

Sannheten om



Les mer side 24-33

STOR ETTERSPØRSEL ETTER BYGGINGENIØRER

Er finanskrisen over?

Les mer s 4-5

KJEDER DU DEG PÅ JOBBEN? - HVA VILLE PIPPI GJORT?

Pippi Langstrømpe kan lære deg å tenke annerledes.

Les mer s 12-13

Hva er sant i sykelønnsdebatten?

I januar spurte vi NITOs medlemmer om de trodde at regjeringen Stoltenberg kom til å svekke sykelønnsordningen. Et stort flertall trodde det. Jeg er helt enig med dem. Det er noe som lukter i sykelønnsdiskusjonen. Og det lukter ille. Fra regjeringen handler det nemlig ikke først og fremst om å få folk friske – det handler om å spare offentlige utgifter. Det er nemlig slik at Norge har hatt et påfallende stabilt sykefravær de siste 40 årene. De som har ropt høyest i vinterens sykelønnsdebatt må derfor ha dårlig korttidshukommelse. At utgiftene til folketrygden øker på grunn av sykefraværet, er et utslag av økt sysselsetting. Bare fra 2001 til 2009 økte sysselsettingen økt med ti prosent. Selv med en stabil sykefraværspersent ville utgiftene i kroner og øre øke. Vi har den nest høyeste sysselsettingsfrekvensen blant alle OECD land, takket være alle kvinner og eldre som står i jobb. Dessuten er vi et folkeslag med gjennomsnittlig høy utdanning og god lønn. Er det overraskende at det koster? Og hva ville de samfunnsmessige kostnadene ha vært om utdannings- og sysselsettingsnivået var lavere?

I følge statistikken er det de lange sykefraværene som har økt over tid. Arbeidstagerne som er sykemeldte over et halvt år tar nesten halvparten av alle trygdefinansierte fraværsdager, mens det bare gjelder ti prosent av alle individer. Dette registreres imidlertid ikke som sykefravær i andre land. Derfor kan vi heller ikke sammenlignes oss med dem. Det blir som å sammenligne epler og pærer. Ikke en gang landene i Norden har like statistikker når det gjelder sykefravær. I denne utgaven av NITO Refleks avdekker vi sannheten om sykelønnsdebatten. Norges fremste eksperter – og en svensk – forteller hvordan situasjonen er og hva vi kan gjøre for å komme videre. Bare fakta – ikke katastrofestemning. Noe sier meg at du vil bli overrasket over hvor mye Jens og vennene hans ikke forteller deg.




REFLEKS

Medlemsmagasin for medlemmer av NITO – Norges ingeniør- og teknologorganisasjon

Telefon: 22 05 35 00
Internett: www.nitorefleks.no
Postadresse: NITO Refleks,
Postboks 9100 Grønland,
0133 Oslo
Besøksadresse: Lakkegata 3, Oslo

Ansvarlig redaktør

Hans H. Sørensen, tlf. 928 69 714,
hans.henrik.sorensen@nito.no

Medarbeidere i dette nummeret

Lars Petter Eriksen
Morten Gulden
Mari Hult
Bente Andersen Huus
Hanne Borgén Vassnes

Faste medarbeidere

Dordi Digre, 924 08 931
dordi.digre@nito.no
Inga Svenneby, tlf. 957 55 776,
inga.svenneby@nito.no

Forsideillustrasjon

Hei! Reklamebyrå

Utforming og produksjon

Hei! Reklamebyrå

Trykk

Dagblad-Trykk AS

NITO Refleks arbeider etter
Redaktørplakaten og
Vær Varsomplakatens regler
for god presseskikk



Gir 200.000,- til gjenoppbygging på Haiti

NITO har besluttet å støtte hjelpearbeidet på Haiti med inntil kr 200.000,-. Midlene ønskes brukt på et konkret prosjekt for bygging av kritisk infrastruktur i gjenoppbyggingsfasen, sier Marit Stykket, president i organisasjonen.

Støtten belastes NITOs Gjensidige Støttefond i henhold til vedtektenes § 8.3. 10 av hovedstyrets medlemmer stemte for forslaget, mens ett medlem ikke svarte på henvendelsen.

– Dypt grepet

NITO-presidenten sier at det er vanskelig å finne ord for å beskrive den tragedien som har rammet den fattige befolkningen på Haiti. – Vi blir alle dypt grepet når en naturkatastrofe rammer så hardt. Når vi i tillegg ser at hjelpearbeidet blir rammet av både sammenbrudd i infrastruktur og manglende styring, blir situasjonen helt uvirkelig. Nå er en hel verden beredt til å hjelpe, men selv om store ressurser settes inn og hjelpemannskapene opplever noen mirakler, kom hjelpen alt for seint til å hjelpe mange av de som lå skadd i ruinene av sammenraste bygninger.

Vil bygge opp

Siden de økonomiske ressursene til nødhjelp i akuttfasen ikke synes å være avgjørende for det pågående hjelpearbeidet, ønsker NITOs hovedstyre at organisasjonens støttefond skal benyttes til gjenoppbyggingen av Haiti.

– Så lenge øystaten ligger i et kritisk område med hensyn til faren for både orkaner og jordskjelv, bør hjelpeorganisasjonene stille strenge bygningsmessige krav når gjenoppbyggingen starter. Dermed håper vi at NITOs støtte kan være med å bidra til at neste naturkatastrofe ikke vil føre til lignende ødeleggelser og ufattelige lidelser for et av verdens fattigste folk.

Ikke bestemt forvalter

Det har fra enkelte medlemmer i hovedstyret blitt reist spørsmål om hvilken hjelpeorganisasjon NITO skal gi pengene til.

– Sekretariatet vil ta kontakt med aktuelle hjelpeorganisasjoner slik at midlene kan bli brukt slik hovedstyret forutsetter. Vi vil blant annet be UD om råd, sier Stykket.

Nesten 64 000 medlemmer!

Aldri har så mange vært medlem av NITO. Nå har organisasjonen 63.781 medlemmer. – Det gjør oss til Norges 5. største fagforening. Det er bra for en profesjonsorganisasjon, kommenterer Erik Prytz, generalsekretær i NITO.

Siden 2000 har NITO hatt en eventyrlig medlemsvekst på hele 18.000 medlemmer. NITO er med det Norges 5. største fagforening. – Aktiv verving og god innsats for å opprette bedriftsgrupper har hatt stor betydning for at medlemstallet stadig øker, sier Erik Prytz. – Men jeg tror også at det jevne og gode arbeidet som ansatte og tillitsvalgte hver dag gjør for medlemmene har atskillig å si for at resultatet blir så bra.



Presidentene blogger

NITOs president Marit Stykket har blitt blogger. Hun har etablert en egen blogg sammen med visepresident i NITO Trond Markussen. I sin første bloggpost skriver Stykket blant annet at – Som Norges største fagorganisasjon for ingeniører og teknologer er det en utfordring å nå alle de 64.000 medlemmene våre enda mer direkte. Den nye digitale virkeligheten gir oss muligheter vi ikke hadde bare for noen få år siden.

– NITO har i lengre tid vært til stede i sosiale medier som Twitter, Facebook og LinkedIn, men vi har ventet med å etablere en blogg til vi visste at vi kunne levere noe interessant. Eksempelvis var det viktig å få til en ordning hvor jeg deler bloggen med visepresidenten.

Fredagsgjest

Hun ser også spesielt frem til konseptet med en egen fredagsgjest. –Her skal vi slippe til mennesker vi er enige med, og folk vi er uenige med. Politikere, andre organisasjoner, bedriftsledere og ikke minst tillitsvalgte og medlemmer i NITO.

Unik møteplass

Sosiale medier er i følge Stykket en unik måte å treffe folk på. – Det fjellet man tidligere måtte bestige for å komme i kontakt med sentrale samfunnsaktører har blitt til en lav terskel. Jeg kan avtale et møte med en stortingsrepresentant over 140 tegn på Twitter, mens jeg noen minutter etterpå diskuterer tariffavtaler på bloggen min, sier hun. Du kan også bli medlem av NITOs gruppe på Facebook eller LinkedIn, følge NITO på Twitter eller finne frem til bilder og videosnutter på YouTube og Flickr

Gjenvalgt for femte periode

NITOs mann i Telenor, Harald Stavn, er gjenvalgt for sin femte periode som ansattrepresentant til styret i Telenor ASA. – Det er både utfordrende og spennende å bli valgt igjen, synes han.

Harald Stavn ble gjenvalgt til styret i Telenor ASA i Telenors Bedriftsforsamling, 20. januar i år. – Jeg starter nå på min femte periode og er den som har desidert lengst fartstid i dette styret. Det forplikter, men gir også muligheter gjennom lang og god erfaring, sier han. I styret representerer han alle ansatte, men synes selv det er en trygghet å vite at han har NITO som organisasjon og NITO Telenors tillitsvalgte i Telenorselskapene i støtteapparatet.

Lese mer?

NITOs magasin for tillitsvalgt-opplæring er sendt ut til alle organisasjonens tillitsvalgte. Vil du kikke mer kan du få magasinet tilsendt ved å henvende deg til NITOs sekretariat eller rett og slett lese magasinet på nito.no

Optimismen på vei tilbake

I NITOs årlige behovsundersøkelse som omtales i denne utgaven av Refleks, er det tydelige tegn på at optimismen er i ferd med å vende tilbake på norske ingeniørarbeidsplasser. Til tross for frykten for at 2010 skal bli nok et tøft år for eksportrettet industri, gleder vi oss over at veksten i tallet på arbeidsledige og permitterte NITO medlemmer ser ut til å ha flatet ut de siste par månedene.

At trenden igjen har snudd bekreftes av at mer enn halvparten av arbeidsgiverne i sektor sier de kommer til å trenge flere ingeniører i de nærmeste 3 årene. Samtidig som dette tallet for privat sektor er hele 70 prosent.

Når det gjelder virksomhetenes evne til å rekruttere kvalifiserte ingeniører, er det samlede resultatet på samme nivå som i fjor. Det som bekymrer meg, er imidlertid at arbeidsgiverne i kommune og KS energi fortsatt har store problemer med å rekruttere kvalifiserte ingeniører. Mer en 65 prosent av arbeidsgiverne i disse avtaleområdene sier at de har problemer med å rekruttere nødvendig kompetanse.

I henhold til NITOs medlemsstatistikk er i overkant av 14 prosent av kommuneingeniørene over 62 år. Erfaringsmessig vil om lag 5 prosent av dem pensjonere seg i løpet av året. Disse tallene forteller meg med all tydelighet at kommune Norge har en stor utfordring når det gjelder tilgangen på ingeniørkompetanse i årene framover.

Det NITO frykter aller mest i denne forbindelsen er at mangelen på ingeniørkompetanse skal føre til en gradvis forringelse av kvaliteten på viktig kommunal infrastruktur.

NITO mener kommunene har mye å hente på å tilby prosjekt-oppgaver og praksis for ingeniørstudenter. På denne måten kan de profilere seg som interessante og gode arbeidsplasser for morgendagens ingeniører. Kommunene burde merke seg at de nyutdannede ingeniørene i tillegg til lønns- og arbeidsvilkår er opptatt av både geografi, arbeidsmiljø og utfordrende arbeidsoppgaver når de søker jobb. Og på disse områdene burde norske kommuner ha alle muligheter til å være konkurransedyktige.

Etter vår erfaring er dessverre den enkelte kommune i liten stand til å erkjenne denne rekrutteringsproblematikken. Nettopp derfor er det viktig at KS kjenner sin besøkelsestid og sørger for å etablere møteplasser mellom kommunene og ingeniørutdanningene før rekrutteringsproblemen kommer ut av kontroll.

Norge trenger en god og produktiv offentlig sektor og da må ingeniørkompetansen være i stand til å møte befolkningens krav til stadig mer avanserte teknologiske løsninger.

Marit Stykket er president i NITO. Hun er utdannet bioingeniør, og har vært hovedtillitsvalgt i Oslo Kommune, leder av NOBI og visepresident i NITO.



STOR ETTERSSPØRSEL ETTER

NITOs nye behovsundersøkelse viser at det er en markert større etterspørsel etter byggingeniører i år sammenlignet med samme tidspunkt i fjor. – Vi vil hele tiden ha et behov for byggingeniører, sier Cato A. Mørk i NCC Construction.

HANS HENRIK SØRENSEN
HH@nito.no



I fjor svarte 30 % av de spurte i NITOs behovsundersøkelse at byggingeniør var den gruppen de ville ha mest behov for. I år er dette økt til 36 %. Ingen annen ingeniør-

gruppe har hatt en slik økning.

Trenger kanskje flere
Dette spiller utviklingen i byggebransjen.

– Etterspørsel er positivt

52% svarer at det er ganske eller meget vanskelig å få tak i kvalifiserte ingeniører til virksomheten. – Vi hadde kanskje fryktet at man ville være mer negativ i forhold til fremtiden enn hva disse resultatene indikerer, sier Trond Markussen, visepresident i NITO.

NITOs nye behovsundersøkelse er en oppfølging av tidligere undersøkelser gjennomført i 2001 og i 2004–2009. De fleste av spørsmålene i årets undersøkelse ble også stilt i 2004–2009 slik at organisasjonen har sammenlignbare tall. Formålet med undersøkelsen har vært å

kartlegge hvordan private og offentlige virksomheter opplever dagens situasjon og hvordan de ser på fremtiden med hensyn til å få dekket sitt behov for ingeniører. Med ingeniører mener NITO personer med 2–3 årlig teknologisk høgskoleutdannelse.

Positivt!

– NITOs visepresident Trond Markussen påpeker at undersøkelsen ikke viser de store endringer fra i fjor. For meg er undersøkelsen mer positiv enn jeg fryktet. Når det gjelder bygg og hvorfor de ligger så høyt som de gjør, er jeg noe forundret og kan ikke forklare dette. Jeg vil imidlertid ikke trekke konklusjonen om at finanskrisa er over.

Vanskelig

Det etterlatte inntrykket i undersøkelsen er at det fortsatt er få tak i kvalifiserte ingeniører til virksomhetene, 52% svarer ganske eller meget vanskelig. Situasjonen ser ikke ut til å bedre seg. 54 % mener de vil ha behov for enda flere ingeniørstillinger i sin virksomhet de neste tre årene, og 59% tror det vil fortsette å være vanskelig å få tak i kvalifiserte ingeniører. I tillegg er det en økende andel som tror de

BYGGINGENIØRER

- Vi vil hele tiden ha et behov for byggingeniører, sier Cato A. Mørk i NCC Construction. (Foto. Hans Henrik Sørensen)

NCC Construction omsatte for 3,3 milliarder kroner og fikk et driftsresultat på 115 millioner kroner i 2009.

- Vi tror at 2010 blir et krevende år

- Vi tror at 2010 blir et krevende år, men vi har gjort alt vi kan for å ta vare på kompetansen i virksomheten under finanskrisen og nå ser vi at det kommer oss til nytte. Vi har gode og kompetente byggingeniører på plass hos oss. Forsetter markedsutviklingen ser jeg imidlertid ikke bort fra at vi må ansette flere, sier Cato A. Mørk, kommunikasjonssjef i selskapet.

Ikke krisepakken sin skyld

Han tror ikke det er den statlige krisepakken sin skyld at byggebransjen nå går bedre. - Det er klart at de statlige krisepakkene stimulerer det totale markedet, men for oss utgjør ikke dette noe stort volum. Vi merker rett og slett at viljen til å investere er tilbake og selv om vi ikke forventer en

ny høykonjunktur over natten, så er det en reelt god markedsutvikling.

Satser på norske ingeniører

Mørk sier at han tror at det er viktig for å tiltrekke seg ettertraktede byggingeniører i et presset marked å ha spennende prosjekter, et godt arbeidsmiljø og muligheten til å utfolde fagkunnskap. - Det har til tider vært utfordrende å skaffe byggingeniører og da er disse faktorene svært viktige å se opp for. NCC har i liten grad hentet ingeniører fra utlandet. Mørk tror heller ikke dette er aktuell politikk med det første.

- Vi må selvsagt se an hvordan markedet utvikler seg. Blir mangelen stor nok har vi ikke noe valg, men inntil videre satser vi på norske byggingeniører.

FAKTA

Undersøkelsen er blitt gjennomført av Synovate på bakgrunn av ringelister levert av NITO. Totalt er det gjennomført 700 intervjuer i perioden 11.-15. januar 2010. Alle intervjuene er gjennomført på telefon. Vi har intervjuet personer som har helt eller delvis ansvar for ansettelse av ingeniører i sin virksomhet.

vil miste ingeniørkompetanse de nærmeste årene, 43% i 2010 mot 35% i 2009. 41% av de spurte tror arbeidsmarkedet for ingeniører vil bli bedre de neste tre år mot 27% i 2009.

Et fiffig poeng er at undersøkelsen viser at behovet fremover antas å være større for ingeniører (62%) enn for sivilingeniører (15%)

- 41% av de spurte tror arbeidsmarkedet for ingeniører vil bli bedre

Nei til nyutdannede

Når det gjelder ansettelser av nyutdannede ingeniører er andelen som er meget eller ganske skeptiske på 37%. Flest skeptikere

finnes innenfor privat sektor (40%), og årsaken til skepsisen er i hovedsak manglende arbeidserfaring (53%). Ved ansettelser av kandidater vektlegger flest viktigheten av personlige egenskaper (66%) og erfaring/kompetanse (58%). Ingeniørenes fagkombinasjoner blir mer vektlagt i 2010 enn i 2009 og 2008 - Jeg er ikke helt begeistret for spørsmålet vi stiller når det gjelder nyutdannede, sier Markussen. - Her spør vi om man vil velge nyutdannede eller ingeniører med erfaring når man skal besette en stilling. Da blir det litt slik at man får svar som man spør. For mange vil det naturligvis være mest fristende å ansette noen med erfaring som raskere kommer inn i nye oppgaver og som trenger mindre bistand og hjelp fra kollegaer og som dermed kanskje bidrar mer enn de belaster allerede fra første stund.

- Det kan likvel være at mer praksis i utdanningen og mer jobbing med prosjekter kan gjøre nyutdannede bedre rustet for raskere å komme inn i sin første jobb.

Alle våre medlemmer får skikkelig bank

Som NITO-medlem får du gunstige rabatter på lån og sparing. Se nito.no/bank

Det lønner seg å være medlem

NITO NORGES STØRSTE ORGANISASJON FOR INGENIØRER OG TEKNOLOGER



I GLIDEFLUKT MOT MASTERGRAD?

Nærmere to av tre arbeidsgivere sier de har størst behov for å ansette bacheloringeniører. Samtidig fortsetter nærmere halvparten av alle ingeniørstudenter med en mastergrad. Blandingsforholdet mellom de tekniske utdanningene er i endring.

DORDI DIGRE
dordig@nito.no

På få tiår har vi hatt en utdannings-eksplosjon i Norge. Det er vanvittig mange flere som sluses inn i utdanningene. De slippes ut på et arbeidsmarked der arbeidsoppgavene med årene har blitt mer kompliserte, samtidig som tilbudet av kandidater med høyere utdanning har blitt større. Derfor ansettes det også flere med høyere utdanning, en arbeidskraft som for øvrig er ganske billig i Norge, forteller Per Olaf Aamodt, utdanningsforsker i Nifu-Step (Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning).

Glidende overganger

I forhold til andre profesjonsutdanninger er det mindre skillelinjer mellom teknikere, ingeniører og sivilingeniører, fordi man kan gjøre oppgavene til hverandre, mener Aamodt. Dette kan føre til at kompetansekravet til en stilling øker, noe som gjør at

selve stillingen også endres med tiden. Men denne substitusjonseffekten kan gå begge veier, og fungerer like godt som argument for å ikke ta mer enn tre års utdanning. Det er ikke arbeidstakernes kompetanse som har tvunget frem endringer i jobbinnholdet, mener Håvard Lismoen, utreder i NITO.

– Vi har utviklet en ganske spesialisert høyteknologisk økonomi, hvor arbeidsoppgaver krever spesialistkompetanse på ett eller annet nivå. Sånn sett er det lavkompetansegruppene som har blitt mer lik ingeniører, enn omvendt. Det som i dag er operatør/tekniker-funksjoner var tidligere ingeniørfunksjoner, og substitusjonseffektene oppleves både mellom teknikere og ingeniører, men også mellom ingeniører og sivilingeniører, forklarer han.

Hva skal vi leve av?

Spørsmålet er hva vi skal leve av framover. Vi kommer ikke til å leve av å produsere varer, det har vi satt bort til

andre land å gjøre. Vi skal leve av å utvikle varene, og da må vi spørre oss om hva slags kompetanse vi trenger til det, sier Per Olaf Aamodt.

– Jeg tror det vil skje en dreining i oppgavestrukturen i retning av det den kompetansen en sivilingeniør har, framfor den kompetansen en ingeniør har. Blandingsforholdet vil kunne endres over tid, og det skjer over hele arbeidslivet, spår han.

I NITOs behovsundersøkelse for 2010 svarer da også arbeidsgivere i alle sektorer at behovet vil være størst for å ansette ingeniører, det vil si 62 prosent. 15 prosent mener behovet er størst for sivilingeniør, mens 21 prosent har likt behov for begge grupper.

– Når man spør om man vil ansette sivilingeniør eller ingeniør og hva de passer til, så vil dette ofte være basert på sedvane. Arbeidsgiveren tenker at denne oppgaven alltid er gjort av en ingeniør, derfor spør de seg ikke om de kanskje skulle ansette

en sivilingeniør i stedet, svarer Per Olaf Aamodt.

Men det handler ikke bare om sedvane, mener NITOs utreder. Det handler også om hvilke behov bedriftene har for å skulle opprettholde sin produksjon og levering av tjenester.

- Når man spør om man vil ansette sivilingeniør eller ingeniør og hva de passer til, så vil dette ofte være basert på sedvane

- Har man behov for sivilingeniør så søker man en sivilingeniør, eventuelt ansetter en ingeniør hvis man ikke får tak i det. Det er markedet som til sist bestemmer. Og da er det samspillet mellom tilbud og etterspørsel av ingeniørarbeidskraft som betyr noe.

Flere med mastergrad

Antall ingeniørstudenter som fortsetter med en mastergrad vil øke, tror Aamodt. Halvparten av de som begynner på ingeniørutdanningen, der nærmere halvparten dessuten ikke fullfører, går videre til en mastergrad.

- Det betyr at andelen i arbeidslivet som fortsetter å være ingeniører vil bli langt færre, enn opptaket til ingeniørstudiet alene tilsier. Jeg tror nok at det har skjedd og fortsatt vil skje en vridning i dette blandingsforholdet.

Men hvor mange som tar en mastergrad er konjunkturavhengig, påpeker Lismoen.

