

# NY GIU

Nr. 3/2010

Medlemsavis for NTL Universitetet i Oslo

NORSK  
TJENESTEMANNSLA  
UNIVERSITETET I OSLO



enhet gir styr

## Likelønn – nå?

Så kom lønnsoppgjøret i havn i år også, og nok en gang var det Riksmeklingsmannen som måtte bringe partene til enighet – på overtid. Det er ikke bra at det synes å ha blitt en praksis at tariffoppgjørene sendes til meklingsmannen før partene har gjort alvorlige forsøk på å finne en løsning før forhandlingsfristen. Dette er nok et uttrykk for den store avstanden vi har sett mellom partene de senere årene, der statens tilbud i stor grad legger opp til en rasering av dagens tariffsystem – og dermed en svekkelse av de ansattes rettigheter og forhandlingsposisjon.

Resultatet har blitt beskrevet som historisk på grunn av likelønnsfokuset. Statens forslag gikk ut på å overlate likelønnsproblematikken til noen utvalgte virksomheter. Forslaget innebar også at man ville åpne tariffavtalen på vesentlige punkter i disse virksomhetene. Dette forslaget ville i praksis betydd slutten for en felles tariffavtale i staten. Det var derfor en viktig seier vi vant i denne saken, og det er nok historisk med et oppgjør med et så gjennomført likelønnsfokus. Det må tas sentrale grep som har varig effekt skal lønnsoppgjøret kunne bidra til å jevne ut forskjellene mellom mannlønn og kvinnelønn.

Det er imidlertid begrenset hva man kan løse i lønnsoppgjørene – og i hvert fall i ett enkelt oppgjør. På nasjonalt plan tjener kvinner omtrent 85% av hva menn tjener. I staten er statistikken noe bedre, men ved UiO er vi nede på nasjonalt nivå – altså 85%. I følge nestleder i LO, Tor Arne Solbakken, ville en likelønnsrett på 3 milliarder kroner – som var forslaget fra likelønnskommisjonen – medføre ett prosentpoengs bedring av likelønnsstatistikken. Dvs. at snittlønn for kvinner ville øke til omtrent 86%. Det sier seg derfor selv at størrelsen på årets likelønnsrett er altfor liten til å gjøre noen vesentlig forskjell. Det viktige er at den kom, og måten den brukes på.

Ved UiO er hovedproblemet når det gjelder likelønn ikke at menn og kvinner med sammenlignbare oppgaver og kompetanse får betalt ulik lønn. Innen stillingskodene vi bruker ved UiO lønnes menn og kvinner likt. Lønnsforskjellene mellom kjønnene ved UiO viser seg først og fremst ved at menn dominerer i de stillingskodene som ligger øverst på lønnstabellen, mens kvinner dominerer i stillingskodene vi finner i motsatt ende av skalaen. Dette går igjen innen alle stillingsgrupper – både vitenskapelige, tekniske og administrative.

Det viktigste likelønnsgrepet som kan gjøres ved UiO er derfor å arbeide for å endre de strukturelle forholdene som hindrer reell likelønn. Tiltak av typen mentorprogram for midlertidig vitenskapelig tilsatte, som UiO har satt i gang, er derfor et godt skritt i riktig retning. Selv med et historisk likelønnsoppgjør, gjenstår fortsatt mye arbeid – også ute i felten. Det er nå det begynner.



Av Sten Morten  
Henningsmoen,  
leder i NTL-UiO

# NY GIU

NUMMER 3-2010

Medlemsblad for  
Norsk Tjenestemannslag  
Universitetet i Oslo  
kontor@ntl.uio.no

Redaksjonen avsluttet  
4. juni 2010

Redaktør:  
Christian Boe Astrup  
c.b.astrup@nchr.uio.no

I redaksjonen:  
Benjamin Endré Larsen  
b.e.larsen@farmasi.uio.no

Håvard Tangen  
havard.tangen@iln.uio.no

Forside:  
NTL-UiO-fanen på Youngstorget,  
1. mai 2010.  
Foto: Christian Boe Astrup

Grafisk utforming,  
repro og trykk:  
LO Media, Oslo  
Opplag: 1700



## Fanen

... som pryder forsiden trekkes frem på store og viktige dager, som første mai, da bildet ble tatt. Da fikk den selskap av mange andre faner, fra mange og ulike fagforeninger. Fanen har betydning, som samlingsmerke, som symbol. Opprinnelsen er, som i så mange tilfeller, militær. Et stort stykke tøy som skulle holde troppene samlet i kamp, på slagmarken. Der det kan være lett å miste fokus, holde venn fra fiende. Dagens bruk er ikke like dramatisk, men minner oss om at fagbevegelsen – for å låne ord fra en nylig avdød kjempe – ikke alltid har vært en søndagsskole.

Det var nære på streik i årets tariffoppgjør, men vi kom i land. Sten Morten Henningsmoen kommenterer i lederspalten til venstre for disse linjene. Oppgjøret ble for øvrig oppsummert på et interessant og nyttig seminar for styre og tillitsvalgte, der det også ble tid til å vedta en resolusjon tilknyttet Israels nyeste overgrep mot befolkningen i Gaza, samt se nærmere på begrepet "modellkommune", og hva det kan bety for oss. På side 4 kan du lese mer om dette.

Benjamin Endré Larsen har sett nærmere på Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) der man gradvis har nedjustert honorarutbetalingene for en vesentlig del av historieundervisningen og sensoroppdrag.

