



SIGNALER

**Akademikerforbundets
vekststrategi**

SIDE
3

**Bedriftsprofil:
Bane NOR på skinner**

SIDE
8

**Digitalisering - hva
kreves av ledere?**

SIDE
16



Kjære medlem

Stortingsvalget er nært forestående. Norges befolkning skal stemme og gi en ny regjering mandat til å utforme en politisk kurs for de kommende fire år. Akademikerforbundet er partipolitisk uavhengig. Hovedorganisasjonen Unio, som vårt forbund er tilsuttet, har også vedtektsfestet politisk uavhengighet. Som borgere vil ventelig et stort antall av Akademikerforbundets medlemmer stemme ved stortingsvalget. LO hevder, basert på en spørreundersøkelse, at 95 % av medlemmene vil stemme.

Den enkelte velger setter gjerne opp viktige politiske tema som har betydning ved stemmegivningen. Akademikerforbundet har utformet en politisk plattform vedtatt av Landsmøtet som er partipolitisk nøytral. Mange av våre politikkområder vil kunne adresseres til Stortinget, da våre folkevalgte i mange tilfeller treffer beslutninger som realiserer forbundets politikk. Jeg vil i det følgende trekke fram noen tema fra vår politiske plattform.

På overordnet nivå mener Akademikerforbundet det er viktig med god utnyttelse av samfunnets ressurser. Dette krever tjenester av god kvalitet, høy sysselsetting, bedre inkludering og likestilling, samt gode rammevilkår generelt i arbeidslivet, både i offentlig og privat sektor. Dette kan oppnås bedre gjennom økt bruk av kvalifisert personell.

Målet om økt kvalitet krever bl.a. at det satses mer på utdanningsgruppene og deres kompetanse. Kvalitet henger nøye sammen med stabil arbeidskraft i form av faste hele stillinger.

Det norske arbeidsmarkedet blir stadig mer kunnskapsintensivt, og etterspørselen etter arbeidstakere med yrkesutdanning eller høyere utdanning vil fortsette å øke i årene fremover. Utdanning blir derfor nøkkelen til arbeidsmarkedet for den enkelte, samtidig som utdanning er et gode i seg selv. Derfor mener Akademikerforbundet at det må satses enda sterkere på kunnskap, utdanning og forskning. Både kunnskapspolitikken, arbeidslivspolitikken og den økonomiske politikken må bidra til dette. Tall fra SSB viser at 73 prosent av elevene fullførte sin videregående opplæring med oppnådd studie- eller yrkeskompetanse i løpet av fem år. Samme presentsats hadde oppnådd en grad etter åtte år ved høyskoler og universiteter. Mangel på fullført utdanning gjør inngangen til arbeidslivet vanskelig. Det må arbeides for at flere fullfører utdanningen.

Den norske modellen handler om et samspill mellom velferd, økonomi og arbeidsliv, med stor innflytelse for partene i arbeidslivet gjennom sterke hovedorganisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og landsomfattende tariffavtaler som

regulerer lønnsdannelsen. Samfunnet utsettes i stadig større grad for påvirkning fra nasjonale og internasjonale markedskrefter. Dette medfører at myndighetene i samarbeid med partene må gjennomføre tiltak som ivaretar samspillet. Det er viktig å arbeide for en høy organisasjonsgrad for å sikre de ansattes rettigheter og legitimere trepartssamarbeidet.

Et godt og aktivt oppvekstmiljø for barn og unge er en nødvendig og viktig investering for fremtiden. Gode oppvekstvilkår krever felles innsats i lokalmiljøene, og et samarbeid mellom ulike samfunnsaktører, barn og unge selv, foreldre og representanter fra frivillig sektor. Omsorgssvikt påvirker barns muligheter til å delta i samfunnet på lik linje med andre barn og påvirker dermed deres fremtidige muligheter. Akademikerforbundet mener det er viktig med forebyggende tiltak og hjelp til barn som er utsatt for omsorgssvikt. Høyt kunnskapsnivå og kvalitet på tjenestene er forutsetninger for å lykkes i å sikre gode oppvekstvilkår for barn og unge.

Oppvekst i lavinntektsfamilier medfører utenforskap og eksklusjon, særlig for barn. Slik fattigdom må bekjempes gjennom styrking av rammevilkårene for barnefamilier.

Din stemme er viktig. Godt valg!

Innlogging "Min side"

Hvordan logge seg inn på Min side?

På min side finner du kontaktinformasjonen vi har om deg. Her kan du også melde deg på kurs.

Logg deg inn på "Min side" øverst til høyre.

Du logger deg inn med den e-postadressen som er registrert hos oss. Er du usikker på hvilken e-postadresse dette er, ta kontakt med sekretariatet.

Vi kan også hjelpe deg med å få nytt passord, om du har glemt dette.

Vil du få informasjon om lønnsoppgjøret? Husk å alltid ha oppdatert kontaktinformasjon på min side!

post@akademikerforbundet.no / 21 02 33 64

Akademikerforbundet vekststrategi

Årets rapport fra teknisk beregningsutvalg (TBU) viser at andel fagorganiserte sysselsatte i Norge bikket under 50 % i 2016. En stor del av nedgangen skyldes en revisjon av medlemstall i LO, men det illustrer likevel en trend i utviklingen som har ført til at kun halvparten av Norges yrkesaktive nå er en del av fagbevegelsen. På tross av generell nedgang fra 2015 til 2016 i andelen yrkesaktive blant hovedorganisasjonene, har Unio vokst.

Akademikerforbundet hadde fra 2015 til 2016 et vekst på 2,7 % blant de yrkesaktive medlemmene. Dette er svært bra i en periode med nedgang, men det er viktig at forbundet ser den generelle utviklingen og bidrar inn til fellesskapet i fagbevegelsen for å øke organisasjonsgraden. På Politisk råd i Bergen i juni la hovedstyret frem en vekststrategi til dette formålet.

5000 medlemmer – gir økt innflytelse og synlighet

Det overordnede målet for vekststrategien er å nå 5000 yrkesaktive medlemmer i perioden 2017-2019. Med 5000 yrkesaktive medlemmer går Akademikerforbundet ut av «fellesordningen» i Unio og blir fullverdig medlem med rett til representasjon i alle organisatoriske ledd og fora. Dette vil bidra til økt innflytelse og økt synlighet.

Lokallagenes betydning

For å lykkes i dette ønsker hovedstyret å styrke forbundets ytterste ledd – lokallagene – gjennom engasjerte tillitsvalgte. Med et godt rustet tillitsvalgnettverk kan Akademikerforbundet fortsette å tilby medlemmene kort vei til hjelp, formidle oppdatert informasjon og forme lønnspolitikk som speiler de meningene og ønskene medlemmene har.

Kontinuerlig kompetanseutvikling

En slik strategi forutsetter at det sentrale leddet lytter til hva som rører seg i organisasjonen. Det er de tillitsvalgte ute

på arbeidsplassen som har kunnskapen om hva medlemmene trenger og kompetansen til å representere forbundet i dialog med arbeidsgiver. For å styrke organisasjonen, jobber derfor sekretariatet metodisk for å innhente gode erfaringer fra regionene, som danner grunnlaget for utviklingen av kompetansetilbudet til nye tillitsvalgte. På denne måten kan vi sørge for en veldrevet organisasjon som setter medlemmets behov først.

Syv målgrupper

I tillegg til et overordnet fokus på vekst gjennom å styrke lokallagene, la hovedstyret frem syv målgrupper i vekststrategien, der det ser ut til å være et stort vekstpotensial: NAV-ansatte, kommunikasjonsrådgivere, IKT-medarbeidere, ansatte i Skatteetaten, administrativt ansatte ved sykehus, ledere og studenter. Dette er målgrupper som allerede utgjør en betydelig del av medlemsmassen og hvor forbundet opplever fremgang.