- Det er mulig at blandingsforholdet vil endre seg i favør av sivilingeniører, men det vil være en dynamisk prosess og et samspill mellom utdanning, marked og teknologiutvikling.

Ingeniørstudenter rett ut i jobb

Seks av ti ingeniørstudenter har jobb før endt utdanning. I NITOs etterundersøkelse blant uteksaminerte ingeniører svarer over 60 % at de hadde sikret seg jobb før de var ferdig med utdanningen.

- Det betyr at etterspørselen etter ingeniørkompetanse er stor selv i dårlige tider, hevder Cato Haugland, leder for NITO Studentene. Nifu Steps (Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning) undersøkelser viser derimot at ingeniørstudentene er en av gruppene som har størst problemer med å komme ut i relevant jobb et halvt år etter endt utdanning.

I en stor europeisk undersøkelse, Reflex, mener bare 12 prosent av de norske ingeniørene at ingeniørutdanningen i Norge i veldig høy grad er et godt utgangspunkt for å utføre nåværende arbeidsoppgaver. Dette stemmer heller ikke med tallene fra NITOs etterundersøkelse. Der svarte over halvparten at de i stor eller svært stor grad drar nytte av utdanningen i sin nåværende jobb.

- En forklaring på at bacheloringeniørene ligger lavere enn andre yrkesgrupper kan være at manglende praksis gjør kandidatene usikre i en jobbsituasjon. En situasjon der regnestykket ikke lenger bare er på papiret, men skal omsettes til virkelighet, mener Cato Haugland.

NITO Studentene mener at praksis i utdanningen vil være med på å heve kvaliteten og samtidig hindre det store

frafallet. Men det betyr ikke at ingeniørene på den måten blir gryteklare for arbeidsmarkedet, påpeker spør Per Olaf Aamodt, utdanningsforsker i Nifu Step - Praksis i utdanningen betyr ikke man skal lære praktiske ferdigheter, man skal derimot lære evnen til å sette sine teoretiske kunnskaper inn i en sammenheng. Det er slik det er tenkt i lærer og sykepleierutdanningen, og det handler nettopp om mer forskningsrelaterte måter å tenke på. Men en ingeniør er kanskje i enda mindre grad enn en lærer eller sykepleier ferdig utlært etter endt utdanning.

FAKTA

- De fleste ingeniørstudenter som fullfører utdanningen ville valgt utdanningen igjen.
- Over 80 prosent har ikke vurdert å slutte.
- Bare 18 prosent av ingeniører med 5-6 års arbeidserfaring mener ingeniørutdanningen i Norge i veldig høy grad er et godt utgangspunkt for videre læring i jobben. (Kilde: Nifu Step)

del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel
del Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel Fordel

Som medlem i NITO har du mange fordeler
Se alle på nito.no/medlemsfordeler

Det lønner seg å være medlem

NITO



Finanskrisen påvirker lønna!

55 prosent av NITOs medlemmer tror lønnsutviklingen blir dårligere på grunn av finanskrisen. – Erfaringsmessig ser vi at dersom bedriften går svært dårlig, så vil det normalt innvirke på lønnsreguleringen, sier Kari M. Lier, sjef for NITOs arbeidslivsavdeling.

DORDI DIGRE
dordig@nito.no

En undersøkelse NITO har gjort blant sine medlemmer viser at 54,8 prosent tror at lønnsutviklingen blir dårligere på grunn av finanskrisen, mens 30 prosent ikke ser en slik utvikling.

Kan regulere seg selv

– Erfaringsmessig ser vi at dersom bedriften går svært dårlig, så vil dette

normalt innvirke på lønnsreguleringen. Samtidig er bedriftene avhengig av å kunne rekruttere og beholde kompetanse også i dårlige tider. Det betyr at de ikke kan se bort fra markedselementet selv om bedriften går dårlig i en periode, sier Kari M. Lier.

NITOs lønnspolitikk er basert på lokale forhandlinger, individuell og differensiert lønn og et markedsbasert lønnsnivå. Bedriftens produktivitet, konkurranse-situasjon og økonomiske situasjon er kriterier som partene skal drøfte i forkant

En undersøkelse NITO har gjort blant sine medlemmer viser at 54,8 prosent tror at lønnsutviklingen blir dårligere på grunn av finanskrisen. (Foto: Colourbox)

av lønnforhandlingene. Det er derfor ikke noe standard svar på hvordan lønnsutviklingen skal eller bør være under finanskrisen, påpeker NITOs arbeidslivssjef. – Det vi imidlertid erfarer er at enkelte bedrifter benytter finanskrisen som et generelt argument for å holde lønnsutviklingen nede uavhengig av hvordan den reelle situasjonen er for bedriften og det er både svært uheldig og et brudd på avtaleverket, mener Lier.

– Enkelte bedrifter benytter finanskrisen for å holde lønnsutviklingen nede

Må ta ansvar

Samtidig viser hun til at NITOs erfaring er at ingeniørorganisasjonens bedriftsgrupper tar stort ansvar og er fornuftige i sine krav overfor bedriften både i gode og dårlige tider.

– Det er viktig at det er en god dialog underveis i lønnsforhandlingene og at både krav og tilbud er godt fundert i reelle fakta. I de aller fleste bedrifter fungerer dette godt. De fleste grupper kommer til enighet med sin arbeidsgiver både i gode og dårlige tider, mener Lier. Normalt er det omkring 5 % som går til brudd i forhandlingene og det betyr at svært mange har en god prosess rundt lønnsforhandlinger, avslutter hun.

INGENIØR – SVENSKENES DRØMMEJOPP!

Svenskene drømmer om å bli ingeniører viser en ny undersøkelse. – Det er mulig svenskene har gjort noe riktig, som vi ennå ikke har forstått, kommenterer Trond Smaavik, hovedstyremedlem i NITO.

HANS HENRIK SØRENSEN
hh@nito.no

Mens man i Norge sliter med å skape entusiasme rundt ingeniøryrket, er det alle svenskers drømmeyrke skal vi tro en undersøkelse Manpower og Karios Future har utført blant 6400 svensker.

Bil gir eierskap?

– Det er mulig svenskene har gjort noe riktig, som vi ennå ikke har forstått, når det kommer til å få ungdom til å velge å utdanne seg til ingeniøryrket, sier Trond Smaavik.

– Sverige har sine industritradisjoner med blant annet Volvo og

Kommunene trenger ingeniørene enda mer i trangere tider

Kommunene har forsøkt å holde oppe tjenestetilbudet ved å svekke driften og ta opp lån. Nå må de være forberedt på trangere tider, mener KS. – Kommunene må klare å rekruttere høyt kvalifiserte ingeniører for å kunne jobbe smartere, sier Tor Simonsen, hovedstyremedlem i NITO.

HANS HENRIK SØRENSEN

hh@nito.no

Kommunenes interesseorganisasjon (KS) har spurt kommuner og fylkeskommuner hvordan de har budsjettert på de ulike sektorene i forhold til i fjor. Av svarene går det blant annet fram at 42 prosent av kommunene vil bruke økte midler på pleie og omsorgssektoren. Derimot vil bare 31 prosent av kommunene bruke økte midler i skolesektoren.

– Kommunebudsjettene øker fortsatt på alle utgiftsområder. Kommunene har forsøkt å holde oppe tjenestetilbudet ved å svekke driften og ta opp lån. Nå må vi være forberedt på trangere tider som også vil ramme kommunesektoren. Da er det viktig at en større del av veksten kommer som frie inntekter og at staten legger færre føringer på bruken av veksten i frie inntekter, sier sjeføkonom i KS, Per Richard Johansen.

Må få mer frihet

Hovedstyremedlem og leder for de kommuneansatte NITO-medlemmene, Tor Simonsen, er helt enig i at kommunene må få større frihet til å løse oppgavene i trangere økonomiske tider.



– Jeg har ikke tro på at sterkere sentrale føringer vil gi bedre og mer effektiv kommunal service. Eksempelvis viser en undersøkelse nylig at det offentlige veinettet er den tjenesten publikum er minst fornøyd med. Vi vet også at det er vanskelig å prioritere veivedlikehold knyttet opp mot helsetjenester, selv om kvaliteten på veinettet kan ha store konsekvenser for behov for helsetjenester.

Høyere ingeniørlønn er ansvarlig politikk
Simonsen sier også at trangere tider

– Vi som fagforening tar ansvar i forhold til kommunesektorens utfordringer., sier Tor Simonsen, hovedstyremedlem i NITO. (Foto: Caroline Roka)

– Må rekruttere ingeniører for å kunne jobbe smartere

krever også høyere kompetanse og evne til omstilling.

– Kommunene må klare å rekruttere høyt kvalifiserte ingeniører for å kunne jobbe smartere og løse de utfordringene sektoren står overfor. Derfor må sektoren selv om man har trangere økonomiske rammer kunne tilby en konkurransedyktig lønn. Uten at man klarer dette vil situasjonen bare bli verre for kommunene.

– Vi som fagforening tar ansvar i forhold til kommunesektorens utfordringer. Dette gjør vi best ved at vi legger lokale forhold til grunn for våre lønnskrav i den enkelte virksomhet. Da vil alle forhold knyttet til virksomhetens utfordring være tema for de lokale forhandlingene.

Saab. Det er mulig at en bil gir en større eierskapsfølelse og forståelse for hva ingeniører kan drive med, enn hva olje og gass gjør. I Norge er det mange som jobber "i oljå", men hva de faktisk gjør der er det ikke så mange andre som vet. NITO har jo tidligere gjort lignende undersøkelser hvor mange har syntes ingeniøryrket har virket spennende, men samtidig få har visst hva en ingeniør gjør.

– Svenskene har gjort noe riktig

Har ikke drømmejobben

Bryter man undersøkelsen ned på kjønn viser det seg at det er en del forskjeller. Øverst på kvinnenes liste havner økonom, interiørarkitekt og personalsjef, mens menn helst vil bli ingeniør, økonom eller programmerer.

Et nedslående resultat ved undersøkelsen er at bare en av ti yrkesutøvende i undersøkelsen sier de har drømmejobben sin.



Aller helst vil svenskene bli ingeniører!
(Foto: Colourbox)



Bioingeniør Lillian Broderstad viser frem en av de nyeste maskinene for analyse, til rundt to millioner kroner. (Foto: Morten Gulden)

DOPINGJEGGERNE

På Norges laboratorium for dopinganalyse ved Oslo Universitets-sykehus jakter kjemi- og bioingeniørene på idrettsjuks med vitenskap og høyteknologi.

MORTEN GULDEN

morten.gulden@nito.no

For 5000 år siden laget kineserne et ekstrakt av ulike planter for å styrke hjertet og øke blodtrykket. Det virket. Nå vet vi at de hadde oppdaget efedrin. I de eldste kulturene i Latinamerika brukte de te, kaffe, kokain og stryknin for å øke utholdenheten. Oldtidens olympiere brukte en rekke forskjellige midler for å bedre sine prestasjoner, mens på 1800-tallet varierte dopet fra koffein til alkohol, eter og nitroglyserol. Og utviklingen fortsetter fremdeles.

Høyteknologiske dopingdetektiver

Et tyvetalls kjemi- og bioingeniører ved Norges laboratorium for dopinganalyse finner stadig juksemerkere i både Norge og

Danmark. De bruker avanserte maskiner for å analysere mer enn 5000 urin- og blodprøver i året, for både Antidoping Norge, Antidoping Danmark og World Anti-Doping Agency. I tillegg kontrollerer de husdyr og fisk for Mattilsynet. Mange av stoffene de leter etter er godt kjent fra historien; det letes etter spor av anabole steroider, efedrin, bloddoping og testosteron, i tillegg til mange andre stimulerende og narkotiske stoffer. Lillian Broderstad og Kjersti Helle synes jobben ved Norges eneste dopinglaboratorium er både faglig interessant og givende.

– Her har vi variasjon i arbeidsdagen, sier Helle – Vi er en akkreditert lab. Det er WADA som bestemmer hva vi skal lete etter og listene over ulovlige dopingmidler blir stadig oppdatert.

– Vi gjør mye forskjellig, sier Broderstad. Det første er prøveoppbevaring. Vi starter med 2.5 ml, og ender opp med 40 mikroliter av en urinprøve. Den testes for alt som er på dopinglista. Og den er lang, forklarer hun.

– Så er det instrumentkjøring. Man kunne tenke seg at noen teknikere gjorde det ene, og ikke det andre, men hos oss følger bio- og kjemiingeniørene prøven fra a til å. Når alt er gjort, vurderer ingeniørene resultatet. Er det positivt bekreftes det alltid med en helt ny analyse før det sendes til de faglige ansvarlige i avdelingen.

– Vi har nok strengere regler enn ved et vanlig laboratorium. Siden vi er akkrediterte, stilles vi også til ansvar for resultatene og må signere på alt vi gjør, forteller ingeniørene.

– Vi kan jo også få oppdrag fra politiet,

fra tollvesenet, fengsler, forsvaret, institusjoner som barnevernet og internasjonale antidopingorganisasjoner. Det gjør at vi har mye forskjellig å forholde oss til.

– Resultatet må tåle å bli brukt i en rettssak, og da må alt være i orden.

Hektisk hverdag

– Å holde deadlines er veldig viktig, dermed er det press på å levere. Utviklingen skjer hele tiden. På instrumentsiden skjer det mye, og vi kurses ofte hos leverandør på ny teknologi.

– Hva kreves for å klare jobben?

– Nøyaktighet, svarer Helle kontant.

– Dette er et tålmodighetsarbeid. Du må være våken og ha tunga rett i munnen.

– Resultatet må tåle å bli brukt i en rettssak, og da må alt være i orden, skyter Broderstad inn.

Det faglige må også være på plass.

– Du må være bio- eller, kjemiingeniør.

Dette er jo så spesielt arbeid at vi ofte må kurse oss når vi begynner her. Vi har også sivilingeniører med hovedfag i kjemi. Og en professor. Og der er mange som vil jobbe med antidoping.

– Vi får mange søkere på en jobb. Det er 20 av oss her, men vi to er de eneste bioingeniørene, forteller Broderstad.

Da er det også personkjemi som avgjør, forteller Helle.

– Det er ikke så mange karrieremuligheter her når du først har kommet inn på labben, mener Broderstad. Skal du ha en senioringeniørstilling må du ta hovedfag.

– Vi synes det er veldig gøy å jobbe her, med veldig trivelige kollegaer, selvstendig



Et tyvetalls kjemi- og bioingeniører ved Norges laboratorium for dopinganalyse finner stadig juksebakere i både Norge og Danmark. De bruker avanserte maskiner for å analysere mer enn 5000 urin- og blodprøver i året, for både Antidoping Norge, Antidoping Danmark og World Anti-Doping Agency. (Foto: Morten Gulden)

arbeid og stor frihet. Drømmedagen er når man føler at man har fått gjort mye. Og at instrumentene fungerer, det hender jo at de står.

Det hender også at idrettsstjerner kommer innom, forteller de to ingeniørene.

– De fleste er med for å forsikre seg om at B-prøven er forseglet. Her kan de følge

hele prosessen frem til ferdig analysert prøve, hvis de vil. Men det er sjelden. Og under OL blir det veldig rolig, da er alle i Canada.

Elkraftdagene 2010

16.–17. mars 2010
Clarion Hotel
Royal Christiania,
Oslo

Energiutfordringer satt i perspektiv

Norge står foran betydelige energimessige utfordringer. Hver eneste dag er vi nødt til å ta stilling til klima, miljø og energieffektivisering. Samtidig blir det stadig mer krevende å orientere seg i jungelen av fornybar energi, grønne sertifikater, forsynings-sikkerhet og strømpriser.

Elkraftdagene 2010 er en god anledning til å bli oppdatert med påfyll av ny kunnskap og kompetanse.

På elkraftdagene kan du:

- Tilføres ny kunnskap fra den fremste energiekspertisen i landet
- Bryne deg på dyktige foredragsholdere
- Møte kollegaer fra ulike deler av energibransjen

Les mer om det spennende programmet på www.nito.no/elkraftdagene

NITO

Kjeder du deg på jobben – hva ville Pippi gjort?

Er du misfornøyd med hvordan du har det på jobben? Sliter du med en konstant følelse av ikke å rekke alt du skal? Er ikke kollegene så morsomme som du skulle ønske? Hva med å starte med deg selv? Forfatter og coach Gitte Jørgensen har hentet ideer fra Pippi Langstrømpe for å lære å tenke annerledes.

HANNE BORGEN VASSNES
hanne.borgen.vassnes@gmail.com

Den danske forfatteren og coachen Gitte Jørgensen er tidligere kjent fra bøkene om "Simple Living". Nå er hun norgesaktuell med boken "Pippikraft". Boken kom ut i Danmark for to år siden og lanseres nå i både Norge og Sverige. Hovedbudskapet er: lur du på hvordan du skal håndtere en situasjon eller endre på noe du ikke liker – spør deg selv: Hva ville Pippi Langstrømpe har gjort?

–Pippi Langstrømpe hadde en egen evne til å skape sin egen historie og skape sitt eget liv. Hun gjorde akkurat det hun hadde lyst til og var frigjort fra ytre forventninger og normer. Hun var spontan og uortodoks og fikk det beste ut av de mulighetene hun hadde. Det er det mange som har mye å lære av, sier Gitte Jørgensen. NITO Refleks traff forfatteren da hun lanserte boken sin i Oslo i januar. Vi spurte om hvordan disse prinsippene



Når du begynner å gjøre noe på en måte ingen andre har gjort før, bidrar du til å skape rom for nye tanker også for andre. Kanskje bidrar du til å skape et nytt og bedre arbeidsmiljø. Forfatter og coach Gitte Jørgensen har brukt Pippi Langstrømpes livsfilosofi for å hjelpe til skape endringer folk ønsker. (Foto: Marianne Otterdahl-Jensen)

kan brukes i jobbsammenheng. På mange arbeidsplasser er det en felles oppfatning at jobben er stressende og at det er fryktelig mange arbeidsoppgaver som skal løses. Det kan være mye snakk om nedbemanning og dårlig inntjening. Den negative holdningen hos noen, smitter

over på andre og skaper en ond sirkel. Negativt snakk og negative tanker sprer seg og forsterkes. –Objektivt sett er arbeidsmengden konstant. Derimot er opplevelsen av at man har mye å gjøre eller at man har dårlig tid, en opplevelse man kan styre selv. Ved å



Verden ser helt annerledes ut fra toppen av møtebordet på jobben. Vil du at ting skal være annerledes på jobben, kan du selv begynne i det små og gjøre nye ting. Lær av Pippi Langstrømpe!
(Foto: Marianne Otterdahl-Jensen)

fokusere på det man faktisk får gjort og være fornøyd med det, vil man klare å få et mer positivt bilde av arbeidsplassen og hva man faktisk klarer å oppnå. Dette er et valg man kan ta, sier Gitte Jørgensen.

Vær positiv – jobb bedre

Hun mener evnen til å fokusere på det positive istedenfor det negative, faktisk vil bidra til at man klarer å gjøre mer. For det er faktisk slik at vi jobber bedre når vi trives på jobben og har et godt arbeidsmiljø. Vi er mer effektive når det ikke er mobbing og det er gode relasjoner.

– Begynn med å skryte av kollegene dine. Hils dem med et hyggelig smil når du kommer på jobben. Inviter til en "skryte-runde" kollegene imellom hvor alle skal si noe positivt om hverandre. På den måten starter man å bygge den gode historien om arbeidsplassen.

Mange venter på anerkjennelse fra sjefen sin eller fra andre kolleger. En slik anerkjennelse vil du kunne komme til å vente lenge på. Begynn og anerkjenn deg selv og andre, sier Gitte Jørgensen.

– Det er ikke bare å begynne å anerkjenne seg selv, tenker du kanskje? Nei, det kan være en lang prosess. Er du vant til å tenke at du aldri får gjort det du skal og at "to do" listen din aldri tar slutt og at alle de andre har like mye å gjøre og får gjort alt mye forttere, vil det ta tid å klare å tenke annerledes. Du må starte i det små. Begynn med å oppsummere hver dag hva du faktisk har gjort den dagen. Vær tilfreds med det. Gi deg selv en klapp på skulderen.

FAKTA Pippioppskrift for en bedre jobbhverdag

Hver gang du føler du er kjørt inn i et hjørne, still deg selv spørsmålet: Hva ville Pippi gjort.

- Hvordan ville jeg framstått på personalmøtet, i lunsjpausen, eller i møte med sjefen. Hvilke ideer dukker opp? hva er det minste du kan gjøre for at livet ditt blir litt mer "Pippisk".
- Lag en skryteliste for deg selv hver dag med ting du faktisk har gjort, enten arbeidsoppgaver eller hyggelige ting du har gjort mot andre.
- Lag et "omkoblingslaboratorium": samle en gjeng med kolleger eller venner som er opptatt av å hjelpe hverandre fram. Ved å møtes regelmessig og snakke med hverandre om alle de positive tingene dere har oppnådd, vil du trene deg til å snakke og tenke mer positivt. Du vil også få støtte for det du gjør.
- Gruer du deg til et møte eller å holde en presentasjon: tenk igjennom hvordan du vil at det skal gå. Se for deg det aller beste resultatet. Se for deg hvordan møtet vil gå slik som du ønsker og hvordan du vil være fornøyd med deg selv når du er ferdig med møtet.
- Når du går inn døren på jobben, hvilke signaler vil du sende ut da, og hvilke signaler ønsker du å motta fra kollegene? Ønsker du at kollegene skal hilse hyggelig på deg når du kommer, kan du kanskje ta det første initiativet? Hva ville Pippi gjort i samme situasjon?

www.gittejoergensen.dk

Kjedelig jobb?

Syns du kollegene dine er ganske treige og stive? Syns du det er lite rom for nye ideer og alternative måter å gjøre ting på?

Skulle du ønske det var mer morsomme og spennende ting som skjedde på jobben din. Forsøk å bli mer morsom selv, da vel. Så kan du se hvilken reaksjon du vil få fra de andre. Hvordan er det å møte deg når du kommer på jobb – hadde du blitt glad av å møte deg selv? Hva kan du gjøre for at de andre skal bli litt gladere av at du kommer? – hva ville Pippi gjort?

Akkurat som en oppfattelse av at arbeidsplassen er stressende og at man har mye å gjøre vil spre seg og skape en stresset stemning, vil glede også smitte. Når noen begynner å gjøre noe som er morsomt, vil det smitte over på de andre. Når du er i godt humør, vil det i seg selv gjøre de andre gladere.

– Enhver arbeidsplass kan skape sin egen historie. De som er der definerer selv hvordan de vil at den skal være, positiv

– Når noen begynner å gjøre noe som er morsomt, vil det smitte over på de andre.

eller negativ, sier Jørgensen.

