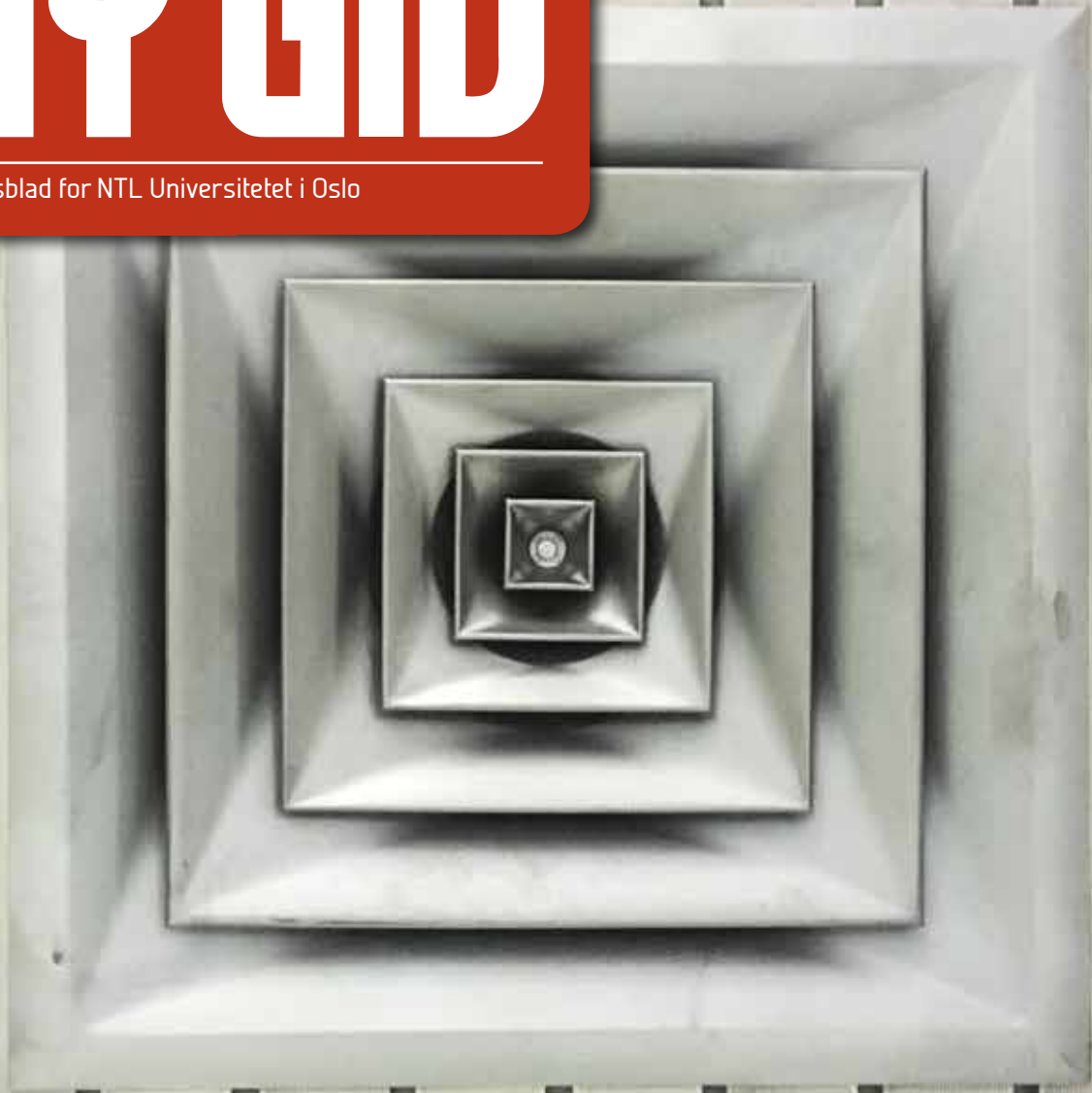


# NY GIU

Nr 1/2018

Medlemsblad for NTL Universitetet i Oslo



## **– Det akademiske ventilasjonssystem** Side 4

**#Metoo på UiO:**

**#Metoo har gitt oss en unik mulighet** Side 8

**Varslar må handterast betre** Side 11



## Personalreglementet – lite kjent, men av stor betydning

Partene ved UiO er i gang med å forhandle om nytt personalreglement, noe som er påkrevd etter at vi fikk Statsansatteloven i juli 2017. NTL går inn i forhandlingene med mål om å styrke arbeidstakernes rettigheter og sikre likebehandling på tvers av UiOs enheter.

«Særlig er det viktig å følge opp regjeringens forpliktelse til å redusere bruken av midlertidige ansettelser i staten» står det i Prop. 94 L. NTL mener at de lokale partene må følge opp denne intensjonen med konkrete tiltak for å unngå unødvendig og ulovlig bruk av midlertidige ansettelser. Gjennom personalreglementet kan vi tydeliggjøre ansettelsesrådenes ansvar for så sikre ansettelser som er i tråd med lovens intensjon.

Kvalifikasjonsprinsippet, som sier at den best kvalifiserte søker til en stilling skal ansettes, er nå lovfestet. UiO bør ikke motarbeide denne forsterkningen ved å unndra flest mulige stillinger fra prosessen med utlysning, innstilling og ansettelsesråd. Alternativet er at kortvarige stillinger kan ansettes av leder alene. Dette avviker fra kvalifikasjonsprinsippet når vi vet at veien til fast stilling ofte går via slike midlertidige engasjement.

UiO har frem til nå hatt innstillingsråd, et partssammensatt utvalg som sammen skal velge ut kandidater, gjennomføre intervjuer og innstille på de som fyller utlysningstekstens kvalifikasjonskrav.

Hjemmelen for denne ordningen er nå ute av lovteksten og NTL mener at personalreglementet bør etablere andre prosedyrer som kan sikre likebehandling og gode prosesser.

Formuleringene om oppsigelse er endret i den nye Statsansatteloven. Vi håper ikke at lovendringen, sammen med avbyråkratiseringskutt og effektiviseringsprosesser, vil føre til flere oppsigelser ved UiO. I tilfeller dette likevel skjer, må partene sammen sikre at de som blir rammet får sine rettigheter ivaretatt og at prosessen er forutsigbar. Denne tryggheten mener vi at både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden trenger i vanskelige og alvorlige saker.

Temaene ovenfor, inkludert retten til velferdspremisjon, er bare noen eksempler på hva NTL vil forhandle om. Personalreglementet kan og burde fastsette noen minstestandarder for alle ansatte – uavhengig av hvilken enhet man jobber på.

NTL beklager også at Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD) har sendt ut en mal for personalreglementet som forsøker å legge føringer på de lokale partene. NTL er ikke instruert av KMD, og vi aksepterer ikke at arbeidsgiver vil flytte makt bort fra arbeidstakerne.



Personalreglementet er et teknisk dokument som de fleste ikke forholder seg til i hverdagen. Men det har stor betydning for hvordan UiO gjennomfører ansettelser og eventuelt oppsigelser. Et godt reglement vil legge begrensninger på arbeidsgivers styringsrett, og her står partene selvsagt langt fra hverandre.

**Ellen Dalen,** leder NTL-UiO

# NY GIV

NUMMER 3-2017

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

Redaksjonen avslutta:  
12. mars 2018

Ansvarlig redaktør:  
Ellen Dalen

Redaktør:  
Malin Lenita Vik  
m.l.vik@stk.uio.no

I redaksjonen:  
Ingeborg Sophie Bjonness Ribu  
Marit Brennsset  
Markus Keller

Forsidefoto:  
Markus Keller

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



# NTL går imot outsourcing på UiO

TEKST: ELLEN DALEN, LEDER AV NTL UIO

UiOs ledelse samarbeider med universitetene i Bergen Oslo, Trondheim og Tromsø om felles systemer for lønn, regnskap, HR og arkiv. Samarbeidet kalles også for BOTT, der formålet er en standardisering av tekniske tjenester og prosesser ved disse universitetene.

I januar ble det endelig avklart at avklart at styringsgruppen for BOTT går inn for at UiO outsourcer oppgaver innenfor lønn og regnskap til Direktoratet for økonomistyring (DFØ), men ikke en fullskala løsning som ville medført at oppgavene til et stort antall ansatte på lønnsseksjonen og regnskapsseksjonen ville falt bort i 2020. Det er godt nytt for de ansatte som nå vet at de får bli værende for UiO.

Outsourcingen vil allikevel berøre flere ansatte ved både USIT og Avdeling for administrativ støtte, men konkret hvem det gjelder og hvordan disse vil bli påvirket har vi fortsatt ikke fått informasjon om. NTL har bedt om garantier for at ingen vil miste jobben i denne prosessen, men ledelsen vil fremdeles ikke etterkomme dette kravet.

