

SIGNALER

NR 4 2008 17. ÅRGANG. www.uhf.no UTGITT AV UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNEDES FORBUND



REDAKTØRENS HJØRNE



Det er urolige tider; en tid for endrede verdier og redusert tro på markedskreftene, hevder mange.

Historisk sett har ikke fagbevegelsen vært så fokusert på miljøutfordringer og humanitære utfordringer i ett globalt perspektiv. Trenden er i ferd med å snu.

Fagbevegelsen utgjør store organisasjoner og representerer store deler av den yrkesaktive befolkningen. Den er en betydelig maktfaktor og det er ikke uvesentlig hvordan makten brukes.

Både miljøutfordringer og finanskrisen har vist med tydelighet vår gjensidige sårbarhet og avhengighet av politiske løsninger andre steder i verden. Kanskje vil disse erfaringene lede til et økt globalt samfunnsansvar. Også Unio deltar i økende grad i den offentlige debatt og engasjerer seg både i forhold til nasjonale og internasjonale utfordringer.

Siden 2005 har Unio hatt en samarbeidsavtale med Flykninghjelpen; en av Norges største humanitære organisasjoner med over 2500 medarbeidere i om lag 20 land.

I 2008 vil Unio og Flykninghjelpen samarbeide i forhold til pådriverarbeid for menneskerettigheter og støtte hverandre faglig i innspill til LOs arbeidskonferanse og Menneskerettighetsrådet. Og med et særlig fokus på Colombia i forhold til den vanskelige menneskerettighetssituasjonen i landet, spesielt for faglige tillitsvalgte og internt fordrevne.

Av 42 millioner mennesker på flukt i verden, er 20 millioner barn. Disse barna er verdens mest sårbare gruppe som helt uforholdt er havnet i en ulevelig situasjon.

Det er jul og selv om vi kjenner en viss uro over truende skyer på den finansielle himmelen, har vel de fleste av oss det utrolig god økonomisk, sett i et globalt perspektiv. Unio oppfordrer sine medlemmer til å bli fadder og støtte Flykninghjelpen i deres arbeid. Ring 08009.

Gledelig jul og et fredelig godt nyttår.

Foto forside: Scanpix

FORBUNDSLEDERENS SPALTE

Kjære medlem!

Finansuroens konsekvenser er blitt "daglig kost" denne høsten. Vi er blitt klar over at vårt land i verste fall kan gå inn i en periode med fall i bruttonasjonalprodukt (resesjon) sammen med resten av Europa, USA og Asia i løpet av 2009. Ingen eksperter kan lenger med rimelig sikkerhet fortelle når bunnen er nådd. Den umiddelbare effekten som har rammet husholdningene her i landet er rentehevinger. Familiene har ikke lenger like fyldig lommebok når julehandelen setter inn og det blir kanskje noe mer glissent under juletreet i år uten at våre barn tar skade av det. Alt i alt er disse effektene fullt mulig å leve med. Når vi ser på konsekvensene i USA der store grupper av befolkningen er kastet ut i arbeidsledighet og fattigdom, blir våre foreløpige tap og offer beskjedne. Skal vi tro våre hjemlige finansanalytikere, prøves det på en "myk landing" for oss i Norge. Faren er likevel stor for en "buklanding". Arbeidsledigheten kan komme til å stige betydelig også i vårt land i året som kommer. Ledighetsveksten kan dempes dersom regjeringen setter inn tiltak raskt. Unio har tatt til orde for kraftigere stimulerings tiltak enn det regjeringen hadde foreslått i budsjettet for 2009. Det er en positiv melding at finansminister Kristin Halvorsen vil lansere en tiltakspakke over nyttår. Den nye tiltakspakken skal satse på økt utbygging og vedlikehold for å begrense økningen i arbeidsledigheten.

