

SIGNALER

NR 2 2008 17. ÅRGANG. www.uhf.no UTGITT AV UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNEDES FORBUND

Verdibasert ledelse: fremtidens lederskap

REDAKTØRENS HJØRNE



Hva får folk til å gå på jobb? Unio har akkurat avsluttet en streik i KS og Oslo kommune. Vi har streiket for at innsats i det offentlige skal verdsettes og for at alle Unio

medlemmer skal ha en anstendig lønn, sett i forhold til sammenlignbart lønnsnivå i privat sektor.

Selvfølgerig går vi på jobb for å tjene penger og dekke våre primære behov. Men hva mer er det som motiverer oss å stå opp hver dag og dra av gårde. Hva gir arbeid mening?

Hans Olav Håkonsen, endringsnavigator, og blant mye annet, medforfatter av boka: "verdibasert lærende ledelse, understreker at alle mennesker har et grunnleggende behov for hensikt og mening i livet og vil at arbeidsdagen vår skal være et læringsrom som stimulerer vår indre motivasjon, vår unike kreativitet og skaperkraft.

Ut med medarbeidertilfredshetsundersøkelser og inn med en lederstil som bygger opp under medarbeideres egen motiverende drivkraft, sier han.

En leder skal inspirere og legge til rette, men mennesket må selv ta ansvar for å motivere seg selv, presiserer Håkonsen og forklarer " Verdibasert lærende ledelse er å låse opp for menneskets potensial – til å maksimere sine egne prestasjoner, og bli unik på det en er god til."

Det er slik, sier han, vi i framtida kommer til å få fremragende organisasjoner og deltagende ansvarliggjorte medarbeidere.

Det er snart sommer og tid for avkopling og kanskje en god bok? For de som er interessert i ledelse og organisasjonsteori, kan boka " verdibasert lærende organisasjoner" anbefales.

God sommer og god lesning!

Foto forsida: Scanpix

FORBUNDSLEDERENS SPALTE

Kjære medlem!

I mai var Oslos gater fylt av Unio-medlemmer med plakater, banner og faner. Kampropene runget. Det hele ble avsluttet på Yongstorget med appeller.

Over hele landet var det torgmøter med tale. Streik er arbeidstakernes sterkeste virkemiddel i lønnskampen.

Etter 12 dager var streiken over i KS-sektoren og Oslo Kommune. Vi har vært vitne til en kraftig mobilisering av streikende i Unio. Ved avslutningen av streiken var hele 11000 tatt ut i streik. Nye opptrapninger var planlagt. KS og Oslo kommune valgte å strekke ut en hånd til Unio og streiken ble avsluttet. Ikke en krone mer var oppslaget i VG dagen etter at streiken var avsluttet. Det er riktig med tanke på årets oppgjør, men ikke nødvendigvis den riktige konklusjon sett i et lengre perspektiv.

En streik i offentlig sektor har ikke samme effekt på arbeidsgiver som streik i en privat bedrift. I privat sektor stanser produksjonen når ansatte streiker og salgsinntekter uteblir. Kommunen taper ikke inntekter når offentlig ansatte går ut i streik. De får mindre lønnsutgifter når de streikende i stedet for lønn mottar streikebidrag fra sine organisasjoner. Økonomisk "tjener" altså kommunene på streik. Man kan så spørre hvorfor en da skal streike? En streik blant offentlig ansatte handler om å påvirke politikere og opinion til å prioritere i henhold til Unios argumentasjon.

I denne konflikten hadde Unio 3 viktige poeng. Kommunale tjenester som gir trygghet og velferd er avhengig av at universitet og høyskoleutdannede prioriterer å arbeide i kommunal sektor. Lønnsnivå for disse grupper er for lavt sammenholdt med privat sektor. Vi ser nå en fallende tendens når det gjelder antall søkere til utdanningsretninger som er rettet mot offentlig sektor.

Unios argumenter ser ut til å ha festet seg i befolkningen, om vi skal tro meningsmålinger som ble utført under streiken.