Start i det små med å gjøre ting du ikke har gjort før. Arranger dansetime i lunsjpausen eller ta på deg klær i forskjellige farger. Inviter kollegene til hoppetau-konkurranse. Snu pulten din og se hvordan du ser ting fra en annen vinkel. Finn fram et morsomt bilde på computeren som møter deg hver dag du kommer på jobben. Ta deg en tur ut i frisk luft når du føler

behov for det. Kanskje tenker du annerledes når du kommer inn igjen. Gå baklengs ned trappen eller skli på rekkverket.

– Ved å gjøre ting på en annen måte bryter du rutiner og ser andre muligheter. Du starter jobben med å skape en kultur der du jobber som er åpen for å gjøre ting annerledes, sier Gitte Jørgensen.

Utslitt?

Gjennom Gitte Jørgensens arbeid som coach og foredragsholder i forbindelse med Simple Living- bøkene møter hun mange mennesker som har blitt utslitt av jobben sin. Mange av dem forteller i ettertid at de gikk lenge med en opplevelse av at ting ikke har vært riktig. De har ikke klart å se hva som har vært galt, og de har holdt det gående lenge med en følelse av at kroppen nærmest stritter imot. Noen har kanskje visst hva som er galt, men har ikke hatt styrke til å si ifra eller gjøre noe med det. For mange må det komme en krise før man klarer å gjøre noe med en situasjon som ikke er ideell. Nøkkelen til å få en bedre tilværelse, er å gjøre endringer før ting går helt galt. Hadde Pippi gidde å holde ut så lenge? Trolig hadde hun funnet på noe annet – Hva hadde Pippi gjort? Gitte Jørgensen tror tanken om å hente inspirasjon fra Pippi til å klare gjøre endringer og å komme seg ut av en situasjon man ikke er tilfreds med, virker godt.

– Begynn i det små. Gjør noe "Pippisk" hver dag. Du må trene lenge på å klare å frigjøre deg fra andres forventninger. Vi vet hver gang når vi har gjort noe vi virkelig føler er riktig. Ved å legge merke til når vi er fornøyd, vil vi lære mer om hva som skal til for å få det slik oftere. Vi vet i alle fall når vi ikke er det. Det er da kroppen stritter imot og vi virkelig strever for å få noe gjort, forklarer Gitte Jørgensen.

Studier i utlandet og nettverk

Stadig flere vil studere i utlandet.
 – Reis ut et semester eller to, og hold kontakten med nettverket ditt hjemme, anbefaler Cato Haugland, leder for NITO Studentene.

HANS HENRIK SØRENSEN
 hh@nito.no

Ferske tall fra Lånekassen viser at antallet helgradsstudenter i utlandet har steget fra 11.714 i 2007/2008 til 12.308 i 2009/2010.

Og flere skal det bli i årene som kommer – for det er en yngrebølge på vei. Ungdomskullene som blir studenter de neste årene er større enn tidligere. Dermed blir det antagelig 15.000 til 17.000 nye studenter i Norge i løpet av de neste fire årene. Dersom ønsket om å studere – studie-

– Reis ut et semester eller to, og hold kontakten med nettverket ditt.

tilbøyeligheten – øker med 10 prosent, vil antallet studenter øke med hele 30.000 i samme periode. Økt studietilbøyelighet er ikke umulig i et stadig mer kunnskapskrevende arbeidsliv.



Utenlandske impulser er viktig i ingeniøruddanningen. Allerede i 2008 dokumenterte NOKUT gjennom ingeniørevalueringen at ingeniøruddanningene ikke legger til rette for studenter som senere ønsker jobb i multinasjonale eller internasjonale bedrifter. (Foto: Colourbox)

Vil ha delstudier i utlandet

– Jeg mener det må legges til rette for større grad av delstudier i utlandet, sier Cato Haugland. – Det er et utdanningstilbud som styrker studentene både faglig og personlig, men som ikke fjerner dem fra nettverket i Norge.

Haugland sier at han ser at en del av de som tar en hel grad i utlandet ofte bruker et halvt år eller mer på å bygge opp igjen nettverk i Norge.

– Da kan drømmejobben fort glippe. Delstudier er derfor løsningen jeg ville valgt, man kan da også delta i de faglige nettverkene som fagorganisasjonene tilbyr. – Mitt tips er: Reis ut et semester eller to, og hold kontakten med nettverket ditt.

Trenger impulsene

Utenlandske impulser er viktig i ingeniøruddanningen. Allerede i 2008 dokumenterte NOKUT gjennom ingeniørevalueringen

Det er best å være på

i Norge



at ingeniørutdanningene ikke legger til rette for studenter som senere ønsker jobb i multinasjonale eller internasjonale bedrifter.

– Siden evalueringen ble lagt frem har Kunnskapsdepartementet nærmest ikke gjort noe med situasjonen annet enn å opprette fem studieplasser i Hammerfest og rundt ti studieplasser i Lofoten. Uten å si noe om kvaliteten på de utdannings-tilbudene, vil jeg si at de ikke akkurat har et internasjonalt tilsnitt. Jeg etterlyser klare tiltak fra Kunnskapsdepartementet, kommenterer Haugland.

– Ikke fundert på fakta!

– Cato Hauglands anbefaling er ikke fundert på fakta. I tillegg demonstrerer den et snevert syn på betydningen av ulike former for utenlandsstudier, sier Karoline Ringdal Myklebust, president i ANSA.

ANSA (Association of Norwegian Students Abroad) synes det er bra at NITO studentenes leder oppfordrer til studier i utlandet, men reagerer på at han anbefaler studenter kun å reise ut ett semester eller to fordi han mener de som tar en hel grad ute, vil slite med å få seg jobb. – Hauglands anbefaling er ikke fundert på fakta. I tillegg demonstrerer den et snevert syn på betydningen av ulike former for utenlandsstudier, skriver Karoline Ringdal Myklebust i en e-post til NITO Refleks.

– Utenlandsstudentene får jobber som er bedre betalt og gir mer internasjonal erfaring.

Får bedre betalt

Hun skriver at selv om Haugland synes han ser at noen med en hel grad fra utlandet har vanskelig med å finne seg drømmejobben, så viser undersøkelser og statistikk det motsatte.

– Med utdanning fra utlandet kan det ta et par måneder lenger å finne jobb enn med utdanning fra Norge, men til gjengjeld får utenlandsstudentene jobb som er bedre betalt og gir mer internasjonal erfaring.

– Utenlandsstudenter oppnår, foruten det faglige utbyttet, en attraktiv tilleggskompetanse i form av språk-, kultur- og samfunnsforståelse. Studenter som tar en hel grad og er ute i flere år, tilegner seg mer slik tilleggskompetanse enn utvekslingsstudenter på kortere opphold. Gradsstudenter i utlandet vil i større grad også tilegne seg et internasjonalt nettverk



– Teknologibransjen ville havne i bakevja om hele arbeidsstokken skulle vært utskrevet fra norske universiteter, sier Karoline Ringdal Myklebust, president i ANSA. (Foto: ANSA)

og en stadig mer etterspurt mobilitetskapital, det vil si evne og tilbøyelighet til å flytte på seg i forbindelse med videre studier og karriere.

Trenger utenlandsstudenter

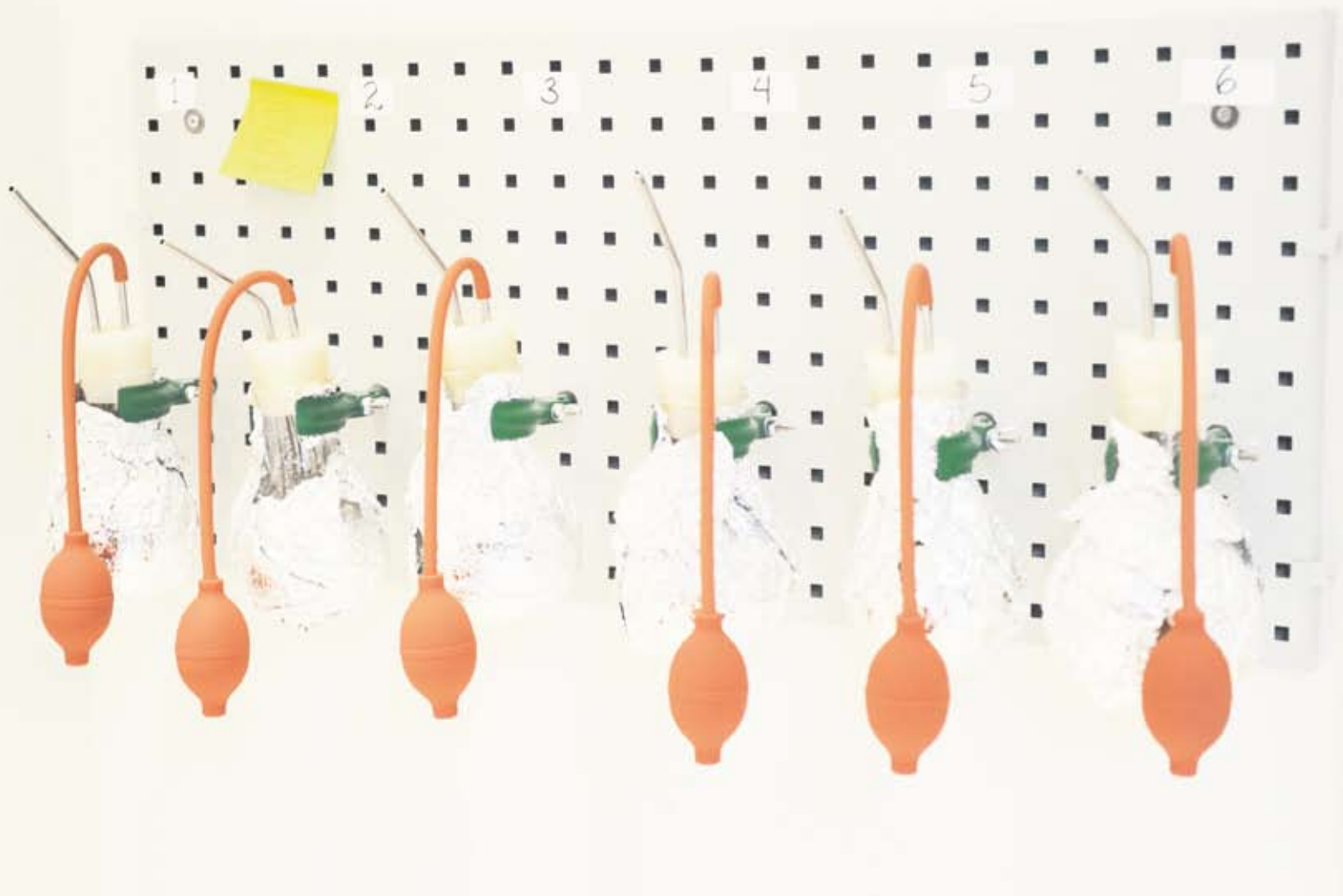
Ringdal Myklebust skriver at utenlandsstudier av lengre og kortere varighet er komplementære; Norge trenger begge deler.

– Teknologibransjen ville havne i bakevja om hele arbeidsstokken skulle vært utskrevet fra norske universiteter. Vi trenger folk som våger å gi slipp på sitt norske nettverk for å bli kjent med resten av verden og hente hjem nye faglige impulser.

den sikre siden

Som NITO-medlem får du gode rabatter på alle typer forsikring. Se nito.no/forsikring. **Det lønner seg å være medlem**

NITO NORGES STØRSTE ORGANISASJON FOR INGENIØRER OG TEKNOLOGER



Ikke all eplejuice er fra Hardanger

Merking av mat,
villeding eller
veiledning?

MARI HULT
mari@nufsaid.no

Å produsere råvarer i Norge er dyrt. For å overleve i et stadig større marked, må bedrifter og myndigheter samarbeide for å sikre næringsutvikling og arbeidsplasser.

Forskning og kvalitetssikring i matvaresektoren er bransjens sterkeste kort.

Beskyttende betegnelser

Matmerking skal sikre både merkenavn og innhold i forskjellige produkter.

– For eksempel får ingen eie begrepet melk, eller eneretten på å kalle et produkt

Smaker lik mat ulikt?

– Et viktig element av det vi jobber med er hvordan omgivelser påvirker måltidsopplevelsen, sier Aase Vorres Skuland, forsker hos Nofima.



Forskere i Stavanger tar forbrukertester et skritt videre.

Se for deg at du skal spise en laksebit. Du sitter på en god pute på gulvet, i et nydelig asiatiskinspirert rom. Fisken får du fasjonabelt dandert på en stilig tallerken, servert av en koselig servitør.

Scenario to: En helt ordinær bit av laksen er skåret opp, og lagt i en plastkopp. Du får den slengt foran deg av en sint vakt, mens du sitter bak et forhørsbord i et fengselinspirert rom med enveisvindu. Og ja, mikrofonene står på.

Sjansene er at du oppfatter smaken på den samme laksen ulikt.

Sanserom

– Et viktig element av det vi jobber med

Med veggen som bord.
Slik lukter man seg frem
hos KSL Matmerk.
(Foto: Erik Jørgensen)

for norsk melk, sier Bernt Ellingsen i KSL Matmerk.
KLS Matmerk er en stiftelse opprettet av Landbruks- og mat-
departementet, og de har ansvaret med å drive merkeordninger
for norsk mat. Et av merkene de styrer, er beskyttede betegnelser.
– På mat som har noe helt spesielt med seg, gir dette merket
lovbeskyttelse til produktets navn. Merket kan produktet få om det
har en spesiell geografisk opprinnelse, tradisjon eller særpreg.

**– Målet er å sikre at
forbrukeren får det produktet
som det utgir seg for
å være**

Sikkerhet og garanti

En beskyttet betegnelse skal gi produsenten en sikkerhet mot at
andre misbruker og etterligner produktet deres. I tillegg fungerer
den som en garanti til kjøperen.

– Målet er jo å sikre at forbrukeren får det produktet som det
utgir seg for å være. I tillegg vil vi stimulere til matproduksjon
i distriktene, og sikre næringsutviklingen der.

Ordningen er eksklusiv. Kun 16 produkter er godkjente til nå.

– Eksempler på disse er hardangerplommer, hardangermoreller
og ringerikspoteter.

Fra bonde til bord

En merkeordning som all mat kan benytte seg av, er Nyt Norge.

– Målet med dette er å gjøre det enkelt for forbrukeren å finne
fram til norsk mat. Den kan benyttes av bedrifter som produserer
mat basert på norske råvarer i Norge, sier Ellingsen.

I tillegg styrer KSL Matmerk spesialitetmerket, som går god for
norskproduserte matprodukter med spesielle kvaliteter.

er hvordan omgivelser påvirker måltidsopplevelsen, sier Aase
Vorres Skuland, forsker hos Nofima.

For å teste dette, har de innredet en rekke sanserom. På
Måltidets Hus finner du blant annet en chesterfieldstue, et
sterilt rom med tannlegelukt og et heftig rødmalt rom.

– Rødt symboliserer for eksempel makt, og noen sier at den som
innreder et møterom i rødt må regne med eksplosive samtaler.

Vår jobb er å gjøre målinger for å se om det er variasjoner i
spisesituasjonen folk har i de forskjellige rommene. Hvordan en
opplever måltidet går på mer enn bare smaken. Flere faktorer
spiller inn. Vi ønsker å finne hvilke miljøer det er en god
opplevelse å spise i, sier Skuland.

FAKTA Måltidets Hus

Måltidets Hus i Stavanger er et nasjonalt kompetansesenter
basert på gastronomi, vitenskap, industri og lidenskap.
Huset har et titalls leietakere, blant annet Gastronomisk
Institutt, Nofima, Time og Gladmat. I tillegg til kontorlokaler
og møterom, har huset blant annet flere laboratorier, både
mikrobiologisk og kjemisk, storkjøkkenet og sanserom.

NITO MED FAGGRUPPE FOR MAT OG DRIKKE

NITO Mat og Drikke er en
nylig opprettet faggruppe for
ingeniører og teknologer som
jobber med næringsmidler.
I april går tidenes første
NITO-konferanse for disse
av stabelen.

Faggruppen henvender seg til NITO medlemmer som jobber i
næringsmiddelbransjen og andre som arbeider innen samme
fagfelt. Aktuell utdanningsbakgrunn kan være matteknolog/
næringsmiddelteknolog, matviter/næringsmiddelkandidat,
kjemiingeniør, bioingeniør, mikrobiolog eller lignende.

Skal bli lyttet til

– Vi ønsker å gjøre faggruppen for mat og drikke til en arena
for kompetanseutvikling og nettverksbygging, ved å gi varierte
og interessante tilbud til våre medlemmer innenfor nærings-
middelbransjen. Vi har også som mål å være et forum som
myndighetene og industrien lytter til, sier Anne Haaland Høy,
koordinator for gruppen i NITO.

Konferanse

21. og 22. april arrangeres NITOs første mat og drikke-
konferanse. Sentrale temaer blir merkejungelen, utfordringer
knyttet til glukose og fruktose, ernæringsproblematikk og
sporbarhet og kvalitet på fersk fisk.

Les mer på www.nito.no/matogdrikke om både faggruppen
og konferansen.





To av tre vil ikke skifte jobb nå

I en undersøkelse NITO har gjort blant sine medlemmer sier 67,3 prosent nei på spørsmål om de ser for seg å bytte jobb i nær framtid. Det er ikke overraskende, mener Stig Læg Reid, leder for NITOs forhandlingsutvalg i privat sektor. – Resultatet må sees i forhold til den fasen næringslivet er inne i nå. Folk vil søke det trygge framfor å være den siste inn på en ny arbeidsplass, mener han. Skulle jeg tippet på forhånd ville jeg likevel trodd at det skulle vært flere som svarte nei, sier Stig Læg Reid.

Tror vi blir rike pensjonister

En av to nordmenn tror egen økonomi blir like god eller bedre ved pensjonsalder. Bare 25 prosent svarer at de er svært eller litt bekymret for egen pensjonsøkonomi, ifølge undersøkelsen Sentio har gjort for Fokus Bank. Mindre enn 40 prosent av de spurte i undersøkelsen fra Fokus Bank oppgir at de vil øke egen sparing for å sikre en god pensjon. 46 prosent oppgir at de kan være villige til å arbeide noen år ekstra for å oppnå det samme. Bare 14 prosent vil vurdere å selge dagens bolig for å finansiere pensjonen sin. Enda færre vil vurdere å flytte utenlands for å få pengene til å strekke lenger.



Lavere lønnsvekst enn forventet

NITOs ferske lønnsstatistikken for privat sektor viser en generell lønnsøkning på gjennomsnittlig 2,5 %. – Dette er klart lavere enn det som ingeniørene har opplevd de senere år og er et uttrykk for den vanskelige situasjonen som deler av norsk industri befinner seg i, sier Steinar Simonsen, organisasjonsjef i NITO. I forkant av finanskrisen fastsatte NITO en lønnsprognose for 2009 på 4,0 % for privat sektor. Denne viste seg slett ikke å slå til. Om man ser på statistikkens identiske personer, dvs. de som har svart både i 2008 og i 2009 har disse fått en lønnsøkning på 3,7 %. Hvis man blant disse personene trekker ut de med nulloppgjør har de øvrige oppnådd en gjennomsnittlig lønnsøkning på 5,2 %.



Unge brenner ut



Jo yngre folk er, jo mer utbrente, utmattede og trøtte føler de seg på jobben, viser dansk undersøkelse. – Jeg har ikke problemer med å tro at dette stemmer, det forventes ofte at unge skal være mer fleksible og tåle større belastning, sier Trond Smaavik, hovedstyremedlem i NITO.

En stor undersøkelse av psykisk arbeidsmiljø blant medlemmene i Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) – Danmarks største fagforbund – viser at rundt 10 prosent føler stress eller utbrenthet.

Tendensen er imidlertid at utbrentheten faller med alderen. Det er klart flest som føler seg utbrent i gruppen under 30 år, mens prosentandelen er minst for arbeidstagere mellom 50 og 59 år.

Organisasjonene sin ære at det ikke ble streik

Sjelden har det vært så fredelig i arbeidslivet i Norge som i fjor. Vi må helt tilbake til Einar Gerhardsens siste regjeringsår i 1964 for å finne et tilsvarende rolig år i arbeidslivet, skriver frifagbevegelse.no. NITOs Siw Tyldum gir ikke arbeidsgiverne mye av æren for at 2009 ble et rolig streikeår.

– Med en arbeidsgiverside som i forhandlingene utviste total mangel på forhandlingsvilje og respekt for arbeidstagerorganisasjonen og forhandlingsystemet og med en statens personaldirektør som sammen med meglingsmannen ble satt helt på sidelinjen, så er det kun NITO, Akademikerne og de øvrige organisasjonene som skal ha ære for at det ikke ble streik.

Nyheter og forbedringer på dine forsikringer og banktjenester

Velger du NITOs medlemstilbud på bank og forsikring, skal du være trygg på at du har gjort et godt valg. NITO sjekker markedet regelmessig og dette sikrer deg som medlem de beste betingelser.

NYHETER OG FORBEDRINGER FRA 2010:

NITO Uføre- og dødsrisikoforsikring

- Økte forsikringssummer
- Lavere premier for yngre medlemmer
- Fortsatt markedets «beste» erstatningsregler på uføreforsikringen

NITO Innboforsikring

- Forsikringssummen øker fra kr 2 000 000 til kr 2 500 000
- Samme pris 9. år på rad – kun kr 852 (kr 426 for studenter)

NITO Ulykkesforsikringer

- Grunnforsikring
 - Forsikringssummen øker fra kr 450 000 til kr 500 000
 - Erstatning ved 100 % livsvarig medisinsk invaliditet øker fra kr 900 000 til kr 1 000 000
 - Samme pris for 5. året på rad – kun kr 180
- NITO Utvidede Ulykkesforsikring
 - Økte forsikringssummer
 - Samme pris for 5. året på rad – kun kr 780

Bilforsikring

- Rabatten øker fra 3 % til 5 %, i tillegg oppnår du samlerabatt på 16 % eller 20 %. Er du under 29 år får du ytterligere 15 % rabatt.

