



# SIGNALER

---

**Ett NAV**

SIDE  
**3**

---

**Din forsikring  
blir bedre**

SIDE  
**7**

---

**Hovedoppgjøret  
2018**

SIDE  
**12**



# Kjære medlem

Vi går inn i førjulstiden uten politisk dramatikk. Regjeringen med støttepartier fra forrige valgperiode fortsetter nye fire år og har forhandlet om budsjettet med Venstre og Krf. Det er inngått avtale og vi går inn i 2018 med økonomiske rammer som i hovedsak viderefører tjenester som helse, utdanning og eldreomsorg. Budsjettavtalen innebærer i følge småpartiene forsterket satsning på kunnskap i skolen, miljøvennlig transport og nye arbeidsplasser over hele landet. Man har fått gjennomslag for en sterkere satsning på lærerne i skolen, samt sterkere innsats mot barnefattigdom. I tillegg inneholder budsjettavtalen avsatte midler til en rekke frivillige organisasjoner som gjør en viktig jobb i samfunnet. Speilet i vårt forbunds politikk, er dette gode justeringer.

## Kutt går ut over kvalitet

Det merkes imidlertid at man over flere år har videreført "Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen". Produktivitetsvekst skal gi rom for kutt i samtlige statlige virksomheter. Den årlige overføringen til prioriterte områder i statsbudsjettet som følge av kuttet settes i år til 0,7 pst. (med unntak av sykehusene) av alle driftsutgifter som bevilges over statsbudsjettet. Mange virksomheter melder at de årlige kuttene går utover kvalitet og omfang av tjenester som produseres. Dette er en problemstilling forbundet vil følge opp i året som kommer.

## Trolig reallønnsøkning i 2018

Budsjettet er også tilpasset den fallende

arbeidsledigheten. Som følge av en forsiktig optimisme når det gjelder økonomisk vekst i 2018, regner vi med et moderat oppgjør, men med noe høyere lønnsvekst enn vi har hatt de siste årene. Akademikerforbundet anslår en lønnsvekst på om lag 3 pst. i 2018. I SSB er det anslått en vekst i gjennomsnittlig årslønn på 2,7 pst. for 2018. Om prisveksten fortsetter å være lav kan dette innebære reallønnsøkning i 2018.

## En løsning for framtidige offentlige pensjoner?

Framtidige pensjoner og endrede pensjoner for offentlig ansatte er fremdeles et spørsmål som står uavklart når vi runder årsskiftet.

Unio har kritisert regjeringen for manglende forhandlingsvilje når det gjelder ny offentlig tjenestepensjon. I september sendte departementet en pressemelding om at de imøtekommer ønsket fra hovedorganisasjonene i arbeidslivet om videre utredning. Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie sier at hun til høsten vil ta initiativ overfor partene i arbeidslivet til en avsluttende prosess med mål om å komme frem til en enighet om offentlig tjenestepensjon. Hauglie vil forsøke å komme til enighet med hovedorganisasjonene, hovedorganisasjonene; LO, Unio, YS og Akademikerne, i egne forhandlinger og gi dem tid til å forankre en avtale hos medlemmene, før saken sendes til Stortinget.

Arbeids- og sosialdepartementet ser det som utenkelig at regjeringen vil

legge fram et forslag for Stortinget som organisasjonene ikke stiller seg bak. Man forventer da at forslaget uansett ikke går igjennom. Den invitasjonen Hauglie har sendt til hovedorganisasjonene er godt mottatt og gir uttrykk for vilje til samarbeid. Akademikerforbundet som en del av Unio går inn i forhandlingene med optimisme selv om krevende spørsmål skal avklares.

## Medlemmer godt ivaretatt i lokale lønnsforhandlinger

Akademikerforbundet vokser fortsatt, takket være høyt engasjement, dyktige tillitsvalgte og et profesjonelt sekretariat. En viktig grunn til medlemskap er at man blir ivaretatt i lokale forhandlinger. Det er denne høsten gjennomført lokale lønnsforhandlinger for mange av våre medlemmer. En stor andel av lønnsdannelsen skjer lokalt i statlige, kommunale og fylkeskommunale virksomheter.

## Vekst gir Akademikerforbundet større slagkraft

Hovedstyret har en klar oppfatning av at forbundet har ytterligere vekstpotensial og organisasjonen rigger seg for forsterket vervearbeid i 2018. Dette er viktig med tanke på å styrke organisasjonsgraden i arbeidslivet, samtidig som dette gir Akademikerforbundet større slagkraft. Hovedstyret inviterer medlemmer og tillitsvalgte til å arrangere møteplasser der Akademikerforbundet blir kjent for potensielle medlemmer. Vi har muligheter til å nå målet om 5000 yrkesaktive medlemmer innen utgangen av 2019.

## Vi kårer årets lokallag!

Akademikerforbundet har store og små lokallag over hele landet. Vet du om et lokallag som gjør en ekstra innsats for medlemmene og fortjener en oppmerksomhet?

Forslag sendes til [post@akademikerforbundet.no](mailto:post@akademikerforbundet.no) innen 15. desember.

# Ett NAV?

*Jeg har blitt utfordret til å notere ned noen bemerkninger med et kritisk blick på prosessen rundt «ett NAV» og fagforeningenes rolle.*

*Aller først må det presiseres at jeg er motstander av silotenkning i offentlig sektor og at alle bør ha som mål å alltid finne forbedringsmuligheter for samarbeidet på tvers av linjer, sektorer og enheter.*

*Tekst: Poul-Herman Bülow,  
Hovedtillitsvalgt i Oslo kommune*

## **Ett NAV uten mennesker**

NAV-kontoret ble påtenkt av noen geniale hoder som tenkte at alt blir mye enklere dersom man fysisk plasserer tre kontorer på samme sted. Utfordringen ble selvsagt at de ikke hadde forestilt seg at de da måtte forene tre kulturer med ulike mennesker, fagretninger og metoder, med ulike tariffavtaler på slep.

Løsningen har blitt at NAV nå bruker en digital plattform som du som bruker henvises til, dersom du tilfeldigvis har ramlet inn på et NAV-kontor for å be om hjelp eller råd.

*Kanskje NAV skal slutte med å ha fysiske kontorer?*

## **Ett NAV der de forskjellige kontorene har ulike kommunale tjenester**

For de som har fulgt med i timen, har det kommunale bidraget til NAV blitt tolket forskjellig i de forskjellige kommunene og bydelene. Resultatet er at en i tillegg til de ytelser/tjenester som er knyttet opp mot sosialtjenesteloven, også har lagt andre kommunale tjenester og ytelser til NAV-kontoret. Disse har riktignok godt av en nærhet til NAV, men bør kommunenes ansatte, som jobber med skjenkebevillinger, kommunale boliger, kommunale bostøtteordninger, introduksjonsprogrammet for flyktninger, husbanklån og tilskudd, statlig bostøtte, fiskerikvoter, bo-oppfølging og psykiske helsearbeid, være ansatt ved et NAV-kontor? Nevnte jeg bukken og havresekken?

Særlig behandlingen av flyktninger kan være opprørende i et integreringsperspektiv.

Det er trist at det første stedet mange av våre nye medborgere blir integrert, er på NAV.

*Kanskje NAV ble mer ett dersom det kommunale bidraget på NAV-kontoret ble begrenset til det som er omfattet av sosialtjenesteloven?*

## **Ett NAV med tre (fire) tariffavtaler og tre hovedavtaler**

I dag er de forskjellige medarbeiderne på NAV-kontorene omfattet av tre tariffavtaler (fire dersom man regner med Akademikernes krumspring i Staten i 2016).

I dette ligger det fire forskjellige lønssystemer, med tilhørende stillingskoder, ansiennitetstabeller, minstelønnsatser, lokale forhandlingsbestemmelser, lønnspolitikk, arbeidstidsbestemmelser, seniorpolitikk, permisjonsreglement, m.m..

*Kanskje NAV ble mer ett dersom alle som jobbet på NAV-kontoret hadde samme arbeidsgiver og tariff?*

## **Ett NAV med avtale med 428 «bemanningsbyråer»**

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidighet ble endret i 2015 til store protester fra fagbevegelsen. Bruk av bemanningsbyråer er også «fy, fy» i fagforeningssammenheng.

NAV skal ha én leder for både kommunalt og statlige ansatte ved NAV-kontorene.

Av en eller annen grunn er dette helt ok for foreningene?

Også i Akademikerforbundet omtales kommunalt ansatte med arbeidssted på NAV-kontorer som ansatte i NAV både i strategisk og politisk sammenheng, som igjen legitimerer en praksis som undergraver autonomiteten til de forskjellige arbeidsgiverne og ansatte med tillitsvalgte i kommunene.

