

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2018

Mangfold på Sørlandet

Likestilt arbeidsliv

Side 6, 7, 8 og 9

Regjeringen vil at flere skal inkluderes

Side 14–16

Rapport fra Negotias landsmøte 2018

Side 16–19

GDPR – de nye reglene for personvern

Side 32–33

NEGOTIA MAGASIN

Fagtidsskrift 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.

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

LEDER

Mer inkludering

I år gikk YS' likestillingspris til prosjektet Likestilt arbeidsliv på Sørlandet. 15 virksomheter i regionen er hittil sertifisert i henhold til innsatsområdene: forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering, tilrettelegging, heltid, livsfase og likelønn. Reportasjen fra Kristiansand Dyrepark og IKEA, viser hvordan det tenkes og jobbes med god inkludering i praksis.

På NAV-konferansen i høst sto også inkludering på programmet, under overskriften «utenforskap i arbeidslivet». Statsminister Erna Solberg var blant innleiderne og understreket betydningen av at flere av dem som står utenfor inkluderes. Hun viste for eksempel til regjeringens mål om at fem prosent av nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjons- evne eller hull i CV-en.

Fra kommende årsskifte skal avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) fornyes. IA-samarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet kom på plass første gang i 2001. Senere har avtalen blitt fornyet flere ganger. De tre hovedmålene har hele tiden vært å få seniorer til å stå lenger i arbeid, senke sykefraværet og øke inkluderingen. Mens de to førstnevnte er delvis oppfylt, har det skjedd lite utvikling på inkluderings- siden.

Negotias landsmøte i november vedtok en resolusjon som retter oppmerk- somheten mot den viktige inkluderingen. Her pekes det på at mer inklu- dering står og faller på arbeidsgivernes velvillighet når det ikke ledsages av noen form for ansvarliggjøring. Når IA-avtalen nå skal fornyes mener Negotia at det er på tide med mer forpliktende tiltak overfor virksom- hetene, for å oppnå et større mangfold av befolkningen i arbeid.

«Likestilt arbeidsliv» på Sørlandet er et samarbeid mellom fylkeskommu- nene, myndighetene og næringsforeningen i regionen. Det er et praktisk og virkningsfullt eksempel til etterfølgelse!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Ny toppledelse i YS
- 6 Likestillingspris for mangfold på Sørlandet
- 10 Regjeringen vil at flere skal inkluderes i arbeidslivet
- 14 Unge fra UNI Norden på besøk
- 15 Negotia utfordrer Hurtigruten til jobbdugnad
- 16 Rapport fra landsmøtet
- 18 Hedersprisen og Årets tillitsvalgt
- 19 Negotia støtter klimaprosjekt på Svalbard
- 20 Gir seg etter 37 år som tillitsvalgt
- 24 Ny teknologi må brukes varsomt
- 26 Lærerek sommerskole med UNI
- 28 Ung-kveld med Berserk-Jarle
- 30 Ny medlemstjeneste - jobbveiviseren
- 31 Glede i Color Line-klubben
- 32 GDPR for tillitsvalgte
- 34 Spør oss – Negotias rådgivere svarer

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: Liv Hilde Hansen
Lay-out: 07 Media/redaksjonen
Grafisk produksjon: 07 Media
Godkjent opplag: 21 446
ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:
15. februar





Brev fra forbundslederen

NEGOTIA I BEVEGELSE

Du som er medlem hos oss er med på å understreke viktigheten av et organisert arbeidsliv.

Et organisert arbeidsliv er helt nødvendig for å opprettholde en god balanse mellom kapitalens interesser og menneskers interesser, slik at vi sammen får et robust og sunt samfunn preget av likeverd og tillit. Den norske og nordiske modellen med samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene, står som et forbilde for andre land.

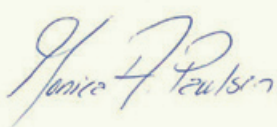
Likevel ser vi at ulikhetene i Norge har økt betraktelig, spesielt de siste seks årene. Tall fra SSB viser at 25 prosent av formuen i vårt eget land eies av én prosent av befolkningen. Dermed er det bare å konkludere med at det er enda større behov for fagforeninger i dag enn det var for seks år siden.

Vi i Negotia har som visjon å alltid være til stede der avgjørelser om lønns- og arbeidsvilkår tas. Våre tillitsvalgte jobber hver dag for å bidra til en sunn og balansert kompetanseutvikling og verdiskaping ute på arbeidsplassene. Målet er å ha innflytelse og jobbe på lag med virksomheten på alle nivåer, både operativt og strategisk.

Det er en viktig oppgave for en arbeidstakerorganisasjon som Negotia å tydeliggjøre den jobben vi gjør. Og det er viktig at forbundet sentralt er det støtteapparatet som medlemmer og tillitsvalgte forventer. Jeg er glad for at undersøkelsen vi nylig gjennomførte blant våre tillitsvalgte bekrefter at vi er det – gjennom juridisk bistand, rådgivning, kompetansehevende kurs, seminarer og annet.

Vi kan imidlertid ikke hvile på laurbærene. Vi må hele tiden videreutvikle oss. En grunnleggende forutsetning for å oppnå dette er en sunn medlemsutvikling som gir oss økonomisk handlingsrom til å møte utfordringer og endringer. Vi skal være pådriver for gode samarbeidsprosjekter internt i YS, så vel som eksternt både nasjonalt og internasjonalt.

Har du noen rundt deg som kan bli med i Negotia? Fortell om det vi gjør til andre. Få kollegaer med på laget. Jeg sier som vår tillitsvalgt Thor Erlend Mehammer i Røde Kors så treffende sa det på Negotia-konferansen i september: Det er i fellesskap de gode løsningene oppstår.



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia





Nyvalgt YS-ledelse. YS-leder Erik Kollerud (midten) med første nestleder Hans-Erik Skjæggerud og andre nestleder Monica A. Paulsen.

Ny toppledelse i YS

På kongressen siste dagen i oktober valgte YS ny toppledelse. Negotias egen Monica A. Paulsen går inn i ledertrioen som andre nestleder.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Den nye YS-lederen heter Erik Kollerud og kommer fra forbundet Delta, mens første nestleder Hans-Erik Skjæggerud er fra Parat. Inn som helt ny i ledertrioen kommer Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen.

Balansen i arbeidslivet

– Det er en ære å bli valgt til andre nestleder i YS, og jeg vil gjøre mitt beste for å fremme våre interesser på vegne av alle de 220.000 medlemmene hovedorganisasjonen har, sier Paulsen.

Hun er særlig opptatt av å styrke det organiserte arbeidslivet i tiden framover, og at YS må være tydelig i kommunikasjonen mot alle grupper, ikke minst de unge.

– Vi må jobbe med å etablere bedre forståelse for at organisering er helt nødvendig for balansen i

både arbeidslivet og samfunnet. Og da mener jeg organisering på begge sider. Vi må samarbeide mer med arbeidsgivernes organisasjoner og skape en bedre felles forståelse av det verdifulle tariffsamarbeidet vi har i Norge.

– Myndighetene må også tydeligere på banen. Det spesielle trepartssamarbeidet har bidratt til å gjøre Norge til et robust og sunt samfunn, preget av likeverd og tillit. Det må partene ta felles ansvar for å videreføre. Det er nok av utfordringer som venter. Den eskalerende digitaliseringen gir for eksempel økt behov for kompetanseutvikling hos både virksomheter og ansatte, sier Monica A. Paulsen.

Relevante for medlemmene

Den nye andre nestlederen i YS mener Norge har unike muligheter for å lykkes i framtidens arbeidsliv.

– Norge ligger langt framme på teknologi og skærer høyt på målinger av effektivitet. Historien viser at vi

tilpasser oss utviklingen og behovene i næringslivet på en god måte. Jeg tror vi kan klare oss godt og opprettholde en høy sysselsetting i årene framover, spesielt hvis vi får til et enda bedre partssamarbeid, sier Monica A. Paulsen.

Hun tror samtidig at YS og forbundene må henge godt med i svingene for å beholde sin relevans.

– Vi må være relevante for framtidens kunnskapsarbeidere. I morgendagens arbeidsliv kommer flere til å skifte jobb oftere. Da er det logisk at arbeidstakerorganisasjonene får større utfordringer med å beholde medlemmene lenge.

– Jeg tror vi i tiden framover må utvikle tilbud og tjenester som gjør at vi er enda tettere på medlemmene og de tillitsvalgte enn vi er i dag, sier Monica A. Paulsen. ■

Se intervju med avgått YS-leder Jorunn Berland på sidene 20-23.



VAREOPPTELLING. Dyreparken deltar i prosjektet «Likestilt arbeidsliv», som er tildelt YS' likestillingspris for 2018. Sondre Salbu (20), HR-medarbeider Kristine Warp (30) og Katrine Nilsen (18) utenfor suvenirbutikken, hvor de holder vareopptelling blant geparder og flamingoer.

Fikk YS' likestillingspris 2018

Sørlandets beste miks

Ung eller gammel? Kvinne eller mann? Funksjonshemmet, gravid eller innvandrer? En god miks blant de ansatte gir mer fornøyde kunder, mener Dyreparken og IKEA. Begge deltar i «Likestilt arbeidsliv», tildelt YS' likestillingspris for 2018.

TEKST: LILL J. FISCHER OG LIV HILDE HANSEN
FOTO: LIV HILDE HANSEN

Ingen kø til billettluke, ingen spente barn foran Løvehuset. Det er rolige høstdager og lavsesong i Dyreparken utenfor Kristiansand. Røverne i Kardemomme by ligger antagelig og sover, mens Kaptein

Sabeltann har stukket til smulere farvann.

Godt kamuflert i et hjørne av parken ligger administrasjonsbygget. Her er aktiviteten høy. Sommeren 2019 skal planlegges.

Dyreparken har bare 180 fast ansatte, men over tusen sesongarbeidere – i alderen 15 til 80 år.

HR-medarbeider Kristine Warp (30) fikk sin første sommerjobb her 15 år gammel.

– Sesongjobb i Dyreparken gir arbeidstrening og muligheter, sier Warp og forteller at de også rekrutterer fra attføringsbedrifter og integreringsmottaket når de leter etter nye sesongarbeidere.



YS' LIKESTILLINGSPRIS. Prosjektleder Helle Mellingsen (39) håper YS' likestillingspris vil skape blest om «Likestilt arbeidsliv». – Kanskje vi til og med kan få en nasjonal sertifisering for likestilling på jobb, håper hun.

Tror mangfold lønner seg

Dyreparken er en av 15 bedrifter som er med i prosjektet «Likestilt Arbeidsliv», som er tildelt YS' Likestillingspris for 2018.

– Som arbeidsgiver etterstreber vi likestilling og mangfold. Vi verdsetter ulike kulturer og bakgrunner. Ulikhet skaper kreativitet, åpenhet og utvikling – og vi vil fremover.

Gjestene våre er ulike. Da må vi som jobber her også være det, sier Warp.

For to år siden møtte bare en av de inviterte fra integreringsmottaket i Kristiansand opp til intervju.

– Han fikk jobb, og med gode referanser ble det fast arbeid et annet sted da sommeren var over, forteller Warp.

Ryktet gikk på mottaket, og året etter var interessen en helt annen. Ti

«Vi verdsetter ulike kulturer og bakgrunner. Ulikhet skaper kreativitet, åpenhet og utvikling – og vi vil fremover.»

Kristine Warp, Kristiansand Dyrepark

fikk sommerjobb i Dyreparken, med støtte fra integreringsmottaket.

Warp forteller også om trivselspatroljen – 10 til 15 personer med psykisk utviklingshemning som jobber i parken om sommeren. De sørger for at det er trivelig, ryddig og pent i parken og hjelper til der det er behov.

– Det gir farge i hverdagen, og viktig jobbtrening, mener hun.

Også pensjonister har sommerjobb i Dyreparken, mange av dem som billettkontrollører. Mens det

tidligere kunne være litt knuffing og diskusjoner i køene, har dette endret seg etter at pensjonistene kom til.

– Eldre, som kanskje selv er bestemødre og -fedre, har en beroligende virkning på utålmodige gjester i kø, forteller Warp.

Stemplet som likestilt

Fra Fylkeshuset nede i Kristiansand leder Helle Mellingsen (39) prosjektet «Likestilt arbeidsliv», et samarbeid mellom fylkeskommunene i Agder, Barne-, ungdoms- og familie-

direktoratet og Næringsforeningen i Kristiansandsregionen.