Ledelsen ved UiO uttaler i Uniforum at det vil være krisemaksimering å bekymre seg for masseoppsigelser. Når NTL er redde for at ansatte vil miste jobbene sine, har det ikke så mye å si om vi snakker om «mange» eller få. Det er uansett krise for de det måtte gjelde.

En annen måte å trygge de ansatte på, er å tydeliggjøre hvilke prosesser som pågår og hvem som vil kunne bli rammet. På denne måten kan vi sammen jobbe konkret med vurderinger av hvilket handlingsrom de ansatte har; vil de kunne få annet passende arbeid ved UiO, eller bør de søke seg bort til andre og tryggere jobber? Så lenge det er hver enkelt ansatt som må bære byrden av endringene og eventuelt bortfall av oppgaver, må hver

enkelt ansatt få tilstrekkelig informasjon til å ta opplyste valg på vegne av seg selv og hva gjelder fremtidig inntektskilde.

Det blir viktig for NTL at ledelsen så fort som mulig kommer med konkretisering av hvem som vil bli direkte berørt av outsourcingen og hvordan de ansatte skal sikres videre. Vi er glade for at det ser ut til å skulle bli iverksatt kompetansehevingstiltak.

Bemanningsplaner må utarbeides, slik at fordelingen av oppgaver blir tydelig for ansatte og de får forutsigbare prosesser for innplassering i stillinger med fortsatte muligheter for utvikling av både oppgaver og lønn.

Vi frykter en oppskalering av den situasjonen mange ved UiO nå kjenner igjen: at nedbemanning skjer ved naturlig avgang uten at oppgavefordelingen blant de gjenværende er forutsigbar og kjent for de ansatte. Dette skaper uro og en opplevelse av å få tildelt stadig flere oppgaver, uten særlig påvirkning på oppgaveomfang og nivå.

At man velger å nedbemanne fortløpende er bedre enn oppsigelser, men vi mener dette er fullt mulig å gjøre på en måte som sikrer medbestemmelse fra de ansatte.

Det faktum at UiO inngår nasjonale samarbeid med andre universiteter fritar ikke ledelsen for ansvar for å sikre at medbestemmelsen blir ivaretatt. NTL mener også at beslutninger om outsourcing er så alvorlige at de bør vedtas av UiOs styre, ikke av nasjonale direktørnettverk. I en slik vedtakssak må alternative løsninger skisseres i tillegg til konsekvenser for både økonomi, de ansatte og tjenestene UiO skal ha fremover.

NTLs engasjement rundt BOTT handler selvsagt ikke om en skepsis til digitalisering og effektivisering. Det handler om manglende informasjon og medbestemmelse.

## Innhold

- 2 Leder
- 3 NTL går imot outsourcing på UiO
- 4 Det akademiske ventilasjonssystem
- 8 #Metoo på UiO
- 9 Ragnhild Hennem: – #Metoo har gitt oss en unik mulighet
- 11 – Varslar må handterast betre
- 12 Arbeider for studentane
- 13 Verv en kollega til NTL før april 2018!
- 14 Vaktbikkja: Karianne Stang

## SUDOKU

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



© Kryssquiz / Bulls

LØSNING

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

Følg foreninga på Facebook og Twitter



facebook.com/ntluiio



twitter.com/ntluiio

# Det akademiske ventila

- Det er problematisk når det er behov for noen, i en jobb de er skikket til, dyktige til, gode til, og har lyst til å gjøre, og alle rundt de har lyst til at de skal gjøre det; men de kan ikke gjøre det, for da blir det krøll i systemet, liksom. («Eivind»)

TEKST OG FOTO: MARKUS KELLER

«Eivind» er en ung akademiker i 30-åra, tilknyttet ett av mange fagmiljø på HF. Han er helt i begynnelsen av sin akademiske karriere, har bak seg en doktorgrad, og har siden hatt lappeteppestillinger med både forsknings- og undervisningsoppgaver. Eivind er både god til å undervise, og liker det. Det har gjort at han har ønsket og fått undervisning som en sentral del av jobben. Slik sett fremstår Eivinds arbeidshverdag som tilnærmet perfekt.

Eivinds problem oppstår imidlertid når han har jobbet ved enheten for lenge. For lenge er i Eivinds tilfelle fire år – eller tre år etter det nye lovverket. Da må han belage seg på en tur som uberørbar i det akademiske ventilasjonssystemet – en liten pause i karrieren inntil han nok en gang kan fortsette. Dette kalles *lufting*, og er et begrep de fleste akademisk ansatte har et nært og tidvis traumatisk forhold til.

Sist gang dette skjedde med Eivind, var han blant annet satt opp til å forelese på et emne. Omtrent midt i semesteret kom en telefon fra emnekoordinatoren, en professor, med beskjed om at han hadde fått beskjed om at de ikke fikk lov til å bruke Eivind etter at kontrakten gikk ut.

– Da ble det full forvirring. Hvem skulle overta Eivinds timer, liksom?

Etter seks måneder kom det en telefon:

– Duuu? Nå har jo du vært borte i seks måneder; så vi lurte på om vi kunne bruke deg til litt sensur..?

I dag er han igjen å finne i gangene på Blindern, fremdeles uten fast jobb. Hva var så poenget med dette?



Markus Keller

## Lovverk til besvær?

Det som stopper ham er ikke behovet eller ønskene fra fagmiljøet.

–Noe av det som gjør at slike situasjoner er til å leve med, er at de jeg jobber med er såpass tydelige på at de vil ha meg der. Men på dette feltet er det nesten vanntette skott mellom vitenskapelig side og administrativ, forteller Eivind.

Det som skjer er at tjenestemannsloven, eller nå Statsansatteloven, kommer i spill. Lovverket medfører at dersom man har

vært ansatt kontinuerlig over en lang nok periode, har du stillingsvern som fast ansatt.

–Det som gjør det vanskelig er at vi på vårt institutt har et relativt lite fagmiljø. De faste er avhengig av å søke midler for forskningsprosjekter. Da blir de gjerne frikjøpt for en periode, og så må man finne andre som kan overta undervisningen de skulle hatt, forklarer Eivind.

Samtidig finnes det ikke midler til å dekke disse oppgavene i stillinger. For selv om oppgavene er faste – og økonomien er avhengig av at de fast ansatte er frikjøpt jevnlig, finnes det ikke midler å ansette noen fast til å ta undervisningen.

## Blindern hold'em – når arbeidsgivere er satt til å gamble

Denne loven fremstår som en sikring for ansatte i staten. Trenger institusjonen en rekke oppgaver løst over lengre tid enn tre år, og du er vurdert til å løse disse – da skal du sikres en fast stilling. I eksempelvis et departement er dette relativt rett fram. Har departementet oppgaver som må løses, må de sette av penger til det. Har de ikke penger nok, kan det ikke løses.

For ledere ved universitetet er det imidlertid noe annerledes. **Enheterne har i utgangspunktet, etter dagens finansieringsmodell, ikke råd til å utføre oppgavene de er satt til å løse**, eller lønne de ansatte de har, uten å få tildelt midler fra eksterne enheter, som Norsk forskningsråd eller EU. Disse midlene er det ikke ledelsen, men de ansattes oppgave å skaffe. Det betyr at universitetene ikke er systemer der midlene er stabile, og oppgavene faste.

I UH-sektoren skaper arbeidstakerne potensielt både oppgavene og midlene. Og i verst tenkelige tilfelle kan arbeidsgiver risikere å bli sittende med en ansatt som ikke skaffer de eksterne midler som er nødvendig for å betale lønna.

Siden lederne ved universitetet, som ved alle andre institusjoner, vurderes etter hvor-

## Faktaboks

- **Fra Tjenestemannsloven § 101. ledd** Fast tilsatt tjenestemann med mer enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen inndras eller arbeidet faller bort.
- **Statsansatteloven § 91. ledd** Statsansatte skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås a) når arbeidet er av midlertidig karakter b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) c) for praksisarbeid d) for utdanningsstillinger, eller e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått uforutsett behov.
- **3. ledd** Midlertidige ansatte etter første ledd bokstav a, b eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt.



# sjonssystem



dan de får enheten til å prestere – også økonomisk – blir det tryggere å sikre en stor grad av organisasjonell fleksibilitet fremfor å satse alle kortene før du ser motstanderens trekk. Det er tryggere å vite at du kan nedjustere utgiftene dersom du ikke får inntektene du trenger – heller enn å ansette flere personer.