Denne høsten har ett av Unios medlemsforbund - Politiets Fellesforbund, satt søkelyset på politiets ressurs og arbeidssituasjon. "Politiviruset" som angivelig ga sykdomsfravær i politiet, fikk en periode betydelig mediaoppmærksomhet. Politiets Fellesforbund har et ønske om å fokusere på ressursmangelen og arbeidsforholdene som må forbedres. Så langt har justisministeren markert vilje til dialog omkring dette tema. Samtaler mellom justisminister Storberget og Arne Johannesen har nå funnet sted. Det er ennå for tidlig å si om samtalen gir de uttellingene Politiets Fellesforbund forventer. Det vil være fornuftig av ministeren å lytte til de argumenter som framføres knyttet til "kampen om et tryggere samfunn". I denne saken sammenfaller i stor grad borgernes og Politiets Fellesforbunds interesser.

Høsten er også en tid der lokale lønnsforhandlinger er gjennomført på løpende bånd.

Forhandlingsaktiviteten har aldri vært større i vårt forbund. Mange tillitsvalgte har gjennomgått forhandlerkurs og gjennomfører forhandlinger for første gang denne høsten. Andre forhandlere har lang erfaring og har opparbeidet betydelig kompetanse. For mange medlemmer er muligheten for lokal lønnsutvikling en viktig grunn for medlemskapet i UHF. Samtlige forhandlere som denne høsten har gjennomført forhandlinger, har gitt et viktig bidrag til organisasjonsbygging. Vi får en rekke meldinger fra fornøyde medlemmer. Medlemsveksten har dette året vært positiv og organisasjonen har nå passert 2800 medlemmer. Veksten i 2008 vil bli i overkant av 6 %. Denne vekst er et resultat av all positiv innsats medlemmene har bidratt med i løpet av året. Med det engasjement og den entusiasme vi nå finner i organisasjonen vår, har jeg forventninger om fortsatt vekst i 2009.

UHF har definert NAV-sektoren som et særlig satsingsområde. Arbeidsmiljøutfordringene er store under omstillingsprosessen. Et landsdekkende kontaktnett begynner å ta form, noe som skal gjøre det lettere for medlemmer ute på arbeidsplassene å få bistand. Vi forventer forsterket interesse for vår organisasjon med grunnlag i dette arbeidet.

Jeg ønsker medlemmene
Gledelig Jul og Godt nyttår.



NAV UHF - i vekst og utvikling

av forbundsleder Alfred Sørbø

UHF øker jevnt innen statlig sektor. Dette er en gledelig utvikling, tatt i betraktning av at UHF, for noen år siden stod uten forhandlingsrett i statlig tariffområde. Som følge av dette fikk NAV en negativ utvikling i antall medlemmer.

Nå er UHF tilknyttet Unio og forhandlingsretten er på plass.

Enkelte etater satser også offensivt for både å verve flere medlemmer og bygge opp en fastere struktur. Et eksempel på dette er NAV, hvor UHF nå også er blitt det største forbundet i Unio.

Hovedstyret i UHF har tatt konsekvensen av dette og satser nå offensivt for å utvikle organisasjonens struktur for medlemmer ansatt i NAV. Dette gjøres gjennom en gradvis oppbygging av regionale lokallag, i samsvar med UHF's gjeldende vedtekter som åpner for dette.

Øystein Lauen er plasstillitsvalgt og også lokallagsleder for NAV Hedmark/Oppland. Du er også sekretær for utvalget i UHF som arbeidet med NAV-strukturen.

Hva er status i dette arbeidet?

Styringsgruppa har vært i arbeid det siste året. Målet med gruppas arbeid har vært å skape en felles plattform for å etablere en egnet landsdekkende lokallagsstruktur for NAV. Målet er at alle regioner skal få ett eller flere fylkesvise regionlag. Pr i dag har Oslo/Akershus, Agder, Tromsø, Vestfold, Nord-Trøndelag og Oppland/Hedmark etablert lokallag. Vi håper de resterende regioner kommer etter om ikke så lenge.