Prosjektrettet arbeid

Prosjektrettet arbeid med Akademikerforbundet i NAV ble allerede iverksatt i fjor. Per juli i år teller forbundet nær 500 medlemmer i NAV og står med lokal representant på nesten alle arbeidsstedene. Akademikerforbundet er også tungt inne i regionaliseringsdebatten og utformingen av ny lønnspolitikk. Akademikerforbundet har store lokallag ved landets helseforetak. Ved St. Olavs Hospital har forbundet nesten 70 medlemmer med et svært kompetent

lokallagstyre som har vist seg nyttig i å betjene lønnsforhandlinger ved øvrige helseforetak i regionen. Ved Sykehuset Innlandet har forbundet rundt 30 medlemmer og har nylig fått på plass en ny tillitsvalgt. Ved Oslo Universitetssykehus har Akademikerforbundet et voksende lokallag på nærmere 30 medlemmer, men har lenge hatt utfordringer i å sikre lokal representasjon. Dette begynner imidlertid å komme på plass og forbundet kan dermed delta mer aktivt i dialogen med arbeidsgiver.

Ledere og studenter

Forbundet har også en noen grupperinger som går på tvers av både arbeidsgiver og tariffområde. En stor gruppe medlemmer i lederstillinger samles årlig på Akademikerforbundets lederkonferanse i Holmenkollen, studentlaget i forbundet har fått på plass et driftig lokallag ved Høgskolen i Oslo og Akershus og sekretariatet ser vekst i en gruppe medlemmer som jobber innenfor kommunikasjonsfaget.

Vekststrategien tematiserer med andre ord en rekke spennende målområder forbundet kan jobbe mot for å sikre medlemsvekst og på denne måten bidra til å snu trenden med synkende organisasjonsgrad.

PROFILEN

Årets ildsjel 2016 – brenner for å hjelpe



Da han fikk utmerkelsen «årets ildsjel 2016» i Bergen under Politisk råd, ble han både rørt, overrasket og glad. Denne prisen går til personer som gjør en innsats ut over det Akademikerforbundet forventer av sine medlemmer. Og Espen har virkelig gjort en kjempejobb for forbundet. Han har vervet mange nye medlemmer og profilert organisasjonen på en god måte. Kollegaer fra NAV Tromsø forteller at Espen er positiv, engasjert, til å stole på og at han stiller opp 100 %.

Tekst og foto: Torill Marie Høyer

Nå er han i gang i ny jobb som kommunalt ansatt avdelingsleder ved NAV Hobøl Spydeberg, etter seks år som veileder i NAV Tromsø.

- Jeg trengte noen nye utfordringer, og da var det naturlig å søke lederjobber. Han understreker at han har hatt seks flotte år i Tromsø, hvor han har trivdes veldig godt. Men i Spydeberg er han også kjent fra før, da han i sin tid var der som sosionomstudent i praksis på Hobøl asylmottak.

Liker fagmangfoldet

På spørsmålet om hvorfor han ble medlem av Akademikerforbundet, svarer Espen at han ble veldig tiltrukket av den partipolitiske nøytraliteten, og at forbundet var åpent for forskjellige utdanningsretninger.

- Fagmangfoldet viser at til tross for ulike syn og faglig ståsted, kan man sammen forme god fagforeningspolitikk. Fagforeningspolitikk som griper inn i partipolitikk blir som at man betaler noen for å få viljen sin. Argumenter fremfor partipolitikk, selv om diskusjonene kan være krevende, blir prinsipielt riktig for meg, sier Espen, og presiserer hvor godt han synes at Politisk råd fungerer. Han mener den gode virkningen av Akademikerforbundets partinøytralitet blant annet gjenspeiler seg under lønnsforhandlinger.

- Jeg mener sjansen for å påvirke og oppnå enighet blir bedre når arbeidsgiver vet at forbundet vil forhandle for medlemmer som har gjort seg fortjent til lønnsøkning gjennom en god jobb, ikke etter prinsippet om å fordele likt. Litt mer til få er bedre enn litt til mange. Jeg må si at jeg synes det er rettferdig at de arbeidstakere som bidrar mest får best uttelling, sier han.

Utdanning og arbeidserfaring

Espen er født på Gjøvik og oppvokst på Hamar. Etter gjennomført militærtjeneste i Gardeleiren fikk han tilbud om fast jobb i Postverket. Og fast jobb i Statens Postverk ble det i 13 år, før han bestemte seg for å satse på høyere utdanning.

- Faktisk tok jeg NAVs interessedest i forkant, som for meg pekte mot sosialt og politisk arbeid, og jeg visste innerst inne at dette var riktig for meg, forteller Espen. En ikke overraskende uttalelse fra en kar som kommer fra Gjøvik og Hamar, der likhetsprinsippet og arbeidslinja mildt sagt står sterkt. –Å kunne bidra for de

FAKTA

Navn:

Espen Sjong Slette

Alder:

48 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv: Pr. i dag ingen

Interesser:

Musikk, turgåing, politikk, sosialt arbeid, onkelbarn, ishockey (Storhamar)

svakeste i samfunnet gir mening. Og da ble det 3-årig sosionomutdanning på Lillehammer, med hovedoppgave om introduksjonsordningen for flyktninger, og praksis på Hobøl forsterka asylmottak. På Hobøl har beboerne ekstra behov for medisinsk oppfølging og støtte. Deretter bar det rett inn som programveileder i introteamet i Gjøvik kommune i 2007, hvor politikerne akkurat i forbindelse med NAV-reformen hadde besluttet at «arbeidslinja for introdeltakerne ville fungere best i NAV der tiltakene er». Dermed rykket hele flyktningavdelingen, inklusive Espen, inn i NAV Gjøvik, som var plassert i gamle Mustad fabrikkers nyoppussede lokaler, som har historisk sus



-Argumenter fremfor partipolitikk, selv om diskusjonene kan være krevende, blir prinsipielt riktig for meg, sier Espen, og presiserer hvor godt han synes at Politisk råd fungerer. Han mener den gode virkningen av Akademikerforbundets partinøytralitet blant annet gjenspeiler seg under lønnsforhandlinger.

av spennende industrieventyr.

- Det er interessant å få delta i NAV-reformen, og jeg mener fremdeles det er mange fordeler for flyktningene at introordningen er organisert i NAV, sier Espen.

Aktiv tillitsvalgt i nord

- Hvor viktig har det vært for deg å være organisert?

- Jeg mener det gir viktig støtte å være organisert. For meg har det alltid vært en selvfølge. Som postansatt var jeg organisert, og som nyutdannet sosionom var jeg organisert i FO. Men i NAV Gjøvik hoppet jeg over til Akademikerforbundet, fordi forbundet markerte seg bra fremfor FO, som jeg mener ikke hang med helt i NAV-utviklinga. Jeg husker også jeg på den tida reagerte voldsomt på LO sin kritikk av de streikende i Unio, så jeg var klar for å bytte forbund.

Espen markerte seg også godt i introteamet som en rettferdig og kontant veileder for flyktningene med solide kunnskaper om introduksjonsloven. Så fikk han tilbud om ny jobb som mottaksveileder i NAV Tromsø i 2010 og slo til. – Jobben i Tromsø var mer en generalistveilederjobb for alle typer arbeidssøkere. Jobben inspirerte meg til å ta videreutdanning, og gjennom UiT avdeling Narvik har jeg tatt en ett-årig videreutdanning i «rus/psykiatri» og «vold i nære relasjoner», forteller Espen. I Tromsø knyttet han bekjentskap med Perly Paulsen, leder for NAV-utvalget i Akademikerforbundet, og ble etter kort

tid en meget aktiv hovedtillitsvalgt selv. For å nevne noe ble han representant for Unio for KS i NAVs lederprogram PULS, han stilte opp for medlemmene i konflikthåndtering og lønnsforhandlinger. I Dagbladet frontet han de NAV- ansattes sak i mars 2016, noe som igjen genererte nytt intervju i Dagsnytt 18. Etter hvert jobbet han så godt og målretta både med verving og markedsføring, at han var en klar kandidat som «årets ildsjel» i 2016.

