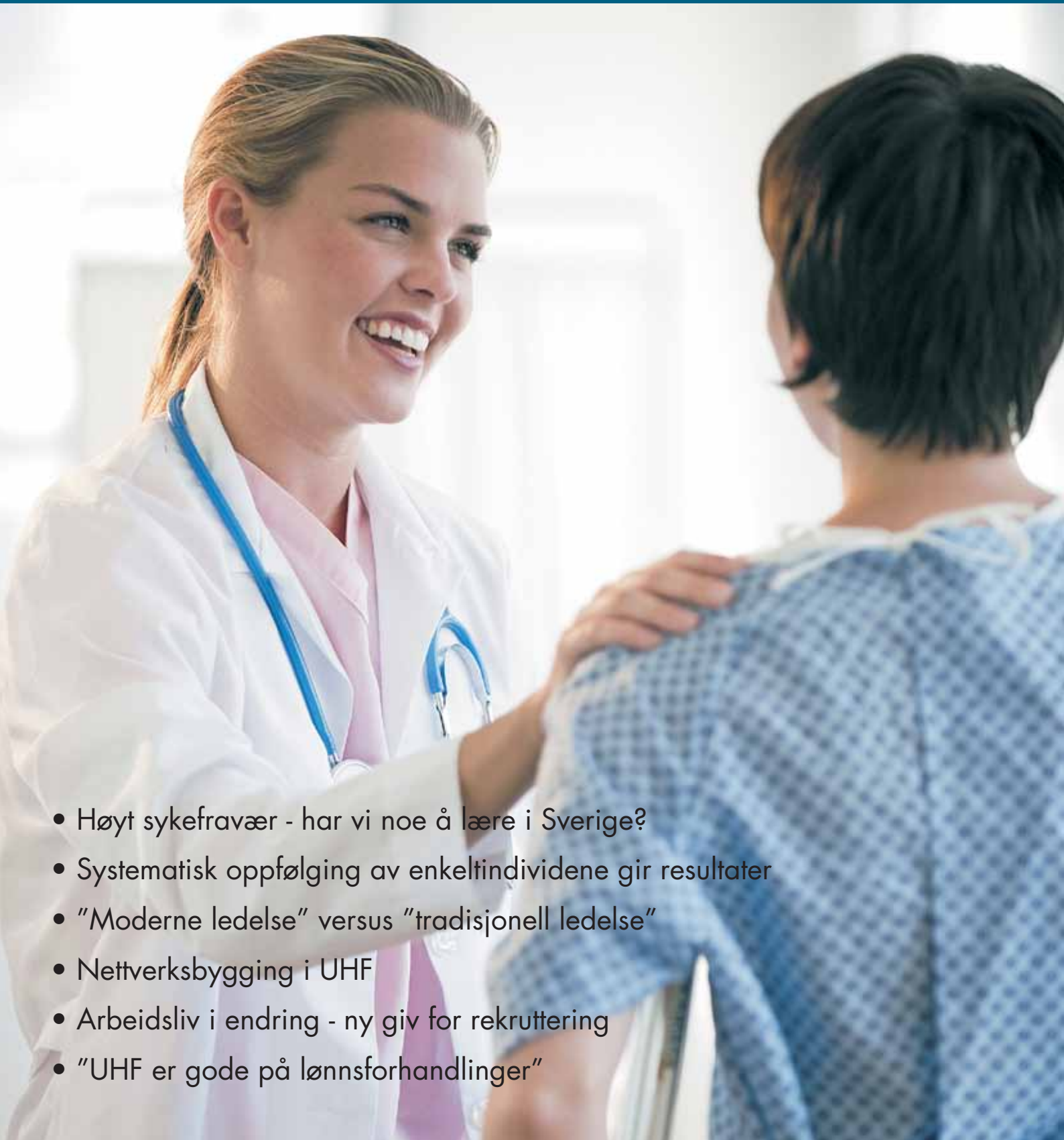


SIGNALER

NR 1 2010 17. ÅRGANG. www.uhf.no UTGITT AV UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNEDES FORBUND



- Høyt sykefravær - har vi noe å lære i Sverige?
- Systematisk oppfølging av enkeltindividene gir resultater
- "Moderne ledelse" versus "tradisjonell ledelse"
- Nettverksbygging i UHF
- Arbeidsliv i endring - ny giv for rekruttering
- "UHF er gode på lønnsforhandlinger"

Forbundslederens spalte



Kjære medlem!

UHF er nær ved å runde 3000 medlemmer. Det er gledelig å registrere at veksten skjer i hele landet både innen stat, kommune og privat sektor. Vi utvider kurstilbudene i år og vil også hjelpe til med å etablere nettverk. Selv om vi vokser, har vi fortsatt ambisjoner om være en ubyråkratisk organisasjon der du raskt skal få tilbakemelding på dine henvendelser enten det gjelder lønn, omstilling eller problemer og utfordringer på arbeidsplassen. Vårt mål om vekst innen så vel private som offentlige virksomheter, samsvarende også med Unios vekststrategier.

