

# SIGNALER

NR 3 2013 22. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



AKADEMIKER  
FORBUNDET



# Kjære medlem!

Det er få dager til stortingsvalget. Akademikerforbundet var sammen med de øvrige Unio-forbundene representert i Arendal i et storslått arrangement som kalles "Arendalsuka". Dette skal være en årlig arena, hvor nasjonale aktører innenfor politikk, samfunns- og næringsliv møter hverandre og folk - for debatt og utforming av politikk. Arendalsuka er partipolitisk uavhengig, og har som mål å styrke troen på politikk og politisk debatt. For Akademikerforbundet var det viktig å være til stede, da vi foruten å kunne følge diskusjoner om viktige samfunnspolitiske tema også kunne danne oss et bilde av hvilken arbeidsgiverpolitikk vi kan vente av de ulike politiske partiene. Den nåværende rødgrønne regjeringen har gjennom politikk og praksis i åtte år, vist at de vil opprettholde eksisterende lønnsdifferanse mellom privat og offentlig sektor for langtidsutdannede, der lønnsnivå i gjennomsnittlig er 150 000 lavere for offentlig ansatte. Det er viktig fram mot valget å avklare om andre politiske

grupperinger vil føre en annen politikk på dette feltet. Med grunnlag i debattene under Arendalsuka, er det ikke lett å gi et tydelig svar på dette. Det var ingen partier i opposisjon som tydelig signaliserte at de ville føre en annen arbeidsgiverpolitikk enn den sittende regjering. Oppmyking av arbeidsmiljøloven mot mer fleksible arbeidstidsordninger var imidlertid markert som en viktig sak for mange partier i den sentrumsborgerlige fløyen. Dette kan i noen tilfeller være hensiktsmessig, men kan også medføre større press og svekke rettighetene for arbeidstakere som arbeider turnus.

Akademikerforbundet skal i november avvikle landsmøte, der politisk plattform, valg av nytt hovedstyre og fastsettelse av medlemskontingent står på dagsorden. Landsmøtet skal treffe vedtak som harmonerer med behov og prioriteringer vi finner hos medlemmene. Et viktig tema for de fleste er medlemskontingenten. Det skal være en sammenheng mellom nytteverdi og kost-

nad. Akademikerforbundet har gjennom mange år vært blant de forbund som har hatt lavest kontingent. De signaler hovedstyret har mottatt fra landets representanter innebærer at landsmøtet også denne gang vil budsjettere med en moderat vekst i medlemskontingenten som vil gjelde fra 2014.

Akademikerforbundet har gjennom mange år hatt fokus på god medlemservice med lav terskel for å motta bistand. Den tilliten det enkelte medlem utviser ved sitt medlemskap er fundamentet for vår aktivitet. For landsmøtet blir det viktig å fortsette arbeidet med å bygge organisasjonen, basert på en forståelse av at medlemmenes behov er kjernen for all vår virksomhet.

Valgkomiteens arbeid med å sette sammen nytt hovedstyre pågår med full styrke. Her er samspillet med regionene viktig. Den fornyelsesprosess som følger av at hovedstyret får nye styremedlemmer, gir forbundet muligheter til å løfte fram nye perspektiver og vil bidra til en utvikling som er naturlig og nødvendig.

## «Årets ildsjel 2012» ble Jorunn Mørch Aasan



Jorunn Mørch Aasan ble tildelt prisen «Årets ildsjel 2012» på Politisk råd i Tromsø i juni. Jorunn har bidratt i forbundet, både lokalt og sentralt over lengre tid. Hun beskrives som aktiv, engasjert og sprudlende. Under streikene i 2010 og i 2012 ble Jorunn lagt merke til for sin innsats og sitt glødende engasjement, både lokalt og sentralt. Hun er pr. i dag hovedtillitsvalgt i Trondheim kommune for 43 medlemmer, nestleder i regionstyret og vara i hovedstyret. Jorunn har gjennomført mange forhandlinger for Akademikerforbundets medlem-

mer de siste årene. Hun engasjerer seg i debatter på alle forbundets arenaer, også på Facebook.

Kjenner du noen som gjør en innsats utover det man kan forvente, og som du synes fortjener å bli gjort stats på med en pris?

Forslag på kandidat, samt en kort begrunnelse for hvorfor vedkommende fortjener å bli kalt "årets ildsjel 2013", sendes til generalsekretær Astrid Tideman Sørland, [astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no](mailto:astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no).

(red.)

# Nasjonale nettverk i Akademikerforbundet

Over tid har det vokst frem behov for å ivareta medlemmer med felles interesser på tvers av forbundets åtte regioner.

## NAV

Et viktig landsdekkende nettverk er etablert for medlemmer ansatte i NAV i 2008. Målsettingen med dette nettverket har vært å utveksle informasjon om viktige arbeidslivsspørsmål og organisatoriske endringer og påvirke beslutningsprosesser i virksomheten. Nettverket for medlemmene i NAV har vært en lyttepost for sentrale tillitsvalgte, som da får landsdekkende tilbakemeldinger fra medlemmer på temaer som blir satt på dagsorden. Kommunikasjonen med medlemmene foregår via epost og Akademikerforbundets hjemmeside. Nettverket er organisert med et sentralt NAV-utvalg representert med NAV-hovedtillitsvalgt i Akademikerforbundet, medlemmer fra ulike områder i NAV, politisk ledelse og representanter fra sekretariatet.

Til forskjell fra regionene, som omfatter alle medlemmene i et geografisk område, består de nasjonale nettverk av medlemmer som tilhører samme type virksomheter eller har samme arbeidsgiver.

## Universitet- og høyskolesektoren

I juni 2013 ble et nytt landsdekkende nettverk for medlemmer i universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren) etablert. Målsettingen er også her å utveksle informasjon og samtidig ivareta medlemmenes interesser. Nyoppnevnt leder for nettverket for UH-sektoren Esben Moy har forventninger om at



Esben Moy.

nettverket skal samle verdifull kompetanse fra UH-sektoren og gi Akademikerforbundet forsterket mulighet til å påvirke rammebetingelser knyttet til økonomi, drift og organisering av universiteter og høyskoler. «Det blir også lettere å avgi høringsuttalelser nå som nettverket er etablert», sier han. «Det blir også en viktig oppgave å synliggjøre Akademikerforbundet, da potensiale for medlemsvekst blant administrativt personale er stort», sier Esben Moy.

