

SIGNALER

NR 1 2009 17. ÅRGANG. www.uhf.no UTGITT AV UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNEDES FORBUND



**Hva betyr pensjons-
reformen for deg?**

REDAKTØRENS HJØRNE



Stortinget har lagt rammene for hvordan tjenestepensjoner og AFP skal tilpasses den nye folketrygdordningen som trer i kraft i 2011. Regjeringen har ønsket en ny pensjonsordning der folketrygdens utgifter

til den enkelte pensjonist ikke øker selv om levealderen stiger. Dette gjøres ved at den nye folketrygden i større grad enn dagens ordning skal stimulere flere arbeidstakere til å stå flere år i arbeid. Antall år i arbeid og antall timer du jobber totalt gjennom et yrkesaktivt liv belønnes og opptjeningstiden er foreslått økt til 40 år.

Over halvparten av befolkningen frykter de får dårligere pensjonsvilkår enn dagens pensjonister, skrev Dagsavisen i januar i år. En undersøkelse som Opinion har utført for Unio rett etter nyttår i år, viste at folk er usikre på hva pensjonsreformen vil bety for dem selv. For de fleste av oss er det vanskelig å forstå alle konsekvenser av de ulike foreslåtte pensjonsmodeller for offentlig sektor.

I vårens tariffoppgjør skal partene i stat og kommune bli enige om nødvendige tilpassninger i den offentlige tjenestepensjonsordningen. Vanligvis er det ikke streikerett i et mellomoppgjør, men i denne saken er det avtalt streikerett.

Unio leder Anders Folkestad utalte til Aftenposten i februar i år at Unio krever at framtidige pensjoner i offentlig sektor skal videreføres på dagens nivå. Dette innebærer fortsatt 30 års opptjeningstid og to tredeler av sluttlønn som garantert pensjon. Unio har vært tydelige på at man kan diskutere belønningsordninger for dem som velger å stå lengre i jobb, men gir ikke slipp på kravet om en garanti i bunnen. For Unios medlemmer er det svært viktig med en god tidligpensjon fra 62 år, understreker Folkestad.

UHF's hovedstyre deler dette synet.

Foto forsida: Scanpix

FORBUNDSLEDERENS SPALTE

Kjære medlem!

Universitet og høyskoleutdannedes forbund er fortsatt en organisasjon i vekst. Ved utgangen av 2008 hadde forbundet et medlemstall på 2816 medlemmer. Veksten var på 6,3% sammenholdt med 2007 og var den høyeste prosentvise veksten blant samtlige forbund som er medlemmer i Unio. Veksten utfordrer organisasjonen sentralt og lokalt til å inkludere våre nye medlemmer i fellesskapet. Veksten er også en inspirasjon til å videreutvikle medlems-tilbud som "treffer" enten det gjelder kurs, forsikring eller andre medlemsbehov.

I vårens mellomoppgjør er offentlige tjenestepensjoner det viktigste tema, selv om det også skal forhandles om lønn. Pensjonsforhandlingene setter rammer for framtidige pensjoner og framforhandlet resultat vil stå i mange år for samtlige ansatte i kommune, stat og helseforetak. Vårt medlemsblad er denne gangen i hovedsak viet pensjonsforhandlingene. Det er viktig å være oppmerksom på at det er knyttet streikerett til dette mellomoppgjøret, noe som innebærer at vi som part i oppgjøret kan akseptere eller forkaste forhandlingsresultatet. Når de sentrale forhandlingsutvalgene i Unio har fremforhandlet et resultat for pensjon og lønn i vårens oppgjør, kan vi så velge en av to avstemningsløsninger – uravstemning eller styrebehandling. Forhandlingsresultatet i stat skal framlegges til uravstemning blant Unios medlemmer. Innen kommunal sektor kan resultatet behandles i UHF's hovedstyre. Alternativt kan resultatet også her sendes ut til uravstemning, noe som kan innebære at samtlige medlemmer i UHF innen stat og kommune denne gangen gis adgang til å stemme elektronisk ja eller nei til oppgjøret.