I dette pokerspillet er Eivind et kort. Og arbeidsgiver må vente i det lengste før de gir en stilling til Eivind, for det kan fort bli en taperhånd heller enn en vinnerhånd. Taper arbeidsgiver må arbeidsgiver gå hjem til familien sin og fortelle at hun må lette etter et nytt sted å være sjef. For å unngå å kunne havne i denne situasjonen, sender hun heller Eivind hjem.

## Hjemme hos Eivind

Hjemme hos Eivind, mellom bokhyller og hverdagsliv, bor det en kone og to små gutter i barnehage- og tidlig skolealder. Eivind er ikke bare en brikke i et spill – han har et liv. Familien er bundet til Oslo, så en annen jobb kan ikke være hvor som helst. Forskningsprofilen til Eivind gjør også at det er få relevante jobber andre steder. Han hører hjemme i et forskningsmiljø. Derfor vet Eivind at han kommer tilbake til Blindern når han har luftet Blindernlukten ut av klærne. Han vurderer det til at det er lurest å vente, og å håpe på en jobbmulighet i Oslo-området.

For Eivind er det ikke strategisk lurt å ta en hvilken som helst jobb. For å være aktuell

for faste stillinger senere, bør han helst ha klart å publisere forskning hele veien.

–Noe av det som plager meg aller mest, er at jeg vet at dette oppholdet, med usikkerheter og begrenset tid, gjør at når det først utlyses en fast stilling, stiller veldig mye svakere enn kollegaer med internasjonal bakgrunn. De har ikke fått opphold i karrieren slik jeg har fått, sier Eivind.

**Dette gjør at luftingsystemet i dag effektivt sett innebærer et glasstak for unge norske akademikere.** Når luftingen innebærer økt usikkerhet og mindre tid til forskning, faller de unge norske akademikere bakpå i rotteracet.

Det alternativet som dukket opp denne gangen, og som var den beste kombinasjo-

## Har du vært luftet?

- Dersom din kontrakt var inngått før 1.7.2017 gjelder antakeligvis fireårsregelen. Dersom den er inngått etter denne datoen skal treårsregelen gjelde.
- Et ansettelsesforhold regnes som løpende dersom det ikke er opphold på mer enn to uker mellom hvert oppdrag.
- Stillingsvernet innebærer at du har rettigheter til egnede oppgaver og oppsigelsesvern tilsvarende fast ansatte.
- Enkelte stillinger er unntatt regelen. Stipendiater og post-doc gir i utgangspunktet ikke stillingsvern som fast ansatt. Men stillingsvernet avhenger av den siste kontrakten: Dersom en person har vært ansatt som stipendiat i fire år, og deretter fått ny kontrakt hos samme arbeidsgiver, vil stillingsvernet inntreffe.
- Dersom det er snakk om et fireårig ansettelsesforhold, som så går over i en stipendiatstilling, vil ikke treårsregelen gjelde.
- I tillegg er det et saklighetskrav ved avbrudd. Ved avbrudd i tilsettingsforholdet ut over to uker, må det foretas en nærmere vurdering. Det avgjørende er om det foreligger en saklig grunn til avbruddet. En avbrytelse av tilsettingsforholdet for å forhindre fast tilsetting, vil være usaklig.
- Er det slik at arbeidsoppgavene fortsetter på tross av at den midlertidige stillingen løper ut, har arbeidsgiver ikke lov til å gi disse til en annen midlertidig tilsatt.

Mistenker du at du har vært på lufting, og ønsker å få klarhet i dette, anbefaler vi at du tar kontakt med tillitsvalgt på din enhet, eller direkte med NTL-kontoret på UiO: kontor@ntl.uio.no, 228 57252

nen av alle hensyn var å ta veilednings- og retteoppdrag for Høyskolen i Oslo og Akershus. Hverdagen går ikke helt opp tidsmessig og dette er oppgaver med svært dårlig timemessig uttelling. Du får lønn etter faste satser, men selve jobben krever mye mer enn satsene er satt til. Det ser heller ikke veldig bra ut på papiret, og det er uforutsigbart. Dermed blir det vanskelig å sette av tid til forskning.

### Konkurransen om midler øker stresset

I tillegg til disse belastningene er det dårlig for arbeidsevnen og kollegialiteten. Natalia Zubillaga, nestleder i NTL-UiO, poengterer at konkurranse om midlene er tenkt å øke kvaliteten og produksjonen fra de ansatte.

- I realiteten ser vi at det stresset som kommer med denne konkurransen fort kan redusere enhetenes evne til å samarbeide og skape felles forskningsresultater.

På den ene siden vet Eivind at kollegene også er konkurrenter. Når forskning i all hovedsak skjer i fellesskap blir man avhengig av tillit og kollegialitet mellom forskere på felt. Dermed blir det grenser for hvor omfattende konkurransen bør dyrkes. Når det går ut over ansattes forhold til sine kolleger har det antakelig gått for langt.

Det andre momentet er vurderingen av i hvilken grad stress reduserer ansattes arbeidskapasitet. Blant en rekke undersøkelser på dette feltet poengterer Clarke, Lewchuk, Wolff og King (2007) at særlig mennesker midt i sitt karriereløp, som ønsker fast stilling, opplever uhenktsmessige stressnivåer som resultat av å være i midlertidighet. **Stress igjen, vet vi reduserer arbeidstakeres arbeidskapasitet. Totalt sett betyr dette at den konkurranseutsetting vi i dag ser i UH-sektoren er såpass omfattende at den både reduserer enhetenes evne til å samarbeide, og enkeltpersoners evne til å produsere.**

### I skvis mellom drømmen og skammen

Samtidig er ikke dette en klassisk arbeidstaker-arbeidsgiver-konflikt. Eivind forstår godt det problematiske med å få stilling fordi ledelsen har gjort «en glipp».

-Det er jo problematisk om man får

fast stilling på universitetet fordi man har kommet seg inn og vært uunnværlig i en periode. Da går det jo på trynefaktor. Man skal faktisk være den best kvalifiserte – og det er helt avgjørende for universitetet som undervisnings- og forsknings-institusjon, sier han.

Dette spiller det noe paradoksale ved treårsregelen på universitetet. Der resten av samfunnet ser på dette som et sikkerhetsnett, *en rettighet*, ser de fleste akademikere på dette som *feilansettelser*.

På spørsmål om han ville fulgt opp saken *dersom* instituttet hadde gjort en slik feil svarer han imidlertid nølende.

-Det er jo drømmen; fast stilling på universitetet. Men når jeg vet hvor mange dyktige som har jobbet så hardt og *likevel* ikke når opp, da føler jeg at det er feil, svarer han.

Dette spiller virkeligheten for mange andre vitenskapelig ansatte også. Enkelte velger til og med å luften seg selv. Eivind uttrykker at dette vel så mye er et spørsmål om integritet.

### Avvikle treårs regelen?

Er løsningen å avvikle treårs regelen for UH-sektoren? Med tanke på at sektoren allerede sliter med for mye midlertidige stillinger er dette nok ikke det lureste. Eivind ønsker imidlertid heller at sektoren i større grad får lagt inn undervisningsstillinger for å dekke den undervisningen som må utføres, og ansvaret for å følge opp studentene.

-Dette er en kjempeviktig oppgave, som krever mer kontinuitet enn dagens modell muliggjør. I tillegg tror jeg det kan fungere som gode rekrutteringsstillinger. Det vil nok være mer gjennomstrømming på slike stillinger, ettersom folk etter hvert antakeligvis ønsker å jobbe med egne forskningsprosjekt, sier Eivind.

### En diagnose fra et fugleperspektiv

For å finne en løsning på dette problemfeltet må man innta et perspektiv hvor man ikke forsøker å bygge opp under en konflikt mellom ansatte og arbeidsgivere. Ser vi på dette fra et perspektiv hvor vi fokuserer på hva aktørene tjener på, kan arbeidsgivernes handlingsmønster for-



stås som et ønske om å sikre sin egen makt ved å undergrave sikkerheten til arbeidstakerne. Samtidig kan man også tenke at arbeidsgiverne gjør sine valg ut fra et ønske om å gjøre en god jobb. De er salt til å forvalte en institusjon, som er avhengig av arbeidstakerne evne til å drive inn eksterne midler. Da er fremstår det som påtrengende med en viss grad av fleksibilitet i stillingskabal. På den andre siden går fleksibiliteten også ut over de ansatte, og alt tatt i betraktning, enhetens evne til å fungere som kollektialt fellesskap.

