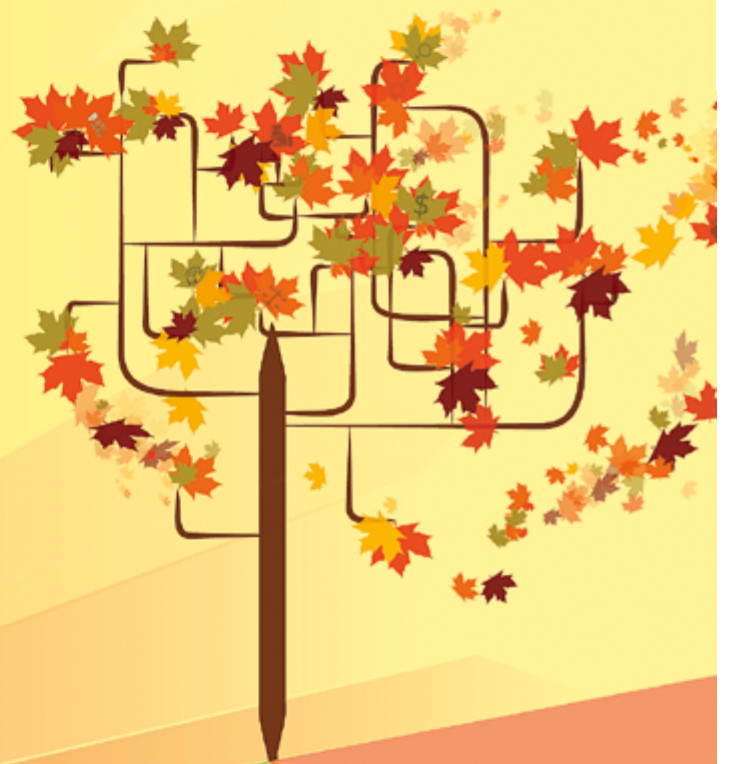


SIGNALER

NR 3 2015 24. ÅRGANG | Utgitt av Akademikerforbundet



AKADEMIKER
FORBUNDET



Kjære medlem

Arbeids- og sosialministeren strever med å finne oppskriften som skal fornye, forenkle og forbedre NAV. Han har prøvd seg med detaljstyring i form av svært detaljerte tildelingsbrev, han har opprettet et ekspertutvalg som ikke har stort annet enn å peke på utfordringer som allerede er kjent for de ansatte i NAV, og han har sparket NAV-direktøren. Ikke mye å rope hurra for.

Nå styres NAV av konstituert direktør og konstituerte underdirektører på mange poster i påvente av ansettelse av ny NAV-direktør. Det er lite trolig at den nye direktøren vil være på plass før årsskiftet. Det gjenstår å se om en ny direktør vil være i stand til å oppfylle

ministerens mål i en tid med stigende arbeidsledighet og store utfordringer knyttet til omstillinger i norsk industri og næringsliv. Ministeren har ikke tid nok til å sparke enda en NAV-direktør i innværende valgperiode.

I det forestående kommunevalget blir mange lokale politiske saker satt på dagsorden. Kommunevalget har i riksdekkende media likevel lett for å bli en analyse av sentrale partitopper. Under opptakten til kommunevalget har man over tid fokusert på hvem av personene Erna og Jonas som kommer best ut av politiske debatter. Høstens valg vil trolig også vil omhandle kommune-reformen. For partiene er det viktig å

spille på lag med kommunens innbyggere i denne saken. Vi vil sannsynligvis få en klar pekepinn på reformviljen i kommune-Norge etter valget.

Akademikerforbundets fag- og interessefellesskap for barnevernspedagogene (BiA) gir et utvidet faglig tilbud til denne gruppen basert på egen kontingent. Akademikerforbundet ønsker å bidra til at Unio samler bachelor- og masterutdannede både med og uten profesjonsidentitet. Vi tror etableringen av BiA i tiden som kommer vil bidra økt interesse fra barnevernspedagogene til å bli en del av Akademikerforbundet og Uniofellesskapet.

Ildsjeler i tospann

Sidsel Sunde-Tveit og Benedicte Jensen ble på politisk råd i Skien tildelt hver sin ildsjelspris for 2014. Vi snakker om avtropsende leder og nestleder for Region Vest som i en årrekke har jobbet i tospann for Akademikerforbundet. Begge har utvist et sterkt engasjement som har blitt lagt merke til, både regionalt og sentralt i forbundet.

