UTGITT AV AKADEMIKERFORBUNDET **NR. 2 2018 // 27. ÅRGANG**

AKADEMIKER FORBUNDET

SIGNALER

Akademikerforbundet tar organisasjons-debatten

SIDE
3

Sosiale medier – en velsignelse for demokratiet?

SIDE
9

Oppgjøret i 2018 - forhandlingsvilje i offentlig sektor

SIDE
12

Kjære medlem

Årets lønnsforhandlinger har så langt vært preget av forhandlingsvilje fra partene i arbeidslivet. Mange oppgjør er kommet i havn uten at man har benyttet meklingsinstituttet. I offentlig sektor har en rekke forhandlinger innen Spekterområdet endt med enighet. I KS og Oslo kommune kom partene også til enighet. Det normale forløpet i forhandlingene ble fulgt ved at konkurranseutsatte virksomheter innen LO-NHO område forhandlet først. Resultatet av disse forhandlingene blir gjerne en norm for de øvrige forhandlinger som gjennomføres og omtales som frontfaget. Den økonomiske rammen for frontfaget gav en årslønnsvekst på 2,8 %.

Når man får en normativ økonomisk ramme, har denne lett for å bli definert som taket for lønnsvekst av arbeidsgivere som forhandler etter frontfaget. I år ser vi at denne tradisjonen er brutt. I KS-oppgjøret var man villig til å fordele midlene ulikt mellom grupper, noe som førte til et bedre lønnsoppgjør for langtidsutdannede. For Akademikerforbundets medlemmer omfattet av sentrale forhandlinger ble årslønnsveksten 2,95 %. I Oslo kommune vil det i høst bli gjennomført lokale forhandlinger med en avsetning på 0,96 % av lønnsmassen Dette mulighetsrommet skal Akademikerforbundet utnytte og forbundet har igangsatt arbeid med å styrke forhandlingskompetansen blant tillitsvalgte i bydelene.

I Spekter var man også villig til å gi et lønnsløft høyere enn rammene i frontfaget for noen av Unios grupper i helsesektoren. Offentlige arbeidsgivere som er villig til å bruke lønn som virkemiddel til å sikre rekrutteringen til helsesektoren fortjener honnør. Samtidig var dette lønnsløftet helt nødvendig om man skal sikre dagens kvalitet og servicenivå. For Akademikerforbundets medlemmer i Spekter forhandles lønn lokalt i den enkelte virksomhet. Selv om noen er ferdige med forhandlingene gjenstår fortsatt en rekke forhandlinger før vi kan danne oss et bilde av lønnsveksten for medlemmene.

I statsoppgjøret kom partene til enighet etter mekling. Rammen ble om lag på nivå med frontfaget. Lønnsveksten ble fordelt likt mellom sentralt tillegg midler avsatt til lokale forhandlinger. Det skal gjennomføres uravstemning blant Unios medlemmer i staten før oppgjøret er endelig godkjent. Oppgjøret har en profil og innretning som treffer Akademikerforbundets medlemmer godt. Akademikerforbundets medlemmer får normalt god uttelling i de lokale forhandlingene og vi ser fram til høstens forhandlinger.

Pensjon

Samtlige hovedorganisasjoners ja til ny offentlig tjenestepensjon innebærer at vi har nådd en viktig milepæl i vårt arbeid med å sikre gode offentlige pensjoner for våre medlemmer. Unios styre behandlet forslaget til offentlige pensjonsordninger etter at samtlige primærorganisasjoner behandlet forslag til avtale. Et enstemmig styre i Unio sluttet så opp om forslaget til ny pensjonsavtale. Akademikerforbundets hovedstyre var også enstemmig i sitt vedtak om gi sin tilslutning til avtalen basert på en rådgivende uravstemning blant medlemmene som jobber i offentlig sektor. Svarprosenten på 39,5 % viste at medlemmene lot seg engasjere i pensjonsspørsmålet og med hele 96,3 % ja, var dette et viktig og tydelig råd til hovedstyret om veivalg. At resultatet som nå foreligger er basert på forhandlinger mellom staten og partene i arbeidslivet, viser de gode løsninger som forløses i partssamarbeid. Den konstruktive tilnærming partene utviste i pensjonsforhandlingene bidrar til å styrke "Den norske modellen". Det gjenstår ennå arbeid før et helhetlig system er på plass. Partene er enige om å utrede og avtale løsninger for personer som har særaldersgrense og opptjening i den nye tjenestepensjonsordningen i en prosess som skal starte høsten 2018.

Unio deltar i Pride 27.-30.juni 2018

Nesten 40 prosent av de 378 ungdommene som deltok i en undersøkelsen i 2016 forteller at de har blitt mobbet og trakkasert på bakgrunn av seksuell orientering i skolen, og nesten 30 prosent på bakgrunn av kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Undersøkelsen viser at selv om det norske samfunn er kommet et godt stykke på vei med hensyn til å utvise toleranse, er det fortsatt mye ugjort når det gjelder toleranse for seksuell orientering.

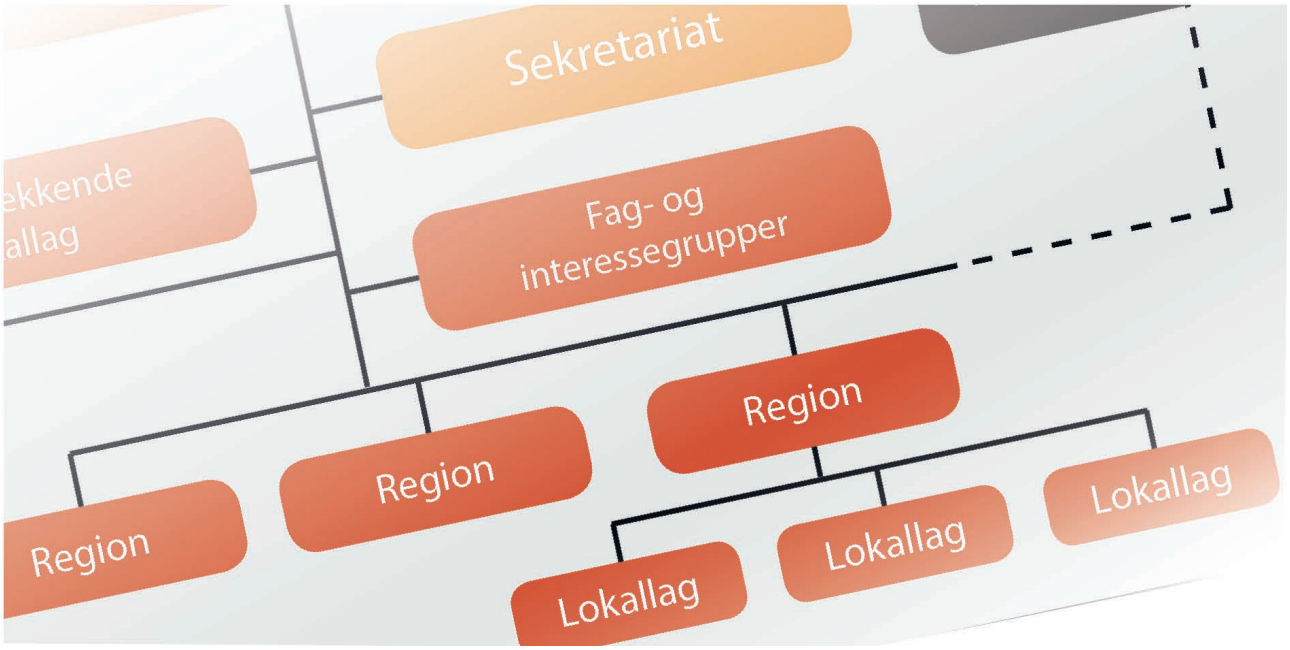
Unio deltar i år under det som beskrives som «Norges største og viktigste feiring av skeiv kjærlighet og mangfold. En tidagers festival hvor alle får være akkurat den man er».

Unios hovedbudskap for deltakelsen under Pride er «Kunnskap og fellesskap».

Benytt muligheten til å besøke Unios og forbundenes stand i Pride Park i Spikersuppa. Her arrangeres det både konserter og andre kulturaktiviteter for alle. Bli gjerne med i paraden eller meld deg på til faglig frokost før paraden! Påmelding på unio.no

Akademikerforbundet tar organisasjonsdebatten

Arbeidslivet utvikler seg, det må Akademikerforbundet også gjøre. Det å representere arbeidstakersiden er ikke det samme i dag som det var for 10, 20 eller 30 år siden. Spørsmålet om hvordan Akademikerforbundet skal være organisert i fremtiden henger i luften og på Politisk Råd på Hell 13.-14. juni står organisasjonsdebatten på agendaen.