En av kildene til problemet er dermed at basistildelingen til universitetet er for liten. Det burde være mulig å drive universitetet – om så på sparebluss – på de midlene vi får tildelt uten å måtte søke eksterne midler. Ved å legge finansieringen over til instanser som NFR eller EU, skaper politikerne et dårligere akademia enn de ønsker. Dette

valget munner også ut av ideen om at konkurranseutsetting alltid er et gode. Det er det ikke nødvendigvis.

Løsningen på denne virkeligheten er dermed todelt. Delvis er arbeidsgiversiden nødt til å ta på alvor at de har et medarbeideransvar. De skal ikke bare balansere ett budsjett, men også sikre at medarbeiderne kan fungere optimalt. Midlertidighet må da være unntaket heller enn regelen for akademikere midt i et karriereløp. De må våge å satse på de unge som gjør en god jobb.

I neste ledd er det avgjørende at tildekningsnøkkelen endres. Arbeidsgiverne trenger større frihet og tillit fra politisk hold. Akademia er ikke en privat bedrift, og har et samfunnsmandat som i seg selv ikke lønner seg med en gang. Derfor må universitetenes autonomi styrkes, og en større andel av finansieringen må tildeles som del av basistildelingen.

## Hva burde Eivind gjort?

Om vi så vender tilbake til Eivind. Hva kunne han ha gjort?

Natalia på UiOs NTL-kontor svaret tidvis i klartekst, tidvis mer nølende.

– Det jeg ville spurt den ansatte om i dette tilfellet, er hva som skjedde med arbeidsoppgavene. Dersom arbeidsoppgavene ikke opphører er det ikke legitimt å sende den ansatte på lufting. Dersom dette likevel har skjedd – vil ikke opphør i kontrakten telle som opphør, og du vil kunne ha rett på stillingen. Det er ikke lov å erstatte en midlertidig stilling med en annen midlertidig stilling for å håndtere løpende oppgaver.

– På den andre siden sitter vi med et nokså nytt lovverk på feltet. Med overgangen fra *Tjenestemannsloven* til *Lov for statsansatte* trenger vi rett og slett å prøve saker for å finne presedens på feltet.

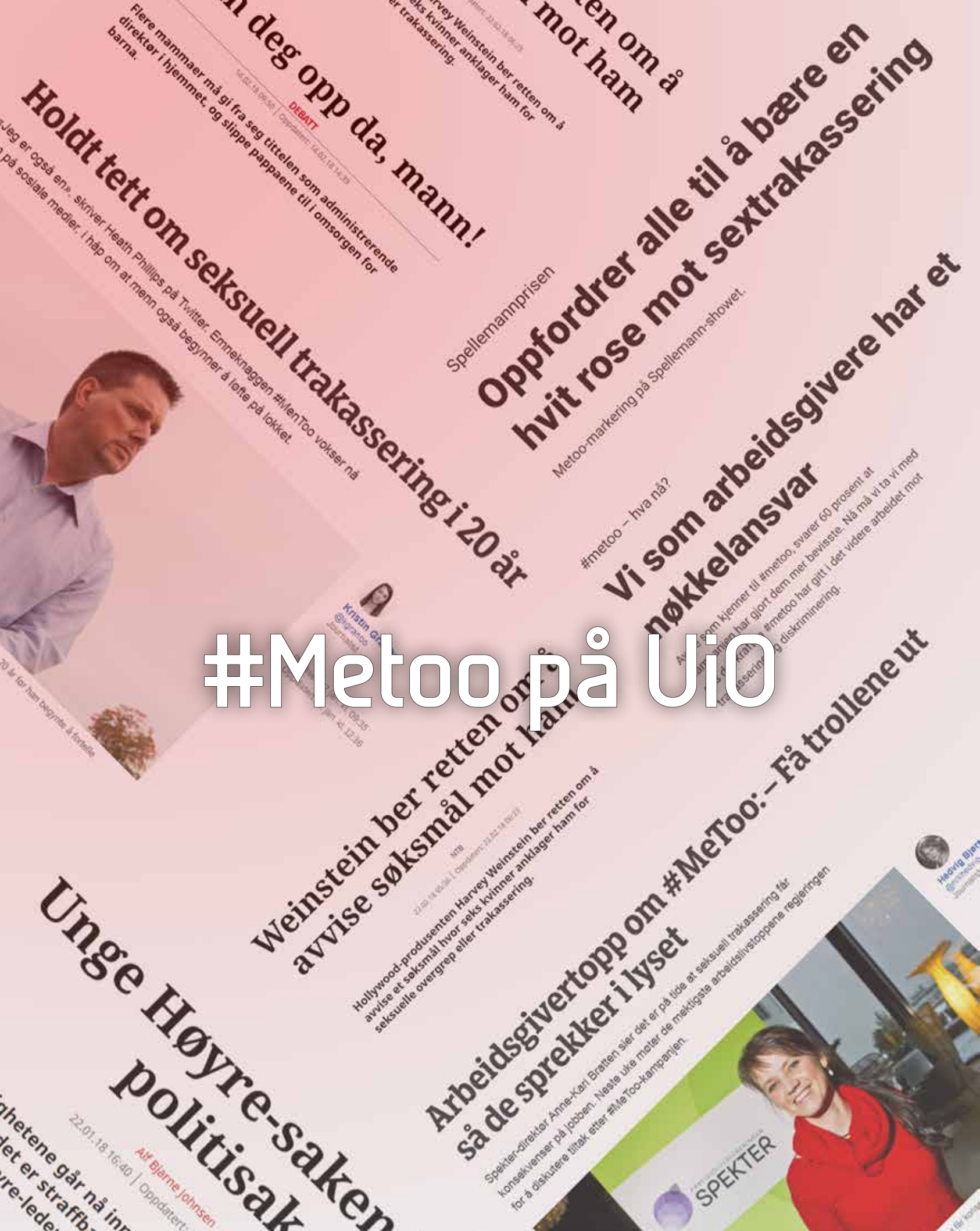
– Det er enkelte prinsipp som nok kan overføres fra den gamle loven, og vi kan legge til grunn at målet med den nye loven var å oppnå mindre midlertidighet. Samtidig vet vi ikke hvordan loven skal tolkes med sikkerhet. Dette er et felt med lite presedens etter lovendringen.

Hun stadfester også at dette er et viktig rettsvern som vi hverken kan eller bør innskrenke. NTL mener eksplisitt at usikkerheten knyttet til eksterne midler ikke er grunn til å ansette midlertidig. Denne risikoen er noe arbeidsgiver er nødt til å ta bære konsekvensene av. Det er arbeidsoppgavens *art* som skal avgjøre ansettelsesformen, ikke arbeidsgivers ønske om fleksibilitet. Dette passer godt med et ønske Eivind sitter med. Han mener flere faste undervisningsstillinger, med en liten forskningskomponent, kan redusere behovet for flere midlertidige. Det kan også være gode rekrutteringsstillinger for universitetet.

Natalias usikkerhet munner ut i en oppfordring til ansatte som mistenker at de har vært på lufting.

– Vi trenger å få inn saker, få vurdert de og å få på plass en presedens i tolkningen av den nye loven. (...) Vi trenger at enkeltansatte i midlertidige stillinger som opplever at de har rett på fast stilling tar kontakt med oss, sier Natalia Zubillaga.





# #MeToo på UiO

**Holdt tett om seksuell trakassering i 20 år**  
Flere mammaer må gi fra seg tittelen som administrerende direktør i hjemmet, og slippe papaene til i omsorgen for barna.  
14.02.18 09:56 | DEBATT | Oppsluttet: 14.02.18 14:39

Spellemannprisen

**Oppfordrer alle til å bære en hvit rose mot sextrakassering**  
Metoo-markering på Spellemann-showet.

#metoo - hva nå?

**Vi som arbeidsgivere har et nøkkelansvar**  
Arbeidsgivere som kjenner til #metoo, svarer 60 prosent at de har tatt tiltak. De som ikke kjenner til #metoo, svarer 60 prosent at de ikke har gjort dem mer bevisste. Nå må vi ta i med et ansvar for å redusere #metoo har gitt i det videre arbeidet mot seksuell trakassering og diskriminering.

**Weinstein ber retten om å avvise søksmål mot ham**  
17.02.18 06:24 | Oppsluttet: 22.02.18 06:27  
Hollywood-produsenten Harvey Weinstein ber retten om å avvise et søksmål hvor seks kvinner anklager ham for seksuelle overgrep eller trakassering.

**Arbeidsgivertopp om #MeToo: - Få trollene ut så de sprekker i lyset**  
Spelktter-direktør Anne-Kari Bratten sier det er på tide at seksuell trakassering får konsekvenser på jobben. Neste uke moter de viktigste arbeidslivstopperne regjeringen for å diskutere tiltak etter #MeToo-kampanjen.

