

Nye i NIF



Thorleif Tunstad er ansatt som daglig leder av NIFs distriktskontor for Oslo avdeling og foreningens lokalavdelinger i Buskerud. Tunstad, som tidligere har vært leder av NIF Oslo avdeling, tiltrer stillingen 1. august.



Grete Paulsen er ansatt som sekretær i Forhandlingsseksjonen i Generalsekretariatet, hvor hun særlig vil arbeide innenfor statlig sektor.

696 nye

NIF fikk en netto medlemstilgang på 696 i løpet av årets fem første måneder. Ved siste månedsskifte hadde foreningen i alt 33.914 medlemmer.

Finn Hvistendal

side 7

Rushfeldt — en bråkmaker?

side 11

-I Rio har de Kristus, i Karlskoga en kanon-



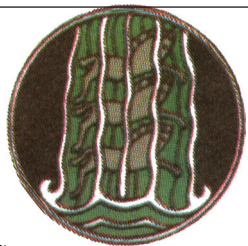
(Foto: intra media a/s)

-Ingen vet i dag hvordan alt hengte i hop. Så mange nøkkelpersoner er døde. Noen på måter som ikke virker helt forklart. Men bit for bit har deler av sannheten kommet frem: Eksport til ikke-godkjente land, eller våpensmugling, som det også kan uttrykkes som. Vi vet at det var en ingeniør med samvittighet som startet hele prosessen. Vi vet også en del om hva han fikk utstå, sa sjefredaktør Hans Jansson fra Karlskoga Tidning i sitt foredrag på NIFs foreningspolitiske kongress. Han trollbandt forsamlingen med sin beretning om sivilingeniør Ingvar Bratt, mannen som utløste Bofors-skandalen. Bratt startet i Bofors med å utvikle et infrarødt kamera for medisinsk bruk, men gikk etter hvert over til å arbeide med å utvikle luft-

vernsroboten "Robot 70"; en av Bofors' største suksesser noensinne. Men Bratt fikk betenkeligheter da han oppdaget at konsernets våpeneksport brøt svensk lov. Han sa i fra – noe som skulle vise seg å få store konsekvenser for konsernet, hans kolleger – og ham selv. Bratt har i dag flyttet fra Karlskoga, og arbeider som lærer. I sin bok sammenligner Bratt Kristus-statuen han så i Rio under eksportturene til Brasil, med den enorme skipskanonen som ble montert i Karlskoga i forbindelse med kommunens 400-årsjubileum.

Teknologi, etikk og miljø var temaet på kongressen, som var inndelt i bolkene "Hverdagen", "Ettertanken" og "Karriere- og familieansvar".

Side 2 og 3



Sivilingeniøren

**Medlemsavis for
Norske Sivilingeniørers
Forening**

www.nif.no
Postboks 2312 Solli
0201 OSLO

Besøksadresse
Dronning Mauds gate 15

Sentralbord
22 94 75 00

Telefaks
22 94 75 01

E-post
sivilingenioren@nif.no
Blader merket  er godkjent av
norsk fagpresse[®]

Redaksjonen
Ansvarlig redaktør
Tom H. Dalbak

Redaksjonssekretær
Ingelise Amundsen

Medarbeidere
Tom Ivar Horvei
John M. Raaheim

NIFs Hovedstyre
President
Einar E. Madsen

Visepresident
Vidkunn Hveding

Gunnar Berg
Gleny Foslie
Marianne Harg
Bjørn Laastad
Øystein Rushfeldt

NIFs generalsekretær
Trygve Dahl

Sats & Paste-Up
NIF
Trykkeri
Avisenes Rotasjonstrykkeri
AS

Deadline neste nr.

August
20

Redaksjonen avsluttet
12. juni

Utgivelsesdato
16. juni

Om speilegg, skogsbær- yoghurt og djevelens doktrine

Alt som kan gjøres, må gjøres. Dette er hovedinnholdet i den såkalte "djevelens doktrine", som står sentralt hos den tyske teologen og filosofen Dietrich Bonhoeffer (1906-1945), og som sammenfatter den mer meta-orienterte delen av den teknologiske etikkdebatten. Årsaken til at stortingsrepresentant Inge Lønning denne gang ikke nevnte doktrinen i sitt glitrende foredrag på NIFs foreningspolitiske kongress, var vel enten at han husket at han hadde gjort det på foreningens store etikk-møte i 1986, eller at han denne gang valgte å vektlegge etikkens mer hverdagslige sider.

Her har Lønning et åpenbart poeng. Dersom vi definerer etikk til å være et interessant debatttema som egner seg best for dyspsindige teordiskusjoner innerst i de lukkede rom, så mister vi en sentral dimensjon. Etske dilemmaer kan i høyeste grad befinne seg i skjæringspunktet mel-

lom karriere- og familieansvar. Som utbyggings-sjef Anne Sigrid Hamran fra Statens vegvesen påpekte, står travle tokarrierefamilier daglig overfor det høyst håndgripelige dilemmaet om barna skal få speilegg eller skogsbæryoghurt til middag.

Hva skal NIF mene om familiepolitikk? Skal foreningens fremtidige engasjement virkelig begrense seg til barnehagedrift i fire norske byer — et tilbud som også ikke-MNIF kan benytte seg av? Forhåpentligvis fikk Hovedstyrets ferske familiepolitiske utvalg interessante innspill fra gruppearbeidene som fant sted på kongressen.

Ha en riktig god sommer — i skjæringspunktet mellom karriere- og familieansvar!

Arne, Eva og NIF

Historien om Arne, Eva og NIF går videre! Hele historien finner du forøvrig på NIFs web-sider, adressen er www.nif.no.

NTNU er stort. Moholt er stort. Men Eva møter Arne på Samfundet. Han kan så mye. Arne er studentkontakt i NIF...



FAKTA: Hvert år gjennomfører NIF flere hundre kurs for tillitsvalgte og medlemmer, som mange også oppfatter som positive for sin karriereutvikling.

Studiene går mot slutten. Arbeidslivet venter. Eva og Arne er på NIFs arbeidssøkerseminar...



FAKTA: For å lette overgangen fra studier til yrkesliv, gjennomfører NIF årlige seminarer hvor jobbsøkingprosessen blir grundig gjennomgått. Nyttige verktøy i denne prosessen er årlige begynnerlønnsanbefalinger og lønnsstatistikker.

Etikk og omsorg

Etikk og familiepolitikk var temaene på NIFs foreningspolitiske kongress i juni. Medlemmer fra hele landet ble servert en rekke etiske dilemmaer, få svar, men mange innspill.

- Et glitrende verksted for indremedisinsk politikk, var Lønnsstyrets Iver Pehrsons karakteristikker av saken.

Av TOM IVAR HORVEI
tom.ivar.horvei@nif.no

- NIF har etiske retningslinjer. Gjør vi noe for å følge dem opp? Har vi et nettverk for hjelp og støtte til medlemmer i en etisk klemme?

Disse spørsmålene ble reist

av Sissel B. Eggen fra Hedmark avdeling under Foreningspolitisk kongress 5.-6. juni. Innspillet kom etter en rekke innlegg fra personligheter som alle mente noe om etikk, og som hadde grunnlag for det.

Delikate problemstillinger

Kongressen åpnet med et høyaktuelt foredrag av Anders Beitnes i NSB Gardermobanen, som tok opp problemene som oppstår når teknologene kommer ut av fjellet for å møte pressen.

- Vi har svart på hvitt fra Statens Folkehelse at ethvert menneske kunne dusjet daglig i ett år i acrylamidoppløsningen som rant fra tunneltaket, uten å ta skade av det. Det var det ingen som skrev. Det som derimot sto, var at arbeiderne i tunnelen kunne ha

fått kreft og andre dødelige sykdommer, og en avis brakte «nyheten» om at de som hadde blitt eksponert for vannet fra tunneltaket kunne ha blitt påført psykiske lidelser.

Sivilingeniører i rettsapparatet

- Rettsvesenet har for dårlige premisser til å løse rettstvister om ulykker, hevdet Endre Nagell Bjordal, sivilingeniør med utstrakt forskning på rettshåndtering av ulykker bak seg.

- Rettsvesenet bør begynne å bruke arbeidslivets metoder for analyse av ansvarsfordeling, sa Bjordal.

Han skisserte et rettsapparat som la for mye skyld på enkeltpersoner, og for lite på systemer og rutiner hos arbeidsgivere.

Etter Bjordals foredrag tok Sissel B. Eggen til orde for at NIF burde ta opp problemstillingen.

- Hvordan kan vi bruke vår kompetanse til å øke rettssikkerheten? Dette er en fakkell som må løftes høyere, for eksempel gjennom våre samarbeidspartnere i Akademikerne, juristene.

Bofors-skandalen

Deltakerne fikk også møte sjefredaktør Hans Jansson i Karlskoga Tidning. Han fortalte om Bofors-skandalen, hvor en tidligere ansatt i den kjente svenske våpenfabrikken hadde lekket opplysninger om ulovlige våpentransaksjoner til blant annet Midtøsten. Som følge av dette ble han med tid og stunder tvunget til å forlate hjembyen sin, etter å ha blitt hengt ut som forræder og landssviker. Hans Jansson leverte et for deltakerne sterkt eksempel på at en person som følger sin samvittighet og gjeldende lover, utsettes for verbal lynsjing og daglige drapstrusler.



STERKT EKSEMPEL: Hans Jansson, Karlskoga Tidning

Familiepolitisk vekkelse

Familiepolitikken ble viet mye tid på foreningspolitisk kongress. Debatten og initiativene som ble lansert tydet på at familiepolitikken kommer til å stå sterkt i NIF i tiden som kommer.

- Gjennom å satse på familiepolitikk skal vi fremme holdningsendringer, samt aksept i arbeidslivet for at omsorg krever tid, sa Trude Sundset i NIFs familiepolitiske utvalg.