Når KS og Unio i tilknytning til årets tariffoppgjør ble enige om formuleringer som innebar en vilje til styrking av lønnsnivået til medlemmene i 2009 og 2010, kan

dette enten bli vurdert som fagre ord, eller tolkes som et uttrykk for at partene kom hverandre i møte. For streikende som hadde forventninger om at kravene ville bli innfridd, ble løsningen i årets oppgjør for mange en skuffelse. Det er imidlertid en balansekunst å streike. Den sympati man oppnår i en streik kan lett gå tapt dersom streiken tar en retning som opinionen ikke har forståelse for. Dersom Unio ikke hadde kommet til enighet med KS, ville denne streiken måtte bli avsluttet en gang i framtiden i form av tvungen lønnsnemnd, fordi liv og helse ville stått på spill. Dette ville tatt sin tid. Om en lengre streik hadde styrket Unios påvirkning av opinionen ytterligere, er høyst usikkert. Det vi kan si med sikkerhet er at streiken ble avsluttet samtidig som sympatien var stor for de streikende.

For UHF's medlemmer ble denne streiken også et spørsmål om å vise solidaritet. De fleste streikende i UHF var medlemmer som får lønn fastsatt lokalt basert på lokale forhandlinger. Denne streiken gav derfor kun mening om en hadde forståelse for de UHF-medlemmer og Unio-medlemmer som får lønn fastsatt gjennom sentrale forhandlinger. Vi fikk i løpet av streiken mange tilbakemeldinger på at våre medlemmer hadde forståelse for Unios brudd med KS. Samtidig understreket en del medlemmer at de ikke var tilhengere av å benytte streik som virkemiddel. Det kan selvsagt argumenteres både for og imot streik. Den debatten skal UHF ta i egne rekker. Det er likevel positivt at vi som medlemmer i en hovedorganisasjon stiller opp når fellesskapet tar en avgjørelse. Denne lojalitet er helt avgjørende om organisasjonen skal evne å fremme medlemmenes interesser, lønnskrav og få gjennomslag for disse.

God sommer!



Mye av det jeg så som leder var lidelse og ikke ledelse

Hans Olav Håkonsen bestemte seg for å slutte som leder og heller hjelpe mennesker i deres personlige utvikling.

av.kari.sundby@uhf.no

Olav Håkonsen, rådgiver og endringsnavigator, utstråler en indre ro og overbevisning allerede før praten starter.

Utgangspunktet for min overbevisning i dag fikk jeg som leder i gamle Televerket. Jeg har vært med på de store omstillingsprosessene fra manuelt telefon system, til automatiseringen og til slutt digitaliseringen. Alt dette i løpet av ett liv.

Vi sa opp 7000 kvinner på sentralene. Måten dette ble håndtert på var feil samfunnsmessig og vi forstod ikke at den nye teknikken skapte mange skjebner. På den tiden var jeg teknisk utbyggingssjef og på ett år hadde jeg 900 medarbeidersamtaler som følge av omorganisering og nedbemanning.

Mye av det jeg så var lidelse og ikke ledelse. Jeg bestemte meg for at jeg ikke lenger ville bidra til å skape lidelse men heller hjelpe mennesker i deres personlige utvikling.

Dette er min visjon i livet. Jeg kaller meg endringsnavigator, det gir mer mening for meg enn coach begrepet : Jeg vil være en medhjelper, inspirator i forvandlingen som er nødvendig for å vokse. Losen som er med et stykke på veien. Det er min livsoppgave å hjelpe mennesker til å realisere sitt iboende potensial.

For meg handler coaching om å finne fram til det unike potensialet vi opprinnelig kom til denne verdenen med. Vi alle hatt noen gestalter som vi har modellert. Det er et viktig å forstå hvem vi har modellert og hva dette har gjort med oss. En coach kan bistå deg i prosessen med å finne tilbake til ditt opprinnelige potensial og avlære uheldige og skadelige modellering – kvitte oss med den indre kritiker – "pleaseren" og offeret. . Vi lærer nemlig, og dessverre ofte til skade for oss selv, gjennom modellering.

Jeg bygger på en grunnforståelse av at hele skaperverket er plassert i hjertet vårt. Jobben er å trekke ut noe som allerede ligger der, ikke tilføre noe helt nytt. Jeg har reist mye og særlig urbefolkningene har vist meg at vi alle er født med spesielle oppgaver for fellesskapet.

Jeg pleier å si at mennesket er utstyrt med tre gaver; Hodet, hjertet og viljen. Hodet til å tenke med, hjertet for evnen til omsorg og kjærlighet i vid forstand og viljen til handling; evnen til å nå våre mål og ta rettfærdige beslutninger.