UHF's ordinære lokallag er organisert på den enkelte arbeidsplass og tilsluttet et regionalt styre.

Hva vil skille NAV -lokallag fra eksisterende lokallag?

Det er et av spørsmålene som gruppa fortsatt arbeider med.

Foreløpig ser vi for oss at lokallagene skal fungere som interne netverk i regionen og samtidig være et kontaktpunkt mot Unio i NAV. Vi ser for oss at lokallagene skal arbeide med følgende oppgaver:

- bidra til å bygge opp omstillingskompetanse på den enkelte arbeidsplass



Tillitsvalgt i NAV
Øystein Lauen, foto: UHF.

- bidra til kompetansehevede tiltak for lokale plasstillitsvalgte
- være en arena for fagpolitikk

Dette er særlig viktig innen NAV der våre medlemmer naturlig nok har levd med uforutsigbare og krevende arbeidsforhold de siste årene.

Denne organiseringen av lokallag innebærer at koordinering og gjennomføring av lokale forhandlinger og bistand til individuell konfliktløsning fortsatt skal være regionlagenes ansvar.

Hva er fremdriften på dette arbeidet nå?

For det første er det viktig å bistå de lokallagene som allerede er etablert. Dermed er vi i dialog med andre regioner som også nå er under oppstart. Særlig er Rogaland, Vest og Midt-Norge under etablering.

Du er tillitsvalgt både på landsbasis i NAV klage- og anke og på egen arbeidsplass i tillegg til øvrige verv. Hva motiverer deg?

Jeg har vært med i organisasjonsarbeid for UHF fra tidlig på nittitallet. Jeg ser et stort potensial for å bygge opp UHF sin organisasjon i NAV. Når vi ser den utrolig positive utviklingen UHF har hatt i NAV frem til nå, er jeg optimistisk i forhold til den videre utviklingen. Dette betinger imidlertid at vi arbeider langsiktig og strukturert med organisasjonsoppbyggingen.

Og vi er godt i gang presiserer Lauen;

Fra å være et "haleheng" til akademikerne rundt år 2000, er Unio, med UHF som største forbund, på mange arbeidsplasser faktisk større enn akademikerne.

Jeg tror en langsiktig oppbygging av UHF i NAV vil forsterke denne utviklingen ytterligere!

Perly Paulsen er frikjøpt i 100 % stilling av Arbeids- og Velferdsetaten, og hovedtillitsvalgt for Unio i NAV. Hun er utnevnt av UHF og er UHF's representant i Unio. Perly Paulsen presiserer at ansatte i NAV fortsatt har en arbeidssituasjon preget av omorganisering og oppfordrer alle UHF medlemmer i NAV til å ta kontakt om de har spørsmål knyttet til omstilling. Dette gjelder både statlige og kommunalt ansatte UHF medlemmer. Ikke nøl, ta kontakt om du har spørsmål eller lyst til å gjøre en innsats som tillitsvalgt!

DU TREFFER:

Perly Paulsen på:

perly.paulsen@nav.no eller mobil: 90140048

Øystein Lauen på:

oystein.lauen@nav.no eller mobil: 90870423

Lønnsutvikling ved omorganisering og overgang til rettstilling

Av generalsekretær Bjørn Halvorsen

Sekretariatet i UHF har over tid fått en del henvendelser fra medlemmer om lønsspørsmål i forbindelse med omorganisering eller overgang til rettstilling.

Norsk arbeidsliv er blitt mer omskiftelig og mindre forutsigbart i de senere år. Også offentlige virksomhet preges av omstillinger og i den del tilfeller; nedbemanning. Arbeidet med inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har skapt et økt fokus på livsfase - politikk og virkemidler som motiverer seniorer til å stå lenger i arbeid. Endret ansvarsområde og overgang til rettstilling kan være et slikt virkemiddel.