– Vi jobber med å få på plass en sertifisering for likestilte virksomheter, forteller Mellingen.

I sommer ble de femten første virksomhetene sertifisert.

– Sørlandet skårer lavt på Statistisk Sentralbyrås nøkkeltall for likestilling. Det kan dels forklares med at det er en region hvor konservativ kristendom står stekt, og dels med at

vi har mye tradisjonell tungindustri. Normen om «den gode mor» står sterkt. Mange kvinner jobber deltid, forklarer Mellingen.

De sertifiserte virksomhetene har fått en oppskrift på hvordan de konkret og systematisk skal jobbe med likestilling og mangfold. Mellingen vil ikke være med på at sertifiseringen betyr plunder, heft og mye papirarbeid.

– Virksomhetene sier de har fått

økt kunnskap og bedre arbeidsmetoder, forteller hun.

På YS-konferansen mottok Helle Mellingen YS' Likestillingspris 2018 på vegne av prosjektet.

– Det er utrolig gøy at vi får prisen, stor stas å få anerkjennelse for jobben vi gjør. Jeg håper YS' likestillingspris vil gjøre prosjektet mer kjent, at vi kan få en nasjonal sertifiseringsordning etter mønster av blant annet stiftelsen Miljøfyrtårn, sier hun.

«Hvis vi bare hadde hatt jenter på 20 år til å sette sammen møbelutstillingene våre, ville ikke mange kunder kjenne seg igjen.»

Merethe Konningen, IKEA Sørlandet



I EN SOFA PÅ IKEA. Kundene er alle slags typer folk. Derfor kan vi ikke bare ansatte jenter på 20, mener f.v.: Merethe Konningen, HR-sjef på IKEA Sørlandet og de tillitsvalgte Bente Velken og Tor Halvor Hørthe.

IKEA vil ha vanlige folk

En kort spasertur unna Dyreparken, men på motsatt side av E18, ruver IKEA i blått og signalgult. Også IKEA er stemplet godkjent og likestilt.

Ved personalinngangen leverer ansatte i de gule og blå uniformene fra seg telefoner og annet sambandsutstyr. Foran heisen står en handlevogn full av gratis skjøteledninger – til de ansatte.

Folk hilser og småprater på dialekter fra alle himmelretninger. Klokkene nærmer seg to. Formiddagsskiftet går av.

HR-sjef, Merethe Konningen, også hun i IKEA-gul genser, åpner døren inn til administrasjonen. IKEAs personal-idé er skrevet over hele veggen, i fete typer: «Å gi vanlige, ærlige mennesker anledning til å utvikle seg ...»

– Når du jobber hos oss kan du være akkurat den du er, bare du deler våre verdier, erklærer Konningen.

Ansatte med ulik alder og bakgrunn er viktig både for IKEA og for kundene.

– Hvis vi bare hadde hatt jenter på 20 år til å sette sammen møbelutstillingene våre, ville ikke mange kunder kjenne seg igjen, sier HR-sjefen.

De siste årene har IKEA arrangert «speed-intervjuer» når de skal rekruttere nye folk.

For mange kan det være en barriere å skrive CV og sende søknad.

– På speed-intervjuene kan de bare møte opp, forklarer Konningen, som mener opplegget har gitt bedre ansettelser.

KEA bruker mye deltid, i likhet med varehandelen ellers. Å skape kultur for heltid er ett av områdene IKEA jobber med gjennom prosjektet «Likestilt arbeidsliv».

FAKTA

Prosjektet Likestilt arbeidsliv

Pilotprosjekt som har etablert en sertifiseringsordning for likestilte virksomheter. Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Vest-Agder fylkeskommune, Aust-Agder fylkeskommune, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og Næringsforeningen i Kristiansandsregionen. De første 15 virksomhetene ble sertifisert 5. juni 2018.

Hensikten med sertifiseringsordningen er å stimulere til planmessig og langsiktig arbeid med likestilling og mangfold i virksomhetene. Ordningen angir noen generelle målsettinger, men virksomhetene må selv konkretisere hvordan målene skal oppnås. Sertifiseringen er bygd opp rundt syv innsatsområder: Forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering, tilrettelegging, heltid, livsfase og likelønn.

Prosjektet ble tildelt YS Likestillingspris 2018.

I begrunnelsen skriver juryen blant annet: – Prosjektet Likestilt arbeidsliv er et godt eksempel på at det er mulig å utvikle nye måter å jobbe for likestilling i arbeidslivet på. Sertifisering som metode for å skape endring har tidligere vært brukt i andre sammenhenger i Norge. Dette prosjektet har synliggjort hvordan man kan jobbe praktisk, systematisk og strategisk for å styrke likestilling og mangfold i private og offentlige virksomheter.

– Vi greier aldri å få heltidsstillinger til alle, men vi vil at flere skal jobbe mer. Vi ansetter ingen i mindre enn 20 prosent stilling, sier Konningen.

Trenger ikke mate tigreren

Tilbake i Dyreparken forteller HR-medarbeider Kristine Warp at de alltid spør om folk har behov for tilrettelegging under jobbintervjuer. Også fast ansatte trenger tilrettelegging, permanent eller i perioder.

Gravide medarbeidere er ett

eksempel. For i Dyreparken får alle gravide tilbud om «trekant-samtaler». Det vil si en samtale mellom den ansatte, lederen og jordmor. Målet er å legge til rette, kanskje endre arbeidsoppgaver og minske usikkerhet.

– Du behøver ikke akkurat passe tigrerne når du er gravid. Kanskje du heller kan mate geitene, sier Warp, god og rund over magen fordi hun selv venter barn om ikke så altfor lenge. ■



Vil at flere skal inkluderes

Målet fremover er å inkludere flere av dem med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en som ikke deltar i det ordinære arbeidslivet. Regjeringen ønsker at både offentlig og privat sektor skal bli med på en inkluderingsdugnad for å få det til.

TEKST OG FOTO: CAROLINE M. SVENDSEN

En åpenhjertig Erna Solberg sa følgende fra talerstolen da hun var en av innleiderne på NAV-konferansen i høst:

– Vi har vært enige om på Jeløya at vi skal feie for vår egen dør. Vi kan ikke be næringslivet stille opp, uten at vi selv gjør det. Vi har altså satt oss det vi mener er et ambisiøst mål om at fem prosent av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en, sier hun.

Dette kom frem på NAV konferansen «Utenforskap i arbeidslivet» i slutten av oktober.

– Sannheten er at offentlig sektor

har vært for dårlig, sier hun. Statsministeren viser samtidig til at mange med nedsatt funksjonsevne blir ansatt i prosjektstillinger, gjerne med støtte fra NAV, men når prosjektstillingen er slutt får de ikke tilbud om faste stillinger.

Regjeringen har intensivert innsatsen for at flere av dem som står utenfor arbeidslivet skal komme i ordinære jobber, og lanserte derfor tidligere i år inkluderingsdugnaden der både offentlig og privat sektor oppfordres til å delta. Inkluderingsdugnaden har ellers tre innsatsområder: redusert risiko ved å ansette, arbeid og psykisk helse og bedre muligheter til opplæring. Inkluderingsdugnaden ble lansert som en del

av Jeløya-plattformen (i regjeringsforhandlingene mellom Høyre, FrP og Venstre).

Samtidig medgir Erna Solberg at dette målet ikke nødvendigvis blir enkelt å få til.

– Jeg tror vi skal klare å skjære i gjennom på dette, og ikke se oss blind på problemene, men klare å løse disse tingene, sier hun.

Mange jobber i privat sektor

Fra privat sektor forteller fungerende NHO direktør Ole Erik Amlid, som også deltok på konferansen, at mange av medlemmene deres nå opplever mangel på arbeidskraft. I tillegg er den økonomiske situasjonen i Norge bra, og mange bedrifter opplever vekst.

Regjeringen vil ha dugnad for å få flere i jobb

Målene i IA-avtalen om mer inkludering i arbeidslivet er ikke oppnådd. Nå inviterer regjeringen til inkluderingsdugnad i både privat og offentlig sektor

Statsminister Erna Solberg vil at flere skal inkluderes i det ordinære arbeidslivet. Derfor lanserte regjeringen inkluderingsdugnaden i juni 2018.

Erna Solberg ønsker at de bedriftene som trenger arbeidskraft først henvender seg til NAV hvis det er behov for flere ansatte.

– Mitt budskap til bedriftene er først å forhøre seg med NAV før de henvender seg til utenlandske vikarbyråer for å finne folk, og det bør vi egentlig systematisk fortelle arbeidsgivere, at det er lettere å gå den veien, sier Erna Solberg.

På den måten kan det bli lettere for NAV å ha oversikt over de ledige jobbene, og tilby de som ønsker seg inn i arbeidslivet en relevant jobb der de finnes.

NAV vil selvfølgelig også ha en sentral rolle i inkluderingsdugnaden,

og har blant annet laget en veiviser for arbeidsgivere som ønsker å tilby jobb til en som står utenfor arbeidslivet. Nav-sjef Sigrun Vågeng er klar på at NAV skal gjøre sin del av jobben:

– Vi har fullt trøkk på inkluderingsdugnaden i NAV. Ikke bare på den store, men også den som er i offentlig sektor. Vi har etter hvert begynt å snakke om denne som «fem-prosenten», fordi vi jo skal ha et mål å jobbe etter, svarer Vågeng på konferansen.

For mange utenfor

Likevel står fortsatt altfor mange utenfor arbeidsmarkedet og hvis

ikke flere kommer i jobb er både NAV og regjeringen enige om at det kan skape problemer for utviklingen av velferdsstaten fremover. Spesielt er det urovekkende at tall fra NAV viser at i 2017 var 51.000 ungdom mellom 20-29 år i utenforskap med trygd. Mange av disse har ulike former for trygd, 25 prosent har for eksempel uføretrygd, mens 24 prosent i denne gruppen mottar sosialtrygd.

Spørsmålet er hvorfor det er slik, og hva som må gjøres for å flere ut i jobb. Svaret på det er sammensatt, og konferansen belyste at det er mange ulike behov som skal forenes når de som av ulike årsaker er

FAKTA

Utenforskap – av forskjellige grunner

I dag står cirka 700.000 personer helt utenfor arbeidslivet, det er 21,5% av alle mellom 20 og 66 år, av disse igjen mottar rundt 400.000 trygd, mens nesten 300.000 mottar ingenting fra NAV. Felles for denne gruppen er at de alle er utenfor arbeidslivet, av ulike årsaker. NAV definerer utenforskap i denne sammenhengen som en person som er en del av befolkningen bosatt i Norge i alderen 20-66 år på et gitt tidspunkt, som ikke er registrert i et arbeidsforhold, er i høyere utdanning, har tatt ut alderspensjon, eller er selvstendig næringsdrivende.

Kilde: Nav



Kunnskapsdirektør Yngvar Åsholt i Nav vil identifisere de ulike barrierene som hindrer de som står utenfor å komme i jobb.

utenfor arbeidslivet skal ha en jobb. På den ene siden må behovene til arbeidsgivere som ønsker kompetent arbeidskraft løses, men på den andre siden må mange som opplever å stå utenfor arbeidslivet, fordi de enten har en funksjonsnedsettelse eller har et hull i CV-en finne en arbeidsgiver som passer for dem. Da må ofte NAV ta flere virkemidler i bruk, og i noen tilfeller være villig til å bruke skjønner for å få den enkelte ut i jobb.

I tillegg kan det være mange ulike barrierer som utdannelse, helsesituasjon, omsorgssituasjon eller språk som gjør det komplisert for dem som står utenfor arbeidslivet å komme inn.

– Spørsmålet om hva som er de samlede barrierene for å folk i jobb, er noe vi er opptatt av å se på, bekrefter kunnskapsdirektør Yngvar Åsholt i NAV.

Han mener det vil være spesielt viktig å få modeller som identifiserer ulike former for barrierer som de som står utenfor arbeidslivet opplever. Arbeidet med å utforme slike modeller er noe NAV skal jobbe med fremover.

IA når ikke målet

Statsminister Erna Solberg legger vekt på at det er viktig å få frem bedre løsninger for dem som står utenfor arbeidslivet og trekker frem IA-avtalen som et eksempel. Avtalen



Arbeids og velferdsdirektør Sigrun Vågeng forsikrer at NAV jobber for fullt med å levere på inkluderingsdugnaden. Foto: Eivind W. Skjiffeld.

har eksistert i 17 år. Her mener hun at målet ikke har blitt nådd.

