

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2017



FORNYELSE i forbundsledelsen

Side 6–7

Satser på de ansattes kompetanse

Side 12–14

Skeiv politimann hedres med YS' likestillingspris

Side 18–20

Når de ansatte pålegges taushetsplikt

Side 28–29

NEGOTIA MAGASIN

Fagtidskrift for medlemmer
i arbeidstakerorganisasjonen
Negotia – et YS-forbund.

Fire utgivelser per år.

UTGIVER

Negotia, Lakkegata 23,
Postboks 9187 Grønland,
0134 Oslo.

ANSVARLIG REDAKTØR

Terje Bergersen,
mobil: 901 42162,
e-post: magasinet@negotia.no

NEGOTIA

FORBUNDSLEDER

Monica A. Paulsen,
mobil: 909 90971

GENERALSEKRETÆR

Rune Aale-Hansen,
mobil: 413 17563

SERVICETELEFON

815 58100

SENTRALBORD

21 01 36 00

E-POST

post@negotia.no

info@negotia.no

forhandlingsavdelingen@negotia.no

medlem@negotia.no

kurs@negotia.no

WEB

www.negotia.no

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

LEDER

Kompetanse – igjen

Gang etter gang opplever tillitsvalgte og medlemmer i Negotia at den eksisterende kompetansen i bedriften overses. Det fins eksempler på at bedrifter følger opp nedbemanninger med nyansettelser. Ansatte med ofte betydelig ansiennitet sparkes på dør, og må se på at bedriften i neste øyeblikk hanker inn nye personer med en «annen» kompetanse.

Da er det stas å presentere en bedrift som baserer sin kompetansestrategi på en helt annen modell. I dette nummeret kan du lese om det solide mangan-smelteverket Eramet på Herøya i Porsgrunn. I sin presentasjon av bedriften framhever de flere steder at den gjennomsnittlige ansienniteten blant de ansatte er godt over 20 år. Og de gjør det med stolthet.

Administrerende direktør ved Eramet sier til Negotia magasin at de er opptatt av å holde på arbeidskraften, fordi det sikrer dem den beste kompetansen. Han sier at de ansattes kompetanse er den viktigste suksessfaktoren for bedriftens lønnsomhet. Som et eksempel kjøres nattskift uten ledelse, fordi de ansatte skjønner produksjonen og prosessene, og fordi det handler om kunnskap og tillit.

Vi har skrevet om det før, men det trengs å gjentas: Tariffavtalene har fromme bestemmelser om bedriftenes ansvar for å utvikle de ansattes kompetanse i takt med bedriftens behov. Etter- og videreutdanningen skal tilrettelegges i samarbeid mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte. Det hjelper lite hvis bedriften unnlater å følge opp disse forpliktelsene. Her har arbeidstakerorganisasjonene en jobb å gjøre.

På Negotias landsmøte i fjor ble det vedtatt en politisk plattform med langsiktige prioriteringer. På årets møte ble denne plattformen forsterket med et eget kapittel om kompetanse. Der står kravet om et nasjonalt system for verdsetting av realkompetanse og at arbeidsplassen skal være en viktig læringsarena, sentralt. Bra!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

E-MAGASIN

Bladet publiseres også som e-magasin
på Negotias nettsider. Hvis du ikke ønsker
å motta papirversjonen - gi oss beskjed
på e-post: magasinet@negotia.no



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Lagspilleren fra Løten
- 6 Fornyelse i Negotias forbundsledelse
- 8 Strategien de neste tre årene
- 9 Kompetanse løftes fram
- 10 Årets tillitsvalgt
- 12 En bedrift som verdsetter de ansattes kompetanse
- 16 Han derre blogger'n
- 18 Skeiv politimann hedres av YS
- 22 Negotia Bergen rundet 90 år
- 24 Toppverv i UNI Europa Ung
- 24 Pilotprosjekt om partssamarbeid
- 25 Energikick på Sørlandet
- 26 Medlemmer i Ålesund på kokkekurs
- 26 Digitalt løft i klubbdriften
- 27 50-årsfest med Økonomiforbundet
- 28 Når tillitsvalgte pålegges taushetsplikt
- 29 Overføring av ferie til neste kalenderår
- 30 Spør oss – Negotia svarer
- 31 Medlemskontingent 2018
- 31 Verving eller info - Negotia stiller opp

NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen
Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo
Telefon: 901 42 162,
E-post: magasinet@negotia.no
Utgiver: Negotia – et YS-forbund



Forsidefoto: Terje Bergersen
Lay-out: 07 Media/redaksjonen
Grafisk produksjon: 07 Media
Godkjent opplag: 21 446
ISSN 0909-9979

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





Brev fra forbundslederen

KJÆRE NEGOTIA-MEDLEM

Som dere nå ser er det en ny forbundsleder som har gleden av å sende en hilsen til dere på tampen av året. Tradisjonen tro gjennomførte Negotia sitt landsmøte i midten av november. Der fikk jeg den store tilliten det innebærer å bli valgt til ny forbundsleder.

La meg først understreke at det er en oppgave jeg går til med ydmykhet. Som nyvalgt leder ser jeg frem til å jobbe sammen med dyktige ansatte, tillitsvalgte og medlemmer. Sammen skal vi utvikle og forplikte oss til å jobbe for fellesskapets beste og Negotias fremtid.

Som kjent velger landsmøtet ny forbundsledelse hvert tredje år. Samtidig vedtar også landsmøtet en strategisk plan for den nye treårsperioden. Dette er et viktig og spennende dokument som forteller oss hva vi skal prioritere de neste tre årene. Vi står foran både utfordringer og muligheter, som jeg gleder meg til å ta fatt på.

Det å sikre opparbeidede rettigheter for tillitsvalgte og ansatte blir viktigere enn noen gang. Derfor må vi gripe de mulighetene vi ser, og påvirke i de sakene som ligger oss nærmest. Vi skal jobbe for videreutvikling av tariffavtalene, økt medbestemmelse, kompetanseheving og mange andre aktuelle oppgaver.

Forbundsstyret skal forvalte både strategisk plan og den oppdaterte politiske plattformen vedtatt av landsmøtet, på en god måte. Vi skal etterleve visjoner og strategier for å nå de resultatene Negotia trenger for å utvikle seg videre som en slagkraftig og attraktiv arbeidstakerorganisasjon.

Jeg mener Negotia er det forbundet i YS som har best kompetanse på arbeidsforhold i privat sektor. Det gjør oss i stand til å ta godt vare på alle eksisterende og nye medlemmer i hele sektoren. Det gleder meg at vi stadig tiltrekker oss nye unge medlemmer. Det skal vi takke et engasjert Negotia Ung for, og ikke minst en administrasjon som vet å nå frem til de unge i sin kommunikasjon – og som forstår og hjelper til med de utfordringene de unge opplever i det moderne arbeidslivet.

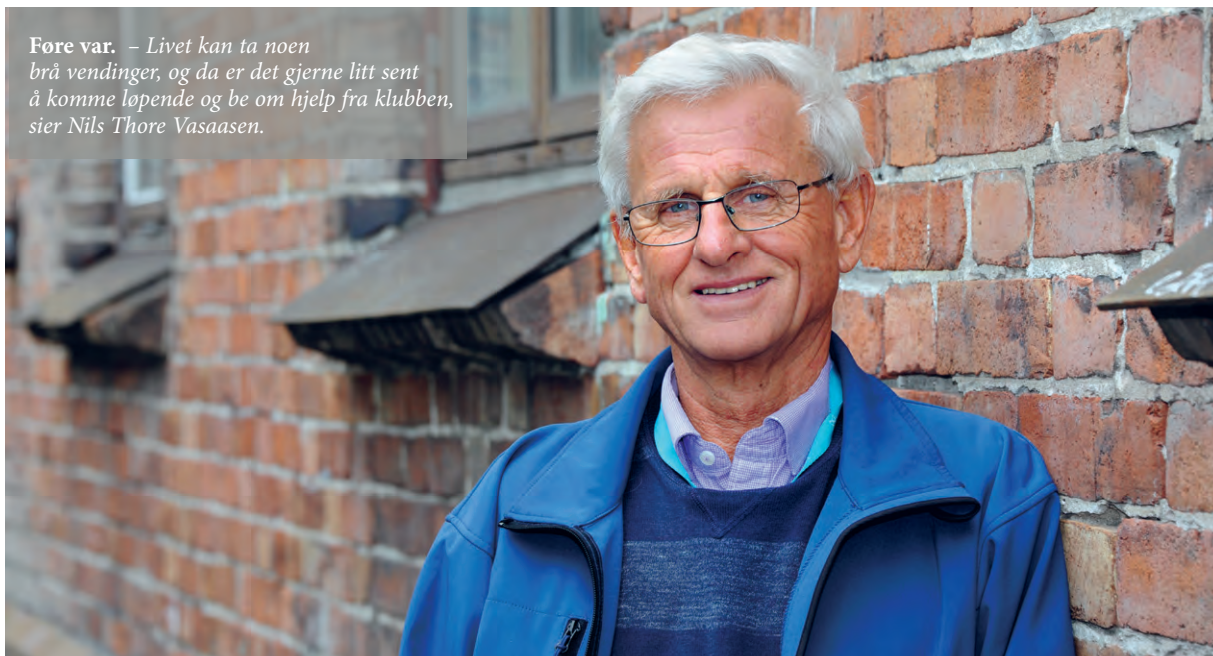
Negotia er et breddeforbund som tiltrekker seg et mangfold av ansatte i privat sektor av norsk arbeidsliv. Det skal vi fortsette med, det er dette vi er gode på. Negotia garanterer topp service overfor medlemmene – med høy kompetanse og kvalitet som viktige ledetråder.

Jeg ønsker oss alle en god og fredelig juletid og ser frem til et godt nytt år.

Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia



Føre var. – Livet kan ta noen brå vendinger, og da er det gjerne litt sent å komme løpende og be om hjelp fra klubben, sier Nils Thore Vasaasen.



