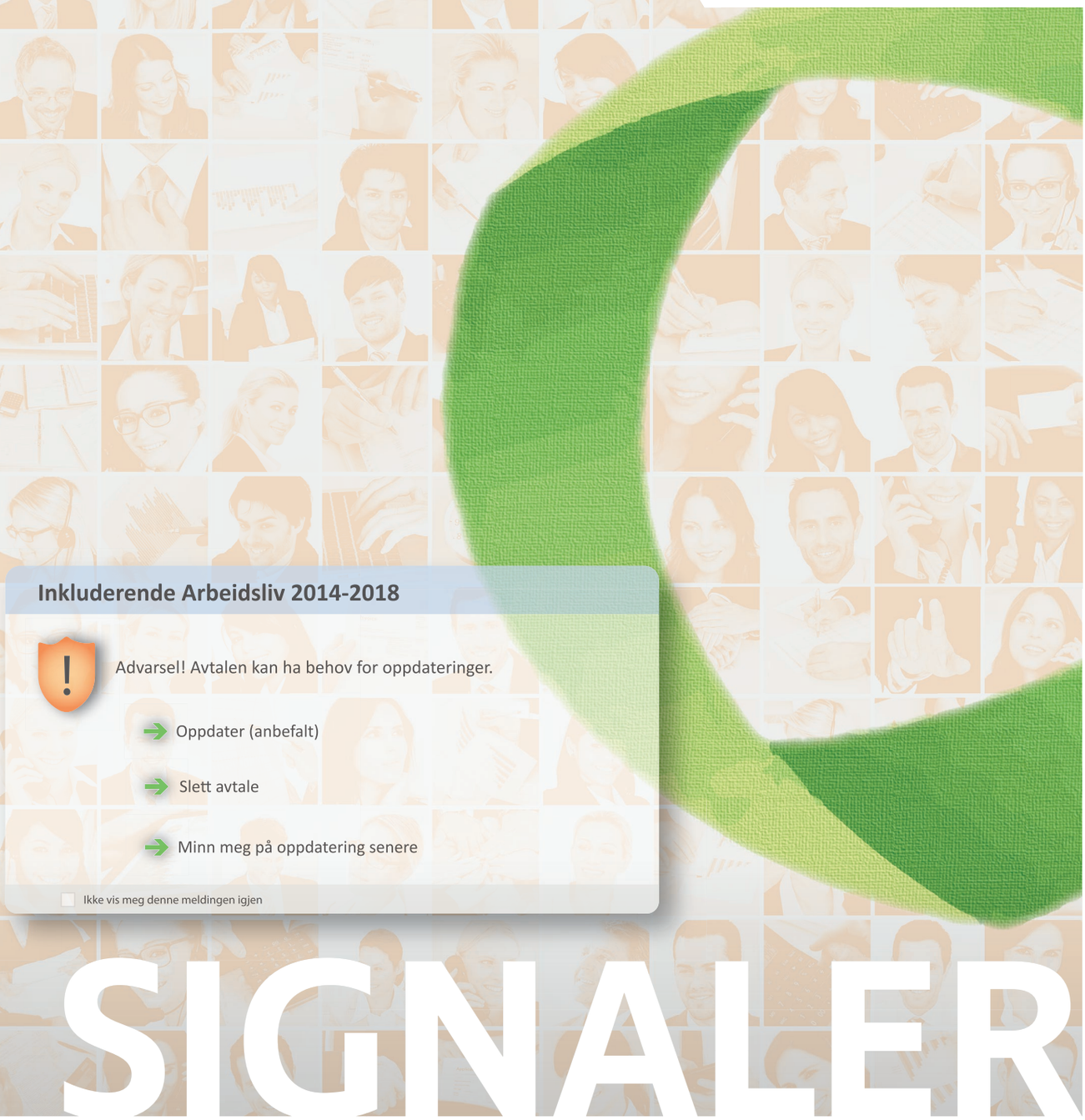
UTGITT AV AKADEMIKERFORBUNDET **NR. 3 2018 // 27. ÅRGANG**

AKADEMIKER FORBUNDET



SIGNALER

Studentpolitikk i Akademikerforbundet

SIDE **4**

IA-avtalen - hva skjer i høstens forhandlinger?

SIDE **9**

Akademikerforbundet er klar for høstens lokale forhandlinger

SIDE **12**

Kjære medlem

En svært viktig arbeidslivssak denne høsten er IA-avtalens skjebne. Vi har i denne utgaven av Signaler belyst ulike sider knyttet til debatten om IA-avtalen sett i sammenheng med sykelønnsordningene. Om vi skal lykkes med å videreføre sykelønnsordningene på samme nivå som i dag, er det viktig å nå målene for reduksjon i sykefraværet. Videre må alle parter bidra til fornying der IA-avtalen i dag ikke fungerer hensiktsmessig. I media har ulike arbeidsgiverorganisasjoner nå over tid fremmet synspunkter der man argumenterer for å svekke dagens sykelønnsordninger. Man mener dagens velferdsordninger ikke er bærekraftige. Samtidig er partene i arbeidslivet denne høsten i møter med arbeids- og sosialministeren for å utforme en framtidig løsning. Arbeidsministeren har i dette arbeidet ikke gitt klare politiske signaler om regjeringens syn på veien videre. Akademikerforbundet er tett på IA-forhandlingene og arbeider først og fremst gjennom hovedorganisasjonen Unio. Til debatten om innføring av karensdager mener Akademikerforbundet at dette ikke er et hensiktsmessig virkemiddel for å få ned sykefraværet. Dersom vi skal lykkes med å bevare dagens velferdsordninger, må forskningen innen feltet intensiveres slik at alle partene i arbeidslivet kan ha en felles faglig forståelse av grunnlaget for dagens fravær og de valgalternativer som foreligger om man skal få ned sykefraværet. Dagens offentlige ordskifte viser at mange har et forenklet bilde av de faktorer som påvirker sykefraværet. Videre benyttes ulike forskningsrapporter som ikke gir et helhetlig bilde av fraværet. Vi må få en enhetlig og helhetlig vitenskapsbasert teori som grunnlag for kommende debatter.

Akademikerforbundets viktigste innsatsområde for deg som medlem handler om ivaretakelse av lønns- og arbeidsvilkår.

Lønnsforhandlingene gjennomføres årlig i form av sentrale og lokale forhandlinger. Lokale forhandlinger er over tid blitt stadig mer betydningsfulle i lønnsdannelsen for våre medlemmer. Denne høsten skal det forhandles i virksomheter i stat og kommune. For Akademikerforbundet har oppfølging av de lokale forhandlinger høyeste prioritet. Alle forbundets åtte regioner deltar i dette arbeidet sammen med sekretariatet med tilbud om samlinger for tillitsvalgte. Sentralt arrangeres oppfriskningskurs for tillitsvalgte som skal forhandle. Forbundets mange tillitsvalgte bruker mye tid til ivaretakelse av medlemmene. Arbeidsinnsatsen blir større ettersom medlemstallet stiger på arbeidsplassene. På de arbeidsplasser der man ikke har lokale tillitsvalgte, organiserer forbundet alternative løsninger med eksterne forhandlere.

Arbeidsprosessene handler om drøftingsmøter med arbeidsgiver, innhenting av lønnskrav, oversendelse av lønnskrav til arbeidsgiver og selve gjennomføringen av forhandlingene. Avslutningsvis evaluerer man forhandlingene og definerer forbedringsområder.

I lønnsforhandlinger er forarbeidet medlemmene gjør ved innsending av lønnskrav svært viktig. Medlemmet har mulighet til å rådføre seg med tillitsvalgte eller andre kontaktpersoner som kan gi nyttig veiledning både når det gjelder begrunnelser og nivå på lønnsforhøyelsen. Når forbundet lykkes i forhandlingsarbeidet, handler dette om samarbeid, kompetanse og engasjement. Sterkt samhold og høyt engasjement har vært forbundets styrke og vi registrerer at hele organisasjonen nå er beredt til å forhandle lønn på arbeidsplassene.

Forbundets politiske ledelse ser fram mot en spennende og utfordrende høst der det enkelte medlem har forbundets oppmerksomhet.

Oppdater din kontaktinformasjon!