**Unge Høyre-saken politisak**  
22.01.18 16:40 | Oppsluttet: 22.01.18 16:40  
AM Bjørne Johnsen

SPEKTER





# Ragnhild Hennum: – #Metoo har gitt oss en unik mulighet

– #Metoo er en anledning til å gå igjennom UiOs regler og rutiner for forebygging og håndtering av seksuell trakassering, sier Ragnhild Hennum og Hege Løvbak.

TEKST: MALIN LENITA VIK

Jusprofessor og tidligere prorektor Ragnhild Hennum skal lede UiOs ressursgruppe for forebygging av seksuell trakassering. Sammen med blant annet UiOs likestillingsrådgiver, Hege Løvbak, skal de gjøre UiO bedre rustet i kampen mot seksuell trakassering.



Malin Lenita Vik

*Hvem sitter i ressursgruppen og hva skal komme ut av dette arbeidet?*

– I ressursgruppen sitter personer som er ansatte eller ledere fra ulike miljøer ved universitetet. UiO har varslingsrutiner og regelverk, men vi skal gå igjennom det og se om det er godt nok. Vi skal også vurdere om det er tydelig nok hvordan man skal opptre i alle mulige situasjoner, sier Hennum.

*Hvordan skal arbeidet i ressursgruppen foregå?*

– Vi jobber tett med likestillings- og diskrimineringsombudet. De gir oss faglig bistand og skal hjelpe oss med kursing. Ulike steder gjøres det nå mye godt arbeid på dette området som også vi kan bruke. I slutten av april skal vi også ha en større workshop der tjenestemannsorganisasjonene, vernelinja og studentene er invitert til å komme med innspill, sier Hennum og Løvbak.

*Vet vi noe om omfanget av seksuell trakassering på UiO?*

– Nei, vi har ikke noen separat kartlegging av seksuell trakassering på UiO. Blant de vitenskapelige ansatte skal disse sakene normalt

håndteres på lavest mulig nivå. Derfor har vi i mindre grad samlet oversikt, langt tilbake i tid. UiO har opp igjennom årene behandlet en del saker, men omfanget er nok større enn de sakene vi har fått inn. Noe av jobben UiO må gjøre nå er å informere bedre om varslingsrutiner, slik at de som har en sak, kommer med saken, sier Hennum.

*Hva med studentene?*

– Studentene har liten plass i mandatet til ressursgruppen. På UiO mener jeg at studentene har et godt varslingssystem for seksuell trakassering, men man kan alltid spørre seg om studentene kjenner godt nok til varslingssystemet, sier Hennum

*Kommer det mange saker inn via Si fra-systemet?*

– Ja, vi får varsler i dette systemet og lages det årsrapporter. Men vi møter stadig studenter som ikke kjenner til systemet, så det er fremdeles en vei å gå. Hvert år er det derfor en uke på UiO med intensiv informasjon om Si fra-systemet, sier Hennum.

*Hvordan behandles en sak som kommer inn?*

– Saksbehandlerne på UiO har fått skoleing i hvordan behandle disse sakene slik at det skal bli mest mulig riktig og lik behandling alle steder på UiO. Nå blir det også satt i gang et stort arbeid fra personalavdelingen for å gi den nødvendige opplæringen i hvordan håndtere seksuell trakassering på en systematisk måte. Det blir tilbudt kursing og kompetansepakke som skal utvikles til ledere med personalansvar. I tillegg har vi maler for hvordan saker skal håndteres, sier Hennum og Løvbak.

*Hvilke konsekvenser kan det få om man seksuelt trakasseres noen på UiO?*

– Vi har en lang rekke sanksjoner arbeidsgiver kan sette i verk dersom noen seksuelt trakasseres. I siste hånd kan det føre til avskjed. Også på UiO har vi hatt saker der personer har mistet jobben, og seksuell trakassering har vært en del av årsaken. Men det skjer veldig sjeldent. Det mest vanlige er at man får en påtale fra sin nærmeste overordnede. I de fleste tilfeller holder det, sier Hennum.

*Etter #metoo-kampanjen har det vært en økning i antall varsler i alle sektorer, men i denne sektoren har ikke det skjedd. Hva kommer det av, tror dere?*

– Vi har hatt varsler hele veien, så vi går ikke fra null. Men vi har ikke noen god forklaring på hvorfor vi ikke har fått flere varsler etter #metoo, sier Hennum. ▶



Hege Løvbak, likestillingsrådgiver på UiO, mener at UiO må jobbe mer forebyggende og holdningsskapende i tiden som kommer. Foto: Heidi E. Sandnes

## Mandatet til ressursgruppen:

Gruppens mandat er å gjennomgå gjeldende retningslinjer og prosedyrer, samt identifisere konkrete forebyggende tiltak og holdningsskapende aktiviteter.

### Deltakere i ressursgruppen:

- Ragnhild Helene Hennum (JUR) (leder)
- Linda Bergersen (OD)
- Aud Tønnesen, dekan (TF)
- Mona Bratlie, underdirektør (MN)
- Jan Halvor Undlien, administrativ leder (HF)
- Anne- Jorunn Berg, senterleder (STK)
- Astrid Waaler Kaas, kontorsjef (UV)
- Inger Kristine Mollø-Christensen (BHT)
- Herman Bruserud, førsteamanuensis og LIMU-leder (JUR)
- Tor Endestad, førsteamanuensis (SV)

### Administrativt:

- Hege E. Løvbak (AP)
- Marianne C. Lindholm (AP)
- Ellen Marie Tefre (AF)

► *Kan det tenkes at det er vanskeligere å melde fra i universitets- og høyskolesektoren enn andre steder?*

– Det kan være en forklaring, men vi vet ikke. En forklaring er som sagt at vi ikke startet på null, vi har hatt varsler før også. Men det er åpenbart at universitets- og høyskolesektoren er preget av asymmetriske maktforhold, både formelle og uformelle over- og underordningsforhold, som gjør at det å si i fra kan være vanskelig. Dette gjør det særlig viktig at det er trygt å si i fra, sier Hennum.

*Under oppropet til #metooakademia etter spørres det tiltak for å gjøre noe de asymmetriske maktforholdene i sektoren. Er dette noe dere skal se på?*

– Det ligger utenfor denne gruppa sitt mandat. Men midlertidighet og kjønnsbalanse på UiO er noe som rektoratet jobber med nå. Det jobbes altså på flere fronter, sier Hennum og Løvbak.



– Vi har ikke noen god forklaring på hvorfor vi ikke har fått flere varsler på UiO etter #metoo, sier Hennum. Foto: Ola Sæther

*NTL UiO har bedt om å få spørsmål om seksuell trakassering inn i arbeidsmiljøundersøkelsene. Det har vi ikke gått gehør for. Kan det bli aktuelt i fremtiden for å kartlegge omfanget?*

– Det har vært en diskusjon, men arbeidsmiljøundersøkelser er ikke noe godt verktøy for omfangsundersøkelse av seksuell trakassering. Dette skal uansett ikke denne ressursgruppa jobbe med. I regi av Universitets- og høyskolerådet er det nedsatt en arbeidsgruppe for hele sektoren. De skal se på spørsmålet knyttet til omfangsundersøkelser. Det er bra om vi kan lage et system som er likt for hele sektoren slik at vi kan sammenligne over tid. I en slik undersøkelse vil man også få inn flere spørsmål, sier Hennum og Løvbak.

*Hvordan kan vi sørge for at det blir varige endringer, også etter #metoo-kampanjen har lagt seg?*

– Det aller viktigste er å snakke om det. Her har #metoo vært helt fantastisk og gitt oss en unik mulighet. Nå er det et moment for å snakke om seksuell trakassering og det er bra, sier Hennum og Løvbak.

*Det har nylig blitt vedtatt en ny handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold*

*ved UiO. Hva står det i den om seksuell trakassering?*

– For det første er det viktig å gjenta ledelsens budskap om at trakassering ikke aksepteres og at ingen, hverken ansatte eller studenter, skal oppleve å bli utsatt for trakassering eller seksuell trakassering. En av hovedmålsetting i handlingsplanen er økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering. Det handler både om å gjennomgå retningslinjer og varslingsrutiner, men også om at vi skal jobbe enda mer forebyggende og holdningsskapende framover, sier Løvbak.

*Er det uheldig at handlingsplanen kommer før arbeidet til ressursgruppen er over?*

– Nei. Dersom ressursgruppa kommer med noen gode tiltak må vi vurdere om vi skal gjøre en oppdatering av handlingsplanen. Handlingsplanen er dessuten på et overordnet nivå, mens det som kommer ut av arbeidet til denne ressursgruppen er på et større detaljingsnivå. Jeg tenker at det hører godt sammen. Handlingsplanen måtte uansett komme nå fordi den andre er på vei ut, sier Løvbak.