For meg er det problematisk å jobbe med en leder som ikke har arbeidsgiveransvaret for meg gjennom sitt arbeidsforhold. Den eneste gang jeg har vært i tilsvarende arbeidssituasjon, er da jeg jobbet for et bemanningsbyrå. Er du oppdragstaker gjennom et bemanningsbyrå, har du ikke medbestemmelsesrett og du har ikke samme anledning til å påklage enkeltvedtak som gjelder ditt arbeidsforhold eller din arbeidssituasjon, da ditt arbeidssted ikke er din arbeidsgiver.

Det er denne situasjonen den ansatte på NAV-kontoret kommer i når leder ikke er ansatt av samme arbeidsgiver som den ansatte. Dette er uavhengig av om lederen er statlig eller kommunalt ansatt.

I en gitt situasjon der alle ledere for NAV-kontorene hadde vært statlig ansatte, ville dagens 428 kommuner - med fagforeningenes velsignelse - i praksis fungere som bemanningsbyråer for NAV!

*Kanskje Akademikerforbundet bør bekjempe den pågående tarifførpederingen som i dag praktiseres ved NAV-kontorene før det er for sent?*

Jeg bare spør.

Akademikerforbundet inviterer til debatt på Facebook.

## PROFILEN

# Suksessoppskriften er et arbeidende styre



Årsaken til at både medlems- og lokallagsutviklingen stadig går fremover i region Midt-Norge, mener Marit handler om det gode samarbeidet og fellesskapet i styret - ikke minst mellom leder og nestleder. – Her «sitter vi ikke i styret», vi er et arbeidende styre, presiserer hun. Hun kan fortelle om dedikerte personer i regionstyret, samt kunnskapsrike, aktive tillitsvalgte ute i felten. Regionstyret har skriftliggjort hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres, og fordelt disse mellom styremedlemmene på en tydelig og logisk måte. – Det fører til at det ikke bare er regionlederen som jobber, men hele styret tar ansvar og vet hva som forventes av dem. Jeg tror det må være dette som har ført til at vår region har hatt størst medlemsutvikling av alle i 2017, forteller Marit, som for øvrig også har vært tillitsvalgt i Unio siden 2007.

Tekst: Torill Marie Høyer  
Foto: Gerd Lockertsen

I mars 2018 har hun vært regionleder i Midt-Norge i seks år, og før det var hun ordinært styremedlem i to år. Marit meldte seg inn i Akademikerforbundet i 2007. – Selvfølgelig kan vervet som regionleder til tider være krevende i

t tillegg til full jobb, men det er gøy når vi får det til, og det har vært og er interessant og givende å se resultatene av et slikt demokratisk tverrsamarbeid, sier hun.

## Må ha arbeidskapasitet og «brenne» for oppgaven

Hva er viktige kvalifikasjoner for å gjøre en god jobb som regionleder?

- En regionleder må ha god arbeidskapasitet og «brenne» for oppgaven. Selv er jeg alltid nøye med å orientere nestleder pr. mail, og sette styremedlemmene i kopi når det gjelder større saker som skal følges opp. Hvis man forventer interesse og engasjement av styremedlemmene, må de tas med på lag og orienteres hvis man vil ha tilbake gode innspill. Men det er veldig viktig at medlemmene i regionstyret velges med omhu. I og med at det må stilles krav til styremedlemmene om å jobbe, så må det også gis tydelig beskjed til valgkomiteen om hvilken kompetanse man trenger i styret, slik at det blir en god bredde. I tillegg er det viktig at personlighetene i regionstyret er forskjellige, for hvis alle er like blir det ingen utvikling, mener Marit. Hun fremhever også at det er viktig at alle i et regionstyre i hvert møte får uttale seg om sin situasjon, slik at alle føler seg sett og respektert.

- Hva skjer hos deg? Hva har du gjort siden sist? Dette er egen sak på hvert styremøte.

Hun kan videre fortelle at de har utarbeidet egne rutinebeskrivelser for de forskjellige funksjonene. I tillegg har de opprettet fylkeskontaktpersoner,

## FAKTA

### Navn:

Marit Ravlo Nikolaisen

### Alder:

47 år

### Medlem i:

Akademikerforbundet

**Verv:** Regionleder for Midt-Norge

### Interesser:

Glad i å reise til varmere strøk og i Norge, men tar også gjerne storbyferier i utlandet. Liker å oppleve nye steder. Er veldig glad i turgåing i fjellet i Nord-Trøndelag.

NAV-kontaktpersoner, og ellers egne kontaktpersoner på de store arbeidsplassene, samt kontaktpersoner på tariffområdene Stat, Kommune og Spekter.

## Svarer innen 48 timer

Region Midt-Norge består av Sør- og Nord-Trøndelag og Møre og Romsdal, og regionstyret har virkelig gjort alvor av «kort vei til hjelp» og rask service til de personer som stiller spørsmål. For å



## *-Det å påta seg tillitsverv og gjennomføre de oppgavene vervene innebærer, er personlig veldig utviklende fordi man er i konstant læring.*

vide at de er til stede for medlemmene og andre interesserte, har de som mål å kunne svare innen 48 timer.

Men vi klarer stort sett å svare innen 24 timer, sier Marit.

Hun forteller at spørsmålene stort sett handler om rådgivning i forhold til konflikter, forhandlinger og ellers hvilke tilbud Akademikerforbundet har av forsikringer osv. Dersom de ikke kan svare der og da, ringer de personen tilbake etter f.eks. å ha forhørt seg sentralt.

*-Kan du fortelle litt mer om hvordan dere gjør det når det gjelder bygging av lokallag og verving?*

- Samtlige i regionstyret og varamedlemmene er aktive når det gjelder å bidra ute med lokallagsbygging. Det er ikke alle steder det er interesse for å ha et lokallag, men vi prøver å oppfordre til det. I styret er vi gode på å støtte de tillitsvalgte ute i bedriftene i en oppbyggingsfase. Så blir det opp til lokallagene å verve på arbeidsplassene, men vi støtter godt opp der vi kan med reklame og rådgivning, forteller Marit. Videre forteller hun at styret søker frikjøp når det er nødvendig. Hun mener det er viktig å kjenne til frikjøpsmuligheten, og benytte den når det er påkrevd.

- Vi anser det som en veldig viktig oppgave å gi de tillitsvalgte ute god oppfølging, understreker hun.

Strategien Midt-Norge bruker for både medlemsverving og bygging av lokallag har skapt interesse i andre regioner. Regionstyrene for Hedmark/Oppland og Midt hadde et felles seminar på Røros, for både å lære av hverandre og kunne gi

hverandre ny inspirasjon.

- Slike seminarer skaper godt miljø i organisasjonen, og det er verdifullt å dele erfaring og kunnskap slik, mener Marit.

### **Fra jusstudier til arbeid i Trygdeetaten**

Marit er født og oppvokst i Gratangen i Sør-Troms, men flyttet til Oslo i 1989. Etter noen år i Oslo, begynte Marit på jusstudiet, men ga seg etter tre år. Etter jusstudiene ble det et års etterutdanning i organisasjon og ledelse før hun fikk jobb i Trygdeetaten i Oslo. En bakgrunn som har fungert veldig bra både når det gjelder hennes eget arbeidsfelt som nå er i NAV Familie- og pensjonsytelser, og også som mangeårig tillitsvalgt i Akademikerforbundet. Marit rakk å få med seg NAV-reformen før hun i 2008 igjen flyttet nordover, nærmere bestemt til Verdal i Nord-Trøndelag.

*-Hva er ditt arbeidsfelt i dag?*

-Jeg jobber i NAV Familie- og pensjonsytelser Levanger i Nord-Trøndelag, der vi har spesialiserte fagområder og jobber for fylkene Nord-Trøndelag, Østfold og Vestfold. Jeg vurderer søknader om barnetrygd fra EØS-borgere bosatt i Norge, om hvorvidt bl.a. vilkårene for å få innvilget barnetrygd er oppfylt. Ellers har jeg tidligere jobbet med alt innen pensjon, og en del andre områder, «fra vugge til grav» forteller Marit.

### **Lang erfaring som tillitsvalgt**

Marit hadde noe erfaring som tillitsvalgt i NTL før hun i sin tid meldte seg

inn i Akademikerforbundet, hvor hun opp igjennom årene også har hatt mange tillitsverv. Hun opplever Akademikerforbundets politikk som mer attraktiv, samt at de er en partipolitisk uavhengig organisasjon.

