



**Når alkoholen blir en
samfunnskostnad**

SIDE
9

Tariff 2018/2019

SIDE
12

**Prosjekt Viken:
Utfordringer for
tillitsvalgte**

SIDE
14



Kjære medlem

Forhandlingene om en eventuell ny IA-avtale startet 8. november. Arbeids- og sosialministeren innkalte da partene i arbeidslivet til forhandlinger.

Det er planen at forhandlingene skal være sluttført innen utgangen av året.

Som bakteppe ligger en erkjennelse av at 17 år med IA-avtale ikke har medført målsatt reduksjon av sykefraværet på 20 %.

Sykefraværet har imidlertid gått ned selv om målsettingen ikke er nådd.

Sykepengene er en av de største utgiftene på statsbudsjettet, rundt 40 milliarder årlig. Det er kun alderspensjon og uføretrygd hos NAV som tar større andeler av statsbudsjettet.

Det er likevel viktig at de positive effektene av IA-arbeidet belyses. Samfunnsøkonomisk analyse har utarbeidet en rapport for YS som viser at staten over folketrygden har spart om lag 128 mrd. kroner i perioden 2001-2017 som en konsekvens av at sykefraværsutviklingen har vært gunstigere enn det nivå sykefraværet hadde i 2001, da den første IA-avtalen ble fremforhandlet. Samtidig har sykelønnsutgiftene innenfor arbeidsgiverperioden disse årene vært 4,6 mrd. kroner høyere enn dersom sykefraværet hadde holdt seg på 2001-nivået. Det kan imidlertid ikke

hevdes uten forbehold at nedgangen skyldes IA-avtalen.

Dersom en ny IA-avtale gis en utforming som sikrer ytterligere reduksjon i sykefraværet, gir dette betydelige besparelser over statsbudsjettet og for arbeidsgiverne i privat og offentlig sektor.

Akademikerforbundet mener det er viktig at vi fortsatt har en IA-avtale. Ved inngangen til forhandlingene har arbeidsminister Anniken Hauglie sagt at det er uaktuelt å kopiere dagens avtale inn i en ny periode. Samtidig har regjeringen sagt at dagen sykelønnsordning skal bestå i denne regjeringsperioden.

Det blir en utfordring for partene å redefinere målsettingen og samtidig utforme virkemidler som treffer bedre. Her er det særlig viktig å finne virkemidler som fungerer innen offentlig sektor, der sykefraværet er høyere enn i privat sektor. Det må også tas hensyn til at en overvekt av de ansatte er kvinner.

Det er ikke tilfredsstillende at man i løpet av de 17 år IA-avtalen har fungert fortsatt mangler viktig forskningsbasert faktagrunnlag som kan forklare årsaken et høyt sykefravær. Ulike forskningsarbeider gir bare delvis svar på utfordringene partene har når det skal forhandles ny IA-avtale. Det blir likevel viktig at man setter søkelyset på virkemiddelbruken der det er åpenbart at dagens IA-avtale ikke

fungerer. Et eksempel her er sykefraværet i kommunen. Tall for perioden fra og med 2. kvartal 2017 til og med 1. kvartal 2018 viste at barnevernspedagoger, barnehagelærere og hjelpepleiere var blant de med høyest totalt sykefravær. Disse stillingsgruppene hadde ifølge KS et totalt sykefravær på henholdsvis 14,08, 13,07 og 12,93 prosent.

Denne høsten har Akademikerforbundet gjennomført lokale forhandlinger i stat og kommune. I staten ble 50 % av lønnsmassen fordelt lokalt. I kommuner og fylkeskommuner ble all lønn forhandlet lokalt for en større gruppe av våre medlemmer. Det har også blitt gjennomført lokale forhandlinger innen andre tariffområder. Det legges ned stor innsats i organisasjonen for å sikre gode forhandlinger over hele landet. En særlig utfordring er knyttet til medlemmer som ikke har lokal tillitsvalgt som kan forhandle. Her tilbys medlemmene eksterne forhandlere fra regionen som løser oppgaven. Vi har også i år lyktes med å tilby forhandlingsbistand til tilnærmet samtlige medlemmer som har bedt om bistand. Jeg vil rette en takk til alle som har bistått i forhandlingsarbeidet lokalt og regionalt. Medlemmenes lønn har høyeste prioritet i Akademikerforbundet og forbundet har levert på dette.



Husk å oppdatere din kontaktinformasjon

For å kunne holde deg oppdatert om kurs, tariff og arbeidslivsrelaterte temaer, er det viktig at vi har riktig kontaktinformasjon.

Oppdater din informasjon selv på *min side* eller kontakt oss på post@akademikerforbundet.no

Endringer i statlig sektor – skaper utfordringer i Akademikerforbundet

Frem til i dag har lokale forhandlinger i statlig sektor blitt ivaretatt av forbundets forhandlere på arbeidssstedene supplert med forhandlere fra regionale forhandlerkorps. Samtidig registreres det at lokale lønnsforhandlinger i statlig tariffområde stadig gjøres mer gjeldende da en større andel av rammen nå legges ut til virksomhetene. Som en følge av økt vektlegging på lønnsdannelse gjennom lokale lønnsforhandlinger, stilles det større krav til de som skal i forhandlinger iht. kapasitet og kompetanse. Dette blir særlig aktualisert dersom virksomheter delegerer lønnsforhandlingene til driftsenheter.

I denne settingen møtte Akademikerforbundet i 2018 to hovedutfordringer:

- Nasjonale arbeidsgivere som inndeler virksomhetene og definerer forhandlingssteder på tvers av Akademikerforbundets regioner skaper en uoversiktlig situasjon ifm. forberedelser til lokale lønnsforhandlinger.
- Region Øst, som fikk kapasitetsutfordringer grunnet et stort omfang forhandlingssteder der man ikke hadde lokale forhandlere på arbeidsplassen.

Lønnssystemet kan bli en del av de sentrale forhandlingene i stat i 2019

I Akademikerforbundet har vi nå begynt forberedelsene mot mellomoppgjøret 2019. I et mellomoppgjør vil det i hovedsak være lønn som forhandles mellom partene. I statlig sektor kan likevel lønnssystemet bli en del av de sentrale forhandlingene.

Det står i protokolltilførsel nr. 1 i hovedtariffavtalen mellom LO Stat, Unio og YS Stat og staten 1. mai 2018 – 30. april 2020 at «Partene vil i perioden arbeide videre med lønnssystemet med særlig fokus på lønnsrammer, stillingskoder mv. ... Arbeidet skal være påbegynt primo september og være ferdig innen 14. desember 2018 slik at endringer kan kvalitetssikres før forhandlingene i mellomoppgjøret 2019.»

Lønnsforhandlinger hvert år i statlig sektor

Siden 2016 har det blitt gjennomført

lokale lønnsforhandlinger i statlig sektor ved samtlige lønnsoppgjør, og det er viktig for den enkeltes lønnsdannelse at man forbereder seg til de lokale lønnsforhandlingene. For en del virksomheter kan det være aktuelt å delegere forhandlingsfullmakten til driftsenhetene /avdelinger under virksomheten, men de lokale forhandlingene kan også bli gjennomført på sentralt virksomhetsnivå. Akademikerforbundet har ved bl.a. Nav, Bufetat og Skatteetaten etablert et forhandlingsutvalg som deltar i forhandlingene på virksomhetsnivået.

Gode forberedelser gjør en forskjell

For de fleste nasjonale arbeidsgivere vil det være hensiktsmessig om det etableres et forhandlingsutvalg som ila. våren konstituerer seg og forbereder seg på to forhandlingsløp; (i) forhandlinger på virksomhetsnivå og (ii) delegerte forhandlinger til driftsenhetene.

Roller må avklares

Siden planlegging og gjennomføring av lokale forhandlinger jf. forbundets retningslinjer skal koordineres og følges opp av regionene, må oppgavefordelingen mellom lokalt, regionalt og sentralt nivå nødvendigvis avklares. Regionene vil også kunne være en viktig samarbeidspartner vedrørende lokale ressurspersoner.

