

NY GIU

Nr. 4/2008

Medlemsavis for NTL Universitetet i Oslo

Strategisk plan ute til høring

Les mer på side 4, 5 og 6



Kvalifikasjoner eller kameraderi?

Fagforeningene og UiO er i ferd med å avslutte forhandlingene om nytt personalreglement. Prosessen har tatt lang tid fordi partene er uenige om hvordan tilsetningsprosesser skal foregå. NTL mener arbeidsgiver ikke respekterer Tjenestemannsloven og heller ansetter bekjente enn å lyse ut stillingene.

Det skal være fri konkurranse om alle statlige stillinger. De må lyses ut offentlig og den best kvalifiserte søkeren skal få jobben. Det er innstillings- og tilsetningsråd som skal bestemme hvem som er best kvalifisert, ikke lokale ledere.

Den grundige og tidkrevende prosessen er viktig for å sikre kvaliteten og at søkerne får en uhildet vurdering. Dette gjøres stort sett for faste stillinger, men midlertidige stillinger er det verre med. Og disse har vi mange av! Hvis vi ser bort fra rekrutteringsstillinger, er 1070 av UiOs 5900 årsverk midlertidige. Det er nesten 20%, og mye høyere enn gjennomsnittet i staten.

Hva er det med midlertidighet og tilsetningsprosesser som er så problematisk? Jo, UiO har hatt en bestemmelse som sier at stillinger på inntil ett år kan besettes uten utlysning. Etter NTLs mening har dette blitt brukt som en hovedregel i stedet for en unntaksbestemmelse. Og når vi vet at veldig mange av UiOs 3400 faste ansatte har kommet inn i stillingene sine via midlertidighet, uten en skikkelig vurderingsprosess – undergraver dette Tjenestemannslovens intensjoner.

Vel og merke har mange måttet søke den faste stillingen de besitter i dag, men først etter å ha fungert i stillingen i et år. Da skal det ekstremt mye til for at eksterne kan konkurrere reellt. Hele utlysningsprosessen blir en dyr proformaprosess som gir falske forhåpninger til kvalifiserte søkere.

Noen ledere velger denne tolkningen av loven: «Du skal lyse ut stillingen hvis du ikke kjenner noen som er godt nok kvalifisert». Dette er ikke lov! Spesielt graverende er det når denne tolkningen blir brukt for lederstillinger. Lederne vet selvfølgelig at rekruttering er viktig arbeid. Det er verken dumskap eller vond vilje som gjør at de kutter svingene. Heller ikke i rekruttering tillater rammebetingelsene oss å søke det beste. Men vi kan ikke mene at bunnlinja skal legge seg som prinsipp for alt vi foretar oss ved Universitetet.

Og når vi i tillegg bryter loven, er det selvfølgelig helt uakseptabelt.

NTL mener det nye reglementet medfører en viktig innstramming av mulighetene for tilsetning uten utlysning. Nå blir utfordringen å lære de «gamle hundene» å følge nye regler og å ta konsekvensene av at UiO aldri blir bedre enn sine ansatte.



Ellen Dalen, leder NTL-UiO

NY GIV

NUMMER 4-2009

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

Redasjonen avsluttet
8. desember 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



Strategisk plan i fokus

Universitetsledelsens høringsnotat til strategisk plan inneholder i følge vår medarbeider Benjamin Endré Larsen oppsiktsvekkende selvmotsigelser, blant annet når det gjelder hva akademisk frihet er og bør være, hva kvalitet er og bør være og hvordan de ansatte skal forstå sitt forhold til arbeidsplassen. I et omfattende innlegg i dette nummer av Ny Giv påpeker han adskillig inkonsekvens og flere problematiske felt i høringsnotatet. Benjamin er en av flere sentrale NTL-ere ved UiO som i disse dager arbeider med kommentarer til universitetsledelsens utkast. Debatten pågår altså for fullt, og Benjamins ytring må ses som et innspill til diskusjonen. Dorte Skulstad setter forøvrig debatten inn i den større sammenhengen, på side 4. Høringsnotatet satte også sitt sterke preg på årets seminar for styre og tillitsvalgte i NTL-UiO, for anledningen avholdt i Paris!

Apropos strategiske plan: For egen del har jeg lyst til å påpeke det paradoksale ved et universitet som mer og mer esler seg til å bli verdsatt først og fremst innen en internasjonal målestokk. Her er det kvantifiserbare størrelser som gjelder. Kan det ikke telles, måles eller veies, finnes det knapt. UiO-ledelsen har i alle fall beveget seg temmelig langt fra mentaliteten som skapte universitetet for 198 år siden: I 1811 fremsto det nyåpnede universitetet som den foreløpige kulminasjonen av et nasjonsbyggende løft, et sterkt nasjonalt orientert dannelsesprosjekt. Noe man kanskje bør minne om når teknokrater med tellekanter i blikket og internasjonale rankinglister i sinnet formulerer sine mål på et prosa så overdådig og blomstrende at det minner om en glorete mafia-begravelse.

Men det fins mer mellom himmel og jord enn strategiplaner. Og dét skal vi være glade for. NTL har for eksempel møtt frem til budsjettføring i Stortinget. Og vår medarbeider Cecilie K. Fragaat Ødegård tar for seg Handlingsromsutvalget, og spør om dette er uten handlekraft.

Vår leder, Ellen Dalen, går ut i barselpermisjon. Sten Morten Henningsmoen er konstituert som leder og Siri Høgseth er konstituert som nestleder frem til årsmøtet våren 2010. Siri, som er ny i denne sammenheng, presenteres i denne utgaven av Ny Giv.

Vår medarbeider Håvard Tangen har gått renholdsbransjen nærmere etter i sømmene, og det han fant er slett ikke så pent. Meir om dette på sidene 12 og 13, med illustrasjon av Kirsten Berrum. Og apropos illustrasjoner: Benjamin Endré Larsen har signert både forsiden og illustrasjon av egen artikkel på sidene 5 og 6.

I tillegg: Rapporter fra NTL-UiOs årlige markering der det holdes miniseminarer på rekke og rad. Samt rapporter fra før nevnte Paristur, som i tillegg til strategisk plan også ga god plass til grundige og tankevekkende innføringer i fransk arbeids- og universitetsliv.

Og så avslutter vi denne utgaven – og året 2009 – med julegodt som til overmål har et sunt alibi: Lekkermunnt på side 16 forener gode intensjoner med en dose lyst og sanselighet.

Ingen dårlig utgang på året, det der!!

Christian Boe Astrup
Redaktør



Innhold

- 2 Leder
- 3 Fra redaktøren
- 4 Arbeidet med 10-årsplan for UiO er i gang
- 5 Selvmotsigende strategi
- 7 NTL i Stortinget
- 8 Handlingsromsutvalget uten handlekraft?
- 10 Likelønn, rolleforståelse og sivilt mot
- 12 Reinhaldsbransjen er skiten!
- 14 NTL-dagen
- 15 NTL-UiO i Paris
- 16 Lekkermunnt

SUDOKU

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



© Kryssquiz / Bulls

LØSNING

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

Arbeidet med 10-årsplan for UiO er i gang

Det nye rektoratet har laget et utkast til «veikart» for utviklingen av UiO i den kommende 10-årsperioden. Den nåværende strategiplanen går ut ved årsskiftet, og en ny plan for årene 2010-2010 skal vedtas av Universitetsstyret i slutten av april kommende år. Fram til utgangen av januar kan alle ansatte komme med innspill til det utsendte plandokumentet.

