

NY GIU

6000/2-JIN

Medlemsavis for NTL Universitetet i Oslo



Akademia mot rørsla?

side 4-5



Berget som fødte en mus

Når dette skrives - om morgenen torsdag 4. juni - har vi vært gjennom en lang natt, noen vil si et langt svangerskap, som ikke førte til annet enn at partene i tarifforhandlinger er enige om å skyve hele spørsmålet om offentlig tjenestepensjon foran seg. Det er fristende å bruke uttrykket «berget som fødte en mus». Enda svangerskap og mekling gikk på overtid - langt utover fastsatt frist. I tillegg er det valgår i år, noe som gjør det naturlig å reflektere over om det rød-grønne regjeringsskjøtet har gitt oss den regjeringen vi ønsket oss. Har vi en regjering som jobber for oss - eller har vi en som jobber mot oss?



Av Sten Morten Henningsmoen, nestleder i NTL-UiO

Forhandlinger i langdrag indikerer stor avstand mellom arbeidstakerorganisasjonene og staten som arbeidsgiver. En må også spørre seg om arbeidsgiversiden bevisst velger å gi så dårlige tilbud innledningsvis at oppgjøret i realiteten først setter i gang når meklingsmannen involveres. Tarifforhandlinger skal i utgangspunktet foregå mellom partene - når arbeidsgiversiden ikke ønsker å gå inn på reelle forhandlinger med organisasjonene kan dette tolkes som manglende respekt for arbeidstakerorganisasjonene og for det forhandlingsystemet vi har kjempet fram. Dette er en praksis vi ikke liker.

De statlige pensjonsordningene sto på spill, og dermed sentrale deler av våre lønns- og arbeidsvilkår. Gode pensjonsvilkår er et gode vi selv er med på å betale for - både indirekte og direkte. Også arbeidsgiversiden må se at gode pensjonsvilkår er et godt rekrutteringsvirkemiddel.

Spørsmålet som uansett blir stående er om det resultatet man nå har kommet fram til i det hele tatt kan bli godt nok for våre medlemmer så lenge pensjonsforliket fra 2005 skal ligge til grunn. Grunnprinsippene i dette forliket er av flere karakterisert som grunnleggende usosialt, og kan oppsummeres i slagordet det skal lønne seg å jobbe. Hvis tjenestepensjoner og AFP skal tilpasses disse prinsippene, blir hele pensjonssystemet usosialt.

Utviklingen av velferdsstaten i Norge kan sees på som en stadig utvikling av nye ordninger som kommer arbeidstakerne til gode. Spørsmålet blir om vi nå har nådd «toppen» i velferdsstatens utvikling? OECD har de senere årene tatt til ordet for innstramminger i de europeiske landenes pensjonsordninger, og rundt om i Europa blir dette fulgt opp. LO Stat har laget et hefte som viser hvordan velferdsstaten i Sverige er i ferd med å rives ned etter bare 2 år med Fredrik Reinfeldt som statsminister. Vi kan ikke akseptere en slik kursendring i Norge. Skal en rød-grønn regjering få vår entusiastiske støtte fram mot høstens valg er det helt nødvendig at de viser en klar holdning i dette spørsmålet. Derfor var også årets pensjonsoppgjør så viktig, og derfor syntes det helt umulig for sittende regjering å komme i en konfliktsituasjon med arbeidstakerorganisasjonene.

På LO-kongressen la Stoltenberg fram et såkalt fagligpolitisk regnskap som viser at den rød-grønne regjeringen har innfridd mange viktige krav som LO stilte før valget i 2005. Allikevel er det altså vesentlige områder der regjeringen nå har liten tid igjen til å overbevise oss om at de representerer en annen kurs enn alternativet. For oss ved UiO er det også åpenlyst at regjeringen må forplikte seg til en styrking av basisfinansieringen i U&H-sektoren. Vi har fått strammere økonomiske rammer for institusjonene i perioden, noe som rammer forskningen og de ansattes arbeidsvilkår. New Public Management-inspirerte styringssystemer innføres også fortsatt over en lav sko i offentlig sektor. En slik videre utvikling er uakseptabel for oss som fagforening.

NY GIV

NUMMER 2-2009

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

Redaksjonen for nr. 2/09 ble avsluttet 4. juni 2009

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

I redaksjonen: Cecilie K. Fragaat Ødegård cecilie.odegard@lostat.no

Knut Erling Semb k.e.semb@nhm.uio.no

Inger Kristine Mollø-Christensen i.k.mollo-christensen@admin.uio.no

Dorte Skulstad d.m.skulstad@ikos.uio.no

Håvard Tangen havard.tangen@iln.uio.no

Benjamin Endré Larsen b.e.larsen@farmasi.uio.no

Kirsten Berrum kirsten.berrum@hf.uio.no

Forside: Fotos: Cecilie K. Ødegård og Christian Boe Astrup Montasje: Kirsten Berrum

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



Det siste som skrives

... er forordet. Så også denne gang. Det er to timer til deadline og trådene samles i denne første Ny-Giv-utgaven med ny redaksjon og undertegnede som ny redaktør.

I forbindelse med at bladet vårt har fått ny design har vi også forsøkt å gjøre det mer dagsaktuelt. Temaene som tas opp varierer, men felles for dem er at de i høyeste grad er aktuelle.

Fafo har foretatt en undersøkelse som bl.a. viser at langtidsutdannede tenderer til å orientere seg i retning profesjonsforbund. En utfordring for LO generelt, og kanskje spesielt for oss i NTL-UiO. Min forgjenger i redaktørstolen, Cecilie K. Fragaat Ødegård, som måtte trekke seg da hun tiltrådte som prosjektleder i LO Stat, har sagt seg villig til fortsatt å være støttespiller og redaksjonsmedlem. Og kvitterer, foruten med artikkelen om Fafo-undersøkelsen, også med en ny matspalte som flere av oss ser frem til å følge!

Vi er innom tid og tidsbruk. Knut Erik Semb og Heidi Hoksnes Sørli ber deg tenke over om du jobber gratis, om du får utbetalt overtidstillegget, om du får tid til å avvikle opparbeidet fritid og om du blir nødt til å styrke opparbeidet fritid på grunn av tidsnød. Tydelige problemstillinger, men retningslinjene som skal regulerer tidsbruken er ikke like klare!

Kristine Mollø-Christensen kaster et kritisk blikk utover kontorlandskapene mens Dorte Skulstad oppsummerer sine erfaringer fra UiO-styret. Og nyvalgt representant Helle Linné Eriksen gjør det helt klart hva hun ønsker å satse på!

Mange vitenskapelig tilsatte har større undervisningsbyrde enn reglene tillater. UiO-ledelsen har lenge ignorert dette problemet. Det finnes i dag ingen lovligte former for kompensasjon av merarbeid for vitenskapelig tilsatte. Benjamin Endré Larsen ser nærmere på saken. Og Håvard Tangen konstaterer at UiO-midlene til kultur, velferd og opplæring kuttes. Hvordan og hvorfor kan du lese mer om i denne utgaven av Ny Giv.

I lys av tariffoppgjøret har nestleder Sten Morten Henningsmoen forfattet en leder, og han kommer med nyttig informasjon om en paragraf fra hovedtariffavtalen som vi nok kommer til å høre mer om i månedene som kommer.

Slik bladet foreligger, er det resultatet av at mange gode krefter slår seg sammen. Takk til dem alle, til redaksjonen, til Kirsten Berrum som har jobbet med montasjen på førstesiden og til LO Media for hyggelig samarbeid.



God lesning - og god sommer!

Christian Boe Astrup Redaktør

Innhold

- 2 Leder
- 3 Fra redaktøren
- 4 Akademia mot rørsla?
- 6 Flere UiO-ansatte i åpne kontorlandskap
- 8 Nytt styre - ny kultur?
- 9 -UiO-styret må vise større handlekraft
- 10 Fleksitid - et problem eller en løsning?
- 12 Ingen lønn for strevet
- 13 Halv pott til opplæring og velferd
- 14 Lønnsforhandlinger mellom lønnsforhandlingene
- 15 Lekker-munn: Rabarbramuffins
- 16 Vårfriskt seminar i Oslofjorden

SUDOKU

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

●●●○○

© Kryssquiz / Bulls

LØSNING

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

En fersk Fafo-undersøkelse viser at mange langtidsutdannede arbeidstakere ønsker å forbli uorganiserte eller søker seg mot såkalte profesjonsforbund.