Ut fra årets erfaringer vil det være hensiktsmessig om utvalget forbereder seg på delegerte forhandlinger i god tid før selve drøftingen om delegering finner sted. Et viktig moment i denne planleggingen er å avklare ansvarsfordeling frem til forhandlingene ev. blir delegert. Inntil

delegering er avtalt, vil forhandlingsstedet for statlige virksomheter lokalisert i Oslo-regionen tilfalle region Øst. Kun et lite antall virksomheter er lokalisert utenfor Oslo-regionen.

Koordinering

Koordinering av forberedelser og gjennomføring av forhandlinger bør avklares med alle aktuelle organisatoriske ledd så tidlig som mulig på begynnelsen av året. Naturlige ledd i samarbeidet er (i) regionstyret, (ii) lokallag på virksomhetsnivå og (iii) sekretariatet. Det kan også i forbindelse med dette være hensiktsmessig å opprette et forum for lederne av de ulike utvalgene.

Dedikerte koordinatorene

Uavhengig av nasjonale arbeidsgivere og samarbeid på tvers av regionene, kan det være hensiktsmessig at regionstyret har et dedikert medlem som står ansvarlig for tariffområdet stat i regionen. Dette på bakgrunn av en antagelse om at det vil være økt behov for forhandlingskapasitet dersom en større andel av rammen avsettes til lokale lønnsforhandlinger.

Akademikerforbundet vil i tiden fremover jobbe målrettet med kompetansebygging og -deling innen statlig sektor.

Medbestemmelsesapparatet

Ut over selve forhandlingene, vil et forhandlingsutvalg for nasjonale arbeidsgivere også kunne utvide ansvarsområdet til å utøve en naturlig representasjon i medbestemmelsesapparatet på virksomhetsnivå og driftsenhetene. Det er viktig at medlemmene engasjerer seg i dette temaet!

PROFILER

Vil tilpasse Akademikerforbundet for framtida

Hun ble fungerende regionleder i BuVeTe den 1. juli og tiltrådte i vervet fordi hun så det som viktig at noen kunne ivareta oppgavene og funksjonene som regionleder etter en urolig periode i styreledelsen. Berit har vært nestleder i regionstyret siden mars 2018, og med sine tre perioder i styret til sammen, syntes hun at dette kunne gå bra.

- Jeg har også lang organisasjonserfaring fra flere andre organisasjoner, og i tillegg har jeg hatt en lang og spennende yrkeskarriere både som sykepleier og leder, så dette tar jeg som en utfordring, sier Berit. Hun vil vektlegge at Akademikerforbundet hele tida må fornye seg slik at man forblir et forbund for framtida.

Tekst: Torill Marie Høyer

Foto: Privat

Berit jobber til daglig i Larvik kommune hvor hun er avdelingsleder i Hjemmetjenesten. Sykepleierutdanningen har hun fra Diakonhjemmet. I tillegg har hun videreutdanning fra Ullevål innen intensivsykepleie, og hovedfag i helsefag med fordypning ledelse fra Universitetet i Oslo. For øvrig har Larvik kommune et lokallag med 30 medlemmer der Berit er medlem.

- Kan du også fortelle litt om din erfaring

fra arbeidslivet som leder?

- Fra 2008 til 2017 var jeg distriktssjef i Sivilforsvaret i Vestfold og i den forbindelse tok jeg også en 15 vekttalls videreutdanning innen Nasjonal beredskap og krisehåndtering, et tilbud som var et samarbeid mellom politiet og forsvarets høyskoler, forteller Berit. På spørsmålet om BuVeTe har fått en regionleder med høyeste lederkompetanse noen sinne, svarer Berit svært beskjedent. - Det blir lettere og tryggere å påta seg et lederverv når man har gjort det før både innen fag og organisasjoner. Selv har jeg også hatt lederverv i styret i Rotary i Sandefjord, så jeg er iallfall ikke redd, sier Berit.

Rigges til et framtidsforbund - tema på regionens høstseminar

- Hva mener du er viktig å legge vekt på som regionleder?

- Jeg er faktisk veldig opptatt av at vi i Akademikerforbundet hele tida må være innovative og tett på endringene i samfunnet, og slik sett kan vi tilpasse oss og rigges til å bli et forbund for framtida. Med det mener jeg blant annet at behovet for arbeidstakere endrer seg både i privat og offentlig sektor, som igjen påvirker arbeidslivet. Akademikerforbundet som organisasjon må forstå endringene slik at vi er et forbund som arbeidstakerne trenger, understreker Berit engasjert.

Hun forteller videre at regionstyret hvert år drar på høstseminar for å legge gode årsplaner, og at dette temaet



skal opp til diskusjon denne høsten. Vi i styret er enige i hva vi tenker er utfordringer fremover. I år tar vi også med valgkomiteen på dette høstseminaret slik at de ikke blir en satellitt for seg selv, det mener jeg er smart.

FAKTA

Navn:

Berit Reppesgård

Alder:

60 år

Medlem i:

Akademikerforbundet

Verv:

Fungerende regionleder i Buskerud/Vestfold/Telemark (BuVeTe)

Interesser:

Musikk, friluftsliv, litteratur og ymse kultur



- Akademikerforbundet kan man ha med seg fra man er student og resten av livet fra sted til sted dersom forbundet vektlegger saker som angår medlemmene.

- Hva tenker du blir de viktigste grepene Akademikerforbundet kan gjøre for at medlemmene skal oppfatte oss som moderne og à jour?

- Jeg tenker kommunikasjonen med medlemmene er svært viktig i så måte. Stikkord er for eksempel digitalisering, «min side», apper osv. Samfunnet er kommet langt når det gjelder digitalisering, så her må vi henge med, mener Berit, som videre påpeker at dette bør bli et tema på politisk råd. Hun fremhever for øvrig meget fornøyd regionstyrets årlige høstseminar, der de inkluderer sekretariatet i sine planer, og som en del av dette har de besøkt sekretariatet i Oslo.

- Dette gleder vi oss alle til. Vi har et godt samarbeid og fordeler oppgavene så godt som mulig i styret, så jeg vil kalle oss et arbeidende styre, selv om hver enkelt ikke har så spesifisert ansvarsområde som de f.eks. praktiserer i Midt-regionen.

Et forbund som bryr seg

Berit er veldig opptatt av at Akademikerforbundet skal være attraktivt for studenter, og vise at vi er et forbund som bryr oss om de unge. Akademikerforbundet kan man ha med seg fra man er student og resten av livet fra sted til sted dersom forbundet vektlegger saker som angår medlemmene, mener Berit.

- Jeg mener det er viktig å markere støtte til studenter når det gjelder de sakene som opptar dem. Da

mener jeg boligsituasjonen og studiefinansieringsordningene, for eksempel. Det er også veldig viktig å gi studentene som sitter i regionstyrene plass og mulighet til å fortelle aktivt om studentenes situasjon. Og så mener jeg at studentene skulle ha en fast plass i hovedstyret, og full stemmerett, ikke bare uttalerett. Slik sett blir vi et forbund som viser at vi tar studentene på alvor og «jungeltelegrafene» vil gå rundt når det gjelder hvordan studentene blir mottatt i vårt forbund. Et tips fra meg når det gjelder rekruttering, sier Berit.

- For øvrig, hvilke råd vil du gi de yngre arbeidstakerne når det gjelder å organisere seg?

- Da vil jeg si at man aleine ikke har samme kraft til å få gjennomslag som i et fellesskap med andre. Det er viktig og nødvendig å ha et forbund i ryggen både under lønnsforhandlinger, men også ellers i en arbeidssituasjon. I tillegg lærer man utrolig mye om den organisasjonen man er i, og som ung har man mye å tilføre. I en organisasjon er det «lov» å være både gammel og ung. Heldigvis!

- Så vil jeg også anbefale Akademikerforbundet til de unge akademikerne fordi det er et lite og oversiktlig forbund. Det er lærerikt å påta seg verv, og det ser alltid fint ut på CV-en at man har organisasjonserfaring, påpeker Berit.

Gode kurstilbud for ledere – før og nå

- Hvordan kom du i sin tid i kontakt med Akademikerforbundet?

- Da jeg jobbet i Sivilforsvaret ble jeg introdusert for Akademikerforbundet av en kollega som jeg da ble med på et årsmøte, dette var i 2009. Etter noen år ble jeg valgt inn i regionstyret som vara, så da var det gjort, minnes Berit. Og siden har jeg blitt her. Hun forteller videre at hun fort oppdaget at Akademikerforbundet hadde bedre kurstilbud for ledere enn Sykepleierforbundet. For øvrig vil hun i dag fremheve alle de gode kurstilbudene Akademikerforbundet har.