Det er gode grunner til at dette oppgjørets resultat skal avgjøres i form av uravstemning. Et viktig argument er her at medlemmene bør få direkte innflytelse når en så viktig sak som angår alle medlemmer i offentlig sektor skal behandles.

UHF's hovedstyre vil ta endelig stilling til behandling av forhandlingsresultatet på styremøte i april. Sett i lys av en mulig uravstemning, er det særlig viktig at medlemmene gjør seg kjent med Unio og UHF's krav til framtidige offentlige tjenestepensjoner.

Nav-reformen halter vider. De strategier for omstilling som er satt opp ser ikke ut til å virke etter hensikten. Ventelister, forsinket utbetaling av dagpenger og dårlig arbeidsmiljø med overarbeidede medarbeidere, er status ved mange kontorer ved inngangen til 2009. I Aftenposten valgte navdirektøren den 22 mars i år å reflektere over situasjonen. Han mente de ulike organisatoriske løsninger som ble valgt er noe av problemet. Flere steder i landet åpnes det Nav-kontorer der man tar sikte på at alle skal kunne gjøre alle oppgaver. Direktøren sa videre at denne forståelsen er feil. At det likevel skjer, mente Saglie, kan skyldes at kontorene misforstår poenget når de hører at Nav skal levere et «integrert tjenestetilbud».

Navdirektøren mente årsaken til at det har blitt slik, var at han ikke hadde noen direkte makt over hvordan nye Nav-kontor blir organisert. En håndbok legger føringer om hvordan dette fysisk skal fungere og hvordan prosessene skal organiseres. Løsningene var i følge direktøren, et resultat av forhandlinger mellom kommunalt og statlige ansatte. Dersom vår viktigste velferdsreform ikke har tydelige organisatoriske og driftsmessige rammer, er det lett å se at mange Nav-kontor må gå seg "vill" før de etter lengre eller kortere tid finner en god plattform å arbeide etter. Staten og kommunene er ikke tjent med denne form for romslighet for organisering av våre viktigste velferdsordninger. Dersom Nav-reformen er bygget på et fundament der Nav-direktøren ikke har de nødvendige fullmakter til å styre, bør regjeringen snarest sørge for å få disse fullmakter på plass. Dette kan løses ved å overføre de kommunalt sosialtjenesteansatte til de statlige Nav-kontorene.



Offentlig tjenestepensjon under press

Offentlig tjenestepensjon og AFP skal tilpasses ny folketrygd. Mens arbeidsgiversiden i det partsammensatte utvalget har signalisert et ønske om mer radikale løsninger, ønsker Unio en modifisert modell som viderefører dagens prinsipper i offentlig tjenestepensjon.



Erik Orskaug, sjeføkonom i Unio.

Av Kari Sundby

Pensjon er vanskelig å forstå og mange arbeidstakere i offentlig sektor frykter en dramatisk nedgang i sin framtidige pensjon. Det benyttes en rekke begreper og modeller som forvirrer de fleste av oss. Kan du kort forklare hovedforskjellene mellom dagens brutto ordning og det som kan bli fremtidig løsning, sjeføkonom Erik Orskaug i Unio?

De tre viktige faktorer som avgjør hvor stor din årlige pensjonen blir er:

- hvilket år du er født og hvor lenge ditt årskull i gjennomsnitt forventes å leve
- hvor stor inntekt du har hatt gjennom hele livet
- fra hvilken alder du velger å gå av med pensjon

(kilde:Unios pensjonsbrosjyre)

Det partsammensatte utvalget som leverte sin innstilling 11. mars i år utredet fire langsiktige modeller, men konsentrerte drøftingene rundt den modifiserte bruttomodellen og påslagsmodellen.