Om Sidsel

Sidsel har hatt en rekke verv for forbundet. Hun var hovedtillitsvalgt i Bergen kommune fra 2005 til 2009 og regionleder i perioden 2007-2015. Sidsel har i sine verv utført mange rådgivningsoppdrag for medlemmer – det har vært lite behov for sentral bistand til medlemmene i Region Vest.

I tiden Sidsel har hatt disse vervene, har det vært en flott medlemsvekst - både i Bergen kommune og i Region Vest. Hun har med sitt team bygget strukturer som har

lagt grunnlaget for en god fremtidig drift. Sidsel er kjent for å være energisk, effektiv og tydelig, med stor gjennomføringskraft. Sidsel tok i år ikke gjenvalg som regionleder, men er fortsatt engasjert i andre funksjoner for Akademikerforbundet. Hun er medlem av den sentrale valgkomitéen som skal fremme kandidater til neste valg i 2016, og hun er leder av valgkomitéen 2016 for Region Vest.

Om Benedicte

Hun har vært styremedlem i Region Vest siden 2008, og har hatt nestledervervet fra 2009 til 2015. I årene Benedicte har hatt verv for Akademikerforbundet, har det vært en flott medlemsvekst, både i Bergen kommune og i Region Vest.

Som nestleder har Benedicte på en fremragende måte løst oppgaver for regionen, bl.a. som tilrettelegger av regionale kon-



feranser og kurs. Hun har vært et aktivt styremedlem som kontinuerlig har bidratt med gode innspill og løsninger. Benedicte har også hatt et sterkt engasjement når det gjelder utvikling av Akademikerforbundets hjemmeside og medlemsregister. Hun har dessuten ved en rekke anledninger bidratt med flotte sangtekster.

Benedicte tok ikke gjenvalg som nestleder, men er fortsatt engasjert som medlem av valgkomitéen 2016 for Region Vest.

(red.)

Lokallagsbygging i Akademikerforbundet

Akademikerforbundet jobber sentralt og lokalt med lokallagsbygging. Det er viktig å bygge kompetente, solide og trygge miljøer rundt på de ulike virksomhetene, som kan ivareta medlemmene der de har sitt daglige virke. Det er et overordnet mål å få etablert lokallag på samtlige arbeidsplasser der Akademikerforbundet har medlemmer.

Geografisk spredning

Medlemmene er spredt over hele landet, men med flest medlemmer konsentrert i og rundt de største byene. Eksempelvis har fylkene Østfold, Akershus og Oslo ca. 35,8 % av medlemsmassen.

De yrkesaktive medlemmer er fordelt slik mellom de enkelte sektorer:

- Statlig sektor – 859 medlemmer (22 %)
- Kommunal sektor, inkl. Oslo kommune – 1893 medlemmer (48,4 %)
- Virke – 80 medlemmer (2 %)
- Spekter – 734 medlemmer (18,8 %), hvorav 423 i helseforetak (10,8 %)
- KA – 12 medlemmer (0,3 %)
- Privat sektor for øvrig – 330 medlemmer (8,4 %) *

Stor spredning på arbeidsplasser

Medlemmene i Akademikerforbundet er spredt på godt over 800 arbeidsplasser, representert med ca. 550 arbeidsgivere. Det er vanskelig å gi helt detaljerte tall her, da en arbeidsgiver kan være representert med mange arbeidsplasser – for eksempel Oslo kommune som er en arbeidsgiver, mens vi er representert i 35 bydeler, etater og virksomheter. Et annet eksempel er NAV – hvor vi er representert på 100 ulike arbeidsplasser. Vi kan også nevne at Vinmonopolet,



hvor vi har 256 medlemmer, er registrert med én arbeidsgiver, mens vi er representert på ca. 140 ulike arbeidsplasser.

De største lokallagene til Akademikerforbundet er:

Oslo kommune – 289 medlemmer
 Vinmonopolet – 256 medlemmer
 Bærum kommune – 86 medlemmer
 Bergen kommune – 80 medlemmer
 Brønnøysundregistrene – 72 medlemmer
 St. Olavs hospital HF – 63 medlemmer
 Utdanningsforbundet - 49 medlemmer
 Karmøy kommune – 45 medlemmer
 Trondheim kommune – 42 medlemmer
 Kongsvinger kommune – 35 medlemmer
 Ski kommune – 38 medlemmer
 Skedsmo kommune – 36 medlemmer *

Plass- og organisasjonstillitsvalgte

Akademikerforbundet har til sammen ca. 200 plassstillitsvalgte i tillegg til for-

bundets ca. 80 organisasjonstillitsvalgte medlemmer.