Undertegnede har tatt en prat med Helle Linné Eriksen, som er styremedlem i UiO, og dermed har vært med på å vedta den omdiskuterte Strategiske plan. Og Håvard Tangen ser nærmere på den såkalte HR-portalen. Et redskap for kontroll med de ansatte, eller et tiltak for å øke vår datasikkerhet?

I slutten av april samlet omkring 200 delegater fra de fleste av landets offentlige høyskoler og universitet seg til stiftelsesmøte for Norsk Studentorganisasjon. Den nye organisasjonen representerer rundt 200 000 studenter, og er som sådan en betydningsfull aktør i samfunnsdebatten. Benjamin greier ut – for å benytte mannens egen språkform.

Språk, ja ... Den oppmerksomme leser vil ha registrert opptil flere språkformer i Ny Giv. Dét er helt bevisst: Håvard er nynorskmann, Benjamin har stor sans for samnorsk og selv praktiserer jeg et ganske konservativt bokmål. Det fins ulike måter å takle en slik situasjon på. Vi har, for å sitere nok en historisk arbeiderleder, valgt å la de hundre blomstene blomstre – og er tilfreds med det.

Forhåpentlig vil leseren føle seg hjemme i alle fall i én av de tre språkformene!

God sommer!

Christian Boe Astrup  
Redaktør



## Innhold

- 2 Leder
- 3 Fra redaktøren
- 4 Vidsynt styreseminar
- 5 Lokal organisering for vern om rettar
- 6 Endret, og forbedret Strategisk plan
- 7 Tid for resultatindikatorer og lokale strategiplaner
- 8 Studentene samler seg
- 10 SAP-UiO – snart kjem det til deg òg!
- 11 Sterkare personvern med SAP-UiO
- 12 Lekkermun

## SUDOKU

		7			5		8	
				9				5
8		5	6					
9				1				4
				5	4	2		
	6					7		2
						1	7	8
	5					9		
	2			3			4	



© Kryssquiz / Bulls

LØSNING

5	9	4	8	6	3	1	2	7
4	8	7	2	9	6	1	3	5
3	2	8	5	7	4	6	9	1
6	3	7	1	3	8	4	5	2
5	6	4	8	9	7	1	3	2
1	7	3	5	4	2	8	6	9
8	2	1	6	3	9	4	7	5
9	5	6	3	4	2	7	1	8
2	1	6	9	7	8	3	5	4
3	4	7	2	1	5	9	8	6



# Vidsynt styreseminar

Har fagbevegelsen noe å tjene på å ta større ansvar for tjenesteutviklinga i offentlig sektor? Kordan kan vi vise solidaritet med befolkninga i de okkuperte palestinske områda?

AV BENJAMIN ENDRÉ LARSEN

I tillegg til tarifforhandlingane som er omtalt i lederen, var det disse to politiske sakene som sto i fokus på NTL-UiOs styreseminar på Sørmarka 1.-2. juni.

Det første emnet blei grundig behandla av Torstein Amdal og Dag Christiansen fra Fagforbundets omstillingsenhet. De la fram modellkommuneprogrammet og fortalte om både positive erfaringar og utfordringar som auka ansvar bær med seg.

## Samordningsgruppa håndterer

Grunnstammen i modellkommuneprosjekta er oppretting av ei samordningsgruppe som skal håndtere saker som skal inn i prosjektet og vurdere forslag til tiltak. I denne gruppa skal fagforeninga, administrasjonen og politikarar handle som likeverdige partar. Ingen formelle beslutningslinjer skal endres, men en skal etablere konsensus i samordningsgruppa når det gjeld tiltak innafor ramma i prosjektet blir tatt.

Det overordna målet er at innbyggerane i kommunen skal oppleve ei bedring i kvaliteten på tjenestane. I mange kommunar har en oppnådd oppsiktsvekkende resultat i form av større nærvær, nye tekniske løysingar og tjenestar. Samordningsgruppa skal arbeide med utgangspunkt i at alle forslag skal vurderes og har en direkte kanal til både politisk og administrativ ledelse. Det gjør at nye idear kan bli vurdert mye raskare enn om de skulle blitt behandla i den vanlige linja. Erfaringane med slike prosjekt



Resultatet er klart! Forbundssekretær i NTL, Guro Vadstein (t.h.) orienterte om tariffoppgjøret. Her i samtale med Sten Morten Henningsmoen under styreseminaret. (foto: CBA)

har også ført til at Kommunaldepartementet har adoptert metodikken, under navnet Kvalitetskommuneprogrammet.

Deltakerane på styreseminaret syntes metodikken var spennande, og merka seg at den også har blitt brukt ved en del sjukehus – altså utafor kommunesektoren. Muligheten til å vinne tilbake en del av eierskapet til kvalitetsbegrepet og til å finne arbeidsformar som kan føre til at administrasjonen og universitetsledelsen møter fagforeninga som en likeverdig part blei framheva som særleg positivt. Det var likevel klart at et slikt prosjekt krev svært god rolleforståelse og grundig skoloring. Styret ga tilslutning til at foreningsledelsen skulle jobbe vidare med saka og hente inn forslag til saker som kunne være gode prøvesteinar for metodikken.

