



# SIGNALER

---

**4 ting du bør vite før  
du drar på ferie**

SIDE  
**6**

---

**Fremtidens  
pensjonsordninger for  
offentlige ansatte**

SIDE  
**9**

---

**Nye endringer i  
arbeidsmiljøloven**

SIDE  
**15**



# Kjære medlem

## Å varsle kan være en stor personlig belastning

I arbeidslivet ser vi stadig ansatte som varsler om kritikkverdige forhold. Mange saker passerer uten store overskrifter. De alvorlige sakene får imidlertid stor medieoppmerksomhet og gjør oss kjent med virksomheter som har dårlige systemer for håndtering av uønskede hendelser. Mange varslere tar ansvar når bedriftens ledelse svikter og opplever en stor personlig belastning når man melder fra om kritikkverdige forhold.

## Det varsles oftere i Norge enn i andre land

I 2014 og 2016 utarbeidet FAFO rapporter om varsling. Man evaluerte hvorvidt varslingsreglene fungerte etter hensikten i Norge. Hovedkonklusjonen var at de nye bestemmelsene fungerer bra, og at de har gjort det enklere og tryggere å varsle, men at varslersens posisjon bør styrkes ytterligere. Forskning har vist at det varsles oftere i Norge enn i andre land. Den siste undersøkelsen viser samtidig at 47 prosent av norske arbeidstakere unnlater å varsle om forhold de anser som alvorlige og kritikkverdige, og at den viktigste grunnen er frykten for represalier. Rapporten viser at det er et forbedringspotensial.

## Unio har lansert et nasjonalt varslorombud

Unio har gjennom sentrale varslingssaker erfart at varslingsvernet ikke fungerer godt nok. Selv om lovverket åpner for mange muligheter til å varsle både internt og eksternt, er det ofte vanskelige og kompliserte saker hvor arbeidsgivere og respektive myndigheter kan ha vegring for blant annet å gi varslersstatus. Det hjelper ikke å ha et bra regelverk, dersom varsleren i praksis ikke blir ivarettatt og kanskje også "straffes" i form av gjengjeldelse. Et nasjonalt varslorombud lansert av Unio kan være en løsning, der en nøytral person utenom virksomheten følger opp krevende varslingssaker.

## Akademikerforbundet har en veileder for tillitsvalgte

Varslerens forbund har også et ansvar for å ivareta medlemmer som varsler. Når noen varsler, kan kollegene lett trekke seg unna for å unngå å bli tilknyttet eller bli assosiert med varslersaken. Tillitsvalgte på arbeidsplassen kan innta en annen og mer støttende rolle. De kan lettere opppre ryddig og samtidig bidra til at varsleren ikke utsettes for gjengjeldelse. Akademikerforbundet har utarbeidet en veileder for tillitsvalgte knyttet til varsling.

## Egen varslingskonferanse

Det var stor oppslutning om forbundets varslingskonferanse i februar, noe som bekrefter at dette temaet opptar medlemmene.

## Unio fikk gjennomslag i Stortinget

Det er positivt at Unio og Politiets Fellesforbund fikk gjennomslag i Stortinget for at Regjeringen må sette ned en bredt sammensatt ekspertgruppe som skal gjennomgå dagens varslingsregler og komme med forslag til hvordan varslervernet kan styrkes. Partene i arbeidslivet skal delta i ekspertgruppen. Unio fikk også gjennomslag for at ekspertgruppen skal vurdere opprettelsen av et nasjonalt varslorombud.

## Akademikerforbundet er representert i Unios arbeidsgruppe

Unios styre har oppnevnt en arbeidsgruppe med representanter fra forbundene, som skal se på alle sider av varslingsinstituttet, komme med innspill til ekspertutvalget og eventuelt utarbeide en "varslingssguide" til bruk for medlemmer og tillitsvalgte. Akademikerforbundet deltar aktivt i dette arbeidet.

## Akademikerforbundet undersøker

### Seniorpolitikk på din arbeidsplass

*Akademikerforbundet gjennomførte i løpet av 2016 en arbeidslivsundersøkelse for å forsøke å finne ut mer om arbeidsgivers og arbeidstakers forventninger til seniorpolitikk på arbeidsplassen.*

På spørsmål om tilrettelegging av arbeidsplassen fant undersøkelsen at 82 prosent av de som svarte tilbys ekstra fridager som seniortiltak, mens ekstra lønnsbetingelser kommer dårligst ut med 11 prosent. Hvis vi her snur på spørsmålet, er det helt klart at det er ekstra fridager som er mest ønskelig blant de som besvarte undersøkelsen. Akademikerforbundet mener at seniorarbeidstakere skal ha lønnsutvikling på lik linje med øvrige arbeidstakere frem til de

eventuelt selv tar initiativ til å gå av med pensjon.

Du kan lese undersøkelsen i sin helhet på Akademikerforbundets hjemmeside.

### Huskeliste for pensjon:

- Søk informasjon om dine pensjonsrettigheter
- Ha oversikt over arbeidsforhold som gir pensjonsrettigheter
- Sett deg inn i konsekvensene av valg knyttet til pensjon før du tar valgene
- Sjekk vilkår for pensjonsstatus
- Ta aldri beslutning om overgang til pensjon i forbindelse med konflikt på arbeidsplassen
- Vær forsiktig med å diskutere pensjon med arbeidsgiver før du selv har tatt en beslutning
- Vurder å drøfte konsekvenser tilknyttet pensjonering med en ressursperson utenfor arbeidsplassen

# Unio, quo vadis?



**Unio satte i fjor høst ned en arbeidsgruppe til å utarbeide et diskusjonsnotat om hvordan Unio, gjennom sitt organisasjonstilbud, kan ta sin del av ansvaret for å øke organisasjonsgraden i Norge. Utgangspunktet var de internasjonale tendensene til en svekket oppslutning om fagbevegelsen, både i form av en fallende organisasjonsgrad og redusert vilje til å delta i fagforeningsarbeid.**

*Ann Cecilie Bergene, nestleder Region Øst*

Har norske fagforeninger styrken som skal til for å opprettholde sin sterke posisjon eller, enda bedre, legge premissene for utviklingen i samfunns- og arbeidsliv? Dette avhenger av to forhold: i tillegg til høy organisasjonsgrad må de evne å engasjere og mobilisere. De observerte negative tidstrendene i andelen organiserte, andelen som kan tenke seg å bli medlem og andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgt er dårlig nytt.

## Muligheter for Akademikerforbundet

Det finnes lyspunkter. Unge har høyere sannsynlighet for å kunne tenke seg å bli medlem enn eldre. Det samme gjelder arbeidstakere med utdanning på universitets- eller høyskolenivå sammenlignet med de minst utdannede. Spørsmålet er om vi evner å gripe mulighetene vi har.

Akademikerforbundet har åpenbare muligheter – vi organiserer arbeidstakerne som kommer til å utgjøre den største andelen av arbeidslivet om få år.

Dette gir et stort vekstpotensial, om vi evner å nå disse arbeidstakerne med et attraktivt organisasjonstilbud.

Akademikerforbundet har noen fordeler.

Vi har blant annet en styrke i det at vi organiserer etter utdanningslengde, som gjør at man kan være medlem uavhengig av hvor man jobber. Videre har alternative forbund klare svakheter. Mens enkelte kun organiserer i en avgrenset sektor, har andre et annet verdigrunnlag. Vi er medlemmer av en hovedorganisasjon som kombinerer kravet om at kompetanse skal lønne seg med et klart samfunnsengasjement og kollektivt verdigrunnlag.

## Akademiker – en utdatert identitet?

For å realisere noen av disse mulighetene,

er det kanskje nødvendig å korrigere noen svakheter, først og fremst knyttet til forbundets synlighet og ”merkevare”. Når det gjelder sistnevnte, er det grunner til å reise spørsmålet om hvorvidt ”akademiker” har blitt utdatert som identitet, og om navnet på og logoen til forbundet forøvrig er forvirrende og lett å forveksle med hovedsammenslutningen Akademikerne på den ene siden og bokhandelen Akademia på den andre. Dette gjør at forbundet er lite kjent for det det faktisk er.

