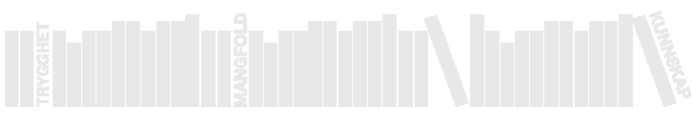


# SIGNALER

NR 4 2015 24. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



5,2% vekst 2015  
over 4500 medlemmer  
ca. 600 arbeidsgivere



AKADEMIKER  
FORBUNDET



# Kjære medlem

Terroranslagene i Paris har sjokkert og rystet en hel verden og minner oss igjen om hvor sårbare våre åpne demokratier er for terrorhandlinger utført av små voldelige grupper. Omfattende internasjonalt samarbeid og overvåkning av ekstreme miljøer har avverget mange angrep, men er ikke tilstrekkelig til å forhindre at selvmordsbombere tar med seg mange sivile i døden. For fagbevegelsen er det i tider preget av internasjonal uro viktig å stå opp for og verne om demokratiet. Arbeidstakerorganisasjonene kan bidra til å bygge en forståelse der man skiller terror fra religion. Fredlige muslimer må ikke marginaliseres i samfunnet. Det må ikke oppstå en kløft mellom den muslimske og kristne befolkningen. I arbeidet med å redusere omfanget av radikaliserings og inkludering av marginaliserte grupper i befolkningen viktig. Det er også viktig å avhjelpe arbeidsledighet og fattigdom.

Flyktningstrømmen til Norge har hatt et omfang som mottaksapparatet på ingen måte var dimensjonert for. I løpet av høsten har beredskapen blitt vesent-

lig styrket. Det er positivt når man i stortingset nå søker å få et bredt forlik omkring flyktningpolitikken. En rask saksbehandling i de kommende måneder for flyktninger ved asylmottakene vil kunne bety at kommunene i 2016 kan komme i gang med integreringsarbeidet for personer som har fått oppholdstillatelse. Bolig, språkopplæring og mulighet for arbeid er nøkkelen til en vellykket integrering. NAV og kommunene må tildeles ressurser som sikrer kvalitet i gjennomføringen. Mange migranter står utenfor arbeidslivet fordi man i Norge ikke vil sertifisere utdanningen fra deres opprinnelsesland. Det er mulig og nødvendig å myke opp strenge norske regler.

Oppsigelse og arbeidsledighet møter vi også blant Akademikerforbundets medlemmer. Dette er en påminning om at vi gjennom trepartssamarbeidet mellom regjering, hovedorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner må sette søkelyset på sysselsettingspolitikken. I forhold til Erna Solbergs fremlagte forslag til statsbudsjett, krevde Unio at det skulle brukes 15 mrd. kroner ekstra

på målrettede tiltak i privat og offentlig sektor. Tiltakspakken ville gi inntil 20 000 flere arbeidsplasser enn regjeringens opplegg. Med den stigning i arbeidsledigheten vi har sett høsten 2015, har forslaget fått forsterket aktualitet.

Noe som også kan bidra med hensyn til sysselsetting, er kampanjen "Gi en sjanse", der Unio, LO, NHO, KS, YS, Spekter, Akademikerne og Virke står bak. Det er registrert 24 300 unge arbeidsledige under 30 år med nedsatt arbeidsevne som står klare til å jobbe, men de trenger hjelp til å komme i gang. De har nedsatt arbeidsevne på grunn av sykdom eller andre utfordringer. Det er disse man vil få ut i jobb. Akademikerforbundet anbefaler medlemmene å slutte opp om denne kampanjen.

Jeg vil ønske alle medlemmer en fredfull jul.

Kjære medlemmer,

Akademikerforbundets medlemstall har økt med hele 5,2 % i 2015. Dette fører til at vi som forbund står stadig sterkere på en rekke arenaer. Med en voksende medlemsmasse øker også behovet for korrekt informasjon om alle våre medlemmer. Vi i sekretariatet ønsker derfor

å oppfordre alle medlemmer til å gå inn på «min side» og oppdatere sin informasjon ved endringer, under «Min informasjon»  
På forhånd: Tusen takk!

Hilsen Sekretariatet





# Akademikerforbundet bygger kompetanse!

Akademikerforbundet har satt sammen et innholdsrikt kurs- og konferanseprogram for 2016. Her finner du en kort presentasjon av noen av arrangementene. En komplett oversikt finner du på vår hjemmeside. Påmelding til alle kurs og konferanser skjer på «min side». Deltakelse på alle kurs er gratis og du får også dekket dine reiseutgifter.

## Tariffkonferansen 2016

I 2016 er det klart for et nytt hovedoppgjør og Akademikerforbundet gjør sine forberedelser på tariffkonferansen 25.-26. januar. Tariffutvalgene og den politiske ledelsen sentralt og regionalt jobber seg gjennom overordnede rammer, økonomi og arbeidsvilkår og utarbeider krav til hvert enkelt tariffområde. Disse vil så behandles i hovedstyret og oversendes Unio iht. angitte frister.

## Forhandlingskurs trinn II

Akademikerforbundet jobber systematisk med å sikre gode forhandlere for medlemmene. 5.-6. april organiseres forhandlingskurs trinn II på Lysebu. Kurset bygger videre på trinn I som fant sted i 2015.

## Vi skolerer våre tillitsvalgte

16.-17. februar holder vi grunnkurs for tillitsvalgte trinn I. Kurset er ikke bare et tilbud til de som allerede har et verv, men kan også gi et innblikk i hva rollen innebærer til potensielle tillitsvalgte.

## Ønsker du å bli tillitsvalgt?

Som tillitsvalgt får du gjennom samarbeid med arbeidsgiver og kolleger god oversikt og innsikt i det som til enhver tid skjer på din arbeidsplass. Informasjon og kunnskap gir deg større muligheter for positiv innflytelse og påvirkning, bl.a. på virksomhetens arbeidsmiljø, samt lønns- og personalpolitikk m.m.

Mange har bevisst gått inn i tillitsvalgtrollen for på denne måten å skaffe seg mer kunnskap, innsikt og erfaring fra arbeidslivet, bl.a. for å benytte den ervervede kompetanse i karriereøymed. Erfaring fra tillitsvalgtarbeid teller positivt på en CV ved jobbsøking.