Liker markedsføring og gode resultater

- Hva er det som inspirerer deg til å stå på så hardt?

- Jeg må innrømme at det faktisk var litt av en jobb å være HTV i Tromsø, men situasjonen er bedre der nå med varatillitsvalgt. Da jeg reiste fra Tromsø var situasjonen bedre enn da jeg kom, forteller Espen.

- Jeg kommer nok til å savne dette med å representere andre mennesker som tillitsvalgt, men som leder har jeg nå fokus på gjøre en god jobb for de ansatte jeg har personalansvar for. Espen understreker videre at han liker å tenke markedsføring når han synes han har en god vare å markedsføre, og å se resultatene av hva godt markedsarbeid kan føre til. I tillegg synes han det er givende å stille opp for og bidra til en bedre hverdag for brukere, kollegaer og forbundsfeller.

- Forresten vil jeg påpeke at sekretariatet i Akademikerforbundet er veldig inkluderende og lydhøre for innspill, noe jeg er veldig fornøyd med, sier han.

-Hva tenker du kan gjøres videre for å rekruttere medlemmer?

- Det er vanskelig å få folk til å bytte forbund på arbeidsplassene, så jeg mener vi må satse hardere på studentene. Her ligger det et stort marked for nye medlemmer, også fordi partipolitiske forbund støter bort noen. Hvordan kan vi forvente at de yngre skal melde seg inn hvis vi ikke møter dem der de er? Da jeg studerte i Narvik så jeg stadig hvordan andre fagforeninger markedsførte seg. Jeg så hvordan flere organisasjoner hengte oppslag på fellesområdene, fortalte hva deres organisasjon kunne tilby, og fulgte opp studentene. Gode reklameeffekter og tilstedeværelse på studiestedet med råd og veiledning må til. Å leie inn stabile folk til å gjøre dette, kunne kanskje være en god idé? sier Espen.

- Til slutt - hvordan integrerer du deg som nordmann på et nytt sted?

- Godt spørsmål. Jeg burde vel vite noe om integrering som har vært rådgiver for flyktninger, sier Espen. I Tromsø sang jeg i Tromsøs kommunale blandede kor, og oppsetningen «Gatas Evangelium» i regi av Kirkens bymisjon. Det er litt nytt for meg å tenke på hva jeg skal bruke fritida til her i Spydeberg, men jeg er ikke bekymret i det hele tatt, for å si det sånn. Han forteller at det nå er veldig lett å ta en sviptur til Hamar og besøke onkelguttene på 9 år, som er tvillinger, og ellers kose seg på konserter, være sammen med familien og rett og slett nyte livet.

MEDLEMSFORDELER

Flere får vannskader på kjøkkenet

Tryg Forsikring advarer mot flere og mer alvorlige vannskader på kjøkkenet. – Kjøkkenet er blitt det nye våtrommet, men det er få eller ingen krav til sikring mot vannskader her, advarer takstsjef Lars Angell i Tryg.

– De siste ti årene har kjøkkenet fått en rekke nye innretninger tilknyttet vann. Kjøleskap med isbitmaskiner, vannkokere, kaffemaskiner og plassering av vaske-maskiner på kjøkkenet har medført en endring i skadebildet. Nå flommer det oftere enn noen sinne over på kjøkkenet, sier Angell.



Flere vannskader på kjøkkenet enn på badet

Tall fra Sverige viser at vannskader på kjøkkenet er hyppigere enn vannskader i våtrom. Faktisk oppstod hele 33 prosent av vannskadene på kjøkkenet mot 28 prosent i våtrom i 2016. - Sverige er et land vi kan sammenligne oss med, og en gjennomgang av egne tall for bransjen viser den samme tendensen i Norge, forteller Angell.

At det ikke stilles samme krav til våtrom på kjøkkenet, medfører også at skadene blir vesentlig mer omfattende. Tidligere var oppvaskbenken det eneste vannskadepunktet, og skadene var ofte begrenset. Trenden med flere apparater og åpne løsninger, der kjøkkenet er en del av stuen, er med på å øke skadeomfanget.

Dette kan du gjøre for å vannsikre kjøkkenet

Angell oppfordrer boligeiere å være på vakt når maskiner som skal kobles til vann monteres på kjøkkenet. Han har følgende råd:

- For å minimere eventuelle vannskader på kjøkkenet, er det viktig å sikre alle løse, vanntilkoblede maskiner over og under kjøkkenbenken. Det enkleste er å montere et vanntett gulvbelegg eller en prefabrikkert trauløsning/ oppsamlingsbakke i kjøkkenbenken, under oppvaskmaskin, kjøleskap og kaffemaskin. Alt dette kan du fikse selv. For å stoppe en eventuell lekkasje raskt, bør det monteres lekkasjestoppere under alle installasjoner. Dette er «rørleggermat». Lekkasjestopperen registrerer lekkasje og stenger vanntilførselen til skadestedet. Den kan ikke hindre at lekkasjen oppstår, men de kan effektivt

reducere vannutstrømningen, og dermed begrense skadene. Og det viktigste av alt; er du usikker, ta kontakt med en *rørlegger* som kan sørge for at maskinen blir riktig tilkoblet. Det er tross alt billigere enn reparasjon av store vannskader, oppfordrer Angell.

Du har fordeler av ditt medlemskap i Akademikerforbundet

Gjennom ditt medlemskap i Akademikerforbundet har du tilbud om flere kollektive medlemsforsikringer til faste ferdigforhandlede priser, bl.a. innbo-, reise-, barne-, livs- og uføreforsikringer. I tillegg har du flere fordeler om du velger å ha dine individuelle skadeforsikringer (f.eks. bil, båt, hytte) i Tryg. Du får inntil 27 prosent rabatt på alle individuelle skadeforsikringer, og du blir fordelskunde fra den første forsikringen du kjøper. Dette innebærer at du blant annet får gratis tilgang til Trygs bolighjelpstelefon. Her kan du ringe og spørre profesjonelle fagfolk om alt knyttet til bolig og eiendom.

FORSIKRINGSKONTOR

På [akademikerforbundet.no/forsikring](https://www.akademikerforbundet.no/forsikring) finner du mer informasjon om forsikringstilbudet.

Du kan også ringe Akademikerforbundets forsikringskontor på tlf.: 21 02 33 69.

Kurs - en av dine medlemsfordeler

KURSPAKKER

Ditt lokallag kan bestille kurspakker som tar for seg samtidsaktuelle tema. Kursene har en varighet på omtrent tre timer, men kan tilpasses etter behov.