Utbyggingsjef i Statens Vegvesen, Anne Sigrid Hamran vakte oppsikt med sitt innlegg om karriereansvar og familieansvar. Hun tok til orde for å disponere tiden sin bedre, og la flere poster på hverdagens program være «hellige».

I debatten som fulgte den familiepolitiske delen, kom en

rekke innspill frem. Etter gruppearbeid konkluderte deltakerne blant annet med at muligheten til hjemmekontor hører med i en familiepolitisk innstilling, og at NIF her har en viktig oppgave ved å avklare de juridiske forholdene rundt slike ordninger. En av gruppene ønsket seg en arbeidstidsstatistikk. Andre tonet at dette mye var et spørsmål om likestilling, og derunder deling på arbeidet, både ute og hjemme. En fornuftig arbeidsdeling i hjemmet stoppes ofte av mennenes overtid på arbeidsplassen.

- Dette er en flaggsak for NIF, sa Trude Sundset, uten å møte en eneste protest fra salen.



VAKTE OPPSIKT: Anne Sigrid Hamran, Statens Vegvesen

Innspurt mot internasjonalt partnerskap

Gjennom en årrekke har NIF sammen med flere andre organisasjoner engasjert seg i å få skolene til å samarbeide med næringslivet. I slutten av juni skal NIF sammen med NITO, NHO og Ressurs Senter Nettverk (RSN) arrangere en internasjonal konferanse om et bredt spekter av tema innenfor opplæring og utdanning.

Av TOM IVAR HORVEI
tom.ivar.horvei@nif.no

»New Alliances in Learning for the Next Millennium» er tittelen på konferansen, som er den fjerde internasjonale konferansen til In-

ternational Partnership Network. Den holdes i Trondheim 27. juni til 1. juli. De norske arrangørene venter besøk av ca. 500 deltakere fra 20 land. Deltakerne er i all hovedsak ledere og beslutningstakere, og kommer fra skolen, næringslivet og den offentlige administrasjonen.

Ansvar for omverdenen

Med seg har NIF og de andre arrangørene fått en rekke sponsorer fra næringslivet, i tillegg til at den norske regjeringen bidrar med støtte fra flere departementer. En av sponsorene er Phillips Petroleum, som i flere år har samarbeidet med NIF, RSN og de andre arrangørene om nasjonale konferanser med samme tema.

- En del av vår filosofi er at vi

har et ansvar for vår omverden. Derfor har vi i flere år samarbeidet med skolen, både når det gjelder økonomi, materiell og personell, sier Bjørg Kaspersen, ansvarlig for læring og utvikling i Phillips Petroleum.

Phillips har blant annet oppfordret sine ansatte til å gå ut og undervise i skolen.

NHO har vært en av pådriverne for den såkalte "partnerskapstanken" i Norge. Arbeidsgiverorganisasjonen er også svært sentral i arrangeringen av sommerens konferanse.

- Tradisjonelt sett har "verdskapning" vært et fyord i skolen. Nå brukes ordet i den nye læreplanen. Vi er av den oppfatning at skolens nærmiljø må være en del av undervisningen.

Telenor er også med som

sponsor i denne konferansen. I Trondheim skal konferansens deltakere få oppleve et virtuelt klasserom, med alle muligheter interaktiv teknologi gir.

Rekruttering

Konferansen har en rekke sesjoner, som omhandler tema som entreprenørskap, informasjonsteknologi, livslang læring og yrkesutdanning, alt relatert til det opplæringsmessige.

For en rekke av sponsorene har rekruttering vært et stikkord for dette prosjektet. Så også for NIF. I seminaret «The development of engineering competence: Exchange and good practice», hvor NIF spesielt engasjerer seg sammen med NITO og Smallpiece Foundation fra Storbritannia, vises det flere gode eksempler på

hvordan man kan møte utfordringene med å gjøre ingeniørfag mer interessante for unge mennesker.

Konferansens tallrike deltakere vil oppleve en rekke seminarer, foredrag, presentasjoner og ekskursjoner i løpet av de fire hektiske sommerdagene konferansen varer. Ragnhild Aamot i NIF koordinerer programmet, som i fagmiljøer har høstet mye ros.

- Det er fortsatt åpent for påmeldinger, og vi håper flest mulig vil benytte seg av anledningen til å delta på denne konferansen, som neste gang vil bli holdt i Glasgow.

Akademikerne anbefaler skissen



ØNSKET URAVSTEMNING: Lederen for NIF-K Egil Pedersen og styret i NIF-K har vedtatt å innhente de kommunalansatte NIF-medlemmenes mening om oppgjøret gjennom en rådgivende uravstemning.

-I kommunal sektor slo Namsretten fast at Kommunenes Sentralforbund (KS) ikke har en absolutt plikt til å forhandle med Akademikerne, men at avtalen som KS har gjort med AF ikke er bindende for Akademikernes medlemsforeninger. Alle medlemsforeninger i Akademikerne har her et selvstendig partsforhold med KS. Akademikerne har sagt opp disse generelle avtalene som regulerer forhandlingene i kommunal sektor og gikk til plassoppsigelse i slutten av mai. Webster kalte oss inn til mekling med KS den 29. mai. Her valgte Akademikerne kommune å anbefale meklingsmannens skisse, sier Einar E. Madsen, som er leder av Akademikerne og president i NIF.

-Det skapte litt undring at Akademikerne kunne godta noe som AF sa nei til. Etter min vurdering var dette en klok handling. Det har ingen hensikt å streike på en skisse som vi ikke har fått lov til å være med å forhandle frem. En streik skal komme som en naturlig

utgang av en prosess hvor en ikke har klart å presse motparten til et akseptabelt nivå. I år har vi dessverre ikke fått anledning til å føre en slik prosess. KS har ved sin oppførsel skapt både uro på arbeidsplassene og klart svekket den ansvarsfølelse som vår med-

lemmer har ovenfor sin arbeidsgiver. Dette kan få alvorlige følger for den kompetanse kommunene må ha for å klare å løse sine pålagte oppgaver, særlig gjelder dette innenfor teknisk sektor hvor vi har våre medlemmer.

Et annet poeng ved en streik er også at en viser muskler overfor motparten, slik at forhandlingene kan gå lettere neste gang. Etter min vurdering er det ingen av våre motparter som er i tvil om Akademikernes evne eller vilje til dette, slik at en ytterligere markering fra vår side ville i år ikke hatt noen hensikt. Litt spøkefullt kan man også si at, nå har AF tutet ørene våre fulle med at vi uansett vil få en blå kopi av deres avtale. Nå får vi se om ikke de får en blå kopi av vår. Egentlig ønsker jeg faktisk at de er i stand

til å få en som er bedre, det vil gavne oss neste gang.

Akademikernes hovedmål i årets mekling var å få en egen avtale. Det vi ikke ville i årets oppgjør, var å bli knyttet til AF sine avtaler. Vår håndtering av kommunemeklingen har hindret en eventuell kobling til AF-avtalen gjennom en tvungen lønnsnevnd. Lønnsnevnden har intet grunnlag for å ikke ta med de Akademikerforeninger som sier ja til meklingsmannens skisse innenfor kommunesektoren. I statssektoren er dette ikke klarlagt enda. Her får vi bare vente å se hva som blir resultatet, sier Madsen.

I NIF har styret i NIF-K valgt å sende ut meklingsresultatet til en rådgivende uravstemning. Svarfristen er satt til 19. juni.

Kurs - seminarer - konferanser

NIF Studiesenterets tilbud høsten 1998

Tittel	Tid	Sted
Bygg/Anlegg		
Ny Plan- og bygningslov med tilhørende forskrifter	15 - 17 september	Oslo
Rehabilitering av bygninger	22 - 24 september	Oslo
Byggekontrakter og entrepriserett	23 - 25 september	Sandefjord
Ny Plan- og bygningslov med tilhørende forskrifter	19 - 21 oktober	Gol
Byggeteknikkdagene	27 - 29 oktober	Oslo
Praktisk bygningsteknisk vedlikehold	02 - 04 november	Oslo
Stålkonstruksjoner - knutepunktsberegninger	04 - 05 november	Sandefjord
Riktig kvalitet på klima-installasjoner	24 - 26 november	Gardermoen
Partnering i Bygg & Anlegg	30 - 01 nov./des.	Sundvolden
Miljø/Samfunnsteknologi		
Jus - flere sesjoner	05 - 07 oktober	Ålesund
Bedre avløpsteknikk + utfordringer i kommunale VA-anlegg	13 - 14 oktober	Oslo
PLAN' 98	21 - 22 oktober	Gardermoen
Drenering for veier og baner	10 - 11 november	Tønsberg
Intelligente TransportSystemer	26 - 27 november	Gardermoen
Elektro/Energi/Tele		
Krafttransformatorer	14 - 16 september	Fagernes
Telekommunikasjon offshore	08 - 09 oktober	Kristiansand
Nødstrøm i El-anlegg	14 - 15 oktober	Trondheim
VERN' 98	11 - 12 november	Gardermoen
Petroleumsteknologi		
Subsea Production' 98	06 - 07 oktober	Oslo
HAZOP	19 - 20 oktober	Fagernes
Flytende produksjon offshore	27 - 28 oktober	Sandefjord
Skip		
High Speed Marine Craft	23 - 24 september	Skagerak
Verftskonferansen' 98	04 - 05 november	Florø
Makineri for hurtigbåter og ferger	24 - 25 november	Ålesund
Produksjons- og prosesssteknologi		
Karbonmaterialer i aluminiumsindustrien	16 - 18 september	Haugesund
20. nordiske konferanse Måleteknikk og kalibrering	15 - 18 november	Sverige
Prosess-styring	16 - 17 november	Kristiansand
Annet		
Nettverk' 98	13 november	Oslo
Kursserie i prosjektledelse	Høsten 98- flere datoer	Oslo

Ta kontakt med vårt Servicekontor på telefon 22 94 75 60/61, telefaks 22 94 75 02 eller send e-mail til studiesenter@nif.no for program og mer informasjon. Se for øvrig Studiesenterets hjemmeside på internett: www.conftechno.com

STYRET I NIF - K VIL HA DIN MENING I SAKEN!!
SYNES DU NIF - K SKAL SI "JA" ELLER "NEI" TIL SKISSEN FRA
RIKSMEKLINGSMANNEN?

