

# NY GIU

Nr. 3/2009

Medlemsavis for NTL Universitetet i Oslo



## UiO med stemplingsur?

Les lederen og innlegg på side 12



## Stemplingsur for vitenskapelige - hva så?

Kunnskapsdepartementet krever at arbeidstimene ved universitetene skal registreres, enten ved stemplingsur, terminalpålogging eller fram møteprotokoll. Universitetene har fått pålegg om å innføre nye rutiner fra 1.1.2010.

Ved UiO er det ingen sammenheng mellom oppgavemengde og antall ansatte. Dette vet vi. Vi vet også hva hver enkelt vitenskapelig ansatt skaffer av eksterne midler, hvor mye de jobber på eksterne prosjekter, hvilke artikler de publiserer, antall veiledninger, bedømmelser og hvor mye de underviser. Trenger vi vite når de kom og gikk fra kontoret?

Flere kan nok ønske seg oversikt over når vitenskapelig ansatte skal ha ferie eller forskningsopphold utenfor UiO, men dette kan løses på andre måter. Timeregistrering handler ikke om å planlegge framover, men om å vise når hver enkelt var på kontoret i går.

På den andre siden er registrert oppmøte en forutsetning for å få utbetalt overtidstillegg. I hvertfall i teorien. Ved enkelte fakulteter har ansatte en allfor stor undervisningsbyrde - opp til 3000 timer overskudd på undervisningsregnskapet - som de ALDRI vil få godtgjort med overtidssatser. Teknisk-administrativt ansatte får også beskjed om at instituttet ikke har råd til overtid, og at ekstraarbeid må tas ut som avspasering. Dette er selvfølgelig ikke lov.

I dag er det et mylder av mer eller mindre lovlige kompensasjonsordninger for vitenskapelige som har jobbet «for mye»: Én variant er overføring av 50 kr pr time til driftsbudsjett istedet for lønn. En annen er avspasering, dvs forskningsfri som innvilges etter søknad av ¼ av timene. Noen får honorar til tross for at det er ulovlig å gi honorar til egne ansatte, andre får B-tillegg - som også er ulovlig. Sistnevnte ordning er organisasjonene part i, og vi har dermed hatt mulighet til å stoppe denne praksisen. Resten ruller og går. Ingen av variantene gir FULL kompensasjon for de timene som faktisk er lagt ned. Det er altså ikke mangel på kunnskap om høy arbeidsbelastning, men hva hjelper det når UiO ikke har «råd» til å kompensere den?

Ingen vitenskapelig ansatte NTL-medlemmer har bedt oss om å sørge for at de får overtidsbetaling for det arbeidet de har gjort. Og det virker som om de ansatte er rimelig entydige i sin motstand mot et timeregistreringssystem. De vitenskapelige ansatte har over tid blitt utsatt for stadig strengere kontroll, og ingen av disse systemene bidrar til å gjøre arbeidshverdagen bedre. Ønsket er en reell rett til å forske. Dette kan de få ved gjeninnføring av særavtalen, og ikke minst at arbeidsforholdene på hvert institutt tilrettelegges på en bedre måte, slik at man ikke drukner i oppgaver.

I stedet for å innføre enda en kontrollrutine, bør man heller rette opp skjjevhetene som er helt oppe i dagen her i UiO.



**Ellen Dalen**, leder NTL-UiO

# NY GIV

NUMMER 3-2009

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

Redasjonen avsluttet  
2. oktober 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

Forsidemontasje:  
Benjamin Endré Larsen

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



# Hvordan måles arbeidsinnsatsen?

Spørsmålet aktualiseres gjennom Kunnskapsdepartementets krav om registrering av arbeidstimene ved universitetene. Det kan skje enten ved stempingsur, terminalpålogging eller fremmøteprotokoll. Universitetene har fått pålegg om å innføre nye rutiner fra 1.1.2010. I følge lederen i denne utgaven av Ny Giv burde man fokusere på å rette opp allerede eksisterende skjvheter fremfor å innføre nye kontrollrutiner. Vår medarbeider Benjamin Endré Larsen er også engasjert i spørsmålet, noe som fremgår av hans innlegg på side 12. Samt av fotomontasjen han har laget til førstesiden av denne Ny-Giv-utgaven! Som indirekte forfølger temaet i Cecilie K. Fragaat Ødegårds artikkel *Lønn som fortjent?* På side 8: Det er noen begreper som svirrer rundt i luften uten av man riktig får tak i dem: Hvem har ikke hørt om B-tillegg, stedfortredergodtgjørelse og fungeringsgodtgjørelse? Ny Giv har sett nærmere på begrepene og når de eventuelt gir utslag i økt lønn.

Håvard Tangen ser nærmere på den såkalte fireårsregelen i staten: En regel som bl.a. har stor betydning for mange stipendiater ved Universitetet i Oslo. Forhandlinger pågår.

Skal UiO ha en egen bedriftshelsetjeneste og hva skal den omfatte? Dette spørsmålet stiller Kristine Mollø-Christensen i forbindelse med at UiO må ta stilling både til et pålegg fra Arbeidstilsynet og et krav som har kommet i en ny forskrift. Du finner artikkelen på side 6.

Hemmelighold tilknyttet ulike beslutningsprosesser er alltid et brennbar tema. Nylig har en rapport fra McKinsey stått i sentrum for diskusjonene. Den ble opprinnelig klausulert som konfidensiell, og Ny Giv har tatt opp forholdet. Akkurat denne saken har nå funnet sin løsning, i og med at vi -idet bladet går i trykken - mottar melding om at den aktuelle rapporten er frigitt. Men tema hemmelighold vil utvilsomt forbli omdiskutert også i fremtiden! Benjamin Endré Larsen ser nærmere på denne konkrete saken på side 10. I tillegg tar Dorte Skulstad for seg livsfasepolitikk ved UiO og Knut Erling Semb har samlet smått og stort fra UiO og omland i diverse notiser.

Og på sistesiden kan vi berette om et aldri så lite historisk gjennombrudd: Sju ansatte ved UiOs budsentral har fått gjennomslag for et gruppekrav: Resultatet for de sju er tre lønnstrinn. Dette er en viktig prinsipiell seier både for NTL og UiO-ansatte generelt.

Bladene faller, NTL-UiOs høstfest står for døren, og snart begynner julestria. Vi håper du tar deg tid til litt lesning i NY Giv innimellom - og at det du finner der kan være til nytte - og kanskje også litt glede? I alle fall byr vi både på Sudoku, Quiz og eplekake som redaksjonelt krydder, mens trærne går fra grønt - til rødt!

Christian Boe Astrup  
Redaktør



## Innhold

- 2 Leder
- 3 Fra redaktøren
- 4 **Tilsetjingar:** Vanskelege tingingar med arbeidsgjevar
- 6 Mot en ny Bedriftshelsetjeneste?
- 7 **Lekkermunn:** Eplekake
- 8 Lønn som fortjent?
- 9 Quiz
- 10 Rektor lover åpenhet
- 12 Livsfasepolitikk - hvorfor det?
- 12 Tillitskrise i akademia
- 14 Smått & Godt
- 16 Viktig gjennomslag for gruppekrav

## SUDOKU

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



© Kryssquiz / Bulls

**LØSNING**

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

# Tilsetjingar: Vanskelege tingingar med arbeidsgjevar

Skal stipendiatar ha unntak frå fireårsregelen i staten? Kor lenge skal arbeidsgjevar få tilsetja folk mellombels utan å lysa ut stillinga? NTL tingar med arbeidsgjevar i haust.

AV HÅVARD TANGEN

Det har gått ut brev frå leiinga ved SV-fakultetet om at ein skal vera varsam med å tilsetja personar i faste stillingar.