Også UHF medlemmer møter denne virkeligheten og har behov for råd og veiledning i forbindelse med forhandlinger om endret arbeidsavtale. Det vil ofte være nyttig å rådføre seg med lokal tillitsvalgt eller ta kontakt med sekretariatet før forhandlinger med arbeidsgiver i slike situasjoner. Forhandlingsjef Rune Johnsrud opplyser at ved omorganisering i virksomheten eller overgang til rettstilling, får man ofte

tilbud om en stilling på et lavere nivå enn det man opprinnelig hadde. Som regel vil man i slike tilfeller beholde den lønnen man hadde i sin opprinnelige stilling.

Vær imidlertid klar over at dette ikke er noen garanti for at man får en lønnsutvikling framover i tid, påpeker forhandlingsjefen.

Vi ser ofte eksempler på at vedkommende i den første tiden etter overgang til en annen stilling blir liggende på et høyere lønnsnivå enn kolleger med samme type stilling. Etter en tid tar imidlertid kollegene vedkommende igjen lønsmessig, - og går ofte forbi, da mange arbeidsgivere ikke gir tillegg i lokale lønnsforhandlinger med begrunnelsen: "Du er allerede på et så høyt lønnsnivå at vi ikke finner å kunne prioritere deg ved denne anledning."

Er dette lov? – Ja, for så vidt, men det er etter mitt syn dårlig lønns- og personalpolitikk.

Kan man gjøre noe for å unngå å komme i denne situasjonen?

Ja, en god strategi kan være å få tatt inn en klausul i ny arbeidsavtale om at man skal ha en lønnsutvikling i stillingen. Dette kan for eksempel kobles til lønnsutviklingen for bestemte stillinger i virksomheten, eller gjennomsnitt for lønnsutvikling i hele

virksomheten. Det kan også knyttes opp til indekser eller en minstelønnsutvikling.

Er det andre forhold man bør tenke på i denne sammenhengen?

Det er i en del tilfeller viktig at man også beholder personlige fordeler/tillegg, eller at man forhandler frem en kompensasjon for slike. Slike fordeler/tillegg kan være ekstra ferie, gratis aviser, telefongodtgjørelse etc.

Kan UHF bistå sine medlemmer på noen måte i slike saker?

Ja, vi kan diskutere problemstillinger og komme med råd for å sikre et best mulig resultat for den enkelte. Jeg vil anbefale våre medlemmer å ta kontakt med sekretariatet slik at vi kan kvalitetssikre forslag til ny arbeidsavtale før denne blir underskrevet. Husk også at arbeidsmiljølovens kap. 14 setter noen minimumskrav til hvordan arbeidsavtalen skal utformes og videre oppdateres ved endrede arbeidsoppgaver, presiserer forhandlingsjef Rune Johnsrud.

Nyttige lenker:

www.seniorpolitikk.no
www.lovdatab.no

INNSPEL:

Får finanskrise fotfeste?

Anders Folkestad, Unio - leiar

Det har vore flust av spekulasjonar om finanskrise. Det er knapt nokon som fullt ut kan svare på kva som har utløynt krisa, kvifor ho kom så brått og kva som er beste medisinen. Og det er ikkje lett å forsone seg med at det kan vere ein skadeskoten bustadmarknad i USA som gjer at du får problem med lånet ditt eller at naboen blir arbeidslaus.

Sjølv om Noreg framleis står fjellstøtt økonomisk i forhold til andre land, merkar vi effekten av krisa i internasjonal økonomi. Utsiktene blir meir usikre, bedriftene nøler, politikarane vaklar, forbrukarane tenkjer seg om og folk blir utrygge. Var verkeleg norske bankar i ferd med å bryte saman? Knappt nokon kan vere heilt sikre på det heller. Men jammen er det få næringer som kan få regjeringa til å hoste opp 350 milliardar for å halde hjula i gang. Men alle er påpasselege med å forsikre at dette ikkje er pengar bankane har fått – det er ikkje subsidiar. Men det handlar i alle fall om pengar – ufatteleg mykje pengar. Eg vil i alle fall peike på ein fordel: dei vanlegvis så skråsikre økonomiske sannseiarane går for tida litt stillare i dørene. Det har vore mange bomskot frå det haldet.