AV DORTE SKULSTAD

Hva er strategisk plan?

De fleste UiO-ansatte gjør trolig jobben sin uten å forholde seg i særlig grad til de strategiske planene for universitetet som helhet, eller for den lokale enheten hvor de er ansatt. Men plandokumentene trekker opp den universitetspolitiske kursen og peker på sentrale oppgaver, prioriteringer og bruken av universitetets ressurser i mange år. Også fakultetene skal nå lage nye strategiplaner i tråd med den sentrale UiO-planen. Andre enheter derimot kan selv velge om de ønsker å utarbeide egne planer. Utkastet til strategisk plan er laget med mandat fra Universitetsstyret, og teksten er utarbeidet i dialog med fakulteter, ulike enheter og fagavdelinger, i følge universitetsdirektøren.

Hvorfor 10-års horisont?

UiOs strategiplaner har hittil vært fire-



årsplaner, men planperioden utvides nå til 10 år. Begrunnelsen er at dette gir mulighet til mer langsiktig planlegging i tråd med endringer i samfunnet for øvrig. At universiteter av natur langsiktige organisasjoner hvor det kan ta mange år å bringe forskning frem til resultater og publisering, er et tilleggsargument. Dessuten er utviklingsarbeid og endringsprosesser ved UiO som kjent tidkrevende og langsomme.

Hva handler plandokumentet om?

Utkastet til strategisk plan er et omfattende dokument, men tanken er at den endelige planen skal bli langt kortere. Notatet bygger på arbeidet som allerede er gjort med de faglige prioriteringene. Styrket ledelse, økt internasjonalisering og bedre plassering på internasjonale rankinglister, mer samfunnskontakt og høyere kvalitet på forskning og utdanning, er sentrale punkter i utkastet. Men det grunnleggende spørsmålet om hva kvalitet er, og hvordan kvalitet eventuelt kan måles, blir verken problematisert eller diskutert i notatet.

Oppfølging og lokalt engasjement

Helle Linné Eriksen representerer de teknisk- administrativt ansatte i Universitetsstyret. Hun understreker at

- Hittil har vi kun diskutert prinsippene og hovedlinjene for planen, sier Helle Linné Eriksen, som mener det er avgjørende for det endelige vedtaket at plandokumentet blir behandlet bredt ved hele UiO.

det er viktig å være klar over at selve teksten, slik den foreløpig ser ut, ikke er diskutert i styret.

- Hittil har vi kun diskutert prinsippene og hovedlinjene for planen, sier Helle som mener det er avgjørende for det endelige vedtaket at plandokumentet blir behandlet bredt ved hele UiO.

- Jeg håper det blir arrangert åpne debattmøter og at enkeltpersoner og grupper av ansatte samler seg om å sende inn skriftlige innspill. Det behøver slett ikke være formelle vedtak, men rett og slett synspunkter fra grasrota. Å si fra om punkter folk er enige i, er også et stort poeng, for å unngå at bra saker risikerer å bli tatt ut av det endelige strategidokumentet.

Forskning for hvem?

- Et punkt som beklageligvis i liten grad er kommet med i notatet, gjelder solidaritetstanken, sier Helle. Det ble understreket av både rektor og andre i Universitetsstyrets diskusjoner at økt internasjonalisering ikke bare handler om rankinglister eller samarbeid med Europa og USA. Det er også i høy grad et spørsmål om hvem som skal nyte godt av vår forskning, avslutter Helle Linné Eriksen som håper mange benytter seg av muligheten til være med på å diskutere og påvirke hvordan vi ønsker at UiO skal se ut i fremtiden. Og hun har god tro på at alle innspill vil få en fair behandling i Universitetsstyret når den strategiske planen vedtas i slutten av april.

Husk at høringsfristen er 29. januar 2010.

Selv Motsigende strategi

AV BENJAMIN ENDRÉ LARSEN

Universitetsledelsens høringsnotat til strategisk plan inneholder etter min mening oppsiktsvekkende selvmotsigelser, blant annet når det gjelder:

- hva akademisk frihet er og bør være.
- hva kvalitet er og bør være.
- hvordan de ansatte skal forstå sitt forhold til arbeidsplassen.

Dette er helt sentrale spørsmål i universitetspolitikken. I denne kommentaren vil jeg peke på det jeg mener er de viktigste motsetningene og bristene i høringsnotatets logikk. Etter min mening unngår høringsnotatet vanskelige debatter ved å si *både og*, der spørsmålet egentlig er *enten eller*.

Styring eller frihet?

Slik akademisk frihet er definert i Universitets- og høyskoleloven, innebærer det at «Den som er ansatt i stilling hvor forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid inngår i arbeidsoppgavene, har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller særskilt avtale.»

I høringsnotatet til strategisk plan heter det da også at akademisk frihet er «umistelig», men hvordan man i praksis skal unngå å miste den, står det fint lite om. Derimot står det blant annet at faglige prioriteringer skal være en ledelsesoppgave. I og med at faglige prioriteringer handler om valg av problemstillinger på overordnet nivå, ser det ut til at man er uenig med seg selv. Det må jo innebære at vitenskapelig tilsatte under institutt- eller gruppeledernivå ikke vil få anledning til å være med på å ta beslutninger om hvilke problemstillinger som skal prioriteres.

Det er også grunn til å spørre seg hva den sterke oppvurderingen av ekstern finansiering vil føre til. I løpet av det siste året har for eksempel Statoil inngått langsiktige finansieringsavtaler med fagmiljøer



Journal of Applied University Management, vol 2. (11), December 2009
Research article

Proposed Method of Combining Diametrically Opposed Viewpoints in a Semi-Coherent Text

Ottersen, OP,^a Bostad, I, Hennem, R, Jorde, D, Bjorneboe, G-E, Haugstad, B

^aTo whom all correspondence should be directed: http://www.uio.no/for_ansatte/aktuelt/nyhetsbrev/nyheter/2009/strategiskplan.html
All authors are affiliated with the University of Oslo

Abstract: Simultaneous gratification of a multitude of interests is a commonly encountered problem in organizational management. Using a strictly un-disciplinary approach based on uncoordinated teamwork in a patchwork environment of inappropriate, but authoritative-seeming alien policy documents, the authors propose a novel method of intertwining multiple incoherent messages in a quasi-unintelligible meshwork constructed on the basis of proposedly undisputable premises. The resulting high-strung and pompous pseudo-text provides multiple avenues of ethereal defense against well-funded objections, while obfuscating controversial issues in plenodotal clauses. The results agree well with previous studies of political texts.