I forbindelse med lokale lønnsforhandligner er det viktig at vi har riktig kontaktinformasjon for å kunne videreformidle informasjon til deg.

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

Valg 2019

14.-15. november 2019 er det landsmøte og der velges politisk ledelse, hovedstyret, for den neste treårsperioden som er 2020-2022.

Akademikerforbundet har hatt en fin vekst de siste årene og har i dag tett på 5000 medlemmer. Økt antall medlemmer gir mer innflytelse og byr på muligheter og utfordringer for driften av forbundet. Arbeidslivet og samfunnet er i konstant og rask endring og det er viktig at Akademikerforbundet holder tritt med utviklingen. Medlemmenes interesser skal til enhver tid stå i sentrum. Når det gjelder strategi for Akademikerforbundet, er det viktig å ha et perspektiv ut over sin egen valgperiode. Roller endrer seg. I fellesskap skal vi finne felles plattform med gode løsninger til det beste for medlemmene og på sikt innta en mer aktiv rolle som samfunnsaktør.

Dette er strategier hovedstyret i Akademikerforbundet har definert for perioden 2018-2024:

Medlemmene først

- Lønnspolitikk som verdsetter kompetanse
- Kort vei til hjelp
- Skolering/kurs
- Alltid oppdatert informasjon
- Tilpasset medlemstilbud til ulike stillingsgrupper

Engasjerte tillitsvalgte

- Kommuniserer Akademikerforbundets politikk
- Medvirker i driften av Akademikerforbundet
- Ivaretar medlemmene

Veldrevet organisasjon

- Felles og tydelige krav til kvalitet
- Standardisering av arbeidsprosesser og rutiner i hele Akademikerforbundet
- Målrettet kompetanseutvikling
- Videreutvikle robuste miljøer som sikrer optimal utnyttelse av ressurser Akademikerforbundet har til rådighet
- Bruk av IKT-løsninger

Medlemsvekst

- Sikre at Akademikerforbundet får en vekst i antall medlemmer
- Sikre vekst i samtlige sektorer.

Valgkomitéen har begynt sitt arbeid

Iht. vedtektene, skal landsmøtet velge forbundsleder og nestleder samt minst tre, maksimum fem styremedlemmer, og fire varamedlemmer for disse. Valgkomitéen har begynt sitt arbeid og inviterer alle regionstyrer og enkeltmedlemmer til å komme med forslag til kandidater og varamedlemmer til hovedstyret i Akademikerforbundet.

Valgkomitéen består av følgende medlemmer:

Stig Fonås
Jan Erik Frantsvåg
Sissel Kummeneje
Eli Wilhelmsen

Stig Fonås er leder av Akademikerforbundets valgkomité. Han er også regionleder i Hedmark/Oppland og jobber til daglig som enhetsleder i Kongsvinger kommune for kultur- og fritidsenheten.

Ønsker et aktivt styre med bred kompetanse

Valgkomitéen ønsker et aktivt hovedstyre som bidrar til at Akademikerforbundet i tiden fremover er en aktiv samfunnsaktør. For å være godt rustet for neste periode, trenger Akademikerforbundet et aktivt og engasjert styre med bred kompetanse. Valgkomitéen løfter frem følgende:

- Økonomisk kompetanse
- Organisasjonskunnskap
- Politisk kompetanse – herunder fagforeningspolitikk, lønnspolitikk, kunnskap om arbeidsforhold og avtaler, må ha tillitsvalgterfaring, gjerne også tarifferfaring
- Samfunnspolitisk forståelse – hovedstyret skal kunne forme og fronte vår politikk
- Erfaring fra teamarbeid
- Innsikt i de ulike tariffområdene
- Gode kommunikative evner

Det er ønskelig at hovedstyret er utadvendt, initiativrikt, synlig i media, deltar ved konferanser og kurs og er en aktiv formidler Akademikerforbundets politikk. Av hovedstyremedlemmene vil det kreve at de har organisatoriske og reflekterende evner, og har fokus på de overordnede sakene som behandles i hovedstyret.

I tillegg vil valgkomitéen legge vekt på:

- Geografisk spredning
- Kjønnsbalanse
- Tariffområdene
- Erfaring fra regionstyre og lokallagstyre

Valgkomitéen ønsker forslag på kandidater senest **15. oktober 2018**.

Forslag sendes til valgkomitéens leder stig.fonas@kongsvinger.kommune.no

PROFILEN

Vil skape god studentpolitikk i Akademikerforbundet

Som nyvalgt studentleder har hun ambisjoner om å utvikle en langt bedre politikk, som fører til at studenter nøyaktig vet hvor de har Akademikerforbundet. Hun trenger flere personer inn i studentutvalget som kan hjelpe til med dette, og vil gjerne ha flere studenter inn i regionstyrene. Hun mener en fagforening bl.a. kan og bør gi viktige bidrag til å belyse studenters situasjon, som i dag er veldig krevende på grunn av studielånsordningen.

-Studiefinansieringsordningen er blitt så lav at de fleste studenter enten må ha hjelp fra foreldrene eller jobbe for å klare seg. Studenter skal faktisk også ha et greit liv ved siden av studiene - i likhet med alle som jobber. Å gjennomføre lengre studier med gode karakterer, krever stor innsats. Hvis man må ha en deltidsjobb ved siden av for å overleve, tar det mye energi - noe som igjen går utover resultatene, sier Veronika.

Tekst: Torill Marie Høyer
Foto: Martin Ølander

Den nyvalgte studentlederen i Akademikerforbundet har utdannet seg til barnevernspedagog ved OsloMet - storbyuniversitetet (tidligere HiOA) i 2017, og er i tillegg nå godt i gang med å ta en bachelorgrad i tegnspråk og tolkning, også ved OsloMet.

BiA-medlem som student

Hun ble BiA-medlem (Barnevernspedagogene i Akademikerforbundet) i 2014, da hun gikk siste året på barnevernstudiet.
- Jeg følte meg hørt og sett av Akademikerforbundet, og BiA passet for meg, fordi vektleggingen av barnevernutdanningens egenart er noe jeg brenner for. Dersom man kunne gått rett på en femårig master innen barnevern, hadde jeg nok satset på det. Det hadde vært mindre komplisert, samt en stadfesting av kompetansens kompleksitet og viktighet når det gjelder dette arbeidsfeltet, sier Veronika. Hun mener videre at de som ikke egner seg for dette arbeidet, hadde hoppet av før fem år hadde gått. - Det hadde blitt for tøft for de studentene som bare er «lunkne» til arbeidsfeltet, mener Veronika.

Oslojente med sosialt engasjement

Veronika er født oppvokst forskjellige steder i Oslo, mange år i Groruddalen, der hun også bor i dag. I sommer har hun jobbet som kundeveileder i renovasjonsetaten i Oslo kommune, nærmere bestemt Fredensborgs mini-gjenbruksstasjon. Hun har fra tidligere arbeidserfaring som assistent i SFO, noe beredskapshjemerfaring via utdanningen, vært pleieassistent for demente, og hun har jobbet i barnehage.

- Hvorfor valgte du barnevern?

- Jeg har alltid vært veldig interessert i mennesker, men spesielt mener jeg det

FAKTA

Navn:
Veronika Johannesen

Alder:
23 år

Medlem i:
Akademikerforbundet

Verv: Studentleder i Akademikerforbundet

Interesser:
Barn og unges levekår, film og media, bøker, foreningsarbeid, musikk og korsang - synger i studentkoret Gullstrupene

– Jeg trenger en nestleder, og åtte studenter fra de forskjellige regionene i landet til å hjelpe meg.

er et stort forbedringspotensial når det gjelder å tilrettelegge livssituasjonen for sårbare barn og unge i vårt samfunn. I løpet av en oppvekst ser og hører man hva andre har opplevd, og i mitt tilfelle har jeg selv også personlige erfaringer som har påvirket mitt valg av utdanning, forteller Veronika. Hun mener at man bør brenne for å jobbe i barnevernet, fordi man må tåle å «stå i krigen» for barn og unge som har det vanskelig, samt i tillegg slåss mot de som kritiserer systemet.

- Har du tidligere hatt tillitsverv innen en forening?