Så spørst det om regjeringa er meir treffsikre med sine tiltak for å møte krisa. Det er viktigare for UHF og Unios medlemmer enn vurderingane frå spåmennene i finanssektoren. Eg er redd regjeringa kan bli for avventande. Budsjettframlegget var for lengs gått i trykken då krisa slo til. Rett nok bygger budsjettet på at den økonomiske veksten vil bli lågare, men noko offensivt krisebudsjett er det ikkje.

Difor har Unio foreslått fleire tiltak for å møte utfordringane. I første omgang vil vi ha ein tiltakspakke på 5 milliard kroner til å styrke offentleg sektor. Det er godt dokumentert at det trengst fleire tilsette for å gi fleire og betre tenester både i helsesektoren og på andre velferdsområde. Utan kraftigare budsjettinnsats er det fare for at færre blir tilsette også i offentleg sektor, eller verre – seier opp folk. Vi ser faresignala.

Faresignala er likevel tydelegast i delar av privat sektor. Arbeidsløysa stig, ikkje minst i bygg- og anleggssektoren. Det kan langt på veg hindrast. Nøkkelen er samarbeid mellom offentleg og privat sektor. Difor har Unio foreslått at låneordninga for vedlikehald av kommunale bygg bør utvidast frå 15 til 30 milliardar, og gjelde heile offent-



leg sektor. Det kan gi arbeid til fleire, og det vil gjere det mogeleg å fornye og forbetre offentlege bygg – sjuke- og pleieheimar, skular og andre offentlege bygg. Det trengst. Og det vil gi betre arbeidsmiljø for tilsette og brukarar.

No må det takast tydelege grep. Det trengst ein meir offensiv politikk for å hindre at arbeidsløysa får fotfeste. Det er farleg. Dei som hevdar at dette vil hindre rentenedgang, har verken sjekka kartet eller kompasset. Endå fleire tiltak kan bli nødvendige i eit samspel mellom offentleg og privat sektor. Noreg har framleis økonomiske musklar. Dei må brukast.

ADVOKATENS HJØRNE:

Oppsigelse i arbeidsforhold

Av advokat Bjørn Bråthen

I denne artikkelen behandles de krav som settes til en oppsigelse i forbindelse med rasjonalisering/ driftsinnskrenking. I arbeidsmiljølovens § 15-7 fremgår det at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i arbeidsgivers virksomhetens eller arbeidstakers forhold. Når en skal vurdere om arbeidsgiver har saklig grunn til å gå til oppsigelse som følge av driftsinnskrenkninger, skal det

foretas en interesseavveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. Denne interesseavveiningen har to sider. For det første gjøres interesseavveiningen når spørsmålet om bedriften har lov å rasjonalisere, dvs. si opp arbeidstakere, blir vurdert. Generelt kan sies at domstolene har satt en lav grense for når en rasjonalisering kan foretas. På den annen side får også avveiningen betydning for valget av hvilke personer i virksomheten som skal



sies opp. Rettspraksis har i denne forbindelse lagt til grunn at det er tre kriterier som skal vurderes med hensyn til valg av arbeidstakere for oppsigelse; ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold. Høyesterett ga allerede i 1986 uttrykk for at det ikke bare var ansiennitet som skulle telle ved denne vurderingen. Høyesterett ga også klart uttrykk for at kompetanse skal vurderes, både formell og reell kompetanse, videre at det også er relevant å legge vekt på sosiale forhold ved avveiningen av hvilke arbeidstakere som skal sies opp og hvilke som skulle få beholde arbeidet. Med sosiale forhold menes for eksempel økonomiske forhold eller vansker med å