- Kursene er virkelig en av de godene Akademikerforbundet kan skryte av, sier hun.

- Med så mange års erfaring både som leder og organisasjonstillitsvalgt- er det noen personer du med hånda på hjertet du kan si at du har latt deg inspirere eller imponere av?

- Å ja, mange. Men jeg må innrømme at jeg er veldig glad i og stolt av vår egen Kong Harald.

Han har så godt humør og er så morsom, og det tror jeg alltid er viktig i den jobben man skal gjøre uansett.

Jeg må også si at Gro banet vei for kvinner i fremtredende posisjoner, selv om jeg ikke er og var enig med henne i alt, var og er hun inspirerende og tok i sin tid en plass ved bordet, avslutter Berit.

MEDLEMSFORDELER

Nyttig forsikringsinformasjon fra Akademikerforbundets forsikringskontor

I mange år har det vært fokus på miljø og vi blir alle oppfordret til å redusere forbruket vårt. På forsikringskontoret har vi fokus på å få redusert bruken av papir.



Forsikring innebærer mye dokumenter og tradisjonelt sett har vi trykket opp enorme mengder papir som blir sendt ut i posten til hvert enkelt medlem. Du har nok vært vant med å få en stor bunke papir i posten fra oss og det har kanskje føltes trygt å ha forsikringspapirene på plass i hylla.

Digitale løsninger har gitt oss andre muligheter og nå kan du finne forsikringsdokumentene dine på «Min Side» på forsikringsportalen. Kanskje er du en av dem som allerede har valgt e-faktura og med noen tastetrykk kan du også få forsikringsdokumentene digitalt. Det er bare å logge inn på «Min Side» på forsikringsportalen og velge full elektronisk distribusjon så slipper du mer papir fra oss. Når nye dokumenter legges ut på «Min Side» blir du varslet med en SMS eller e-post. Du kan være trygg på at

forsikringen din er gyldig selv om du ikke har dokumentene i hylla lenger.

Reisekort

Når det gjelder reisekort har vi også endret praksisen. Tidligere har du fått tilsendt et nytt reisekort hvert år da det gamle utløp på dato. Nå har ikke reisekortet noen utløpsdato lengre, slik at det du har vil være gyldig så lenge du har forsikringen. Har du mistet kortet ditt eller av andre årsaker trenger et nytt kort, finner du dette på «Min Side» i forsikringsportalen. Du kan også kontakte oss på forsikringskontoret, så hjelper vi deg.

Liker du den digitale løsningen bedre, kan du på telefonen din laste ned en app fra Tryg som er vår leverandør på reiseforsikringen. Appen heter «Trygg på Reise». Her blir du bedt om å legge inn avtalenummer. Har du kjøpt reiseforsikring som gjelder for familie, legger du inn avtalenummer 5440560. Har du kjøpt reiseforsikring for 1 person, legger du inn avtalenummer 5440561. Deretter velger du «Reise Ekstra» og så har du det digitale reisekortet klart.

Spar penger – få full elektronisk distribusjon

Fra 2019 endrer vi på administrasjonsomkostningene knyttet til utsendelse av fakturaer og øvrige forsikringsdokumenter for de frivillige kollektive medlemsforsikringene. Her kan du spare penger ved å velge full elektronisk distribusjon. Det betyr at hvis du både velger e-faktura, og samtidig aksepterer at forsikringsdokumentene blir lagt på «Min Side» på forsikringsportalen istedenfor å få dem tilsendt i post, vil det koste deg kr. 72 i året. Vil du fortsatt ha forsikringsdokumentene tilsendt i posten, vil det fra neste år koste deg kr. 144 per år.

NB! - denne informasjonen gjelder ikke for den obligatoriske grunnforsikringen.

ER DET NOE DU LURER PÅ?

Da ønsker vi deg en god forsikringsvinter og husk at hvis du har noen spørsmål eller ønsker råd og veiledning, er det bare å kontakte oss på forsikringskontoret. Vi er her for å hjelpe, og sammen finner vi løsninger som passer deg og ditt behov til veldig hyggelige priser.

21 02 33 69

post@forsikring.akademikerforbundet.no (**obs! ny e-postadresse**)

Hva sier tillitsvalgthåndboken om midlertidig stilling?



Del 1, side 22-23

18. Midlertidige stillinger og vikariater

Aml. krever at fast ansettelse skal være hovedregel. Midlertidige ansatte har et betraktelig dårligere stillingsvern, pensjonsordninger og ansiennitetsprogresjon enn fast ansatte. I de tilfeller som er listet opp i arbeidsmiljøloven § 14-9, har arbeidsgiver lov til å ansette midlertidig.

18.1 Når er midlertidig ansettelse lov

Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan kun inngås hvis de fyller kravene til arbeidsmiljøloven § 14-9.

Andre viktige regler

Det går fram av arbeidsmiljøloven § 14-9 at en avtale om midlertidig ansettelse skal være skriftlig. Men det er viktig å være klar over at manglende skriftlighet ikke nødvendigvis fører til at arbeidsavtalen blir ugyldig.

Drøftinger med tillitsvalgte om bruk av midlertidig ansettelse

Etter aml. §14-9 (1) skal arbeidsgiver minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Opphørsdato

Den midlertidige ansettelsen opphører den dato som fremgår av den skriftlige avtalen.

Skriftlig varsel

Arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel senest en måned før fratredelsetidspunktet.

18.2 Fortsatt arbeid uten ny avtale

Hvis arbeidsgiver lar arbeidstakeren fortsette i arbeidet etter datoen for avtalt slutt, og ingen ny midlertidig arbeidsavtale inngås, vil dette kunne bety at man kan kreve fast ansettelse. Hvor lang tid som må til for å kreve fast ansettelse, er det vanskelig å si noe klart om. Dette må vurderes konkret fra sak til sak.

En arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter § 14-9 første ledd bokstav a (når arbeidet er av midlertidig karakter) eller i mer enn tre år etter første ledd bokstav b (vikariat) og f (for en periode på inntil tolv måneder), skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

Ønsker arbeidsgiver å gå til oppsigelse av vedkommende, kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforholdet til anvendelse. Hvis kravet blir avslått med en begrunnelse som du mener ikke er god nok, må du kreve et forhandlingsmøte med arbeidsgiver. Et slikt forhandlingsmøte har tillitsvalgte krav på.

Tillitsvalgthåndboken finner du som tillitsvalgt på *min side*, eller send en forespørsel til post@akademikerforbundet.no

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Moro og interessant å være tillitsvalgt

Norsk Tipping startet sin virksomhet i 1948. De 18 siste årene har Kjetil Berntsen (47) jobbet der, og i de fire siste årene har han vært tillitsvalgt for Akademikerforbundets medlemmer. Og det synes han er moro!

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen



Kjetil Berntsen, tillitsvalgt

- Det er morsomt, interessant og givende å være tillitsvalgt, sier han. Da får du delta i prosesser på arbeidsplassen og du får bedre innsikt i hvordan de foregår. Det har foregått en lang og omfattende organisasjonsutviklingsprosess her som ble avsluttet i oktober. Det har vært en forutsetning hele tiden at ingen skulle miste jobbene sine, men at mange måtte påregne nye arbeidsoppgaver. Dette har medført et snev av usikkerhet blant de ansatte, men ikke den store dramatikken. I utgangspunktet har vi mange uorganiserte

på denne arbeidsplassen. Når disse føler at det skjer endringer rundt seg, får jeg som tillitsvalgt en del henvendelser. De lurer da gjerne på hvordan det er å være medlem i Akademikerforbundet.

Det er ikke til å stikke under en stol at Kjetil Berntsen er en god markedsfører og en selger. Et energisk glimt i øyet og en kjapp og inviterende replikk. Før Kjetil Berntsen kom til Norsk Tipping var han produktsjef i Hamar Arbeiderblad. Utdanningen har han fra Handelshøyskolen BI og Norges Markedshøyskole. - Ja, jeg må vel innrømme at mange av de som har meldt seg inn har jeg snakket med tidligere, sier han. Vi var rundt 16 medlemmer for et drøyt år siden, men akkurat nå har det tallet blitt 29.