## Forhandlingsarbeidet er forankret i regionene

For samtlige nettverk går det i dag et klart skille når det gjelder lokale forhandlinger. Forhandlingsarbeidet

er fortsatt forankret i regionene, som bistår medlemmene gjennom regionale forhandlerkorps. Nettverkene medlemmer har ikke stemmerett i Akademikerforbundets besluttede organ.

## Fremtidige nettverk

Nasjonale nettverk må ikke nødvendigvis ha forankring i virksomheter eller være forankret hos samme arbeidsgiver. Et faglig interessefellesskap knyttet til arbeidet kan også være et grunnlag for å etablere et nettverk. Det blir foretatt en løpende vurdering av medlemmenes behov på dette området, og det forventes at flere nettverk vil bli etablert i takt med forbundets vekst i medlemstall.

(red.)

# PROFILEN



## FAKTA

Navn:  
Eva Jørgensen

Alder:  
66 år

Medlem i:  
Akademikerforbundet

Verv:  
Tillitsvalgt NAV Lensvik

**Interesser:**  
Jeg er en tyr som liker å jobbe med jord og stein, bygge blomsterbed, bake mest mulig selv og høste inn all mulig gratis mat som jeg finner ute i naturen. Jeg bor på et lite småbruk på Senja og er omgitt av natur på alle kanter. Jeg har vært bondekjerring ved siden av jobben helt siden 1980. Min mann og jeg har drevet med sauer og produksjon av statskontrollerte jordbærplanter. I dag er det slutt på all matproduksjon, og jeg stresser ikke fullt så mye. Vi er nettopp blitt besteforeldre og merker allerede at livet har fått en ny dimensjon. Vi er fortapt!

Eva Jørgensen.

## Eva Jørgensen – en godt kvalifisert hønemor!

Eva Jørgensen beskrives som en engasjert og omsorgsfull person, som ikke setter seg selv først. For Eva er det viktig at «ting gjøres riktig». Hun er dyktig, uredd, frempå og står på for sine – hun er en godt kvalifisert hønemor!

### Hva jobber du med til daglig?

Jeg jobber i mottaket og har ansvar for oppfølging av arbeidsledig ungdom under 25 år. Jeg opplever alt fra solskinn til selvmord, og er fullt klar over at jeg ikke kan redde verden alene. Jeg er

omgitt av dyktige kollegaer og kan ikke klare meg uten tverrfaglig samarbeid. Jeg har faste vakter i mottaket og er med på fordeling av alle interne arbeidsoppgaver. Jeg går i møter for «mine» og har løpende kontakt med Oppfølgings-

«Jeg har opp gjennom årene vært medlem av forskjellige fagforbund, og ser at utdanning på samme nivå har mye å si når det gjelder tilhørighet og felles kamp om bedre lønn.»

tjenesten for de videregående skolene i vår region. Det er et stort ansvar å hjelpe unge som oppsøker NAV for å finne seg selv og sin plass i samfunnet. Det er en gave å kunne hjelpe de unge inn på arbeidsmarkedet, samtidig som jeg selv er på vei ut.

### Hvorfor valgte du Akademikerforbundet?

Takket være et tilfeldig møte med Perly Paulsen (hovedstyremedlem og leder i Region Nord) den dagen NAV Lenvik hadde offisiell innvielse som pilotkontor i Troms høsten 2006, ble jeg klar over at jeg var i feil fagforening. Jeg hadde ikke hørt om Akademikerforbundet (den gang UHF). Perly forklarte alt på en slik måte at jeg meldte overflytting umiddelbart. Jeg har opp gjennom årene vært medlem av forskjellige fagforbund, og ser at utdanning på samme nivå har mye å si når det gjelder tilhørighet og felles kamp om bedre lønn. Av 30 ansatte, har Akademikerforbundet nå 5 medlemmer. Forbundet har også 9 medlemmer i Lenvik kommune.

### Hva skiller Akademikerforbundet fra andre forbund?

Foruten forskjeller på områder som kontingent, forsikringer og fagforeningspolitikk, er det ingen andre forbund som har gitt meg følelsen av virkelig å høre til et sted. Det er kort avstand fra topp til bunn. Vi medlemmer blir godt ivaretatt. Våre tillitsvalgte er lynraske med å sende ut informasjon og svare på henvendelser. Jeg opplever at vi blir dratt med inn i alle prosesser, enten vi vil eller ikke. Måten det jobbes på smitter over på oss medlemmer lokalt. Vi tvinges til å tenke gjennom forhold på jobben på en mer systematisk måte. Vi har diskusjoner på medlemsmøtene våre både i forbindelse med henvendelser vi får og temaer som tas opp i medlemsbladet vårt Signaler.

### Hva bør Akademikerforbundet være opptatt av?

Vi er mange damer som jobber i NAV. Jeg er ikke imponert over lønnsnivået og er blitt forskrekket over hvor lavt lønnet mange av oss egentlig er. Det finnes lønnsforskjeller både internt på kontoret og mellom kontor, som er uforståelige faglig sett. Det konkurreres om smuler fagforeningene imellom i fylkene. Hvorfor ikke enes om noen fordelingsprinsipper som det ikke skal rokkes ved? Så er det seniorpolitikken. Den glimrer med sitt fravær! Jeg har en kollega som sier at «seniorpolitikken går ut på å slite ut de gamle først». Det kan oppleves slik – særlig når jeg har tatt ut noen seniordager og ser at haugen med arbeid har vokst siden sist jeg var på jobb! Er det rett at vi skal ha like mye ansvar som før, med mindre tid til disposisjon? Det oppleves mer som en omvendt seniorpolitikk med mer belastning i stedet for det motsatte.

### Hva brenner du for?

Jeg har alltid interessert meg for skoler og utdannings spørsmål, og anser meg selv for å være en «rev» når det gjelder å gå opp alternative utdanningsveier, hvis noen har kjørt seg fast og ikke finner veien videre i utdannings systemet. Det er kjempespennende å ha muligheten til å hjelpe folk videre i sine liv.

Jeg møter unge mennesker som er født og oppvokst i andre land og som kommer til Norge, både med og uten påbegynt utdanning. Jeg ønsker sterkt at alle får hjelp og veiledning, og at de klarer seg her.

Jeg ønsker meg et 100 % fleksibelt videregående skolesystem, der alle kan få det de trenger når de trenger det, uansett alder og bosted og uten å måtte betale for det.

Jeg brenner for et helkontinuerlig internt opplærings system som er tilgjengelig for oss alle gjennom hele arbeidslivet. Jeg ønsker et opplegg med faste moduler

som dukker opp til faste tider hvert eneste år, der jeg selv kan melde meg på etter behov.