NTL ved UiO er for tida i tingingar om nytt personalreglement. Forhandlingane starta alt i 2006, og har vore stansa undervegs. Det er to departement Kunnskapsdepartementet (KD) og Fornyrings- og administrasjonsdepartementet (FAD som forhandlar. For tida er prosessen i gang, men det er uvisst når det vert ferdig. Vona er å ha forhandlingane ferdig innan eit par veker. Det er serskilt to saker det står mykje strid om: Fireårsregelen og kravet om utlysing av stillingar.

## Fireårsregelen

Stipendiatar er det mange av på UiO, og dei er ikkje fast tilsette. Det er unntak for dei når det gjeld fireårsregelen i staten. Denne regelen seier at alle mellombels tilsette som har arbeidd i fire, skal få fast stilling.

Til vanleg går stipendiatperioden over fire år. Det er gjerne tri forskingsår og eitt pliktår med undervisning. Dei er ikkje vanlege stillingar soleis, noko som speglar seg i lønnsnivået. Stipendiatane tener ikkje so godt. Det er sagt at åra som stipendiat ikkje skal telja med som ansiennitet ut ifrå fireårsregelen. Dét står i tenestemannslova.

HF-fakultetet har innført ei ordning med stipendiatpostar over tri år. Etterpå tilbyd dei desse same personane undervisning eit halvt år. Når dette undervisningsoppdraget er avslutta, får dei ikkje rett til fast stilling.

Det er her KD har rykt ut, og sagt at denne ordninga er i strid med lova.

## NTL: UiO må halda seg til Tenestemannslova

Dei generelle reglane er klåre: Tidlegare heitte det seg at stillingar over eitt år skulle lysast ut (kunngjeringsregelen). No er dette endra til seks månader etter påtrykk frå NTL. Alle nyttilsetjingar skal leggjast fram for tilsetjingsrådet lokalt ved UiO. Unntak kan reglementfestast. Etter Tenestemannslova skal ledige stillingar kunngjerast offentleg, bortsett frå t.d. tilsetjingar for stuttare tid enn seks månader. Det er mogeleg å laga eit lokalt reglement som gjev andre unntak, og partane ved UiO har tidlegare vore samde om å gjera unntak for tilsetjingar opp til eitt år. Arbeidsgjevar vil ha dette inn i reglementet òg. Her er NTL usamde. – Me vil halda oss til dei generelle føresegnene i Tenestemannslova, seier Ellen Dalen, leiar i NTL ved UiO. – Det er ingenting ved verksemda på UiO som tilseier at me treng andre reglar for å styra unna utlysing enn andre offentlege verksemdar. Praksis syner at me undergrev intensjonane i lova.

## - Utlysing for dei få

Ei utfordring for arbeidsgjevar er at dei i nokre høve treng folk kjapt inn i stillingar, og utlysingsprosessen tek lang tid. Dersom det berre er tale om eit stuttvarig vikariat, kan det vera ein litt for omstendeleg prosess å lysa ut stillinga med vurdering av kvalifikasjonane til søkerane etterpå.

Me ser likevel at praksisen er mykje meir



Til vanleg går stipendiatperioden over fire år. Det er gjerne atane tener ikkje so godt. Det er sagt at åra som stipendiat. Dét står i tenestemannslova.

omfermende enn dette dømet syner. – Arbeidsgjevarane ved mange einingar på UiO nyttar føresegna til å konsekvent halda unna stillingar frå utlysing, seier Dalen. – Dei kjenner dugande folk og gjev stillingane til dei i staden for at alle interesserte får høve til å søkja og tevla ut ifrå kvalifikasjonar. Når vedkomande har sete i stillinga i eitt år, vert ho til slutt utlyst. Då er det i røynda vanskeleg å stilla opp med reell tevling, og heile utlysinga og vurderinga vert reint proforma. Dette er å føra folk bak ljuset. Folk brukar mykje tid på å søkja, men so har dei i grunn ikkje nubbesjanse.

## - Ikkje frislepp

Kristine Nergaard er forskar i Fafo og har granska spørsmålet om mellombels tilsetjing ålment i samfunnet. Ho meiner regelverket sidan 1996 har vore stabilt. Bondevik II-regjeringa ville auka fridomen for arbeidsgjevarane til å tilsetja folk mellombels, men med Stoltenberg II kom det innstrammingar att. Det er tenestemannslova som regulerer dette for statstilsette, men med spesielle





tri forskingsår og eitt pliktår med undervisning. Stipendi-  
ikkje skal telja med som ansiennitet ut ifrå fireårsregelen.

(ILL. FOTO: WWW.COLOURBOX.COM)

## Stipendiatar og fireårsregelen

Hovudregelen i tenestemannslova (TML) § 3 seier at ein tenestemann skal tilsetjast fast dersom ein ikkje har heimel for noko anna. Det er opna for at «utdanningsstillingar», mellom andre stipendiatar, kan tilsetjast mellombels, og ein stipendiat er då som oftast tilsett i tre eller fire år med ein slik mellombels kontrakt.

Kva skjer når stipendiattida er over, og den tidlegare stipendiaten går rett over i ei anna stilling ved UiO? Startar tenesteansienniteten på null att, eller skal ein rekna med stipendiatperioden slik at den samla tenestetida ved UiO snøgt vert over fire år? Fireårsgrensa er i mange tilfelle det som avgjer om ein tilsett kan ha krav på ei fast stilling ved UiO, eller i minsto eit betre stillingsvern – sokalla «sterkt stillingsvern» (TML § 10). Det har ikkje vore nokon einsarta praksis rundt dette til no, men FAD og

KD har praktisert at stipendiatperioden skal reknast med – dersom ein går over i ei stilling som fell under reglane i § 10.

Kjernen i striden er difor om tenesteansienniteten frå perioden som stipendiat skal reknast med når ein vurderer samla tenestetid ved tilsetjing i ei anna stilling på same institusjonen. Her er det no usemje mellom tenestemannsorganisasjonane og UiO: Organisasjonane vil ha denne perioden medrekna, og UiO vil ikkje. Per i dag ligg saka til vurdering hjå departementa KD og FAD, og det er venta at FAD kjem med ei presisering av reglane i nær framtid. Inntil vidare held ein fram med å vurdere slike saker i kvart einskilt tilfelle.

TENESTEMANNSLOVA (TML) § 3 OG § 10  
FORSKRIFT TIL LOV OM STATENS TENESTEMENN M.M. § 3  
UNIVERSITETS- OG HØGSKULELOVA § 6-4

presiseringar i universitets- og høgskulelova. Det er ikkje frislepp på å tilsetja personar mellombels i Noreg, men ho kjenner til at mange vitenskaplege tilsette (stipendiatar og postdoktorandar til dømes) berre har mellombels stillingar. Dette er stillingstypar der det etter universitets- og høgskulelova kan brukast årsmålsstillingar.

I 2002 var 50 prosent av dei vitenskaplege tilsette på universiteta mellombels tilsette. I 2008 hadde delen auka til 56 prosent (tal frå Noregs samfunnsvitenskaplege datatene, NSD, tala gjeld årsverk og ikkje personar). For andre typar stillingar er delen mellombels tilsette lågare. Etter denne databasen er 18 prosent av dei økonomisk-administrativt tilsette på universiteta mellombels tilsette, mens dette kun gjelder 4 prosent av de ansatte i drifts- og vedlikeholdsstillinger. For Universitetet i Oslo er delen mellombels tilsette 42 prosent av alle årsverk, og 60 prosent for vitenskaplege stillingar. I staten sedd under eitt er delen mellombels tilsette 13-14 prosent, og for arbeidslivet sett under eitt er delen om lag 10 prosent.