## Endringer i omgivelsene

I tillegg kommer det angivelig noen mer ”kvalitative” endringer av våre omgivelser, som på mange måter refererer direkte til vår medlemsmasse. Vi lever i et postindustrielt kunnskapssamfunn med en økende andel arbeidstakere med høyere utdanning. Ifølge gjengse oppfatninger verdsetter disse autonomi, fleksibilitet og mening i arbeidet, og er angivelig ”individualistiske” og opptatt av egen nytte. Antagelsen er at dette gjør fagorganisering mindre opplagt. Istedenfor kollektive ordninger vektlegges arbeidslivet som arena for individuell utfoldelse og initiativ hvor individualiseringen vanskeliggjør samfunnsengasjement.

## Selvopplyllende profetier?

Man bør forholde seg kritisk til slike ”fortellinger”, siden de i like stor grad er egnet til å drive fram endring, det vil si fungere som selvopplyllende profetier ved å bevege folks mål og ambisjoner, som til å beskrive det bestående. Et nyttig spørsmål er: hvis fagforeninger ikke lenger er løsningen, hva er det da som ikke lenger er problemet?

## Plattformøkonomi og selvstendig næringsdrivende

Vår største ”fiende” i arbeidet med organisasjonsutvikling er egen frykt for

framtiden og det ukjente, og dermed konservative forsøk på å bevare det kjente og bestående. Hvis vi ikke tar tyren ved hornene, vil vi ikke bare miste muligheten til å forme vår egen framtid, vi kan også overse viktige mulighetsrom. Et slikt mulighetsrom, som til nå har framstått som en trussel, er den mye omdiskuterte plattformøkonomien og de mer eller mindre selvstendig næringsdrivende aktørene i denne. Som en organisasjon for kunnskapsarbeidere vil det innenfor Akademikerforbundets område være stort potensial for vekst både i selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere generelt, men også plattformøkonomi spesielt.

## Samfunnsnyttene – viktig aspekt

Fagforeninger bør kanskje utvide sitt nedslagsfelt. Både i form av *hvem* man organiserer og *hvorfor*. Forskning viser at dagens arbeidstakere ønsker å gjøre noe mer enn å tjene penger gjennom jobben. De ønsker også noe mer enn å realisere seg selv – de ønsker å realisere noe for *felleskapet*. Dessuten er det aspektet ved jobben flest er stolt av, og som de forteller andre om, *samfunnsnyttene*. Det er her en ansporing til hva som kan være strategier for organisering i fremtiden. Det samme gjelder forskningsfunnet at mange unge arbeidstakere føler seg ensomme. Kanskje tiden er inne for å formulere nye kollektive verdier, på et litt bredere grunnlag? Det vil si bedrive mer helhetlig organisering, hvor det ikke skilles like tydelig mellom et arbeidsliv, hvor spørsmål om lønn og arbeidsvilkår sorteres, og et privatliv, hvor alle private og individuelle interesser plasseres? Burde vi appellere til unge, høyere utdannede ønske om å benytte sin kompetanse til samfunnsforbedringer ut over det arbeidsgiver kan/ønsker å betale for?

## PROFILEN

# Stødig tillitsvalgt gjennom mange år – gir veiledning både i lønsspørsmål og psykiatri



*Svein Klingen jobber på Nordlandssykehuset i Bodø. Der er han ansatt i et tverrfaglig psykiatriteam som veileder personell som jobber i boliger med psykisk utviklingshemmede. Teamrådgivningen spenner over fylkene Nordland, Troms og Finnmark. Selv ble han medlem av Akademikerforbundet i 2001, og vervet som tillitsvalgt ble «kastet» på han i 2005. Og det vervet innehar han fortsatt.*

*Torill Marie Høyser*

- Det er fremdeles spennende å være tillitsvalgt, sier Svein, som fremhever at han må gjøre dette på sin måte på grunn av de store avstandene. Og det har medlemmene for lengst godtatt.

- Hva er årsaken til at du år etter år blir gjenvalgt?

- Fordi det er ingen andre som vil! ler Svein.

- Det er en så takknemlig gruppe medlemmer jeg er tillitsvalgt for, så det er ikke vanskelig å si ja, forteller han, men sier at det er mange møter han må kutte på grunn av de store avstandene. Hans egen jobb medfører at han har mange reisedøgn i måneden. Når hans tverrfaglige ekspertteam utfører ambulerende veiledning i alle de tre nordligste fylkene, sier det seg selv at det

blir begrenset tid til tillitsvalgtrollen.

### **Ergoterapeut med videreutdanning**

Svein ble utdannet ergoterapeut i Trondheim i 1993, og tilhører denne smidige og smarte yrkesgruppen som alltid ser både praktiske og teoretiske løsninger på kompliserte problemstillinger. I tillegg har han bl.a. videreutdanning i veiledningspedagogikk, risikovurdering av pasienter med bruk av HCR-20 v/3, psykisk utviklingshemming og aldri i tillegg til videreutdanning om ADHD, Asperger og Tourettes syndrom. Behovet for veiledning innenfor disse lidelsene er forståelig nok stort, der miljøarbeidere og miljøterapeuter trenger stadig systematisk veiledning og oppfølging i sitt arbeid med disse brukergruppene.

Det er mange feilvurderinger som er gjort i skolen når det gjelder for eksempel elever som har ADHD. I dag ser vi at det å ansette vernepleiere i skolen kan være en god løsning fordi de tenker helt annerledes enn lærere. For eksempel flytter man ikke en elev med ADHD på første pult, men får eleven derimot sitte bakerst i klasserommet hvor han har full oversikt og da går det straks bedre, sier Svein.

### **Akademikerforbundet – et godt alternativ**

Interessen for å jobbe med mennesker kom etter hvert som årene skred frem etter militæret. Da han begynte å studere i Trondheim hadde han både prøvd seg som ekspeditør i elektroforretning,

## FAKTA

### **Navn:**

Svein Klingen

### **Alder:**

56 år

### **Medlem i:**

Akademikerforbundet

### **Verv:** Hovedtillitsvalgt

Nordlanssykehuset

### **Interesser:**

Hytteliv, fjellet, turgåing, fiske

vaktmester i Brønnøy kommune, men også som ufaglært miljøarbeider på hjemstedets sentralinstitusjon for mennesker med psykisk utviklingshemming.

- Det handlet om å få fast jobb, men interessen for en profesjon våknet også opp for fullt etter å ha jobbet en tid på sykehjemmet. Som ergoterapeutstudent meldte jeg meg inn i Ergoterapeutforbundet, som også er et Unioforbund, forteller Svein. Etter noen år hoppet han over fra Ergoterapeutforbundet til Akademikerforbundet.





*- Det er fremdeles spennende å være tillitsvalgt, sier Svein, som fremhever at han må gjøre dette på sin måte på grunn av de store avstandene. Og det har medlemmene for lengst godtatt*

*- Hvordan opplevde du å bytte forbund?*

- Jeg fant fort ut at Akademikerforbundet passet bedre for meg enn Ergoterapeutforbundet, bl.a. fordi jeg opplevde at organisasjonen var så godt drevet. Jeg fikk rask og god kontakt sentralt når jeg hadde spørsmål, og jeg opplevde det som positivt at alle profesjoner var velkomne. Det er veldig positivt at forbundet er åpent for alle høyskoleutdannede, sier Svein.

Han sier også at han som tillitsvalgt har opplevd å få god back up sentralt når han har trengt det, ikke minst roser han forbundets kurs i lønnsforhandlinger. - Selv representerer jeg en sammensatt medlemsgruppe bestående av blant annet sosionomer, sykepleiere, vernepleiere, ergoterapeuter og sekretærer. Alle har de høyskoleutdanning, selvfølgelig, og det er aktive og dyktige fagfolk, forteller Svein.

### **Formet tillitsvalgrollen selv**

Etter hvert har Akademikerforbundet med Svein i spissen fått 27 medlemmer ved Nordlandssykehuset, og da Svein startet var de bare om lag 7 medlemmer, så jevnt og trutt har medlemstallet gått den riktige veien. – Medlemsrekrutteringen har kanskje stagnert litt det siste året, men vi har vært +/- 30 medlemmer de siste åra, sier han.

Det er en god tone mellom arbeidsgiver og fagforeningen under lønnsforhandlinger, og slike gode rykter bidrar til flere medlemmer.