### Hva fremhever du når du presenterer Akademikerforbundet for mulige medlemmer?

Jeg er i første omgang saklig og nøytral i min informasjon og oppfordrer den nyansatte til å gjøre seg kjent med alle forbundene som er representert på kontoret. Dersom vedkommende er i målgruppa utdanningsmessig, er jeg litt «Perly». Jeg inviterer potensielle medlemmer på medlemsmøtene våre og gir dem en omvisning på hjemmesidene til både Akademikerforbundet og Unio, slik at de får vite hvem vi er og hva vi står for.

Jeg tror vår forening vil vokse. Det er gode utsikter til økning i medlemstallet, etter hvert som de eldste i etaten takker av og nye ansatte med høyere utdanning kommer inn.

### Er det samarbeid mellom Unioforbundene på din arbeidsplass?

Vi er et lite kontor og har funnet ut at det er bedre å samarbeide enn å motarbeide hverandre, uansett hvilken fagforening vi er medlemmer i. Det er bare under lønnsforhandlingene at vi krangler.

### Hvor lenge har du planlagt å være i jobb?

Jeg har tallet 100 skrevet på innersiden av pannebrasken, og ser for meg at jeg skal være på topp da. Jeg har gitt beskjed til alle som orker å høre på at jeg skal jobbe til jeg blir 70. Hvis jeg blir lei av jobben før den tid, er det bare å takke for meg. Jeg tenker at jeg må trappe opp til pensjonsalderen i stedet for å trappe ned. Jeg synes fortsatt det er gøy å gå på jobb og dukker ikke opp hver morgen bare for å forebygge senilitet!

# Medlemsfordeler



## Nå kan du kjøpe behandlingsforsikring

1. september lanserer Akademikerforbundet tilbud om behandlingsforsikring. Dersom du tegner forsikringen i løpet av september, blir du med uten å levere helseerklæring. Det samme gjelder for samboer/ektefelle. Tegner du forsikringen senere, må du levere helseerklæring.

Prisen er lik for alle medlemmer i Akademikerforbundet, uansett alder og kjønn. Fra september og for resten av 2013 koster forsikringen kr 604.

Årsprisen i 2014 blir kr 1 812.

Du kan også kjøpe forsikringen til samme pris for ektefelle/samboer, og du kan være med i ordningen helt til du blir 70 år.

### Garantert behandling innen 14 virkedager

Behandlingsforsikringen garanterer at du innen 14 virkedager skal ha blitt undersøkt, lagt inn, behandlet eller operert for den sykdommen eller ulykkesskaden du har.

Siden det ikke kreves helseerklæring av de som tegner forsikringen i september, er det for disse 90 dagers karenstid for sykdom. Det innebærer at den som er forsikret ikke vil få dekket behandling av sykdom som viser symptomer i løpet av karenstiden.

Regelen om karenstid gjelder ikke dersom det skulle skje en ulykke som gir behov for behandling.

### Kortere fravær

Det å vente lenge på behandling er i seg selv belastende og kan føre til langtids-sykefravær. Kommer du raskt til god og effektiv behandling, kan det gi kortere

(eller ingen) sykemeldingsperiode og bidra til at du kommer raskere tilbake i jobb, på trening og i hverdagen ellers.

### Sykdom og skade

Forsikringen dekker utgifter til nødvendig medisinsk behandling ved sykdom og ved skadetilfeller. I tillegg dekker forsikringen fysisk behandling, og også psykolog- og krisehjelp dersom den forsikrede blir utsatt for traumatiserende hendelser, for eksempel ved ran, overfall og voldtekt. Komplette forsikringsvilkår finner du på [www.akademikerforbundet.no/forsikring](http://www.akademikerforbundet.no/forsikring)

### Solide aktører

Tryg – som leverer behandlingsforsikringen - har avtaler med kjente aktører i helse-Norge. De benytter seg blant annet av Aleris Helse, Volvat Medisinske Senter, Unilabs Norge AS, Curato AS, NIMI og Feiringsklinikken. Selskapet har også avtaler med klinikker i Sverige, Danmark og Tyskland, og pasientene blir behandlet på det sykehuset hvor de har kapasitet og best kompetanse på den spesifikke lidelsen.

## Bestilling

Det er enkelt å kjøpe behandlingsforsikringen nå:

\* Ring Akademikerforbundets forsikringskontor på **21 02 33 69**

\* Send en e-post til [forsikring@akademikerforbundet.no](mailto:forsikring@akademikerforbundet.no)

\* Fyll ut påmeldingsskjemaet som er vedlagt medlemsbladet.

## Statens vegvesen: I veien for oss



Øystein Lauen slår fast at det er ikke bare kontorjobb i Statens vegvesen. Som oppfølgingsansvarlig for flere prosjekter, må han rett som det er ut på veggen for å se til at alt går som planlagt.

### Statens vegvesen

Statens vegvesen er en kompetansebedrift med snaut 7 000 ansatte.

Etaten er organisert i to forvaltningsnivåer – Vegdirektoratet og fem regioner, herav Region Øst, som har sitt hovedkontor på Lillehammer. På regionkontoret er det ca. 1 700 ansatte, herav 400 på Lillehammer som er et regionkontor for fylkene Østfold, Akershus, Oslo, Hedmark og Oppland.

Regionene består av tre til fem fylker, og hver region er delt inn i vegavdelinger.

Nasjonal transportplan (NTP), som blir vedtatt av Stortinget hvert fjerde år, gir grunnlaget for årlige prioriteringer. Sammen med Statsbudsjettet, bompenge og bevilgninger til fylkesvegene, setter NTP rammene for aktiviteten til Statens vegvesen.

Det er ca. 10 400 kilometer riksveger i Norge, og av fylkesveger finnes det 44 200 kilometer.

Statens vegvesen er byggherre for alle plan- og byggeprosjekt og for drift og vedlikehold på riks- og fylkesvegnettet.

Totalt hadde Statens vegvesen en «omsetning» på 39,7 milliarder kroner i fjor.

Det er lite vi ser til Øystein Lauen ute der hvor det bygges vei. For at utbyggingstakten av ny vei skal kunne holdes oppe, kreves det at aktiviteten også er på topp hos dem som skal gjøre planarbeidet. Og det er her vi finner Øystein Lauen.