Modifisert ytelsesbasert bruttoordning likner dagens ordning. Her er det fastsatt opptjeningstid for å nå et definert brutto ytelsesnivå, sluttlønnsprinsippet videreføres og samordning vil skje ved 62 - eller 65 år. **Ytelsesbasert påslagsordning** likner mye på ny AFP i privat sektor. Tjenestepensjonen blir et netto påslag til folketrygd og AFP. Det blir ingen samordning og alle år i tjenestepensjonen gir opptjening. Den tredje modellen; **Ytelsesordning uten samordning**, er en netto tjenestepensjon og ingen samordning med folketrygden. **Innskuddsordning** likner obligatorisk tjenestepensjon; En ren spareordning der avkastningen i finansmarkedet bestemmer pensjonens størrelse. Dette innebærer at all risiko legges på arbeidstaker.

Men utvalgets jobb var mye mer omfattende og komplekst enn AFP runden i fjor og vi har ikke fått en meny vi kan velge fra i mellomoppgjøret. De fleste viktige spørsmålene er i realiteten skjøvet fram til forhandlingene.

Modellene i rapporten er ikke økonomisk likeverdige. Det gir derfor liten mening å sammenligne pensjonsnivåer fra den ene til den andre modellen. Men de er presentert slik at de gir noen pekepinner om retningen på de ulike modellene. Unio mener den modifiserte bruttomodellen er gunstig for de som har kort opptjening. Bruttogarantien dekker manglende opptjening i folketrygden dersom opptjeningen ligger et sted mellom 30 og 40 år. De som har kort opptjening vil derfor ha lettere for å nå full opptjening. Dette er et viktig poeng. For utdanningsgruppene er det nær sagt umulig å oppnå folketrygdens krav til 40 års opptjening som sikrer full pensjon ved 62 år, noe som var en av grunnene til at vi i fjorårets oppgjør fikk inn en formulering som skal ta hensyn til utdanningslengde, deltid og kvinneandel i offentlig sektor.

I påslagsmodellen vil de lange yrkesløpene med 100 % stillingsbrøker få best uttelling. I et likestillingsperspektiv er jeg ikke i tvil om at den modifiserte modellen vil ta best hensyn til kvinners yrkesmønster

Forts. neste side →

Kvinner; framtidens pensjonstapere?

av Ingvild Smørvik

I pensjonsreformen vil alle år og alle timer hver enkelt av oss jobber telle med og påvirke hvordan pensjonsutbetalingen blir. Kritikere av ordningen hevder at den vil ramme kvinner særlig hardt fordi kvinner erfaringsmessig jobber mindre enn menn og jobber deltid i større grad. Bekymringen er ikke uten grunn skal man tro statistiske data. På likestillingsombudets hjemmeside går det fram at 43 prosent av alle sysselsatte kvinner i Norge arbeider deltid. Tilsvarende tall for menn er 13 prosent. Det er særlig kvinner med flere enn ett barn som arbeider deltid. Kvinner jobber gjerne opp mot full stilling, som 80 prosent stilling. Menn arbeider deltid i mer begrensede perioder i livet, for eksempel som tillegg til studier eller mot slutten av arbeidslivet (SSB). En kvinne som både velger å være hjemme med barn og i tillegg tar en lengre utdanning, vil komme særlig dårlig ut.

Disse trekkene ved kvinners yrkesdeltagelse slår negativt ut for kvinner også etter dagens pensjonsordning. Hele 87 prosent av minstepensjonistene er kvinner mot kun 13 prosent av mennene. Kvinner utgjør en stadig større andel av minstepensjonistene. Til sammenligning var 85 prosent av minstepensjonistene kvinner i 1999. (Kilde: www.ldo.no)

Det er derfor lite som tyder på at disse kjønnsforskjellene vil snu. Beate Gangås, Likestillings- og Diskrimineringsombud, er du enig i det? Helt klart. Når en ser på hvordan ungdom velger utdanning i dag, er det lite som tyder på at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vil endre seg vesentlig på flere tiår.

