

SIGNALER

NR 4 2009 17. ÅRGANG. www.uhf.no UTGITT AV UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNEDES FORBUND



Kurstilbudet i UHF

Midlertidige tilsetninger:

Et voksende problem?

Er NAV-reformen i havn?

- Vi har et kjempepotensial

Forbundslederens spalte

Kjære medlem!

Vi går inn i denne juletiden med få bekymringer knyttet til finanskrisen. I Norge er krisen på det nærmeste avlyst. Men det er få økonomer som spår en rask friskmelding av verdensøkonomien, noe som vil medføre at også norsk økonomi må regne med lav vekst de nærmeste årene. En viktig utfordring for oss er knyttet til høyt offentlig forbruk.

Finansminister Sigbjørn Johnsens første melding etter tiltredelse var da også at vi i de kommende budsjetter må stramme inn på offentlige budsjetter. Det betyr mindre bruk av oljepenger.

Den offentlige innstramningen har i høst fått merkelappen sykkelønnsordninger. Det er positivt når vår statsminister er tydelig på at han vil hegne om retten til full lønn under sykdom. Stoltenberg kom med følgende uttalelse til Fagforbundets landsstyre i november 09: "Vi skal ha 100 prosent lønn når folk er syke. Det er det ingen tvil om." Vi har likevel sett startskuddet på en lengre debatt om hvordan vi skal få ned sykefraværet. Arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner har et felles problem når sykefraværet øker, til tross for at målsettingen den gangen man innførte da-



gens avtale om Inkluderende Arbeidsliv (IA) var en nedgang på 10 prosent. Økningen belaster offentlige budsjetter. Det er ingen vei utenom en gjennomgang der regjeringen, arbeidsgivere og organisasjonene får et oversiktsbilde over årsakssammenhenger som kan danne grunnlag for å stake ut en ny kurs. Vi må være forberedt på harde slag om sykkelønnsordningen det kommende året. Blant våre medlemmer har mange høy kompetanse innen dette feltet, og dette skal UHF dra veksler på når vi skal gi våre bidrag til nødvendig kursendring der forutsetningen er 100 % lønn når folk er syke.

Nå i førjulstida kan vårt forbund se tilbake på et aktivt år der medlemmenes behov har vært i fokus. Mange har

erfart forbundets støtte i omstillingsaker og i lokale lønnsforhandlinger. UHF har aldri tidligere hatt så mange aktive tillitsvalgte som har tatt ansvar i de ulike delene av landet. En særlig utfordring har møtt våre tillitsvalgte innen NAV, som har ivaretatt medlemmene gjennom tidenes største omstillingsprosjekt i offentlig sektor.

Vi kan også i 2009 glede oss over en fin medlemsvekst, som innebærer at vi ved utgangen av året vil være nær 3000 medlemmer. Vi går inn i 2010 med optimisme og forventning om å utvikle vår medlemsorganisasjon videre både i forhold til medlemsbehov og medlemsvekst.

Det er dessuten en hyggelig milepæl at vi fra årsskiftet tilbyr rimelige kollektive livs-, uføre- og ulykkesforsikringer (uten krav om helseerklæring) til alle våre medlemmer.

Nå ved årets utgang vil jeg få takke for engasjement og medvirkning til å bygge UHF til en sterk organisasjon for medlemmene.

Jeg vil samtidig benytte anledningen til å ønske alle
GOD JUL og GODT NYTTÅR!

Vet du om en ildsjel i UHF?

I en organisasjon som UHF der mye er basert på idealisme og frivillighet, er det viktig å ta vare på ildsjelene. Vi ønsker derfor å innføre en pris for å vise at vi verdsetter ildsjelenes engasjement og arbeid for organisasjonen.

Prisen deles ut til en person i UHF om har gjort en innsats ut over det man kan forvente og som er en inspirasjonskilde for oss andre.

Den første prisen, som er for året 2009, deles ut på Representantskapsmøtet i april 2010.

