Arbeidsforholdet har kontraktsmessige uklårheter. Et eksempel er at uklare partsbeskrivelser av hvem som er arbeidsgiver i henhold til arbeidsinstruksen i henhold til arbeidsavtalen regelmessig går ut over arbeidsgiver, som burde formulert forholdet klarere.»

De mest interessante problemstillingene oppstår der flere selskaper reelt opptrer som arbeidsgiver. Domstolene vil i disse tilfellene legge vekt på hvem som utøver styringsrett.

### Eksempelet Norwegian

Det mest nærliggende og kjente eksempelet på et selskap som opererer på en måte som kan etablere uklare arbeidsgiverforhold, er flyselskapet Norwegian, slik det drives i dag.

Selskapet var frem til for noen år siden ett selskap. Senere er det blitt splittet opp i flere selskaper, hvor piloter er ansatt i noen datterselskaper, kabinpersonale i andre, bakkemannskap i tredje selskap og så videre, samtidig som sentrale beslutninger fattes i morselskapet. I et selskap som opererer på denne måten kan det lett

tenkes situasjoner der en arbeidstaker kan ha rettigheter overfor andre selskaper i konsernet enn det han eller hun er ansatt i.

Selskapskonstruksjoner som Norwegian er fremdeles et unntak. Den klare hovedregelen er fremdeles at man må forholde seg til den arbeidsgiver man har inngått arbeidsavtale med. Det er dette selskapet som utøver styringsretten og det er dette selskapet arbeidstaker må rette sine krav mot.

Samtidig må man være klar over at arbeidsgiver har anledning til å endre selskapsstruktur, opprette datterselskaper, overdra virksomhet til andre selskaper og så videre.

### Viktig for rettighetene

Er det holdepunkter for at styringsretten og andre sentrale deler av arbeidsgiverfunksjonen utøves av andre enn det selskapet man er ansatt i, så bør man som arbeidstaker eller tillitsvalgt systematisere og beskrive hvordan arbeidsgiver utøver sin styringsrett.

En slik analyse kan blant annet ha stor betydning ved stillingsvern saker og andre forhold knyttet til arbeidsforholdet, fordi sentrale rettigheter er knyttet til virksomhetsbegrepet og hvem som er arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand.

Selv om det hører til unntakene, er det altså nødvendig for arbeidstakere og tillitsvalgte å vite at arbeidsgiver i noen tilfeller kan være en annen enn den man har avtale med.

Er du i tvil, spør oss om råd.

*Johan Holmen*  
advokat i *Negotia*

«Siden styringsretten må utøves innen de rammer som følger av regelverket i lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtaler, er det nærliggende å legge til grunn at ansvaret for at rammene for styringsretten blir overholdt må ligge der hvor styringsretten kan utøves, og hvor de reelle beslutninger blir truffet som har betydning for arbeidstakerne og for arbeidsmiljøet i virksomheten.»

NOU 1996:6

# Innholdsrik Ung-kveld

Fagforeningen et sted mellom fangehull, amerikanske borgere og veien til drømmejobben.



Vandring i Akershus Festnings dramatiske historie.

Seint i september arrangerte avdeling Oslo og Akershus Ung-kveld for avdelingens medlemmer under 36 år. Målet er å arrangere to slike kvelder per år. Disse er stort sett ganske populære og har samlet 15-20 medlemmer hver gang, men denne gangen ble det ny rekord med hele 35 deltakere.

Turen var lagt til Akershus festning og omvisningen «Fra mørkestue til enecelle» - som lokket med følgende: «Vi forteller historier fra over 650 år med fangevirksomhet på Akershus festning. Hør om mester-tyven Ole Høiland, rovmorderen Rudolf Fredrik Hansen og opplev de fryktede straffecellene som også ble benyttet under andre verdenskrig».

## Mørk Historie

Omvisningen tok oss opp i trange fangetårn og ned til celler med trykkende mørke som omfavnet vegger



Mette Spønnich Lund og Mats Holt Myhrvold trivdes på Ung-kvelden til Negotia Oslo og Akershus.

og gulv, og til fangeopprør og til rettersteder. Vi fikk oppleve vanligvis avlåste steder hvor få eller ingen av deltakerne hadde vært før. Steder hvor det satt fanger helt opp til 50-tallet og hvor både sabotasjefolk fra Pelle-gruppa, tyskere og Quisling har sittet i de samme cellene og ventet på sin skjebne.

Det var unektelig spennende å se Akershus fra en helt annen side, og mange ble inspirert til både slotts-omvisning og spøkelsestur på festningen på privaten.