## Akademisk boikott

Med bordinga av hjelpekonvoien til Gaza 31. mai høgt i nyhetsbildet blei det fremma forslag til en uttalelse om akademisk boikott på styreseminarets første dag. Det var brei enighet om at tidspunktet var rett for en slik uttalelse, og at foreninga skulle fremme krav om at Universitetet i Oslo skal ta initiativ til en akademisk boikott av israelske institusjonar. I sammendrag lyd uttalelsen slik:

*Siden 1948 har Israel okkupert palestinsk jord og nekta palestinarar grunnleggande menneskerettigheter. I tillegg til militære overgrep har Israel i ei årrekke systematisk fordreva palestinske innbyggerar gjennom*

*utviding av bosettingar på okkupert område, bygging av muren og et veisystem som er forbudt for palestinarar. 31. mai 2010 blei en internasjonal konvoi av hjelpearbeiderar borda av israelske kommandosoldatar i internasjonalt farvann. Mange fredsaktivistar blei drept. Fleire hundre blei tatt i arrest.*

*Israel nekter å lyde internasjonal lov og FN-vedtak, men har til no gått fri for sanksjonar. NTL-UiO meiner det er nødvendig å bruke sterkare virkemiddel. Israelske universitet og høgskolar er sentrale i undertrykkinga. Naturviterar jobber for våpenindustrien. Samfunnsforskerar er sentrale i bygginga av okkupasjonsstaten. Historikarar spiller en viktig rolle i utvikling av sionistisk ideologi og fornektning av palestinsk identitet. Israelske institusjonar driv også systematisk diskriminering av palestinske studentar. Virksomheta ved palestinske universitet blir hindra. Studentar og ansatte lever i frykt for trakassering og for at undervisning og studier skal bli avbrutt. Slik bryt Israel alle ideal om akademisk frihet.*

*NTL-UiO meiner at academia no må yte sitt bidrag. Vi ber universitetsstyret om å vedta akademisk boikott av Israel, i tråd med Universitets- og høgskolelovas §1-5 (2) om institusjonars verdigrunnlag. Israels utdannings-, forsknings- og kulturinstitusjonar og deres representantar, uansett religion og nasjonalitet, bør boikottes. Universitetet i Oslo og de tilsatte bør avstå fra å delta i akademisk eller kulturell samarbeid med israelske institusjonar og deres representantar, inntil det er gitt garantiar for at okkupasjonen opphører.*

*Vi understreker at Universitetet i Oslo og de tilsatte fortsatt skal samarbeide med og støtte krefter i Israel som arbeider mot okkupasjonen og krenkinga av menneskerettane til palestinarane. En boikott kan gjøre alvoret i situasjonen tydelig for akademikarar og andre i Israel. Framtida for både palestinarar og israelerar ligg i at okkupasjonen tar slutt slik at samtalar kan begynne.*

*Kravet om boikott er basert på ei oppfordring fra Den palestinske kampanjen for akademisk og kulturell boikott av Israel.*

# Lokal organisering for vern om rettar

17. desember i fjor gikk midlertidig vitenskapelig tilsatte ved IAKH sammen og danna IAKH-klubben. Nyskipinga samlar tilsatte organisert i NTL, Forskerforbundet og andre for å drøfte og uttale seg om viktige saker som angår tilsatte i midlertidige stillingar. Gruppen er no i ferd med å ta opp to viktige saker med instituttledelsen: Det handler om lønn og arbeidsvilkår.

AV BENJAMIN ENDRÉ LARSEN

I løpet av det siste året har Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) gradvis nedjustert honorarutbetalingane for en vesentlig del av historieundervisninga og sensoroppdrag. Kutt i normane for forberedelsestid og omdefinering av undervisningsoppgaver har ført til 25-50% lavare honorar for noen meir eller mindre faste oppdrag – fra det eine året til det neste. Et av emnene som er blitt hardt råka, er seminarundervisninga på ex. fac., som er omdefinert til gruppeundervisning. I tillegg til en time kutt i normane for forberedelsestid fører dette til at betalinga for timelærere er halvert – men innholdet i undervisninga skal være det samme. Det er også kjent at instituttet har pålagt postdoktorkandidatar undervisningsplikt i strid med avtalar mellom UiO og Forskningsrådet.

Forberedelsestida ved undervisning er kutta som ei følge av nye retningslinjer for arbeidsplikt for de faste vitenskapelig tilsatte ved humanistisk fakultet. Det var likevel ikkje klart at de nye reglane skulle gjelde for timelærere og midlertidig tilsatte da de nye retningslinjene blei vedatt. IAKH-klubben meiner at det ikkje virker logisk i og med at timelærere har definerte undervisningsoppgaver, i motsetnad til arbeidsplikt i ei ellers fri stilling, slik de fast tilsatte har. Dessuten blei denne utvida gyldigheta til de nye retningslinjene ikkje nevnt i drøftingsmøtet med de tilsattes organisasjonar før vedtaket. De har tatt opp saka med instituttledelsen og bedt om et drøftingsmøte.

Klubben peiker på at det tas avgjerder i



Det å organisere et slikt initiativ på tvers av foreningsgrenser er ikkje et problem, meiner Idar Helle.

spørsmål som direkte gjelder lønn i tarifforhandlingar mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonar i norsk arbeidsliv. De meiner dessuten at sentrale forhold knytta til arbeidsforholdet er underlagt drøftingsplikt jamfør Arbeidsmiljølova og Hovedavtalen i staten.

## Vi veit kor skoen trykker

- Årsaken til at vi begynte å jobbe med arbeidsvilkår, er at vi har opplevd ei stadig økning i andelen midlertidig tilsatte, sier Idar Helle, NTL-medlem og en av initiativtakerane til IAKH-klubben. Han fortel om en meir pressa arbeidssituasjonen, som har gjort det meir naturleg å opptre kollektivt for å ivareta rettighetane til de tilsatte.

- Reint praktisk har vi komme fram til at det får vi bare til om vi går på tvers av fagforeningar og stillingskategoriar, utdjuer han.