Forslag til kandidater til prisen leveres til Arbeidsutvalget v/ Sekretariatsleder Astrid Tide- man Sørland innen utgangen av februar 2010 sammen med en kort begrunnelse for hvorfor vedkommende fortjener å bli kalt "årets ildsjel" astrid.t.sorland@uhf.no.

UHF gratulerer vårt æresmedlem

Jan H. Syvertsen med H.M. Kongens Fortjenestemedalje

Generalsekretær Jan H. Syvertsen ble tildelt H.M. Kongens Fortjenestemedalje 19. september. Medaljen ble tildelt som en påskjønnelse for et livs-langt arbeid med frivillige foreninger og organisasjoner.

Jan H. Syvertsen ble av hovedstyret utnevnt til æresmedlem i UHF i 2007. Da Norsk Økonomforbund ble omdannet til Høyskoleutdannedes Forbund var han den første styreformannen, og han har vært ordfører i Representantskapet, for å nevne noe.

Styret kan utnevne til æresmedlem personer som har vært medlem i minst 20 år og har gjort en betydelig innsats som fremtredende tillitsvalgt sentralt, regionalt eller lokalt over tid. Seremonien med utnevning av æresmedlemmer finner sted i forbindelse med UHF's ordinære Representantskapsmøter. Æresmedlemskap i UHF varer livet ut.

KURSTILBUDET I UHF

UHF har utviklet kompetansehevende kurspakker for medlemmene. De tre modulene byr på faglig påfyll som er relevant for engasjementet i en moderne fagforening og for arbeidslivet generelt. Vi anbefaler at man begynner med modul I.

Modul III

- Arbeidsrett III
- "I samme båt" II
- Konfliktbehandling på arbeidsplassen II
- Pensjon og rettigheter

Modul II

- Arbeidsrett II
- Omstilling og omorganisering II
- "I samme båt" I
- Konfliktbehandling på arbeidsplassen I
- Forhandlingsteknikk

Modul I

- Arbeidsrett I
- Omstilling og omorganisering I
- Tariff- og hovedavtaler i stat og kommune
- Grunnkurs for tillitsvalgte

Lederen

Mange av våre medlemmer har lederansvar og vi har derfor i tillegg utarbeidet en kurspakke som retter seg mot denne gruppen.

Ledelse og motivasjon

Bedre møteledelse

Lederroller i dagens samfunn

Videre tilbyr vi spesialkurs for enkelte grupper som for eksempel:

- Lønnsforhandlinger i Spekter
- Ferieloven
- Statens personalhåndbok

Kurs 2010

28.-29. januar	Arbeidsrett I	Modul I
15.-16. februar	Konfliktbehandling på arbeidsplassen I	Modul II
4.-6. mars	Grunnkurs for tillitsvalgte	Modul I
11.-13. mars	"I samme båt" I	Modul II
15.-16. april	Ledelse og motivasjon	Leder
19.-21. august	Tariff- og hovedavtaler Kommunal sektor – Spekter – KA	Modul I
26.-28. august	Tariff- og hovedavtaler Statlig sektor – Oslo kommune – HSH	Modul I
2.-4. september	Forhandlingsteknikk Kommune	Modul II
9.-11. september	Forhandlingsteknikk Stat	Modul II
28.-29. oktober	Omstilling og omorganisering I	Modul I
11. november	Bedre møteledelse	Leder

Alle kurs blir lagt ut på hjemmesiden vår, www.uhf.no.

Midlertidige tilsetninger: Et voksende problem?

UHF's advokat har sett nærmere på bruken av midlertidige tilsetninger i staten, blant annet aktualisert av tilbakemeldinger fra ansatte i NAV.