Et tema for politisk råd

Det er et aktuelt tema og mange har, heldigvis, sterke meninger om hvordan Akademikerforbundet på best mulig måte kan representere de snart 5000 medlemmene. Dette er likevel på ingen måte et nytt tema. Også på Politisk Råd i 2013 ble organisasjonskartet diskutert. Dette dannet et grunnlag som ble løftet frem på nytt i samme forum i 2017 og står altså nå igjen på programmet. I forkant av samlingen på Hell har hovedstyret bedt regionene om å på nytt ta stilling til to mer konkrete forslag for fremtidig organisering.

Regionenes rolle

Som du kan lese mer om på side 14 i dette nummeret av Signaler er det regionstyret som leder den politiske virksomheten i sin region, innenfor de rammene som er gitt av landsmøte. Dette betyr at det er Akademikerforbundets åtte regioner som sammen skal forsøke å stake ut kursen for organisasjonens utvikling, noe som legger et betydelig ansvar til de som tar turen til Hell i juni. Men med mange meninger tar ting også tid. - Det er bra. Vi skal ikke forhaste oss inn i noen veivalg, sier forbundsleder Alfred Sørbø. En god demokratisk avgjørelse skal ta tid slik at idéer kan modnes og alle perspektiver betraktes. Sørbø understreker at det er heller ingen endelige beslutninger på dette temaet som skal tas på Hell, men det skal legges et godt grunnlag for prosessene frem mot Landsmøte i 2019.

De to modellene

Regionene ble i april presentert for et debatthefte som inneholdt to mulig fremtidige modeller for organisering. Modellene har til felles at de har medlemmenes interesse i fokus og begge forslagene er rigget til god ivaretagelse av medbestemmelse. De skiller seg i midlertidig når det kommer til innretning på hvordan forbundet jobber tematisk med det som opptar medlemmene. Mens den ene modellen baserer seg på en sektordelt innretning hvor tariff står i fokus, hviler en videreutvikling av dagens modell seg på en mer generalisert innretning hvor bistand i arbeidsrettslige spørsmål har mye plass. Modellene som er tegnet opp for regionene er på ingen måte uttømmende eller endelige, de er ment som grovskisser som skal bidra til en god organisasjonsdebatt som fører til at Akademikerforbundet utvikler seg i takt med omgivelsene.

Dersom du har spørsmål eller kommentarer knyttet til organisasjonsdebatten kan sekretariatet kontaktes ved rådgiver Martin Ølander på mo@akademikerforbundet.no / 940 05 047

PROFILEN

Opptatt av å bygge lokallag og kompetanse

De siste to årene har Rune vært hovedtillitsvalgt for fem medlemmer på arbeidsplassen. Arbeidsplassen er Statens Innkrevingssentral, som ligger i industrikommunen Mo i Rana i Nordland. Statens Innkrevingssentral ble fra 2015 en del av Skatteetaten som er underlagt Finansdepartementet. Oppdragsgiverne er blant annet politi, domstoler, NRK, Vegdirektoratet, Statens Lånekasse med flere.

- Jeg trives veldig godt i jobben, og har mange svært dyktige kollegaer, forteller Rune som er 1. konsulent i Tvangsseksjonen.

Han understreker at de alltid prøver å finne gode løsninger for folk som har problemer med å betale. I tillegg er han opptatt av å gradvis bygge opp kompetansen til sine medlemsfeller i Akademikerforbundet på en rolig og god måte.

Tekst: Torill Marie Høyer

Hvis man skal gå mer spesifikt inn på hva Statens Innkrevingssentrals samfunnsoppdrag innebærer, så handler det kort sagt om innkreving av bøter, bomavgifter, lån og lisenser med videre. Så kjenner kanskje de fleste også til at hvis man først har fått Statens innkrevingssentral «på nakken», er det ingen annen utvei enn å betale, fordi Staten alltid fungerer som kreditor nummer 1, og har makt og myndighet til alltid å kreve inn det du måtte skylde via lønn. Men Statens Innkrevingssentral har for kort tid tilbake både mottatt både Kundesenterprisen og Klarspråkprisen, som forteller hvordan man virkelig har satset på å sette brukeren i fokus.

Universitetsutdanning fra Florida

-Hva slags utdanning har du?

-Jeg har en bachelor-grad innen «business administration», eller økonomi og ledelse, fra University of Central Florida (UCF) nærmere bestemt Orlando, der jeg studerte fra 87-90. Seinere tok jeg noen tilleggsfag innen økonomi og internasjonale fag. Mine to første år i USA var fra 85 til 87 ved et Militærakademi i New Mexico, forteller Rune.

UCF er et velrennomert universitet i Florida, og i og med at Rune også var et stortalent innen løping i friidrett, fikk han stipendier som dekket noe av utdanningen. Han kan videre fortelle at han er født og oppvokst i Mo i Rana, og valgte å flytte tilbake til hjemstedet etter at han var ferdig utdannet i USA. Mo i Rana er for øvrig den tredje største byen i Nord-Norge med over 26 000 innbyggere.

Fra privat til offentlig sektor

- Kan du fortelle litt om din arbeidserfaring?

- Jeg jobbet først 15 år innen

FAKTA

Navn:
Rune Husmo

Alder:
52 år

Medlem i:
Akademikerforbundet

Verv: Hovedtillitsvalgt

Interesser:
Utenlandsreiser, kulturopplevelser, tur i skog og mark, jakt, hytteliv og sport

- Jeg synes det er veldig interessant og lærerikt å være forhandler, og i fjor deltok jeg også i lønnsforhandlinger for Skatteetaten i Oslo, og i fjor deltok jeg også i lønnsforhandlinger for Skatteetaten i Oslo.

forsikringsbransjen, og var blant annet leder i åtte år ved Gjensidige i Mo i Rana. Videre har jeg vært selvstendig næringsdrivende innen fornybar energi, før jeg i 2010 begynte i Statens Innkrevingssentral. Utdanningen min har kommet godt til nytte både i privat og offentlig sektor, sier Rune.

- Hvordan kom du i kontakt med Akademikerforbundet?

- De første årene i Statens Innkrevingssentral var jeg medlem i et annet fagforbund, for jeg hadde ikke hørt om Akademikerforbundet. Men for to og et halvt år siden fikk jeg av en kollega høre om Akademikerforbundet, og etter å ha satt meg inn i forbundets politikk, fant jeg ut at dette var midt i blinken for meg. Spesielt dette med å sette fokus på at utdanning skal lønne seg, var svært motiverende. I tillegg til at organisasjonen også er partipolitisk uavhengig, var dette de viktigste faktorene for at jeg skiftet fagforening, sier Rune.- Jeg har lite til overs for at en fagforening skal gi økonomiske bidrag til et bestemt politisk parti.

Han understreker videre at han ikke hadde noe erfaring som tillitsvalgt før han ble medlem i Akademikerforbundet, men etter to år med bratt læringskurve, trives han i dag veldig godt i vervet, og synes det er spennende og interessant arbeid.

Lærerikt å være lønnsforhandler

- Hvordan opplever du å være lønnsforhandler?

- Jeg synes det er veldig interessant og lærerikt å være forhandler, og i fjor deltok jeg også i lønnsforhandlinger for Skatteetaten i Oslo. Det var veldig fint å oppleve god støtte under forberedelsene fra Akademikerforbundet sentralt i den prosessen, som jeg synes ga utrolig gode råd og var lett tilgjengelige hele veien, mener Rune.

- Når det gjelder lønnsforhandlingene på min egen arbeidsplass, SI i Mo i Rana, så har jeg også gode erfaringer. Jeg vil si at ledelsen hos oss er dyktige, de er seriøse og involverer de tillitsvalgte godt i forkant. Dette skaper gode relasjoner mellom de tillitsvalgte og ledelsen. Forholdet fagforeningene i mellom er også greit i fellesmøtene, og jeg opplever at vi har reelle forhandlinger med en god dialog, sier Rune.

Han er videre generelt opptatt av at det er viktig å se på arbeidsgiver som en medspiller og ikke en motstander eller fiende. Han tror for øvrig at det gammeldagse "fiendebildet" av arbeidsgiver er på vei ut. – Det handler til syvende og sist om ærlighet, gjensidighet og respekt mellom partene, sier Rune.

Gradvis medlemsskolering

Han er som nevnt hovedtillitsvalgt for fem medlemmer, og seg i mellom fordeler de oppgavene greit slik det er nå fordi alle ønsker å bidra. Det er unødvendig å presse noen, og det tas ad hoc møter når det er nødvendig. Ingen faste møter, samsnakkingen går naturlig når det er behov for det. Han presiserer imidlertid at det er mye arbeid og forberedelser før lønnsforhandlinger, så det er viktig å involvere flere i og med at man legger ned mye arbeid i tillitsverv.

- Jeg ser at det etter hvert kan bli aktuelt å danne et lokallag, og jeg ser viktigheten av å ha gode lokallag som står på egne ben. Men for oss nå handler det mer om gradvis å kurse og skolere de medlemmene vi allerede har, få erfaringer og finne seg til rette uten stress før vi går aktivt ut for å verve flere, sier Rune.