- Det er veldig hyggelig at mange har meldt seg inn i Akademikerforbundet her, men det er ikke bare min fortjeneste. Varatillitsvalgt Grethe Bakkemo og jeg har et kjempegodt samarbeid, og vi har opp igjennom årene alltid blitt enige om hvordan vi organiserer medlemmene internt, og hvordan vi skal legge strategien for en rettferdig fordeling under lønnsforhandlinger. Vi er da to stykker som er «godt drill» i lønnsforhandlinger, og det oppleves som utrolig bra. Etter hvert som årene har gått har jeg formet tillitsvalgtrollen selv sammen med min «assistent».

*- Er du fornøyd med årets lønnsforhandlinger?*

- Det gikk faktisk bra denne gangen også. Forhandlingsklimaet var godt, og arbeidsgiverne var flotte. En veldig god tone bidrar til at forhandlingene fungerer slik de skal, og det vil jeg virkelig berømme sykehuset for. Men igjen vil jeg si at jeg ikke gjør dette alene som tillitsvalgt, vi er to som samarbeider godt om gjennomføringen av lønnsforhandlinger. Det er krevende med flere profesjoner akkurat når det gjelder forhandlinger, sier Svein. Han synes likevel det har gått bra, og føler at han også har god «ryggstøtte» med kompetente ansatte i organisasjonen sentralt under forhandlingene. Han forteller at han har hatt lite kontakt med Region Nord, og sier det skyldes mest de kolossale avstandene, og at han nok har opplevd at kortest vei til hjelp er å ringe Oslo.

For øvrig vil han tilføye at han opplever at mulighet for gode og rettferdige lønnsforhandlinger er sentralt for ansatte som organiserer seg i Akademikerforbundet.

– I alle mine år som tillitsvalgt har jeg vært involvert i svært få konfliktsaker. Men selvsagt er det viktig å vite at du har noen i ryggen som har kunnskaper på også dette området dersom man skulle havne i en arbeidskonflikt. Så det å være organisert gir helt klart en trygghet.

### **Må være mer aktive for å rekruttere unge**

*- Hva tenker du om Akademikerforbundets muligheter for flere medlemmer?*

- Jeg tenker at Akademikerforbundet sikkert kan få mange flere medlemmer, ikke minst blant de unge, for de må hentes tidlig. Men da må vi sikkert være mer aktive ute ved høyskolene og universitetene. Jeg tenker på hvordan jeg selv i min studietid meldte meg inn i Ergoterapeutforbundet, fordi de selvsagt var på studieplassen og markedsførte seg. Men nå har jeg inntrykk av at mange unge hopper litt fra forbund til forbund for å se hvem som har de gode tilbudene. Lovverket som beskytter en som arbeidstaker er så utrolig bra, så det kan tenkes at de unge føler stor trygghet uansett, og at de ikke føler hastverk med å organisere seg.

- Dersom vi her i Region Nord virkelig skulle gått mer inn for markedsføring og rekruttering, måtte organisasjonen tenke frikjøp i større grad.

## MEDLEMSFORDELER

# 4 ting du bør vite før du drar på ferie

*Sommeren er høysesong for reiseskader. Forsikringsselskapet Tryg får inn ca. 40 prosent flere saker i sommermånedene. Selskapet opplever at mange ikke har satt seg godt nok inn i hva de kan få dekket og hvilken hjelp de kan få med reiseforsikring. Her er 4 ting du bør vite før du legger ut på tur.*

- 1. Ta med verdisaker som håndbagasje under flyreisen**  
Kofferter blir gjennomlyst minst en gang før den legges inn i flyet. Ligger det verdisaker som PC, nettbrett, smykke, klokke og



mobiltelefon i kofferten, er det lett for uvedkommende å åpne den og forsyne seg. Det hjelper ikke nødvendigvis å låse kofferten – de fleste koffertlåser lar seg lett åpne med en skrutrekker. Verken reiseforsikring eller flyselskap dekker tyveri av verdisaker fra ekspedert bagasje.

- 2. Trenger du legehjelp under reisen?**

Ta kontakt med vår alarmsentral, Tryg Alarm (+47 55 17 10 01), før du går til lege (forutsatt at du har Akademikerforbundets reiseforsikring). Alarmsentralen har åpent døgnet rundt og har både leger og annet medisinsk personale tilgjengelig. Du kan få råd om hvilken lege du bør oppsøke i akkurat det området du er. Alarmsentralen kan også fortelle hva forsikringen din dekker, og gi deg råd og tips for hvordan ferien skal bli best mulig, selv om lege må oppsøkes.

- 3. Leiebil i utlandet – pass på egenandelen!**

Når du leier bil, kan egenandelen du må betale ved skade på bilen være svært høy. En egenandel på 12.000 kroner er vanlig. Mange bilutleiefirmaer kan sette

ned egenandelen mot at du betaler ekstra for leie av bilen. Husk at med Akademikerforbundets reiseforsikring, får du dekket inntil 8.000 kroner av egenandelen som du må betale ved skade på en leiebil.

- 4. Forsinket bagasje – hva har du rett til?**

Meld fra til flyselskapet på flyplassen dersom du ikke får bagasjen din. Du trenger ikke melde saken til forsikringsselskapet før du kommer hjem fra ferie. Ta vare på rapporten du får fra flyselskapet og kvitteringene for klær/toalettsaker du må kjøpe mens du venter på bagasjen. Akademikerforbundets reiseforsikring dekker innkjøp av klær og toalettsaker med inntil 5.000 kroner hvis bagasjen er forsinket i mer enn fire timer. Når du reiser hjem, dekker ikke reiseforsikringen utlegg som følge av forsinket bagasje.

Akademikerforbundets reiseforsikring leveres av Tryg Forsikring. Pris per år er kr 946 for en person, og kr 1 128 for familie. Om du ikke har Akademikerforbundets reiseforsikring, kan den enkelt bestilles på [akademikerforbundet.no/forsikring](http://akademikerforbundet.no/forsikring)

## Sommerhus med dansommer over hele Danmark

Akademikerforbundets medlemsfordel:

10 % rabatt på leie

dansommer 

# Husk at du kan få ett gratis rettsråd i året i saker av privatrettslig karakter

*Alle medlemmer i Akademikerforbundet har ett gratis rettsråd i året (inntil 1 time) hos advokat Bjørn Bråthen i spørsmål/saker av privatrettslig karakter.*

## Arv/skifte

Ved separasjon/skilsmissе vil du kunne få opplysninger om framgangsmåte i slike prosesser og hvilke rettigheter/plikter du har. Du vil også kunne få hjelp til å utarbeide en skifteavtale eller et testament.

## Avtale/kontrakt

Du kan få hjelp ved kontraktinngåelser og tvister som oppstår i ulike typer avtaleforhold, for eksempel ved kjøp og salg, forsikrings- og erstatningsforhold m.m..

## Egne forberedelser

Før du kontakter advokat Bråthen, bør du ha samlet nødvendige dokumenter og opplysninger om det saken dreier seg om. Er saken/spørsmålet omfattende, kan det også være lurt om du på forhånd har satt opp et kort resymé av saken, gjerne i stikkordsform. I din kontakt med advokat Bråthen kan du på denne måten spare tid og dialogen blir målrettet fra første stund.

## Du kan ta direkte kontakt med advokat Bråthen

I saker/spørsmål av privatrettslig karakter, kan du ta direkte kontakt med advokat Bjørn Bråthen uten å gå veien om sekretariatet i Akademikerforbundet.

tlf.: 23 32 60 60, mobiltelefon: 958 05 925 eller

e-post: braathen@cyrusross.no

## Pris

Ut over ett gratis rettsråd per år, er timeprisen for juridisk hjelp hos advokat Bråthen 1.150,- kr ekskl. mva. for Akademikerforbundets medlemmer.



Ferieboliger med **NOVASOL** i hele Europa

Akademikerforbundets medlemsfordel:  
9 % rabatt på leie

**NOVASOL**



## BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

# Kommunereformen griper inn i manges hverdag

*Leif Sølve Bjørkevoll (65) har arbeidet i over 40 år i Askim kommune. Tilfeldighetene har slått til: Han har planlagt å gå av med pensjon til sommeren - det viser seg at det blir samme dag som Stortinget vedtar kommunereformen.*

Tekst og bilde: Carl-Erik Christoffersen



*Leif Sølve Bjørkevoll går av med pensjon samme dag som kommunen skal slå seg sammen med alle nabokommunene.*

- Det kunne vært interessant å være med på det som skal skje, men over 40 år i Askim kommune får være bra, mener Leif Sølve Bjørkevoll. Han kom til Askim fra Stavanger i 1976 og begynte i Teknisk etat som reguleringsingeniør, som nyutdannet ingeniør med tilleggsutdanning innen by- og regionplanlegging. Han ble så kommuneplanlegger og avdelingsleder før han gikk inn i rådmannens stab. Med en ingeniørutdannelse i bunnen, var det naturlig å melde seg inn i NITO. Senere meldte han seg inn i Akademikerforbundet. Underveis har han fullført masterutdanning innen styring og ledelse av offentlige organisasjoner.