Keywords: Organization, management, conflict evasion, obfuscation

Objective

Sed ut perspicatis, unde omnis iste natus error sit voluptatem accusantium doloremque laudantium, totam rem aperiam eaque ipsa, quae ab illo inventore veritatis et quasi architecto beatae vitae dicta sunt, explicabo. Nemo enim ipsam voluptatem, quia voluptas sit, aspernatur aut odit aut fugit, sed quia consequuntur magni dolores eos, qui ratione voluptatem sequi nesciunt, neque porro quisquam est, qui dolorem ipsum, quia dolor sit amet, consectetur, adipisci[ng] velit, sed quia non numquam [do] eius modi tempora inci[di]dunt, ut labore et dolore magnam aliquam quaerat voluptatem. Ut enim ad minima veniam, quis nostrum exercitationem ullam corporis suscipit laboriosam, nisi ut aliquid ex ea commodi consequatur? Quis autem vel eum iure reprehenderit, qui in ea voluptate velit esse, quam

doi: 1.tsøppisnirp/tralku

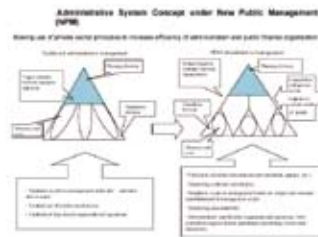


Figure 1: Structural objective (Osumi 1999)

nihil molestiae consequatur, vel illum, qui dolorem eum fugiat, quo voluptas nulla pariatur?

[33] At vero eos et accusamus et iusto odio dignissimos ducimus, qui blanditiis praesentium voluptatum deleniti atque corrupti, quos dolores et quas molestias excepturi sint, obcaecati cupiditate non provident, similique sunt in culpa, qui officia deserunt mollitia animi, id est laborum et dolorum fuga. Et harum quidem rerum facilis est et expedita distinctio. Nam libero tempore, cum soluta nobis est eligendi optio, cumque nihil impedit, quo minus id, quod

maxime placeat, facere possimus, omnis voluptas assumenda est,

Materials & Methods

The materials used consisted of a rather biased selection of supposedly relevant documents issued by institutions of either disreputable competency or questionable affiliation (McKinsey 2009, OECD 2007, World Bank 2005). For the purpose of establishing a sufficiently disjunct frame of interpretation, wide use was made of uncoordinated teamwork, as previously described by Palin, Jones et al. (1979). The last filmatic sequence of said work vividly describes the full potential thereof in undermining long-term goals of adversaries.

The formal abrogation of coherence is carefully obfuscated by use of a combination of contradictions-in-terms and approval of adversarial premises, but valiant defence of conclusions invalidated therupon (Clinton, 1998, Hanssen 2009).

2009 Nesestyver Publications Inc.

Dersom universitetsledelse var vitenskap, ville høringsnotatet kanskje tatt denne formen. Skyldes selvmotsigelsene at mange har kommet til orde uten egentlig å snakke med hverandre eller manglende evne til å prioritere?

(ILLUSTRASJON: BENJAMIN ENDRÉ LARSEN)

ved de fleste av landets universiteter. På denne måten sikrer oljeselskapet at fagmiljøene beholder fokus på problemstillinger som er viktige for dem. Dette fører utvil-

somt til bindinger på de ansattes problemstillingsvalg og utlysninger av stipendiat- og postdoc-stillinger i den tida avtalene varer.

Hva er god forskning?

Høringsnotatet legger sterk vekt på at Universitetet i Oslo i dag visstnok mangler en kvalitetskultur. Denne svartmalende tonen er lett å kjenne igjen fra McKinsey-rapporten som ble omtalt i forrige nummer av Ny Giv. Framragende forskning, eksellens og kvalitetskultur er begreper som gjennomsyrrer hele utkastet til ny strategisk plan. Det legges også sterk vekt på den kvalitetsfremmende effekten av ekstern finansiering. Dette gir ny næring til forestillingen om at forskergrupper som får ekstern finansiering er bedre enn andre. Imidlertid er det bare omkring 10% av søknadene om slike midler som blir innvilget. Eksterne midler fordeles dessuten alltid gjennom programmer som legger bindinger på problemstillingsvalg. Dersom man ønsker å stå fritt fra slike bindinger, driver man visstnok med «Blue Sky Research», noe som bare kan utøves av en svært liten andel av den vitenskapelige staben.

Samtidig som universitetsledelsen sier at det er for liten bevissthet om hva kvalitet er og at kvaliteten gjennomgående er for lav, er den ikke selv i stand til å definere hva som skal ligge i begrepet. Det henvises riktignok til sluttdokumentet for de faglige prioriteringene, «Kvalitet og relevans», men den som leter etter kriterier her, blir avspist med eksempler på gode fagmiljøer – og en forsikring om at de utvalgte eksemplene bare utgjør noen av mange framragende miljøer. Universitetsledelsen ønsker også å styrke fokuset på de internasjonale rangeringene av universiteter, til tross for at disse gjentatte ganger er påvist å være verdiløse etter vitenskapelige standarder. I det hele tatt glimrer definisjonen av kvalitet med sitt fravær i høringsnotatet.

Lojalitet uten medbestemmelse?

Universitetsledelsen legger ikke stor vekt på institusjonsdemokratiet i høringsnotatet, men i avsnittet «Det gode universitet» heter det at UiOs ansatte skal ha «høy grad av institusjonsforståelse og at ledelse skal være» basert på medvirkning og demokrati». Andre steder kan man lese at utbredelsen av såkalt strategisk kompetanse må økes og at de ansatte må være mer lojale overfor UiO. I dag er det ofte slik at dyktige tillitsvalgte med langsiktige perspektiver og



Benjamin Endré Larsen

gode saks-kunnskaper ikke blir tatt hensyn til i universitetets styrer og råd.

I høringsnotatet foreslås klarere rollefordelinger og økt bruk av nettverksorganisering. Det første er vanskelig å lese som noe annet enn at man vil formalisere forskningslederrollen sterkere og innføre et mellomlederkorps som så å si bare vil svare for resultatindikatorer. Det er for meg uklart hvordan dette skal gjøre det lettere å vite hvor man skal henvende seg for å få innflytelse over utviklinga av institusjonen og fagmiljøene. Særlig gjelder dette når formell representasjon i organer med beslutnings- og innstillingsmakt samtidig blir stadig sjeldnere på universitetet. I denne sammenhengen er det også påfallende at arbeidet med den nye strategiske planen er delegert til administrasjonen, og ikke til et bredt sammensatt utvalg. Er strategisk kompetanse det samme som å være enig med ledelsen?

Svar ønskes!

Det er vanskelig å være uenig i et ønske om at Universitetet i Oslo skal være blant de beste forskningsuniversitetene i Europa. Det må likevel være lov å spørre seg om det er realistisk. Flere av de største landene i Europa har satt seg som mål å bygge opp et titalls eliteuniversiteter i årene som kommer, med langt større offentlige midler til rådighet enn UiO. Ut over en sterkere arbeidsgiverstyring og nokså vage formuleringer om å bygge en «kvalitetskultur», står det lite om hvordan UiO skal kunne kon-

kurrere med flaggskip i de store europeiske landene om å vinne universitetenes svar på missekurranser. Dersom man ikke vurderer realismen i målet om å stige på rangeringene, er det hodeløst å legge det til grunn for universitetets virksomhet de neste 10 årene.