få seg nytt arbeid som følge av høy alder eller handicap. Spørsmålet er så hvordan disse tre kriteriene skal vektles seg imellom. Det er klart at ansiennitet må vektlegges, men det er like klart at arbeidsgiver kan vektlegge behov for en spesiell kompetanse og la dette gå foran ansiennitet. Dette gjelder ikke bare for den kompetanse nøkkelpersoner i virksomheten har, men også annen kompetanse arbeidsgiver trenger, for eksempel for å sette sammen et best mulig team. Begge disse to kriterier må imidlertid avveies mot sosiale forhold dersom enkelte arbeidstakere vil få betydelig større problemer enn andre ved en oppsigelse. Arbeidsgiver

har en plikt til å kartlegge disse tre forhold og foreta en totalvurdering hvor alle disse tre kriteriene vurderes.

Manglende kartlegging av for eksempel sosiale forhold, vil kunne medføre gale vurderinger fra arbeidsgivers side, hvilket igjen kan innebære at oppsigelsen blir ansett som usaklig. Det kan i denne forbindelse konstateres at arbeidsgiver i betydelig grad taper saker om oppsigelse på grunn av feil i saksbehandlingen og mangelfulle vurderinger.

TEMA: VERDT Å VITE:



Ligestillings- og diskrimineringsombud Beate Gangås.
Foto: LDO.

Spørrespalte om likestilling og diskriminering

I denne spalten svarer Ligestillings- og diskrimineringsombud, Beate Gangås, på spørsmål om diskriminering i arbeidslivet. Hvis du har spørsmål, send dem til: post@ldo.no. Merk mailen "spørrespalte". Du finner mer informasjon på www.ldo.no.

Spørsmål: Lønnskompensasjon og foreldrefravær

På jobben min er det en ordning som gir kvinner rett til full lønn i hele foreldrepermisjonen mens menn kun får full lønn i fedrekvoten på seks uker. Tillitsvalgte mener at dette er diskriminering av menn. Ledelsen sier at dette er et rekrutteringstiltak overfor kvinner og dermed et likestillingstiltak. Er dette lov?

Svar fra Beate Gangås, Ligestillings- og diskrimineringsombud:

Ligestillings- og diskrimineringsombudet, LDO, ser på dette som en klar forskjellsbehandling av kvinnelige og mannlige arbeidstakere. En slik forskjellsbehandling er som hovedregel forbudt etter likestillingsloven § 3.

Arbeidsgiverens tiltak kan allikevel være lovlig positiv særbehandling hvis det fremmer likestilling.

LDO mener det er positivt at arbeidsgivere iverksetter tiltak som skal motvirke kjønnskjevheter i arbeidsstyrken. Det er også positivt at arbeidsgiver dekker full lønn under permisjonen. Det har de i utgangspunktet ikke plikt til, men ordningen må

likebehandle mannlige og kvinnelige ansatte.

Situasjonen på din arbeidsplass oppstår fordi staten dekker foreldrepermisjon inntil seks ganger grunnbeløpet i Folketrygden, 421 536 kroner i dag.

Slik din arbeidsgiver organiserer dette, vil ulik dekning av lønn ved uttak heller styrke tradisjonelle kjønnsrollemønstre enn å fremme likestilling. Tiltaket vil gjøre det lønnsomt at kvinner tar ut mesteparten av foreldrepermisjon.

Dersom menn blir gitt like gode vilkår, kan andelen menn som tar lengre foreldrepermisjon øke. Dette vil være positivt i forhold til likestillingen fordi det fører til en jevnere fordeling av omsorgs- og lønnsarbeid i familiene.

Ulik lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon er derfor ikke egnet til å realisere lovens formål om å fremme likestilling.

LDO mener at din arbeidsgivers retningslinjer for avlønning under foreldrepermisjon strider mot likestillingsloven § 3. Du bør derfor ta kontakt med LDO og levere inn en klage.