Mange synes de foreslåtte løsningene faller dårlig ut for kvinner med høyere utdanning og kvinner som jobber deltid.

Hva er ditt syn på dette? De foreslåtte løsningene gir dårligere alderspensjon for de fleste kvinner. Kvinners utstrakte bruk av deltid gir lite penger nå og lite penger som alderspensjonister. Mange jobber ufrivillig deltid. LDO har foreslått lovfestet rett til heltid. Modernisert folketrygd innebærer at konsekvensene av å jobbe deltid blir enda større i framtiden når det gjelder alderspensjon. Vi har i dag et skatte- og trygdesystem som er bygget for en vanlig måte å leve på – jobber du i mange år i et høyt lønnet yrke så får du best uttelling i disse systemene. Det er oppsiktvekkende at Stortinget – når de skal lage en ny stor reform som modernisert folketrygd er, gjør nøyaktig det samme: lager et system for fremtiden som gjør at de som jobber i mange, mange år i godt betalte yrker får mest i alderspensjon. De fleste av disse er menn.

Hvordan kan forskjellene reduseres? Det blir viktigere enn noen gang å jobbe for økt kjønnslikestilling i samfunnet! Det innebærer å gjøre noe med deltidsproblematikken og jobbe for likelønn. Det er også viktig å få flere kvinner inn i lederposisjoner. Vi er også for tredeling av foreldrepermisjonen – vi må jobbe for mer likestilt omsorg for egne barn, mindre overtid for småbarnsfedrene, fjerne kontantstøtten og sørge for full barnehagedekning.

Hva med kvinner som både tar lengre utdanning og får barn? Vil ikke disse bli dobbelt straffet?

Barn koster kvinner dyrt i dag uansett høy eller lav utdanning – jmfør Likelønnskommisjonens utredning (40 % av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn relatert til barn). Løsningene er mer likestilt foreldreskap, sørge for å få kvinner raskere tilbake i arbeidslivet, samt gode ordninger som gjør at både mor og far kan finne gode kombinasjoner mellom jobb og hjem, understreker Gangås.

Hvordan tror du pensjonsreformen vil påvirke kvinners yrkesvalg og deltakelse?

Det er vanskelig å si. De færreste tenker vel på alderspensjon når de er i etableringsfasen, dessverre. Det bør kvinner gjøre!

Offentlig tjenstepensjon under press

Fortsatt fra side 3

med deltid og kortere karrierer, understreker Orskaug.

Kan du forklare hva som ligger i levealdersjustering? For den nye folketrygden og AFP i privat sektor er det avtalt levealdersjustering. Dette innebærer kort at økt levealder vil gi lavere pensjon fordi det blir flere år å dele pensjonen på. Uttaket av pensjon skal være nøytralt. Det vil si at tidlig uttak gir lav livslang pensjon og sent uttak høyere livslang pensjon. Dette skal stimulere folk til å jobbe lenger.

Levealdersjustering er lite omtalt i utvalget. Alle modellsammenligninger er gjort uten å ta høyde for levealdersjustering for å forenkle sammenligningene. Stortinget har forutsatt at levealdersjustering og indekse-

ring også skal gjelde offentlige tjenstepensjoner. Men dette skal det forhandles om. Noe som er veldig viktig i denne sammenhengen er hvilket grunnlovsværn offentlige tjenstepensjoner har. Utvalget fikk en uttalelse fra lovavdelingen i Justisdepartementet og slik vi i Unio tolker dette, sies det klart at opptjente rettigheter ikke kan levealdersjusteres, presiserer Orskaug.

Det betyr at en person som er halvveis i sitt yrkesløp i 2011 vil få halv levealdersjustering når vedkommende går av 15 år senere.

Et annet viktig poeng lovavdelingen nevner er at de med kort resterende opptjeningstid, dvs. ca 10 år, kanskje heller ikke

kan levealdersjusteres. Det vi imidlertid kan være helt sikre på er at staten som arbeidsgiver, vil prøve seg på en helt annen tolkning fordi det står mange milliarder kroner på spill.