En av grunnene til at vi behandler dette temaet så vidt omfattende, er at problematikken rundt midlertidig tilsetning i staten har fått ny aktualitet som følge av bl.a. NAVs betydelige bruk av dette. UHF har i denne sammenheng reist spørsmålet om NAV har adgang til en så vid bruk av midlertidige tilsetninger. Vi får også hyppigere tilbakemeldinger enn før fra andre statsetater om tvilsom bruk av midlertidighet. Jeg erfarer at representanter for statlige virksomheter regelmessig gir uttrykk for at det er en vid adgang i staten til å tilsette personell midlertidig. Det påberopes en vesentlig større adgang til å tilsette midlertidig i statlige virksomheter enn i kommunal og privat sektor. (Jeg vil nedenfor belyse denne problematikken nærmere.) Jeg vil i det videre ikke omtale reglene for embetsmenn i staten, men begrense min fremstilling til de regler i tjenestemannsloven som omhandler midlertidig tilsetning av statlige tjenestemenn.

Fast tilsetning er hovedregelen

Reglene om adgang til å tilsette personer midlertidig i statlig virksomhet finner vi i tjenestemannslovens § 3. Tjenestemannsloven er en spesiallov for statlige virksomheter og skiller seg i tekst og utforming fra arbeidsmiljølovens regler om samme tema. Den helt klare hovedregel iht. tjenestemannslovens § 3, nr. 2 er at tjenestemenn skal tilsettes fast. Det er således grunn til å merke seg at det ikke finnes noen generell adgang til midlertidig tilsetning i statlig sektor. Hovedregelen er den samme etter tjenestemannsloven som i arbeidsmiljøloven

Unntak og særregler gir staten hjemmel på viktige områder

Som i arbeidsmiljøloven finnes det også i tjenestemannsloven regler om unntak fra denne hovedregelen. I tillegg finnes det særregler som gir adgang for midler-

tidig tilsetning av statlig personale ut over det som fremgår av unntakene i tjenestemannsloven. Det er her tatt inn regler om åremålstilsetninger i forsvaret, i utdanningsstillinger, i postdokstillinger, mv. Det er også særregler om midlertidige tilsetninger i de tilfeller en ikke får kvalifiserte søkere til stillinger i helsesektoren, og for vitenskaplig personale ved universiteter og høyskoler. Forskriftene gir også adgang til å foreta midlertidig tilsetning av andre statlige tjenestemenn, f.eks for visse prosjektstillinger og gruppelederstillinger i NAV.

Disse forskriftene gir staten en hjemmel for midlertidig tilsetning på viktige områder i statsforvaltningen.

Avgrenset tidsrom eller bestemt oppdrag

Det første unntaket fra hovedreglen som er tatt inn i tjenestemannsloven § 3 nr. 2a, er de tilfeller hvor tjenestemannen bare trengs *"for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag"*. I utgangspunktet tilsier dette at oppdraget må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning, samt at det må ha en naturlig avslutning. Utgangspunktet for dette må være at det er arbeidsoppgavene som sådan som må ha en tidsmessig avgrensning. Dette fremgår også av lovens forarbeider hvor departementet i Odelstingsproposisjon nr. 72 (1981/82) gir uttrykk for at *"et bestemt oppdrag må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at det har en naturlig avslutning"*.

Kan økonomi være et selvstendig argument?

Staten har hatt en tendens til å mene at økonomi også kan være et selvstendig argument for å tilsette midlertidig. Undertegnede stiller seg kritisk til dette. Skulle økonomi kunne være avgjørende, vil grensene for mulig midlertidig tilsetning etter tjenestemannslovens § 3 nr.



Bjørn Bråthen.

2a nærmest være ubegrenset. Ble loven praktisert på denne måte, ville staten selv stått fritt i å sette begrensninger i de midler som ble gitt og på denne måten oppnå en fullstendig styring på de midlertidige tilsetningene. Det må derfor etter min mening være klare begrensninger for hva som kan aksepteres av midlertidige tilsetninger med begrunnelse i økonomiske forhold.

Det må for eksempel kreves at arbeidsoppgavene på tilsetningspunktet forventes avsluttet innen et bestemt tidspunkt eller så snart oppdraget etter sitt innhold er løst. Det vil si at arbeidsgiver skal kjenne tidspunktet for avslutningen av arbeidet når den første midlertidige arbeidskontrakten inngås. Dette fremgår av en kjennelse fra Høyesterett inntatt i Rettstidende 1997 s. 1411. I kjennelsen fremgår det også at unntaket bare kan brukes dersom arbeidet er forholdsvis kortvarig og når det har en naturlige avslutning.