Det lønner seg å være medlem

For å få NITOs spesielle medlemstilbud, er det viktig at du kjenner til hvilke forsikringsselskap og banker vi har avtale med:

Medlemstilbud	Noen fordeler	Avtalepartner/kontaktinformasjon
NITO Innboforsikring	Kanskje markedets beste?	NITO – 22 05 35 00 epost@nito.no – nito.no/innbo
NITO Uføre- og dødsrisikoforsikring	Kan også tegnes for samboer/ektefelle/partner. Mye å spare sammenlignet med en individuell forsikring!	Handelsbanken Liv – 800 33 011 nito@handelsbanken.no – nito.no/forsikring
NITO Ulykkesforsikring – Grunnforsikring	Når ulykken er ute – dekker også behandlingsutgifter og sykehuspenger	NITO – 22 05 35 00 epost@nito.no – nito.no/ulykke
NITO Utvidede Ulykkesforsikring	Passer alle – uansett familieforhold. Dekker behandlingsutgifter og bruddforsikring etter ulykke	NITO – 22 05 35 00 epost@nito.no – nito.no/ulykke
NITO Barneforsikring	Barne- og behandlingsforsikring + uførepensjon i samme forsikring	Skandia Forsikring – 23 08 06 40 nito@skandia.no – nito.no/barneforsikring
NITO Private Skadeforsikringer	Gode samlerabatter og spesialrabatter på reise, bil og hus	Gjensidige Forsikring – 03100 gjensidige.no/nito
NITO Kortet	Spare- og kredittkonto i samme kort	DnB NOR Kort – 815 00 073 nitokortet.no
NITO Banktilbud	En totalbank på nett – egne NITO betingelser	Gjensidige Bank – 03100 gjensidige.no/nito
NITO Fondssparing	Uforpliktende rådgivning om sparing og plassering – kostnadsfritt	Alfred Berg – 22 00 51 01 alfredberg.no

Spesielt for deg som er:

- Studentmedlem
 - Gratis PC-forsikring,
 - NITO Innboforsikring til halv pris
 - 15 % tillegg rabatt på bilforsikring om du er under 29 år
- Selvstendig næringsdrivende medlem
 - Suverent forsikringstilbud på næringslivsforsikringer

En komplett oversikt over NITOs medlemsfordeler på forsikringer og banktjenester finner du på nito.no/forsikring

NITO Innboforsikring

Polisenr.: NITO Innboforsikring

Forsikringssted:	Forsikringssum	Egenandel
Medlemmets bosted – registrert i Folkeregisteret. For studenter gjelder forsikringen på den adressen som er oppgitt til NITO.		
Hva er forsikret: - Innbo og løsøre - Låst sykkel (max. per sykkel)	kr 2 500 000 kr 10 000	
Dekningsomfang: - Innbøskader med utvidet innbo - Tyveri av låst sykkel Falck Sykkelregister gir redusert egenandel, se vilkår pkt. 5.3 - Ansvar som privatperson – i Europa - Rettshjelp for privatperson i Norden - Naturskade i Norge	kr 3 000 000 kr 100 000	kr 2 000 kr 2 000 kr 3 000 kr 4 000 + 20% av overskytende beløp Lovbestemt (pt. kr 8 000)
Sikkerhetsforskrifter – hva sikrede selv må sørge for: Forebygging av skade på innbo og løsøre. Tilsyn og sikring av ting og flyttingods		

VILKÅR:

**INNBO- OG LØSØREFORSIKRING
FOR NITO-MEDLEMMER**
Forsikringsvilkår av januar 2010
Avløser vilkår av januar 2009

INNHOLDSFORTEGNELSE:

Sikkerhetsforskrifter:

Sikring mot brann, tyveri, vann- og andre skader på innbo

1. Brannsikring
2. Vannskade
3. Sikring mot tyveri og hærverk
4. Låsing av sykkel/sykkeltilhenger
5. Skadeforebyggende utstyr

Tilsyn og sikring av ting og flyttingods

1. Løfting og bæring av gjenstander
2. Sikring av ting som sendes
3. Sikring av ting i bil/campingvogn
4. Innpakking av ting – ved transport
5. Fjerning av ting i bil/campingvogn
6. Tilsyn med ting
7. Montering/demontering, installasjon og behandling av ting

Vilkår:

Innbo og løsøre

1. Hvem innboforsikringen gjelder for
2. Hvor innboforsikringen gjelder
3. Hva som er forsikret
4. Hvilke skader, tap og utgifter som dekkes
5. Erstatningsoppgjør
6. Selskapets rett til oppsigelse

Utvidet Innbo

1. Innbokasko
2. Flytteforsikring
3. Løsøre i bil/campingvogn

Ansvar og rettshjelp

1. Ansvar
2. Rettshjelp

Naturskade

1. Forsikringen dekker
2. Forsikringen dekker ikke
3. Egenandel
4. Andre bestemmelser om naturskade

Generelle vilkår for forsikringsavtalen

Generelle bestemmelser for forsikringsavtaler i Gjensidige Forsikring.

Fullstendig vilkår finnes på nito.no/forsikring og kan fås ved henvendelse til NITO.

For informasjon om forsikringen:

nito.no/forsikring eller
NITO tlf. 22 05 35 00.

Skader meldes til:

Gjensidige Forsikring,
Postboks 276, 1326 Lysaker.
Tlf. 22 96 80 00/03100

Internett: gjensidige.no



GENERELL INFORMASJON OM AVTALEN

Forsikrede

- medlemmet
- ektefelle eller samboer med felles adresse i Folkeregisteret
- barn som bor hjemme eller som pga. utdanning eller førstegangstjeneste bor utenfor hjemmet og som ikke har meldt adresseendring til Folkeregisteret
- andre medlemmer av den faste husstand

Dekningsomfang

- Innbo og løsøre i hjemmet
- Enkeltgjenstander og samlinger dekkes uten sumbegrensning
- Yrkesløsøre dekkes med inntil kr 200 000
- Egenproduserte varer i uregistrert hobby – eller husflidsvirksomhet dekkes med inntil kr 50 000
- Nødvendige merutgifter til opphold utenfor hjemmet etter skade er dekket uten sumbegrensning
- Kontanter og verdipapirer dekkes med inntil kr 15 000
- Tyveri fra privat uteareal på forsikringsstedet dekkes med inntil kr 20 000
- Tyveri fra låst garderobeskap dekkes med inntil kr 30 000
- Matvarer i fryser dekkes uten sumbegrensning

Forsikringsperiode

- Ved fornyelse av forsikringen er avtaleperioden: 01.01.-31.12.
- Ved innmelding er avtaleperioden: Fra innmeldingsdato-31.12.
- Ved utmelding: Forsikringen gjelder frem til 31.12.
- Forsikringen er gyldig fra innmeldingsdato i forsikringen og så lenge premien betales av medlemmet.
- NITO Innboforsikring omfattes ikke av reglene for fri flytterett, ref. FAL av 29. april 2005.

Reklamasjonskontoret

Dersom du mener Gjensidige har gjort feil ved behandlingen av en sak og dette ikke blir avklart gjennom den vanlige saksbehandlingen, kan du ta kontakt med Gjensidiges reklamasjonskontor. Reklamasjonskontoret har til oppgave å uttale seg i saker der forsikringstaker, sikrede eller annen skadelidt klager over en avgjørelse som selskapet har tatt i saker som gjelder selve forsikringsavtalen, skade eller oppgjør. Det koster ikke noe å henvende seg til Reklamasjonskontoret. Utgiftene dekkes av selskapet. Gjensidige Forsikring BA, Reklamasjonskontoret, Postboks 276, 1326 Lysaker.

Forsikringsklagekontoret

Sikrede har anledning til å fremme saken for nemndbehandling ved uenighet. For informasjon, kontakt Gjensidige eller Forsikringsklagekontoret, Postboks 53 Skøyen, 0212 OSLO. Telefon 23 13 19 60.

NITO Ulykkesforsikring – Grunnforsikring

24 timers dekning
Polise nr. 74N30705

Forsikringssummer ved livsvarig medisinsk invaliditet:

Forsikringssum:	Kr 500 000
Invaliditetsgrad 1-50%	Beregnes %-vis av forsikringssummen.
Invaliditetsgrad over 50% gir progressiv erstatning:	For hver % som invaliditetsgraden overstiger 50%, betales i tillegg 2% av forsikringssummen i erstatning. Dvs. at ved 100% livsvarig medisinsk invaliditet er erstatningssummen kr 1 000 000.
Behandlingsutgifter etter ulykkeskade	Inntil kr 25 000
Sykehuspenger	Kr 250 per dag fra den 4. dagen du er innlagt på offentlig eller privat godkjent sykehus. Maksimalt kr 5 000.

ETTER AVTALE MELLOM NITO OG ACE EUROPEAN GROUP LIMITED (ACE EUROPE).

Forsikrede

- Medlem av NITO, som er navngitt på fakturaen for NITO Ulykkesforsikring – Grunnforsikring.
- Ved fylte 70 år opphører forsikringen ved utgangen av forsikringsåret.

Hva forsikringen omfatter

- Ulykkesforsikring for livsvarig medisinsk invaliditet, 24 timers dekning.
- Sykehuspenger ved opphold på offentlig eller privat godkjent sykehus som følge av en ulykke.

Forsikringssum

- Kr 500 000.
- Progressiv invaliditetserstatning: For hver % som invaliditetsgraden overstiger 50%, betales i tillegg 2% av forsikringssummen i erstatning. Ved 100% utgjør forsikringssummen kr 1 000 000.
- Sykehuspenger: kr 250 per dag fra den 4. dagen du er innlagt på offentlig eller privat godkjent sykehus. Maksimalt kr 5 000.

Hvor forsikringen gjelder

- Hele verden.
- Ved utenlandsopphold gjelder forsikringen i inntil 12 måneder.

Egenandel

- Kr 500 ved behandlingsutgifter.

Forsikringsperiode

- Ved fornyelse av forsikringen er avtaleperioden: 01.01.-31.12.
- Ved innmelding er avtaleperioden: Fra innmeldingsdato-31.12.
- Ved utmelding av NITO/forsikringen, gjelder forsikringen likevel frem til 31.12.
- Forsikringen er gyldig fra innmeldingsdato i forsikringen og så lenge premien betales av medlemmet.

Sikkerhetsforskrifter

- Den skadelidte må snarest søke lege, underkaste seg regelmessig legebehandling og følge legens forskrifter. Gjør ikke den skadelidte dette, kan selskapets ansvar settes ned eller falle bort, med hjemmel i FAL § 13-9 første ledd. Melding om skade må skje snarest på selskapets formular, eller hvis dette ikke er for hånden, på annen måte.
- Selskapet har rett til ved sin egen lege å undersøke skadelidtes tilstand. Hvis den forsikrede unnlater å medvirke til å la seg undersøke av selskapets lege, kan selskapets plikt til å dekke skaden settes ned eller falle bort i samsvar med FAL § 13-2 annet ledd. Det samme gjelder dersom den forsikrede ikke medvirker til å gi selskapet de opplysninger og dokumenter som er tilgjengelige for ham eller henne, og som selskapet trenger for å kunne ta stilling til kravet og utbetale forsikringsbeløpet jfr. FAL § 18-1 første ledd.

Begrensninger og forbehold om endring av risiko

- Vilkårenes punkt nr. 4 viser til hvilke skader som ikke gir erstatning.

Meldefrist for forsikringstilfelle

- ACE Europe er fri for ansvar dersom krav om erstatning ikke er framsatt innen ett år regnet fra den dag den berettigede fikk kjennskap til de omstendigheter som begrunner det.

Retten til Nemndbehandling

- Dersom det oppstår tvist mellom sikrede og ACE Europe, kan hver av partene kreve nemndbehandling i samsvar med Lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989 nr. 69.

VILKÅR

**ACE EUROPEAN GROUP LIMITED
KOLLEKTIV ULYKKEFORSIKRING
Livsvarig medisinsk invaliditet
Vilkår nr N74 120-01 av 1. januar 2009**

INNHOLDSFORTEGNELSE:

1. Hvem forsikringen gjelder for
2. Hvor og når forsikringen gjelder
3. Hva forsikringen omfatter
4. Begrensninger i forsikringens omfang
5. Skadeoppgjør
 - 5.1 Livsvarig medisinsk invaliditet
 - 5.2 Beregning av invaliditetsgrad
 - 5.3 Behandlingsutgifter
6. Generelle bestemmelser
 - 6.1 Sikkerhetsforskrifter
 - 6.2 Renter
 - 6.3 Maksimal erstatning
 - 6.4 Oppsigelse og flytting
 - 6.5 Overtredelse av sikkerhetsforskrift
 - 6.6 Forsett og grov uaktsomhet
 - 6.7 Svik
 - 6.8 Regress
 - 6.9 Erstatningsutbetaling
 - 6.10 Registrering og behandling av personopplysninger
 - 6.11 Nemndbehandling
 - 6.12 Lovvalg og verneting

Fullstendig vilkår finnes på
nito.no/forsikring eller kan
fås ved henvendelse til NITO.

For informasjon om forsikringen:

nito.no/forsikring eller
NITO tlf. 22 05 35 00.

Skader meldes til:

ACE European Group Limited,
Postboks 6926, St. Olavs plass, 0121 OSLO
Tlf 23 31 54 40, fax. 23 31 54 41.

E-mail: nito@ace-ina.com



NITO Utvidede Ulykkesforsikring

24 timers dekning
Polise nr. 74N30706

Forsikringssummen er avhengig av familiesammensetningen på skadedato.
Forsikringssummen ved 100% livsvarig medisinsk invaliditet:

FAMILIESAMMENSETNING	MEDLEM	EKTEFELLE/SAMBOER/PARTNER	BARN: PER BARN*
Medlem, enslig	Kr 3 279 645 (45G)		
Medlem m/ektefelle/samboer/partner	Kr 1 639 823 (22,5G)	Kr 1 639 823 (22,5G)	
Medlem, enslig m/barn under 20 år	Kr 2 186 430 (30G)		Kr 1 457 620 (20G)
Medlem med ektefelle/samboer/partner og barn under 20 år	Kr 1 093 215 (15G)	Kr 1 093 215 (15G)	Kr 1 457 620 (20G)
Behandlingsutgifter etter ulykkesskade	Inntil kr 50 000	Inntil kr 50 000	Inntil kr 50 000
Bruddforsikring, per skadetilfelle	Kr 5 000	Kr 5 000	Kr 5 000

*Forsikringssummen gjelder per barn under 20 år.
Ved barns dødsfall som skyldes en ulykke, utbetales kr 36 441 (0,5G) per barn.
G = folketrygdens grunnbeløp. Per 01.05.2009 er 1G kr 72 881.

ETTER AVTALE MELLOM NITO OG ACE EUROPEAN GROUP LIMITED (ACE EUROPE).

Forsikrede

- Medlem av NITO, som er navngitt på fakturaen for NITO Utvidede Ulykkesforsikring.
- I henhold til medlemmets familiesammensetning på skadedato. Se tabell over.

Hva forsikringen omfatter

- Ulykkesforsikring for livsvarig medisinsk invaliditet, 24 timers dekning.
- Bruddforsikring: Kr 5 000 i erstatning per skadetilfelle, utbetales ved brudd i ankel, skinnlegg, leggben, kne, lårben, lårhals, hofte, halevirvel, kraveben, skulder, arm, albue, håndledd.
- Forsikringen gjelder ut det forsikringsåret medlemmet fyller 70 år.

Hvor forsikringen gjelder

- Hele verden.
- Ved utenlandsopphold gjelder forsikringen i inntil 12 måneder.

Egenandel

- Kr 500 ved behandlingsutgifter.

Forsikringsperiode

- Ved fornyelse av forsikringen er avtaleperioden: 01.01.-31.12.
- Ved innmelding er avtaleperioden: Fra innmeldingsdato-31.12.
- Ved utmelding: Forsikringen gjelder frem til 31.12.
- Forsikringen er gyldig fra innmeldingsdato i forsikringen og så lenge premien betales av medlemmet.

Sikkerhetsforskrifter

- Den skadelidte må snarest søke lege, underkaste seg regelmessig legebehandling og følge legens forskrifter. Gjør ikke den skadelidte dette, kan selskapets ansvar settes ned eller falle bort, med hjemmel i FAL § 13-9 første ledd. Melding om skade må skje snarest på selskapets formular, eller hvis dette ikke er for hånden, på annen måte.
- Selskapet har rett til ved sin egen lege å undersøke skadelidtes tilstand. Hvis den forsikrede unnlater å medvirke til å la seg undersøke av selskapets lege, kan selskapets plikt til å dekke skaden settes ned eller falle bort i samsvar med FAL § 13.2 annet ledd. Det samme gjelder dersom den forsikrede ikke medvirker til å gi selskapet de opplysninger og dokumenter som er tilgjengelige for ham eller henne, og som selskapet trenger for å kunne ta stilling til kravet og utbetale forsikringsbeløpet jfr. FAL § 18-1 første ledd.

Begrensninger og forbehold om endring av risiko

- Vilkårenes punkt nr. 4 viser til hvilke skader som ikke gir erstatning.

Meldefrist for forsikringstilfelle

- ACE Europe er fri for ansvar dersom krav om erstatning ikke er framsatt innen ett år regnet fra den dag den berettigede fikk kjennskap til de omstendigheter som begrunner det.

Retten til Nemndbehandling

- Dersom det oppstår tvist mellom sikrede og ACE Europe, kan hver av partene kreve nemndbehandling i samsvar med Lov om forsikringsavtaler av 16. juni 1989 nr. 69.

VILKÅR

ACE EUROPEAN GROUP LIMITED
KOLLEKTIV ULYKKESFORSIKRING
Livsvarig medisinsk invaliditet
Vilkår nr N74 120-01 av 1. januar 2009

INNHOLDSFORTEGNELSE:

1. Hvem forsikringen gjelder for
2. Hvor og når forsikringen gjelder
3. Hva forsikringen omfatter
4. Begrensninger i forsikringens omfang
5. Skadeoppgjør
 - 5.1 Livsvarig medisinsk invaliditet
 - 5.2 Beregning av invaliditetsgrad
 - 5.3 Behandlingsutgifter
6. Generelle bestemmelser
 - 6.1 Sikkerhetsforskrifter
 - 6.2 Renter
 - 6.3 Maksimal erstatning
 - 6.4 Oppsigelse og flytting
 - 6.5 Overtredelse av sikkerhetsforskrift
 - 6.6 Forsett og grov uaktsomhet
 - 6.7 Svik
 - 6.8 Regress
 - 6.9 Erstatningsutbetaling
 - 6.10 Registrering og behandling av personopplysninger
 - 6.11 Nemndbehandling
 - 6.12 Lovvalg og verneting

Fullstendig vilkår finnes på
nito.no/forsikring eller kan
fås ved henvendelse til NITO.

For informasjon om forsikringen:

nito.no/forsikring eller
NITO tlf. 22 05 35 00.

Skader meldes til:

ACE European Group Limited,
Postboks 6926, St. Olavs plass, 0121 OSLO
Tlf 23 31 54 40, fax. 23 31 54 41.

E-mail: nito@ace-ina.com



Ingeniører har lavt sykefravær

Ingeniører har lavere sykefravær enn mange andre yrkesutøvere. Tall fra NAV viser at legemeldt sykefravær for ingeniører og teknikere var på 3,2 %, og 3,5%. Sykefraværet blant ingeniører har imidlertid også steget fra 2008 til 2009. Legemeldt sykefravær og ingeniører og teknikere har steget fra 2,9 til 3,2 prosent, mens det har økt fra 3,2 til 3,5 for data-ingeniører og teknikere, melder NAV.



Unge vil ha god jobb og godt liv

Elever på videregående skoler i Stor-Oslo vender tommelen ned for matte, tekniske fag og gründerkarriere, og tommelen opp for en fremtid i finans, media og salg. Finanskrisen, miljøproblemer og faren for økende arbeidsløshet rokker ikke ved ungdommens fremtidsstro. De er topp motivert for å lære seg nye ting, og er skråsikre på at det i fremtiden kommer til å gå bra for dem selv, for hjemstedet og for Norge. Aller viktigst er å ha en god jobb, kunne snakke engelsk perfekt, studere på høyskole eller universitetet og få en fritid som gir et godt liv. Det er Bedriftsforbundet og Oslo Handelskammer som sammen har gjennomført en omfattende undersøkelse blant 1100 elever i 16-17 års alderen på 16 videregående skoler i Oslo og Akershus.



NETTOPP!

– denne månedens beste linker

Cecilie Moestue er journalist i Scandinavia Online, www.sol.no og nettekspert. Hun har ansvar for SOLs guider, og er på daglig jakt etter de beste sidene på nettet innen flerfoldige temaer.



www.delicious.com

Har du mange linker du vil ta vare på, men vet ikke hvordan? Da er det veldig praktisk å bruke en sosial bokmerkingsside. Legg linkene enkelt inn her via en knapp i din nettleser. Fordi tjenesten ligger på nettet har du alltid linkene med deg. Du kan også se hva andre har bokmerket og få gode tips til populære nettsteder i forskjellige kategorier.



www.brandos.no

For folk med skodilla kan utvalget aldri bli stort nok. Ta en kikk på denne nettbutikken – her er det både herre, dame- og barnesko i et imponerende utvalg. Flere av merkene har jeg aldri sett i Norge før. Gratis frakt og retur gjør prøving enkelt og praktisk. Kjøpere har lagt inn anmeldelser på skoene, noe som også er til stor hjelp.

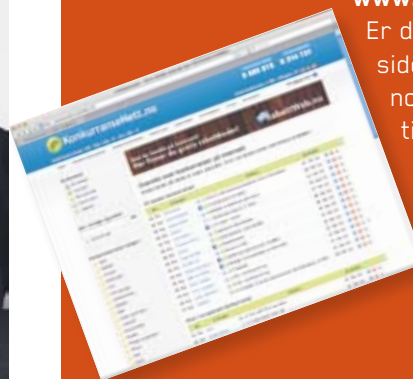


www.dpreview.com

Vurderer du å kjøpe digitalkamera – og lurer på hvilket du skal kjøpe? Her er nettsiden proffene anbefaler deg å sjekke. Du finner fylldige anmeldelser og nyheter om de fleste kameraene på markedet. Her er detaljerte sammenligninger mellom de forskjellige modellene.

www.jetcarrier.com

For shoppingglade er dette en vinner. Noen amerikanske nettsteder sender ikke varer til Norge. Men her er redningen. Dette selskapet gir deg gratis adresse i USA. Og sender varene videre derfra til Norge. Firmaet tar varene gjennom toll til en fastsatt pris for både frakt og gebyrer.



www.konkurransenett.no

Er du glad i konkurranser? Her er siden som holder oversikt over alle norske konkurranser som til enhver tid ligger på nett. Praktisk og greit å følge med på for deg som vil øke vannersjansene dine.



Vi må oppdras til å behandle sykelønnsordningen med respekt, mener fastlege og professor i samfunnsmedisin, Steinar Westin. (Foto: Ole Morten Melgård)

SYKELØNN UNDER KONSTANT PRESS

Sykelønnen står under press. Nå må fagforeningene stå i mot, og i alle fall ikke misbruke den i sin lønnskamp, mener professor Steinar Westin.