Innstramming og prioritering

Sentralbanksjefen var i sin årstale klar på at Norge har sluppet rimelig lett fra finanskrisen, men understreket likevel behovet for økonomisk innstramming i årene fremover. Han mente pengebruken over statsbudsjettet innen 2012 eller 2013 må justeres ned til handlingsregelen for bruk av oljepenger. På dette punk-

tet har finansminister Sigbjørn Johnsen og sentralbanksjefen samme oppskrift for utforming av kommende års statsbudsjett. Når moderasjon og innstramming kommuniseres så sterkt før årets lønnsoppgjør, får partene i arbeidslivet betydelige utfordringer om en ser på de forventninger som er bygget opp etter at likelønnskommisjonens arbeid er avsluttet. Det er et krav fra en rekke organisasjoner at likelønn for kvinner må prioriteres i årets oppgjør. Så langt har ikke regjeringen gitt signaler om at de vil sette av midler til et likelønnsloft i år. Da er det positivt at LOs leder Roar Flåten har varslet at han i likhet med Unio prioriterer likelønn i vårens oppgjør. Dersom våre 4 hovedorganisasjoner evner å samle seg om de grupper som skal prioriteres, bør det være mulig å få regjeringen med på en løsning.

Gode eksempler på inkluderende arbeidsliv

Et inkluderende arbeidsliv, der arbeidsgi-

vere og arbeidstakere i fellesskap lykkes med å få ned sykefraværet, vil bety reduserte kostnader for staten samtidig som arbeidsstyrken vokser. Arbeids- og inkluderingsdepartementets ekspertutvalg gir viktige bidrag til å se på nye innretninger for IA-arbeidet. Det er likevel verdt å merke seg at vi allerede har mange gode eksempler innenfor dette felt som har gitt resultater. For mange virksomheter har så langt ikke i tilstrekkelig grad prioritert IA-arbeidet. Sentrale utredninger kan ikke erstatte lokalt engasjement på arbeidsplassen i forhold til forebyggende arbeid og positiv oppfølging av den enkelte sykemeldte. Velfungerende lokale NAV-kontor er også en forutsetning for å kunne redusere sykefraværet. Vårt forbund vil både sentralt og lokalt bidra til at gode løsninger og praksis innføres i stadig flere virksomheter.

Høyt sykefravær - har vi noe å lære i Sverige?

Vi gjorde en henvendelse til samfunnspolitisk chef Ursula Berge i Akademikerforbundet SSR i Sverige.

1. Sverige har hatt fallende sykefravær siden 2003. Hva er de viktigste årsakene til at sykefraværet har gått ned i Sverige?

Mange ulike faktorer spiller inn når man skal forklare nedgangen i sykefraværet. Det er også slik at ulike ideologiske utgangspunkt gir ulike svar på spørsmålet om hvilke faktorer som har bidratt til redusert sykefravær.

Den økonomiske situasjon i Sverige med store budsjettunderskudd tvang fram behov for å redusere offentlige utgifter. En reduksjon i velferdsordningene var også nødvendig. Budsjettene kom etter hvert i balanse og befolkningen



Ursula Berge.

tilpasset seg den økonomiske innstrammingen.

Konjunkturoppgangen har også vært viktig årsak til reduksjonen i fraværet. Samtidig må vi erkjenne at høy arbeidsdeltakelse i et land også vil gi høyere sykefravær. Karensdagen har ikke hatt vesentlig betydning for utvikling av syke-

fraværet. Den ble innført i 1993 og vi har hatt oppganger og nedganger i sykefraværet etter dette. Vi hadde en stigning i fraværet fra 1998 til 2003.

2. Er fraværet blitt redusert innen samtlige sektorer eller er det enkelte områder som skiller seg ut?

Vi har høyere sykefravær blant kvinner enn menn. Kvinner arbeider i stort omfang i offentlig sektor og er overrepresentert med muskel- og skjelettskader. Når det gjelder langtidssykefravær mellom 1 og 2,5 år, utgjør kvinner det dobbelte av menn i statistikken. Sykefravær knyttet til svangerskap og fødsel er medtatt i disse tallene, men dette er likevel ikke den viktigste forklaringen på det høye fraværet. Slitasje på i arbeidsplassen kombinert med dobbeltarbeid er fortsatt en viktig forklaring på forskjellene vi ser mellom de ulike kjønn.

Systematisk oppfølging av enkeltindividene gir resultater

Ruth er ansatt som personalrådgiver ved St. Olav Hospital, Kirurgisk klinikk. Hun jobber i staben til kliniksjeften som lederstøtte og saksansvarlig i forhold til lønn- og avtaleverk. Ruth skal påse at klinikken har en personalbehandling og personalpolitikk som er i tråd med lov og avtaleverk.