JA
 NEI

SEND ELLER FAX DENNE SIDEN MED DITT SVAR TIL OSS
INNEN FREDAG 19. JUNI 1998!!!

FAXNUMMER: 22 94 75 01

ADRESSE: NIF - K
V/ HANNE JAHR PEDERSEN
POSTBOKS 2312 SOLLI
0201 OSLO

JA ELLER NEI? Svarfristen på uravstemningen er 19. juni. Styret i NIF-K vil den 23. juni ta stilling til om man skal si ja eller nei til skissen fra Riksmeklingsmannen. En eventuell NIF-streik i kommunal sektor vil tidligst kunne starte 28. juni.

Valg-utvalg

Tidligere leder av Valgkomiteen Ole Ivar Folstad er valgt som leder i Hovedstyrets utvalg som skal vurdere eventuelle endringer i valgordningen og praksis i forbindelse med komiteens arbeid. Utvalget består for øvrig av Odd Arne Smedstad, som er nåværende leder av Valgkomiteen, samt generalsekretær Trygve Dahl. Innstilling skal fremlegges for Hovedstyret innen 15. november.



Ole Ivar Folstad

Empowerment og lærende organisasjoner

Arbeider du i en "empowerment" organisasjon? Vet du hva det innebærer? Utvikling av "empowerment" i en organisasjon forutsetter mer informasjon og delegasjon til mange lokale beslutningstakere med stort og selvstendig ansvar. Nytt i USA. Målt mot USA-forhold har vi trolig allerede mye empowerment i norske virksomheter. Uten "å vite" om det.

Av JOHN MIKAL RAAHEIM
john.m.raaheim@nif.no

Arbeider du i en "empowerment" organisasjon? Vet du hva det innebærer? Etter å ha møtt begrepet en gang, så en gang til, og deretter enda en gang i Norge blant nordmenn i løpet av kort tid var temaet for denne artikkelen klart. "Empowerment" kommer fra USA, er sikkert en idemessig nyskaping i forhold til måten amerikanske virksomheter er organisert og ledet på. Jeg er nå i etterkant av et kort studieopphold mellom permene til enda en amerikansk managementbok svært usikker på om det er like nyskapende i forhold til norsk arbeidsliv og norske arbeidsplasser. Men allikevel.

Gode beslutninger gir suksess

Gode beslutninger er grunnlaget for suksess i en hvilken som helst virksomhet. De som "har skoen på", er nærmest til produksjonen og/eller kunden, sitter på helt avgjørende informasjon for å ta gode beslutninger. Dersom de kan tilføres det de ellers trenger for å ta en beslutning slik som annen nødvendig informasjon om virksomheten de arbeider, dersom de gis autoritet til å ta beslutninger og også motiveres til å ta best mulig beslutninger, så vil de gjøre det. Ta gode beslutninger og gi sitt bidrag til suksess for den virksomheten de arbeider i og seg selv. Dette er "empowerment". Å desentralisere beslutninger til velinformerte og motiverte medarbeidere som er opptatt av å bidra til suksess for virksomheten og seg selv.

Informerte medarbeider er motiverte medarbeidere

Motivasjon fremmes av virksomhetens belønningssystemer, men også gjennom måten informasjon om virksomheten blir spredd på, hvilken informasjon som kommer

til hvem, gjennom tiltak for å utvikle medarbeiderne og gjennom måten ansvar er delt og delegert på. Kvalitetssikringssystemer og internkontrollsystemer kan også fremme eller hemme motivasjon blant de ansatte avhengig av måten de fungerer på. Utvikling av "empowerment" i en organisasjon forutsetter mer informasjon til flere og en gradvis utvikling via økt medvirkning (konsultasjon), delt ansvar og delegasjon til en organisasjon med mange lokale beslutningstakere med stort og selvstendig ansvar. Informasjon og involvering skal fremme forståelsen for virksomhetens mål, prioriteringer og aktuelle og nødvendige handlinger.

"Empowerment" forutsetter en nedbygging av hierarkiet og mellomlederskiktet, og utvikling av en kultur preget av personlig tilfredsstillelse gjennom arbeidet og motivasjon knyttet til arbeidsfellesskapet og virksomhetens framtid. I USA forutsetter en omlegging til "empowerment" en omlegging av lønnsystemene til større vektlegging av jobbsikkerhet, tilhørighet skapt gjennom arbeidsmiljøet, anerkjennelse for den enkelte og muligheter for selvrealisering. I Norge har vi allerede tilpassede lønnsystemer langt på veg. Målt mot USA-forhold har vi også trolig allerede mye empowerment i norske virksomheter. Uten "å vite" om det.

Organisasjonene må bli lærende organisasjoner

Utvikling av en lærende organisasjon er en forutsetning for "empowerment". Dette er nødvendig for å utvikle det verdifelleskap som er en nødvendig forutsetning for suksess. Det er nødvendig for å utvikle en felles forståelse av den verden virksomheten er en del av og de problemer og muligheter den står overfor. Og til sist er det nødvendig for å få til den stadige forbedring av beslutninger på alle nivåer i organisasjonen som til slutt er grunnlaget for suksess.

Læring skjer gjennom gruppe-/teamarbeid

Læring i organisasjoner skjer gjennom å erfare på bakgrunn av tidligere beslutninger og hva de førte med seg, gjennom å reflektere over erfaring, tenke og tenke nytt, ved å ta beslutninger som hele tiden er korrigert for den sist vunne erfaring. Og så igjen vurdere beslutning, handling og trekke nye erfaringer ut. Lærende organisasjoner må legge til rette for at de ansatte hver for seg og i grupper kan "lage seg" lærings sirkler. Utstrakt bruk av

kollegial kontakt, gruppe-/teamarbeid er en forutsetning både for å samle og vurdere erfaring og for å støtte opp om beslutninger. Refleksjon rundt erfaringer forutsetter at egne forestillinger utfordres. Også her vil arbeid i team og grupper være den mest nærliggende arbeidsform.

Konflikter gir grunnlag for å lære om verdier og oppfatninger

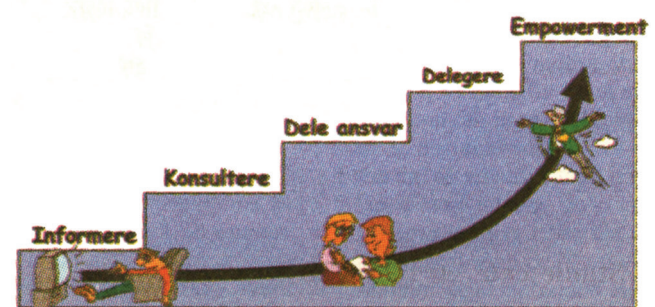
Vi kan lære av konflikter. Konflikter er en indikasjon på at vi står overfor ulike verdsett, eller ulike forestillinger og virkelighetsoppfatninger. Riktig håndtert er det mye å lære av dette. Utvikling av felles verdier er en forutsetning for suksess i organisasjoner. Det kan vi ikke gjøre uten å gjøre oss bevisst om dem gjennom "løpende konfrontasjon". Tilsvarende viktig er det å arbeide med forestillingene om den verden vi lever i. Felles forestillinger og virkelighetsoppfatninger er helt avgjørende både for kommunikasjon rundt og beslutning om hva som skal gjøres. Igjen forutsetter dette en avdekking av de ulike forestillinger som til en hver tid er til stede i organisasjonen.

Les heller en annen bok

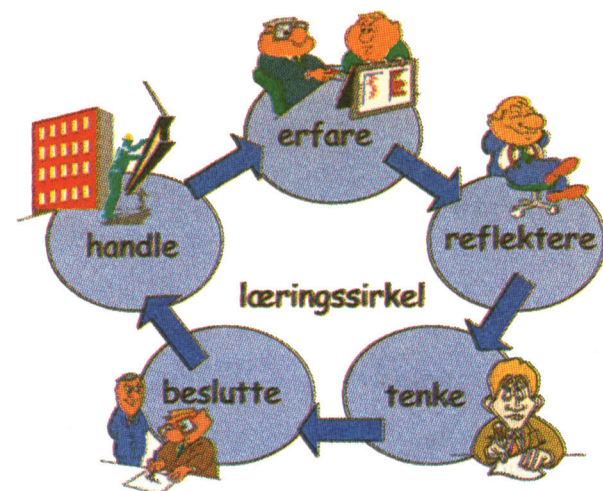
Bakgrunn for denne artikkelen er hentet fra "The art of empowerment" av Ron Johnson og David Redmond utgitt på Financial Times/Pitman Publishing og fra "Den lærende organisasjon" av Hauen, Strandgaard og Kastberg utgitt på Industriens Forlag. Du kan godt leve videre uten å ha lest boken til Johnson og Redmond. "Den femte disiplin" av Peter M. Senge er nesten for en klassiker å regne når det gjelder beskrivelsen av den lærende organisasjon. Særlig del II om den femte disiplin og mønstrene som styrer våre avgjørelser er interessant lesning. Denne boken er utgitt på Hjemmets forlag og sikkert nå så gammel at du vil kunne finne den på et billigsalg om du ser etter. Jeg har også hentet noe stoff fra "The leader of the future" som er en artikkelsamling utgitt av Jossey-Brass Publishers.

The very highest leader is barely known by men.
Then comes the leader they know and love.
Then the leader they fear.
Then the leader they despise.
The leader who does not trust enough will not be trusted.
When actions are performed without unnecessary speech
The people say, "We did it ourselves".