– Det er et klart mål om at folk med nedsatt funksjonsevne skal inn i arbeidslivet, men det målet har vi ikke nådd. Derfor har vi satt i gang denne dugnaden, sier hun.

Heller ikke seniorforsker Knut Røed ved Frischsenteret mener at IA-avtalens opprinnelige forutsetninger er oppnådd, slik intensjonen har vært.

– Nei jeg syns ikke målene i

IA-avtalen er oppnådd, sier han. Røed har forsket mye på arbeidsløshet og sykefravær i Norge. Han er klar på at IA-avtalen ikke har ført til at mange flere av dem som står utenfor arbeidsmarkedet har fått varige jobber.

– Men jeg tror en god ting ved IA-avtalen har vært at partene i arbeidslivet har måttet ha jevnlig kontakt for å diskutere avtalen, sier han til *Negotia* magasin i etterkant av innlegget til statsministeren.

Jobb mer enn økonomi

Erna Solberg er klar på at regjeringens viktigste prosjekt er å skape et bærekraftig velferdssystem som inkluderer flere i samfunnet. Hun minner om at inkluderingsdugnaden selvfølgelig dreier seg om å skape økonomisk bærekraft fremover, men hun er også opptatt av viktigheten av å ha en jobb å gå til.

– Jobb er utrolig viktig for den sosiale inkluderingen i vårt samfunn, sier hun, og legger til:

– Derfor er målsettingen for oss at flest mulig kommer i jobb for å føle at de mestrer sitt eget liv, og derfor må vi tenke litt annerledes fremover.

FAKTA

IA-avtalen skal fornyes

Målet med IA-samarbeidet er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet første gang i 2001. Gjeldende avtale ble undertegnet 4. mars 2014 og gjelder fram til og med 2018. IA-avtalen bygger på samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere.

Det overordnede målet for IA-samarbeidet er videre nedfelt i tre delmål:

- 1) Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001.
- 2) Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
- 3) Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder (sett i forhold til 2009-tall).

Kilde: regjeringen.no



Bestill depositumskonto på nett

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

Representanter fra UNI Ung i Norden på besøk

I midten av oktober var Negotia vertskap for nordisk møte med unge i den internasjonale sammenslutningen UNI Global Union.

På programmet sto både orientering om den norske modellen, hvordan det jobbes med lokale forhandlinger og om interessante funn i YS Arbeidslivsbarometer. I tillegg ble det blant annet besøk på rådhuset i Oslo.

- Vi har et godt samarbeid i UNI Youth Nordic. Det er viktig at representantene blir kjent med hvordan de forskjellige landene jobber med faglige rettigheter og innflytelse i arbeidslivet, og det er stas å være vertskap for dette møtet, sier Negotia Ung-leder Trond Vegard Sæle.



Unge fagforeningsrepresentanter fra alle de fem nordiske landene – Danmark, Sverige, Finland, Island og Norge. Foto: Terje Bergersen

Sæle er også visepresident i UNI Europa Ung, og har flere års erfaring med internasjonalt arbeid.

- Mange av landene i Europa henger litt etter når det gjelder ungarbeid. Skal vi klare å nå igjennom til unge arbeidstakere, må vi lære av hverandre. Det er nettopp det som er målet med møter som dette. Vi skal

diskutere utfordringer for unge arbeidstakere, og definere saker og innspill til kommende arrangementer på europeisk nivå, sier Trond Vegard Sæle.

Noen tidsaktuelle utfordringer er nulltimerskontrakter, deltidsproblematikk og ordninger for etter- og videreutdanning.

UNI Global Union

Internasjonal sammenslutning for arbeidstakere. Har rundt 20 millioner medlemmer fordelt på 950 forbund i 150 land over hele verden. I UNI Europa er det sju millioner medlemmer.



Hjelp til CV?

Visste du at Negotia tilbyr medlemmene hjelp til CV og jobbsøknad?

Les mer om medlemsfordelene på negotia.no

Utredning av ny AFP utsettes

Partene er blitt enige om at det trengs mer tid til utredninger, slik at ny AFP ikke blir forhandlingstema før i hovedoppgjøret 2020.

Fra tariffoppgjøret 2018 ble det protokollert at «utredningen skal søkes å være ferdig i løpet av desember 2018 slik at en ny ordning kan avtales inntatt i mellomoppgjøret 2019.»

Nå melder partene LO og NHO at utredningene blir forsinket, trolig nesten ett år. Begrunnelsen som oppgis er at en slik bred utredning er et omfattende arbeid som vil ta lengre tid enn det man så for seg.

LO og NHO sier at utredningen først vil foreligge etter mellomoppgjøret til neste år. Videre at det tas sikte på å ferdigstille arbeidet i løpet av høsten 2019, i god tid før tariffoppgjøret i 2020.

Utfordrer Hurtigruten til jobbdugnad

I forbindelse med at Hurtigruten har besluttet å legge ned en avdeling i Kirkenes, har selskapet samtidig gitt uttrykk for vekstambisjoner. Negotia tar selskapet på ordet og utfordrer til jobbdugnad.

– Negotia er selvsagt skuffet over at mange arbeidsplasser blir lagt ned i Kirkenes. Nå velger vi imidlertid å ta Hurtigruten på alvor. Ettersom de har vekstambisjoner bør de være villige til å gå sammen om en jobbdugnad med sikte på å skape nye arbeidsplasser i Kirknes, sier Negotias første nestleder Eirik Bornø.

Kirkenes skal fortsatt være sentral både som snuhavn, destinasjon og lokasjon. Når Hurtigruten samtidig forteller at de vil ekspandere på ekspedisjonscruise, bør dette bety flere arbeidsplasser i Kirknes, mener Negotia-nestlederen



Foto: Carsten Pedersen, Hurtigruten

– Vi inviterer til dialog om en prosess med mål om realisering av vekstplanene i løpet av de seks kommende månedene. Da kan Hurtigruten samtidig få fordel av å kunne ansette medarbeidere som allerede kjenner selskapet og systemet og dermed unngå store opplæringskostnader.

Bornø sier at Negotia vil sende

brev og be om et møte med konsernsjefen i Hurtigruten for å drøfte konkrete planer.

– Vi forventer at han svarer positivt, og ser frem til en konstruktiv dialog. Målet er en prosess som vil lede til positive ringvirkninger for hele kystsamfunnet både på nordgående og sørgående rute.

A13_0632/09.2018

Få medlemspris og maks 10 % bonustap ved skade

Nå har Gjensidige lansert sin beste bilforsikring noensinne. Som medlem får du inntil 32 % medlemsrabatt på bilforsikringen.

Ekstra gode fordeler:

- rask bonusopptjening
- maks 10 % bonustap ved skade
- en av markedets beste leiebildekninger
- veihjelp når du trenger det

Bli kunde i dag på gjensidige.no/ys eller ring 915 03100 og si du er medlem av et YS-forbund.



Alltid til stede!



1

❶ **Åpningstale.** – Et av de beste midlene for å motvirke ulikheter og skjevheter, er fagforeninger i et sunt og godt partssamarbeid med arbeidsgiversiden, sier Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen.

❷ **Konsentrasjon.** Engasjerte delegater i gruppediskusjon under en timeout i saksbehandlingen.

❸ **Øverste beslutningsorgan.** Landsmøtet består av 85 stemmeberettigete delegater og til sammen rundt 130 deltakere.



2



3

Rapport fra LANDSMØTET

Når Negotia holder landsmøte står både historie og framtid på agendaen. Stikkordene er regnskap, budsjett, vedtekter og strategisk plan.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tørre greier? Ja, noe av det, kanskje. Men i en demokratisk oppbygd organisasjon som Negotia er det øverste beslutningsorganet naturligvis en viktig arena. Dessuten er blikket aller mest rettet framover.

Må tenke utvikling

Monica A. Paulsen oppsummerte sitt første år som forbundsleder som spennende og begivenhetsrikt. Og hun understreket at Negotia og andre arbeidstakerorganisasjoner må være forberedt på å endre seg i årene som kommer.

– Det har skjedd mye dette året, og det har gått utrolig fort. Vi er inne i en utvikling hvor vi må ta innover oss at framtidens arbeidsliv vil kreve noe mer av oss som forbund. Da må vi evne å utvikle oss og gjøre nødvendige endringer underveis. Vi må være relevante både for dagens medlemmer og framtidens medlemmer.

Forbundslederen satte søkelyset på den splitter nye medlemstjenesten Jobbveviseren, som er utviklet i samarbeid med YS-forbundene Delta og Parat. Dette er et kartleggingsverktøy som hjelper medlemmene til å bli mer bevisst på sine egne kvalifikasjoner.

– Negotia ønsker å bidra til at medlemmene blir enda mer attraktive både i dagens og morgendagens arbeidsliv. Vårt mål er at man skal stå bedre rustet til å ta gode valg for framtiden. Det kan dreie seg om å bytte yrke, eller å søke nye oppgaver innenfor det yrket og den arbeidsplassen man er på i dag, sier Monica A. Paulsen.

Landsmøtesyklus

I tillegg til de faste sakene var det i år diskusjon om landsmøtesyklus. Dette er en videreføring av tilsvarende sak fra i fjor, som handler om hvorvidt Negotia skal fortsette å holde landsmøte hvert år, eller for eksempel kun hvert tredje år.

En utredningsgruppe leverte rapport i sommer, med anbefaling om at man går bort fra dagens ordning med årlige landsmøter og over til en treårig ordning. Forbundsstyret ba om tilslutning til å utforme forslag til en ordning basert på utvalgsrapportens konklusjoner, og legge dette fram til vedtak i 2019.

Delegatene hadde en rekke synspunkter i denne saken, og det ble mange innlegg. Til slutt ble det gjort

vedtak som pålegger styret å legge fram to forslag. Ett med tre år mellom hver gang, og ett hvor det holdes landsmøte annethvert år.

Til saken ble det også gitt innspill vedrørende valgordningen. I dag foretas valg på alle styreposisjoner samtidig hvert tredje år. Flere tok til orde for å vurdere overgang til rullerende valgordning hvor halve styret velges for fire år av gangen i to års valgsyklus.

Sunn balanse

Negotia arbeider med forankring i to strategiske dokumenter – politisk plattform og strategisk plan. Den politiske plattformen er den mest langsiktige og peker 10-15 år fram i tid. Den definerer forbundets syn og prioriteringer på områdene identitet, tariff, arbeidsliv, næringspolitikk, kompetanse og samfunnspolitikk. Strategisk plan gjelder for tre år av gangen – den nåværende fram til 2020. Hovedpunktene er tariffutvikling, ansattes innflytelse, levedyktige arbeidsplasser og samfunnspolitisk utvikling.

Innholdet i strategidokumentene ligger i hovedsak fast. Det er likevel rom for justeringer fra år til år, noe som ble gjort i begge dokumentene på årets landsmøte.

Negotias ambisjon er å være det dominerende YS-forbundet i privat sektor. Forbundsleder Paulsen uttrykker dette blant annet på denne måten:

– Vi er forbundet som har til mål å skape sunn balanse i arbeidslivet. Et av de beste midlene for å motvirke ulikheter og skjevheter, er fagforeninger i et sunt og godt partssamarbeid med arbeidsgiversiden.

Landsmøtet er Negotias øverste beslutningsorgan. Det består av rundt 85 delegater. Det vil si tillitsvalgte fra klubb- og avdelingsapparatet, valgt gjennom de sju regionenes møter på vårparten. Forbundsstyrets medlemmer er også inkludert i tallet. I tillegg er komitémedlemmer på plass, mange av de ansatte i administrasjonen, pluss inviterte gjester. Totalt har møtet om lag 130 deltakere.

Negotias hederspris tildelt Wenche Nitteberg

Til stor jubel mottok Wenche Nitteberg Negotias høyeste utmerkelse, hedersprisen, under tildelingen på landsmøtet.

Nitteberg er klubbleder ved Alere Technologies i Oslo og styremedlem i avdeling Oslo og omegn. Hun har vært klubb- og avdelings-tillitsvalgt i en årrekke. For to år siden mottok hun aktivitetsprisen, og fikk i den forbindelse denne flotte attesten fra kollegaer:

«Wenche er en meget aktiv og engasjerende tillitsvalgt. Hun er ikke redd for å stille de kritiske spørsmålene til ledelsen når det trengs, og er en god støttespiller for medlemmene i alle situasjoner. Hun er dessuten en skikkelig bidragsyter til det sosiale blant medlemmene, og er alltid på utkikk etter å verve nye medlemmer. En trygg og stødig tillitsvalgt som fortjener honnør for sin store innsats!»