- Det ble stiftet en linjeforening på barnevernstudiet ved OsloMet i 2014, og her hadde jeg forskjellige verv. Jeg startet som styremedlem, og etter hvert ble jeg både valgt som nestleder og leder. Bortsett fra disse vervene, har jeg ikke flere erfaringer, men jeg håper og tror denne bakgrunnen har vært viktig og kommer til nytte nå som jeg er studentleder i Akademikerforbundet, sier Veronika.

Liker mangfoldet i Akademikerforbundet

Veronika liker konseptet med at enhver med høyere utdanning over tre år kan melde seg inn.

- Mangfoldet er fint, man kan lære mye av hverandre, man blir ikke sneversynt, men heller inspirert, mener Veronika. Videre liker hun godt tanken om å arbeide for like rettigheter for alle - uansett hvilken utdanning du har. - Men selvfølgelig må jeg også nevne den partipolitiske nøytraliteten i vårt forbund som veldig positiv, som også var en årsak til at jeg meldte meg inn, sier hun.

Likevel ser Veronika at det å engasjere studenter er vanskelig både fordi studenters situasjon er tøff, men også fordi det eksisterer uvitenhet blant studenter når det gjelder hva en fagforening kan gjøre for deg.

Tungt fagforeningsspråk og uklar identitet

- Det er stor uvitenhet blant studenter om fagbevegelsens historie og betydning i vårt samfunn. Man lærer ikke så mye på skolen om fagbevegelsen. I historietimene blir arbeidslivskunnskap lite vektlagt, det kunne legges inn mye mer om dette temaet i norsk etterkrigshistorie. I tillegg er ofte språket i fagforeningenes informasjonsbrosjyrer og lignende svært tungt og «voksent», så mange studenter sliter med å finne ut hva vi er, sier Veronika. Begreper som tariff, frontfaget osv. er helt fremmed for mange, og Akademikerforbundet er heller ikke suverene når det gjelder språk myntet på den yngre garde. Veronika mener at det er økt kunnskap som må til, og at det å ligge på tilbudssida når det gjelder de riktige temaene er viktig.

- Tilbud om rådgivning, gjennomgang av arbeidskontrakter, tydelig markere hva vi står for, sier studentlederen engasjert.

Holdningsendringer tar tid

- Hva tenker du om alle «Metoo»-utspillene – er det skummelt for unge nyutdannete å gå ut i arbeidslivet?

- Jeg synes de som tør å stå frem og fortelle hva de har blitt utsatt for av seksuell trakassering både på arbeidsplasser og i politiske partier er tøffe og modige. Det å jobbe for gode holdninger i arbeidslivet er også viktig i en fagforening, og det å markere nulltoleranse for den typen diskriminering er bra. Det er ingen som skal måtte være redd for å gå på jobb i skrekk for å bli trakassert. Hun mener at det er lett i teorien å ha gode holdninger, men det er hvordan miljøet og holdningene er i praksis som teller til syvende og sist. Hun understreker at holdningsendringer tar tid, og at det tydeligvis var på tide med en «Metoo»-debatt for å rydde opp.

Studenthelse og deltidsarbeid

- Hva vil du fokusere på som studentleder nå fremover?

- Jeg har et genuint ønske om å få flere inn i studentutvalget, så jeg har flere å sparre med, sier Veronika. – Jeg trenger en nestleder og åtte studenter fra de forskjellige regionene til å hjelpe meg. Jeg vil fokusere på studenthelse og deltidsarbeid. Mange studenter blir syke av presset, så mitt ønske er at deltidsjobben blir unødvendig. I tillegg må vi fokusere på viktigheten av å være organisert på en arbeidsplass og få de yngre inn i organisasjonen fra arbeidsplassene. Studentene er de fremtidige arbeidstakerne i landet vårt, og dersom medlemstallene daler, kan etter hvert våre opparbeidede rettigheter falle bort hvis det ikke er nok folk som er villige til å kjempe for opprettholdelsen av disse, sier Veronika. Hun er opptatt av å få frem at det er smart å være organisert i en fagforening, for man kan da være med å påvirke fremtida. – Ved å være flere kan vi utøve sterkere press, står man aleine blir man svakere, avslutter hun.

MEDLEMSFORDELER

Skadeforebyggende tips fra Akademikerforbundets forsikringskontor

Nå er det på tide å gjøre hus og hytte klar for høsten. Med enkle grep kan du unngå vannskader, flygende hagemøbler og uvelkomne små gjester.

Her er våre tips til hva du bør forberede:

Det kan være lurt å benytte fine høstdager til å forberede hus og hytte på at årstiden etterhvert kan by på dårligere vær.

- Sett inn hagemøbler og andre løse gjenstander som kan ta skade av å stå ute gjennom høsten og vinteren.
- Har du trampoline, bør denne demonteres eller sikres tilstrekkelig slik at den ikke blir tatt av vinden.
- Rengjør takrenner og utvendige avløp slik at vann lett ledes bort fra boligen. Dette må du gjerne gjøre flere ganger i løpet av høsten hvis du har mye trær rundt huset eller hytta.
- Sjekk taket. Fjern mose og se etter at takstein/takplater ikke er løse eller ødelagt. Ta et titt under takpannene og sjekk om lektene ser tørre og friske ut. Sjekk også at beslag rundt pipe og ventiler ikke er skadet. Har du flatt tak med belegg, bør du se etter sprekker og frostsprengninger. Rens sluk og avløp slik at vannet har fri vei bort fra taket.
- Har du store trær rundt huset eller hytta, bør du sjekke hvordan det står til med disse. Er det fare for at treet eller store greiner vil bli tatt av neste storm og gjøre skade på huset? Da bør disse hugges ned.

Hold mus og rotter ute

Når det begynner å bli kaldt i været, søker smågnagerne ly og vil inn i varmen. Disse kan gjøre store skader på hus og hytte, men med enkle grep kan du holde dem ute.

- Sikre ventiler og andre åpninger i hus og hytte slik at rotter og mus ikke kan komme inn. Husk at det ikke skal store åpningen til for at de minste gnagerne finner veien inn i varmen.
- Unngå å stable materialer og andre gjenstander inn mot husveggen, disse kan fungere som stiger for mus og rotter.
- Fjern nedfallsfrukt fra hagen.

Hva sier tillitsvalgthåndboken om nedbemanning?

Del 1, side 15

12.2 Oppsigelse

En oppsigelse skal alltid være saklig begrunnet, og i arbeidsmiljøloven står det at "Arbeidstakere kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold". Hvorvidt oppsigelsen anses som saklig, må avgjøres gjennom en konkret vurdering av om behovet for nedbemanning er godt nok begrunnet. Det stilles ikke noe krav om at virksomheten må gå dårlig økonomisk, det holder at bedriften mener at den må rasjonalisere for å nå sine egne målsettinger.

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiveren plikt til å foreta en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper som påføres den enkelte arbeidstaker. Det er arbeidsgiver som skal foreta selve utvelgelsen og vurdere den ene arbeidstakerens ulempe opp mot den andre arbeidstakerens ulempe, og sørge for at det ikke skjer en usaklig forskjellsbehandling.

Del 2, side 24

19.9 Formelle regler for oppsigelse

Hvem skal sies opp?

Ved nedbemanning (rasjonalisering) skal utvelgelsen foretas etter følgende kriterier: Ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold. Under ellers like forhold er det de med kortest sammenhengende tjeneste (ansiennitet) i virksomheten som skal sies opp først.

Fortrinnsrett

Oppsagte arbeidstakere har fortrinnsrett til ny stilling i virksomheten inntil ett år etter oppsigelse. Forutsetningen er at arbeidstakeren har arbeidet til sammen minst 12 måneder de siste 2 årene. Det er også et krav at den oppsagte er skikket for den nye stillingen (Arbeidsmiljøloven § 14-2).

Begrunnes i forhold hos arbeidstakeren

Arbeidsgiver kan heve arbeidsavtalen hvis arbeidstakeren gjentatte ganger synder mot den. Arbeidstakeren bør ha mottatt skriftlige advarsler uten å vise tegn til bedring før en går til oppsigelse. Men før oppsigelse må arbeidsgiver forsøke å rette på problemene, eventuelt omplassere arbeidstakeren.