## Lederkonferansen 2016

Akademikerforbundet har et voksende nettverk av ledere i offentlig og privat sektor. Den årlige lederkonferansen er et tilbud til medlemmer som har en lederfunksjon. Sett av datoen 27.-28. september. Programmet blir om kort tid lagt ut på vår hjemmeside. Dette er en populær konferanse, meld deg på i god tid!

## Egen konferanse for tillitsvalgte i NAV

Akademikerforbundet har ca. 500 medlemmer i NAV. Virksomheten har vært gjennom store omstillinger i de senere år, og må også i fremtiden være forberedt på omstillinger og endringer. 20.-21. april inviterer vi alle tillitsvalgte i NAV til en egen konferanse, der vi setter dagsaktuelle temaer på agendaen, blant annet hva tillitsvalgtrollen innebærer og hvordan Akademikerforbundet sammen med NAV kan finne gode løsninger for hvordan man skal håndtere utfordringene som den eksplosive flykningstrømmen vil medføre.





# PROFILEN



## FAKTA

Navn:  
Linda Kristin Sanden

Alder:  
49 år

Medlem i:  
Akademikerforbundet siden 2005

Verv: Nestleder i Region Vest. Unio-  
tillitsvalgt for Statens vegvesen i  
Region Vest og på virksomhetsnivå

Interesser:  
Kjøre Yamaha MT 09-motorsykel -  
gjørne i USA!

## Controller - med kontroll over bompenger og regionarbeid

Hun overtok som nestleder i region Vest i februar 2015, og storkoser seg i det ferske regionstyret som består av mange nye og engasjerte folk. Linda har gjennomført flere av Akademikerforbundets kurs i arbeidsrett som hun mener gir et godt faglig supplement i hennes jobb som controller i Statens vegvesen. Hun synes også at kursene har styrket henne i tillitsvalgt-rollen. Nylig har Linda også blitt valgt som Akademikerforbundets Unio-representant for Region Vest samt på virksomhetsnivå i Statens vegvesen, et verv hun er meget spent på hvordan vil utvikle seg.

-Til tross for at Unio har få medlemmer i Statens vegvesen, ser jeg muligheter for å påvirke, og jeg har ambisjoner om å bli hørt i saker som berører våre medlemmer, sier Linda.

*Tekst: Torill Marie Høyer*

Med Linda Kristin som nestleder, har det kommet både futt og fart inn i regionstyret i Vest i ordets rette betydning. Damen, som opprinnelig kommer fra Voss, er kjapp i replikken og på toppen

av det hele er hun en ivrig motorsykel-entusiast som daglig beveger seg ute i trafikken med sin Yamaha MT 09.

Skolering av alle medlemmer  
-Hva er viktig for deg som nestleder i region Vest?

Jeg er opptatt av muligheter for skolering og kursing av medlemmene, og at «lista» for å få kursing og skolering skal være lav. Selv har jeg som nevnt hatt og har stort utbytte av skoleringen innen Arbeidsrett som Akademikerforbundet tilbyr, hvor jeg nå har tatt trinn 3, og jeg



vil anbefale disse kursene. I tillegg til det faglige er det også matnyttig i forhold til å utvikle sitt nettverk, sier Linda. Hun synes det er positivt at kurs-tilbudene i Akademikerforbundet tilbys alle medlemmene, ikke bare de som har verv. -Slik bygger man opp medlemmenes kunnskapsnivå før de ev. blir tillitsvalgte, og jeg håper det vil fortsette slik, understreker hun.

### HTV i Akademikerforbundet Bergen kommune i 2 år

Linda Sanden tok i sin tid 2-årig utdanning innen økonomi og administrasjon ved Oppland Distrikthøyskole på Lillehammer, i dag HiL. Seinere bygget hun videre på sin utdanning med et grunnfag i juridiske emner i Bergen, og har etter det vært «evig student» med påfyll av enkeltfag som har vært aktuelle i jobbsammenheng.

Hun har for øvrig sin yrkesbakgrunn fra Konkurransetilsynet og fra Bergen kommune innen økonomi- og personal. Hun var i omtrent 2 år hovedtillitsvalgt mens hun var ansatt i Bergen kommune.

### Controller i Statens vegvesen

I dag jobber Linda i økonomiavdelingen i Statens vegvesen med lokasjon i Bergen som controller. Det er Linda som krever inn bompengene fra bompengeselskapene i Hordaland, slik at pengene kan brukes på nye veiprosjekter. – I tillegg er det en del av min jobb å foreta kassekontroll hos Trafikkstasjonene i region vest, dvs. telle pengene, forteller Linda. Statens vegvesen har 400 ansatte i Bergen, og hele 7000 på landsbasis. Hun er en av fire ansatte på økonomiavdelingen i Bergen.

*- Hvor viktig vil du si det er å være organisert?*

Det er viktig å ha et fellesskap og ha et forbund i ryggen når du får problemer/utfordringer på arbeidsplassen. Akademikerforbundet er også dyktige til å ta vare på medlemmene i lokale forhandlinger, sier Linda. Muligheten til å delta i medbestemmelsesorgan gir

medlemmene mulighet til innflytelse på arbeidsplassen.

Et imøtekommende sekretariat med høy kompetanse er viktig for medlemmene lokalt. Når jeg skal verve medlemmer er Akademikerforbundets prinsipp om kort vei til hjelp et viktig «salgsargument».

### Unio-representant

Foreløpig har hun bare deltatt på 2 hovedavtalemøter som Unio-representant på virksomhetsnivå, som Linda synes har

**- Til tross for at Unio har få medlemmer i States vegvesen, ser jeg muligheter for å påvirke, og jeg har ambisjoner om å bli hørt i saker som berører våre medlemmer.**

vært svært interessante og informative møter. Det er mye som skjer i Statens Vegvesen, med bl.a. nytt selskap som NYE VEIER A/S. Tidligere erfaring i å samarbeide med andre forbund i Unio fikk hun som HTV i Bergen kommune som Akademikerforbundets representant i Unios streikekomité. Dette har bidratt til en rolleforståelse som hun tar med seg videre når det gjelder å ta ivareta alle primærorganisasjonene som er representert under Unio-paraplyen. Statens vegvesen har Unio-medlemmer både fra Forskerforbundet og Utdanningsforbundet i tillegg til Akademikerforbundet.

-I Statens vegvesen er det ingeniørene som rår, så der er Tekna og Nito store, sier Linda, men vi skal gjøre oss gjeldende, selv om vi er en mindre aktør.