Han vil imidlertid fremheve Akademikerforbundets gode kurstilbud som han selv har deltatt på, og hvor hurtig man får svar både sentralt og regionalt når man trenger det. Rune synes Akademikerforbundets organisasjon fungerer veldig godt, noe som for hans del motiverer til å fortsette som tillitsvalgt.

Store krav til unge i dag

Rune har stor forståelse for at de yngre i dag kan vegre seg for å melde seg inn i en fagforening før det har gått litt tid.

- Man er uerfaren i arbeidslivet, man skal etablere seg, det er mye som skal på plass og det stilles store krav. Slik sett kan jeg godt forstå at tanken om å engasjere seg i en fagforening i tillegg kan virke voldsomt og at det ikke er det første man tenker på. Jeg mener derfor at man må ha forståelse for dette, men absolutt prøve å aktivt verve studenter inne på deres arenaer.

Sånn helt til slutt:

- Hvilke distanser løp du ?

-200, 400 og 800-meter, svarer Rune kjapt.

MEDLEMSFORDELER

– Jeg sparte 5000 kroner i måneden på å bytte bank

Da Signy Svendsen flyttet lånene fra den lokale sparebanken til Storebrand, fikk hun hakeslepp.

Tekst: Linn Isaksen, Storebrand Bank

Hun hadde vært totalkunde i den lokale sparebanken i syv år, og var egentlig godt fornøyd med det. Signy Svendsen (53) syntes både det var fint å støtte den lokale virksomheten, og praktisk at hun bare kunne stikke innom kontoret deres hvis det var noe hun lurte på.

Men så skjedde det noe som gjorde at Svendsen ble nødt til å ta et oppgjør med privatøkonomien: Hun og mannen gikk fra hverandre, og hun ble sittende med huset. Plutselig skulle boliglånet og alle utgifter knyttet til husholdningen håndteres av bare én inntekt.

– For første gang følte jeg at jeg sto litt med lua i hånda. Jeg måtte be banken om veldig mye for å ha mulighet til å beholde huset, og var egentlig bare glad for at jeg fikk lån i det hele tatt, forteller Svendsen.

Ville ha iPad – fikk bedre økonomi

Hun jobber som kommunikasjonssjef i Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede, og er medlem av Akademikerforbundet. På vegne av medlemsforbundene har Unio inngått et banksamarbeid med Storebrand, som gir medlemmene en svært gunstig lånerente.

I den forbindelse var Storebrand tilstede på Unio-konferansen i fjor, og det samme var Signy. Og det at starten på et kundeforhold ble etablert akkurat der, var egentlig litt tilfeldig.

– Jeg deltok i en Storebrand-konkurranse der man kunne vinne en iPad, og for å være med i trekningen måtte jeg gi tillatelse til at de kunne kontakte meg for et uforpliktende tilbud. Jeg sa at de bare kunne ringe, men at jeg tvilte på at jeg var en kunde de hadde lyst på, ettersom jeg var helt nedsylta i gjeld, forteller hun lattermildt.

Det ble ingen iPad på Svendsen, men isteden skulle hun ende opp med en betydelig større gevinst.

For da en kundebehandler fra Storebrand tok kontakt noen dager senere, fikk Svendsen snart servert et tilbud som ga henne hakeslepp.

– Tilbudet viste at jeg kom til å sitte igjen med nesten 5 000 kroner mer i måneden hvis jeg flyttet lånene mine over til Storebrand. Jeg klarte nesten ikke å tro på det, og tenkte at det måtte være en feil et eller annet sted. Hvordan kunne det være så stor forskjell?

Krevde bare noen få tastetrykk

Tilbudet var imidlertid helt riktig.

Takket være medlemskapet i Akademikerforbundet, fikk Svendsen en mye gunstigere rente enn hun hadde i sin gamle bank, og i tillegg la Storebrand opp til en nedbetalingsplan som passet hennes framtidsutsikter. Til sammen resulterte dette i betydelig lavere månedskostnader.

Signy takket ja til tilbudet, og deretter gikk prosessen raskt og smidig.

– Jeg hadde i forkant informert om hvor mye jeg hadde i gjeld og sendt inn skatteattest og de tre siste lønnsslippene mine. Resten av prosessen tok kundebehandleren i Storebrand seg av. Hun ordnet med overføring fra den gamle banken, og jeg trengte bare å godkjenne dokumentene elektronisk. I løpet av noen dager var alt utarbeidet og klart.

– Man tenker gjerne at det å bytte bank er en komplisert prosess, mens det i realiteten bare krever noen få tastetrykk, sier Svendsen.

Kunne ikke være sponsor for lokalbanken

Hun innrømmer at hun måtte gå noen runder med seg selv før hun bestemte seg for å avslutte kundeforholdet i lokalbanken.

– Jeg er jo egentlig tilhenger av å støtte det lokale næringslivet, men da jeg fikk tilbudet fra Storebrand ble det tydelig at jeg først og fremst måtte tenke på meg selv. Selv de lokale bankene driver jo business, og jeg som var en såpass presset økonomisk situasjon kunne ikke være sponsoren deres, reflekterer hun.

– Det var selvfølgelig også viktig for meg at Storebrand er en seriøs aktør, som er opptatt av å handle etisk og bærekraftig. Hadde de drevet med luguber virksomhet, hadde jeg aldri byttet over.

Et lyspunkt i en tøff situasjon

Avgjørelsen om å bytte bank har gitt Signy både mindre hodebry og en positiv opplevelse av å bli behandlet med respekt i en vanskelig situasjon.

– Når du havner i en posisjon hvor du er så gjeldstynget, føler du deg veldig liten, og ikke akkurat i noen forhandlingsposisjon. Derfor var det en veldig god følelse å bli møtt med respekt og forståelse, og allikevel bli ansett som en god kunde, forteller hun.

– For meg handlet det om å klare å beholde huset og rett og slett bare å holde hodet over vann. Og da er 5 000 kroner i måneden en betydelig sum. Det gir meg råd til å dra på ferie og rom til å puste økonomisk. Nå trenger jeg ikke lenger å ligge våken om natten og regne på hver krone for å være sikker på at jeg klarer å betjene utgiftene mine.

Du kan få 7,6 millioner i ulykkesdekning

Dersom du er «singel», kan du kjøpe ulykkesforsikring med forsikringssum 7,6 millioner kroner gjennom medlemskapet i Akademikerforbundet. Har du ektefelle/samboer og barn, må du dele med dem, men du har fortsatt god dekning til meget lav pris. Les her hvordan du skaffer deg en slik forsikring:

Alle nye medlemmer (med unntak av studentmedlemmer) blir automatisk med på vår obligatoriske forsikring (forutsatt at man ikke reserverer seg mot forsikringen). Forsikringen består av livsforsikring, uføreforsikring og kritisk sykdomsforsikring for deg, samt en ulykkesforsikring som også dekker familien.

Familieulykkesforsikringen dekker hele familien ved ulykke som fører til varig medisinsk invaliditet. Forsikringssummen avhenger av familiens sammensetning på ulykkestidspunktet.

Er du singel, får du alt - har du familie, må du dele (se tabell nedenfor).

Sørg for å ha høy nok dekning for alle medlemmene i familien

Dersom du synes disse dekningene er for snaue, kan du kjøpe vår frivillige familieulykkesforsikring i tillegg. Er du «singel», dekker den hele 60 G – vel 5,6 millioner – ved 100 % medisinsk invaliditet. Dette kommer i tillegg til dekningen på 2 millioner som ligger i den obligatoriske forsikringen. Har du ektefelle/samboer, er dekningen på denne forsikringen 2,8 millioner på deg og det samme på din partner.

Har du barn under 21 år, er hvert barn dekket med minst 26 G (over 2,4 millioner)

Ulykkeseksempel

Medlem i Akademikerforbundet har forbundets obligatoriske ulykkesforsikring. I tillegg har medlemmet kjøpt frivillig familieulykkesforsikring. Medlemmet som har både ektefelle og barn blir utsatt for en bilulykke – både medlem og barnet blir 50 % medisinsk invalid.

Erstatningen blir som følger:
Medlemmet får erstatning på kr 1 236 340
Barnet får erstatning på kr 1 817 242.

Utbetaling fra andre forsikringer vil kunne komme i tillegg.

Pris

Den frivillige familieulykkesforsikringen koster kr 1 084 per år.

Bestill

Den frivillige familieulykkesforsikringen kan du bestille på telefon 21 02 33 69, eller på e-post forsikring@akademikerforbundet.no. Les mer om de gode medlemsforsikringene på www.akademikerforbundet.no/forsikring

FORSIKRINGSSUMMENE VED 100 % INVALIDITET

Enslig medlem: kr 2 000 000
Medlem: kr 1 000 000
Ektefelle, samboer, reg. partner: kr 1 000 000
Medlem: kr 600 000
Ektefelle, samboer, reg. partner: kr 600 000
Barn*: kr 1 200 000
Medlem: kr 1 000 000
Barn*: kr 1 200 000

* Ved flere barn under 21 år, deles forsikringssummen på antall barn. For fullstendige opplysninger, vises det til forsikringsvilkårene.