Nyttige linker:
www.likelonn.no
www.jamo.se
www.ldo.no

ADRESSER

Regionene:

UHF-Øst: Knut Simble
Vestlia 7, 1712 Grålum
Tlf.: a. 22 47 43 10, p. 69 14 44 63
e-post: knut.simble@folkehogskole.no

UHF-Hedmark/Oppland: Stig Rune Kleiven, Postboks 85, 2610 Mesnali,
tlf. mob. 911 46 749,
e-post stigrunekleiven@c2i.net

UHF-Buskerud/Vestfold/Telemark: Trond Hornvedt, Aulilundvn. 25, 3170 Sem,
tlf. a. 33 51 21 25, mob. 977 57 713,
e-post: trond.hornvedt@nav.no

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

UHF-Rogaland: Endre A. Oseland,
Nesbuvn. 43, 4020 Stavanger,
tlf. a. 51 68 58 50, p. 51 88 09 97,
e-post: endre.oseland@sandnes.kommune.no

UHF-Vest: Sidsel Sunde-Tveit,
Flaktveittræet 31, 5134 Flaktveit,
tlf. a. 55 56 99 12, p. 55 18 26 39,
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: eskindve@online.no

Sektorutvalgene:

UHF Stat: Inga Bolstad,
tlf. a. 22 07 81 40

UHF Kommune: Alfred Sørbø,
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89

UHF-Oslo kommune: Randi Kvande,
tlf. a. 23 47 60 46, p. 67 14 38 63

UHF Privat: Knut Simble,
tlf. a. 22 47 43 10, p. 69 25 81 85

UHF-Spekter: Gro Strandrud,
tlf. a. 23 36 49 53

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

Webredaktør: Kari Sundby,
mob. 416 28 972,
e-post: kari.sundby@uhf.no

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

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

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

SIGNALER

Utgitt av Universitet- og
Høgskoleutdannedes Forbund

Ansvarelig redaktør: Kari Sundby

Redaksjonsutvalg: Heidi Eriksen
Bjørn Halvorsen
Alfred Sørbø

Trykk og grafisk
tilrettelegging: Comitax

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

Forbundsleder: Alfred Sørbø,
tlf. a. 52 85 75 00, p. 52 84 30 89,
mob. 975 82 084
E-post: alsorbo@online.no

Generalsekretær: Bjørn Halvorsen
tlf. a. 21 02 33 62, p. 64 92 47 71,
mob. 917 38 692
E-post: bjoern.halvorsen@uhf.no



UHF med nytt medlemssystem

Fra 1. oktober gikk UHF over til nytt medlemssystem. For å yte deg best mulig service som medlem i UHF, er det viktig at vi har oppdatert kontaktinfo om deg.

Ta kontakt dersom du i den senere tid har:

- Byttet arbeidssted
- Endret privat adresse
- Fått nytt tlf. nummer eller
- E-postadresse

Meld fra på post@uhf.no



Lederskifte i UHF

av kari.sundby@uhf.no

UHF's mangeårige generalsekretær Bjørn Halvorsen, har ønsket seg over i en rettetstilling og blir å finne som seniorrådgiver i UHF i løpet av første halvår 2009. Hovedstyret er i full gang med å finne hans etterfølger.

Du har ledet organisasjonen i snart 15 år. Hva er den største forskjellen på UHF anno 1994 og den organisasjonen du leder i dag?

Det er mange ting, men jeg synes det er grunn til å peke på at medlemstallet i denne perioden har økt fra 1 000 medlemmer til over 2 800. Aktiviteten i forbundet

bærer naturlig nok preg av dette. Dette gjelder for så vidt alle områder; Både lønnsforhandlinger, konfliktsaker, kursoppbygg og ikke minst den daglige kontakt med enkeltmedlemmer.