Her må vi få en avklaring i løpet av tariffoppgjøret. Dette er helt avgjørende for våre medlemmers fremtidige størrelse på pensjonen. Det må gå et brev fra statsministerens kontor til partene i det offentlige oppgjøret som sier at staten skal kompensere kommuner og sykehus for de merkostnader de får grunnet offentlige tjenstepensjoner, understreker Orskaug.

INNSPEL:

Mellomoppgjer og krise

Anders Folkestad, Unio - leiar

Det har vore mange merkelege synspunkt på årets mellomoppgjer. Somme har kravd null-oppgjer, andre har tatt til orde for å avlyse heile lønnsoppgjeret. Frå enkelte arbeidsgjevarar har ønsket vore eit kriseopplegg etter modell frå 90-talets såkalla solidaritetsalternativ.

Men tariffoppgjeret i 2009 blir ikkje avblåst. Tvert imot, det nærmar seg med stormskritt.

Unio held fast på at pensjon blir toppsaka. Saka har ikkje blitt særleg enklare etter at "pensjonsutvalet" la fram rapporten sin 11.mars. Denne rapporten er mest ein teknisk gjennomgang, og er ikkje uttrykk for partane sine posisjonar. Likevel synest det opplagt at det blir ei tautrekking om modellar, om oppteningstid og om framtidig pensjonsnivå.

Men i tråd med protokollar og reglar skal det også forhandlast om lønn – om pengar. Spelet er i gang. Om enn under litt meir krevjande forhold enn det vi såg for oss under hovudoppgjeret i fjor.

Mellomoppgjeret i 2009 skjer under usikre økonomiske forhold både nasjonalt og internasjonalt. Prognosane blir stadig nedjusterte når det gjeld økonomisk vekst.

Derimot blir dei stadig oppjusterte når det gjeld arbeidsløysa. Knapt noko er verre enn stigande arbeidsløysa, og aller mest for den eller dei som blir råka.

Likevel – krise må ikkje hindre nødvendige og offensive tiltak, heller ikkje i tariffpolitikken.

Det er til dømes ei kjensgjerning at det offentleg sektor må rekruttere mange – svært mange

i åra som kjem. Særleg gjeld det folk med god utdanning og relevant kompetanse.

Skal offentleg sektor, ikkje minst kommunesektoren, bli vinnar på arbeidsmarknaden, må lønna i offentleg sektor opp. Utdanning og kompetanse må kort og godt verdsettast betre økonomisk for den enkelte. Det vil ligge til grunn for Unios krav også for dette mellomoppgjeret.

På same måte vil Unio gjere likelønn blir eit tema. Vendepunktet må snart kome. I samband med tariffoppgjeret kan vi også minne regjeringa på likelønnskommisjonen sitt forslag om ein likelønnsnitt på tre milliardar kroner. Det har vore påfallande stille frå regjeringa om dette. Høyringa blei avslutta på slutten av fjoråret. Regjeringa må snart tone flagg.

Sjølv om lønnsveksten dette året blir lågare enn den har vore dei par siste åra,



vil mange likevel få meir å rutte med. Lønnsveksten blir brukbar. I KS-området er vi sikra 4,7 pst før forhandlingane startar. Dessutan er renta kraftig redusert, og prisveksten ligg også an til å bli låg gjennom 2009.

Unio meiner at offentleg sektor må brukast meir aktivt i krisehandteringa. Offentleg sektor er avgjerande for den samla verdiskapinga og for privat sektors konkurranseevne. Eit kunnskapsbasert samfunns- og arbeidsliv er ein konkurransefordel for Norge. Det perspektivet må prege tariffoppgjerna framover, også det som skal gjennomførast i 2009.

Hva betyr pensjonsreformen for deg?