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Med medlemmer landet rundt

Helseforetaket Sykehusinnkjøp HF ble stiftet i desember 2015. Helseforetakets divisjoner finner vi i Vadsø, Tromsø, Trondheim, Bergen, Oslo og Drammen, noe som setter sitt preg på både driften og det å være tillitsvalgt.

Tekst: Carl-Erik Christoffersen

Hensikten med Sykehusinnkjøp var å etablere et felles eid nasjonalt foretak for samordning av innkjøp til spesialisthelsetjenesten. Foretaket har fire eiere: Helse Sør-Øst RHF, Helse Nord RHF, Helse Midt-Norge RHF og Helse Vest RHF. Kjernevirksomheten er med andre ord å gjennomføre anbud i forbindelse med innkjøp av varer og tjenester til sykehusene.

Ingrid Fagerholt (63) er hovedtillitsvalgt for Akademikerforbundet i helseforetaket. Hun ble virksomhetsoverdratt fra St. Olavs Hospital HF desember 2016, og hun har lang erfaring fra både helseforetak og fra økonomi. I dag sitter hun i Divisjon Midt-Norge i Trondheim, mens de øvrige medlemmene hun er tillitsvalgt for er spredd over hele landet.

- Vi er nå ca. 240 ansatte, forteller hun. Det er en utfordring at vi har kommet fra en rekke ulike virksomheter landet over, for å bli ett helseforetak. Som tillitsvalgt har jeg nå 17 medlemmer fordelt over hele landet, forteller Ingrid Fagerholt. Blant annet når hun skal ha møte med sine medlemmer kan det bli krevende. Da må hun ta teknologien til hjelp.

- Medlemsmøtene må vi ta på Skype eller videokonferanser, sier hun, mens diverse medlemsinformasjon blir formidlet på e-post. Den største oppgaven som tillitsvalgt akkurat nå er en større omstilling som virksomheten er midt oppe i.

- I et oppdragsdokument fra våre eiere er vi bedt om å utarbeide en plan for hvordan vi skal organisere oss i tiden framover. Min stilling er pr. dato koordinator i stab, men hvor jeg vil havne etter omorganiseringen er uvisst. Ledelsen har gitt god informasjon om at det ikke skal nedbemannes og det er gitt beskjed om at ansatte skal kunne fortsette å jobbe på samme geografiske sted som de er i dag.

- Min jobb er jo å ta vare på våre medlemmer samt påse at omstillingsprosessen foregår på en ryddig måte. Hun sier at det tar tid i en ny virksomhet før arbeidsmiljøet og kulturen har satt seg, men så langt har vi tillitsvalgte hatt et profesjonelt forhold til ledelsen.

Ingrid Fagerholt forteller at ved siden av omstillingen er det arbeid med en ny overenskomst for helseforetaket, som krever mye oppmerksomhet.

- Fram til nå har alle hatt sine overenskomster der de har vært ansatt. Nå skal vi få utarbeidet en ny B-dels overenskomst, som skal være felles for alle i den nye virksomheten, forteller hun. Ingrid Fagerholt understreker at hun ser det som svært viktig å få på plass en overenskomst for de ansatte.

- En overenskomst må vi få på plass, for det skal være fundamentet for oss i Sykehusinnkjøp HF.

SYKEHUSINNKJØP

SYKEHUSINNKJØP HF

Sykehusinnkjøp er et helseforetak som ble etablert 17. desember 2015. Det eies i fellesskap av landets fire regionale helseforetak, og i løpet av 2016 ble Helseforetakenes Innkjøpsservice og alle regionale innkjøpsenheter tilknyttet helseforetakene innlemmet i Sykehusinnkjøp.

Hovedkontoret ligger i Vadsø, men de seks divisjoner er fordelt på Vadsø, Oslo, Tromsø, Trondheim, Bergen og Drammen. Det er i 2018 i alt 240 medarbeidere.

Helseforetaket administrer en avtaleportefølje på over 23 milliarder kroner, og «omsetningen» for helseforetaket er på 255 millioner kroner (begge tall fra 2017).

POLITIKK OG SAMFUNN

Sosiale medier – en velsignelse for demokratiet?

Da internett så dagens lys i 1990, oppstod det et virtuelt rom der alle i prinsippet kunne kommunisere med hverandre. Grunnlaget for et bredt ordskifte, som er forutsetning for at et demokrati skal kunne fungere, var lagt. I dag kan vi spørre oss om internett med sine sosiale medier har blitt et verktøy mot demokratiet.

Tekst & foto: Carl-Erik Christoffersen

I følge rådgiver Eirik Løkke, rådgiver i Civita, innebar internettrevolusjonen i så måte den største demokratiseringen i menneskets historie. Han sier at det nettopp av den grunn er paradoksalt å observere hvordan internett nå brukes til å undergrave demokratiet.

- Vi må imidlertid skille mellom bruk og misbruk. Teknologi er et nøytralt verktøy som mennesket selv velger hvordan det vil bruke. Brukt på den rette måten er det et kraftfullt verktøy med enorme muligheter, understreker han.

Mark Zuckerberg, grunnleggeren av det sosiale mediet Facebook, ble nylig tvunget til å be verden om unnskyldning. Og interessant nok ble han nødt til å gi etter langt på vei på grunn av press gjennom sosiale medier. Riktignok var det et krav fra enkelte senatorer i Kongressens etterretningskomité, men det kan være grunn til å tro at Facebook ville hatt problemer med å overleve etter at den ene flodbølgen av negative meldinger etter den andre slo inn mot det sosiale mediet.

Bakgrunnen for at Facebookgrunnleggeren måtte stå skolerett for den amerikanske Kongressen, var at han og de andre hadde tenkt for lite på brukernes personvern. Selskapet Cambridge Analytica hadde utnyttet de muligheter (og svakheter) Facebook hadde, til å samle inn personlig informasjon fra rundt 320 millioner mennesker, til bruk i Donald Trumps

valgkamp. Og som vi vet endte Trump opp i presidentvervet.

- Dette var et tillitsbrudd, og jeg er lei meg, uttalte Mark Zuckerberg til Kongresskomiteen. Trolig hadde han selv og hans kolleger tenkt mer på hva som var teknisk mulig, og kanskje de store inntekter Facebook ga, enn personvernet til kanalens brukere.

Verktøy for revolusjoner

Sosiale medier blir holdt fram som en viktig faktor i den «arabiske våren». Den såkalte Jasminrevolusjonen i de arabiske land feide bort de gamle regimer i Tunis og Egypt, førte til Gaddafis fall i Libya og satte det syriske regimet under et betydelig press. Det at sosiale medier førte til alt dette, er nok en forenkling mener Geir Lundestad (tidligere direktør i Nobel-komiteen) i en Aftenpostenartikkel. I følge Lundestad er det få regimer som har levert dårligere resultater for sin befolkning gjennom mange tiår enn de arabiske. Men de sosiale mediene har betydd en maktforskyvning for den enkelte borger. Han peker på at sosiale medier fungerer på en helt annen måte enn de tradisjonelle. Gjennom sosiale medier går kontakten i prinsippet direkte fra person til person uten at en sentral myndighet kan kontrollere kommunikasjonen.

Nett-troll

Geir Lundestad peker også på at velorganiserte maktapparater i flere land har skaffet kunnskap og kapasitet til å utnytte sosiale mediers styrker og svakheter. For eksempel det russiske Internet Research Agency (trollfabrikken) i St. Petersburg. Der sitter de såkalte nett-trollene og produserer store mengder innlegg for sosiale medier. Et eksempel på det er hvordan de, ifølge NRK, laget store mengder usanne nyheter da Russland annekterte Krim. I den samme

perioden svertet de ukrainske politikere gjennom falske nyheter og sosiale medier. Subversjon kalles det. Hensikten er i praksis å vinne sannheten i samfunnet til ens egen versjon.

- Russisk innblanding har påvirket det amerikanske valget, slår Christian Torp i Den Norske Dataforening fast overfor NRK. Facebook har tidligere innrømmet at russisk desinformasjon under valgkampen til Trump kan ha nådd så mange som 126 millioner amerikanere. Vi venter fortsatt på konklusjonen fra spesialetterforsker Robert Mueller, men vi kan allerede nå slå fast at effekten av dette har gjort noe med det amerikanske samfunnet.

Målet til de russiske nett-trollene syntes å ha vært å påvirke velgerregistrering og forsterke splittelser i det amerikanske samfunnet. Kongressrepresentant Jackie Speier uttalte til The New York Times at til tross for at USA har de klokeste hjernene innen teknologi, klarte russerne å gjøre disse plattformene til våpen for å splitte, lure og skade det amerikanske demokratiet.

Rådgiver Eirik Løkke i Civita (foto: Civita)

- Bruk av propaganda er like gammelt som menneskeheten selv, men sammen med internett blir effekten dramatisk, understreker Eirik Løkke i Civita. Han viser til USAs tidligere CIA og NSA-direktør, som har uttalt at russernes innblanding i valget var den mest vellykkede påvirkningskampanjen noensinne.