Lao Tsu



Fem trinn: Fra informerte medarbeidere til empowerment



Konfliktløsning i team: Løpende konfrontasjon

Hydro mot en ny familiepolitikk: - Satser ikke bare produksjonsorientert

- Vi fokuserer på flere verdier enn de produksjonsorienterte, sier informasjonssjef Helge Stiksrud i Hydro. Fleksibilitet er stikkordet i utformingen av en mer menneskevennlig bedrift.

Av TOM IVAR HORVEI
tom.ivar.horvei@nif.no

Sivilingeniørene utgjør en dominerende gruppe i Hydro. De fleste av dem jobber innen områder hvor mye av arbeidet er personavhengig. Derfor er det en utfordring for Hydro-ledelsen å gi dem den fleksibiliteten de har behov for i de enkelte livsfasene. Hydro har satt i gang et prosjekt kalt Hydro Flex, hvor fremtidens fleksible kontorløsninger utredes. Blant annet skal småbarnsfamilier og andre ansattes behov utenom jobben kunne ivaretas bedre enn med de kontorløsninger som er vanlige i dag. I år 2003 samles alle Hydros Osloansatte på Vækerø, hvor morgendagens arbeidsformer for alvor skal

tas i bruk.

- Mye av grunnen til dette er at vi vil være mer fleksible overfor ansatte med omsorgsansvar, men en viktig grunn er også at vi opererer globalt. Når en norsk ansatt går fra jobb, har hans kollega i USA så vidt kommet på kontoret. Dette krever fleksibilitet begge steder, sier Stiksrud.

Kvinnene fører an

- Oppmerksomheten rundt kvinner og ledelse har vært viktig i prosessen mot en mer familievennlig struktur, sier Stiksrud, og bekrefter dermed tesen om at det er kvinnene selv som må føre an på familiepolitikk-området.

Konsernet har gjennom en egen handlingsplan gått inn for å fremme de kvinnelige ressursene konsernet sitter på. Flere kvinner skal rekrutteres, både utenfra, og til viktige stillinger internt. Barrierene som hindrer kvinnene i å konkurrere på like fot med sine mannlige kolleger skal kartlegges. Omsorg for barn blir trolig et viktig punkt her.

- Med kvinner i ledelsen blir familiepolitikk mer aktuelt, tror

Helge Stiksrud.

Han merker seg ellers at sivilingeniørene ofte er flinke til selv å foreslå løsninger når de ønsker fleksible ordninger.

- Så langt er vår erfaring at både ledelsen og de ansatte er fleksible. Ledelsen har en svært aktiv holdning til ordninger som bedrer situasjonen for de ansatte.

Mannesak?

Det er ikke bare kvinners innsats som ligger til grunn for en oppmyking av familiepolitikken.

- Det skjer ting også med de mannlige ansatte. Stadig oftere kommer menn og ber om nedsett arbeidstid i en periode. Noe av grunnen er nok at vi har gode permisjonsordninger. Hydro subsidierer mellomlegget mellom trygdevesenets maksbeløp for fødselspenger, og den ansattes lønn. Under en 42 ukers permisjon vil derfor alle ansatte i praksis heve full lønn.

Heldøgns i Hydro

Også andre enn småbarnsforeldrene er påtenkt i Hydro-systemets personalpolitikk.

- Mange av våre ansatte er enten unge og uetablerte, eller de har store barn som ikke lenger krever den samme omsorgen. Til disse har vi en rekke tilbud.

Den som vil kan leve hele døgnet i Hydro-systemet. De større stedene hvor Hydro er etablert serveres middag i kantinene. Etter en subsidiert middag kan man oppsøke trimrom, ulike former for idrettsaktiviteter, så vel som sangkor, friluftaktiviteter og annet. Gjennom sin omfattende sponning av kultur, kan Hydrokonsernet også tilby sine ansatte en rekke kulturopplevelser til subsidiert pris.

- Dette er et ledd i det å tenke utenom de produksjonsmessige linjene.

Hjemmekontor

Om lag 10.000 ansatte i Hydro har, eller er i ferd med å få installert hjemme-pc. Noen av dem får den for å kunne sette seg inn i dagens tilgjengelige teknologi, andre fordi de trenger den i jobben. For den siste gruppen er dette et redskap for å kunne jobbe mer fleksibelt. Eller kanskje bare

jobbe mer?

- Ny teknologi kan bli en forbannelse i den forstand at man er på jobb hele døgnet. Men bruker man det med vett, blir det like mye en velsignelse. Ved å ha muligheten til å jobbe hjemme deler av tiden, kan man i mye større grad stille opp for barna. Bosted blir heller ikke like fastlåst som det har vært. Dessuten kan enkelte typer arbeid være bedre egnet i stille og rolige omgivelser hjemme, enn i et hektisk kontormiljø.

Hydro har lagt vekt på å finne frem til fornuftige løsninger på hjemmekontorfronten, noe Stiksrud mener er et klart framskritt.

- Det må ennå gjøres en del nybrottsarbeid på denne fronten, men vi er godt i gang, blant annet gjennom Hydro Flex.

Respekterer valgene

Blant de mange mulige tiltakene for å lette presset på småbarnsforeldrene i Hydro, er kompetansesedeling.

- Det skaper mange uholdbare situasjoner at en liten gruppe mennesker blir uunnværlige, enten de vil eller ikke. Det gjør det vanskelig for de det gjelder å ta ut permisjoner, eller å redusere arbeidstiden for å prioritere barna i en periode.

Helge Stiksrud er også kjent med at en rekke kvinner og menn er redde for å komme tilbake med utgått «datostempel» etter permisjonen.

- Det tror jeg er sterkt overdrevet. Jeg tør si at i nesten alle bransjer er det mulig å jobbe seg opp igjen. En annen mulighet er å jobbe en dag i uka for å holde seg oppdatert.

Selv om Hydro-ledelsen er opptatt av å legge til rette for permisjon i forbindelse med omsorg for barn, er man også opptatt av det frie valg.

- Grunntanken er at vi innser at barna trenger ekstra omsorg en periode, og at det er foreldrene som bør gi dem det. Vi kan ikke la dem miste viktig tid sammen med barna. Samtidig er vi opptatt av at det skal være et valg. Vi tvinger ingen til å ta ut permisjon, og vi respekterer det om noen, enten det er kvinner eller menn, velger å jobbe her i barnets første leveår.

- Så langt bør likestillingen ha kommet nå, legger Helge Stiksrud til.



LIVSFASER: - Vi fokuserer på livsfasene under utformingen av vår familiepolitikk, sier informasjonssjefene Tove Veierød og Helge Stiksrud. Sistnevnte har blant annet vært med på å utarbeide handlingsplanen «Kvinnelige ressurser i Hydro».

Sivilingeniør i A3:

Nytt liv for Finn Hvistendahl

I disse dager trenger han ikke rare presentasjonen, Finn Arild Hvistendahl. Ut juni skal han tilrettelegge forholdene for sin etterfølger i DnB. Siden venter andre, svært spennende prosjekter. Møt en av vårens mest omtalte menn i norsk næringsliv.

Av TOM IVAR HORVEI
tom.ivar.horvei@nif.no

Det har knapt gått en dag siden Hvistendahl startet i DnB, uten at han har sett bildet sitt i avisen. I lang tid har enkelte norske medier yndet å framstille ham som arrogant, tilbakeholden og lite imøtekommende. Det blir sagt at Finn Hvistendahl er opphavet til den etter hvert så kjente sammenligningen med Jesus: Alle snakker om ham, men ingen har sett ham.

Glem alt du har lest i denne sjangeren, Finn Hvistendahl er en usedvanlig hyggelig mann.

- Ba aldri om det

Han er ingen utpreget karismatisk leder, sier Hvistendahl selv.

- Jeg har valgt å leve med min personlighet slik den er.

Han har også registrert medienes tidvis ensidige fremstilling.

- Det er ikke riktig at jeg er vanskelig tilgjengelig. Men jeg er lite opptatt av å få ansiktet i avisene eller på tv til enhver tid.

Det har ikke hindret at Finn Hvistendahl har fått et godt kjent ansikt. Han er imidlertid mer opptatt av at hans arbeidsgiver har fått størst mulig tillit. En del av det er å ikke fremheve seg selv, mener han.

- Mediefokuseringen på meg følger med jobben, jeg har aldri bedt om det.

Ikke morsomt

Mediastormen rundt Hvistendahls avgang fra DnB har begynt å legge seg. I slutten av mai ble kontoret ryddet, og DnB fikk ny konsernsjef. En travel tid er tilbakelagt. "Sivilingeniøren" vil vite hvor mye tid Hvistendahl tilbringer på kontoret.

- Vanligvis kommer jeg litt for åtte om morgenen, og jobber frem til seks-syv om kvelden. I tillegg er det kveldsmøter hver uke.

Men Hvistendahl er ikke opptatt av å telle timer.

- Jeg synes arbeidet har vært tilfredsstillende. Jeg har brukt mye av meg selv i denne jobben.

Finn var tidligere medlem i NIF, men meldte seg ut.

- Jeg synes NIF ble for opptatt av å telle timer. Fokus var ikke på den faktiske jobben.

- Det er viktigere å ha det moro på jobben, med andre ord?

- Jeg kan ikke si at "morsomt" alltid har vært det mest beskrivende ordet for denne jobben, men det har vært tilfredsstillende. Tilfredsstillelsen har ligget i å finne riktig vei gjennom DnBs tunge prosess.

Tung omstilling

Finn Hvistendahl ba aldri om å få bli konsernsjef i Den norske Bank. Da bankkrisen slo til i 1988 jobbet han for Hydro i Frankrike, og ble hentet inn i daværende DnCs styre. Han ukependlet i ett år mellom Frankrike og Norge. I 1991 ble han spurt om å ta over lederstolen. DnC hadde fått en sivilingeniør i lederstolen. Så fulgte en tøff tid for banken. Den økonomiske krisen landet var inne i hadde skadet banken, og omstillinger måtte til. Konsernsjef Hvistendahl overtok en bank med 10.000 ansatte, nå er det 6.000. Og trolig en helt annerledes drift enn på 80-tallet. Finn Hvistendahl har aldri lagt skjul på at nedbemanningen har vært tøff, også for ham. Har dette vært en jobb for en sivilingeniør?