TEKST: CECILIE K. FRAGAAT ØDEGÅRD

LO ønsker på ingen måte å «gi opp kampen» om å organisere disse arbeidstakerne. De siste tiårene har andelen av arbeidstakere med høyere utdanning blitt større og større. Innen statlig sektor regner man med at om få år vil nærmere 60 % av de ansatte ha høyere utdanning.

Tradisjonelle preferanser

I flere år har et utvalg i LO arbeidet med utfordringer knyttet til fagforeningsmedlemskap og lang utdanning. Man har sett at stadig flere tar lang utdanning og man har ønsket å undersøke om arbeidstakere med lang utdanning har andre ønsker og behov når de melder seg inn i fagforeninger. – Ved LO-kongressen i 2005 ble det bestemt at vi skulle sette fokus på den delen av LOs medlemsmasse som har lang utdanning. sier Monica Moum, rådgiver i organisasjonsavdelingen i LO.

Hun fortsetter: – Jeg skal innrømme at vi ble litt overrasket over de viktigste funnene i rapporten. Det viser seg nemlig at arbeidstakere med høy utdanning velger tradisjon-

nelt og veldig likt andre arbeidstakere når de blir spurt om hvorfor de har meldt seg inn i en fagforening, forteller Moum.

Utvalget i undersøkelser favner både organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Både LO, YS, Unio og Akademikerne er representert i undersøkelsen. På spørsmål om hva slags støtte som vurderes som viktig for et medlemskap i en fagforening kommer svaret «bistand i yrkesfaglige saker/profesjonsspørsmål» på sjette plass. De fleste rangerer følgende tjenester som viktigere for et medlemskap: Bistand i lønns-saker/arbeidsvilkår, ivaretagelse i lokale lønnsforhandlinger, bistand i eventuelle konflikter med arbeidsgiver, bistand i forbindelse med ansettelsestrygghet og bistand i eventuelle omstillingsprosesser.

Moum sier at det var overraskende at trygghet og hjelp var så viktig for respondentene. – Vi hadde trodd at de skulle være mer opptatt av faglige problemstillinger knyttet til deres utdanning og profesjon, men vi ser at det er tradisjonelle fagforeningssaker som rangeres høyest på listen.

LO bør satse på yrkesfaglige tilbud

Selv om det er generelle saker knyttet til arbeidstrygghet som scorer høyest i under-

søkelsen kommer LO ikke til å miste fokus på de med høyere utdanning. Fafo ser nemlig en tendens til at flere arbeidstakere ønsker å forbli uorganiserte eller velge såkalte profesjonsforbund i fremtiden. LO ønsker på ingen måte å «gi opp kampen» om å organisere disse arbeidstakerne. Med uttak av FO (Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere), som er et såkalt profesjonsforbund, så organiserer de andre 20 LO-forbundene ofte bredt innen sine tariffområder. Et eksempel på dette er NTL, som på UiO organiserer innen de aller fleste stillingskoder, fra renholdere til professorer. Fafo regner med at om få år vil nesten 60 prosent av de ansatte i statlig sektor ha høyere utdanning.

Selv om man ser at de ansatte er opptatt av de samme tingene, uavhengig av om de har kort eller lang utdanning, viser rapporten at det er ønsket om yrkesfaglige tilbud blant de med lang utdanning. Et sentralt spørsmål for de brede organisasjonene

vil i fremtiden bli at man satser på yrkesfaglige tilbud for å kunne hevde seg i kampen om utdanningsgruppene. Dette kan være snakk om etter- og videreutdanningskurs, fag- eller profesjonstidsskrifter, karriereveiledning eller faglige nettverk. Fafo-rapporten viser at 56 prosent av de spurte

kunne tenke seg profesjonsorienterte etter- og videreutdanningskurs.

Mange organiserer seg allerede i studietiden

Mange lokale tillitsvalgte jobber målbevisst med å organisere nye ansatte på en arbeidsplass, men i følge rapporten fra Fafo kan det se ut til at man må sette inn støtet mye tidligere enn idet den nysatte stiller på første arbeidsdag. Når man spør de som allerede er organisert om de har en fortid som studentmedlemmer i sin nåværende fagforening, så er tallene overraskende. Av de spurte som er organisert i Unio, Akademikerne eller frittstående fagforeninger, svarer henholdsvis 60%, 65% og 60% at de allerede i studietiden meldte seg inn i sitt nåværende forbund. Tallene for LO og YS er betydelig lavere, litt over 20 % av LO-medlemmene og omkring 15% prosent av YS-medlemmene meldte seg inn i løpet av studietiden. – Vi ble overrasket over at så få av LO-medlemmene hadde en bakgrunn med studentmedlemskap og det er her vi kommer til å sette inn trykket i den kommende kongressperioden. Vi må prioritere høgskoler og universiteter og fortelle om LOs studentmedlemskap, sier Monica Moum.

En av grunnene til at en del studenter ikke melder seg inn i en fagforening i løpet av studietiden er at de blir generalister og ikke vet hvor de kommer til å jobbe når de er ferdige med studietiden. Studerer man odontologi, jus eller medisin er det større sjanse for at man treffe «riktig» forbund med å melde

seg inn i sitt respektive profesjonsforbund i studietiden, i forhold til en som utdanner seg ved SV-, HF- eller UV-fakultetet.

Lønn viktigere

Når det viser seg at arbeidstakere generelt setter trygge og stabile arbeidsforhold foran fagspesifikk oppfølging, kan man lure på om det er noe poeng å sette de langtidsutdannede i en egen bås. Men Monica Moum er klar:

– Fafo-rapporten viser at organiserte langtidsutdannede, og da inkluderer jeg LO-medlemmene, mener at det er viktig at en lang utdanning gjenspeiles i den lønnen man får utbetalt. Det er viktig at LO tydeliggjør det faktum at vi går inn for differensiert lønn. Myten om at LO forlanger lik lønn for alle er gal, men den er hardnakket.

Rapporten påviser at det er bred oppslutning om at utdanning gir for liten uttelling på lønnslistene. Når det er sagt, så ser man på dette feltet et skille mellom offentlig og privat sektor. De som arbeider i offentlig sektor er mer opptatt av sterke kollektive ordninger og sterke fagforeninger, enn de som arbeider i privat sektor.

Økonomiske goder ved medlemskap

De fleste fagorganiserte i Norge har tilgang til gunstige bank- og forsikringsordninger, og dette har i årevis vært brukt som et ververedskap. Innboforsikringer, gunstige lån og billige forsikring har vært lokkemidlene, men det kan se ut til at ikke alle har like god oversikt over hvilke ordninger de faktisk har tilgang til. I Fafos undersøkelse spurte man om man



- I tiden fremover må vi prioritere høgskoler og universiteter og fortelle om LOs studentmedlemskap, sier Monica Moum, rådgiver i organisasjonsavdelingen i LO. (FOTO: CECILIE K. FRAGAAT ØDEGÅRD)

hadde tilbud om innboforsikring fra sin fagforening og 41 prosent svarte at de hadde de. Fafo påpeker at her finnes det en informasjonsutfordring: Ut fra det utvalget som er undersøkt skulle nemlig en betydelig større andel ha svart at de hadde tilbud om innboforsikring. Mange mener de økonomiske fordelene/godene er viktige for et medlemskap. Langt flere enn dem som sier de benytter, eller ville ha benyttet seg av disse godene!

(PS. Som NTL-medlem har du innboforsikring bakt inn i ditt medlemskap!)

Akademia mot rørsla?

Flere UiO-ansatte i åpne kontorlandskap

Stadig flere universitetsansatte havner i arbeidsmiljøer med åpent kontorlandskap. Dette gjelder både i bygg UiO leier, og i egne bygg hvor hele etasjer eller deler av etasjen bygges om. Hva vet vi i dag om positive og negative arbeidsmiljøkonsekvenser av åpne landskap? Det sentrale arbeidsmiljøutvalget er i gang med en diskusjon om UiO bør ha retningslinjer for innføring av åpent kontorlandskap.