I Norge?

Er vi like lettpåvirkelige her i Norge? Det er Eirik Løkke ikke så sikker på.

- Det har noe med det tillitsforholdet som er mellom de som styrer og de som blir styrt. Det samme mellom media og resten av samfunnet. Er den høy, er det vanskeligere å få demokratiet til å vakle. Her i Norge har vi generelt stor tillit til myndighetene og til media, mens i USA har denne tilliten minket, mener han.

Alt tyder på at bevisstheten rundt sosiale medier har blitt høy i de politiske partier.

- Folk blir påvirket politisk av sosiale medier, slår Christian Laland, Høyres sjef for digitale medier, fast overfor ABC-nyheter. Han peker på at folk forventer at de skal bruke det, og så er det en fin måte å fremme politisk kommunikasjon på. Han får støtte av medieforsker Bente Kalsnes ved OsloMet (tidl. Høyskolen i Oslo og Akershus). Hun mener sosiale medier påvirker offentligheten på godt og vondt. - Nå kan alle nå ut til et potensielt stort publikum, understreker hun.

Hvordan påvirkes demokratiet vårt?

I Norge har vi tidligere kommunikasjonsrådgiver og inkluderingsminister Sylvi Listhaug.

- Hun forstår mediene bedre enn de forstår seg selv, uttaler høyskolelektor Ketil Raknes ved Høyskolen Kristiania. Han mener sosiale medier vil endre måten både politisk kommunikasjon og journalistikk drives.
- Sosiale medier er sterkt emosjonsdrevet slik at poster som vekker sjokk, sinne eller sterk glede oppnår høyere spredning enn andre type poster, sier han. Det andre er at folk bruker sosiale medier i stor grad for å bekrefte og forsterke meninger de allerede

Høyskolelektor Ketil Raknes, Høyskolen Kristiania (foto: Høyskolen Kristiania)

hadde fra før. En siste ting er at de gir politikere muligheter til å kommunisere direkte med sine velgere uten å bruke nyhetsmediene som filter.

Dermed kan vi si at sosiale medier gir politikere mer makt og journalister mindre makt. Hvis en legger sammen disse tre utviklingstrekkene, har vi i stor grad oppskriften på Sylvi Listhaugs suksess. Hun har lykkes i å få en base av dedikerte tilhengere som lytter til henne og ikke til det nyhetsmediene eller hennes politiske motstandere sier. Dette er muligens en god strategi for å maksimere oppslutningen om FrP, men det er ikke en spesielt god strategi hvis hun ønsker at FrP på sikt skal ha stor innflytelse over norsk politikk siden en er helt avhengig av samarbeid med andre partier for å få gjennomslag, mener Ketil Raknes.

Et interessant spørsmål er hva hun gjør med det politiske ordskiftet. Tilhengerne hennes nikker gjenkjennende til det verdensbildet hun tegner opp, mens opposisjonen blir tilsynelatende mer i mot det hun formidler. Altså en polarisering av det politiske ordskiftet. I følge Klassekampen kom i tillegg Fremskrittspartiets merkesaker i tiden før valget (innvandring og kriminalitet) svært høyt opp på agendaen i samfunnsdebatten. Med andre ord ble

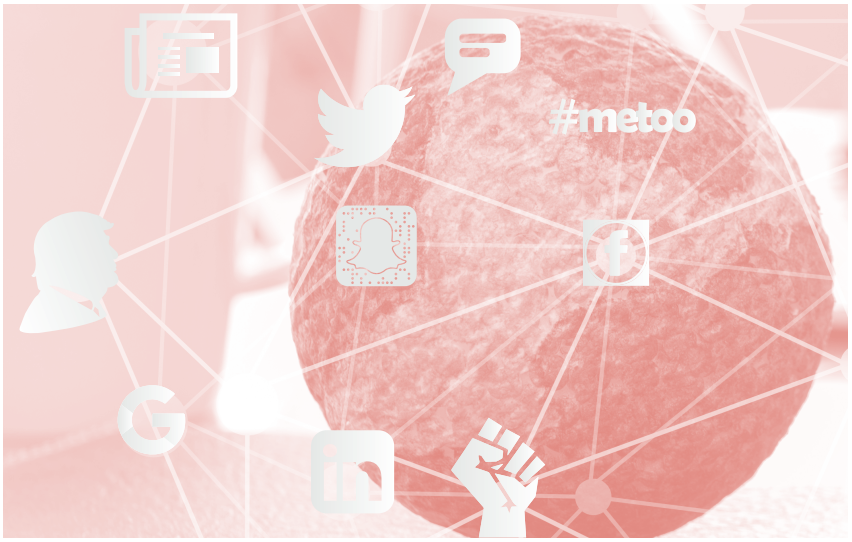
vi påvirket. Og langt på vei likt det som skjedde under det amerikanske valget, var effekten splittelse og polarisering.

Propaganda og falske nyheter er noe av det som ble benyttet under det amerikanske valget. Andre metoder som brukes for å angripe demokratiet er i følge Eirik Løkke cybermobbing og -trusler. I kjølvannet av #metoo-kampanjen har det kommet fram saker som lett kan gå inn under kategorien cybermobbing, ofte der ulike sosiale medier har blitt brukt, eller rettere misbrukt. Effekten har i enkelte tilfeller vært at unge lovende politikere har trukket seg ut av politikken, selv om dette kanskje ikke var hensikten. Alt tyder på at det kan være et effektivt verktøy for å få fjernet personer som oppfattes som brysomme i politikken.

I arbeidslivet?

Kan vi tenke oss slike metoder benyttet i arbeidslivet, og hvilke effekter kan vi forvente? En interessant tanke er om det finnes krefter i norsk arbeidsliv som for eksempel kunne tenke seg å gå bort fra trepartssamarbeidet og den nordiske modellen til virksomheter og arbeidsliv bygget på mer amerikanske prinsipper? Ifølge rådgiver Stein Stugu i De Facto (kunnskapssenter for fagorganiserte) har vi fått en rekke nye unge ledere i arbeidslivet. Mange med sin utdanning fra USA.

- Fagbevegelsen har ingen plass i moderne amerikansk arbeidsliv. Det er derfor ikke umulig, mener Stein Stugu, at vi kan oppleve en bevisst bruk av blant annet sosiale medier for å omstille det norske arbeidslivet. Men mer nærliggende er nok det vi ser i Simon Malkenes-saken, mener han, der en lærer i videregående skole ytrer seg om forhold på sin arbeidsplass, og som i ettertid både får problemer med sin arbeidsgiver og mottar personangrep på sosiale medier. På den ene siden blir det viktig å få tegnet opp grensen mellom hvor ytringer om lønns- og arbeidsforhold går (som en del av ytringsfriheten), og hva som må regnes som illojalitet, mener Stein Stugu. Arbeidsgiverne sitter med all informasjon om lønns- og arbeidsforhold, mens arbeidstakerne kan bli oppfattet illojale om den samme informasjonen blir formidlet av dem, sier han.



FAKTA

Sosiale medier: Tjenester på Internett som ikke skiller mellom produsenter og konsumenter av innhold – innholdet lages i stor grad av brukerne selv – og som legger til rette for «mange til mange-kommunikasjon». Sosiale medier kjennetegnes gjerne ved at de er organiserte som virtuelle nettsamfunn og nettverk hvor påloggede brukere med hver sin brukerprofil kan kommunisere med hverandre, med medlemmer av selvorganiserte grupper, og eventuelt med alle brukere av det sosiale mediet eller hele Internett. Sosiale medier legger til rette for deling og videredeling av (lenker til) innhold, innhold videreformidles til et stort antall brukere på kort tid. Eksempler på sosiale medier er sosiale nettsamfunn som Facebook, Twitter, Google+, LinkedIn, ResearchGate, YouTube, Myspace, Gowalla.

Tidsbruk på Sosiale medier: Gjennomsnittspersonen tilbringer nå så mye tid med sosiale medier at det fordelt over hele livet vil bli fem år og og måneder på Facebook, YouTube, Instagram og Snapchat. Dette gir rundt to timer hver dag på Facebook og Youtube.

Subversjon: Betyr å undergrave, og brukes om aktiviteter som har til formål å undergrave forfatningen i et land eller et lands selvstendighet. Ofte brukes begrepet i krigssituasjoner eller krigslignende situasjoner som den kalde krigen, og da om virksomhet til fordel for et fiendtlig land mot ens eget land .

Kilder: Wikipedia og Store norske leksikon

FORHANDLING/TARIFF

Oppgjøret i 2018 - forhandlingsvilje i offentlig sektor

Etter at Unio tidligere på 2000-tallet gjennomførte flere streiker, har vi nå i de siste tariffoppgjørene sett parter i arbeidslivet som i større grad evner å finne forhandlingsløsninger. Dette innbærer ikke at det konfliktforberedende arbeidet er tonet ned i Unio. Foran hvert tariffoppgjør er beredskapen høy og medlemmer fra de ulike forbund i hele Unio stiller lojalt opp for å utføre streikeoppdraget om det måtte være nødvendig. Denne beredskap er viktig foran oppgjørene.

