



stafonytt

organ for stafø nr. 3-2010



Den nye ledertrioen i YS



Det viktige er ikke hvordan du har det, men hvordan du tar det



Ny IA-avtale et solid fundament

Snart Pensjonist?



Mange ønsker å fortsette sitt medlemskap i STAFO også etter at de har gått av med pensjon. Noen av medlemsorganisasjonene har medlemskap for pensjonistene mens andre ikke har det. Det er uansett muligheter for fortsatt medlemskap gjennom STAFOs pensjonistforening. Det kan skje via egen organisasjon der det er mulig, eller direkte i pensjonistforeningen. Du er samtidig medlem av STAFO og beholder de fordeler STAFO og YS har forhandlet frem.

For mer informasjon ta kontakt med pensjonistforeningens leder Jan Erik Gulbrandsen på telefon 928 69489, eller jan.erik.gulbrandsen@komsa.no.



Vi skal være selvstendige og uredde sier Gunn Olander til venstre i bildet.

YS med nytt prinsipprogram for perioden 2010 til 2014

Tekst: Martin Müller. Foto: Erik Norrud

YS sparker fra med nytt prinsipprogram for 2010 - 2014. Med slagordet "Vi skaper morgendagens arbeidsliv" skal YS skape bedre relasjoner mellom medlemmer og organisasjon.

20. oktober ble YS' nye prinsipprogram presentert på YS' representantskapsmøte i Oslo. Programmet, som tar for seg visjon, verdier og politiske områder, har blant annet som mål å legge til rette for bedre relasjonsbygging mellom organisasjon og medlemmer.

- Programmet skal virke inkluderende. Vi skal være selvstendige og uredde. En sterk visjon og et godt verdiset er en rettesnor for hvordan vi skal opptre fremover, sier Gunn Olander, leder for YS Kommune.

- Prinsipprogrammet beskriver YS' særpreg og hva det er som gjør at vi er en unik organisasjon, sier Olander.

- Visjonen skal gjenspeile det vi ønsker å være og det vi vil bli. Det er en rettesnor for YS' fremtidige arbeid, forklarer hun.

- Jeg vil gi stor ros til sekretariatet og de som har kommet med innspill. Jeg vil også rette en takk til alle som har vært involvert i arbeidet. Vi er veldig stolte, sier Olander.

YS' prinsipprogram er utgangspunkt for YS' politiske plattform de neste fire årene.



stafonytt

Organ for STAFO 84. årgang nr. 03/10

Partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Besøksadresse:

Lakkegata 3, Oslo

Postadresse:

Postboks 9038, Grønland; 0133 OSLO

Telefon: 21 01 36 00

Telefax: 21 01 36 80

Internett: www.stafo.no

E-post: post@stafo.no

Formgiving, trykk og ekspedisjon:

Trykkpartner Grytting AS, TRONDHEIM

Forsidefoto: Arkiv

Opplag 7500

Opplagskontroll:

Fagpressens Mediakontroll

Medlem av

Den Norske Fagpressens Forening

Ansvarlig redaktør:

Ingerid Bjercke

I redaksjonen:

Are Sand

Redaksjonen avsluttet 09. desember 2010

Annonsepriser 2010

Format	Sort	Sort + 1 f	4 farger
1/1	4 100	4 900	6 800
1/2	2 200	2 700	3 700
1/4	1 300	1 600	2 500

Andre format: Pris etter avtale.

Tillegg for utfallende format 10 %

Rabatter: Ved bindende bestilling av 3 eller flere bestillinger i året: 10 %.

Faste og løse bilag: Pris på forespørsel.

Byråprovisjon: 3,5 %.

Innhold

Leder	4
Savner å bli verdsatt på jobb	5
Gretten morgenkaffe	6
Det skjer ikke meg... ..	7
STAFOs Pensjonistforening	8
Psykisk helse	9
Tar studiepoeng i regi av YS Stat	10
Gjenvalgt som YS-leder	12
Diskuterte fagopplæring.....	13
Hanne Bjurstrøm sa det godt	14
Stafonytt tar pulsen på arbeidslivet	15
Ny IA-avtale et solid fundament.....	17
Juss i hjemmet	18
Kryssord	19

Redaksjonelt



Da er nok et stafonytt år over. Kun tre utgaver i 2010. Det beklager vi, men sykdom og uforutsette hendelser gjorde at det ble slik i år.

Oppsummeringen fra redaksjonen er allikevel at vi har fått til tre utgaver med godt og variert stoff. Vi håper og tror at denne jule utgaven også står til deres forventninger. Her er det litt forskjellig og forhåpentligvis noe for enhver smak. Legg også merke til vår spaltist Schubert som denne gangen dveler litt over rollen som tillitsvalgt.

Håper dere alle får en riktig god jul og et godt (stafo)nytt år.

A.K.S.

E-post: are@stafo.no

Fungerende leder Tor Egeliien



God Jul og godt nytt år

Jul og høytid står for døren. Mat, gaver og sosialt samvær prioriteres. Vi bør derfor huske alle de av STAFOs medlemmer som er på jobb i julen og sørger for at vi andre kan ta fri med god samvittighet. Innenfor samferdsel, sikkerhet, IT og media er det medlemmer som sørger for at julene går rundt hele døgnet, hele året.

Et år med mange utfordringer går mot slutten. Det har vært nok å ta tak i av politiske saker - noen viktigere enn andre. Slik skal det også være. Vårt engasjement i YS har vært større enn en vanlig "pro ratafordeling" skulle tilsi. Det betyr at STAFO er engasjert, handlekraftige og tilstede der de viktige avgjørelsene tas.

Som dere vet ble STAFOs leder Ingerid Bjercke rammet av kreft i sommer. Hennes åpenhet rundt sykdommen ser dere mer av i en egen artikkel i dette bladet. Jeg har fungert som leder for Ingerid i denne perioden siden hun ble syk, med de utfordringene det har vært å ta over på så kort varsel. Heldigvis har Ingerid og undertegnede alltid hatt et nært og tett samarbeid, samtidig som jeg kjenner YS og STAFO godt gjennom mitt daglige virke som 1. nestleder og noen år i STAFOs sentralstyre. Vi har i år vært rammet langt over gjennomsnittet med fravær (ikke arbeidsrelatert), men takket være en sammensveiset gjeng på servicekontoret klarer vi å holde driften i gang.

Av årets største utfordringer er nok avtaletilgangen i privat sektor den viktigste vi har. YS har et komplisert system som gjør at når en arbeidsgiver velger å skifte arbeidsgiverorganisasjon, så risikerer blant annet STAFOs berørte organisasjoner at andre YS-forbund står på døren og forventer at de skal overta STAFOs medlemmer. STAFOs vedtekter bygger opp under prinsippet med at medlemsorganisasjonene selv velger tilhørighet. Dette fungerer også godt i offentlig sektor hvor avtaletilgangen er god, ikke minst som følge av at STAFO i sin tid gav fra seg sin eksklusive avtale i staten, slik at YS kunne dannes. STAFO mener at deling og samarbeid i YS er det beste for medlemmene.

Eller har det vært avholdt en YS konferanse hvor det blant annet ble lag vekt på ny IA-avtale. Denne er også omhyggelig omtalt i dette nummeret av stafonytt. Arbeidstaker organisasjonene har de senere år vært under stort press når det gjelder våre velferdsgoder knyttet opp mot sykefravær. Det er derfor viktig å få til en IA-avtale som fungerer og får sykkeligheten ned og arbeidsnærværet opp blant norske arbeidstakere. Jeg bruker bevisst ordet sykkelighet i stedet for sykefravær. Dette gjør jeg fordi som arbeidstakerorganisasjon synes jeg det er viktig å ha fokus på at sykkeligheten hos norske arbeidstakere blir mindre, og så får sykefraværet og nedgang i denne, være et godt virkemiddel i stede for et mål.

Jeg har også lyst til å takke alle STAFOs tillitsvalgte sentralt og ikke minst lokalt ute på arbeidsplassen for den fantastiske jobben dere har gjort også i år. Uten denne innsatsen hadde det vært helt umulig for meg og resten av STAFO og gjøre vår jobb på en god måte. Takk skal dere ha.

Jeg ønsker til slutt å ønske dere alle - tillitsvalgte og medlemmer, enten dere er på jobb eller tar en pust i bakken, en riktig god og fredfylt jul, og et godt nytt år.

Takk for samarbeidet i året som gikk.

Savner å bli verdsatt på jobb

Tekst og foto: Gunhild Lervåg

Over halvparten av arbeidstakerne opplever at innsatsen deres på jobb og kompetansen deres ikke blir verdsatt. Det viser ferske tall fra YS' arbeidslivsbarometer.