AV KRISTINE MOLLØ-CHRISTENSEN

For den enkelte ansatte er det å flytte fra cellekontor til et åpent kontorlandskap en stor endring. Det er det også for en hel avdeling eller seksjon – det vil påvirke samhandlingen kollegene i mellom, det sosiale livet og kommunikasjonsforholdene.

Ide fra 1950-tallet

En rapport fra NORUT Samfunnsforskning AS fra 2004 som tok utgangspunkt i det åpne kontorlandskapet til Telenor på Fornebu, hevder at samtidig som industrien har blitt "tjenestegjort", så har også kunnskapsproduksjon og IT-basert produksjon blitt "industrialisert". Et av uttrykkene for dette er utviklingen av åpne kontorlandskap.

Ideen om kontorlandskap er ikke ny – den kom på 50-tallet og var svært populær helt til slutten av 70-tallet. Håpet var at fjerningen av fysiske barrierer mellom de ansatte skulle føre til mer samarbeid, større arbeidsflyt samt at hierarkiet på arbeidsplassen skulle bli mindre omfattende. I Norge har trenden med åpne kontorlandskap fått fornyet vind i seilene i de seneste 8-10 årene. Dels skyldes dette at arbeidet nå ofte løses på teambasis, dels at man ønsker å spare areal – og dermed penger.

Den viktige distansen?

"De ansatte skal ikke bygge reder" er et omkvad som stammer fra Telenor. Målet er det papirløse kontor uten personlige effek-

ter. Interiøret velges av interiørarkitekter. – Opplevelsen av å disponere for liten arbeidsplass, oppbevaringsplass og "eget rom" rundt seg har direkte betydning for opplevelsen av jobbtilfredshet, uttalte førsteamanuensis Knut Inge Fostervold ved

Åpne landskap ved UiO:

- A. Sogn Arena - Tatt i bruk (140 arbeidsplasser)
- B. Administrasjonen MatNat 2. og 3. Etg fysikk - under bygging
- C. Teknisk avdeling har tegnet en landskapsløsning for seg selv i 5.etg i administrasjonsbygningen
- D. Kulturhistorisk museum innføring av landskap i dokumentasjonsseksjonen i forbindelse med at man skal tilbake stille en sal i henhold til aksept fra Riksantikvaren.

Psykologisk institutt i 2008. God avstand mellom arbeidsplassene er derfor av stor viktighet.

I et av UiOs åpne landskap, Sogn Arena, hadde man til å begynne med ganske god plass mellom hver enkelt arbeidsplass samt åpne minglearealer. Senere har man opplevd gradvis fortetning: Arbeidsplassene presses sammen samtidig som områdene for mingling/samling reduseres.

Åpne kontorløsninger har også fått en annen konsekvens: Nå gis det større rom for å jobbe hjemmefra eller med base utenfor kontoret. De aller fleste ansatte vil oppleve dette som et gode, samtidig som det også kan svekke samhandlingen med andre – og mellom de som er ansatt i samme enhet. I tillegg betyr det at skillet mellom arbeids- og privatliv gjøre mer utydelig samtidig som åpne landskap jo skulle gjøre den private dimensjon usynlig i arbeidslivet! I et åpent landskap med et identisk sett av arbeidsplasser er det i tillegg den enkelte som må tilpasse seg overfor kontorløsningen – ikke omvendt. Tilrettelegging av arbeidsplassen blir vanskeligere.

Støy – vanskelig å måle

Støy, både den hørbare og synlige – dvs at folk forflytter seg forbi arbeidsplassen til den enkelte, er det som bekymrer de fleste som skal flytte i åpent landskap. Etter hvert har man fått gode tepper som hindrer gangstøy. Vanlig støy og stemmer er det vanskeligere å gjøre noe med. Effekt av lav støy fra stemmer, maskiner, bevegelse osv på den enkelte er undersøkt. Det viser seg at selv om den enkelte ikke trenger å ha noen egen opplevelse av stress på grunn av dette, øker adrenalinproduksjonen. En vet også at vedvarende bakgrunnstøy svekker hukommelsen og evnen til å løse oppgaver (Banbury & Berry 1998). Effekten av støy er dessuten vanskelig å måle – det er den

enkeltes oppfatning av denne som er viktig, og den kan variere fra person til person.

– Det er vanskelig å oppnå et akseptabelt støynivå i et åpent kontorlandskap, og i slike omgivelser ligger nivåene nesten alltid over de nivåene arbeidstilsynet anbefaler, sier støyforsker ved SINTEF, Truls Gjestland, til Nettavisen. Han fremhever at flere undersøkelser viser at det ikke skal mye til før menneskelig støy reduserer yteevnen.

– Lyden fra en vanlig samtale er nok til at ytelsen påvirkes. Mange arbeidsgivere tror at det blir rom for flere arbeidsplasser ved å bygge åpne kontorer, men dette er en misforståelse. Et åpent kontorlandskap krever en større avstand mellom enkelte arbeidstaker for å få et akseptabelt lydnivå, sier Gjestland. (Nettavisen 15.januar 2009)

Synlig – hele tiden

Egne og kollegers aktivitet er hele tiden synlig. Konfidensielle samtaler må tas i egne avlukker, personlige telefoner likeså.

Alle aktiviteter er synlig for de andre – de som sitter i din sone og de som spaserer forbi i trafikkarealet. I denne synligheten er du "på scenen" hele arbeidsdagen og alle dine aktiviteter er underlagt sosial kontroll. Dette poengteres i en rapport fra NORUT Samfunnsforskning. Disiplineringen dette gir kan gi seg utslag i at en kvier seg for å ta kontakt med kolleger. Det skal noe til å be om at den andre skal forlate arbeidsplassen og bli med

til et stillerom. Undersøkelser viser at de sosiale båndene til nære kolleger kan svekkes. De kjente blir mer usynlige – de ukjente mer synlige. Hvis en øker graden av skjerming i åpent landskap viser forskning at en også øker jobbtilfredsheten.

Flere enheter i sentraladministrasjonen er plassert i åpne landskap. Vil det ha noe å si for brukerne av disse tjenestene? I åpent landsskap må fasttelefoner erstattes med mobil. En kan ikke sette over til andre, eller telefonen går ikke tilbake til et sentralbord hvis den som som ringes ikke svarer. Erfaringene fra Telenor viste det samme: Tilgjengeligheten ble dårligere tross målsettingen om bedre kommunikasjon. Andre erfaringer viser dessuten at telefonmengden går ned samtidig som mengden e-post øker enormt. Den direkte personlige kontakten er dermed sterkt redusert i forhold til brukerne.

NTNU har i sine retningslinjer konkludert med at jevnlig konsenstrasjonsarbeid og arbeid som krever stor bruk av telefon ikke egner seg i åpent kontorlandskap.

Åpent landskap skal fremme samarbeid. Og det gjør det nok, men da må det legges til rette for det. Arbeidsplasser på rekke og rad uten skiller hindrer samarbeid og kommunikasjon mer enn det fremmer. Kreativt

teamarbeid innebærer også at medlemmene i teamet kan snakke med hverandre.

Arkitekter mot arbeidsmiljøforskere?

Utbyggere og arkitekter sverger mer og mer til åpne landskap, mens rapportene fra arbeidsmiljøforskere stort sett er negative. Professor Bjørg Åse Sørensen i Arbeidsforskningsinstituttet sier det slik i ukebladet Ledelse i år:

– Kontorene våre rives ned til fordel for de åpne landskapene. Man bygger seg til problemer, gjerne med de beste hensikter. Bygger man kontorlandskaper, må man høyst sannsynlig bygge om, modifisere. All erfaring viser at omlegging til kontorlandskaper gir økte plager, luftveisinfeksjoner, allergier osv. I tillegg kommer konsentrasjonsproblemer ved at man stadig må forholde seg til forskjellige lyder. Målinger viser også at produktiviteten ofte synker, sier Sørensen.