Lagspilleren fra Løten

Etter 50 år i arbeidslivet er det én ting Nils Thore Vasaasen er helt klar på: Alt var ikke bedre før!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– I 1967 flyttet jeg til Oslo og begynte å jobbe på Margarinsentralen. Der bukket man seg både inn og ut fra direktørens kontor. Det var to kantiner – en for lederne og en for oss andre ansatte. Avstanden mellom partene var stoor, og ingen var organisert i administrasjonen.

Som profilert tillitsvalgt for Negotia-klubben i Krefthforeningen gjennom de siste 20 årene, er Nils Thore Vasaasen kjent for å ha mye på hjertet og glad i å formidle det til omgivelsene. Vi tok en kjapp prat med nestoren da han i høst sto på terskelen til livet som pensjonist.

Likeverdighet

– Kan du utdype litt det med at ikke alt var bedre før?

– Jeg snakker ut i fra egne erfaringer, så klart. Men den avstanden til sjefene som jeg opplevde tidlig i min arbeidskarriere, det overdrevne og unaturlige skillet mellom ledere og ansatte ... Det var ikke noe særlig bra. Jeg mener at partene skal finne de gode løsningene sammen.

– Mer lagspill i arbeidslivet, rett og slett?

– Nettopp, lagspill og samhandling! Det budskapet kan ikke gjentas ofte nok. Jeg mener ikke at alt bare skal være uformelt. Det må være struktur i partssamarbeidet, men det må være en viss likeverdighet hvis det skal fungere.

Korrektiv til ledelsen

– Som tillitsvalgt gjennom mange år har du vel opplevd tøffe tak også?

– Det er klart. Vanskelige saker dukker alltid opp, både for enkeltansatte og hele fellesskapet. Sånn er det. Klubben må være et korrektiv til ledelsen og tørre å si i fra. Balansen ligger dessuten mye i at man som organisert har et forbund i ryggen. Vi tillitsvalgte i Krefthforeningen har fått utrolig mye god hjelp av Negotia opp gjennom årene.

– Hva skal en tillitsvalgt si til en uorganisert kollega som ikke vil bli medlem?

– Akkurat det kan være en vrien sak. Mange tenker at «det skjer ikke noe med meg, liksom». Men livet kan ta noen brå vendinger, og da er det gjerne litt sent å komme løpende og

be om hjelp. Jeg ser på det å være organisert som en god forsikring: Du får hjelp i akutte situasjoner, samtidig som du og kollegaene har innflytelse på vilkårene og arbeidssituasjonen over tid.

Arbeidsgiverne på laget

– Organisasjonsgraden synker i privat sektor. Er det noe feil med produktet?

– Jeg tror produktet er bra. Men – og dette er kanskje en brannfakkell – det må jobbes mer med å få arbeidsgiversiden med på laget. Organisering og samarbeid er like viktig for dem som for oss!

Kort & Godt

Nils Thore «Basse» Vasaasen

- Mangeårig klubbleder og nestleder for Negotia i Krefthforeningen.
- Er overbevist om at samarbeid er veien til et velfungerende arbeidsliv.
- Gleder seg til livet som aktiv og engasjert pensjonist.



MMET 2

NSR
Håkon Skahjem
Region Oslo

NSR
Eirik Bornø
Førstestipendiat

«Den nye ledertrioen»

Forbundsleder Monica A. Paulsen med 1. nestleder Eirik Bornø (til høyre) og 2. nestleder Håkon Skahjem.

DEN NYE FORBUNDSLEDELSEN

Etter en spennende valgthriller på landsmøtet er Monica A. Paulsen Negotias nye forbundsleder.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Paulsen gikk seirende ut av kampvotering mot sittende (nå avgått) forbundsleder Arnfinn Korsmo, med et solid flertall. Med seg i den nyvalgte ledertrioen har hun Eirik Bornø som første nestleder og Håkon Skahjem som andre nestleder.

Her er en kort presentasjon av de tre toppillitvalgte i Negotias nye forbundsstyre:

Monica A. Paulsen (46), forbundsleder

Tillitsverv: 1. nestleder forrige treårsperiode. Før det 2. nestleder. Var også i sin tid leder for Negotia Ung.

Arbeidsbakgrunn: Innkjøper i FMC Technologies og distriktsleder ved Aas Bryggeri, m.m.

Utdanning: Bachelor i økonomi og administrasjon fra Høgskolen i Buskerud. Studier i logistikk og prosjektledelse. Innovasjon og entreprenørskap, SIB Bodø. Treårig lærerutdanning, m.m.

Eirik Bornø (56), 1. nestleder

Tillitsverv: 2. nestleder forrige treårsperiode. Før det forbundsstyremedlem (1. og 2. vara). Mangeårig klubbleder i Evry.

Arbeidserfaring: Fra Evry (og selskapets forgjengere), Postens Datasentral og Forsvaret.

Utdanning: ADB-kandidat på den Polytekniske høyskolen. Negotias høyskolestudium.

Håkon Skahjem (29), 2. nestleder

Tillitsverv: Klubbleder i KFUM/KFUK Speidere. Styremedlem i Negotia Ung. Styremedlem (vara) i Negotia avdeling Oslo.

Arbeidserfaring: Organisasjonsutviklingsrådgiver i KFUK/KFUM Speidere.

Utdanning: Bachelor i internasjonal markedsføring fra BI. Utveksling Fudan University, Shanghai i Kina.

Både forbundsleder og 1. nestleder er frikjøpte på heltid, med kontor i administrasjonens lokaler i Oslo.

Etter landsmøtets valg søndag 19. november er sammensettingen av Negotias nye forbundsstyre for perioden 2017-2020 som følger:

Forbundsleder: Monica A. Paulsen

1. nestleder: Eirik Bornø

2. nestleder: Håkon Skahjem

Styremedlemmer:

Jannicke Sommer-Ekelund

Hilde Fålun Strøm

Hans Endre Sæterøy

Marius Bismo

Varamedlemmer

1. vara: Svein Ivar Johansen

2. vara: Henny Eidem

3. vara: Ottar Råd

I tillegg har Negotia Ung og Negotias ansatte en plass hver i forbundsstyret.



Lederskifte. Avgående forbundsleder Arnfinn Korsmo gratulerer Monica A. Paulsen med valgseieren på landsmøtet.



Fra Negotias landsmøte 18. og 19. november 2017.

Negotias strategi de neste tre årene:

En styrket posisjon

Landsmøtet vedtok ny strategisk plan for den neste tre-årsperioden. Målet er en styrking både i kvalitet og kvantitet.

Hovedstrategien for perioden 2018 til 2020 lyder slik:
Opprettholde og styrke posisjonen som det største YS-forbundet i privat sektor.

Hovedstrategien er splittet opp i disse fire delmålene:

1. Videreutvikle tariffavtalene – flest mulig medlemmer skal være dekket av tariffavtale

Sørge for kompetent klubbarbeid og flere aktive tillitsvalgte. Arbeide for at de tillitsvalgtes posisjon styrkes. Tilpasse avtalene til utviklingen i arbeidslivet innen blant annet kompetanse og digitalisering. Vurdere opprettelse av bransjerettete tariffavtaler i de tilfellene dette er hensiktsmessig. Drive en målrettet rekruttering og styrke medlemsservicen.

2. Bidra til et arbeidsliv hvor ansatte verdsettes og har medbestemmelse

Fortsatt være til stede i hele privat sektor, og rekruttere kunnskapsarbeidere i alle bransjer. Arbeide for ansattes medbestemmelse på arbeidsplassen gjennom velfungerende partssamarbeid lokalt og sentralt. Fremme en livsfasepolitikk som ivaretar behov for fleksibilitet i ulike livsfaser. Hovedmålet om at alle arbeidstakere som ønsker det skal ha fast ansettelse og heltidsstilling, står fast. Delingsøkonomien må ikke svekke arbeidstakeres mulighet for anstendige vilkår. Dagens obligatoriske tjenestepensjon må forbedres, slik at alle sikres en god økonomi som pensjonister.

3. Bidra til en næringspolitikk som gir grunnlag for levedyktige arbeidsplasser

Virksomhetene må investere i kunnskap og videreutdanning for sine ansatte. Tilrettelegging for kontinuerlig kompetanseheving i et livsløpsperspektiv er viktig. Etablering av nasjonalt system for verdsetting av realkompetanse, og nasjonale finansieringsordninger for etter- og videreutdanning. Beholde og utvikle næringsvirksomhet i Norge. Bidra til at utflagging hindres, blant annet ved satsing på kompetanse. Eierskap må utøves på en måte som bidrar til opprettholdelse av lønnsomme og varige arbeidsplasser.

4. Bidra til en samfunnspolitisk utvikling som er relevant for medlemmene

Fokus på likeverd og likestillingsarbeid som bygger opp om respekten for enkeltindividet. Støtte innsats og tiltak for utjevning av kjønnsdeling i arbeidsmarkedet. Mener det fortsatt er nødvendig med strukturelle grep som stimulerer til likestilling og likelønn. Personer som får opphold i Norge må bli integrert i samfunnet så raskt som mulig. Norskopplæring og rask utstedelse av arbeidstillatelser må prioriteres. Bidra til at omstillingen til «grønne arbeidsplasser» skjer i dialog mellom partene i arbeidslivet – digitalisering og teknologisk utvikling er sentrale faktorer.

NB! Tekstene under hvert av delmålene er forkortet.

Kompetanse løftes fram

Landsmøtet oppgraderte forbundets politiske plattform med et eget kapittel om kompetanse.

I det opprinnelige dokumentet vedtatt på fjorårets landsmøte, var temaet kompetanse spredt på forskjellige kapitler. Nå er det samlet og utvidet til et eget kapittel hvor følgende områder framheves:

- Arbeidsplassen skal være en viktig læringsarena hvor det legges til rette for utvikling av kompetanse.
- Virksomheter må investere i utdanning og kunnskap for alle sine ansatte.
- Bestemmelsene om kompetansehevende tiltak i avtaleverket forsterkes.
- Nasjonal finansieringsordning for etter- og videreutdanning må på plass
- Vi trenger et helhetlig nasjonalt system for dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse.

Spesialrådgiver Bente Søgaard i YS, som også er representant i Regjeringens kompetansepoltiske råd, holdt innlegg på møtet. Hun understreket at alle trenger



– Alle ansatte trenger kompetansepåfyll, og det har bedriftene et stort ansvar for å gi dem, sier seniorrådgiver Bente Søgaard i YS.

kompetansepåfyll i arbeidslivet, og at det påhviler bedriftene et stort ansvar i denne sammenhengen.