- Det stemte bedre for meg å være i en partipolitisk uavhengig organisasjon, der jeg kunne uttale meg om Akademikerforbundets politikk uten å tenke tilknytning til et politisk parti. Jeg har vært Unio hovedtillitsvalgt siden 1.7.2007, både lokalt, i fylke og nå i spesiallinjen NAV Familie- og pensjonsytelser.

Da Marit startet på jobben i Levanger, var hun eneste medlem i Akademikerforbundet, i dag har NAV Familie- og pensjonsytelser Levanger 12 medlemmer i Akademikerforbundet lokalt.

*- Hva har Akademikerforbundet betydd for deg som person?*

- Faktisk veldig mye. Det å påta seg tillitsverv og gjennomføre de oppgavene vervene innebærer, er personlig veldig utviklende fordi man er i konstant læring. Man vokser av å påta seg verv, og for min egen del har det betydd mye i forhold til økt selvsikkerhet etter hvert som jeg har utført de forskjellige rollene og jeg har fått mange konstruktive tilbakemeldinger som jeg har lært av.

Så mitt råd til yngre som vurderer å påta seg verv, er at de må «kaste seg ut i det». Det er viktig å delta på kurs, og man møter mange flotte mennesker i Akademikerforbundet, avslutter Marit.

## MEDLEMSFORDELER

# Ikke gå i pakkefellen når du skal ut å fly



*En undersøkelse fra Tryg Forsikring viser at i desember får drøyt 1000 Tryg-kunder ødelagt elektroniske gaver og skjøre gjenstander når de skal ut å fly. – Mange går rett i pakkefellen, men den er lett å unngå, sier selskapets reiseekspert, Roy Vetaas.*

I julen er det veldig mange mennesker som reiser med fly og ofte er flyene helt fulle. Det gjør at flyselskapene håndhever reglene for håndbagasje strengt. Det betyr at flypassasjerer ofte får med seg mindre håndbagasje enn resten av året.

Da kan fort verdisaker og elektroniske duppeditter måtte finne veien ned i innsjekkert bagasje. Det er en risikosport.

### Mye sårbar elektronikk på tur

– Det er en økende trend at vi tar med oss for eksempel flere nettbrett på tur. Nå er det vanlig at familier på fem har hvert sitt nettbrett. Da begynner det å bli trangt om plassen i håndbagasjen.

– Da gjelder det å være bevisst på hva man pakker ned hvor. Nettbrett, skjøre gjenstander, verdisaker som f.eks. smykker, penger, dyre hodetelefoner og pc skal ikke sendes med innsjekkert bagasje. Man får ikke erstattet denne type gjenstander hverken av flyselskapet eller forsikringsselskapet om de forsvinner eller blir ødelagt under reisen, sier Roy Vetaas, som har jobbet som skadebehandler i Tryg i 13 år.

### Gode råd før flyreise i julen:

I kofferten som sendes som innsjekkert bagasje legges klær, sko, toalettsaker og ting som tåler et støt.

I håndbagasjen tar vi med alle verdisaker og skjøre gjenstander.

### Med skjøre gjenstander menes f.eks.:

- Nettbrett (det mest utsatte vi har på grunn av stor ubeskyttet skjerm)
- Datamaskiner
- Mobiltelefoner
- Glass, keramikk og briller

*Akademikerforbundets forsikringskontor ønsker alle medlemmer en god og trygg jul!*

### FORSIKRINGSKONTOR

Har du ikke benyttet deg av Akademikerforbundets reiseforsikring?

Den kan enkelt bestilles på telefon 21 02 33 69 eller [akademikerforbundet.no/forsikring](http://akademikerforbundet.no/forsikring)

## Trenger du å snakke med en av våre rådgivere?



Eystein M. Hagesæther  
emh@akademikerforbundet.no  
940 16 825



Siri O. Odden  
soo@akademikerforbundet.no  
459 74 941



Martin Ølander  
mo@akademikerforbundet.no  
940 05 047



Thomas Ostermann  
to@akademikerforbundet.no  
940 05 047

ALLTID KORT  
VEI TIL HJELP

## Akademikerforbundets obligatoriske forsikring blir vesentlig forbedret fra januar 2018:

*Dekningen «Kritisk sykdomsforsikring» blir inkludert! Du kan ha livsforsikringen og uføreforsikringen helt til du fyller 70 år!*

Akademikerforbundets obligatoriske forsikring består i dag av tre dekninger:

- Livsforsikring for medlem
- Uføreforsikring for medlem
- Familieulykkesforsikring

Med virkning fra 1. januar 2018 blir deknningen "Kritisk Sykdom" inkludert i den obligatoriske forsikringen.

Akademikerforbundets forsikringspakke er dermed utvidet med en viktig forsikring få har maken til.

### Forsikringssummene fra 2018:

- Kr 400 000 til etterlatte ved dødsfall.
- Inntil kr 320 000 dersom du blir arbeidsufør.
- Inntil kr 2 000 000 dersom du blir invalid som følge av ulykke.
- Kr 50 000 ved kritisk sykdom.

### Har du gode forsikringer gjennom jobben?

Akademikerforbundets forsikringer utbetales i tillegg til andre ordninger du har, gjennom jobb eller andre steder. Det er altså ikke samordning.

NB: Etter det vi kjenner til, er det ingen medlemmer som har Kritisk sykdomsforsikring gjennom jobb.

### Hva dekker Kritisk sykdomsforsikringen?

- Forsikringssum: Kr 50 000.
- Sykdommer: Hjerteinfarkt, hjerneslag, gjennomført hjerteoperasjon, angioplastikk, alvorlig kreftsykdom, hjernesvulst, multipel sklerose, motornevronsyndrom, tap av taleevnen, nyresvikt, organtransplantasjon, parkinson, døvhet, blindhet, lammelser, store brannskader, tap av ben og armer. For detaljer vises det til forsikringsbevis og vilkår.

### Hvilke regler gjelder for Kritisk sykdomsforsikringen?

Forsikringen utbetales ved diagnose av en av de kritiske sykdommene ovenfor.

De første 90 dagene gjelder den kun for ulykkeshendelser. Forsikringen gjelder ikke dersom du har reservert deg mot deltakelse i den obligatoriske forsikringen.

### Hva med opphørsalder?

Pr. i dag gjelder forsikringen ut det året man fyller 67 år. Med virkning fra 2018 kan man ha den obligatoriske forsikringen ut det året man fyller 70 år.

Livsforsikringen og ulykkesforsikringen vil gjelde til 70 år. Kritisk sykdom til 67 år, og uføreforsikringen til 60 år.

### Pris?

Prisen for obligatorisk forsikring endres i januar 2018 fra kr 140 til kr 165 pr. md. Den har vært uendret siden 2013.

### Spørsmål? Kontakt Akademikerforbundets forsikringskontor:

21 02 33 69

[forsikring@akademikerforbundet.no](mailto:forsikring@akademikerforbundet.no)



## BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

# Universitetet i Stavanger

## – en kunnskapsbedrift med stort mangfold

*Universitetet i Stavanger fikk offisiell status som universitet 1. januar 2005. Dagens universitet holder til på Ullandhaug. Utgangspunktet var Rogaland Distriktshøgskole, som utviklet seg videre til et høgskolesenter. I 1994 gikk seks statlige og en privat høyskole sammen til Høgskolesenteret i Rogaland.*

*Universitetet i Stavanger har et mangfold av undervisnings-, forskings- og utviklingsaktiviteter.*

*Undervisningstilbudet spenner fra grunnstudier til doktorgradsstudier og etter- og videreutdanningstilbud.*



*Tillitsvalgt ved Universitetet i Stavanger  
Tore Klepsvik*

*Tekst & foto Carl-Erik Christoffersen*

Akademikerforbundets tillitsvalgte på Universitetet i Stavanger (UiS) Tore Klepsvik (58) begynte å jobbe ved Høgskolen i Stavanger for 20 år siden. Han er seniorrådgiver og sitter i stab i utdanningsavdelingen. Han er filolog av bakgrunn med religionshistorie som hovedfag. Et av hans arbeidsfelt er «internasjonalisering her hjemme», internasjonalt samarbeid uten at det er studentutveksling involvert. I tillegg har han oppgaver knyttet til samarbeid med

universiteter i utviklingsland.

*Hvordan er universitetet som arbeidsplass?*

- Dette er jo en kunnskapsbedrift. Med nesten 1600 ansatte snakker vi om mange og varierte arbeidsplasser. Våre medlemmer finner vi i stillinger som saksbehandlere, rådgivere og kontorsjefer - stort sett i administrative stillinger. De sitter i Samfunnsvitenskapelige fakultet, på det nye helsefakultetet og på Fakultetet for utøvende kunsthøgskolen, som er et nytt fakultet. Totalt er vi 13 medlemmer, men Tore Klepsvik har tro på at det er et stort potensiale for flere.