Ruth Lie.

Jobben er mangesidig - hun jobber med konflikthåndtering, har drøftinger med tillitsvalgte og følger opp sykmeldte arbeidstakere.

Hvilke resultater ser du av arbeidet du utfører?

Det systematiske oppfølgingsarbeidet gir resultater. På en sengepost var fraværet på over 15 % i 2008 og i 2009 er det nede i under 10 %.

Hva tror du er årsaken til denne effekten?

Det viktigste er det personlige møtet der man stiller spørsmål om fraværet og hva arbeidsgiver kan bidra med. Vi ser personen og snakker med den enkelte. Innholdet i samtalen er viktig, fyller ut et skjema kan alle. Vi tar ut rapporter på individplan og ser etter et mønster. Er det for eksempel mye fravær i forbindelse med helgearbeid?

På enkelte avdelinger har man også organisert tur i marka med staver som et ekstra tiltak. Det kan også ha en effekt, men det er primært systematisk oppfølging som gir de gode resultatene.

Hva tenker du om den pågående debatten om sykefravær?

Det er et kjempedilemma. Debatten rammer de som faktisk er syke. Man skal ikke underslå at noen har et for høyt fravær. Folk har ulike grenser for hva som er grunn til å være hjemme og noen kunne presset seg litt mer. Debatten rammer de som har de alvorlige diagnosene, mens de som er hjemme uten grunn er årsaken til debatten.

Det er dessuten blitt et utvidet sykdomsbegrep, som også brukes blant annet i forbindelse med dødsfall og sorg. Sykemeldingsstatistikkene dekker også fravær i forbindelse med omsorg for familie.

Noen ganger er det nødvendig å trekke opp grenser for hva som er privat ansvar og hva som er arbeidsgivers ansvar. Har man for eksempel rett til fri med

lønn når man skal i megling i forbindelse med et skilsmisseoppgjør?

Har du et budskap til UHF's tillitsvalgte?

Det er viktig å skape et inkluderende arbeidsmiljø som man ønsker og kan komme tilbake til. Jeg tror ingen blir friske av å bare gå hjemme. Arbeidsplassen kan faktisk bidra til at en blir frisk. Det handler om å vise omsorg og tydelighet. Det må være rom for forskjellighet, alle er ikke 100 % til enhver tid.

Hva vil du si til politikerne?

Det må ikke være moms på treningsavgift! De norske klimaforholdene er ikke slik at alle kan trene ute året rundt. Når man tar ansvar for egen helse ved å trene innendørs, må man ikke straffes med moms.

Jeg har sendt melding om dette til Jens (Stoltenberg) via facebook, men har ikke fått noen tilbakemelding ennå.

3. Hvordan fungerer den svenske sykelønnsordningen i dag?

Arbeidsgiver betaler fra dag 2 til dag 14 i sykefraværperioden. Deretter dekkes sykepengene av forsikringskassen. Selv om sykefraværet har gått ned siden 2003 er det fortsatt utfordringer vi ikke har løst innenfor dagen modell. Vi savner incitamenter som kan få arbeidsgiver til å bidra til rehabilitering og tilbakeføring til arbeidslivet. Så lenge disse incitamentene mangler vil store grupper etter lang tids sykefravær være forhindret fra å bli tilbakeført til arbeidslivet. Staten tilbyr

maksimalt 3 måneder arbeidsintroduksjon for personer som skal tilbakeføres. Dette er ikke tilstrekkelig når langtids-sykemeldte skal tilbakeføres til arbeidslivet. Her får andre grupper i samfunnet langt bedre støtteordninger enn langtids-sykemeldte. Forebyggingsaspektet er heller ikke tilstrekkelig ivaretatt i dagens system. Det handler om å få igangsatt aktiviteter på arbeidsplassen som er helsefremmende.

Fortsatt utgjør psykiske diagnoser mer enn en tredjedel av langtidsfraværet i Sverige. Muskel- og skjelettlidelser utgjør også en tredjedel. Andre diag-

nosegrupper utgjør de resterende 40 %. Omregnet er i snitt hver person i Sverige syk 29 dager. De langtids-sykemeldte utgjør 24 av fraværsdagene mens egenmeldingene og kortere fravær utgjør 5 av 29 dager. Sykemeldingsperioden i Sverige er maksimalt 364 dager med vanlig sykelønn samt ytterligere maksimalt 550 dager i forlenget sykelønn, i sum 2,5 år. Deretter kan man ikke lenger være sykemeldt, normalt sett. Da må den enkelte gå til arbeidsformidlingen for å få arbeidstreningspenger eller i verste fall sosial stønad.