Skolering

Når vi etablerer lokallag, er det avgjørende å ha en god opplæring av de tillitsvalgte, som ivaretar viktige funksjoner på vegne av medlemmene. Akademikerforbundet tilbyr hvert år kurs, både sentralt og lokalt, i tillitsvalgsarbeid, tariff og forhandlinger, samt en rekke andre relevante temaer som konflikthåndtering, omorganisering/nedbemanning og virksomhetsoverdragelse. Det er også mulig å få individuell bistand fra regionene og rådgivere i sekretariatet.

Møteplasser - nyttige nettverk

Totalt sett er det mange mulige møteplasser i Akademikerforbundet gjennom hele året. Her kan både tillitsvalgte og medlemmer knytte nyttige kontakter i et godt og trygt miljø.

Ny tillitsvalgtshåndbok

Akademikerforbundet har i disse dager ferdigstilt en ny tillitsvalgtshåndbok. Du som tillitsvalgt har tilgang til denne håndboken på «Min side»/«Medlemsregister». Under «Praktisk informasjon» finner du håndboken som pdf-fil.

* Medlemstallene i teksten er pr. 1.1.2015

PROFILEN



FAKTA

Navn:
Anne Grønsund

Alder:
38 år

Medlem i:
Akademikerforbundet

Verv:
Leder for Barnevernspedagogene i
Akademikerforbundet

Interesser:
Hagearbeid, turer med barna, har hund
og katt

Vil utvikle sin profesjon – for å fremme de minstes sak

- Vi er veldig fornøyde med at vi har kommet så langt at vi nå har laget en plattform for barnevernspedagogene i Akademikerforbundet. Dette er historisk, og vi må unne oss å nyte dette faktum en liten stund før vi bretter opp ermene og fortsetter arbeidet fremover. Det er den nye lederen for Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet (BiA), Anne Grønsund, som stolt forteller dette til Signaler. Hun gikk sammen med 6 andre barnevernspedagoger ut av sin fagforening for å få muligheter til å styrke profesjonens autonomi i en annen organisasjon enn FO. Etter å ha forhørt seg med forskjellige fagforeninger, ble det i sommer innpass i Akademikerforbundet under premisser begge parter kunne gå god for. Men det endelige målet er å bli et eget barnevernsforbund i Unio.

*Tekst: Torill Marie Høyer
Foto: Martin Ølander*

Det har vært en lang prosess og hardt arbeid å ta steget ut av FO, forteller Anne.

- Men det var viktig for oss, fordi vi ikke lenger syntes at vi fikk markert

vår egen profesjon godt nok innad i FO. Vi barnevernspedagoger er svært opptatt av faget vårt og yrkesutøvelsen, og barnevernspedagogenes yrkesstolthet har økt sterkt de siste årene. Vi har forandret oss fra å være sosialarbeidere til virkelig å bli barnevernspedagoger –

med økt stolthet og økt kunnskap!

Det å gå over til et forbund i Unio, mener BiA-gruppen, ble den beste løsningen, etter å ha vurdert ulike muligheter. - Det å være i en sammenlutning med mange andre profesjoner, mener vi er bra.

Landets største på rehabilitering



Marianne Hjerstedt (t.h.) og Gina Hjort-Larsen deler på tillitsvalgtjobben for å øke tilgjengeligheten for Akademikerforbundets medlemmer på Sunnaas sykehus.

Sunnaas sykehus HF har i dag rundt 810 ansatte.

Sunnaas er landets største spesialsykehus innen fysikalsk medisin og rehabilitering. Sykehuset tar spesielt imot pasienter med ryggmargsskader, alvorlige hjerneskader etter ulykker eller sykdom, multitraumer, brannskader og nevrologiske lidelser.

Sunnaas ble grunnlagt av Rolf og Birgit Sunnaas som et privat sykehus i 1954 på Nesodden med utsikt over Oslo og Oslofjorden. Ekteparet Sunnaas hadde en institusjon som i menneskesyn og innhold lå langt forut for sin tid. Rolf Sunnaas la stor vekt på at pasientene skulle være omgitt av vakre omgivelser, og at kvaliteten på tjenestene sykehuset hadde å tilby skulle være av ypperste klasse.