*Hva gjør dere for å få nye medlemmer?*

- Det blir stort sett å gå rundt og snakke med folk. Min fordel er at jeg etter 20 år her kjenner mange. Men vi arrangerer også møter og seminarer. Akkurat nå er vi ikke mange på hver arbeidsplass. Derved er det mer utfordrende å rekruttere. Men etter hvert som antallet stiger, vil det bli enklere.

### Omorganisering og nye oppgaver

Vi er nå inne i en krevende tid med store omorganiseringer på gang. Naturlig nok er det noe som mange er opptatt av. Det som letter situasjonen er at ledelsen har sagt at ingen skal sies opp, men mange vil få nye oppgaver, sier Tore Klepsvik. Nå er det slik at vi er forskjellige og noen mennesker tar omorganiseringer lett og ser det som nye muligheter, mens andre ikke ønsker endringer. I praksis går omorganiseringen ut på at vi får tre nye fakulteter, og da må administrasjonen tilpasses, slik at den kan støtte den nye organisasjonen.

### Lokale lønnsforhandlinger gjennomført

Nå har vi nettopp gjennomført lokale forhandlinger. Fordelen her på universitetet er at selv om vi er spredd rundt på mange arbeidsteder, har vi lokale forhandlinger på ett sted og vi kan forhandle for alle medlemmene under ett. Til sammenligning bistår jeg også med forhandlinger for Akademikerforbundets medlemmer i hele Rogaland, og da er det mer utfordrende. Flere steder har vi bare ett medlem og da blir det mange forhandlingssteder å forholde seg til.

Årets forhandlinger her på universitetet må vi si gikk bra. Vi forhandlet for fire av våre medlemmer og vi fikk gjennomslag for to. Så når vi får gjennomslag for halvparten av våre krav, må vi si oss fornøyd.

Sammenlignet med andre forbund er vi små, og vi ser derfor nytten av samarbeid med andre. Vi samarbeider godt med andre forbund – spesielt andre Unio-forbund. Som på andre statlige arbeidsplasser, forhandler vi i to grupper. Akademikerne for seg og Unio, LO og YS i en annen gruppe. Det synes vi er beklagelig. Innenfor vår gruppe er det veldig godt samarbeid. Siden dette var et mellomoppgjør, snakker vi ikke om store uttelling i år, likevel bør vi kunne være fornøyd med det vi fikk ut av oppjøret.

### FAKTABOKS

- Universitetet i Stavanger er organisert i seks fakulteter og et museum
- I dag er det totalt 1 596 ansatte i fakultetene og i administrasjonen.
- Høsten 2016 var det 11 194 studenter ved universitetet



POLITIKK OG SAMFUNN

# Verdens beste land og verdens høyeste sykefravær?



## inkluderende arbeidsliv

*Denne påstanden kommer nå fra både politisk og annet hold. Avtalen om inkluderende arbeidsliv utløper i 2018 og regjeringen har signalisert at de er usikre på effekten av denne avtalen og i hvilken form den eventuelt skal reforhandles. Arbeidstakerorganisasjonene står fast på både sykelønnsordningen og IA-avtalen.*

*Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen*

Det finnes en teori blant samfunnsøkonomene at man ved å redusere utbetalingene til sykemeldte kan spare milliarder. De mest optimistiske snakker om 15 mrd. kroner.

Sykefraværet pr. andre kvartal i år var på 6,3 prosent. Dette var både egenmeldt og legemeldt. Det som er positivt er at alle tallene har hatt en nedgang siden det foregående kvartalet, både når det gjelder kvinner og menn.

Et av hovedmålene for IA-avtalen er at partene skal legge til rette for en reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001.

Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent. Det spørsmålet som regjeringen nå stiller seg er om IA-avtalen virkelig er det beste verktøy for å få flere ut i arbeid og unngå at de blir gående sykemeldte.

### IA-avtalen virker

Spørsmålet er hvor godt partene følger opp denne avtalen, og om tiltakene virker. De som har fulgt med på de periodiske rapportene kan slå fast at IA-avtalen virker de stedene den er tatt aktivt i bruk. I følge Kristina Jullum Hagen, direktør for arbeidsliv og kompetanse i NHO, har privat sektor allerede nådd IA-målet og er nå nede i 5,4 prosent sykefravær. I staten lå sykefraværet i andre kvartal i år på 5,8 prosent, mens i yrker innen utdanningssektoren og helse- og sosialsektoren i kommunene er fraværsprosenten på samme tidspunkt 8,0. Fra KS' avdeling for arbeidsliv kan de bekrefte dette og at dette er noe de arbeider mye med. Forklaringen kan være at kommunal sektor har en stor andel turnusarbeidende og eldre arbeidstakere. De understreker at kommunesektoren har en annen sammensetning enn privat sektor. Vi finner både en stor kvinneandel,

flere eldre arbeidstakere og sektorer med tradisjonelt høyere sykefravær. Akademikerforbundets medlem Eliza Maria Gudem er leder for hjemmehjelpstjenesten i Larvik kommune på natt. Hun er leder for rundt 40 ansatte herav seks menn, altså en typisk kvinnearbeidsplass. I følge statistikken skulle dette være en arbeidsplass med høyt sykefravær. - Slik er det ikke her, forteller hun.

- Jeg tror ikke det er likt på alle arbeidsplasser i kommunen. Vi startet på 20 prosent fravær i desember i fjor og har med mye innsats nå kommet ned på under tre prosent, sier Eliza Maria Gudem. I fjor ble tre enheter slått sammen, og nye medarbeidere skulle jobbe sammen. Ikke alt fungerte godt til å begynne med, og det krevde en god del av meg som leder. I en periode har hun vært mye tilstede når medarbeiderne (som jobber natt) var på jobb. Det har fungert godt. Dessuten har hun hatt et spesielt opplegg for de ansatte for å bevisstgjøre medarbeiderne på både rettigheter og plikter. I tillegg har hun fulgt spesielt opp medarbeidere som blir sykemeldte.

- I tillegg til de som jobber ute, har vi også

behov for folk til å være tilstede her på kontoret. Vi har derfor sammen med de sykemeldte forsøkt å finne ut hvor mye de kan utføre av lettere kontorarbeid, og dette har fungert positivt. Vi har fått flere av de sykemeldte delvis tilbake i jobb på denne måten.

Larvik kommune har klart å oppnå IA-avtalens delmål 1: Reduksjon i sykefraværet og at det ikke skal overstige 5,6 prosent. Delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. Samt avtalens hovedmål: Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

### Verdens beste land?

Internasjonale rapporter har en rekke ganger slått fast at Norge er et av verdens beste land å bo i. Det er mange grunner til det, bl.a. at vi over en lang tidsperiode har klart å utvikle et sosialt nettverk som skal fange opp de som faller utenfor. Så når påstanden at vi har verdens beste sykelønn blir kastet fram, så er det mye rett i det.

Den neste påstanden er at vår sykelønnsordning gir verdens høyeste sykefravær. I følge Statistisk sentralbyrå (SSB) er sykefraværet i Norge på 6,3 prosent. I en forskningsrapport som Arbeidsdepartementet (2014) har fått utarbeidet, slås det fast at sykefraværet i Norge er vesentlig høyere enn i mange andre land i vår del av verden (Danmark, Sverige, Finland, Storbritannia, Nederland).

I noen av disse landene forklares en del av forskjellene med at alternativet til arbeidstakerne om de er sykemeldt for lenge er at de kan miste jobbene. Trolig fører dette til at de ansatte vil unngå å sykemelde seg, for å sikre at de beholder jobben. I Sverige har regjeringen besluttet at du ikke får lønn for de første dagene du er sykemeldt (karensdager), noe som trolig fører til at arbeidstakerne unngår å sykemelde seg, selv om de faktisk er syke, fordi de ikke har råd til å være borte fra jobb. Er det et slikt samfunn vi ønsker

oss? Er det ikke nettopp det samfunnet vi har lagt bak oss?

### Har vi råd til det?

Stadig flere politikere spør om vi har råd til dette. Påstanden er at vi nå bruker så mye på sykelønn at det går utover resten av velferden vår. I følge SSB ble i 2016 over 40 prosent av offentlige utgifter brukt til det statistikerne definerer som **social beskyttelse**. Dette er den klart største potten på utgiftsbudsjettet. Men vi må ikke forveksle dette med rene utgifter til sykelønn, for her inkluderes bl.a. alderspensjon, uføretrygd og sykepenger. Sykelønnen har stort sett vært konstant siden 2002. Det var en økning i samlepoten **social beskyttelse** i 2008, da utgiftene til alderspensjon økte mye. Men altså ikke på grunn av sykelønn.