Hvert år måler YS Arbeidslivsbarometer trykket i arbeidslivet. Nylig ble årets barometer lagt frem på YS-konferansen. Hovedkonklusjonen er at det er mye er bra i norsk arbeidsliv, men mange arbeidstakere opplever seg lite verdsatt på jobb:

Over 50 prosent svarer at innsatsen deres på jobb aldri, sjelden eller bare noen ganger blir verdsatt. Like mange opplever at kompetansen deres ikke blir verdsatt. Resultatet er omtrent likt i privat og offentlig sektor.

- Dette må lederne gripe fatt i, mener daglig leder Arild Steen ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), som årlig setter opp Arbeidslivsbarometeret på oppdrag fra YS.

- Alle vinner på at arbeidstakernes potensial blir bedre utnyttet. De ansatte får det bedre på jobb, blir mer motiverte og gjør en bedre jobb. Det er ikke bare av hensyn til arbeidstakerne kompetansen bør brukes bedre, men også av hensyn til produktiviteten, sier Steen.

YS Arbeidslivsbarometer

Årlig analyse som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. Gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i samarbeid med Gallup, på oppdrag for YS. I år ble et representativt utvalgt på 2675 arbeidstakere spurt. De er inndelt i fire grupper etter utdanning, inntekt og arbeidstid.

Stort produksjonstap

YS-leder Tore Eugen Kvalheim mener det er en stor utfordring at så mange opplever at de ikke blir verdsatt. Han peker på at virksomhetene taper produktivitet når de ikke bruker medarbeidernes kompetanse bedre.

- Bare det burde være nok til at arbeidsgiver gjør noe med dette, sier han. Hele syv av ti arbeidstakere sier at de i liten grad får brukt kompetansen og ferdighetene sine.

For lite tid

Thorild Andersen jobber på skattekontoret på Ski, er tillitsvalgt og sitter i styret i YS-forbundet Skatteetatens Landsforbund (SkL). Hun bekrefter bildet av ansatte som ikke får brukt kompetansen.

- Mange har fylt på med kurs og skoler og har stor realkompetanse, men opplever at det ikke er tid til å bruke den i det daglige arbeidet. Arbeidsmetodene setter grenser for hvor mye av kompetansen som trengs, sier hun og understreker at det varierer fra avdeling til avdeling hvor mye de ansatte får brukt sine kunnskaper fullt ut.

De ansatte ser i det daglige skattemessige forhold som burde vært behandlet grundigere for å ivareta en god og rettferdig behandling, men det er for lite tid, sier Andersen.

Lønn er verdsetting

Mange av medlemmene i SkL har stor realkompetanse, men mangler den formelle kompetansen.



Thorild Andersen jobber på skattekontoret på Ski, er tillitsvalgt og sitter i styret i YS-forbundet Skatteetatens Landsforbund (SkL). Hun bekrefter bildet av ansatte som ikke får brukt kompetansen på jobb.

- Vi ser ofte i lokaloppkjørene at realkompetanse ikke verdsettes, sier Thorild Andersen.

Hun peker på at lønn er en måte å verdsette kompetanse og innsats på. Men mange opplever at det også skorter på oppmerksomhet for innsatsen på jobb.

- En del jobber og jobber og opplever at de aldri kommer i mål. Det fylles stadig på med nye oppgaver. Ansatte opplever at de aldri kommer til bunns og får lite oppmerksomhet for innsatsen.

Lederens oppgave

YS-leder Tore Eugen Kvalheim mener ulike grupper må ta tak i at så mange savner å føle seg verdsatt.

- Det er et lederansvar å se den enkelte og nyttiggjøre seg kompetansen. De tillitsvalgte må også anstrenge seg for å forklare dette for ledelsen. De lokale tillitsvalgte har en vaktmesteroppgave, påpeker han.

- Den enkelte arbeidstaker bør også

Forts. side 6

FORTS. FRA SIDE 5

ta tak i dette og bruke medarbeider-samtalene. De kan også få støtte hos tillitsvalgte, oppfordrer Kvalheim. Han er klar på at arbeidsgiveren og ledelsen har hovedansvaret for at kompetansen blir brukt og innsatsen verdsatt.

Ønsker å utvikle seg

Også Arild Steen (AFI) peker på at dette er ledelsens oppgave og at gode ledere gjør medarbeiderne bedre.

- Det er ikke sånn at lederne tømmer et reservoar når de bruker medarbeidernes kompetanse. Det er heller

sånn at det fylles når kompetansen blir brukt.

Arbeidslivsbarometeret viser at de med minst utdanning sjeldnest opplever at innsatsen blir satt pris på. Jo høyere utdanning, jo mer verdsatt føler arbeidstakerne seg. Men også blant dem med høyest utdanning erfarer fire av ti at de i liten grad blir verdsatt.

De fleste ønsker å utvikle kompetansen sin, men tre av fire opplever at arbeidsgiver ikke legger til rette for etter- og videreutdanning.

- Kan arbeidstakere forvente at de skal føle seg verdsatt for innsats og kompetanse?

- Ja, det bør de forvente, svarer Steen. - Å få tilbakemeldinger er ikke en rettighet, men det er heller ikke et stort krav. Sammenlignet med andre land har Norge høye lønninger. Arbeidsgiver bør legge til rette for å få mest mulig igjen for lønnen de betaler.

Men hver enkelt har også ansvar for å utvikle egen kompetanse, påpeker han:

- For dagens arbeidstakere ligger ikke tryggheten i å ha en sikker jobb, men i den enkeltes kompetanse. Det er lurt å være noe ambisiøs i å utvikle egen kompetanse. Evnen til å lære blir viktigere og viktigere i det norske arbeidslivet, mener Steen.

- Bruk Arbeidslivsbarometeret

YS-leder Tore Eugen Kvalheim oppfordrer tillitsvalgte og arbeidstakere til å bruke Arbeidslivsbarometeret som et verktøy som gjør at de stiller sterkere i diskusjoner på arbeidsplassen. Også arbeidsminister Hanne Bjurstrøm mener at Arbeidslivsbarometeret er et godt redskap for å diskutere arbeidslivet.

- Vi trenger mer kunnskap, ikke synsing, sier hun og roser det arbeidet YS legger ned i barometeret.

Rapporten for 2010 kan lastes ned fra YS' hjemmesider. Nytt av året er at det også er mulig å søke i de ulike funnene i undersøkelsen.

Gretten morgenkaffe

Av: Schubert

Hei. Er du tillitsvalgt, eller drømmer du om å være det. Vit at det følger masse med. Baksnakking, ubetalt arbeid, ødelagt fritid, og så langt bortetter. Men det er få som vil, og når du blir spurt, er det ikke for at noen ønsker deeeeeg, men fordi de andre vil slippe. Og det er jo helt ok. Vi har nemlig kurs du kan reise på. STAFO kurs. Der du treffer andre med samme bakgrunn som deg selv. Andre som også har sagt ja til det de andre ikke vil. De andre. Medlemmene. Våre medlemmer. Som klager når noe går galt, og er flinke til å se på når noe skal gjøres. Og helt supre til å klage når noe er gjort. Men de betaler. Kontingent. Til oss. Så vi kan reise på kurs. Vi som er tillitsvalgte. Og treffe andre lik oss selv. Der vi kan klage litt

og synes synd på oss selv. Det er godt av og til.

Vi tillitsvalgte har verdighet. Som dem i media. Og i politikken. Verdighet i rollen. Litt i hvert fall. Men det er her. I Norge. I Norge er faktiske hele samfunnssystemet bygget på at frivillige kan gå inn i disse rollene. Hvem som helst. Grunnen til at Norge er som det er, er nettopp dette. At du, dersom du vil, kan være tillitsvalgt. Eller skrive eller si hva du vil. Eller prøve deg som politiker. Frie fagforeninger og fritt media er de to viktigste byggesteinene i et fungerende demokrati. Andre steder er det motsatt. Helt motsatt. Der blir man slått, sparket, truet og lemlestet. For å være tillitsvalgt. Det samme kan også

Vår spaltist Schubert har denne gangen reflektert litt rundt rollen som tillitsvalgt.



skje med journalister. Men ikke så ofte. Det verste er å være tillitsvalgt. Rundt regnet ett tusen mennesker blir drept hvert år. Hvert år. Fordi de har rollen som tillitsvalgt. Hvor mange som blir plaget, slått eller lemlestet er det vel ingen som vet. Vi har disse tre delene av samfunnet. Media, fagforeninger og politiske partier. De er viktige. Og farlige. For autoritetene i autoritære samfunn. Det er en sammenheng. Mellom mye makt på få hender, og dårlig fungerende fagforeninger, media og politiske partier.

Så kanskje det ikke er så hakkende gale likevel. Det å være tillitsvalgt i STAFO.

Det skjer ikke meg...