Født 1942 eller tidligere:

Du omfattes ikkje av annet enn nye regler for verdiregulering av løpende pensjoner fra 2011.

Født 1943 til og med 1947:

Du beholder opptjeningen etter dagens Folketrygdregler av de gamle reglene for uttak av pensjon. Fra 1. januar 2011 kan du gå av med pensjon selv om du ikke har fylt 67 år. Du kan også tjene så mye du vil i tillegg til alderspensjonen. Pensjonen blir omfattet av levealderjustering og nye regler for verdiregulering, endringer i AFP ordningen får ingen betydning.

Født 1948:

Her gjelder det samme som for årskullene 1943-1947. Du kan imidlertid velge om du ønsker å gå av med gammel AFP før 1. januar 2011 eller ny ordning etter denne datoen.

Født 1949 til og med 1953:

Her gjelder det samme som for 43-47-kullene, men du omfattes av de nye reglene for AFP.

Født 1954 til og med 1962:

Du får en gradvis innfasing av nye folketrygdregler. Pensjonsopptjeningen beregnes fullt ut etter både gamle og nye regler, og samlet pensjon utgjør en forholdsmessig del etter alder:

- 1954-kullet: 1/9 ny og 8/9 gammel opptjening
- 1955-kullet: 2/9 ny og 7/9 gammel opptjening, osv.

Levealderjusteringen gjennomføres også todelt, slik at gammel opptjening justeres med forholdstall og ny opptjening justeres med delingstall. Du kan velge et fleksibelt uttak fra 62 år, pensjonen kan tas ut i ulike pensjonsgrader, og den kan fritt kombineres med inntekt.

Født 1963 eller senere:

Du omfattes fullt ut av de nye reglene om opptjening, uttak, levealderjustering og regulering av løpende pensjoner.

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:

På grunn av en ulykke kan jeg kun arbeide i 80 prosent stilling. Samtidig er nesten alle stillingsannonser som er av interesse for meg utlyst som fulle stillinger. Dersom jeg er best kvalifisert, har jeg en rett til å bli vurdert til stillingene, og må arbeidsgiveren tilrettelegge for en redusert stilling?

Svar:

Det finnes flere regler som skal sikre at arbeidstakere og arbeidssøkere får tilrettelagt arbeidsoppgavene, herunder blant annet arbeidsmiljøloven kapittel 4. Jeg vil imidlertid trekke frem de reglene som ligger i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som trådte i kraft 1. januar 2009.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 sier blant annet at «arbeidsgivere skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid».

Arbeidsgivere har derfor plikt til å vurdere om en arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få stillingen. Arbeidsgiver må også vurdere om man kan organisere arbeidet slik at det er mulig. Det vil si at arbeidsgiveren må vurdere i hvilken grad arbeidsoppgavene kan fordeles annerledes enn det i utgangspunktet var tenkt.

En arbeidsgiver som ikke vurderer en forespørsel om redusert arbeidstid i ansettelsessituasjonen (fra 100 prosent til 80 prosent stilling), kan bryte plikten til å vurdere individuell tilrettelegging. Samtidig vil arbeidsgivere ikke ha plikt til å foreta en reduksjon av stillingsbrøken dersom det vil være uforholdsmessig vanskelig å få arbeidsoppgavene utført ved å fordele dem på flere arbeidstakere.

Hovedpoenget er at arbeidsgiveren har plikt til å vurdere tilrettelegging, som blant annet kan innebære en redusert stilling.

ADVOKATENS HJØRNE:



Ledere som trakasserer

Av advokat Bjørn Bråthen

I fjor hadde jeg to artikler om trakassering og mobbing i arbeidslivet. Her belyses tilfeller der ledere i virksomheten er de som mobber. Dette skaper til dels betydelige utfordringer når en skal løse slike saker. I mange tilfeller er det mellomledere som trakasserer og mobber ansatte. Utfordringene for de ansatte er åpenbare. Å ta trakasseringen opp med lederen medfører erfaringsmessig ofte at situasjonen forverrer seg for arbeidstakeren i det lederen ikke vil innrømme at han/hun har gjort noe som kan defineres som trakassering.