Konklusjonen av en ny studie fra det australske universitetet Queensland University of Technology (QUT) i 2009 viste at i 90 prosent av tilfellene bidro åpne kontorlandskap til mer stress, flere konflikter, høyere blodtrykk og



► større gjennomtrekk blant de ansatte. I tillegg blir man lettere eksponert for smittsomme sykdommer, som influensa. Den omfattende studien viser også at produktiviteten går ned i åpne landskap.

Forsker Vinesh Oommen fra QUT, uttalte ved publisering av studien at arbeidsgivere bør revurdere bruk av åpne kontorlandskap. Studien har vist at den tradisjonelle designen var bedre, med små private kontorer. Problemet er at arbeidsgivere alltid er på utkikk etter måter å kutte kostnader på, og det å bruke åpent landskap kan spare 20% av byggekostnadene.

Ny Giv har kontaktet Teknisk direktør ved UiO, Frode Meinich. Han påpeker at en foreløpig oppsummering av erfaringene etter at Teknisk avdeling flyttet inn i Sogn Arena viser at bare en enkelt medarbeider svarte ja på spørsmålet om man ville tilbake til cellekontoret. Spørsmålet ble stilt under en anonym skriftlig avstemning på et allmøte. Samtidig var det flere som ønsket landskap dengang avdelingen satt i cellekontorer.

- Dette tolker jeg definitivt dihten at landskap har vært positivt for arbeidsmiljøet totalt sett. Når jeg i tillegg vektlegger effektivitetøkningen og den utrolig bedrete kommunikasjonen internt i avdelingen, så skulle jeg ønske flere miljøer ville prøve denne type løsninger av hensyn til de tilsatte og arbeidsmiljøet, sier teknisk direktør Meinich.

LITTERATUR:

S. Banbury and D.C. Berry, Disruption of office-related tasks by speech and office noise, *British Journal of Psychology* 89 (1998).

«Utfordringer i et IKT-dominert arbeidsliv», rapport fra en forstudie, NOKUT Samfunnsforskning AS, Rapport nr 07/2004

Oldham, G.R (1988), Effects of changes in Workspace partitions and spatial density on employee reactions.

NTNUs retningslinjer for åpne kontorlandskap

Ukeavisen Ledelse, 3. april 2009

Vinesh Oommen, Queensland University of Technology (QUT), 2009

Førsteamanuensis Knut Inge Fostervold, Psykologisk institutt UiO, forelesning 10.09.2008

Nytt styre - ny kultur?

AV DORTE SKULSTAD

Vi har fått et nytt rektorat, og vi har fått et nytt Universitetsstyre. Dette åpner for nye muligheter. I valgkampen lovet det nye rektoratet en ny kultur hvor åpenhet og medbestemmelse på alle nivåer blir satt i høysetet. Alle organer som treffer beslutninger – formelle eller rådgivende – skal ha saksliste og referat. Vi ble også lovet en gjennomgang av dagens styringsstruktur. Det skal evalueres om omleggingen til enhetlig faglig ledelse på fakulteter og instituttet var en heldig ordning. Alt dette lover godt.

Hvilke planer den nye UiO-ledelsen har for organisering og arbeidsform i det kommende Universitetsstyret, vet vi foreløpig lite om. Som vararepresentant til avtroppende UiO-styre har jeg fulgt styrets arbeid, delvis fra utsiden, men også fra innsiden ved å være tilstede på noen av møtene. Min erfaring er at det også i styrearbeidet trengs både nytenking og endringer.

Også internt i styret må demokratiet gjenreises. De ulike medlemmene må i langt større grad enn i dag fungere som likeverdige, uansett hvilke grupper de representerer. I forrige styre hadde enkelte av de eksterne representantene en allfor dominerende posisjon og allfor stor makt. Dette gjelder særlig de som kom fra det private næringsliv som til tider har opptrådt arrogant og lite lyttende til Universitetets egne representanter. Deres syn på Universitetets rolle, og deres begrensede innsikter i universitetsverdenen, har også skapt sterke motsetningene mellom interne og eksterne representanter. La oss håpe at de nyutnevnte eksterne representantene vil opptre med en annen holdning, og at de besitter kompetanser som er interessante for universitetsverdenen.

Mitt inntrykk er videre at styremøtene i stor grad har vært preget av mål om å oppnå konsensus og inngå kompromisser, og at dette har lagt begrensninger på styrets arbeid. Det nye styret må gjennom sin arbeidsform skape det nødvendige rommet for uenighet og debatt, gjerne med innledninger som får fram mangfoldet og bredden blant styremedlemmene og blant de ansatte ved UiO. Det er dette som driver fram de gode løsningene.

Styret må innta en offensiv holdning til departementet som legger føringer for styrets arbeid. Det trengs en grundig diskusjon av disse føringene og av hvor lydøvre styret skal være overfor departementet.

Styret skal selvsagt ha et sterkt fokus på Universitetets ressurser og overordnede strategiske spørsmål. Men styret må også være opptatt av spørsmål som angår det daglige livet ved UiO og lytte til erfaringer fra grunnplanet. Hva med strategier for den daglige driften og arbeidsmiljøet, er ikke

dette også en del av styrets ansvar? At arbeidsmiljøundersøkelser viser alarmende mobbetall, misnøye med mulighetene til forskning osv. må også inngå i styrets diskusjoner.

Et siste punkt gjelder dekanenes og sentraladministrasjonens rolle. Både dekanene og sentrale administrative medarbeidere har fått et betydelig spillerom i dagens styre. Det kan i noen tilfeller være nyttig å ha med dekaner på styremøter, og administrasjonen har selvsagt et betydelig ansvar for forberedelse av styresakene. Men det må være styret selv, og ingen andre, som setter premissene for styrets arbeid. Det nye universitetsstyret må sikre sin uavhengighet i forhold til disse tidvis meget sterke personlighetene.



- Mitt inntrykk er at styremøtene i stor grad har vært preget av mål om å oppnå konsensus og inngå kompromisser, og at dette har lagt begrensninger på styrets arbeid, skriver Dorte Skulstad i denne kommentaren. Hun har møtt som vararepresentant i det forrige universitetsstyret.

- UiO-styret må vise større handlekraft

Helle Linné Eriksen i samtale med Christian Boe Astrup.

Valget på nytt universitetsstyre var gunstig for NTL: Vi fikk inn to NTL-medlemmer: Helle Linné Eriksen, til daglig studiekonsulent ved Institutt for litteratur, områdestudier og europeiske språk, ble valgt inn som fast representant for teknisk-administrativt personale. I tillegg ble stipendiat Bård Frydelund ved Institutt for arkeologi, konservering og historie valgt inn som vararepresentant for midlertidig vitenskapelig tilsatte.

Ny Giv har møtt Helle Linné Eriksen: *Først av alt, gratulerer med et flott valg! I de to siste styreperiodene har styringsystemet ved UiO endret seg kraftig. Vi har gått fra todelt til enhetlig ledelse, vi har fått tilsatte instituttledere og vi har, etter manges mening, fått en beslutningsstruktur som ikke bare er av det gode. Du bruker ordet "demokratiunderskudd" i programmet ditt. Kan styret gjøre noe med dette, og, nå som du er valgt, hva kan og vil du bidra med?*

-Selvfølgelig kan styret gjøre noe med dette. Vi kan begynne med en bred prosess der vi får en ordentlig diskusjon om normalreglene for institutter. Jeg bruker ordet demokratiunderskudd fordi dette er på sin plass her. Vi har arbeidsmiljøundersøkelser som klart viser at ansatte føler seg avskåret fra beslutningsprosessen. Dette er dramatisk. Det må diskuteres på UiO-nivå, men det må også i høyeste grad diskuteres lokalt, ettersom normalreglene praktiseres ulikt fra sted til sted.

-Greit nok, men det var dette med å påvirke styret da.

-Ja, og jeg skal gjøre mitt ved å kreve at normalreglene tas opp til debatt. Det er første ledd i prosessen. Og, det er et viktig ledd. Bare det faktum at disse reglene underkastes debatt kan bidra til økt klarsyn. Universitetsdemokratiet er i ferd med å forvitte, og en slik

debatt må settes i gang snarest. I tillegg bør vi bruke den påvirkningsmuligheten vi har til å se på universitets- og høyskoleloven på nytt.