Konflikthåndtering

Hva er en konflikt?
Tillitsvalgtes rolle
Plikter for arbeidsgiver

Lokallagsbygging

Valg av tillitsvalgt
Valg av styre
Styrets oppgaver
Møteledelse

Omorganisering/nedbemanning

Styringsretten
Den tillitsvalgtes rolle og oppgaver
De som blir og de som går,
arbeidsmiljølovens regler

Tillitsvalgtrollen

Hovedavtalens rammer
Rettigheter og plikter
Praktisk tillitsvalgsarbeid
Rådgivning

Forhandlingsteknikk

Lønnsdannelse
Lønnskrav
Praktisk forhandlingsarbeid

Virksomhetsoverdragelse

Hva er virksomhetsoverdragelse?
Hva er konkurranseutsetting?
Rettigheter og plikter
Tillitsvalgtes rolle

Arbeid i et regionalt styre

Valg av styre
Styrets oppgaver
Møteledelse
Regionens rolle i forbundet
Økonomi

Nedleggelse av offentlige og private virksomheter

Ansattes rettigheter
Tillitsvalgtrollen
Praktisk forhandlingsbistand

Våre kursholdere



Eystein M. Høgesæther



Siri O. Odden



Martin Ølander



Bjørn Bråthen



Thomas Osterman



Astrid T. Sorland

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Bane NOR på skinner

Fra nyttår var Bane NOR, som en viktig del av politikernes jernbanereform, et faktum. Samtidig var det tidligere Jernbaneverket historie. Det er riktig å si at strukturen og organiseringen av jernbane i Norge har vært gjennom mange og store endringer, sier Odd Herman Indahl Randli, som er tillitsvalgt for Akademikerforbundets medlemmer i det nye Bane NOR.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Tillitsvalgt i Bane NOR: Odd Herman Indahl Randli

- Forbundet har bare fire medlemmer i Bane NOR, forteller Odd Herman Indahl Randli (40). Jernbaneforbundet står naturligvis sterkt på alle arbeidsplasser som har direkte med jernbane å gjøre, sier han, men understreker samtidig at det også er rimelig bra vekstpotensial for Akademikerforbundet i organisasjonen. Forbundet har alle sine medlemmer i Bane NOR på den administrative siden og i følge Indahl Randli er det flere der som kan passe godt inn i Akademikerforbundet.

Hvem er Odd Herman Indahl Randli?

- Jeg kom fra Trondheim til Oslo

kommune for ni år siden og begynte i Boligbygg. Derfra gikk jeg videre til kommunerevisjonen i Oslo. I 2012 begynte jeg i Jernbaneverket, og er i dag «controller» i Infrastrukturdivisjonen i Bane NOR. Der jobber han med økonomiske saker. Han har vært medlem av forbundet i drøyt åtte år.

- Jeg begynte i Jernbaneverket fordi jeg oppfattet det som et meningsfullt arbeid. I februar i år hadde vi et «stiftelsesmøte» for lokallaget og jeg ble tillitsvalgt. Saken var at vi fram til opprettelsen av Bane NOR var statsansatte og gikk under hovedtariffavtalen i staten. Selv om vi er et statsforetak, er det Spekter som representerer arbeidsgiversiden, og alle avtaler måtte reforhandles. Det var viktig at også Akademikerforbundet var representert i disse forhandlingene. Det har vært krevende forhandlinger helt fram til sommerferien, og vi kom ikke til enighet. Nå har vi pause i forhandlingene, og de starter på igjen om kort tid.

Med så store omorganiseringer og omstillinger det har vært innen jernbanestrukturen, hvordan opplever medlemmene Bane NOR som arbeidsplass?

NSB ble i 1996 delt i Jernbaneverket og NSB. For ett år siden ble NSB ytterligere splittet opp og selskapene Togmateriell AS, Reiseplan og billett AS og Togvedlikehold AS ble skilt ut. Fra og med 1. januar i år ble det tidligere Jernbaneverket Bane NOR. Samtidig ble det nye Jernbanedirektoratet etablert. I april ble NSB ytterligere oppsplittet og selskapene Norske tog AS, Mantena AS og Entur AS ble skilt ut og eierskapet ble overført fra NSB til Samferdselsdepartementet.

- Vi var gjennom en stor omorganisering i 2014. Deretter kom jernbanereformen og det ble besluttet nok en stor omorganisering av hele jernbanestrukturen. Det er klart det føles som mye turbulens for de ansatte. Nå pågår forhandlinger om den såkalte B-delen av den nye avtalen. Samtidig avventer vi en endelig beslutning i departementet om en finansieringsperiode på fire år – i forhold til å følge kalenderåret som det har vært til nå. Dette er en stor endring og vil gi større forutsigbarhet enn det vi har hatt, og er viktig for at Bane NOR skal kunne fungere som forutsatt. Vi regner med at avklaringer på dette vil være svært positivt på organisasjonen.

Er det noen framtid i å jobbe med jernbane, da?

- Ja, de fleste ansatte føler at det absolutt er en framtid i jernbane. Vi opplever at det satses nå stort på jernbane, og det gjør dette til en spennende arbeidsplass.

Hvordan ser du for deg den nærmeste framtiden som tillitsvalgt i Bane NOR?

- Jobb nummer én vil være å få på plass en tariffavtale for medlemmene. For øyeblikket er de samme betingelsene vi hadde i hovedtariffavtalen i staten videreført, men det er bare midlertidig. Disse forhandlingene vil nok pågå en stund utover høsten. Deretter vil det bli lokale lønnsforhandlinger, sier Odd Herman Indahl Randli. Neste oppgave vil være å få vervet flere medlemmer. Potensialet er der, understreker han.

POLITIKK OG SAMFUNN

Digitalisering: Er vi i utakt med robotene?



Vi ser for oss store omstillinger innen arbeidslivet fram mot 2030. Også innen offentlige virksomheter.

Digitaliseringen av samfunnet vårt pågår i stadig raskere tempo. Digitale verktøy blir i stigende grad satt inn i ulike prosesser i arbeidslivet. Spørsmålet er om våre politikere og samfunnet for øvrig er godt nok forberedt på dette. Og hvilket arbeidsliv ser vi for oss om noen års tid?

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

De fleste har fått med seg at det foregår en digitalisering av samfunnet og at det snakkes om den fjerde industrielle revolusjon. Den har faktisk pågått i mange år. I 1983 lot Roar Flåten, som hovedtillitsvalgt på Kongsberg

Våpenfabrikk, seg intervjuet av avisene om det dataassisterte konstruksjons- og produksjonsverktøyet fabrikkene hadde tatt i bruk. Fram til da hadde mye av arbeidet i produksjonslinjene vært manuelt.

Store konsekvenser

- Digitaliseringen får konsekvenser for arbeidslivet vårt, bekrefter Hannah Gitmark i Tankesmien Agenda. På den ene siden må vi gjøre oss i stand til å utnytte de mulighetene teknologien gir oss. Både i offentlig sektor og gjennom å tilrettelegge for digital innovasjon og verdiskaping i næringslivet.

På den andre siden må vi sørge for at fordelene ved digitaliseringen kommer flest mulig til gode. Det gjør vi gjennom å begrense de potensielle negative

konsekvensene som for eksempel økt arbeidsledighet eller gjennom økonomisk ulikhet.

Det er med andre ord ikke gitt at den kommende digitaliseringen på arbeidsmarkedet vil øke den økonomiske velstanden for alle. I følge Tankesmien Agenda kan 33 prosent av jobbene være erstattet av roboter innen 2030.

Vi er optimister

I dag ser vi at mange yrker som i stor grad er manuelle, repeterende og med liten grad av interaksjon, i stor grad kan forsvinne i framtiden. Yrker der den menneskelige faktor spiller en større rolle, vil kunne ha en betydelig lengre levetid. Svenske forskere mener at annet hvert menneskelig yrke (53 % av

arbeidsstokken) kan bli erstattet av teknologiske løsninger innen de kommende 20 år. Her i Norge mener altså forskerne det vil gå langsommere.

Når det gjelder hvilke typer jobber som kommer til å bli mest berørt av digitaliseringen, er nordmenn mer optimister enn svenskene. Mens ekspertene snakker om kommende førerløse busser og trikker (at bussjåfører forsvinner) og at vi kanskje i løpet av få år ikke kommer til å få lov til å kjøre våre private biler siden roboter kan gjøre det på langt tryggere måte, ser vi at flertallet av norske arbeidstakere mener at det vil ta rundt 70 år før de store endringene slår inn i arbeidslivet. Svenske forskere mener at vi snakker om et tidsperspektiv på 26 år før 64 utpakte yrker vil være tatt over av roboter. Er vi urealistiske, naive og driver med ønsketenking?