Du veileder og kurser ledere; hva skaper en god leder?

Rettfærdighet er fundamentalt både i lederutvikling, personlig utvikling og alle våre relasjoner i livet. Dette kan jeg ikke få understreket nok.

"tillit bygges i millimeter og rives ned i meter".

Du kan ikke få ledet hvis du ikke er rett-schaffen, du må være sannferdig i alle relasjoner. "Tillit bygges i millimeter og rives ned i meter". Når du bryter tillit tar det lang tid å bygge den opp igjen og den kommer sjelden opp på opprinnelig nivå. Utrygge ledere skaper angstvibrasjoner som smitter i rommet. Jeg pleier å si at den verdibaserte leder, som jeg mener er framtidens leder; er en gartner. Han tar vare på sine medarbeidere og sin egen personlige utvikling, er opptatt av de skapende krefter hos hver enkelt medarbeider og er helhetssøkende. Han inngir tillit og handler i tråd med sitt verdigrunnlag.

Ledere må skape et godt læringsrom, både i det indre og det ytre rom.

Du blir ikke trygg på et menneske du ikke stoler på. Vi får økende forskjeller i samfunnet og ledere må tåle offentlighetens



Hans Olav Håkonsen. Foto: privat.

lys. Når ledere tas, er det på grunn av usannhet, løgner og tildekningsoperasjoner, enten det gjelder Støres sms eller Osmondsens bekjentskaper.

Hva hemmer forståelse mellom mennesker?

Måten vi kommuniserer på. Alt for ofte befinner offentlig meningsutveksling seg på hva jeg vil kalle et umodent nivå i form av monolog og ordre. Neste nivå er diskusjon – betyr "å vinne over". Her er budskapet "Jeg er bedre enn deg". Norske debattprogrammer er basert på nettopp det og "vinne over" og er overhode ikke løsningsorientert.

Dette er dårlig ledelse og jeg er skamfull på politikeres vegne som befinner seg her.

Det mer modne mennesket går over i dialogen. Dialog betyr "gjennom ordet". Men selv dette stadiet er ikke nok og jeg er overbevist om at vi må over i rådslagning. Det er der vi finner løsninger. Disse finner sted i kollisjonen mellom tanker og ideer. Vi behøver ikke være enige, men vi vil ha den beste løsningen. Hengivenhet ut fra hjertet og forpliktelsen ut fra viljen vår.

Jeg savner sterkt arenaer i samfunnet for dialogen og rådslagningen. Vi trenger dette på alle nivå og ikke minst globalt. Hvordan skal vi ellers kunne redde miljøet vårt for våre barnebarn?

Interessert? Se hjemmeside: <http://www.compa.no/>

Verdibasert lærende ledelse - fremtidas lederskap

Fra medarbeidertilfredshet til medarbeiderdrivkraft. Verdibasert ledelse handler like mye om å skape en lærende og involverende bedriftskultur som å bidra til leders personlige utvikling.

av kari.sundby@uhf.no

Tradisjonell organisasjonsteori er behovsorientert og bygger i stor grad på at så lenge medarbeidere får dekket sentrale behov vil de arbeide. Det tegnes en konflikt mellom enkelmenneskets behov og organisasjonens behov der den ansatte ønsker en interessant jobb og en god lønn, mens organisasjonen primært er opptatt av å tjene penger.

Forfatterne av boka: "Verdibasert Lærende Ledelse", betrakter virksomheten som en arena for læring og vekst; den verdi baserte lærende organisasjon.

Her defineres lederskap litt utradisjonelt: "å skape en enhet som mennesker ønsker å tilhøre." Å få lov å være med på å skape noe, utnytte egen kreativitet og evner, er en drivkraft i alle mennesker. Lederen som klarer å vekke medarbeideres kreativitet og engasjement vil lykkes.

Jeg har ingen sans for medarbeidertilfredshetsundersøkelser, sier en av forfatterne; Hans- Olav Håkonsen. Vi må bort fra medarbeidertilfredshet og

over på medarbeiderdrivkraft. Holdningen; vær snill og motiver meg! - fører ikke fram verken for medarbeiders personlige utvikling eller organisasjonen. Det er nemlig stor forskjell på å være indre motivert enn den ytre motivasjonen som f.eks lønn og bonusordninger gir.