Sykehuset gjennomgikk flere utbyggingstrinn fram til 1975. Det hadde da 247 senger. Oslo kommune overtok eierskapet i gave fra ekteparet Sunnaas i 1979, men ønsket etter hvert at staten skulle overta virksomheten. Dette førte med seg en omlegging til behandling av særlig kompliserte sykdomstilfeller. I 1995 fikk Sunnaas sykehus HF status som universitetssykehus, og etter sykehusreformen i 2002 ble Sunnaas sykehus et eget helseforetak i Helse Øst – nå Helse Sør-Øst.

Sunnaas sykehus er landets største spesialsykehus innen fysikalsk medisin og rehabilitering. Pasienttilbudet er basert på tverrfaglig kompetanse og målgruppen er pasienter med komplekse funksjonstap etter sykdom og skade.

Tekst og bilde: Carl-Erik Christoffersen

Marianne Hjerstedt og Gina Hjort-Larsen jobber i to-spenn som Akademikerforbundets tillitsvalgte på Sunnaas. De kan fortelle at nå har det vært enda en ny omstilling av arbeidsplassen.

Viktig å bygge opp nye tillitsvalgte

- Det har vært krevende arbeidsdager for de ansatte, og ikke minst for oss tillitsvalgte i forbindelse med siste omstillingsrunde, forteller Marianne. For å kunne være til stede når våre medlemmer trenger oss, har vi sett oss nødt til å dele på oppgaven. Marianne har vært tillitsvalgt på Sunnaas siden hun begynte i 2007. Hun kan denne jobben, men sier det er viktig å tenke framover og bygge opp nye tillitsvalgte som en dag skal overta.

Akademikerforbundet i forhandlingsposisjon

- Vi har i dag sju medlemmer på Sunnaas. Det er derfor viktig å få til et praktisk samarbeid med andre. Samtidig er det mange fagforeninger representert på sykehuset, og sykepleierne og ergoterapeutene er de største gruppene. I 2007, da jeg begynte her, var det bare meg som var organisert i Akademikerforbundet. Men etter kort tid begynte vi å bli flere, forteller Marianne. Med flere medlemmer fikk vi etablert en B-dels avtale, slik at vi har kommet i forhandlingsposisjon. I dag har vi en felles B-dels avtale med Presteforeningen.

Flere omorganiseringer

- Det har vært flere runder med endringer i organisasjonen i løpet av den tiden jeg har vært her. Den første var i 2011. Den gangen ble medlemmene i Akademikerforbundet rammet ganske hardt. Så da fikk vi god hjelp fra sekretariatet i vårt forbund.

Sunnaas sykehus har vært inne i en prosess hvor nytt sykehusbygg er bygget og har nå blitt tatt i bruk. Førrige renovering av Sunnaas var i 1975, og i løpet av de 40 år som har gått, har kravene til sykehusene endret seg.

Omorganisering er krevende for tillitsvalgte

I forbindelse med den siste utbyggingen har det også vært en ny runde med omorganisering. Oppstart etter omorganiseringen var første august i år. Ansatte begynner nå å komme tilbake fra ferie og skal inn i den nye organisasjonen. Omorganiseringer skaper ofte usikkerhet og uro blant ansatte. Det setter svært store krav til kommunikasjonen mellom de forskjellige aktørene, og ofte mer enn de fleste kan tenke seg. Vi må kunne si at perioden fram til nå har vært krevende for de tillitsvalgte. Det er mulig at vi merker det litt mer krevende i vårt forbund, som ikke har veldig mange medlemmer på hver avdeling. Vi ser at det er enklere for fagforeninger med mange medlemmer å bli hørt og sett i slike prosesser.

Politikk & samfunn

Vi må gire opp for omstilling

Det er få som ikke har fått med seg de turbulente tider vi er inne i. Bilder fra Hellas, Italia, Spania og Portugal har «flashet» i media. Fra norsk oljebransje likeså. Tallenes klare tale kan være dyster lesing: Fra juni til juli i år økte arbeidsledigheten fra 4,2 til 4,3 prosent av arbeidsstyrken. Men hvordan står det egentlig til?

Tekst:

Carl-Erik Christoffersen

Samtidig som at oljebransjens selskaper sier opp ansatte i størrelsesorden rundt 30 000, uttaler sentralbanksjef Øystein Olsen at han ikke er veldig bekymret for norsk økonomi og heller ikke for arbeidsmarkedet. Hva er det han ser som vi andre går glipp av?