DORDI DIGRE
dordig@nito.no

Det er viktig at sykelønnsordningen ikke misbrukes av fagforeningene når de driver lønnskamp for sine medlemmer, det er den alt for verdifull til, mener samfunnsmedisineren, professoren, fastlegen og trønderen, Steinar Westin. Men de nordiske velferdsordningene overlever ikke uten kamp. De står under konstant press, og deres undergang har vært spådd i tiår etter tiår av økonomer.

– Hvis vi ikke har et kontinuerlig trykk fra fagbevegelsen som forstår dette, kan velferden lett bygges ned. Dette krever at vi hele tiden har en oppegående debatt om at sykelønnsordningen ikke misbrukes. Hvis fagforeninger bruker kollektive sykemeldinger som kampmiddel, så svekkes den.

Westin vil ikke henge ut noen, men vi skal ikke tenke hardt og lenge før vi husker tilfeller av plutselig og uvanlig høy sykkelighet blant yrkesgrupper som ivaretar viktige samfunnsoppgaver, både i luften og på landjorda.

– Fagforeningene må holde seg unna den slags aksjoner. Gjør hva som helst ellers, men ikke bruk sykelønnsordningen som lønnskamp. Det er som å skite i eget reir.

– Ikke bruk sykelønnsordningen som lønnskamp

Unyansert debatt

Da debatten om sykelønnen startet i høst ble det skapt en slags katastrofestemning, mener den frittalende trønderen. Verdens høyeste sykefravær, rekordøkning og dårlig arbeidsmoral har vært mantraet, i alle fall før media fikk summet seg og spurt noen om fakta i saken.

Vi har nemlig hatt et påfallende stabilt sykefravær de siste 40 årene. De som har ropt høyest i vinterens sykelønnsdebatt må derfor ha en kort tidshorisont, tror Ingrid Sivesind Mehlum, forsker ved Statens arbeidsmiljøinstitutt.

– Når de snakker om at utgiftene til folketrygden øker på grunn av sykefraværet, så har de delvis rett. Men ser vi på perioden fra 2001 til 2009 så har sysselsettingen økt med ti prosent, det vil si at vi har ca 2,5 millioner arbeidstakere i dag. Så selv med en stabil sykefraværspersent ville utgiftene i kroner og øre øke. Samtidig så gir jo også 200 000 flere arbeidstakere flere skattekrone i felleskassen.

Ikke sammenlignbare statistikker

I følge statistikken er det de lange sykefraværene som har økt over tid. Arbeidstakere som er sykemeldte over et halvt år tar nesten halvparten av alle trygdefinansierte fraværsdager, mens

det bare gjelder ti prosent av alle individer. Dette registreres imidlertid ikke som sykefravær i andre land. Derfor blir heller ikke sykefraværstatistikken lik, og man ender opp med å sammenligne epler og pærer. Ikke en gang landene i Norden har like statistikker når det gjelder sykefravær, forteller Westin.

– Jeg har kolleger både i Danmark og på Island, og de forteller at ingen der anses som sykemeldt i mer enn et halvt år. Da føres de over på andre ordninger, som etterlønn eller attføring, ledighets-trygd eller annet.

– Vi har hatt et påfallende stabilt sykefravær de siste 40 årene

Stabilt fravær i 40 år

For å finne ut om vi nordmenn skifter mer eller har blitt for godt vant, hjelper det altså ikke å sammenligne alt sykefravær under ett, med andre land. For å forstå dagens bilde må vi se bakover i tid på vår egen statistikk. Den viser nemlig at det egenmeldte sykefraværet har ligget mer eller mindre på samme nivå siden 1970-tallet. Dette til tross for at ordningen er utvidet med IA-avtalen, slik at over halvparten av norske arbeidstakere nå har inntil åtte dagers egenmelding, tre ganger på 12 måneder. Det er dette fraværet som forteller oss noe om vår arbeidsmoral, mener professoren.

– Stabilt egenmeldt fravær blant norske arbeidstakere er et håndfast tegn på at arbeidsmoralen ikke er "i fritt fall". Andre undersøkelser tyder også på at vår motivasjon for å gå på jobb er blant de høyeste i Europa, påstår Steinar Westin.

Store utgifter

Levekårsundersøkelsen fra 2006 rapporterer Statens arbeidsmiljøinstitutt at mer enn 20 prosent av norske arbeidstakere har gått på jobben fire ganger eller mer det siste året, til tross for at de har vært syke. I samme undersøkelse svarer seks av ti at de har gått syke på jobben én gang det siste året. Arbeidsmoralen friskmeldes altså av legen Westin, men så er det ikke det egenmeldte sykefraværet debatten egentlig handler om heller. Det er langtids-sykefraværet som nå ligger på et historisk høyt nivå. Folketrygden dekket i overkant av 30 000 000 sykefraværskdager i 2009. Det er disse utgiftene sosialøkonomen Jens Stoltenberg mister nattesøvnen av.

For etter at arbeidsgiveren din har dekket lønnen din i 16 dager, så sendes resten av regningen til felleskassa. Og her renner pengene ut i strie strømmer. Men det er i og for seg ikke så rart. Vi har den nest høyeste sysselsettingsfrekvensen blant alle OECD-land, takket være alle kvinner og eldre som står i jobb. Dessuten

er vi et folkeslag med gjennomsnittlig høy utdanning og god lønn, påpeker professoren i samfunnsmedisin.

– Sykefraværet er bare en del av et større regnskap. Arbeidsstyrken vår er stor og lønnsnivået til de sykelønnsberettigede har økt, blant annet fordi befolkningen har fått mer utdanning.

– Jeg savner mer felles entusiasme over de nordiske velferdssamfunnene, og ikke all denne sutringen

Økonomer, og det gjelder sikkert Jens Stoltenberg også, opplever kanskje sykelønnsordningen som litt absurd fordi den ikke gir insentiv til å møte på jobb. Men den er både absurd og strålende. Vi bør heller glede oss over den kollektive tillitserklæring den er, og være stolte over at vi har en slik sykelønnsordning. Jeg savner mer felles entusiasme over de nordiske velferdssamfunnene, og ikke all denne sutringen.

Innført som sosial utjevning

Steinar Westin har god grunn til å påstå at sykelønnsordningen står under konstant press. Bare siden årtusenskiftet har vi hatt en håndfull debatter om sykelønnsordningen i Norge. Bølgene etter slaget mellom Gerd Liv Valla og Bjarne Håkon Hanssen har knapt lagt seg, før vi altså gyver løs på en ny runde. Gjennom vintermånedene har vi hørt at mangel på psykologer, slepphendte leger, uansvarlige arbeidsgivere, et ineffektivt helsevesen og Nav

og et mer omskiftelig og konkurranseutsatt arbeidsliv er årsakene til sykefraværet vi har her til lands. Blant forslagene har vi hørt at redusert lønn under sykdom og karensdager vil hjelpe. Men dette vil ramme skjevt, påpeker Westin.

– Dagens sykelønnsordning ble innført i 1978 for at alle skulle få full lønn under sykdom. Nøkkelpersonell, statsansatte, og høytlønte hadde allerede framforhandlet en slik ordning gjennom sine arbeidsavtaler, derfor mente LO og andre arbeidstagerorganisasjoner at dette burde gjelde alle. Nettoeffekten av redusert dekningsgrad eller karensdager kan bli at man tar fra de med minst inntekt og gir til de som tjener mest, forklarer professoren.

Må oppdras

Vinterens sykelønnsdebatt er en diskusjon om velferdsstatens framtid, derfor er det viktig at den ikke får drukne i propaganda basert på feil tall, forlanger Steinar Westin. Men vi må samtidig også oppdra kommende generasjoner og arbeidsinnvandrere til å behandle sykelønnsordningen med respekt. På den måten fungerer denne debatten oppdragende.

Men hovedoppdrageren er likevel legene som møter pasientene ansikt til ansikt hver eneste dag, hele året. At de skal være for slepphendte med sin omgang med sykemeldinger har ikke Westin særlig tro på. Som fastlege har han selv vært relativt streng med å skrive ut sykemeldinger. Å gi sykedager for å gå i en begravelse for eksempel, er det ikke snakk om. For slike tilfeller finnes det vanligvis andre permisjonsordninger.

– Jeg har vært relativt streng. Vi skal ikke sykemelde for andre årsaker enn folks egen sykdom. For andre plager skal vi leger fungere som rådgivere for folk i vanskelige situasjoner i livet. Vi kan snakke med pasientene på skikkelig måte, og det er stort privilegium vi leger er gitt, sier Westin.

Høy sysselsetting gir høyt sykefravær

Den norske sykelønnsordningen er en av velferdsordningene som gjør at vi har 400 000 flere sysselsatte enn OECD-snittet, til å finansiere velferdsstaten vår.

DORDI DIGRE
dordig@nito.no

Hadde den norske sysselsettingsfrekvensen ligget på OECD-snittet, hadde vi hatt nesten 400 000 færre sysselsatte i Norge. Det samme OECD har sammenlignet vårt sykefravær med snittet for medlemslandene, og funnet at det norske fraværet er svært høyt. Men å gjøre den sammenligningen uten også å fortelle om sysselsettingsfrekvensen, er å fortelle halve historien, mener Roger Bjørnstad, forskningsleder for makroøkonomene i Statistisk sentralbyrå.

Gir stor yrkesdeltagelse

Den norske velferdsmodellen fører til stor yrkesdeltagelse, fordi kvinner, eldre og andre arbeidstakere med diverse helseplager får insentiv til å delta. Full lønn under sykdom gir insentiv til ikke å arbeide, hevdes det. Men det gir samtidig insentiver til personer med høyt sykefravær til

å delta i arbeidslivet. Med den norske sykelønnsordningen trenger ikke arbeidsgivere være redde for å ansette dem. En innstramning i sykelønnsordningen kan gi lavere sysselsetting, noe som gir mindre inntekter til staten.

– Velferdsstaten har vært kritisert for å gi

– Vi må se tallene opp mot hverandre, og ikke bare stirre oss blinde på ett av dem

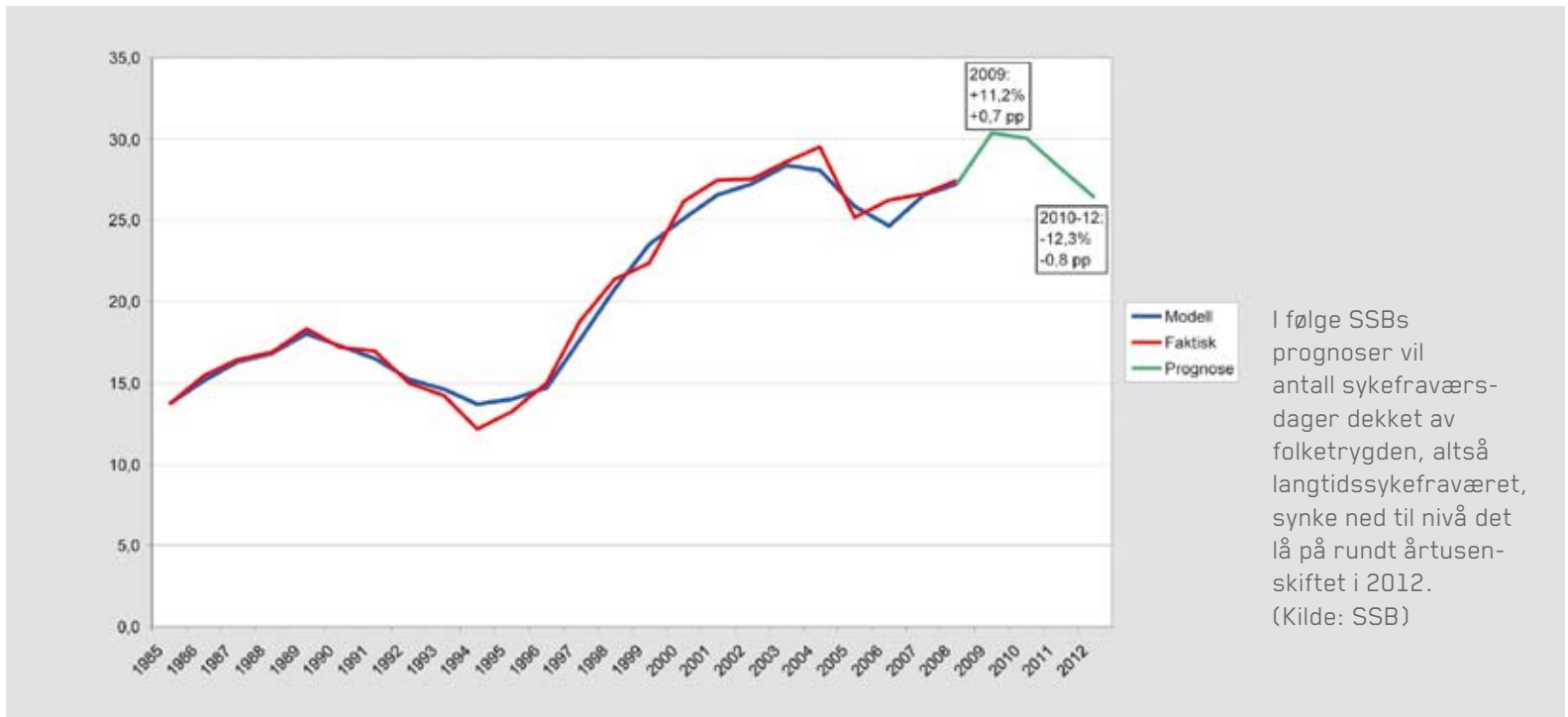
svake insentiver for å jobbe. Den har derfor vært spådd en svak økonomisk utvikling, men det har vist seg ikke å stemme. Velferdsstaten har hatt høy økonomisk vekst, en stor del av befolkningen i arbeid, stor omstillingsevne og høyere livskvalitet og fordeling av goder, forklarer Bjørnstad

Syk av arbeidet

I følge Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) kan 40 prosent av alt sykefravær helt eller delvis relateres til jobben. Samtidig vet man at arbeidstagere som har arbeidsrelaterte helseproblemer ofte også har større sykefravær enn andre med tilsvarende helseproblemer som ikke skyldes jobb.

– Blir du syk på grunn av jobben så har du jo også spesielt behov for å være borte fra jobben. Men klarer arbeidsgiveren å redusere risikoen for helseskadelige arbeidsforhold, så er jeg overbevist om at det vil slå ut på fraværet.

På den annen side kan tilrettelegging av arbeidet slik at folk kan fortsette å være i arbeid, gjøre at du klarer å utsette at de uførepensjoneres, men det kan hende at du må ta med i regnskapet at de har høyere sykefravær enn andre, sier Ingrid Sivesund Mehlum, forsker i Stami. Men det regnestykket vil likevel lønne seg totalt sett. Du forlenger antall år i arbeid,



Et mer brutalt samfunn

Han har ikke særlig sans for sine legekolleger som ikke takler denne kontakten med sine pasienter. Den portvakttrolle og den tillit som legene er gitt av alle parter i arbeidslivet, er et kjempemandat som ikke må gis bort.

- Det er noen som vil at leger ikke skal ha myndighet til å sykemelde, men det vil gi en situasjon der arbeidstagere må stå til rette

med alle sine vondter og plager direkte for sin arbeidsgiver. For dem som står høyt oppe i hierarkiet og er nær sjefen vil ikke det være noe stort problem, men for dem lenger nede i systemet vil det føles verre å fortelle sjefen hvorfor du er borte fra jobben. Mange vil mislike det, og ordningen med legen som portvakt for sykelønnsordningen er en human ordning. Hvis leger trekker seg ut, får vi et mer brutalt samfunn.

og sykefraværsprosenten vil kunne øke, men antall uføre vil bli færre.

- Vi må se tallene opp mot hverandre, og ikke bare stirre oss blinde på ett av dem, oppfordrer Sivesind Mehlum.

IA-avtalen er ambisiøs

Høy sysselsetting gir altså høyt sykefravær. En innstramning i sykelønnsordningen kan gi lavere sysselsetting, noe som gir mindre inntekter til staten. Og det er her vi møter paradokset med avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). For i den heter det at flere skal inn i arbeidslivet, samtidig som sykefraværet skal reduseres med 20 prosent.

FAKTA

Den gjennomsnittlige pensjonsalderen har økt med et halvt år, noe som betyr at vi har flere eldre i arbeidslivet. Det er en villet utvikling fra myndighetenes side, men dette betyr også at sykefraværet øker.

Samtidig legger eldrebølgen press på velferdsstaten. Om femti år har vi bare 1,5 arbeidstaker mellom 25-59 år per person over 60, mot dagens 2,5.

Det kan bety at skattenivået må øke om en ti års tid for at vi skal kunne dekke utgiftene til dagens velferdsordninger, mener Roger Bjørnstad i SSB.

- IA-avtalen har veldig ambisiøse mål. For at de skal oppnås må det sterk lut til, men bruker vi for sterk lut så må vi huske at det kan påvirke samfunnet, arbeidslivet og sykefraværet gjennom skjulte kompliserte mekanismer som vi ikke tenker på umiddelbart, forklarer Bjørnstad.

Derfor er det ikke sikkert at samfunnet tjener på å for eksempel velte kostnadene for sykefraværet over på bedriftene. Det kan føre til at de vegrer seg for å ansette folk som har forventet høyt sykefravær, fordi det øker kostnadene for dem i framtiden. Det kan gi lavere sysselsetting, selv om sykefraværet reduseres. Hvis det er tilfellet, så blir ikke regnestykket fullt så opplagt. Da er det ikke sikkert vi tjener på å redusere sykefraværet.

- Vi får færre skatteinntekter og færre til å forsørge velferdsstaten. Vi bør ha et

FAKTA

Norge ligger langt over OECD-snittet når det gjelder kvinner i arbeid. Tall fra Nav viser at kvinner har ca tre prosent høyere sykefravær enn menn i prosent av mulige dagsverk. Fraværet i 2009 var på henholdsvis åtte og fem prosent. Nærmere 50 prosent av denne forskjellen skyldes forplantning eller fødselsrelaterte helseproblemer, viser en offentlig utredning.

mest mulig komplett bilde av samfunnsstrukturen i hodet når vi vurderer endringer i sykelønnsordningen, sier forskningslederen.

Et politisk valg

Sykelønnsordningen er først og fremst en velferdsordning, og er en politisk valgt samfunnsmodell. Velferdsordningen innebærer store kostnader for staten, men Bjørnstad mener han også ser klare indikasjoner på at ordningene har bidratt positivt til økonomien.

- Det er kanskje et paradoks for mange økonomer, fordi de ser på de negative sidene ved velferdsordningene. Men i et større bilde synes jeg at jeg ser det motsatte. Både fordi det bidrar til stor omstillingsdyktighet og fordi det bidrar til å inkludere mange i arbeidslivet.

FAKTA

Avtalen om inkluderende arbeidsliv ble inngått i 2001 mellom LO, NHO, YS, HSH, KS, Akademikerne og staten. Skal sørge for at arbeidstagere med nedsatt funksjonsevne kommer i arbeid, at pensjonsalderen øker og at sykefraværet går ned med 20 prosent.

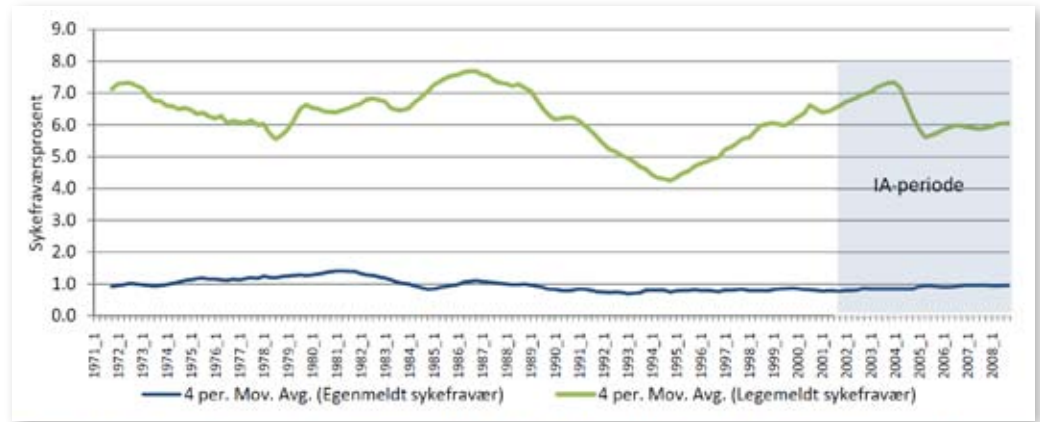
4 av 10 sliter med helsa på grunn av jobben

40 prosent av alt sykefravær kan skyldes helseproblemer som helt eller delvis relateres til jobben. Det betyr at mye kan gjøres for å forebygge både sykdom og sykefravær.

DORDI DIGRE
dordig@nito.no

I Levekårsundersøkelsen fra 2006 rapporterte nesten 40 prosent at de hadde hatt et sykefravær over 14 dager på grunn av helseproblemer som helt eller delvis skyldtes jobben. Det er muskel- og skjelettplager som topper listen over sykemeldingsdiagnoser. Disse er det imidlertid ofte mulig å forebygge, mener Ingrid Sivesind Mehlum, forsker ved Statens arbeidsmiljøinstitutt.

– Fysisk tilrettelegging for tungt arbeid er viktig både for å unngå skader, og for å hjelpe arbeidstakere som sliter med helsa. Men det handler også om manglende kontroll på arbeidssituasjonen. Hvis du er stresset på tid og ikke kan bestemme når du skal gjøre oppgavene, når du skal ta pause og ikke kan styre arbeidsdagen selv, så kan belastningen bli større. Sivesind Mehlum mener det først og fremst er et ledelsesproblem om det ikke finnes godt nok hjelpeutstyr eller om det ikke er mange nok på jobb. Man kan selvfølgelig ikke organisere seg bort fra alt tungt arbeid, men det er viktig at arbeidet legges opp slik at det ikke blir for stor totalbelastning på den enkelte, mener hun.



Det egenmeldte sykefraværet har ikke økt siden 70-tallet. Sykefraværet falt på 90-tallet på grunn av stigende arbeidsløshet. Grafen er sammensatt av NHO og SSBs sykefraværstatistikker. (Kilde: Stami)

Sosiale klasser bestemmer helsa

Tungt fysisk arbeid og lav selvbestemmelse er viktige årsaker til at det er store sosiale forskjeller i helseplager blant oss nordmenn. Korsryggsmerter er dobbelt så vanlig blant ufaglærte mannlige arbeidere som blant ledere og akademikere. Tungt fysisk arbeid og liten kontroll på egen arbeidshverdag er mye vanligere i lavere sosiale klasser, og forklarer fra en tredel til halvparten av forskjellene i andelen arbeidstakere med korsryggsmerter, har Sivesind Mehlum funnet i sitt doktorarbeid.