Vi ser også at trakasseringen da ofte vedvarer og forverrer seg som følge av at arbeidstaker har tatt opp situasjonen.

I slike tilfelle bør den ansatte henvende seg til verneapparatet i bedriften eller til egne tillitsvalgte slik at disse kan ta saken opp med lederen og dennes overordnede. Et samarbeid mellom tillitsvalgtapparatet og verneapparatet i den enkelte sak vil kunne gi resultater forutsatt at de overordnede lederne er villig til å gå inn i saken på en adekvat måte. Vi erfarer imidlertid at dette dessverre ikke alltid er tilfelle.

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: post@brukerstyrtssenter.no

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: Kari Mellemstrand,
Roald Amundsensgt. 54, 4307 Sandnes,
tlf. a. 51 42 98 27, mob. 482 76 007,
e-post: kari.mellemstrand@klepp.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: Sverre Dahle,
tlf. a. 23 47 99 47, mob. 909 58 784

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:

Forhandlingssjef: 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

Ansvarlig redaktør: Kari Sundby

Redaksjonsutvalg: Heidi Eriksen
Bjørn Halvorsen
Alfred Sørbo

**Trykk og grafisk
tilrettelegging:** Comitas

**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 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



Vi møter samme problemstilling i de tilfelle hvor det er topplederen som trakasserer en ansatt.

Hva skal vi da gjøre hvis topplederen møter oss med den holdning at det ikke har foregått trakassering i saken? Hvor skal vi henvende oss? Hvilke virkemidler har vi?

I hht. arbeidsmiljølovens § 3-6 plikter alle arbeidsgivere å utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger til rette for varsling om kritikkverdige forhold i bedriften. Trakassering av en arbeidstaker er klart et kritikkverdig forhold som kommer inn under varslingsreglene. I tillegg til å bringe inn tillitsvalgte og verneapparatet, bør en også varsle i hht. varslingsrutinene i de tilfelle hvor ved-

kommende leder ikke responderer på en adekvat måte i forhold til henvendelser fra tillitsvalgte, eller fortsetter trakasseringen. Trakasseringen vil da bli løftet opp til overordnede ledere eller andre organer innen virksomheten.

Vi har de siste årene hatt en god del slike henvendelser fra medlemmene. Mange av disse sakene har fått sin løsning på ovennevnte måte. Men enkelte ganger synes ikke arbeidsgiver å ta sakene alvorlig nok. Andre ganger opplever vi at de ikke vil gå inn i sakene i det hele tatt. Vi ser at trakassering og dårlig arbeidsmiljø ofte medfører sykdom hos den tilsatte. I disse tilfellene kan behandlende lege spille en viktig rolle. Legen kan, når lengre tids sykdom er begrunnet i trakassering/mobbing

på arbeidsplassen, varsle Arbeidstilsynet. I slike tilfelle har vi sett at Arbeidstilsynet etter oppfordring fra den ansatte og hans/hennes organisasjon, har gått inn og kartlagt arbeidsmiljøet og trakasseringen for deretter å nedfelle resultatene og konklusjonene i en egen rapport. Arbeidstilsynet kan også gi virksomheten pålegg om å foreta tiltak som bedrer det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det finnes således flere veier å gå. Et samarbeid mellom en eller flere av de nevnte aktører vil regelmessig kunne medføre en løsning i selv de vanskeligste saker.

UHF får ny sekretariatsleder

Astrid Tideman Sørland er ansatt som ny sekretariatsleder i UHF og begynner i juni. Astrid kommer fra stillingen som viseadministrerende direktør ved Norsk-Tysk Handelskammer. Hun er for tiden blant annet fungerende daglig leder for DEInternational AS, et datterselskap under Handelskammeret.