## «Drømmejobben»

Etter å ha blitt mettet på kultur og historie vandret Ung-kveldens deltakere videre til TGI's Fridays på Aker Brygge. Avdeling Oslo og Akershus hadde leid inn en spesiell foredragsholder for kvelden; headhunter og talent-rekrutterer Christian Westermarck. Christian delte gode råd om hvordan å komme nærmere «drømmejobben» og hvordan å stikke seg ut i en stor mengde med søkere. Han tok for seg riktig CV- og søknads-skriving, god jobbintervju-forberedelse og hvilke spørsmål du skal stille deg selv når du søker på en jobb. Christian Westermarck «trollbandt» nærmest sitt publikum og vil garantert bli bedt om å stille opp flere ganger.

## Opplegget fenget

Vi snakket med to deltakere på Ung-kvelden, Mats Holt Myrvold og Mette Spønnich Lund. Begge ansatt i Skanol og begge helt nye på Ung-arrangement.

– Jeg var nysgjerrig og meldte meg på for å lære mer om hva Negotia er og tilbyr, sier Mats på begynnelsen av kvelden. – For min del telte jeg en stund på knappene før jeg meldte meg på, det kunne jo hende det ikke var noe særlig bra, kommenterer Mette.

På slutten av kvelden er begge godt fornøyd med det de har vært med på – både omvisningen på Akershus, «drømmejobb»-foredraget og rammen rundt opplegget.

– Dette var jo veldig bra. Vi er ikke så mange ansatte hos oss og derfor heller ikke så mange organiserte. Men nå skal vi prøve å få med dem vi kan i hvert fall. Vi regner også med å komme på neste Ung-kveld i mars, for dette var veldig hyggelig, sier de to.

Oslo og Akershus avdeling arrangerer neste UNG-kveld i midten av mars 2016. Invitasjon går ut til alle avdelingens unge medlemmer under 36 år.

*Genevieve Prebensen, styremedlem i avdeling Oslo og Akershus*

# Sluttpakker og AFP

## Pass deg for fallgruvene

2015 har vært et svært turbulent år i arbeidsmarkedet. Negotia har hatt stor pågang fra medlemmer i bedrifter som ser seg nødt til å nedbemanne. I denne sammenhengen er det grunn til å minne om fallgruvene knyttet til sluttpakker og avtalefestet pensjon – AFP.

I forbindelse med større nedbemanninger tilbyr enkelte bedrifter sluttpakker. En sluttpakke kan ha varierende profil ut fra hva bedriften har mulighet til og ønske om å tilby, og ut fra grunnlaget for oppsigelsen. Det er imidlertid viktig å huske på at en sluttpakke er noe som tilbys ut fra velviljen til bedriften.

Inngår man en sluttpakke er man rettslig bundet til en avtale. Det er en frivillig avslutning av arbeidsforholdet. Det er derfor viktig å tenke seg nøye om før man undertegner avtale om en sluttpakke.

### Du kan miste AFP

Det finnes noen fallgruver i forbindelse med sluttpakker. Man bør ikke stole på at bedriften har innrettet sluttpakken for å unngå disse fallgruvene. Dette gjelder særlig for arbeidstakere som nærmer seg pensjonsalder.

Den største fallgruven er kanskje muligheten for å miste retten til avtalefestet pensjon (AFP) dersom man frivillig fratrer med en sluttpakke. For å kunne få innvilget AFP (etter søknad) må man først og fremst ha opptjent denne rettigheten i form av å være ansatt i en AFP-bedrift (bedrift med tariffavtale som har AFP-vedlegget) i minst 7 av de siste 9 årene. Det finnes overgangsordninger for ansatte født i 1954

eller tidligere, som reduserer opp-tjeningsperioden. Det vil si at dersom man er født i 1955 eller senere, så bør man være varsom med å gå fra en stilling i en AFP-bedrift etter at man har fylt 55 år.

Det er også et vilkår at man må være sammenhengende ansatt og reell arbeidstaker i AFP-bedriften de siste 3 årene før uttakstidspunktet. Dette tilsier at fra man fyller 59 år må man være varsom med å godta sluttpakker.

### Mange forutsetninger

For å ha rett til AFP må du som nevnt være ansatt i bedriften og reell arbeidstaker.

I begrepet *reell arbeidstaker* ligger blant annet at man ikke kan være fritatt for arbeidspålit i bedriften, for eksempel i en eventuell oppsigelsestid. Man kan heller ikke motta sluttpakker som per år overstiger 1,5 G (1 G er 90 068 kroner) uten tilsvarende arbeidspålit. Dersom man mottar en sluttpakke som per år overstiger dette beløpet vil man miste retten til AFP. Dette gjelder selv om de øvrige vilkårene er oppfylt, for eksempel at man får seg ny jobb i en bedrift tilknyttet AFP-ordningen. Det er også viktig at man står i stillingen helt frem til man kan ta ut AFP.