– Wenche representerer grunnfjellet i Negotia, grunnfjellet som står stødig for medlemmene. Hun er en ured, dyktig og innovativ tillitsvalgt, som også skal ha honnør for at hun gir plass til de unge. Hedersprisen henger høyt. Er det noen som fortjener å få den, så er det deg, Wenche. Takk for alt du bidrar med hver dag for oss alle, sa forbundsleder Monica A. Paulsen under tildelingen.

Hedersprisen består av glassskulpturen «Headman» plakett og pengegave.



Stor innsats. Wenche Nitteberg fikk hedersprisen for sin store innsats for medlemmene i klubb og avdeling gjennom mange år. Foto: Terje Bergersen

Oddbjørn Skaare Myklebust ble årets tillitsvalgt

Prisen årets tillitsvalgt i Negotia ble også delt ut på landsmøtet. Den gikk til Oddbjørn Skaare Myklebust i Rolls-Royce Marine.



Solid innsats. Oddbjørn Skaare Myklebust ble årets tillitsvalgt for sin innsats som konserntillitsvalgt i Rolls-Royce Marine. Foto: Terje Bergersen.

Myklebust er konserntillitsvalgt i selskapet, og er selv stasjonert ved lokasjonen i Ulsteinvik. Klubben han leder omfatter også medlemmer ved avdelingene i Brattvåg og Hjørungavåg, og teller til sammen over 90.

Prismottakeren har vært sentral i arbeidet med å sikre lokale arbeidsplasser og norsk eierskap da selskapet ble lagt ut for salg, en prosess som endte med at staten spyttet inn midler og at Kongsberg Maritime kjøpte opp Rolls-Royce.

Kollegaer omtaler Myklebust blant annet på denne måten:

«Han har gått i bresjen for lokalt/norsk eierskap for å trygge lokale arbeidsplasser. I arbeidet med dette ble det blant annet møter på Stortinget og med næringsministeren. Vi tror Oddbjørns engasjement sammen med tillitsvalgte i andre fagforeninger lokalt og sentralt, bidro sterkt til den gode løsningen. Oddbjørn er faglig dyktig, jordnær og samlende. Han er en pådriver for aktivt fagforeningsarbeid og stiller alltid opp.»

– Jeg tror også Oddbjørns samlende innsats har hatt mye å si for den gode løsningen som kom på plass. Det er veldig hyggelig å kunne gi denne prisen til nettopp han, sa forbundsleder Monica A. Paulsen under overrekkelsen.

Negotia støtter KLIMA-PROSJEKT på Svalbard

September neste år reiser to kvinner ut i Svalbard-naturen for å overvintrere i ni måneder. Underveis skal de blant annet gjøre klimaobservasjoner og rapportere til kjente forskningsinstitusjoner.

Hilde Fålun Strøm, forbundsstyremedlem og Negotias avdelingsleder på Svalbard, er den ene av overvintrerne.

Alene i isødet

Sammen med Sunniva Sørby skal Strøm bo ni måneder i den 20 kvadratmeter store fangsthytta Bamsebu, alene i isødet uten vann og strøm og 14 mil fra nærmeste nabo. Prosjektet heter «Hearts in the ice», og har faglige støttespillere som Norsk Polarinstitutt og NASA. Negotia bidrar også med økonomisk støtte.

Hilde Fålun Strøm har vært bosatt på Svalbard i over 20 år og har



Inspirere. Med den ni måneder lange overvintringen på Svalbard ønsker Hilde Fålun Strøm (til venstre) å inspirere til klimatiltak i både industri, næringsliv og de private hjem. Her med Negotia-leder Monica A. Paulsen og avtalen om støtte til prosjektet.

vært «ute en vinternatt før», både i Svalbard-naturen og andre steder i verden. Hun kan for eksempel skilte med 200 isbjørnmøter!

– Å gjennomføre en overvintring som denne har vært en drøm for meg. Og det som er ekstra spennende er at vi ikke bare skal være der ute i ni måneder. Vi skal drive forskningsarbeid under hele perioden, sier Strøm.

Via satellitt

Ekspedisjonen skal kommunisere med omverdenen via satellitt underveis. De skal delta i hele seks

forskningsprosjekter, rydde søppel langs strendene i nærområdet og teste ut elektriske scootere.

– Vi ønsker å engasjere til tiltak i både industri, næringsliv og i de private hjem. Vi skal teste ut elektriske scootere ved å benytte fornybar energi som sol og vind. Vi skal inspirere til fokus på ny teknologi, energiforbruk, matavfall, vannforbruk og oppmuntring til å være en bevisst forbruker, sier Hilde Fålun Strøm. ■

MEDLEMSKONTINGENT NEGOTIA

2019

Negotias landsmøte har vedtatt følgende kontingentsatser for 2019:

76 – 100 prosent stilling:	444 kroner per måned
51 – 76 prosent stilling:	333 kroner per måned
0 – 51 prosent stilling:	222 kroner per måned

ny tekst inn her
XXXXXX XXXXXX XXXXX XX

NB! Salgsagenter betaler full kontingent



Gir seg etter 37 år som tillitsvalgt

Berlands bekjennelser

Som 25-åring fikk hun sitt første tillitsverv. 37 år senere er avtroppende YS-leder Jorunn Berlands tro på fagforeningenes plass i arbeidslivet like urokkelig. Og hun ser det på sin måte.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er seint på nittenåttitallet. Direktøren i Bergen Bank kaller inn hovedtillitsvalgt Jorunn Berland til en prat. Det er visst dårlige tider. Han spør om hun vil ha 370 oppsigelser, eller om de skal lete etter andre løsninger.

Berland må tenke seg om. Sove på det, tenke seg om igjen. Hun går noen runder med både seg selv og tillits-

valgtkollegaer. Så lander hun på det siste; det å lete etter alternative løsninger. Et stort omstillingsarbeid settes i gang. Det blir sluttpakker, omfordeling av arbeid og endring av intern struktur. Ikke nok med det. I forståelse mellom partene opprettes det i tillegg en «avdeling for fristilt arbeidskraft». En gruppe ansatte løses fra oppgavene sine og står til disposisjon på de fagområdene det er behov for dem ...

Ei real skyllebøtte venter hovedtillitsvalgt Berland fra Norges Bankfunksjonærers Forbund sentralt etter denne kontroversielle manøveren der borte i vestlandshovedstaden.

– *Du fikk juling, altså?*

– Noe så til gangs også. De lurte på hva i all verden vi holdt på med. Juristene i forbundet mente det hadde vært bedre med oppsigelser enn fristilling. De sa det rett ut. Jeg



SJEKKLISTE

Jorunn Berland (62)

Aktuell: Nylig avgått YS-leder.

Bosted: Fra i høst bare Bergen?

Sivilstatus: Samboer med Arnt Hugo.

Hører på: Mye radio, nyheter og alt av musikk.

Ser på: Sport og nyheter.

Leser: De siste årene mest saksdokumenter.

Gjør på fritiden: Reiser, går i fjellet, er på fotball- og håndballkamper.

Kobler av med: Strikketøy.

Planer: - Vi får se.

skjønner det fortsatt ikke. Vi løste saken, og etter et års tid hadde pendelen svingt opp igjen. Da hadde mye ordnet seg for mange.

Reaksjonen opprørte de organiserte i Bergen Bank såpass at de var på nippet til å melde seg ut. Tilfeldigheter gjorde at det likevel ikke ble sånn.

– Vi fikk ikke tak i noen den kvelden vi tok kontakt for å gi beskjed om at dette forbundet ikke var noe for oss. I dag er jeg glad for det, sier Jorunn Berland.

Pragmatiker

Den avtroppende YS-lederen snakker seg rød i kinnene. Om dialog, rolleforståelse, aksept og respekt mellom partene. Hun viser til starten på sin tillitsvalgtkarriere i 1981. En svært positiv start, takket være en klok bankdirektør.

– Etter at jeg var valgt avtalte vi

«Likestilling er viktig, men du kan ikke regne med at andre skal bære deg fram, det er ikke sånn det fungerer.»

møte for å bli bedre kjent, diskutere arbeidsform og sånt. Han var erfaren, jeg var det ikke. Men han tok meg på alvor og hadde et ryddig forhold til de rollene vi skulle håndtere på hver vår side av bordet. Denne positive opplevelsen i starten har preget meg siden.

Berland snakker mer. Om det å ha vilje til å finne løsninger, og stå for det man mener og enes om. Holde linja! Det er til å forstå at det skulle en god porsjon praktisk sans og standhaftighet til for å stå i stormen den gangen hun fikk pepper av forbundet, og det er lett å se at Berland har nettopp det i seg.

– *Er du rett og slett en litt sta pragmatiker?*

Ja, det er vel ikke en helt upresis

karakteristikk. Men altså, jeg har alltid prøvd å tenke på hva som er det beste for medlemmene, og jobbet hardt med det som utgangspunkt. Du må lete etter de beste løsningene, være åpen for innspill og ikke minst være i stand til å lande prosesser. Når du er tillitsvalgt er det noen som har ønsket deg i den rollen, ikke sant. Da må du gjøre det du kan for å levere, og det er ikke gitt at å følge boka til punkt og prikke er det beste bestandig.

Berland sier at hun aldri hadde noen plan om hverken å bli lokal tillitsvalgt, eller å klatre helt til topps i en av Norges store hovedorganisasjoner for arbeidstakere, som YS er. Hun påstår tvert imot at hun tidlig i arbeidskarrieren var så beskjeden at

«Kanskje trengs det noen nye tilbud og tjenester til medlemmene, og kanskje kan medlemskapet differensieres og målrettes mer.»

hun knapt turte å åpne munnen. Akkurat det er vanskelig å forstå nå, mens ordene renner ut på en bergensdialekt som slett ikke er blitt altfor avslepet etter mange år med Oslo som arbeidssted.

– Nei, men det er sant det. Jeg var en stille jente både på skolen og de første årene som ansatt i banken. Så skjedde det noe etter at jeg tok det første vervet i fagforeningen.

Gripe sjansene

Her må vi stoppe opp litt. Ei dame som i unge år nesten ikke våger å si et kvekk, ender opp toppleder.

Hvordan har det seg? Og kan det være verdifulle ting her å formidle til andre som kanskje der de er i livet sitt akkurat nå har det på en liknende måte? Selvtilliten ligger kanskje på lur for selv den mest usikre? Plutselig kan man blomstre og bli en leder? For det er jo nettopp leder en tillitsvalgt er.

– Du må nesten prøve å forklare litt av hva som gjorde at det løsnet.

– Å peke på en bestemt ting eller hendelse synes jeg er vanskelig, og jeg kan jo bare snakke for meg selv.

Men det var nok noe med det at jeg var ønsket. Det gjorde noe med hvordan jeg så på meg selv. Jeg hadde jo heller ikke vært helt taus, og det måtte ha vært noe med det jeg hadde sagt og gjort i forskjellige situasjoner som var blitt lagt merke til av kollegaene. Etter en kraftig overtalelse tok jeg den sjansen jeg fikk, og det har jeg egentlig fortsatt med.

Jorunn Berland retter seg opp i stolen og lener seg engasjert mot bordplata. Hun tror mange har noe å lære – kanskje spesielt kvinner – når det gjelder å gripe sjansene som byr seg.

– Opp gjennom årene har jeg vært med på mange prosjekter rettet mot kvinnelige ansatte. Etter å ha kommet hjem fra kvinnekurs, har noen for eksempel kommet til meg og spurt: «Hvilken plan har du for meg nå, Jorunn?» Da har jeg svart at den planen må de ha selv. Mange har rett og slett ikke tatt de mulighetene de har fått.

– Men du er ikke likegyldig til likestilling, eller?

– Nei, selvfølgelig ikke. Det er fortsatt urettferdigheter og forskjeller

vi må ha fokus på. Ikke minst når det gjelder lønn. Vi har jo også YS' likestillingspris, som fremmer likestilling i et mangfoldig perspektiv. Dette er et svært viktig område. Jeg bare prøver å illustrere at alle også må ta ansvar selv. Du kan ikke regne med at andre skal bære deg fram, det er ikke sånn det fungerer.