### Misbruk og utegløyning

Det er urovekkjande mange mellombels tilsette ved UiO. Ellen Dalen seier at arbeidsgjevarane misbrukar regelverket og syter for at altfor mange går på mellombels kontrakt. No er kampsaka at stipendiatane skal leggjast inn under fireårsregelen og at seksmånersregelen for kunngjering skal fylgjast.

I tingingane valde arbeidsgjevarsida å gå til brot. KD tok på seg å mekla, men på møtet kalla dei berre inn folk frå arbeidsgjevarsida. Fagforeiningane hadde dei gløymt å kalla inn! Ingenting hende, men til slutt kom det brev frå KD med melding om at FAD skulle laga nye retningslinjer. Her skulle unnataket for stipendiatane haldast oppe. Dette vart gjort utan å spørja fagforeiningane til råds.

Det skal om kort tid skipast til nytt møte om personalreglementet. Fagforeiningane står diverre ikkje samla i synet på dette, og det er fåre for at NTL må bryta åleine.

Universitas skreiv i fjor (10. september 2008) om Bjørghild Kjelsvik som miste stillinga si når stipendiatperioden var omme. Ho måtte attpåtil gjeva frå undervisnings-

andsvaret til ein masterstudent som var mindre kvalifisert. Dette var eit klårt brot på fireårsregelen. Leiinga ved HF-fakultetet meinte den gongen at praksisen var problemfri, medan NTL protesterte og fekk støtte frå dei andre fagforeiningane.

Forskarforbundet gjekk for ei stund sidan til sak mot UiO for å tryggja ein medlem fast stilling ved Kulturhistorisk Museum. Arbeidsgjevaren freista kvitta seg med vedkomande og meinte han ikkje hadde lang nok ansiennitet. Fagforeininga kunne tvert imot visa til han hadde undervist ved UiO og vore knytt til KHM lenge. Til all lukke gjekk dei sigrande ut or rettssaka.

### Viktig møte

Dette er berre to av ei rad døme. Problemet med mellombels tilsette er stort og aukande ved UiO. Studieutvalet i NTL ved UiO med PhD-stipendiat Idar Helle (IAKH) i brodden planlegg møte 22. oktober kl. 9.15 i Harriet Holters hus for å taka opp dei serlege problema postdoktorandar og stipendiatar møter.

# Mot en ny Bedriftshelset

Skal UiO ha en egen bedriftshelsetjeneste og hva skal den omfatte? Dette er spørsmål UiO må ta stilling til både gjennom et pålegg fra Arbeidstilsynet og krav som har kommet i en ny forskrift. Inntil nå har UiO hatt Seksjon for HMS, en seksjon i Organisasjons- og personalavdelingen, som har hatt bedriftshelsetjenestefunksjoner.

AV KRISTINE MOLLØ-CHRISTENSEN

Med den nye forskriften som kom 10. september 2009 har også bl.a. undervisningssektoren fått pålegg om å ha egen bedriftshelsetjeneste. Totalt vil utvidelsen av krav til hvilke bransjer som skal ha bedriftshelsetjeneste omfatte 1,5 millioner arbeidstakere. Med den nye forskriften kom også en godkjenningsordning. Bedriftshelsetjenesten skal samlet sett være i stand til å gi en helse- og forebyggende bistand i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Den skal dekke følgende områder: arbeids-

medisin/arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og systematisk HMS-arbeid.

Krav om arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten (BHT)

Hvis man har plikt til å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, har man også plikt til å bruke bedriftshelsetjenesten i tråd med forskriften. Forskriften pålegger arbeidsgiver å blant annet å sørge for at BHT

- bistår i planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer
- bistår med utarbeidelse av retningslinjer for bruk av kjemikalier

- bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet
- vurderer risiko for helsefare
- fremmer forslag om forebyggende tiltak
- overvåker og kontrollerer arbeidstakernes helse i forhold til arbeids situasjonen
- bistår ved individuell tilrettelegging
- bistår med opplæring og informasjon om HMS
- bistår ved henvendelse fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Det vil si at arbeidsgiver har et tydelig høyere krav til seg for at BHT/HMS-personell (i mye større grad enn vanlig ved UiO), skal delta i planlegging og gjennomføring av prosesser, enten det dreier seg om omorganisering eller byggeprosjekter.

## Ingen «kjøttkontroll»

En vanlig misoppfatning når det gjelder bedriftshelsetjeneste, er at man ser for seg at BHT skal foreta en jevnlig helsesjekk av alle tilsatte. Selv om noen bedrifter har dette, er det ikke det som ligger i en bedriftshelsetjeneste. Det er spesielle grupper av arbeidstakere, som de som jobber i et støyende klima, renholdere, personer som jobber med radioaktivitet osv. som arbeidsgiver (og derigjennom bedriftshelsetjenesten) man skal foreta målrettede helseundersøkelser av. Helsesjekk for alle tilsatte ved UiO blir det altså ikke verken ved kjøp av tjenester ute eller ved egen ordning.

## UiO med store arbeidsmiljøutfordringer

Universitetet i Oslo har stort sett alle de arbeidsmiljøutfordringer vi generelt finner i det norske samfunnet. Her har vi rundt 400



Universitetet i Oslo har stort sett alle de arbeidsmiljøutfordringer vi generelt finner i det norske samfunnet. Bl.a. er tusenvis av kjemikalier i bruk (deriblant noen av de farligste vi kjenner til).

# Tjeneste?

brukere av strålevernkilder, tusenvis av kjemikalier er i bruk (deriblant noen av de farligste vi kjenner til), biologisk materiale, dyr og planter, egne verksteder, eget renholds-personell og driftsoppgaver, klinikker, alle mulige materialer i bruk, samlinger, mange ergonomiske utfordringer både for kontorarbeidsplasser og andre arbeidsplasser – og i tillegg kommer organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø.

## Varsel om pålegg fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har sendt et «Varsel om pålegg» til UiO. Av dette fremgår det at tilsynet har visse betenkeligheter med dagens situasjon. Tilsynet påpeker at UiOs bedriftshelsetjeneste må ha betydelig kompetanse og kapasitet. Dagens tjeneste har verken tid eller mulighet til å drive nødvendig sykdoms- og skadeforebyggende arbeid, heter det bl.a. i varselet. Tilsynet ber derfor om utfyllende informasjon knyttet til UiOs begrunnelse for dagens bemanning/kapasitet, eventuelle planer for kompetanseutvikling for de ansatte og ytterligere planer for bedriftshelsetjenestens arbeid.

UiO har bedt om utsettelse av svartidsfristen, men vil ventelig levere et innspill i løpet av oktober.

## Kjøp av tjenester ute eller egenordning?

Det er satt ned en arbeidsgruppe ledet av direktør Erik Gulbrandsen som skal se på den nye forskriften og utspillet fra Arbeidstilsynet, for å komme fram til forslag til organisering av BHT ved universitetet. I statlig sektor finnes alle varianter i forhold til organisering av BHT – egenordninger, blandemodeller med noe kjøp av enkelttjenester, til utelukkende ekstern bedriftshelsetjeneste. Ordningen med bedriftshelsetjeneste var i sin tid noe som LO sloss fram – og også har en høy bevissthet rundt i dag.

NTL og Ny Giv vil følge spørsmålet om organisering og bemanning av UiOs bedriftshelsetjeneste videre.

## LEKKERMUNN



Ny Givs redaksjonsmedlem Cecilie K. Fragaat Ødegård er matentusiast og deler kunnskaper på sin egen blogg, [www.lekkermunn.blogspot.com](http://www.lekkermunn.blogspot.com). I hver utgave av NyGiv deler hun egne årstidsatuelle oppskrifter med leserne. Og vekker de – bokstavelig talt – mersmak, finner du flere i bloggen!