- New Public management, resultatbasert finansieringssystem, tellekanter, markedsstyring... fornemme honnørord fra 90-tallet. Men nå har vi en tendens til å få ordene i halsen, etter hvert som krisene melder seg. Kan UiO-styret gjøre noe for å påvirke utviklingen?

- Jeg har aldri sett på disse ordene som honnørord, men det er uansett lettere å argumentere mot begrepene når man ser hvilke konsekvenser de har gitt.

For det første mener jeg at alle ved UiO, fra styre via ledelse til folk på de enkelte enhetene, må gjøre det de kan for å kreve høyere grad av basisfrihet.

Vi skal dessuten huske at det er styret som vedtar finansieringsmodellen for UiO. Hittil har styret vist liten handlekraft. Man har, med små endringer, akseptert og praktisert det systemet som departementet har lagt seg på. Jeg tror UiO-ledelsen har vært allfor opptatt av å være flinkeste gutten i klassen. Den sentrale ledelsen har i for liten grad benyttet eget handlingsrom, ansvaret er skjovet over på fakultetene. Her har endringsviljen og eget initiativ vært tilsvarende beskjedne. Resultatet av dette er fagmiljøer som sliter, institutter som nærmest går konkurs og undervisningskutt som endelig konsekvens. Jeg mener for eksempel at et studiepoeng på ferdighetsfag som sidestilles med et studiepoeng innen kunnskapsfag, som historie eller litteraturvitenskap. Dette må reflekteres når pengene skal fordeles.

-Så det er tid for å gjøre noe?

-Tiden er overmoden for å gjøre noe!

- Du er valgt som representant for teknisk-administrativt personale. Mange undersøkelser viser at arbeidsmengden overstiger det man med rimelighet kan forvente at en person makter å få gjennomført i løpet av en

normal arbeidsuke. Hvilke tiltak kan rette dette misforholdet?

- UiO har hatt, og har en hang til å skaffe seg store og tunge administrative systemer, uten nødvendigvis å foreta tilstrekkelige konsekvensanalyser i forkant. Med andre ord, oversikt over hvor mye som vil måtte brukes på innføring, opplæring og fremtidig drift av de samme systemene.

-Skyting av spurv med kanoner?

-Ja. Et ledd i det jeg kaller overbyråkratiseringen av UiO. Vi lager oss systemer som kanskje ser bra ut på papiret, men som ikke alltid er verd innsatsen. Et eksempel er kvalitetssikringssystemet. Her sitter den enkelte faglærer med ansvar for rapportering, i stedet for å kunne bruke tiden til forskning eller undervisning. Administrasjonen skriver videre og sammenfatter, instituttnivå, programnivå, fakultetsnivå. Uten noen påviselig positiv konsekvens for kvaliteten på undervisningen. Men vi har i alle fall store bunker med rapporter som vi kan vise frem når NOKUT (Nasjonalt Organ for Kvalitet i Utdanningen) kommer på besøk. NOKUT er fornøyd. men det synes jeg verken vitenskapelig ansatte, administrativt ansatte eller studenter bør være.

Sier Helle Linné Eriksen, som altså er klar for det nye styret. Valgperioden er fire år for fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling og for teknisk og administrativt tilsatte. For midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstilling og studenter er valgperioden ett år.



Helle Linné Eriksen.

Fleksitid

- et problem eller en løsning?

Jobber du gratis? Får du utbetalt overtids-tillegget? Får du tid til å avvikle opparbeidet fritid? Blir du nødt til å styrke opparbeidet fritid på grunn av tidsnød? Disse og lignende spørsmål har stadig aktualitet. I det følgende skal vi se litt på bestemmelsene.

AV KNUt ERIK SEMB OG HEIDI HOKSNES SØRLI

Det er innført fleksitid ved hele UiO etter sentral drøfting. Hver UiO-enhet har ført drøftinger om hvordan fleksitiden skal fungere og hvem som skal være unntatt. De vitenskapelige ansatte har ikke fleksitid fordi det ikke kreves at de skal føre en detaljert oversikt over sin arbeidstid.

Først noen definisjoner og regler:

Hva er fleksibel arbeidstid?

Fra Arbeidstilsynets nettside: - Med fleksibel arbeidstid menes forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. Etter den nye arbeidsmiljøloven har alle arbeidstakere lovfestet rett til fleksibel arbeidstid. Hensikten er å imøtekomme arbeidernes ønske om større innflytelse over egen arbeidstid.

Avtale om fleksitid vil være en form for fleksibel arbeidstid. Ordningen gir arbeidstakeren mulighet til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, innenfor visse rammer. Flexitiden kan også innebære at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres

på et senere tidspunkt, i samråd med arbeidsgiver. Avtale om fleksibel arbeidstid skal fremgå av den skriftlige arbeidsavtalen.

Fleksibel arbeidstid kan også være en avtale om gjennomsnittsberegning som gjør det mulig for arbeidstakeren å arbeide mer i deler av året, for så å ha fri i andre perioder.

Arbeidsgiver og arbeidstaker avklarer i fellesskap hva som skal ligge i begrepet fleksibel arbeidstid.

Hva sier Statens personalhåndbok?

Selv om man innfører fleksibel arbeidstid, skal arbeidsplassen være like tilgjengelig som før. Skal man unntas, må det skje etter drøftinger mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver, og arbeidstiden for dem som har fleksitid skal kontrolleres. Kontrollordningen skal drøftes med tillitsvalgte.

Tillitsvalgte eller arbeidsgiver kan kreve drøftinger før innføring av fleksitid.

Hvis ordningen er grei for arbeidsgiver eller flere tillitsvalgte, avgjøres spørsmålet ved avstemming blant arbeidstakerne. Det kan kreves prøvetid på inntil 12 måneder.



derfor ikke et formelt krav på sommertid, men ved flere enheter ved UiO praktiseres sommertid for alle ansatte som da må skrive timer som om de hadde 40 timers uke og være tilgjengelige for arbeidsgiver i lunsjen.

Fleksitid gjelder, i utgangspunktet, alle tekniske og administrative tilsatte. Det forutsettes at man registrerer arbeidstidens start og slutt hver dag, samt pluss- og minustid. Dette kan gjøres på et papirskjema eller elektronisk. Den ansattes overordnede har full innsynsrett. Det er ikke lov å overføre mer enn 45 plusstimer eller mer enn 10 minustimer til neste avregningsperiode, som er 1. september til 31. august.

Overtidsbetaling forutsetter at arbeidet er avtalt med leder (pålagt) og normalarbeidstiden må være oppfylt samme dag.

For pålagt overtid utbetales et tillegg på 50 % før kl. 2000 og 100 % mellom kl. 2000 og 0600 og på lørdager, søndager og helligdager. Arbeidstaker kan velge om overtidstimer skal avspaseres eller utbetales. Dersom de avspaseres, skal det likevel utbetales et mellomlegg som er differansen mellom overtidstariffen og vanlig timelønn.

Overtid skal altså være pålagt av overordnet, men hva hvis du har fått en pålagt selvstendig arbeidsoppgave og denne krever mer enn et ukesverk på 37,5 timer? Mange vil ta det ut som avspasering time for time i stedet for å si ifra at dette arbeidet krever overtid.

Dette forholdet tas opp av Bitte Vatvedt i

en artikkel i Uniforum 29. Oktober 2008: Jobber overtid uten tillegg. Der påstås det at UiO antakelig sparer millioner hvert år fordi ansatte avspaserer overtid time for time uten å få utbetalt overtidstillegg.

Jobb uten grenser?

Ved UiO-enheter der det er stort arbeidspress, vil det opparbeides avspaseringstid utenom ordinær arbeidstid. Denne plusstiden kan det være vanskelig å ta ut i fritid. Man kan ikke overføre mer enn 45 plusstimer til neste avregningsperiode, og arbeidsgiver kan derfor stryke det overskytende uten kompensasjon.