- Vi prøver å fange opp all form for midlertidighet: Stipendiatar, postdoktorar, timelærere og prosjektforskerar.

Da klubben blei stifta, var skiperane usikre på kordan oppslutnaden kom til å bli. Det

at klubben er åpen for medlem fra ulike foreningar og uorganiserte gjør at de organiserer arbeidet gjennom allmøte. De er blitt positivt overraska over oppmøtet. Jamt over kommer 15-30 tilsatte på møtene, som så langt har hatt tema som gjennomføringsstipend, lønn, allmenn universitetspolitikk, og arbeidsmiljø. Klubben har dessuten et eget styre, med stipendiat Marthe Hommerstad fra NTL som nestleder.

Det å organisere et slikt initiativ på tvers av foreningsgrenser er ikkje et problem, meiner Helle. Han sier at fagforeningene virker svært positive til initiativet, men at det i blant er tungt arbeid.

- Vi opplever at vi er en slags «Tordenskjolds soldatar», sukker han og fortel om et stort arbeidspress fordi klubbmedlemma må gjøre mesteparten av arbeidet sjøl.

- Men det at vi gjer arbeidet sjøl er svært viktig, sier han, det er våre saker, og vi veit kor skoen trykker. Samtidig fortel Helle at støtta fra arbeidstakerorganisasjonane er svært viktig for å få tilgang til kompetanse og hjelp til å sette saker på dagsorden.



# Endret, og forbedret Strate

## Men hva med resultatindikatorerne?

-Forslaget til Strategisk plan som ble presentert for universitetsstyret den 27. april hadde tatt opp innsigelsene fra høringsrunden. Resultatet var en betydelig forbedring i forhold til høringsutkastet.

INTERVJU: CHRISTIAN BOE ASTRUP

Dette sier Helle Linné Eriksen, representant for teknisk-administrativt personale i UiO-styret, og dessuten styremedlem i NTL-UiO.

*-Tatt i betraktning hvor sterkt ut NTL gikk mot høringsutkastet: Du føler deg ikke aldri så lite schizofren når du nå slutter deg til et enstemmig universitetsstyre som i følge UiOs Informasjonstjeneste nærmest applauderte gjennom Strategisk plan?*

-Nei. Jeg står for den anerkjennelsen jeg har gitt det endelige utkastet. Husk at det har endret seg mye underveis, og at vi dessuten også foretok flere endringer under selve styremøtet.



Den utgaven av Strategisk plan som nå er vedtatt, er betydelig bedre enn det opprinnelige utkastet, mener Helle Linné Eriksen.

*-Eksempler på forbedringer?*

-For egen del var jeg innledningsvis sterkt opptatt av at solidaritetstanken nærmest var fraværende. I det utkastet styret vedtok har valøren blitt en helt annen: Det sies eksplisitt at vi skal samarbeide med universiteter og organisasjoner i sør, ikke bare med høyt rangerte universiteter i USA og vest-Europa. Det betyr at solidaritetstanken har blitt en uttalt del av planen, og har dessuten blitt mer konkretisert enn slagordet «internasjonal solidaritet» ofte blir.

### Få konkrete endringsforslag

Mens det ble levert svært mange høringsinnspill, var det få som tok kontakt med endringsforslag etter at det siste utkastet kom på bordet. For Linné Eriksen ble det dermed viktigere å undersøke om det endelige vedtaksforslaget hadde tatt opp i seg elementer fra høringsuttalelsene, ikke minst fra NTL-UiO:

-Jeg synes spørsmålet om innsyn og deltagelse i beslutningsprosesser er illustrerende: Opprinnelig ble hele poenget med innsyn begrunnet i at det ville gi større lojalitet i forhold til beslutningene som er fattet. Det vedtatte dokumentet har etter min oppfatning en helt annen valør: Her er deltagelse og innsyn i beslutninger og prosessene bak disse egenverdier.

For Helle Linné Eriksen er dette et viktig moment: Hun gjorde delaktighet og innsyn til viktige saker under valgkampen før styrevalget. Og hun har fulgt opp under arbeidet med årsplaner:

-Det er svært viktig at vi ikke ensidig fokuserer på lederopplæring, men at vi også tilstreber kompetanseoppbygging, ikke minst hva angår deltagelse i beslutningsprosesser, også blant andre ansatte. Når

vi profesjonaliserer ledelsen og ikke hever lokale styrer og råd tilsvarende, blir det et demokratisk gap.

### Utfordringer i kø

*-Så fint at alt er bra, da! Så nå kan vi alle juble for Strategisk plan?*

-Det er viktig å ha tunga rett i munnen. Men den slags virker i begge retninger!

Helle Linné Eriksen påpeker at planen er svært ambisiøs. Utfordringene står i kø, ikke minst hva angår undervisning.

-Dét er et tankekors: På den ene siden stilles det store krav til og fagre mål opp for kvaliteten på undervisningen ved grunnenhetene. På den annen siden får vi stadig sterke bekymringsmeldinger fra dekanene som går på at midlene er for begrensede til at ambisjonene kan innfris. Med så lite handlingsrom som grunnenhetene har dag, kan man ikke vente annet enn at alt som ikke er obligatorisk og pålagt utelates. Vi må altså, uten tvil, tenke annerledes når det gjelder finansiering av undervisning. Og her stemmer ikke nødvendigvis kart og terreng i forholdet mellom strategisk plan og de økonomiske og styringsmessige realitetene.

### Problematiske indikatorer

Nå som Strategisk plan er vedtatt, skal man utvikle handlingsplaner og indikatorer som kan måle resultatene. Dét kan by på nye utfordringer.