## Akademikerforbundet i Askim

Leif Sølve Bjørkevoll er tillitsvalgt for 15 medlemmer i Askim kommune. - Da jeg meldte meg inn i Akademikerforbundet, hadde vi bare 2-3 medlemmer, og noen måtte ta ledervet. Og «noen» ble meg, forteller han. Etter det har det kommet inn nye medlemmer nå og da, og i dag har

de blitt 15, selv om det har blitt lite med vervearbeid, legger han til.

- Så langt er det ingen som har utfordret meg på ledervet, sier han med et smil, men nå blir de nødt til å finne en som kan ta ledelsen videre.

Blant litt over tusen ansatte kan det noen ganger være en utfordring å bare ha 15 medlemmer bak seg. Ikke overraskende ser vi at det i mange sammenhenger er «kjøttvekta» som teller. Samarbeidet med de andre fagforeningene i kommunen fungerer bra uten store utfordringer i det praktiske fagforeningsarbeidet.

Hvis han skal nevne utfordringer, vil han peke på reduserte budsjettammer. Dette er ikke spesielt for Askim, men det gir utfordringer for ansatte og tillitsvalgte. Kommunen ønsker å effektivisere for å få til økonomisk handlingsrom. I praksis betyr det ofte at de samme tjenestene skal utføres av færre. Dette skaper utfordringer og uro blant de ansatte. Blant våre medlemmer er de viktige spørsmålene nå knyttet til kommunereformen: Hvilket jobbtillbud finnes, hvordan blir vi innplassert i organisasjonen og hvordan er prosessene fram til det endelige resultatet? Vi har til nå hatt få medlemsmøter, men spørsmålet nå er om det kanskje er behov for å ha møter oftere.

## Kommunesammenslåing

Som kommuneansatt og tillitsvalgt ville han gjerne vært med på det som skal skje, og tenker på det videre arbeidet med å slå sammen kommunene, som starter den dagen han slutter.

- Jeg har grublet lenge over det å bli pensjonist, men nå har jeg tatt en beslutning. Jeg slutter dagen etter at jeg har fylt 66 år. Tilfeldigvis blir det samme dag som kommunesammenslåingen trolig vedtas. Hvis det går slik det ser ut til, vedtar Stortinget at hele fire kommuner

blir slått sammen: Askim, Hobøl, Spydeberg og Eidsberg. Da blir det en storkommune på hele 40 000 innbyggere.

- Det er mange virksomhetsledere blant våre medlemmer i Askim, forteller han. Nettopp for denne gruppen kan det bli utfordrende. Det er et faktum at det kun kan være én virksomhetsleder for hver virksomhet. Det betyr at vi pr. i dag har for mange lederstillinger. Ingen skal sies opp. Noen vil bli plassert i nye stillinger og noen vil få nytt arbeidssted. Det er viktig at denne prosessen starter tidlig etter Stortingets beslutning. Da blir det mulig å få til gode prosesser og gode løsninger sammen med ansatte og tillitsvalgte. Situasjonen blant de fleste medlemmene er i øyeblikket ganske stille og forventende, forteller han.

## FAKTABOKS

- Askim er en kommune med over 15 700 innbyggere.
- Kommunen fikk bystatus 1. januar 1996.
- Askim kommune som arbeidsplass har i dag rundt 1 000 årsverk.
- Glomma renner gjennom kommunen og det har preget området opp gjennom hele historien. Askim er en av landets største kraftkommuner med hele tre store kraftverk.
- Glomma har i krigstider vært en naturlig forsvarslinje, både i forbindelse med Karl IIIs felttog i Norge, da Norge ville frigjøre seg i 1814, og under krigshandlingene i 1940.
- Askim var tidligere bygget opp rundt noen få store hjørnesteinsindustrier, som blant annet Viking-Askim, men etter at virksomheten ble nedlagt i 1992, har strukturen endret seg til mange og små næringsvirksomheter.



POLITIKK OG SAMFUNN

# Fremtidens pensjonsordning for offentlige ansatte – nå må vi ta debatten!



*Offentlig ansatte er vant med en pensjon på minst 66 prosent av sluttlønn, forutsatt minst 30 års offentlig tjeneste og fratreden ved 65 år. Mange har fått samme pensjon selv om de går av med AFP tidligere enn dette også. I realiteten er offentlig tjenestepensjon bygd opp ved at folketrygden yter det folketrygden skal, så dekker den offentlige tjenestepensjonen differansen mellom folketrygden og 66 prosent av sluttlønnen din.*

*Per Øystein Bentstuen, varamedlem  
Hovedstyret*

Eksisterende system har en sterk sosial profil. Hvor mye som utbetales i pensjon ved pensjonsalder har liten sammenheng

med hvor mange år du har jobbet, så lenge du har jobbet mer enn 30 år. Det har på denne måten utjevnet mange av forskjeller forårsaket av at mange arbeidstakere ikke har kunnet, eller ønsket, å jobbe fullt hele livet. Folketrygden har også et garantert minimumsnivå.

## **De som er født i 1959 eller senere kommer dårligere ut**

Denne garantien om 66 prosent av sluttlønn i årlig pensjon er nå i ferd med å forsvinne for offentlig ansatte. Det er kun personer født i 1958 eller tidligere som hittil er sikret dette pensjonsnivået. Personer født i 1959 eller senere risikerer lavere pensjon hvis dagens pensjonssystem opprettholdes. Jo yngre du er, jo dårligere pensjon får du. F.eks. vil en person født i 1970 måtte jobbe til han/hun er over 71 år for å få 66 prosent av sluttlønn i pensjon. Hvis denne personen

går av med pensjon ved fylte 67 år, vil pensjonen kun utgjøre litt over 60 prosent av sluttlønnen. Årsaken til dette kommer jeg til rett nedenfor.

## **Arbeidstakerne vant forhandlingene om pensjon i 2009**

Fagforeningene forhandlet sist om pensjon i 2009. Dette endte med streik da arbeidstakerne ikke aksepterte regjeringens forslag. Arbeidstakerne vant frem. Siden den gang har det kun skjedd mindre endringer i den offentlige pensjonsordningen.

## **Levealdersjustering i folketrygden fra 2011**

Folketrygden ble imidlertid endret pr. 2011 etter et forlik i Stortinget. Hovedårsaken til endringen i folketrygden er at vi lever lengre enn før. En person

født i 2010 forventes nå å leve ca. 4 år lengre enn en som er født i 1990. Den største endringen i pensjonsforliket i 2011 kalles "levealdersjustering." Den ekstra levetiden må fordeles mellom arbeid og pensjonstilværelse for at du skal få samme årlige pensjon som tidligere. Folketrygdens kostnadsnivå skal over tid være en fast prosentsats av verdiskapningen i samfunnet.

### **Hovedtariffavtalen ble ikke endret – gir uønskede effekter for offentlig ansatte**

Den offentlige tjenestepensjonen er som sagt satt sammen av rettigheter etter folketrygden og etter hovedtariffavtalen. Folketrygden ble som nevnt endret i 2011, mens hovedtariffavtalen ikke er endret i tilsvarende grad. Dette skaper en del uønskede effekter.

Levealdersjusteringen vil i mange tilfeller slå hardere ut for offentlig ansatte enn andre. En som er født i 1970 vil ha fulle rettigheter i folketrygden etter 69 år og 10 måneder, mot 67 år i dag, men samme person må jobbe til han/hun er over 71 år for å få fulle rettigheter i den offentlige pensjonsordningen, forutsatt dagens prognoser for levetid for det årskullet. Denne forskjellen blir større for yngre årskull.