## Bakte epler

(4 personer)

Det bugner av epler for tiden og hvis du ikke selv har et epletre så har du kanskje en venn eller kollega som har noen epler til overs. Denne desserten er utrolig enkel og fin, spesielt hvis det er mange til bords.

6 epler	litt smør
2 ss honning	rosiner
1 ss kanel	(evt. en skvett portvin eller likør)
hakkede nøtter eller mandelflak	vaniljeis eller pisket krem

Sett ovnen på 220 grader. Skrell eplene, fjern eplekjernene og skjær eplene i store biter. Legg eplene i en ildfast form og ha over honning, kanel, rosiner og nøtter. Legg noen biter med smør på toppen. Stek eplene i ovnen i ca. 30 minutter. Hvis du vil bruke hele epler så fyller du nøtter, rosiner og honning i hullet etter eplekjernen. Du kan gjerne strø litt brunt sukker på toppen av det hele også. (Hvis du vil ha litt fart på rosinene kan du starte med å ha rosinene i en skål og hell over en skvett portvin eller en likør du liker. La de trekke en times tid.)

Serveres med vaniljeis eller pisket krem.

**Tips:** Hvis du vil gjøre klart dette før middagen, legg eplebitene i vann med en skvett sitronsaft, så blir de ikke brune.



# Lønn som fortjent?

Det er noen begreper som svirrer rundt i luften uten av man riktig får tak i dem. B-tillegg, stedfortredergodtgjørelse og fungeringsgodtgjørelse . Dette er ord som gjerne nevnes samtidig med at man snakker om at en arbeidstaker skal overta en annens oppgaver i en kortere eller lengre periode. Ny Giv har sett nærmere på begrepene og når de eventuelt gir utslag i økt lønn.

AV: CECILIE K. FRAGAAT ØDEGÅRD

Det er tre begreper som spesielt knyttes til det å få endret sine arbeidsoppgaver, og det er fungeringsgodtgjørelse , stedfortreder-tjeneste og B-tillegg.

Det første begrepet, fungeringsgodtgjørelse, kan vi i grunnen legge i en skuff med en gang. Dette gjelder for omkring 300 lederstillinger i staten, som ikke reguleres av den ordinære A-tabellen, men av lederlønningssystemet i staten. Så vidt vi vet, er det kun Universitetsdirektøren som omfattes av dette her på UiO.

## B-tillegg

Det vanligste begrepet av de tre er nok B-tillegg. B-tabellen er en ekstra lønnstabell , en tilleggslønnstabell, som kan legges til den vanlige lønnen man mottar på hovedlønns-

tabellen (A-tabellen). Verken i Hovedtariffavtalen (HTA) eller i Statens Personelhåndbok (SPH) finnes det noen eksakt definisjon på når et B-tillegg skal benyttes, men det har vært vanlig at man bruker denne tabellen når man i en periode har ekstra oppgaver knyttet til sin stilling, det kan være et prosjekt, hjemmevakter, ubekvem arbeidstid osv. Men andre ord, når du i en periode har blitt tillagt oppgaver som ikke dekkes av



FOTO: WWW.COLOURBOX.COM



den opprinnelige arbeidsavtalen din. Hvis man derimot, får et rullerende verv, som etter en viss tidsperiode skal videre til noen andre, så kan B-tillegg fungere fint.

Det må imidlertid inngås en avtale om B-tillegg, enten via 2.3.3 -eller 2.3.4-forhandlinger eller ved opprettelsen av en særavtale.

Ny Giv har snakket med to forbundssekretærer på NTLs hovedkontor og hørt hva de mener om B-tillegg.

- Hvis du blir tillagt ekstra oppgaver i en kort periode, så kan man benytte B-tillegg, men med en gang man ser at oppgavene blir permanente eller strekker seg over en lengre periode, for eksempel et prosjekt på to år, mener vi at man helt klart skal legge

oppgavene inn i arbeidsavtalen og lønne alt via den opprinnelige A-tabellen, sier forbundssekretær Guro Vadstein. Det er to grunner til dette, det første er at man kan miste et

B-tillegg, lønnen kan altså tas fra deg igjen. Dersom risikoen, eller de ekstraordinære oppgavene faller bort. Den andre grunnen er at man kan risikere at et B-tillegg ikke blir pensjonsgivende.

I Vedlegg 4 til Hovedtariffavtalen presiseres det nemlig at tillegg i lønn, forhandlet frem av partene, ikke nødvendigvis er pensjonsgivende. Forbundskontoret har opplevd at medlemmer som har fått B-tillegg, i ettertid har funnet ut at tillegget ikke har gitt uttelling på pensjon. Pass derfor på at det står skrevet i avtalen

at tillegget er pensjonsgivende. - Det er også verd å merke seg at et B-tillegg under trinn 8 eller over B-tabellens trinn 70 ikke vil

være pensjonsgivende, sier forbudssekretær Sture Stokland.

### Stedfortreder

Det andre begrepet som det kan være greit å kjenne til er stedfortredergodtgjørelse. Dette kan du lese mer om i Statens Personhåndbok 7.3.12 §12. Hvis man i en avgrenset tidsperiode overtar en annens arbeidsoppgaver, i tillegg til sine egne, skal man ha stedfortredergodtgjørelse. Det skal sies at man er pliktig å utføre en annens arbeidsoppgaver hvis dette er nødvendig. Det kan gjelde ved lengre sykdomsperioder, ferier, permisjoner osv. Retten til godtgjørelsen gjelder fra første dag, såfremt man overtar alle oppgavene og hele ansvarsområdet til den man trer inn for.

For å få utbetalt stedfortredergodtgjørelse må man fungere i stillingen i minimum en arbeidsuke. Tidligere fikk man godtgjørelsen hvis man i snitt fungerte i en stilling

min. 1 dag i uken i fire måneder. Dette er endret. I den nåværende bestemmelsen må dagene man fungerer i være i ett strekk. Det vil si at hvis du fungerer i en stilling i fire dager i en uke, så vil du ikke være berettiget til godtgjørelsen.

Hvis du innehar de formelle kompetansekravene som finnes i den stillingen du skal fungere i, har du krav på godtgjørelse tilsvarende hele differansen mellom din lønn og den du fungerer for (så fremt du overtar alle oppgavene). Hvis du ikke fyller de formelle kompetansekravene fullt ut eller bare overtar deler av stillingens arbeidsoppgaver og ansvar, betales det delvis stedfortredergodtgjørelse (jfr. HTA §12)

Både Hovedtariffavtalen og Statens Personhåndbok finnes på nettet. Lurer du på noe mer kan du lese mer der, eller hvis du er usikker på om du har krav på enten B-tillegg eller stedfortredergodtgjørelse kan du også snakke med din lokale tillitsvalgte.

## QUIZ

1. Hva er råvaren i rom?
2. Hvor høyt er Norges høyeste fjell, Galdhøpiggen?
3. I hvilket fylke ligger fjellet?
4. Hvilken tittel har Siv Jensen i sitt verv i Fremskrittspartiet?
5. Hvor mange forbund er medlemmer i LO?
6. Hvem fikk det første kvinnelige professoratet i Norge og når?
7. Hvem vant spanske Primera División i sesongen 2008/2009?
8. Hvor skal fotball-VM arrangeres i 2010?
9. Hva heter de fire hovedsammeslutningen i det norske arbeidslivet?
10. Hva menes med reallønn?