- Jeg lærte ikke nøyaktig det jeg siden har fått bruk for på NTH. Men jeg lærte mye om metodikk og oppgaveløsning. Jeg lærte å etterprøve svar, og å ikke hoppe til konklusjoner. Det har preget utviklingen av min personlighet.

Finn Hvistendahl betegner seg selv som analytisk, en som vil forstå hvordan ting henger sammen.

- Jeg ser ofte nytten av å gå i dybden i en sak, for å skille hva som er mer eller mindre viktig.

Mye tid har gått med til å systematisere erfaringene fra bankkrisen. DnB og Finn Hvistendahl er forberedt på store svingninger.

- Dagens lånekunder har stor tillit til fortsatt lav rente og lav arbeidsledighet. Historisk sett er ikke denne tilliten begrunnet.

Forsørget av kona

Finn har hatt nok å henge fingrene i, og det har ikke vært enkelt å finne noen balanse mellom arbeid og familieliv. Kona Anne-Lise har til nå jobbet som lærer. Det har til tider vært en stor fordel for Finn. Da unge Hvistendahl studerte på siste året i Trondheim, ble han forsørget av Anne-Lise, som da jobbet som lærer på Heimdal. Da barna kom, var kona hjemme med dem.



NY GIV: Nye, og svært spennende prosjekter venter på Finn Hvistendahl når han i løpet av juni fratrer sin stilling i Den norske Bank.

- Man tilpasser livsformen etter familiesituasjonen. Jeg har alltid vært opptatt av familien, det har vært positivt og givende.

Nå er de tre barna ute av reidet, noen har også fått egne barn. Fritiden til Finn og kona er dermed helt annerledes.

- Jeg legger ikke skjul på at det har blitt for lite fritid. Jeg har alltid vært opptatt av båtliv, men jeg har ikke villet ha båt de siste årene, den hadde blitt en forpliktelse mer enn en glede.

Hytteliv blir det imidlertid. Finn har nylig flislågt badet på hytta, slike praktiske ting har han stor glede av å gjøre selv.

Får ros

Styreformann i DnB, Gerhard Heiberg, har ikke nølt med å rose Finn A. Hvistendahls innsats gjennom årene. Positiv utvikling, gode resultater og styrket soli-

ditet og markedsstilling er blant godordene som brukes for å beskrive Finn Hvistendahls æra i banken.

Hvistendahls egenskaper har blitt satt pris på av det norske næringsliv, som trolig har latt tilbudene hagle over ham. Så langt er han valgt inn i styrene til Telenor og Elkem. Men noen ny heltidsjobb har han ikke tatt. Det er et annet prosjekt som har fått låne hans tid.

Det gode liv i Provence

For en tid tilbake fikk Anne-Lise gjennom at man skulle gå til anskaffelse av et hus i Provence.

- Hun måtte legge noe innsats i å overtale meg, men nå kan jeg ikke annet enn å beundre hennes skjønn. Dette er hva man kaller en gunstig timing.

Skal Finn vandre sakte mellom egne vinranker og spekulere

på årets gjæringsprosess?

- Det trenger jeg ikke, det er en svær vingård rett bak huset.

Ellers preges området av vakre olivenlunder, nydelig landskap, og ellers alt det gledelige en ekte livsnyter kan finne i de landlige deler av Provence.

- Vi overtar huset i juni, sier Finn.

Det er også da han fratrer fra DnB. Tiden mellom møter og dyp konsentrasjon på kontoret blir trolig lenger fra nå av.

- Jeg har måttet vurdere om fritiden gir et godt grunnlag for fremtiden.

Vurderingen skal vi overlate til ham, men beslutningen vil trolig gi et svært godt grunnlag for en fremtid duftende av basilikum, timian, estragon, rødvin, og alt dette andre som møter den som er så heldig å komme til Provence.

Presidenten har ordet:



Kongressen med temaet teknologi, etikk og miljø ligger nå bak oss. Den interne samlingen satte NIFs familie- og likestillingspolitikk på dagsorden. Vi har ikke analysert evalueringen enda, men mitt inntrykk er positivt. Vi hørte mange godord både om valg av tema og gjennomføring. Temaet er tidsaktuelt. NIF kommer til å arbeide mye innenfor disse områdene i fremtiden. De viktigste punktene i mitt innlegg til våre avdelingsledere gjentas i denne spalten.

Det har aldri vært tvil om at NIF har villet teknologi, men vi bør også ville etikk og miljø. Det er ingen tvil, i hvertfall ikke hos oss, at det er ingeniørene som kan løse miljøproblemene. Noen andre tror at vi bare klarer å skape disse. Kongressen skulle bevise at vi i hvertfall har vilje til å løse de miljøproblemene vi er med på å skape, så kan vi eventuelt ta de andre senere.

Hovedstyrets nye arbeidsform, der viktige utredninger gjennomføres med et hovedstyremedlem som leder, begynner å gi resultater.

Hovedstyremedlem Bjørn Laastad leder et utvalg som med utgangspunkt i NIFs lover og vedtekter skal gjennomgå de interne styrende organers rolle, ansvar og oppgaver, hvor de skal vurdere beslutningsprosesser og innbyrdes forhold mellom våre styrende organer. Hovedstyret forventer at dette utvalget vil foreslå både lovendringer og organisasjonsmessige tilpasninger som avklarer ansvarsforholdene og rollene til de sentrale styrene. Hovedstyret vil drøfte dette på sitt seminar i oktober, og vi venter spent på resultatet fra utvalgsarbeidet.

Forsteutgaven av Hovedstyrets handlingsplan som er styrende for vår politiske aktivitet, både foreningspolitisk og administrativt, i denne forening er ferdig. Denne danner nå grunnlaget for de politiske vedtak som skal gjøres i alle sentralstyrene. Alle prosesser som settes i gang i sekretariatet skal nå ha sitt utspring i et av de sentrale styrene, med et politisk vedtak basert på denne planen. Dette har etter min oppfatning vært en tøff, men meget viktig jobb som er gjort. Nå får vi se hvordan dette virker i praksis, noen problemer får vi nok, men de skal vi klare å løse. Økonomistyring er nå koblet til denne planen som nå også inkluderer fordelte personellkostnader for virksomhetsområdene. Nå har vi en direkte kobling mellom budsjett/regnskap og Hovedstyrets handlingsplan.

Hovedstyret har også ned-

satt et utvalg, ledet av hovedstyremedlem Øystein Rushfeldt, som skal utrede faglige tiltak for å tydeliggjøre NIFs profil, samt å fremskaffe underlag for å velge en profil for NIF frem mot jubileumsåret. Bakgrunnen for dette arbeidet er endringer i medlemssammensetningen, hvor stadig større grupper ikke identifiserer seg med foreningens navn. Med i denne vurderingen ligger også studentenes ønske om et navneskifte for å lette vervearbeidet i universitetsmiljøene. Dette er også en spennende sak.

Hovedstyrets utvalg som skal utrede NIFs familie- og likestillingspolitikk, er ledet av hovedstyremedlem Gleny Foslie, som skal utarbeide forslag til Hovedstyret innen 15. november og være slik at det raskt kan omsettes i en tiltaksplan som kan styres på NIFs vegne av Lønnstyret. Bakgrunnen for dette arbeidet er Representantskapets vedtak innenfor dette området etter forslag fra Trondheim avdeling. Vedtaket har altså resultert i handling, noe som viser at det nytter med benkeforslag, selv på «nye» områder.

Akademikerne tapte mot Staten i Arbeidsretten og kan derfor ikke opptre som hovedsammenslutning ved årets statsoppgjør. Etter Tjenesteloven oppfyller Akademikerne alle formelle krav som forhandlingsberettiget organisasjon i statlig sektor med mer enn 10 000 notarialbekreftede medlemmer som

representerer minst fem etater. Dobbelmedlemskapet med AF ble tilslutt avgjort for Arbeidsretten. Dette fritar ikke Staten som arbeidsgiver den plikt den har til også å gi våre medlemmer lønns- og arbeidsforhold som gjør at de blir i jobben og fortsetter å yte en innsats som ofte går langt utover selve arbeidsavtalen. Her får vi bare vente å se hva resultatet blir. Våre statsansatte ingeniører har vært meget tålmodig, og det er jeg glad for.

De nye lovene for tjenestepensjonene kommer nå til å hete: «Lov om foretakspensjoner». Her har NIF fått gjennomslag for sine synspunkter og Akademikerne har levert en god høringsuttalelse. Det nye lovverket er bra, og innebærer en stor styrking av arbeidstakernes rettigheter. Dere har nok hørt det før, men den lineære opptjeningsmodellen som er foreslått passer oss meget godt. NHO har nå regnet ut at dette vil koste ca. to milliarder kroner. Det er nok noe høyt, men før NIF startet på dette arbeidet, regnet vi ut at våre medlemmer ville få ut ca. 800 millioner på en slik reform, så veldig galt er det jo ikke regnet av NHO.

Etter- og videreutdanningsreformen går sin skjeve gang, men den er kommet for å bli, og Stortingsproposisjonen er ferdig. NIF må sette inn betydelige ressurser her hvis vi skal kunne være med å påvirke denne reformen slik

at den vil passe våre medlemmer. Det viktigste er å passe på at denne reformen blir knyttet så sterkt som mulig til arbeidsplassen og dens behov for kompetanseheving. Da vil nok våre medlemmer komme godt ut av en slik reform. Vi har allerede startet dette arbeidet med kontakt mot bl.a. NTNU og NHO, men her er det mange aktører som vil selge seg. LO er særlig aktiv, og de har andre interesser enn både NIF og NHO med denne reformen. LOs problem er at de som etter deres vurdering trenger en slik reform mest, ikke er særlig interessert i å bruke hverken ressurser eller tid på en etterutdanning.