I sykelønnsdebatten er brutalisering av arbeidslivet nevnt av fagbevegelsen som en av årsakene til høyere sykefravær. Levekårsundersøkelsen fra 2006 viser imidlertid at det ikke ser ut til å være tilfellet. Samtidig svarte halvparten av de yrkesaktive respondentene i samme undersøkelse at de hadde vært gjennom nedbemanning og omorganisering i løpet av en treårsperiode, skriver Stami i en rapport fra undersøkelsen. Dette assosieres med jobbusikkerhet, lav jobbtilfredshet, jobbrelaterede psykiske plager og plager knyttet til nakke, skulder og rygg. Informasjon og medvirkning ved nedbemanning i egen avdeling reduserer imidlertid disse faktorene, og mottagere av sluttpakker opplever situasjonen som om de ikke hadde vært gjennom en nedbemanning.

– Vi må lære oss å akseptere at alle ikke klarer å yte like mye.

Krevende omorganiseringer

– Ved en nedbemanning i en større, finsk virksomhet viste undersøkelser at sykefraværet mer enn fordoblet seg blant de gjenværende arbeidstakerne. Samtidig viser en norsk undersøkelse det motsatte, det finnes altså ikke entydig forskning på

dette. Om sykefraværet påvirkes kommer sannsynligvis an på hvor redde arbeidstakerne er for å miste jobben. Arbeidsmarkedet kan være dårlig og man strekker seg litt lenger. Men vi vet at store nedbemanninger kan ha store helseeffekter. Et annet eksempel fra Finland viste økt risiko for hjerte- og karsykdommer og dødelighet ved store nedbemanninger. Men om det påvirker sykefraværet er en annen sak, forteller Sivesind Mehlum. I forbindelse med omorganisering kan hende at arbeidstakeren ikke klarer den nye jobben han blir tilbudt. Arbeidsgiveren ønsker jo ikke at de skal støtes ut, derfor kan støtteordninger til full lønn for redusert arbeid, tidsbestemt lønnstilskudd (TULT), gi folk en sjanse. – Vi må lære oss å akseptere at alle ikke klarer å yte like mye. I Norge er det ofte slik at er du på jobb, så skal du yte alt. Tidligere var det sånn at man hadde en hjelpemann på vogna som kanskje ikke bidro så mye. Nå er det mindre rom for folk som har lav utdanning og lav arbeidskapasitet.

FAKTA

- I en svensk undersøkelse hadde 86% av sykmeldte fravær på grunn av sykdom.
 - I en dansk undersøkelse forklarte røyking 25% av sykefraværskrisiko hos kvinner, og 17% hos menn.
 - En dansk undersøkelse viser at sykefravær over seks uker gir to til fire ganger høyere dødelighet.
 - 92 prosent av spurte nordmenn svarer i en undersøkelse at de vil gå på jobb helt eller delvis i en sykdomsperiode om arbeidsgiver tilrettelegger for dette. Gjennomsnittet i Norden ligger på 81 prosent.
 - Sykefraværets utvikling og økonomiske konjunkturer er motsykliske. Lavkonjunktur gir lavt sykefravær. Dette forklares av enkelte ved at det oppstår en disiplinering av arbeidstakerne.
- Kilde: Stami/SSB

SLIK FÅR VI NULL SYKEFRAVÆR

Et samfunn med null sykefravær er et samfunn for unge, friske menn, uten sykelønnsordninger, der de syke får sparken etter første tegn til sykdom.

DORDI DIGRE
dordig@nito.no

For arbeidsgiverne betyr sykefravær produksjonstap. Det er et problem de har forsøkt å få bukt med til alle tider. Standardmålet vi bruker for sykefravær er et gammelt bedriftsøkonomisk mål for svinnet. Å redusere dette svinnet dramatisk i en bedrift fra ett år til et annet kan bare skje ved mirakuløs helbredelse, ved tilrettelegging av arbeidet for den som har helseproblemer, eller ved å si dem opp, mener Ebba Wergeland. Det sikreste middelet for å få ned sykefraværet er, for å sette det på spissen, å fjerne sykelønnsordningen og å få eldre arbeidstagere, kvinner og personer med helseproblemer ut av arbeidslivet, sier arbeidslivsforskeren som har sitt virke hos Arbeidstilsynet. – Vi må altså velge om vi vil ha ned sykefraværsprosenten eller om vi vil bremse utstøtingen.

– Kutter vi i sykelønna er det åpenbart at de som har det største behovet taper mest

Kutt i sykelønn rammer feil

Å kutte i sykelønnen gir en usedvanlig treffsikker, men urettferdig, politisk reform, mener Wergeland. Da rammer du de som har det verst fra før. For det er ikke de høytlønte som er mest syke. Kutt i sykelønna gjør at de som ikke har råd til å være borte fra jobben, må ta ut ferien sin for å være syke. Det er de som allerede står lengst ned i det sosiale hierarkiet og som sannsynligvis ikke vil få sykelønn inn i sine arbeidsavtaler, slik den førstnevnte gruppen kanskje gjør. Da er vi tilbake til der vi var før full sykelønn ble vedtatt i 1977. – Kutter vi i sykelønna er det åpenbart at de som har det største behovet taper mest. Samtidig er dette de som også har dårligst helse, dårligst råd og som har de dårligste arbeidsforholdene.

Ingen blir friskere ved svinreduksjon

Svinmålet må derfor balanseres mot inkluderingsmålet. Du kan ikke som arbeidsgiver ensidig tenke på å få ned

svinnet, fordi du også har ansvar for å holde på folk. En bedrifts fraværsprosent vil først og fremst påvirkes av hvem som begynner og slutter. Den vanligste årsaken til at fraværsprosenten går ned i bedrift er at de fem til ti prosentene som har betydelig fravær, slutter fordi de blir sagt opp eller går over på uførepensjon. – Da reduseres svinnet, men ingen har blitt friskere og arbeidsmiljøet har heller ikke blitt bedre, påpeker hun.

Må premiere dem som inkluderer

Å redusere svinnet er alltid ønskelig for arbeidsgiveren, derfor er det meningsløst å straffe dem som har høyt fravær i bedriften, altså høyt fraværssvinn. Den enkelte arbeidsgiver burde heller slippe arbeidsgiverperioden ved sykefravær, de har tap nok fordi fraværet betyr av produksjonstap og driftsforstyrrelser, foreslår Ebba Wergeland.

– Det vi må gjøre er å premiere arbeidsgivere som godtar litt høyere fraværssvinn hvis det skyldes at de prioriterer inkludering og tar vare på eldre arbeidstakere og arbeidstakere med helseproblemer. IA-avtalen henger dessverre ikke på greip fordi den har motstridende mål. Å redusere sykefraværsprosenten samtidig som flere skal inkluderes i arbeidslivet er ikke mulig.

Kvitter seg med de syke

Fraværsprosenten er et farlig suksessmål, mener arbeidslivsforskeren. Det er som

sagt et mål for bedriftens svin, og ikke knyttet til individets sykefravær. Sykefraværsprosenten tar ikke hensyn til om én person er syk i ti måneder eller om ti er syke i en måned. I virkelighetens verden er det få som har noe særlig fravær. Hvert år er det en eller to av ti som står for det meste av fraværet, resten er stort sett på jobb.

– Da behøver du ikke være kjempesmart for å forstå hvordan du får ned fraværet. Du kvitter deg med de to, eller du innfører strengere kontrollrutiner for dem. Da får du høyere sykenærvær, forklarer hun.

Formel for fraværsberegning

Å være den sykmeldte er ingen fest, slik man skulle tro med tanke på den mistenkeliggjøring de er utsatte for. Du risikerer å bli upopulær fordi avdelingen ikke får bløtkake som premie for lavt sykefravær. Dessuten er du en reell byrde på dine kolleger fordi det ofte ikke er bemannet i forhold til forventet fravær. Det er nesten ikke til å unngå at det blir litt skuling, tror Wergeland.

– Men om du er et tenkende menneske så vet du at det skyldes underbemanning, og at det ikke er den stakkaren som er syk som gjør at du får flere arbeidsoppgaver. Arbeidsgiverne må bemanne i forhold til det som er et sannsynlig fravær i sin bransje, etter alderssammensetning og i forhold til hvor mange kvinner under 40 år som er ansatt.



IA-avtalen henger dessverre ikke på greip fordi den har motstridende mål. Å redusere sykefraværsprosenten samtidig som flere skal inkluderes i arbeidslivet er ikke mulig, sier arbeidslivsforsker Ebba Wergeland. (Foto: Dordi Digre)

VIL IKKE ANBEFALE SVENSKE LØSNINGER

– Den svenske sykelønnsordningen er et dårlig hastverksarbeid, sier Karin Fristedt, ekspert på området hos den store svenske fagforeningen Unionen.

HANS HENRIK SØRENSEN

HH@nito.no

1. juli 2008 ble det svenske systemet for sykepenger og uføretrygd endret, til sterke protester fra svenske fagforeninger. Når forsøker den svenske regjeringen å forbedre reglene, men til ingen nytte, skal vi tro ekspertene.

Karin Fristedt er ekspert på sykelønns-spørsmål i fagforeningen Unionen som organiserer rundt 100 000 ingeniører.

– Det er et paradoks at folk som fortsatt er syke må over på arbeidsledighets-trygd før sykdommen er over. De svenske reglene er rigide og firkantede inntil det nesten komiske. Det er absurd at folk som er midt i sin medisinske behandling må melde seg hos arbeidsformidlingen for å få kurs for å komme seg tilbake til arbeidslivet.

– Det er et paradoks at folk som fortsatt er syke må over på arbeidsledighetstrygd før sykdommen er over

Tenk dere nøye om!

Fristedt sier at man burde tenke etter veldig nøye om man skal gjøre store reformer innefor trygdesystemene. – Plukker man i en ende av systemet, så hender det gjerne saker i den andre enden av systemet som kan være vanskelig å forutse. Derfor har vi ønsket oss en bred utredning hvor man finner et helhetssyn og langsiktige løsninger. Det ville jeg også anbefale Norge å gjøre. Man kan spørre seg hvor store de samlede innsparingene etter regelforandringene blir totalt sett i et samfunnspektiv.

– Viktigheten av å klargjøre virkningene av et forslag før du gjør endringer, spesielt i komplekse og viktige beskyttelse kan ikke overvurderes, sier hun.

– Et eksperimentelt verksted

Hun medgir at alt slett ikke var bra i forhold



Karin Fristedt, utreder og ekspert på sykelønns-spørsmål i den svenske fagforeningen Unionen, mener et større fokus på rehabilitering og forebygging er medisinen som vil føre til lavere sykefravær. (Foto: Torgrim Halvari)

til sykefravær og sykelønn i Sverige før endringene ble gjennomført.

– Nei, det er mye i sykelønnsproblemstillingene som ikke har fungert skikkelig i Sverige. At folk er syke i lang tid uten å få nok støtte til å komme tilbake på arbeidsplassen er åpenbart en fiasko. Derfor ville vi gjerne se større fokus på rehabilitering og forebygging. Unionen advarte mot endringene da de ble innført i Sverige fordi det var dårlig utredet. Mye av denne frykten har blitt til virkelighet.

– I dag kjøres sykelønnsordningen som et eksperimentelt verksted hvor man er på jakt etter løsninger underveis, og hvor du eksperimenterer på mennesker i sårbare situasjoner. Folk flyttet rundt mellom ulike aktører og myndigheter. Sverige beveger seg lenger og lenger bort fra et bærekraftig sykelønnsystem som gir trygghet, forutsigbarhet og juridisk sikkerhet for innbyggerne. Derfor må Regjeringen sette i gang den grundige gjennomgangen av hele ordningen, som vi etterlyser.

Må utvikles

Unionen mener at enkeltpersoner ikke bør

bli skjøvet til side i arbeidslivet fordi regjeringen ikke har tatt seg tid til å utrede.

– I Sverige ønsker man et arbeidsmiljø som hindrer ekskludering, men mangler fortsatt på klart fokus på et forebyggende arbeidsmiljø. Det er behov for rehabilitering av både arbeidsmiljø og arbeidsprosesser. Ett skritt ville være en økning i offentlige ressurser for bedre å dekke kostnadene for regional sikkerhet og utdanning. Vi tror også at mer avanserte økonomiske sanksjoner og insentiver for arbeidsgivere må utvikles, sier Fristedt.

Ikke et ingeniør-problem?

Mens Unionen opplever at mange av deres medlemmer strever med den svenske sykelønnsordningen og dessuten tror at det blir en het valgkampsak i det kommende riksdagsvalget, så er organisasjonen Sveriges Ingenjörer mer lunkne til problemstillingen.

– Dette er ikke et stort problem for våre medlemmer og foreningen, sier Hans Rödin i foreningen i en kort kommentar.

FAKTA Slik er de svenske reglene

1. juli 2008 ble det svenske systemet for sykepenger og uføretrygd endret, til sterke protester fra svenske LO.

- De første 90 dagene du er syk skal man bare vurdere om den syke kan klare sitt vanlige arbeid eller arbeid som arbeidsgiveren tilrettelegger for deg.
- Fra og med den 91. dagen i en sykeperiode må du være villig til å ta all slags arbeid for din arbeidsgiver, hvor som helst i bedriften. Hvis du ikke er i stand til noe slags arbeid har du fortsatt rett på sykepenger.
- Fra og med den 181. dagen av en sykeperiode skal det, om ikke særskilte grunner taler imot, bedømmes om den syke kan forsørge seg selv på det regulære arbeidsmarkedet. Finnes det en annen jobb der ute, mister man rett til sykepenger og overføres til arbeidsformidlingen.
- Ved beregning av hvor lenge en person har vært sykmeldt skal også tidligere sykmeldingsperioder regnes med, uansett diagnose eller sykdom. Om den sykmeldte har jobbet minst 90 dager siden forrige sykmeldingsperiode, regnes denne ikke med.
- I spesielle tilfeller kan kravet om å søke jobber på hele arbeidsmarkedet utsettes, f.eks. om den sykmeldte venter på en operasjon som vil gi arbeidsevnen tilbake. Fra 1. januar 2010 er det også gjort unntak for enkelte diagnoser, som alvorlig kreftsykdom og multippel sklerose (MS).
- Den svenske sykelønnsordningen skiller seg fra den norske på mange andre områder. Sverige har blant annet normerte sykmeldinger der lengden er knyttet til hver enkelt diagnose i stedet for at legen gjør en individuell vurdering.
- Sverige har én karensgang, det vil si at du ikke får lønn den første dagen i hver sykmeldingsperiode. Fra dag 2 får du 78 prosent lønn. I Norge har regjeringen lovet at 100 prosent sykelønn skal bestå.

Kilde: Dagsavisen/Regeringskansliet/Retriever

FAKTA Unionen

Sveriges største fagforening i privat sektor. I 2009 økte Unionen medlemsmassen sin med til sammen nesten 9 000 medlemmer og teller nå hele 499 782 medlemmer. Av disse er ca 80 000 sjefer. 35 000 studenter er medlemmer av Tria, Unionens samarbeid med ST og SKTF ved universiteter og høyskoler. Unionen har over 100 000 ingeniører som medlemmer.

- Økonomiske lettelser vil føre til mindre sykefravær

- Å la arbeidsgivere betale mindre av sykefraværet, ikke mer, vil kunne føre til mindre diskriminering av folk som er oftere syke, sier likestillingsforsker Marianne Eidem Fostervold.

HANS HENRIK SØRENSEN

HH@nito.no

Med bakgrunn fra en master i psykologi og en helt ny doktorgrad om likestilling, kjønn og teknologi, og som rådgiver på KUN senter for kunnskap og likestilling, har Marianne Eidem Fostervold klare synspunkter på sykelønnsdebatten.

- Mange jobber i et arbeidsmiljø som er godt tilrettelagt for å ha et godt arbeidsmiljø. Blir man syk i et slikt arbeidsmiljø vil mange kunne få dårlig samvittighet ovenfor kolleger og nærmeste sjef og kanskje i verste fall ta ut avspaseringsdager eller ferie for å ikke gi arbeidsgiverne dårlig sykestatistikk. Å få skyldfølelse for å bli syk er ikke bra, sier Fostervold.

Mange vil falle utenfor rekruttering

- I tillegg vil de som er syke i større grad bli en belastning for arbeidsgiveren og den logiske utgangen på det er at man ansetter folk som man ikke regner med kommer til å bli syke. Da vil mennesker med en sykehistorie bli utelatt, og også grupper som kan tenkes å ha mange sykedager: unge kvinner som kan bli gravide og de som har en funksjonsnedsettelse som medfører mer sykefravær. Jeg tror faktisk at dette også vil kunne ramme unge menn, som i høyere grad enn før forventes å bruke sine rettigheter til pappapermisjon og stille opp for syke småbarn. Fostervold sier hun skjønner arbeidsgiverne godt. - Hadde jeg vært arbeidsgiver og fått økt økonomisk belastning ved å ha ansatte som ble syke, ville jeg ha tenkt på samme måte. Derfor mener jeg at man bør kutte arbeidsgivers ansvar for å betale for sykefravær istedenfor å øke den.

Tenketank for livsløpsarbeid

Den argumentasjonen som ligger bak å skulle øke belastningen på arbeidsgiver for



Likestillingsforsker Marianne Eidem Fostervold hevder at å øke arbeidsgivers økonomiske belastning for syke vil kunne føre til mer diskriminering i arbeidslivet.

sykefravær, handler om å legge press på arbeidsgiver for å lage et arbeidsmiljø som ikke genererer sykdom, sier Fostervold. Man kan også tenke seg at uønskede arbeidstakere kan bli presset ut i sykemelding, eller at de blir presset til å jobbe så hardt at de blir sykemeldt, som vi har sett eksempler på ved privatisering av søppeltømming.

- Det må settes krav til at arbeidsgiver må ha livsløpsstandard på arbeidet, altså ha en gjennomføringstempo som gjør at man klarer å stå hundre prosent i jobb til man blir pensjonist. Men, det beste hadde vært om dette kunne gjøres med andre midler enn å øke belastningen på arbeidsgiver ved sykdom.

- Kanskje en alternativ løsning kunne ha vært å kreve en slags lovpålagt offentlig sykefraværsrapportering? På denne måten vil arbeidsgiverne få vist frem hvorfor folk er syke og differensiere dette, slik at det kunne bli en naturlig del av bedriftens omdømme og markedsføring for rekruttering. Hvilken type sykefravær en bedrift samlet har vil selvsagt kunne si noe om arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Det kan imidlertid være etisk komplisert å offentliggjøre detaljert sykestatistikk, så her må kreativ tenkning og nye løsningsforslag til.

Utfordre sykestatistikken

Sykestatistikken har ikke et korrekt innhold, hevder Fostervold, og peker på at manglende ordninger for barn som er mye syke, ender opp i sykestatistikken. - En annen sak er å gjøre sykestatistikken mer pålitelig, som å ta vekk vanlige graviditetsplager som ikke handler om sykdom fra statistikken, samt å utvide rettigheter for å være hjemme med syke barn. Hva gjør man i dag hvis man har barn som er mye syke? Man bruker av sine egne sykedager. Hva skulle man ellers gjort? Med en mer korrekt statistikk tror jeg man måtte komme til den erkennelsen at sykefraværet ikke er så verst slik det er.

Aksepterer ingen forringelser i sykelønnsordningen



– NITO aksepterer ingen forringelser i ordningen. Folk blir ikke friskere av å få dårligere økonomi når de er syke, sier Marit Stykket, president i NITO

HANS HENRIK SØRENSEN

HH@nito.no

NITOs president er klinkende klar på at NITO ikke kan gå med på forringelser i sykelønnsordningen.

– Folk blir ikke friskere av å få dårligere økonomi når de er syke. Det er slått fast at om lag 40 % av langtidsfraværet har med forholdene på arbeidsplassen å gjøre. Dette handler om hvordan mestring, autonomi, medinnflytelse, organisering, lederstil og generelt arbeidsmiljø påvirker arbeidstakerne. Der er det mye å hente.

– Nordmenn har ikke noen god grunn til å toppe europeisk sykefraværsstatistikk

Langtidsfraværet må bort

Stykket sier at det viktigste i sykelønnsdebatten er at en søker løsninger som kan bidra til å redusere langtidsfraværet og samtidig unngå økningen av varig frafall fra yrkeslivet.

– Kort sagt må vi fokusere på et friskere arbeidsliv og tiltak som bidrar i denne retningen. Så langt har korttidsfravær fått unødvendig mye oppmerksomhet i debatten all den tid dette fraværet har holdt seg rimelig stabilt de siste ti årene.

– Jeg tror ikke nordmenn har noen god grunn til å toppe europeisk sykefraværsstatistikk, men jeg tror ikke dette skyldes verken dårlig arbeidsmoral eller verdens beste sykelønnsordning. Årsaken ligger nok snarere i at vi er et folkeferd som generelt ikke liker alt for mye oppmerksomhet om egne begrensninger. I vårt samfunn hvor idealet for store deler av befolkningen er å være i god fysisk form, være dobbeltarbeidende og ha en aktiv fritid, har jeg forståelse for at det i en del sykdomstilfeller kan oppleves som lettere å være 100 % sykemeldt enn å være gjenstand

for en bred vurdering av egen restarbeidsevne. Vi kan ikke se bort i fra at denne vurderingen kan oppleves som en inntrengen i vår private sfære og være en belastning for den enkelte. På dette området har vi en felles utfordring, for skal vi få og beholde flere i arbeid, må vi ha en genuin aksept og forståelse for at vi har forskjellige forutsetninger. Dessuten at våre forutsetninger for yrkesdeltagelse kan variere gjennom livsfaser og karriereløp.

Tror ikke på Stoltenberg

I en undersøkelse NITO Refleks har foretatt blant NITOs medlemmer kommer det frem at nesten halvparten (45 %) er sikker på at regjeringen kommer til å svekke sykelønnsordningen. En stor del av medlemmene er imidlertid også bekymret for statens økede sykelønnsutgifter

– Jeg er litt overrasket over at hele 45 % tror at regjeringen vil svekke sykelønnsordningen så lenge dette er benektet av Stoltenberg gang etter gang. Jeg deler også bekymringen for økte sykelønnsutgifter, men vi forutsetter at regjeringen ikke bryter sine løfter om å bevare sykelønnsordningen.

Sykelønnsordningen har mangler

Stykket sier også at hun mener at "verdens beste sykelønnsordning" også har en vesentlig mangel.