Han uttaler at landet har et fleksibelt arbeidsmarked med høyt utdannede mennesker. Dette gir i følge ham gode muligheter for omstillinger innen

arbeidslivet. Han sier at i følge Norges Banks prognoser vil ledigheten nesten ikke stige. Sentralbanksjefen ser inn i framtiden og mener at til tross for bølgedalene vil dagens utvikling snu.

Utfordringene

Noe av det som er utfordringen er at vi har hatt kompetanse i oljebransjen som har vært i tet-sjiktet i verden. Det store spørsmålet er hvordan vi skal ta vare på denne kompetansen i en utfordrende tid? Det viser seg at ledigheten har økt mest innen ingeniør- og IKT-fag, og ved utgangen av juni var det 2 200 (61 %)

flere ledige enn i juni 2014. I følge tall fra Tekna har ledigheten blant ingeniører økt fra under én prosent til 2,8 – altså over en dobling. Spesielt blant nyutdannede er det mye usikkerhet. I stedet for å gå fra utdanning og inn i ingeniøryrket, har enkelte havnet i jobb i barnehager.

Enkle løsninger?

Enkelte fagforbundsledere har pekt på at landet står i fare for å miste mye av den høye kompetansen vi har hatt i den offshorerettede industrien, om ikke myndighetene tar tak. De vil at regjeringen bruker 100 millioner kroner for å sikre at vi beholder denne spisskompetansen. AP-lederen har nevnt tall som 1 mrd. I følge regjeringen finnes det ingen enkle løsninger. Nå er det behov for omstilling, blir det sagt. Det betyr i praksis at de mener det vil være behov for betydelige og strukturelle endringer i arbeidslivet.

Drømmeløft-rapporten

Tidligere i år la Innovasjon Norge-sjefen, Anita Krohn Traaseth, fram sin Drømmeløfterapport. En av rapportens anbefalinger til regjeringen er at man må tørre å prioritere.

- Vi kan ikke være best i alt, men vi må satse på noen utvalgte områder der vi

- Arbeidsledigheten økte fra juni til juli 2015 fra 4,2 % til 4,3 %.
- Oljebransjen alene er i ferd med å si opp rundt 30 000 ansatte.
- Ledigheten innen ingeniør- og IKT-fag var ved utgangen av juni 61 % høyere enn for ett år siden.
- Totalt er ledigheten blant ingeniører lav, men har godt over doblet seg til 2,8 % fra tidligere.
- Samtidig er antallet nye jobber som etableres pr. år betydelig. Den vil langt på vei kunne absorbere de som i dag sitter på usikre arbeidsplasser og som har høy og relevant kompetanse.

Politikk & samfunn



Antia Krohn Traaseth holder Innovasjonstalen 2015 til blant annet næringsminister Monica Mæland. (Foto: Siv Nære)

allerede har høy kompetanse, understreker hun. I tillegg vil det være behov for modig lederskap. Både politikere og bedriftsledere må være modige. Det å lede betyr å måtte ta valg og ikke alle de valgene vil være populære.

På spørsmål om hvilke områder som skal prioriteres opp, nevner Krohn Traaseth at vi bør være en viktig leverandør innen helse, bærekraftig matproduksjon, ren energi og effektiv ressursbruk. Bærekraft bør være et konkurransefortrinn, mener hun.

Innovasjon og omstillinger

- Vi må hjelpe de eksisterende bedriftene og de store, sier Anita Krohn Traaseth.

Vi har få av de store, men de er viktige lokomotiver for de små og representerer eksportinntekter og arbeidsplasser. Samtidig peker hun på hvor viktig det er å legge til rette for nyetableringer.

- Aldri før har entreprenørskapslysten vært større i Norge, understreker hun. Andelen som mener entreprenørskap gir høy status har steget fra 59 til 83 % i perioden 2003-2014.

Akkurat det punktet er det flere meninger om. Professor Kjell G. Salvanes fra Handelshøyskolen i Bergen sier til Aftenposten at det er ikke blant gründerne det store antall nye jobber kommer, men hos de eksisterende bedrifter i dag.

I følge ham er det i dag en overfokusering på innovasjon, noe han mener er for unyansert. Han peker på at forskningen viser at 85-90 prosent av de nye arbeidsplassene skapes i eksisterende bedrifter. I følge ham blir det skapt massevis av nye jobber i Norge hvert år. I størrelsesorden er hver tiende jobb på arbeidsmarkedet blitt skapt siste året, men det er stort sett skapt i etablerte bedrifter. I forhold til dagens sysselsetting vil hver tiende jobb utgjøre rundt 270 000 arbeidsplasser. Så klarer vi å ta vare på en slik utvikling er det gode grunner til å se lyst på sysselsettingen i arbeidslivet.