### Økonomene dominerer debatten

- Alle ønsker høy deltakelse og plass til flest mulig, høy produktivitet og gode arbeidsplasser med friske arbeidstakere som trives, understreker Robert Rustad, sjef for bedriftshelsetjenesten i Bærum kommune. Han peker på at mange samfunnsøkonomer synes å mene at sykefraværsmodellen er «for dyr» og at vi må redusere ytelsene for å begrense kostnadene. Han mener vi har latt økonomene få dominere debatten for lenge og savner en helhetlig diskusjon der all tilgjengelig kunnskap, der både helsemessige og sosiale sammenhenger sees på sammen med økonomi.

Han nevner som eksempel at svangerskapsrelatert fravær utgjør en stor del av sykefraværet. Etter hans og andres mening er graviditet ikke en sykdom. Og når økonomene peker på at rundt hvert femte årsverk gikk tapt i fjor på grunn av fravær, er dette en total sammenblanding av fakta.

- Tallene for tapte årsverk er en kombinasjon av uførhet og sykefravær, der uførhet utgjør den største delen. Tapte årsverk på grunn av uførhet er mer enn dobbelt så mange (2,5 ganger) sammenlignet med sykefravær. Det reelle

sykefraværet er derfor langt under de 20 prosentene som økonomene ofte gir inntrykk av.

Robert Rustad lurer også på hva de samme økonomene tenker om at Norge har en høy andel sysselsatte og meget høy produktivitet sammenlignet med andre land.

- Dette er noe som aldri berører sykelønnsdebatten. Kanskje det er slik at dette høye nivået på deltakelse og produktivitet har sammenheng med velferdsordningene våre? Kan det være slik at jobbtrygghet og sosial sikkerhet gjennom gode sikkerhetsnett faktisk bidrar til den høye yrkesdeltagelsen og produktiviteten?

### Høy sysselsetting koster

Ja, konkluderer Manifest/Senter for samfunnsanalyse i sin rapport Myter og fakta om sykefravær. Økt sysselsetting i arbeidslivet gir flere kvinner og eldre arbeidstakere i arbeid. Sysselsettingsgraden i Norge har ligget rundt 80 prosent for gruppen 25-64 år. Sammenlignet med andre land vi normalt sammenligner oss med, ligger Norge på en klar førsteplass i sysselsetting. Det er først når man tar med hele befolkningen (15-74 år) at sysselsettingsgraden kommer ned i de 71,6 prosent som økonomene ofte peker på.

Økt sysselsetting er en god ting for nasjonaløkonomien, men erfaring tilsier at kvinner har et gjennomsnittlig høyere fravær enn menn og at eldre arbeidstakere har flere sykefraværsdager enn yngre. Trekker vi disse forhold inn i totalbildet er derfor ikke sykefraværet unormalt høyt i Norge.

### Store innsparinger?

Norge kan spare opp mot 15 milliarder på kutt i sykelønnen, ved å gjøre som svenskene og innføre karensdager, hevder økonomene. Kanskje vil det være mulig å redusere sykelønnsbudsjettet ved å innføre «økonomiske insentiver» (redusere ytelsene til sykemeldte). Nøkterne beregninger viser til et sted mellom 7,5 og 10 milliarder kroner. Men

dette ville ikke gi ledige midler som kunne settes inn andre steder i velferdsbudsjettet. Reduserte ytelser til svakere stilte grupper og de som går sykemeldte i dag vil bare føre til at f.eks. sosialbudsjettene måtte økes tilsvarende.

- En utilsiktet effekt av den økonomiske siden vil kunne være at man faktisk beslutter å redusere ytelsene til blant annet gravide kvinner og arbeidstakere med arbeidsrelaterte sykdommer, understreker sjef for bedriftshelsetjenesten i Bærum kommune, Robert Rustad. Ofte ser vi som arbeider med nærvær og fravær at innsparinger ett sted gir økte kostander et annet sted.

### Ved et veiskille

En vei å gå for å nå målet med IA-avtalen er å få en bedre effekt av dagens avtale. Et første skritt kan være å få alle arbeidsplasser med i arbeidet. Slik er det ikke i dag. Rundt 26 prosent av virksomhetene i Norge er IA-virksomheter (2014-tall). Av disse er det mange store virksomheter og virksomheter i offentlig sektor. Dette medfører at bare 60 prosent av alle arbeidstakere i Norge jobber i en IA-virksomhet.

En annen vei for å nå målet kan være å øke innsatsen på arbeidsplasser der avtalen ikke fungerer godt nok. Eksempelene vi har vist til forteller oss at det er mye å hente. Med god oppfølging, bevisstgjøring og holdningsendringer klarte Hjemmehjelpstjenesten i Larvik å gå fra 20 prosent til 2,8 prosent sykefravær i løpet av ett halvår.

Vi har også sett at forvirring i beregningsmodellene kan blåse feilaktig opp sykefraværstallene. Eksempelvis er graviditet er ikke en sykdom. Kvinner i svangerskap bør derfor ikke regnes med i sykefraværet. Tilsvarende vil det å definere ut fravær på grunn av sosiale eller personlige forhold kunne gi lavere prosentsats enn dagens.

### Nødvendig med en avtale

- Vi må ha en avtale, er et felles budskap fra hovedorganisasjonene. - Å gjøre



dagens sykelønnsordning svakere, er heller ikke veien å gå, har Unio-leder Ragnhild Lied slått fast. Innføring av karensdag er også uaktuell politikk for arbeidstakerorganisasjonene. Når man tukler med IA-avtalen, er det noe man ikke forstår med trepartssamarbeidet, var Unios klare melding sist regjeringen ønsket å endre avtalen.

- Vi må ha en avtale, understreker Robert Rustad i Bærum kommune, men vi må tenke nytt.

### KILDER

- SSB: Sykefraværstatistikk pr. 21. september 2017.
- SSB: Mest penger til sosiale formål (22. august 2017).
- SSB: Stabilt sykefravær (21. september 2017).
- SSB: Gir et inkluderende arbeidsliv økt sykefravær? (13. mars 2017).
- SSB: Internasjonal sammenligning av sykefravær (Økonomiske analyser 2/2012).
- Regjeringen.no: IA-Avtalen 2014-2018 (25. januar 2017).
- SINTEF: Evaluering av IA-avtalen 2010-2013 (26. mai 2013).
- Manifest Senter for samfunnsanalyse: Myter og fakta om sykefravær – Rapport nr. 1-2010.
- FAFO: Fravær i arbeid/Utvikling i sykefraværet på 90-tallet (Fafo-rapport 218).
- PROBA samfunnsanalyse: Internasjonal sammenligning av sykefravær (Rapport 2014-05)
- NTB: Norge kan spare 15 milliarder på sykelønnskutt (28. september 2017).
- Dagens Næringsliv: Forvirring om fravær (21. september 2017).
- Dagens Næringsliv: 687.000 årsverk gikk tapt i fjor på grunn av sykdom og ledighet (17. september 2017).
- VG.no: Lover vern om første sykedag (19. august 2017).

## FORHANDLING/TARIFF

# Muligheter og utfordringer ved hovedoppgjøret i 2018

Lokale lønnsforhandlinger er nå gjennomført i de fleste sektorer der vi har medlemmer. Selv om vi fikk et moderat lønnsoppgjør i 2017 på om lag 2,4 %, ser det ut til at de fleste av våre medlemmer har hatt reallønnsvekst, noe som er ekstra viktig siden det i 2016 var reallønnsnedgang for de fleste. Forbundets tillitsvalgte har lagt ned mye arbeid i forberedelser og forhandlinger og vi har forhandlingskoordinatorer og regionstyrer som har bidratt med koordinering og som forhandlere. Akademikerforbundet er godt fornøyd med arbeidet som er gjort. Engasjementet blant våre medlemmer er stort, og dette er vi avhengig av for å kunne oppnå gode resultater.



Rådgiver Siri Otelie Odden

Akademikerforbundet har medlemmer i nesten alle sektorer. Mangfoldet gir oss innsikt i hvordan de ulike lønnsystemene fungerer, og dette er verdifull kunnskap inn mot neste års hovedoppgjør.

## Hovedoppgjøret 2018

Ved et hovedoppgjør er det ikke kun lønn det forhandles om, også sosiale bestemmelser som rett til betalt spisepause og sykepengeordningen kan bli tema. Det samme gjelder pensjon. Dette gjør forberedelser viktig og Akademikerforbundet må klargjøre hvilke prioriteringer som skal gjøres inn mot oppgjøret. Formålet med denne artikkelen er å se nærmere på tariffoppgjøret i 2017 og hva som har fungert godt og mindre godt. Det er særlig lønnsystemet og lokale forhandlinger det ses hen til, da

dette er viktig bakgrunnsinformasjon i vurderingen av hvordan vi bør innrette oss mot hovedoppgjøret i 2018.