### Fra Chicago til Los Angeles

*- Hva gjør du på fritida?*

-Kjører motorsykkel, svarer Linda kontant.

Med rosa hjelm feier hun gjennom trafikken daglig til og fra jobb. Hun innrømmer at den rosa hjelmen kanskje ble

valgt med omhu fordi hun ville signalisere til bilistene at «her kommer ei dame». Etter hvert har hun fått mannen sin til også å ta motorsykkellappen, og de bruker mye av tiden til å kjøre Norge på langs og tvers. I sommer var de 18 dager i USA på motorsykkeltur sammen med en flott gjeng fra hele Norge.

-Vi tok berømlige «Route 66» fra Chicago til Los Angeles, og det var en helt fantastisk opplevelse, forteller Linda.

### Fakta: Statens vegvesen

- er en kompetansebedrift med cirka 7000 ansatte.
- består av Vegdirektoratet og fem regioner: Region nord, Region midt, Region vest, Region sør og Region øst, og har 72 trafikkstasjoner og 5 vegtrafikksentraler fordelt over landet.
- har ansvaret for planlegging, bygging, forvaning, drift og vedlikehold av riks- og fylkesvegnettet, samt fergetilbudet på riks- og fylkesvegene. Andre viktige oppgaver er kontroll av kjøretøy, tilsyn med trafikkopplæring og gjennomføring av førerprøver.
- jobber etter Nasjonal transportplan (NTP), som blir vedtatt av Stortinget hvert fjerde år, gir. Sammen med Statsbudsjett, bompenger og bevilgninger til fylkesvegene, setter NTP rammene for aktiviteten til Statens vegvesen.
- er underlagt Samferdselsdepartementet i saker som gjelder riksveger.

# Medlemsfordeler

## Go to gate – eller ta trikken

Skal du på langtur – eller bare på en bytur? Vår reiseforsikring dekker deg inntil 90 dager over hele verden. Og den dekker deg om du bare tar en tur på byen, drar på hytta for en skitur eller på julehandel. Bedre, rimeligere og mer fleksibel reiseforsikring finner du neppe.

Akademikerforbundets reiseforsikring gjelder faktisk over alt – bortsett fra hjemme og på arbeidssted/studiested, eller på ekspedisjonslignende reiser



### Familien kan dekkes

Velger du familiedekning er ektefelle/samboer og barn (ut det året barna fyller 21 år) dekket på alle ferie- og fritidsreiser over hele verden. Forsikringen gjelder hele året, og du kan være borte på enkeltreiser i inntil 90 dager uten å måtte kjøpe noen tilleggsdekning. Det er ikke mange reiseforsikringer som har så lang dekningsperiode.

### Høye summer

Erstatning for tapt reisegods er inntil kr 50 000 per person i reisefølget. Større verdier enn det får du knapt presset ned i kofferten din.

Viktige dekninger som reisesyke og

eventuell hjemtransport ved sykdom dekkes uten beløpsgrenser, og dersom det skulle bli nødvendig å evakuere fra feriestedet er det heller ingen begrensning av kostnadene.

### Avbestilling inkludert

Skulle du bli syk – eller av andre tungtveiende grunner som dekkes av vilkårene, ikke kan gjennomføre en planlagt reise – har du en avbestillingsdekning på inntil kr 60 000 per person.

Da er ikke pengene du har betalt for reisen tapt, og du kan gjennomføre turen på et senere tidspunkt.

### Ingen egenandel

Du har ingen egenandel ved skade på vår reiseforsikring. Men dersom du får to skadetilfeller som gjelder mobiltelefon, får du en egenandel på kr 2000 fra og med det andre skadetilfellet.

### Prisen

Reiseforsikring for én person koster kr 881 for hele 2015. Kjøper du forsikring for hele familien er prisen kr 1 055.

### Bestill her!

Ta kontakt med Akademikerforbundets forsikringskontor på 21 02 33 69 eller send en e-post til [forsikring@akademikerforbundet.no](mailto:forsikring@akademikerforbundet.no) med din bestilling av reiseforsikringen. Har du reiseforsikring i et annet selskap nå, kan vi si den opp, og starte vår forsikring fra utløpsdato på den gamle forsikringen. Enklere blir det ikke!

# Velger utskjelte arbeidsplasser

I dagens flyktnings situasjon er det få dager Utlendingsdirektoratet ikke har den mest sentrale plass i mediebildet. Samtidig er det et faktum at mange av UDIs ansatte nå jobber betydelig mer enn normalarbeidstiden på 37,5-timers uke.

*Tekst og bilde: Carl-Erik Christoffersen*

Per Christian Strand (47) må innrømme at han har hatt en tendens til å velge arbeidsplasser som ofte har vært i medias søkelys. Det er tilfeldig, sier han. Nå har han jobbet i Utlendingsdirektoratet siden 2009. Før UDI kom han fra en avdelingslederstilling på et lokalkontor i NAV. Han har holdt seg til staten, litt spesielt at det har blitt i to av de mest utskjelte etatene. Hvis han skulle skifte en gang til, blir det kanskje NSB, sier han med et smil.

Den akademiske utdanningen har han fra teologistudiet. Per Christian forteller at han er slett ikke alene som teolog i UDI, det finnes flere. Fram til for halvannet år siden var han medlem av Presteforeningen, men som ikke-praktiserende teolog mente han det var på tide å skifte fagforbund. Derved ble det Akademikerforbundet. – Man må holde seg innen Unio-familien, sier han.

## **Hovedtillitsvalgt for Unio**

Per Christian Strand er i dag hovedtillitsvalgt for alle Unio-foreninger i UDI. Han forteller at siden disse foreningene ikke er så store – totalt 10 medlemmer – har de et tett og godt samarbeid.

Han forteller at det foregår en del viktige prosesser i UDI som de tillitsvalgte både ønsker og må være med i. Det er utstrakt dialog med ledelsen og HR-avdelingen i etaten.

Asyl- og flyktningssektoren er et område som har vært preget av stadig endring. I perioder med færre asylsøkere blir det omfattende budsjettkutt, og omvendt når situasjonen blir som i disse dager. Vi skal ikke lenger tilbake enn syv måneder

for å finne forrige kutt i UDIs budsjett, forteller Per Christian Strand. Nå er situasjonen slik at det er behov for veldig mange flere arbeidstakere. Selv om denne organisasjonen er ganske vant til endringer, fører en slik aktivitet til omfattende prosesser som de tillitsvalgte må delta i og ivareta arbeidstakerne.