Du er blant annet Cand.Philol. av utdanning med hovedfag i fransk. Med unntak av ett par år som konsulent i Akershus fylkeskommune, har du jobbet ved Handelskammeret siden 2000. En annerledes hverdag enn din kommende stilling som sekretariatsleder i UHF?

Ja, dette er et helt nytt fagområde for meg som jeg gleder meg til å sette meg inn i. Men selv om jeg ikke kjenner fagforeningsverdenen, er jeg vant til å sette meg inn i nye bransjer og fagområder. Jeg trives med utfordringer og varierte oppgaver. Jeg har solid ledererfaring og det er jeg sikker på at kommer til nytte i jobben min i UHF. I tillegg har jeg bred erfaring med prosjektledelse og nettverksbygging. Dette er kompetanse jeg mener har stor overføringsverdi til jobben som sekretariatsleder i UHF.

Jeg syns det er spennende å skulle lede en liten administrasjon i vekst og gleder meg til å videreutvikle UHF sammen med staben her. Det er betryggende for meg at Bjørn Halvorsen fortsetter som seniorrådgiver slik at jeg kan trekke veksler på hans grundige kjennskap til organisasjonen. Det er lov å trekke lærdom av de erfaringer som er gjort tidligere, presiserer Sørland.

Hva ser du mest fram til? Jeg fattet interesse for stillingen fordi jeg opplever at det er en utadrettet jobb som virker variert og utfordrende. Jeg håper og tror at jeg vil få brukt ulike sider av meg selv i UHF. Jeg gleder meg til å jobbe både oppover mot hovedstyret og sammen med regionalt nettverk ute i organisasjonen, - i tillegg til Unio og eksterne kontakter selvfølgelig.



Astrid Tideman Sørland er ansatt som ny sekretariatsleder i UHF.

Jeg har forstått at det venter spennende oppgaver og utfordringer på meg. - Behovet for å legge gode strategier for økt medlemstall for å nevne noe. Jeg gleder meg til å bli kjent med tillitsvalgte både på organisasjonsnivå og ute på arbeidsplassene der UHF er representert. Jeg håper jo også at medlemmer og regionale styrer vil komme med innspill og synspunkter slik at jeg blir kjent med organisasjonens ulike ledd og hva tillitsvalgte er opptatt av. Jeg ønsker meg en god dialog slik at vi gjør hverandre best mulig understreker Astrid.

Jeg vil jobbe for synliggjøring og utadrettet virksomhet. Vi må sette oss inn i hva medlemmene trenger. Det er jo tross alt de vi er her for. Jeg har tro på UHF's profil og virksomhetside og mener det må være et stort potensial for vekst dersom vi klarer å markedsføre og videreutvikle UHF i tråd med målgruppas behov. Handelskammeret er også en medlemsorganisasjon. Forskjellen består i at våre medlemmer er bedrifter og ikke enkeltmennesker. Jeg tror allikevel at de erfaringene jeg har gjort i Norsk-Tysk Handelskammer vil ha en over-

føringsverdi til de utfordringer UHF står ovenfor.

Hva er det første du vil gjøre som sekretariatsleder? Stille en masse åpne spørsmål! Deretter gjøre analyser sammen med kollegaer og styret for å finne veien videre. Det er jo liten vits i å gjøre endringer for endringenes skyld, understreker Sørland.

Hvordan vil du beskrive deg selv? En person med stor arbeidskapasitet og som trives med høyt tempo og mange baller i luften på en gang. Jeg er god på å sørge for å få ting gjort og tror jeg blir sett på som en positiv person som liker å jobbe strategisk og målrettet.

Når du ikke er på jobb da? Jeg holder høyt tempo da også, er gift, har tre barn og er bosatt i Ås utenfor Oslo. I tillegg holder jeg meg i form med løping. Har nylig begynt med karate og det er gøy, smiler Sørland i det hun løper av gårde på kollokvie-gruppe i forbindelse med kurs i styrekompetanse på BI.