Alle de tre poengene Høyesterett peker på i kjennelsen fra 1997 innebærer at det må settes klare begrensninger for statens adgang til å foreta midlertidig tilsetning. Arbeidsgiver må kunne dokumentere at de har god oversikt over arbeidsoppgavens varighet og avslutning på det tidspunktet den midlertidige tilsetningen starter. Dersom det midlertidige arbeidsforholdet forlenges ut over de tidsrammer arbeidsgiver anga ved den opprinnelige tilsetningen, kan dette således være en indikasjon på at det forelig-

ger et ulovlig midlertidig tilsetningsforhold.

Usikkert hvor mange som trengs til et arbeid

Det neste unntaket fra hovedregelen er dersom *"arbeidet ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs"*. I dette tilfellet må begge vilkårene være oppfylt. Det er altså ikke nok at arbeidet ennå ikke er fast organisert. Det må også være en saklig grunn for å være usikker på hvilke tjenestemenn som trengs. Denne regelen brukes i alminnelighet ved omorganiseringer i statlig virksomhet. Den kan også brukes når en ny statlig virksomhet startes opp.

Det må i disse tilfellene også kreves at omorganiseringene eller planene for en omorganisering er reelle. En mer diffus mulighet for at etaten en gang i fremtiden ville bli omorganisert uten at det foreligger noe håndfast som tilsier dette, er altså ikke tilstrekkelig.

Kjennelsen i Høyesterett trekker også her opp noen grenser. Det slås fast at det ikke er nok at det ikke er opprettet faste stillinger. Dersom det ikke lenger er grunnlag for en saklig usikkerhet om hvilke tjenestemenn som trengs, vil det således ikke være lov å tilsette midlertidig selv om faste stillinger ikke er opprettet.

Staten kan ikke bruke lenger tid på organiseringen enn det som med rimelighet kreves for å få avklart virksomhetens organisasjon og stillingsbehov. Etter min mening må dette også gjelde der en omorganisering foregår over lenger tid, i flere etapper. Dersom en del av organisasjonen er fastlagt, og det ikke lenger er tvil om hvilke tjenestemenn som trengs i denne del av organisasjonen, må det kunne sluttes at en midlertidig tilsetting ikke vil være lovlig. Dette må antas å gjelde selv om omfattende deler av den resterende organisasjonen fremdeles er under omorganisering.

Ved en omorganisering må det også legges vekt på om omorganiseringen i seg selv og usikkerhet om hvilke tjenestemenn som trengs, er den reelle årsaken til at midlertidige tilsetting benyttes. Dersom bemanningsbehovet er fastlagt i omstillingsprosessen, og det deretter viser seg at dette bemanningsnivået ikke er tilstrekkelig for å utføre virksomhetens oppgaver, vil midlertidig tilsetting ikke

lovlig kunne benyttes dersom det høyere bemanningsbehovet synes å være varig.

Tidsperspektivet

Høyesterett har gitt sin tilslutning til at varigheten av et midlertidig tilsetningsforhold må være begrenset. Hvor lang tid man kan være midlertidig tilsatt, må imidlertid vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Det er grunn til å tro at en varighet på over 2-3 år, vanligvis vil bli ansett som et for langt tidsrom når det gjelder det første unntaket som handler om avgrenset oppgave og tidsrom.

Når det gjelder unntaket som kan brukes ved omorganisering og bemanningsbehov, må man vurdere hva som tidsmessig er nødvendig og hensiktsmessig for å få klarlagt organisering og bemanningsbehov. Dette vil nødvendigvis variere med omfanget av omorganiseringen og med mulighetene for å klargjøre deler av omorganiseringen etappevis.