Man får imidlertid gjerne det beste resultat når partene strekker seg for å komme til enighet uten at en lønnsnemd skal diktere en løsning etter at streiken er avsluttet.

Styrking av frontfaget som referansegrunnlag

Hovedlinjene i dette oppgjøret viderefører en praksis basert på frontfaget som norm for lønnsveksten. Etter en periode med svært trange rammer og noe reallønnsnedgang i 2016 som følge av konjunkturnedgang, er det igjen duket for et oppgjør som gir økt kjøpekraft.

Lønnsveksten som for de fleste grupper er på om lag 2,8 % må ansees som moderat sammenholdt med tidligere år. Med et forsterket fokus på frontfaget, har man brutt en lang tradisjon der staten forhandlet først før de øvrige offentlige tariffområder, for derigjennom å sette en norm for de offentlige oppgjørene. I år kom man til enighet i KS og Oslo kommune, mens man i statsoppgjøret kom til enighet først etter mekling. Man har dermed forsterket tradisjonen knyttet til frontfaget som referansegrunnlag for oppgjørene.

Utviklingstrekk

Særlig i offentlig sektor ser vi at arbeidsgivere aner konsekvensen av å ha et for dårlig lønnsnivå som ikke er attraktivt for langtidsutdannede. De første tidligere varslede underskudd av personell med bachelorutdanning eller høyere materialiserer seg i statistikken i form av ledige ubesatte stillinger og gjør at man fra arbeidsgiversiden legger om strategien for å sikre rekrutteringen av viktig yrkesgrupper. Statistisk vet man at vi i tiden framover vil få et stigende underskudd av kompetent arbeidskraft. Trenden forsterkes ved at vi nå har fått

befolkningsstagnasjon og lave fødselstall. At noen av Unios grupper som en konsekvens av dette har fått relativt gode oppgjør i 2018, viser at systematisk arbeid og grundig dokumentasjon i kombinasjon med god forhandlingskompetanse gir resultater.

Staten ønsker at alle midler skal fordeles lokalt

Det er fortsatt utfordringer knyttet til tariffoppgjørene, særlig i stat der rbeidsgiver ønsker å desentralisere lønnsdannelsen. Staten ønsket også i årets oppgjør at alle midler skulle fordeles lokalt. Man ønsket ikke sentrale lønnsjusteringer. Arbeidsgivers lønnspolitikk medfører svekkelse av den nasjonale kollektive lønnsdannelse og bryter med lange tradisjoner i norsk arbeidsliv. Det blir en viktig kamp for hovedorganisasjonene å slå ring om sentral lønnsdannelse i de kommende oppgjørene. I år lyktes Unio sammen med de øvrige hovedorganisasjoner å sikre en 50/50 fordeling mellom sentral og lokal lønnsdannelse.

Akademikerforbundet har sendt mail til medlemmene om resultatene for deres eget tariffområde. Du finner en samlet informasjon på akademikerforbundet.no/nyheter/Tariff2018/

Pensjon

Lønnsomt å jobbe lenger

Med dagens regler har du lite å tjene på å stå i jobb dersom du har full opptjening (30 år) i den offentlige tjenestepensjonsordningen. I den nye ordningen vil alle år i arbeid fram til 75 års alder gi pensjonsopptjening. Du kan ta ut pensjon fra du er 62 år og du kan jobbe ved siden av uten at pensjonen reduseres. Men, jo lenger du venter med å ta ut pensjon og jo lenger du jobber, desto mer får du utbetalt per år.

Du tjener opp pensjon i KLP og SPK som en andel av lønnen, uavhengig av folketrygden. Det blir dermed ikke nødvendig å samordne de to slik det er i dag.

Avtalefestet pensjon (AFP) blir livsvarig

En av de viktigste endringene er at Avtalefestet pensjon (AFP) for offentlig ansatte går fra å være en tidligpensjonsordning du får mellom 62 år og 67 år, til å bli en livsvarig pensjon. Du får den i tillegg til pensjonen fra folketrygden og tjenestepensjonen. Dette er det samme prinsippet som gjelder i privat sektor.

Du kan ta ut AFP fra du er 62 år til 70 år og du kan jobbe samtidig, uten at det påvirker pensjonen din (i motsetning til dagens regler). Men jo lenger du venter med å ta ut AFP, jo høyere blir AFP-utbetalingen per år. Du får opptjening til AFP fra du er 13 til 61 år. I tillegg blir det overgangsregler som gjør at man kan bytte jobb mellom offentlig og privat sektor uten å miste opptjente AFP-rettigheter. Man tetter med andre ord flere av de såkalte «hullene» i AFP-ordningen.

Hvem får ny offentlig tjenestepensjon?

- De som er født i 1963 og senere får ny tjenestepensjon. Du får opptjening i den nye ordningen fra 2020.
- De som er født før 1963 beholder dagens tjenestepensjon. De nye samordningsreglene styrer hvordan offentlig tjenestepensjon skal beregnes sammen med den nye folketrygden. Disse skal begynne å gjelde for personer født i 1954 og fyller 67 år i 2021.
- De som er født i 1958 eller tidligere har en individuell garanti, som sikrer dem 66 prosent i samlet pensjon fra folketrygden og offentlig tjenestepensjon (hvis de har full opptjening - 30 år).
- De som er født fra 1959 til 1962 får et garantitillegg, men det er lavere enn for de som er eldre. Hvor mye du får avhenger av årskullet du er født i og hvor lenge du har vært i en stilling med offentlig tjenestepensjon før 2011.

Uravstemning om ny pensjonsavtale

Det ble gjennomført uravstemning i Akademikerforbundet på forslag til ny pensjonsavtale for ansatte i offentlig sektor. Svarprosenten var på 39,5 % og fordelte seg slik: ja 96,3 %, nei 3,7 %. Svarprosenten er imidlertid markert høyere i Spekter sammenholdt med de andre tariffområdene.

Hovedstyrebehandling i Akademikerforbundet – enstemmig vedtak

Som det fremgår av tallene, var resultatene rådgivende, ettersom svarprosenten er lavere enn angitt i kriteriene for å være bindende. Det er små ulikheter mellom de ulike tariffområdene når det gjelder stemmegivning.

Hovedstyret i Akademikerforbundet behandlet saken i møte 15. mai, sak nr. 54/18, og godkjente forslaget til avtale med enstemmig vedtak.

Behandling i Unios styre – enstemmig vedtak

22. mai ble saken behandlet i Unios styre. Også her var det enstemmig vedtak. Medlemmene i LO og YS sa også ja til avtalen. Vedtaket fra de tre hovedorganisasjonene ble overlevert arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie samme dag.

Fakta:

Ny pensjonsordning for offentlig sektor omfatter 800 000 ansatte i stat, kommuner, fylkeskommuner, helseforetak, ideelle virksomheter m.m.
Stat: 171 000
Kommuner/fylkeskommuner: 480 000
Helseforetak: 137 000

AKADEMIKERFORBUNDET **LOKALT**

Hva er en region i Akademikerforbundet og hva gjør den?

Akademikerforbundet er organisert i åtte regioner.

Regionene bistår medlemmene i sin region når det gjelder lønnsforhandlinger og i situasjoner som kan oppstå på arbeidsplassen, det være seg omorganisering, omstilling eller konflikt. Dersom saken er komplisert eller for omfattende, blir den tatt hånd om av sekretariatet og/eller Akademikerforbundets advokat.

Regionleder er regionens politiske og administrative leder.

Regionene er Akademikerforbundets regionale organisasjonsnivå og dekker ett bestemt geografisk område bestående av ett eller flere fylker og omfatter alle Akademikerforbundets medlemmer med arbeidssted innenfor regionens geografiske område. Regionene er et bindeledd mellom sentralt og lokalt ledd.

Den politiske virksomheten i en region ledes av **regionstyret** innenfor de overordnede rammer, mål og prioriterte tiltak som er fastsatt av landsmøtet og/eller hovedstyret i Akademikerforbundet.

Regionstyret består av minimum 5 medlemmer med tillegg av varamedlemmer.

Regionstyret ledes av **regionleder**, som er regionens politiske og administrative leder.

Regionens virksomhet finansieres gjennom tilskudd fra Akademikerforbundet sentralt.

Det politiske arbeid i regionen forutsettes gjennomført innenfor de rammer som følger av Akademikerforbundets vedtekter, politisk plattform og politiske prioriteringer.

Representanter for regionene er delegater på Akademikerforbundets landsmøte, som finner sted hvert 3. år, og er deltakere på politisk råd, som finner sted hvert år.

Svært ulike regioner – er det rett form for organisering?

Ulike geografiske betingelser

Noen har store avstander og det er krevende å holde kontakt med medlemmene i form av møter og kurs.