Forts. side 6

”Moderne ledelse” versus ”tradisjonell ledelse”

Inga Bolstad har mange års ledererfaring. De to siste årene har hun jobbet som direktør for Skatteetatens IT og servicepartner. Hun ønsker å være med i UHF's ledernetverk og vi utfordret henne til å komme med noen betraktninger rundt temaet ”ledelse”.

Definisjoner på ledelse

Det finnes enormt mange definisjoner på ledelse, for eksempel:

- Ledelse er å påvirke personer og prosesser for å oppnå definerte mål
- Ledelse er når vi deltar aktivt i målsettende, problemløsende og språkskapende samspill med de relevante andre

Man kan si at ledelse er aktivitet og prosess, ikke en rolle, at ledelse kan utøves av alle, ikke bare lederen og at ikke alle ledere utøver ledelse...

”Moderne ledelse”

Begrepet ledelse har etter min mening et helt annet innhold i dag enn for noen år siden. Dagens leder skal:

- Lede gjennom visjoner - gi retning og fremdrift gjennom bred oppslutning (forstå og påvirke den emosjonelle energien)
- Være fagperson, veileder og inspirator

- Tilrettelegge for læringsprosesser - problemløsning, evaluering og refleksjon
- Påvirke kulturen (verdier og holdninger)
- Fremme gruppe- og samspillprosesser
- Lede mangfold
- Lede organisasjonsutvikling gjennom dialog
- Håndtere konflikter og vanskelige samtaler
- Ha resultatfokus

”Tradisjonell ledelse”

Den tidligere ”tradisjonelle” lederen hadde nok på mange måter en ”lettere” jobb, egenskapene kan oppsummeres på følgende måte:

- Fagperson og sjef
- Fullt ansvar og full kontroll
- Begrenser informasjon
- Kan mest, vet best
- Beslutningstaker
- Gir råd, løser problemer
- Stoler på egen kompetanse
- Setter mål, planlegger, delegerer, kontrollerer, belønner og straffer

Det er helt på det rene at en som ønsker å utføre sin lederjobb med utgangspunkt i den ”moderne” definisjonen, setter høye krav til seg selv. Kravene fra omgivelsene,



Inga Bolstad.

blant annet de ansatte, er også høye. For å ikke slite seg ut i oppgaven er det viktig å ta vare på seg selv og sørge for tid til refleksjon og inspirasjon gjennom erfaringsutveksling med andre.

Det finnes også mye litteratur om ledelse. Personlig synes jeg Tom Colbjørnsen er bra, særlig boken hans som heter ”Ledere og lederskap” (2004). Han trekker opp interessante dimensjoner for ledelse, knyttet til kultur- og relasjonbygging og administrasjon. Hvor den første dimensjonen klart er den mest utfordrende!

Nettverksbygging i UHF

AV ASTRID T. SØRLAND

UHF sentralt ønsker å støtte opp om nettverksbygging blant medlemmene. Det finnes mye kompetanse og erfaring blant våre medlemmer, og det er flott hvis man kan trekke veksler på hverandre gjennom å delta i et nettverk. Vi har initiert et ledernettverk, som vi tror vil vokse seg stort. Ca 650 av våre 3000 medlemmer har lederansvar, så dette utgjør en betydelig gruppe.

Kommunikasjonen kan skje på mange måter, mail, blogg, facebook osv. Men det viktigste av alt er det personlige møtet mellom mennesker, det er selve kimen i et godt nettverk.

UHF kommer med jevne mellomrom

til å bidra med møtepunkt som kurs og seminar, men håpet er at det vil dukke opp flere lokale ledernetverk rundt omkring i landet som går for egen maskin.

Det trenger ikke være lange møter som krever mye organisering. Man kan for eksempel treffes for en kopp kaffe før arbeidstid en fast dag i måneden - eller en ettermiddag hvis det passer bedre.

Ledere sitter ofte som ensomme sattelitter på sin arbeidsplass. Man må av og til ta upopulære avgjørelser - kanskje foreta en nedbemanning. Man kan være ny som leder og trenger å få tips. Ofte har man sklidd inn i en lederrolle uten for-

mell kunnskap og ønsker å utvikle seg videre. Mange mellomledere sitter i en skvis.

En leder gir mye av seg selv og trenger også selv påfyll i blant. Dette kan man få gjennom kurs, men også i et nettverk av likesinnede. Det er viktig å bruke ulike arenaer for å sikre egenutvikling og ikke minst holde motivasjonen oppe i en presset hverdag. Å lufte tankene sine med en som er i samme posisjon på en annen arbeidsplass kan være en fin måte å bryte ned problemene til håndterlige spørsmål på. Erfaringsutveksling kan være det som skal til for å komme seg videre i en utfordrende situasjon.