Arbeidsrett



Arbeidsgivers rett til innsyn i e-post mv.

Forbundets sekretariat får regelmessig henvendelser fra medlemmer som stiller spørsmål vedr. arbeidsgivers adgang til å få innsyn i deres personlige område i virksomhetens datanettverk eller i andre elektroniske kommunikasjonsmedier eller elektronisk utstyr som arbeidsgiver har stilt til disposisjon til bruk i arbeidet i virksomheten. Det kan enten dreie seg om innsyn i e-post eller et ønske fra arbeidsgiver om å overvåke den enkeltes arbeid. Reglene om arbeidsgivers innsynsrett finner vi i personopplysningsloven og i personopplysningsforskriften.

Når det gjelder arbeidsgivers innsyn i arbeidstakers e-postkasse finner vi disse reglene i forskriftenes kapittel 9. Her innskrenkes arbeidsgivers innsynsrett til de tilfeller hvor det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved bedriften. Ett eksempel på dette er arbeidsgivers behov for innsyn i e-post hvis en arbeidstaker får et lengere sykefravær.

Arbeidsgiver vil også ha rett til innsyn i de ansattes e-post hvis det er begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkassen representerer et grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Vi ser her at personopplysningsforskriften setter relativt strenge krav for innsyn når den krever oppsigelsesgrunn eller at pliktbruddet må være grovt. Dette alternativet bør således kun brukes i alvorlige situasjoner som for eksempel ved mistanke om økonomisk utroskap, klar illojalitet e.l. Et klassisk tilfelle er når en ansatt ønsker å starte konkurrerende virksomhet og vil ta med seg andre nøkkelpersoner i virksomheten.

I de tilfelle arbeidsgiver har rett til innsyn etter de ovennevnte regler er det visse prosedyreregler som må følges. Disse fremgår av forskriftenes § 9-3. For det første skal arbeidstakeren om

mulig varsles om innsynet på forhånd og gis anledning til å uttale seg før innsynet skjer. Varslet skal inneholde arbeidsgivers begrunnelse for hvorfor vilkårene for innsyn er oppfylt. Arbeidsgiver skal også orientere om arbeidstakers rettigheter etter forskriftene. Videre skal arbeidstaker så langt det er mulig gis anledning til å være tilstede når innsynet skjer. Arbeidstaker har i disse tilfeller rett på å la seg bistå av en tillitsvalgt eller en annen representant.

I en del tilfeller må imidlertid innsynet skje raskt eller uten at arbeidstakers vitende for ikke å risikere at arbeidstaker kan forspille bevis eller på annen måte hindre et reelt innsyn. I disse tilfeller kan arbeidsgiver gjennomføre innsynet, men plikter da å varsle arbeidstaker skriftlig så snart innsynet er gjennomført. Arbeidsgiver skal da opplyse om sin begrunnelse for innsynet. Videre skal det gis opplysninger om hvordan innsynet er foretatt, hvilke e-poster og andre dokumenter som ble åpnet, samt resultatet av innsynet.

De ovennevnte reglene kommer også til anvendelse når det gjelder arbeidsgivers adgang til innsyn i den ansattes personlige område i virksomhetens datanettverk eller andre deler av virksomhetens elektroniske utstyr som arbeidsgiver har stilt til disposisjon for arbeidstakeren.

Arbeidsgiver har som hovedregel, heller ikke rett til å overvåke den ansattes bruk av elektronisk utstyr, som for eksempel internett. Unntaket her er de tiltak som har til formål å administrere systemet eller å avdekke brudd på sikkerheten i systemet. En overvåking av den enkelte arbeidstaker på andre grunnlag er således ulovlig i henhold til personopplysningsforskriften.

Vi ser også at enkelte arbeidsgivere bruker kameraovervåkning for å kontrollere de ansatte. Disse kameraene settes gjerne opp i inngangen til arbeidsplassen slik at en kan følge de ansattes bevegelser ut og inn på arbeidsplassen. Arbeidsgivers formelle begrunnelse vil i disse tilfelle ofte være å kunne kontrollere at uvedkommende ikke skal oppholde seg i inngangspartiet. Personopplysningsforskriftens kapittel 8 inneholder særskilte regler for dette. Det fremgår her at opptak skal slettes når det ikke er saklig grunn for oppbevaring og senest 7 dager etter at opptakene er gjort. De ansattes bevegelser vil regelmessig ikke være noen saklig grunn for en arbeidsgiver å oppbevare opptakene. Dersom opptakene ikke inneholder andre hendelser som gir grunnlag for lengere oppbevaring skal opptakene slettes snarest mulig.