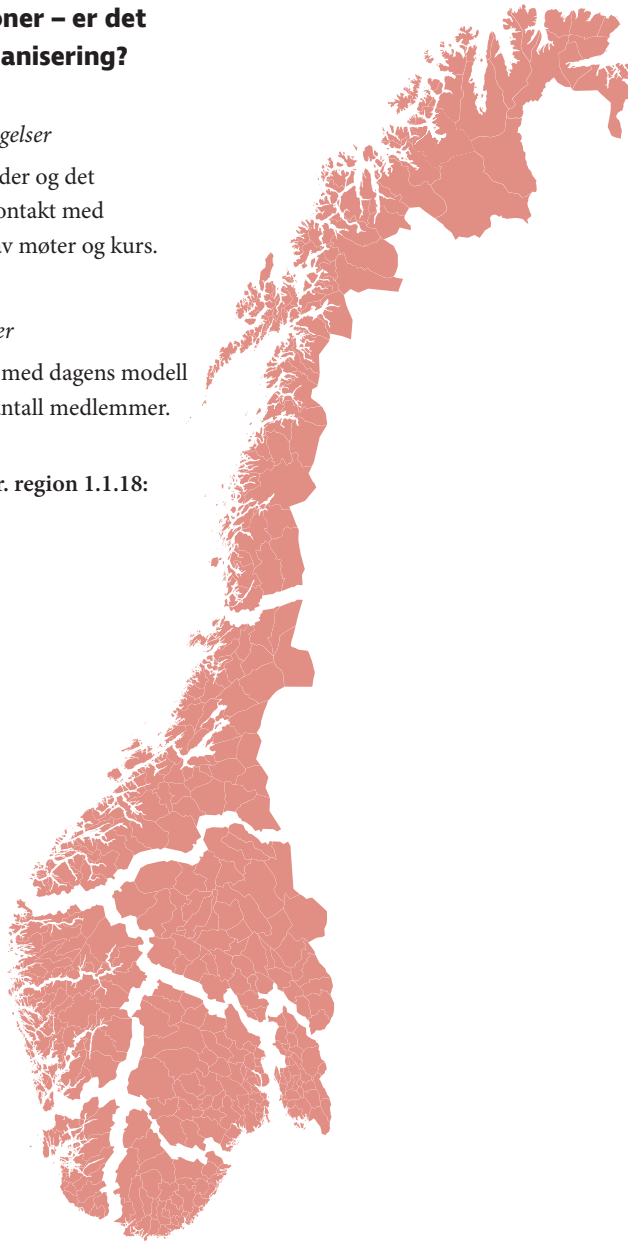
Ulikt antall medlemmer

Like regionstyrer skal med dagens modell håndtere svært ulike antall medlemmer.

Antall medlemmer pr. region 1.1.18:

Øst: 1799
Midt : 604
Nord: 584
Bu/Ve/Te: 512
Hed/Opp: 383
Rogaland: 381
Vest: 349
Agder: 275
Totalt: 4887

Er dagens organisasjonskart fremtidens måte å yte medlemsservice på? Akademikerforbundet tar organisasjonsdebatten på politisk råd 14.-15. juni. Se også side tre.



ARBEIDSRETT

Midlertidig tilsetting etter den nye statsansatteloven

Reglene om midlertidig ansettelse i staten finner vi i statsansattelovens § 9 flg. Jeg vil i denne artikkelen begrense meg til å behandle reglene i lovens § 9 (1), a, b og e.

Advokat Bjørn Bråthen

Unntakene er interessante

Utgangspunktet i den nye loven er det samme som tidligere, statsansatte skal ansettes fast. Det er imidlertid unntakene fra denne hovedregelen som er interessante å se nærmere på.

Forarbeidene

Utvalget som ble nedsatt for å utarbeide forslag til lovendringer var klart av den mening at mulighetene for midlertidig ansettelse burde begrenses i forhold til hva som fremgikk av tjenestemannslovens regler. Utvalget foreslo etter dette at det skulle være adgang til å ansette midlertidig hvor arbeidet var av midlertidig karakter. Dette er det samme uttrykk som er brukt i arbeidsmiljøloven. Departementet la imidlertid til grunn at selv om ordlyden er den samme i §9 (1) a, så må forståelsen av begrepet tilpasses statstjenesten. Departementets utgangspunkt er at arbeidet i den midlertidige stillingen må skille seg fra ordinært arbeid i virksomheten. Staten legger også til grunn at midlertidig tilsetting kan benyttes ved forskjeller i arbeidsmengde i virksomheten. På samme måte legges til grunn at midlertidig ansettelse også kan brukes når det er behov for arbeidstakere med særlige kvalifikasjoner og det ikke melder seg kvalifiserte søkere. Videre gis det i forarbeidene uttrykk for at arbeidet skal ha en naturlig avgrensning og en naturlig avslutning. Departementet gir også uttrykk for at tidsramme og oppdragets innhold må være klart fastsatt.

Bevilgede midler skal kunne regulere midlertidighet?

Undertegnede reagerer imidlertid på at departementet i forarbeidene til loven angir at det er tilstrekkelig for bruk av midlertidighet at det kun er bevilget midler for et begrenset tidsrom for å utføre oppgaver. Staten vil da ensidig kunne bestemme bruken av midlertidige tilsettinger gjennom å begrense midlene som bevilges. Dette er etter min mening ikke i henhold til den rettsoppfatning som forelå tidligere. Det står nå igjen å se om staten gjennomfører en slik praksis og i så fall hvordan domstolene vil reagere på dette.

Vikariater

Når det gjelder reglene i statsansattelovens § 9 (1), b vedrørende vikariater, er ordlyden noe endret i det at den nå gjelder vikariater for en annen eller andre. Dette betyr at en lovlig kan være vikar for en eller flere personer. Den helt klare hovedregel også her må være at vikarens arbeidsoppgaver er de samme som den eller de vedkommende er vikar for har utført. Departementet forutsetter at innføringen av statsansatteloven kun vil være en videreføring av gjeldende rett for så vidt gjelder vikariater.

Ulikheter med arbeidsmiljøloven

I statsansattelovens § 9 (1) e, fremgår det at arbeidsgiver i staten kan ansette midlertidig i 6 måneder når det oppstår et uforutsett behov. Det fremgår således av loven at man ikke etter denne reglen har en generell adgang til å tilsette midlertidig. Det må her foreligge et mer akutt behov for å tilsette noen for et kortere tidsrom. Vi ser her at reglene i statsansatteloven på dette området er klart forskjellige fra reglene i arbeidsmiljøloven. I arbeidsmiljøloven er den tidsmessige grensen 12 måneder og det er ikke noen forutsetning om at det skal foreligge et uforutsett behov. På den annen side er antallet midlertidige man kan ha ansatt i virksomheten begrenset i arbeidsmiljøloven.

Bruk av midlertidig ansatte skal drøftes med tillitsvalgte

På samme måte som i arbeidsmiljøloven innfører statsansatteloven regler om at arbeidsgiver minst en gang pr. år skal drøfte bruken av midlertidig ansatte med de tillitsvalgte. Her skal så vel grunnlaget for, som omfanget av midlertidighet, drøftes. I tillegg skal også de arbeidsmiljømessige konsekvensene av midlertidighet drøftes.

Regel for fast ansettelse - fra fire til tre år

Avslutningsvis kan det også nevnes at den gamle fireårsregelen for fast ansettelse nå er skiftet ut med en treårsregel. Dette innebærer i praksis at alle som har vært midlertidig ansatte etter reglene i statsansattelovens § 9(1) a, b og e skal anses som fast ansatt etter passering av treårsgrensen.

LEDELSE/NETTVERK

Fra fryktbasert ledelse til fryktbasert ledelseskrav?

Ledere er mennesker og finnes i alle varianter – gode, middelmådige og dårlige. Ytterst på fløyen av dårlige ledere finner du de som Linda Lai kaller «giftige ledere».

«Giftige ledere»

«Giftige ledere kommer i mange forkledninger og er ofte vanskelige å oppdage. De er ikke nødvendigvis negative, vanskelige eller trakasserende. Mange giftige ledere er sjarmerende, blide og tilsynelatende rause. Giftige ledere er ofte kunnskapsrike og tilsynelatende effektive og dyktige i jobben sin.

På lang sikt er de kostbare bremseklosser for medarbeiderne og den organisasjonen de jobber i.

Det som først og fremst kjennetegner giftige ledere, er at de er lite interessert i medarbeiderne og de skaper et dårlig arbeidsmiljø. Medarbeiderne oppfatter dem derfor som selvopptatte, kyniske og lite troverdige. Giftige ledere svekker medarbeidernes motivasjon, engasjement og produktivitet. Giftige ledere gir også høyere gjennomtrekk blant medarbeiderne, slik at verdifulle og kompetente medarbeidere slutter.»

Ni varianter av giftig ledelse

Linda Lai opererer med ni varianter av giftig ledelse: Detaljstyring, fryktbasert ledelse, uforutsigbarhet, distansering, splitt og hersk, stjålet ære, lukkethet, illojalitet og uærlighet.