– Tariffavtalene har bestemmelser som pålegger bedriftene å sørge for relevant kompetanseutvikling hos sine ansatte. Vi har en jobb å gjøre når det gjelder å få disse bestemmelsene mer virksomme. Samfunnet er avhengig av høy sysselsetting og høy produktivitet. Det innebærer at vi også må ha høy og relevant kompetanse til enhver tid, sa Søgaard.



Husk at du får YS-pris på bilforsikring hos oss

Som YS-medlem får du 5 prosent ekstra rabatt på Norges mest kjøpte bilforsikring. Er du under 30 år, er rabatten på hele 15 prosent. Dette kommer i tillegg til samle-rabatten på enten 16 eller 20 prosent.

Regn ut din pris på gjensidige.no/bilkalkulator



Pål Ligaard ble årets tillitsvalgt

Prisen Årets tillitsvalgt i Negotia gikk til Pål Ligaard i Telenor Mobile. Tildelingen skjedde på landsmøtet.

Ligaard er divisjonstillitsvalgt i Telenor Mobile. Han er stasjonert i Harstad, ved kundeservicesenteret som styret i Telenor nylig vedtok skal legges ned. Han var foreslått til prisen av kollegaer.

Juryen sier dette om prisvinneren:

– Som tillitsvalgt har Pål Ligaard i år håndtert helt spesielle utfordringer og vært under særdeles hardt press på mange måter. Han er en «fighter» som har «stått han av» hver eneste dag. Han blir omtalt som en uredt tillitsvalgt, en med egne meninger og med et genuint engasjement til det beste for sine medlemmer.

– Pål er opptatt av å være korrekt og saklig i sin daglige dialog, både med medlemmer og ikke minst overfor bedriftsledelsen, som til tider har vært veldig krevende. Han fortjener til de grader å bli tildelt utmerkelsen Årets tillitsvalgt.



Vi gratulerer!

– En uredt tillitsvalgt med et genuint engasjement til beste for sine medlemmer!

Ung-prisen gikk til Moss

I år valgte Negotia Ung å gi sin pris til Kjell Theodorsen, leder i avdeling Moss.



Inkluderer de unge! Foto: Terje Bergersen

Ung-leder Trond Vegard Sæle sto for overrekkelsen.

– Kjell Theodorsen har vist et stort engasjement for å få frem de unge. Etter at han ble leder i avdeling Moss, har antallet unge i styret gått fra en til tre. Forslagsstilleren framhever at Kjell tar imot unge medlemmer i avdelingen med varme, og ivrer for at de skal få holde sine egne arrangementer, sa Sæle.

Prisvinneren takket ydmykt for oppmerksomheten.

– Jeg er opptatt av å fremsnakke ungdommen, det er de som skal ta Negotia videre når vi litt grå trekker oss tilbake. Dette var veldig hyggelig. Jeg er ydmyk til at jeg får denne prisen. Tusen takk!

Vi gratulerer!



Depositumskonto på 1-2-3

Har du planer om å leie ut deler av huset eller har du en leilighet for utleie? Da er det smart å sette opp en depositumskonto som sikkerhet for leieforholdet. Nå kan du ordne dette enkelt på nett – verken leietager eller du trenger å møte opp i banken.

Les mer på gjensidigebank.no

Miljøbevisst og lønnsom

NORSK TUNGINDUSTRI

Suksessen til manganprodusenten Eramet i Porsgrunn hviler på to stødige ben: Prisgunstig og ren vannkraft – og en høykompetent arbeidsstokk der de fleste er organisert.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det tradisjonsrike smelteverket på Herøya ble etablert i 1913, som Porsgrund Elektrometallurgiske Aktieselskab. Verket var senere en del av Elkem i mange år, før franske Eramet overtok tidlig på 2000-tallet. I tillegg til i Porsgrunn har Eramet Norway produksjonsanlegg i Sauda og Kvinesdal, og en utviklingsavdeling i Trondheim. Til sammen sysselsetter selskapet rundt 530 mennesker i Norge.

Verdens reneste

Grunnstoffet mangan brukes som tilsetning i produksjon av stål, for at stålet skal bli seigt og slitesterkt. Det utvinnes fra malm som i Eramets tilfelle kommer fra egen gruve i det

Vestafrikanske landet Gabon. På smelteverkene i Norge varmes malmen opp til manganet blir flytende og kan skilles ut. Man ser for seg massiv skorsteinsrøyk og forurensende utslipp. Men det interessante er at denne norskdrivne tungindustrien i dag framstår som både miljøvennlig og lønnsom.

– Eramet her i Porsgrunn er verdens reneste manganprodusent. Vi er det verket i verden som slipper ut minst CO₂ for hvert tonn metall vi produserer. En av grunnene til det er at vi her i Norge har tilgang på ren, fornybar vannkraft. Men like viktig er oppmerksomheten på det miljømessige i hele produksjonsforløpet, sier administrerende direktør Bjørn Kolbjørnsen.

Han viser til at kvikksølvrester

fra produksjonen fanges opp før avgassene slippes ut i lufta. Dessuten skilles CO-gass ut og føres i ledning til annen industri hvor den gjenbrukes som energikilde. Og malmrestene benyttes blant annet som fyllmasse etter at manganet er smeltet ut.

Kompetanse og tillit

Når det gjelder lønnsomheten, peker Kolbjørnsen på de ansattes kompetanse som den viktigste suksessfaktoren. Svært mange av de 150 som jobber i Porsgrunn har svært lang fartstid i bedriften. Det ser direktøren på som en stor fordel.

– For det første har vi et solid system for fagutdanning i Norge – med kombinasjon av skole og teori, læretid, fagbrev og så videre. Det er ikke så vanlig at operatører i denne bransjen andre steder i verden har formell fagutdanning. Dermed har vi en fordel av en bred kompetanse i bunnen, som senere videreutvikles og spisses på bedriften. Eramet er opptatt av å holde på arbeidskraften fordi det sikrer oss den rette kompetansen.

– At mange har lang fartstid, ser vi på som et kvalitetsmerke i denne bedriften. Men jeg vil også understreke at vi har mange nokså nye, veldig flinke ansatte. Alt i alt gir det oss et sterkt og utviklende fagmiljø.

Som et eksempel forteller Kolbjørnsen at nattskiftene kjøres uten arbeidsformenn, det vil si uten ledelse.



Flytende mangan. Malmen varmes opp til rundt 1700 grader, slik at manganlegeringer smelter og kan skilles ut.



104 års historie. Administrerende direktør Bjørn Kolbjørnsen og Negotia-tillitsvalgt Kjerstin R. Halvorsen foran «Ovn 1», den aller første smelteovnen til manganverket på Herøya i Porsgrunn. Bygningen bak rommer dagens operative «Ovn 11». (Den fikk ikke magasinet lov til å fotografere).

– Medarbeiderne skjønner produksjonen og prosessene. Oppstår det et problem, prøver de å løse det i fellesskap. Dette gir en gruppedynamikk hvor det utvikles kunnskap på en helt annen måte enn om man alltid skulle løpt til en ingeniør eller leder. Da vi fortalte den franske eieren at nattskiftene går uten ledelse, gikk de nesten i taket. De kunne ikke skjønne hvordan det var mulig, men det er altså fullt mulig. Det handler om kompetanse og tillit.

Effektivisering over tid

Eramets lønnsomhet er ikke bare et «teknisk» internt anliggende. Markedets etterspørsel og betalingsvilje spiller naturligvis også inn – som ►

Eramet – industrikonsern i 20 land

Fransk industrikonsern. Produsent av legert metall – mangan, nikkel og spesialstål. Virksomhet i 20 land. Sysselsetter 13.000 mennesker.

Eramet Norway:

- Smelteverk i Porsgrunn, Sauda og Kvinesdal samt utviklingsavdeling i Trondheim.
- Sysselsetter rundt 530 personer.
- Utvinner ferromangan og silikonmangan av malm som hentes ut av egen gruve i det Vestafrikanske landet Gabon.
- Årlig produksjon på nær 530.000 tonn.
- Eksporterer all produksjon til utlandet hvor manganlegeringene brukes som tilsetning i stålproduksjon til for eksempel jernbanskinner, bilkarosserier og hvitevarer.

«Eramet er opptatt av å holde på arbeidskraften fordi det sikrer oss den rette kompetansen.»

i all næringsvirksomhet. Det går opp og ned, men over tid mest opp. Store runder med nedbemanning har ikke vært gjennomført. Ledelsen jobber med effektivisering etter en annen modell ...

– Eieren stiller tøffe krav til lønnsomhet og effektivitet. Bemanningen er redusert de senere årene, men det skjer over tid. For Porsgrunns del har det bare vært snakk om et par stillinger i året. Det tas ved naturlig avgang. Vi øker produksjonen litt år for år. I 2017 ligger vi an til en samlet produksjon på 530.000 tonn i Norge. Prisene går litt opp og ned, men det lever vi greit med, sier Bjørn Kolbjørnsen.

Gjennomorganisert

Negotia har hatt medlemsgruppe og klubb ved Eramet i mange år. Hovedtillitsvalgt Kjerstin R. Halvorsen sier at partssamarbeidet på verket er ryddig og bra.

– Alle yrkesgruppene her er organisert. Forbundet Industri Energi som har de produksjonsansatte, er størst. Ellers er ingeniørorganisasjonene Nito og Tekna representert, pluss FLT og Lederne



Full kontroll. Henrik Grønstad i kontrollrommet hvor smelteovnene på Eramet overvåkes.

i tillegg til Negotia. Mye av samarbeidet mellom foreningene og ledelsen foregår i Bedriftsutvalget (BU), som har samling vanligvis fire ganger i året. Ledelsen er interessert i innspill og forslag til nye løsninger. Det er bra åpenhet og gode diskusjoner, sier tillitsvalgt Halvorsen og legger til:

– Selv har jeg vært ansatt i 21 år, og er liksom blant dem som ikke har vært her så lenge ... Eller, ja, det begynner jo å bli noen år nå, da. Men blant Negotia-medlemmene har vi de to siste åra faktisk feiret to kollegaer med 50 års ansettelse. Det sier jo sitt.