LO: 1. Sukker eller melasse (rester etter sukkerproduksjon) 2. 2469 moh 3. Oppland 4. Partiledere (endret fra partiformann på landsmøte i mai 2009) 5. 21 6. Kristine Bonnevie, i 1912 7. FC Barcelona 8. Sør-Afrika 9. LO, YS, Unio og Akademikerne 10. Årslønnen fra et år sammenliknet med lønnen fra året før. Lønnsendringen sammenliknes med prisendringen i samme periode. Hvis lønnsøkningen har vært større en prisstigningen, snakker man om en reallønnsvekst.

# Rektor lover åpenhet

En konfidensiell konsulentrapport skulle ha vært med på å danne grunnlag for prosessen der UiOs nye strategiske plan skal utarbeides. Nå loves åpenhet, samt at rapporten utgår som grunnlagsdokument dersom den ikke kan gjøres offentlig.

AV BENJAMIN ENDRÉ LARSEN

Dagens strategidokument utløper ved årsskiftet, og skal etter universitetsstyrets vedtak 15. september bli erstattet innen utgangen av april 2010. Den nye strategiske planen skal legge de overordnede føringene for UiOs utvikling fram til 2020.

I skrivende stund foreligger det ingen tekstforslag til ny strategisk plan. Et to siders mandat for utarbeidelsen legger imidlertid føringer for både prosess og innhold. I saksframlegget heter det at: «[Den nye strategiske planen] må bygge på et godt kunnskapsgrunnlag om UiOs nåværende ståsted (...) og den må sikre nødvendig forankring og involvering av alle nivåer, fagforeninger, og studentene.»

Universitetsstyret legger til grunn at det overordnede målet for universitetet skal ligge fast når planen utarbeides. Planen skal konkretisere hovedmål for forskning, utdanning, UiOs involvering i samfunnet, og internasjonalt samarbeid innen forskning og utdanning. Styret legger ikke skjul på at gjennomføringen av de faglige prioriteringene vil vies stor oppmerksomhet. Det legges også vekt på at UiO må benytte det handlingsrommet som finnes.

Det er en håndfull dokumenter som skal ligge til grunn for utarbeidelsen av ny strategisk plan. Blant dem finner vi velkjente dokumenter som «Kvalitet og relevans» (helhetsdokumentet for de faglige prioriteringene), rektoratets reviderte valgplattform og gjeldende strategisk plan. Imidlertid finner vi også en konfidensiell rapport fra konsulentkonsernet McKinsey om «fremragende forskningsuniversiteter».

*- Hva er årsaken til at McKinsey-rapporten er konfidensiell?*



**Rektor Ole Petter Ottersen vil ikke at konfidensielle rapporter skal danne grunnlag for saksbehandling i UiO. Går McKinsey-rapporten i Det Store Arkivet, eller slippes de eventuelle spøkelsene ut i friluft?**

(MONTASJE: BENJAMIN ENDRÉ LARSEN)

Spørsmålet går til vi forskningsdirektør Bjørn Haugstad, som har den personlige kontakten med McKinsey:

- Det er McKinsey som har bestemt at den skal være konfidensiell. Det står dem fritt å avgjøre om rapportens innhold skal være konfidensielt eller ikke. Vi er inne i en prosess der vi arbeider med å få dem til å frigi den.

Universitetsstyrerepresentant og medlem av NTLs studentlag Anders Rindal er betenkt:

- Denne type praksis samsvarer dårlig med UiOs samfunnsansvar og mål om å

være en gjennomskiktig og åpen organisasjon, uttaler NTLeren.

Da saken om strategisk plan var oppe til debatt på styremøtet var det Rindal som tok opp det problematiske i at den var konfidensiell. Dette kom først opp under vedtakssekvensen, men administrasjonen forsikret da om at rapporten skulle frigis eller tas ut.

I rektor Ole Petter Ottersens valgplattform står det at UiO skal være en institusjon som står for trygghet og demokrati. Når vi spør ham om han mener at det er trygt og demokratisk at et så viktig dokument utarbeides på grunnlag av blant annet en hemmelig konsulentrapport, sier han at dette er en åpenbar selvmotsigelse:

- Denne rapporten er i utgangspunktet kommet med ved en inkurie. Men når det er sagt, vil jeg hevde at dette ikke er noen særlig vesentlig rapport. Vi er i dialog med McKinsey for å få den frigitt. Dersom vi ikke lykkes med det, vil den ikke kunne inngå i det videre arbeidet. Jeg har fått et tjuetalls henvendelser om rapporten og synes det kan virke som om enkelte ser spøkelsener på høylys dag. Årsaken til at rapporten er konfidensiell er at den gjør bruk av noen lett identifiserbare kilder.

Ottersen gir uttrykk for at hans rektorat vil være helt klare når det gjelder åpenhet i styringsprosesser. Han legger vekt på at de allerede har gjennomført betydelige endringer, blant annet gjennom krav om referatføring fra alle møter.

**Idet Ny Giv går i trykken får vi opplyst at McKinsey-rapporten nå er frigitt.**

# Medlemskurs høsten 2009

**GRATIS NTL-KURS MED SØKNADSRIST I OKTOBER 2009**

På Sørmarka studie- og konferansesenter, [www.sormarka.no](http://www.sormarka.no)

## Sceneskredd?

Fra sceneskredd til karisma. (Nivå: nybegynnere)

For deg som vil bli bedre til å fremføre et budskap i større forsamlinger:

- foredrag
- presentasjoner
- forelesninger
- taler – i fagforeningen, på jobben eller privat i mindre grupper
- styrer og arbeidsgrupper
- en til en

Målgruppe: Alle NTLere

Tid: 7. – 9. desember

Søknadsfrist: 23. oktober

Foreleser: Peder Giertsen, gestaltterapeut. Mer info [www.leap.no](http://www.leap.no).

På grunn av stor interesse har vi satt opp ekstrakurs:

## Kvinner i fokus

På tide å bli sett og hørt?

Da må du lære mer om:

- Motivasjon
- Kommunikasjon
- Hersketeknikker
- Kroppsspråk
- Konfliktmestring
- Tilbakemeldinger
- Forhandlingsteknikk - din rolle som kvinne og forhandler

Målgruppe: Alle NTL-kvinner

Tid: 9. – 11. desember

Søknadsfrist: 23. oktober

Forelesere: Elsa Flønes og Tore Strøm, AOF Midt Norge

Kursene er gratis for NTL medlemmer, dvs. NTL dekker kurs-, reise- og oppholdsutgifter.

Søknad sendes via NTLs hjemmesider [www.ntl.no](http://www.ntl.no)

Evt spørsmål rettes til Britt Barlie tlf 23 06 15 41

Norsk Tjenestemannslag  
Møllergt. 10 – 0179 Oslo  
Faks nr 23 06 15 55

Medlemmer med ikke-vestlig bakgrunn oppfordres til å søke.

**Hvis du har tips eller ønsker om kurs vi skal avholde – send oss gjerne en e-post på [kontor@ntl.uio.no](mailto:kontor@ntl.uio.no)**

## NTLs krav til den «nye» regjeringen



NTL s leder Turid Lilleheie (bildet) har kommet med klare signaler på hva hun mener at den rød-grønne regjeringen må arbeid med

i den neste fireårsperioden. Til Klassekampen sier hun at NTL forventer at Stoltenberg, Halvorsen og Navarsete gjennom Soria Moria II tar et endelig oppgjør med markedstenningen i offentlig sektor. – Jeg oppfatter det som at regjeringspartiene mener at man ikke kan drive forvaltningen som man driver forretning sier Lilleheie til Klassekampen. Lilleheie mener det handler om å ta et forvaltningsansvar, og hun er opptatt av at man må tenke på kvaliteten på de offentlige tjenestene, ikke bare kvantiteten.