## Dagens forhandlingsystem

*Alle sektorer*

Ved tariffoppgjør er det en tradisjon for at konkurranseutsatt industri, det såkalte «frontfaget», forhandler først. Resultatet danner grunnlaget for forhandlingene i andre sektorer. I år ble resultatet i frontfaget 2,4 %, og dette ble førende også for andre deler av arbeidslivet.

I alle tariffområder har vi sett at det er krevende å finne en balanse mellom kollektiv og individuell lønnsdannelse når oppgjøret har en moderat ramme. Rammen på 2,4 % i 2017, gjorde det vanskelig å finne muligheter til å rette opp skjevheter og samtidig sikre alle medlemmer en god lønnsutvikling. Akademikerforbundets lokale forhandlere måtte håndtere krevende prioriteringer i møte med arbeidsgiverne. I noen virksomheter ble partene enige om å gi generelle tillegg til større grupper, mens man i andre virksomheter forhandlet lokalt på individnivå.

*Kommunal sektor*

I kommunal sektor fremgår det av hovedavtalen § 4-7 at lokale forhandlinger

skal skje mellom lokale parter. Dette innebærer at Akademikerforbundets lokale tillitsvalgte skal ivareta partsforholdet. I de kommuner der Akademikerforbundets medlemmer ikke har en tillitsvalgt, er en god løsning å ordne med eksterne forhandlere. Vi ser likevel en tendens til at enkelte kommuner tolker hovedavtalen strengt slik at det kun er lokale parter som får delta i lønnsforhandlingene. Ansatte i sekretariatet, medlemmer i regionstyret eller andre utenfra får dermed ikke forhandle på vegne av våre medlemmer disse stedene. Dette gjør oss som forhandlingspart sårbare, og det blir ekstra viktig å få på plass tillitsvalgt eller andre medlemmer på arbeidsplassen som ønsker å forhandle på vegne av oss.

I 2017 fikk medlemmer i kommunal sektor som er plassert i kapittel 4 sin lønnsvekst ved en kombinasjon av generelle tillegg og lokale lønnsforhandlinger. Det må vurderes, også ut fra ramma som blir fastsatt, om en slik kombinasjon også er hensiktsmessig i 2018. Ledere og andre som er ansatt i stillinger plassert i kapittel 3 og 5 får sin lønn fastsatt utelukkende lokalt. Vår erfaring er at de fleste av våre medlemmer har en god lønnsutvikling i dette systemet.

Kommunene har enda ikke fullført arbeidet med å innplassere mellomledere i ny forhandlingsbestemmelse i kapittel 3 – «3.4.3 Lederavlønning leder». Dette gjelder ledere med delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar.

#### Statlig sektor

I statlig sektor er det fra 2016 ikke lenger en felles hovedtariffavtale for alle hovedorganisasjonene, men det er en egen hovedtariffavtale der LO, YS og Unio er part. Akademikerne har inngått en egen avtale. En utfordring ved at LO, YS og Unio forhandler sammen, er at hovedorganisasjonene er forskjellige når det gjelder lønnspolitikk. Dette kan gjøre det vanskelig å komme til enighet. Akademikerforbundet har som eksempel en profil der utdanning skal lønne seg og vi ser det hensiktsmessig at generelle tillegg gis i prosent av nåværende lønn, slik at vi sikrer en økning i lønn for alle. LO vil gjerne i større grad gi kronetillegg.

Det er videre relativt nytt at det i staten skal forhandles på virksomhetsnivå (HTA pkt. 2.2), med mindre forhandlingene blir delegert til den enkelte driftsenhet. Som eksempel vil forhandlingene i Kriminalomsorgen skje i Kriminalomsorgsdirektoratet, med mindre forhandlingene blir delegert til det enkelte fengsel eller til det enkelte friomsorgskontor. At det forhandles på virksomhetsnivå, gjør at det forhandles for mange samtidig. De som forhandler, både på arbeidstakersiden og på arbeidsgiversiden, er gjerne «plassert» lengre unna de det forhandles for og har gjerne ikke like stor kjennskap til den enkelte og arbeidet denne utfører. De tillitsvalgte som forhandler får dermed en større og mer krevende jobb. For at forhandlingene skal bli gjennomførbare, har vi mange steder sett at det ikke fremmes krav på individnivå, men i stedet på grupper av arbeidstakere. For eksempel kan det fremmes krav om at alle ledere skal løftes eller alle arbeidstakere som innehar en bestemt funksjon. Dette kan

noen ganger være en grei innretning, men når det forhandles på denne måten blir det vanskeligere å rette opp skjevheter på individnivå.

Forhandlinger på virksomhetsnivå gir likevel god oversikt over alle ansatte fordelt på stilling, noe som gjør at skjevheter på tvers av region og arbeidssted kan rettes opp i. I enkelte virksomheter foreligger skjevheter fordi det tidligere er forhandlet i den enkelte driftsenhet og det er ofte gjort ulike prioriteringer i en driftsenhet sammenlignet med i en annen. På denne måten kan to arbeidstakere med samme kompetanse og funksjon, i samme virksomhet, ha ulik lønn ut fra arbeidsplass eller region.

En siste utfordring ved å ha to hovedtariffavtaler i staten, er at dette kan skape utfordringer der en arbeidstaker bytter fra å være organisert i et forbund underlagt Akademikerne til et Unio-forbund. Blant annet kan det bli spørsmål om hvem som skal forhandle på vegne av vedkommende

ved lokale lønnsforhandlinger og hvilken hovedtariffavtale som binder vedkommende i tiden etter bytte av forbund. Dette er utfordringer vi må jobbe mot å finne løsninger på.

#### Videre arbeid

Inn mot hovedoppgjøret i 2018, og i utformingen av forbundets politikk, er det viktig å ha bred forankring i vår medlemsmasse. Vi har derfor denne høsten utført en spørreundersøkelse blant våre medlemmer om mellomoppgjøret i 2017 og prioriteringer inn mot hovedoppgjøret i 2018. Videre har vi utarbeidet et debattnotat som grunnlag for videre dialog mellom hovedstyre, sekretariatet, regioner og våre større lokallag. Disse tiltakene skal sammen danne grunnlag for en grundigere diskusjon rundt temaet tariff 2018 i det nye året.



## AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

# To fylker blir til ett

*1. januar 2018 blir Nord- og Sør-Trøndelag til ett fylke, Trøndelag fylkeskommune. Fylkeskommunens administrasjon skal deles mellom Steinkjer og Trondheim. Rådmannen skal sitte i Steinkjer og ordføreren i Trondheim.*

## Tung involvering av fagforeningene

Sammenslåingen ble godkjent av Stortinget 8. juni 2016, etter en søknad fra fylkestingene i april samme år. Fylkeskommunen har fra begynnelsen av lagt opp en strategi med tung involvering av fagforeningene. Arbeidstakersidens representanter har deltatt i arbeidsgrupper siden søknaden ble sendt inn med mål om å få på plass en «fremtidsrettet oppgaveløsning som er operativ fra 1.1.2018». Dette inkluderer blant annet tilsetting av nye ledere og innplassering etter personell- og kompetansebehov. For å avklare de problemstillingene som måtte oppstå underveis i prosessen har det blitt avholdt jevnlig drøftingsmøter mellom partene.

## Virksomhetsoverdragelse – vern mot oppsigelse

I likhet med kommunesammenslåingene er sammenslåing av fylkeskommuner å regne som en virksomhetsoverdragelse. Dette betyr at ingen ansatte i virksomhetene kan miste jobben som følge av sammenslåingen i seg selv, jf. arbeidsmiljølovens § 16-4. Men det må for noen påregnes endring i stilling og arbeidsoppgaver. Her er Akademikerforbundet naturligvis på banen for å lytte til hva medlemmene ønsker og påse at arbeidsgiver holder seg innenfor gjeldende rammer for hva de faktisk kan endre på. Ut over dette er arbeidsgiversiden klar på at alle som eventuelt vil bli overtallige som følge av sammenslåingen blir tilbudt annet passende arbeid. Vernet mot oppsigelse

varer i fem år fra sammenslåingsdatoen.