Man kan tidligst ta ut AFP fra 62 år. De månedlige pensjonsutbetalingene reduseres imidlertid ved tidlig uttak og øker ved senere. Det er også viktig å merke seg at ny AFP må tas

ut sammen med alderspensjon fra folketrygden. Det kan derfor få konsekvenser for de månedlige utbetalingene dersom man «tvinges» til å ta ut AFP. AFP skal alltid være frivillig for den ansatte, og bedriften kan aldri bestemme at man skal søke om å ta ut AFP. Det er «Fellesordningen» som administrerer AFP-ordningen og som skal ha søknaden om AFP.

### Bør skjermes fra 59 år

Negotia mener at ansatte som har fylt 59 år bør skjermes i en nedbemanningsprosess nettopp av den grunn at det kan få store konsekvenser for opptjening av pensjon. Dessverre opplever vi nå at bedrifter ser seg nødt til å redusere bemanningen også i denne aldersgruppen.

Det er viktig å presisere at denne artikkelen ikke på noen måte er uttømmende når det gjelder vilkår for AFP eller pensjon. Det er en rekke vilkår som må være oppfylt for at man skal få innvilget AFP-søknaden. Negotia anbefaler å ta kontakt med Fellesordningen, dersom man har spørsmål om egen AFP. Fellesordningen har konkrete opplysninger om det enkelte medlem. Det kan også være greit å ta en titt på hjemmesiden [afp.no](http://afp.no).

Selma Smeby Lium, advokat i Negotia



## Skipsreder fikk likestillingsprisen

YS' likestillingspris for 2015 er tildelt administrerende direktør Elisabeth Grieg, i rederiet Grieg International. Hun fikk prisen for sin synliggjøring av manglende likestilling mellom kvinner og menn i arbeids- og næringslivet.

– Næringslivslederen Elisabeth Grieg er en tydelig og engasjert debattant. Hun utfordrer de tradisjonelle «gutteklubbene», både når det gjelder likestilling og andre viktige samfunnsproblemer, sier YS-leder Jorunn Berland.

Berland peker på at personer som Elisabeth Grieg bidrar til å inspirere

kvinner i arbeids- og næringslivet:

– Grieg har en posisjon der hun slett ikke hadde trengt å stå på for disse sakene, men hun gjør det likevel. Hun skiller seg ut som arbeidsgiver og er en tydelig kritiker av regjeringens likestillingspolitikk.

Tildelingen skjedde i forbindelse med YS-konferansen tidligere i høst.

– Jeg føler jeg har et ansvar, vi står på skuldrene til formidable kvinner som har sloss for de rettighetene vi har i dag. Vi skylder dem å ikke gi oss før jobben er gjort, kommenterer prismottakeren.

## Fikk aktivitetsprisen

Heidi Ottarsrud ble i høst tildelt Aktivitetsprisen for godt klubbarbeid.

Ottarsrud er tillitsvalgt for medlemmene i transport-bedriften DSV Road på Sofiemyr utenfor Oslo. Da hun tok på seg vervet var det liten aktivitet i klubben. På kort tid har medlemstallet skutt i været, og i dag teller de rundt 40.

Det var kollegene som foreslo Ottarsrud til aktivitetsprisen, og begrunnet det blant annet slik: «Heidi har på en fremragende måte skapt klubben vår ut av ingenting på et drøyt år, og hun brenner virkelig for jobben med å organisere oss.»

Overrekkelsen skjedde på et klubbarrangement i høst, med forbundsleder Arnfinn Korsmo til stede.

– Jeg hadde aldri tenkt at jeg skulle få en pris for tillitsvalgtarbeidet. Dette var overraskende og veldig hyggelig. Vi har jobbet mye med rekruttering og å få gehør hos ledelsen. Det begynner å fungere, sier prismottakeren.



Har du endret bostedsadresse? Logg deg inn på Min Side ([www.negotia.no](http://www.negotia.no)) og rett opp profilen din.

Eller kontakt medlemsregisteret på [medlem@negotia.no](mailto:medlem@negotia.no) eller 815 58 100.

## Holdt ekstrakurs

På grunn av stort omfang av nedbemanninger i arbeidslivet for tiden, satte Negotia opp fem ekstra temakurs for tillitsvalgte nå i høst.