- Hva er «hemmeligheten» din for en slik positiv utvikling?

- Vi har ingen egen oppskrift her på Norsk Tipping. Vi hadde for en tid tilbake en egen stand ved kantina og fortalte rett og slett at vi var her. Vi fikk låne litt utstyr fra andre lokallag her på Hamar, hadde litt effekter å dele ut og den slags. Budskapet var så enkelt at Akademikerforbundet eksisterer på Norsk Tipping. Vårt inntrykk

er at dette har gitt effekt. Ofte kan det ta litt tid før de bestemmer seg, men vi ser nå at medlemstallet øker jevnt og trutt. Vi ser dessuten at forbundets kaffekopper har vært en døråpner. Når folk har kommet til meg og har lurt på noe, sier jeg at vi kan sette oss ned å ta en prat og en kopp kaffe. Så peker jeg på koppen og sier at de burde vært medlem her. Dermed får vi i gang en dialog.

Vi klarer oss stort sett selv, men har fått litt støtte fra sentralt hold i form av juridisk bistand til enkelte medlemmer. Ellers er medlemmene opptatt av de lokale lønnsforhandlingene. Den prosessen tar vi også stort sett hånd om selv. Det er krevende, når det står på, og det drar en del energi, men det er moro. Og årets lønnsforhandlinger gikk utrolig bra. Med litt telefonstøtte fra sekretariatet underveis, kom vi i mål med et resultat vi var fornøyd med.

- Hvordan er medlemskommunikasjonen?

- Normalt har vi ikke medlemsmøter. Vi hadde det i fjor for å få protokollert hvem som skulle være leder og hvem som skulle være nestleder. Vi tar møter når vi har noe konkret å informere om. Likevel går det mye informasjon til våre medlemmer på andre kanaler.

FAKTA OM NORSK TIPPING AS

Norsk Tipping AS er et heleid statlig aksjeselskap underlagt Kulturdepartementet. Selskapet har hovedkontor på Hamar. Det har statlig, nasjonalt monopol på en rekke pengespill, og Kulturdepartementet avgjør selskapets spilleregler og hvor stor del av beløpet som skal gå til gevinster. Selskapets overskudd, de såkalte spillemidlene, fordeles i dag mellom idrett, kultur og humanitære formål. Midlene til idrettsformål fordeles av regjeringen, midler til kulturformål fordeles med to tredeler av Stortinget og en tredel av regjeringen.

- Spillinntekter i 2017: 34,92 milliarder kroner.
- Overført til frivillige organisasjoner: Ca. 100 millioner kroner.
- Antall ansatte: 406.

Visjon: «Vi gir drømmen en sjanse»

POLITIKK OG SAMFUNN

Når alkoholen blir en samfunnskostnad

I en undersøkelse Folkehelseinstituttet gjennomfører for Helsedirektoratet svarer en fjerdedel av alle spurte at de har møtt på jobb i bakrus eller har vært ineffektive på grunn av alkoholinntak dagen før. I tillegg svarer fem prosent at de har hatt sykefravær på grunn av bakrus det siste året. Hva betyr dette for samfunnet?

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

I disse dager reforhandles IA-avtalen. I følge organisasjonen **Av-og-til** er de samfunnsmessige kostnadene som følge av alkoholbruk estimert til å ligge på mellom 18 og 19,6 milliarder kroner. Bare antall tapte arbeidsdager grunnet fravær knyttet til alkoholbruk har de beregnet til rundt 1,3 millioner dager, og koster samfunnet 1,8 milliarder kroner. Ser vi noen sammenheng her?

- Ja, sier politiker Knut Arild Hareide til Aftenposten. I sommer tok han til orde for at vi måtte ta dette med i de kommende IA-forhandlingene. - Disse tallene påvirker fraværstatistikken og har en direkte sammenheng med forhandlingene om et inkluderende arbeidsliv, mener han og peker på at forholdet til alkohol i jobbsammenheng må inn i IA-avtalen.

Sykefravær, redusert arbeidseffektivitet, arbeidsledighet og for tidlig død som direkte følge av alkohol koster arbeidslivet mye. De totale kostnadene som følge av alkoholbruk relatert til arbeidslivet, er beregnet til å ligge på rundt 12 milliarder kroner. I tillegg kommer uførepensjoner og sosiale stønader som for eksempel sykepenginger og arbeidsledighetstrygd.

I tillegg til summen landet taper innenfor arbeidslivet som følge av alkohol, kommer de ressursene som brukes til behandling av problemer relatert til alkohol.

Hvem er de?

Seniorforsker Inger Synnøve Moan



ved Folkehelseinstituttet, forteller at alkoholbruken er både kjønns- og aldersavhengig. Menn har opp mot dobbelt så høyt forbruk som kvinner. I følge en studie gjennomført ved OsloMet - Storbyuniversitet, ble risikabel drikking assosiert med ugifte og barnløse menn under 39 år.



Seniorforsker Inger Synnøve Moan ved Folkehelseinstituttet

Hun peker på to undersøkelser fra 2016, som blant annet tok for seg alkohol og norsk arbeidsliv. I den første (**Bruk av rusmidler, sløvende legemidler og tobakk blant arbeidstakere i utvalgte bransjer i Norge**) deltok 2 437 personer fra åtte bransjer. Her framkom det at 25 prosent innrømmer at de har kommet i bakrus på jobb. Dette er et høyt tall, men Inger Synnøve Moan peker på at det var

et begrenset utvalg bransjer, så tallet kan ikke generaliseres til å gjelde hele norsk arbeidsliv.

- I undersøkelsen **Alkohol og arbeidsliv** (også fra 2016) fikk vi resultater som kunne tyde på at sykefravær på grunn av alkohol var bransjespesifikt. Vi så at andelen som rapporterer om alkoholrelatert sykefravær var lavere enn det som var funnet i tidligere undersøkelser, sier hun.

I den første undersøkelsen rapporterte bartendere og andre ansatte i restaurantbransjen oftest om alkoholrelatert fravær. I andre bransjer som finans- og mediebransjen samt forskning og offentlig administrasjon svarte rundt 40 prosent at de hadde møtt i bakrus eller vært ukonsentrert på jobb i løpet av siste 12 måneder. Mye kan tyde på at dette resultatet er knyttet spesielt til de bransjer som ble undersøkt og ikke til

arbeidslivet generelt.

I den andre undersøkelsen hun viste til (**Alkohol og arbeidsliv**) framkom det at norske arbeidstakere drikker relativt ofte, men antallet som rapporterte at de hadde fravær eller hadde møtt i bakrus på jobb var rundt det halve av det man hadde funnet i tidligere undersøkelser. Om lag 20 prosent av drikkeepisodene forekom i jobbrelaterte sammenhenger, primært i tilknytning til fester.

Drikkekultur på norske arbeidsplasser

De fleste arbeidsplasser blir ansett som en alkoholfri sone. Likevel praktiseres det liberale normer knyttet til arbeidsrelatert bruk av alkohol i gråsonen mellom jobb og fritid, er konklusjonen i en studie (**Alkoholkultur i norsk arbeidsliv**) for forskningsprosjektet WIRUS. Med arbeidsrelatert bruk av alkohol tenker vi blant annet på alkoholkonsum på arbeidsplass eller blant kolleger der situasjonen kan relateres til arbeidssted eller arbeidsomgivelsene. I tillegg tenker vi på alkohol som konsumeres på fritiden, men som kan få konsekvenser for arbeidet eller arbeidsgiverforholdet. Studien viste at arbeidsgiver organiserte eller tilrettela over halvparten (54 %) av de arbeidsrelaterte drikkesituasjonene.

I følge studien påvirkes ikke bare ansattes alkoholbruk av individuelle faktorer, men også i høy grad av alkoholkulturen på en arbeidsplass og av hele samfunnet rundt den ansatte. Tilgjengelighet til alkohol og oppfattelse av kollegers forventninger og holdninger til alkoholbruk er blant disse faktorene. På de arbeidsplasser som ble undersøkt meldte ledelse og ansatte om en endring, når holdninger og jobbrelatert alkoholbruk ble bevisstgjort og tydeliggjort og når virksomheten fikk en policy på dette området.