*Tekst og bilde: Carl-Erik Christoffersen*

Øystein Lauen (51) jobber i Statens vegvesen, som er statens og fylkeskommunenes fagetat for veg og vegtrafikk. Nærmere bestemt i Region Øst i det som heter Vegavdeling Oppland. For kort tid siden ble Nasjonal transportplan lagt fram og han jobber nå mye med oppfølgingen av denne, samt det å foreslå nye prosjekter til perioden 2014-23.

Statens vegvesen står som byggherre for alle byggeprosjekter – enten det er nybygging eller vedlikeholdsprosjekter på vegnettet i landet.

- Dette er et ansvar som må tas alvorlig, understreker Øystein Lauen. Nylig måtte han ut på et vegprosjekt, der entreprenøren ikke hadde sikret veggen godt nok, noe som førte til at han på vegne av vegvesenet måtte gripe inn og stoppe arbeidet til dette var gjort på forskriftsmessig måte.

### Hvordan er det å jobbe i Statens vegvesen?

- Det er veldig spennende, forteller Øystein Lauen. Det er en artig arbeidsplass, både faglig og sosialt. Vegvesenet blir kalt en kompetansebedrift, og i det ligger det at planleggingsarbeidet stort sett foregår hos oss, mens byggeprosjektene blir satt ut til private aktører.

Siden vi er så store, er det behov for medarbeidere med svært ulik bakgrunn. Det gir et mangfoldig og variert arbeidsmiljø, som igjen har en positiv effekt.

- Noe annet som gjør arbeidet vårt spennende, er det å jobbe opp mot det politiske nivå, sier Øystein Lauen. Det skjer ved at Vegvesenet bistår fylkeskommunene med planlegging, utbygging og drift av fylkesvegene.

- I virksomheter som jeg har jobbet i tidligere, har det vært viktig å ha en sterk fagforening i ryggen. Her, hvor vi har et godt arbeidsmiljø og en god ledelse, samarbeider fagforeningene godt med ledelsen og har følgelig en enklere jobb på vegne av medlemmene, forteller Øystein Lauen.

Da han kom til Vegvesenet, var han eneste medlem på den arbeidsplassen. I dag er de fire. Totalt har Akademikerforbundet 30 medlemmer i Vegvesenet. Øystein Lauen forteller at Vegvesenet er en sterk ingeniørbedrift.

- Så da jeg kom inn i Vegvesenet, kom jeg til et sted, der andre fagforeninger var godt etablert. Det har derfor tatt litt tid for oss å finne vår plass her, men nå går det fremover.

Han er også medlem av Akademikerforbundets sektorutvalg for statlig sektor. Tidligere var han aktiv i forbundets regionstyre for Hedmark/Oppland. For en del år siden var han også med i hovedstyret, og var i en periode forbundsleder.

### Hvem er Øystein Lauen?

Det er ikke primært Gudbrandsdalen vi tenker på, når vi hører dialekten til Øystein Lauen. Han må medgi at han er innflytter fra «Det blide Sørlandet».

- Jeg kommer fra Birkeland – en drøy mil fra Lillesand. Siden min jobb foregår mye innendørs på kontor, setter jeg stor pris på å komme meg ut i naturen på fritiden. Jeg liker å løpe og sykle – og så følger jeg med på fotball, forteller han, og legger ikke skjul på at laget hans er Start fra Kristiansand – til tross for at han nå bor midtveis mellom Oslo og Trondheim. Med synlig tilfredshet synes han det var flott at Start nylig vant over Vålerenga!

## Politikk & samfunn

# Sikkerhet for de ansatte i NAV

Mandag 5. august ble en kvinnelig NAV-ansatt på Grorud i Oslo knivstukket av en bruker av tjenestene mens hun var på jobb. Påfølgende fredag ble alle landets NAV-kontorer oppfordret til å holde ett minuts stillhet til minne om deres drepte kollega.

### NAV-ansatte truet på livet

Flere hundre NAV-ansatte får alvorlige trusler på jobb hvert år. Nær 500 tilfeller ble rapportert så langt tilbake som i 2010, og mørketallene regnes som store. NAV-ledelsen ønsker at ansatte skal rapportere uakseptabel oppførsel. At NAV ønsker fakta på bordet er positivt. Truslene varierer i styrke fra verbale trusler til voldsepisoder. Ansatte melder om vold, trusler om vold og drapstrusler. Bildekk er blitt skåret opp på privat parkeringsplass hos en ansatt. De verste sakene havner i retten og ender med fengsel eller bøter.

### Advarte i brev

17. juni i år sendte NAV-lederne ved sentrumskontorene i Oslo et brev til bydelsdirektørene og ledelsen i NAV. De var bekymret for sikkerheten og beredskapssituasjonen, og etterlyste en alternativ oppfølging av utagerende og psykisk ustabile brukere med rusproblemer.

### Moelven NAV-kontor stengt

Det er verneombudene som har sendt ut en pressemelding om saken. I den står det: "Sikkerheten for ansatte ved NAV-kontoret i Moelv har lenge vært et tema for verneombudene ved NAV Ringsaker. Lokalene er uten rømningsveier ved truende situasjoner. Den tragiske hendelsen ved NAV Grorud har forsterket den psykiske arbeidsbelastningen. Som ver-

neombud har vi derfor vedtatt å stanse arbeidet ved NAV servicepunkt i Moelv med øyeblikkelig virkning. Stansen vil vare til arbeidsforholdene anses tilfredsstillende." Meldingen er underskrevet av Roar Pedersen, som er verneombud for NAV kommune og Rolf Sletten som er verneombud for NAV Stat.



### NAV-direktøren tar grep

Når NAV-direktøren umiddelbart etter dramaet på Grorud innkaller sentrale parter fra KS, Oslo kommune, FO og medlemmer av det sentrale MBA og AMU i Arbeids- og velferdsdirektoratet for å gå gjennom trusselbildet, er dette positivt. Samtidig er det viktig å gå gjennom og vurdere hvordan NAV så langt har håndtert innrapporteringen av trusler. Fra andre samfunnsområder, der sikkerhetsforebyggende arbeid er gjennomgått av eksterne sakkyndige er dommen nedslående. Gjerv-kommisjonens konklusjoner innen politiet er i så måte nedslående. Det blir viktig at NAV får de rammebetingelser på plass som gjør det mulig å trygge arbeidsplassene. Da må det være tilstrekkelig med midler til installasjon av alarmsystemer og ombygging av lokaler som ikke har

rømningsveier eller er uoversiktlige. Det må også være nok midler til opplæring og trening av personell når det gjelder krisehåndtering.