## Sammenslåing av lokallag

- 1. januar nærmer seg med stormskritt. Vi på arbeidstakersiden er godt involvert i selve sammenslåingen og ser ingen røde flagg per dags dato, sier hovedtillitsvalgt i Nord-Trøndelag Fylkeskommune Mette J. Vaag. Men, parallelt med dette er det også to lokallag som skal bli ett. Det er ikke hver dag tillitsvalgte står overfor slike problemstillinger, så sammen med hovedtillitsvalgt i Sør-Trøndelag fylkeskommune kontaktet vi sekretariatet tidligere i høst for å rådføre oss. Selv om sammenslåingen av to lokallag ikke nødvendigvis medfører store endringer i praksis, er det viktig at tillitsverv og mandat er forankret hos medlemmene, hevder Vaag. Vi kom frem til en løsning der vi i første omgang avholdt et elektronisk valg av tillitsverv som skal være felles for de to lokallagene ut 2018. Jeg stilte selv som kandidat og ble valgt inn av medlemmene som hovedtillitsvalgt for det nye lokallaget. Vi tar sikte på å avholde nytt valg i løpet av høsten 2018. Det vil også være nødvendig å finne kandidater til vervet som plasstillitsvalgt ved de respektive kontorene i nord og sør for å kunne delta i videre drøftingsmøter.

## Akademikerforbundet styrkes lokalt

Mitt mål som hovedtillitsvalgt i året som kommer er først og fremst å påse at våre medlemmers interesser blir ivarettatt av den nye arbeidsgiveren. Det kan eksempelvis være behov for å bistå medlemmer som blir berørt av ny lokalisering av administrative funksjoner.

En slik nylokalisering kan medføre endret arbeidssted, og da er det viktig at jeg som tillitsvalgt er tilgjengelig for medlemmene med informasjon om overgangsordninger og delta i eventuelle drøftinger med arbeidsgiver. Videre vil jeg jobbe for å bygge et solid lokallag i Trøndelag Fylkeskommune. Vi skal bli flere medlemmer og finne rom for å møtes. Akademikerforbundet skal være et forbund å regne med i Trøndelagstraktene!



*Mette J. Vaag, hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet i Nord-Trøndelag Fylkeskommune, er valgt som leder av det nye lokallaget, Trøndelag fylkeskommune*  
Foto: Kommunikasjonsavdelingen, Trøndelag fylkeskommune

## ARBEIDSRETT

# Har endringene i arbeidsmiljøloven ført til økt bruk av midlertidighet?



Advokat Bjørn Bråthen

*1. juli 2015 trådte nye regler om midlertidige tilsetninger i arbeidsmiljøloven i kraft. Det ble bl.a. åpnet for å tilsette midlertidig i inntil 12 måneder uten særskilt begrunnelse. Loven forutsetter imidlertid at maksimalt 15 % av de ansatte kan tilsettes midlertidig etter disse reglene. Videre inneholder loven også en regel som innebærer at arbeidsgiver får en karenperiode på 12 måneder for ansettelse av ny midlertidig arbeidstaker, dersom den tidligere midlertidig ansatte ikke har fått fast stilling i virksomheten.*

## Økt bruk

Disse reglene synes å åpne for at virksomheter kan øke sin bruk av midlertidige tilsetninger. Ser vi på utviklingen umiddelbart etter innføringen av de nye bestemmelsene, viser denne at det var en økning av midlertidig tilsetninger fra 2015 til 2016. I 2015 var 7,9 % av alle arbeidstakere midlertidig tilsatt, mens det i 2016 var 8,7 %. Dette gir ca. 10 % økning fra 2015 til 2016. Hvorvidt denne økningen skyldes de nye reglene alene eller om også andre faktorer har spilt inn, er vanskelig å si. Ser vi derimot på tallene for tredje kvartal 2016, viser disse at 9,4 % av alle ansatte er midlertidig ansatte. Deretter sank midlertidigheten de

neste to kvartalene, for så å øke til 9,1 % i tredje kvartal 2017. Dette betyr at vi nå totalt har om lag 227.000 personer som er midlertidig ansatt.

## Antallet varierer

Antallet midlertidige varierer ganske mye over tid. Eksempelvis var antallet midlertidige 189.000 i første kvartal 2017, mens det i tredje kvartal 2017 var 38.000 høyere. Ser vi på tallene over et lengre tidsrom, kan det nevnes at prosentandelen midlertidige i Norge var 10% i 2010. Sammenlikner vi oss med andre europeiske land, har vi i Norge en lavere andel midlertidige enn disse. Gjennomsnittet for EU-landene har tidligere ligget opp mot 13 %.

## Forskjeller mellom bransjene

Det er betydelige forskjeller mellom de ulike bransjene når det gjelder bruk av midlertidighet. Innenfor overnattings- og serveringsbransjen er nå 16,5 % av de ansatte midlertidig ansatt, mens for eksempel innenfor området bygg- og anleggsvirksomhet er det kun 4,2 % som er midlertidig ansatt.

## Bransjer der Akademikerforbundet har medlemmer

Ser vi nøyer på de sektorer der Akademikerforbundet har sine medlemmer, finner vi at innen offentlig administrasjon, forsvaret mv., er nå 6,9 % av arbeidsstokken midlertidig ansatt.

Tallet har ikke vært lavere siden 2015. Det skal imidlertid bemerkes at tallet har ligget høyere i 2016 og i de to første kvartalene i 2017. I antall personer har midlertidigheten variert mellom 13.000 og 15.000 personer innenfor disse områdene. Innenfor helse- og sosialtjenester er nå 13 % av arbeidstakerne midlertidig ansatte. Også her har tallene variert noe over tid, men årsgjennomsnittet i 2016 var 12,6 %.

## Mindre økning enn fryktet

Ser vi på utviklinger fra 2014, dvs. før endringene ble gjort i arbeidsmiljøloven og frem til i dag, ser vi en økning fra ca. 8 % i 2014 og 2015 til 8,7 % i 2016 og ca. 8,4 % så langt i 2017. Endringene i loven har således medført en viss økning i antallet midlertidige, men likevel færre enn det enkelte fryktet ved innføringen av reglene i 2015. Likevel medførte endringen en gjennomsnittlig økning av antall midlertidige på 18.000 personer fra 2015 til 2016. Så langt i 2017 kan det synes som om tallet kan bli noe lavere enn i 2016.

**LEDELSE/NETTVERK**

# Er digitalisering god gammeldags endringsledelse?



*For mange virksomheter er hensikten med digital transformasjon å modernisere driften; effektivisere den. For andre skal bruk av digital teknologi transformere deres samhandling med kunder for å øke omsetningen.*

I denne sammenheng er ikke teknologi noe annet enn et middel. Teknologi fører ikke til transformasjon - teknologi er kun første steget på en lengre vei mot transformasjon.

## Man må se digitalisering i et større perspektiv

Gjort feil kan teknologi virke mot sin hensikt. Teknologi og makt er to måter ny kultur kan tvinges frem på. Begge metodene har sine negative sider ut fra menneskets naturlige reaksjon på det ukjente og usikre. Produktiviteten i en virksomhet har en tendens til å falle i tidlig fase av et digitaliseringsprosjekt. For å lykkes med digitalisering, må ledelsen se forbi teknologien og fokusere på det de egentlig vil oppnå til slutt. Har man fokus på det som skal produsere endringen, gir man de ansatte kun innsikt i en begrenset del av prosessen. En annen side ved dette er at digitalisering blir ofte forbundet med kostnadseffektivisering. Uten å se hele bildet, vil ansatte kunne tolke at målet med digitaliseringsinitiativet ikke er noe annet enn å kutte hoder.

## Like avhengig av de ansatte som før

Når målet er å øke omsetningen

gjennom mer fornøyde kunder ved økt kvalitet på det virksomheten leverer, forbedring av leveringsdyktighet, etc., vil en virksomhet ofte være like avhengig av de ansatte som før prosjektet startet, ofte mer. Denne forståelsen må de ansatte få så tidlig som mulig. Ønsker man eksempelvis en mer kundesentrisk kultur, må digitaliseringsinitiativet settes inn i denne konteksten når ledelsen kommuniserer viktigheten av en strategisk endring - hvorfor endringen er påkrevd og hva som er konsekvensen av å ikke endre. Hvis budskapet fokuserer på selve digitaliseringen, er det en risiko for at intensjonen oppfattes feil. Istedenfor at ansatte får høre hvor viktige de er for at man skal lykkes, sendes det budskap som kan tolkes dithen at de blir overflødige som en følge av digitaliseringen. Selv om digitaliseringsinitiativet bare berører en definert del av virksomheten, har det som oftest en direkte påvirkning på kulturen og berører alle, men i varierende grad. Dette må man ta hensyn til når man skal skape oppmerksomhet og forståelse for hvorfor endringen er besluttet.