# – Varslar må handterast betre

Leiar i NTL UiO, Ellen Dalen, har ikkje registrert fleire saker om trakassering etter at #metoo-kampanjen tok av. Likevel er det ingen grunn til å tru at det er mindre trakassering ved UiO enn ved andre arbeidsplassar. Kvifor det ikkje vert varsla om, veit ho ikkje.

TEKST: MARIT BRENNSET  
MARIT.BRENNSET@USIT.UIO.NO



Marit Brennset

– Vi meiner at universitetsleiinga har noko å gjere med tanke på det å vere tillitsvekkjande når varslar kjem. Eg tykkjer at dei få varslane eg kjenner til no har vore for dårleg handterte av leiinga, seier Dalen.

Ho fryktar at det er ein for dårleg kopling mellom UiO si sentrale leiing og leiinga på einingane, og at det kan vere ein av grunnane til det ho meiner er dårleg handtering.

– Når UiO leiinga går inn i ei varslings sak går dei inn med eit juristperspektiv. Det er ein jobb som også må gjerast, men er langt frå tilstrekkeleg. I handtering av eit arbeidsmiljø og uakseptable hendelser, er det andre perspektiv som er like viktige, seier ho.

Dalen meiner varslar må handterast lokalt der hendinga oppstår, men at UiOs øvste leiing har ansvar for å følgje opp så tett at dei kan garantere at sakene blir løyst.

– Det er mange nivå mellom toppleiinga og leiarane for mindre einingar, og dette er kompliserte saker som leiarar for mindre einingar naturleg nok ikkje har kompetanse til å følgje opp, seier ho.

## – Meir «hands on»

NTL UiO ønskjer å minske avstanden mellom leiarane ved UiO.

– Eg trur at ressursgruppa, leia av Ragnhild Hennem, kan kartlegge behov og foreslå viktige tiltak, men oppfølginga vil jo ligge hos leiinga, seier Dalen.

Ho meiner noko av løysinga kan vere at den sentrale personalavdelinga, med støtte i bedriftshelsetenesta, må bli meir «hands

on» i dei miljøa der det har oppstått saker.

– Vi opplever at personalavdelinga og bedriftshelsetenesta ofte kan gi råd, men myndigheita til å gjere noko med saken har blitt delegert til personal- og gruppleiar på den eininga som er ramma, seier ho.

Med tanke på kor mange mellomleiarar som finst på UiO er det rimeleg å anta at ikkje alle har god nok kunnskap om korleis ein skal handtere sakene.

– Vi risikerer at oppfølginga er mangelfull eller går altfor sakte. Særleg kritisk er

dette når leiar sjølv er direkte involvert i saken, seier ho.

## Meir opplæring til tillitsvalde

NTL sjølv har bestemt seg for å sette ned ei gruppe sentralt. Denne gruppa skal sjå på kva NTL skal gjere for å forbetre kunnskapen til dei tillitsvalde i trakasseringssaker.

– Det er seint, men godt. Temaet må blant anna inn i grunnskulinga til dei tillitsvalde, seier ho.

– Vi har ikkje opplevd at dette er eit tema blant dei tillitsvalde, men vi ønskjer å auke bevisstheita for å kunne førebygge trakassering, også seksuell trakassering, i tillegg til at vi skal være godt skulerte dersom det kjem konkrete saker. Eg håpar at både vi i NTL og UiO kan gjere arbeids- og studentkvardagen betre, avsluttar ho.



Leder Ellen Dalen i NTL UiO. Foto: Anders Hauge-Eltvik



# Arbeider for studentane

Det siste halvåret har vore prega av #metoo-kampanjen. Det har vore ei spennande tid for samfunnet, og stadig fleire trufne arenaer har komme fram i media. Gjeld dette også studentane ved UiO?

TEKST: MARIT BRENNSET  
MARIT.BRENNSET@USIT.UIO.NO



Marit Brennset

I fem år har Marianne Høva Rustberggard vore studentombod ved UiO. Studentombodet kan tilby studentane ein samtale og gi dei ein sakleg vurdering om ein burde ta saken vidare eller ikkje. Til tross for at #metoo-kampanjen har herja siste halvåret, har ho ikkje merka noko auke i henvendingar.

– Vi har vore veldig spent på kva som skulle skje, men det har førebels ikkje vore eit rush av saker om seksuell trakassering frå studentane til oss, seier Rustberggard.

## Ti studentsaker

Ho fortel vidare at i løpet av dei fem åra ho har jobba som studentombod, har dei hatt i underkant av ti saker med studentar som meiner seg utsatt for seksuell trakassering.

– I desse sakene har det ofte vore snakk om trakassering mellom studentar, og maktbalanse i tradisjonell forstand har som regel ikkje vore eit tema, seier ho.

Likevel har Rustberggard også sett saker der makt er ein faktor.

– Vi har snakka med studentar der maktbalanse har vore ein faktor, utan at seksuell trakassering direkte har vore nemnt, og utan at saka blir meldt vidare, seier ho.

Dei som vel å ikkje ta ei sak vidare, uansett om det gjeld seksuell trakassering eller anna trakassering, viser ofte til at dei ikkje kan vere anonyme. Dei som vil seie frå ano-



Studentombod Marianne Høva Rustberggard.  
Foto: UiO.

## Faktaboks

- Som den aller første utdanningsinstitusjonen i Noreg, fekk UiO for fem år sidan eit eige studentombod. Studentombodet er ein uavhengig og nøytral ressursperson for studentane ved UiO, og skal hjelpe studentar med utfordringar og problem knytt til studiekvardagen deira.
- I tillegg til studentombodet kan ein snakke med ein SiO-rådgivar eller studentprestane. Begge har teieplikt.

nymt, til dømes via studentombodet, må finne seg i at ein eventuell prosess blir meir begrensa.

### – Si fra!

«Si fra-systemet» er eit tiltak UiO oppretta for nokre år sidan, der både studentar og tilsette kan varsle om kritikkverdige forhold i lærings- og arbeidsmiljøet.

Rustberggard er glad for at UiO har eit slikt system. Definerte rutinar for handsaming av slike saker, gjer det enklare å informere studentar om korleis dei kan varsle, og det gjer det enklare for studentombodet å følgje med.

– Å gå til studentombodet er ikkje eit varsel i seg sjølv, då vi er ein rådgivande instans. Vi tilbyr fortrulege samtalar og kan

gi tips og råd om korleis ein skal gå vidare. Si fra-systemet er ein av stadene ein kan velje å ta det vidare, seier ho.

Studentombodet er oppteken av å få fram at trakassering er ei subjektiv oppleving, og at det er student sjølv som definerer kvar grensa går for å varsle.

– Vi er opptatt av å få fram at det er ein sterk subjektiv komponent i definisjonen av seksuell trakassering. Det som er greitt for nokon, er ikkje nødvendigvis greitt for andre. Studentane si eiga oppleving er viktig, og ein har ulike grenser, seier ho.

## Vern for gjengjelding

Ho veit at nokre studentar vegrar seg for å varsle fordi dei er redde for gjengjelding, spesielt dersom den dei varslar om er ein maktperson. Difor er det viktig for Rustberggard å poengtere at sjølv om studentar ikkje har vern frå gjengjelding i Universitets- og høgskulelova, har UiO bestemt seg for at studentane ved UiO likevel har vern.

– I ein rapport vi skreiv i 2014 påpeikte vi at sjølv om UiO har bestemt at studentar skulle vere verna mot gjengjelding, så var det ikkje noko rutine for korleis ein kunne melde frå om det. No er det ein del av Si fra-systemet at studentar som meiner dei er utsette for gjengjelding kan melde frå direkte til Enhet for intern revisjon, seier Rustberggard.

# Verv en kollega til NTL før april 2018!

Verv kollegaen din inn i en fagforening som tar kampen for lønnsutvikling for alle, like-lønn og mindre forskjeller.

En felles hovedtariffavtale i staten, med felles lønssystemer og felles arbeidstidsvilkår, har vært en viktig bærebjelke i statlig sektor. I 2016 skjedde et brudd med denne

linja da staten inngikk to ulike hovedtariffavtaler med henholdsvis Akademikerne og LO Stat, Unio og YS.

Hvilken fagforening du er medlem av avgjør hvilken tariffavtale du tilhører. Alle som blir medlem av NTL innen utgangen av mars 2018 vil følge hovedtariffavtalen til LO Stat, og forhandles under denne avtalen de neste to årene.