– Den er ikke tilpasset det forhold at mange sykdomsforløp er av lengre varighet enn et år. Dersom du for eksempel har behov for å være deltids sykemeldt i en lengre periode, vil den økonomiske situasjonen bli sterkt forringet etter et år.

– Jeg synes dette er en urimelig ordning eksempelvis for kreftpasienter og personer som bruker lang tid til gradvis rehabilitering etter ulykker, benytter gradert sykemelding over en lengre periode. Resultatet er at disse ofte presser seg tilbake i 100 % stilling i en periode for å igjen opptjene rett til sykepenger. Dette skjer i mange tilfeller til tross for at arbeidsevnen ikke tilsier 100 % arbeid og arbeidsperioden kan ha negative konsekvenser for det videre sykdomsforløpet.

– Jeg tror ikke nordmenn har noen god grunn til å toppe europeisk sykefraværsstatistikk, men jeg tror ikke dette skyldes verken dårlig arbeidsmoral eller verdens beste sykelønnsordning, sier Marit Stykket, NITO-president. (Foto: Caroline Roka)

Skal kurere høye syketall med kommunikasjon

Kunnskap, oversikt og kommunikasjon er stikkord når sykefraværet skal reduseres, ifølge forskningssjefen på IRIS og HMS-direktøren i Statoil.



MARI HULT
mari@nufsaid.no

I sin nye bok "Raskt tilbake" ser Randi Wågø Aas på faktorene som må være tilstede for en vellykket tilbakeføring etter sykefravær. Her spiller økt kunnskap, bedre oversikt og bedre sammenheng i tilbudet sentrale roller.

Wågø Aas er forskningdirektør på IRIS (International Research Institute of Stavanger).

– Målet med boken min? Det er å hjelpe med å danne et differensiert kunnskapsgrunnlag, som skal gjøre det mulig å forstå og handle i forbindelse med sykefravær, sier Aas.

– Ved langtidssykefravær er det ofte komplekse problemstillinger. Disse krever en skikkelig utredning. Alle de involverte aktørene har sjelden samme forståelse av hvorfor den sykemeldte ikke er på jobb.

Koordinasjon i tilbakeføringsprosessen

Involverte parter kan blant annet være arbeidstaker, nærmeste leder, personalavdeling, verneombud, bedriftshelsetjeneste og nav. Det er mye å holde orden på.

– Hovedutfordringen er koordinasjon. Vi trenger en tettere dialog i tilbakeføringsprosessen.

Statistikk viser at kun 20 prosent av alle sykemeldte er langtids, men de står for hele 80 prosent av det totale sykefraværet. Ifølge Aas må disse tallene ned.

– Å bruke ressurser der sykefraværet er stort er viktig. Arbeidet må være målrettet, med klare prioriteringer i yrkesgrupper med høyt fravær. Det er der vi finner de langtidssykemeldte.

For å få til dette, mener Aas at en videreføring av IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv) er nødvendig.

– Vi må bygge på det vi vet virker for å holde en stødig retning videre. Å lære av de bedriftene som har fått det til er viktig. NHO, tillitsvalgte og de som har jobbet aktivt med dette har sett gode resultater. Jeg har tro på denne måten å jobbe på, men vi er ikke i mål ennå.

– Når en person blir syk, befinner den seg en eller annen plass mellom helt frisk og helt syk.

Nærværarbeid

– Det som er kommet litt lite fram i debatten, er at de aller fleste er jo på jobb med sykdommer og plager, nettopp fordi vi har et arbeidsliv som kan tilpasses, sier Dordi Høivik.

Hun har vært ansatt i Statoil siden 1991, hvor hun har jobbet innen helse og arbeidsmiljø, og med forskning. Nå er hun direktør for helse og arbeidsmiljø i konsernet. I sin doktorgradsavhandling fra 2009 gjorde hun forskning på HMS-kulturen i norsk petroleumsindustri, for å få fram mer kunnskap om faktorer som påvirker helse, miljø og sikkerhet.

Statoils nærværarbeid er delt i tre trinn. Disse dekker alt fra å redusere sjansene for sykemeldinger til bistand for de langtidssykemeldte. Forebyggende arbeid begynner i den daglige arbeidssituasjonen.

– Når en person blir syk, befinner den seg en eller annen plass mellom helt frisk og helt syk. De fleste syke er midt i mellom et sted. Det betyr at svært mange kan

– Hovedutfordringen er koordinasjon. Vi trenger en tettere dialog i tilbakeføringsprosessen, sier forskningssjef Randi Wågø Aas. I sin bok "Raskt tilbake" ser hun på faktorene som må være tilstede for en vellykket tilbakeføring etter sykefravær (Foto: Erik Jørgensen)

velge om de vil være hjemme eller på jobb. Mange vil velge jobb om de har et godt arbeidsmiljø. Dette innebærer gode arbeidsforhold, gode ledere og kollegiale forhold, spennende arbeidsoppgaver og en jobb de kan ha kontroll over, sier Høivik

– Dette betyr at det å sikre arbeidsmiljøet er det viktigste forebyggende arbeidet vi gjør.

Støttenivå og nettverksnivå

Det neste trinnet i Statoils nærværarbeid, er et støttenivå når ansatte ikke har det bra på arbeidsplassen. Kjennetegn på dette er hyppige fravær, og at folk strever på jobben. Her settes det opp en samtale mellom leder og ansatt, hvor de diskuterer hva konsernet kan gjøre for å holde den ansatte i jobb.

Når det er gått så langt at folk har blitt syke og har fravær over lang tid, så har leder ansvar for å følge opp med jevnlig kontakt.

– Vi har systemer som sikrer at alle som har vært sykemeldt i over fire uker blir innkalt til nettverksmøte. På dette møtet er målet å tilby støtte og hjelp til den ansatte, slik at den mest mulig smertefritt kan komme seg tilbake i arbeid. Her snakkes det ikke om sykdommen, men om mulige løsninger. Eksempler på dette er mindre reising i jobben, annen arbeidstid eller tilrettelegging av arbeidsoppgaver, sier Høivik.

– Suksessfaktoren vår er det som går på leder- og ansattkommunikasjon.

HVA HAR SJEFEN RETT TIL

Før jul meldte politiet i Trondheim at de vurderte å varsle arbeidsgivere i enkelte yrkesgrupper når deres ansatte ble tatt for å kjøpe seksuelle tjenester. Men det går en grense for hvor langt inni privatlivet ditt sjefen din har rett til å gå.

DORDI DIGRE

dordig@nito.no

En arbeidsavtale er en kontrakt hvor en arbeidstaker yter arbeidsinnsats innenfor tidsbegrensede rammer mot et arbeidsvederlag, det vi kaller lønn, forteller Erlend Aarsand, advokat i NITO.

– Hva en ansatt gjør på sin fritid skal som et utgangspunkt ikke ha konsekvenser i arbeidsforholdet, og en arbeidsgiver kan heller ikke stille krav som griper inn i en arbeidstakers fritid. Om en arbeidsgiver varsles om en ansatts kjøp av seksuelle tjenester så innebærer det at arbeidstakeren også vil kunne oppleve en "straff" fra arbeidsgiver i tillegg. Det er vanskelig å se hvorfor nettopp arbeidsgiver skal tildeles en rolle ved slike straffbare handlinger. For å sette det litt på spissen så vil en kone eller samboer til en som bryter denne loven ha en større berettiget interesse i å bli varslet om dette, tror han.

Hvor grensen?

Men det er lov til å ta den moralske debatten om det er noen rimelighet i at slik informasjon skal gis, mener Øyvind Kvalnes, filosof og førsteamanuensis ved BI.

– Da er spørsmålet, finnes det er noe spesielt ved kjøp av seksuelle tjenester som gjør at akkurat dette fortjener ekstra oppmerksomhet? Jeg er i tvil om det finnes noe særskilt ved denne type lovbrudd som rettfærdiggjør at arbeidsgiver kan varsles. Om vi åpner opp for



dette kan det hende at vi beveger oss ut på utstøtt underlag, som til slutt gjør at vi rutsjer utfor med tanke på grensen som går for varsling.

Kvalnes er opptatt av likhetsprinsippet, og at like tilfeller skal behandles likt. Skal man forskjellsbehandle så skal det begrunnes. Hvis noe skal rapporteres og andre ikke, hvor går da grensen, spør han.

– Jusen bør være forankret i alminnelige moralske oppfatninger, men hva med folk som smugler sprit på Gardermoen? Skal det varsles til arbeidsgiver? Jeg er betenkt over en sånn praksis, det åpner for mange varslingssituasjoner.

Nå skal jo alle som jobber med barn ha vandelsattest, men politiet kan jo vite noe om personer som ikke kommer fram på denne. Da kan de ikke si noe om det, selv om de moralsk sett kunne ha god grunn til å gjøre det. Men jusen stopper dem fra å varsle.

– Om vi finner at det er situasjoner der det er rimelig å gi slik informasjon, så bør det inn i lovverket, mener filosofen.

Kan ikke dømmes to ganger

I Norge blir straff tradisjonelt definert som et onde som staten gir den som bryter loven for at det skal føles nettopp som et onde. Den oppgaven har domstolene fått.

Og for at du skal kunne straffes skal den straffbare handling være beskrevet i en lov, der også reaksjonen på handlingen, altså straffen, også er beskrevet.

– Du kan ikke straffes for samme handling to ganger. Disse prinsippene kan omtales som allmenngyldige menneskerettigheter. Det er domstolens oppgave å straffe, og arbeidsgivere skal prinsipielt sett naturligvis ikke ha en mulig rolle når det gjelder utmåling av en "tilleggsstraff" i arbeidslivet, presiserer Erlend Aarsand.

– Hva en ansatt gjør på sin fritid skal som et utgangspunkt ikke ha konsekvenser i arbeidsforholdet

Prinsipielt sett går det et skille mellom bøtestraff og betinget fengsel på den ene siden, og ubetinget fengselsstraff på den andre. Dersom en arbeidstaker må sone en lengre ubetinget dom, kan han eller

Å VITE?



Kjøp av seksuelle tjenester kan gi bøter på inntil 25 000 kroner, og vil synes på en eventuell vandelsattest. Men skal arbeidsgiver få vite om det?

(Foto: Scanpix)

hun ikke møte på arbeid, og kan heller ikke bruke ferien til soning.

- I slike tilfeller kan det være et selv-forskyldt, ulegitimert fravær, og dette vil kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet. En straffbar handling kan i tillegg innebære at en arbeidsgiver kan påberope seg å ha mistet tilliten til en arbeidstaker, avhengig av den straffbare handlingens alvorlighetsgrad og arbeidets art, forklarer NITOs advokat.

Setter kolleger i forlegenhet

Å begå et lovbrudd på jobbreise sammen med kolleger, kan føre til at disse settes i en vanskelig situasjon. Spørsmålet for dem blir da om dette bør formidles videre. Om det er en leder som helt åpenlyst kjøper seksuelle tjenester.

- Da kan det oppstå et maktspill, der lederen vet at han har så stor innflytelse på den ansattes hverdag, at det vil få store konsekvenser om dette

kommer ut, tror Øyvind Kvalheim. Begås det en straffbar handling på en tjenestereise, innebærer ikke dette nødvendigvis at arbeidsgiver kan gi arbeidstakeren en oppsigelse. Tjenestereiser foregår på egen fritid, og reisetid er ikke definert som arbeid eller arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. - Dette vil imidlertid bero på arten av den straffbare handlingen og om arbeidstakeren legitimt er å betrakte som en representant for arbeidsgiver under tjenestereisen, opplyser Aarsand.

Det hender jo også at det å gå på bordell i tilknytning til en jobbreise, nærmest skjer som et ritual for dem som er på tur. Der det kan være den parten man reiser for å møte, som betaler. Da oppstår det en binding til den parten man skal ha et nøkternt og profesjonelt forholdt til.

- Da oppstår det uheldig bindinger, fordi man har gått over en grense sammen. Om det er korrupsjon avhenger av hvem som betaler. Uansett kan det føre til at du blir mindre kritisk og mindre påpasselig enn du normalt ville vært i forhandlinger og avtaler som skal inngås, sier filosofen.

Brudd på etikken gir ikke oppsigelse

Terskelen er lav for både oppsigelse og avskjedigelse av en arbeidstaker som stjeler eller underslår fra arbeidsgiver. Både korrupsjon og bestikkelser fra kunder og leverandører vil som regel være oppsigelses- eller avskjedigelsesgrunn. I disse tilfellene har de straffbare handlingene en relasjon til arbeidsgiver eller arbeidsutførelsen, og den straffbare handlingen er i strid med lojalitetsplikten i ansettelsesforholdet, forklarer Aarsand.

På enkelte arbeidsplasser er det utarbeidet etiske retningslinjer, og det kan være til stor hjelp for arbeidstagerne. Men en del arbeidsgivere opererer sågar med omfattende oppførselsregler, såkalte "codes of conduct". I en del tilfeller innebærer disse retningslinjene en omfattende detaljregulering av arbeidstakers opptreden og væremåte både på arbeidsplassen og delvis på fritiden. For tillitsvalgte kan det være grunn til å ha en kritisk innfallsvinkel til slike dokumenter, mener advokaten.

- Det er grunn til å understreke at etiske retningslinjer ikke i seg selv gir arbeidsgiver et romsligere oppsigelsesvern enn hva som ellers fremgår av norsk arbeidsmiljølovgivning.

ETIKK

NYTT ÅR - NYE MULIGHETER

Kongressen 2009 har valgt nytt Etisk råd, og vi har i høst hatt et møte for å bli nærmere kjent og diskutere hva vi ønsker å ta fatt på i perioden.

Anne Brit Thoresen
a.b.thor@online.no
Leder, Etisk råd

Det ble ganske snart klart at vi ser verdien av å styrke arbeidet med etiske holdninger ytterligere innen vår organisasjon. Både som yrkesutøvere og tillitsvalgte kan en havne i dilemmaer som det vil være nyttig å finne gode løsninger på.

Det kan på jobb og i tillitsvalgtsammenheng dukke opp situasjoner hvor en kan komme i skade for å spre oppfatninger og utsagn som er basert på synsing og ikke på fakta. En mener å ha oppfattet noe - noen har antydnet eller rent ut sagt fortalt - og etter hvert blir fjæren til en veritabel hønsegård. En god kjøreregulering må være at det du ikke kan si en person ansikt til ansikt, det kan du like gjerne tie stille med.

Noen ganger kan det koste vennskap å avsløre spillet, andre ganger kan det resultere i at en selv mister posisjon og kontakter. Men på sikt vil det alltid vise seg at den som spiller med åpne kort er den som tar siste stikk.

Dersom en ikke våger å skjære gjennom og konfrontere de impliserte kan det utvikle seg til at løse antagelser blir definert som absolutte fakta, med de konsekvensene det måtte ha. Alle parter, både kolleger og tillitsvalgte vil tjene på at en ikke går snarveier rundt de etiske standarder. Det er sjelden juridisk sett straffbart å balansere på denne måten, men det er neppe til stor heder om en blir gjennomskuet.

Etisk råd ønsker å poengtere også i opplæringen av tillitsvalgte at det finnes kjøreregler som det vil være nyttig og viktig å få med seg helt fra starten. Yrkesetiske regler er gjerne konkrete og håndfaste. Når vi beveger oss over mot det abstrakte som handler mer om redelig framferd overfor kolleger og medmennesker kan det fort bli synsing og private bekvemmelighetsløsninger. Denne holdningsdiskusjonen mener vi det alltid er nyttig å ta i en seriøs organisasjon. Vi stiller oss til rådighet for avdelingene dersom det er ønske om at vi deltar på møter og konferanser, og tar gjerne mot innspill.

Å VITE?



Kjøp av seksuelle tjenester kan gi bøter på inntil 25 000 kroner, og vil synes på en eventuell vandelsattest. Men skal arbeidsgiver få vite om det?

(Foto: Scanpix)

hun ikke møte på arbeid, og kan heller ikke bruke ferien til soning.

– I slike tilfeller kan det være et selvforskyldt, ulegitimert fravær, og dette vil kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet. En straffbar handling kan i tillegg innebære at en arbeidsgiver kan påberope seg å ha mistet tilliten til en arbeidstaker, avhengig av den straffbare handlingens alvorlighetsgrad og arbeidets art, forklarer NITOs advokat.

Setter kolleger i forlegenhet

Å begå et lovbrudd på jobbreise sammen med kolleger, kan føre til at disse settes i en vanskelig situasjon. Spørsmålet for dem blir da om dette bør formidles videre. Om det er en leder som helt åpenlyst kjøper seksuelle tjenester.

– Da kan det oppstå et maktspill, der lederen vet at han har så stor innflytelse på den ansattes hverdag, at det vil få store konsekvenser om dette

kommer ut, tror Øyvind Kvalheim. Begås det en straffbar handling på en tjenestereise, innebærer ikke dette nødvendigvis at arbeidsgiver kan gi arbeidstakeren en oppsigelse. Tjenestereiser foregår på egen fritid, og reisetid er ikke definert som arbeid eller arbeidstid etter arbeidsmiljøloven.

– Dette vil imidlertid bero på arten av den straffbare handlingen og om arbeidstakeren legitimt er å betrakte som en representant for arbeidsgiver under tjenestereisen, opplyser Aarsand. Det hender jo også at det å gå på bordell i tilknytning til en jobbreise, nærmest skjer som et ritual for dem som er på tur. Der det kan være den parten man reiser for å møte, som betaler. Da oppstår det en binding til den parten man skal ha et nøkternt og profesjonelt forholdt til.

– Da oppstår det uheldige bindinger, fordi man har gått over en grense sammen. Om det er korrupsjon avhenger av hvem som betaler. Uansett kan det føre til at du blir mindre kritisk og mindre påpasselig enn du normalt ville vært i forhandlinger og avtaler som skal inngås, sier filosofen.

Brudd på etikken gir ikke oppsigelse

Terskelen er lav for både oppsigelse og avskjedigelse av en arbeidstaker som stjeler eller underslår fra arbeidsgiver. Både korrupsjon og bestikkelser fra kunder og leverandører vil som regel være oppsigelses- eller avskjedigelsesgrunn. I disse tilfellene har de straffbare handlingene en relasjon til arbeidsgiver eller arbeidsutførelsen, og den straffbare handlingen er i strid med lojalitetsplikten i ansettelsesforholdet, forklarer Aarsand.

På enkelte arbeidsplasser er det utarbeidet etiske retningslinjer, og det kan være til stor hjelp for arbeidstagerne. Men en del arbeidsgivere opererer sågar med omfattende oppførselsregler, såkalte "codes of conduct". I en del tilfeller innebærer disse retningslinjene en omfattende detaljregulering av arbeidstakers opptreden og væremåte både på arbeidsplassen og delvis på fritiden. For tillitsvalgte kan det være grunn til å ha en kritisk innfallsvinkel til slike dokumenter, mener advokaten.

– Det er grunn til å understreke at etiske retningslinjer ikke i seg selv gir arbeidsgiver et romsligere oppsigelsesvern enn hva som ellers fremgår av norsk arbeidsmiljølovgivning.

ETIKK

NYTT ÅR – NYE MULIGHETER

Kongressen 2009 har valgt nytt Etisk råd, og vi har i høst hatt et møte for å bli nærmere kjent og diskutere hva vi ønsker å ta fatt på i perioden.

Anne Brit Thoresen
a.b.thor@online.no
Leder, Etisk råd

Det ble ganske snart klart at vi ser verdien av å styrke arbeidet med etiske holdninger ytterligere innen vår organisasjon. Både som yrkesutøvere og tillitsvalgte kan en havne i dilemmaer som det vil være nyttig å finne gode løsninger på.

Det kan på jobb og i tillitsvalgtsammenheng dukke opp situasjoner hvor en kan komme i skade for å spre oppfatninger og utsagn som er basert på synsing og ikke på fakta. En mener å ha oppfattet noe – noen har antydnet eller rent ut sagt fortalt – og etter hvert blir fjæren til en veritabel hønssegård. En god kjøreregulering må være at det du ikke kan si en person ansikt til ansikt, det kan du like gjerne tie stille med.

Noen ganger kan det koste vennskap å avsløre spillet, andre ganger kan det resultere i at en selv mister posisjon og kontakter. Men på sikt vil det alltid vise seg at den som spiller med åpne kort er den som tar siste stikk.

Dersom en ikke våger å skjære gjennom og konfrontere de impliserte kan det utvikle seg til at løse antagelser blir definert som absolutte fakta, med de konsekvensene det måtte ha. Alle parter, både kolleger og tillitsvalgte vil tjene på at en ikke går snarveier rundt de etiske standarder. Det er sjelden juridisk sett straffbart å balansere på denne måten, men det er neppe til stor heder om en blir gjennomskuet.

Etisk råd ønsker å poengtere også i opplæringen av tillitsvalgte at det finnes kjøreregler som det vil være nyttig og viktig å få med seg helt fra starten. Yrkesetiske regler er gjerne konkrete og håndfaste. Når vi beveger oss over mot det abstrakte som handler mer om redelig framferd overfor kolleger og medmennesker kan det fort bli synsing og private bekvemmelighetsløsninger. Denne holdningsdiskusjonen mener vi det alltid er nyttig å ta i en seriøs organisasjon. Vi stiller oss til rådighet for avdelingene dersom det er ønske om at vi deltar på møter og konferanser, og tar gjerne mot innspill.



60 pluss – hva nå?

Når man er over 60 år er det flere problemstillinger som dukker opp som er spesielle for denne gruppen arbeidstakere. Selvsagt vil spørsmålet omkring pensjonering melde seg for noen, mens det for andre er mest interessant å kjenne til adgangen til å stå i arbeid.

LARS PETTER ERIKSEN
lpe@samfunnsviterne.no

Ofte ser vi også at pensjonering utløser spørsmål om hvilken adgang man har til å

ha inntekt ved siden av pensjon, men også vanskelig forhold rundt aldersdiskriminering forekommer.

Pensjonsalder og aldersgrense.

Den alminnelige pensjonsalderen er 67 år,

Ofte ser vi også at pensjonering utløser spørsmål om hvilken adgang man har til å ha inntekt ved siden av pensjon, men også vanskelig forhold rundt aldersdiskriminering forekommer. (Foto: Colourbox)

mens aldersgrensen er 70 år. Pensjonsalderen gir en rett til å gå av med pensjon, men ingen plikt. Noen arbeidstakere føler seg presset til å pensjonere seg når de nærmer seg 67, men det er viktig å være klar over at denne alderen i seg selv ikke er saklig grunn for oppsigelse. Det kan i enkelte virksomheter være en aldersgrense som sammenfaller med pensjonsalder, men det skal mye til for at aldersgrensen skal være lavere enn 70. Her vil pensjonsordning, tariffavtaler og krav til tjenestens utførelse være momenter.