Mange har stor frihet til å forme arbeidsoppgavene selv, men når er de ferdige? Når tar arbeidstiden slutt? Hvis du ikke har definerte mål eller tidsfrister kan du lett gli inn i en grenseløs jobb. Du kan avgjøre selv når arbeidstiden starter eller slutter.

I undersøkelsen På godt och ont – en studie i tjänstemännens gränslösa arbetssituation som den svenske fagforeningen Union har gjennomført, ble 400 funksjonærer forespurt.

- 7 av 10 funksjonærer kunne i stor grad, forme arbeidet selv, men når er jobben ferdig? Hver tiende funksjonær måtte selv avgjøre når jobben er ferdig.
- 8 av 10 har fleksible arbeidstider og avgjør selv når de skal starte og slutte dagen.
- 8 av 10 har mobiltelefon i sin jobb. 4 av 10 har den alltid på.
- 6 av 10 har bærbar datamaskin og 4 av 10 gjør arbeidet helt eller delvis utenfor kontoret.

Belastning – en trussel mot demokratiet?

På NTL-dagene presenterte sosiologiprofessor Karin Widerberg en studie av yrkesgruppers erfaringer med trøtthet i hverdagen:

Den økende intensiteten i arbeidslivet fører til en generell økning av tempoet i samfunnet. Arbeidsbelastningene kan bli en trussel mot demokratiet fordi vi ikke snakker sammen lenger eller stiller spørsmål

ved de økende arbeidskravene. Det er viktig å sette grenser. Norge har kort arbeidstid og det hjelper ikke å jobbe mer intensivt for å kompensere. Man må hente seg inn hver dag, ikke på avspaseringen tre måneder etter.

Folk blir trøtte av å ligge etter med arbeide, men denne trøttheten tror mange er normal. Imidlertid er det de trøtthetsrelaterte sykdommer (belastningsplager, muskelsmerter og kronisk utmattelsessyndrom) som øker mest. Det viser sykefraværstatistikken. Men noe positivt er det også: Den nye generasjonen viser nye holdninger. Unge menn viser større motstand mot arbeidspresset enn sin foreldregenerasjon. Dette er nytt i arbeidslivssammenheng.

Det finnes ikke løsning for alle, men noe er felles: Stort tempo og belastning. Vi bør derfor ta vare på normalarbeidsdagen og ikke ha så stort fokus på fleksibilitet og frihet til selv å organisere arbeidet.

Spørsmål du bør stille deg selv:

- Bruker du tid på å planlegge hva du skal gjøre med den opparbeidede tiden? Har du et bevisst forhold til hva jobben gjør med deg og ditt liv?
- Er det sånn at ledelsen ønsker at du skal jobbe gratis?
- Hvilket ansvar har du selv som arbeidstaker for å imøtegå et eventuelt ønske fra arbeidsgiver?
- Er arbeidsgiver og arbeidstaker våkne nok til å definere nødvendig tid for arbeidsoppgavene?

Det at ansatte får større frihet til å utforme egen arbeidsdag, stiller enda sterkere krav til dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Den må være presis nok til at gratisarbeid unngås, samtidig må du som arbeidstaker kjenne grensene for hva som er arbeidstid og hva som er fritid.

Ingen lønn for strevet

AV BENJAMIN ENDRÉ LARSEN

Mange vitenskapelig tilsatte har større undervisningsbyrde enn reglene tillater. UiO-ledelsen har lenge ignorert dette problemet. Det finnes i dag ingen lovlige former for kompensasjon av merarbeid for vitenskapelig tilsatte. Fagfolkene er frustrerte, og NTL-UiOs leder, Ellen Dalen, er oppgitt.

I den gamle særavtalen mellom forbundene som organiserer vitenskapelig tilsatte og Kunnskapsdepartementet ble det slått fast at merarbeid skulle betales time for time. Avtalen sikret også at arbeidstiden skulle deles likt mellom undervisning og forskning. Arbeidsgiversiden satte dette prinsippet til side i forbindelse med kvalitetsreformen. Et sentralt element i særavtalen var dermed falt bort, og organisasjonene sa opp hele avtalen. Det var altså arbeidsgiversiden som i praksis forårsaket at avtalen opphørte. En ny avtale er ikke på plass, tross iherdig arbeid fra NTLs side. Siden avtalen ble sagt opp, har Arbeidsmiljøloven (AML) blitt endret, og det er ikke lenger adgang til å utbetale overtid uten at det blir gjennomført timeregistrering. Riksrevisjonen har fulgt institusjonene tett på dette punktet.

- Med dagens regelverk har vi ingen mulighet til å bruke tilsatte ved andre enheter til undervisningstiltak, dersom disse enhetene ikke frigir deres tid, uttaler Dag Harald Claes, nestleder ved Institutt for statsvitenskap (STV).

Denne problemstillingen har blitt særlig aktuell i forbindelse med det tverrfaglige masterstudiet Peace and Conflict Studies (PCS), som gis ved STV.

Kompetanse utenfra

- Vi må ut på byen, til BI, HiO eller forskningsinstitutter for å finne folk som kan forelese. Dem kan vi honorere. Det paradoksale er at det i mange tilfeller er slik at den beste personen finnes ved UiO. Da har vi ingen mulighet til å kompensere vedkommende for å undervise hos oss, sier Claes.

NTL har tatt opp saken, og det viser seg at

problemene ikke skyldes de tverrfaglige studiene i seg selv. Men når noen skal jobbe for en annen enhet enn moderenheten, for eksempel en historieprofessor som skal undervise ved PCS, blir spørsmålet om kompensasjon tydelig. Ellen Dalen, leder for NTL-UiO forklarer:



Mange vitenskapelig tilsatte har større undervisningsbyrde enn reglene tillater, og behovet for lærere er stort.

- En lokal avtale ved UiO sier at midlertidig arbeid på overordnet nivå kan lønnes på timebasis etter hovedtariffavtalens B-tabell. NTL fikk et krav fra SV-fakultetet om at en tilsatt på STV skulle få kompensasjon etter B-tabellen for undervisning i et tverrfaglig program. Men det er jo ikke et arbeid på overordnet nivå, det er ordinær undervisning.

Det viser seg at manglende kompensasjon for stor undervisningsbyrde er et problem som finnes andre steder også. Etter det Ny giv erfarer har 45% av de vitenskapelige tilsatte ved et stor institutt på HF mer enn 700 timer over normene som er satt for undervisningsregnskapet. Hvis rett skulle være rett, måtte alle disse hatt krav på å få betaling for merarbeidet. Det er vanskelig å se for seg at UiO har råd til å gjøre det innenfor dagens rammes.

Ute av kontroll

- Det ville være svært urettferdig om det bare skulle være dem som tilfeldigvis underviser på tverrfaglige program som fikk kompensasjon

for undervisningsarbeid ut over normen. Problemet er at UiO ikke har hatt kontroll på det totale omfanget av undervisninga, sier Dalen. - Vi skjønner at STV har et reelt problem, men NTL kan ikke gå med på å bryte Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen for å skjule arbeidsgivers unnlatelsessynder.

Dalen ser ingen umiddelbar løsning på problemet. De få personene som er blitt forespeilt honorarer, må selvsagt få utbetalt det de forventer, men UiO bryter loven når de honorerer egne tilsatte. Dersom undervisningstilbudet skulle samsvare med de tilgjengelige personellressursene, ville det kreve drastiske kutt.

- Det er forstemmende at UiO har latt dette gå så langt, sier Dalen. - Men det er positivt at STV har erkjent problemet og ønsker å løse det. Vi mener imidlertid at utgangspunktet er alt for dårlig oppfølging fra sentralt UiO-hold. Dette problemet må UiO-ledelsen snart begynne å ta på alvor.

Ved UiO sentralt vil man ikke uten videre ta på seg skylden for en systemsvikt. Studiedirektør Monica Bakken sier at hun ikke har tilstrekkelig med informasjon:

- Vi sitter ikke med en samlet oversikt over undervisningsregnskapene ved de enkelte enhetene ved UiO. I tillegg vil det nok være slik at situasjonen varierer mellom ulike fakulteter, uttaler hun.