Utfordret – igjen

Etter hvert ble det sentrale oppgaver på Berland, som styremedlem, nestleder og hele ti år som leder i det som nå heter Finansforbundet. Også på den internasjonale fagforeningsarenaen engasjerte hun seg sterkt og fikk posisjoner. Den en gang unnlige unge kvinnen som rett etter handelsgym søkte tjeneste i bankvesenet, kan vise til en uavbrutt rekke av tillitsverv nært og fjernt siden hun første gang sa ja i 1981.

Et byks fram langs tidslinjen. Året er 2013 og det er vinter. Daværende YS-leder Tore Eugen Kvalheim trekker seg helt uten forvarsel. Nyheten dumper ned som en liten bombe i omgivelsene. Særlig for Jorunn Berland, som på det tidspunktet var hovedorganisasjonens første nestleder. Skjønt, hun hadde tenkt på at den inntrufne situasjonen kunne oppstå, og bestemte seg for å si nei til å overta. Det sa hun også til valgkomiteen da de spurte henne.

– Så var det en venninne som utfordret meg til å stille. Det jeg endte opp med å tenke var «hva er det verste som kan skje?» Jo, det var vel at jeg ikke kom til å fikse det så godt, eller at jeg ikke ble gjenvalgt neste gang ... Men det ville jo heller ikke være verdens undergang. Jeg fikk heller hoppe i det, sier Berland.

Hun ble midlertidig konstituert som YS-leder. Seinere formelt valgt og valgt igjen i rette forum. Nå går den siste perioden ut. Etter fem og et halvt år som øverste leder i en organisasjon med nær 220.000 medlemmer takker hun for seg.

– Hvordan står det til med det YS du «leverer fra deg»?



Ikke skremt. Jorunn Berland ser ikke på utsiktene til mer digitalisering og robotisering i arbeidslivet som noe skremmende: - Arbeidslivet har alltid endret seg, vi har alltid måttet tilpasse oss nye tider.

Tre om Jorunn Berland

– Det første jeg vil framheve da er at YS for tiden har medlemsvekst. I en tid hvor organisasjonsgraden synker, er det en bra prestasjon. Medlemstallet skyter ikke i været, men vi ser en økning. Og så er jeg stolt av at YS er en organisasjon som regnes med og lyttes til. En statsråd vi hadde som gjest på et møte en gang, sa at «det er så befriende å møte YS, for dere er ikke låst i tankegangen». Jeg har vært opptatt av at vi skal levere kvalitet, være uredde og framoverlent.

– *Kan du gi noen eksempler?*

– Vi var tidligst ute av alle med å gå inn for personlig pensjonskonto knyttet til innskuddspensjoner for ansatte i det private. Nå er det temmelig sikkert at både myndighetene og alle andre går inn for det. En annen ting er den nye offentlige tjenestepensjonen som vi var med på å lande, som kommer våre medlemmer i stat og kommune til gode. Jeg mener vi er bra frampå, vi er med på å prege arbeidslivet og samfunnsdebatten.

Ingen robotfrykt

Tider kommer og tider går. De heteste framtidsutsiktene akkurat nå handler blant annet om den digitale utviklingen og spørsmålet om i hvilken grad roboter overtar menneskenes plass i arbeidslivet. Dessuten om hva slags vilkår vi kan vente oss i framtiden. Løse arbeidskontrakter, mer midlertidig arbeid og mer deltid ... Det er mange scenarier som kan sette en støkk i noen hver.

– *Hva tenker pragmatikeren om det vi kan ha i vente?*

– Jeg synes i hvert fall ikke at vi skal se på framtiden som noe skremmende. Arbeidslivet har alltid endret seg, vi har alltid måttet tilpasse oss nye tider. Og jeg vil si at fagforeningenes plass og rolle blir viktigere enn noen gang. Kanskje trengs det noen nye tilbud og tjenester til medlemmene, og kanskje kan medlemskapet differensieres og målrettes mer. Men

det grunnleggende må etter min mening handle om det kollektive. Det er tariffrettighetene som gir mulighet for dialog og påvirkning – både på den enkelte arbeidsplass og i samfunnsmessig forstand, sier Berland, og skynder seg å legge til:

– I denne sammenhengen vil jeg også nevne prosjektet YS har hatt med de andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden – LO, Unio og Akademikerne – det siste året, om hva vi kan gjøre sammen for å fremme betydningen av å være organisert. Det handler om bedre informasjon, mer kunnskap inn i skolene, mer fokus på den norske samarbeidsmodellen, og mange andre ting. Og – et stort poeng: Vi må gjøre dette i samarbeid med arbeidsgivernes organisasjoner. Jeg tror det ligger en nøkkel der.

Nye eventyr?

Nesten fire tiår har gått siden en kollega i banken brukte alle sine overtalelsevner til å få Jorunn Berland til å mønstre på som lokal tillitsvalgt. Nå er karrieren i fagbevegelsen ved veis ende. Ferden i arbeidstakernes tjeneste endte med fem år på toppen av stigen, som leder for Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund. Kontoret i Oslo er ryddet. Stafettspinnen sendes videre til nye koster.

Etter et helt arbeidsliv som tillitsvalgt sier 62-årige Jorunn Berland likevel ikke helt takk for seg. Pensjonistlivet frister ikke foreløpig. Virkelysten er fremdeles for stor til det. Hun er klar for noe nytt.

– *Kan du gi en antydning om hvilken retning du sikter mot?*

– Hva det skal bli, vet jeg ikke ennå, men jeg har noen lunsjavgtaler som venter. Jeg tenker at det er nå jeg har sjansen til å prøve noe annet. Det er en spennende tid som avsluttes, og en spennende tid som venter. ■



Vibeke H. Madsen,
administrerende
direktør i Virke fram
til i høst.

Jorunn er inkluderende. Hun ser muligheter og vil gjerne lede endringer. Hun er raus og ser mennesker rundt seg. Hun kan oppleves som mild, men jeg kjenner henne som en dame som har satt seg mål og argumenterer for sine holdninger. Jeg har satt pris på de gode samtalene vi har hatt, samtaler som er mer mulighetsorientert enn problemorientert.



Atle Gullestad, tidligere
politisk rådgiver for
Berland, nå spesial-
rådgiver i Unio

Jorunn er en engasjert og grundig person. Hun har ekstrem arbeidskapasitet og er alltid godt forberedt. Stiller alltid opp og gir av seg selv, enten det er på en verdenskongress eller et medlemsmøte med 10 deltakere «på Vinstra». Klar og tydelig på hva hun mener, men er lyttende og mottakelig for motargumenter. Er motargumentene gode nok kan hun også skifte mening. Jorunn er raus, inkluderende og bryr seg om de rundt seg. Den tilliten hun viste meg og det samarbeidet vi hadde gjennom mange år, kommer jeg alltid til å ha med meg og er utrolig takknemlig for alle de årene.



Inger Lise Rasmussen,
spesialrådgiver
i Negotia

Jeg var så heldig å få samarbeide tett med Jorunn gjennom mange år som forbundsleder i Negotia og i min periode som 2. nestleder i YS. Jorunn er en god samtalepartner. Hun har vært en jeg har kunnet gå til for å få råd i krevende saker. Hun er også veldig strukturert og alltid godt forberedt, og har en klar og tydelig form som inngir tillit. Jorunn er en både tøff og myk dame, som finner løsninger og lander på beina.



VIKTIG MED SPRÅK: – *Språklig kompetanse og digital forståelse blir viktig når ny teknologi tar større plass i arbeidslivet. Det er større krav til både å kunne lese instruksjoner og å rapportere skriftlig, sier forsker Anders Underthun.*

Fersk forskning om digital omstilling:

Ny teknologi må BRUKES VARSOMT

Digitaliseringen gir nye muligheter for kontroll og manipulasjon av arbeidstakere. – Ny teknologi gjør det enkelt å skape et kontroll- og realitetsregime, og må derfor brukes varsomt, anser forsker Anders Underthun.

TEKST OG FOTO: SJUR ANDA

– I dag er det tilgang til enorme mengder informasjon og teknologi for å behandle disse dataene. I tillegg har vi intelligente roboter som i stor grad lærer og agerer ut fra analyse av dataene. Dette er kraftfulle algoritmer som påvirker oss i dag og som vil bety stadig mer, også i arbeidslivet, sier Underthun, som er forsker ved Arbeidsforskningsinstituttet.

Sammen med Arild H. Steen har han utarbeidet rapporten «Digital omstilling i arbeidslivet – en rapport fra fire bransjer», på oppdrag av YS. De har sett på hvordan ny teknologi har påvirket fire bransjer: Kommunal

hjemmesykepleie, forsikring, buss-transport og skatteforvaltning.

– *Går det an å se noen fellestrekk mellom fire så ulike bransjer?*

– Ja, noen fellestrekk finner vi.

Ny teknologi stiller nye krav til de ansattes kompetanse, først og fremst innen språk og teknologi. Det er økt krav om skriftlig rapportering og evne til å kunne bruke ny teknologi. I tillegg innebærer ny teknologi muligheten for mer kontroll av arbeidstakerne, både når det gjelder tidsstyring og utført arbeid, sier Underthun, og fortsetter:

– Informasjon er også mye lettere tilgjengelig nå. Før var det gjerne mange, ulike systemer og steder man

måtte sjekke. Nå får man i stor grad tilgang på all informasjon i et brukervennlig grensesnitt. Dette gir trygghet og er positivt både for ansatte og bruker.

Åpner for kontroll

Et annet, spennende område er hvordan ny teknologi påvirker ledelse av arbeidet.

– Vi får stadig mer informasjon fra algoritmene og forventes å lede oss selv i arbeidshverdagen. Det kan kanskje kalles digitalisert ledelse, der ansvaret for jobben i stor grad legges over på individet, men der de allikevel er utsatt for stor grad av kontroll og overvåkning. Det forventes at

«Det er fort gjort å havne i et negativt kontrollregime, der autonomien går ned og man ender opp med demotiverte medarbeidere som mister kreativiteten og lysten til utvikling»

medarbeiderne følger med på egne prestasjoner og vurderer seg ut fra disse, sier Underthun, som ser flere farer ved dette.

– Dette må gjøres på en veldig reflektert måte, særlig fra ledelsens side. Det er fort gjort å havne i et negativt kontrollregime, der autonomien går ned og man ender opp med demotiverte medarbeidere som mister kreativiteten og lysten til utvikling, sier forskeren.

Digitale arbeidslister

For kommunal hjemmesykepleie er digitaliseringstiltaket innføringen av såkalte digitale arbeidslister for ansatte, via en smarttelefon som hentes ut hver gang helsefagarbeideren eller sykepleieren er på jobb.

I de digitale arbeidslistene planlegges og rapporteres tiltak som skal gjennomføres for hvert hjemmebesøk. De ansatte har tilgang på informasjon om prosedyrer, medisindosering og vital informasjon fra andre helseinstanser.

Listene gjør det også mulig å være mer fleksible på tid, ved at både ansatte og ledere har oversikt over eventuelle tidsoverskudd eller tidsunderskudd på alle besøksrutene som skal gjennomføres i løpet av en dag.

– Det er varierte meninger om dette. Før hadde de en times morgenmøte, der man gikk detaljert gjennom det som skulle gjøres. Nå finnes all den informasjonen digitalt. Det har halvert tidsbruken på disse møtene. Dette har gått litt utover det sosiale, der det blir færre berøringspunkter for de ansatte. Det har blitt mer fokus på fag og mindre på det sosiale, sier Underthun.

Digitale råd

I finans har forskeren sett på kundesenteret hos et forsikringselskap.

Her har virksomheten introdusert en kompetansespesialisering som har sammenheng med digital ruting av kundehenvendelser på telefon, og et ønske om å gå bort i fra en ensidig insentivstruktur knyttet til salg.

Den digitale rutingen innebærer også en introduksjon av lærende digitale kundetips, hvor kunderådgiveren både blir matet med algoritmebaserte tips om hvordan de skal møte kunden og kan gi tilbakemelding om kvaliteten på de samme tipsene i en «digital læringsløype».

For det andre har forsikringsvirksomheten introdusert en tydeligere tidsstyring for å sikre et kontinuerlig kundetilbud. For det tredje har virksomheten fokus på at de ansatte skal følge med på et knippe algoritmebaserte prestasjonstall som grunnlag for forbedring i dialog med leder. Prestasjonstallene er koblet til både kompetansespesialiseringen og tidsstyringen.