*-Hvordan måler man graden av forbedring av studiekvalitet?*

-Ja, ikke sant? Og i tillegg: Måle forbedringen, eller mangel på en slik, på en måte som grunnenhetene kan følge opp?

Helle Linné Eriksen vet hva hun snakker om, i så måte: Til daglig er hun studiekon-sulent ved Institutt for Litteratur/område-

# gisk plan

i seg flere av de vesentlige

studier/europeiske språk – en jobb som griper rett inn i studiehverdagen:

-Utviklingen av antall fullførte grader er én indikator, men den er alfor snever til å stå alene. Jeg tror nettopp dette år arbeide frem ordentlige og presise indikatorer kan vise seg å være en vesentlig utfordring i tiden fremover, sier hun.

-Dette er skikkelig skummelt, fordi det er så lett å gjøre alt som kan telles til indikatorer. Men da mister vi helt essensielle elementer. Trivsel og kvalitet er jo langt mer en antall avlagte eksamener, for eksempel.

## Og bakom synger ....

*-New Public Management, med systemets iver etter å tilpasses næringslivets kost/ gevinst-fokuserte tenkemåte, har etter manges oppfatning vært den ideologiske motor både bak Strategisk plan spesielt og UiO-ledelsens prioriteringer generelt.*

-I utgangspunktet presenterte høringsutkastet en virkelighetsbeskrivelse vi ikke kjente oss igjen i. Denne er nå tatt ut. Uten at man av den grunn skal tro at det foreliggende er kjemisk fritt for New Public Management-ideologien. Men leser man planen med friske øyne, så er ikke disse holdningene fullt så iøyenfallende lenger.

*-Så da er alt fryd og gammen?*

-Nei. Ideologien er der, om enn ikke så påtrengende synlig. På den annen side: Her hjemme har de ideologiske aspektene dessverre ikke vært oppe til debatt. Det er trist. Det er som om man har hentet frem et gammelt utsagn fra loftet, og brukt det på nytt: *The American Way of Life is not up for discussion!*

Sier Helle Linné Eriksen. Mens hun smiler. Og rister på hodet.

## -Tid for resultatindikatorer og lokale strategiplaner

-Arbeidet med Strategisk plan har gått i riktig retning i det siste. Den versjonen som ble vedtatt av styret representerer en forbedring i forhold til det vi fikk presentert som høringsnotat, men mye av vår kritikk fra høringsrunden er fortsatt gyldig.

NTL-leder Sten Morten Henningsmoen (bildet) ser altså en positiv utvikling, selv om mye fortsatt kunne ha vært bedre i den utgaven av Strategisk plan som nå foreligger.

-Men nå er det viktig å ha fokus på fremtidige skritt i prosessen, sier Henningsmoen.

-Nå er det fakultetenes tur. Disse skal utarbeide egne strategiplaner innen rammene av den generelle UiO-planen. Her blir det svært viktig at de ansatte involveres aktivt i arbeidet. En strategisk plan som ikke oppfattes som relevant blant de ansatte er ikke mye verd.

*-Planen, slik den foreligger, er fylt med mange utmerkede mål. Men hvordan skal man sikre at målene blir nådd, og hvordan skal resultatene evalueres?*

-Dette sies det lite om i planen. På mange måter er det derfor den viktigste delen av prosessen som gjenstår, nemlig å etablere resultatindikatorer som både er presise, oppfattes som konstruktive og som gir et reell bilde av det som oppnås.

Henningsmoen viser til at disse «resultatindikatorer» opprinnelig var en innbakt del av planen. Når de på et senere stadium ble tatt ut, så var det en fordel:

-Hadde planen inneholdt de resultatindikatorer som lå ved styresaken, så hadde den vært uspiselig, sier Henningsmoen.



*-Er det ikke en tannløs festtale som er vedtatt, så lenge resultatindikatorer er utelatt?*

-Nei. Planen er ambisiøs nok, og den har en profil. Det finnes dessuten, som vi har påpekt, selvmotsigelser i selve planen, og det er slett ikke slik at alle disse nå er løst. NTL har særlig påpekt forholdet mellom akademisk frihet og kollegial eller akademisk styring på den ene siden, og ønsket om en sterk og handlekraftig ledelse på den annen. Det er ikke gitt at alle disse prioriteringene trekker i en og samme retning.

Når dette er sagt, vil ikke Henningsmoen unnlate å påpeke at universitetsstyret, ved å vente med resultatindikatorer, i realiteten har utsatt noen viktige beslutninger:

Det videre arbeidet med resultatindikatorer er altså frikoblet arbeidet med selve planen. Det gir en risiko for at også planen etter hvert kan få en uønsket vridning i gal retning, sier Henningsmoen.

-Det er derfor svært viktig at ansatte og organisasjonene kjenner sin besøkelsestid nå og fremover i arbeidet. Enten det dreier seg om lokale strategiplaner, eller om å uttrykke hva som skal være gyldige resultatindikatorer.

CBA





# Studenten

23. - 25. april samla omkring 200 Norsk Studentorganisasjon. Et velr studentorganisasjonane.