I et nettverk handler det om å gi og få. I ”Nyttige nettverk” av Kerstin Marthinsen (2009) står det at det er fire hovedkriterier som kjennetegner et godt nettverk:

Livsforsikring med forsikringssum 800 000 for 584 kr pr. år

I Signaler nr 3/2009 kunne du lese om et UHF-medlem som sparte 5 250 kr pr. år på å flytte sine livsforsikringer til UHF's ordninger. Siden den gang har flere medlemmer av UHF oppdaget de fordelaktige betingelsene ved UHF's forsikringstilbud.

Er du mellom 41 og 45 år kan du nå kjøpe en livsforsikring på 11 G – kr 801 691 - for kun kr 584 pr. år. Er du yngre er forsikringen enda rimeligere.

En livsforsikring kan erstatte kostbar gjeldsforsikring i banken, og den kan sikre dine barn og ektefelle/samboer en lettere økonomisk tilværelse om din inntekt skulle forsvinne fra husholdningsbudsjettet.

Livsforsikring inntil 2 millioner

UHF's forsikringstilbud gir deg valget mellom forsikringssum 11 G eller 22 G. Velges 22 G har du en forsikringssum på kr 1 603 382. Inkludert den obligatoriske forsikringen (forsikringssum kr 400 000) som ble innført 1. januar 2010, kan man samlet oppnå en forsikringsdekning på drøye 2 millioner kroner, forutsatt at man ikke har reservert seg mot ordningen. Det er ingen samordning av livsforsikringene du kjøper som medlem i UHF og de du eventuelt har gjennom arbeidsforholdet. Alle forsikringene kommer uavkortet til utbetaling om du skulle falle fra.



Viktig inntekt

Tidligere stod mannen for hovedinntekten i familien, og han forsikret seg slik at familien var økonomisk sikret hvis noe skulle skje ham. I dag er kvinnens inntekt like viktig som mannens. Til tross for dette sier statistikken oss at mange kvinner ikke har tatt dette i samme grad innover seg og sikret familien for de økonomiske konsekvensene som vil oppstå, hvis hun skulle falle fra eller bli ufør.

Kontakt forsikringskontoret

På UHF's forsikringskontor kan du få hjelp til å finne ut av ditt forsikringsbehov, med erfarne rådgivere. Ta kontakt på 21 02 33 69 eller på e-post forsikring@uhf.no så får du gratis rådgivning om alle UHF's forsikringer. Du finner også flere opplysninger om medlemsforsikringene på [www.uhf.no/UHF Forsikring](http://www.uhf.no/UHF_Forsikring)

- Man ser fordel av egen deltakelse
 - Deltakelse krever aktive bidrag fra hver enkelt deltaker
 - Deltakerne må være sjenerøse og positive til å dele kunnskap
 - Samarbeidet må være preget av etikk og ærlighet og bygge på tillit, og det bør ikke eksistere skjulte agendaer
- De tre siste punktene skiller deltakelse i nettverk fra deltakelse i tradisjonelle medlemsorganisasjoner.
- UHF vil gjerne bidra til at medlemmene kan spille hverandre sterke, det finnes så utrolig mye kompetanse – og den blir ikke mindre av at man deler!

Vi ser gjerne at det etableres nettverk innenfor yrkesgrupper i UHF. Har du en idé, kontakt Sekretariatet, så hjelper vi nettverket i gang!

Siri Berg har lenge ivret for at UHF skal få i gang et ledernettverk. Hun ser stor nytteverdi i dette, både for UHF som organisasjon og for den enkelte leder.

Hvorfor mener du at UHF bør ha et ledernettverk?

Fordi ledere har mye å bidra med til hverandre. Det er dessuten med på å tydeliggjøre at UHF også er en organisasjon for ledere.

Hva kan du bidra med?

Jeg kan for det første være en pådriverkraft for å få i gang nettverket. Videre kan alle bidra med noe faglig i et nettverk ut fra den kompetansen den enkelte innehar.

Hvilke forventninger har du?

Nettverket skal bli noe som gir mulighet for faglig utveksling og påfyll for ledere i UHF, og bidra til at ledere velger vår organisasjon. For min egen del ser jeg en mulighet til å opprette nyttige forbindelser. Jeg har allerede benyttet meg av nettverket i form av erfaringsutveksling i en konkret sak.

Arbeidsliv i endring - ny giv for rekruttering

Norsk arbeidsliv er i endring på mange måtar. Den største endringa er at utdanningsnivået i arbeidsstokken har vakse kraftig. I perioden 1983 til 2003 auka gruppa med høgre utdanning frå 383 000 til 825 000. Dette vil halde fram. Stadig fleire søker seg til høgre utdanning. Dei par neste åra ventar ein at veksten blir minimum 20 000, og i løpet av ein fireårs periode syner prognosane at innpå 80 000 vil begynne i høgre utdanning. Dette skaper formidable utfordringar for utdanningssystemet. Det nye arbeidslivet vil bli prega av kunnskapsbaserte stillingar. Den største veksten vil vere i offentlig sektor.