Reager raskt

Hvis det er mulig, bør du ta saken opp med arbeidstakeren før det har blitt en oppsigelsessak (gjerne før arbeidsgiver sender første advarsel). Forklar arbeidstakeren hva som kan bli konsekvensene av hva han/hun foretar seg, og hvordan han/hun bør forholde seg for å unngå oppsigelse.

Saklig støtte

Hvis arbeidsgiver går til oppsigelse, bør du på best mulig måte tale arbeidstakerens sak overfor arbeidsgiver, uten å forvrenge de faktiske forhold. Samarbeid med hovedtillitsvalgt og søk om nødvendig råd og bistand fra sekretariatet.

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

BEDRIFTSPROFIL/LOKALLAG

Kjelle videregående – best i klassen

På Kjelle videregående skole på Bjørkelangen finner vi Anita Brunborg (39). Her er hun miljøterapeut og tillitsvalgt for Akademikerforbundets medlemmer. Kjelle er en videregående skole med yrkesfag.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

- Øko-hagen er skolens stolthet, forteller tillitsvalgt Anita Brunborg. Tross tørken i sommer har den klart seg bra.

Det er et faktum at det er stor spredning i de videregående skolene i Akershus når det gjelder hvor stor andel av elevene som klarer å gjennomføre utdanningen. På Kjelle jobber de mye med å få flest mulig med seg gjennom hele utdanningsløpet, og i fjor fikk de skryt av utdanningsministeren. Da klarte skolen å få 80,5 prosent av elevene til å fullføre (best i Akershus for yrkesfag). Kjelle er en skole som tar i mot elever med spesielle behov og Anita Brunborg mener at den høye fullføringsprosenten er et godt bilde på hvor godt følger opp elevene.

- Hvordan er det å være tillitsvalgt på denne arbeidsplassen?

Hun forteller at det går veldig greit å være tillitsvalgt på Kjelle. Det fungerer godt med både arbeidsgiver og de øvrige tillitsvalgte. I tillegg liker hun seg godt på skolen. Hun har hatt Kjelle som arbeidsplass siden 2004 og ble tillitsvalgt for våre medlemmer i april i fjor.

- Kort tid etter at jeg ble tillitsvalgt var det lokale lønnsforhandlinger. Selv om jeg hadde liten erfaring på det området, tenkte jeg «skitt au». Det gikk veldig greit for oss, og vi var fornøyd med resultatet. Mitt inntrykk er at ledelsen lytter og ønsker at alle skal bidra og delta i virksomheten. Det er derfor regelmessige organisasjonsmøter der alle som har noe på hjertet kan få lagt det fram.

Anita Brunborg er tillitsvalgt for fem medlemmer, men foreningen er raskt økende. - I disse dager er det nok et medlem som melder seg inn i forbundet, forteller hun. Her driver vi med organisasjonsutvikling og jeg «kaster meg over» enhver barnevernspedagog som dukker opp på skolen.

Hun er selv miljøterapeut på skolen og barnevernspedagog av utdanning. - Vi skiller oss fra andre miljøterapeuter siden de jobber innenfor terapi, mens vi jobber innen pedagogikk, forteller Anita Brunborg. Det er et faktum at vi har andre og større organisasjoner rundt oss, men vårt hovedbudskap overfor nye barnevernspedagoger er at utdanning skal lønne seg og at det er bedre å stå samlet enn å stå alene.

- Hva slags bistand er det dine medlemmer har utover de årlige lønnsforhandlinger?

Ved siden av de årlige lønnsforhandlingene, har det å få på plass en lokal turnusavtale av ulike årsaker tatt mye tid. Vi er svært tilfreds med den støtten vi har fått fra sekretariatet i dette arbeidet, og vi håper at denne saken snart er i havn.

Ellers har det vært viktig for oss å sikre at barnevernspedagogenes stemme og vi som jobber på internatdelen blir hørt i de samarbeidsfora vi har her på skolen.

- Hva gjør du når du ikke er miljøterapeut?

- Da tilbringer jeg mye tid i garasjen. Der mekker hun biler med samboeren og trives godt med det. Når hun ikke er bilmekaniker, spiller hun innebandy. Da kjører hun til den tidligere hjemkommunen Lørenskog for å gjøre en innsats for innebandylaget. Akkurat nå må hun ta det litt rolig på bandyfronten, forteller hun, siden det er en familieforøkelse på gang.

FAKTA OM KJELLE VGS.

- Etablert i 1942 som Kjelle offentlige framhalds- og yrkesskole
- Litt over 80 ansatte
- Litt over 80 ansatte og 139 elever fordelt på 10 programområder
- Litt over halvparten av elvene bor på skolens internat
- Skolens eiendom strekker seg over ca. 4500 mål fordelt på skog, dyrket mark og bebygget areal
- Disponerer totalt 26 små og store bygninger
- Naturbruk, landbruk og gartnernæring og bygg- og anleggsteknikk er skolens viktigste programområder.

POLITIKK OG SAMFUNN

IA-avtalen – hva skjer i høstens forhandlinger?

IA-avtalen skal reforhandles i høst. Spørsmålet er hva resultatet av disse forhandlingene blir. Partene ser nå ut til å ha inntatt svært polariserte standpunkter. Fra arbeidsgiverne snakkes det om å skrote avtalen, mens Unio og LO har sagt de fortsatt ønsker et solidarisk arbeidsliv.

Tekst og foto: Carl-Erik Christoffersen

Det er ikke første gangen Akademikerforbundet har IA-avtalen som tema. Nå er det imidlertid kort tid til forhandlingene om avtalen er i gang. 2018-rapporten fra Faggruppen for IA-avtalen forsøker å bringe fakta inn i forhandlingene, mens disse fakta ikke er så tydelig i avtalemotstandernes argumenter.

IA-avtalen virker

Faggruppens 2018-rapport konkluderer med at det har vært et stabilt sykefravær siden 2012. Dette argumentet blir tilbakevist av NHO-direktør for arbeidsliv og kompetanse, Nina Jullum Hagen. Hun peker på at bildet er betydelig mer nyansert. Sykefraværet i privat sektor er på 5,4 prosent, altså lavere enn målet på 5,6 prosent. Tilsvarende har sykefraværet i staten også sunket. Det er nå på 5,8 prosent og like over det målet som er satt i avtalen.

- Det handler om å bruke de virkemidler vi vet virker, sier Eliza Maria Gudem i Akademikerforbundet. Hun er leder for hjemmehjelpstjenesten på natt i Larvik kommune. Til sammenligning med fraværet på 20 prosent som de hadde i desember i fjor, ligger sykefraværet nå på under tre prosent. Hennes oppskrift var god dialog med de ansatte og ellers god oppfølging og tilrettelegging av arbeidet for dem som blir sykemeldte. Og nettopp dette er et viktig poeng. Hvor flinke har man vært, i de 17 år som har gått, til å ta i bruk virkemidler vi ser virker? - Ikke spesielt flinke, mener forsker Bjørn Hvinden ved OsloMet – storbyuniversitetet. Han har ledet et forskningsprosjekt om hvordan politikken i ni europeiske land påvirker mulighetene for personer med nedsatt funksjonsevne. I listen over land som har klart dette best har Norge både Sveits, Tyskland og Sverige foran seg. Hans konklusjon er at til tross for rundhåndet bruk av penger, stønader og tiltak, har prosenten sysselsatte fra denne gruppen ikke økt.

Ser vi på yrker innen utdanning og helse- og sosialsektoren, er fraværsprosenten på samme tidspunkt på 8,0. Det kan være god grunn til å stanse opp og spørre: Hvorfor det? Tillitsvalgte kan fortelle om kommunalt ansatte som verken har hviletid, arbeidskontrakt eller har overtidsbetalt. Tilsvarende innen helsesektoren melder de ansatte om at de «møter veggen» og blir sykemeldt på grunn av arbeidsforholdene. Det er god grunn til å anta at slike arbeidsforhold virker inn på statistikken.

Oppsummert kan vi si at når det gjelder å utnytte tiltak som vi vet virker, å tilrettelegge arbeidsforholdene på en god måte og ta vare på de ressurser arbeidsplassene disponerer, kommer vi dårlig ut. Tre områder som er kjerneverdier i IA-avtalen.

Robert Rustad, sjef for bedriftshelsetjenesten i Bærum kommune.