Advokat Bjørn Bråthen



Akademikerforbundet **STUDENT**

HVA SKJER!

Karrieredagen på UiA

Besøk oss på stand 14. oktober ved campus Kristiansand

Karrieredagen på HBV

Besøk oss på stand 16. september ved campus Vestfold

Toppkaraktersystemet på UiN

Bli med oss på kurs med Toppkaraktersystemet ved campus Helgeland

Besøk oss
også på



Det nye livet som student

Disse ukene er spesielle for mange, hvor en ny hverdag som student starter.

Kanskje du bestemte deg for hva du ville studere da du var 15 år gammel, og har holdt fast ved samme idé siden.

Kanskje du ikke kom inn på det studiet du hadde som førsteprioritet, men velger å studere noe likevel.

Eller kanskje du er usikker på om du har valgt det rette studiet, fordi du ikke har et klart mål fremfor deg.

Selv er jeg nok i sistnevnte kategori.



Jeg har tenkt masse frem og tilbake, og vært innom flere yrker og følt meg ganske bestemt på at «det er *det* jeg skal bli». Men så har det ikke blitt sånn likevel. Når tiden går og erfaringene blir flere, er kanskje ikke psykolog det mest appellerende yrket lengre, eller rådgiver eller lektor. I den situasjonen tror jeg det er viktig, men absolutt utfordrende, å passe seg for «fort deg, ta nå et valgstemmen» i seg selv. Du er ikke et produkt som skal ferdigstilles raskest mulig. Selv om du ikke helt vet hvor studiet fører frem, er det viktig å anerkjenne at du er underveis, og at du ikke nødvendigvis trenger å ha en kartlagt plan for hva du skal «bli». Veien blir til mens man går, uansett om man tar en bomtur eller to på ferden.

Felles for alle uansett hvilken situasjon man er i, er at du nå som student skal tilegne deg ny kunnskap. Du skal finne et nytt språk som du gradvis føler deg mer hjemme i. Du skal uttrykke deg akademisk, men kanskje viktigst av alt; finne din beste strategi for å lære!

Undersøk hvor gleden og inspirasjonen treffer akkurat deg. Hvordan lærer du best? Hva er ditt mottakerapparat? Er det ren lesing for deg selv mens du tar notateter, får du best oversikt ved forelesninger, eller liker du å samarbeide og diskutere i kollokviegrupper? Hvis du ikke vet det fra før – bruk studietiden til å utforske det. Det er gøy!

Lykke til, og god studiestart!

Ada Aagre Pettersvold, student og medlem i Akademikerforbundet

Ledelse/nettverk

Lederens håndtering av varsling

«Varsling» har fått stor oppmerksomhet i media de siste årene, og varsling har ført til flere kjente skandaler i offentlig forvaltning og i næringslivet. Vi har alle Monika-saken friskt i minne. Akademikerforbundets rådgivere har i de siste årene fått et økende antall varslings saker på bordet fra våre medlemmer. Med varsling menes arbeidstaker som informerer om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for åpenhet og god intern kommunikasjon i virksomheten. Arbeidsgiver skal aktivt bidra til at ytringsfrihet og varsling blir en naturlig del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Arbeidsgiver skal legge til rette for varsling i virksomheten.

Vær føre var

Som leder bør du sørge for at virksomheten har gode rutiner for å håndtere en eventuell varsling, og at disse er gjort kjent for alle ansatte.

Søk råd hos andre

Dersom din virksomhet ikke har rutiner for varsling, anbefaler vi at du tar dette opp med din leder. Du kan også søke råd hos andre ledere eller kontakte Akademikerforbundets rådgivere. Arbeidstilsynet kan også kontaktes for råd og veiledning.

Når det er deg det varsles på

Ta umiddelbart kontakt med en rådgiver i sekretariatet som kan fortelle deg hvordan du skal håndtere saken videre. Vurdér også dialog med lokal tillitsvalgt.

Når skal man varsle?

Interne prosedyrer bør være forsøkt uten tilfredsstillende resultat før man velger å varsle. Uttalelsene varsleren presenterer må være holdbare i forhold til de faktiske forhold. Intern varsling til overordnede skal normalt skje før eventuell offentliggjøring. Hensikten er å endre på alvorlige kritikkverdige forhold.