Det ville vært mye hyggeligere å skrive om gode forslag til tiltak for å sikre at universitetets ansatte og studenter fikk de ressursene de trenger for å vie seg til sine arbeidsoppgaver. Det ville vært langt mer gledelig å rose universitetsledelsen for deres konkrete engasjement for å revitalisere universitetsdemokratiet, og det ville vært et glansnummer for landets fremste universitet å legge fram en plan som sikret den enkelte ansattes akademiske frihet på en håndfast måte. Når utkastet til strategisk plan ikke gjør noe av dette, blir det lett å spekulere i at de mange selvmotsigelsene skjuler en annen agenda. Slike spekulasjoner vil være til stor skade for det videre arbeidet med den strategiske planen. Universitetsledelsen bør derfor så raskt som mulig komme på banen og forklare hva de egentlig mener med det som står i høringsnotatet.

(Forfatteren presiserer at han skriver for egen regning. NTL-foreninga har foreløpig ikke tatt stilling til innholdet i universitetsledelsens utkast til ny strategisk plan.)

Endringer i NTL-ledelsen

Ellen Dalen har barseipermisjon fra 4. januar til 4. oktober 2010.

Sten Morten Henningsmoen er konstituert som leder og Siri Høgseth er konstituert som nestleder frem til årsmøtet våren 2010.

Ellen Dalen har barseipermisjon fra 4. januar til 4. oktober 2010.

Sten Morten Henningsmoen er konstituert som leder og Siri Høgseth er konstituert som nestleder frem til årsmøtet våren 2010.

NTL i Stortinget

Da regjeringen la frem statsbudsjettet for neste år syntes NTL at man i alle fall gikk i riktig retning for å møte de utfordringer som Norge som kunnskapssamfunn står overfor. Likevel var det helt klart rom for forbedringer.

TEKST OG FOTO: CECILIE K. FRAGAAT ØDEGÅRD

Gjennom en muntlig høring har NTL møtt Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen (KUF-komiteen) og lagt frem krav til KUF-komiteen. NTL møtte med vår egen nestleder, Sten Morten Henningsmoen og forbundssekretær Thomas Sandvik (som opprinnelig kommer fra NTL UiO).

Selv om NTL syntes at det var lyspunkter i statsbudsjettet, var det en klar skuffelse over at de tre regjeringspartiene ikke hadde fulgt opp løftene i Soria Moria II, hvor det var klare signaler om at det skulle skje en vekst i basisbevilgningen til universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. I statsbudsjettet ligger det inne en styrket bevilgning til forskning og utvikling på 1,7 milliarder, men det hjelper ikke så lenge man strammer inn overfor de som skal utføre forskningen. NTL mener derfor at det forslaget til statsbudsjett som ble fremlagt for Stortinget i oktober innebærer en reell reduksjon av basisbevilgningene til universiteter og høyskoler. – Hvis man fortsetter med kutting av basisbevilgningen vil dette på sikt føre til kutt og redusert aktivitet. På studiesiden har man så langt møtt svikende finansiering ved å kutte i studiekvaliteten. Dette lar seg bare gjøre til et visst punkt før man må kutte i studietilbudene, sier Sten Morten Henningsmoen. Ved at større andel av forskningsmidlene fordeles gjennom Forskningsrådets programmer, blir kan de direkte bevilgningene til universiteter og høyskoler svekket. Sten Morten påpeker at det har vært økning i basisbevilgningene, men stadig større andel av midlene øremerkes. Slik at handlingsrommet og friheten for hver enkelt institusjon likevel minsker. Den frie forsknings vilkår svekkes ved at stadig større del av midlene



Dersom budsjettmidlene hadde blitt gitt rett til de høyere utdanningsinstitusjonene, kunne man ha spart seg mye tid som i dag går bort i byråkratiske rutiner, sier Sten Morten Henningsmoen (tv) og Thomas Sandvik, som møtte Kirke-, utdannings- og forskningskomiteen i budsjett høring.

øremerkes.

– Vitenskapelig ansatte må også bruke en større andel av sin tid på søknadsskriving, rapportering og kontroll, istedenfor at tiden kan brukes til forskning. Hadde mid-

lene blitt gitt rett til de høyere utdanningsinstitusjonene, kunne man ha spart seg mye tid som i dag går bort i byråkratiske rutiner, fortsetter Sten Morten Henningsmoen.

Et annet tema som ble tatt opp i høringen i KUF-komiteen, er den utstrakte bruken av midlertidige ansatte ved universiteter og høyskoler (utover lovhjemlede stipendiat- og post.doc.stillinger). Problemstillingen gjelder for både tekniske, administrative, og vitenskapelige stillingskoder. NTL sa i høringen i fra om det beklagelige i at statlige virksomheter drives på denne måten.

De viktigste kravene fra NTL til KUF-komiteen var:

- En styrking av budsjettene til universitetene, høyskolene og forskningsinstituttene
- Økt satsing på grunnforskning i form av økt basisandel og frie prosjektmidler
- Flere faste stillinger for å redusere midlertidighet i sektoren
- Lånkassen må tilføres nok midler til å gjennomføre politisk vedtatte omstillinger
- 11 måneders studiestøtte

PS: Statsbudsjettet ble behandlet i Stortinget torsdag 26. november og det ble ikke gjort vesentlige endringer i budsjettet. Sten Morten Henningsmoen er skuffet over dette, men sier NTL skal arbeide videre for å overbevise komiteens medlemmer om at basisbevilgningen må ligge solid i bunnen:

– Det er klart vi er skuffet over at våre krav ikke ble tatt til følge, men gjennom troverdige og gjentagende tilbakemeldinger på hvor viktige basisbevilgningene er, så håper vi at vi til slutt vil bli hørt, avslutter Sten Morten.

Handlingsromsutvalg

I høst nedsatte Kunnskapsdepartementet en arbeidsgruppe, Handlingsromsutvalget, som skal se på at utvalget skal legge frem en rapport til forskningsminister Tora Aasland innen 15. februar 2010. I faktisk diskuteres i gruppa og hvilken retning arbeidet har tatt så langt.

TEKST: CECILIE K. FRAGAAT ØDEGÅRD

I forbindelse med at Handlingsromsutvalget ble nedsatt i høst, uttalte forskningsminister Tora Aasland at utvalget skal se nærmere på det paradoks at sektoren, til tross for økte bevilgninger, føler at handlingsrommet for egne prioriteringer stadig svekkes. Videre sa hun at utvalget ikke skal ha som formål å mene noe om nivået på bevilgningene til sektoren, men at de skal klargjøre ansvarsforhold og funksjoner.

Omkamp mot Ryssdal

Anita Solhaug er ikke spesielt fornøyd med hvilke vei utvalget har gått så langt. – Det er helt umulig å diskutere de spørsmålene som ligger i vårt mandat uten at man også ser på hvilke kår forskningen skjer under og hva slags arbeidsforhold forskere i dag har. Så

langt har utvalget vært mest opptatt av å snakke om temaer som helt klart vil føre til en forringelse av dagens lover og avtaleverk. Fristilling har vært oppe som tema, det samme har temaet eliteuniversiteter og skolepenger.

Solhaug mener at det blir umulig å fortsette arbeidet hvis ikke viktig forhold knyttet til forskernes arbeidssituasjon også tas med. – For øyeblikket føles det som om vi i dette utvalget må ta en omkamp med tankene til Ryssdal-utvalget fra 2003. Man kan spørre seg om hvor mange ganger vi må vinne det samme slaget. Det kan da ikke være nødvendig at vi nok en gang må argumentere for de samme tingene som vi gjorde gjennom Fritt Akademia på den tiden Ryssdal-utvalget arbeidet, sier Solhaug.