Arbeidslivet har blitt rusavhengig

Arbeidslivet har blitt rusavhengig, mener

forskningsleder Sverre Martin Nesvåg i KOFOR, regionalt kompetansesenter ved Universitetet i Stavanger. Han legger imidlertid til at rusavhengigheten ser ut til å ha blitt mindre enn den var før. Nesvåg tilskriver det at bevisstheten rundt alkohol ser ut til å ha økt.



Sverre Martin Nesvåg, KOFOR

- Drikkingen på arbeidsplassen er borte, men fredagspilsen eller lønningsspilsen har kommet for fullt det siste tiåret. Alkoholforbruket har økt med 40 prosent de siste 20 år, men økningen har flatet noe ut de siste årene. Samtidig ser vi at 43 prosent av totalt alkoholforbruk skjer i forbindelse med jobben. Sosiale jobbarrangementer, teambuilding og seminarer har alle alkohol som fellesnevner. Sverre Nesvåg mener derfor at de nye alkoholvanene i arbeidslivet har gjort samværskulturen fattigere. I motsetning til mange andre europeiske land får drikking en svært dominerende plass i vår kultur. I mange sosiale sammenhenger blir ofte drikking det som er hovedaktiviteten, sier Sverre Nesvåg.

Ingen quick-fix-løsning

Det finnes ingen raske løsninger på dette området. I følge fagleder i Akan kompetansesenter Camilla Lynne Bakkeng, er første skritt at virksomheter utformer en policy for rusmiddelbruk og spill. Alle ansatte må være bevisste og ha et tydelig bilde av hvordan holdningene til jobbrelatert alkoholbruk er i virksomheten.



Fagleder Camilla Lynne Bakkeng i Akan (foto: Olav Kvernes, idebanken.org)

Neste steg vil være å gjøre ledere i virksomhetene trygge nok til å ta den **nødvendige samtalen**, sier Camilla Lynne Bakkeng. Ikke alle ledere har den tryggheten i dag og ikke alle virksomheter har den nødvendige åpenhetskultur. Stikkordet er å være tidlig ute og gjøre noe før problemet blir for stort.

Et siste steg er å tilby en individuell Akan-avtale til de som har utviklet et problem. Det betyr å bygge opp et støtteapparat bestående av arbeidsgiver, og fastlege/behandler og annen ekspertise rundt arbeidstakeren. Intensjonen er å hjelpe den ansatte med sitt rus- eller spilleproblem samtidig som de får være i jobb. Tillit og åpenhet mellom involverte parter vil være viktig. Derfor anbefales det at avtalen utformes på en måte som ivaretar både arbeidstakers og bedriftens interesser, og at det er tett oppfølging og evaluering underveis.

Åpenhet

Forskningsleder Sverre Martin Nesvåg mener vi må få større åpenhet rundt det å være rusavhengig for å lykkes. Hvis en kollega er rusavhengig, må det være kjent og akseptert på arbeidsplassen. Innenfor åpenhet ligger også det med bevisstheten rundt alkohol på arbeidsplassen, at virksomheten og de ansatte er enige om hvordan de vil ha det og hva som er akseptabelt i bedriften.

Det er å ha to tanker i hodet på en gang. Den ene er kravet om at alle skal være edru på jobb, og at rus ikke er en gyldig fraværsgrunn. Den andre er at rusavhengige trenger å bli forstått og tatt hensyn til. Da blir det lettere å gjøre avtaler om hva som skal skje ved eventuelle tilbakefall.

- Det vil være mye enklere hvis rusavhengighet ble betraktet mer likt andre psykiske lidelser, mener Nesvåg. Tilbakefall med påfølgende advarsler kan i dag være grunn til oppsigelse. Det er ingen i dag som mister jobben på grunn av depresjon. Det opplever

imidlertid rusavhengige altfor ofte, sier han. I spesialisthelsetjenesten gir vi rusavhengige vanlige pasientrettigheter. Det gjør vi fordi ny kunnskap fører til at tilbakefall for rusavhengige ikke kan sees på som et moralsk spørsmål, men som et uttrykk for problemet. Det er for oss helt ulogisk om man skal møte symptomet på lidelsen med trusler og advarsler om utestengelse fra arbeidslivet. Med andre ord må vi konsentrere oss om problemet og ikke symptomet, understreker Sverre Nesvåg.

Kilder

- Edvardsen, H. M., Moan, I. S., Christophersen, A. S., Gjerde, H. (2016). *Bruk av rusmidler, sløvende legemidler og tobakk blant arbeidstakere i utvalgte bransjer i Norge*. Folkehelseinstituttet. Rapport desember 2016
- Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2016). *Alkohol og arbeidsliv. En undersøkelse blant norske arbeidstakere*, Folkehelseinstituttet. Rapport juni 2016
- Studie fra WIRUS-prosjektet, *Who initiates and organises situations for work-related alcohol use?* Nordaune K, Skarpaas LS, Sagvaag H, Haveraaen L, Rimstad SL, Kinn LG & Aas RW
- *Alkoholkultur i norsk arbeidsliv*, Ditte Stalgaard, Institutt for folkehelsevitenskap, NMBU, 2017
- *Aftenposten*, KrF-Hareide vil dempe alkoholpresset i arbeidslivet, 8/7/2018
- WIRUS-prosjektet

Samfunnsøkonomiske kostnader

De samfunnsmessige kostnadene som følge av alkoholbruk er estimert til å ligge på mellom 18 og 19,6 milliarder kroner. Da er kostnader for helse- og sosialvesenet, for arbeidslivet, tap i form av vold og ulykker samt kriminalitet inkludert.

De økonomiske kostnadene knyttet til alkoholmisbruk er altså betydelige. Og all kostnad kan ikke måles i kroner – folk opplever smerte, lidelse og tap av livskvalitet som ikke er tatt med i kostnadsberegningene. Det rammer både personen med rusmiddelproblemer, familie, venner og kolleger.

Mindre produksjon og inntekt

Sykefravær, redusert arbeidseffektivitet, arbeidsledighet og for tidlig død som direkte følge av alkohol koster arbeidslivet mye. Det er beregnet at antall tapte arbeidsdager grunnet fravær knyttet til alkoholbruk ligger på rundt 1,3 millioner dager, og koster samfunnet 1,8 milliarder kroner. De totale kostnadene som følge av alkoholbruk relatert til arbeidslivet, er beregnet til å ligge på rundt 12 milliarder kroner. I tillegg kommer uførepensjoner og sosiale stønader som for eksempel sykepenger og arbeidsledighetstrygd.

I tillegg til summen Norge AS taper innenfor arbeidslivet som følge av alkohol, kommer de ressursene som brukes til behandling av problemer relatert til alkohol.

Ulik behandling

Helse- og sosialvesenet bruker ressurser på å behandle sykdommer som har oppstått ved langvarig alkoholmisbruk og skader som skjer i forbindelse med helgefyll, som alkoholforgiftning, ulike ulykker, brann, vold etc. I tillegg behandles også ektefeller, samboere og barn for ulike problemer i kjølvannet av alkoholmisbruket.

Pasienter med alkoholrelaterte lidelser trenger ulike behandlingsopplegg på institusjoner. Her beregnes de totale kostnader av direkte og indirekte alkoholrelaterte diagnoser til å være på mellom 234-560 millioner kroner for somatisk helsetjeneste, og 31-81 millioner kroner for psykiatrisk helsetjeneste. Ytterligere kommer det kostnader for alkoholrelaterte diagnoser innenfor poliklinisk somatisk behandling på 69-170 millioner kroner, og innenfor poliklinisk psykiatrisk behandling rundt 14-35 millioner kroner. Estimert for bil- og luftambulansebruk som resultat av helseproblemer knyttet til alkohol, kommer samlet på mellom 269-420 millioner kroner, og her er heller ikke alle kostnader tatt med.

Hentet fra avogtil.no/fakta/samfunnsokonomiske-kostnader/

FORHANDLING/TARIFF

Tariff 2018/2019

Årets lokale lønnsforhandlinger er for de aller fleste nå gjennomført. Det har vært moderat lønnsvekst ved årets hovedoppgjør med et frontfag som ble anslått til 2,8 prosent. Noen har fått en lønnsvekst som er noe høyere enn dette, mens andre ikke har fått lønnsmessig kompensert teknisk beregningsutvalgs anslåtte prisvekst på om lag to prosent for 2018.