Undertegnede kan således ikke slutte seg til de som hevder at et midlertidig arbeidsforhold i staten lovlig kan strekke seg utover en periode på 4 år. Dette vil i så fall være helt spesielle tilfeller som jeg ikke i skrivende stund kan se for meg. Selv ved prosjekter og prosjektarbeid synes perioder ut over 4 år å være så ekstraordinært at det bør stilles spørsmålsteget om ikke fast tilsetting bør foretas.

Dersom et midlertidig tilsetningsforhold varer ut over 4 år, vil den midlertidig tilsatte under enhver omstendighet få fullt rettsvern iht. tjenestemannslovens § 10.

Dersom et midlertidig tilsetningsforhold ikke går inn under noen av unntakene i § 3, vil forholdet være ulovlig fra første dag.

Vikariat

Tjenestemannsloven gir en definisjon av hva som er et vikariat. Det fremgår her at for å kunne defineres som vikar må tjenestemannen *"gjøre tjeneste istedet for en annen"*. Det forutsettes her at en annen arbeidstaker midlertidig er ute av sin stilling, som følge av permisjoner, sykdom e.l. Man kan altså ikke benytte vikariatsbegrepet i de tilfeller hvor man trenger ekstrahjelp eller av andre grunner ønsker å tilsette midlertidig.

En vikar skal erstatte en annen bestemt person eller flere bestemte personer. Hovedregelen bør her være at disse personene navngis allerede i tilsetningskontrakten. Det finnes imidlertid unntak

fra denne hovedregelen. Dersom den man vikarierer for sier opp sin faste stilling, og stillingen lyses ut på ny, vil vikaren fortsatt stå i et lovlig vikariat selv om den opprinnelige stillingsinnehaver har fratrudd sin stilling. Vikariatet er i disse tilfeller lovlig frem til den nye stillingsinnehaveren tiltrer. Det må i disse tilfeller forutsettes at arbeidsgiver utlyser og tilsetter i stillingen innenfor rimelig tid. Dersom en arbeidsgiver unnlater å lyse ut stillingen på ny eller bruker for lang tid på tilsetningsprosessen av andre grunner, og på denne måten lar vikaren fortsette i stillingen over lengre tid, vil dette kunne innebære at vikaren ikke lenger blir å anse som lovlig midlertidig tilsatt. Varigheten av denne perioden bør ikke overstige 6 måneder.

Dersom vikarer tilsettes eller fortsetter i tidligere vikariat, fordi arbeidsgiver ved utlysning ikke får arbeidstakere som tilfredsstiller de formelle kvalifikasjoner til stillingen, gir det ikke adgang til å ansette midlertidig. Det faktum at staten har inntatt særregler for helsepersonell og vitenskaplig personale i forskriftene til tjenestemannsloven, understøtter denne konklusjonen.

Et vikariat er lovlig selv om vikaren tjenestegjør for flere enn én person. Undertegnede vil imidlertid anføre at dersom en vikarierer for flere personer, må det settes større krav til identifikasjon av disse personene allerede ved inngåelsen av det midlertidige tilsetningsforholdet.

Mht. tidsmomentet vil utgangspunktet være at vikariatet er lovlig selv om de varer over lang tid.

Ambulerende vikarer med fast ansettelse

En statlig virksomhet kan nærmest ha et konstant behov for vikarer som følge av høyt sykefravær, hyppige permisjoner og lignende. Dersom en slik situasjonen fremstår som varig, vil det ikke være lovlig å tilsette vikarer for den eller de som til enhver tid måtte være fraværende fra arbeid. Dette gjelder selv om vikariatene isolert sett fremstår som lovlige fordi man vikarierer for bestemte personer. I virksomheter med et slikt konstant vikarbehov skal det tilsettes ambulerende vikarer som er fast ansatt i virksomheten.

Bjørn Bråthen, advokat for UHF

Er NAV-reformen i havn?

Ved inngangen til 2010 er NAV-reformens hovedmilepæl nådd: 457 lokale NAV-kontor er straks ferdigstilt. Trygdekantorene, arbeidskontorene og sosialkontorene er historie. Betyr dette at reformen nå er i havn?