Kursene ble holdt i de fem store byene Trondheim, Bergen, Stavanger, Oslo og Tromsø. De hadde en samlet deltakelse på cirka 100 tillitsvalgte, som til sammen representerer nær 4000 medlemmer.



## 30 ÅRS TJENESTE i Negotia – foreløpig

Frank Trygve Larsen (63) er tildelt Norges Vels medalje for lang og tro tjeneste. Overrekkelsen skjedde i oktober, da Larsen passerte 30 års ansettelse i Negotia. Han har i løpet av årene jobbet som rådgiver, forhandlingsleder og forhandlingssjef, og er i dag ansatt som seniorrådgiver.

Da Larsen ble ansatt i 1985 het organisasjonen Norges Funksjonærforbund med forkortelsen NOFU. Forholdene var ganske annerledes enn i dag.

– Vi var vel den gangen bare en fem-seks ansatte totalt, og medlemstallet lå på rundt 4000. Den første tiden drev jeg en del med rekruttering i tillegg til oppgaver knyttet til forhandlinger.

Det skjedde en rask utvikling med NOFU på den tiden. Forbundet vokste, og det ble flere ansatte.

– Ja, NOFU gikk fra å være en liten yrkesorganisasjon til å bli mellomstor på noen få år. Vi profilerte oss som et ubyråkratisk forbund med god service og oppfølging av medlemmer og klubber. Det gjør vi fortsatt, og det synes jeg er bra, sier Larsen.

Han setter stor pris på alle menneskene han møter i jobben.

– Noe av det spesielle med å jobbe i en organisasjon



Frank Trygve Larsen (t.v) fikk den staselige medaljen med tilhørende diplom, overrakt av generalsekretær Rune Aale-Hansen.

som vår, er at du treffer folk fra hele landet. Mange er jeg blitt godt kjent med i årenes løp også. Tjenestereiser i jobben betyr i tillegg at man får se spennende deler av landet. Jeg har for eksempel vært mye på Svalbard, hvor jeg hadde ansvaret for oppfølgingen av klubbene og avdelingen i mange år.

– Å få denne medaljen minner meg om at årene flyr fort, men det var veldig hyggelig. Og så skal jeg jo ikke slutte da, jeg har ikke tenkt til å bli pensjonist riktig ennå, smiler Frank Trygve Larsen.

Norges Vels medalje for lang og tro tjeneste ble innstiftet i 1888. Arbeidsgiver søker om tildeling på vegne av en ansatt. Arbeidstakeren må ha vært i tjeneste hos samme arbeidsgiver eller arbeidsgivergruppe i minst 30 år. Arbeidstakerens tjenesteforhold må hele tiden ha vært uklanderlig.



May Ruud Tennebø stakk av med premien i den seneste vervekampanjen, og kan dermed forberede seg til Danmarks-tur med VM-kamper i desember.

## Vervevinner klar for håndball-VM

– For en overraskelse. Jeg har ikke hatt så mye vinnerlykke opp gjennom åra, så dette var veldig moro. Jeg er klar til å reise og gleder meg veldig, sier den fornøyde vervevinneren May Ruud Tennebø i bedriften MHWirth Kristiansand.

Kampanjen har vært kjørt parallelt i flere YS-forbund i samarbeid med Gjensidige forsikring. En vinner trukket ut i hvert forbund får en tre-dagers tur til Håndball-VM for kvinner som arrangeres i Danmark i desember. Gjensidige som er YS' samarbeidspartner innen forsikringstilbud til medlemmene, har vært hovedsponsor for de norske håndballjentene i mer enn 20 år.

De heldige vervevinnerne får med seg to av kampene på en felles reise sammen med representanter fra Gjensidige, med VIP-forpleining og det hele. I tillegg er det innlagt et faglig program.

– Dette passer veldig bra, for jeg er interessert i håndball. Og at det blir litt faglig i tillegg er jo flott. At turen kommer midt i julestria får gå, jeg rydder plass i kalenderen, sier May Ruud Tennebø.

### Overføring av ferie

**Spørsmål:** Jeg har ferie til gode som jeg ikke får avvirket i år. Hva har jeg krav på?

**Svar:** Etter ferielovens § 5 plikter arbeidsgiver å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager. Med virkedager menes alle dager som ikke er søn- eller helligdag. Til informasjon er ikke ferieloven endret, slik at den gir rett til 21 dagers ferie for dem som ikke jobber lørdager eller søndager. Alle som har tariffavtale har rett til 4 ekstra dager, altså 25 dagers ferie. En del bedrifter har også innført dette selv om de ikke er omfattet av tariffavtale.