Særavtalen må diskuteres

«Særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstilling i universitetene og høyskolene» ble inngått i 1992 og gav noen unntak for arbeidstidsbestemmelsene i lov- og avtaleverket for vitenskapelig ansatte i sektoren vår. Avtalen ble sagt opp av arbeidstakerorganisasjonene, og utløp i august 2007. Solhaug mener at en av de oppgavene som Handlingsromsutvalget virkelig burde sett på, så er det plass en ny avtale på dette feltet. – Det er viktig at universitetene fortsetter å basere seg på forskningsbasert undervisning og utvalget burde helt klart sett nærmere på hvordan man regulerer tiden mellom undervisning og forskning. Slik arbeidet skrider frem i dag, ser det ikke ut til at flertallet i dette utvalget syntes at dette er en viktig sak, sier Solhaug.

NPM

Solhaug syntes at utvalgets mandat nok en gang viser at New Public Management (NPM) er godt forankret i universitet- og høyskole-

Utvalgets mandat:

Handlingsromsutvalget er oppnevnt av statsråd Tor a Aasland og ledes av Marianne Harg, som er president i Tekna. NTL og Forsker forbundet er også representert. Utvalget har 13 medlemmer og UiO er representert ved rektor Ole Petter Ottersen. Utvalget skal levere sin rapport innen 15. februar 2010. Det er foreløpig avholdt to møter i utvalget og to møter gjenstår.

Handlingsromsutvalget skal vurdere følgende spørsmål:

- Hvordan utdanningskvaliteten kan sikres og økes i høyere utdanning
- Hvordan universitetene og høyskolenes selvstyre fungerer operativt i dag
- Mekanismer og bevilgningsmønstre for forskning og høyere utdanning
- Forvaltningen av forskningskarrierer og forskningsvilkår
- Institusjonenes strategiske valg i forhold til omfang og innretning på fagportefølje i lys av finansieringssystemet
- Organisering og styring av forholdet mellom intern og ekstern aktivitet
- Balansen mellom nasjonale politiske prioriteringer og handlingsfrihet for institusjonene ved bruk av egeninnsats og andre ressurser.



Handlingsromsutvalget er oppnevnt av statsråd Tora Aasland.

et uten handlekraft?

hvordan universitetene og høyskole nes selvstendighet fungerer og blir forvaltet. Det er meningen nesteleder i NTL, Anita Solhaug er verken fornøyd med gruppas sammensetning eller hva som



1. nestleder i NTL, Anita Solhaug, er ikke spesielt fornøyd med hvilke vei Handlingsromutvalget utvalget har gått så langt.

FOTO: ANN-HILDE THORPE

sektoren (UH).-Det er ingen statlig virksomhet som fått tredd så mange NPM-prinsipper nedover hodet som det UH-sektoren. Studiepoengproduksjon, tidskriftpublisering og «forskningstelling» virker til å være det eneste saliggjørende i sektoren.

Sammensetningen av utvalget

Opprinnelig var LO-forbundene ikke tiltenkt en plass i Handlingsromsutvalget. I et intervju i siste Tjenestemannsbladet forteller Solhaug at hun var oppgitt over at LO-forbundene ikke var tatt med i det første forslaget til hvem som skulle sitte i utvalget. Hun stusser også over at det er presidenten i Tekna som leder utvalget. Med unntak at NTNU er det slett ikke Tekna som er den store fagforeningen i UH-sektoren. -NTL og

Forskerforbundet organiserer 73 prosent av de ansatte i sektoren sier Solhaug til bladet. Etter press fra nesteleder i LO, Tor-Arne Solbakken fikk NTL plass i utvalget. I tillegg er Forskerforbundet representert med Bjarne Hodne.

Økonomiske følger av utvalsarbeidet?

Hvis det er noen som tror eller håper at utvalgets arbeid kan munne ut i økte basisbevilgninger eller mer penger generelt til UH-sektoren, så kan de trolig se langt etter dette. - Jeg har ingen følelse av at det kommer til å følge en eneste krone med dette utvalget, avslutter Solhaug. Så da få man håpe på ekstra bevilgninger i revidert statsbudsjett istedenfor.

Ny Giv skal følge godt med på utvalgets arbeid og avsluttende rapport.

Utvalgets medlemmer:

- Marianne Harg** (leder), president i Tekna
- Anita Solhaug**, 1. nestleder i Norsk Tjenestemannslag
- Bjarne Hodne**, Forskerforbundet
- Paul Chaffey**, adm. direktør i Abelia
- Sigmund Grønmo**, rektor ved Universitetet i Bergen
- Arvid Hallén**, adm. direktør i Norges forskningsråd
- Guri Hjeltnes**, prorektor ved Handelshøgskolen BI
- Inger Aksberg Johansen**, rektor ved Høgskolen i Harstad
- Berit Kjeldstad**, prorektor ved NTNU
- Aslaug Mikkelsen**, rektor ved Universitetet i Stavanger
- Anne Karine Nymo**, leder for Norsk studentunion
- Ole Petter Ottersen**, rektor ved UiO
- Stig Slipersæter**, forskningsleder ved NIFU Step

Fritt akademia:

Nettverk og aksjonsgruppe som arbeidet mot forslagene i Ryssdal-utvalgets innstilling til Bondevik-regjeringen i 2003. Fritt akademias hovedparoler var:

- Fortsatt lik rett til utdanning - vern om gratisprinsippet
- Forsvar den individuelle forskningsrett og frihet
- Demokratiske valgte ledere - rektor som styreleder
- Kunnskap er ingen handelsvare - nei til kommersialisering av norsk utdanning

Mange utfordringer for NTL-UiO i 2010

Likelønn, rolleforståelse og sivilt mot

– 2010 vil stå i likelønnens tegn. Dette blir en viktig sak, både i forhold til tariffoppgjøret og rent generelt.

Dette sier Siri Høgseth, påtroppende nestleder i NTL UiO. Fra årsskiftet skjer det en mindre rokering i ledelsen: Ellen Dalen går ut i fødselspermisjon, Sten Morten Henningsmoen rykker opp fra nestleder til leder i Ellens permisjonsfravær, og Siri overtar Sten Mortens verv som nestleder. Med forbehold om årsmøtets godkjenning, som Siri påpasselig påpeker når vi møter henne på NTL-kontoret en hustrig novemberformiddag.

Men altså: Likelønn. Ulik lønn for likt arbeid er ikke noe utpreget UiO-problem, i følge Siri Høgseth.

-Ikke dermed sagt at vi kan hvile på laurbærene i luttet selvtilfredshet, fortsetter hun.