Tekst og foto: Ingerid Bjercke, leder av STAFO

Jeg sto i Svalbardbutikken og gjorde de siste innkjøp før turen hjem etter et opplevelserikt sentralstyreseminar.

Telefonen ringte og jeg kjente et tak i magen da jeg gjenkjente nummeret til sykehuset i Fredrikstad.

"Vi har fått resultatene fra vevsprøven vi tok,- kirurgen vil gjerne snakke med deg på fredag...."

-Så da var den ondartet, svarte jeg.... Og sykepleieren svarte at det visste hun ikke..... Men jeg skjønner jo at de ikke kan kalle inn de som ikke er syke. Det håper jeg da virkelig at det ikke brukes tid på, for tiden på sykehusene må brukes til å få folk friske. Det var mange tanker som gikk gjennom hodet,- hva betyr egentlig dette for meg.....

Møtet med kirurgen avklarte at jeg måtte opereres, og dato ble satt til 20. juli. Hun ville sykemelde meg umiddelbart, slik at jeg fikk ro til å takle den psykiske påkjenningen, men jeg hadde ikke tid riktig ennå. Mandag etter dette møtet var jeg i mekling for YS medlemmer i helsetoretakene, og denne meklingen endte med en elleve dager lang streik. Som øverste politiske leder for streiken, måtte jeg daglig komme med kommentarer til media om konsekvenser av en streik som satte lys på lønnsvilkårene til ambulansesjåfører, helsesekretærer og andre grupper på sykehusene.

Men streiken ble avblåst ved tvungen lønnsnemd og jeg kunne konsentrere meg om meg selv.

20 juli fjernet kirurgen en stor, ondartet svulst i det venstre brystet. De fant ingen spredning, og jeg slapp med fjerning av to lymfeknuter, og var derfor i så god form at jeg dro rett hjem utpå kvelden.

Men ti dager senere ringte kirurgen og sa at prøver viste at han dessverre ikke hadde fått med seg nok, og at jeg måtte opereres en gang til. Men selv denne gangen var det god margin, og jeg kunne beholde brystet. Må innrømme at jeg var glad for det.....

Svulstens grad av hissighet, sammenholdt med alderen min bestemte videre behandlingsopplegg, og 16. september fikk jeg den første cellegiftinnsprøytningen. Da hadde jeg uken før hatt en lang samtale med kreftlegen. Sykepleiere og leger er fantastiske, men jeg må innrømme at jeg ikke var veldig høy i hatten der jeg satt og så giften dryppe inn i armen min. Tre typer cellegift får jeg, og selve innsprøytningen tar ca en time. Den ene er knall rød, så det ser litt skremmende ut.

Hver tredje uke, seks ganger..... Umiddelbart etter innsprøytning kjenner jeg et slags trykk i hodet, men jeg får sterke kvalmestillende tabletter som sørger for at jeg holder bra de første dagene. De neste tre fire dagene er tøffe med uvelhet og svimmelhet og generell uro i kroppen. Men så blir det bedre igjen.

I skrivende stund er det et døgn til den femte kuren, og så skal jeg ha den siste den 29. desember. Denne siste perioden har jeg oppdaget stadig nye reaksjoner på cellgiften. Sår i munnen, tørre øyne, ømme fingertupper, og tynnere blod. Dessuten blir jeg andpusten av den minste anstrengelse. Mye av konsentrasjons evnen er borte og hukommelsen elendig. Ingen tvil om at det skjer noe inne i kroppen, og at det ikke skjer bare med kreftcellene. Men alt dette er normale reaksjoner, og



Jeg ønsker å være åpen om sykdommen, sier Ingerid Bjercke

de vil gå over når behandlingen er over..... I slutten av januar skal jeg begynne med stråling,- hver dag unntatt helgene i seks uker, og så, når det er over, fem år med tabletter. Og da er det jo bare å krysse fingrene for at all behandlingen virker og at jeg i likhet med 32000 andre kvinner pr i dag, kan fortsette og leve godt selv om jeg har fått en alvorlig diagnose.

Over har jeg har beskrevet det fysiske rundt å få brystkreft. Allerede tidlig bestemte jeg meg for at jeg måtte være åpen om dette. Jeg er på Facebook, og har brukt denne muligheten til å dele erfaringene mine med alle som gidder å lese. Og jeg er ikke flau over å si at alle heia-ropene på Facebook når jeg skriver at nå er det ny dose cellegift, er veldig oppmuntrende. I tillegg har jeg fått mange blomster og hilsener fra medlemsorganisasjonene og enkeltmedlemmer, og jeg lover dere,- de betyr masse! Jeg blir like begeistret hver gang, og når jeg ser hvordan mine egne reaksjoner er, så skal jeg bli mye bedre med oppmerksomhet til andre i fremtiden.....

Forts. side 8

FORTS. FRA SIDE 7

Jeg prøver så godt jeg kan å følge med på jobben. Jeg er 100 prosent sykemeldt, men har tatt noen turer inn på kontoret i gode perioder. (I samråd med lege og NAV) Jeg har deltatt på styremøter i YS, og YS konferansen og STAFOs Representantskap. Jeg klarer ikke la være å kommentere det som foregår, men jeg prøver å ta hensyn til at det tross alt er nestleder Tor Egeli som har ansvaret nå. Men det er godt å kjenne at jeg ikke er helt borte i denne perioden. Nå gleder jeg til å delta på en liten juleavslutning på jobben den 17.

Dagene går fort, og selv om jeg ikke klarer å gjøre så mye som krever konsentrasjon går strikkepinnene i ett nå før jul. Jeg er heldig og har et godt vennettverk som stiller opp med praktisk hjelp når jeg trenger det, men ikke minst med mange gode pratetunder over tekoppen. Jeg, som lever alene, er jo så veldig vant til å greie meg selv! Som gammel sjømann er jeg vant til å finne løsninger på det meste. Men når kreftene ikke strekker til og jeg er sliten og uvel, er det så godt å bli sett av de som er rundt. Noe jeg har måttet lære meg denne høsten har vært å si "ja takk"! For plutselig klarer jeg faktisk ikke alt selv, og det skal jo litt til å innrømme at man ikke lenger er "super woman".....

Jeg skriver ikke denne artikkelen for å få mer oppmerksomhet. Jeg skriver for å fortelle litt om hvordan det er å få en kreftdiagnose som nesten 3000 kvinner i Norge får hvert år. Men fremdeles så er det skremmende og litt mystisk når man hører ordet kreft. Jeg har skrevet for å dele erfaringene med dere og for vise at det er fullt mulig å ha et verdifullt liv selv om man får en alvorlig diagnose.

Jeg har fått meg et nytt motto: Jeg skal leve hver dag - når jeg gjør det..... For det er ikke hvordan man har det som er viktigst, det er hvordan man tar det.....

Jeg hilser fra en blå sofa, og ønsker alle en veldig god juletid!

Landsmøte og tur i STAFOs PENSJONISTFORENING

STAFOs Pensjonistforening avviklet sitt Landsmøte 2010 i STAFOs lokaler i Lakkegata. Landsmøtet ble holdt den 23. august med bra fremmøte.

I sin åpningstale sa foreningens leder bl.a. at foreningen har hatt en positiv utvikling når det gjelder medlemstall og man har i dag 186 medlemmer.

Foreningen har i siste periode gitt uttalelser til tariffoppgjørene hvor det spesielt er pekt på det etterslepet pensjonistene har i forhold til yrkesaktive. Det er også bekymringsfullt at man tar fra en gruppe pensjonister for å gi noe til andre grupper pensjonister. Det burde være et samfunnsansvar å heve utbetalingene til minstepensjonistene til et akseptabelt nivå.

STAFOs Pensjonistforening har tatt opp forsikringsavtaler i utlandet med vår samarbeidspartner Gjensidige Forsikring. I dag får ikke medlemmene forsikringer på hus, hytter eller leiligheter i utlandet - kun for eienommer i Sverige. Vi har fått svar om at de nå vurderer å utvide tilbudet til Danmark, men foreløpig ikke mer.

Foreningen har også bedt STAFO ta opp mulighetene for å få honnørrabatt på offentlig transport fra fylte 62 år. Dette er en sak som Norsk Losforbund har tatt opp og som bl.a. er en konsekvens av pensjonsreformen. Leder kunne også opplyse at man får inn noen kroner fra Grasrotandelen uten at det har blitt de helt store summene så langt.

STAFOs Pensjonistforening har arrangert turer til Pers Hotell og til Danmark i løpet av de siste to årene og etter Landsmøtet var det tur til København. Det var 23 deltakere med på turen.

Foreningen sender ut info på e-post om både møter og turer, men fortsatt er det helt sikkert mange som ikke har oppgitt adressen sin.