Mangan gjør stålet sterkt

Grunnstoffet mangan brukes som tilsetning i stålproduksjon, og gjør stålet sterkt og seigt. Til ett tonn stål tilsettes om lag 10 kilo mangan.



Renning og gjenvinning. Denne svære installasjonen renser avgassene fra produksjonen. Kvikksølv fanges opp i et filter, mens CO-gass føres i ledning til annen industri hvor den gjenbrukes som energikilde. Sikkerhetskoordinatør Geir Ufs og Negotia-tillitsvalgt Kjerstin R. Halvorsen viser rundt på anlegget i Porsgrunn.

Priseksempel PRE: Nominell kredittrente 15,9 %. Eff. rente ved eFaktura; 17,11 %, 15 000 kr o/12 mnd., tot. 16 323 kr. Priser og betingelser gjelder fra 01.10.2017 og kan bli endret.

Ny
medlems-
fordel

Fordelene du trenger. Samlet i ett kort.



HER ER PRE

DNB har i samarbeid med YS utviklet en ny medlemsfordel. PRE er et kredittkort med fordeler knyttet til trygghet, sikkerhet og kontroll. I tillegg til gode rentebetingelser, har kortet en forsikringspakke inkludert. Dette gjør at du er ekstra trygg der det er fornuftig å bruke kredittkort.

- **Forsikringspakke inkludert**
 - Reise- og avbestillingsforsikring
 - Prisgaranti
 - Egenandelforsikring leiebil
 - Kjøpsbeskyttelse- og internettforsikring
- **Gebyrfrie minibankuttak i utlandet**
- **Gebyrfri SMS-varsling**
- **Tilleggskonto for sparing med p.t. 1,25 % rente fra første krone**
- **Ingen årsavgift**
- **Inntil 45 dager rentefri betalingsutsettelse, også ved minibankuttak**

Du får mest ut av fordelene ved å betale hele kortfakturaen ved forfall.



Les mer og søk om PRE på precard.no

PRE

– et produkt fra DNB Bank ASA

Gønne på litt? – Jeg tror Negotia tjener på å drive mangfoldig markedsføring på mange plattformer; glemme designmaler og en del av de formelle tinga; gønne på litt. André Askeland er mannen bak de mange ansiktene på Negotias jobbog.blogg.no

Han derre Blogger'n

Har du sett en bustete, lettere forvirra fyr på Negotias Facebook-side i det siste? Da er det André Blogger.

TEKST: TERJE BERGERSEN

FOTO: ANDRÉ ASKELAND

Det er han med [jobbog.blogg](http://jobbog.blogg.no). Han som skriver i saftige ordelag om alle sine smått rufsete opplevelser i arbeidslivet. Om uforståelige advarsler, urimelige arbeidskontrakter, manglende lønnsutbetaling, oppsigelse på sms ... Og haugevis av annet grums.

Liker å si ifra

– Ærlig talt, André. Du er 28 år. Det virker som om ditt bekjentskap med arbeidslivet har vært en endeløs rekke av trøbbel. Er det sant alt sammen?

– Ja, det er faktisk det. Jeg dramatiserer selvfølgelig historiene litt, men kjernen er sann. Siden seint i tenåra har jeg hatt 12-15 forskjellige jobber. Mye innen salg og callsenter og den slags. Det er mye lugubert der ute, og jeg har av en eller annen grunn havna borti mye rart. I tillegg er noen av historiene basert på hva folk i mine omgivelser har opplevd.

Jobbog.blogg.no

Blogg om trøblete sider ved arbeidslivet, i samarbeid mellom André Askeland og Negotia. Foreløpig begrenset til høsten 2017.

– Kan det rett og slett ha noe med deg selv å gjøre også?

– Det kan jo ikke utelukkes. Jeg er en type som sier i fra når jeg mener ting burde vært annerledes. Oppfattes sikkert som brysom for en arbeidsgiver som ikke vil ha noe av at ansatte blander seg. Men jeg har seriøst opplevd mye sært, jeg har det.

– Har du noen hyggelige historier å by på også?

– Bra du spør. Bloggen er vinklet mot de vanskelige sidene. Men jeg har heldigvis også positive jobberfaringer. Var blant annet ansatt i Aftenposten i fem år, innen salg. Der både lærte og opplevde jeg mye bra. Pluss litt som ikke var så bra.

Var selv en drop-out

André Askeland har en litt spesiell historie. Han var selv en «drop-out» på videregående. Gikk ut uten godkjent vitnemål, snubla videre til det ene og det andre, uten nevneverdig mål og mening. I 2015 skrev han et innlegg på sin egen private blogg hvor han tok et oppgjør med sin «slække» skoleinnsats og innstendig oppfordret ungdommen der ute til ikke å gjøre som han selv.

Innlegget fikk enorm oppmerksomhet og førte til at André ble en etterspurt foredragsholder for skoleleie videregående-elever.

– Hva sier du til dem?

– At de ikke må miste grepet. Når du ikke jobber med fagene på skolen kommer du etter hvert til et punkt hvor du er helt lost. Du klarer ikke engang å levere bra nok til å få karakter. Da har du tapt. Jeg sier: Du må i det minste jobbe for å få en 2'er.

Det er så mye mer enn ingenting. Da har du tross alt fullført. Du kommer kanskje ikke inn på de mest krevende studiene, men du er på den rette sida.

– Hører de etter da?

– Ja, det vil jeg si. Jeg får mange tilbakemeldinger på at det jeg kommer med er en vekker. Det er kanskje fordi jeg har en historie fra virkeligheten, at det er selvopplevd og troverdig.

God respons

Jobbog.blogg er laget i samarbeid med Negotias markedsavdeling. Bloggeren selv ble ganske paff da han fikk henvendelsen.

«Og så har jo Negotias advokater og rådgivere bidratt med seriøse kommentarer til de litt skakke historiene mine»

– Kanskje litt typisk meg; jeg tenkte da vi skulle ha møte at nå må jeg være forsiktig så jeg ikke blir avslørt. Hvis de skjønner hvor lite jeg kan, så blir ikke dette noe av, liksom.

– Men det ble jo avtale, og etter hvert god respons da ...?

– Jøss, ja. Masse delinger og kommentarer. Og så har jo Negotias advokater og rådgivere bidratt med seriøse kommentarer til de litt skakke historiene mine. Sånt blir det forhåpentlig god opplysningsvirksomhet av.

– Du har fått litt «pepper» fra noen lesere også, har jeg sett ...

– Ja, noen synes jeg har gjort litt mye ut av ting som mange andre opplever også. Men det må være greit, sånn er det. Og de aller fleste kommentarene er positive. Hvis Negotia skal nå ut til flere unge arbeidstakere tror jeg det er smart å drive en mangfoldig markedsføring på mange plattformer; glemme designmaler og en del av de formelle tinga av og til; gønne på litt.

Finne sin hylle

I høst reiste Herr Askeland til Volda på Sunnmøre for å gå på skole igjen. Første semester i en bachelorutdanning i medieproduksjon er straks i boks. Foto, video, film og TV er hverdagen nå.

– Dette studiet er noe for meg. Kan legge inn masse energi uten å bli sliten. Det er vel sånn det skal være i en jobb også? Vet ikke helt hva drømmejobben etter endt utdanning blir, men kjenner at dette er min hylle.

– Godt å høre. Og så har du jo i tillegg forsikret deg ved å bli medlem i Negotia?

– Stemmer. Direkte tilgang til topp kompetanse på alt som har med arbeidsliv å gjøre, når som helst. Klart jeg måtte melde meg inn! Det burde jo alle gjøre! ■

MANGFOLDSLOBBYISTEN

Sognsvann i Oslo en kveld i 1987. Politiaspirant Bård Stensli opplever at kollegaene trakasserer homofile. Da tennes en gnist i den unge mannen.

TEKST: VETLE DALER FOTO: TERJE BERGERSEN

Årets vinner av YS' likestillingspris husker at han satt som ung aspirant bak i politimarja ute på patrulje en høstkveld for tretti år siden.

– Foran satt kollegaene mine og snakket drit om homofile. Jeg sa ikke så mye, de kjente meg ikke så godt og visste ikke at jeg var homofil. Jeg husker vi kjørte opp på Sognsvann, der det er et cruising-område (der homofile treffes for å ha sex, journ. anm.). Der lyste de inn i skogen, og spøkte og lo. Det var helt klart trakassering, også i munnbruken, måten de snakket om homofile og lesbiske på, og det trigga meg veldig, forteller Bård Stensli.

Bård sa ikke noe den gangen ved Sognsvann, det turte han ikke.

Aspiranten følte det ikke var rom for en som han i den kulturen som rådet den gangen. Senere skulle han bli den fremste talsmannen for mangfold i politiet.

I dag er Bård Stensli politioverbetjent i Politiets sikkerhetstjeneste (PST), og sier det har skjedd store endringer siden han var aspirant.

– Det var mer «lov» å være breikjefta og brautende tidligere, testosteronpråket var mer til stede. Vi har et mye mer sammensatt miljø i politiet i dag, ikke minst takket være at vi har fått langt flere kvinner inn i etaten. Dagens politifolk har vidt forskjellig bakgrunn, og det skaper større rom for mangfold. Vi er like i uniformen, men har med oss forskjellige egenskaper inn, sier han.

Et ansikt og en stemme

«Bård Stensli har gjennom mange år gjort en uvurderlig innsats ved å gi homofile i norsk politi et ansikt og en stemme. Han har jobbet grundig og systematisk over lang tid med et tema som kan oppleves utfordrende. Innsatsen hans har vært langt mer enn en kamp for mangfold og inkludering i personalpolitikken; han har vært med på å endre politiet», heter det i begrunnelsen fra juryen for YS' likestillingspris.

Det er imidlertid ikke første gang Bård Stensli blir hedret for jobben han har gjort. I 2014 ble han tildelt Politiets fellesforbunds ildsjelpris.

– At jeg også får YS' likestillingspris er fantastisk bra, den henger høyt, det skjønner jeg når jeg ser på rekka av tidligere prisvinnere, sier Bård.