Advarer mot økonomene

Et annet forhold som påvirker statistikken er den politiske beslutning om at vi skal ha en høy sysselsetting her i landet, peker Robert Rustad på, sjef for bedriftshelsetjenesten i Bærum kommune. Han advarer mot å la økonomene styre debatten om IA-avtalen. Høy sysselsetting – et inkluderende arbeidsliv – betyr at vi også ønsker å få inn i arbeidslivet grupper vi vet har høyere sykefravær enn andre. Han understreker at dette koster.

- Eksempelvis utgjør svangerskapsrelatert fravær en stor del av det totale fraværet. Og faktisk er graviditet ingen sykdom, understreker han. Når økonomene peker på at rundt hvert femte årsverk gikk tapt på grunn av fravær, er dette en total sammenblanding av fakta. Tallene for tapte årsverk er en kombinasjon av uførhet og sykefravær, der uførhet er over dobbelt så stort som sykefravær, understreker han.

Aktive arbeidsgivere

Resultatet fra høstens forhandlinger er ikke gitt på forhånd. For i utgangspunktet har vi:

- en statsråd som ser på bunnlinjen og ser at statens bidrag til avtalen er så langt 21 milliarder kroner og at selv etter 17 år har man ikke nådd fraværsmålene,
- en arbeidsgiverside der flere av dem som skal delta i forhandlingene har slått fast at avtalen ikke virker. Noen har til og med uttalt at de ønsker å skrote avtalen.

Vi ser også at arbeidsgiversiden systematisk og regelmessig markedsfører sine standpunkter gjennom blant annet media, mens man på andre siden av bordet synes å ha en avslappet holdning til dette.

Unio-leder Ragnhild Lied advarer mot å gå bort fra avtalen. Hun peker på viktigheten av at forhandlingene bygger på fakta og ikke på det man tror er fakta.

Ragnhild Lied, Unio-leder

- Unios utgangspunkt er at avtalen må endres og forbedres, understreker Ragnhild Lied. Selv om vi ikke har nådd hovedmålene, er bildet nyansert og det er viktig å finne fram til tiltakene som virker og sette dem inn på de områder det er behov. Kritikerne kan ha rett i at resultatene ikke står i stil til innsatsen, noe som kan føre til at enkelte blir «avtaleleie». Men det i seg selv er ikke er grunn god nok til å skrote avtalen, understreker hun.

Må kjenne sin besøkelsestid

Det er viktig at fagorganisasjonene kjenner sin besøkelsestid, understreker Stein Stugu, rådgiver i De Facto – kunnskapssenter for fagorganiserte. Etter hans mening er det systematisk arbeid som må til.

Stein Stugu, rådgiver i De Facto

Ikke minst blant yngre arbeidstakere, som ikke har det samme forhold til dagens arbeidsliv som de arbeidstakere som har vært i arbeid noen år lengre.

Våre tillitsvalgte på arbeidsplassene kan fortelle om yngre arbeidstakere som har mye kunnskap om rettigheter - og mindre om de plikter som følger med disse rettighetene.

I sin bok «Du har sparken», peker han på at vi nå er midt inne i en kulturkollisjon: Den norske modellen, som vi har i dag, og en splitt-og-hersk-kultur. Et amerikanisert arbeidsliv, der blant annet et individualisert lønnssystem er et kjennetegn og der nasjonale tariffavtaler er fraværende.

- Kunnskap er makt, slår han fast. Hvis vi ikke aktivt og målrettet overfører den kunnskap vi sitter på til de yngre arbeidstakere, frykter han at den norske modellen kan «råtne på rot». Stein Stugu spør retorisk om vi er i stand til å videreutvikle en fagbevegelse som kan gi de ansatte den trygghet og innflytelse de skal ha, hvis vi tar den norske modellen på alvor. Uten en velorganisert arbeidstakerside blir det hele overlatt til arbeidsgiverens gode vilje. - Dessverre har vi altfor mange ledere som ikke er av den ålreite typen, understreker Stein Stugu.

Så hva er resultatet etter 17 år?

Delmål 1 – Sykefravær: I følge avtalen skal sykefraværet ned til 5,6 prosent. Dette målet er innfridd på en rekke områder og arbeidsplasser. Samtidig ser vi at en del sektorer og yrker henger betydelig etter. Et eksempel er kommunal sektor, men heller ikke der er bildet entydig. Våre tillitsvalgte kan fortelle at situasjonen på enkelte arbeidsplasser har snudd seg det siste året ved å ta i bruk tiltak vi vet fungerer.

Delmål 2 – Personer med nedsatt funksjonsevne: Delmålet er formulert som å hindre frafall, men også å øke sysselsettingen i denne gruppen. Andelen sysselsatte blant funksjonshemmede utgjorde 43 prosent i 2017. Dette er et tall som gjennom avtaleperioden har holdt seg stabilt. Med andre ord har IA-avtalen fungert i delmålets første del. Samtidig har vi ikke nådd det å øke sysselsettingen. Forskningsprosjekter på dette området viser at til tross for rundhåndet bruk av penger, stønader og tiltak har prosenten sysselsatte fra denne gruppen ikke gått fram. I følge forskerne skyldes dette at myndighetene ikke har hatt evne og vilje til å bruke virkemidlene de har på en samordnet måte.

Delmål 3 – Seniorer må stå lengre i jobb: Tallene for 2017 viser at målet om å øke yrkesaktiviteten for seniorene med 12 måneder er nådd. I følge regjeringen har pensjonsreformen vært avgjørende denne utviklingen.

- Vi trenger mer kunnskap, slår Faggruppen fast i sin rapport. Kunnskap og fakta er bra, spesielt når man skal forhandle om en ny avtale-periode. I den forbindelse kan det være på sin plass å spørre: Hva har man egentlig gjort i de 17 år som har gått? Kan det stemme at de har brukt 21 milliarder kroner av skattebetalernes penger uten en velbegrunnet plan og nødvendig kunnskap for hvordan man skulle nå målene.

Hva kan forhandlingsresultatet bli?

Partene er enige om at resultatet kan gå i fire forskjellige retninger. De to første handler om ulike typer reforhandlinger, den tredje om å utsette forhandlingene og den fjerde er å skrote hele avtalen.

Faggruppen for IA-avtalen har pekt på at man, til tross for de 17 år som har gått, fortsatt mangler kunnskap om hva som kan gi gode effekter. Derved kan ett resultat av forhandlingene bli at man velger å forlenge dagens avtale i en tidsbegrenset periode mens man innhenter mer kunnskap.

- Vi må gjøre noe med sykelønnsordningen, har arbeidsgiverne hevdet. Karensdager har vært nevnt en rekke ganger fra arbeidsgiversiden. I Sverige har de forsøkt dette og forskere har konkludert med at det ikke fungerer. Dessuten peker de vi har snakket med innen helsesektoren på at folk blir ikke mindre syke av at man gjør lønnsutbetalingene mindre. Noen vil gå på jobb selv om de er syke, mens andre må søke om sosial støtte for å klare seg økonomisk.

Kanskje blir den viktigste diskusjonen i høst politisk: Om vi skal vi ha et inkluderende og solidarisk arbeidsliv her i landet. Det vil bety at vi også sier ja til de kostnadene som ligger ved. Det motsatte vil være at vi ønsker et arbeidsliv der vi beholder de som er mest effektive og produktive og som kan gi best inntjening i virksomhetene, mens de andre ikke har en plass i dette bildet. Hvem er så «de andre»? Det kan være gravide, de med nedsatt funksjonsevne, kvinner spesielt i kommunesektoren samt arbeidstakere med tungt fysisk arbeid. Hvis vi sorterer ut disse gruppene, vil fraværsprosenten gjøre et betydelig fall. I følge rådgiver Stein Stugu er den viktigste diskusjonen vi kan ha i høst om vi vil ha et slikt arbeidsliv. Den debatten bør fagorganisasjonene starte nå.