Et digitalt arbeidsliv

Banksektoren er et godt eksempel på en total omstilling. Fra at det var viktig å ha opptil flere filialer i hver kommune, skal du i dag gå langt for å finne en bankansatt, og de fleste av oss er i dag på nettbank. Med andre ord må du gjøre mye av den jobben en bankansatt gjorde tidligere. Reisekonsulenter og reisebyråene er i dag borte til fordel for store søkemotorer på internett, der man raskt kan finne de billigste flybilletter og hotellovernattinger. De ansatte på jernbanestasjonene er i dag stort sett erstattet av avanserte billettautomater der du ikke bare kan kjøpe en billett til lokaltoget, men til hvor som helst i landet hvor det går tog. I tillegg kan automaten finne et ledig sete til deg enten du reiser med Sørlandsbanen eller skal til Bodø. Og selvsagt kan den også koble seg opp mot bankenes betalingssystemer slik at du kan få betalt for reisen.

Marianne Barland i Teknologirådet peker på at mobile helseløsninger gir muligheter for å forskyve ulike typer oppgaver til innbyggerne.

- For det første kan egenmålinger, ved hjelp av ulike typer sensorer koblet til din smarttelefon, erstatte mange av dagens rutinemålinger hos legen. For det andre kan diagnostiske selvtester spare innbyggerne for tid og avlaste helsetjenesten ved at det blir færre unødvendige henvendelser. En digital førstelinje vil innebære at innbyggerne bruker en app som tar imot egenmålinger og gir anbefalinger om oppfølging. Et slikt system er allerede under utprøving i Storbritannia og Irland, forteller hun.

Et tilsvarende prosjekt pågår i fire forskjellige bydeler i Oslo kommune. Bare i bydel St. Haugen erstatter 50 automatiske pilleesker, 150 e-låser og 20 spirometer ca. 180 timer med hjemmetjenester årlig. Dette vil kunne gi en innsparing på 5,6 millioner kroner.

Digitalisering av det offentlige

Akademikerforbundet har en stor del av sine medlemmer i offentlig sektor som kommune og stat. Det er med andre ord ikke tilfeldig at vi spør oss om status for digitaliseringen av offentlig sektor og hvilke scenarier vi kan se for oss i framtiden.

På den ene siden er spørsmålet om hvor langt vi har kommet i digitaliseringen av offentlig sektor. I følge Difi (Direktoratet for forvaltning og IKT) har Norge de beste forutsetninger for å lykkes med dette. Rundt 97 prosent av norske husholdninger har tilgang til internett og hele 89 prosent av befolkningen mellom 16-74 år oppgir at de har en smarttelefon og bruker internett hver dag eller nesten hver dag. Dette er generelt høye tall, også sammenlignet med andre land det er naturlig å sammenligne seg med.

Samtidig viser det seg at offentlig virksomheter ikke klarer å innfri innbyggernes økte forventninger. Brukerne er i stor grad klar til å ta i bruk offentlige digitale tjenester, men er i mindre grad tilfredse med tjenestene som tilbys, heter det i en rapport fra Difi. I

følge direktoratet er brukerorienteringen på offentlige nettstedene svak. De mener de offentlige nettstedene er generelt vanskelige å bruke. Spesielt med tanke på at stadig flere bruker nettbrett og smarttelefon. Mange av nettstedene er så langt ikke tilpasset dette, heter det i rapporten.

Deltakende innbyggere

På den andre siden spør Teknologirådet om samfunnet er klar for «gjør-det-selv-staten». I rapporten «Denne gangen er det personlig», om det digitale skiftet i offentlig sektor, stiller de spørsmålet: Hvis innbyggerne selv skal levere tjenester, som tidligere det offentlige hadde ansvar for, oppleves det som rettferdig å betale like mye i skatt? Den norske velferdsstaten nyter i dag høy tillit i befolkningen. Derfor er fallhøyden stor når vi står ved det digitale veiskille.

I følge rapporten til Teknologirådet eksisterer det et gap mellom forventet etterspørsel etter tjenester og evnen til å betale for og levere tjenestene. Dette gapet vil i følge rådet fortsette å øke. Regjeringens Perspektivmelding slår fast at offentlige utgifter vil øke raskere enn inntektene fra år 2030 og utover. Produktivitetskommissjonen beregner at husholdningenes skattebyrde må stige fra dagens nivå på rundt 37 prosent til nærmere 65 prosent i 2060, hvis vi skal kunne opprettholde velferdsstaten slik vi kjenner den i dag. En omstilling i offentlig sektor vil derfor være nødvendig, til blant annet mer digitalisering.

Er vi forberedt?

I Fafo-rapporten «Digital kompetanse i arbeidslivet» pekes det blant annet på at det er viktig å ha den riktige kompetansen. Framtidens arbeidstakere må ha høy kompetanse på helt andre områder enn gårsdagens. Det positive er at alder er i utgangspunktet ingen hindring, men en forutsetning for å lykkes er at virksomhetene har en god



Ekspertene snakker om "deltakende innbyggere" og "persontilpassede tjenester", der vi gjør mye mer selv av hva det offentlige hadde ansvar for tidligere.

kompetansestrategi. Man må ha en plan og et mål.

En viktig forutsetning for at vi skal kunne håndtere et digitalt skifte er altså at myndighetene har lagt en plan for hvordan de vil møte de utfordringer vi vil få i arbeidslivet. Vi registrerer i den offentlige debatten før årets valg at skattelette er et viktig tema. Hvordan politikerne vil håndtere den kommende digitaliseringen av arbeidslivet, har så langt ikke vært noe tema. Statens utgifter vil generelt stige raskere enn inntektene i framtiden. I tillegg vil det å håndtere en stigende arbeidsledighet som en følge av det digitale skifte koste. Et underskudd på statens budsjetter ønsker altså mange politikere å møte med skattelette? Så langt er det derfor mye som tyder på at en stor gruppe av politikere er lite forberedt på de betydelige omveltninger vi vil se i arbeidslivet.

KILDER

- Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi, NOU 2016: 3, Finansdepartementet, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-3/id2474809/>
- Perspektivmeldingen, Meld.St. 29 (2016-2017), Finansdepartementet, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-29-20162017/id2546674/>
- Status digitalisering i offentlig sektor, Difi, <https://www.difi.no/rapporter-og-statistikk/undersokelser/nokkeltall-om-digitalisering/status-digitalisering-i-offentlig-sektor>
- Denne gangen er det personlig, Det digitale skiftet i offentlig sektor, Teknologirådet, https://teknologiradet.no/wp-content/uploads/sites/19/2013/08/Rapport_Denne-gangen-er-det-personlig.-Det-digitale-skiftet-i-offentlig-sektor.pdf
- Nordmenn i utakt med robotiseringen, HR Norge, <https://hrr norge.no/aktuelt/alx-iv-nordmenn-i-utakt-med-robotiseringen>
- Det digitale skiftet, Hannah Gitmark, Tankesmien Agenda, <https://tankesmienagenda.no/notater/det-digitale-skiftet/>
- Digital kompetanse i arbeidslivet, Fafo-rapport, <http://www.fafo.no/images/pub/2015/20433.pdf>
- Høyres program for 2017-2021
- Arbeiderpartiets program for 2017-2021

FORHANDLING/TARIFF

Akademikerforbundet ønsker en bred debatt om framtidig lønnsdannelse!

De årlige lønnsoppgjørene bygger på lange og parallelle prosesser. Etter at de sentrale forhandlingene er slutført, starter gjerne lokale forhandlinger i virksomheter i stat og kommune om høsten. Høsten er samtidig den tidsperioden primærorganisasjonene retter blikket på kommende tariffoppgjør året etter. Man drøfter tariffrelaterte tema, før man på nyåret utformer mer konkrete krav inn mot tariffoppgjøret.