Han er den 30. prisvinneren siden starten i 1988.

– Det er gjevt å komme inn i det selskapet. Det er kjempehyggelig at noen setter pris på jobben jeg gjør, og denne type anerkjennelser er viktig for meg. De gjør at jeg blir mer motivert til å skape en enda mer åpen politietat som har rom for alle typer mennesker, og som utad skaper høyere tillit til politiet.

Frykt for det ukjente

Tillit er alfa og omega for politiet, og Bård Stensli snakker gjerne om tillit så ofte han kan.

– Vi helt avhengig av tillit i de ulike gruppene vi skal hjelpe og operere mot. Vi trenger å vise at vi er til stede, at vi vil noe vel for denne gruppa. Dette har stor betydning, for

YS' likestillingspris

Innstiftet i 1988. Delt ut hvert år etter det.

- Formålet med prisen er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og like muligheter for alle.
- Med likestilling menes alle tiltak som virker til å rette opp skjevheter når det gjelder muligheter til samfunnsdeltakelse, utdanning, arbeid og faglig utvikling.
- Prisen kan gis til enkeltpersoner, grupper, organisasjoner samt private eller offentlige virksomheter, og både innen- og utenlands.
- Prismottaker må ha gjort en fortjenestefull innsats innenfor ett eller flere av disse områdene. Det forutsettes at prismottaker har en helhetlig tilnærming til likestilling.



Bård Stensli (52)

Stilling: Politioverbetjent i Politiets sikkerhetstjeneste

Bosted: Nittedal utenfor Oslo

Familie: Samboer, ingen barn

Aktuell: Tildelt YS Likestillingspris 2017

– **Har endret politiet!** Juryen for YS Likestillingspris om tildelingen: «Bård Stensli har gjennom mange år gjort en uvurderlig innsats ved å gi homofile i norsk politi et ansikt og en stemme (...) Innsatsen hans har vært langt mer enn en kamp for mangfold og inkludering i personalpolitikken; han har vært med på å endre politiet.»

de er ofte usikre på hvor de har politiet, sier prisvinneren.

Selv om det har skjedd mye siden han satt med klump i magen på Sognsvann, er det fortsatt slik at mange er skeptiske til det som i dag omtales som «LHBTIQ» (lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, interseksuelle og queer). Bård mener det har med kunnskap og frykt å gjøre.

– Årsaken til skepsisen er rett og slett mangel på kunnskap. Man er redd for det ukjente. Det handler om å kvitte seg med denne frykten, men dette er en kultur det tar tid å endre, sier Bård Stensli, og viser til at «homo» fortsatt er et mye brukt skjellsord.

«Når de bruker slagord som «knus homolobbyen», er det helt forkastelig i et mangfoldsperspektiv»

– Jeg tror ikke folk forstår hvilken effekt det har på de som lever skjult når man bruker «homo» på denne måten.

«Skam» og «Jævla homo»

Det kan være lett å gå seg bort i begrepene på dette området, som omfatter et bredt spekter av mennes-

ker med ulike preferanser og legninger. Så hvilket begrep er ok å bruke når man snakker om denne svært sammensatte gruppa?

– «Skeiv» er et godt felles begrep på alle som ikke føler seg inne i firkanten. Skeive mennesker finnes overalt, du må imidlertid se problemstillingene og utfordringene før du skjønner hva det handler om. Jeg vet at vi også har en transperson i politiet, men han er ikke åpen, forteller Bård, som likevel mener det er mye lettere å komme ut av skapet nå enn tidligere.

– Det er heldigvis mer fokus på disse tingene i dag. I det siste har ikke minst tv-serier som «Skam»

«Selv om mye er oppnådd når det gjelder aksept for LHBTIQ, er ikke kampen vunnet. Krefter i samfunnet trekker for tiden i feil retning.»

og «Jævla homo» vært med på å endre bildet.

Arbeidsgivere må bry seg

Gjennom mange år har Bård vært aktiv i arbeidet for nettopp å endre dette bildet. Blant annet foreleser han om temaet på Politihøgskolen, han er aktiv i et LHBT-nettverk for arbeidslivet, og han er norsk representant i organisasjonen European LGBT Police Association (EGPA).

– I mange land har man fortsatt forstokkede og gamle holdninger i politiet. I Irland åpnet presidenten konferansen da EGPA møttes der. Det hadde enorm virkning. Lederne må mer på banen, mener han. Ledelsen i politiet i Norge er han bare passe fornøyd med.

– De har fått opp øynene litt, men for lite. Jeg savner mer engasjement for mangfoldsaken, og blir oppgitt over at det går så lang tid. Det er som å dytte på en vegg av skumgummi, man kommer ikke

videre, og det er grusomt slitsomt. Arbeidsgivere må bry seg, og gi plass og rom til alle. Da får alle brukt sine egenskaper på en god måte, sier han.

Bildet er imidlertid ikke helt svart:

– Oslos politimester er ganske god, og det samme er rektoren på Politihøgskolen. Min sjef i PST, Benedicte Bjørnland, sier «jeg skal ha de beste, uansett». Det er en god holdning.

– Fordi vi er homo

Aller mest fornøyd er Bård Stensli når han går under politiets fane i Pride-paraden i Oslo hvert år. Han er ikke bekymret for å sette politiets autoritet og troverdighet på spill ved å delta i paraden.

– Nei, snarere tvert imot. Folk som står langs ruta ser at politiet bryr seg, og de jubler. Det er ingen selvfølge at politiet får den jubelen, mange av dem som står der ser vi at gråter eller får tårer i øynene, det gir

meg styrke til å fortsette, for det viser at dette betyr noe for folk. Det er herlig å se at vi kan være forbilder, og gjøre det lettere for andre å bli med. I paraden for noen år siden traff jeg to jenter på kanskje 14 år. «Jøss, det er jo politiet. Går dere her for å passe på?» spurte de. «Nei vi går her fordi vi er homo», svarte jeg. «Hæ!?! Går det an?», var deres reaksjon.

Ut av skapet

I 1992 kom Bård ut av skapet, det var i forbindelse med et julebord på jobben.

– Det skjedde på julebordet, og var ganske ubehagelig. En kollega spurte rett ut om jeg var homse, jeg var helt uforberedt på spørsmålet, men ville ikke ljuge, og svarte ja. Jeg var redd for negative reaksjoner, men det gikk fint. Ting ble mye lettere etterpå.

Selv om mye er oppnådd når det gjelder aksept for LHBTIQ, er ikke kampen vunnet. Krefter i samfunnet



Henger høyt. – At jeg får YS' likestillingspris er fantastisk bra, den henger høyt, det skjønner jeg når jeg ser på rekka av tidligere prisvinnere, sier Bård Stensli. Her med YS-leder Jorunn Berland i forbindelse med overrekkelsen på YS-konferansen i høst.

«Det er utrolig viktig at man som skeiv nyter godt av de samme rettighetene som alle andre»

trekker for tiden i feil retning, mener Stensli.

– Ytre høyre-vinden blåser litt sterkere i Europa enn før, og da gjelder det å passe på det vi har. Når de bruker slagord som «knus homolobbyen», er det helt forkastelig i et mangfoldsperspektiv. Det viser at det at vi er synlige har stor betydning, egentlig for hele demokratiet vårt.

Jobben er ikke ferdig

Privat har Bård nettopp blitt samboer med Per-Kristian Hanssen, og sammen har de kjøpt et hus i Nitte-dal like utenfor Oslo. En hund er også med på flyttelasset. Når Bård og Per-Kristian går ut sammen, holder de hverandre i hendene. Det er det ikke alle i deres situasjon som gjør.

– Jeg leier gjerne kjæresten min, men mange har fortsatt en frykt for det uønskede fokuset, alle blikkene. Jeg har selv fått reaksjoner fra skjeg-



Gratulasjoner fra samboeren. – Samboer Per-Kristian Hanssen (t.v) gratulerer Bård Stensli med prisen.

gete drosjesjåfører med stygge blikk, men også positive tilbakemeldinger.

At det vil være behov for at noen kjemper videre for saken i lang tid framover er han ikke i tvil om.

– Jeg er usikker på om denne jobben noen gang kommer til å bli ferdig. Da er jeg i så fall pensjonist for lenge siden, sier prisvinner Bård Stensli. ■

Få hjelp til tannlegeregningen

**Hull i tennene?
Sprukne fyllinger?
Rotfylling?**

Nå kan du få dekket utgifter til tannbehandling. Som YS-medlem får du tannhelseforsikring til en svært god pris.

Sjekk hva du betaler i måneden:

- 18–29 år: 47 kroner
- 30–49 år: 106 kroner
- 50–69 år: 170 kroner

**Ny
medlems-
fordel!**

**Les mer og kjøp YS Tannhelseforsikring
på norsktannhelseforsikring.no/ys**

Sprek Negotia-avdeling

90 år i BERGEN

Negotia Bergen regner 28. november 1927 som sin fødselsdag. Helgen 21.–22. oktober ble 90-årsdagen feiret med medlemmer og inviterte gjester som en del av avdelingens høstkurs. – Det ble en flott markering, sier leder Sverre Lygre.

TEKST OG FOTO: KJELL TERJE SKRUNES

Jubileumsfeiringen var slått sammen med det etter hvert tradisjonsrike høstkurset, et populært arrangement som hvert år trekker mellom 60 og 100 medlemmer til to dager med både faglig påfyll og sosialt samvær med gode kolleger.

– Er det en sprek 90-åring som feirer seg selv?

– Ja, det må vel være lov å si det, selv om jeg gjerne hadde sett den enda sprekere. Det jobbes godt i styret og blant ivrige enkeltmedlemmer. Men det er like fullt en utfordring å holde aktiviteten oppe, vi skulle gjerne sett at det var et større engasjement ute i rekkene, vedgår Lygre.



Feststemte: Solfrid Mandiussen, Jorunn Wilhelmsen, Knut Bartnes og Laila Bjørvik – livlige deltakere i feiringen av Negotia Bergens 90-årsjubileum.

Det har også blitt en tradisjon at Bergen inviterer medlemmer fra vestlandsavdeingene Sør-Rogaland, Haugesund, Hardanger og Fjordane til høstkurset.