I en så stor reform vil det alltid være mange uforutsette forhold. I løpet av de fire reformårene har det da også kommet justeringer, endringer, nye reformer og nye virkemidler på løpende bånd.

Arbeidsevnevurdering og avklaringspengene er to nye virkemidler som kanskje vil avhjelpe situasjonen, men det vi vet hittil er at den nye arbeids- og velferdsforvaltningen på mange områder ikke har "levert" som forutsatt. Brukertilfredsheten viser en svak nedgang. Produksjonstallene er for lave, regnskapene godkjennes ikke, og utgiftene til blant annet sosialtjenester har steget i mange kommuner, i takt med etableringen av NAV-kontor.

Trine Løvold Syversen

- Ansatt ved Høgskolen i Lillehammer som doktorgradsstipendiat
- Studerer lokal iverksetting av NAV-reformen, et case-studium av NAV-kontor, fylkesledd og kommuner

Evalueringsforskerne kan også vise til noen positive utviklingstrekk. Produksjonen ved pilotkontorene er på vei oppover, og uroen er noe redusert. Fungerende statsråd Aaserud uttalte nylig at strategien fremover er å holde "...stø kurs i gjennomføringen av NAV-reformen." Problemene betraktes med andre ord som midlertidige, ut fra en logikk om at "det vil gå seg til."

Etablering og iverksetting er imidlertid kun én side av denne reformen. En annen og kanskje mer varig problemstilling er de organisatoriske løsningene. Flere forskere påpeker innebygde spenninger i selve organisasjonsmodellen. Spenningene finnes på flere nivåer.

Det konstruerte partnerskapet

Selv om stat og kommune har lange tradisjoner for å samarbeide om velferdsytelser, så er det lovpålagte partnerskapet

mellom stat og kommune en forvaltningsmessig nyskaping, som skaper svært krevende arbeidssituasjoner for ledelsen ved NAV-kontor, som må forholde seg til flere styringslinjer. "Ingen ønsker seg denne modellen, verken rådmenn eller fylkesdirektører" hevder respondenter.

En rebyråkratisering på regionalt nivå?

Utskillelsen av de regionale forvaltningsenhetene, og den storstilte flyttingen av personer fra lokalkontorene til forvaltningsenhetene, er heller ikke uproblematisk. Respondenter ved fylkesnivåene hevder at utskillelsen av forvaltningsenheter var helt nødvendig, ut fra hensynet til å kunne levere profesjonelle, standardiserte ytelser. Ved lokalkontorene uttaler medarbeidere at de blir "ribbet" for kollegaer som kan trygdefeltet, og slik opplever lokalkontorene et kompetanse- og kapasitetstap. Opprettelsen av forvaltningsenhetene innebærer videre nye nivåer i saksbehandlingen, og kritikere hevder at det har funnet sted en ny byråkratisering som ikke var intensjonen.

Om alle ved NAV-kontoret skal kunne alt – eller ei

Prinsippene for arbeidsdelingen internt ved NAV-kontorene er spenningsfylte. Ved flere NAV-kontor ble sammenslåingen av trygd-, arbeids og sosialkontor oppfattet som et startskudd for at nå skulle "alle gjøre alt." Brukerne ble fordelt på medarbeiderne etter fødselsdato, og modellen forutsetter en kompetanse som svært få er i besittelse av. Som en respondent uttaler: "Det er komplett umulig for én person å kunne alle ordninger."

Det er imidlertid stor forskjell på et bydelskontor i hovedstaden, med over 100 ansatte, og et NAV-kontor i en småkommune i bygde-Norge, med 3,5 ansatte. Derfor ligger det en stor frihet lokalt til å organisere seg i henhold til det som passer det enkelte NAV-kontor best. Det ligger en spenning i om den statlige NAV-etaten, som er standardiseringsorientert, klarer å leve med den store variasjonen i organisering som vi finner ved de lokale NAV-kontorene i dag.



Trine Løvold Syversen.

Reformer som avler reformer...