-NTL ved UiO vil benytte anledningen til å analysere forholdet mellom ulike stillingsgrupper: Kan vi, med hånden på hjertet, si at vi har en balansert og rettferdig lønnspolitikk når vi sammenligner en stillingsgruppe med andre tilsvarende grupper? Og hvordan skal man egentlig takle argumentet om etterspørsel? Det vil si: Påstanden om at enkelte yrkesgrupper er så attraktive at de

må få bedre betalt, rett og slett for at UiO skal kunne beholde kapasitetene? Det snakkes så mye om konkurransedyktighet, og mye rart er legitimert fordi vi skal være i stand til å konkurrere. Men det er fortsatt mye vi ikke har oversikt over i tilknytning til disse spørsmålene, og vi bør benytte anledningen til å skaffe oss denne oversikten. Nå, når likelønn settes på dagsordenen, sier Høgseth, som gjennom sju års ansettelse ved UiO på tre ulike arbeidsplasser har reflektert over store variasjoner:

-Forholdene fra det ene fakultetet til det andre kan være store, sier hun. Ulike kulturer er med på skape høyst ulike arbeidsforhold. Noe så grunnleggende som balansen mellom administrativ og vitenskapelig arbeidskraft kan variere sterkt. I tillegg kan enkelte steder oppleves som gammelmodig hierarkisk, mens andre har en mer moderne flat struktur.

Selv har hun arbeidet som studiekonsulent ved daværende Institutt for sykepleievitenskap, Det juridiske fakultet og nå senest Det utdanningsvitenskapelige fakultet. Gjennom jobben har hun hatt en bred kontakt-

flate, både med kolleger i administrasjonen, vitenskapelig ansatte og studenter.

-Jobben krever at du må opptre som rådgiver i ulike sammenhenger. Samtidig må man være oppdatert i en rolle som stadig omfattes av endringer. Det er noe av dette jeg har tatt med meg som tillitsvalgt, der man ofte må stille opp både som rådgiver, og enkelte ganger også i rollen som konfliktløser. Det er aldri hyggelig med arbeidskonflikter. Når de oppstår, har jeg inntrykk at man ofte gjør den feilen at man lar konfliktene utvikle seg så lenge at de til slutt er helt fastkjørt. Og først da kommer tillitsvalgte, verneombud og hele dette apparatet på banen. Det hadde vært flott om man kunne ha tatt tak i en konflikt litt tidligere, mens tingene ikke hadde vært så låst. Vi bør derfor sørge for å ha gode prosedyrer for konflikthåndtering. Dette kan være med på både å forebygge, men også være til hjelp for å løse opp i ettertid.

Tydlig rolleforståelse

Ofte handler det om rolleforståelse, eller rettere: Mangel på rolleforståelse. Høgseth

påpeker at lederansvaret også omfatter et omsorgsansvar.

- ???????

- Omsorg, i den forstand at lederen har et ansvar for å følge opp, gi tilbakemeldinger og konfrontere eventuelle problemer før de vokser helt ut av proporsjoner. Dette er selvsagt ikke enkelt, men man må unngå å flykte fra hele ansvaret ved å skjule seg bak en rent teknisk forståelse av lederrollen.

- Som studieleder ved NTL UiO har du vært opptatt av varsling og varslerens ansvar. Du har tatt initiativ til et kurs i varsling. Er det virkelig så mye ugreie her at vi må utdanne varslere?

- Nei, og det er da heller ikke poenget. Men vi må sikre oss at vi har gode rutiner og ryddighet slik at varsling finner sted der det er påkrevd. Det kan være mobbing, trakassering men også mer fysiske forhold som har med helsen å gjøre. Vi har i alle fall flere utfordringer som må møtes. Jeg opplever det som veldig motiverende å jobbe for utviklingen av ansvarsfølelse, gjerne også sivilt mot. Og den slags representerer utfordringer til alle, uansett lederansvar eller ikke.

Forum for godt voksne

-NTL ved UiO går for å være et forum for godt voksne mennesker, for å si det forsiktig. Er det en gubbeforening du skal være med og lede?

-Vi har en gjennomsnittsalder som er høy. Men vi har også en medlemsmasse som er mer variert, og omfatter flere ulike yrkesgrupper ved universitetet enn noen annen forening. Vi har en bredde som de

andre fagforeningene rett og slett ikke har. Og det er vår styrke. Utfordringen består i å organisere flere yngre medlemmer, samt gjerne også flere. Men det der med gubbeforening er en myte.

Sier Siri Høgseth, som varsler flere tiltak



Fra årsskiftet er Siri Høgseth engasjert som nestleder i NTL-UiO.

for å få utviklingen videre i ønsket retning. Et verveprosjekt er under planlegging. Det snakkes om medlemsundersøkelser for å få bedre kontakt med medlemmenes behov og forventninger. I tillegg skal arbeidet med å skolere tillitsvalgte fortsette. Det er viktig med troverdighet og synlighet i universitetshverdagen.

-De tillitsvalgte på de ulike fakultetene er ryggraden i foreningen vår. De er både pådrivere, jobber i første linje og er våre ambassadører. Det er for eksempel vanskelig, for ikke å si umulig å jobbe systematisk med verving hvis man ikke har et bra nettverk av tillitsvalgte.

-Gapet mellom administrativt og vitenskapelig ansatte...?

-Er ikke nødvendigvis så digert som enkelte vil ha det til. Min erfaring er at forholdene varierer sterkt, også innen UiO. Det er dessuten viktig å ikke stirre blindt på denne type forhold. Det er helheten som teller, og helheten handler om hva slags universitet vi skal jobbe for. I NTL ønsker vi å motarbeide tendensene til stadig sterkere markedenkning, for eksempel.

- Det kan da umulig være særlig realistisk å klamre seg til gamle hederskroner akademiske dyder når hele verden teller poeng og penger...

Det kan du si. Men vi må like fullt jobbe for kjerneverdiene våre: Faglig dyktighet, integritet, kreativitet ... alt slikt. Det kan høres litt voldsomt ut, men disse verdiene utgjør et viktig kompass i det daglige og mer prosaiske arbeidet.

Sier Siri Høgseth. Som fortsatt har en ørliten ambisjon om engang å gjennomføre det jusstudiet hun

har kommet langt i, men altså ikke helt fullført. Men det blir neppe til neste år. I tillegg til å lede foreningen, sammen med Sten Morten Henningsmoen, AU og styre, vil hun fortsette å bruke betydelige deler av fritiden til å kjøre to aktive sønner på 11 og 13 til og fra ymse fritidssysler. I den alderen er det viktig med foreldre som stiller opp. Deltar. Og Siri deltar gjerne, både på hjemme- og bortebane. Samtidig som hun altså nå også er klar for utfordringer knyttet til å konsolidere NTL/UiO, og til å sørge for best mulig resultater for stadig flere medlemmer!

Reinholdsbansjen er skiten!

AV HÅVARD TANGEN

NTL-leiar ved UiO Ellen Dalen går hardt ut imot reingjeringspolitikken til administrasjonen:

– Innvandrarar i den norske underklassa vert utnytta. Sjefane i reinholdsbansjen brukar falske kontraktar og falske tariffavtaler og legg eit umenneskeleg arbeidspress på dei tilsette. UiO kan ikkje halda fram med å gje oppdrag til slike operatørar. Leiinga brukar sjukefråværet som argument for å ikkje auka talet på eigne reinholdarar, men bryr seg ikkje om sjukefråværet i reinholdsbansja.

A-lag og B-lag

Reingjeringsstoda på Universitetet i Oslo har endra seg mykje i dei siste åra. Før hadde UiO berre eigne tilsette som vaska. I dag er det att 31 reinholdarar, flestalle er med i NTL. Resten av arealet vert vaska av eksterne firma, som UiO i liten mon har nokon kontroll med. Omorganisering fører no til at eigne tilsette skal flyttast til nye område, og eksterne firma skal taka over der dei NTL-organiserte til no har vaska.