Valgene ga følgende resultat:

Leder Jan Erik Gulbrandsen, Hønefoss gj.v.

Nestleder Kirsten M.Andersen, Krøderen, gj.v.
Styremedlem Steinar Stråmyr, Bodø, gj.v.
1. varamedlem Ivar Ødegårdstuen, Våler, gj.v.
2. varamedlem Bodil Østerhaug, Drammen, ny
3. varamedlem Arne Andreassen, Sarpsborg, gj.v.
Revisor Bjørg Lien, Kongsberg, gj.v.
Vararevisor Jorunn Mortensen, Drammen, ny

Valgkomite:

Harald Helmsgård, Nærbø, gj.v.
Arne Andreassen, Sarpsborg, gj.v.
Bjørg Blystad, Ridabu, gj.v.
Varamedlem Karin Ressin, Tønsberg, gj.v.
Varamedlem Jorunn Mortensen, Drammen, gj.v.

Psykisk helse:

Tillitsvalgte og verneombud har en viktig rolle

Tillitsvalgte og verneombud er viktige ressurspersoner som kan bidra til å forebygge psykiske helseproblemer på arbeidsplassen. Åpenhet og tilrettelegging er viktig for å redusere sykefraværet.

Omtrent halvparten av befolkningen vil oppleve å ha psykiske helseproblemer en eller flere ganger i løpet av livet og hver dag er 25.000 arbeidstakere sykmeldt på grunn av psykiske helseproblemer.

– Med mindre de psykiske helseproblemene skyldes forhold på arbeidsplassen, kan det å jobbe og holde kontakten med arbeidsplassen bidra til at folk blir raskere friske. Langvarig sykmelding forsterker gjerne opplevelsen av sosial isolasjon og passivitet. Dette kan forlenge sykdomsperioden og gjøre det vanskeligere å komme tilbake i jobb, sier Jon-Torgeir Lunke, avdelingsdirektør i Helsedirektoratet.

En undersøkelse utført av Opinion for NAV og Helsedirektoratet viser at kun tre av ti tillitsvalgte kjenner til eksisterende hjelpetilbud for ansatte med psykiske helseproblemer. Nesten ingen arbeidstakere som tar opp psykiske helseproblemer på jobben, gjør det med en tillitsvalgt, og syv av ti arbeidstakere med psykiske helseproblemer sier at tillitsvalgte ikke er aktuelle å gå til for å be om hjelp.

– På en arbeidsplass er det nesten alltid noen som er i en vanskelig livsfase. Tillitsvalgte har en viktig rolle med å være støttende for den enkelte i samtaler med ledelsen, og ved behov for tilrettelegging når medarbeidere sliter med psykiske helseproblemer. Selv om det er verneombudet

som er arbeidstakerens talsperson i arbeidsmiljø saker, er tillitsvalgte også en viktig ressurs, sier Gina Krogs vold, fagansvarlig for arbeid og psykisk helse i NAV.

Undersøkelsen viser at 26 prosent av de tillitsvalgte savner informasjon om hva man kan gjøre for kollegaer som har det vanskelig. Samtidig er det kun 16 prosent som har deltatt på opplæring om arbeid og psykisk helse.

– Tillitsvalgte kan både bistå enkeltpersoner, og sikre at arbeidsgiverne har fokus på arbeid og psykisk helse i det daglige. Vi oppfordrer både arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidstakere til å diskutere psykisk helse på arbeidsplassen. Vi har utarbeidet en presentasjon som egner seg som grunnlag for denne diskusjonen, sier Krogs vold.

Gode råd til tillitsvalgte:

1. Skap åpenhet: Optre slik at det er naturlig for dine kolleger å ta kontakt i en vanskelig situasjon.
2. Si fra: Informer dine kolleger. Fortell hvilken rolle du har og hva du kan bidra med. Vis at du er tilgjengelig.
3. Legg til rette: Oppfordre til god tilrettelegging på arbeidsplassen. Det kan bidra til at flere kan være i jobb.
4. Hold kontakt: Oppretthold en god dialog med ledelse og ansatte
5. Jobb forebyggende: En av dine vik-

tigste oppgaver er å være en støtte for dine kolleger, og en brobygger mellom ansatt og leder i vanskelige situasjoner.

6. Bruk hjelperne: Ha oversikt over hvem som er gode hjelpere for din virksomhet. Be om bistand hvis du trenger råd, informasjon eller hjelp til praktisk håndtering.

(Kilde: Helsedirektoratet og NAV)

Fakta om psykisk helse:

- Psykiske helseproblemer er blant de hyppigste årsakene til langtidshværet og uførepensjonering
- 22 prosent av det totale sykefraværet i fjerde kvartal i 2009 skyldes psykiske lidelser (tall fra NAV)
- Det som fører til flest tapte arbeidsår blant befolkningen i Norge, er angst og depresjoner
- Psykiske helseproblemer er vanlig. Omtrent halvparten av befolkningen vil oppleve å ha psykiske helseproblemer en eller flere ganger i løpet av livet. Det store flertallet blir friske.
- Folkehelseinstituttets store levekårsundersøkelse viser at over 300 000 nordmenn sliter med psykiske helseproblemer. Dette er noe mindre enn for ti år siden.
- For de aller fleste med psykiske helseproblemer kan det å jobbe bidra til å bli raskere frisk.

Tar studiepoeng i regi av YS Stat

Tekst og foto: Liv Hilde Hansen

Det rasles i papirer og blas i paragrafer. En hånd rekkes i været: - Hvis jeg blir pålagt å jobbe helg, regnes det da som overtid eller fleksitid? Et trettittalls tillitsvalgte i YS Stat er i full gang med å ta studiepoeng i tariff og personaljuss.

Foredragsholder Trond Rakkestad fra FAD (Fornyings-, administrasjon og kirkedepartementet) er ikke et øyeblikk i tvil:

- Hvis arbeidsgiver pålegger deg å jobbe i helgen, skal dette regnes som overtid – og ikke inngå i fleksitiden. Det er viktig at dere skiller mellom dette – fleksitid og overtid, sier han og lar blikket gli over de voksne studentene.

- Da skal vi se litt på paragraf åtte, om kompensasjon for reiser innenlands, sier Rakkestad og venter.

Ny rasling i papirer. Studentene blir seg frem til rett sted i Hovedtariffavtalen.

De 32 studentene er alle tillitsvalgte fra forbundene i YS Stat og deltar på et helt nytt opplegg. I høst startet YS Stat opp et studium i samarbeid med Høgskolen i Vestfold: Tariffsystemet og personaljuss i staten.

På pensum står 830 sider: tjenestemannsrett, hovedavtalen, tillitsvalgtes rolle, pensjon, sosialøkonomiske og tariffmessige beregninger, spillereglene i arbeidslivet og IA-avtalen.

Kurset går over tre samlinger. Og til neste år håper YS Stat å ha på plass egen lærebok.

- Studiet er en videreføring av vår opplæring av topptillitsvalgte, men det nye er at man kan ta studiepoeng samtidig, opplyser Kristine Sandvik, foredragsholder og rådgiver i YS Stat. - YS Stats kurs for topptillitsvalgte har



F.v. Lillian Borge Bersaas og Elin Skjellnes Nakling

bestått i 20 år, og er en institusjon. Nå har vi ønsket å løfte det enda et hakk, ved å gi våre tillitsvalgte muligheten til å ta 10 studiepoeng samtidig, sier hun.

Politiet og Nav

- Jeg trengte mer kunnskap om lokale forhandlinger, fordi jeg ønsker å kunne argumentere bedre for det jeg ønsker å oppnå, forteller Lillian Borge Bersaas (44).

Bersaas er driftsleder i Hordaland politidistrikt og tillitsvalgt i Norges Politilederlag (NPL). Fra før av har hun en mastergrad i rettsvitenskap.

- Jeg tror dette studiet vil gjøre at jeg føler meg tryggere i rollen som tillitsvalgt. Da kan jeg bli en sparingspartner for de jeg har hentet råd hos til nå, sier Bersaas, som også har personalansvar i kraft av stillingen sin.

- Jeg trenger denne utdanningen i mitt daglige virke som tillitsvalgt. Derfor er det vi lærer både interessant og relevant, mener Elin Skjellnes Nakling (49), seniorrådgiver ved Arbeidslivssenteret i Nav og tillitsvalgt i Avyo. Også Nakling har god, faglig ballast fra før, med bachelor i organisasjon og ledelse.

- Studiet vil gi meg en stor fordel i den daglige jobben min. Større kjennskap til systemet vil gjøre meg dyktigere faglig – både som tillitsvalgt og som rådgiver i Nav, sier hun.
- Du argumenterer på et helt annet nivå når du som tillitsvalgt kjenner systemet og strukturen i forhandlingsystemet, tror hun.