Er så NAV-skuta i havn med reformen? Både ja og nei. De organisatoriske hovedgrepene er straks gjennomført, som varslet i de politiske styringsdokumentene. Så slik sett er svaret "ja". Men som vi har sett over, så skjer det stadige endringer og justeringer i denne prosessen. Min spådom er at denne letingen etter en bedre organisering av NAV vil fortsette også fremover. Det er flere drivkrefter som virker i den retning.

For det første vil enhver organisering ha slagsider. Man har fått samlet en del tjenester i de lokale NAV-kontorene, og dette kan man se på som et forsøk på rendyrke et **områdeprinsipp**: alle tjenester innen arbeids- og velferdsforvaltning for et geografisk område samles i ett kontor. Men etableringen av NAV-kontorene skaper nye grenser mot andre kommunale tjenester, helsetjenester og utdanning. Utskillelsen av regionale forvaltningsenheter, som innebærer en organisering basert på et funksjonelt **spesialiseringsprinsipp**, supplerer og justerer områdeprinsippet.

Siden ulike organisasjonsløsninger ivaretar ulike hensyn, så kan reformer også være uttrykk for drakamper, maktkamper og ikke minst omkamper. Ulike grupperinger som kanskje følte at de tapte ved første korsvei, kan komme tilbake og medvirke til at nye reformer, eller justeringer av reformer, finner sted. Nei, jeg tror seilassen varer enda en stund.

En av fylkesdirektørene uttrykte i et intervju at vedkommende så frem til tiden etter første kvartal 2010 – altså når NAV-kontorene er ferdig etablert - fordi: "Det er da det begynner!"

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: eskintveit@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:

Forhandlingssjef: 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

**Trykk og grafisk
tilrettelegging:** Comitas

**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



Region Øst:

rekordmange deltok på medlemsmøte

75 UHF-medlemmer deltok på inspirerende kveldsmøte med
Ingvar Wilhelmsen.

Professor Ingvar Wilhelmsen holdt et (to timers) foredrag over temaet "Sjef i eget liv", som bygger på læren om kognitiv terapi og måter å lære å se på seg selv på fra et nytt perspektiv. Wilhelmsen snakket om hva som styrer våre følelser, hvordan man kan finne sine grunnholdninger, om det er mulig å skille mellom ekte og tenkte problemer og hvordan man kan endre seg. Budskapet ble formidlet med humor på høyt nivå. Det var ord til ettertanke som inspirerte deltakerne. Ingvar Wilhelmsen har skrevet

flere populærvitenskapelige bøker, som alle på forskjellige måter gir en innføring i eller anvendelse av kognitiv terapi.

Kvelden ble avsluttet med "hjemmelaget" pizza og noe godt i glasset. "Vi i styret i UHF Øst gledet oss over det gode oppmøtet og den fine stemningen", sier en fornøyd Knut Simble. Han ser frem til flere arrangementer av samme slag som kan gi medlemmene faglig påfyll i en hektisk hverdag.

Tett på NAV

Perly Paulsen er hovedtillitsvalgt Unio i NAV og engasjerer seg sterkt i det som skjer i NAV. Hun tar gjerne i mot henvendelser og innspill fra våre medlemmer.

Uansett hvilke utfordringer du står overfor, ta kontakt!
perly.paulsen@nav.no / 901 40 047

Som UHF-medlem i NAV har du tillitsvalgte på alle nivåer og styringslinjer. Vi har plasstillitsvalgte, fylkestillitsvalgte, hovedtillitsvalgte, regionstyrene og UHF sentralt.

- Vi har et kjempepotensial

Med 180 medlemmer å være tillitsvalgt for har han nok å henge fingrene i. Men når medlemsmassen befinner seg hos en av landets aller største arbeidsgivere, er han ikke fornøyd før forsamlingen har lagt merkbart på seg.