Tendensen er at bygg med serskilte funksjonar og som er verneverdige, skal vaskast av eigne folk, medan slitne bygg med mange studentar og høgt arbeidspress på morgonkvisten, skal vaskast av firma. Reinholdet står soleis fram med eit A-lag og eit B-lag. A-laget er eigne folk, mange NTL-

medlemer, som har høg kompetanse og lang røynsle med vask på UiO. B-laget kjem frå eksterne firma, dei har dermed ei lausare tilknytning til universitetet, og det er stor gjennomtrekk. Mykje tyder på at løn og andre arbeidsvilkår er monaleg dårlegare for dei firmatilsette enn for dei UiO-tilsette reinholdarane. Private firma skal dobla farten og korta ned tida. Problemet som melder seg med større og større kraft, er sosial dumping. Låg løn hjå eksterne kan etter kvart brukast i lønstingingane mot lønsauke for våre eigne reinholdarar, som NTL forhandlar på vegner av. Bruken av eksterne firma er òg med på å skru opp tempoet, går utover kvaliteten. Høgare tempo kan føra til snøggare nedsliting av arbeidskrafta og meir sjukefråvere. Alle desse faktorane peikar bort ifrå ideen om eit sømeleg og verdig arbeidsliv.

Kriteria for kva som skal vera eige reinhold eller eksternt, er ikkje spesielt uttømmande. Tryggleik, spesialkunnskap, representasjon og vern er argument for eige reinhold. Av den grunn skal UiO-bygga på Tøyen, Bygdøy, i sentrum, UB, administrasjonen og det nye IFI II vaskast av eigne folk. Derimot har UiO-leiinga funne ut at Det odontologiske fakultet i Geitmyrsveien, Fysikkbygningen og SV-bygningane er godt eigna for vask av eksterne firma. Denne meldinga er heller paradoksar for folk lokalt som ser at hygiene frå dei eksterne ikkje nåme nær er på topp. Odontologi set høge krav til hygiene.

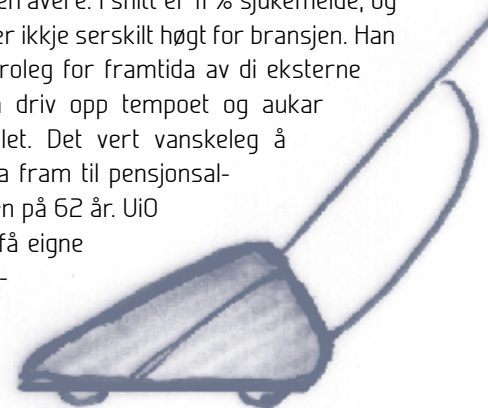
Arbeidspresset aukar

Ein prat med to tillitsvalde i reinholdet seier sitt: Razan Shanmuganathan er NTL-tillitsvald for reinholdarane ved UiO:

– Me hadde det tolleg bra fram til i fjor, men sidan har arbeidspresset auka. UiO nyttar mange useriøse firma, som fær innpass ved omorganisering. Det er vanskeleg å ha oversyn med arbeidsvilkåra i utleigefirmaa og underleverandørane deira. Dei tilsette arbeider berre nokre månader, so er dei borte att. Mange unge innvandrarmenn arbeider ei kort tid, slit seg ut og sluttar.

Razan fortel om dårleg

kvalitet og billeg arbeidskraft frå underleverandørane. Han avviser argumentet om at det er høgt sjukefråvere. I snitt er 11 % sjukemelde, og det er ikkje serskiilt høgt for bansjen. Han er uroleg for framtida av di eksterne byrå driv opp tempoet og aukar arealet. Det vert vanskeleg å halda fram til pensjonsalderen på 62 år. UiO har få eigne rein-



haldarar i jamføring med regjeringskvartalet som har 77 og Stortinget som har 40.

Omplassering er ikkje noko problem so lenge ei heil gruppe med arbeidarar vert flytte og haldne samla, og at arealet å vaska ikkje aukar. Større press gjev slitasje på kroppen, ikkje minst rygg og herdar.

Razan tilrår meir bruk av eigne reinhaldarar. Det gjev betre kvalitet og tryggleik. Eigne folk fær tilrettelagde oppgåver. Mange av reinhaldarane er i alder mellom 40 og 60 år. 30 prosent av dei er kvinner. Til samanlikning er dei fleste frå byråa karar under 30 år. Både mellom eigne reinhaldarar og eksterne byrå er det folk med innvandrarbakgrunn som dominerer.

- Det er mange useriøse byrå, serskilt i dei store byane, seier Eva Jensen, hovudtilitsvald for Arbeidsmandsforbundet i ISS.

- Organisasjonsgraden er låg, mellom 20 og 30 prosent, og mange folk let seg utnytta. I dei private byråa er det vanleg at 30 prosent sluttar innan eitt år er gått. Ikkje få hamnar på uføretrygd. Innvandrarar er utsette for dårlege løns- og arbeidsvilkår. Dei er oftast uorganiserte og har soleis ingen å støtta seg til når dei

lønns- og arbeidsvilkår. Dei er oftast uorganiserte og har soleis ingen å støtta seg til når dei



kjem opp i problem med arbeidsgjeveren. Det er stor slitasje på arbeidsstokken i reinhaldsbransjen. Gjennomsnittleg avgangsalder i ISS er 57 år.

Minsteløn, ikkje tariff

- Kontraktane vert fornya heile tida. Bruken av eksterne skal liggja på same nivå som i dag. UiO må ha kontroll på sjukefråveret før me kan gå over til meir bruk av eigne reinhaldarar.

Dette svarar teknisk direktør Frode Meinich på spørsmålet om bruk av eksterne reinhaldsbyrå skal aukast.

- *Kvifor brukar UiO so mykje reinhaldsbyrå i staden for eigne reinhaldarar? NTNU brukar t.d. berre eigne.*

- Om lag 75 prosent av reingjeringa ved UiO vert gjord av byrå. Det har ei lang forhistorie. UiO meinte i si tid at det var mykje pengar å spara på å ha eksterne byrå, i dag ser me litt meir nyansert på det. I Trondheim er det ein litt annan marknad. UiO legg stor vekt på tilretteleggjing og skikkelege arbeidstilhøve, og me har difor i den seinare tida arbeidd for at våre eigne reinhaldarar fær mindre og lettare areal å vaska, med meir maskinbruk. Me legg til grunn at dei firmaa som tilbyr på våre kontraktar, gjer dei same vurderingane for sine tilsette. Antikvariske bygg som dei i sentrum skal vaskast av eigne folk. Det ligg ei verdsetjing av

våre eigne i det, seier Meinich, og held fram:

- UiO krev ikkje at reinhaldsbyråa skal ha tariffavtaler, av di verksemdar ikkje er pålagde å ha tariffavtaler.

Meinich opplyser at UiO er lovpålagt å sjekka at byråa er seriøse og kan leggja fram dokumentasjon. UiO krev at dei har ei minsteløn og løner reinhaldarane sine bra samanlikna med andre.

- *Kvifor er ikkje hygiene eit krav for å avgjera om eit bygg skal vaskast av eigne eller eksterne byrå?*

- Hygiene er ein føresetnad for reingjering ålment. Me held oss til bransjestandarden. Husøkonomane passar på dette.