## 50 000 kroner til det beste arbeidsmiljøet

Magasinet Aktuell ønsker å prise det gode arbeidsmiljø innen statlig sektor. På den årlige kartellkonferansen til LO Stat i november vil det bli delt ut en arbeidsmiljøpris på 50 000 kroner. Pengene kan gå til en kandidat eller til flere gode. Et begrunnet forslag til hvorfor din arbeidsplass skal smykke seg med prisen Aktuells arbeidsmiljøpris 2009 kan sendes til [kristian.brustad@lomed.no](mailto:kristian.brustad@lomed.no) innen 2. november. Les mer om prisen på [www.aktuell.no](http://www.aktuell.no)

MAGASINET  
*Aktuell*





## Livsfasepolitikk – hvorfor det?

AV DORTE SKULSTAD, TILLITSVALGT PÅ HF

Tjenestemannsorganisasjonene og UiO inngikk i 2007 *Avtale om seniorpolitiske tiltak*. Det ble samtidig slått fast at det også var behov for personalpolitiske tiltak for alle andre grupper enn arbeidstakerne fra og med fylte 60 til 70 år. Det er dette som kalles livsfasepolitikk, det vil si en personalpolitikk hvor den enkeltes arbeidssituasjon tilrettelegges og tilpasses ut fra individuelle behov i ulike livsfaser og livssituasjoner.

Vi vet at konkurransen om kvalifisert arbeidskraft vil øke i årene framover. UiO har som målsetting å bli blant de beste forskningsuniversitetene i verden, og dette er ikke mulig uten å sikre at personalet har et positivt forhold til arbeidsplassen og opplever UiO som et godt sted å være. Det er interessant i denne sammenheng at Sosialdepartementet kaller alle over 45 år for seniorer. Vi vet også at det er mange som er slitne allerede i 40-50 års alderen, for eksempel i kampen for å kvalifisere seg til et professorat.

Det er Organisasjons- og personalavdelingen som har hovedansvaret for personalsaker ved UiO, men dette er nå i stor grad delegert til fakultets- og instituttnivå med mindre kompetanse på feltet. Det er i denne sammenheng interessant at det ved mange utenlandske universiteter er et Departement of Human Resources som tar seg av personalrelaterte saker. En kan lure på om den ulike terminologien reflekterer forskjeller i synet på personalets betydning og verdi?

Arbeidet med en livsløpspolitikk ved UiO må ha som utgangspunkt at det i stor grad handler om utfordringer når det gjelder holdninger. Medarbeiderne må motiveres til å se sin verdifulle plass i organisasjonen, og

lederne har ansvar for at kompetansen blir tatt vare på, anvendes på en god måte og gir den enkelte anledning til å videreutvikle sin kompetanse.

Arbeidet med utforming av en livsfasepolitikk ledes av en egen arbeidsgruppe. NTL har blant annet pekt på behovet for et grundig kartleggingsarbeid før utforming av mulige tiltak. Vi kan nevne alternative karriereveier i ulike livsfaser, utvidet rett til velferdsordspersmisjon, fleksibel arbeidstid og likestillingstiltak, fridager ved barns skolestart og hjemmekontor i perioder.

NTL har også pekt på behovet for å undersøke hvilke særegenheter UiO har som en kunnskapsbedrift. Arbeidsgruppen må også avklare hvilke faser som er mest egnet å legge til grunn for arbeidet med tiltak ved UiO. Det er videre nødvendig å kartlegge hvilke behov arbeidstakerne har i ulike faser av livet, og eventuelle forskjeller mellom vitenskapelig- og teknisk/administrativt ansatte. NTL har dessuten understreket at de ansatte må trekkes med i arbeidet, både for å gi legitimitet til livsfasepolitikken, og for å få fram kreative ideer til konkrete virkemidler. Og ikke minst: Det må lages en plan for hvordan livsfasepolitikken er tenkt implementert.

Ved UiO har vi allerede en rekke retningslinjer for arbeidstakere i forskjellige livsfaser. Disse må synliggjøres for alle ansatte, og det trengs tiltak for en mer enhetlig praktisering på enhetene. I hvilken grad er for eksempel *Avtale om seniorpolitikk* ved UiO iverksatt, og hvordan få til en felles praktisering av Vilkår for velferdspermisjoner? I dag er det opp til den lokale enhet å innvilge velferdspermisjon med lønn inntil 12 dager pr år, og vi vet at disse reglene brukes svært ulike omkring på enhetene ved UiO.

Det er avgjørende å klargjøre hvilke premisser som skal ligge til grunn for livsfasepolitikken, for tiltak for større fleksibilitet har mange sider. Å kunne tilpasse arbeidstiden til

åpningstider i barnehagen eller skoledagen er selvsagt et gode, men vi må samtidig sikre at vår gamle parole «Vern av normalarbeidsdagen» ikke uthules gjennom ulike tiltak for større fleksibilitet. Det trengs også en avklaring av i hvilken grad innføring av nye - eller reell implementering av gamle - tiltak forutsetter konkret tilrettelegging. Skal for eksempel utstrakt bruk av hjemmekontor eller ekstra fridager kompenseres med ekstra arbeidsressurser på det enkelte arbeidssted? Det må legges til rette for at det i praksis blir mulig for de ansatte å gjøre bruk av de ulike personalpolitiske virkemidlene. Dette forutsetter en raushet hos arbeidsgiver overfor den enkelte ansatte, uavhengig av arbeidssted og stillingskategori.

Det er altså mange fallgruver og uløste spørsmål i arbeidet med livsfasepolitikken. Det er derfor viktig at vi stiller de nødvendige kritiske spørsmål etter hvert som arbeidet skrider frem.

## Tillitskrise i akademien

AV BENJAMIN ENDRÉ LARSEN

Spørsmålet om timeregistrering av vitenskapelig tilsattes arbeid blitt aktuelt etter at Kunnskapsdepartementet (KD) har gjentatt sitt krav om dette. Bakgrunnen er at Riksrevisjonen mener at dette er den eneste måten å administrere arbeidstid på som gir grunnlag for utbetaling av overtid. NTL og de andre forbundene er opprørt, ja selv institusjonenes ellers så måleglade administrative ledere er skjønt enige om at dette er en dårlig idé. Men hva er egentlig problemet?

Riksrevisjonen mener at det ikke mener foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for utbetaling av overtid på universiteter og høyskoler. Men er det egentlig snakk om overtid? I forrige nummer av *Ny Giv* hadde vi en artikkel under tittelen «Ingen lønn for strevet» som sa noe om dette. Saken gir et mer nyansert bilde av KDs og Riksrevisjonens problem. Så vidt jeg kan forstå skriver uenigheten seg tilbake til *Arbeidsmiljølovens* §10-7 (om overtid): *Det skal foreligge en oversikt*



Tegning:  
Ill: Kirsten Berrum

som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte.

Dette fungerer ikke ved universitetet i dag. En ordning med timeregistrering vil både være en ulogisk og kontraproduktiv videreutvikling av dagens system. Her er de viktigste grunnene:

- I. Det finnes allerede omfattende krav til dokumentasjon av vitenskapelig tilsattes undervisningsarbeid gjennom svært detaljerte undervisningsregnskaper.
- II. Tilsvarende er det for forskningsarbeidet omfattende måle- og disiplineringsmekanismer. Publiseringsregnskapet, som viser hvor mye hver enkelt forsker har fått utgitt av sin forskning er et sterkt virkemiddel og gir dekning for faktiske resultater. Kunnskapsdepartementet bruker selv dette regnskapet til å argumentere for at arbeidsintensiteten i UH-sektoren har gått opp og at kvaliteten er økt.
- III. Måling av arbeidstiden er en temmelig lemfeldig måte å dokumentere arbeidsinnsats på og er spesielt lite egnet for forskningsarbeid. De fleste forskere jobber uansett langt ut over normalarbeidstiden. De er engasjerte og mer opptatte av at oppgaver blir utført enn av hvor lang tid det tar. De viktigste forskningsresultatene trenger heller ikke å komme i arbeidstiden – de gode ideene kan like gjerne komme når man går søndagstur. Skal man da føre timer for det? Skal man føre timer for å oppdatere seg på relevant faglitteratur i fritida eller for overnattinger i forbindelse med konferanser i utlandet? Få, om noen, ville synes det var rimelig – det er åpenbart at i den grad det føres stramme timeregnskap vil det skje på bekostning av tilsattes innsats.
- IV. Tiltaket er uproporsjonalt. Omfanget av eventuell urettmessig overtid er så lite at det virker lite logisk å kreve at alle arbeidstakere i sektoren skal registrere arbeidstida si. Det vil også kreve en betydelig ekstra administrativ innsats å

samle inn, overvåke og bearbeide timeregnskapene.