Dette er en fattig trøst for de engasjerte tilsatte ved STV. Det er viktig for dem å kunne tilby studentene oppdaterte og populære forelesninger og annen undervisning. For å få til det, kreves det en viss fleksibilitet:

-I dag har vi for eksempel et bachelorkurs i internasjonal terrorisme som er kjempepopulært blant studentene, men som ingen av de fast tilsatte kan undervise. Vi er avhengige av å kunne trekke inn kompetanse utenfra, og gi dem lønnskompensasjon. Slike situasjoner vil hele tiden oppstå innenfor vårt fag, sier Claes.

Det som i alle fall er klart, er at ingen ønsker en situasjon der man må si til ansatte at de må jobbe mer, og samtidig si at man håper å kunne betale dem!

Halv pott til opplæring og velferd

TEKST: HÅVARD TANGEN FOTO: CHRISTIAN BOE ASTRUP

UiO-midlane til kultur, velferd og opplæring vert kutta. Dette skjer som fylgje av allmenn budsjettnedskjering ved UiO. Dette går utover omfanget av kurstilbodet til Opplæringskomiteen og Kultur- og velferdsutvalet (KVVU). Viktige og populære velferdstiltak kan bli reduserte.

KVVU har hatt eit budsjett på om lag 1,6 mill. kr. Dette har grovt sett vorte delt i tre. Ein tredjedel har gått til haustfesten, og ein tredjedel går ut til grunneiningane til lokale velferdstiltak. Resten blir brukt til eigne arrangement (teaterturnar, ekskursjonar familiearrangement) og støtte til Feriestiftelsen, kunstklubben, pensjonistlaget osv.

Bedriftsidrettslaget har hittil òg hatt støtte frå KVVU, men det er no teke ut av KVVU-budsjettet og har fått sitt eige budsjett, med direkte løyving frå universitetsdirektøren.

Sekretærfunksjonen for KVVU har fram til no vore betalt av OPA (Organisasjons- og personalavdelinga), men frå no av skal sekretærfunksjonen lønast over midlane til Kultur- og velferdsutvalet sjølv. Alt dette fører til at midlane til KVVU samla er kutta med kr 300 000.

Budsjettet halvert

Opplæringskomiteen hadde tidlegare eit budsjett på om lag 1,5 mill kr. No er budsjettet nærmast halvert til kr 850 000. Midlane har vore nytta til kurs arrangert av opplæringskomiteen og dessutan til enkeltpersonar som har søkt om tilskot til kurs som UiO ikkje har tilbud om, t.d. masteremne på BI. Siri Høgseth, NTLs representant i komiteen, fortel at kuttet rår kurstilbodet for UiO-tilsette drastisk. Me ser alt av kursoversynet i vår at kurstilbodet har vorte redusert i høve til tidlegare år. T.d. er det aktuelle kurset i forvaltningsrett og offentleg rett ikkje planlagt sett opp i år. Det kan òg verta vanskelegare å få tilskot til eksterne kurs.

Sten Morten Henningsmoen, nestleder i NTL ved UiO, er svært kritisk til måten desse kuttene har vorte gjennomført på. Opplærings- og velferdstiltak har med innføring av ram-

mestyring i Sentraladministrasjonen vorte salderingspostar i OPA sitt interne budsjett. Det er, slik me ser det, meningslaust at velferds- og opplærings-tilbod til alle tilsette ved UiO skal setjast opp mot andre budsjett-postar i ei enkelt fagavdeling i sentraladministrasjonen seier Henningsmoen.

I tillegg meiner han dei endringane som er gjennomførte for KVVU bryt med dei framforhandlede retningslinjene for utvalet, og er såleis eit avtalebrot frå arbeidsgjevar si side.

2009 - eit negativt unntaksår?

NTLs representant i KVVU, Narve Trædal, seier at situasjonen det siste halvde året har vore særst utifredstiltande. Utvalet har dei siste åra hatt stor aktivitet, med mange tilbod til dei tilsette. Men OPA har prioritert sekretærarbeidet lågare og lågare, og det har ført til manglande oversikt over rekneskap og dårleg arrangementsstøtte. Sekretærhjelpa, som er vedtektsfesta til å vera 50 % av eit årsverk, blir no skoren ned til den halve, dvs. 25 %. Dette kan trass alt vera til å leva med, dersom det verkeleg blir slik at vedkomande får bruka den øyremerkte tida si til å gjera sekretærarbeid for KVVU. Verre er det at lønsutgiftene no går over KVVU-budsjettet. Denne nedskjeringa vil sjølvstykke få direkte verkknad for omfanget av aktiviteten. KVVU har alt vedteke å kutta ut adventskonserten for dei tilsette i år, og det vil òg bli ein kraftig reduksjon i tilbodet om kulturaktivitetar som teater, opera etc.

I tillegg til at budsjettet vart kutta, så vart budsjetttrammene ikkje klare før langt ut i mars. Dette er ein konsekvens av at universitetsleiinga no har lagt budsjettet inn under OPA-budsjettet.



Kultur- og velferdsutvalet arrangerte nylig familiedag i Botanisk Hage på Tøyen. Utvalgsformann Trond Schumacher samla deltakarane med ropert.

-Det er å vona at fagforeiningane greier å forhandle fram ei ordning som på sikt kan føra KVVU opp att på det aktivitetsnivået det hadde tidlegare, og at 2009 blir eit negativt unntaksår, seier Trædal.

Personalsjef Irene Sandlie ved UiO-administrasjonen seier dette om kva som er grunnen til kuttet:

- UiO har for tida ein stram budsjettsituasjon, og alle delene av verksemda vår må retta seg etter desse rammene. Arbeidssituasjonen som har oppstått rundt Kultur- og velferdsutvalet må sjåast i ljøs av at KVVU ynskjer og treng ein sekretær med arrangementskompetanse. Me har difor valt å ha noko mindre sekretærhjelp, men denne gongen samla i ein kompetent person. Ordninga skal evaluerast seinare i år.

OPA har generelt arbeidd for å auka KVVU-midlane, men nådde ikkje fram. I staden har det kome ei viss nedskjering, som fylgje av pålegg ovanfrå. Alle einingar i sentraladministrasjonen har måtta kutta i budsjettet, framhalder Sandlie. Ei juriststilling i OPA har òg felle bort.

-Me ser at øyremerking av midlane er betre enn dagens ordning og vil ta initiativ til dette for neste år, seier Irene Sandlie.

Lønnsforhandlinger mellom lønnsforhandlingene

-Vesentlige endringer. Dét er de to viktigste stikkordene når vi forhandler lokalt om lønnsforhandlinger på såkalt "særlig grunnlag". Dette sier NTLs nestleder ved UiO, Sten Morten Henningsmoen til Ny Giv. Han har selv deltatt i en lang rekke såkalte 2.3.4-forhandlinger. **-Det er viktig å vise realisme og ha god kontroll over fakta** når man fremmer et slikt krav, sier han.

AV CHRISTIAN BOE ASTRUP

Hovedtariffavtalen gir to åpninger for lønnsøkning og/eller endring av stillingskode: Det er de årlige lokale lønnsforhandlingene som er hjemlet i avtalens paragraf 2.3.3:

Det skal føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet dersom en av nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten
- lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd.

Ikke alle er klar over den andre muligheten, som finnes i neste punkt, 2.3.4: Her snakkes det om lønnsforhandlinger på såkalt særlig grunnlag. Her er det altså at formuleringen "vesentlige endringer" dukker opp:

-De lokale partene kan føre forhandlinger dersom det kan dokumenteres at en enkelt stilling har gjennomgått vesentlige endringer

fra det tidspunkt da nåværende lønnsforhold ble avtalt, sier Henningsmoen. Man skal for eksempel også ta hensyn i rimelig grad til endringer som har skjedd over tid.

-Så det er ikke nødvendig med dramatiske hendelser over natten?

-Nei, det er vel så vanlig at en arbeidstaker gradvis får nye og mer omfattende oppgaver. Det kan jo være positivt i seg selv, men det er bare rett og rimelig at endringene også får lønsmessige konsekvenser.