## **Kvalitetsarbeid**

Per Christian Strand begynte som leder i Asylavdelingen i UDI, deretter i stab i samme avdeling for å se på effektiv ressursbruk, for så å jobbe med det som er dagens arbeidsoppgaver.

- Jeg arbeider i strategi- og utviklingsenheten som er en del av Analyse- og utviklingsavdelingen. Det er en avdeling som er en støtteavdeling til UDIs kjerneoppgaver. Mine oppgaver ligger innen det som er kontinuerlig forbedringsarbeid – basert på LEAN-metodikk. Enkelt sagt handler LEAN-metodikken om kontinuerlig forbedring av arbeidsprosesser – et alternativ til å tilnærme seg utfordringer ved bare å ansette nye medarbeidere.

Dette ble testet ut i UDI i årene 2009-2010, og nå har vi tatt denne metodikken i bruk offisielt, og spesielt i de avdelingene som behandler asyl- og oppholdssøknader hos oss. Nå er vi i ferd med å spre denne metodikken i alle deler av organisasjonen.

Med den situasjonen vi er oppe i akkurat nå, blir det naturlig nok litt mindre tid til å tenke kvalitets- og forbedringsarbeid. Når vi er inne i en slik stresset arbeidssituasjon, er det nok slik at det er lett å gripe til arbeidsmåter som man er vant til fra før. Likevel har vi sett flere eksempler på at folk har tatt med

seg LEAN-metodikken. To eksempler på det er i forbindelse med opprettelsen av de nye ankomstsentrene vi nå får på Råde og i Finnmark. Der har vi sett at nye måter å tenke på har blitt tatt i bruk, og det er positivt, understreker Per Christian Strand.



Per Christian Strand er medlem i Akademikerforbundet og hovedtillitsvalgt for Unio-forbundene i Utlendingsdirektoratet.

## **Fakta:**

Utlendingsdirektoratet (UDI) er den sentrale etaten i utlendingsforvaltningen. UDI skal sette i verk og bidra til å utvikle innvandrings- og flyktningspolitikken til regjeringen. UDI skal legge til rette for ønsket og lovlig innvandring og sørge for at de som oppfyller vilkårene, får komme til Norge. Samtidig har de en kontrollfunksjon og skal se til at systemet ikke blir misbrukt.

UDI hadde i 2014 i gjennomsnitt 913 årsverk fordelt på 854 fast ansatte, 55 midlertidige ansatte og vikarer og 4 ekstrahjelpere.

## Politikk & samfunn

# Flyktninger – Alle ut i arbeid

Det finnes knapt en fagorganisasjon som ikke har ordet «solidaritet» i sitt manifest. Solidaritet er en av grunnsteinene i hele fagorganisasjonstanken. I disse dager settes akkurat dette på prøve.

*Tekst:*

*Carl-Erik Christoffersen*

Tallet på asylsøkere til Norge for hele 2015 antas å komme opp i 30 000. Et sted vi har sett den dramatiske utviklingen er på Storskog grensestasjon på russergrensen i Finnmark. De siste ukene har ankomsttallet pr. dag økt fra «en håndfull» til rundt 200. Justisminister Anders Anundsen sier at det ikke er bare flyktninger som kommer, men også andre, som ikke har et beskyttelsesbehov – f.eks. personer som har både hatt oppholdstillatelse og fast arbeid i byer som Moskva og St. Petersburg i flere år. En god del av de som kommer har også både russisk statsborgerskap, samt statsborgerskap fra det landet de opprinnelig kom fra. Justisministeren sier også at Norge har en returavtale fra 2007, som innebærer at vi kan returnere personer som har hatt et lovlig opphold i Russland.

### Alle i arbeid?

Antallet asylsøkere som kommer til norske grensestasjoner pr. måned vil overstige mange ganger de tall vi har tidligere sett pr. år. Mange erkjenner etter hvert at dette vil få konsekvenser. En konsekvens av den økende flyktningstrømmen er at vi vil få et stadig mer flerkulturelt arbeidsliv. Parolen er: Nyankomne innvandrere skal raskest mulig ut i arbeidslivet og bli selvhjulpne. Dette er ikke nytt, for slik har det vært

de siste 20 år. Det har vært pekt på hvor viktig det er å få flyktninger raskt ut i fast arbeid. Samtidig er det et faktum at det har tatt tid å få de nye arbeidstakerne ut i arbeid. En grunn til dette er at personer med høyere utdanning ikke uten videre kan gå inn i det norske arbeidsliv. De må få godkjent sine eksamensdokumenter innen rimelig tid. I tillegg må de kunne språket i det landet de skal bo i. Spørsmålet er om vi har et system som klarer å få denne gruppen raskt nok ut i arbeidslivet, slik at de kan delta i verdiskapingen?

### Integrering avgjørende

Mange peker nå på at det er for lite fokus på integrering i flyktningdebatten. Det snakkes mer om det å finansiere mottak av flyktninger og mindre om at dette er en ressurs vi burde få brukt. Og det haster med å få flyktningene ut i arbeid. For å håndtere flyktningstrømmen neste år setter nå regjeringen av gigantiske 9,5 milliarder kroner. Dette beløpet vil regjeringen dekke inn blant annet ved å øke personbeskatningen og kutte bistandsbudsjettet. Flyktningssituasjonen kommer ikke til å endre seg i løpet av kort tid. Vi må derfor innstille oss på at mange med flyktningstatus som kommer til å bo i Norge over tid.

### Drømmeflyktninger fra Syria?

I Danmark viser det seg at kommunene ber spesielt om å få bosette syriske

flyktninger. Dette fordi kommunene har gode erfaringer med at disse har generell høy utdanning og god arbeidsmoral. De ønsker heller ikke offentlig støtte, men heller å forsørge seg selv.

Men er situasjonen i Norge lik den som er i Danmark? I følge Statistisk sentralbyrå er tallene for Norge ikke like tydelige. Andelen med høyere utdanning blant syrere som kommer til Norge, er litt lavere enn andelen blant for eksempel irakere og bosniere. Forskjellen skyldes at andelen med kort universitets- og høyskoleutdanning er lavere blant syriske menn enn blant andre grupper.