For Unio og Unios medlemsforbund styrker dette rekrutteringsgrunnlaget. Vi blir større. Samstundes er det alt no tydeleg at kampen om å rekruttere og behalde medlemmer blir tøffare. Akademikerne er i vekst. Vi ser også at både LO og Ys med tilhøyrande forbund forsterkar innsatsen for å rekruttere medlemmer med høgre utdanning. Dette er ei naturleg utvikling. Det blir stadig færre i arbeidslivet med grunnskule som kompetansenivå.

Mange vil framleis utdanne seg for profesjonsyrka med hovudbase i offentlig



Anders Folkestad.

leg sektor. Men vi ser i aukande grad at mange tar universitets- og høgskuleutdanning som ikkje nødvendigvis er klart profesjonsretta. Dette gjeld både på bachelor- og masternivå. Desse er kandidatar til ei rekkje stillingar og arbeidsoppgåver utanfor profesjonsyrka.

Difor er det all grunn til å tru at UHF kan styrke posisjonen sin, og rekruttere fleire enn i dag. UHF har såleis ei viktig

rolle i Unio-fellesskapet. Forbundet si rolle ligg ikkje innan profesjonsyrka, men kan i høg grad supplere og forsterke rekrutteringa til seg sjølv og til Unio, på ei rekkje område. Dette gjeld både i offentlig og privat sektor. Dessutan er det på sin plass å minne om at nærare 45 pst av arbeidsstokken er uorganisert.

Det er fleste av dei uorganiserte arbeidsliv i privat sektor. Her kan vi bli ein endå viktigare organisasjon, og appellere til fleire. Dersom dette samspelet blir handtert godt, kan det gi betre grunnlag for å oppnå resultat på dei områda som tradisjonelt er viktigast for dei fagorganiserte: lønns- og arbeidsvilkår, medråderett og fagleg utvikling.

Det er krevjande å oppnå relevante tariffavtalar i privat sektor. Konflikten mellom Norsk sjukepleiarforbund og NHO service illustrerer det til fulle.

At organisasjonsgraden i privat sektor er låg og at fleire med høgre utdanning vil arbeide i privat sektor, opnar for interessante rekrutteringsperspektiv. Det er ei oppgåve både for UHF og for Unio å styrke posisjonen sin på dette området.

Høyt sykefravær - har vi noe å lære i Sverige?

Fortsatt fra s. 3.

Det må utformes bedre ordninger for tiden etter at sykemeldingsperioden er slutt. Overgangsarbeidsplasser for de som ikke kan arbeide maksimalt er et eksempel på tilbud som må utbygges i Sverige. Det pågår fortsatt en debatt om sykefraværet i Sverige. I den senere tid har debatten vært rettet mot de personer som utnytter systemet. Det er skapt en forståelse om at en del av befolkningen utnytter systemet. Denne fokuseringen er uheldig, virker stigmatiserende og kan ta bort oppmerksomheten bort fra de endringsbehov vi ser er nødvendige.

4. Har du kjennskap til den pågående debatt av sykelønnsordningen i Norge?

Hva bør vi gjøre i Norge for å få ned sykefraværet?

Jeg er så lite kjent med det norske systemet, at det er vanskelig for meg å komme med en kommentar. Men jeg kan jo si at jeg absolutt ikke tror at idéen om at arbeidsgiveren skal betale for fravær fra uke 8 til 52, slik det foreslås i utredningen, er en god måte å få ned sykefraværet på. Det kommer til å føre til at arbeidsgiverne vegrer seg mot å ansette personer som har en historie med mange langtidssykemeldinger, som selvfølgelig vil gjøre det vanskeligere for disse gruppene å delta i arbeidslivet. I Sverige har vi hatt en omfattende debatt om at man allerede har en slik effekt med de to ukene arbeidsgiver tvinges til å betale i dag. Skulle denne perioden økes til 44 uker, blir problemet 22 ganger større...

Representantskapet 22. og 23. april

Representantskapet, som er UHF's høyeste organ, avholdes hver 3. år. Her blir den politiske plattform for neste treårsperiode fastlagt og nytt hovedstyre velges. Ved årets Representantskap vil det også bli en grundig gjennomgang av UHF's vedtekter. Delegationene til representantskapet oppnevnes av Regionene i henhold til vedtektenes Kapittel 2 § 4.1.

Videre vil UHF for første gang dele ut prisen "årets ildsjel". Prisen tildeles en som har gjort en innsats utover det man kan forvente i 2009. Forslag til kandidater sendes til Generalsekretær Astrid Tideman Sørland, e-post: astrid.t.sorland@uhf.no .