Attraktivt med studiepoeng

Begge to er begeistret for at de nå kan kombinere opplæringen som topptillitsvalgt i YS Stat med muligheten til å ta studiepoeng:

- Det gjør opplæringen enda mer attraktiv. Dette er en genial ide, mener Elin Skjellnes Nakling, Avyo.
- Opplæringen som tillitsvalgt får en helt annen status. Jeg hang meg på med en gang da tilbudet kom, forteller hun.

- Du får et helt annet forhold til hele opplæringssituasjonen, tror Lillian Borge Bersaas, Norges Politilederslag.
- Når man skal ta studiepoeng samtidig, er opplegget mye mer forpliktende. Vi må også jobbe mellom samlingene, i tillegg til at opplæringen kulminerer i en eksamen. Med et eksamensbevis kan en bruke opplæringen på andre måter også. Det gir opplegget mer tyngde.

De svarer slik på spørsmålet om de tror studiepoengene vil gjøre at vervet som tillitsvalgt blir med verdsatt:

- Ja! At jeg ble prioritert som deltaker fra forbundet mitt, er en anerkjennelse i seg selv. Og så tror jeg andre vil lytte mer til oss nå, fordi vi får bevis på at innehar denne kompetansen. YS Stat er flink til å holde kurs, skryter Bersaas.

- Dette gir oss mer ballast som tillitsvalgte. Opplæringen er noe helt annet enn et vanlig kurs, mener Nakling.
- Det gir en helt annen type sertifisering å ha gjennomført et studium, med eksamen og studiepoeng. Som topptillitsvalgt får du tyngde på en annen måte enn et vanlig kurs ville gitt deg.

I Heimevernet

Tommy Ringstad (34), systemingeniør i Telemark & Buskerud Heime-



Tommy Ringstad

vernsdistrikt-03 håper på å lære mye nytt i løpet av studiet:

- Målet er å få inngående kjennskap til temaene, å gå i dybden, sier han. Ringstad, som er hovedtillitsvalgt i Heimevernet og medlem av Befalets Fellesorganisasjon (BFO), forteller at han fra før av har tatt kurs i både arbeidslivsjuss, forhandlingsteknikk og lov- og avtaleverk m.m.
- Som tillitsvalgt i Forsvaret får jeg mange spørsmål fra medlemmene som handler om bl.a. de temaene vi studerer her. Opplæringen gir meg større, faglig tyngde og bedre forutsetning til å støtte ikke bare medlemmene men også arbeidsgiver, sier han.

Som hovedtillitsvalgt har han ansvaret for rundt 250 medlemmer og 14 tillitsvalgte i HV.

- Det blir dermed mange som kan trenge støtte og råd. Både arbeidsgiver, avdelingstillitsvalgte og medlemmer forventer et visst faglig nivå. Også han er fornøyd med at opplæringen kombineres med muligheten til å ta studiepoeng:
- Dette gjør kurset til en formell utdanning, som arbeidsgiver må ta hensyn til. Studiebeviset kan også få betydning hvis en skal bytte, eller søke andre stillinger, tror Ringstad.

Gir råd til biskopen

Ragnar Grønli (64) er hovedtillitsvalgt for Parats medlemmer ved landets elleve bispedømmekontorer, men har sitt arbeidssted ved Borg bispedømmekontor i Fredrikstad. For Ragnar er de 10 studiepoengene mindre viktig:

- I den alderen jeg er i nå, spiller ikke studiepoengene så stor rolle. Men jeg satser både på å ta eksamen og bestå, sier han og ler.

- For all del; jeg synes det er ålreit å lære noe nytt. Jeg er i utgangspunktet utdannet lærer, er adjunkt. Og så har jeg utdanning i økonomi og arbeidsrett i tillegg. Nå jobber jeg som rådgiver for biskopen og bispedømmerrådet i Borg, forteller han.

- Det er stadig nye utfordringer i vervet som hovedtillitsvalgt for bispedømmekontorene. Det er alltid et forbedringspotensial og en må hele tiden holde seg oppdatert på nye ting. Jeg følger opp Parats medlemmer og er støttespiller for de tillitsvalgte ute, opplyser han.
- Jeg opplever ofte at medlemmene ringer meg i stedet for Parats regi- onkontorer. Det er kanskje naturlig ettersom jeg forestår lokale forhandlinger om lønn og personalreglement som foregår i departementet.

- Viktige oppgaver nå er å motivere kontorene til å oppdatere tilpasningsavtaler til hovedavtalen og arbeidstidsavtaler. Du vet at de færreste av oss ved bispedømmekontorene har en ni-til-fire-jobb. Hvordan skal en for eksempel forholde seg til arbeids- og reisetid utenom normalarbeidstiden?
- Studiet jeg nå tar i regi av YS Stat vil gjøre meg sikrere i slike oppgaver. Det er viktig å være trygg selv når en skal gi støtte og råd til andre, sier han.



Ragnar Grønli

Gjenvalgt som YS-leder

Tekst: Liv Hilde Hansen. Foto: Erik Norrud



Fv. Inger Lise Rasmussen, Tore Eugen Kvalheim, og Jorunn Berland.

Tore Eugen Kvalheim er enstemmig gjenvalgt som YS-leder. Jorunn Berland er valgt som 1. nestleder og Inger Lise Rasmussen som 2. nestleder for de fire neste årene.

Dermed er Gunn Olander ute av ledertrioen i YS etter å ha sittet som 1. nestleder de siste fire årene. Olander er forbundsleder i YS' største forbund Delta, som har flesteparten av sine medlemmer innenfor kommunal sektor.

Valgkomiteen har vært delt i sin innstilling til vervet som 1. nestleder. Flertallet gikk for Jorunn Berland, mens mindretallet innstilte på Gunn Olander.

Olander valgte derfor å trekke sitt kandidatur kort etter at valgkomiteens innstilling var klar.

Jorunn Berland har vært 2. nestleder i YS de siste fire årene.

Benkeforslag på Kollerud

Da YS' representantskap skulle velge ny ledertrio ble fremmet benkefor-

slag på vervet som 1. nestleder: Erik Kollerud, 1. nestleder i Delta.

Deretter var det klart for avstemming, først på vervet som YS-leder. Her ble Tore Eugen Kvalheim gjenvalgt ved akklamasjon.

- Tusen takk for tilliten. Det har vært både krevende og givende å være leder for YS denne perioden. Jeg ser frem til å ta fatt på de fire neste årene og til å samarbeide med YS' to nye nestledere. Jeg vil også takke Gunn Olander for den store innsatsen hun har gjort, sa Kvalheim.

- Jeg ser frem til å ta fatt på de utfordringene vi har foran oss. Vi skal fortsette jobben med å bygge et sterkt YS, en organisasjon med innflytelse og gjennomslag. Det er flott å være leder av en organisasjon med så mange dyktige tillitsvalgte.

Så var det klart for skriftlig avstemming på vervet som 1. nestleder. Opptellingen viste 52 stemmer til Jorunn Berland og 45 stemmer til Erik Kollerud.

Benkeforslag igjen

Etter noe konsolidering var representantene klare for å stemme på vervet som 2. nestleder. Og igjen var det duket for benkeforslag på Deltas Erik Kollerud.

Opptellingen viste 49 stemmer til Inger Lise Rasmussen, forbundsleder i Negotia, og 48 stemmer til Erik Kollerud, 1. nestleder i Delta.

- Dette er det mest spennende jeg har vært med på i lang tid. Takk for tilliten. Jeg skal gjøre mitt beste for fellesskapet, sa Inger Lise Rasmussen, ny 2. nestleder i YS.

Diskuterte fagopplæring

Tekst og foto: liv Hilde Hansen

- Mangelen på læreplasser er en viktig årsak til at ungdom ikke fullfører yrkesfaglig utdanning. Det er et viktig område statsråden tar tak i, sier YS-lederen.

Yrkesopplæringen og mangelen på læreplasser var tema da kunnskapsminister Kristin Halvorsen innkalte partene i arbeidslivet til møte i dag, torsdag 18. november. I løpet av det neste halvåret skal de diskutere en ny samfunnskontrakt om grunnopplæringen. Kontrakten skal signeres innen sommeren.

- Målet med møtet var å starte et forsterket samarbeid med partene for å øke rekrutteringen til yrkesfagene og for å få flere læreplasser. Mange av de som begynner på yrkesfagene slutter underveis, fordi de ikke får læreplass. Det er et stort samfunnsproblem, som jeg vil ta tak i sammen med partene i arbeidslivet, sier kunnskapsminister Kristin Halvorsen.

Halvorsen påpeker at mye er gjort siden den forrige samfunnskontrakten ble inngått i 1994.