Det vil også ved mellomoppgjøret i 2019 være viktig for Akademikerforbundet å gjennomføre lønnsoppgjør som sikrer reallønnsvekst for alle medlemmer.

Akademikerforbundets tariffundersøkelse – noen av funnene

Akademikerforbundet har denne høsten gjennomført en tariffundersøkelse hvor hensikten er å få en bedre forståelse for lønnsutviklingen, relevant statistikk og nyttige innspill til Akademikerforbundets tariffkonferanse for mellomoppgjøret 2019 som arrangeres på Gardermoen 21.-22. januar 2019.

Utdanning skal lønne seg

Generelt viser undersøkelsen at lik lønn

for likt arbeid og at utdanning skal lønne seg er viktig for medlemmene. Akademikerforbundet har nedfelt i sin politikk at det skal arbeides for å «utvikle tiltak som fremmer likelønn». Akademikerforbundet arbeider også kontinuerlig for at utdanning skal lønne seg. Disse innspillene vil også bli tatt med i debatten på tariffkonferansen i januar 2019.

Kommunal sektor

Om lag halvparten av de som svarte på undersøkelsen har kun lokal lønnsdannelse i form av at man er plassert i kapittel 3 eller kapittel 5 i den kommunale hovedtariffavtalen. For medlemmer innplassert i kapittel 4 var det ikke avsatt midler til lokale forhandlinger

i 2018. Garantilønnene ble justert, noe som gav samtlige en lønnsvekst nær frontfaget. For medlemmer innplassert i kapittel 3 og 5 med kun lokal lønnsdannelse var også frontfaget veiledende ramme. Vi erfarte at man i noen forhandlinger fikk en lønnsvekst over frontfaget. På tariffkonferansen i januar 2019, vil spørsmålet om fortsatt heving av lønnsnivå for universitets- og høyskoleutdannede stå sentralt. Det er fortsatt et lønnsgap sammenholdt med privat sektor som må tettes.

Statlig sektor

Lønssystemet i den statlige tariffavtalen kan bli en del av forhandlingene i 2019. I dette lønssystemet har man en stillingskode som er plassert i en lønnsramme eller spenn. Av de

som svarte på undersøkelsen har flest stillingskode som rådgiver eller seniorrådgiver. Det er en del som har stillingskode førstekonsulent, og en god del har lederkoder. Stillingskoden førstekonsulent er plassert på lønnsramme med automatiske lønnsopprykk opp til 10 år. De øvrige stillingskodene er plassert i spenn.

Spekter

I undersøkelsen for Spekter tradisjonell og helse var det blant annet spørsmål om garantilønn for høyere utdanning. Garantilønnssystem for høyere utdanning vil bli en del av debatten på tariffkonferansen 2019. Blant annet fordi lønnsdannelsen og deler av tariffavtalen er lokal (B-delene) i Spekter vil Akademikerforbundet i tillegg arrangerer en egen Spekter workshop 26.-27. mars

2019 på Gardermoen.

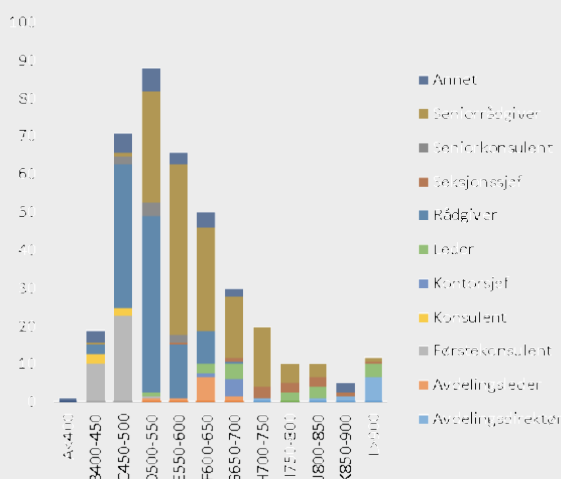
Oslo kommune

I Oslo kommune har det vært lokale lønnsforhandlinger denne høsten. Det er en stund siden det har blitt avsatt midler av den økonomiske ramma til lokale forhandlinger i Oslo kommune, sist gang var ved oppgjøret i 2014. Lokallagsstyret i Oslo kommune vil evaluere oppgjøret til sitt årsmøtet.

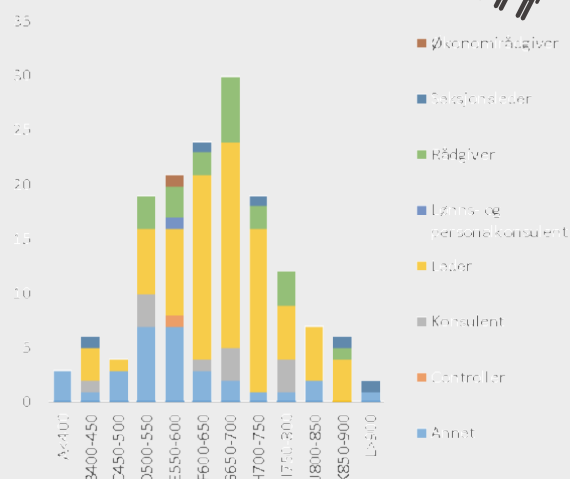
Hva sier Akademikerforbundets lønnstatistikk 2018-2019?

Lønnsnivå/stillingstype

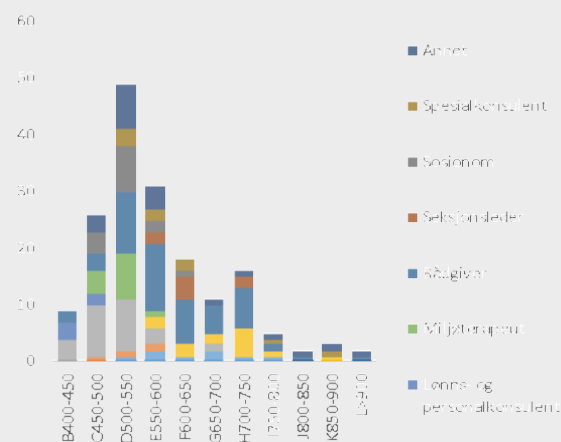
STAT



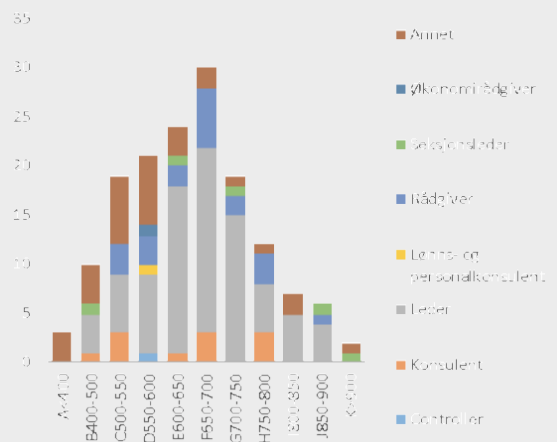
KS



SPEKTER HELSE



SPEKTER TRADISJON



For mer informasjon om Akademikerforbundets lønnstatistikk kan du kontakte sekretariatet på post@akademikerforbundet.no

AKADEMIKERFORBUNDET LOKALT

Prosjekt Viken: Utfordringer for tillitsvalgte

Innbyggerantallet i det nye fylket Viken vil være 1,2 millioner og Viken blir det fylket med flest innbyggere i Norge fra og med 1. januar 2020. Riktignok det sjette største i areal, men skal du på en kjøretur gjennom fylket må du sette av hele fem timer uten stopp.

Tekst og foto: Carl Erik Christoffersen



Hilde Eriksen, Buskerud Fylkeskommune

- Det sier seg selv at det er en omfattende prosess å sammenslå tre fylkeskommuner og organisere den nye på en hensiktsmessig måte, understreker tillitsvalgt for Akademikerforbundet Hilde Eriksen. Hun er rådgiver for kunst og kultur i Utviklingsavdelingen i Buskerud fylkeskommune.

- Kommune- og regionreformen er initiert av Stortinget. Regjeringen la i 2015 fram stortingsmeldingen *Kommunereformen* – nye oppgaver til større kommuner, med forslag til prosess for en regionreform.

Forslaget kom etter at Stortinget vedtok å be regjeringen gjennomgå oppgavene til fylkeskommunene parallelt med arbeidet med å gi flere oppgaver til kommunene.