Arbeidsrettsrådets innstilling om mer makt til hovedorganisasjonene ligger fortsatt i en skuff i departementet, men nå kan skuffen være åpen. Her ligger det mye krutt. For vår del, etter etableringen av Akademikerne, behøver vi ikke å frykte de mest alvorlige truslene som ligger i denne innstillingen. NIF bestemmer selv hva som er Akademikerens private interesser, og vi vil, såvidt jeg kan se, kunne håndtere ethvert forslag som måtte komme fra denne innstillingen på en brukbar måte. Jeg tenker litt med gru på hva som kunne ha hendt med NIF i AF på dette forslaget, - men det er jo historie.

Hilsen Einar E. Madsen

- Er R-møtets representanter alltid representanter?

Rollen som representant i NIFs Representantskap er avgrenset i tid fra ordføreren setter møtet, til hun avslutter det. Nei, rollen som representant i NIFs Representantskap er avgrenset i tid fra man velges på avdelingens årsmøte, til nye representanter er valgt på neste årsmøte. -Det er på høy tid at NIF som organisasjon tar denne debatten. Vi vil gjerne sette fokus på rollen som representant, sier Lars Otto Grindheim og Tor Valeur, som ble valgt til desisorer på forrige R-møte.

Av TOM H. DALBAK
tom.dalbak@nif.no

At det er ulike oppfatninger om rollen som representant, er åpenbart. De fleste later nok til å ha den oppfatning at representantskapsrollen er knyttet direkte opp mot selve representantskapsmøtet. -Men bør det ikke være slik at de valgte representantene føler forpliktelse for sin rolle også

mellom møtene, blant annet ved å sørge for å holde seg informert? spør Grindheim og Valeur. De påpeker at overgangen til toårige representantskapsmøter har aktualisert spørsmålet. Det har også det faktum at 30-40 prosent av representantene som har møtt på de siste R-møtene, er nye.

-Ett eksempel her er når Hovedstyrets strategiutvalg avholder møter med lokalavdelingene. Da blir gjerne det sittende styret invitert til møtet, og ikke nødvendigvis de valgte representantene til R-møtet, påpeker de. Grindheim og Valeur viser til at NIFs lover inneholder en bestemmelse om at Hovedstyret kan sammenkalle til ekstraordinært representantskapsmøte - men det kan også "forlanges av 1/3 av representantene". -Lovene åpner altså for at representantene har en rolle også utover selve møtet, sier de.

-Hvordan ser de valgte representantene på sin egen rolle? Dette vet vi lite om. Vi ser gjerne at foreningen tar en debatt om disse spørsmålene, sier Grindheim og Valeur.



SAMLET I MØTE: Rollen som representant er klar når NIFs Representantskap er samlet - men hvilken rolle bør representantene ha mellom møtene? spør desisorerne Lars Otto Grindheim og Tor Valeur.

Proffbønder frå NLH?

Det er ei vanleg misforståing at vi frå Noregs Landbrukshøgskule vert bønder når vi er ferdige med utdanninga vår. «Å, du skal bli bonde du, da?», får mang ein student høyre når han fortel at han går på Landbrukshøgskulen. Men kva er eigentleg NLH?

Av KATRINE SOLHEIM OG LINDA NYVOLL ANTONSEN

Noregs Landbrukshøgskule på Ås hadde i 1997 hundreårsjubileum som vitenskapleg høgskule, den einaste i landet med 5-årig utdanning innan landbruksvitenskaplege fag. Skulen har over 2000 studentar, der halvparten er jenter. Desse studentane er fordelte på dei 12 ulike studieretningane; grøntmiljø- og hagebruksvitenskap, husdyrfag, jordvatn- og plante-fag, landskapsarkitektur, naturforvaltning, naturvitenskaplege fag, næringsmiddelfag, planfag, skogfag, økonomi- og ressursforvaltning, karttekniske fag og tekniske fag. Høgskulen tildeler gradene cand. mag., cand. agric., sivilingeniør og cand. scient., og ligg på topp blant dei vitenskaplege høgskulane som har rett

til å tildele doktorgrader. Opp-takskrava er dei same som, om ikkje strengare, enn ved dei andre universiteta, og vektta-systemet er lagt opp på same måten. I 1997 vart høgskulen lagt inn under Kyrkje-, undervisnings- og forskningsdepartementet.

Forskning er ein viktig del av arbeidet på NLH, både oppdragsforskning og grunnforskning støtta av blant andre Norges Forskningsråd. Forskninga er svært brukarretta, og det tek ikkje lang tid frå forsøk er gjennomførte til dei vert sette ut i praksis. Eit kjent døme er Jarlsbergosten, som vert omtalt som meieriinstituttet sin største forskningssuksess.

Ved sida av studia kan studentane engasjere seg i ulike faglag,

politiske lag, idrettslaget, kor og meir særreignede foreiningar som t.d.; «Den X-clusive Stiftelsen PB», «Foreningen Hunkattene», «Jenter med gard» o.s.b. Annankvart år vert «UKA» arrangert på høgskulen, neste gong vert no til hausten. NLH er kjent for det gode studentmiljøet, som i stor grad skuldast at det første året ved dei fleste linjene er desentralisert, med mindre klasser ved ulike høgskular rundt om i landet.

Bygningsmassen på NLH er stor, med tilsaman 170 ulike bygningar. Mange av desse bygningane er gamle og verneverdige, og er verdt ei vitjing. 6100 dekar i Ås er eigd av NLH og vert nytta til undervisning og forskning, 2000 av desse går med til ein naturleg del av verksemda til senter for husdyrforskning, som står for gardsdrifta ved NLH.

Kvart år kjem det utanlandsstudentar for å delta i NLH sine Master of Science-kurs. Desse studentane kjem frå store delar av verda, både frå u-land og i-land. Dette internasjonale sam-



FOR GRØNTMILJØ OG HUSDYRFAG: Urbygningen - Noregs Landbrukshøgskule, på Ås. (Foto: Vanja Ramstad)

arbeidet med utanlandsuniversitetet verkar positivt på dei norske studentane på skulen. Nye kulturar er alltid spanande, og nokre av dei norske studentane vert frista til å reise ut eit år eller to under utdanninga si. Dette har vorte meir og meir populært dei

seinare åra.

Vi vonar at denne artikkelen har gitt lesarane eit betre innsyn i kva NLH er, og at kommentaren; «Du skal vel verte bonde du, som går på NLH», kan forbli hos dei uvitne.



Arne Nik.
Karlstad
Dk Nord-Norge

Salten avdeling skifter navn

På årsmøtet 28. mai ble det enstemmig vedtatt at Salten avdeling skulle skifte navn til NIF Bodø avdeling. Dette med grunnelse i at 87% av alle medlemmer i avdelingen bor i Bodø by. De fleste andre avdelingene i landet og også Nord-Norge har avdelingsnavn knytta opp til den byen som medlemstettheten er størst i. Dette gjelder Tromsø, Harstad, Narvik avdelinger.

Avdelinga er allikevel en avdeling for hele Salten-området og vil gi det samme tilbudet overfor medlemmene som før. Der blir det ingen endringer.

Styret i Salten avdeling ble gjenvalgt og består av:

Leder: Per-Arild Konradsen
Nestleder: Edward Pegg
Styremedl.: Lill Iren Wollvik
Eivind Johansen, Børge Sakariassen
Varamedl.: Kristin Aspelund
Kai Kristensen

Tromsø avdeling

Tromsø avdeling hadde også sitt årsmøte 28. mai og følgende ble i nytt styre:

Leder: Arne Gjengedal
Nestleder: Olav Lanes
Styremedl.: Stein Horvei
Monika Lie Larsen

Tor Næss Pettersen
Gunnar Ellingsen
Gerd Nilsen

Harstad avdeling

Harstad avdeling hadde sitt årsmøte 2. april, og følgende styre ble valgt:

Leder: Johan Weydahl
Nestleder: Tor Hovde
Sekretær: Tore Varmedal
Kasserer: Hans J. Edvardsen
Styremedl.: Fredrik Fredly
Varamedl.: Anita Andersen
Stenhaug, Kjell Olaf Hartvigsen

Narvik avdeling

Narvik avdeling hadde sitt årsmøte 11. mai og følgende styre ble valgt:

Leder: Frank Vedal
Nestleder: Tone Lockertsen
Hegghammer
Kasserer/sekretær: Svein-Erik Sveen
Styremedl.: Harald Linde,
Marit Olsen
Varamedl.: Inger Johanne Forseth, Arne Laxå

Finnmark avdeling

Finnmark avdeling arrangerer ett seminar 22.-23. juni, ett to dagers seminar om Teknologitvilling i Finnmark. Seminaret blir avholdt i Hammerfest, og konsentrerer seg hovedsakelig om bølgekraftverk og Snøhvit-utbygginga. Med seg har de prosjektleder for Tidevannskraftverket, Harald Johansen og leder for Snøhvit Næringsforening J. E. Sørensen og industrikoordinator Geir Almås.

Finnmark avdelings årsmøte blir avholdt under seminardagene i Hammerfest.

Avdelinga håper på stor deltagelse både fra medlemmer og andre interesserte.

Lokale kurs

Kurs som arrangeres i Nord-Norge høsten 1998 er:

Tromsø avdeling:

Oktober:
Jus i hverdagen
Presentasjonsteknikk
November:
Tillitsvalgt, rammer og grunnlag
Organisasjonssamfunnet

Bodø avdeling:

Oktober
Partene i arbeidslivet
November
Jus i hverdagen
Karriereplanlegging

Får du nok ut av kontingenten din??? Benytt deg av alle tilbudene du får fra Gjensidige og lokalavdelingene, så ser du at du får igjen kontingenten din mange ganger. Det er verdifulle tilbud, som du nyter godt av både økonomisk og sosialt/faglig.