ADRESSER

Regionene:

UHF-Øst: Knut Simble,
Vestlia 7, 1712 Grålum,
Tlf.: a. 22 47 43 10, mob. 974 28 979,
e-post: knut.simble@folkehogskole.no

UHF-Hedmark/Oppland: Stig Rune Kleiven,
Postboks 85, 2610 Mesnali,
tlf. mob. 911 46 749,
e-post: post@brukerstyrtssenter.no

UHF-Buskerud/Vestfold/Telemark:
Trond Horntvedt, Aulilundvn. 25, 3170 Sem,
tlf. a. 33 51 21 25, mob. 957 57 713,
e-post: trond.horntvedt@nav.no

UHF-Agder: Tor Kåre Steinsland,
tlf. privat: 38 04 58 99, a. 38 07 53 34,
mob. 926 66 621, e-post:
tor.kare.steinsland@kristiansand.kommune.no

UHF-Rogaland: Kari Møllestrand,
Njærheimvegen 14, 4365 Nærbø,
tlf. a. 51 42 98 27, mob. 482 76 007,
e-post: kari.møllestrand@klepp.kommune.no

UHF-Vest: Sidsel Sunde-Tveit,
Flaktveittræet 31, 5134 Flaktveit,
tlf. a. 55 56 99 12, mob. 959 89 999,
e-post: sidsel.sunde-tveit@bergen.kommune.no

UHF-Midt-Norge: Nina Kvalen,
Bøgardsvegen 5, 6100 Volda,
tlf. a. 70 05 87 11, p. 913 64 787,
e-post: nina.kvalen@volda.kommune.no

UHF-Nord: Eli Skintveit,
Bertnesveien 11, 8030 Bodø,
tlf. 413 30 970,
e-post: eskintve@online.no

Sektorutvalgene:

UHF Stat: Inga Bolstad,
tlf. a. 22 07 81 40, mob. 481 26 026

UHF Kommune: Alfred Sørbo,
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89,
mob. 975 82 084

UHF-Oslo kommune: Sverre Dahle,
tlf. a. 23 47 99 47, mob. 909 58 784

UHF Privat: Knut Simble,
tlf. a. 22 47 43 10, mob. 974 28 979

UHF-Spekter: Helge Foss Hansen,
tlf. a. 72 57 52 04, mob. 400 41 107

Sekretariatet:

Forhandlingsjef: Rune Johnsrud,
tlf. a. 21 02 33 63, p. 33 04 94 78,
mob. 918 03 852,
e-post: rune.johnsrud@uhf.no

Adm. konsulent: Inger Nyen,
tlf. a. 21 02 33 64,
e-post: inger.nyen@uhf.no

Konsulent: Christine Skjævesland,
tlf. a. 21 02 33 66,
e-post: christine.skjævesland@uhf.no

Konsulent: Ane Nyrud Dreyer,
tlf. a. 21 02 33 65,
e-post: ane.n.dreyer@uhf.no

Seniorrådgiver: Bjørn Halvorsen,
tlf. 21 02 33 62, mob. 917 38 692,
e-post: bjoern.halvorsen@uhf.no

UHF forsikringskontor:
tlf. 21 02 33 69,
e-post: forsikring@uhf.no

SIGNALER

Utgitt av Universitet- og
Høgskoleutdannedes Forbund

Ansvarlig redaktør: Astrid T. Sørland

Redaksjonsutvalg: Berit Norum
Alfred Sørbo
Ane Nyrud Dreyer

**Trykk og grafisk
tilrettelegging:** Comitax

**Universitet- og
Høgskoleutdannedes Forbund:**
Tollbugt. 35, 0157 Oslo,
Tlf.: 21 02 33 64, faks: 21 02 33 61
E-post: post@uhf.no

Forbundsleder: Alfred Sørbo,
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89,
mob. 975 82 084
E-post: alsorbo@online.no
leder@uhf.no

Sekretariatsleder: Astrid Tideman Sørland,
tlf. a. 21 02 33 67, mob. 979 76 756
E-post: astrid.t.sorland@uhf.no



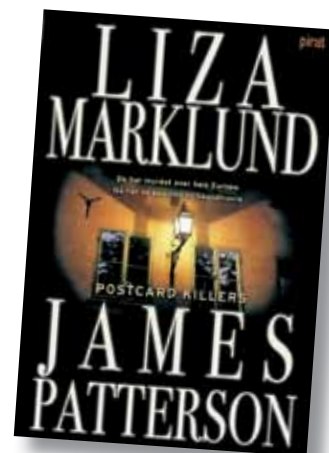
Snart påske og tid for god krimlitteratur

Verver du et medlem i mars får du boken *Postcard Killers* av Liza Marklund og James Patterson (innbundet utgave). Dette er en god anledning til å skaffe seg årets påskebok og samtidig styrke UHF på arbeidsplassen.