Jeg kan også nevne at vi har jobbet mye for å utvikle UHF til å bli en mer profesjonell organisasjon, både med hensyn til medlemstilbud, men også med tanke på bedre oppfølging av medlemmer og organisering av arbeidet. Jeg kan trygt si at UHF har beveget seg et godt stykke fra dugnad til økt grad av profesjonalisering og målstyring. Vi har modernisert vår profil og web sider og er på vei til å få et medlemsregister som vil tilfredsstille kravene til et fremtidsrettet fagforbund. Dette er jeg stolt over at vi har fått til.

Hva har gjort sterkest inntrykk på deg disse årene?

Det tror jeg må være den situasjonen som oppsto da Akademikernes Fellesorganisasjon "sprakk" og UHF i en lengre periode var uten tilknytning til en hovedorganisasjon. Vi jobbet mye i motvind i den perioden. Det gjorde tilsvarende godt da vi fikk vite at UHF ville bli tatt opp som medlemsorganisasjon i Unio. Dette har vært en stor fordel for oss og gitt større innflytelse og påvirkningsmuligheter gjennom medlemskapet i Unio. Jeg er av den oppfatning at Unio var et heldig valg for UHF.

Forts. siste side →

Lederskifte i UHF

Fortsatt fra side 7

Ellers har enkelte arbeidskonflikter vi får "til behandling" gjort inntrykk. Jeg blir stadig forbauset over hvor lite som skal til for at det oppstår samarbeidsproblemer og konflikter på en arbeidsplass. Det er både givende men også utfordrende å finne gode løsninger i samråd med våre medlemmer og deres arbeidsgivere. Heldigvis løser UHF mange saker for våre medlemmer, understreker Bjørn Halvorsen.

Hvor er UHF om fem år?

Det er et vanskelig spørsmål å svare på. Det er selvfølgelig mange forhold som kan påvirke utviklingen. Mye av dette har ikke vi i UHF kontroll over heller. Jeg kan se for meg mange scenarier, men la meg kort trekke fram to alternative bilder; - UHF utvikler seg videre i den retning organisasjonene har gått de senere år. Medlemstallet vil øke sikkert og trutt, og vi vil ha passert 4 000 medlemmer i løpet av de neste fem årene.

Eller;- Vi ser en utvikling i samfunnet generelt, og arbeidsliv spesielt, som går i retning av at små organisasjoner må gå sammen for å bli hørt og sett. UHF kan bli "spist" opp av andre organisasjoner, men har også potensial i seg til å være en slik samlende organisasjon. Medlemsutviklingen kan da fort bli det dobbelte av de 4 000 som jeg nevnte først og stille store krav til omstilling og videreutvikling. Men det er som kjent ikke lett å spå om framtiden.

Fra medlemmer og arbeidskollegaer blir du beskrevet som en leder med en positiv innstilling og et godt humør? Hva er oppskriften?

Jeg mener det er viktig å være seg selv og ha tro på det en gjør. I samarbeid med andre mennesker kommer du langt med positive, men realistiske holdninger.

Hva er den største motivasjonskilden til å stå som organisasjonens leder i 15 år?

- Interessante og utfordrende arbeidsoppgaver og nær kontakt med mange hyggelige mennesker, både i egen organisasjon og med samarbeidspartnere.



Bjørn Halvorsen

Hva ser du mest fram til når du i tiden som kommer skal benytte arbeidsinnsatsen som seniorrådgiver?

Som generalsekretær har jeg hatt mange baller i lufta. Nå gleder jeg meg til å kunne fordype meg mer i arbeidsrettslige problemstillinger.

Mine hovedoppgaver vil være å drive "medlemspleie" i ulike former. Det kan være alt fra nær kontakt med UHF's regionale og lokale tillitsvalgte, til kontakt,

bistand og rådgivning ovenfor enkeltmedlemmer. Jeg ser fram til å videreutvikle disse sidene av UHF i tida fremover.

Det er snart jul. Hvordan skal du feire jula i år?

Det blir nok hjemme i Ytre Enebakk, - og med besøk til mine to barn og 4 barnebarn; et hyggelig avbrekk jeg ser fram til i en ellers travel hverdag, avslutter generalsekretæren.