## Mellomlederen spiller en sentral rolle

Utover å skape en forståelse av hvorfor endringen skjer nå og hvorfor, må virksomheten ha forberedt sine mellomledere på å kunne forklare de ansatte hva endringen betyr for stillinger, ansvar, krav til kompetanse, forretningsprosesser, m.m. De må også være forberedt på å kunne fortelle om planer for kompetanseheving, andre jobbmuligheter og/eller den praktiske betydningen av å endre

forretningsmodellen. Mange virksomheter overser hvilken rolle mellomlederne spiller i endringsprosesser og tenker at det er godt nok om de viser at initiativet er godt forankret i toppledelsen. For å få ansatte med på endring, må man kommunisere direkte med dem og her spiller mellomlederne en sentral rolle.

## Kommunikasjon er det viktigste virkemiddelet

De virksomheter som kun gir ansatte systemopplæring erfarer at frustrasjonen blir enda større og produktiviteten synker ytterligere. De vil også kunne erfare at målene med systemopplæring ikke nåes fordi de ansatte allerede er negative til endringen før opplæringen starter. Kommunikasjon er det viktigste virkemiddelet for å sikre at ansatte blir kjent med endringen og ønsker å delta aktivt i den.

## Digital transformasjon = endringsledelse

Mange mener ledernes mangel på digital kompetanse er forklaringen på hvorfor virksomheter ikke utnytter mulighetene og blir hengende etter innen digitalisering. Det ser også ut til å være mangel på kompetanse på *digital transformasjon*. Man må kunne transformere i takt med den teknologiske utviklingen – altså være god på endringsledelse!

*Fritt etter «Digitalisering – ledere må se forbi teknologien», Ledernytt.no*



## AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



**Gratis studentmedlemskap**  
Er du studentmedlem?

Verv en medstudent før 15. desember  
og dere får begge gratis  
studentmedlemskap  
i 2018!

ALLTID KORT VEI TIL HJELP

## KURS OG AKTIVITETER 2018

22-23  
Januar

**Tariffkonferansen 2018**  
Sted: Radisson Blu Airport Hotel  
For inviterte deltagere

31-1  
Jan/feb

**Spekter workshop**  
Sted: Park Inn Oslo Airport  
Påmeldingsfrist: 17. desember

7-8  
Februar

**Grunnkurs tillitvalgte II**  
Sted: Scandic St. Olavs plass  
Påmeldingsfrist: 17. desember

6-7  
Mars

**NAV-konferansen**  
Sted: Lysebu  
Påmeldingsfrist: 27. januar

10-11  
april


**Arbeidsrett I**  
Sted: Radisson Blu Scandinavia  
Påmeldingsfrist: 1. mars

25-26  
April

**Forhandlingskurs**  
Sted: Thon Hotel Opera  
Påmeldingsfrist: 1. mars

14-15  
Juni

**Politisk råd**  
Sted: Scandic Hell  
Valgte representanter

 *Alle våre kurs er gratis for medlemmer i Akademikerforbundet.*

Vi anbefaler deg som medlem å ta vårt e-læringskurs for tillitsvalgte, påmelding på «min side».

Hold deg oppdatert om vårt kurstilbud på våre hjemmesider, [akademikerforbundet.no](http://akademikerforbundet.no)

## KONTAKT



### REGIONENE:

#### Akademikerforbundet Øst:

Eli Wilhelmsen,  
tlf. 416 83 314,  
eli.wilhelmsen@ullensaker.kommune.no

#### Akademikerforbundet

##### Hedmark/Oppland:

Stig Fonås,  
tlf. 901 39 770,  
stig.fonas@kongsvinger.kommune.no

#### Akademikerforbundet

##### Buskerud/Vestfold/Telemark:

Rakel Kristiansen,  
tlf. 412 39 585,  
rakelkrist@hotmail.com

#### Akademikerforbundet Agder:

Bjørn Skyllingstad,  
tlf. 481 33 318,  
bjorn.skyllingstad@nav.no

#### Akademikerforbundet Rogaland:

Ragnhild Hovden,  
tlf. 402 91 042,  
rho@karmøy.kommune.no

#### Akademikerforbundet Vest:

Kristin Whitehouse,  
tlf. 928 01 832,  
kristin1973@gmail.com

#### Akademikerforbundet Midt-Norge:

Marit Ravlo Nikolaisen,  
tlf. 906 14 044,  
marit.ravlo.nikolaisen@nav.no

#### Akademikerforbundet Nord:

Hege Wikestad,  
tlf. 971 77 151  
hege.wikestad@voldsoffererstatning.no

### RÅDGIVENDE UTVALG:

#### Akademikerforbundet Stat

Inga Bolstad,  
tlf. 481 26 026  
inga.bolstad@arkivverket.no

#### Akademikerforbundet Kommune

Alfred Sørbo,  
tlf. 975 82 084  
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

#### Akademikerforbundet Oslo kommune

Poul-Herman Bülow,  
tlf. 957 77 737  
htvoslo@akademikerforbundet.no

#### Akademikerforbundet Spekter

Thomas Ostermann,  
tlf. 977 66 288,  
thomas.ostermann@akademikerforbundet.no

#### Akademikerforbundet Privat/Virke

Martin Ølander,  
tlf. 940 05 047,  
martin.olander@akademikerforbundet.no

#### Rådgivende utvalg NAV

Perly Paulsen,  
tlf. 901 40 048,  
perly.paulsen@nav.no

#### Rådgivende utvalg for UH-sektoren

Esben Moy,  
tlf. 918 73 580,  
esben.moy@uia.no

#### Seniorutvalget

Sekretær for utvalget  
Martin Ølander,  
tlf. 940 05 047,  
martin.olander@akademikerforbundet.no

### SEKRETARIATET:

**Generalsekretær:** Astrid Tideman Sørland,  
tlf. 979 76 756,  
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

**Rådgiver:** Thomas Ostermann,

tlf. 977 66 288,  
thomas.ostermann@akademikerforbundet.no

**Rådgiver:** Eystein Madland Hagesæther,

tlf. 940 16 825,  
eystein.m.hagesether@akademikerforbundet.no

**Rådgiver:** Martin Ølander,

tlf. 940 05 047,  
martin.olander@akademikerforbundet.no

**Rådgiver:** Siri Otelie Odden

tlf. 459 74 941,  
siri.o.odden@akademikerforbundet.no

**Konsulent:** Christine Skjævesland,

tlf. 488 85 224,  
christine.skjævesland@akademikerforbundet.no

**Konsulent:** Ane Nyrud Dreyer,

tlf. 957 06 112,  
ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no

**Adm. konsulent:** Lene Tenjum,

tlf. 21 02 33 64,  
lene.tenjum@akademikerforbundet.no

**Akademikerforbundet forsikringskontor:**

tlf. 21 02 33 69,  
forsikring@akademikerforbundet.no

Utgitt av Akademikerforbundet  
Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

#### Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo  
Ane Nyrud Dreyer  
Martin Ølander

#### Skribenter/bidragstere:

Carl-Erik Christoffersen  
Bjørn Bråthen  
Martin Ølander  
Torill M. Høyen  
Alfred Sørbo  
Astrid T. Sørland  
Siri O. Odden  
Poul-Herman D. Bülow

Trykk: comitas.no

Akademikerforbundet:  
Tollbugt. 35, 0157 Oslo,  
tlf. 21 02 33 64  
post@akademikerforbundet.no

Forbundsleder:  
Alfred Sørbo,  
tlf. 975 82 084  
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Generalsekretær:  
Astrid Tideman Sørland,  
tlf. 979 76 756  
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

### HOVEDSTYRET (2017-2019):

#### Alfred Sørbo

Leder  
tlf. 975 820 84,  
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

#### Jorunn Mørch Aasen

Nestleder  
tlf. 906 57 392,  
jqv@trondheim.kommune.no

#### Svein Kvammen

Styremedlem  
tlf. 911 32 228,  
svein.kvammen@bergen.kommune.no

#### Thanh Nguyen

styremedlem  
tlf. 410 06 420  
ng.thanh@outlook.com

#### Mariann Hvidsten

Styremedlem  
tlf. 977 33 526,  
mariann.hvidsten@askim.kommune.no

#### Mizanur Rahaman

Styremedlem  
tlf. 988 22 658  
mri89@live.com

#### Hege Wikestad

Styremedlem  
tlf. 971 77 15  
Hege.wikestad@voldsoffererstatning.no

# Akademikerforbundets NAV-konferanse

Vi ønsker våre medlemmer som jobber i NAV, både stat og kommune, velkommen til Akademikerforbundets årlige NAV-konferanse.

Konferansen avholdes på Lysebu kurs- og konferansesenter 6.-7. mars 2018. Vi setter tidsaktuelle problemstillinger på agendaen.

Program kommer snart, men du kan allerede i dag melde deg på via min side. Påmeldingsfrist: **27. januar 2018.**