### Svakheter ved dagens organisering av NAV

Direktøren for tjenestene i NAV, Bjørn Gudbjørgsrud var raskt ute i pressen og slo fast at den statlige del av NAV ikke kan instruere kommunene når det gjelder etablering av sikkerhetsforebyggende tiltak. NAV kan henstille til og anbefale gode løsninger. Dette bygger på partnerskapsavtalen som er inngått mellom stat og kommune. Samarbeidet mellom kommunene og staten bygger på frivillighet. Da er det opp til landets 428 kommuner å iverksette nødvendige tiltak, basert på administrative og politiske beslutninger. Vi kan da få en situasjon, der statlige ansattes arbeidsplasser blir kvalitetssikret, samtidig som de kommunale arbeidsplasser i ulik grad er usikret - grunnet manglende instruksjonsmyndighet.

Hovedtillitsvalgt for NAV i Akademikerforbundet, Perly Paulsen, sier det er utformet en veileder for utforming av bygg som skal sikre tryggheten. Det er også utarbeidet undervisningsprogram som skal gi ansatte mulighet til å mestre truende situasjoner. Videre arrangeres det – og planlegges ytterligere kurs om håndtering av vold og trusler om vold, for ansatte som ønsker det i flere fylker.



## Politikk & samfunn

### Sykemeldinger i kjølvannet av trusler

Det er ikke foretatt en systematisk registrering av sykemeldinger knyttet til trusselsituasjoner, men dette er noe som vil komme. Det kan tyde på at det har vært en underreportering av slike hendelser. Likevel ser vi gjennom enkeltsaker at en del får langvarige sykemeldinger som følge av denne typen situasjoner og de har problemer med å komme tilbake til jobb etter traumatiske hendelser.

### Fremtidige grep

Med grunnlag i de tall som allerede er registrert skulle det ha vært mulig for NAV-ledelsen å danne seg et bilde av trusselsituasjonen for NAV-ansatte. Det er ikke tilfredsstillende at hovedverneombudene med hjemmel i arbeidsmiljøloven må gå til det skritt å stenge et kontor grunnet manglende sikkerhet for ansatte. En framtidig løsning for sikkerhetsforebyggende innretninger bør bygge på en nasjonal standard. Det må stilles krav til kommunen om å oppfylle dette. Partnerskapsavtalen basert på frivillighet er ikke et rammeverk som sikrer at alle NAV-ansatte i kommunene gis likeverdige trygghetstiltak. Opplæringen av krisehåndtering må standardiseres og det må regelmessig avholdes kriseøvelser. Rapportering og status knyttet til sikkerhet må regelmessig gjennomgås og følges opp. Det er fortsatt mye ugjørt.

Gjorv-kommisjonens rapport handler om departementene og en mangel på kriseberedskap og sikkerhetskultur på øverste nivå i det offentlige Norge. De siste dramatiske begivenheter kan tyde på at også offentlige etater på lavere nivå har slike mangler. Hva betyr



det så at en virksomhet har en grunnleggende forståelse for kriseberedskap? I praksis betyr det at når meldinger om at virksomheten kan bli rammet av dramatiske hendelser, så setter virksomhetens ledelse i gang et arbeid for å kartlegge hva som kan true. Deretter vil ledelsen påse at det blir utredet hvilke av de kartlagte hendelser som vil gi mest alvorlig konsekvenser for dem. Det er også viktig å gjøre en vurdering av hvilke tiltak som kan iverksettes for å minske konsekvensene av de hendelsene som er listet opp. I den tragiske saken fra Grorud, nevnes en mulig fluktvei for de ansatte som et slikt tiltak. Mye kan tyde på slike kartlegginger ikke er gjort systematisk på NAV-kontorene – til tross for at det f.eks. i 2010 ble rapportert nær 500 tilfeller av alvorlige trusler. Så hva skal til for at man skal gjøre noe med situasjonen?

Det er viktig å understreke at arbeidet ikke stopper ved kartleggingen. Det er bra å få listet opp hvilke tiltak som må gjøres – men sikkerheten er ikke på plass før tiltakene er gjennomført. Fram til dette punktet har sikkerhetsarbeidet kun krevd personellressurser og kompetanse. Nå kreves det ressurser i form av økonomiske midler. Det er gjerne der det ofte «butter». Har ikke ledelsen vært forutseende nok til å ta tak i sikkerheten i tide – er det ikke avsatt noe i budsjettene til sikkerhetsarbeidet. Det meldes nå om at NAV-direktøren vil ta grep. Dette grepet kan føre til en Handlungsplan. Det er bra, men Handlungsplanen er lite verd, hvis det ikke også følger med penger til gjennomføringen. Det er flott med Handlungsplaner, men sikkerhetskultur er så mye mer. Her må det langsiktig arbeid til!

(red.)

# Arbeidsrett



## Lederes utfordringer i forhold til midlertidige stillinger og bruk av vikarer

Det er ingen tvil om at mange ledere i Norge føler behov for og ønsker å benytte midlertidige tilsetninger i større grad enn det arbeidsmiljøloven tillater. Lovens klare hovedregel er jo at arbeidstakere skal tilsettes fast. Kun i noen få unntakstilfeller åpner lovens bestemmelser for midlertidig tilsetning.

### Viktigste unntak er vikariat

Det viktigste unntaket er muligheten for å ansette vikarer, men loven forutsetter at vikariatet er reelt. Dette betyr at vikaren skal erstatte en ansatt som er midlertidig ute av sin stilling, eksempelvis pga. sykdom eller permisjon. Problemet for ledelsen oppstår gjerne ved tilsetning av vikarer for sykmeldte. For hvor lang tid skal vikaren tilsettes? Vikarene tilsettes gjerne for en måned eller to av gangen. Når en leder står overfor et sykdomstilfelle som synes å kunne bli langvarig, bør man i stedet vurdere å tilsette vikaren for det tidsrommet den sykmeldte er ute av stillingen. Da vil den ansatte i alle fall vite at han/hun får beholde vikariatet i hele sykdomsperioden og den enkelte leder slipper arbeidet med til stadighet å skrive nye arbeidsavtaler. Jeg minner her om at det må fremgå av vikariatsavtalen at vikaren vikarierer for en bestemt navngitt person. Dersom den som har vært sykmeldt slutter i stillingen, vil ledelsen også kunne beholde vikaren i den tid det tar å lyse ut, tilsette og få en ny person inn i stillingen. Det forutsettes at det er normal fremdrift i arbeidet med å tilsette en ny person i stillingen.