- V. Det at mange tilsatte i dag arbeider langt ut over normalarbeidstida vil kunne føre til ganske voldsomme endringer i måten arbeidet vil bli utført på dersom man innfører arbeidstidsregistrering. Blant stipendiater er det en kjent sak at man ikke kan regne med å få gjort nok dersom man holder seg slavisk til normalarbeidstid. Skulle sektoren som helhet følge normalarbeidstid, ville man enten få et overtidssjokk eller betydelige reduksjoner i mengden arbeid som blir utført.
- VI. Arbeidsmiljøloven har ingen åpning for arbeid ut over ordinær arbeidstid som ikke er overtid, men når noen tar på seg en ekstra undervisningsoppgave i form av f.eks. forelesninger på et nytt kurs er det i realiteten snakk om planlagt merarbeid. Det er ulovlig i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Omfanget av slikt arbeid er likevel så stort at dersom det opphørte over natta ville resultatet være økonomisk ruin for de fleste norske universiteter, ettersom stykkprisfinansieringen av studiepoengene som avlegges på disse kursene utgjør store og viktige inntekter.

Enda det finnes alternativer til arbeidstidsregistrering i undervisnings- og forskningsregnskapene, og enda den gamle Særavtalen var et velfungerende redskap velger Kunnskapsdepartementet å satse på et måleinstrument med mange og velkjente svakheter. Timeregistrering fratår arbeidstakerne frihet, og er et tydelig uttrykk for en ovenfra-og-ned-holdning, der man ikke stoler på at de tilsatte utfører arbeidet i henhold til oppsatte planer. Riksrevisjonen trenger ikke å tolke loven så snevert som de gjør –



Timeregistrering av vitenskapelig tilsattes arbeid er omdiskutert.

Kunnskapsdepartementet bør stå fritt til å gjøre en vurdering av hvilke løsninger som fungerer best. Det finnes jo unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for andre yrkesgrupper: Skiftarbeid, noen former for transportarbeid og polititjenestefolk har alle omfattende unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. I disse yrkene innses man at det er praktisk nødvendig.

Den manglende viljen til å godta disse innvendingene er et uttrykk for målstyringstenkningas største svakhet: Det er lite rom for tillit mellom styrende og styrt. Styringsorganene jobber mot mål, og måler måloppnåelsene ved hjelp av mer eller mindre gode resultatmålestokker. Da står hovedfokus på kvantitative data. Dermed svekkes fokus på det kvalitative aspektet, forståelsen av organisasjonens drift. Slik får også forskerne liten oppmerksomhet når de framhever at hovedproblemet er mangel på tid til det arbeidet de skal gjøre. Det mest interessante blir å få brakt på det rene at de faktisk gjør det de skal. Dette er en tillitskrisse, der det legges til grunn at folk er uduelige inntil det motsatte er bevist. Premisset i arbeidstidsregistreringssaken er at de tilsatte ved universiteter og høyskoler har kollektivt ansvar for et antatt overforbruk når det gjelder overtid.

Jeg tror akademia fungerer bedre uten en slik fordisme. Det er forskjell på å sette pris på og å prisfastsette. Forskjellen handler om tillit og den er helt avgjørende for hva som er aktørenes motivasjon. Jeg tror folk trenger å bli satt pris på, ikke å få vite sin pris.

## Jus er web-pilot

Det juridiske fakultet er det første fakultetet som legger om nettsidene sine i tråd med planene for Ny-UiO-web. I tiden som kommer skal fakultetet samarbeide tett med UiOs webredaktør m. fl. for å relansere nettsidene. Dette skal gjøres i tråd med de mål som er satt for universitetets nye nettsider. Kort fortalt skal fakultetets nettsider sys inn i en felles helhetlig utforming for UiOs nettsted. Nettsidene får ny navigasjon, nytt utseende og kvalitetssikret innhold. De vil bli ryddigere, enklere å finne frem i og lettere å vedlikeholde.

Fakultetets nye nettsider skal publiseres i november. Deretter står toppnivået [www.uio.no](http://www.uio.no) og inngangssidene «om uio», «forskning», «studier» og «studentliv» for tur. Parallelt med dette relanseres resten av fakultetenes nettsider etter tur.

## Nytt felles bibliotek

Det er besluttet å etablere et nytt felles bibliotek for Naturhistorisk Museum på Geologisk museum. Bibliotekene ved Zoologisk- og Botanisk museum vil bli lagt ned og lokalene benyttet til andre formål.

Det nye biblioteket skal stå ferdig i løpet av februar 2010. Det vil bli brukervennlig, og etter planen tilgjengelig for publikum i løpet av vårsemesteret. I dag jobber det en bibliotekar i hvert bibliotek. Det nye biblioteket skal etter planen bemannes med to stillinger.

## Statsstøtte til veksthuset?

Forprosjektet for det nye Utstillingsveksthuset på Tøyen går for fullt, og i 2010 er det håp om bevilgning over statsbudsjettet. Naturhistorisk Museum er i ferd med å utlyse en prosjektlederstilling for å planlegge det faglige innholdet i det nye veksthuset. Vedkommende skal jobbe tett sammen med Statsbygg.



FOTOGRAF: KINE S. OTTERSEN.

## IBSENSENTERET PÅ FLYTTEFOT

Fra årsskiftet vil Senter for Ibsenstudier flytte fra Observatoriebygningen (bildet) til Blindern, nærmere bestemt til Institutt for lingvistiske og nordiske studier (ILN) på HF. Senterets oppgaver og tverrfaglige profil blir videreført, og senteret får øremerket budsjett og et råd som vil være rådgivende for senterleder.

Ifølge media føler ikke de ansatte på senteret at de har vært trukket tilstrekkelig inn i endringsprosessene

og mener at flytteplanene er kommet altfor kort. De er også bekymret over at det fortsatt ikke er avklart hva som nå vil skje med den store boksamlingen som tilhører Nasjonalbiblioteket.

HF-ledelsen mener på sin side at de ansatte har vært godt informert om prosessen og stiller seg dermed uforstående til kritikken fra de ansatte.

## Husk NTL-dagen 5. november!

Årets NTL-dag gir mulighet til å synliggjøre foreningen, og å verve nye medlemmer. Dessuten vil det bli et tilbud til allerede eksisterende medlemmer:

Mellom kl 10 og 14 presenteres en rekke kortere foredrag med aktuelle tema, som «Midlertidighet», «Lønnsforhandlinger» og «Varslingsrutiner».

Dagen starter allerede litt før åtte om morgenen, med stands og utdeling av materiell ved de ulike fakultetene og ved

T-banestasjonen på Blindern.

NTL er i kontakt med aktuelle foredragsholdere og programmet vil etter hvert bli lagt ut på NTLs nettside under «Hva skjer?».