KILDER

- Inkluderende arbeidsliv – Rapport 2018, Faggruppen for IA-avtalen, regjeringen.no
- Seniorer jobber lenger, sykefraværet uendret, unio.no
- Fake news om IA-avtalen, unio.no
- Du har sparken – Om HR og amerikanisering av norsk arbeidsliv, Stein Stugu
- Forskere: Slik får vi flere personer med funksjonsnedsettelser i jobb, Forskning.no
- Registrerte over 1000 brudd på arbeidsmiljøloven på et halvt år, NRK.no
- 1.500 brudd på arbeidsmiljøloven hos Sykehuset Innlandet, Fri fagbevegelse
- Ansatte jobber ulovlig overtid, uten hviletid eller arbeidskontrakt, Fri fagbevegelse
- Åpner for å skrote IA-avtalen, Dagens Næringsliv
- Bør ikke skrote IA-avtalen uten å ha noe som er bedre, Sunnmørsposten leder
- Bedriftene taper 36 milliarder på korttidsfravær, NRK.no
- Skal få IA-avtalen til å fungere, Signaler og akademikerforbundet.no

FORHANDLING/TARIFF

Akademikerforbundet er klar for høstens lokale forhandlinger

Etter mekling på overtid i Stat og krevende forhandlinger i Spekter og KS, kan Akademikerforbundets forhandlere gjøre opp status og forberede seg til lokale lønnsforhandlinger rundt på arbeidsstedene. Ingen andre steder er møtet mellom tariffpolitikk og medlem så tydelig som når en engasjert tillitsvalgt møter arbeidsgiver til lokale lønnsforhandlinger.

Koordinasjon er nøkkelen i Spekter

Akademikerforbundet har i Spekterområdet lokale tariffavtaler ved den enkelte virksomhet som omtales som B-delsoverenskomster. Dette stiller store krav til de tillitsvalgtes kompetanse. Ikke bare skal de tillitsvalgte ved helseforetak, studentsamskipnader og en rekke andre virksomheter forhandle lønn som i sin helhet dannes lokalt, men komplekse formuleringer i B-delsoverenskomstene skal gjennomgås og revideres til gunst for våre medlemmer. En koordinert innsats innenfor de ulike områdene i Spekter med fokus på kunnskapsdeling og kunnskapsbygging er derfor viktig for at våre medlemmer får et godt oppgjør både når det gjelder lønn og bestemmelser i B-delene. Som en respons på dette behovet, arrangerer derfor Akademikerforbundet årlige arbeidsseminar i tariffområdet Spekter hvor alle tillitsvalgte oppfordres til å delta.

Forhandlinger i kapittel 3 og 5 i KS

Våre medlemmer i KS kapittel 4 får sin lønnsvekst i 2018 i sin helhet fra det sentrale oppgjøret. Det ble en prioritering for Unio å forbedre garantilønnstabellen for utdanningsgruppene, de økonomiske forutsetningene for oppgjøret ga derfor ikke rom for avsetning til lokale forhandlinger. Dette betyr likevel ikke at de lokale tillitsvalgte står arbeidsledig til høsten. Akademikerforbundet har en stor andel av medlemmene i KS i kapittel 3 og 5. Som kjent har disse kapitelene kun lokal lønnsdannelse.

Selv om det er en viss praksis at forhandlingslederne på hver side av bordet bruker oppgjøret i kapittel 4 som en peilepinne, er det i prinsippet ikke noen ramme for disse kapitelene ut over at virksomhetens økonomi skal hensynstas. Vage forutsetninger stiller krav til den som skal forhandle. De tillitsvalgte

må veie medlemmenes krav opp mot hva som kan antas å være en rimelig lønnsutvikling i samfunnet. Videre vil lokale lønnspolitiske dokumenter gjerne legge føringer for forhandlingene. Dette er ikke alltid et likefremt regnestykke og alle forhandlere inviteres til å rådføre seg med sin region som har gode ressursteam med høy forhandlerkompetanse.

Et spørsmål om delegering i statlig sektor

Partene i statlig tariffområde ble etter mekling enig om at det settes av en lokal ramme fra oppgjøret til 1,9 % med virkning fra 1. juli 2018. For våre medlemmer betyr dette en todeling av lønnsdannelsen, halvparten sentralt gjennom regulering av A-lønnstabellen og halvparten lokalt gjennom lønnsforhandlinger. Forbundets tillitsvalgte i statlig sektor er, sammen med regionene, i full gang med å forberede oppgjøret. Før de lokale tillitsvalgte kan møte arbeidsgiver for å snakke om lønn, er det imidlertid et viktig spørsmål som må avklares: Hvor skal forhandlingene finne sted? Sist hovedoppgjør ble det nemlig besluttet at Kommunal- og moderniseringsdepartementet først etter drøfting med tillitsvalgte kan delegere lønnsforhandlingene til driftsenheter, heller enn å føre forhandlinger på virksomhetsnivå. For store statlige virksomheter vil det altså bety at det er i dette forumet det blir enighet om forhandlingene i eksempelvis Bufetat skal finne sted ved direktoratet i Oslo eller ved hovedkontorene for de forskjellige driftsenhetene, som Alta i region nord.

Spørsmålet om delegering er krevende. Dersom det besluttes at hele den lokale forhandlingen skal føres på virksomhetsnivå, vil det i praksis bety lite rom for individuelle forhandlinger, men sikkerhet i lønnsøkning for større grupper. Dersom forhandlingene delegeres til driftsenhetene, kan det legges tilrette for individuelle lønnskrav, men dette gir også rom for potensiell forskjellsbehandling. Et kompromiss som partene kan bli enige om er eksempelvis at det besluttes delegering, men at noe av midlene reserveres gis som et generelt tillegg. I noen tilfeller kan det også være en pragmatisk tilnærming. Dersom en statlig virksomhet er inne i en krevende omstillingsprosess, kan det kanskje virke lite hensiktsmessig å mobilisere et omfattende forhandlingsapparat. Likevel, dette spørsmålet skal altså forbundets tillitsvalgte ta stilling til i nær fremtid. I noen virksomheter ble spørsmålet avklart allerede før sommeren.

Samspill er grunnleggende

Lokale lønnsforhandlinger handler, uavhengig av tariff, vel så mye om koordinering og forberedelser som den faktiske gjennomføringen. Når Akademikerforbundet rigger seg for lokale forhandlinger, blir derfor samspillet mellom, region, lokale tillitsvalgte og sekretariatet helt grunnleggende for hvordan forbundet evner å bistå medlemmene. De lokale tillitsvalgte sitter på en helt avgjørende informasjon om lokale forhold, regionstyrene på oversikt over ressurspersoner i regionen og sekretariatet på kunnskap om hva som beveger seg i våre egen organisasjon og på arbeidsgiversiden.

Kunsten å flette disse organisatoriske leddene sammen er nøkkelen til å være godt forberedt når de tillitsvalgte inviteres til forhandlinger. Lokalslagbygging handler derfor ikke bare om å vokse i antall medlemmer ved et arbeidssted eller sosiale sammenkomster. Det er også helt elementært for å opprette, fastholde og videreutvikle kommunikasjonslinjer mellom de forskjellige organisatoriske leddene i forbundet. Lokalslagbygging knytter forbundet sammen for bl.a. å kunne ivareta enkeltmedlemmet i lønnsforhandlinger.

Alle skal få bistand

Alle medlemmer i Akademikerforbundet skal være representert av en person de har tillit til. Dette er målet. Men, med rundt 500 arbeidsgivere og i underkant av halvparten så mange tillitsvalgte, er det behov for å bygge opp strukturer som sikrer at alle blir ivaretatt. KS-sektoren er spesielt utfordrende da informasjon om tidslinjen for lokale forhandlinger forutsetter at man har «øret til bakken». For de stedene hvor Akademikerforbundet ikke har en lokal tillitsvalgt er regionen derfor helt avhengig av informasjon fra medlemmene dersom de har behov for bistand. Flere regioner har av denne grunn benyttet løsningen hvor en dedikert person i regionstyret koordinerer innsatsen mot disse kommunene, med god effekt.

I statlig sektor møter Akademikerforbundet i større grad enn før en problemstilling ved virksomheter som spenner på tvers av forbundets regioner. Forbundet vokser, noe som er positivt, men på grunn av delegeringsspørsmålet og virksomhetens struktur får vi også da en større gruppe medlemmer som har sitt arbeidssted i én region og sine lokale lønnsforhandlinger i en annen. Dette krever stødig koordinering. I løpet av våren 2018 ble det derfor ved flere lokallag i statlig sektor gjennomført valg av forhandlingsutvalg. Utvalgenes primære oppgave er å sørge for at alle medlemmene er representert og at forbundet har en omforent plan for forhandlingene i virksomheten.