Ilse Ros
Dk Rogaland

NIF Stavanger avdeling deler hvert år ut en studentpris til en nyutdannet sivilingeniør fra Høgskolen i Stavanger for fremragende studieresultater og aktivt engasjement i studentorganer eller på annen måte under studietiden.

Prisen er på kr. 10.000,- og ledsages av et diplom. I år gikk prisen til Espen Olsen som har spesialisert seg i teknisk realfag innenfor petroleumsteknologi. Prisoverrøkkelsen fant sted under diplomoverrøkkelsen til uteksaminerte sivilingeniører ved HiS 12. juni.

I vår laget Stavanger avdeling sammen med NITO Rogaland avdeling en slagordkonkurranse for elever i avgangsklasser på ungdomsskolen og elever på videregående skole. Elevene skulle lage slagord som sa noe konkret om teknologiens bidrag til løsning av miljøproblemer.

Vinneren av konkurransen ble Martin Gjessen fra St. Olav videregående skole i Stavanger med slagordet "Kildesortering er fett. Teknologien gjør det lett". Premien er en tur for to personer til Ekofiskfeltet.



Wenche Øgaard
Dk Agder

Høsten 1998
Foreløpig program

August

Søndag 23. kl. 15.00:
Familietur til Bronseplassen i Høvåg - **På tvers av tiden**
Ta med familien på en historisk ettermiddag.
Her får vi anledning til å prøve bueskyting og stokkbåter. Opplev urtehage, danselabyrinth og offerplass.
NIF står for grilling av pølser.

September

Torsdag 10. Tillitsmannskurs: Innføring i forhandlingsteknikk
Tirsdag 22. Bedriftsbesøk til A-CMI.

Oktober

Torsdag 8.10.98:
Tillitsmannskurs: Arbeidsforholdet fra inngåelse til opphør, herunder normalkontrakten.
Tirsdag 27.10.98: Medlemsmøte: Tema ikke bestemt ennå.

November

Tirsdag 24.: Medlemsmøte: Tema ikke bestemt ennå.

Desember

Lørdag 5.: Julebord



Wencke Sjøstedt
Dk Oslo

NIF Oslo avdeling inviterer til seminar «Lederskap og mening» med fottur i Jotunheimen, mandag 10. og torsdag 13. august.

Arr.: NIF og SPUN-Stiftelsen for Pedagogisk Utvikling Norge.
Deltakeravgift: Medlemmer NIF/SPUN kr. 1.900,-, ikke-medlemmer kr. 4.200,-.
Buss fra Bussterminalen Galleri Oslo mandag 10. august kl. 0900.

Informasjon/påmelding til NIF Oslo avdeling, Wencke Sjøstedt, telefon 22 94 75 58
telefaks 22 94 75 02.
Påmeldingsfrist: 25. juli.

Steinene snudd - debattene strømmer ut

- Sivilingeniørene er tyngdepunktet innenfor den teknologiske utviklingen, sier Geir Walsø i Trondheim avdeling. Vi har behov for en forening for dem.
- Det er feil at vi skal være en organisasjon bare for sivilingeniørene, parerer Åse Karin Staupe i Stavanger avdeling. Profilutvalget i NIF har snudd mange steiner i NIF, og debattene, gamle som nye, er i ferd med å krype fram i dagen.

Av TOM IVAR HORVEI
tom.ivar.horvei@nif.no

NIFs profildebatt har opptatt dem begge. Men uenigheter til tross, det er ikke noe problem med kommunikasjonen. Geir Walsø har blitt regnet blant de konservative i profildebatten som er i ferd med å vokse fram. Det liker han dårlig.

- Jeg er da ung i hodet ellers, jeg synes ikke stempelet «konservativ» passer på meg.

Walsø er imidlertid uenig i at NIF nødvendigvis bør skifte navn.

Støter ikke ut

- Vi skal jobbe med rekruttering til teknologiske fag, og utvikling av teknologien. På det feltet er sivilingeniørene den sentrale yrkesgruppen.

Walsø er skeptisk til en utvikling mot «Norges Teknologiske Hovedorganisasjon», hvor flest mulig på død og liv skal favnes.

- Jeg synes NIF er OK som det er i dag, med tanke på medlemsmasse og hvem de er.

I overkant av 80% av medlemsmassen er i dag sivilingeniører.

- Hva med dagens medlemmer som er jordbrukskandidater, eller har en cand. scient-grad, skal disse støttes ut?

- Nei, jeg vil ikke støte ut noen. Om de assosierer seg med NIF skal de selvsagt få være med og være velkommen.

- Liten gruppefølelse

Sivilingeniør Walsø har funnet en motstander i Åse Karin Staupe, som sitter i styret i Stavanger avdeling.

- En av de tingene som er bra med NIF slik det er i dag, er at flere enn oss sivilingeniører har kommet inn i foreningen. Det gir lite gruppefølelse blant medlemmer og potensielle medlemmer som enten er eller studerer til å bli noe annet innenfor tekniske yrker at vi i dag heter Norske Sivilingeniørers Forening.

Staupe, som også er sivilingeniør, mener navnet burde vært annerledes, men hun er foreløpig ikke sikker på hva det skulle være.

Geir Walsø tror ikke navnet skader gruppefølelsen.

- De valgte å melde seg inn, da kan jeg ikke se annet enn at de identifiserte seg med rollen og navnet.

Geir Walsø har hørt om NIFs studentmedlemmer på universitetene og deres problemer med å rekruttere cand scient-studenter.

- Jeg synes ikke det er så veldig interessant i sammenhengen. Det er viktigere at vi greier å beholde de medlemmene vi greier å rekruttere ved sivilingeniørutdanningene.

Åse K. Staupe har høy respekt for cand.scient.er, men ser forskjellen på dem og sivilingeniørene.

- De er ikke dårligere arbeidstakere enn det vi er, sier også Walsø.

- Men vi må selv definere hvem vi skal være en forening for.

Fiksert på antall?

- NIF er opptatt av rekruttering, og det er greit, men vi må spørre oss selv hvorfor. Er det for å få mer makt? Mer slagkraft? Eller er det for å ta inn mer kontingent, spør Geir Walsø.

- Vi får mer gjennomslagskraft med flere medlemmer, sier Åse Karin Staupe.

- Det er jeg enig i, svarer Geir

Walsø.

- Men kan vi ikke da konsentrere oss om å rekruttere de som er sivilingeniører? Vi har et uutnyttet potensiale der.

Politikk viktigst

- Poenget med profilprosessen er at vi skal definere våre visjoner, og mål, og ut fra det finne strategier og tiltak. Da er det ikke noe poeng i at vi velger navn, for så å definere oss ut fra det. Navnet må komme av hvem vi er, sier Walsø.

Han peker på en rekke samfunnsproblemer som NIF etter hans mening må ta tak i.

- Vår yrkesgruppe er dårlig til å formidle hvor viktig teknologene og teknologien er for samfunnet. Se på mobiltelefonen, hvem tenker på hvilken innsats som ligger bak det at den virker?

Geir Walsø er også skremt av situasjonen for de naturvitenskapelige fagene i skolen.

- Det finnes snart ikke fysikklærere, vi må sette dette på dagsordenen i skolen, og sørge for at det utdannes reallærere. Det barna i dag lærer, er ikke bare mangelfullt, i mange tilfeller dreier det seg om ren og skjær vranglære. Dette er et stort samfunnsproblem.

Geir Walsø kommer med dette inn på en av sine framtidstanker for NIF.

- Alle med høyere naturvitenskapelig utdanning, som deler vårt syn på slike ting, er selvsagt hjertelig velkommen til å melde seg inn. NIF er ikke ekskluderende, men inkluderende.

Enighet på mange felt

De er ikke uvenner, Geir Walsø og Åse Karin Staupe. Og på svært mange punkter er de skjønt enige.

- Jeg er enig med Geir i mange ting som angår vår plass i samfunnet. Vi har, gitt medlemstallet vårt, en viss innflytelse. Den må vi lære oss å bruke. Vi må ta den i bruk på flere samfunnsområder,



FINNE OSS SELV: Geir Walsø og Åse Karin Staupe er blant medlemmene som møtes i debatten om framtidens NIF. Men de er skjønt enige i at NIF må finne seg selv og sin politikk før spørsmål som navn tas opp.

gå ut bredere enn en tradisjonell arbeidstakerorganisasjon, sier Åse Karin Staupe.

Hun tror NIF har alle muligheter til å markere seg i samfunnsdebatten.

- Einar Madsen er den mest synlige presidenten vi har hatt siden Berit Kvæven. Vi kan bidra til å sette NIF på agendaen nå, og nå ut til folket som en bred organisasjon. Vi er ikke lenger en samling med eldre menn.

Geir Walsø mener avdelinge-

ne må stå sentralt i prosessen mot et nytt NIF.

- Vi må benytte oss av medlemsmassen. Vi har mange ressurssterke medlemmer som er villige til å gjøre en innsats, selv om de ikke sitter i Hovedstyret. Alle avdelinger, enten de er store som Trondheim og Stavanger, eller små som Sauda og Glomfjord, har noe å bidra med. I NIF finnes masse kreative folk. Bruk dem!

Er denne mannen en bråkmaker?



LEDEREN: Øystein Rushfeldt ønsker debatt.

Lederen av NIFs profilvalg heter Øystein Rushfeldt. Arbeidet er i gang, og debattene begynner å komme til overflaten. Men målet er ikke å lage bråk, målet er at NIF skal finne seg selv.

TOM IVAR HORVEI
tom.ivar.horvei@nif.no

Rushfeldt ser seg fornøyd med at han og hans utvalg har skapt debatt, det var akkurat det som var målet.

- Debatter er en viktig del i dette. Vi har aldri vært enige om alt.