- Det er skaffet mange læreplasser, men likevel får mer enn 3000 ungdommer ikke læreplass hvert år, sier hun.

Statsråden mener partene i arbeidslivet selv bør ha interesse av å øke antall læreplasser:

- Vi trenger flere læreplasser fremover for å skaffe den arbeidskraften vi trenger. Vi har en felles interesse av å samarbeide om en strategi for å få til dette, samt til å heve statusen til yrkesfagene, sier hun.

- Under møtet i dag varslet Halvorsen oss om at hun vil nedsette en arbeidsgruppe, som i løpet av våren skal se på innholdet i den nye samfunnskontrakten. Både YS, NHO, LO og HSH skal sitte i arbeidsgruppen. Vi

er glade for å få være med på å bidra til dette viktige arbeidet, sier YS' seniorrådgiver Bente Søgaard.

- Vi har et felles ansvar

Lovfestet rett til læreplass er ett av de forslagene som skal diskuteres i forbindelse med ny samfunnskontrakt.

- Men det fins også andre tiltak som kan være verdt å prøve ut først, for eksempel å øke statusen til godkjente lærebedrifter, økonomiske insentiver og en mer aktiv rekruttering av lærebedrifter, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

- Å sikre kvalifisert ungdom en læreplass, slik at de fullfører den yrkesutdanningen de begynte på, er høyt prioritert hos YS, understreker Kvalheim.

Kunnskapsdepartementet utreder samtidig alternativet med en toårig praksisopplæring.

- YS har foreslått å endre dagens ordning med ett års opplæring i skole (Vg3) for de som ikke får læreplass, med to års opplæring der opplæringen praksisrettes i langt større utstrekning enn i dag. Vi ønsker å erstatte dagens ordning med ettårig opplæring i skole på Vg3 med et toårig praksisnært opplæringsløp med faglig veiledning og elevbedrift, opplyser YS' seniorrådgiver, Bente sier Søgaard.

- Offentlig sektor må selv ta ansvar

Offentlig sektor står for halvparten av all byggevirkosomhet i Norge. Ett spørsmål som da reiser seg er om det bør inn krav i anbudsdokumentene om at tilbyderne ikke bare skal være



Ev.: Seniorrådgiver Bente Søgaard, med fagansvar for YS' kompetanse- og utdanningspolitikk, kunnskapsminister Kristin Halvorsen og YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

godkjent som lærebedrifter, men at de også skal ha tatt inn lærlinger.

Ønsker Halvorsen å legge mer press på offentlig sektor, i håp om at det opprettes flere læreplasser også her og ikke bare i private bedrifter?

- Det må skaffes nok læreplasser, slik at flere elever fullfører det løpet de har satt i gang, og slik at virksomhetene får tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Dette er en mulighet vi kan se på, men vi har også mange små bedrifter og det er viktig at også disse forplikter seg mer, svarer hun.

Ett av forslagene Halvorsen la frem under møtet med partene i dag er innføringen av en egen lærlingkontingent. Tanken er at alle bedrifter skal være med på å dele ansvaret for opplæringen, selv om de ikke tar inn lærlinger i sin egen bedrift.

- Dette er en interessant tanke, sier Bente Søgaard.

- Bedrifter som inngår lærekontrakter tar ansvar og gjør en jobb for hele

Forts. side 14

FORTS. FRA SIDE 13

bransjen. Men lærlingen blir ikke nødvendigvis værende i bedriften der de har fått opplæring, men går like gjerne over til andre bedrifter når de er ferdig utdannet. Lærebedriftene gjør en jobb for hele bransjen,

og da kan det være en god ide å fordele kostnaden også på alle.

Kommuner og fylkeskommuner har ansvaret for en rekke virksomheter som ansetter arbeidstakere innen for både helse- og omsorgssektoren og kontorfagene. Bør det legges større

trykk på offentlig sektor for å få opprettet lærlingsplasser i disse fagene?

- Jeg kommer til å intensivere arbeidet med læreplaner i statlig sektor, opplyser Halvorsen, men offentlig sektor må selv ta større ansvar og jobbe videre med dette.

Hanne Bjurstrøm sa det godt når hun legger vekt på at kunnskap er Norges største nasjonalformue

Av: Ingerid Bjercke, leder av STAFO. Foto: Arkiv

I det lyset er det viktig hvordan også arbeidsgiversiden fremmer samarbeid og dialog med de som representerer nasjonalformuen, – nemlig oss!



STAFOs leder Ingerid Bjercke

Tillitsvalgte på sentralt og lokalt nivå. Våre medlemmer i Spekterområdet føler ikke at arbeidsgiverforeningen er opptatt av samarbeid og dialog. De siste månedene har de vært mest opptatt av å gå til angrep på den nordiske modellen og å nærmest latterliggjøre oss for å ha sett hovedoppgjøret 2010 så vanskelig at vi på

medlemmenes vegne valgte å bruke det høyst lovlig virkemiddelet streik. Arbeidslivsbarometeret understreker viktigheten av den nordiske modellen og viser at inkluderende arbeidsliv der dialog er et av de viktigste verktøyene, er en vesentlig faktor for å høyne nærværsprosenten på den enkelte arbeidsplass.

Gode IA bedrifter er bedrifter der tillitsvalgte og ledelse samarbeider best. Gode IA bedrifter viser seg å ha større nærværsprosent enn andre bedrifter. Tillitsvalgte er pådrivere i IA arbeidet, leser vi av barometeret. Likevel er det på området tillitsvalgtes rettigheter at vi ennå ikke har kommet til enighet i den gjeldende hovedavtalen. §26 og 52 "henger i luften" som et trist signal om at vår arbeidsgiverside ikke forstår det som Arbeidslivsbarometeret underbygger på dette området. Jeg håper de studerer tallene nøye og møter oss med en åpnere innstilling når vi skal forhandle om fornyelse hovedavtalen

i Spekterområdet nmmom et års tid.

Et annet problem i forhold til IA er den omfattende bruk av ufrivillig deltid, både i primær- og spesialisthelsetjenesten. Det synes å være en underlig oppfatning at det lønner seg for arbeidsgiver å ha mange ansatte i forskjellige brøkstillinger, for da kan de ha mange som de kan tilkalle etter behov. Det viser seg at de som har disse ufrivillige brøkstillingene, er de som samlet jobber mest. Man skulle jo tro at da var jo alt såre vel, men faktum er et de har en svært uforutsigbar hverdag, og stadig går og føler press. Arbeidslivsbarometeret viser hvordan utrygghet synes å ha en konsekvens på fraværstatistikken. Heldigvis er det flere kommuner som skjønner at bruk av ufrivillig deltid ikke er lønnsomt i lengden, og for eksempel Askim i Østfold har gjort vedtak om tiltak for å komme ut av den onde sirkelen. Når kommer Spekter for alvor på banen her?

Stafonytt tar pulsen på arbeidslivet

Av: Are K. Sand. Foto: Arkiv

Stafonytt har et ønske om å ta litt pulsen på hvilke utfordringer de ulike sektorene i arbeidslivet sliter med. Denne gangen er turen kommet til statlig sektor.

John Kjetil Wang-Hansen er leder for Kriminalomsorgens Lederforbund (KLF) som tilhører statlig sektor.

1. Hva er deres store kamp saker om dagen, hvilke hovedutfordringer har dere.

KLF er et lederforbund og en interesseorganisasjon for ledere i Kriminalomsorgen og har fokus på lederes økonomiske, faglige og sosiale interesser. Våre kamp saker er lederes lønns- og arbeidsvilkår samt lederutvikling i kriminalomsorgen. For tiden så er vi svært opptatt av lederes svært vanskelige arbeidshverdag på grunn av det store gapet mellom ressurser og oppgaver i etaten.

2. Tror du dette er generelle utfordringer i arbeidslivet og på tvers av sektorene, eller er det spesielt for din arbeidsplass.

Jeg tror det er både òg. Statlig sektor er preget av den offentlige fattigdommen gjennom at vi er politisk styrt. Det er de politiske myndigheter som gir oss oppgavene og målsettingene og disse harmonerer ikke overens med de ressursene som stilles til disposisjon. Dette tror jeg flere offentlige sektorer opplever og kan således være generelle. Det spesielle i forhold til min arbeidsplass, er etatens totale manglende fokus på ledere som gruppe, herunder lederutvikling og lederlønninger.