### Andre unntak

I andre tilfeller enn vikariatstilfellene er adgangen til å ansette midlertidig

etter arbeidsmiljølovens regler svært begrenset. Midlertidig tilsetning kan iht. arbeidsmiljølovens § 14-9, første ledd, kun nyttes i de tilfeller hvor arbeidets karakter tilsier det, og arbeidet i stillingen adskiller seg fra det arbeidet som ordinært utføres i bedriften. Det sier seg selv at dette nåløyet er trangt. Det er således for eksempel ulovlig å ta inn midlertidig ansatte som ekstrahjelp i dager eller uker det er mer å gjøre i virksomheten enn normalt. Det er kun i enkelte virksomheter hvor det er store og naturlige sesongsvingninger, som for eksempel i fiskeri- eller turistnæringen, dette er lov. Ledere er da henvist til å forsøke å avhjelpe virksomhetens behov gjennom ansettelsesavtalene for det fast ansatte personalet, for eksempel ved oppdeling i deltidstillinger, fastsetting av arbeidsplaner o.l.. Slike ordninger er imidlertid betydelig mer kompliserte for arbeidsgiver, og det vil også kunne åpne for flere personer i såkalt "ufrivillig deltid".

### Mange velger vikarbyråer

Det har vært lovgivers hovedmål å få antallet midlertidig tilsatte så lavt som mulig i norske virksomheter. Dette skaper i praksis betydelige problemer for ledere og en del velger å leie inn midlertidig arbeidskraft fra vikarbyråer for å omgå problemet. Lovgiver har i utgangspunktet også lukket denne

muligheten, da det i arbeidsmiljøloven er inntatt regler om at innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer eller andre virksomheter som har til formål å drive utleie av arbeidstakere, kun er lovlig i den utstrekning det lovlig kan avtales midlertidig ansettelse etter lovens § 14-9, første ledd. Lovgiver har i dette tilfellet gjort unntak for tariffbundne virksomheter, hvor ledelsen har mulighet til å inngå skriftlig avtale med de tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie av arbeidskraft. Loven forutsetter at de tillitsvalgte som avtalen inngås med representerer et flertall av den arbeidskategori innleien gjelder.

### Hva sier tjenestemannsloven?

På noen unntak nær setter nok tjenestemannsloven de samme beskrenkninger til å benytte midlertidig tilsetning som arbeidsmiljøloven. De fleste av disse unntakene er tatt inn i forskriftene til tjenestemannsloven. En kan således konstatere at ledere i norske virksomheter, det være seg i privat, kommunal eller statlig virksomhet, står ovenfor betydelige utfordringer i forbindelse med tilpassning av organisasjonen til norske regler om midlertidig tilsetning.

*Advokat Bjørn Bråthen*

# Forhandling / tariff



## Lønnssamtalen

**Lønnssamtalen er en samtale om din karriere- og lønnsutvikling med din leder. Målet med en lønnsamtale er at du skal få tilbakemelding om sammenhengen mellom arbeidsinnsats og lønn. Du skal få vite hvordan du selv kan bidra til å påvirke egen lønnsutvikling.**

Alle ansatte i stat og kommune har rett til å få en årlig lønns- og karriereamtale med sin leder. Denne retten er nedfelt i Hovedtariffavtalene i Stat og kommune.

I tariffavtalen for staten § 3, punkt 5 der det heter at «Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene». I kommunenes hovedtariffavtale kap. 3 pkt. 3.2.2. framgår at det skal gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker dersom arbeidstakeren ber om dette.

Er du tilbake fra foreldrepermisjon i statlig sektor, har du krav på å bli tilbudt en lønnsamtale, jf HTA § 3 punkt 6.

Enkelte arbeidsgivere har innarbeidet rutiner, der lønnsamtaler gjennomføres jevnlig, for eksempel i forkant av de lokale lønnsforhandlingene. Rutinene er gjerne forankret i lønns- og personalpolitiske planer. Andre steder er en lønnsamtale noe man aktivt må be om å få selv.

### Forberedelse til samtalen:

Les din stillingsbeskrivelse (hvis den finnes) og andre dokumenter som definerer innholdet og målet for stillingen din.

Vær forberedt på å redegjøre for kompetansen din, hvordan du til nå ha løst oppgavene dine og hvilke resultater du har oppnådd.

Tenk gjennom dine forventninger til lønn og karriereutvikling.

Les virksomhetens lokale lønnspolitikk. Her skal det bl.a. komme fram hvilke kriterier som skal ligge til grunn ved vurdering av individuelle lønnskrav i lokale lønnsforhandlinger.

Finn ut om lønnsnivået til sammenlignbare stillinger. Akademikerforbundets tillitsvalgte vil normalt ha kjennskap til lønnsnivå i virksomheten.

### I samtalen:

Synliggjør hvilken innsats du har gjort det siste året og ev. hvilken ny kompetanse du har fått dette året. Vis hvordan du har bidratt til måloppnåelse ved din virksomhet. Fortell om hvilke forventninger du har til framtidig lønns- og karriereutvikling.

Arbeidsgiver skal kunne gi tilbakemelding på din innsats og dine resul-

tater. Videre skal arbeidsgiver kunne redegjøre for virksomhetens fremtidige kompetansebehov og karrieremuligheter innen virksomheten.

Husk at lønnsamtalen ikke er en lønnsforhandling, og at det er begrenset hva leder kan love med hensyn til lønn. Selve lønnsforhandlingene foregår mellom lokale tillitsvalgte og ledelse, og leder kan ikke forskuttere utfallet av framtidige forhandlinger.

Lønnssamtalen bør være adskilt fra medarbeidersamtalen. Tillitsvalgt kan være med under lønnsamtalen, men kun delta som bisitter og tilhører, eventuelt bidra til å rydde uklarheter av veien.

Det føres normalt referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

For andre tariffområder enn stat og kommune, der lønnsamtalen ikke er omtalt i tariffavtalen, bør tillitsvalgte og medlemmer likevel rette forespørsel til arbeidsgiver om å få gjennomført lønnsamtaler når dette ansees som nødvendig.

(red.)



Akademikerforbundet  
**STUDENT**

---

## HVA SKJER!

Vi er på stand ved flere studie-  
steder i løpet av høsten.  
Hold deg oppdatert på web!