Du opplever en indre inspirasjon preget av entusiasme og begeistring. Bedriftsledere, eller foreldre, for den saks skyld, som klarer å skape en slik atmosfære rundt seg, vil få resultater. Se bare på Ekornes. Han har skjønnet dette.

"fremragende visjoner er irrelevant uten fremragende mennesker"

Vi får uansett aldri nok lønn. Våre behov er umettelige. Ta en titt på materialismen som omgir oss.

Medarbeidere som motiverer seg selv, bidrar i langt større grad enn medarbeidere som hele tiden må motiveres av eksterne faktorer. Forfatterne vil bidra til å rive ned mytene om interessekonflikten mellom ledere og medarbeider og leders rolle som ansvarlig for ansattes motivasjon.

På en slik arbeidsplass blir leders utfordring å knytte en følelse av fellesskap, tilhørighet, personlige relasjoner og egen integritet opp mot medarbeiderdrivkraft og en vilje til å skape noe i fellesskap.



Men rett person på rett sted; det er en fundamentalt viktig lederoppgave, presiserer Håkonsen.

Det dreier seg om tre enkle forhold:

" Hvis vi begynner med hvem og ikke hva, er det lettere å tilpasse seg en verden i forandring.

Hvis vi har de rette menneskene på bussen, forsvinner stort sett problemet med å motivere og administrere folk.

Hvis feil mennesker er på bussen, hjelper det ikke å oppdage riktig retning. Vi vil likevel ikke få et fremragende selskap. Fremragende visjoner er irrelevant uten fremragende mennesker. "

(kilde: "Verdibasert Lærende Ledelse, Hans Olav Håkonsen, Stein Tore Nybrodahl, 1998 ISBN82-91836-01-9)

ADVOKATENS HJØRNE:



Mobbing og trakassering på arbeidsplassen

av advokat Bjørn Bråthen

Arbeidsmiljøloven setter i utgangspunktet strenge krav til arbeidsmiljøet. I lovens § 4-1 fremgår det at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis eller samlet vurdering av faktorer som kan innvirke på arbeidstakerens fysiske og psykiske helse og velferd.

Loven setter klare krav til at arbeidsgiver, ved planlegging og utforming av arbeidet, skal legge vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidsgiver har således plikt

både i organisering, tilrettelegging og ledelse til å sørge for at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det er således ingen tvil om at en arbeidsgiver har en klar plikt til å sørge for at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige psykiske belastninger i form av trakassering eller lignende. Arbeidsgiver må, både gjennom organisering og ledelse av virksomheten, hensynta dette. Videre har arbeidsgiver også en klar plikt til å gripe inn dersom mobbing eller trakassering likevel foregår på arbeidsplassen.

INNSPEL:

Nødvendig streik i kommunesektoren

av Anders Folkestad

I Unio visste vi at dette tariffoppgjeret ville bli krevjande – svært krevjande.

Eg sa før oppgjeret at det var ein test på den reelle haldninga til utdanning og kunnskap i offentlig sektor. Medlemmene i alle forbunda hadde betydelege lønnsforventningar, både i lys av kampen om kompetansen i arbeidsmarknaden og i lys av uttalar frå både arbeidsgjevarar og politikarar om at "utdanning må lønne seg". Eitt av Unios mål for tariffoppgjeret var ei ramme på over seks prosent, med ein profil retta mot utdanningsgruppene. I både staten, KS og Oslo kommune kom ramma over seks prosent. Men skilnader i forhandlingsprosess og bruk av pengane gav ulike resultat ved meklingslutt: anbefalt forslag i staten – streik i kommunesektoren.

I staten fekk vi ein profil med mulegheiter for å prioritere utdanningsgrupper. Det var også her slaget om afp stod. Vi fekk eit brukbart resultat. Men det var så vidt bårten bar. Heldigvis forstod Heidi Grande

Røys alvoret, og den siste rest av tillit til den vidare afp- og pensjonsprosess blei berga.