Loven sier at arbeidstaker plikter å avvikle feriefritiden hvert år. Med andre ord pålegger ferieloven både arbeidstaker og arbeidsgiver at ferie skal avvikles. Det er ikke lov «å kjøpe ut» feriefritid. Loven sier også at det kan inngås skriftlig avtale om overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieåret. For arbeidstakere med 5 dagers uke vil det si at man etter loven kan overføre 10 dager, det vil si to uker. Arbeidstakere med tariffavtale eller hvis den femte ferieuken er innført, kan overføre inntil 14 feriedager til påfølgende ferieår. Om en får overført de tariffestede feriedagene (4 dager) er opp til arbeidsgiver, da disse ikke er lovfestet.

Arbeidstaker som fyller 60 år i løpet av ferieåret har rett til ekstraferie på 6 virkedager (en uke ekstra). De har ikke rett til å overføre mer ferie til neste ferieår enn arbeidstakere med 5 uker ferie. Med andre ord er det samme regel for overføring enten man har 5 eller 6 ukers ferie.

*Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver*

### Matpenger

**Spørsmål:** Vi jobber en del overtid her ved bedriften. Vi begynner klokken 15.00 uten pauser og mat. (for å bli fort ferdige). Da er det vel sånn at vi har krav på matpenger?

**Svar:** I tariffavtalene (NHO § 7.3 og Virke § 4.6) finner dere svaret. En funksjonær som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir pålagt overtidarbeid i tilknytning til ordinær arbeidstids slutt, har krav på matpenger. Satsene reguleres i forbindelse med avtale-revisjonene. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat.

Det er verdt å merke seg at det er visse forutsetninger for at man skal få utbetalt matpenger!

### Rett til samme arbeid etter permisjon

**Spørsmål:** Vi damene i administrasjonen hos oss er organisert i Negotia. Nå har en av oss gått ut i permisjon. Hun har vel rett på samme oppgavene når hun kommer tilbake?

**Svar:** Dersom det er en lovbestemt permisjon, for eksempel svangerskapspermisjon, skal man ha tilbake de samme oppgavene og den samme stillingen etter permisjonens utløp. Ved andre enn lovbestemte permisjoner kan bedriften sette andre betingelser for å gå med på permisjonen. Det er ikke alle bedrifter i privat næringsliv som gir permisjoner bortsett fra i lovbestemte tilfeller.

### Rettferdig lønn

**Spørsmål:** Hei, vi forhandler om lønn og forsøker å få til et mer rettferdig system. Et medlem hos oss ble lovet lønnen til en annen, på grunn av en ansvarsfordeling. Dette er nå to år siden og ingen ting skjer. Sjefen vår sier at det må være noenlunde lik lønn på kontoret som i produksjonen.

Vi har aldri hørt om dette tidligere. Vi lurer på hva dere mener om dette?

**Svar:** Vi mener trolig det samme som dere mener her. Dersom en overordnet har lovet en lønn, er dette bindende for bedriften! Et muntlig tilsagn er i utgangspunktet like bindende som et skriftlig, men slett ikke alltid like lett å bevise i detaljer som kan være nødvendige i etterkant.

Så til lønnsfastsettelse og kriterier for lønn. Kriteriene for lønn står i våre tariffavtaler og der finner man også krav som skal stilles rundt den enkeltes ansvar og kvalifikasjoner som er nødvendige for avlønningen av stillingen. Det som står i avtalen er bedriften bundet til, og ansatte er også forpliktet av det samme. Da kan bedriften ikke trekke ut «våre» stillinger og si at disse skal være tilpasset produksjonen. Tilpasser de sine direktører også? Avtalen blir ved dette brutt og det skal vi ikke la passere! Her kan en uenighet være på sin plass. Her står Negotia sentralt helt på linje med dere! Stå på!

*Frank Larsen, seniorrådgiver*

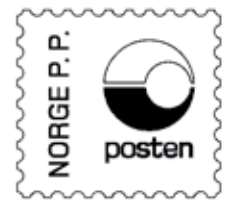
Har du byttet eller skal du bytte jobb?

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



## Snu deg rundt og verv en kollega

Verv en kollega i dag og dere får økt innflytelse i bedriften dere jobber i. Du får et supergavekort på **kr. 300,-** per nye medlem du verver. Gå inn på [negotia.no](https://negotia.no) for mer informasjon til din kollega samt innmeldingsskjema.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Foto: Terje Bergersen

**Negotia magasin takker leserne  
for følget gjennom året!**

**Vi ønsker velkommen  
til nye leseropplevelser i 2016!**