Som medlem i NTL omfattes du av a-lønnstabellen i staten, og kan nyte godt av

de generelle tilleggene som fremforhandles i de sentrale forhandlingene i hovedoppgjøret. Det er slike generelle tillegg som sikrer at alle arbeidstakere har en lønnsutvikling over tid, og at vi ikke opplever en reallønnsnedgang fra år til år.

Det som skiller oss fra Akademikerne er at vår hovedtariffavtale tar utgangspunkt i sentrale forhandlinger om generelle tillegg til alle arbeidstakere, og hvor partene har streikerett på utfallet.

## Fire gode grunner til å velge NTL:

### 1. NTL vil sikre lønnsutvikling til alle

NTL vil sikre lønnsutvikling til alle og kjemper for en solidarisk fordeling av lønnsmidler mellom ulike ansattegrupper. NTL mener at dette sikres ved sentrale lønnsforhandlinger fremfor at lønnveksten skal baseres på individuelle lønnstillegg.

### 2. NTL vil minske lønnsforskjellene

NTL arbeider for lik lønn for arbeid av lik verdi. Det skal i hovedsak være arbeidsoppgaver og ansvar, samt utdanning og kompetanse som verdsettes, ikke tilfældigheter og trynetillegg.

### 3. NTL vil sikre likelønn

Det er gjennom sentrale forhandlinger vi

best kan tette gapet mellom kvinner og menns lønn. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker mest når det er avsatt mye penger til lokale forhandlinger. Det er uakseptabelt at menn med samme arbeidsoppgaver som kvinner tjener mer, bare fordi de er menn.

### 4. Vi står sterkere sammen

Det viktigste kampmidealet en fagforening har er å stille makt bak kravene ved å streike. Den muligheten har vi bare ved sentrale forhandlingene, men ikke i lokale lønnsforhandlinger. Dette er også en viktig grunn til at NTL vil at mest mulig skal fordeles i sentrale forhandlinger.

### Bytt fagforening før april 2018!

Vinduet for å bytte hovedsammenslutning og bli forhandlet under LO Stats tariffavtale i neste periode, strekker seg fram til april 2018. Personer som melder overgang fra Akademikerne til NTL etter dette vil også regnes som LO-medlemmer, men vil formelt forhandles under Akademikerne hovedtariffavtale fram til neste oppgjør.

Les mer om hvordan du  
verver på NTL-UiOs nettsider:  
[www.foreninger.uio.no/ntl/](http://www.foreninger.uio.no/ntl/)

## NTLs landsmøte

### 5. - 9. november

NTL har landsmøte hvert 4. år og der vil NTLs politikk for den neste 4-års perioden debatteres og vedtas. Noen områder som omtales er tariff, pensjon, arbeidstid, medbestemmelse, offentlig styring, digitalisering, likestilling og utdanning og forskning.

NTLs forbundssekretærer og ledelse velges også på landsmøtet.

NTL UiO skal velge ni delegater i tillegg til Natalia og Ellen som vil delta som representanter for henholdsvis landsstyret og forbundsstyret.

Les landsmøtepapirene her:  
[medlem.ntl.no/lmx/forside](http://medlem.ntl.no/lmx/forside)

Har du forslag til Prinsipp- og handlingsprogram eller Vedtektene, send de til

[kontor@ntl.uio.no](mailto:kontor@ntl.uio.no) innen 15. mars.  
Alle forslag vil behandles og oversendes fra foreningas styre.



LANDSMØTE  
2018 #mittntl

# Organiser deg, eller flytt hjemmefra!

TEKST: INGEBORG SOPHIE BJØNNES RIBU  
I.S.B.RIBU@ILN.UIO.NO

**Hva er din bakgrunn?** Jeg er gammel bartender og begynte å jobbe i restaurantbransjen som 21-åring og var der i 12 år, og tenkte at det kunne jeg ikke fortsette med. Så da begynte jeg å studere i en alder av 34. Jeg følte meg litt gammel, og synes det var veldig skummelt egentlig, for det var jo noen år siden videregående. Bachelorgraden min tok jeg her på jus; demokrati og rettigheter i informasjonssamfunnet. Det er et tverrfaglig studie som ser på blant annet forvaltningsdigitalisering. Det er jus, samfunnsfag og informatikk. Etter det startet jeg på mastergraden i forvaltningsinformatikk, og har masteroppgaven min i en eske på lageret til biblioteket, litt sånn uferdig. Jeg vil fullføre den en dag for min egen del, men enn så lenge bor den der. Nå har jeg jo fått den jobben jeg vil ha, så jeg trenger ikke en master for å få en ny jobb, det er mest for min egen selvfølelse – man skal fullføre det man starter. Mens jeg skrev masteren trengte de hjelp her, så da ble jeg spurt om jeg ikke kunne være konsulent her et par måneder. Og så ble jeg her. Jeg var midlertidig ansatt i totalt tre år og 364 dager før jeg ble fast ansatt.

**Hvorfor ble du medlem av NTL?** Det fulgte vel litt med da jeg begynte her; jeg ble flyttet over fra servitørforeningen til NTL. Men jeg har vært LO-organisert siden jeg begynte å jobbe, tror jeg. Jeg kommer fra en familie der det har vært fokus på at man skal være organisert, så det var litt sånn «organiser deg eller flytt hjemmefra!». Jeg har aldri vurdert å melde meg ut heller. Dessuten er det veldig deilig når forskjellige forsikringsssel-

**KVEN:** Karianne Stang  
**KVA:** ny tillitsvalgt på juridisk fakultet

skaper ringer og skal selge meg innboforsikring, da kan jeg bare kan si at jeg er LO-medlem og så legger de raskt på.

## **Hva tenker du er det viktigste du som tillitsvalgt gjør, eller kommer til å gjøre?**

Vanskelig spørsmål. For jeg er jo ny her, og før jeg får satt meg ordentlig inn i hva som skjer på fakultetet, og får snakket ordentlig med Kaja som er varatillitsvalgt og har vært det en stund, så før jeg får helt oversikt tenker jeg at det viktigste er at jeg er tilgjengelig. Jeg må finne ut litt av hvem vi har som medlemmer, og hvem vi ikke har – og hvem som kan bli medlemmer hos oss. Jeg merker særlig på de som er studentansatte her hos oss at mange er medlem av Juristforbundet fordi de går på jus og tror at de må være det. Men da sier jeg at «Nei, dere trenger ikke det».

Hele studentadministrasjonen kommer til å flytte til et nybygg på Tulinløkka, og da er det viktig at jeg følger litt med på alle de prosessene som er i gang på fakultetet i forbindelse med flyttinga. Her må jeg jo også få en oversikt over hva som er mine oppgaver som tillitsvalgt og hva som bedriftshelsetjenesten eller verneombudet skal ha ansvar for.

## **Hva er den beste fordelen med å være medlem av NTL?**

Tryggheten. Det er jo fellesskapet. Det at man er så mange sammen skaper jo en trygghet. Innboforsikringen blir jo bare en bonus når du vet at du har så

mange som backer deg, så mange du kan gå til og snakke med hvis det skjer noe. Når man er så mange er det enklere å få ting gjennom. Det merket jeg på det utestedet jeg jobbet på før. Der hadde vi 100 % organiseringsgrad, det høres mye ut, men vi var bare sju stykker. Men allikevel, vi var bare ti minutter unna streik en gang fordi vi sto sterke sammen og kunne sloss for det vi hadde krav på. Samtidig mener jeg jo at det er viktig å gjøre sin plikt før man kan kreve sin rett. Det følger forpliktelser med å kreve disse rettighetene også.

## **Om du var rektor ved UiO for en dag og kunne endre på kun en ting, hva ville det vært?**

Åh! Hva skal man si? Jeg ville gjenopprettet bachelorprogrammet i demokrati og rettigheter i informasjonssamfunnet. Faktisk. Jeg er så dypt uenig i den nedleggelsen. Det er en tverrfaglig utdanning som er det så stort behov for i dagens marked. Så det ville jeg gjort på flekken. Rent egoistisk, men også for resten av samfunnet. Jeg er jo absolutt ikke habil når jeg sier dette, for jeg kommer fra programmet selv. Men studentene som tar det emnet og påfølgende master er så fornøyde. Og problemet med å få dem til å fullføre masteren er at studentene blir rekruttert til jobber før de er ferdige. De blir rett og slett henta, og det sier noe om markedets ønske. Direktoratene pleide å ta kontakt i februar for å få en liste over kandidater som skulle levere i mai.