I folketrygden får du høyere årlig pensjon hvis du står lengre i jobb enn aldersgrensen som er normert for stillingen din. I den offentlige pensjonsordningen vil det å stå lengre i jobb bety mindre for fremtidig pensjon. For mange vil det å stå utover aldersgrensen bety at du får omtrent samme årlige pensjon som om du hadde gått av ved aldersgrensen. Det er derfor ikke noe økonomisk incitament for de fleste offentlige arbeidstakere i dag å stå utover aldersgrensen.

### **Forslag til ny offentlig pensjon i 2015**

Et utvalg oppnevnt av arbeids- og sosialdepartementet kom derfor i 2015 med utkast til hvordan ny offentlig pensjonsordning kunne organiseres.

### **Hovedelementene i forslaget kan oppsummeres til:**

Den levealdersjusteringen som ble vedtatt i pensjonsforliket i 2011 innføres også i den offentlige pensjonsordningen på lik måte. Med dagens økning i forventet levealder betyr dette at yngre personer må stå lengre i jobb for å ta ut samme pensjon som eldre arbeidstakere.

Det blir total lønn over hele yrkeslivet som danner grunnlaget for pensjonen, og ikke kun sluttlønnen som i dag. Det blir tettere og klarere sammenheng mellom livslønn og pensjon. De som taper på dette er de som har hatt arbeidsår hvor de ikke har jobbet full tid, eller år de har tatt fri/permisjon.

Samordning mellom folketrygden og den offentlige pensjonsordningen fjernes. Du får full pensjon fra begge ordningene uavhengig av hverandre.

Reglene for opptjening blir kjønnsnøytrale, dvs. at f.eks. ved beregning av levetid, beregnes gjennomsnitt av levetid for menn og kvinner. Dette nuller imidlertid ikke helt forskjellen mellom menn og kvinner, se under.

AFP omdannes fra en tidligpensjon til en tilleggspensjon som varer livet ut. Du kan ta ut pensjon og fortsette å jobbe uten at dette får konsekvens for pensjonen.

Du kan begynne å ta ut pensjon når du vil etter fylte 62 år. Du tar imidlertid selv risikoen for hva årlig pensjon blir. Jo tidligere du tar ut pensjon, jo mindre får du i årlig pensjon.

### **Større ansvar for egen pensjon**

Det er viktig å få med seg at forslaget innebærer at arbeidstakeren selv får mye større ansvar for hva egen fremtidig pensjon blir.

### **Deltid straffer seg**

Det vil alltid være vinnere og tapere når det skjer vesentlig endringer i et system som offentlig tjenestepensjon. De som vil være tapere hvis utvalgets forslag blir vedtatt, er personer som har jobbet mye deltid eller som har vært ute av yrkeslivet

i kortere eller lengre perioder av livet. Kvinner vil generelt derfor komme dårligere ut enn menn, da kvinner tar permisjon fra jobb for barsel og omsorg. Kvinner jobber også vesentlig mer deltid enn menn. 40 prosent av kvinnene i Norge jobber deltid mot 17 prosent av mennene.

De som kommer best ut i forslag til ny ordning er de med mange yrkesår i 100 prosent stilling. Det er vesentlig flere menn enn kvinner som er i en slik posisjon.

### **Kvinner tjener fortsatt mindre enn menn i snitt**

Forskjellen i yrkesdeltakelse mellom menn og kvinner har blitt vesentlig mindre de senere årene. Det er ikke så mange år siden at menn hadde nær 10 år lengre yrkesdeltakelse enn kvinner. For dagens yngre generasjoner er forskjellen mellom 2 og 3 år. Den forventes ikke å bli noe særlig mindre enn dette. Kvinner har også et gjennomsnittlig lønnsnivå som er lavere enn menn.

### **Akademikere lever lengst**

Vi ser også at det er stor forskjell i deltidsandel, yrkesdeltakelse og levetid mellom yrkesgrupper. Vi vet at akademikere som gruppe både lever lengst og er mer friske mot slutten av arbeidslivet. Akademikere vil da som gruppe komme relativt godt ut av et nytt system. I motsatt ende ser vi at arbeidstakere i manuelle yrker ofte både faller tidligere ut av arbeidslivet og lever kortere enn gjennomsnittet.

### **Nye forslag tar ikke hensyn til forskjeller**

De nye forslagene tar ikke hensyn til noen av disse forskjellene mellom kjønn og arbeidsgrupper. Den tar kun hensyn til et allment gjennomsnitt for hele befolkningen.

### **Arbeidsministeren vil holde pensjonsspørsmål utenom tariffforhandlingene**

De nye forslagene har stort sett ligget urørt siden 2015. Det har vært noen flere



utredninger, men ingen forhandlinger. Hovedsammenslutningene har i flere omganger bedt om forhandlinger, og at forhandlinger gjennomføres i forbindelse med et tariffoppgjør slik at det kan eventuelt holdes uravstemning blant medlemmene, og at arbeidstakerorganisasjonene beholder streikeretten. Arbeidsministeren har foreløpig ikke akseptert dette. Hun mener at det er best å avgjøre dette spørsmålet utenfor tariffforhandlingene. Om hun ønsker å gi arbeidstakerne streikerett på spørsmålet, er noe uklart. Hun har imidlertid meddelt hovedsammenslutningene om at hun høsten 2017 ”vil ta initiativ til en avsluttende prosess med mål om å komme fram til enighet om en løsning om offentlig tjenstepensjon med partene”.

Vi er nå kommet i en situasjon hvor pensjonsforliket i 2011 får negative konsekvenser for den offentlige tjenstepensjonsordningen. Dette får effekt for de som er født 1959 eller senere. Denne aldersgruppen kan begynne å ta ut AFP i 2021. Samtidig har vi et forslag på bordet som har til dels store omfordelingsvirkninger.

### Pensjon var et tema på Akademikerforbundets politiske råd 8.-9. juni. Aktuelle spørsmål som ble diskutert var:

- Skal Akademikerforbundet akseptere å gå bort fra dagens pensjonsordning med bruttopensjon?
- Skal Akademikerforbundet akseptere at levealdersjustering fullt ut innføres i offentlig tjenstepensjon?
- Skal vi beholde en AFP-løsning som en tidligpensjonsordning eller skal vi akseptere at AFP blir en tilleggspensjon?
- Skal Akademikerforbundet akseptere at man går bort fra sluttlønn som grunnlag for beregning av pensjon, til fordel for et system hvor livslønn bestemmer pensjon?
- Skal pensjonssystemet justere for iboende forskjeller mellom kjønn, yrkesgrupper, utdanningsgrupper og annet?
- Hvordan skal vi beskytte rettighetene til de som allerede har fulle rettigheter etter gammel ordning, men som er født i 1959 eller senere?
- Hvordan skal overgangsordningene mellom gammelt og nytt system være?
- Skal Akademikerforbundet akseptere at risikoen for fremtidig pensjonsnivå overføres i så stor grad fra arbeidsgiver til arbeidstaker?



## FORHANDLING/TARIFF

# Viktig at alle blir sikret en lønnsutvikling

Lønnsoppgjørene i privat sektor mellom NHO og LO fikk også i år en ansvarlig ramme preget av å skulle sikre konkurranseevnen til eksportrettede virksomheter. Det er forståelse mellom partene i arbeidslivet at vi nå er inne i en fase med moderate oppgjør der man sammen skal vise ansvarlighet og unngå høy lønnsvekst. Med dette som bakteppe ble det fra Unios og Akademikerforbundets side fremforhandlet en årslønnsvekst i de sentrale forhandlinger på 2,4 prosent, noe som har gitt Akademikerforbundets medlemmer muligheter til å opprettholde og styrke kjøpekraften i 2017. Partenes statistikkdokument (TBU-rapporten 2017) som gir tallgrunnlaget for årets forhandlinger anslår at prisveksten (KPI) fra 2016 til 2017 blir på 2 prosent. Slike modellbaserte beregninger vil imidlertid alltid være usikre. Usikkerheten i prisvekstanslaget for 2017 er spesielt knyttet til utviklingen i kronekursen og energiprisene fremover.

Forbundsleder Alfred Sørbo og rådgiver Eystein Madland Hagesæther



Forbundsleder Alfred Sørbo og rådgiver Eystein Madland Hagesæther.