Fryktbasert ledelse – dårlige ledere velger frykt som verktøy

Den ene varianten, fryktbasert ledelse, innebærer at lederen bruker trusler, for eksempel om oppsigelse eller dårlige vurderinger, for å holde medarbeiderne nede. Truslene er ofte skjulte og indirekte, noe som gjør usikkerheten enda større blant medarbeiderne.

Eksempler på trusler

Crewpartner lister opp noen eksempler på trusler fra ledere:

- ”Hvis vi ikke klarer å snu denne negative trenden, så har vi ikke lenger noen jobb!”
- ”Skal dere ha bonus, så må dere jobbe hardere!”
- ”Skjønner du ikke dette, så kanskje du bør se deg om etter noe annet?”

Dette kan skape følgende negative tanker hos de ansatte:

- ”Her er det utrygt å jobbe, jeg bør se meg om etter noe annet.”
- ”Jeg jobber hardt nå, vi kommer aldri til å nå bonus, så hva er poenget.”
- ”Sjefen setter ikke pris på meg, kanskje jeg faktisk bør se meg om etter noe annet?”

Crewpartner hevder det er to typer ledere som benytter frykt som ledelsesverktøy, de som ikke vet bedre og de som ikke bryr seg. Felles for dem begge er at de er uegnet som ledere.

Konsekvensledelse

Det finnes situasjoner hvor trusler, bedre kalt konsekvenser, kan være rett virkemiddel. Men det må benyttes på riktig måte og til riktig tid.

Ansatte som skal prestere kan trenge en viss form for press for å yte optimalt, og synliggjøring av konsekvenser kan være en effektiv måte å yte et slikt press på. Men da må også anerkjennelse og bekreftelse være lederens primærverktøy for å motivere til handling. Lederen må ha en langsiktig plan for hvordan han skal utvikle og bygge opp sine ansatte, i stedet for å ha fokus på kortsiktige resultater og nedbryting av de ansattes motivasjon og selvrespekt.

Konsekvensledelse kan gå begge veier. Lederen kan yte press på medarbeiderne ved å tydeliggjøre konsekvenser, men medarbeiderne kan også gi konsekvenser hvis lederskapet utøves på feil måte.

Fryktbasert ledelseskrav

Crewpartner sier at hvis man snur fryktbasert ledelse på hodet og lar de ansatte sette krav til lederne vha. trusler, får vi et nytt begrep: Fryktbaserte ledelseskrav. Her noen eksempler på trusler:

- ”Hvis du ikke gir meg anerkjennelse og bekreftelse, så er ikke du riktig leder for meg!”
- ”Hvis du ikke evner å få meg til å forstå vår visjon og våre verdier, så bør du kanskje være noe annet enn en leder?”
- ”Hvis du ikke leder meg mot målet og tydelig forteller meg hva du forventer av meg, så bør du finne deg en annen jobb!”

Arbeidsgivere trenger kompetente medarbeidere, og mange bransjer har utfordringer med å skaffe kandidater med riktig erfaring og utdannelse. Det er konkurranse om de ansatte.

I dagens kunnskapssamfunn er det ikke slik at arbeidssøkere må stå med lua i hånden, men heller slik at arbeidsgiverne må selge seg inn til de beste kandidatene - og utøve ledelse på en måte som gjør at de ansatte gleder seg til å gå på jobb.

Kilder

«Giftige ledere» av Linda Lai
«Dårlig ledere velger frykt som verktøy», crewpartner.no

AKADEMIKERFORBUNDET **STUDENT**

Hva kan du om arbeidslivet?

Som ung og/eller student, er det mye vi må tenke på. For det første så skal vi ta en høyere utdannelse og bli noe, for det andre må vi finne ut av hvordan vi skal komme oss igjennom dette: Kan jeg overleve med bare studielånet? Skal jeg bo hjemme eller leie? Og hva med en deltidsjobb? Som nyutdannet dukker flere spørsmål opp: Hvilken jobber skal jeg søke? Hvilke rettigheter og plikter har jeg som ansatt? Bør jeg ikke spare penger til egen bolig? Og mange flere spørsmål.

Tekst: Veronika Johannesen, nestleder student og styremedlem ved studentlaget ved OsloMet

Ironisk nok er denne viktige informasjonen og kunnskapen noe vi ikke nødvendigvis får opplæring i hverken på skolen eller i høyere utdannelse. Noe kan vi jo sikkert tilegne oss gjennom kjente og ved egen innsats, men det er mye som mangler. Så her er én mulighet! Akademikerforbundet har nå den 6. september 2018 et dagsseminar for oss som er grønne på arbeidslivet eller for de som trenger en oppfriskning.

I dette seminaret vil vi få høre om hvilke rettigheter og plikter det er i arbeidslivet, hvordan likestillingen er i arbeidslivet og hva som er greit å vite om arbeidsmiljøloven. Vi vil også få tips om hva man bør gjøre ved kjøp av bolig og vi får vite mer om hvor mye penger man faktisk må spare for å få tak i sin første bolig. Ikke minst får vi vite mer om hva arbeidsgivere ser etter når de skal rekruttere nye ansatte.

Virker dette interessant? Kom! Meld deg på! Og for deg som tenker «Tja..., dette kan jeg tenke på senere» eller «Den tid, den sorg», gi det en sjanse! Jeg er selv student og tenker veldig ofte at jeg kan for lite om arbeidslivet og dets spilleregler. Det er selvfølgelig en prosess, men hvor digg er det ikke når du endelig får den kunnskapen og informasjonen du trenger for å orientere deg i en jungel av et arbeidsliv? Da slipper du å sitte der med følelsen av at dette skulle du visst fra før av eller undre deg over hvorfor har ingen fortalt deg dette før!

Ta kontrollen over ditt eget arbeidsliv før noen andre gjør det for deg og vis hva du kan få til!

Husk! Hvis det skulle være noe, så vil Akademikerforbundet være der for deg og gi deg støtte og hjelp når du trenger det.

Meld deg på kurset "Hva kan du om arbeidslivet" via min side i dag!

Besøk oss også på Facebook

KURS OG AKTIVITETER 2018

14.-15. juni	**Politisk råd** Sted: Scandic Hell Valgte representanter
12.-13. sept.	**Konflikthåndtering på arbeidsplassen II** Sted: Scandic St. Olavs plass Påmeldingsfrist: 15. juni
26.-27. september.	**Lederkonferansen** Sted: Soria Moria Påmeldingsfrist: 15. juni
24.-25. oktober	**Omstilling og omorganisering II** Sted: Scandic St. Olavs plass Påmeldingsfrist: 1. september
4.-6. november	**Regionledersamlingen** Sted: Dublin
21.-22. november	**Grunnkurs tillitsvalgte I** Sted: Bristol Påmeldingsfrist: 1. oktober

Alle våre kurs er gratis for medlemmer i Akademikerforbundet.

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

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

KONTAKT

AKADEMIKER FORBUNDET

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:
Eliza Gudem,
tlf. 959 04 218,
region.buvete@akademikerforbundet.no

Akademikerforbundet Agder:
Bjørn Skyllingstad,
tlf. 481 33 318,
bjorn.skyllingstad@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 Sørbø,
tlf. 975 82 084
alfred.sorbo@akademikerforbundet.no

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

Akademikerforbundet Spekter
Thomas Ostermann,
tlf. 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,
tlf. 901 40 048,
perly.paulsen@nav.no

Rådgivende utvalg for UH-sektoren
Esben Moy,
tlf. 918 73 580,
esben.moy@uia.no

Seniorutvalget
Sekretær for utvalget
Martin Ølander,
tlf. 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.skjevesland@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 Sørbø
Ane Nyrud Dreyer
Martin Ølander

Skribenter/bidragsytere:
Carl-Erik Christoffersen
Bjørn Bråthen
Martin Ølander
Torill M. Høyer
Alfred Sørbø
Astrid T. Sørland
Veronika Johannesen

Trykk: comitas.no

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

Forbundsleder:
Alfred Sørbø,
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 Sørbø
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

Mariann Hvidsten
Styremedlem
tlf. 977 33 526,
mariann.hvidsten@askim.kommune.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

Returadresse
Akademikerforbundet
Tollbugaten 35, 0157 Oslo

- Førstevalget for universitets- og høyskoleutdannede

AKADEMIKER FORBUNDET

Kampanjer

Akademikerforbundet er snart 5000 medlemmer. For å nå målet, trenger vi din hjelp til å gjøre forbundet kjent for dine kollegaer.

Sommerkampanje!

Som takk for at du verver, får du en powerbank og et smart løpebelte for hvert medlem du verver!

Gjelder i perioden 1. juni - 31. august 2018

Vinn et reisegavekort!

Verv tre eller flere medlemmer i løpet av året for å bli med i trekningen av reisegavekort for 2018!

1. plass - 10 000 kr | 2. og 3. plass - 5000 kr

TRYGGHET MANGFOLD KUNNSKAP

akademikerforbundet.no