-Vis selvkritikk

Henningsmoen fremholder at det er viktig å vise selvkritikk. Ingen er tjent med at det fremmes krav som er dårlig begrunnet. Det er ikke nok å hevde at man har mye å gjøre, at man generelt gjør en god jobb eller at man fortjener lønnsoprykk fordi f.eks. en kollega har fått pålegg.

- Dette kan godt oppfattes som gode grunner av den enkelte, men det gir ikke grunnlag for å fremme krav etter bestemmelsene i punkt 2.3.4, sier Henningsmoen. En subjektiv opplevelse av at man gjør mer enn man skal gjør sjelden inntrykk.

eksempel mellom en konsulentstilling og en stilling som førstekonsulent. Det er ikke like klart for alle hva forskjellene går ut på, og av den grunn har partene ved UiO nylig utarbeidet oppdatert stillingsbeskrivelser som skal bidra til å tydeliggjøre forskjellene.

Det første spørsmålet man kan stille seg, er altså om stillingskoden man opprinnelig ble tildelt fortsatt stemmer. Og selv om den stemmer, kan det jo tenkes at man fortjener et lønnsoprykk innen koden. Her er det de konkrete arbeidsoppgavene som avgjør.

-Det er til stor hjelp for oss som skal representere lønnstakerne om de selv er litt djevelens advokat før de kommer med krav, sier Henningsmoen.

Ingen belønning

-Det er for eksempel ikke nok å hevde at man har en stilling hvor man driver med utviklingsarbeid bare fordi man selv har blitt utsatt for endringer. Det er i det hele tatt sjelden at arbeidsgiver går med på denne type "velvillige" tolkninger. Det hjelper også lite at man selv mener man har gjort en god jobb,

heller ikke om andre har sagt det. Å gjøre en god jobb gir ikke rett til opprykk i følge 2.3.4. 2.3.4 er ikke ment som noe belønningsverktøy.

-Men dersom jeg har fått nye oppgaver, og jeg kan dokumentere det?

-Så har du en god sak, og støtte fra avtaleleverket så lenge de nye oppgavene medfører en vesentlig endring i stillingsinnholdet siden siste lønnsfastsetting. Da blir det plutselig arbeidsgiver som må forklare hvorfor akkurat denne utvidelsen av ansvar

og/eller arbeidsoppgaver ikke berettiger noe tillegg. Det kan være en vanskelig argumentasjonsjobb.

-Hvor ofte foregår det 2.3.4-forhandlinger?

-Omtrent annehver måned.

-Hva skal jeg gjøre dersom jeg vil fremme lønnskav gjennom 2.3.4?

-Du har to muligheter, du kan kjøre saken gjennom arbeidsgiver eller gjennom fagforeningen. Dersom du velger siste løsning, vil jeg anbefale at du begynner med å diskutere kravet med lokal tillitsvalgt. Han eller hun kjenner antagelig forholdene på din arbeidsplass bedre enn oss sentralt. Etter en innledende runde med den lokalt tillitsvalgte kan vi sentralt kobles på. Det er som oftest også vi som fører selve forhandlingene.

-Hender det at arbeidsgiver fremmer krav?

-Ofte. Dette er et reelt tosidig spill.

Rekruttere og beholde

Henningsmoen forteller at arbeidsgiver har en spesiell forkjærlighet for andre ledd i 2.3.4:

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

-Det hender at arbeidsgiver fremmer krav om økt lønn til enkeltpersoner fordi akkurat den ressursen som denne enkeltpersonen representerer skal være vanskelig å finne, eller å beholde. Det er dessuten verd å merke seg at her er det arbeidsgivers vurdering, inkludert lønnsfastsettelsen, som blir stående. Selv om de tillitsvalgte skulle protestere.

-Er dette en vanlig fremgangsmåte i UiO?

-2.3.4-krav for å rekruttere eller beholde personer er relativt vanlig, men det noen viser oftere enn andre i slike forhandlinger. Det er imidlertid sjelden noen har fått belønning for ekstraordinær innsats gjennom 2.3.4, sier Sten Morten Henningsmoen, som altså oppfordrer dem som går med et 2.3.4-krav i magen til å starte med egen arbeidsavtale, og spore endringer derfra.

LEKKERMUNN



Ny Givs redaksjonsmedlem Cecilie K. Fragaat Ødegård er matentusiast og deler kunnskaper på sin egen blogg, www.lekkermunn.blogspot.com. I hver utgave fremover deler hun egne årstids-aktuelle oppskrifter med Ny Givs lesere. Og vekker de – bokstavelig talt – mersmak, finner du flere i bloggen!



Rabarbramuffins

Min plan var å lage en oppskrift som kunne gi styrke og glede til de som skulle stå strekevakt, men i skrivende stund vet vi lite om det blir strek eller ikke. Jeg vil derfor la dere få en idé til en frukt som mange har latt gå i glemmeboken, nemlig rabarbra. Jeg bor selv i blokk, men jeg har alliert meg med snille folk som har hage og velvillig rabarbra. Ellers så er rabarbra billig og lett tilgjengelig i butikkene nå også. Hiv deg rundt og bak – det er kort sesong!

Et lite tips: Jeg renser og fryser ned litt rensset rabarbra nå i juni og så tar jeg det opp igjen til høsten og lager rabarbra- og plommesyttetøy.

160 gram smør	1 ts salt
400 gram hvetemel	2 dl skummet melk
170 gram brunt sukker	200 gram naturell yoghurt
4 ts bakepulver	2 egg
3 ts kanel	300 gram rabarbra

Sett ovnen på 200 grader. Smelt smøret. Bland sammen alle de tørre ingrediensene. Pisk eggene sammen med det smeltede smøret, melken og yoghurtene. Bland alt sammen - og ta i små biter av rabarbra. Jeg brukte de store, såkalte amerikanske, muffinsformene og da fikk jeg 18 muffins. Ha gjerne litt brukt sukker på toppene før du setter formene i ovnen.

Stekes i midten av ovnen i ca 25 min. (kortere tid hvis du bruker små former). Avkjøles på rist.

Vårfriskt seminar for NTL-styret



På Oscarsborg: Fra venstre: Tom Thorsen, Håkon Størmer, Siri Høyseth, Heidi Hoksnes Sørli, Hilde Kvamme Titlestad, Mohamed Hazza, Geir Mathiessen, Merete Bloch, Ulrik Sverdrup, Siri Johannesen, Paul Bjerke, Benjamin Endré Larsen, Bjørg Osvik og Andreas Dobloug.

Tid, penger, frihet og likestilling. Dette er de fire nøkkelordene styret i NTL-UiO førte opp da styremedlemmene ble bedt om å finne de ordene som er viktigst når man skal skape ny forskningspolitikk. Dessverre er ingen av nøkkelordene særlig vektlagt i regjeringens nye melding, Klima for forskning.

TEKST OG FOTO: CHRISTIAN BOE ASTRUP

Dette fremgikk av presentasjonen forsker Paul Bjerke ved De Facto - Kunnskapsenter for fagorganiserte holdt for styret ved NTL-UiO.

I stortingsmeldingen peker regjeringen ut kursen for norsk forskningspolitikk i årene fremover. Målsettingen er at norsk forskning skal møte de globale utfordringene, videreutvikle velferdssamfunnet og legge grunnlaget for morgendagens verdiskaping.

Samtidig skal forskningen utvikle Norge som kunnskaps- og kulturnasjon, i følge regjeringens egen melding.

Men altså lite eller intet om tid, penger, frihet og likestilling – ord som henspiller på en rekke problemstillinger som forskningsmeldingen ikke tar opp. Et hovedinntrykk er at meldingen legger opp til så mye styring, ledelse og telling at de som kommer dårligst ut, er forskerne selv. Det virker ikke som om regjeringen kan eller vil se at forskningen i alle fall

til en viss grad må styres av forskerne og forskerkollektivene. Som en av deltakerne sa det:

–Denne meldingen gir intet rom for paradigmeskifter. Den slags kan nemlig ikke planlegges!

I tillegg til å gjennomgå forskningsmeldingen tok styret også tid til en diskusjon om og gjennomgang av organisasjonsdebatten ved MatNat.

Seminarer gikk over to dager, og ble holdt på Oscarsborg midt i en maifriske Oslofjord.