## Resultat i statlig og kommunal sektor samsvarer med Akademikerforbundets krav

Når lønn ble forhandlet sentralt i år i kommune og stat var det for Akademikerforbundet viktig å finne balansen mellom sentrale og lokale tillegg. Medlemmenes reallønn skulle først og fremst sikres. Deretter var det viktig å få muligheten til å gjennomføre lokale forhandlinger. Forhandlingsresultatene i stat og kommune samsvarer i hovedsak med Akademikerforbundets krav.

## Mellomoppgjøret i statlig tariffområde

Den økonomiske rammen for mellomoppgjøret ble på om lag 2,4 prosent. Partene ble enige om et generelt prosentvist tillegg på 0,33 prosent på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai. Dette tillegget sikrer alle Akademikerforbundets medlemmer noe økning i lønn.

## Lokale forhandlinger – frist 31. oktober

Det blir også lokale lønnsforhandlinger i år. Det er avsatt 0,8 prosent av lønsmassen med virkning fra 1. juli til lokale lønnsforhandlinger. Dette utgjør om lag 65 prosent av den økonomiske rammen. Akademikerforbundet mener det er viktig at man fremmer lønnskrav i forbindelse med lokale forhandlinger for å sikre reallønnsvekst i år, særlig med

hensyn til at alle fikk en reallønnsnedgang i 2016. Forhandlingene skal være ferdig innen 31. oktober 2017.

## Ingen vesentlige endringer i lønns- og forhandlingssystemet

I forkant av årets mellomoppgjør forelå det en rapport med forslag til nytt lønns- og forhandlingssystem fra et partssammensatt utvalg. Rapporten beskriver tre alternativer: en forenklet variant av dagens systemet, et lokalt fastsatt lønssystem, og et alternativ med kombinasjoner av sentralt fastsatte lønnsystemelementer med lokale fullmakter. Ved hovedoppgjøret i 2016 avtalte partene et mandat for dette arbeidet. Arbeidet skulle være ferdig innen 1. februar 2017, slik at lønns- og forhandlingssystemet kunne forhandles i forbindelse med årets mellomoppgjør. Nå etter mellomoppgjøret kan ikke Akademikerforbundet se at det har kommet nye vesentlige endringer på lønns- og forhandlingssystemet.

Partene ble i oppjøret enige om å fortsette arbeidet med modernisering av lønssystemet i tråd med mandatet fra hovedoppgjøret 2016. Arbeidet skal

også bygge på rapporten som var ferdig i februar i år. Fastsetting av organisering av rammene og tidsplanen for arbeidet skal gjøres innen utgangen av juni. Det fremgår av protokolltilførsel nr. 6 i protokollen fra oppjøret at arbeidet skal gjennomføres slik at det kan legges til grunn ved forhandlingene om hovedoppgjøret våren 2018.

## Ved flere virksomheter er forhandlingsfullmakten flyttet fra driftsenhetsnivå til virksomhetsnivå

Selv om det ikke har kommet nye vesentlige endringer på lønns- og forhandlingssystemet ved årets oppgjør, var det flere endringer som kom ved fjorårets hovedoppgjør. En av disse endringene var at forhandlingsfullmakten for flere etater/virksomheter ble flyttet fra driftsenhetsnivå til virksomhetsnivået. Dette gjaldt blant annet for Arbeids- og velferdsetaten og Barne-, ungdoms- og familieetaten. Med dette kan de lokale lønnsforhandlingene omfatte hele etaten/virksomhetene. Partene på virksomhetsnivået kan avtale at forhandlingene delegeres til driftsenhetene. Vår erfaring er at dette



skjedde ved de fleste virksomhetene i fjorårets oppgjør.

### Forberedelser på Akademikerforbundets konferanse i mars

I mars gjennomførte Akademikerforbundet en nasjonal konferanse for statlige virksomheter hvor blant annet oppgaver for tillitsvalgte ble diskutert. Våre tillitsvalgte vil i årets oppgjør være bevisst på kravet om å sikre reallønnsvekst. Det vil variere fra virksomhet til virksomhet når man starter opp de lokale forhandlingene, og blant annet avklarer om forhandlingene skal delegeres til driftsenhetene. Fristen for å avslutte forhandlingene er som nevnt 31. oktober.

### Mellomoppgjøret i kommunal sektor (KS)

I KS-sektoren ble garantilønnene for medlemmer som er omfattet av sentrale forhandlinger (forhandlingsbestemmelser i kapittel 4 i hovedtariffavtalen) justert med virkning fra 1.7. I tillegg ble det avsatt 0,9 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1.8.

### Lokale forhandlinger – frist 15. oktober

De lokale forhandlingene skal være avsluttet innen 15. oktober. I kommuner og fylkeskommuner vil mange av forbundets medlemmer få hele lønnsveksten forhandlet lokalt. Disse er omfattet av forhandlingsbestemmelser i kap. 3 og 5 i hovedtariffavtalen.

### Mellomoppgjøret i Oslo kommune

I oppgjøret for Oslo kommune ble det fremforhandlet et generelt tillegg på 2,15 prosent, minimum 9000 kroner på Oslo kommunes lønnstabell.

### Ikke lokale forhandlinger i 2017

Det ble ikke avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger.

### Mellomoppgjøret i øvrige tariffområder

Forhandlingene i KS-bedrift gav et oppgjør i tråd med frontfaget. Våre medlemmer vil i hovedsak bli omfattet av lokale forhandlinger. Når det gjelder lønnsforhandlingene i tariffområdet Spekter er man i skrivende stund i slutfasen av forhandlingene. De sentrale forhandlingene med Virke

og KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) starter opp i løpet av juni.

### Lokale forhandlinger – et samarbeid mellom tillitsvalgte og medlemmene

Lokale tillitsvalgte vil i tiden som kommer forberede de lokale forhandlingene. Det avholdes drøftingsmøter med arbeidsgiver om overordnede føringer før forhandlingsstart. Den tillitsvalgte eller oppnevnt forhandler vil normalt motta individuelle krav fra medlemmene på arbeidsplassen i god tid før forhandlingsstart. Et godt begrunnet lønnskrav, gir den lokale forhandler det beste utgangspunkt for å forhandle med arbeidsgiver. Til de av våre medlemmer som skal ha lokale lønnsforhandlinger, minner vi om at i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger må den enkelte ansatte gjøre et grundig arbeid ved utarbeidelse av lønnskravet. Tillitsvalgt på arbeidsplassen kan gi nyttig informasjon om forhandlingene og hvordan man forbereder seg til lønnsforhandlingene. Som medlem finner man også mye nyttig informasjon på våre nettsider, blant annet om utarbeiding av krav og rutiner i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.



## AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

# Akademikerforbundet får fotfeste i Bufetat

*Akademikerforbundets medlemstall i Bufetat har økt de siste årene. Dette er en gledelig utvikling, og samtidig stiller dette større krav til forbundet og de som påtar seg tillitsverv.*

Fag- og interessegruppen Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet (BiA) har nok bidratt en del til medlemsveksten. BiA ble etablert som en del av forbundet i 2015 og har et særlig fokus på barnevernspedagogenes utdanning og fagfelt. Ut over dette har BiA bidratt til at forbundet har en sterk stemme i saker som involverer hele det tverrfaglige miljøet i barnevernsfeltet.

## Etablering av lokallag 2016

Med utspring i engasjerte medlemmer av BiA, fikk Bufetat region øst en tillitsvalgt på plass. Og det ble etablert et lokallag i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) med Ellen Galaasen som tillitsvalgt. Galaasen satt tidligere i FOs forbundsledelse som leder av seksjonen for barnevernspedagoger og har bred tillitsvalgsbakgrunn. Hun arbeider i dag som seniorrådgiver i Bufdirs Barnevernsavdeling.

## Nasjonalt nettverk av tillitsvalgte

Sammen med etablerte tillitsvalgte i Bufetat region midt og sør, bidro lokallagsarbeidet i 2016 til at Akademikerforbundet nå har et nasjonalt nettverk av tillitsvalgte som er klare til å bistå medlemmene. Det planlegges en nasjonal konferanse for alle medlemmene høsten 2017.

## Må møte arbeidsgiver på samme nivå

I 2016 ble det gjennomført lokale lønnsforhandlinger med forbundets egne

tillitsvalgte i flere av regionene. - Nå står forbundet overfor en ny runde med forhandlinger til høsten og vi håper at vi kan få etablert tillitsvalgte og lokallag i de regionene som mangler egen tillitsvalgt, nemlig i nord og vest, sier Galaasen. Siden Bufetat er en nasjonal arbeidsgiver, er det viktig at Akademikerforbundet organiserer sine tillitsvalgte for å kunne møte arbeidsgiver på samme nivå. Dette betyr tett samarbeid på tvers av regioner og ikke minst representasjon inn mot det sentrale ledd av Bufetat, slår hun fast.