I følge tall fra NOKUT, som skal godkjenne utenlandske utdanningsdokumenter, var det for eksempel 20 søknader om godkjenning i første kvartal 2014, mens for samme periode i 2015 var tallet 88. -Fortsetter denne trenden blir den syriske gruppen blant de fem største, sier direktør for utenlandsk utdanning, Stig Arne Skjerven til Signaler. Det viser seg også at mange syrere har med seg sine dokumenter fra hjemlandet, noe som gjør vår jobb enklere, sier han. I tillegg har NOKUT per i dag vurdert det slik at de har tilstrekkelig tillit til å få gjennomført troverdige verifiseringer av utdanningsdokumenter, får vi vite. Dette er ikke tilfellet med en del andre nasjonaliteter. Det er noen land vi har liten tillit til og der det ofte mangler dokumentasjon. Norske myndigheter får i mange tilfeller



# Politikk & samfunn



Hvalstad Ankomstmottak var i 1987 Norges største mottak for asylsøkere. Nå vil regjeringen bygge mottak som er mer enn dobbelt så store.

gjennomført verifiseringer når de er i kontakt med syriske læresteder, men vi ser nå at tiden vi må vente for å få informasjon verifisert kan komme til å øke. Hittil i år har det kommet 293 søknader fra syrere, for hele 2014 var tallet 119. Skjervan anslår tallet for 2016 til å bli rundt 1 500 søknader fra personer med syrisk bakgrunn, og således vil Syria bli det største søkerlandet.

## NOKUT må tilføres ressurser

Det store antallet søknader fører til at det tar tid for å få godkjent utenlandsk høyskole- eller universitetspapirer. NOKUT forventer betydelig økt saksbehandlingstid i 2016 dersom ikke ressursene som stilles til rådighet økes betraktelig. Politikerne har i alle år hatt store ambisjoner om å få flyktningene raskt ut i arbeid. Spørsmålet er om det lar seg gjennomføre i praksis eller om dagens systemer også i framtiden fører til at det vil ta tid å få flyktningene ut i arbeidslivet.

### Fakta:

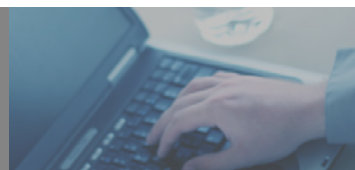
#### Utlendingsdirektoratet (UDI):

- er den sentrale etaten i utlendingsforvaltningen.
- skal sette i verk og bidra til å utvikle innvandrings- og flyktningepolitikken til regjeringen, legge til rette for ønsket og lovlig innvandring og sørge for at de som oppfyller vilkårene, får komme til Norge.
- har hovedkontor og regionskontor i Oslo og i tillegg regionskontorer i Narvik, Trondheim, Bergen, Kristiansand og Gjøvik.
- hadde i 2014 i gjennomsnitt 913 årsverk.

#### Tall på flyktninger

- I oktober kom det 8 666 asylsøkere til Norge. I september var tallet 4 943.
- I 2015 – fram tom. oktober – har det kommet 21 946 asylsøkere
- I årene 1986-87 lå antall ankomster pr. år på rundt 8 000 asylsøkere. Det ble regnet som svært mye og UDI hadde store utfordringer med å håndtere dette.
- Regjeringen har budsjettet med 9,5 mrd. kroner i 2016 til håndtering av flyktninger.
- I 1975 innførte Stortinget innvandringsstopp. Intensjonen var ikke å stoppe all innvandring, men først og fremst å begrense arbeidsinnvandringen.
- For godkjenning av utenlandsk utdanning, søkes det om dette til NOKUT. De foretar en generell godkjenning av dokumentene, alle universiteter og høyskoler foretar den akademiske godkjenningen.

# Arbeidsrett



## Overtallighet i KS-sektoren

Kommunereformen aktualiserer temaet overtallighet i kommunesektoren. En sammenslåing av to eller flere kommuner vil kunne medføre at arbeidstakere i disse kommunene blir overflødige og får oppsigelse fra sin stilling. Hvilken situasjon vil så disse arbeidstakerne komme i?

### Fortrinnsretten

Dersom arbeidstakere blir sagt opp på grunn av nedbemanning/rasjonalisering, vil de etter arbeidsmiljølovens § 14-2 ha fortrinnsrett til ny stilling i kommunen. Denne fortrinnsretten begynner å løpe fra vedkommende blir sagt opp og frem til ett år etter oppsigelsesfristens utløp. I praksis betyr dette som regel at arbeidstakeren har fortrinnsrett i oppsigelsestiden på tre måneder, samt i 12 måneder etter dette. Det er imidlertid flere krav som stilles for å få fortrinnsrett til en stilling. For det første må den ansatte ha arbeidet i virksomheten i til sammen ett år i løpet av de siste to årene.

For det andre må arbeidstakeren være kvalifisert til den stillingen vedkommende gjør fortrinnsrett til. Denne kvalifikasjonsvurderingen vil på mange måter bli den samme som ved tilsetting av arbeidstaker. Det vil si at vedkommende må ha de faglige og personlige kvalifikasjoner som kreves for stillingen. Hvis en overtallig ikke fullt ut er kvalifisert til en ledig stilling, men mangler noe kompetanse legger man gjerne til grunn at vedkommende har fortrinnsrett, dersom denne kompetansen kan oppnås i løpet av tre til seks måneder. Det forutsettes da at vedkommende er villig til å tilegne seg denne kompetansen innen en fastsatt frist.

### Gjelder ikke vikarer

Det neste spørsmålet er om alle som arbeider i kommunen har fortrinnsrett ved overtallighet. Arbeidsmiljøloven fastslår at alle fast ansatte omfattes av

lovens § 14-2. I tillegg fastslår reglen også at midlertidig ansatte som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fast ansettelse får fortrinnsrett. Her er det gjort unntak for de som sitter i vikariater. Vikarer får ikke fortrinnsrett til ny stilling dersom de blir oppsagt som følge av nedbemanning i virksomheten.

### Vurdering som ved tilsetting

Hvis flere kvalifiserte overtallige gjør fortrinnsrett gjeldende til samme stil-



ling, må arbeidsgiver gjøre et saklig valg mellom disse. I praksis betyr dette at man gjør samme type vurdering i valget mellom de fortrinnsberettigede som når man foretar en ordinær tilsetting i en stilling.