– Dette synes vi er hyggelig, kurset vårt blir nesten som en ekstra regionssamling, og vi har det alltid trivelig i lag, sier Lygre.

Stabilt medlemstall

Han leder en avdeling med en ganske så stabil medlemsmasse. Tett oppunder 1.500 medlemmer har registeret vist de siste årene. Og mens oljenedturen har rammet flere avdelinger og medlemmer hardt andre steder langs kysten, har Bergen sluppet forholdsvis lett unna den.

– Ja, vi har ikke vært så eksponert for nedgangen i oljerelaterte bedrifter som for eksempel Rogaland og Sørlandet, fastslår Sverre Lygre.

– Og hva blir hovedutfordringene i årene fram mot 100-årsjubileet?

– Helt klart å øke aktivitetene, gjerne i samarbeid med andre forbund lokalt, og dermed øke bevisstheten rundt verdien av å være fagorganisert i en tid der mye i arbeidslivet forandrer seg stadig hurtigere. Flere av foredragene på kurset ga nok deltakerne noe å tenke på i den

sammenheng. Så da gjelder det å spre denne kunnskapen ut på arbeidsplassene, og få med nye, engasjerte medlemmer sier lederen for Negotia Bergen.

Nye svar kreves

Blant foredragsholderne som helt sikkert bidro til tankevirksomhet blant deltakerne var Negotia-leder (daværende) Arnfinn Korsmo og YS-leder Jorunn Berland. Begge var klare på at fagbevegelsen må finne nye svar på nye utfordringer som endringene i arbeidslivet fører med seg.

At det er evne og vilje til å tenke nytt og tilpasse seg omgivelsene, viste Korsmos gjennomgang av viktige milepæler de siste 10–15 årene; Negotia har vært i gjennom flere fusjoner i denne perioden.

YS-lederen slo fast at det er viktig å kjenne sin historie for å kunne forme sin framtid. Berland viste til Trygve Brattelis forklaring på Arbeiderpartiets langvarige suksess i etterkrigs-Norge: «Vi forsto tiden vi levde i, og ga svar menneskene trodde på.»

– YS er i vekst, men vi ser likevel urovekkende trender som vi må ta på alvor. De siste 15 årene har organisasjonsgraden blant arbeidstakere vært svakt fallende. På arbeidsgiversiden er trenden motsatt; der øker



Feiret jubilenten. Leder i Negotia Bergen, Sverre Lygre, flankert av daværende Negotia-leder Arnfinn Korsmo og YS-leder Jorunn Berland.

den. Stadig flere arbeidsgivere ser altså verdien av å være organisert. Derfor er verving noe av det viktigste vi gjør. Min utfordring til dere er at alle verver minst ett nytt Negotia-medlem de neste to ukene, er dere med på det? spurte Berland. Og fikk et rungende «Ja!» fra salen.

Jobber forsvinner – og oppstår

«Framtidens arbeidsliv» var tittelen på foredraget til Saera Khan, tidligere toppolitiker og stortingsrepresentant. Hun tegnet et bilde av hva kunstig intelligens vil ha å si for framtidens arbeidsliv. Robotere vil bli stadig «smartere» og overta stadig flere jobber som i dag utføres av

mennesker. Dette vil ha en enorm innvirkning på hvordan hele samfunnet, og ikke minst arbeidslivet, blir organisert på om få år.



Foredragsholder og tidligere toppolitiker Saera Khan.

– 65 prosent av dagens skoleelever kommer til å ha jobber som ikke finnes i dag. Det er ikke sånn at robotene tar fra oss alle jobbene, teknologien frigjør folk til å gjøre jobber roboter aldri kan utføre. Jobber som krever emosjonell intelligens, der empati og følelser ligger i bunn. For eksempel der samhandling og forhandlinger kreves, framholdt Khan.

Hun «trøstet» de eventuelt forskrekkede i salen med at ny teknologi ikke bare tar jobber, den skaper også nye, slik den alltid har gjort:

– 30 prosent av jobbene folk har

i dag fantes ikke for 25 år siden. Utviklingen gjør at vi ikke har noe valg: Vi må endre oss, det gjelder også fagbevegelsen. Og til de som hevder at fagbevegelsen er utgått på dato i det nye arbeidslivet sier jeg: For noe tull! I framtidens arbeidsliv vil det være viktigere enn noen gang å være fagorganisert, fastslo Khan.

Deltakerne fikk også et tankevekkende innsyn i varsler-rollen gjennom et foredrag av advokat Kari Breirem. Og Morten Brandt leverte et fyrverkeri av et foredrag om kommunikasjon og mellommenneskelige relasjoner.

NEGOTIAS AVDELINGER

Alle medlemmer har tilknytning til en avdeling, som er en sentral del av organisasjonens demokratiske oppbygning. Antallet er totalt 37 – hvorav 22 geografiske og 15 basert på konsern eller landsomfattende enheter.

Toppverv i UNI Europe Youth

Negotia Ung-leder Trond Vegard Sæle er valgt til nestleder i UNI Europe Youth.

UNI Global Union er den internasjonale sammenslutningen av fagforbund som Negotia er tilsluttet. Sæle har gjennom flere år deltatt aktivt i UNI Youth, som er sammenslutningens apparat for unge arbeidstakers interesser. De to seneste årene har han vært styremedlem i UNI Europe Youth, og ble nå i høst valgt til nestleder.

– Det er hyggelig å bli valgt til dette viktige vervet. Mange av landene henger litt etter når det gjelder

ungarbeid. Vi har oppmerksomheten rettet mot unges deltakelse og innflytelse på arbeidsplassene, og det trengs, sier Sæle.

UNI Youth Europe har fire faste møter i året, hvor representanter fra hele verdensdelen deltar. I tillegg har de ansvar for arrangering av sommerskole og vinterskole for unge fagforeningsrepresentanter.

Vi gratulerer Trond Vegard med vervet!



Leder Becca Hufton (England) med nestlederne Pauline Couteau (Frankrike) og Trond Vegard Sæle (Norge/Negotia).

Pilotprosjekt om partssamarbeid

Negotia har fått grønt lys for et kompetanse- og samarbeidsprosjekt som involverer begge parter i Virke-bedrifter.

I tillegg til Negotia er også YS-forbundene Finansforbundet, Parat og Yrkestrafikkforbundet med. Prosjektet finansieres med blant annet midler fra Opplysnings- og utviklingsfondet mellom YS og arbeidsgiverorganisasjonen Virke.

Utviklingskonsulent Nina Harbo i Negotia skal være prosjektleder. Hun understreker betydningen av tillit og kommunikasjon mellom partene.

– Dette er et pilotprosjekt hvor hensikten er å fokusere på at kommunikasjon mellom partene er en viktig suksessfaktor bedriftene. Eiere, ledelse og ansatte er alle interessert i god utvikling. Det tas sikte på å plukke ut en bedrift fra hvert av de deltakende forbundene, og gjennomføre to kursdager hvor ledelse og tillitsvalgte deltar sammen.

Negotias nye forbundsleder Monica A. Paulsen er styreleder

i OU-fondet mellom YS og Virke, og har ivret for dette prosjektet. Hun er svært fornøyd med at det nå har kommet på plass.

– I dagens samfunn skjer endringene raskere enn før. Desto mer viktig er det at partene etablerer felles arenaer for kreativitet og nytenkning. Vi vet det er mange tillitsvalgte som sliter med å oppnå samhandling og innflytelse i henhold til intensjonene i hovedavtalen.

– Med begge parter på banen samtidig kan vi få belyst problemstillingene på en skikkelig måte. Og blir «piloten» vellykket, kan det bane vei for videreføring i en bredere sammenheng, sier Monica A. Paulsen.

Det legges opp til gjennomføring av prosjektet i løpet av første kvartal 2018.



ENERGIKICK PÅ SØRLANDET

Negotia på Sørlandet inviterte medlemmene til et energikick og en uforglemmelig opplevelse med fyrverkeriet Christine Koht. Arrangementet var et fellesprosjekt sammen med YS-forbundene Finansforbundet, Delta og Parat.

Hele 550 YS-medlemmer hadde tatt turen til Kristiansand Kino for å oppleve den fargerike foredragsholderen formidle sine skråblikk på temaet «HMS for alle»:

Arbeidslivet er intenst, morsomt, utfordrende – og samtidig krevende både sosialt og mentalt.

Vi skal samarbeide stadig tettere, prestere stadig bedre og ha veldig mange paradoksale egenskaper: Være proffe men kreative, formelle men fleksible, grundige men effektive.

Så hva blir vi syke av på jobben? Og hva holder oss friske og gir energi?

Det viktigste med jobben er menneskene der. Jo bedre vi trives sammen, jo bedre lever vi. Der det er mennesker er det følelser, alle slags følelser. Glede, varme og samhold men også sjalusi, usikkerhet og frykt.

Med en herlig blanding av kjærlighet og naturlig galskap ryddet Christine Koht opp i følelseslivet på jobben og bydde på enkle verktøy til mer energi og arbeidsglede. Hva kan en gjøre selv? Hvordan kan jeg gjøre det lettere å samarbeide med meg? Kan det som virker som en krise akkurat nå brukes til noe, og kanskje bli en styrke?



Fargerik – og klin gæren! Foredragsholder Christine Koht sparte ikke på konfekten. Foto: Jan Olav Markussen

Christine sier: Livet er ferskvare, vi må øve på det hele tiden. Det er lett å bli et offer for omgivelsene, men en stor befrielse å oppdage at nøkkelen ligger i meg selv!

Jan Olav Markussen, markeds konsulent i Negotia

SPAR PENGER med Negotias gode medlemsfordeler

Som medlem i Negotia har du tilgang til mange økonomisk gunstige fordeler. Gjør deg kjent med tilbudet – det kan være gode penger å spare!

Du kan for eksempel skaffe deg alle typer forsikringer til medlemspris gjennom avtalen vi har med Gjensidige. Vi vet at mange medlemmer tjener inn store deler av kontingenten ved å bruke disse.