Alle som verver 3 eller flere medlemmer i løpet av mars vil i tillegg få en bokpakke på 3 bøker tilsendt i posten.

Vi minner om medlemsfordelene:

- Bistand ved konfliktløsning på arbeidsplassen
- Forhandlingsbistand
- Juridisk bistand
- Gode forsikringsavtaler
- Kurs
- Medlemsbladet "Signaler"



Liza Marklund har sammen med James Patterson skrevet en internasjonal thriller. *Postcard Killers* er voldsom, følelsesladet og har et ekstremt høyt tempo.

Elektronisk innmelding på vår hjemmeside, www.uhf.no, "Bli medlem!"

Husk: Navn på den som verver føres opp i innmeldingsskjemaet.

Gi gjerne stafettpippen videre til det nye medlemmet så han/hun også kan få seg en bok!

Innmelding må være sendt senest 31. mars 2010 for å få denne boken.

"UHF er gode på lønnsforhandlinger"

AV ANE NYRUD DREYER

Rolf-Egil Larsen er leder for lokallaget i Bærum Kommune, ett av de største lokallagene i UHF. Han sitter også i sektorutvalget for tariffområde kommune i UHF. Rolf-Egil jobber som rådgiver i Bærum Kommune.

Hvordan har Bærum Kommunes lokallag lykkes i å bli så stort?

Når et medlem er fornøyd og snakker positivt om UHF gir dette effekt. Vi har hatt en bra vekst til tross for at flere har gått ut av lokallaget som følge av omorganisering. Bærum kommune som arbeidsgiver er flink til å la små foreninger komme til orde, bl.a. gjennom medbestemmelsesmøter og høringsuttalelser. Ved lønnsforhandlinger blir UHF innkalt ved bordet.

Hva er utfordringene for Bærum Kommune lokallag?

Det dukker opp nye utfordringer for lokallaget. Det er få medlemmer på hvert tjenestested, vanligvis 2-4. Hvert sted har medbestemmelsesmøter, men det er ikke alle medlemmer som ønsker å ta på seg dette ansvaret å delta på møtene. Selv er jeg med på et medbestemmelsesmøte som ikke tilhører mitt tjenestested.

Hvordan foregår kommunikasjonen til medlemmene?

E-post er den kommunikasjonen det går mest i fra styret til medlemmene. Medlemmene kontakter oss pr. e-post eller telefon. På intranettet til kommunen ligger det informasjon om de tillitsvalgte. For å holde medlemmene oppdatert sender lokallaget ut e-post med for eksempel referat fra styremøter og påminnelser om frister i forbindelse med lønnsforhandlinger.



*Rolf-Egil
Larsen.*

Hvilke fokusområder har Bærum Kommune lokallag hatt i forhold til medlemmer?

Det viktigste området for medlemmene er nok lønnen. Ikke alle vil være fornøyd med lønnen sin, men de fleste er fornøyd med innsatsen vår på dette området. UHF er gode på lønnsforhandlinger. Konflikter er ikke fokusområde før det dukker opp.

Sykefravær har ikke vært et stort tema hos oss, det er relativt lavt blant våre medlemmer. Hittil har lokallaget investert lite tid i oppfølging av langtidssykemeldte. Vi har i løpet av de siste årene kun vært med på drøftingsmøte med arbeidsgiver i et tilfelle hvor det har vært behov for rehabilitering.

Visjoner for medlemstallet? Et lokallag i vekst?

Medlemsantallet har fordoblet seg etter at jeg begynte i kommunen. Til tross for at stillinger blir borte er det en vekst i antall medlemmer. Hvis vi blir større, møter vi nye utfordringer. Da må nye strukturer på plass. Ut fra utviklingen til nå regner vi

med en viss vekst også i framtiden. Vi er nå større enn Tekna i Bærum kommune.

Kommunen begrenser støttefunksjoner, den bruker heller penger til direkte produktivitet for innbyggerne, som for eksempel sykepleiere og lærere. Dette begrenser antall potensielle medlemmer med for eksempel økonomiutdanning, men lokallaget får stadig flere medlemmer som har en profesjonsutdanning i bunnen samt en tilleggsutdanning som har ført dem over i administrativ stilling eller lederstilling.

Forventinger til lønnsoppgjøret

Likelønn er årets spørsmål i lønnsoppgjøret. Likelønn skal ikke bare gå til ufaglærte og faglærte, men også til høyskolegruppene. Det er forventninger om likelønnsloft, og vi håper på ekstra midler fra staten. Lokalt organiserer vi mange i stillingskode 6559 konsulent, dvs. saksbehandlere som faller utenfor høyskolelestigene. Som i andre kommuner er de fleste av disse saksbehandlerne kvinner og jeg håper at også denne gruppen vil få sin andel av likelønnsoppgjøret.