### Obs! Frist for aksept

Videre er det viktig å være klar over at fortrinnsretten vil falle bort dersom den overtallige ikke aksepterer et tilbud om passende stilling innen 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Her oppstår imidlertid et spørsmål om hva som kan anses som en passende stilling.

### Overtallighetspooler - fordeler og ulemper

I de ovennevnte tilfeller vil den fortrinnsberettigede kun ha krav på lønn ut oppsigelsestiden. I enkelte store kommuner og fylkeskommuner har man opprettet såkalte overtallighetspooler. Dette innebærer at man ikke blir sagt opp, men overføres til denne poolen når man blir overtallig. Den overtallige gis da fortrinnsrett til ledige stillinger i virksomheten selv om oppsigelse ikke foreligger. I disse tilfeller fortsetter lønnsutbetalingene på vanlig måte selv om man ikke er i arbeid hos arbeidsgiver. Dette fremstår økonomisk som en vesentlig bedre orden enn å bli oppsagt. Et problem ved bruk av slike overtallighetspooler er at man ikke på samme måte som ved oppsigelse får overprøvd arbeidsgivers utvelgelse av hvilke arbeidstakere som blir definert som overtallige og hvilke som får beholde sin stilling. Arbeidsgiver vil regelmessig kunne dekke seg bak at ingen oppsigelse har funnet sted. Jeg har imidlertid erfart at det i retningslinjer for overtallighetspooler fremgår at arbeidsgiver innen 3-6 måneder etter overføring til poolen, kan starte vurderingen av om arbeidstakeren skal sies opp. Hvis denne vurderingen medfører at oppsigelse skjer, vil organisasjonsendringene og innplassering i stillingene på dette tidspunkt som oftest være gjennomført. På denne måten vil rettsvernet for arbeidstakere som overføres til overtallighetspooler kunne bli redusert.

*Advokat Bjørn Bråthen*

## Forhandling / tariff



# Moderate oppgjør - men muligheter for Akademikerforbundets medlemmer

En samlet vurdering av lønnsutviklingen, basert på sentral og lokal lønnsdannelse, viser at 2015 har vært et år med moderat lønnsvekst. Vi har imidlertid registrert at noen av Akademikerforbundets medlemmer fikk en lønnsvekst betydelig høyere enn frontfaget i privat sektor på 2,7 %, uten at dette endrer det totale bildet. De endelige tallene for samlet lønnsvekst i Norge vil først foreligge i februar 2016.

### Moderat oppgjør også i 2016

Når vi retter blikket mot hovedtariffoppgjøret i 2016, er det all grunn til å regne med et moderat oppgjør. Statistisk sentralbyrå (SSB) anslår en lønnsvekst på 3 % de neste to årene. Det er de svake tidene i petroleumsnæringen som er med på å trekke ned lønningene. Moderate lønnsoppgjør kombinert med lav kronekurs vil styrke norsk eksportrettet industri.

### Sammenpresset lønnsstruktur

For offentlig sektor er utfordringene fortsatt at man har en sammenpresset lønnsstruktur med relativt liten avstand fra topp til bunn. Dette innebærer at man har relativt lav avkastning på høyere utdanning i stat og kommune sammenholdt med privat sektor. Det bør bli en utfordring for partene i tariffoppgjøret i 2016 å møte denne

situasjonen. Dersom offentlig sektor skal være konkurransedyktig i rekrutteringen av nye medarbeidere, må man ha et mer fleksibelt system.

### Større handlingsrom og mindre detaljstyring innen statlig sektor?

Fra arbeidsgiversiden har man også rettet blikket mot 2016. Kommunal- og moderniseringsminister Jan Tore Sanner har i en artikkel i dagspressen i november, signalisert en vilje til å myke opp arbeidsgiverpolitikken med å gi virksomhetsledere større handlingsrom og mindre detaljstyring. Et større handlingsrom kan også innebære utvidet mulighet for lokal lønnsdannelse. Sanner er ansvarlig for over 150.000 statsansatte i politi, tollvesen, byråkretiet, universitetene, Veivesenet og andre statlige etater. Sanner ønsker nå å endre arbeidsgiverpolitikken etter at statens

rolle som arbeidsgiver blitt kritisert gjennom mange år.

### I tråd med Akademikerforbundets lønnspolitikk

Akademikerforbundet ser positivt på at Sanner ønsker å endre arbeidsgiverpolitikken i form av mindre detaljstyring og større handlingsrom for ledere. Vi vet ennå ikke hvordan Sanner tenker at endringene skal påvirke hovedtariffoppgjøret i 2016, men et forslag om økt vektlegging på lokal lønnsdannelse vil være i samsvar med Akademikerforbundets lønnspolitikk. Dersom Sanner har til hensikt å avvikle de sentrale oppgjørene, vil han imidlertid møte motbør fra Akademikerforbundet og Unio. Akademikerforbundets krav i hovedtariffoppgjøret 2016 vil være tema på tariffkonferansen 25.-26. januar 2016.





## EKSAMENSTID: «FACEBOOK-JUNKIE» MED BACHELORGRAD I VG.NO?

**Det er eksamenstid. Du sitter fengslet i en alvorstynget lesesal. Rundt deg sitter tilsynelatende seriøse studenter, mens du dagdrømmer om et liv etter eksamen. Siden du uansett ikke klarer å konsentrere deg, tar du en rask tur innom Facebook. Det som skulle være en harmløs sjekk av Facebook, fører til et morsomt videoklipp på YouTube, fem nyhetssaker på VG, litt blogg-snoking og sjekk av e-posten før du får en SMS-invitasjon om lunsj i kantina. Halve dagen er gått, og nok en gang har du ikke fått gjort noe fornuftig.**



I eksamensperioden er absolutt alt mer gøy enn å lese til eksamen. Dersom du ikke klarer å holde deg unna Facebook og har vurdert å slette profilen, er du ikke alene. Facebook er «heroin-sprøyta» som leder oss inn på ville veier. Vi klarer ikke å holde oss unna når vi prøver å lese til eksamen. De røde notifikasjon-ikonene frister mer enn å lese til eksamen. Det er lettere å pløye gjennom dagens nyheter enn å lese tørt pensum. Tiden forsvinner raskt på sosiale medier og nettaviser.