– Generelt opplevde de ansatte mindre frihet i arbeidshverdagen. De savnet større grad av frihet og autonomi. De ble målt på at de fulgte en tidsplan, ut fra behovene for tilgjengelig kompetanse. Samtidig ble det også en ny organisering av kompetansen, der man i mye større grad enn tidligere ble spesialister. Det ble sett på som positivt, der man opplevde at kompetansen man hadde ble sett på en helt annen måte enn tidligere, forteller Underthun.

Språklige utfordringer

Ved busstransport er digitaliserings-tiltaket introduksjonen av nettbrett for sjåførene. Sjåførene skal bruke nettbrett og tilhørende applikasjoner til kontinuerlig opplæring, ha oversikt over skiftplaner rutetider, ha sjåførhåndbok tilgjengelig til enhver tid, få informasjon om eget kjøre-

mønster og drivstofforbruk, samt melde inn vedlikeholdsbehov.

Sjåførene blir også målt på drivstofforbruk og kjøremønster, slik at de kan bli bedre og mer miljøvennlige sjåfører.

– Selv om mye av informasjonen ble rapportert på nettbrettet, kom de ansatte inn for å avlegge muntlig rapport til leder i tillegg. Det handler sannsynligvis om behovet for å bli sett. Hvis du bare avlegger skriftlig rapport i et slikt system, får du ingen tilbakemelding på at det du gjør er riktig og bra. Dette er en bransje med mange utenlandske arbeidstakere, og en omlegging til mer skriftlig rapportering på digitale plattformer kan by på utfordringer, mener Underthun.

Mer utfordrende oppgaver

I skatteforvaltningen har forskerne sett på hvordan skatteetaten har brukt ny teknologi i moderniseringen av Folkeregisteret. Dette innebærer blant annet nye metoder for identifisering av og tildeling av identifikasjonsnummer og skattekort til utenlandske arbeidstakere som ønsker å ta arbeid i Norge. Her har førstelinjetjenesten fått ansvar for kontroll, istedenfor bare registrering. Det innebærer sterk grad av kompetanseheving.

– Mange ansatte har gått fra ren punchejobb til nå å bedrive kontroll. Det spesielle her er at mange av dem som jobber her kun har grunnskole eller videregående skole. Med denne omleggingen har de fått større ansvar og mer interessante arbeidsoppgaver. Samtidig har en del ansatte oppfattet overgangen som vanskelig, fordi de blir satt i situasjoner de ikke er vant til, sier Underthun. ■



Fra hele Europa. Deltakere på UNI Europas sommerskole for unge medlemmer 2018. Foredrag om trakassering og klasseskille, og trening i forhandlinger og å snakke i forsamlinger, sto på programmet. UNI Global Union holder tilsvarene sommerskole hvert år.

Lærerik sommerskole med UNI

Hvert år er Negotia med på UNI Global Unions sommerskole for unge. Forbundet sender gjerne to unge medlemmer som får oppleve en fantastisk interessant og lærerik reise gjennom dette fine tilbudet. I år var det jeg og Marie Johansen Wæraas som var heldige og ble valgt ut til å delta.

Sommerskolen var denne gangen litt forsinket, og ble arrangert fra 22. til 24. oktober. Stedet var Larnaca på Kypros. Vi møtte ungdom fra mange europeiske land. Jeg gledet meg veldig til å diskutere problemstillinger og dele erfaringer om fagforeningsarbeidet på tvers av landene.

Trakassering og klasseskille

Den første oppgaven vår var å introdusere sidemannen. Da gikk vi sammen to og to, og fikk 30 minutter på å bli kjent. Deretter skulle vi introdusere den andre. En ny og spennende vri. Etter dette fortsatte det med et foredrag om trakassering

på arbeidsplassen. Vi fikk delt litt erfaringer og snakket om hva som ikke er greit og hva vi skal gjøres hvis vi kommer i en slik situasjon. Når jeg skriver at vi fikk delt erfaringer så gjelder det også erfaring innen arbeidslivet og hvordan vi i forskjellige land stiller oss til dette. Jeg synes dette temaet er utrolig viktig og det var fint å høre hvordan andre forbund jobber med dette.

Etter en god diskusjon var det klart for neste tema - økonomien i verden, robotisering og klasseskille. Her var det mye å lære. Vi fikk høre om de åtte rikeste mennene i verden som eier like mye som resten av

verden. Dessuten hvordan trenden med mindre familier gir mindre arbeidskraft i fremtiden. Hvordan robotvirksomheten skal håndteres i fremtiden og hvordan tilslutningen til fagforbund skal økes, var viktige spørsmål.

Her fikk vi en oppgave å løse. Vi ble delt inn i team og fikk utdelt et ark med 22 personer som var identifisert med et ord, som for eksempel «lege» eller «lesbisk». Med denne informasjonen skulle vi velge ut 10 personer fra listen vi mente kunne overleve på en øde øy. Denne oppgaven var utrolig nyttig og lærerik. Dette fikk deg til å tenke

deg litt om. Kan man dømme en person ut fra enkle fakta om personen? Dette virket som en veldig enkel oppgave, men det var mye bak som fikk oss til å tenke annerledes.

Rollespill i forhandlinger

Dag to begynte med et foredrag om forhandlinger. Etterpå fikk vi to oppgaver vi skulle løse. I den første ble vi delt inn i lag med to grupper. Den ene gruppen var arbeidsgiver og den andre gruppen var fagforeningen. Vi skulle forhandle fram en avtale for medlemmene. Dette var kjempegøy og lærerikt. Etterpå skulle vi framføre hvordan og hva vi hadde blitt enige om og deretter fikk vi tilbakemelding.

Den andre oppgaven var mellom to personer der den ene var bokselger og den andre kjøper. Her skulle vi forhandle prisen på boken. Med dette fikk vi lært to forskjellige måter å forhandle på, faktorer som er viktige og ha med seg når en skal forhandle med en arbeidsgiver.

Etter en lunsj hvor vi også rakk å få med oss litt av godværet, startet vi med foredrag om utfordringene i det amerikanske IT-selskapet Amazon som driver elektronisk handel over internett. Selskapet har visstnok elendige arbeidsvilkår for sine

«Det å være medlem i en fagforening er fortsatt en skummel ting mange steder, selv om vi lever i 2018, dessverre.»

ansatte. Oppgaven vi fikk i forbindelse med dette var å legge en plan for å rekruttere flere organiserte i Amazon, slik at de ansatte ved hjelp av UNI kommer i bedre posisjon til å påvirke arbeidsforholdene.

Dette viste seg å være den vanskeligste oppgaven. Det å være medlem i en fagforening er fortsatt en skummel ting mange steder, selv om vi lever i 2018, dessverre. Etter å ha framført hva de forskjellige gruppene hadde kommet fram til hadde vi en diskusjon rundt dette.

Trening på talerstolen

Siste dagen skulle vi øve på det å stå på en talerstol. Vi fikk en partner og fire minutter på talerstolen. Vi fikk lov til å velge tema selv. Meningen med øvelsen var å trene på tidspress og hvordan man kan bruke stemme og kropp når man snakker til en forsamling, pluss å takle at noe uventet skjer. Derfor fikk alle et ord plukket opp av en bolle rett før de skulle på talerstolen. Dette ordet skulle en bruke uten at publikum merket det. Etter å ha brukt formid-

dagen og ettermiddagen på dette fikk vi resten av dagen fri.

Jeg er så takknemlig for at jeg var den som fikk lov til å representere Negotia på denne reisen. Dette var utrolig lærerikt og jeg anbefaler denne turen til alle som får mulighet til å bli med. Som ung under utdanning kan jeg med trygghet si at jeg utviklet meg personlig og kom et skritt videre. Jeg lærte mye om det å jobbe med fagforeningsarbeid, men ikke bare det. Jeg lærte også mye om hvordan det er i landene rundt oss, og ser at vi alle har mye av de samme utfordringene. Jeg fikk også et godt innblikk i hva fagforeningene jobber for internasjonalt. Jeg er stolt over å være en del av Negotia og UNI Global Union. ■



Ena Rizvic,
Ung-representant
i Region Sør

Teksten er bearbejdet av redaksjonen

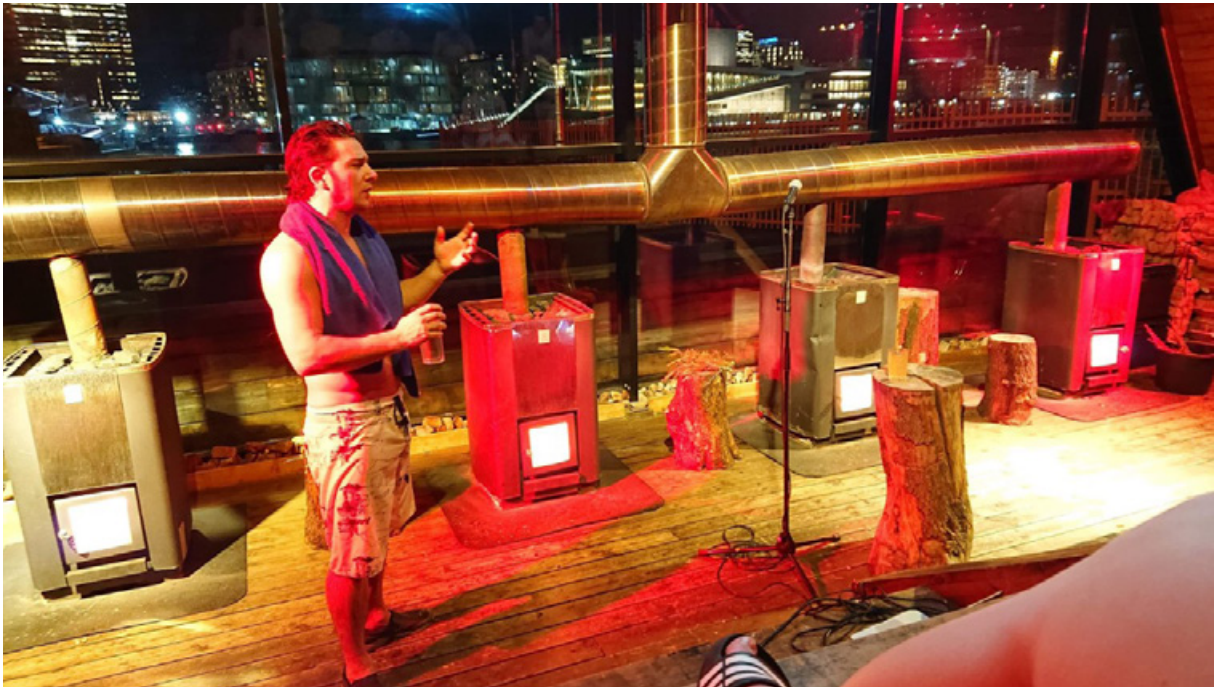


En brosjyre i hånda virker fortsatt

Skal du gi informasjon til en kollega som kanskje kan bli medlem? Da er det gode, gamle papirformatet både hendig og virkningsfullt. Negotia har brosjyrer som på en enkel måte forklarer fordelene ved være organisert i arbeidslivet.

For eksempel: 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 er også tilgjengelig i elektronisk versjon på negotia.no. Men som sagt: Ønsker du trykt papirutgave - sender du bestilling til info@negotia.no



Foredrag i badstua. Seiler og eventyrer Jarle Andhøy inspirerte stort med spennende fortellinger fra sine ekspedisjoner i Nordvestpassasjen og Sørishavet. Foto: Marte Gjestvang Olimb

UNG-kveld med Berserk-Jarle

Denne høstens UNG-arrangement i Oslo ble holdt i badstua Árdna på SALT i Oslo, onsdag 31. oktober. Med oss som foredragsholder hadde vi selveste Berserk-skipper Jarle Andhøy.

På SALT er det flere badstuer å velge mellom, men Árdna kan anses som en av verdens største. Badstua rommer opptil hundre personer og har en temperatur på mellom seksti og åtti grader.

I tillegg finner man en hyggelig bar ved inngangspartiet, hvor det tilbys snacks og drikke. Trenger man avkjøling kan man benytte en av de iskalde badekulpene eller ta en kald dusj. Med andre ord er SALT en perle midt i byen, hvor man kan få litt velvære for kropp og sjel en hustrig høstkveld.

Vi i Negotia Ung Oslo synes dette var et perfekt sted for å invitere de unge til en innholdsrik og inspirerende kveld. Vi syntes også det var artig og nytenkende at man kunne holde foredraget inne i badstua.