Prosjekt Viken jobber med dette utgangspunktet og regionreformen ser ut til å bety en styrking av fylkeskommunen.

Hilde Eriksen forteller at til tross for mange og store oppgaver for de

tillitsvalgte i den pågående prosessen, er den frikjøpsavtalen som finnes svært beskjeden. For hennes del utgjør den én dag i uken. Hun sier at det er nå en rekke prosesser og utvalg som jobber i stort tempo. Det er etablert partssammensatte utvalg, seks politiske grupper og ni administrative arbeidsgrupper. Og under der igjen er det etablert en rekke prosjektgrupper som er knyttet til det fagspesifikke.

I Buskerud jobber alle Unioforbundene tett sammen og hennes frikjøp er et resultat av dette gode samarbeidet.

Det foregår drøftinger på mange nivåer. I den såkalte «12-gruppen» sitter hovedsammenslutningene. Og så er det andre drøftinger som foregår med alle tillitsvalgte fra tre store fylker. - Jeg opplever at viljen til gode drøftinger er til stede, men ekstremt tidspress gjør informasjon og reell medvirkning svært utfordrende.

Den 15. juni 2019 får ansatte informasjon om hva de skal jobbe med og hvor de skal jobbe. Prosessene foregår «ovenfra og ned» og det er vanskelig å drive mobilisering til forankring og eierskap hos alle ansatte. Det er en kjempestor utfordring. Til tross for dette kan vi ikke si at det har vært mye uro blant våre medlemmer i Buskerud. Nå ser vi derimot at det er mange som våkner. Vi er i en fase med innplassering av neste administrative

nivå og dermed oppleves prosessen mer nær.

Vikenprosjektet er svært omfattende og kjøres i høyt tempo. De tillitsvalgte må medvirke underveis og skal ikke løpe etter. Jeg sier ikke at vi gjør det i dag, men tid er en utfordring og jeg tror det er mange flere enn oss tillitsvalgte som kjenner på det samme.



ARBEIDSRETT

Ufrivillig deltid – rett til større stilling for deltidsansatte



Begrepet ufrivillig deltid har blitt mer og mer aktuelt de siste 20 årene. Særlig har mange kvinner opplevd det som et problem å måtte gå inn i en deltidsstilling. Dette til tross for at de trenger en hel stillings lønn for å klare seg økonomisk, skaffe seg en egen bolig osv.

Advokat Bjørn Bråthen

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Ved innføringen av den «nye» arbeidsmiljøloven i 2005 ble det tatt inn en egen regel om fortrinnsrett for deltidsansatte. Dette ble sett på som et likestillingsmessig virkemiddel. Regelen finner vi i arbeidsmiljølovens § 14-3. Denne regelen innebærer at deltidsansatte skal ha en fortrinnsrett til utvidet stilling i stedet for at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i stillingen.

Fortolkning av regelen

Det har imidlertid reist seg flere spørsmål om fortolkningen av denne regelen. Hvis det for eksempel blir ledig en 60 %-stilling i virksomheten og en arbeidstaker, som allerede innehar en 70 %-stilling, ønsker seg halvparten av den ledige stillingen, kan det stilles spørsmål om arbeidsgiver er forpliktet til å dele 60 %-stillingen i to. Regelen har nok i hovedsak blitt praktisert slik at arbeidsgiver kan nekte å dele den ledige stillingen opp i brøkstillinger. Spørsmålet var oppe for Høyesterett i 2016. Høyesterett fastslo her at arbeidsgiver ikke var pliktig til å dele stillingen. Saken bød nok på betydelig tvil idet avstemningen i Høyesterett ble

avgjort med tre dommere som var for denne løsningen mens to dommere stemte imot. Det har videre vært reist spørsmål om en deltidsansatt har fortrinnsrett hvis arbeidsgiver utlyser en full stilling. Vi har her avgjørelser som klart går i retning av at arbeidsgiver må ansette den deltidsansatte i heltidsstillingen, for så å eventuelt lyse ut deltidsstillingen.

Fortrinnsretten og kvalifikasjonskrav

For å kunne gjøre gjeldende fortrinnsrett forutsettes det at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen. Hva inne bærer dette? Vil arbeidsgiver kunne ansette en bedre kvalifisert søker til stillingen enn den deltidsansatte? Det kan her fastslås at den deltidsansatte har sin fortrinnsrett i behold så lenge vedkommende er kvalifisert for stillingen. I visse tilfeller har vi også sett at arbeidsgiver har satt større kvalifikasjonskrav enn normalt og nødvendig for stillingen. Slike kvalifikasjonskrav kan overprøves av en tvisteløsningsnemnd eller av domstolene. I første instans skal imidlertid saken drøftes mellom den ansatte og virksomheten. Lovgiver har i §14-3, nr. 2 gitt visse muligheter for unntak fra hovedregelen om fortrinnsrett. Det fremgår her at dersom fortrinnsretten innebærer vesentlige ulemper for arbeidsgiver, kan det medføre at fortrinnsretten faller bort. Her må imidlertid unntaket fra hovedregelen fortolkes strengt. Eksempler på slike unntak kan for eksempel være at arbeidsplaner ikke går opp og at arbeidsgiver må ansette flere personer for å få gjennomført planen. I enkelte tilfelle kan fortrinnsretten også medføre

betydelige ulemper for andre ansatte, for eksempel ved at fortrinnsretten medfører en større grad av ubekvem arbeidstid eller liknende. Det neste spørsmålet som kan reise seg er at det er flere deltidsansatte i virksomheten som gjør krav på den ledige stillingen. I disse tilfellene avgjør arbeidsgiver hvem av de deltidsansatte som skal tildeles stillingen.

Fortrinnsrett ved oppsigelser

Det må videre fastslås at det finnes flere fortrinnsrettsregler i arbeidsmiljøloven. Et eksempel er fortrinnsrett ved oppsigelser på grunn av rasjonalisering/ nedbemanning. I dette tilfellet får de oppsagte fortrinnsrett etter lovens § 14-2. Det blir i lovteksten konstatert at denne type fortrinnsrett går foran fortrinnsretten for de deltidsansatte. Dersom en arbeidstaker mener seg berettiget til fortrinnsrett og arbeidsgiver hevder det motsatte, kan arbeidstakeren bringe saken inn for en tvisteløsningsnemnd, som er hjemlet i lovens § 17-2. Saken kan deretter bringes inn for de ordinære domstolene.

LEDELSE/NETTVERK

Lederne er viktige aktører i arbeidet med å få ned sykefraværet



I arbeidet med å nå IA-avtalens overordnede mål er arbeidsgiverpolitikken viktig og ledere på alle nivåer er viktige aktører. Særlig viktig er lederen som står nærmest medarbeideren, da oppfølging ved sykefravær i hovedsak skjer her.

Forhandlingene om en ny avtale er i gang

Partene er nå i gang med IA-forhandlingene. Forhandlingene ledes av statssekretær Christl Kvam i Arbeids- og sosialdepartementet (ASD).

Henrik Dahle (fagsjef og advokat) og Geir Lyngstad Strøm (seniorrådgiver) representerer Unio i forhandlingene.

Det er lagt opp til et komprimert og ambisiøst forhandlingsløp.

Det har fra partene vært god oppslutning om overordnet mål og delmålene. Kritikken mot dagens IA-avtale har vært rettet mot virkemiddelbruken som kan hevdes å være for detaljert med krav som ikke alltid treffer. Se artikkel i Signaler nr. 3 2018, «IA-avtalen – hva skjer i høstens forhandlinger?».

Studie i regi av KS

Agenda Kaupang og Proba har gjennomført en omfattende følgeforskningsstudie av KS'sykefraværssatsing, «IA-ledelse 2.0 – NED med sykefraværet!», og funnene ble presentert på Arendalsuka i august 2018.

Mestringsorientert ledelse

Et av hovedfunnene i rapporten er at det er en tydelig sammenheng mellom mestringsorientert ledelse, mestringsklima og samlet sykefravær i virksomheter innen helse og omsorg. Virksomheter med mestringsorienterte ledere som er gode på å kommunisere mål, skape mening i arbeidet, og gi sine

medarbeidere individuell oppmerksomhet og støtte, har lavere samlet sykefravær. Lederne i virksomhetene med lavt fravær har tro på at de kan påvirke sykefraværet og oppleves av sine medarbeidere som tilstedeværende, delegerende og proaktive.