Hvert annet år forhandles hele tariffavtalen, dette kalles hovedoppgjør. Året mellom omtales som mellomoppgjør og da forhandles normalt kun økonomiske tillegg. I stat og kommune gjelder de nåværende tariffavtalene fra 1.5.2016 til 30.4.2018. På noen arbeidssteder kalles hovedtariffavtalen "overenskomst". Dette gjelder blant annet for Oslo kommune og virksomheter som er tilsatt arbeidsgiverorganisasjonen Spekter.



Forbundsleder Alfred Sørbo

økte i omfang. Akademikerforbundet valgte lokal lønnsdannelse for sine medlemmer ved sykehusene.

I de statlige tarifforhandlingene har den nåværende regjering hatt forsterket fokus på lokal lønnsdannelse, uten at de tre største hovedorganisasjonene har vært villige til å gå med på at all lønn skal forhandles lokalt.

Medlemmene må engasjere seg!

De endringene som har funnet sted aktualiserer behov for større deltakelse og engasjement fra medlemmene. Med sterkere fokus på individuell lønnsdannelse der forhandlingene skjer i virksomheten blir det viktig at Akademikerforbundet kjenner til de lokale forhold og de utfordringer man møter i de lokale forhandlingene. Mange rettigheter, gjerne kalt sosiale bestemmelser eller fellesbestemmelser, forhandles fortsatt sentralt og det er viktig at forbundet passer på at bestemmelsene ivaretar medlemmene på en god måte.

Medlemmenes medvirkning i lønnspolitikken

Akademikerforbundet ønsker denne høsten bred debatt omkring lønnspolitikken foran hovedtariffoppgjøret i 2018. Fra en begrenset medvirkning tidligere år, der utvalgte tillitsvalgte har deltatt på en nasjonal konferanse før hovedtariffoppgjøret, vil Akademikerforbundet fram mot tariffoppgjøret i 2018 invitere samtlige medlemmer til å delta. Dette vil skje gjennom en spørreundersøkelse til våre medlemmer kombinert med en invitasjon til regionene om å etablere møteplasser for å drøfte viktige krav som bør fremmes ved hovedtariffoppgjøret i 2018. Vi vil i det følgende fokusere på noen sentrale tema som vil bli drøftet i høst.

Hvem skal legge premissene for lønnsveksten i arbeidslivet?

Det har lenge pågått en debatt mellom partene i arbeidslivet om hva som skal være referansegrunlaget for lønnsveksten for norske arbeidstakere.

Økt omfang av lokal lønnsdannelse

I løpet av de siste 15 årene har stadig flere ansatte fått lønn forhandlet lokalt på virksomhetsnivå. Det ble en markert økning i omfanget i 2002. Da fikk man en hovedtariffavtale gjeldende for kommuner og fylkeskommuner som åpnet for at langtidsutdannede kunne få all lønn fastsatt lokalt. Samme år ble sykehusene overført fra fylkeskommunene til staten. Ved overføringen ble sykehusene innlemmet i arbeidsgiverorganisasjonen Spekter (tidligere NAVO). Man etablerte sentrale overenskomster, men det var også adgang til å inngå tariffavtale ved det enkelte sykehus kalt B-deloverenskomst - noe som medførte at lokal lønnsdannelse

Hvem skal forhandle først og angi nivå på lønnsveksten? Ulike regjeringer har ved tre anledninger fått utredet dette spørsmålet av et utvalg ledet av professor Steinar Holden (Holden I, II og III). Konklusjonen ble hver gang, som ved de forutgående vurderinger, at frontfaget må forhandle først. Dette betyr at industri som er utsatt for internasjonal konkurranse forhandler først og setter rammen for lønnsdannelse i andre sektorer, deriblant offentlig sektor. Den første frontfagsmodellen ble utformet i 1966. Frontfagsmodellen bidrar til relativt små lønnsforskjeller mellom ulike grupper.

Sammenpresset lønnsstruktur

Det har vært en utfordring å bevare oppslutningen om konsekvensen av modellen - en *sammenpresset lønnsstruktur*. Helt siden 1970-tallet har enkelte organisasjoner uttrykt misnøye med at langtidsutdannede i offentlig sektor tjener lite sammenliknet med ansatte i privat sektor. Legitimiteten til modellen utfordres også av at industrien skrumper. I dag utgjør ansatte i industrien under ti prosent av organiserte arbeidstakere, mens andelen i offentlig sektor og privat tjenesteyting vokser.

Nye pensjonsordninger

Sentralt i neste oppgjør blir utforming av nye pensjonsordninger for offentlig sektor. Det er i den sammenheng også nødvendig å vurdere framtidig AFP og særaldersgrenser. Det vises til egen artikkel i Signaler 2-2017 som omhandler dette tema.

Lokal eller sentral lønnsdannelse?

Balansen mellom lokal og sentral lønnsdannelse er også et viktig tema som vil bli berørt i kommende tariffoppgjør. Den nåværende regjering har ønsket mindre sentral lønnsdannelse til fordel for lokal lønnsdannelse.

Lokale forhandlinger gir bedre lønnsutvikling

Akademikerforbundet har bred erfaring med forhandlinger basert på utelukkende lokal lønnsdannelse i offentlig sektor. Dette gjelder medlemmer ansatt i kommuner og fylkeskommuner og ansatte ved sykehusene. Fra tilgjengelig statistikk utarbeidet av partene i arbeidslivet (TBU-rapporten) ser vi at personer som har fått lønn forhandlet lokalt over tid har fått en noe bedre lønnsutvikling enn ansatte som i hovedsak får lønn forandlet sentralt.

Sentrale justeringer sikrer rettferdighet og stabiliserer

Det kan hevdes at man ved sterkt fokus på individuell lønn over tid kan ende opp med store variasjoner i lønn for personer i forskjellige virksomheter som har likeverdig kompetanse. Ulike verdsetting av utdanning i virksomhetene er her en faktor som kan spille inn. Relasjonen leder-medarbeider kan få større betydning og påvirke lønnsutviklingen. Dersom man ikke har noe sentralt garantilønnsystem har man ikke lenger noen sikker bunn eller et klart referansegrunnlag for fastsettelse av lønn. I sentrale forhandlinger vil argumentasjonen knyttet til lønnsdannelsen bygge på pilarer som kompetanse, stillingens kompleksitet og sentral lønnsstatistikk for sammenlignbare grupper og konkurranseforhold i

arbeidslivet. En innvending mot mer desentraliserte forhandlinger er videre at disse i mindre grad tar hensyn til helheten i økonomien i Norge. Det oppstår en fare for «lønnspiraler» fordi alle aktører forsøker å oppnå minst like mye som de andre i lønnsforhandlinger. Dermed oppstår også en fare for inflasjon, eller såkalt «lønnsprisspiraler» fordi høy lønnsvekst gir prisstigning og vedvarende prisstigning gir inflasjon (fall i verdien av penger). Akademikerforbundet skal avveie argumentene og finne en fornuftig balanse mellom sentral og lokal lønnsdannelse i kommende oppgjør i mai 2018.

MEDLEMSUNDERSØKELSE

Når vi har en bred debatt i forkant av forhandlingene, vil Akademikerforbundet fremme krav og argumentere med forankring i medlemsmassen. Debattheftene vil bli sendt ut til regionene i september og spørreundersøkelsen knyttet til kommende lønnsoppgjør vil du motta i oktober.



AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

Region Buskerud/Vestfold/Telemark gjør en kjempeinnsats for medlemmene!