---

Besøk oss  
også på



## Det må bygges flere studentboliger!

**Regjeringen sier den har prioritert studentboliger fremfor å øke studiestøtten. Men dagens boligtilbud dekker kun en brøkdel av studentmassen. Bare én av syv får studentbolig. Dermed må de aller fleste studenter ut i det private utleiemarkedet på jakt etter tak over hodet.**

Det kommer frem i «Studentboligundersøkelsen 2013», en fersk kartlegging fra Norsk Studentorganisasjon (NSO). På landsbasis rommer studentboligene 32.200 studenter – da er boenheter med plass til flere inkludert. Antallet studenter er i dag oppe i 227.700. Det gir en dekningsgrad på 14 prosent. Hele 86 prosent, eller seks av syv studenter, får ikke benyttet seg av studentboligtilbudet.

### Hva mener Akademikerforbundet?

Det er åpenbart en underdekning av studentboliger. Utbygging av studentboliger nær studiestedene har vært forsømt. Det er ikke et godt alternativ for studenter å leie i utkanten av byene. Dette øker gjerne transportkostnadene og kan lett virke sosialt isolerende. Problemet kan løses ved å bevilge mer penger til bygging av nye studentboliger. Det private boligmarkedet for studenter reguleres av tilbud og etterspørsel. En betydelig utbygging kan derfor også bidra til redusert prisvekst i det private markedet. NSO mener vi i dag har rekordmangel, og trenger 12.000 nye boliger bare i de neste fire årene. Innen 2020 er studentmassen estimert å øke med 40.000 flere enn i dag. Her må det satses med en gang, sier NSO-lederen. «Dette er en uttalelse jeg slutter meg til», sier Faria Asghar, studentleder i Akademikerforbundet. Hun peker på en annen utfordring som også bør komme på den politiske dagsorden. Høstsemesteret 2013 må studenter nøye seg med lån og stipend på kun 1,11 ganger grunnbeløpet i folketrygden – det laveste nivået som noen sinne er registrert. Når økonomien blir trang, tar studentene deltidsjobb for å kunne tjene nok til livets opphold. Dette kan være uheldig. For noen kan det gå utover studiene. Faria sier at studentpolitikken er et viktig tema i valgkampen. «Vi studenter er også opptatt av andre saker enn studentboliger, lån og stipender, men økt tilgang på studentboliger og studentenes økonomi er svært viktige saker for oss», sier hun. «Vi vil følge opp dette etter valget», sier Faria, som også engasjerer seg i Unios studentorganisasjon for å få fortgang i boligbyggingen.

Kilder:  
Norsk Studentorganisasjon  
Dinepenger.no

# Ledelse/nettverk

## Gode ledere kan kommunikasjon

**Personlig egnethet for rollen er ikke nok. For å lykkes som leder, må man kontinuerlig jobbe bevisst, strategisk og grundig med kommunikasjon.**

Det holder ikke å være utadvendt og god i presentasjonsteknikk og «ta ting på sparket» i møte med de ansatte og eksterne aktører. Kommunikasjon er så mye mer enn det. Noen stikkord for arbeidet er:

- Strategi
- Forberedelse
- Trygghet i rollen
- Dialog
- Lagspill
- Respekt
- Genuin interesse for medarbeiderne

Den intuitive lederen kan komme langt i det operative, men vedkommende kan likevel komme til kort i forhold til å bygge mer krevende strukturer. Sjarmerende og verbalt dyktige personer overvurderer ofte sine egne evner som kommunikator, og de har også en tendens til å bli overvurdert av andre. Sjarm og utstråling kan dekke over vesentlige mangler. Det er det viktig å være oppmerksom på i en ansettelsesprosess. Det kan faktisk være kandidaten som fremstår som lukket og «nerdete» som har best forutsetninger for å lykkes.

Mange undervurderer faget kommunikasjon og velger det bort til fordel for andre, «hardere» fag som synes å være viktigere for lederrollen. Kommunikasjon er jo bare å snakke med folk? Noen tror at interkommunikasjon er å gi informasjon. Det er ikke slik at når noe er sagt eller skrevet, er det forstått.

### Tilpasset kommunikasjon

Lederen må tilpasse kommunikasjonen til målgruppen. En skal lytte til synspunkter og innspill, men det er ikke slik at alle kan delta i alle beslutningsprosesser. Det er derfor viktig at lederen er bevisst på hva han/

hun kommuniserer om med hvem til hvilken tid.

### Kommunikasjon ved omstilling og omorganisering

Ved omstillings- og omorganiseringsprosesser blir kompetanse innen kommunikasjon av stor betydning. Man skal evne å kommunisere med både grupper og enkeltpersoner på flere nivåer. Man skal følge etiske spilleregler og ta hensyn til følelser blant de berørte.

### Kultur

Når man kommer inn som leder i en virksomhet, må man tilpasse sin adferd til gjeldende kultur og språk. Det du gjorde i din forrige jobb kan det være helt feil å ta med seg inn på ny arbeidsplass. Her er det mange som har gått i baret. Det er lurt å sjekke ut forholdene før man begynner for å kunne forberede en god kommunikasjonsstrategi. Jobber en internasjonalt, blir kultur en enda viktigere dimensjon av kommunikasjonen med medarbeidere, premissleverandører og samarbeidspartnere

### Detaljene

Det er ofte små detaljer som gjør en leder god. De kan virke innlysende og enkle, men de er ikke nødvendigvis det. Gode ledere er gjerne flinke på den menneskelige delen av ledelse, og dette er noen av de tingene de gjør:

- **De setter andre foran seg selv**  
De tenker på hva konsekvensen av vanskelige beslutninger vil bli for andre mennesker før de tenker på seg selv.
- **De sier takk**  
«Takk» er et enkelt lite ord, men det kan bety mye når den

som sier det virkelig mener det. Det kan virke motiverende, og innby til at den som har gjort noe bra fortsetter på samme kurs. De beste lederne anstrenger seg for at takk skal bli en naturlig del av den daglige kommunikasjonen med andre.

- **De er hyggelige**

De foregår mye forskjellig i menneskers liv. Det kan skje ting privat som gir folk vonde følelser og får dem i dårlig humør. Gode ledere klarer imidlertid å være hyggelige mot andre, selv om andre ikke nødvendigvis er så hyggelige.

- **De beholder roen**

De beste lederne beholder roen når organisasjonen koker av stress. De klarer å beholde perspektivet.

- **De lytter**

En liten handling som har stor betydning. Når ledere legger bort mobiltelefonen og har blikkontakt med den de snakker med, skaper de sterke bånd. Bånd det er for få av i vår stressede verden.