3. Du er tillitsvalgt på topp nivå i din organisasjon. Hva synes du er viktig i måten tillitsvalgte jobber på?



Statlig sektor er preget av den offentlige fattigdommen gjennom at vi er politisk styrt, sier John Kjetil Wang-Hansen

Fagforeninger er svært lederskapskrevende organisasjoner – som mange andre frivillige organisasjoner er (folk er med fordi de vil). Evnen til å kunne påvirke og influere arbeidsgiver og sideordnende organisasjoner i forhold til samarbeid og felles mål er kanskje det viktigste. I tillegg så må en tillitsvalgt aldri glemme hvem han eller hun er til for; medlemmet! Det er medlemmets ve og vel, medlemmets interesser vi er til for. Slikt sett så kan det virke som mange fagforeninger og hovedsammenslutninger har mistet fokuset på en fagforenings kjerneoppgaver, sett over tid.

4. Hvordan lykkes man med å oppnå resultater for sine medlemmer?
Ved å ha fokus på det som gjør DIN fagforening unik og spesiell! I dag så er arbeidstakere mye mer opptatt av hva en fagforening kan gjøre for DEM. Fokuset har gått fra arbeidstakergrupper til enkeltindivid, særlig innenfor sære stillingsgrupper og kompetanse/kunnskapsbedrifter. KLF er et lite forbund, av den enkle grunn at vi organiserer dem det er færrest av – ledere. KLF har derfor ingen intensjon om å konkurrere med de andre (bortsett fra

Forts. side 16

FORTS. FRA SIDE 15

verving...), større "fellesforbundet", men ha stålfokus på det vi kan være "best i verden" på og det vi kan gi våre medlemmer som ikke andre kan gi. Så må vi jobbe disiplinert opp mot våre mål, verdier og visjoner - ved å påvirke de omgivelsene som sitter med nøkkelen for vekst for våre medlemmer. Kunnskap og kompetanse er også nøkkelord i forhold til gode resultater.

5. Generelt i samfunnet - hva er det norske arbeidstakere trenger? Er det mer penger, mer fritid, større fleksibilitet, eller er det andre verdier som er viktigere?

Jeg tror norske arbeidstakere i større og større grad søker arbeidsplasser der de får en tilhørighet i forhold til fag, kompetanse og relasjoner. Dagens arbeidstakere vil i større og større grad "shoppe" arbeidsplasser, de vil i mye større utstrekning bytte jobb enn tidligere generasjoner. Kongen vil dele ut færre og færre medaljer til de som ikke turte å bytte jobb... Penger er selvfølgelig viktig - det er det man lever av, men dagens relativistiske og egosentriske samfunn produserer arbeidstakere som i større grad er opptatt av fritid og fleksibilitet - et sted der man kan realiserer seg selv.

6. I den senere tid, når man har diskutert høyt sykefravær i arbeidslivet, så er det mange som hevder at norske arbeidstakere ikke er så syke, men at vi rett og slett er blitt late fordi vi har så gode velferdsordninger. Tror du det er noe sannhet i dette?

Det er både vanskelig og farlig å tro noe om sannhetsgehalten i en slik vurdering. Vi har svært høy sysselsetting og lav arbeidsledighet - og et definert "for høyt sykefravær". Generelt sett så tror jeg ikke vi er late. Jeg tror vel heller at årsakene til "arbeidsfraværet" er mer sammensatt og er en kombinasjon av reell sykdom, arbeidsmiljø og dårlig ledelse. Dersom velferdsordninger i seg selv er mer lønnsomt enn arbeid, kan selvfølgelig dette virke "motiverende" på enkelte type mennesker.

7. Er det egentlig så viktig å få ned sykkeligheten blant norske arbeidstakere?

Et økende sykefravær er aldri bra. Det er et symptom på at noe er galt. I mange tilfeller er folk rett og slett syke. Samtidig så har arbeidsmiljø og ledelse sterk påvirkning på sykkeligheten, på den måten at gode arbeidsmiljø og godt lederskap vil heve terskelen for når vi sykemelder oss. Først og fremst tror jeg det er viktig å akseptere at folk er og vil bli syke med jevne mellomrom og at vi dermed alltid vil ha sykefravær. Det er når sykefraværet stiger utover det vi definerer som "normalt sykefravær" vi må være på vakt og se viktigheten av å redusere denne.

8. Hva bør man gjøre for å få ned sykkeligheten blant norske arbeidstakere?

IA - avtalen er jo et resultat av blant annet økt sykefravær. Paradokset med IA - avtalen er etter min oppfatning at vi har utarbeidet et verktøy i form av en avtale der arbeidsgivere og, for så vidt, arbeidstakere forpliktet til å skape gode relasjoner i hverdagen...! Det ligger jo i ordet - inkluderende arbeidsliv. Når mennesker ikke inkluderer hverandre, når arbeidsgiver ikke inkluderer sine medarbeider vil dette uueverlig skape brudd i kommunikasjonslinjene, misforståelsene oppstår og konfliktene øker. Godt lederskap handler om felles forståelse, god kommunikasjon og om å verdsette hverandre som arbeidstakere og mennesker. Kort og godt: vi må administrere mindre og lede mer. Det er det viktigste vi kan gjøre for å få ned sykkeligheten blant norske arbeidstakere.

9. Hva vil fremtiden bringe, hva tror du hovedutfordringene til norsk arbeidsliv vil bli de neste 5- 10 år.

Sett i forhold til fagforeninger og tillitsvalgtes viktighet for arbeidstakeren så tror jeg at arbeidstakernes opparbeidede rettigheter gjennom tiden vil bli utfordret. Endringene i arbeidslivet, bedrifter og organisasjoner fødes, utvikles og dør i et mye større tempo enn tidligere, sammenholdt med arbeidstakernes større grad av "jobbhopping", vil medføre press på rettigheter knyttet til lønnsfastsettelse,

arbeidsmiljø, pensjonsordninger og velferdsordninger. Tumultene rundt RyanAirs syn på sine arbeidstakere viser litt av en tendens vi kanskje vil se mer av i fremtiden, særlig fordi samfunnet blir mer og mer internasjonalsert i forhold til dette.

10. Hvordan bør YS og STAFO møte disse utfordringene?

Vær sterk og klar i forhold til kjerneoppgavene en fagforening skal ha i forhold til sine medlemmer. Være forberedt på at opparbeidede rettigheter vil kunne bli angrep og at arbeidstakeres lov- og avtalefestede rettigheter vil bli søkt endret. Være pro aktive i forhold til utviklingen og hele tiden være kompetanse og kunnskapsmessig på høyden i forhold til slike endringer. w

	H	U	V	B	B	S		S	R								
O	V	E	R	S	T	I	G	E	O	P	P	S	K	A	K	E	T
E	L	V	E	O	S	U	T	K	A	R	E	D	R	I	V		
I	L	D	I	N	N	H	E	D	I	A	S						
E	I	V	A	T	D	Y	M	T	E	S	V	E	V				
	G	L	A	T	T	R	U	L	E	T	T	T	F	A			
O	R	D	E	N	K	J	E	L	L	E	T	U	I	Ø	R		
E	A	R	L	O	R	Y	E	R	S	Å	R	E					
V	G	I	V	R	E	K	S	T	O	K	K	E	L				
E	G	T	R	A	K	L	E	D	A	A	R	A					
U	B	L	U	R	S	S	A	K	F	Ø	R	E	R	G			
J	A	N	N	E	T	Å	A	K	R	O	M	A	E				
E	G	N	E	T	A	L	E	E	T	S	B	A	R				
L	E	S	T	T	V	I	P	E	I	S	I						
L	E	L	L	E	N	G	R	I	L	L	E	S	O	S			
F	E	I	L	E	L	I	N	A	P	D	R	I	K	K	E		
	L	I	N	D	N	E	K	T	E	N	I	S	E				
F	L	A	G	R	E	G	I	T	L	E	V	I	E	R			

**Vinnere
kryssord 2 -10**

1. premie – 10 flax-lodd

Bent G Solvang
Tømmernes
9151 Storslett
STAFO Luftfart

3. premier – 1 flax-lodd

Esther Myhrer
Kroerveien 102
1430 Ås
STAFO Landbruk

Arne I. Hansen
Grenaderveien 3
1719 Greåker
IT-Forbundet

Rolf Skaaraas
Tvetestien 10
7020 Trondheim
It-forbundet

Ny IA-avtale et solid fundament

Tekst: Martin Müller. Foto: Erik Norrud

- Vil vi ha flest mulige oftest mulig på jobb. IA-avtalen gir et solid fundament til arbeidet med tilrettelegging i den enkelte virksomhet, men dette er ikke nok, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

- Et inkluderende arbeidsliv skapes gjennom de mange, små signalene. De som gjerne gis i samtaler ved lunsjbordet, i garderoben og arbeidsplassens kroker og kroker, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

Han mener det er viktig å ha et inkluderende arbeidsliv, både i offentlig og privat sektor.

- De fleste opplever at vi har det bra på jobb. Vi har det riktig så trivelig sammen med kollegaene. Samtidig er det vanlig å være mer opptatt av flisen i den andres øye, enn bjelken i vårt eget. Innslaget av moralisme i sykefraværdebatten tyder på det.