### Hva gjør superstudentene?

Ikke idéelt når en prøver å få toppkarakter på eksamen. I ToppkarakterSystemet avslører det vi kaller superstudentenes «åpenbare» hemmeligheter. Fordi det er nødvendigvis ikke noe spesielt med superstudentene. En ting de gjør annerledes, er at de anerkjenner svakhetene sine - og gjør små grep for å forbedre dem. Det gjør at de øker læringsevnen drastisk. Et eksempel er hvordan de håndterer digitale distraksjoner. De bruker ikke viljestyrke, eller lover seg selv at de skal holde seg unna Facebook, VG, YouTube og favoritt-bloggerne sine. Istedenfor å tvinge seg selv, så tilrettellegger superstudenter for fokus. De fjerner flest mulig distraksjoner.

### Hva konkret kan du gjøre?

En måte å gjøre dette på er å bruke DigiFokus-appen for å få kontroll på datamaskinen. Da trenger du ikke å slette Facebook-profilen din. Appen laster du ned og installerer på PC eller Mac på 30 sekunder. Deretter legger du inn nettsidene du forsøker å holde deg unna, og setter på nedtellings-funksjonen. DigiFokus-appen gjør det umulig for deg å komme inn på disse sidene. Det nytter ikke å skru av programmet eller ta omstart av datamaskinen. Eneste du kan gjøre er å vente ut tiden, og da anbefales det selvfølgelig å lese til eksamen. DigiFokus-appen kan du laste ned gratis på ToppkarakterSystemet.no

Lykke til på eksamen!

*Nicolai G. Høibo, forfatter av ToppkarakterSystemet*

## HVA SKJER!

### Skal du begynne å søke jobb til våren?

Studentkontakt ved sekretariatet kan bistå deg med å bygge opp din CV.

Kontakt Martin på e-post: martin.olander@akademikerforbundet.no eller telefon: 940 05 047

Besøk oss også på







# Ledelse/nettverk

## Lederens utfordringer ved nedbemanning

**Kommunereform. Nedgangstider i oljesektoren. Stigende arbeidsledighet. Det er mye som tyder på at du som leder vil komme i en situasjon der du må nedbemanne i løpet av de neste årene. Slike prosesser er krevende for ledere og ansatte.**

Før man nedbemannet, er det viktig at bedrifter utformer langsiktige strategier for selskapets framtidige posisjon. Da vil man i mindre grad over reagere og være bedre posisjonert når markedet eller situasjonen snur. Tap av kompetent kjernepersonell kan svekke bedriftens konkurransekraft. Du vil bli stilt overfor en rekke spørsmål og utfordringer: Hvem må gå? Vilkår? Ivaretagelse av de som blir. Hvordan motivere? Krav til profesjonalitet. Hvordan skal du kommunisere?

### 15 tips til deg som leder, som kan være nyttige i en nedbemanningsprosess:

**1. God planlegging:** En nedbemanning som er godt planlagt innebærer at bedriften klarer å identifisere kritiske milepeler og lage en god og klar tidsplan.

**2. Respekt:** Respekt og genuin omsorg for enkeltindividene vil skape en større positivitet blant de ansatte, både for de som blir oppsagt og de som blir igjen i bedriften.

**3. Kommunikasjon:** 1) En klar og tydelig kommunikasjonsstrategi gir trygghet og forståelse blant de ansatte 2) Er det noe de ansatte ikke kan få nok av så er det informasjon om prosessen. Gir bedriften for lite informasjon vil det resultere i spekulasjoner og mistro. Pass imidlertid på at informasjonen som gis er korrekt. Tillitsvalgte er en viktig lyttepost når kommunikasjonsstrategier skal utformes, da de normalt er godt kjent med informasjonsbehovet blant medlemmene.

**4. Følg lover og bestemmelser:** Foreta en juridisk syretest av planen og prosessen før du setter i gang. Går du til oppsigelser uten å følge arbeidsmiljøloven eller inngåtte avtaler med arbeidstakerorganisasjoner, er du garantert at

det vil koste deg dyrt. Ta også hensyn til fortrinnsretten, samt kravene til saksbehandling.

**5. Involver tillitsvalgte og ansatte:** Arbeidsmiljøloven og hovedavtaler setter visse krav til involvering av de tillitsvalgte før beslutningen om nedleggelse er tatt. Se arbeidsmiljøloven vedrørende masseoppsigelser. Tillitsvalgte vil være en viktig ressurs som ivaretar ansattes interesser når nedbemanning er uunngåelig.

**6. Kriterier for utvelgelse:** Ansiennitet er et sterkt forankret prinsipp i norsk arbeidsliv. Husk at også kompetanse og sosiale forhold må tas i betraktning.

**7. Tren lederne:** Alle ledere bør drilles best mulig på det som skal skje, hvordan de skal opptre samt kommunisere med de ansatte. Dette budskapet bør også forankres blant de tillitsvalgte, slik at man opptre mest mulig samstemt.

**8. Tilby outplacement:** Gi de ansatte støtte til å få seg nye jobber. Dette sørger for at de ansatte får en raskest mulig avklaring på sin egen situasjon.

**9. Rask gjennomføring av nedbemanning:** Kort planlegging, fører til lang gjennomføring. Lang planlegging, fører til kort gjennomføring. Jo lengre tid det tar å gjennomføre en prosess, jo mer vil det tære på motivasjonen både for de som må gå fra sine stillinger og de som er igjen i bedriften.

**10. Marker overgangene:** Sett en sluttstrek for nedbemanningen når det er på tide å avslutte. Lag en markering av skillet, og la lederne vise målene og vyene for framtiden.

**11. Sørg for at utvelgelsesprosessen dokumenteres og at oppsigelsene er saklig begrunnet.**

**12. Samlet ledelse med forankring i tillitsvalgtapparatet:** Sørg for at hele ledelsen står samlet før dere setter i gang nedbemanningen. Det er også viktig å forankre prosessen hos tillitsvalgte.

**13. Skap en positiv stemning i alvoret:** En nedbemanning er tøff for de ansatte. Ledelsen bør likevel forsøke å skape et positivt klima for de som blir igjen.

**14. Tilgjengelige ledere:** Sørg for at lederne er synlige, oppmerksomme og lyttende til sine medarbeidere under hele prosessen. Sørg for løpende kontakt med tillitsvalgte for å fange opp situasjoner som bør følges opp.

**15. Vær konsekvent:** Behandles ansatte ulikt underveis i prosessen, undergraves tilliten til lederne både blant de oppsagte og de gjenværende.