I tillegg har vi gode avtaler innen bank og sparing, drivstoff, bil-utleie, båtcruise, hotellovernatting med mer. Med de mange økonomisk gunstige medlemsfordelene Negotia og YS tilbyr, er mulighetene for å kutte kostnader mange. Sjekk ut hva som passer for deg!

Du kan lese mer om hele tilbudet på negotia.no

40 på kokketeater i Ålesund

Fredag 3. november arrangerte avdeling Ålesund kokketeater for sine medlemmer. Du lurer kanskje på hva kokketeater er? Det gjorde vi også!

Vi ankom et flott lokale ved sjøkanten i Ålesund, vis à vis Atlanterhavsparken på Tuneset. De rundt 40 gjestene møtte dekkede bord, stemningen var spent men god. Vi var alle spente på om vi måtte delta i matlagingen, men det kunne kjøkkensjef Ole Christian Skogen avkrefte. – Slapp av folkens, dere har hatt en lang arbeidsuke, så det er bare å lene seg tilbake. Og det gjorde vi, til dels.

Med humor og glød disket kjøkkensjefen og teamet opp en forrykende aften med mange ulike smaksprøver, trerettersmiddag og god stemning. Det var rigget opp med kamera og lysbilder, så alle fikk se hvordan de ulike rettene ble laget.

Kokken presiserte at råvarene var lokale og det merket vi også på den gode smaken. Dette var virkelig kvalitet i øverste klasse. Under

middagen ble det utvekslet ulike erfaringer ved organisering og medlemskapet i Negotia samt nye bekjentskap kom til.

Dette var en veldig vellykket kveld og vi gleder oss nå til neste

arrangement som er After Work i begynnelsen av mars 2018. Vi sees da!

*Isabel Holmeset,
Negotia avd. Ålesund*



Avdelingsstyret var med! Fra venstre: Ellinor Rinde, Webjørn Hovlid, Isabel Holmeset, (kokkene Tiago Lopez og Ole Christian Skogen) Ellen Finstad og Anita Steinnes.



Effektiv kommunikasjon i hverdagen er gull verdt, sier tillitsvalgt Isabel Holmeset. Her avbildet på en av båtens skipsverftet Vard utrustet. Foto: Jan Plottke

Digitalt løft i klubbdriften

Negotia-klubben i Vard Group henger med i digitaliseringen, og tok nylig i bruk samhandlingstjenesten Slack.

Det finnes mange digitale kommunikasjonsverktøy på markedet. Tillitsvalgt Isabel Holmeset i Vard Group er fornøyd med sitt valg, og anbefaler andre Negotia-klubber å sjekke ut mulighetene.

– Dette har vært et løft for klubbdriften hos oss. Vi sitter på mange forskjellige steder i Vard Group, og mail, Facebook, Skype eller Lync er ikke alltid å foretrekke. Med det nye verktøyet har vi egne kanaler for ulike behov – en for tillitsvalgte og vara, en kanal for styret og en for hele fellesskapet, sier Isabel Holmeset.

Hun mener andre enn klubbene i forbundet også kan ha nytte av et digitalt løft:

– Vi har planer om å implementere dette i avdeling Ålesund også. Og jeg ser for meg at det kan være nyttig blant annet for Negotia Ung, og kanskje regionene i forbundet. Jeg lærte for øvrig å bruke det nye kommunikasjonsverktøyet på et kurs i regi av NTNU, etter at jeg fikk utdanningsstipend fra Negotia, sier Holmeset.

Økonomiforbundet fylte 50

I år er det 50 år siden Økonomiforbundet ble etablert. Jubileet ble markert 14. og 15. september med forestilling i Den Norske Opera, i kombinasjon med regnskapsdagene 2017. Dagene bød på et variert og omfattende program.

Sjeføkonom Øystein Dørum i NHO, holdt et meget engasjert og spennende foredrag, der han ga oss innblikk i aktuelle økonomiske perspektiver i Norge. Han knyttet i tillegg mulig utvikling opp mot historien og resten av verden.

Flere av de store offentlige etatene ga oss deretter innblikk i hva de jobber med når det gjelder digital utvikling: Skattedirektør Hans Christian Holte snakket om hva som vil bli krevd av oss i en fremtidig digital hverdag. Fagsjef i Hovedorganisasjonen Virke, Iman Winkelman, tok for seg hvordan regnskapsbransjen kan lykkes i fremtiden. Assisterende direktør Geir Jacobsen fra Brønnøysundregistrene fortalte oss om deres digitale agenda, og direktør Øyvind Strømme fra Skattedirektoratet gjorde en oppsummering angående innføringen av SAF-T – den nye elektroniske rapporteringsstandarden for skatt, avgift og regnskap.



Blide damer. Klare for festforestilling i Operaen. Fra venstre: Cecilie Finnerud, Hanne Beate Grøtterud, Linda Sogn og Randi Bergan. Begge foto: Gry Skålnes.

Deretter fortalte tre daglige ledere i regnskapsbyråer oss om deres tanker og erfaringer angående den digitale hverdagen; Marit Hagen fra Hamar Regnskapsforum, Jon Baggetorp fra Spydeberg Regnskapslag og Jonny Melting fra Steinkjer Regnskap, står alle midt oppe i den digitale utviklingen.

Dag to var i sin helhet viet de nye personvernreglene som innføres i mai neste år. Advokat Harald F. Strandenæs fra advokatfirmaet Strandenæs holdt et både informativt og tankevekkende kurs om

hvordan de nye reglene vil berøre veldig mange, og hvordan de bør håndteres.

På kvelden den 14. markerte Økonomiforbundet sitt 50-årsjubileum ved et arrangement i Den Norske Opera & Ballet. Kvelden bød på flotte kulturelle innslag. Vi fikk høre den spennende og dramatiske historien om den berømte operasangeren Kirsten Flagstad – damen på den gamle hundrelappen – og fikk presentert smakebiter fra hennes rikholdige repertoar. I tillegg bidro operasanger Martin Hatlo og akkompagnatør Gabor David Nagy, med imponerende sang og spill.

Mange ønsket å gratulere – blant annet YS ved leder Jorunn Berland, Negotia ved Arnfinn Korsmo og Bondelaget ved Arnstein Tveito. Styreleder i Økonomiforbundet Kari Høidalen holdt jubileumstalen. Der minnet hun oss om viktige milepæler i historien og takket mange av de tillitsvalgte som har betydd mye for Økonomiforbundet i løpet av disse 50 årene.

Marit Eline Grønbæk, kommunikasjons- og markedsrådgiver i Økonomiforbundet



Forventning i salen. Foto: Marit Eline Grønbæk



Illustrasjonsfoto: Terje Bergersen

Pålagt taushetsplikt

At arbeidsgiver pålegger tillitsvalgte taushetsplikt når forhold ved bedriften drøftes er ikke uvanlig. Dette kan skape vanskelige situasjoner for den tillitsvalgte, blant annet fordi taushetsplikten kan innebære at tillitsvalgte ikke kan drøfte problemstillinger med medlemmene i klubben.

Nedenfor skisseres noen problemstillinger knyttet opp mot taushetsplikt.

Hjemmel for å pålegge taushetsplikt

I hovedavtalene er det ingen bestemmelse som gir direkte hjemmel for at arbeidsgiver ensidig kan pålegge tillitsvalgte taushetsplikt.

Visse bestemmelser i hovedavtalene forutsetter imidlertid at man beholder taushet i en periode, for eksempel i forkant av arbeidsgivers informasjon til ansatte om endringer og annet i bedriften.

Det følger av hovedavtalene at tillitsvalgte skal delta i å ordne opp i konflikter i minnelighet. Videre følger det av lov og tariffavtaler at tillitsvalgte har en viktig rolle blant annet i stillingsvernssaker, og det gis tilgang til mange opplysninger ved lønnsoppgjør.

Det må være en forutsetning etter Hovedavtalene at tillitsvalgte kan beholde taushet om slike personopplysninger, også utover det som allerede er vernet av personvernlovgivningen.

Hjemmel i lov

Taushetsplikt kan være hjemlet i lov, og det finnes en rekke lovregler som etablerer taushetsplikt for tillitsvalgte. Personvernlovgivning er nevnt ovenfor. Børssensitiv informasjon nedenfor.

Innsideinformasjon – det vil forenklet si opplysninger som kan påvirke aksjekurs og lignende og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent – vil være gjenstand for lovbestemt taushetsplikt, slik det følger av verdipapirhandellovens § 3-4. Slik taushetsplikt må tillits-

«Tillitsvalgte bør tenke seg om før man inngår avtaler som innskrenker retten til å diskutere aktuelle forhold med medlemmene, og i alle tilfelle nøye vurdere tidsperspektivet.»

valgte forholde seg til hvis man skal være med på drøftelser om vesentlige forhold i en virksomhet, og være bundet av dette så lenge opplysningene ikke er offentlige eller allment kjent. Når opplysningene er allment kjent kan tillitsvalgte bruke opplysningene.

Arbeidsmiljøloven hjemler i noen tilfeller en rett for arbeidsgiver til pålegge taushetsplikt ved drøftelser mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Disse reglene gjelder ikke ved drøftelser etter Hovedavtalene fordi det da er reglene i disse som gjelder.

Hvis virksomheten ikke har tariffavtale, kan taushet i visse tilfeller pålegges med hjemmel i arbeidsmiljøloven.

Avtalt mellom partene

Taushetsplikt kan også følge av avtale mellom de tillitsvalgte og virksomheten. Det er ikke noe i veien for at partene kan avtale at man skal være taus om forhold som ikke er omfattet av lovbestemt eller forutsatt taushetsplikt. En slik avtale kan for

eksempel ha sammenheng med forhold som det kan være hensiktsmessig å holde tilbake i enn viss tid, eller der forholdet til lovpålagt taushet ikke er avklart eller er usikkert.

Tillitsvalgte bør tenke seg om før man inngår avtaler som innskrenker retten til å diskutere aktuelle forhold med medlemmene, og i alle tilfelle nøye vurdere tidsperspektivet. Mange forhold kan godt holdes hemmelig i en liten periode, men man bør være varsom med unødvendig og uhjemlet taushet i lang tid.