I KS og Oslo kommune ville motparten ikkje ta alvoret inn over seg. Difor blei det ein sterk og nødvendig streik, tydeleg retta mot arbeidsgjevarane. Det blei for lite pengar til utdanningsgruppene samla, for svak verdsetting. Det gjeld mange leiarar, dei store høgskulegruppene, og skuleverket blei framleis hengane etter i lønnsutvikling.

Forhandlingsutvala var samrøystes: Nei – meldinga til arbeidsgjevarane var krystallklar. Utdanningsgruppene var svikta, sjølv om det også fanst positive enkeltelement i resultatet. Det skulle forresten berre mangle.

Streiken, som i skrivande stund er i full gang, er lønnskamp. Det er også ein kamp for at utdanning skal lønne seg betre. Og for likelønn. Dessutan er det ein kamp for velferd – for at kommunesektoren skal tilby gode tenester i heile den kommunale arbeidskjeda.

Streiken har til tider vore omtalt som ein



"lærarstreik". Skulepolitikk har stått høgt på dagsordenen. Lærarane er ei stor yrkesgruppe og ei stor medlemsgruppe i Unio. Difor er det ikkje underleg om mindre grupper og forbund har kjent seg i skuggen. Difor vil eg ikkje minst takke UHF som organisasjon for å tatt ansvar og gått inn i konflikten med stort alvor og engasjement. Somme medlemmer har vore i streik, alle i kommunal sektor har vore i konflikt. Dette er solidaritet og kampvilje i praksis. Det er eit godt fundament for vidare arbeid både i Unio og i UHF.

Det sentrale spørsmål er imidlertid ofte hva som ligger i lovens krav om et forsvarlig arbeidsmiljø for så vidt gjelder psykisk helse og velferd. Aml. av 2005 inneholder i § 4-3, en nærmere definisjon av hva kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet innebærer. Loven legger vekt på at arbeidstakers integritet og verdighet skal ivaretas. Arbeidsgiver må legge til rette for at dette skjer. Videre fremgår det at arbeidstaker så langt det er mulig, skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Dette gjelder både i forhold til ledelse, kollegaer og utenforstående som opptrer på arbeidsplassen. Lovens § 4-3 har også et særskilt punkt vedrørende trakassering. Loven kon-

staterer at ingen arbeidstaker skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Loven definerer imidlertid ikke hva som ligger i begrepet "trakassering", men setter det i nær sammenheng med utilbørlig opptreden.

Mobbing og trakassering kan ikke sies å være det samme, men har et nært forhold til hverandre. Høyesterett har gitt uttrykk for følgende definisjon av mobbing: mobbing er for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller ertende saring og fleiping... som forekommer gjentatte ganger over en viss periode. Dette viser at trakassering er en av flere forskjellige former for utilbørlig opptreden som kan innebære at man blir mobbet, dersom dette skjer gjentatte gan-

ger over et ikke alt for kort tidsrom. Hvorvidt man kan anses som mobbet på en arbeidsplass, må vurderes ut fra den totale mengden av integritetskrenkelser som har kommet over et tidsrom, for eksempel på ett halvt år eller lengre.

Jeg presiserer avslutningsvis at en arbeidstaker som opplever seg mobbet, bør snarest mulig varsle arbeidsgiver og gjøre oppmerksom på at arbeidsgiver har en klar plikt til å forhindre videre trakassering eller andre former for integritets krenkelser på arbeidsplassen. Dersom dette ikke hjelper, vil UHF kunne bistå i denne type saker.

TEMA: VERD Å VITE



Ingeborg Grimsmo. Foto: LDO.

Spørrespalte om likestilling og diskriminering

I denne spalten svarer fungerende Likestillings- og diskrimineringsombud, Ingeborg Grimsmo, 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;

Jeg har søkt en stilling og i utlysningsteksten krever arbeidsgiver at jeg " behersker norsk svært godt, skriftlig og muntlig". Jeg har bodd i Norge i fem år og kan snakke og skrive norsk men jeg vet ikke om det er tilstrekkelig. Hvilke rettigheter har jeg?

Svar fra Ingeborg Grimsmo, fungerende Likestillings- og diskrimineringsombud;

Krav til norskkunnskaper vil først og fremst ramme jobbsøkere som ikke er etnisk norske. Det er forbudt å diskriminere på grunn av språk, står det i diskrimineringslovens § 4.