## Like utfordringer i regionene

Gjennom tettere kontakt mellom de lokale tillitsvalgte ser vi at problemstillingene som våre medlemmer møter har likhetstrekk på tvers av regionene. Det handler om omstilling, flytting og lønsspørsmål. Dette er også erfaringen gjennom samarbeid innenfor Unioparaplyen og med andre hovedsammenslutninger.

## Etablering lokalt gir økt medbestemmelse – som gir bedre kvalitet på arbeidet

Å bygge Akademikerforbundet lokalt, gir oss bedre grunnlag for å ta del i alle deler av medbestemmelsesapparatet. Dette vil gagne våre medlemmer, men også bidra til å styrke grunnlaget for det faglige arbeidet i Bufetat. God ivaretagelse av de ansatte, et godt klima for medbestemmelse og gode rammer for det faglige arbeidet gir effekt for den målgruppa Bufetat har et særlig ansvar for å ivareta: de utsatte barn og unge.



*Elin Agersborg, Julie Anne Søvre, Cecilie Fjelltun og Ellen Galaasen benyttet anledningen på Akademikerforbundets nasjonale konferanse for statlig sektor til å legge planer for veien videre.*

## BUFETAT

- Bufetat har ansvar for barne- og familievern, adopsjon og ungdomsinformasjon.
- Bufetat har ca. 4.300 ansatte på landsbasis.
- Bufetat består av fem regioner, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og et senter for administrasjon og utvikling (BSA).
- Akademikerforbundet har pr. 1.6.2017 96 medlemmer i Bufetat.

## ARBEIDSRETT

# Nye endringer i arbeidsmiljøloven – varsling og nattarbeid



Advokat Bjørn Bråthen

## Regler om varsling i arbeidsmiljøloven

Pr. 1. januar 2007 fikk vi regler om varsling i arbeidsmiljøloven.

Bestemmelsene besto i tre regelsett, § 2-4 om arbeidstakeres rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, § 2-5 som setter forbud mot gjengjeldelse ved varsling og § 3-6 som fastsatte at virksomhetene som hovedregel skal utarbeide interne rutiner for varsling. Hovedformålet var å beskytte arbeidstakere som sa fra om kritikkverdige forhold i virksomheten.

## Målet er å styrke varslervernet ytterligere

Regjeringen har nå fremmet forslag for Stortinget om å samle bestemmelsene om varsling i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven. For å styrke varslervernet foreslås nå også at innleide arbeidstakere skal omfattes av vernet mot gjengjeldelse. Videre legges det også frem et forslag om å klargjøre når arbeidsgiver har plikt til å utarbeide rutiner for varsling og hvilke minimumskrav som skal gjelde. Videre fremlegges også forslag som skal beskytte varslersens identitet ved varsling til offentlige myndigheter. Jeg vil nedenfor gå noe nærmere inn på de enkelte forslag. Det lages nå et eget kapittel vedr. varsling. De gamle paragrafene 2-4 og 2-5 vedr. retten til å varsle og vern mot gjengjeldelse oppheves, men de samme hovedreglene videreføres i lovens § 2 A-1 og § 2 A-2. I tillegg tas som nevnt ovenfor inn at innleid arbeidskraft

skal omfattes av de to bestemmelsene.

## Plikt til å utarbeide rutiner – fra 10 eller 5 ansatte?

Større forandringer er det imidlertid i reglene om plikt til å utarbeide rutiner for varsling. Regjeringen foreslår i ny § 2 A-3 at alle virksomheter med mer enn 10 ansatte skal ha plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling. I stortingskomiteen har det imidlertid vært tatt til orde for at virksomheter med kun 5 arbeidstakere skal utarbeide varslingsrutiner.

## Vage regler pr. i dag

Pr. i dag er reglene i § 3-6 mer vage. Det er bare i de tilfellene «forholdene i virksomheten tilsier det» at slike retningslinjer iht. loven skal utformes. I dag faller plikten til å utarbeide rutiner under Arbeidstilsynets tilsyns- og påleggskompetanse.

## Skjerpning av reglene

Her vil det uansett hvilket antall arbeidstakere Stortinget faller ned på, skje en klar skjerpning av reglene. Lovforslagets § 2 A-3 inneholder også konkrete regler om hva som rutinene skal omfatte, for eksempel skal rutinene inneholde regler som oppfordrer til å varsle, beskrive fremgangsmåten for varsling og fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling. Reglene om taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet er inntatt i § 2 A-4. Her fastslås at alle som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet plikter å hindre at andre får kjennskap til varslersens navn eller

andre opplysninger som kan identifisere varsleren. Denne taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Det fastslås også at forvaltningslovens taushetspliktsregler gjelder i disse tilfellene.

## Nye regler om nattarbeid

Regjeringen foreslår også endringer i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel. I dagens lovtekst fremgår det i lovens § 10-11, tredje ledd at arbeidsgiver skal drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakerens tillitsvalgte før det iverksettes.

## Arbeid mellom kl. 21 og 23 «på eget initiativ»

Regjeringen foreslår nå i stedet en regel som innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå en skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 21 og 23 om kvelden/natten.

## Politisk uenighet

Også på dette punktet har stortingskomiteen delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet i komiteen, medlemmene fra høyre, FrP og Venstre går inn for regjeringens forslag. Regjeringens forslag støttes bl.a. av Akademikerne og NITO, mens hovedorganisasjonene, LO, Unio og YS går imot ordningen.

Lovforslagene skal opp før sommerferien.

**LEDELSE/NETTVERK**

## Mellomlederens rolle i endringsprosesser – det kan bli for mye følelser



*Mellomledere er en viktig gruppe ledere når det gjelder realisering av endringer, fordi det ofte er de som påser at endringsprosesser gir faktiske utslag. Men mellomlederen er mer enn det. I en endringssituasjon er mellomlederen ofte både budbringer, mottaker og mekler. De har ofte i oppdrag å videreformidle beslutninger om endring, og må skape tillit og engasjement rundt den, samtidig som de skal mekle mellom ansatte og toppledelsen dersom det oppstår uoverensstemmelser.*

### Det koster

Mellomlederposisjonen er utsatt for rollekonflikter som kan føre til emosjonelle belastninger. Belastningene er til stede i alle lederstillinger, men mellomledere er spesielt utsatte, særlig under endringssituasjoner. - Da står mellomlederne ofte i skyttergravene og skal sørge for at endringen går slik den skal, sier Hulda Mjøll Gunnarsdottir, som har skrevet doktoravhandling om mellomledere i endringsprosesser.

### Etiske dilemmaer

Det er særlig krevende å måtte gjennomføre oppgaver som strider mot etiske verdier. Et typisk eksempel kan være en mellomleder som får vite at han/hun skal gjennomføre drøftelsessamtaler i forkant av en nedbemanning eller større endringer i stillinger, uten at de ansatte skal vite noe om det. Mellomlederen sitter da på informasjon som kan påvirke de ansattes liv, uten å kunne gå ut med det, med hensyn til prosessene. Slike situasjoner kan medføre lojalitetskonflikter og skape etiske dilemmaer. Det kan også være bestemt at det skal kuttes i mellomlederleddet. Mellomlederen må da i drøftelsesmøter med sin leder, samtidig som han/hun skal ha drøftelsessamtaler med sine egne ansatte.

### «Følelsesfellen»

Mellomlederne har relasjoner til sine egne ansatte, og kjenner ofte på det menneskelige i prosessene. De kan oppleve at de må holde tilbake og balansere følelsene overfor andre. De som bruker mye tid og energi på å ivareta ansattes følelser og å hankses med

egne emosjonelle prosesser i forhold til lojalitetskonflikter opplever størst belastning.

### Hvordan lykkes

De som har den mest konstruktive prosessen er de som håndterer den følelsesmessige usikkerheten gjennom kontinuerlig følelsesarbeid, aktiv medvirkning i endringen og god informasjonsutveksling.