Lojalitetsplikt

Lojalitetsplikt og konkurransehensyn kan gi grunnlag for taushetsplikt for arbeidstakere, og også for tillitsvalgte. Det følger både av lov og arbeidsavtale at man har en lojalitetsplikt til arbeidsgiver, som alle ansatte er bundet av. I dette ligger blant annet at tillitsvalgte ikke fritt kan drøfte kalkyler og andre bedriftshemmeligheter med medlemmene.

Hvor tillitsvalgte mener slike opplysninger er viktige for den aktuelle saken, må selvfølgelig slike forhold kunne tas opp med arbeidsgiver.

Rett til å bruke rådgivere

At man er pålagt taushet hindrer ikke at man kan bruke rådgivere. Tillitsvalgte kan for eksempel drøfte de fleste problemstillinger med rådgivere i Negotia. Rådgiverne vil da ha samme taushetsplikt som den tillitsvalgte.

Det er viktig å være klar over at arbeidsgiver i visse tilfelle skal varsles om at man bruker utenforstående rådgivere. Dette er spesielt viktig ved innsidesaker.



Johan Holmen,
advokat i Negotia

Overføring av ferie til neste kalenderår

Hovedregelen er at ferien skal avvikles i løpet av året. Ferieloven legger til grunn fire uker og en dag. Med tariffavtalen utgjør ferie til sammen fem uker per kalenderår. Arbeidstakere over 60 år har en ferieuke i tillegg. Det påligger arbeidsgiver å sørge for at ansatte avvikler den lov- og tariffregulerte ferien. Sykdom og stor arbeidsmengde er eksempler på grunner til at ferie kan overføres til neste kalenderår.

Avtale om overføring

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om å overføre inntil to uker ferie til påfølgende kalenderår. Ferieloven sier 12 kalenderdager, men det er med utgangspunkt i at en uke defineres som 6 virkedager. Med tariffavtale kan det ved enighet overføres 17 virkedager ferie til neste ferieår – 12 virkedager etter ferieloven og 5 virkedager etter tariffavtalen. (Der ferien regnes ut fra 5 dagers uke kan det overføres 10 dager etter ferieloven og 4 dager etter avtalen tilsammen 14 feriedager.)

Dersom det ikke foreligger en enighet om at ferie overføres til neste år, kan arbeidsgiver pålegge at ferien avvikles i løpet av inneværende år. Da er det viktig å huske på at ferie skal avtales tidligst mulig og senest to måneder i forkant av avviklingen. Unntak her er ekstraferien for arbeidstakere over 60 år, der fristen er to uker.

Sykdom

Den lovregulerte ferien som du ikke har fått avviklet ved årets slutt grunnet sykdom, vil automatisk bli overført til neste kalenderår. Disse feriedagene kan ikke betales ut og strykes, men blir automatisk overført til neste år. Dette gjelder kun ved full sykmelding (100 prosent), og ikke ved gradert sykmelding. En slik automatisk overføring vil ikke gjelde for den avtale-regulerte ferien, med mindre det er inngått en særavtale eller finnes en praksis for dette på arbeidsplassen.

Nina Møglestue, forhandlingsjef i Negotia

Kan jeg kreve lønnsøkning hvert år?

Spørsmål: Jeg har vært ansatt i en mellomstor bedrift i mange år og vi har alltid fått lønnsøkning i august. I år sa sjefen vår bare at det ikke var rom for noen lønnsøkninger selv om bedriften fortsatt går bra. Vi er få som er organisert og vi har ingen tariffavtale på bedriften. Har han lov til å gjøre det? Skal ikke alle få lønnen sin regulert hvert år?

Svar: Det er dessverre ingen lover som gir arbeidstaker rett til å få lønnen sin regulert hvert år. Dersom det ikke er inngått noen tariffavtale på bedriften har man verken krav på lønnsøkninger eller lønnsforhandlinger. Hvis bedriften er bundet av tariffavtale er arbeidsgiver forpliktet til å følge tariffavtalens regler om lønns- og arbeidsvilkår ovenfor alle arbeidstakere som er omfattet av avtalen. Siden dere ikke er omfattet av noen tariffavtale har sjefen lov til å gjøre som du beskriver, med mindre det står i arbeidskontrakten at lønnen skal reguleres hvert år.

Deltidsansatt – rett til stilling som tilsvarer faktisk arbeidstid

Spørsmål: Jeg har vært deltidsansatt hos samme arbeidsgiver i snart fem år. De siste to årene har vi hatt enormt mye å gjøre og jeg har jobbet full stilling og vel så det. Jeg har spurt flere ganger om jeg kan få fast fulltidsstilling, men får nei hver gang. Lurer på hva som er mine rettigheter i den sammenheng?

Svar: Når en deltidsansatt jevnlig arbeider ut over avtalt arbeidstid, har man etter 12 måneder rett til stilling som tilsvarer faktisk arbeidstid. Det må gjøres en skjønnsmessig vurdering av om merarbeidet har vært utført jevnlig, og det kreves en viss hyppighet og stabilitet knyttet til merarbeidet.

Regelen dekker ikke de tilfeller hvor det er avtalt utvidet stilling i form av midlertidig arbeidskontrakt, ei heller de tilfeller hvor arbeidsgiver kan dokumentere at de ikke lenger har behov for det merarbeidet den deltidsansatte har utført. Du må selv legge frem kravet om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Legg ved timelister og arbeidsplaner som dokumenterer kravet ditt.

Dersom du ikke kommer til enighet med arbeidsgiver kan kravet bringes inn til Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Fristen for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers avslag har kommet fram til arbeidstaker.

Småbarnsforeldre – rett til redusert arbeidstid

Spørsmål: Jeg har to små barn på to og fire år og synes at hverdagen blir veldig hektisk. Jobber fullt, har lang reisevei og en mann som jobber mye. Jeg har konstant dårlig samvittighet fordi jeg ikke har tid til å være en god mor, synes jeg. Skulle så gjerne ha jobbet litt mindre. Jeg har spurt om å få jobbe deltid med kortere arbeidsdager, eventuelt fri en dag per uke, men arbeidsgiver bare rister på hodet og sier at det er uaktuelt. Jeg får aldri noen god begrunnelse og er sikker på at de svarer nei bare for å være vanskelige. Vet jo at det er mange småbarnsforeldre som jobber deltid, og lurer på om det bare skyldes greie arbeidsgivere eller om man faktisk har rett til redusert stilling?

Svar: Hvis du har en begrunnelse av helsemessig, sosial eller velferdsmessig art kan du ha rett til redusert arbeidstid. Velferdsmessig behov kan for eksempel være foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn. Foreldre med barn under 10 år og aleneforeldre, anses å ha viktig grunn til redusert arbeidstid. Unntaket er hvis redusert arbeidstid medfører vesentlig ulempe for virksomheten. Dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Du må selv søke om redusert arbeidstid, begrunne behovet, oppgi hvordan du ønsker det gjennomført og angi hvor lenge du ønsker en slik ordning. Dersom du ikke kommer til enighet med arbeidsgiver kan kravet bringes inn til Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers avslag har kommet fram til arbeidstaker.

Anne Kathrine Nordvang, rådgiver



NYE INFORMASJONSBROSJYRER

Her har du splitter nye brosjyrer som på en enkel måte forklarer fordelene ved være organisert i arbeidslivet.

Som organisert i Negotia har du en stab av rådgivere som jobber for deg. Med tariffavtale får du rettigheter som uorganiserte ikke har, og du og kollegaene kan forhandle med arbeidsgiveren. Ved problemer kan du få bistand av en advokat. Du står rett og slett styrket!

Brosjyrene gjøres tilgjengelig i elektronisk versjon på negotia.no.

Ønsker du trykt papirutgave, sender du bestilling til info@negotia.no

Trenger du hjelp med profileringen?

Markeds- og informasjonsavdelingen stiller på medlemsmøte, vervestand, kampanjer eller hva som måtte ønskes. Det bare å ta kontakt!

«Hva kan vi hjelpe dere med?» Dette er rett og slett spørsmålet som stilles på de nye kortene Negotias markedsavdeling for tiden deler ut i alle passende sammenhenger.

– Vi deler ut kortene på kurs og konferanser der tillitsvalgte og medlemmer er samlet. Vi ber dem krysse av på fire enkle spørsmål før vi får kortet tilbake. Det viser seg at mange ønsker samarbeid med oss om medlemsaktiviteter og rekruttering, og det er bra, sier markedskonsulentene Cathrine Ekenes Iversen og Jan Olav Markussen.

De to har kalenderen godt fylt opp med oppfølging av klubber for



Stiller opp! - Det er moro å samarbeide med de tillitsvalgte om aktiviteter og rekruttering, sier Cathrine Ekenes Iversen og Jan Olav Markussen i Negotias markeds- og informasjonsavdeling. Foto: Terje Bergersen

tiden, men gjør gjerne enda flere avtaler.

– Medlemspleie og aktivitet må til for å skape oppmerksomhet om klubbdriften, både overfor eksisterende medlemmer og mulige nye.

Det er moro å jobbe sammen med de tillitsvalgte, og se at det skaper resultater, sier de to.

Vil du ha hjelp? Ta kontakt på epost: info@negotia.no

Har du byttet eller skal du bytte jobb?

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

MEDLEMSKONTINGENT 2018

Negotias landsmøte har vedtatt følgende kontingentsatser for 2018:

- 76 – 100 % stilling: 432 kroner per måned
- 51 – 76 % stilling: 324 kroner per måned
- 0 – 51 % stilling: 216 kroner per måned

NB! Salgsagenter betaler full kontingent.

Nytt fra januar 2018:

Det vil påløpe et fakturagebyr på kr 50,- for dem som mottar kontingentkrav i posten.

Negotia tilbyr følgende betalingsformer:

Avtalegiro: Tegnes i nettpanken din.
E-faktura: Tegnes i nettpanken din.
Trekking via lønn: Husk å sjekke lønsslippen din for å påse at du faktisk trekkes for kontingent.

Negotia anbefaler alle som betaler kontingenten selv å opprette avtalegiro eller e-faktura i nettpanken for automatisk trekking/tilsendelse av kontingent. Da vil du unngå fakturagebyr fra januar 2018.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



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 for mer informasjon til din kollega samt innmeldingsskjema.