Det finnes alikevel unntak. I arbeidslivet kan språkkrav være saklig dersom det er begrunnet i jobben som utføres. Det sentrale spørsmålet vil være hvor viktig språket er for å utføre arbeidsoppgavene. I enkelte yrker kan språk være et viktig arbeidsredskap, mens i andre yrker har det ikke så stor betydning.

Det vil for eksempel være forskjell på hvilke språkkrav som stilles til en lærer og en renholder som skal jobbe på en skole. I

de fleste jobber vil kommunikasjon mellom arbeidskollegaer også være viktig. Slike språklige utfordringer kan ofte løses ved å for eksempel bruke tospråklige kollegaer.

Ombudet har sett mange stillingsannonser hvor det stilles krav til "gode norskkunnskaper" eller " søker må kunne norsk flytende, muntlig og skriftlig", for stillinger hvor det ikke er sikkert at strenge krav er nødvendig, for eksempel regnskapsfører, forsker eller renholdsarbeider.

Dersom du søker på den ledige stillingen og ikke blir innkalt til intervju, og du mener arbeidsgiver har stilt for strenge krav til språk, kan du ta kontakt med oss. Ombudet vil da vurdere om kravene som er stilt til språk er strengere enn nødvendig. Hvis ombudet finner at dette er tilfellet, kan ombudet be arbeidsgiver å utlyse den ledige stillingen på nytt.

Coaching – trendy profesjon i vekst

av ingvild.smorvik@uhf.no

Det tilbys en rekke kurs og utdanninger i coaching i Norge. Noen tilbyr sertifisering, noen tilbyr studiepoeng, men mange har lite formell kompetanse innenfor faget. Den Norske Coach Forening (DNCF) er en offentlig registrert forening som arbeider aktivt for å sikre at medlemmene er kvalifisert til å utøve coaching, og at etiske retningslinjer blir ivaretatt. "Coach" er en ubeskyttet tittel, så i prinsippet kan hvem som helst kalle seg "coach". Siden bransjen enda ikke er regulert av norske myndigheter, har det etablert seg en del useriøse aktører i markedet.

Det finnes ulike retninger innenfor coaching. NLP står for Nevro Lingvistisk Programmering. Kort fortalt er NLP vitenskapen om hvordan hjernen koder læring og erfaring. Denne kodingen påvirker all

kommunikasjon og atferd. Den påvirker hvordan man lærer og hvordan man erfarer verden rundt seg. Den er nøkkelen til å nå mål og oppnå fremgang i følge de som praktiserer NLP. En annen retning innenfor coaching er det som kalles Co-active coaching. I Co-Active Coaching er det klienten selv som er ekspert på sitt liv og jobben til coachen er å lytte til, støtte, utfordre og heie frem snarere enn å informere og gi råd.

Det finnes i dag to skoler i Norge som er sertifiserte coaching-skoler; CTI Norway, som utdanner coacher innenfor co-active coaching retningen. Den andre skolen heter Erickson coaching og er i større grad vinklet mot NLP.

For mer informasjon;
www.erickson.no
www.ctinorway.no



ADRESSER

Regionene:

UHF-Øst: Knut Simble
Skyttelen 43, 1507 Moss
Tlf.: a. 22 47 43 10, p. 69 25 81 85
e-post: knut.simble@folkehøgskole.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 37 43 17, p. 33 35 07 80, 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: eskintve@online.no

Sektorutvalgene:

UHF Stat: Inga Bolstad, tlf. a. 22 07 81 40
UHF Kommune: Alfred Sørbo, 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: Heidi Gladsøy, tlf. a. 73 86 97 05

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

Rådgiver: Kari Sundby, til a. 21 02 33 65, 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

Organisasjonskonsulent: Ingvild Smørvik, tlf. a. 21 02 33 66, mob. 913 15 177, e-post: ingvild.smorvik@uhf.no

SIGNALER

Utgitt av Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund

Ansvarlig redaktør: Kari Sundby

Redaksjonsutvalg: Heidi Eriksen
Bjørn Halvorsen
Alfred Sørbo

Trykk og grafisk tilrettelegging: Comitas

Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund:

Tollbugaten 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 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



NB! Har du byttet arbeidssted eller flyttet? Husk å si i fra til oss: post@uhf.no

Etterlysning!

Vi mangler e-post adresse til enkelte av våre medlemmer.