Over 500 medlemmer spredt på nesten hundre forskjellige arbeidsgivere i samtlige tariffområder. Selv med dyktige tillitsvalgte, er det ikke tvil om at regionstyret i Buskerud/Vestfold/Telemark har hatt nok å henge fingrene i frem mot de lokale forhandlingene i høst. Beskjeder om forberedende møter og kravfrister har strømmet inn og som nyvalgt regionleder innrømmer Rakel Kristiansen at utfordringene er mange. Men, våre medlemmer skal få den hjelpen de trenger uansett, sier Kristiansen.

Tett samarbeid med sekretariatet

Med et etablert regionstyre i ryggen er nå regionlederen og nestleder, Eliza Maria Gudem, i full sving med å forberede regionen til lønnsforhandlinger. For å få en god oversikt over «riktets tilstand» jobber de tett opp mot sekretariatet for å identifisere sårbare lokallag som står uten lokal representasjon.

Alltid kort vei til hjelp

-Alltid kort vei til hjelp. Dette er ikke bare et slagord vi ytrer som en profilering av forbundets visjon, det er et viktig prinsipp å jobbe etter når vi ser på hvordan vi bygger opp Akademikerforbundet ute i regionene, sier Martin Ølander, rådgiver i sekretariatet. Vi ønsker å sikre lokal representasjon til alle våre medlemmer uansett størrelse på lokallag.

Noen arbeidsgivere godtar ikke eksterne forhandlere

Å ønske noe er en ting, men utfordringene på bakken gjør gjerne at vi må tenke kreativt når det kommer til lokallagsbygging. -En utfordring som viser seg gjeldene i år er kommuner hvor Akademikerforbundet står uten representasjon, men hvor arbeidsgiver ikke tillater eksterne forhandlere, sier Gudem. -Rent tariffmessig kan

arbeidsgiver sette slike begrensninger, men det er uheldig for et løsningsorientert trepartssamarbeid, melder Ølander fra sekretariatet. -Vi finner alltid en løsning sier Gudem, men det er klart at slike utfordringer er noe vi må jobbe aktivt med for å sikre at det er Akademikerforbundet som representerer Akademikerforbundets medlemmer i lokale lønnsforhandlinger.

En klar fordel å ha lokale forhandlere

Erfaring viser at det er en fordel med lokale forhandlere. Det er den tillitsvalgte på arbeidsplassen som kjenner medlemmene og har best forutsetning for å anføre argumentene som ligger i lønnskravet. Dette gir ikke nødvendigvis bare god uttelling i kroner og ører, men bidrar også til en god dialog med arbeidsgiver – noen som er svært nyttig når vi skal bistå medlemmer som har utfordringer på arbeidsplassen.

En utfordring til regionene

Sekretariatet kom med en utfordring til regionene på årets politiske råd – lokal representasjon på alle arbeidsteder hvor forbundet har to eller flere medlemmer. -Det blir litt av en høst, sier Kristiansen, men region Buskerud/Vestfold/Telemark tar utfordringen. I forbindelse med dette ønsker regionen å tilby møteplasser for

både etablerte og nye tillitsvalgte for å gjennomføre kurs i forhandlingsteknikk og kravutforming.

En utfordring til medlemmene

Regionstyret ønsker å oppfordre alle medlemmer i hele landet til å vurdere tillitsvalgtvervet. Det er en spennende rolle som bidrar til at Akademikerforbundet som helhet kan ivareta medlemmene ute i forbundets ytterste, men kanskje viktigste, ledd – lokallagene.



Rakel Kristiansen er regionleder i Buskerud/Vestfold/Telemark

ARBEIDSRETT

Sammenslåing av likestillingsloven og diskrimineringslovene - konsekvenser



Advokat Bjørn Bråthen

Ny lov vedtatt i juni

Stortinget vedtok i midten av juni i år en ny likestillings- og diskrimineringslov. Loven innebærer en sammenslåing av den tidligere likestillingsloven og diskrimineringslovene for hhv. seksuell orientering, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Barne- og likestillingsdepartementet ønsket en sammenslåing av lovene for å styrke diskrimineringsvernet. Departementet mente også at en sammenslåing av lovene vil gjøre disse mer tilgjengelige for de som har rettigheter og plikter etter loven, samt at en felles lov vil gi et mer enhetlig vern.

Kvinner diskrimineringsvern reduseres?

Loven har imidlertid hatt en trang fødsel. Det opprinnelige lovforslaget som ble sendt på høring møtte betydelig motstand på en rekke punkter. Forslaget om at loven skulle være kjønnsnøytral var et av ankepunktene. Blant andre gikk Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) imot dette forslaget og mente det ville redusere kvinners diskrimineringsvern. Departementet har etter høringsrunden endret lovforslaget på en del punkter, herunder også punktet vedr. kjønnsnøytralitet.

Endringene i den nye loven

Mht. til endringene som gjennomføres i den nye loven kan nevnes at forbudet mot aldersdiskriminering nå skal gjelde alle områder i samfunnet, ikke bare i

arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven skal fremdeles regulere aldersdiskriminering i arbeidsforhold, mens den nye loven skal regulere aldersdiskriminering utenfor arbeidsforhold. Videre åpner den nye loven for særbehandling av menn på lik linje med kvinner når særbehandlingen fremmer lovens formål. I tillegg må det være et rimelig forhold mellom formålet man ønsker fremme og hvor inngripende særbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere. Videre fremgår det av formålsbestemmelsen i den nye loven at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Ytterligere er det også inntatt regler om universell utforming i skole- og undervisningssektoren.

Også endringer i funksjonene til ombudet og nemnda

I tillegg til den nye likestillings- og diskrimineringsloven, har lovgiver også vedtatt en ny lov om Likestillings- og diskrimineringsombudets, samt nemdas funksjoner. Vi har tidligere hatt en to-instans behandling. Sakene ble først behandlet av LDO med klagemulighet til nemda. I det videre skal nemda være klageorgan alene, uten ankenemuligheter innen forvaltningen. LDO skal konsentrere sin virksomhet om informasjons-, veiledning- og pådriverarbeid, samt tilsyn med de konvensjoner på området som Norge har forpliktet seg til.

Svekket rettsikkerhet?

Det har blitt reist kritikk mot denne

endringen av ombudets rolle. Tidligere hadde man en reell ankenemulighet til nemda. Man kunne også få bistand fra LDO til å lage en klagesak. Etter den nye loven er man nødt til å føre saken inn for overprøving i tingretten, dersom man ønsker å overprøve nemdas vedtak. En rettsak medfører betydelige kostnader. Så langt gis det ikke fri rettshjelp i diskrimineringsaker. Det er derfor sannsynlig at ordningen vil medføre at de som er svakest stilt ikke har økonomisk mulighet til å få overprøvd sin sak. Rettsikkerheten for disse vil således bli svekket.

Redegjøringsplikten for arbeidsgiver er tatt bort

I den tidligere likestillings- og diskrimineringslovgivningen forelå det regler om aktivitets- og redegjøringsplikt for arbeidsgiver som ikke er videreført i den nye loven. Redegjøringsplikten innebar at arbeidsgiverne måtte dokumentere hvilke aktiviteter av likestillings- og diskrimineringsmessig art som var gjennomført i virksomheten. Denne reglen er ikke videreført i den nye loven, noe som har møtt kritikk. LDO ga i sin uttalelse under lovarbeidet bl.a. uttrykk for at redegjøringsplikten var et viktig analytisk redskap som deres rådgivning er helt avhengig av. Det er således stilt en rekke spørsmålsteget ved den nye loven. Det gjenstår nå å se hvordan den vil fungere i praksis.

Loven trer i kraft 1.1.2018

LEDELSE/NETTVERK

Digitalisering - hva kreves av ledere?



Hvordan skal du som leder forholde deg til digitalisering?