- *Korleis ser UiO på sosial dumping?*

- UiO er klårt imot det, og er samd med NTL her. Me gjennomfører stikkprøvekontrollar og sjekkar stoda, seier Frode Meinich.

Fakta om reinhald

Teknisk avdeling vil ha eige reinhald av bygningane på desse stadene:

- Sentrum (Det Juridiske fakultet)
- Tøyen (Naturhistorisk museum)
- Georg Sverdrups hus (Universitetsbiblioteket)
- IFI II (Ole-Johan Dahls hus, ferdig til innflytting truleg i september 2010)
- Vikingskipshuset på Bygdøy
- Administrasjonsbygningen og Kristian Ottosens hus (med Studenthelsetenesta) på Blindern

Desse bygningane skal i framtida vaskast av eksterne firma:

- Det odontologiske fakultet i Geitmyrsveien
- Fysikkbygningen på Blindern
- Bygningane til SV-fakultetet på Blindern

UiO har 130 bygningar i Oslo, i alt ei flatevidd på 500 000 m². Det er 20 kontraktar med eksterne reinhaldsfirmar, og sju leverandørar hadde kontraktar i 2008.

Om lag 75 prosent av reingjeringa ved UiO vert gjord av byrå.

(ILLUSTRASJON: KIRSTEN BERRUM)

Én dag – fire seminarer

TEKST OG FOTO: CBA

NTL-UiO presenterte seg selv for universitetsoffentligheten den 5. november. Et vellykket arrangement, eller snarere en serie vellykkede arrangementer. I alt ble det arrangert fire miniseminarer på drøye halvtimen, der tilhørerne ble gjort kjent med ulike sentrale tema. Ellen Dalen åpnet med spørsmålet Hvem bestemmer lønnen din? Fulgt av Heidi Hoksnes Sørli som snakket om midlertidighet for alle ansatte. Deretter fortalte Sten Morten Henningsmoen hva arbeidsgiver har lov til å gjøre med deg før Idar Helle tok opp spørsmålet om midlertidighet spesielt vinklet mot stipendiater og andre vitenskapelig ansatte.

Hilde Kvamme Titlestad, som i høst har samlet inn data til et verveprosjekt som NTL-UiO har igangsatt, rapporterte om god oppslutning og betydelig interesse for temaene. På bildet er Hilde (t.h.) i gang med å informere Alf Jensen om tilbudet, godt assistert av Heidi Hoksnes Sørli.



Stor aktivitet på NTL-dagen.

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/>

NTL-UiO I PARIS

UiOs bruk av konsulentrapporter vitner om en stadig sterkere forståelse av universitetet som en stor, forretningspreget organisasjon etter amerikansk mønster. Dette er en av konklusjonene man kan trekke etter Paul Bjerkes foredrag forleden.

TEKST: CHRISTIAN BOE ASTRUP

Og omgivelsene var også internasjonale: Det fransk-norske senteret i Paris hadde stilt lokaler til rådighet da NTL UiOs styre, tillitsvalgte og Ny Givs redaksjon sent i november hadde sin årlige høstsamling, der meningen bl.a. er å løfte blikket fra det rutinepregede i retning det prinsipielle.

Diskutabelt grunnlagsmateriale

UiO-ledelsens forslag til strategisk plan hadde nettopp blitt presentert, og forsamlingen benyttet Paris-seminaret til en inngående drøfting av planen, samt de premisser



Marte Mangset holdt et inspirerende og tankevekkende innlegg om fransk akademia generelt og franske universiteter spesielt.

FOTO: CBA



NTL-UiOs styre, tillitsvalgte og NY-GIV-redaksjon på tur, foran det lokale lunsj- og vanningshullet like ved det fransk-norske senteret i Paris.

FOTO: CBA

den hviler på. Bjerkes foredrag understreket i hvilken grad universitetets ideologi synes å være preget av amerikanisert business-filosofi der McKinseys konsulenter spøker i bakgrunnen. Bjerke, selv forsker ved DeFacto, påpekte det problematiske i at grunnlagsrapporteringen ved større utredninger og strategidokumenter ofte er uklare hva angår hvilke fakta, funn og føringer som ligger til grunn for anbefalingene. Han viste ved eksempler hvordan enkeltstående og tildels subjektive utsagn fra individuelle aktører, eller grupper av slike, kan bli tolket som allment gyldige. Selvsagt kan man ikke uten videre legge denne type generelle observasjoner til grunn når et enkelt dokument, som strategisk plan, skal vurderes. Men mange satt nok med et tydelig inntrykk av at det er betydelig avstand mellom de konvensjonelle akademiske idealer den strategiske planen tilsynelatende forsvarer, og de konsekvenser en realisering av planen vil gi.

Møte med fransk virkelighet

Historikeren Idar Helle har skrevet avhandling om europeisk fagbevegelse, og orienterte om det franske arbeidslivet generelt og fagforeninger spesielt, før Marte Mang-

set ga en inngående presentasjon av det franske universitetssystemet, dets styrings- og ledelsesstruktur. Marte Mangset hadde uken før disputert for to doktorgrader samtidig. Hun ble tildelt Ph.D. fra Universitetet i Bergen og graden Doctorat de Sciences Po en Sociologie fra Institut d'Études Politiques i Paris. I sitt innlegg påpekte Mangset bl.a. at de franske universitetene generelt har en lavere status enn det vi tror, mens de offentlige og private høyskolene (Grande écoles) oftest har en betydelig høyere status i et samfunn som fortsatt er strengt klas-sedelt.

Dette fremgikk også av innlegg som to franske universitets- og fagforeningsrepresentanter holdt på slutten av det som ble to inspirerende og tankevekkende høstdager i Paris!

FOTO: CALOUREX.COM



LEKKERMUNN



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



Havregrynskuler

Når julen setter inn og det stadig bæres frem ting som skal spises er det godt med et sunt alibi. Jeg lar meg alltid lure av godsaker som inneholder havregryn, da føler jeg meg nemlig veldig sunn. Så her en litt «sunn» julegodis.

200 gram havregryn
(bruk små gryn)
100 gram sukker
4 ss kakao

50 gram smør
1/2 dl sterk kald kaffe
(evt. litt tørkede chillifrø)

Bland sammen havregryn, sukker og kakao. Kna inn smøret. Hvis du vil ha litt fart på kulene kan du ha i en halv ts med chillifrø i kaffen mens den fortsatt er varm. Bland den kalde kaffen i deigen og trill kuler. La kulene ligge iallefall to timer før de serveres eller pakkes i cellofan til gaver. Du kan evt. rulle kulene i litt melis.

Høytid for brann

Vi er på god vei inn i den tiden av året hvor flest boligbranner finner sted. LO Favør har derfor satt fokus på dette gjennom en egen sikkerhetskampanje. Du kan få gode råd om brannsikkerhet og handle brannvarslere til redusert pris som LO-medlem via hjemmesiden. I tillegg finner du tips om hvordan man i familien kan lage en beredskapsplan i tilfelle brann. Liv har faktisk gått tapt fordi noen har gått inn i hus for å lete etter folk som har kommet seg ut, men hvor det ikke har vært avtalt et møtested i tilfelle brann.

Les mer på www.hoytidforbrann.no