Vern av varslere

I Norge gjorde forskningsstiftelsen Fafo en undersøkelse i 2005 som viser at de fleste varslersaker løses internt i virksomhetene. Men de varslere,

omkring 20 prosent, som utsettes for represalier og sanksjoner fra arbeidsgiveren, opplever at det å varsle får store sosiale og yrkesmessige konsekvenser for varsleren selv. Blant de forhold som varslere rapporterer om, er sosial isolasjon og eksklusjon, bortfall av arbeidsoppgaver, karrieremessig degradering og tjenestepåtale. Saker som pågår over lang tid, kan ha negative konsekvenser for varslers private og sosiale liv og vedkommendes helsesituasjon.

Undersøkelse viser et tydelig sammenfall mellom hvor og hvordan saker varsles, og eventuelle negative sanksjoner som varsleren møtes med. Varsling til mediene, Arbeidstilsynet, Arbeidsmiljøutvalg, verneombud og tillitsvalgte er blant de metodene som i størst grad resulterer i sanksjoner mot varslerne. De varslerne som varsler til kollegaer og ledere, møtes atskillig sjeldnere med negative sanksjoner.

Annen forskning i Norge og utlandet tyder imidlertid på at andelen varslere

som møtes med negative sanksjoner fra arbeidsgiver, kan være større enn det Fafos undersøkelse tyder på.

Dersom du er leder for en ansatt som varsler, bør du passe på at vedkommende ikke blir utsatt for urimelig behandling fra de øvrige ansatte.

(red.)

Les mer her:

Arbeidsmiljølovens § 2-4, § 2-5 og § 3-6
Veiledning om varsling fra KS:

Lenke

Arbeidstilsynets «Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen»:

Lenke

Varslere - om arbeidstakere som sier ifra! Av Marit Skivenes og Sissel Trygstad (2007)

På BA-HR bakke av Kari Breirem (2007)

Å bekjempe et samfunnsproblem. Om korrupsjon, varsling, granskning og organisasjonskultur av Birthe Eriksen (2014)

Fakta

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold som:

- Brudd på regelverk
- Brudd på etiske normer
- Alvorlige forhold som kan skade virksomheten eller samfunnet

Eksempler på kritikkverdige forhold er:

- Brudd på virksomhetens etiske retningslinjer
- Brudd på andre interne regler, normer eller retningslinjer
- Myndighetsmisbruk i offentlig virksomhet

- Uforsvarlig saksbehandling
- Svikt i sikkerhetsrutiner
- Brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser og krav, for eksempel mobbing, trakassering, rusbruk, annen problematisk avhengighet, dårlig arbeidsmiljø
- Korrupsjon eller andre økonomiske misligheter, f.eks. ved å unnta tjenester fra mva.-loven eller hvitvasking av penger
- Forhold som kan representere en fare for liv eller helse, f.eks. pasienter som utsettes for omsorgssvikt



Kurs & aktiviteter

**Den som har begge beina
på jorda, står stille.**

Tor Åge Bringsværd

22 September Lederkonferansen 2015
23 Sted: Scandic Holmenkollen Park, Oslo
Fulltegnet

07 Oktober Årsmøte Akademikerforbundet i Oslo Kommune
Sted: Haugerud Aktivitetshus, Oslo
Påmeldingsfrist: 23. september

14 Oktober Arbeidsrett trinn III
15 Sted: Scandic Solli, Oslo
Påmeldingsfrist: 1. september

4 November Unios NAV-konferanse «NAV i endring igjen»
5 Sted: Sola Strand Hotell, Stavanger
Påmeldingsfrist: 14. september

Hold deg oppdatert om vårt kurs-
tilbud på våre hjemmesider,
www.akademikerforbundet.no

**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».

Returadresse:
Akademikerforbundet
Tollbugt. 35, 0157 Oslo



AKADEMIKER
FORBUNDET

Verv medlemmer og motta flotte vervepremier

1

medlem

Praktisk billader med UBS tilkoping
eller
Norgesbillet - kan brukes på valgfri film og
forestilling i hele Norge
eller
Miljøvennlig bærenett



Drikkeflaske fra Camelback
eller
Kortholder fra Exentri
eller
Badehåndkle
eller
Vindhansker fra Craft

2

medlemmer

3

medlemmer

Fritidsjakke
eller
Gavekort på bokhandel
eller
Tursekk, 22 l



Cabinkoffert med plass til PC
L / H / W: 31,5cm / 46 cm / 25 cm

5

medlemmer