I lovens § 15-13 b heter det:

Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.

Denne bestemmelsen gir ikke en umiddelbar plikt til å fratre ved fylte 70, med mindre arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet til opphør. Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden, og fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter at varslet er gitt.

I statlig sektor er det noe annerledes. Her er det aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. som gjelder. Den som går inn under denne lov, plikter faktisk å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd. Likevel er det viktig å være klar over at man har en adgang til å fortsette ut over stillingens fastsatte aldersgrense, forutsatt at tilsetningsmyndigheten beslutter det. Tjenesten kan første gang forlenges opp til to år, senere ett år om gangen, i alt ikke ut over fem år. Når det gjelder særskilte aldersgrenser (særaldersgrenser) for ulike stillinger kan det være greit å se nærmere på hefte som finnes på www.regjeringen.no – "aldersgrenser i staten".

Redusert arbeidstid

Dersom du ønsker å trappe ned på arbeidsinnsatsen etter fylte 62 år, kan delvis AFP være en mulighet. Uansett om det er AFP eller alderspensjon som er årsaken til at man ønsker å gå ned i deltidsstilling, må det først avklares om man har rett til dette. Retten til å redusere arbeidstiden følger av arbeidsmiljølovens bestemmelser i § 10-2. Når du har fylt 62 år, eller hvis du har

en begrunnelse av helsemessig, sosial eller velferdsmessig art, kan du ha rett til redusert arbeidstid med mindre dette medfører vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsgiver kan begrunne et avslag med at det ikke er mulig å skaffe kvalifisert vikar, at en stilling er vanskelig å dele eller at reduksjonen ikke passer med turnusplanen. Det må foretas en konkret vurdering hvor ditt behov for redusert arbeidstid veies mot ulempene for virksomheten. Det er i praksis lagt til grunn at ulempene for arbeidsgiver må være relativt betydelige. Det kan også ha betydning dersom andre i virksomheten påføres ulemper på grunn av arbeidsreduksjonen.

Dersom arbeidsgiver avslår ønsket om redusert arbeidstid, kan avgjørelsen klages inn for Tvisteløsningsnemda etter arbeidsmiljøloven innen fire uker. Å bringe en sak inn for denne nemda er kostnadsfritt, og man slipper selv å møte i nemda.

- Man har en adgang til å fortsette ut over stillingens fastsatte aldersgrense.

Pensjon og inntekt

Adgangen til å kombinere pensjon og inntekt, avhenger av hvilken type pensjon du har.

- **AFP**, både i offentlig og privat sektor, har i dag en streng inntektsgrense på 15 000. Det er viktig å huske på at dette beløpet inkluderer feriepenger som er tjent opp etter første uttak av AFP. Fra 2011 endres AFP i privat sektor. Dersom du går av med AFP etter de nye reglene, vil du fritt kunne kombinere pensjon og inntekt.
- **Folketrygdens alderspensjon** kan nå kombineres med inntekt uten at pensjonen avkortes. For alderspensjon fra tjenstepensjonsordningene, er det ulike regler i offentlig og privat sektor, og innenfor hver sektor er det også variasjoner. Har du uførepensjon, vil reglene være ulike for pensjonen fra folketrygden og for de ulike tjenstepensjonsordningene.

Skal du kombinere pensjon og inntekt bør du derfor kontakte tjenstepensjonsordningen din slik at du er sikker på hvilke regler som gjelder for deg. Det er du som er ansvarlig for å gi riktige inntektsopplysninger. Det er også viktig å gi beskjed både til Nav og tjenstepensjonsordningen.

Aldersdiskriminering

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 har forbud mot både direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder.

Bestemmelsene i gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, for eksempel utlysning og tilsetting, omplassering, forfremmelse, lønns- og arbeidsvilkår og oppsigelse. En praktisk viktig side for å unngå aldersdiskriminering er retten til fortsatt opplæring og kompetanseutvikling. Her vil det være viktig at man i forbindelse med forhandling om kriterier for individuell lønn ikke opererer med kriterier som er egnet til å stille eldre arbeidstakere dårligere. Har man en policy på at man ikke kan ta seg råd til å gi kompetanseutvikling til eldre, vil kriterier som belønner kompetanseutvikling, kunne være i strid med diskrimineringsforbudet i loven.

SPØR OSS OM JUSS



Bente Andresen Huus er advokatfullmektig og rådgiver på lønn og arbeidsvilkår i NITO. Har du spørsmål – send dem til: spornito@nito.no

Planleggingsdag i barnehagen – har jeg rett til å ta fri?

Hvilke rettigheter har jeg når barnehagen er stengt på grunn av planleggingsdager? Kan jeg bruke av "syke-barn"-egenmeldingene, skal jeg selv melde meg syk, må jeg ta ut ferie – eller hva er egentlig det riktige? Hvordan bør jeg evt. ta dette opp med arbeidsgiver?

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser som regulerer arbeidstakers rett til fri/permisjon ved planleggingsdager i barnehage. Reglene om omsorgspermisjon ved barns eller barnepassers sykdom kan således ikke likestilles med planleggingsdag i barnehagen. Du kan heller ikke bruke egne sykemeldingsdager i disse tilfellene. Arbeidsmiljøloven gir deg altså ikke rett til fridager i denne forbindelse, verken med eller uten lønn.

Denne problemstillingen kan i mange tilfeller være løst gjennom intern avtale, personalreglement/-håndbok eller tariffavtale. Mange virksomheter har regulert bestemmelser om at arbeidstakerne har krav på x antall dager fri ved bl.a. planleggingsdager i barnehage. Dette kalles ofte "korte velferdspermisjoner". I de aller fleste tilfellene hvor dette er regulert vil det gi rett til permisjon uten lønn. Du bør undersøke med personalansvarlig om det finnes en slik avtale hos dere. Dersom du ikke har en slik avtale, vil det være opp til arbeidsgiver å avgjøre hvorvidt du skal få fri. Du må da i god tid be arbeidsgiver om å få ta ut en feriedag eller eventuelt avspasere.

AUST-AGDER www.nito.no/aa

Telefon: 37 09 84 84
E-post: aust-agder@nito.no

TILBUD PÅ KURS I BÅTFØRERPRØVEN

Se avdelingens nettsider for mer info.

TID: 08.03, 10.03, 15.03, 17.03, kl. 17.00-21.00

STED: T. Gjerland Opplæringsssenter, Arendal

PÅMELDING: Til avd. ktr. innen 22.02

SKØYTEDAG

Gratis adgang for medlemmer i NITO og Tekna Aust-Agder med familie.

Registrering ved betalingskiosken ved å oppgi invitasjonen fra NITO Aust-Agder. Værforbehold ved kraftig snøfall – er du i tvil ring NITO v/Gerd: 992 73 666

TID: Søndag 28. februar kl. 12.00-18.00

STED: Arendal og Omegn kunstisbane, Myra – Arendal

PÅMELDING: Til avd. ktr. innen 22.02

ÅRSMØTET MED INSPIRASJONS-FOREDRAG MED DAG OTTO LAURITZEN.

Saker som ønskes behandlet på årsmøtet må være avdelingsstyret i hende innen 10. mars. Inspirasjonsforedraget av Dag Otto Lauritzen er tiltenkt kun dem som er deltakere på årsmøtet, og starter opp umiddelbart etter årsmøtets slutt.

TID: torsdag 25. mars, kl. 17.00

STED: Tyholmen Hotel, Arendal

PÅMELDING: Til avd.ktr. innen 17. mars

HAR DU REGISTRERT DEG MED E-POST I NITO?

Vi vil også i 2010 invitere deg som NITO-medlem til kurs og aktiviteter. Sørlandsingeniøren blir gitt ut 3 ganger i året (mars, juni og november). NITO Refleks har syv utgivelser, her legger vi også ut info om aktiviteter. Det hender imidlertid at aktiviteter blir planlagt mellom utgivelser, og invitasjoner blir sendt ut som e-post eller publisert på vår hjemmeside. Av den grunn er det ikke alltid vi når alle medlemmene med info hvis du ikke har registrert deg med e-post, eller følger med på NITO Aust-Agder hjemmeside/kalender. Har du lyst til å få invitasjoner rett inn i e-postkassen din og ikke har registrert din e-post, gjør det i dag!

BUSKERUD www.nito.no/busk

Telefon: 32 26 42 31
E-post: buskerud@nito.no

TEMAMØTE – PENSJONISTER

Halvor Hartz, tidligere lensmann i Modum, forteller om sin erfaring fra å lede den norske politistyrken i Afghanistan og om hvordan oppholdet i landet var.

TID: 17. februar, kl. 12.00.

STED: Rica Park Hotel i Drammen

PÅMELDING: Det er ingen påmelding

TEMAMØTE – PENSJONISTER

Med utgangspunkt i rapporten "Energi i et miljøperspektiv" vil NITO-kollega Harald Solberg fortelle om de utfordringene vi står overfor for å sikre en bærekraftig utvikling.

Tid: 17. mars, klokken 12.00.

STED: Rica Park Hotel i Drammen

PÅMELDING: Det er ingen påmelding

WATERHOLE KONGSBERG

Kyrre Aamdal fra DnB NOR Markets presenterer fremtidsscenarier i forhold til levealder, pensjon, behov for arbeidskraft, endring i regelverk for pensjon. Servering av frokost!

TID: 5. mars, kl 08.00-09.30

STED: Møtet avholdes i lokalene til "Det lille Extra"

PÅMELDING: Det er ingen påmelding

WATERHOLE RINGERIKE

Henrik Aase fra Fokus 1 holder presentasjonen "Veien til arbeidsglede".

TID: 9. mars kl. 08.00-09.30

STED: Høgskolen i Buskerud, studiested Hønefoss

PÅMELDING: Det er ingen påmelding

WATERHOLE BUSKERUD

Temaet for møtet er "Den vanskelige samtalen" Torunn Ødegård og Brit Opjordsmoen.

TID: 18. mars kl. 08.00-09.30

STED: Papirbredden

PÅMELDING: Ingen påmelding

ÅRSMØTE

Avtaleutvalgene har konferanser i forkant av årsmøte. LAU Kommune og LAU Stat har felles konferanse som begynner kl. 15.00 til 17.00. LAU Privat begynner også sin konferanse kl. 15.00 til 17.00. Invitasjon sendes bedriftsgruppene i forkant av årsmøte, samt at informasjon legges ut på avdelingens hjemmeside.

TID: 9. mars kl. 08.00-09.30

STED: Tyrifjord Hotell i Vikersund

PÅMELDING: Til avd.ktr. innen 10. mars

HORDALAND www.nito.no/hord

Telefon: 55 90 15 55
E-post: hordaland@nito.no

ÅRSMØTE

Innkalling, beretning og andre sakspapirer til årsmøte vil bli lagt på hjemmesiden til NITO Hordaland i uke 9.

TID: torsdag 18. mars kl. 18.00.

Registrering til kl. 17.45.

STED: First Hotel Marin i Bergen

PÅMELDING: Alle medlemmer kan møte på årsmøtet.

MØRE OG ROMSDAL www.nito.no/mr

Telefon: Molde: 71 21 30 33,
Ålesund: 70 15 43 58
E-post: more.romsdal@nito.no

ÅRSMØTE

Innkalling, beretning og andre sakspapirer til årsmøtet vil bli lagt på hjemmesiden og sendes medlemmene elektronisk i uke 9.

Det serveres middag etter møtet ca kl. 21.00.

TID: fredag 19. mars 2010 klokken 19.00

STED: Scandic Hotell i Ålesund

PÅMELDING: se avdelingens hjemmeside

BEDRIFTSBESØK TIL DEVOLD AS

Besøket starter med fiskesuppe, brød og kaffe før vi får presentasjon av bedriften av administrerende direktør Kari Mette Ski, informasjon om flytting til og produksjon i Litauen og omvisning på tekstilmuseet.

TID: mandag 12. april klokken 17.30-20.00

STED: Devold AS, Langevåg

PÅMELDING: Til avd.ktr. innen 29. mars

NORDLAND www.nito.no/nordland

Telefon: 22 05 35 00
E-post: nordland@nito.no

ÅRSMØTE

Innkalling, beretning og andre sakspapirer til årsmøtet vil bli lagt på hjemmesiden til NITO Nordland.

TID: torsdag 18. mars kl. 18.00.

STED: Narvik (Møtested er ikke bestemt, men legges ut på avdelingens hjemmeside).

PÅMELDING: Alle medlemmer kan møte.

LOKAL AVTALEKONFERANSE

Første dag av Lokal avtalekonferanse vil være en Næringspolitisk konferanse med "Fornybar Energi" som hovedtema.

TID: 18. mars kl.10.00 til 19. mars. kl.14.15.

STED: Narvik (Møtested er ikke bestemt, men legges ut på avdelingens hjemmeside).

PÅMELDING: Ta kontakt med avdelingen

NÆRINGSPOLITISK KONFERANSE

TID: torsdag 18. mars kl. 10.00-15.30

STED: Narvik (Møtested er ikke bestemt, men legges ut på avdelingens hjemmeside).

PÅMELDING: Ta kontakt med avdelingen

ROGALAND www.nito.no/roga

Telefon: 51 85 40 70
E-post: rogaland@nito.no

ÅRSMØTE/ÅRSSAMLINGER

Forslag til saker som ønskes behandlet på årsmøtet, må være NITO Rogaland i hende innen 1. mars.

TID: 10. mars kl. 18.00 årssamlinger/ kl. 19.00 årsmøtet

STED: Radisson Blu Royal Hotel, Løkkeveien 6, Stavanger

PÅMELDING: Se avdelingens hjemmeside

TELEMARK www.nito.no/tele

Telefon: 35 55 04 47, E-post: telemark@nito.no

ÅRSMØTE

Før årsmøtet, kl. 18.00, vil havnedirektør Finn Flogstad innlede om "Full City" året etter – aksjonen fortsetter.

TID: onsdag 17. mars kl. 19.00

STED: Langesund Bad, Langesund

PÅMELDING: Se avdelingens hjemmeside

VRÅDALSKONFERANSEN

Tema i år er Det tilfredse mennesket – en illusjon? Følg med på vår hjemmeside for utfyllende program og annen informasjon.

TID: 16.–18. april

STED: Straand hotell

PÅMELDING: Se avdeling sin hjemmeside

LOKAL AVTALEKONFERANSE, LAK

TID: 7.–8. mai

STED: Norsjø hotell, Akkerhaugen

PÅMELDING: Se avdeling sin hjemmeside

TROMS www.nito.no/troms

Telefon: 22 05 35 00, E-post: troms@nito.no

ÅRSMØTE

Innkalling, beretning og andre sakspapirer: www.nito.no/troms

TID: onsdag 24. februar kl. 18.00

STED: Radisson Blu hotell i Tromsø.

PÅMELDING: Alle medlemmer kan møte på årsmøtet

LOKAL AVTALEKONFERANSE NITO TROMS

TID: onsdag 24. februar kl. 12.00 til torsdag 25. februar kl. 13.00.

STED: Radisson Blu hotell i Tromsø.

PÅMELDING: Ta kontakt med avdelingen

VEST-AGDER www.nito.no/va

Telefon: 38 02 50 80, E-post: vest-agder@nito.no

ÅRSMØTE

Det vil bli satt opp buss fra Flekkefjord med stopp underveis.

Årsmøteinnkallingen vil bli sendt ut i slutten av uke 9.

TID: onsdag 24. mars kl. 18.00

STED: Rica Dyreparken, Kristiansand.

PÅMELDING: Til avdelingen innen 15. mars

REGIONAL AVTALEKONFERANSE

Det blir arrangert regional avtalekonferanse i 13. og 14. april.

Mer informasjon om konferansen kommer på avdelingens nettside.

ØSTFOLD www.nito.no/ost

Telefon: 95 18 93 49, E-post: ostfold@nito.no

OBLIGATORISK KURS FOR NYE TILLITSVALGTE

TID: Mandag 1. mars 2010 kl. 17.00–20.00

STED: Science Center Østfold, Tuneveien 20, Sarpsborg

PÅMELDING: Til avd.ktr. innen 25. februar

ÅRSMØTE

TID: Torsdag 25. mars 2010 kl. 18

STED: Quality Hotel & Resort, Grålum, Sarpsborg

PÅMELDING: Til avd.ktr. innen 17.mars

AKTUELLE FAGKURS

For informasjon og påmelding: www.nito.no/kurskatalogen

Telefon 22 05 35 00, E-post: fagkurs@nito.no

IKT – INFORMASJON- OG KOMMUNIKASJONSTEKNOLOGI

FIBEROPTISKE BREDBÅNDSNETT, TESTING OG DOKUMENTASJON
23.–24.mars 2010, Comfort Hotel Børsparken, Oslo

INTRODUKSJON TIL SCRUM

25.mars 2010, NITOs Konferansesenter, Oslo

INDUSTRI/OFFSHORE

MODIFIKASJONSKONFERANSEN 2010

24.–25.mars 2010, Stavanger Forum

ØKONOMI, SALG OG LEDELSE

SALGSFORHANDLINGER/FORHANDLINGSTEKNIKK

2.–3. mars 2010, NITOs Konferansesenter, Oslo

ØKONOMI FOR INGENIØRER – FORDYPNING

4. mars 2010, NITOs Konferansesenter, Oslo

HVA MOTIVERER – OG HVORDAN FÅR DU DET TIL?

15. mars 2010, NITOs Konferansesenter, Oslo

PROSJEKTØKONOMI FOR INGENIØRER

16. mars 2010, NITOs Konferansesenter, Oslo

NY SOM LEDER/PROSJEKTLEDER

17.–18.mars 2010, NITOs Konferansesenter, Oslo

PRAKTISK KVALITETSSTYRING MED NS-EN ISO 9001

23. mars 2010, NITOs Konferansesenter, Oslo

NITO MAT OG DRIKKE

KONFERANSEN NITO MAT OG DRIKKE

21.–22. april 2010, Scandic Oslo Airport Hotel, Hamar

FAGGRUPPE BYGG OG ANLEGG – FBA

BRUK AV DIGITALE BYGNINGSINFORMASJONSMODELLER (BIM)

18. mars 2010

Kontraksstandardene – NS 8405 og 8406

23.–24.3 2010, Holberg Terrasse Kurs- og konferansesenter, Oslo

NY STANDARD FOR LAVENERGI OG PASSIVHUS – NS 3700

25. mars 2010

BYGGELEDELSE - MED FOKUS PÅ NS 8403

7.–8. april 2010, Clarion Hotel Royal Christiania, Oslo

LEGIONELLADAGEN 09

13. april 2010

ELKRAFT, ENERGI OG MILJØ

ELKRAFTDAGENE 2010, 16.–17.MARS 2010

Clarion Hotel Royal Christiania, Oslo

FORVALTNING, DRIFT OG VEDLIKEHOLD AV DISTRIBUTJONSNETTET

13.–14. april 2010, Rica Nidelven, Trondheim

TEGNING OG KONSTRUKSJON

AutoCAD 1

15.–17. mars 2010, Prosjekttjenester AS, Vøyenenga

NITO TAKST

OPPGRADERING/KONVERTERINGSKURS FOR ERFARNE TAKSTMENN

24.–26. mars 2010, NITOs Konferansesenter, Oslo

NI SPØRSMÅL TIL ET MEDLEM

OG TO TIL NITO



Hege Trælnes,
ingeniør, jobber med
materialteknologi i Statoil.

Hvorfor ble du ingeniør?

Jeg har alltid foretrukket matte og naturfag. Liker bedre å regne enn å drøfte side opp og side og ned.

Hvis du skulle ha valgt et annet yrke, hva ville du ha gjort?

Det er flere yrker jeg kunne tenkt meg, men jeg holder nok på arkitekt.

Hva er din favorittgjenstand, kunstverk eller dubbeditt skapt av ingeniører?

Telefonen! Selv uten alle tilleggs-funksjoner synes jeg den er en fantastisk oppfinnelse. Og med familie og venner i Trondheim og Sverige er den veldig kjekk å ha.

Hva er ditt favorittnettsted?

Da svarer jeg på vegne av ungene: Gyldendal's Salaby. Supre nettsider for skolebarn. 5-åringene mine ble også hekta på disse.

Hva gir deg en god latter?

Folk med selvironi. Engelsk humor, for eksempel Monty Python. Nytt på nytt. Og barn kan også lire av seg mye morsomt.

Hva er det du liker aller mest og aller minst?

Jeg liker følelsen av å få til noe jeg ikke hadde trodd jeg skulle klare. Og indisk mat sammen med gode venner. Det jeg har brukt mest tid på å irritere meg over i det siste, er tog som ikke kommer når de skal. Men det er jo egentlig bagateller i det store og hele.

Hvor er ditt drømmested?

Kanskje Grisebukta på Cuba? Fantastisk sted å snorkle! Ellers må jeg si at jeg trives veldig godt på Holmlia, der vi bor.

Kan ingeniørene og teknologene redde verden?

Jeg tror absolutt muligheten er der, men jeg blir mer og mer pessimistisk til at det vil skje nok før det er for sent. Men det er vel heller politikerne sin skyld.

Hvem ville du ha flydd Norge på langs i ballong med?

Ingeniørmannen min, Niclas. Men begge synes nok det hadde vært morsommere med småfly!

- Hva tror dere om fremtidsutsiktene for ingeniører i Norge (mhp kontraktplasseringer i lavkostland)?

Jeg har stor tro på fremtiden for ingeniørene i Norge, fordi kunnskapsnivået er høyt hos dem. Så må vi regne med at andre lands ingeniører øker sin kompetanse etterhvert, noe som krever at vi hele tiden må videreutvikle kvaliteten på utdanningen av norske ingeniører.

- Hva gjør dere for å øke rekrutteringen av jenter til ingeniørutdanning?

Forskning viser at forbilder er svært viktig for unge mennesker, og kanskje særlig for jenter, når de vurderer å gå inn i mannsdominerte yrker. Når vi er ute på videregående skoler for å orientere om ingeniørutdanningen, viser vi eksempler på jenter som har valgt mannstunge fagretninger, men også jenter som velger fagretninger hvor det tradisjonelt har vært flest kvinner, som f.eks. innen rettsmedisin og bioingeniørutdanning.

Kommunikasjonsjef Arve Christensen svarte for NITO

YouTubiania



Vakkert om engasjement

Denne gangen presenterer vi ikke en film som ligger på youtube, men likevel en film man definitivt bør se. Filmene og prosjektene på charity:water er noe av det fineste og mest inspirerende jeg har sett.

<http://bit.ly/9MRDiN>

HEGE UTFORDRER EIVIND BORGERSEN
TIL Å SVARE I 9-2 NESTE GANG.