Å være ung i arbeidslivet kan ha sine utfordringer til tider. Det å få inspirasjon og motivasjon som man

kan ta med seg videre inn arbeidslivet og livet generelt, syntes vi var en viktig faktor for valget av denne kveldens tema.

Vi var så heldige å få med oss seileren og eventyreren Jarle Andhøy til å holde foredrag for oss, og de unge var klare for «Berserk i badstua».

Det ble holdt et fantastisk bra foredrag av Jarle Andhøy, hvor han fortalte om ekspedisjoner fra Nordvestpassasjen og Sørishavet. Fra å ha en drøm til å tørre å gå sin egen vei og til å gjennomføre. Etter en sånn opplevelse sitter man igjen inspirert og motivert, med kanskje litt større mot til å våge, til å tro på seg selv og til å ikke gi opp.

Vi håper dette foredraget var med på å skape entusiasme blant de unge som deltok. Dette er verdier vi alle kan ha nytte av, både individuelt og for fellesskapet.

I tillegg til Jarle Andhøy fikk vi en hyggelig videohilsen fra forbundslederen Monica A. Paulsen. Takket være Monica fikk vi også presentert de unge for den nye medlemstjenesten Jobbveiviseren, et gyllent verktøy som kan brukes for å kartlegge flere muligheter i arbeidslivet.

Vi kan konkludere med en meget vellykket kveld og retter en takk til alle som møtte opp. Vi storkoste oss, og håper å se enda flere unge på arrangementene framover. Her er alle velkomne!



Tonje Yasmine Lie Aarud, Negotia UNG-representant for Region Oslo

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

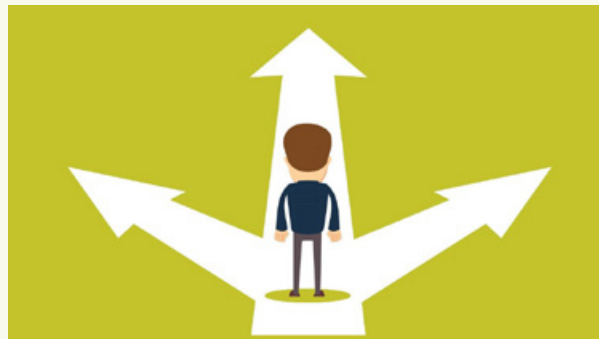
JOBBEIVISEREN – et nytt medlemstilbud

Har du havnet på rett hylle i arbeidslivet? Har du talenter du ikke visste om? Dette skal det nye medlemstilbudet jobbveiviseren hjelpe deg med å finne ut av.

Negotia lanserte i høst et nytt medlemstilbud i samarbeid med YS-forbundene Delta og Parat. Tjenesten har fått navnet "Jobbveiviseren", og har til hensikt å gjøre den enkelte mer klar over hvilke egenskaper man har.

De fleste vil antakelig finne ut at de har flere kvaliteter som gir flere muligheter i arbeidslivet enn man trodde. Programmet leder deg gjennom en rekke spørsmål om deg selv, og til slutt sitter du igjen med din egen unike profil som forteller om dine styrker og hvilke yrker som kan passe for deg. I tillegg kan du få personlig oppfølging i form av en halvtimes samtale med en coach.

Veiviseren passer både for dem som er i en situasjon hvor de må skaffe seg en ny jobb og de som bare ønsker å bli mer bevisst på egne muligheter.



Her er fem gode grunner til å teste Jobbveiviseren:

1. Du får kartlagt dine beste egenskaper.
2. Då får gode begreper for å beskrive deg selv og dine ferdigheter
3. Du får et verktøy for å komme deg videre – enten i jobben du har eller hvis du vil bytte jobb.
4. Du får forslag til yrker som kan passe deg.
5. Du blir trolig positivt overrasket over deg selv.

Du finner Jobbveiviseren på Negotias nettside.

Søk om økonomisk tilskudd til lokal aktivitet

Aktivitet lokalt i Negotia er viktig for samholdet og styrken i organisasjonen. Økonomisk støtte ytes fra ordningen med 3-prosentmidler. Søknadsfristen i år er 20. desember.

3-prosentordningen er vedtektsfestet og innebærer at det årlig øremerkes et beløp tilsvarende tre prosent av de totale, budsjetterte kontingentinntektene til forbundet. For 2018 ble det tildelt nær 2,5 millioner kroner.

Både klubber, avdelinger og regioner kan søke om tilskudd. Søknadene behandles av administrasjonen, og tildelingen foretas av forbundsledelsen.

Aktivitetene det kan søkes om støtte til er mange, for eksempel årsmøte med sosial aktivitet, medlemskveld med faglig tema eller medlemstur. Fellesnevneren er at tiltakende skal bidra til samhold, styrke og gjerne vekst i organisasjonen.

I forbindelse med tildeling av 3-prosentmidlene for 2019, oppfordres søkerne til å tenke kreativt rundt rekruttering og medlemsvekst.

Søknadsskjema finnes på Negotias nettside. Fristen er 20. desember!

Prosjekt MERE – medlemspleie og rekruttering

I regionene Midt og Nord er det startet et prosjekt for medlemspleie og rekruttering. Prosjektet har fått navnet «MERE» og utformes i et samarbeid mellom representanter for de to regionene og Negotias administrasjon.

Det er gjennomført en kartlegging som viser at det er stort medlemspotensiale i de bedriftene vi allerede er til stede i. I mange av virksomhetene er det bare ett Negotia-medlem. I tillegg er det et mål å få innpass i helt nye bedrifter.

Negotia får et stort antall nye medlemmer hvert år, men dessverre er det også et betydelig frafall. Måltrettet arbeid for bedre medlemspleie og rekruttering er viktig for å sikre god stabilitet og en sunn utvikling av organisasjonen.

Prosjekt MERE har fram til nå vært i utformingsfasen. Nå ser vi på hvordan ideene kan omdannes til konkret arbeid som gir de ønskete resultatene. Markedsavdelingen i administrasjonen vil ha et særlig ansvar i den aktive oppfølgingen, i tett samarbeid med avdelingene. Og blir prosjektet vellykket, er det naturlig å overføre erfaringene til andre regioner.

Inger Lise Rasmussen, spesialrådgiver

Ikke utflagging av Color Lines Kiel-ferger

Regjeringen har snudd og trukket tilbake klarsignalet om å flytte Color Lines to Kiel-ferger til Norsk internasjonalt skipsregister (NIS). Dermed er utflagging avverget.

I budsjettforhandlingene fikk KrF med seg regjeringspartiene på å ikke gjennomføre den varslede endringen i den såkalte fartsområdeforskriften for utenriksferger.

– Dette er gode nyheter for våre medlemmer som i lengre tid har vært bekymret for jobbene sine. En flytting til Internasjonalt skipsregister kunne fort ha medført utflagging av arbeidsplasser. Nå er vi svært fornøyd med at KrF har lyttet til blant annet våre protester og fått regjeringen til å snu i denne saken, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen.

Gleden er stor blant Negotias medlemmer i Color Line:

– Nå er det jubel i gangene om bord på skipene, og flagg pynter flere kontorer på land. Det ville vært naivt å tro at en utflagging ikke



ville påvirket også landansatte Negotia-medlemmene i stor grad. Mange arbeidsplasser ville trolig gått tapt der. Vi er svært lettet og stolte av samholdet og samarbeidet mellom landansatte og sjøfolk i denne saken.

– Honnør til Ronny Øksnes i Norsk sjømannsforbund for den jobben han har lagt ned, og som nå har gitt et så positivt resultat for medlemmer på tvers av flere fagforbund, sier Line Hem, hovedtillitsvalgt for Negotia i Color Line.



Verv og motta 300 kroner!

Har du spurt kollegaen din om hun eller han vil bli medlem? Kanskje er det ikke mer enn akkurat det spørsmålet som skal til.

Verv i dag og få et gavekort på 300 kroner for hvert medlem du verver.

Organisering på arbeidsplassen handler om hjelp når du trenger det, gjennomslag, innflytelse og ryddig dialog med ledelsen. Jo flere man står sammen, jo større er muligheten for å oppnå akkurat det.

Derfor er det så viktig å verve!

Husk at du i tillegg til kollegaer kan verve både familiemedlemmer og venner.

Gå inn på negotia.no for mer informasjon til din kollega.

GDPR for tillitsvalgte

En gjennomgang av de nye personvernreglene

I 2018 har mange arbeidstakere og arbeidsgivere hatt gleden av å stifte bekjentskap med de fire bokstavene GDPR. Disse står for General Data Protection Regulation, og er et nytt personvernregelverk utarbeidet av EU. Ansatte rundt om på landets arbeidsplasser har brukt utallige timer på utvalgsarbeid og diskusjoner om hvordan man skal etterleve de nye reglene i praksis.

Hensikten bak regelverket er, som navnet tilsier, å beskytte data i en verden som blir stadig mer digital. Digitalisering fører med seg både muligheter og utfordringer. Informasjon kan spres lynraskt og til mange mottakere. Dersom informasjon kommer på avveie og havner på internett, er det praktisk talt umulig å få kontroll på den igjen.

Ny teknologi lar oss lagre mer informasjon enn tidligere, systematisere den og dra nytte av den. Data fungerer som drivstoff ved utvikling av kunstig intelligens, og «Big Data» er et blitt et innarbeidet begrep blant dem som har som jobb å analysere ulike markeder og fenomener. Data er dermed blitt en vare som kan kjøpes og selges. EU-forordningens andre mål er av denne grunn å harmonisere reglene innenfor det europeiske markedet, slik at selskaper lettere kan kjøpe og selge data over landegrensene.

Inn i norsk lov

At GDPR-reglene er gjennomført som «forordning» betyr at de får direkte virkning i alle EUs medlemsstater. Norge er ikke medlem av EU, men har gjennom EØS-avtalen forpliktet seg til å harmonisere egne rettsregler med EU sine på de aller fleste områder. Norge har derfor inkorporert EUs forordning. Det

betyr at forordningen er tatt inn i den norske lovboken og får virkning som norsk lov. I Norge fikk de nye reglene anvendelse fra 20. juli 2018.

I Norge fulgte mange av pliktene etter GDPR allerede av den gamle personopplysningsloven. Årsaken til at pliktene har fått fornyet oppmerksomhet også her er at manglende etterlevelse av GDPR kan medføre svært store bøter for virksomheter.

For å få oversikten over alle plikter personvernreglene medfører må man lese teksten i EU-forordningen, den nye norske personopplysningsloven og spesialregler i andre lover som får anvendelse på den konkrete aktiviteten man bedriver.

I denne artikkelen gir vi deg en enkel innføring. Reglene kan fremstå som kompliserte ved første øyekast, men i realiteten er de ikke det.

Dersom man som behandler av personopplysninger kan dokumentere at man har et bevisst forhold til hvilke personopplysninger man benytter seg av, og hvordan man lagrer dem, er man langt på vei. Les videre for å se hvordan dere gjør dette.

Sentrale begreper

Personopplysninger

GDPR får anvendelse i et hvert tilfelle der personopplysninger behandles. En personopplysning er

definert som en opplysning eller vurdering som kan knyttes til en enkeltperson. Eksempler på personopplysninger er navn, adresse, telefonnummer og fødselsnummer. Visse typer personopplysninger anses å være spesielt private, og kalles sensitive personopplysninger. Eksempler på sensitive personopplysninger er helseopplysninger og fagforeningsmedlemskap.

Behandling av personopplysninger

Behandling av personopplysninger finner sted hver gang noen samler inn, registrerer, organiserer, lagrer, bruker, utleverer og sletter personopplysninger. Personvernreglene får med andre ord anvendelse stort sett hele tiden når personopplysninger er inne i bildet.

Behandlingsansvarlig

Den som står som ansvarlig for at behandlingen av personopplysningene er forsvarlig kalles *behandlingsansvarlig*. Den som innehar denne rollen er den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysningene samt hvilke hjelpemidler som skal benyttes.

I en arbeidstakerorganisasjon som *Negotia* behandles personopplysninger til enhver tid på mange ulike nivåer i virksomheten. Personopp-

lysninger gis fra medlemmer til tillitsvalgte, fra medlemmer til rådgivere i organisasjonens administrasjon, fra tillitsvalgte til rådgivere i administrasjonen osv.

Den som sitter med det overordnede ansvaret for hvordan personopplysninger skal behandles i og av Negotia, er organisasjonens generalsekretær. Generalsekretær plikter dermed å se til at det blir utarbeidet rutiner for behandling av personopplysninger i Negotia-sammenheng, og at administrasjonen arbeider for å gjøre disse kjent i organisasjonen. Slike rutiner og retningslinjer er lagt ut på www.negotia.no og på den enkelte brukers Min side-portal.