Ønsket med NTL-dagen er både å synliggjøre forbundet og å tilby litt faglig påfyll til alle som er interessert. Vi håper at så mange som mulig vil ta turen til Helga Eng's Hus på Blindern den 5. november!



## NTL-høstfest 30. oktober

Høstfesten er like om hjørnet: Ingenting er så trivelig som å treffes i hyggelig lag når høsten kryper innpå og det er godt å være i hus. NTL ved UiO inviterer derfor alle medlemmer til høstfest i Josefine Vertshus fredag 30. oktober fra kl 18, utover kvelden og noen av nattens timer.

Vi får besøk av Petter Schjerven (bildet), kjent fra NRK-programmene «Typisk norsk», «Adam og Eva» og det dagsaktuelle «Tingenes tilstand».

Det blir velkomstdrink fulgt av tapas fra Middelhavslandene, ledsaget av to glass god drikke, pluss kjente og ukjente kollegaer. Mulighet for dans blir det også - i kveldinga! Pluss at det er mulig å sette seg i en krok og diskutere tilpasningsavtalen om noen måtte ønske det.

Det viktigste er å treffes og ha en hyggelig fest!

Alt dette får du for en egenandel på kr 150,-

Alle medlemmer får tilsendt en invitasjon per e-post, men påmeldingsskjemaet fins også på nettsiden til kontoret. Påmeldingsfristen er 23. oktober. Lokalet setter en begrensning på antall festdeltakere, så her det er ingen grunn til å nøle ...

Det er ikke mulig å bruke bankkort på Josefine's, så husk kontanter!

Josefine Vertshus ligger i Josefinesgate 16 mellom Bislet og Hegdehaugsveien.



## Medbestemmelsesutvalg

Regjeringen har oppnevnt ned et utvalg som skal foreta en bred gjennomgang av regelverket for medvirkning og medbestemmelse. Utvalget skal levere sin innstilling i form av en NOU innen 1. mars 2010.

Noe av meningen med utvalget er å fremskaffe vesentlig bedre kunnskap enn i dag om hvordan reglene om medvirkning og medbestemmelse praktiseres i norsk arbeidsliv. Utvalget skal gjennomgå de ulike ordningene og vurdere dem hver for seg og i sammenheng. Det vil blant annet bli sett på hvordan ulike lovbestemte medbestemmelsesordninger fungerer og om det er behov for videreutvikling. Det skal gjøres en vurdering av verneombudets og arbeidsmiljøutvalgets mulige roller og ansvar i forhold til ytre miljø. Det ligger i utvalgets mandat at det kan fremme tiltak og lovforslag.

## 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 - Fax: 22 85 71 44*

### Folk på kontoret:

Alle dagar: 08.00 - 15.45  
Ellen, Sten Morten og Bjørg

### Telefonar, e-post:

Leiar Ellen Dalen  
Telefon: 22 85 57 70  
ellen.dalen@admin.uio.no

Nestleiar Sten Morten Henningsmoen  
Telefon: 22 85 44 20  
s.m.henningsmoen@sosiologi.uio.no

### Andre tillitsvalde:

Sekretær Tom Thorsen  
Telefon: 22 85 54 67  
tom.thorsen@kjemi.uio.no

Studieleder Siri Høgseth  
Telefon: 22 85 57 71  
siri.hogseth@uv.uio.no

Styremedlem Heidi Hoksnes Sørli (ma-ti)  
Telefon: 22 85 48 75  
h.h.sorli@psykologi.uio.no

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

Ungdomskontakt Andreas Dobloug  
Telefon: 22 85 23 18  
andreas.dobloug@odont.uio.no

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

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

## Viktig gjennomslag for gruppekrav

Sju ansatte ved UiOs budsentral har skrevet historie: Det er ikke vanlig med gruppekrav knyttet til denne delen av § 2.3.4 i de lokale lønnsforhandlingene ved UiO. Og dersom de fremmes, er det langt fra sikkert at de innfris.

AV CHRISTIAN BOE ASTRUP

Men denne gangen gikk det altså: Resultatet for de sju er tre lønnstrinn. Dette er en viktig prinsipiell seier både for NTL og UiO-ansatte generelt.

Det var styremedlem i NTL-UiO, Heidi Hoksnes Sørli, som sammen med nestleder Sten Morten Henningsmoen representerte de sju i lokale lønnsforhandlinger med arbeidsgiver, i dette tilfellet UiOs Teknisk Avdeling. Sørli er deltidsansatt ved NTL-kontoret i tillegg til sin faste jobb som forskningskonsulent ved Psykologisk Institutt.

### Krav uten tradisjon

-Det er lite tradisjon for å fremme gruppekrav i UiO-sammenheng, forteller Sørli. Samtidig kan nettopp gruppekrav blir et stadig viktigere instrument i lokale forhandlinger. Årsaken er selvsagt de stadige omstillinger og effektiviseringstiltak som gjennomføres ved UiO.

Historien om de sju ansatte i Budavdelingen – som i parentes alle er organisert i NTL – er historien om en tredveårig praksis der de ansatte på turnus tok lørdagsvakter for å fordele inntekten UiO-post på vegne av Posten Norge. Dette var en ekstra service fordi postfilialen på Blindern holdt stengt på lørdager. Ordningen innebar en ekstra lønnsinntekt på 15 000 kroner årlig for de som gjorde denne jobben.



All postsortering ble lagt til Budsentralen – uten noen bemanningsøkning. (ILL. FOTO: WWW.COLOURBOX.COM)

I november i fjor besluttet Posten Norge at det å holde lørdagsstengt ikke var tilstrekkelig: Man nedla like godt hele filialen. Dermed opphørte ordningen med lørdagsortering. I stedet ble lørdagsjobben utført innenfor rammene av en normal arbeidsuke. Dessuten medførte nedleggelsen at også vanlig postsortering i ukas fem virkedager ble lagt til Budsentralen. Alt uten noen økning i bemanning. Samtidig sparte UiO minst 100.000 kroner bare ved at «lørdagstjenesten» ble nedlagt.

-Dette er et resultat som også må avspeiles gjennom lønnskompensasjon for dem som faktisk gjør jobben, sier Heidi Hoksnes Sørli. Hun ble satt på saken, og presenterte et lønnskrav med hjemmel i Hovedtariffavtalens paragraf 2.3.4, 1b. Her står det: *Partene lokalt kan gjennomføre forhandlinger dersom det er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredstillende de krav som er satt for inngåelse av slik avtale.*

Hva slags krav det dreier seg om, beskrives nærmere i Hovedtariffavtalens paragraf 2.3.5.

### Solidaritet viktig

-Det som er viktig, er at krav som dette ikke forsvinner bare fordi de omfatter grupper og ikke individer. Her er det snakk om både produktivitetsoverføring, effektivisering og konkrete økonomiske gevinster. Det er bare rett og rimelig at disse også tilfaller dem som gjør jobben, sier Sørli.

-Var det vanskelige forhandlinger? – Nei, de gikk greit, i og med at Teknisk avdeling så rimeligheten i vårt krav. Det var selvsagt en fordel at alle som ble berørte var medlemmer av en og samme forening. Dermed kunne vi komme med innspill som ble mulig å få gjennomført gruppevis.

-Du fremholder at dette er en seier. -Ja. I seg selv er jo ikke tre lønnstrinn til sju innsatsvillige medarbeidere allverdens, men dette forhandlingsresultatet muliggjør en ny tenkemåte: Ved større omstillinger der målet er effektivisering, forenkling av rutiner og høyere produktivitet skal det være mulig å tenke grupper, ikke individer. Her skiller NTL seg fra mange andre foreninger, fordi vi mener det ofte kan være hvor viktig det er å søke felles gevinster fremfor individuell bonus.