## **Hva elsker du, men opplever at du gjør for lite av?**

Reise. Reise. Det blir jo de tre S'ene da. Sol, Strand, Sjø. Bort fra snøen. Jeg ble så glad i dag da jeg gikk gjennom universitetshagen og så at det var en liten bar flekk med gress. Gå





Karianne Stang har alltid hjemmelagde cookies på kontoret, så det er bare å stikke innom for en prat og noe søtt til kaffen.

dit og se det selv, det er helt fantastisk! Snør er fint i Marka, der er ikke jeg så ofte.

### **Hvilken parole ville du helst gått bak i 1. mai-toget?**

Kan du komme med noen forslag? Jeg kan vel ikke finne på en selv? Kanskje, flere faste stillinger og flere i fast arbeid. Den tror jeg ikke jeg hadde vært alene om å gå bak. Jeg har jo kjent det på kroppen selv. Den usikkerheten med å ikke kunne planlegge noe. «Kan jeg ta ferie? Nei, jeg vet jo ikke om jeg har jobb i august.» Men så har man jobb i august, og da er man jo like langt. Jeg synes jo de har vært snille med meg her og gitt meg god beskjed på forhånd, så det er ikke dem det er et problem med – det er jo hele systemet som legger opp til at det går an.

Fakultetet har jo alltid noen som er ute over lengere perioder, enten i svangerskapspermisjoner eller som er langtidssjukemeldt, så ei annen og

jeg vi mente at fakultetet kunne ansette oss som poteter og flytte oss rundt der det var behov for det. Men vi fikk ikke noe gehør for det. Og plutselig dukket denne jobben opp. Da jeg fikk denne jobben var jeg jo så heldig at jeg kunne velge mellom to faste stillinger, det følte som et luksusproblem.

### **Hva er din favorittparagraf i Lov for Statens ansatte?**

Nei, det har jeg ikke rukket å sette meg inn i riktig ennå. Det er vel blitt en endring i en hjemmel for å gi midlertidig stillinger? Nå husker jeg ikke, så jeg kan egentlig ikke si om jeg synes den er blitt bedre eller verre. Også er vel midlertidighet gått ned til tre år. Det at årene har gått ned er bra, men så er det jo blitt en videre adgang til å bruke den, så det blir som om de gir med den ene og tar med den andre. Jeg skulle heller sett at årene ble færre og adgangen strammere.

## NTL UiOs årsmøte 2018

Tid: 20. mars 2018 kl 16:15 - ca 18:00

(NB! Merk at faglig innledning starter kl 15)

Sted: Georg Sverdrups hus, Auditorium 2

### PROGRAM

Kl 15.00: Faglig innledning med forbundssekretær Thomas Sandvik: «Hovedoppgjør 2018: hvor er vi nå og hva kjemper vi for?»

Kl 16.00: Servering av pizza og mineralvann

Kl 16.15: Årsmøte

### SAKSLISTE TIL ÅRSMØTE

1. Åpning og konstituering
2. Årsberetning
3. Regnskap 2017
4. Budsjett 2018
5. Innkomne forslag, herunder hovedoppgaver
6. Valg (leder, nestleder, sekretær, kasserer, styre, studieutvalg, Ny Giv-redaksjon, revisorer og valgkomité)
7. Avslutning

### SAKSPAPIRER

Årsmøtepapirene, herunder styrets forslag til årsberetning, vil bli publisert på NTL UiOs nettside senest 13. mars 2018, en uke før årsmøtet, i henhold til vedtekter 2015-2018 § 3.3.d.

En uke før årsmøtet kan du få tilsendt regnskap 2017, revisjonsberetning og budsjettforslag 2018 elektronisk, ved å sende epost til kontoret (kontor@ntl.uio.no)

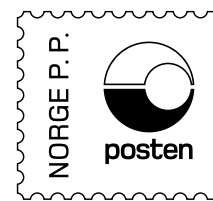
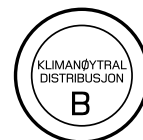
### FORSLAGSFRIST

Alle medlemmer har rett til å fremme forslag til det årsmøtet for NTL UiO. Forslagsfrist er onsdag 27. februar 2018, 3 uker før årsmøtet, i henhold til vedtekter 2015-2018 § 3.3.d.

### VALGKOMITEENS ARBEID

Det har tidligere gått ut en e-post 13. februar fra valgkomiteen om at forslag på kandidater må fremmes innen 27. februar 2018, i henhold til vedtekter 2015-2018 § 3.3.d. I tillegg vil det fortsatt være mulig å legge frem forslag under punkt 6, valg, på selve årsmøtet.

Forslag på kandidater til styret eller andre verv i foreningen sendes til valgkomiteen. Valgkomiteen består av Ole Dorholt, Øystein Bjarne Ekevik, Caroline Hals, Hans Henrik Olsen og Kirsti Ales Dalseth.



Returadresse: NTL UiO, Postboks 1034 Blindern, 0316 Oslo

## ORGANISASJONSNYTT

# Kursoversikt våren 2018

Studieutvalget planlegger følgende kurs og møter utover våren:

### Mars

#### Utvidet lunsjmøte: Fleksitid/overtid

Dine rettigheter

#### Avbyråkratisering og effektivisering

Hvor kommer dette fra?

Hva betyr det for UiO/deg som ansatt?

(kan dette sees i sammenheng med

New Public Management?)

### April

#### Bøllekurs/Medbestemmelse

Hvordan praktiseres det?

### Mai

#### Lunsjmøte/miniseminar Tellekantregime og samfunnsoppdrag

UiOs prioriteringer og mål.

### Juni

#### Bytur med guide

Mer informasjon kommer senere. Følg med på nettsiden: <http://foreninger.uio.no/ntl/kurs/>

Har du ønsker om kurs, ta kontakt med kontoret, så viderefremidler de til studieutvalget ([kontor@ntl.uio.no](mailto:kontor@ntl.uio.no))

Ellers har NTL mange spennende kurs framover:

### 14.-16. mars

NTL konferansen 2018 – Organisasjonsstyrke, tillit og likestilling under press

### 19.-21. mars

Forhandlingskunnskap, NTL-skolen trinn II (NB! To ulike kurs, et for medlemmer som jobber i staten, og et for medlemmer som ikke jobber i staten)

### 11.-13. april

Personal- og lederutvikling

### 16.-18. april

Personkonflikter og trakassering: jus og saksbehandling

### 18.-20. april

Medbestemmelse under HR-ledelse

### 25.-27. april

Styrearbeid

## VI INFORMERER...

*Husk å gi beskjed til kontoret dersom du endrer adresse internt, blir pensjonist eller slutter i jobben.*

NTL-kontoret  
Postboks 1034, Blindern, 0316 Oslo  
E-post: [kontor@ntl.uio.no](mailto:kontor@ntl.uio.no)  
Telefon: 228 57252

#### Folk på kontoret:

Alle dager: 09.00 - 16.00  
Ellen, Natalia, Sara og Line.

#### Styremedlemmer:

Ellen Dalen, leder  
Tlf: 228 55770 • [ellen.dalen@admin.uio.no](mailto:ellen.dalen@admin.uio.no)

Natalia Zubillaga, nestleder  
Tlf: 228 5594 • [natalia.zubillaga@sai.uio.no](mailto:natalia.zubillaga@sai.uio.no)

Tom Thorsen, sekretær  
[tom.thorsen@kjemi.uio.no](mailto:tom.thorsen@kjemi.uio.no)

Tobias Langhoff, kasserer  
[tobias.langhoff@usit.uio.no](mailto:tobias.langhoff@usit.uio.no)

Geir Mathiessen, styremedlem  
Knut Kjelstadli, styremedlem  
Mari Helén Varøy, styremedlem  
Marianne Midthus Østby, styremedlem  
Olav Andreas Hoemsnes, styremedlem

#### Varamedlemmer til styret:

Kristina Enge, vara  
Frode Lyshaugen, vara  
Malin Lenita Vik, vara  
Øyvind Bratberg, vara  
Gry Bruland Larsen, vara

#### Andre tillitsvalgte:

Kaja Santelmann, studieleder  
Tlf: 228 50065 • [kaja.santelmann@jus.uio.no](mailto:kaja.santelmann@jus.uio.no)

Malin Lenita Vik, redaktør Ny Giv  
Tlf: 942 56 926 • [m.l.vik@stk.uio.no](mailto:m.l.vik@stk.uio.no)

Lone L. Jørgensen, Studenttillitsvalgt NTL Ung  
Tlf: 472 95 294 • [llj@ntl.no](mailto:llj@ntl.no)

#### Ny giv redaksjonen:

[nygiv-redaksjon@ntl.uio.no](mailto:nygiv-redaksjon@ntl.uio.no)

Foreningens hjemmeside:  
<http://foreninger.uio.no/ntl/>