Rushfeldt har konstatert at mye har handlet om navneskifte så langt. Han er av den oppfatning at det er for tidlig.

- NIF må ha en definert sjel før vi kan gi den navn. Navne-debatten er den som naturlig bør komme sist i denne prosessen.

Profilutvalget består foruten Rushfeldt av Marianne Harg, Lill Erlandsen, Brit K. F. Graver, Sverre Haveraaen, Odd Arne Smedstad samt Rolf Ulseth.

- Vår jobb er å samle det NIF

står for. Før vi kan gjøre det, er det viktig at vi går inn i oss selv og ser på hvem vi egentlig er. Vi må systematisere tankene våre, og samle en NIF-ideologi. Det har vi ikke i dag. NIF styres av enkeltvedtak.

- Delta nå!

I desember skal profilutvalget levere sin innstilling til Hovedstyret. Den skal være basert på samtlige innspill utvalget har fått. Men profilutvalget selv har ikke tenkt tanken på hva som vil stå der ennå.

- Vi har ingen egen mening. Vi er alt for få til at vi kan ta avgjø-

relser på vegne av en så stor organisasjon som NIF. Det er nå alle medlemmene, uansett hvem de er og hvor de sitter, har mulighet til å delta i prosessen.

Rushfeldt ønsker innspill fra alle som føler for å gi det.

- En liten setning i en faks eller en epost gjør samme nytten som en omfattende rapport, bare den sier noe om den enkeltes syn på NIF og dens politikk.

NIFs profilvalg nås på e-post-adressen profilutvalget@nif.no.

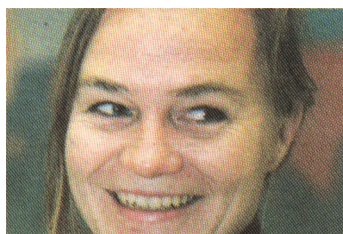
SETT & HØRT

Om ingeniørfester

-I tillegg dro vi til New York fordi vi ville ha det gøy. I Californias IT-miljø går du på fest med 150 ingeniører. Det er gørrkjedelig. Her er det hipt, ungt og urbant.

*Cyber-gründer
Stephan Paternot
til Dagens Næringsliv 30.05.*

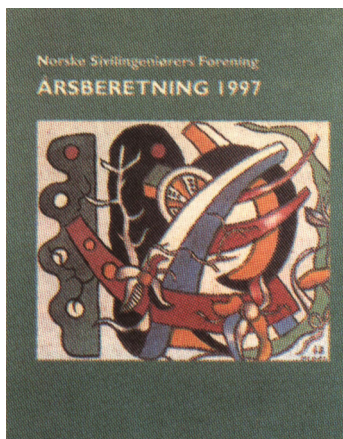
Om sivilingeniørtittelen



-Jeg har ikke lyst til å bli tøff mann. Som ung jente i miniskjørt blir du lett behandlet som sekretær av eldre mannlige ledere. Da hjelper det å ha en tittel som sivilingeniør.

*Storingsrepresentant
og sivilingeniør
Helene Falck Fladmark
i Kapital 8/98*

NIFs årsberetning 1997



Klar melding I

-Hos TBL-bedriften Maritime Tentech foregår det på annet vis. Karl-Erik Natvig, leder for Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) ved bedriften, sier følgende om betydningen verkstedavtalen får for de ansatte:

*-Ingenting!
Fædrelandsvennen 21.04.*

Klar melding II

-Ethvert barn burde jo forstå at det blir vanskelig å fortsette solidaritetslinjen når mediene stadig kan fortelle om drøye tillegg for lederne. Folk merker seg det. Skal det være en lov for toppene og en annen for resten av oss? Svaret burde være helt opplagt.

*Riksmeklingsmann
Reidar Webster i
Næringslivets Ukeavis 24.04.*

Klar melding III

-15 år går, og jeg er medlem av Akademikerne. Lønnsoppgjøret nærmer seg, og det skal forhandles. Men ikke av Akademi-

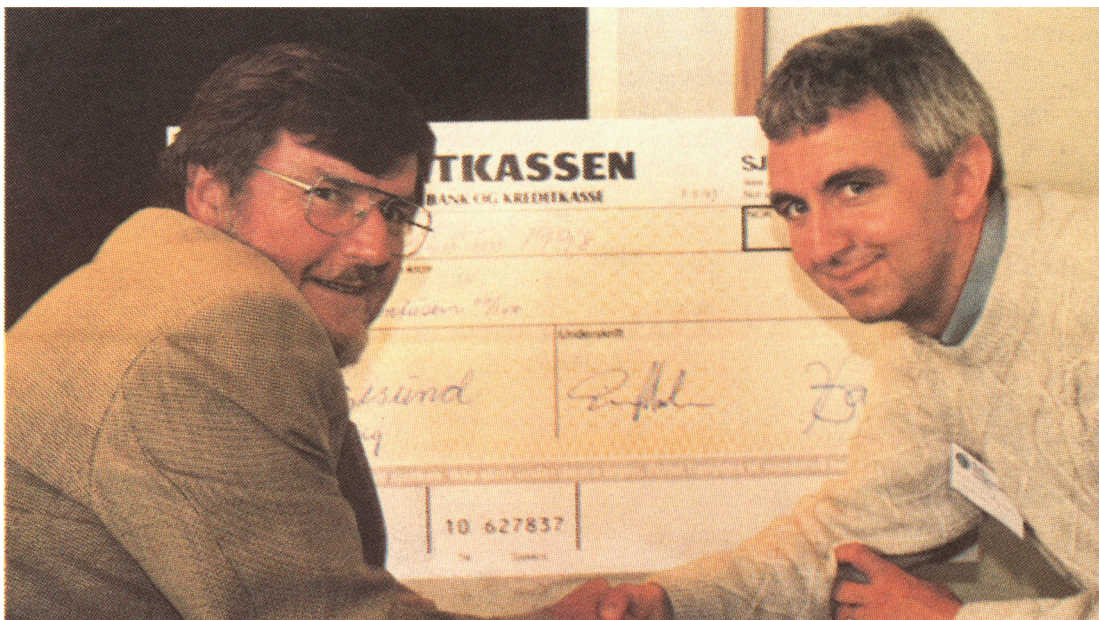
kerne... Jeg tror ikke andre land (som vi ønsker å sammenligne oss med) har noen tilsvarende form for "organisasjonsfrihet". Jeg synes derfor det er redeligere at fullmaktene formaliseres ved at LO (og nå AF) blir en del av Overformyndieret. Denne institusjonen skal ivareta umyndiges interesser. LOs og AFs oppfatning er at hele arbeidsstyrken i Norge tilhører denne kategorien.

*Sivilingeniør
Asbjørn Konglund
i Aftenposten 25.04.*

Klar melding IV

-Vi har ingenting å tape. Oppgjørene har vært så dårlige for langtidsutdannede at vi kanskje hadde kommet bedre ut ved ikke å være representert ved forhandlingsbordet i det hele tatt.

Flink avdeling



LØNER SEG Å VÆRE FLINK: Det fikk Haugesund avdeling ved Roald Lillevedt (t.h.) erfare under Foreningspolitisk kongress. «Flink Avdeling-prisen 1998» gikk til Haugesund, som har hatt et usedvanlig høyt aktivitetsnivå, med god deltakelse, og utstrakt samarbeid med andre. Prisen besto av en plakett, samt en sjekk på kr. 5000,-, som her overrekkes av president Einar Madsen.

Utmeldt medlem av Lærerforbundet

*Thor Vardoen
i Nationen 30.04.*

Om å være seg selv nok

-Når disse fysikerne hadde et stort utbytte av den promillens promille som Aristoteles, Augustin og Kant har stått for, hvorfor kan ikke dagens sivilingeniører ha det? Dessverre er ikke et slikt utbytte så lett å forstå når en er seg selv nok.

*SINTEF-forsker
Thomas Dahl
i Aftenposten 03.06.*

Om taparorganisasjonen

-AF yndar å marknadsføra seg som hovudorganisasjonen som har tapt samtlege lønnsoppgjer dei har vore med på. Det er ein

underleg marknadsføringsstrategi, og organisasjonen treng å kunne visa til sigrar - og det i ein fart. Kven vil vera med i ein taparorganisasjon?

Leder i Forskerforum 5/98

Om å huske

-Jeg har til og med glemt fysikk-lærerne. Hvem var de? Jeg har også prestert å glemme hvordan lærebøkene i fysikk så ut. Hadde jeg lærebøker i fysikk? Kanskje hadde jeg bare naturfagbøker? Jeg kan ikke huske dem heller.

*Oddvar Nygård,
redaktør for TV Tromsø
i Skolefokus 9/98*

Ny stilling eller adresse?

Medlemsnr.: _____ (Se adressen på Teknisk Ukeblad/Sivilingeniøren)

Navn: _____

Ny tittel: _____

Nytt arbeidssted: _____ Fra: _____

Adresse: _____

Tidl. arbeidssted: _____

Ny privat adresse: _____

Post sendes: privat arbeidssted

Sendes: *Norske Sivilingeniørers Forening (NIF)
Medlemskontoret
Postboks 2312, Solli
0201 OSLO
Telefaks: 22 94 75 01
E-post: generalsek@nif.no*

Premieøkning for AFs gruppe- livsforsikring og uførekapital

I "Sivilingeniøren" nr. 1 1998 ble våre medlemmer anbefalt i første omgang, å betale premien for første halvår 1998 i gruppe- livsforsikringen og uførekapitalordningen.

-Vi vil imidlertid på nåværende tidspunkt anbefale at det også innbetales for annet halvår 1998. Det pågår et arbeid i vår hovedorganisasjon Akademikerne med å utarbeide og fremforhandle, nye forsikringsprodukter for foreningens medlemmer.

Vi vil ikke i noe fall ha nye ordninger klare så tidlig som 1. juli 1998, sier advokat Christian Schjoldager.