Virksomheter med et sterkt mestringsklima, kjennetegnet av åpenhet, samhold og kollegastøtte, har også lavere samlet sykefravær.

Funn i studie støttes av annen forskning

Linda Lai fremhevet også mestringsorientert ledelse på årets lederkonferanse i Akademikerforbundet. Hun referer til egen og andres forskning som viser at medarbeidere som opplever mestrings, blir mer motiverte og lojale mot sin leder og mot organisasjonen. I tillegg får de bedre livskvalitet og en mer robust helse. Det viser seg også i lavere sykefravær.

Målet med denne typen ledelse er at medarbeiderne skal utvikle seg og mestre sine roller best mulig ut ifra egne forutsetninger. Dette kan man oppnå ved å skape et mestringsorientert arbeidsklima, et arbeidsklima der medarbeiderne hjelper hverandre til å bli gode framfor å konkurrere med hverandre.

Forankring, verktøy og samarbeid

Det fremkommer også i rapporten at

sykefraværssatsingen i kommunene generelt er godt forankret, at kunnskap og verktøy fra NED-prosjektet oppleves om nyttige av ansatte og ledere i deltakerkommunene, og at samarbeidet mellom kommune og NAV synes å ha blitt forbedret som et resultat av NED-satsningen.

Stor samfunnsøkonomisk innsparing

IA-ledelse 2.0 – NED med sykefraværet! er et samarbeid i regi av KS og NAV, og er ment som en drahjelp til større norske kommuner med sykefravær på mer enn 10 %. Satsingen har inkludert 27 deltakerkommuner, og har vært særlig rettet mot helse- og omsorgssektoren og barnehagene. Målinger viser at kommunene som deltar i NED-satsningen, har hatt en nedgang i sykefraværet som gir en samfunnsøkonomisk innsparing på rundt 14 millioner kroner per år.

- Funnene viser at kommunene er tjent med å få stadig ny kunnskap om hva som forårsaker fravær og hva som fremmer nærvær, sier Anne-Cathrine Hjertaas, avdelingsdirektør i KS.

Les hele rapporten på KS' nettsider

Kilder:

proba.no

agendakaupang.no

ks.no

ledernytt.no

[Akademikerforbundets lederkonferanse](#)

AKADEMIKERFORBUNDET STUDENT



Alle studenter skal ha tilgang til et studentombud

Kunnskapsdepartementet har sendt enkelte forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven og fagskoleloven på høring. Akademikerforbundet er høringsinstans, og Akademikerforbundet vil sende en høringsuttalelse til departementet.

Kunnskapsdepartementet foreslår at det skal lovfestes at alle studenter skal ha tilgang til et studentombud.

I tillegg fremmes det forslag om å synliggjøre institusjonenes plikt til å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering og i tillegg institusjonenes plikt til å tilrettelegge for personer med nedsatt funksjonsevne. Synliggjøringen forslås gjort ved lovendring.

Akademikerforbundet er positive til hovedlinjene i de foreslåtte endringene. Særlig er det positivt om det blir lovfestet at alle studenter skal ha tilgang

til et studentombud. Slik ordningen er i dag, er det opp til den enkelte utdanningsinstitusjon om de ønsker å ha en studentombudsordning og det er i hovedsak de større universitetene og høyskolene som har et slikt ombud. At alle studenter får tilgang til et studentombud, kan blant annet gjøre at studentene

får bedre veiledning i forbindelse med klager, saker kan løses på et lavere nivå og ombudet kan bidra i forbindelse med institusjonenes kvalitetssikringsarbeid.

SIGNÉR OPPROPET MOT STIPENDKUTT!

Om forslaget:

I dag får studenter omgjort inntil 40 % av studielånet til stipend etter hvert som de avlegger studiepoeng. Regjeringen foreslår å kutte dette til 25 %, mens de resterende 15 % kun gis ved avlagt grad og da kun for studiepoeng som inngår i graden. Som et resultat vil studenter som bytter studie underveis, tar årsstudium eller enkeltemner i tillegg til graden få høyere gjeld.

Akademikerforbundet student støtter opp om at det ikke gjøres endringer i stipendordningen for studenter.

Signér oppropet du også på bevarstipendet.no/

#ikkeperfekt

#bevarstipendet

Kilde: bevarstipendet.no

KURS OG AKTIVITETER 2019

15.-16.
januar

Omstilling og omorganisering trinn I

Sted: Thon Hotel Opera
Påmeldingsfrist: 3. desember 2018

21.-22.
januar

Tariffkonferansen

Sted: Radisson Blu Oslo Airport
For inviterte deltakere

23.-25.
januar

Unios NAV-konferanse

Sted: Scandic Ambassadeur Drammen
Påmeldingsfrist: 5. desember 2018

5.-6.
februar

Grunnkurs for tillitsvalgte trinn I

Sted: Scandic St. Olavs plass
Påmeldingsfrist: 11. desember 2018

12.-13.
februar

Arbeidsrett trinn II

Sted: Thon Hotel Opera
Påmeldingsfrist: 1. januar 2019

5.-6.
mars

Grunnkurs for tillitsvalgte trinn II

Sted: Clarion Hotel the Hub
Påmeldingsfrist: 28. januar 2019

12.
mars

Dagskurs - forhandlingskurs

Sted: Park Inn, Gardermoen
Påmeldingsfrist: 1. februar 2019



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

Vi anbefaler deg som medlem å ta
vårt e-læringskurs for tillitsvalgte,
påmelding til
post@akademikerforbundet.no.

Hold deg oppdatert om vårt kurstilbud
på våre hjemmesider,
akademikerforbundet.no

KONTAKT



REGIONENE:

Akademikerforbundet Øst:

Thanh Nguyen,
tlf. 410 06 420,
thanhn@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet

Hedmark/Oppland:

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

Akademikerforbundet

Buskerud/Vestfold/Telemark:

Berit Reppesgård,
tlf. 474 67 499,
Berit.Reppesgard@larvik.kommune.no

Akademikerforbundet Agder:

Bjørn Skillingstad,
tlf. 481 33 318,
bjorn.skillingstad@nav.no

Akademikerforbundet Rogaland:

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

Akademikerforbundet Vest:

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

Akademikerforbundet Midt-Norge:

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

Akademikerforbundet Nord:

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

RÅDGIVENDE UTVALG:

Akademikerforbundet Stat

Inga Bolstad,
tlf. 481 26 026
inga.bolstad@arkivverket.no

Akademikerforbundet Kommune

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

Akademikerforbundet Oslo kommune

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

Akademikerforbundet Spekter

Ruth Lie,
tlf. 486 08 852,
ruth.lie@stolav.no

Akademikerforbundet Privat/Virke

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

Rådgivende utvalg NAV

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

Rådgivende utvalg for UH-sektoren

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

Seniorutvalget

Siri Berg Flaa,
tlf. 977 47 647,
siri.berg.flaa@bsa.oslo.kommune.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,
post@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
Eystein M. Hagesæther

Trykk: Asker Print AS

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
tlf. 975 820 84,
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

Jorunn Mørch Aasen

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

Svein Kvammen

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

Thanh Nguyen

styremedlem
tlf. 410 06 420
thanhn@akademikerforbundet.no

Mizanur Rahaman

Styremedlem
tlf. 988 22 658
mri89@live.com

Svend Bang Pedersen

Styremedlem
tlf.: 971 62 079
sbp@vinmonopolet.no

Hege Wikestad

møtende vara
tlf. 971 77 15
Hege.wikestad@voldsoffererstatning.no

Per Øystein Bentstuen

Møtende vara
tlf. 986 07 130
per-oystein.bentstuen@bfb.no

Akademikerforbundets NAV-konferanse

Vi ønsker våre medlemmer som jobber i NAV, både stat og kommune, velkommen til Akademikerforbundets årlige NAV-konferanse.

Konferansen avholdes på Soria Moria, Askeladdens hus, 11.-12. september 2019. Vi setter tidsaktuelle problemstillinger på agendaen.

Program kommer snart, men du kan allerede i dag melde deg på via min side. Påmeldingsfrist: **15. juni 2019.**