Kilde: Jobbprat AS

**Møter du på utfordringer, nøl ikke med å ta kontakt med Akademikerforbundets rådgivere!**



## Kurs & aktiviteter

**Jeg er interessert i fremtiden, for det er der jeg skal tilbringe resten av mitt liv.**

Charles F. Kettering

Hold deg oppdatert om vårt kurs-tilbud på våre hjemmesider, [www.akademikerforbundet.no](http://www.akademikerforbundet.no)

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

<b>25</b> <b>26</b>	Januar	Akademikerforbundets tariffkonferanse 2016 Sted: Park Inn Oslo Airport. Deltakere er rådgivende utvalg for tariff (alle tariffområder), leder og nest leder i regionene, hovedstyrer, leder, rådgivende utvalg for NAV, lederrådgivende utvalg for UH, representanter for BiA
<b>09</b> <b>10</b>	Februar	Workshop tariffavtaler. Spekter helse Sted: Oslo Påmeldingsfrist: 8. januar
<b>16</b> <b>17</b>	Februar	Grunnkurs TV trinn I Sted: Clarion Hotel Royal Christiania Påmeldingsfrist: 15. januar
<b>15</b> <b>16</b>	Mars	UH Workshop 2016 + møte med studenter Sted: Scandic Holmenkollen Park Påmeldingsfrist: 1. februar
<b>05</b> <b>06</b>	April	Forhandlingskurs trinn II Sted: Lysebu Påmeldingsfrist: 1. mars
<b>20</b> <b>21</b>	April	Konferanse for TV i NAV Sted: Askeladdens hus på Soria Moria Påmeldingsfrist: 1. mars
<b>09</b> <b>11</b>	Juni	Politisk råd Sted: Region Øst Valgte representanter
<b>14</b>	Juni	Kursing av kursholdere KS Sted: Gardermoen Inviterte deltakere

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

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

Sverre Dahle,  
mob. 909 58 784,  
sverre.dahle@ba.oslo.kommune.no

**Akademikerforbundet  
Hedmark/Oppland:**

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

**Akademikerforbundet  
Buskerud/Vestfold/Telemark:**

Per Øystein Bentstuen,  
mob. 986 07 130,  
per-oystein.bentstuen@bvk.no

**Akademikerforbundet Agder:**

Bjørn Skyllingstad,  
mob. 481 33 318,  
bjorn.skylingstad@nav.no

**Akademikerforbundet Rogaland:**

Kirsten Steinsnes Mehus,  
mob. 995 35 746,  
kirsten.steinsnes.mehus@haugesund.kommune.no

**Akademikerforbundet Vest:**

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

**Akademikerforbundet Midt-Norge:**

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

**Akademikerforbundet Nord:**

Eirin Endresen Ytreberg,  
mob. 907 24 988,  
eirin.e.ytreberg@gmail.com

**RÅDGIVENDE UTVALG:****Akademikerforbundet Stat**

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

**Akademikerforbundet Kommune**

Alfred Sørbo,  
mob. 975 82 084

**Akademikerforbundet Oslo kommune**

Poul-Herman Bülow,  
Mob. 957 77 737

**Akademikerforbundet Spekter**

Svend Bang Pedersen,  
mob. 971 62 079,  
svend.bang.pedersen@vinmonopolet.no

**Akademikerforbundet Privat/Virke**

Martin Ølander,  
Tlf.a 21 02 33 66, mob. 940 05 047,  
martin.olander@akademikerforbundet.no

**Rådgivende utvalg NAV**

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

**Rådgivende utvalg for UH-sektoren**

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

**Seniorutvalget**

Sekretær for utvalget  
Bjørn Halvorsen,  
mob. 917 38 692,  
bjorn.halvorsen@akademikerforbundet.no

**SEKRETARIATET:**

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

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

Rådgiver: Eystein Madland Hagesæther,  
tlf. 21 02 33 63, mob. 940 16 825,  
eystein.m.hagesether@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.skjevesland@akademikerforbundet.no

Konsulent: Martin Ølander,  
Tlf.a 21 02 33 66, mob. 940 05 047,  
martin.olander@akademikerforbundet.no

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer, permisjon

**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  
Martin Ølander  
Torill M. Høyer  
Eystein Madland Hagesæter  
Alfred Sørbo  
Nikolai G. Høibo  
Astrid T. Sørland

Trykk og grafisk  
tilrettelegging: www.comitas.no

Akademikerforbundet:  
Tøllbugt. 35, 0157 Oslo,  
tlf.: 21 02 33 64  
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

**AKADEMIKER  
FORBUNDET****HOVEDSTYRET (2014-2016):**

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

**Bernt Erik Jørgensen**  
*Nestleder*  
mob. 920 11 386,  
berntej@gmail.com

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

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

**Torill Marie Høyer**  
*Styremedlem*  
mob. 948 28 229,  
torill.marie.hoyer@nav.no

**Jorunn Mørch Aasen**  
*Styremedlem*  
mob. 906 57 392,  
jqv@trondheim.kommune.no

**Ingjerd Espe**  
*Styremedlem*  
mob. 918 83 672,  
ingjerd.espe@domstol.no

Returadresse:  
Akademikerforbundet  
Tollbugt. 35, 0157 Oslo



## AKADEMIKER FORBUNDET

*vi følger deg fra studietiden,  
gjennom hele karriereløpet  
frem til pensjonisttilværelsen*



### **Pensjonist?**

Nyt en trygg pensjonisttilværelse med gode forsikringsordninger og gratis rettsråd inkludert i kontingenten.



### **Lederstilling?**

Bli en del av vårt voksende nettverk av ledere i både offentlig og privat sektor. Delta på vår årlige lederkonferanse og knytt relasjoner som kan bidra til din faglige utvikling.



### **Fersk i arbeidslivet ?**

Din første arbeidsavtale er starten på din karriere. Vi leser gjennom og gir deg råd og veiledning i forhold til lønn og andre arbeidsvilkår. Som arbeidstakermedlem hos oss får du i tillegg en rekke forsikringsfordeler, samt juridisk rådgivning på privatrettslige spørsmål.



### **Student?**

Som student medlem hos oss får du rådgivning knyttet til din deltidsjobb. Du får tilgang til et stort faglig nettverk som kan gi deg et fortrinn på når du skal ut i arbeidsmarkedet. I tillegg får du inkludert i kontingenten en gratis ulykkesforsikring.