AV BENJAMIN ENDRÉ LARSEN

Det er organisasjonane Studentenes Landsforbund (StL) og Norsk Studentunion (NSU) som har gått sammen (se ramme). Stiftingsmøtet vedtok mellom anna arbeids- og prinsippprogram, samt vedtekter for den nye organisasjonen. Ny Giv var til stede under møtet og fikk med seg både stor entusiasme for den nye organisasjonen hos delegatane, men også at studentane ikkje er heilt enige om kordan de vil forholde seg til tilsattes rettigheter. Den nyvalgte lederen, Anne Karine Nymoen (28) kaster lys over nyskipinga:

## Sterkare sammen

Nymoen meiner at en av de viktigaste fordelane med den nye organisasjonen er at studentane no taler med ei røst, og viser til at det gjør det lettare å være tydelig enn før, da en måtte bli enige om kva en meinte fra sak til sak. Vegen fram til sammenslåing har vært nokså lang, det første forsøket - i 2003 - endte med skuffelse, da et mindretall på drøye 20% av NSU-delegatane forhindra sammenslåing på grunn av særbestemmelser i NSUs vedtekter. Fire år seinare var det StLs tur til å slå handa av beileren.

Nymoen trur tilnærminga etter den tid, med fokus på tett politisk samarbeid mellom organisasjonane har vært nøkkelen til å få fusjonen i havn. Som tidligare universitetsstudent tilbakeviser ho at det ligg et tap for universitetsstudentar i å slå seg sammen med høgskolestudentane.

- De viktigaste utfordringene vi har

◀ Anne Karine Nymoen meiner at en av de viktigaste fordelane med den nye organisasjonen er at studentane no taler med ei røst, og viser til at det gjør det lettare å være tydelig enn før. FOTO: BEL



# tene samler seg

delegater fra de fleste av landets offentlige høyskoler og universitet seg til stiftingsmøte for egissert arrangement med kronprinsbesøk og millionbudsjett varsla slutt på kjepling mellom

nasjonalt hadde vi til felles i de to organisasjonene. Spenningar mellom ulike institusjonstypar fantes jo innafor NSU også, i og med de små vitenskapelige høyskolane.

## Bare velferdspolitik?

Når det gjeld politiske saker, er det mange som har peika på at det er velferdspolitikken som har størst tyngde i den nye organisasjonen. Nymoen meiner det skyldes at det er et av de felte der de nasjonale føringane i størst grad legg rammer for arbeidet.

Ho framhever også at mange av velferdskravane går direkte på løyvingar over statsbudsjettet som få andre enn de studenttillitsvalgte vil kjempe for. Men ho legg vekt på at fagpolitikken også er viktig:

- Eg vil påstå at vi i alle fall de siste åra har vært sterkt på banen i spørsmål om fagpolitiske rammevilkår. Her har samarbeidet med institusjonane vært viktig, for eksempel i høve til basisløyvingar.

Handlingsromutvalget gjorde spørsmålet om grensene for den individuelle akademiske friheta aktuelt. På stiftingsmøtet til den nye organisasjonen var det strid om kva slags arbeidsvilkår de tilsatte skal ha. I prinsippprogrammet står det at «arbeidstakervernet [ikke må være] så sterkt i at det hindrer institusjonene i å ta faglige og strategiske valg». Nymoen meiner det er viktig at forskerar skal ha frihet til å velge emne og metode for forskinga si, uten at andre skal kunne legge føringar på det. Samtidig peiker ho på at institusjonane har rett og plikt til å styre forskinga si på en slik måte at det kommer heile institusjonen til gode.

- Eg meiner at det kanskje spesielt på

grunnenhetene er et lederansvar å styre ressursane slik at det skapes meirverdi, sier ho.

- Men det må ikkje bli slik at lederar får direkte økonomiske incentiv til å dirigere forskerane til bestemte område! Eg trur på incentiv, men de bør ligge hos individane, og ikkje hos lederane.

## Gode samarbeidspartnerar

Nymoen meiner at den nye studentorganisasjonen og de tilsattes organisasjonar har sammenfallende interesser på mange felt, men anerkjenner at en i visse til-

feller er uenige om prioriteringane.

- Vi vil jobbe for at institusjonane skal være best mulige studiested, mens ansattorganisasjonen ønsker en best mulig arbeidsplass, fortsett ho. Men ho understreker at student- og arbeidstakerorganisasjonane har hatt et godt samarbeid, spesielt på nasjonalt nivå:

- De siste par åra meiner eg at studentorganisasjonane er blitt meir medvitne om at det lønner seg å ha gode samarbeidspartnerar, og at det er viktig for kvaliteten på undervisninga at de som underviser har en arbeidsplass de trives med.

I teorien har studentar og tilsatte makt til å styre institusjonane gjennom lovbestemmelsane om universitets- og høyskolestyras sammensetting. Denne konstallasjonen viser seg likevel sjelden i praksis. Nymoen meiner dette kan ha å gjøre med at styrerepresentantane først og fremst kjemper for å ivareta interessene til den gruppa de er valgt for å representere.

- Eg trur nok at begge partar har noe å lære når det gjeld å komme kvarandre i møte og ivareta kvarandres interesser, hevder ho. Det var det som var så bra med arbeidet i

Handlingsromutvalget, at vi klarte å sameine de tilsattes og studentanes interesser såpass godt. Men i praksis gjenstår det nok en god del i det daglige arbeidet på institusjonane.

På dette området retter ho også ei utfordring til arbeidstakerorganisasjonane lokalt. - Eg trur det å bli flinkare til å møtes og komme kvarandre i møte er viktig, sier ho. - Veldig ofte har studentane et godt etablert samarbeid med ledelsen på institusjonane, men vi kunne nok blitt flinkare til å møtes som tillitsvalgte. Eg sender denne utfordringa til dere, så skal eg også følge den opp i vår egen organisasjon.