Eget ansvar

Strukturer, planer og tariffpolitikk gir ikke i seg selv god lønn. Et godt lønnskrav må ha rot i virkeligheten og ha et realistisk mål. Det er bare medlemmet selv som kan kjenne sin arbeidsutførelse, sin innsats og sin egenverdi på arbeidsplassen. Forhåpentligvis har nærmeste leder også en oppfatning av dette. Den tillitsvalgte kan kun forhandle ut fra den informasjonen han eller hun sitter på. Husk at du som ansatt har en individuell arbeidsavtale med din arbeidsgiver, inkludert om hva du skal ha betalt for din arbeidsinnsats og kompetanse. Du har derfor et eget ansvar for det lønnskravet som leveres til arbeidsgiver. Ta kontakt med din tillitsvalgt for tips og råd om hvordan du utformer et godt lønnskrav.

Usikker på hvem som skal forhandle for deg?

Kontakt oss på post@akademikerforbundet.no

AKADEMIKERFORBUNDET **LOKALT**

Spekter – et annerledes og utfordrende tariffområde

Tariffområdet Spekter skiller seg fra andre store tariffområder som stat og KS på flere måter. I Spekter brukes begrepet overenskomst om tariffavtaler. Det finnes A-delsoverenskomster som inngås av de sentrale parter (Spekter som arbeidsgiverorganisasjon og Unio som vår hovedsammenslutning) og B-delsoverenskomster (lokale tariffavtaler mellom primærorganisasjonen i Unio og virksomheten). Forhandlingssystemet er bygget opp slik at Spekter først forhandler med Unio om sentral tarifftekst og lønn for de organisasjonene som har sentral lønnsdannelse. Deretter forhandler partene lokalt.

Kun lokal lønnsdannelse for Akademikerforbundets medlemmer

For Akademikerforbundets del er all lønnsdannelse lokal i tariffområdet Spekter. Akademikerforbundet har flest medlemmer i Spekter Helse som befinner seg i område 10. For område 10 finnes en forlengelse av den sentrale A dels overenskomsten kalt A1. Den inneholder sosiale bestemmelser som våre medlemmer i område 10 er omfattet av. Vi har nest størst medlemsmasse i Vinmonopolet, i område 4. I område 4 finnes også Norsk Tipping og studentsamskipnadene. Virksomheter som ikke er innplassert i område 10 kalles Spekter tradisjonell og har ikke A1-overenskomst.

Selvstendig part med 800 medlemmer

Retten til å kunne kreve en B-delsoverenskomst overfor arbeidsgiver reguleres i Hovedavtalen mellom Unio og Spekter (HA) § 5. Bestemmelsen er komplisert med flere vilkår. Vesentlig er imidlertid at når et Unioforbund har minst 800 medlemmer i tariffområdet Spekter og i tillegg tre i den enkelte virksomhet, så følger det av HA § 5 at det kan kreves opprettelse av B-del. Lokale tariffavtaler vil kunne treffe medlemmene lokalt svært godt hva gjelder sosiale bestemmelser fordi disse, etter å ha blitt fremforhandlet, vil være tilpasset virksomhetens forhold. Akademikerforbundet har nylig passert 800 medlemmer i Spekterområdet. Dette stiller oss i en sterkere forhandlingsposisjon hvor vi vil kunne bli part i flere B-deler og hvor vi oftere vil kunne stå alene i B-delene uten å måtte samarbeide med andre Unioforbund.

Urfordrende arbeid med forhandlinger

Våre tillitsvalgte må forhandle både B-dels tekst og lønn utelukkende lokalt. Tillitsvalgte kan oppleve det som spennende, men også krevende å gå inn i slike forhandlinger. Når man utelukkende forhandler lokalt, kan man tilpasse tariffavtalen til Akademikerforbundets medlemmer i virksomheten. På noen tariffområder kan det være utfordrende å forene ulike behov. Vi har særlig i Spekter Helse noe ulike interesser blant medlemmene hva gjelder lønnspolitikk. Et større antall medlemmer jobber innenfor HR, lønn, regnskap og administrasjon. Dette er stillinger som kan måles på individuelle prestasjoner hvor individuelle lønnsforhandlinger vil treffe disse medlemmene godt. På den andre siden har vi medlemmer som jobber klinisk, i turnus som sosionomer, miljøterapeuter m.m. i stillinger som vanskelig lar seg måle på individuelle prestasjoner. I noen virksomheter har vi lokale minstelønnssatser direkte inntatt i B-delsoverenskomsten som er rettet mot grupper. Sistnevnte yrkesgruppe kan være mer tjent med økning i minstelønnssatser direkte i B-delsoverenskomsten. For å sikre alle medlemmene god, årlig lønnsvekst må forhandler/tillitsvalgte ha oversikt over hvordan generelle lønnstillegg, avsatte midler til lokale forhandlinger på individnivå og økning i minstelønnssatser tar av samme pott. Det skjer ved flere av sykehusene at Unioforbund samler seg i en felles forhandlingsdelegasjon. I delegasjonen kan ulike Unioforbund ha ulike syn på lønnsdannelse. Da blir det viktig å utarbeide en felles plattform før forhandlingene starter.

Akademikerforbundet bygger kompetanse

Samlet gjør dette at en lokal forhandler bør være best mulig skolert. Når forhandleren, ofte den lokale tillitsvalgte i virksomheten, har full jobb ved siden, ser vi at det er nyttig med erfaringsdeling og skolering for å få et faglig påfyll. Av denne grunn tilbyr Akademikerforbundet i Spekterområdet gratis arbeidsseminar for tillitsvalgte og andre forhandlere med casearbeid, diskusjoner, foredrag mv. og hvor målet er å ruste forhandlerne best mulig for kommende forhandlinger med arbeidsgiversiden. Vi opplever at dette er med på å motivere tillitsvalgte, man blir tryggere på forhandlerrollen, det er sosialt, lærerikt og spennende.

ARBEIDSRETT

Nedbemanning – utvalgskrets

Vi har over lang tid sett at arbeidsgivere deler opp virksomheten i utvalgskretser i forbindelse med nedbemanning. Dette innebærer at for eksempel en butikk, en filial eller et distriktskontor kan være en utvalgskrets. Det rettslige utgangspunktet har vært at utvelgelse av arbeidstakere som skal sies opp skal skje innenfor virksomheten som sådan, med mindre det foreligger saklige grunner for å foreta utvelgelsen innenfor mindre grupper.

Advokat Bjørn Bråthen

Høyesterett har gjennom flere dommer åpnet muligheten for at arbeidsgiver kan foreta utvelgelse innenfor små grupper ansatte i virksomheten. Den mest vidtrekkende dommen i så hensende er den såkalte «Gresvig-dommen» hvor Høyesterett aksepterte en utvalgskrets på bare en ansatt. En slik praksis kan åpenbart medføre en risiko for at det ikke er de i virksomheten med lengst ansiennitet, best kompetanse eller dårligst sosiale forhold som får beholde sin stilling.

La oss se nærmere på Høyesteretts begrunnelse for å innføre en slik praksis. Jeg har valgt å synliggjøre utviklingen gjennom tre dommer i Høyesterett.

«Bank-dommen»

Allerede for 26 år siden, i den såkalte «Bank-dommen», aksepterte Høyesterett at Sparebanken Nord kunne si opp alle arbeidstakere i den filialen som ble nedlagt. Disse arbeidstakerne fikk således ikke konkurrere med bankens arbeidstakere i relativt nærliggende filialer. I dette tilfellet ble dermed den enkelte filial benyttet som utvalgskrets. Høyesterett vektla i dette tilfellet at banken var i en svært vanskelig situasjon. En større utvalgskrets, hvor arbeidstakere i flere filialer skulle vurderes, ville etter Høyesteretts mening kunne skape uro. Ordningen med at filialen var utvalgskrets fremsto også som mer praktisk og Høyesterett la også vekt på at ordningen var drøftet med de tillitsvalgte.