Behandlingsgrunnlag

For å lovlig kunne behandle personopplysninger trengs det et behandlingsgrunnlag. Behandlingsgrunnlaget kan være:

- a) lov eller forskrift
- b) at behandlingen er nødvendig for å oppfylle avtale med den registrerte, eller at behandlingen ivaretar en berettiget interesse
- c) at den registrerte har gitt et frivillig, informert, uttrykkelig og utvetydig samtykke

Negotia kan behandle egne medlemmers personopplysninger både fordi det er nødvendig for å oppfylle avtalen med medlemmet – at de i bytte mot medlemskontingent skal motta bistand og rådgivning – og fordi medlemmet etter våre nye rutiner gir oss samtykke til dette ved innmelding.

Sentrale plikter etter GDPR

Regelverket har som formål å sikre at behandlingen av personopplysninger foregår på en lovlig, rettferdig og gjennomsiktig måte. Videre er hensikten å begrense bruken av personopplysninger til det som er nødvendig for å oppnå et konkret

formål den behandlingsansvarlige har fastsatt.

Dette medfører at den behandlingsansvarlige pålegges å sikre at det foreligger et behandlingsgrunnlag, og at det ikke behandles flere personopplysninger enn nødvendig for å oppnå formålet.

De opplysningene som lagres må være korrekte og oppdaterte, og oppbevares på en sikker måte. Sikkerhet kan ivaretas gjennom å oppbevare opplysningene i en perm som for eksempel låses inn i et skap, eller gjennom bruk av digitale plattformer som gir mulighet til å kryptere eller passordbeskytte mapper og dokumenter.

Den registrerte – det vil si personen som får sine personopplysninger behandlet - har etter de gjeldende personvernreglene krav på innsyn i samt sletting av sine personopplysninger på forespørsel.

For å kunne ivareta disse rettighetene må den behandlingsansvarlige ha en viss oversikt over hvilke opplysninger som er lagret, og hvor disse er lagret. Ved å systematisk arbeide med ryddig og trygg behandling av personopplysninger i virksomheten blir det enklere å imøtekomme en begjæring om innsyn eller sletting.



Kristoffer Lien
Heitmann,
advokat i Negotia

Viktig å huske på

1. Dokumenter vurderinger du har gjort av behandlingsgrunnlaget og formålet for behandlingen av personopplysningene

Dette trenger ikke å være mer enn et kort notat i Word eller et håndskrevet ark. Rutinebeskrivelser for typer behandling av personopplysninger en tillitsvalgt ofte vil bedrive i Negotia-sammenheng, vil bli gjort tilgjengelig på negoti.no under Min Side. Dersom uhell skulle skje vil disse dokumentene kunne vise at man har forsøkt å etterleve regelverket.

2. Innarbeid personvern hensyn i de daglige rutinene

I mange tilfeller er små justeringer tilstrekkelig til at man får kontroll på hvilken informasjon man samler inn, hvordan den brukes og hvor lenge den skal lagres.

3. Ikke lagre mer enn nødvendig

Risikoen for at informasjon skal komme på avveie øker i takt med mengden informasjon man besitter. Gjør derfor en kritisk vurdering av hva slags informasjon dere trenger å lagre i "Tillitsvalgtpermen" lokalt, og hva som kan makuleres etter at en sak er avsluttet.

4. Meld fra om avvik

Dersom personopplysninger er kommet på avveie er det viktig at dette meldes fra om til Negotia-administrasjonen så fort som mulig. Generalsekretær vil etter å ha mottatt varsel rapportere videre til Datatilsynet.

Mer informasjon eller spørsmål?

Mer om retningslinjer og rutiner og hvordan Negotia behandler personopplysninger, finner du på negoti.no. Dersom du har spørsmål kan du ta kontakt med Negotias personvernombud på e-postadressen personvern@negoti.no

Bidragstere til denne utgaven av «Spør oss»:



Mona Hermansen, rådgiver



Bjørn Erik Engvin, rådgiver



Bjørg Anne Rynning, advokat



Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver

Ta opp samtale med arbeidsgiver på mobilen?

Spørsmål: Jeg er innkalt til møte med arbeidsgiver. Det har vært flere møter med beskyldninger som jeg synes er grove og upassende. I neste møte vil jeg ta opp samtalen på mobilen min. Kan jeg bruke det som bevis hvis det blir en sak?

Svar: Du bør ikke ta opp samtalen på mobil hvis du ikke har avklart det med møtedeltakerne på forhånd, selv om det ikke er straffbart med hemmelige opptak av samtaler som du selv deltar i.

Hvis du oppfatter samtaler med din arbeidsgiver som ubehagelige, så spør på forhånd om det er ok at du tar opp dialogen. Kanskje det hjelper i forhold til å skille på sak og person og at det fører til at partene tenker litt mer på hva de sier.

Mona

Negotia hjelper deg når du vil skifte jobb

Spørsmål: Jeg har jobbet ti år i denne bedriften og kjeder meg. Det er samme oppgaver dag ut og dag inn. Jeg har lyst til å bytte jobb, men er usikker på hvilken type jobb jeg passer til. Jeg har lyst til å gjøre noe helt annet enn det jeg gjør nå. Kan dere i Negotia gi meg noen tips?

Svar: Takk for din henvendelse til oss. Det er jo ofte slik at man skifter karrierevei i arbeidslivet. Du tenker kanskje på å få ny kompetanse, ta noen spesialiseringskurs eller kanskje bytte yrke? Negotia har sammen med andre forbund i YS utviklet et tilbud som vi kaller «Jobbveiviseren» Her kan du lære mer om deg selv og se hvilke yrker som passer for deg. Dette er en medlemsfordel som er gratis for deg. Du finner den på nettsiden negotia.no.

Er du klar for å søke ny jobb er det viktig med en god søknad og en klar, tydelig og velformulert CV. Din CV er en kortversjon av din utdanning, kvalifikasjoner og yrkeserfaring. Søknaden skal fortelle hvorfor du mener du er kvalifisert for jobben du har lyst på. Gjennom Negotia får du hjelp til å kvalitetssikre din CV og/eller

jobbsøknad via selskapet Jegfikkjobben. Dette er en gratis medlemsfordel tilgjengelig på Negotias nettside.

Er du heldig og får tilbud om ny jobb kan Negotia hjelpe å se igjennom kontrakten din. Vi har laget et temahefte som heter «Arbeidsavtalen» – den ligger også på negotia.no, under fag- og temahefter. Lykke til!

Mona

Endringsoppsigelse

Spørsmål: På min arbeidsplass er vi i en omorganiseringsprosess. I forbindelse med omorganiseringen har arbeidsgiver endret på flere av mine nåværende arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver er av den oppfatning at endringene er så vesentlige at det forandrer stillingens grunnpreg. De vil av den grunn gi meg en endringsoppsigelse og samtidig tilby meg en ny arbeidsavtale. Hva betyr egentlig endringsoppsigelse?

Svar: En endringsoppsigelse er en oppsigelse av den eksisterende arbeidsavtalen, samtidig som man får tilbud om en ny arbeidsavtale med endret innhold. Endringsoppsigelsen må være rettmessig, saklig begrunnet og gis på formelt riktig måte. Fristene er de samme som for vanlig oppsigelse.

Bjørn Erik

Arbeidsgiver bestrider sykemeldingen

Spørsmål: Jeg ble sykemeldt for en uke siden. Noen dager etterpå kom det brev i posten fra arbeidsgiver om at de bestrider min sykemelding og at de har stoppet lønnen min inntil videre. Arbeidsgiver hevder at jeg er syk på uriktig grunnlag, de mener det er på bakgrunn av en uoverensstemmelse på arbeidsplassen. Det arbeidsgiver hevder stemmer ikke, jeg er syk og kan dokumentere dette. Jeg reagerer på denne behandlingen fra arbeidsgivers side. Har arbeidsgiver lov til å gjøre dette?

Svar: Ja, jeg skjønner at du reagerer på arbeidsgivers behandling her. Det arbeidsgiver skulle gjort, hvis de hadde mistanke om at du ikke hadde gyldig sykefravær,

var å innkalle deg til en samtale hvor de tok opp dette og hvor du fikk mulighet til å komme med dine synspunkter. Det å starte med en samtale med den det gjelder, for å avklare eventuelle misforståelser, er lurt og viktig i sykefraværsoppfølgingen.

Etter en slik samtale er det vanlig at arbeidsgiver gjør en vurdering av om vilkårene for sykepenger er oppfylt. Hvis arbeidsgiver mener at vilkårene ikke er oppfylt må arbeidsgiver skrive et brev til arbeidstakeren med kopi til det lokale NAV-kontoret og eventuelt sykemelder. Arbeidstakeren må selv fremme krav om sykepenger overfor NAV. NAV vil ta stilling til arbeidstakerens krav og dokumentasjon og vurdere dette opp mot arbeidsgivers opplysninger. NAV vil på bakgrunn av dette vurdere arbeidstakers rett til sykepenger.

Det du bør gjøre her er å be om et møte med arbeidsgiver hvor du tar med deg tillitsvalgte. Hvis arbeidsgiver velger å forfølge det videre, må du selv ta kontakt med NAV. Hvis du lurer på noe, eller trenger bistand i forhold til dette, er det bare å ta kontakt med oss.

Björg Anne

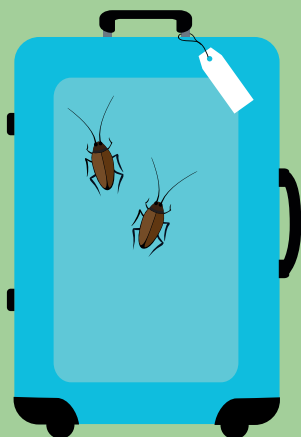
Pålagt ferie

Spørsmål: Jeg har fått beskjed fra min leder om at jeg må ta ut ferien jeg har til gode innen utløpet av året. Kan arbeidsgiver pålegge meg å ta ut ferie?

Svar: Fastsetting av ferietidspunkt skal i god tid før ferien drøftes med den enkelte ansatte eller vedkommendes tillitsvalgte. Dersom dere ikke blir enige kan arbeidsgiver fastsette tiden for ferie. Du kan som hovedregel kreve å få vite feriefastsettingen med to måneders varsel. Arbeidsgiver kan i kraft av sin styringsrett pålegge deg å ta ut ferie. Ferieloven sier at arbeidsgiver har en plikt til å sørge for at arbeidstakerne avvikler full ferie. Arbeidstakerne har igjen en tilsvarende plikt og rett til å avvikle full ferie. Unntaket er dersom feriepengene opptjent hos arbeidsgiver (evt. tidligere arbeidsgiver) ikke dekker lønnsbortfallet under ferien.

Arbeidstaker som fyller 60 år i løpet av ferieåret har krav på en ekstra ferieuke. Når i året denne skal tas ut bestemmer arbeidstaker selv, men arbeidsgiver må varsles minst to uker i forveien.

Kathrine

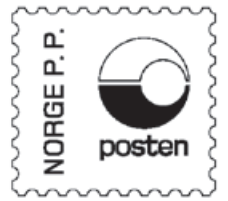


YS Innbo er den mest populære medlemsforsikringen i YS

Over 80 000 medlemmer i YS-forbundene har allerede kjøpt YS Innbo. Forsikringen er svært lavt priset og dekker blant annet:

- **Sanering av veggedyr og kakerlakker.**
Får du med skadedyr i kofferten hjem fra ferie, dekkes sanering av bolig med inntil 50 000 kroner.
- **Knust mobilskjerm – gjelder hele husstanden.**
Hvis noen i husstanden knuser mobilskjermen sin, blir telefonen reparert hos Gjensidiges serviceleverandør MobyLife med garantien intakt. Egenandelen er 500 kroner, og telefonen er normalt tilbake innen 3-5 dager.
- **Tyveri av låst sykkel.** Erstatningssum inntil 30 000 kroner.

Bli kunde i dag på gjensidige.no/ys eller ring 915 03100 og si at du er medlem av et YS-forbund.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Minner fra høsten. Foto: Terje Bergersen

Kretsløp

Et gulnet
sevjeløst blad
vingler mot jord
i sitt ene fall.
Om det var begynnelsen
eller slutten
kan ingen fortelle.

Terje Bergersen