## Fakta om NSO

- Norsk studentorganisasjon (NSO) er danna på grunnlag av Norsk Studentunion (NSU) og Studentenes landsforbund (StL).
- NSU representerte studentar ved universitet og vitenskapelige høyskolar, og blei stifta i 1936.
- StL blei stifta i 1996, på grunnlag av organisasjonane til studentorganisasjonane til de største høyskolebaserte yrkesutdanningane, mellom anna lærerar, sjukepleierar og ingeniørar.
- Den nye studentorganisasjonen representerer studentar ved alle de offentlige universiteta og høyskolane i Norge, om lag 200 000 i alt.
- NSO har institusjonsvis medlemskap, slik at det er de lokale studentdemokratia ved institusjonane som er medlem, ikkje enkeltstudentar.
- NSO ledes til daglig av et arbeidsutvalg på seks heiltidstillitsvalgte.



# SAP-UiO

## - snart kjem det

AV HÅVARD TANGEN

*Der er so mange hendingar i bygdom komne til, syng Ivar Aasen i Dei gamle fjelli. Me kunne sagt det same om vårt kjære UiO. No er det SAP-UiO som står for tur.*

Det handlar om HR-portalen. Bak desse mystiske forkortingsnamna finn me eit datsystem for å føra fråvære, nærvære og reiser for teknisk/administrativt og vitskap-

leg tilsette ved UiO. Men NB! Vitskapleg tilsette står utanfor når det gjeld dette med å føra aktiv tid på jobben. Eit verdslende firma i Tyskland, Systemanwendung und Produkte – SAP, som tidlegare høyrde inn under IBM-konsernet, har selt dette systemet til universitetet. No vert det gradvis rulla i gang. På spørsmål kan ingen gjeva oss svar på kva det har kosta.

### Skjerm og papir

SAP-UiO er altso eit dataprogram med eit vindauga inn i løns- og personalsystemet. Grunnen til at programmet kjem no, er at føring av fråvære, nærvære og reiser skal gjerast lettare for dei tilsette. Til no har det vori mykje dobbeltarbeid. Slikt krev tid og tek ressursar frå anna naudsynleg verksemd. Det er òg ein føremon å kunna handsama store mengder data i etterkant takk vere SAP-UiO. I staden for handskrivi underskrift skal det no brukast elektronisk signatur i mange høve. Me når ikkje heilt i mål til det papirlause samfunnet denne gongen heller. Reisebillettar og dokument til rekneskopen må sendast inn på vanleg måte. Men for leiarane skal det frå no vera mogeleg å tilvisa og godkjenna reiserekningar til utbetaling ved hjelp av SAP-UiO.

### Viser hierarkiet

Dataprogrammet skal brukast dagleg og femna om alle dei tilsette. Som nemnt gjeld det andre reglar for dei vitskaplege, som er fritekne frå føring av nærvære på jobb. På

HR-portalen: Kontroll eller sikkerhet?  
FOTO: COLOURBOX

# til deg òg!

ymse vis vil systemet klårgjera strukturen og visa meir av hierarkiet på jobben. Sume vil truleg tykkja at det er heilt i orden. Ein høyrer om avdelingar på UiO der 700 personar er underordna berre éin sjef. Då er det slitsamt å gjennomføra runden med personalsamtaler, skulle ein tru! SAP-UiO vert no innført steg for steg. Opptaket vart gjort 1. november 2009, og heile institusjonen skal vera innlema innan utgangen av dette året. Siste avdelinga som skal innføra SAP, er medisin.

## E-læring – frå pilot til praksis

Folk som ikkje jobbar på kontor, har ikkje alltid eiga datamaskin. Desse gruppene, som òg er ein god flokk ved UiO, skal få tilgjenge til systemet via publikumsterminalar. Problema deira skal løysast på denne måten, er tanken. Det kjem ikkje til å verta køyrt kurs i SAP-UiO. Meininga er at folk skal kunna læra seg dette på eiga hand. Sjølvlærande e-læring er eit stikkord. Det vert òg laga til ei eiga liste med ofte stilte spørsmål som folk kan klikka seg inn på.

Ei prøvegruppe, kalla pilot, har halde på med SAP-UiO ei god stund alt. Det har omfatta heile administrasjonen, mesteparten av Teknisk avdeling, Utdaningsvitenskapleg fakultet, Universitetsbiblioteket, Teologisk fakultet, Senter for utviklingsstudium, Bioteknologisenteret og andre slike senter. Difor kjenner alt ein god del tilsette til SAP-UiO. Om ikkje lenge er du som les dette, ein del av det. Sume gruar seg, andre gleder seg. Berre framtida kan visa korleis det går.

# Paulsen: Sterkare personvern med SAP-UiO

Assisterande personaldirektør Johannes Falk Paulsen har ansvaret for innføringa av SAP-UiO:



*Sume tilsette ved UiO er redde for ei utvikling mot storbror seg deg-sammen og at den omfattande datalagringa går utover personvernet. Kva tykkjer du om dette?*

- Personvernet vert ikkje veikare av dette, tvert om, seier Paulsen og fortel at det berre er eit gode å samla inn all informasjonen om sjukdom, reiser og nærvære på jobb på ein sentral, trygg plass. - I dag ligg desse filene spreidde omkring overalt. Det er iallfall ikkje sikkert. På denne måten opplever me større risiko med lagringa. UiO satsar elles på eit strengt regime på bruken av informasjonen og skal ha nøye overvaking.