- Men verden er sjelden så enkel som vi vil ha den til. Og ingen er bare den du ser, understreker han.

HMS i fokus

Arbeidet med et inkluderende arbeidsliv har mange sider. I den nye IA-avtalen legges det spesielt fokuset på HMS (helse, miljø og sikkerhet).

- Den største forskjellen fra IA-avtalen i 2001 til dagens avtale er at man det daglige HMS-arbeidet er forsterket, mener Finn Berge Haaland, seniorrådgiver i YS.

Større fokus på HMS kan ses i sammenheng med at de tillitsvalgte har fått nye ansvarsområder. De tillitsvalgte er nå part i IA-avtalen. Målet er å redusere sykefraværet ned på samme nivå som i 2001, det vil si 5,6 prosent. Helse og omsorgssektoren står i dag for det høyeste sykefraværet.

- Vi er godt på vei til å klare dette. Partene skal følge med på utviklingstrekkene, og får større ansvar. Vi skal rette



Elin Lexander, leder av YS' IA-forum og Finn Berge Haaland, seniorrådgiver i YS, har i høst hatt en rekke seminarer for YS' tillitsvalgte om den nye IA-avtalen.

innsatsen mot områder med særlige utfordringer, opplyser Haaland.

Må kjenne lovverket

Kunnskap om lovverket er en forutsetning for å lykkes. Og da spesielt om arbeidsmiljøloven.

- Det er fantastisk at vi har en lov som slår fast at vi har rett til å ha det bra på jobb, men vi må kjenne loven, sier Elin Lexander, leder av YS' IA-forum.

Under YS-konferansen i oktober ga Lexander en kort innføring i arbeids-

miljølovens formål; blant annet å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Dessuten full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

Lexander var klar på arbeidsgivers og tillitsvalgtes rolle.

- Arbeidsgiver sitter med hovedansvaret, mens tillitsvalgte skal være pådrivere for at virksomhetene inngår IA-avtale. Holdningene til den enkelte avgjør om vi skal få det til, mener hun.



Carl Terje Strømberg svarer på spørsmål.

Juss i hjemmet

**Advokat Strømberg treffes på mobiltelefon 951 68 448 eller på e-post: advokat@stromberg.no
Husk å oppgi at du er medlem i STAFØ!**

Spørsmål:

Jeg er en av arvingene etter en onkel som har gått bort. Egentlig så har jeg akseptert at hans søster skal være bestyrer i et privat skifte. Kan jeg ombestemme meg, og forlange offentlig skifte?

Svar:

Det er i utgangspunktet en frist på tre år for å kreve offentlig skifte, men ellers så kan det kreves offentlig skifte så lenge privat skifte ikke er avsluttet.

Om privat skifte har funnet sted, beror på den faktiske bruk, eller rådighetsutøvelse over avdødes eiendeler og arvingenes oppfatning. Generelt stilles det strenge krav til bevis for at skifte har funnet sted. Skiftet vil heller ikke bli ansett avsluttet før arvemelding er inngitt, eller fristen for dette er ute.

Spørsmål:

Jeg har blitt oppsagt fra den leiligheten jeg leier etter en krangel om leievilkårene med min utleier. Jeg er ikke enig i at han har noen grunn til å gjøre det. Hvilke regler gjelder?

Svar:

Det du må gjøre er å protestere innen en måned etter mottakelsen av oppsigelsen. Hvis du har protestert i rett tid så faller oppsigelsen bort om ikke utleier innen tre måneder, etter din frist for protest, har reist søksmål.

Spørsmål:

Hvor store beløp kan gis som gave pr. år til samme, uten at det beregnes om gave/ arv?

Svar:

Fribeløpet for gaver er halvparten av folketrygdens grunnbeløp ved inngangen til kalenderåret, det vil si 37.821 kroner i perioden 1.5 2010 til 1.5 2011.

Ubrukte fribeløp kan ikke overføres til neste år. Et foreldrepar kan gi bort dobbelt så mye, det vil si 75.641 kroner per år. Også besteforeldrepar kan gjøre det samme.

Hvis gavebeløpet overstiger fribeløpet, betraktes det overskytende som en normal arv. Dette inngår i det samlede arvebeløp som er mottatt (de første 470.000 er avgiftsfrie). Tidligere har såkalte leilighetsgaver, det vil si gaver som gis til fødselsdager, jul, og bryllup avgiftsfrie. Reglene inneholdt en rekke skjønsmessige momenter som gjorde fritaket vanskelig å praktisere for avgiftsmyndighetene. Spesielt var det uklart hvor store leilighetsgavene kunne være før de utløste avgiftsplikt. Størrelsen hang nemlig sammen med giverens økonomi. Dette er nå blitt likt for alle, helt uavhengig av giverens økonomi.

Spørsmål:

Jeg er arving i et dødsbo, men har ikke undertegnet på noe dokument ved overtakelsen av boet til privat skifte. Hva kan mitt ansvar bli i forbindelse med bo oppgjøret?

Svar:

Etter en lovendring er det nå tilstrekkelig at en av arvingene overtar ansvaret for avdødes forpliktelser. Denne vil da være solidarisk ansvarlig for forpliktelsene. De øvrige arvingene vil bare være ansvarlig for sin lodd i boet.

Spørsmål:

Min far er død og vi har fått en forespørsel fra skifteretten om vi vil ta over boet til privat skifte. Min far hadde mye gjeld og jeg tror det ikke er noe av verdi i boet. Hva gjør jeg?

Svar:

Før dere tar over boet bør dere be om at skifteretten utsteder et Preklusivt Proklama slik at dere får en oversikt over gjelden. Hvis gjelden overskrider verdiene så behøver dere ikke overta boet til privat skifte.



STAFO-KRYSSORD 3-10

Dusj	Anvendelig Mesterskap	↓	Avskyelig Hast	↓	Likferd Moderne	↓	Iverksette Tall	↓	Hermod © 994 05-2006	Latter Masse	↓	Avta	Kuppel Tall fork.	↓	List Løvtre	↓	
↳									Bisk								Pinlig
Land									Skjære								Kjør
Over- slag	Brenne		Rime				Gnom								Demning		
↳									Husdyr	Enda		Nekte					
Rim					Idioti										Nedbør		Artikkel
Iskald							Pike navn						Nydannelse Utadvendt				
	Insekt		Avis		Poten- siell Repor- ter							Forvik- ling					
OE		Insekt					Stjele					Bind		Anfall	Nynorsk pron.		Land
Legems- del		Utrop															
↳				Slag- sted			Artik- kel			Kjelt- ring	Dra						Hunn- dyr
				Flire			Harmløs				Tall						
Ikke			Asen					Vinglet									Hyl
Konkur- ranse			Opp- drett					Hav									
↳						Råte									Leie		
															Bøyd		
Akt		Nonsens							Ukjent		Tre					Plante- del	Matt
↳							Løp				Artik- kel			Anfall			
Asjett		Kors	Mester- skap Fugl			Rike					Stivne	Feste					Stri
												Dervær- ende					
↳				Tone		Moder- ne			Ha det vont					For- dring Inne- holde			
								Ta									Stirre
Dyr																	
		Mat- seddel					Gods						Hoved- stad				

STAFO-KRYSSORD 3-10

1. Premie: 10 FLAX-LODD
3 premier à ett FLAX-LODD

Fyll ut kupongen og send kryssordet til:
STAFO-nytt, postboks 9038, Grøndland
0133 OSLO, innen **17. februar 2011**.
post@stafo.no

Navn:

Adresse:

Postnr. Sted:

STAFO-organisasjon:

RETURADRESSE:
STAFO
Postboks 9038, Grønland
0133 OSLO



GJENSIDIGE

FAMILIEULYKKESFORSIKRING FOR YS-MEDLEMMER

FOR BARE 80 KRONER PER MÅNED KAN DU SOM ER YS-MEDLEM
FÅ INNTIL 2,7 MILLIONER KRONER I ERSTATNING!



Denne YS-forsikringen gir utbetaling dersom du eller noen i din husstand blir rammet av ulykke som fører til medisinsk invaliditet. Beløpet kan brukes til å nedbetale gjeld, bygge om huset eller til å tilpasse hverdagen på andre måter. Invaliditetsgrad og familiesammensetning på skadetidspunktet avgjør beløpet som kommer til utbetaling.

Eksempel: Er du enslig og blir 100 % invalid som følge av ulykke, får du utbetalt 38 G som i august 2010 er kroner 2 769 478.

Årspris for YS-medlemmer: 959 kroner.

Les mer på gjensidige.no/ys eller ring Gjensidige på 03100 eller YS Medlemsfordeler på 21 01 39 39.