«Gresvig-dommen»

Den neste Høyesterettsdommen vi skal se litt nærmere på, er den ovennevnte «Gresvig-dommen» fra 2015. Høyesterett uttalte i dommen at utgangspunktet måtte være at det var virksomheten som sådan som skulle være utvalgskretsen, men at denne regelen kunne fravikes hvis det forelå en saklig grunn. Retten la også til grunn at det skulle foreligge tungtveiende grunner for å fravike hovedregelen om at virksomheten som sådan er utvalgskrets. Likevel gir Høyesterett uttrykk for at prosessen ikke må bli urimelig tyngende for bedriftene. Som nevnt aksepterte Høyesterett også i denne saken at den enkelte butikk kunne være en utvalgskrets. Dette til tross for at en av butikkene kun hadde en ansatt.

Rettens begrunnelse

Retten vektlegger i domspremissen at Gresvig var et stort selskap med betydelig geografisk spredning og at selskapet var i en løpende tilpasning til markedsutviklingen og konkurransesituasjonen. Retten fant det også meget betenkelig at Gresvig skulle behøve å involvere et større antall ansatte i de enkelte nedbemanningsprosessene med de praktiske problemer dette kunne medføre for bedriften. Videre la retten også vekt på tidligere praksis i bedriften.

«Posten II-dommen»

I «Posten II-dommen» fra 2017 vurderte Høyesterett på ny bruken av utvalgskretser. Retten fastslår her at det er «sikker rett» at hovedregelen om at virksomheten er utvalgskrets kan fravikes hvis det foreligger saklig grunn. Høyesterett går igjen inn på at praktiske problemer kan være saklig grunn for unntak. Videre vektlegges bedriftens konkurransesituasjon. Retten hevder videre at gjentatte prosesser vil skape uro og manglende stabilitet for bedriften, hvilket igjen kan legge beslag på ledelsesressurser og gi negative konsekvenser for bedriften.

Jeg kan ha forståelse for at en stabil virksomhet gir større trygghet for arbeidstakerne som ikke blir omfattet av prosessen. Men at de som blir sagt opp uten at deres ansiennitet, kompetanse eller sosiale forhold blir tatt i betraktning kan føle en betydelig grad av bitterhet over rettstilstanden har jeg nok enda større forståelse for.

LEDELSE/NETTVERK

Hvordan forberede og gjennomføre den vanskelige samtalen?

Alle ledere må med jevne mellomrom ta det som ofte kalles «den vanskelige samtalen». Utløsende faktor kan være så mangt, en ansatt som ikke gjør jobben sin etter avtale, en ansatt som lukter alkohol om morgenen, en ansatt som ikke passer personlig hygiene, en ansatt som har en adferd overfor andre som ikke er akseptabel, oppsigelse - eller budskap om dødsfall. Fantasien setter grenser for hva det kan være, vi jobber med mennesker.

Ikke utsett samtalen

Du kan være sikker på at kollegaene har fått med seg utfordringen du skal ta opp. Det er forventet at leder skal ta tak i det som ikke fungerer. Ved å ikke ta opp problemet med rette vedkommende, kan det oppfattes om en aksept av adferden. Det er ekstremt uheldig om det for eksempel dreier seg om seksuell trakassering. Det kan også gi de ansatte en opplevelse av å ha en svak leder og på sikt kan dette svekke lederens autoritet på flere områder. Det vil også kunne føre til mindre motiverte ansatte, dårlig arbeidsmiljø og redusert produktivitet.

Forbered deg godt og vær konkret

For noen er det helt uproblematisk å gjennomføre denne typen samtaler, det er jo bare å si fra om noe som ikke fungerer. For andre oppleves det som mer krevende. Man vet ikke hvordan den ansatte vil reagere, man er redd for å såre, man er redd for å blande seg inn i privatlivet osv. Uansett holdning til samtalen, er det lurt å forberede seg godt. Du må bestemme deg for hva du vil oppnå med samtalen og tenke gjennom alternative løsninger. Sørg for at du har konkrete eksempler. Hold deg til utfordringene knyttet til adferd og ikke la det bli et personangrep. Enkelte ansatte ser ikke konsekvensen av egen adferd. I samtalen må du konkret forklare det, f.eks. «Når du kommer sent til møter, er det forstyrrende og du kaster bort andres tid.» Vær tydelig på sak og sympatisk som person. Men vokt deg for å ta terapeutenes rolle. Husk formkrav, dersom det dreier seg om en oppsigelse.

Sørg for at dere kan prate uforstyrret og sett av god tid

Skap en trygg ramme rundt samtalen. Fortell hvorfor du vil ha en samtale og gjennomfør den et sted hvor dere kan prate uforstyrret, gjerne på nøytral grunn. La budskapet synke inn. Muligens oppstår det taushet som en første reaksjon. Sjekk om den ansatte har forstått det du har meddelt. Gi den ansatte anledning til å snakke. Vær en aktiv lytter og still oppfølgende spørsmål, så du får et klart situasjonsbilde. Forsøk å komme frem til en felles forståelse av situasjonen.

Du må vite at dere har rikelig tid. Samtalen kan utløse følelsesmessige reaksjoner som må få sitt utløp, det være seg sinne, skuffelse eller sorg.

Finn frem til løsninger og avtal oppfølgingsmøte

Inviter den ansatte til å bidra med forslag til løsning. Forsøk så å enes om en løsning. Hvis dette ikke er mulig, må du som leder vurdere om vedkommende trenger tid til å la det synke inn før dere avtaler en løsning, eller om du bestemmer hva løsningen skal være. Avtal tidspunkt for oppfølgingssamtale. Be også den ansatte om en tilbakemelding på hvordan han/hun har opplevd samtalen. Det er viktig for deg at du får vite hva som har fungert bra og hva du kunne gjort annerledes.

Kilder:

Dagensperspektiv.no
E24.no
Ledernett.no

Akademikerforbundets Lederkonferanse

Akademikerforbundet arrangerer hvert år en konferanse for sine medlemmer i ledende stillinger. Lederperspektivet på arbeidslivets utfordringer står på agendaen og du er invitert til å bli med.

Årets konferanse er fullbooket, men påmelding til Akademikerforbundets lederkonferanse i 2019 åpner i løpet av høsten.

Følg med på akademikerforbundet.no/kurs

AKADEMIKERFORBUNDET **STUDENT**

Besøk oss også på Facebook

KURS OG AKTIVITETER 2018

12.-13. september	**Konflikthåndtering på arbeidsplassen II** Sted: Scandic St. Olavs plass
26.-27. september	**Lederkonferansen** Sted: Soria Moria
24.-25. oktober	**Omstilling og omorganisering II** Sted: Scandic St. Olavs plass Ta kontakt for påmelding
4.-6. november	**Regionledersamlingen** Sted: Dublin
21.-22. november	**Grunnkurs tillitsvalgte I** Sted: Bristol Påmeldingsfrist: 1. oktober
23.-25. januar 2019	**Unio NAV-konferanse** Mer informasjon kommer
januar 2019	**Akademikerforbundets tariffkonferanse** For inviterte deltakere

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:
Berit Reppesgård,
tlf. 474 67 499,
Berit.Reppesgard@larvik.kommune.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
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
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
Thomas Ostermann

Trykk: Asker Print AS

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
Foreldrepermisjon til medio mars 2019

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

Vi kårer årets lokallag!

Akademikerforbundet har store og små lokallag over hele landet. Vet du om et lokallag som gjør en ekstra innsats for medlemmene og fortjener en oppmerksomhet?

Prisen deles ut til et lokallag som har hatt en betydelig vekst i prosent og/eller antall medlemmer, eller som har gjort seg bemerket på annen måte. Det kan være særdeles god ivaretakelse av medlemmene i en omstillingsprosess, sterkt engasjement i en spesiell sak eller liknende. Premien er en hyggelig overraskelse tilpasset det aktuelle lokallagets størrelse.

Vinneren for 2017 var lokallaget ved Fylkesmannen i Trøndelag. Prisen ble gitt for lokallagets innsats i forbindelse med sammenslåingen av fylkesmannembetene.

Forslag sendes til post@akademikerforbundet.no innen 15. desember.

TRYGGHET MANGFOLD KUNNSKAP

akademikerforbundet.no