## Sjukdomsdata

*Med denne datainnsamlinga kan både forskarar og arbeidsgjevarar lettare få eit bilete av mønster i arbeidsfolken, når ymse grupper, til dømes småbarnsforeldre, går frå jobb osv. Er dette eit av føremåla?*

- Ikkje direkte, men det gjer det lettare å fylgja opp sjukdomsbiletet og avdekkja kor stort sjukefråværet er til kvar tid. Me kan då sjå og finna ut korleis ting utviklar seg over tid og taka ut rapportar. Om folk arbeider overtid veke etter veke, kan me òg oppdaga det og gjera dei merksam på det.

På spørsmål om statistikken frå

Personvernet vert ikkje veikare av dette, tvert om, sier Johannes Falk Paulsen.

SAP-UiO kjem til å vera offentleg tilgjengeleg, svarar Paulsen at tala vert sende i anonymisert form til DBH, ei avdeling under Norsk samfunnsvitenskapleg data-teneste i Bergen. Denne avdelinga syter for å samla data frå heile universitets- og høgskulesektoren.

## Nye organisasjonsnivå?

*Men, Paulsen, fører innføringa av SAP-UiO til ein heilt ny organisasjonsstruktur?*

- Nei, men det gjev høve til å finna ut kven som er sjef over kven. Tidlegare spurde me berre etter kven som betalar for kven. Sume stader er leiarspenet stort. På Det medisinske fakultetet der det er tri store einingar, er leiarspenet rimeleg stort, som dei fleste skjønar. Med nytt system vert det lettare å sjå kvar det kan løna seg å innføra eit nytt nivå.

Paulsen nemner at teknisk tilsette eventuelt skal få ei fellesmaskin som dei kan føra inn arbeidstid på. Eit anna alternativ er å tilsetja ein sekretær som kan gjera det på vegner av dei. Dette står førebels ope.

## Framleis lønsj utan løn

*Til slutt: For teknisk tilsette som arbeider 40-timars veke, er det ei viss uro over faren for å missa matpausen, som dei til no har hatt, utan løn?*

- Dette står i tariffavtala og er heilt i orden. Inga endring. Me skal syta for at SAP-UiO-opplegget vert tilmåta til systemet som kvar enkelt har. Men det er viktig å skilja mellom fleksitid og overtid. Det er ikkje mogeleg å jobba eit par timar på sundag og taka det ut som fleksitid. Sundagsarbeid er som regel overtidsarbeid.

Håvard Tangen



## LEKKERMUNN



Ny Givs redaksjonsmedlem Cecilie K. Fragaat Ødegård er matentusiast og deler kunnskaper på sin egen blogg, [www.lekkermunn.no](http://www.lekkermunn.no). I hver utgave av Ny Giv deler hun egne årstidsaktuelle oppskrifter med leserne. Og vekker de – bokstavelig talt – mersmak, finner du flere i bloggen!



### Marinert paprika

Da jeg bodde i Frankrike var marinerte paprika en slager om sommeren. De er gode både lunkne og kalde og ble mye brukt til grillmat. Siden de fleste hadde gassovner pleide de bare å svi av paprikaene på gassblusset, men jeg legger de i stekeovnen. Sett ovnen på 250 grader (helst grill - hvis du ikke har det bruker du overvarme) Legg hele paprika på et stekebrett og sett brettet høyt oppe i ovnen. De stekes i ca 20-25 minutter, vent de hvert 5. minutt og stek til de blir nesten svarte. Deretter legger du paprikaene hele i en plastpose og lukker igjen. La de ligge i posen i ti minutter. Dette gjør at det blir lettere å fjerne skinnen.

Fjern skinnen og ha strimler av paprika i en bolle med pepper, litt salt og en god olivenolje. Disse kan gjerne lages dagen før de skal spises. Server med ristede pinjekjerner. Deilig til grillmat.

## VI INFORMERER...

*Hugs å seie frå til NTL-kontoret dersom du tek permisjon, sluttar ved universitetet, endrar adresse eller blir pensjonist. Adressa vår er:*

**NTL-kontoret**  
Postboks 1034, Blindern  
0316 Oslo

E-post: [kontor@ntl.uio.no](mailto:kontor@ntl.uio.no)  
Fax: 22 85 71 44

### Folk på kontoret:

Alle dagar: 08.00 - 15.45  
Sten Morten, Siri, Bjørg og Heidi

### Telefonar, e-post:

Leiar Sten Morten Henningsmoen  
Telefon: 22 85 44 20  
[s.m.henningsmoen@sosiologi.uio.no](mailto:s.m.henningsmoen@sosiologi.uio.no)

Nesteiar Siri Høgseth  
Telefon: 22 85 57 70  
[siri.hogseth@uv.uio.no](mailto:siri.hogseth@uv.uio.no)

### Andre tillitsvalde:

Sekretær Tom Thorsen  
Telefon: 22 85 54 67  
[tom.thorsen@kjemi.uio.no](mailto:tom.thorsen@kjemi.uio.no)

Studieleder Heidi Hoksnes Sørli  
Telefon: 22 85 57 71  
[h.h.sorli@psykologi.uio.no](mailto:h.h.sorli@psykologi.uio.no)

Kasserar Bjørg Osvik (ti-fre)  
Telefon: 22 85 72 52  
[b.i.osvik@kjemi.uio.no](mailto:b.i.osvik@kjemi.uio.no)

Ungdomskontakt Gabriel Steinsbekk  
[gabrielsteinsbekk@gmail.com](mailto:gabrielsteinsbekk@gmail.com)

***Pst! ... har du spurt nyttilsette kollegaer om dei vil melde seg inn i foreninga?***

**Heimeside for foreninga:**  
<http://foreninger.uio.no/ntl/>