AV BERIT NORUM

- Vi tror vi har et kjempepotensial, sier Sverre Dahle, som fronter UHF's vervekampanje i Oslo kommune. - Målet i år er å øke til 230 medlemmer, da vil vi komme i en ny posisjon i forhold til de andre fagforeningene. Når vi blir på størrelse med for eksempel fysioterapeutene og ergoterapeutene, får vi helt nye muligheter og får delta på linje med dem.

En enkel oppskrift

Et større medlemstall kan også gi flere frikjøpte tillitsvalgte i UHF. Selv er Dahle bare frikjøpt noen timer rundt lokale lønnsforhandlinger, men synes arbeidet er morsomt og givende. Hans eget lokallag i Alna bydel har tredoblet seg selv på ett år. Oppskriften er rett og slett å snakke med folk, forteller Dahle. Noen er uorganisert og har ikke funnet en organisasjon som de føler seg hjemme i. Mens andre ikke trives der de er organisert, og er på vei ut. Da trenger de kanskje bare et lite puff.

Det beste salgsargumentet er i følge Sverre Dahle at UHF fører en politikk som favner ulike yrkesgrupper - Noen har også oppdaget at vi har gode resultater i lokale lønnsforhandlinger. Nesten alle våre medlemmer gikk opp i lønn ved forrige lønnsoppgjør. Det er det nok ikke så mange andre som opplever. Jeg ledet selv forhandlinger i flere bydeler og etater. Det var bare et par av de 180 medlemmene våre som ikke gikk opp i lønn! Slikt blir jo lagt merke til, konstaterer han.

Tydelige medlemsfordeler

Medlemsfordelene er naturligvis viktige, påpeker Dahle. UHF har en kontingent som er betydelig lavere enn LO-forbundene, faktisk rundt halvparten. Bjørn Bråten, foreningens egen advokat, kan brukes også utover det arbeidsrettslige, noe mange medlemmer benytter seg av. Forsikringsordningen er like god som den man har gjennom samvirket i LO. For noen slår den til og med bedre ut. UHF's store potensial ligger i å få dem som tenker på å melde seg inn til å gjøre det og ikke bare la det bli med tanken, mener Dahle.

Inviterer seg selv

I høstens vervekampanje i Oslo får hvert enkelt medlem en oppfordring om å gjøre en innsats. Vervepremier hører selvsagt med. Dahle forteller at de har begynt å ta kontakt med arbeidsplasser der det ikke er lokallag, men hvor det er medlemmer. Målet er at det dannes flere lokallag. - Vi inviterer oss selv til en lunsj eller til et medlemsmøte. Det er mange som ønsker besøk.

Blant UHF's medlemmer er mange i lederposisjoner. I en av bydelene er både personalsjefen og økonomisjefen medlem av UHF. Økonomikonsulenter er det også en del av, dessuten en stor gruppe som jobber i barnevernet. Typiske saker er lønn og arbeidsforhold, som gjerne inkluderer endringer i oppgaver. Utfordringen er å få folk til å bruke fagforeningen mer, særlig i forhold til lønn, mener Dahle. Folk er ikke klar over at det er mulig å vurdere lønn mellom tariffoppgjørene. I forbindelse med omorganiseringer der



Sverre Dahle.

medlemmet har fått større ansvarsområde, krever vi høyere lønn, og oppnår det veldig ofte, forteller han.

Mer synlig

Sjansen for å komme til gode løsninger er større når fagforeningen er inne på et tidlig tidspunkt i en prosess, påpeker Dahle. Nylig ble han invitert til å drøfte det nye publikumsmottaket i NAV Alna. - Vi begynner å synes litt bedre nå, og blir regnet med. Det er også ett av målene med kampanjen vår.

I AMU og MBU sitter Sverre fortsatt som representant for arbeidsgiversiden, noe som henger igjen fra tiden fram til august i år, da han var konsulent for bydelsdirektørens ledergruppe. Å ha flere hatter kan være litt krevende, men gir også noen muntre utslag: Hvis det oppstår uenigheter, kan de ansattes representanter utbryte: "Sverre er vår!"

Sverre Dahle kan nås pr. mail, sverdah@getmail.no og mobil 909 58 784.