(red.)

Kilde: Ukeavisen ledelse

### Ledernetverk i Akademikerforbundet

Akademikerforbundet organiserer jevnlig ledernetverksmøter for medlemmene. Dette er en arena, hvor du som er leder kan ha erfaringsutveksling med andre om aktuelle temaer utenfor din arbeidsplass. Informasjon om møtene finner du i kalenderen på [akademikerforbundet.no](http://akademikerforbundet.no).



## Kurs & aktiviteter

**Ein siste slump av sommar,  
ettermiddagens lydar blir  
skrudd ned utanfor  
vindaugget, kvelden kjem  
som skjermspasar,  
septemberstjerner tennast.**

Frode Grytten

Vi organiserer også en rekke ledernettverksmøter. Hold deg oppdatert på våre hjemmesider, [www.akademikerforbundet.no](http://www.akademikerforbundet.no)!

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

<b>05 07</b>	Sept.	Stat: Forhandlingskurs Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: Kontakt Rune Johnsrud
<b>12 14</b>	Sept.	Oslo kommune: Forhandlingskurs Sted: Kielbåten Påmeldingsfrist: Kontakt Rune Johnsrud
<b>18</b>	Sept.	Ledernettverk Region Øst Tema: Balanse mellom krav til effektivitet (på kort sikt) og forventninger om coachende lederstil Sted: Tollbugt. 35 Oslo Påmeldingsfrist: 11. september 2013
<b>10</b>	Oktober	Medlemsmøte Region Øst Hvordan øke motivasjon, positiv tenkning og arbeidsglede på jobben? Sted: Galleri Oslo, Scweigaards gt. 4 Påmeldingsfrist: 3. oktober 2013
<b>14 15</b>	Oktober	Arbeidsrett trinn III Sted: Oslo Påmeldingsfrist: 1. september 2013
<b>23 25</b>	Oktober	I samme båt Sted: NSB konferansetog fra Oslo/Quality Hotel Strand Gjøvik Påmeldingsfrist: 2. september 2013
<b>04 05</b>	Nov.	Konflikthåndtering trinn I Sted: Oslo Påmeldingsfrist: 1. oktober 2013
<b>11 12</b>	Nov.	Unios NAV-konferanse 2013 Sted: Tromsø Påmelding: unio.no

**REGIONENE:**
**Akademikerforbundet Øst:**

Bernt Erik Jørgensen,  
tlf. mob. 920 11 368,  
berntej@gmail.com

**Akademikerforbundet  
Hedmark/Oppland:**

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

**Akademikerforbundet  
Buskerud/Vestfold/Telemark:**

Trond Horntvedt,  
tlf. a. 33 51 21 25, mob. 957 57 713,  
trond.horntvedt@nav.no

**Akademikerforbundet Agder:**

Tor Kåre Steinsland,  
mob. 926 66 621,  
tor.kare.steinsland@lillesand.kommune.no

**Akademikerforbundet Rogaland:**

Kari Mellemstrand,  
mob. 482 76 007,  
k.mell@online.no

**Akademikerforbundet Vest:**

Sidsel Sunde-Tveit,  
tlf. a. 55 56 99 12, mob. 959 89 999,  
sidsel.sunde-tveit@bergen.kommune.no

**Akademikerforbundet Midt-Norge:**

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

**Akademikerforbundet Nord:**

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

**SEKTORUTVALGENE:**
**Akademikerforbundet Stat:**

Inga Bolstad,  
tlf. a. 22 07 81 40, mob. 481 26 026

**Akademikerforbundet Kommune:**

Alfred Sørbo,  
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89,  
mob. 975 82 084

**Akademikerforbundet Oslo kommune:**

Sverre Dahle,  
tlf. a. 23 47 99 47, mob. 909 58 784

**Akademikerforbundet Privat:**

Knut Simble,  
tlf. a. 22 47 43 10, mob. 974 28 979

**Akademikerforbundet Spekter:**

Rune Johnsrud,  
tlf. 21 02 33 63, mob. 918 03 852

**SEKRETARIATET:**

Generalsekretær: Astrid Tideman Sørland,  
tlf. 21 02 33 67, mob. 979 76 756,  
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

Forhandlingssjef: Rune Johnsrud,  
tlf. 21 02 33 63, mob. 918 03 852,  
rune.johnsrud@akademikerforbundet.no

Seniorrådgiver: Bjørn Halvorsen,  
tlf. 21 02 33 62, mob. 917 38 692,  
bjorn.halvorsen@akademikerforbundet.no

Adm. konsulent: Inger Nyen,  
tlf. 21 02 33 64/65,  
inger.nyen@akademikerforbundet.no

Konsulent: Christine Skjævesland,  
tlf. 21 02 33 64,  
christine.skjævesland@akademikerforbundet.no

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer,  
tlf. 21 02 33 66, mob. 957 06 112,  
ane.n.dreyer@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  
Bjørn Halvorsen

**Skribenter/bidragstere:**

Carl-Erik Christoffersen  
Bjørn Bråthen  
Rune Johnsrud  
Alfred Sørbo  
Astrid T. Sørland

Trykk og grafisk  
tilrettelegging: www.comitas.no

Akademikerforbundet:  
Tollbugt 35, 0157 Oslo,  
tlf.: 21 02 33 64, faks: 21 02 33 61  
post@akademikerforbundet.no

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

Generalsekretær:  
Astrid Tideman Sørland,  
tlf. 21 02 33 67, mob. 979 76 756  
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no


**HOVEDSTYRET:**

**Alfred Sørbo**  
*Leder*  
mob. 975 820 84  
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

**Ruth Lie**  
*Nestleder*  
mob. 486 08 852  
ruth.lie59@gmail.com

**Knut Simble**  
*Styremedlem*  
mob. 974 28 979  
knut@folkehogskole.no

**Trond Horntvedt**  
*Styremedlem*  
mob. 957 57 713  
trond.horntvedt@nav.no

**Bård W Linde**  
*Styremedlem*  
mob. 917 34 350  
baarlin@online.no

**Perly Paulsen**  
*Styremedlem*  
mob. 901 40 048  
perly.paulsen@nav.no

**Svein Kvammen**  
*Styremedlem*  
mob. 911 32 228  
svein.kvammen@bergen.kommune.no

Returadresse:  
Akademikerforbundet  
Tollbugt. 35, 0157 Oslo



# Akademikerforbundets årlige studentkonferanse - hold av 6.-8. mars 2014!