### Tillit viktig

En endringssituasjon er avhengig av tillit for at det skal finnes gjennomføringskraft. Mellomlederen går og bærer på noe og er avhengig av å formidle informasjonen på en klar måte. Ofte vil de ansatte stille spørsmål om hva mellomlederen tenker om endringen og om hvem han/hun støtter. En klar kommunikasjon der det er motsetninger mellom det som blir sagt og det som uttrykkes følelsesmessig kan skape mistillit og motstand.

### Emosjonsregulering

I visse bransjer og yrker, som innen omsorg og pleie, ligger det krav om hvordan man skal uttrykke følelser. Å uttrykke følelser som ikke er i samsvar med det man har innvendig kan være belastende, men det kan ha positiv effekt. Når man demper eller kontrollerer de negative følelsene, kan det senke konfliktnivået og gjøre det lettere å kommunisere.

### Emosjonell dissonans – høyere risiko for sykefravær

Om man over lang tid viser noe annet enn man føler, kan det føre til lavere

jobbtilfredshet og utmattelse. Denne emosjonelle ubalansen er ofte forbundet med sykefravær. Dette kan forklare at man i omsorgsykker der man opplever mye emosjonell dissonans har høyere risiko for sykefravær. En STAMI-undersøkelse fra 2016 viser at både emosjonell dissonans og rollekonflikter er forbundet med sykefravær.

### Må ventilere

Forskning viser at mellomledere er svært utsatt for rollekonflikter, da de må balanse krav både ovenfra og nedenfra. De må i større grad enn andre ansatte regulere følelsene. Ved følelsesmessige belastninger over tid, bør man ha muligheten til å ventilere. Det må selvfølgelig skje på en slik måte at det ikke går ut over kolleger eller kunder/brukere.

### Refleksjonsgrupper

Det kan være nyttig å etablere refleksjonsgrupper for mellomlederne, der de kan diskutere og utveksle erfaringer underveis i endringsprosessene.

### Autonomi og involvering

Mellomlederen må ha autonomi, slik at han/hun kan formidle endringen på sin måte. -Mellomlederen må også involvere og bli gitt gode kanaler for medvirkning, slik at det ikke blir skinnprosesser. Det tror jeg vil bidra til å øke tilliten og sannsynligheten for å lykkes, sier Gunnarsdottir.

*Kilder: Artikler i Ukeavisen ledelse nr. 12 2017*



## AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



# Akademikerforbundets første studentlag

Studentene har startet opp et studentlag på Høyskolen i Oslo og Akershus.

For å være godkjent som forening på høyskolens hjemmesider må de ha vedtekter/retningslinjer. Det har de laget og den blir også brukt som en mal for studentretningslinjer for forbundet.

De er i startgropen og for tiden er planene å rekrutere flere studenter ved høyskolen. Kanskje blir det en hyttetur til høsten?

Studerer du ved Høyskolen i Oslo og Akershus og har lyst å engasjere deg? Ta kontakt med Ida Marie Røger Løtveit på [idalotveit@me.com](mailto:idalotveit@me.com).

### Hørtes dette interessant ut?

Kanskje du/dere har lyst å starte et studentlag ved ditt universitet/høyskole? Ta kontakt med Ane i Sekretariatet så hjelper vi til.



### HVA SKJER?

#### **AUGUST/SEPTEMBER:**

Utdeling av studentpose på alle universitet og høyskoler

#### **AUGUST/SEPTEMBER**

Akademikerforbundets studentkampanje

## KURS OG AKTIVITETER 2017/2018

23-24  
August

**Forhandlingskurs**  
Sted: Grand Hotel  
Påmeldingsfrist: 15. juni

13-14  
September

**Konflikthåndtering på arbeidsplassen I**  
Sted: Thon Hotel Opera  
Påmeldingsfrist: 15. august

27-28  
September

**Lederkonferansen**  
Sted: Scandic Holmenkollen Park  
Påmeldingsfrist: 15. august

25-26  
Oktober

**Omstilling og omorganisering**  
Sted: Thon Hotel Opera  
Påmeldingsfrist: 15. september

1-2  
November


**Unios NAV-konferanse**  
Mer informasjon kommer

22-23  
November

**Grunnkurs for tillitsvalgte I**  
Sted: Scandic St. Olavs Plass  
Påmeldingsfrist: 1. oktober

22-23  
Januar

**Tariffkonferansen**  
Sted: Gardermoen

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

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

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

## KONTAKT

### REGIONENE:

#### Akademikerforbundet Øst:

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

#### Akademikerforbundet Hedmark/Oppland:

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

#### Akademikerforbundet Buskerud/Vestfold/Telemark:

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

#### Akademikerforbundet Agder:

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

#### Akademikerforbundet Rogaland:

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

#### Akademikerforbundet Vest:

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

#### Akademikerforbundet Midt-Norge:

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

#### Akademikerforbundet Nord:

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

### 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

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

#### Akademikerforbundet Privat/Virke

Martin Ølander,  
tlf. 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. 979 76 756,  
astrid.t.sorland@akademikerforbundet.no

**Seniorrådgiver:** Bjørn Halvorsen,  
tlf. 917 38 692,  
bjorn.halvorsen@akademikerforbundet.no

**Rådgiver:** Eystein Madland Hagesæther,  
tlf. 940 16 825,  
eystein.m.hagesether@akademikerforbundet.no

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

**Rådgiver:** Siri Otelie Odden  
tlf. 459 74 941,  
siri.o.odden@akademikerforbundet.no

**Konsulent:** Christine Skjævesland,  
tlf. 488 85 224,  
christine.skjævesland@akademikerforbundet.no

**Konsulent:** Ane Nyrud Dreyer,  
tlf. 957 06 112,  
ane.n.dreyer@akademikerforbundet.no

**Adm. konsulent:** Lene Tenjum,  
tlf. 21 02 33 64,  
lene.tenjum@akademikerforbundet.no

**Akademikerforbundet forsikringskontor:**  
tlf. 21 02 33 69,  
forsikring@akademikerforbundet.no

Utgitt av Akademikerforbundet  
Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

#### Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo  
Ane Nyrud Dreyer  
Martin Ølander

#### Skribenter/bidragstere:

Carl-Erik Christoffersen  
Bjørn Bråthen  
Martin Ølander  
Torill M. Høyer  
Alfred Sørbo  
Astrid T. Sørland  
Ann Cecilie Bergene  
Eystein Madland Hagesæther

Trykk: comitas.no

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

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

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



### HOVEDSTYRET (2017-2019):

#### Alfred Sørbo

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

#### Jorunn Mørch Aasen

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

#### Svein Kvammen

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

#### Svend Bang Pedersen

Styremedlem  
mob. 971 62 079,  
sbp@vinmonopolet.no

#### Thanh Nguyen

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

#### Mariann Hvidsten

styremedlem  
mob. 977 33 526,  
mariann.hvidsten@askim.kommune.no

#### Mizanur Rahaman

styremedlem  
mob. 988 22 658  
mri89@live.com

# Lederkonferansen 2017

## - ledelse og involvering av tillitsvalgte

27. - 28. september, Scandic Holmenkollen Park



**Preben Carlsen**  
Konsernsjef og styreleder i Trigger

### Hva skjer når digitaliseringen kommer å tar deg?

Posisjonering for en disruptiv fremtid

Nye spilleregler krever nye strategier. Konsernsjef og styreleder i PR-byrået Trigger kommer til lederkonferansen for å snakke om fagbevegelsens plass i en digital fremtid.

Preben er en av de mest prisbelønnede PR-rådgiverne i Norge og har sammen med Trigger stått bak et tredvetalls prosjekter som har vunnet nasjonal og internasjonal anerkjennelse.



**Hanne K. Rohde**  
Foredragsholder og forfatter

### Når det røyner på

Hvilke lederegenskaper er viktigst?

Vi lever i en hektisk tid der effektivitetskravet er skyhøyt. Foredragsholder Hanne Kristin Rohde kommer til lederkonferansen for å snakke om de mellommenneskelige relasjonene i et samfunn hvor alt skal effektiviseres.

Hanne Kristin startet sin lederkarriere som påtaleleder ved Oslo politidistrikt i 1994 og var toppleder i Oslopolitiet fra 2002 frem til hun sa opp sin stilling i 2014.

Det er fremdeles ledige plasser!  
Meld deg på via "min side" innen 15.8.2017

TRYGGHET

MANGFOLD

KUNNSKAP