Er du en av dem?

Send din e-post adresse til post@uhf.no slik at vi får oppdatert medlemsregisteret vårt!

Husk også å melde i fra til oss når du bytter e-post adresse!



UHF i streik for første gang på 10 år

Engasjert lokal streikeleder: Viljen til å streike viser at solidariteten lever i UHF.

*Streikende UHF'ere i Oslo.
foto: Bjørn Halvorsen.*



av forbundsleder Alfred Sørbo

Tariffoppgjøret i stat og kommune per 1.5.2008 gikk til mekling. Etter å ha meklet på overtid i Staten, KS og Oslo kommune, ble det et anbefalt forslag i Staten og Unio-streik i de kommunale tariffområdene.

Det var på forhånd ventet at årets lønsforhandlinger ville bli vanskelige, ikke minst pga ny pensjonsordning. Fra Unios side var det også stilt store forventninger til oppgjøret for utdanningsgruppene, da det bl.a. fra sentrale arbeidsgivere og myndigheter hadde kommet utsagn som tydet på at ved dette oppgjøret skulle utdanningsgruppene prioriteres.

Den tilbudte ramme, som i alle tariffområdene ligger på over 6 %, var akseptabel mht størrelsen, men ved fordelingen av midlene kom utdanningsgruppene igjen dårligst ut økonomisk.

Det var dette som førte til at Unio-organisasjonene valgte å gå til streik i KS-området og i Oslo kommune.

Dette er den tredje streiken UHF deltar i. Til sammen var ca. 150 UHF-medlemmer i streik i Oslo og i ni kommuner i KS-området.

Forbundslederen i UHF, Alfred Sørbo, deltok i Unios sentrale streikeledelse, men la også inn en del visitter på streikesteder som hadde storsamlinger, bl.a. med appeller i Bærum, Oslo og Steinkjær. Det var planlagt besøk både i Karmøy og Trondheim, men streiken ble avblåst før dette kunne gjennomføres.

Unio hadde en oppsummerende samling etter streiken i Oslo den 5. juni, og her deltok to sentrale tillitsvalgte fra UHF som hadde vært i streik:

Guri Årtun, tillitsvalgt i Stavanger kommune og Jorunn Mørch Aasan tillitsvalgt i Trondheim kommune. Begge var lokalt ansvarlige for UHF-medlemmer i streik.

Hvordan har det vært å lede UHF-medlemmer i streik, Guri?



Tillitsvalgt i Stavanger kommune, Guri Årtun, foto: privat.

Det har vært en krevende prosess fra dag en. Jeg ringte personlig til alle medlemmene i Stavanger kommune som skulle tas ut i streik og forklarte grunnlaget for streiken. Dette tror jeg var viktig i forhold til å styrke motivasjonen for å gå ut i streik.

De fleste som streiket i Stavanger var ansatte som fikk lønna forhandlet lokalt, uavhengig av sentrale tillegg. Likevel ga de uttrykk for vilje til å gå ut i streik da de ble kjent med KS sitt dårlige tilbud til universitet- og høyskoleutdannede. Jeg var også bevisst på å innlemme de streikende inn i fellesskap med andre streikende. Fellesskap med andre streikende er viktig for å holde motivasjonen oppe, presiserer Guri Årtun.

Har dere noen inntrykk av hvordan andre oppfattet streiken.?

Mener du andre i lokalsamfunnet her som ikke var deltakere i streiken? Jeg har oppfattet at de fleste har vært støttende og positive til streiken. Jorunn samtykker og har samme erfaring fra Trondheim.

Hva er erfaringene fra Trondheim, Jorunn?



Tillitsvalgt i Trondheim kommune, Jorunn Mørch Aasan, foto: privat.

Vi opplevde at motivasjonen var på plass når medlemmene forstod streikegrunnlaget.

Informasjon til medlemmene er alfa og omega under en streik.

Viljen til å streike viser at solidariteten lever i UHF. Det var også spennende å se det samholdet som utviklet seg under streiken, både blant Unios og UHFs medlemmer i Trondheim. Vi planla egen streikefrokost for alle UHF-ere som var i streik, men rakk ikke å gjennomføre frokosten før streiken var over. Nesten synd av oss måtte avslutte så raskt nå som vi endelig var blitt så godt sammensveiset.