-Ledere må sette seg i førersetet, sier Linda Lai i en artikkel på ledernytt.no. «Digitalisering» høres kanskje ikke så spennende ut. Det assosieres ofte med effektivisering og rasjonalisering av eksisterende prosesser. Men digital teknologi byr også på store muligheter for innovasjon og forretningsutvikling. Her bør ledere sette seg selv i førersetet hvis de tar lederrollen på alvor. I motsatt fall risikerer de å gå glipp av viktige muligheter til å forbedre måloppnåelse og verdiskaping.

Kjernen i innovasjon basert på digital teknologi, er å utvikle nye og bedre tjenester og nye og bedre arbeidsprosesser som gir kunder eller brukere en klar merverdi. Dette krever ikke bare kompetanse om markeder og kunder, men om hvilke muligheter digital teknologi gir både i dag og i fremtiden. Digital teknologi byr på et hav av muligheter for forretningsutvikling samt bedre ressursutnyttelse og verdiskaping.

Må beherske digitale medier

Ledere trenger også kompetanse i hvordan de kan bruke digital teknologi i rollen som leder. Stadig mer kommunikasjon, både innad i en organisasjon og utad, skjer gjennom digitale medier som epost, interne og eksterne nettsider, blogger og sosiale medier.

Ledere må kunne hente inn og bruke informasjon fra digitale kilder. De må også kommunisere hensiktsmessig og profesjonelt i ulike kanaler.

Digitale minimumskrav

I spennet fra digitalisering til innovasjon, hvilken digital kompetanse bør så etterspørres hos en leder?

Linda Lai lister opp seks digitale krav til ledere:

1. Ledere må ha nødvendig innsikt i eksisterende og fremvoksende teknologiske plattformer og verktøy.
2. Ledere må kunne bruke informasjon fra digitale medier på en effektiv måte og utvise god kildekritikk.
3. Ledere må være bevisst på hvordan de kan utvikle en profesjonell digital profil og identitet, innad og utad.
4. Ledere må kunne bruke digitale medier til merkevarebygging.
5. Ledere må kunne benytte seg av digitale medier til å utvikle et personlig læringsnettverk.
6. Ledere må ha evne til å bruke digital teknologi som en integrert del av lederskapet.

Det bør stilles tydelige krav til digital kompetanse ved rekruttering av ledere. Alle søkere til en lederstilling bør få følgende spørsmål:

«Hvordan kan du konkret se for deg at moderne, digital teknologi kan brukes for å utvikle bedre tjenester/produkter, bedre arbeidsprosesser og et bedre omdømme for vår virksomhet?»

Både spørsmålet og svarene er viktigere enn mange tror, sier Lai.

Hvordan få de ansatte med?

Det ligger til menneskets natur å være

redd for og skeptisk til det som er nytt og ukjent. Ikke alle ansatte er positive til å ta i bruk nye løsninger.

Noen råd til lederen:

- Skap forståelse for hva man ønsker å oppnå – før systemopplæring.
- Involver mellomlederne i prosessen
- Jobb kontinuerlig med tilpasset kommunikasjon



Om Linda Lai:

Professor i organisasjonspsykologi ved Handelshøyskolen BI. Forsker og underviser om makt, påvirkning, innflytelse, beslutninger, kompetanseledelse, motivasjon m.m. og brenner for dette. Hun har holdt foredrag på to av Akademikerforbundets lederkonferanser.

Kilder:

Store norske leksikon

Ledernytt.no, «Seks digitale krav til ledere»

AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



Arendalsuka: Min opplevelse som student

Arendalsuka kalles for Norges største politiske møteplass og som deltaker under denne politiske uka skjønner jeg godt hvorfor. Her myldrer det av engasjerte mennesker i alle aldre og det er et hav av interessante, sterke debatter og foredrag. For min del ble det en riktig pangstart på uka etter en lang reise fra Tromsø, som startet i Unios telt hvor vi fulgte med på partilederdebatte.

Tirsdag morgen ble jeg invitert på et spennende frokostmøte, arrangert av NTNU og SINTEF, hvor forskningsformidling og hvordan Facebook-feeden fungerer som et "ekkokammer" ble diskutert av Trond Giske og administrerende direktør for Norges forskningsråd John Arne Røttingen.

Arendalsukas program for diskusjoner og debatter beskrives best som en stor godtepose av tematikk, og det er

utfordrende å velge når det er så mye spennende. Blant annet finner vi samtaler rundt hvorvidt Norge henger med iht. grønn verdensøkonomi, debatter om skolemiljø og kunnskap, digitale medier, partitimer, kulturpolitikk og mer.

Arendalsuka er midt i blinken for våkne studenter som liker gode debatter. Her får du muligheten til å komme i kontakt med sentrale nasjonale aktører fra organisasjoner, politiske partier og næringsliv. Kjente fjes er overalt, og jeg fikk eksempelvis møtt Erna - en gøy opplevelse. Toppen av kransekaka er at det er helt gratis å delta på Arendalsuka, noe som er helt nydelig for studentlommeboka. Jeg kan på det sterkeste anbefale Akademikerforbundets medlemmer å delta, både ordinære medlemmer og studentmedlemmer.

Solveig Flatebø, studentleder



HVA SKJER?

AUGUST/SEPTEMBER:

Utdeling av studentpose på alle universiteter og høyskoler

AUGUST/SEPTEMBER
Akademikerforbundets studentkampanje

KURS OG AKTIVITETER 2017/2018

13-14
September

Konflikthåndtering på arbeidsplassen I
Sted: Thon Hotel Opera
Påmeldingsfrist: Fulltegnet

27-28
September

Lederkonferansen
Sted: Scandic Holmenkollen Park
Påmeldingsfrist: Fulltegnet

25-26
Oktober

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

5-7
November

Regionledersamling
Sted: Island
For regionleder og nestleder i regionene

22-23
November


Unios NAV-konferanse
Sted: Nidelven Hotell, Trondheim

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

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,
mob. 481 26 026
inga.bolstad@arkivverket.no

Akademikerforbundet Kommune

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

Akademikerforbundet Oslo kommune

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

Akademikerforbundet Spekter

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

Akademikerforbundet Privat/Virke

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

Rådgivende utvalg NAV

Perly Paulsen,
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
Martin Ølander,
mob. 940 05 047,
martin.olander@akademikerforbundet.no

SEKRETARIATET:

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

Rådgiver: Thomas Ostermann,

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

Rådgiver: Eystein Madland Hagesæther,

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

Rådgiver: Martin Ølander,

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

Rådgiver: Siri Otelie Odden

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

Konsulent: Christine Skjævesland,

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

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer,

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

Adm. konsulent: Lene Tenjum,

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

Akademikerforbundet forsikringskontor:

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

Utgitt av Akademikerforbundet
Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg:

Alfred Sørbo
Ane Nyrud Dreyer
Martin Ølander

Skribenter/bidragstere:

Carl-Erik Christoffersen
Bjørn Bråthen
Martin Ølander
Torill M. Høyer
Alfred Sørbo
Astrid T. Sørland
Solveig Flatebø
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

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

Hege Wikestad

Styremedlem
mob. 971 77 151
Hege.wikestad@voldsoffererstatning.no

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugaten 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede

a AKADEMIKER
FORBUNDET

Studentkampanjen 2017

- få en tursekk fra Akademikerforbundet

meld deg inn som student før 30. september å få en gratis tursekk!

- medlemskap inkluderer forsikringer *
- rådgivning på arbeidskontrakt, deltidsjobb m.m.
- avtaler med bl.a. Stormberg og Active Store
- gratis kurs

GRATIS UT ÅRET

* forsikringer inkludert gjelder ut fylte 30 år

TRYGGHET

MANGFOLD

KUNNSKAP



akademikerforbundet.no