

NY GIU

Nr. 2/2017

Medlemsblad for NTL Universitetet i Oslo

Fra byggfag til Blindern Side 6

Trenger universitetet en ny klassekamp? Side 4

*Lønnsforhandlinger på UiO
– det må du vite* Side 12



Dont panic – organize!

12. september våknet vi opp til fire nye år med mørkeblå regjering. Det var en skuffelse for oss som ønsket å bruke de kommende fire årene på å styrke arbeidstakernes rettigheter. I stedet må vi forsvare det bestående.

Selv om Høyre og Frp fortsetter i regjering, betyr det ikke at ulikhet og velferd ikke var viktig for velgerne. SV og Rødt løftet velferden høyt i valgkampen og endte opp med gode resultater. Fri Fagbevegelse omtaler en undersøkelse som viser at 7 av 10 nordmenn mener at ulikhet truer velferdsstaten. Og samfunnsøkonom Kalle Moene trekker frem fagforeningene som en viktig forutsetning for å holde ulikhetene nede. Kollektiv lønnsdannelse har bidratt til relativt lav ulikhet i Norge.

Den kollektive tariffavtalen i staten har vært under sterkt press over tid, og de to siste årene er den blitt kraftig svekket som et verktøy for utjevning. I år ble en rekordhøy andel (på 2/3) av den økonomiske rammen satt av til lokale forhandlinger. I stedet for nasjonale og generelle tillegg som sikrer kjøpekraften til alle statens ansatte, skal pengene brukes til individuell fordeling.

Det er en illusjon å tro at de lokale partene kan overta det ansvaret for utjevning og velferd som ligger hos de sentrale tariffpartene. Dette må gjøres kollektivt og det må gjøres med hjelp av streikevåpenet. Men vi som er lokale tillitsvalgte må selvsagt ha som mål å forhandle frem resultater som er i tråd med vår overordnede politikk.

NTL UiO vil bruke lokale lønnsforhandlinger til å redusere gapet mellom bunn og topp ved UiO og mellom ansatte innenfor hver stillingskode – ikke minst blant de vitenskapelig ansatte. Vi vil beholde en lønnsstruktur som samsvarer med stillingsstrukturen og ansvarsnivået i stillingen. Vi vil sikre at kvinner får sin andel av lønnspotten. Vi vil at de teknisk administrativt ansatte skal få minst like stor andel av verdiskapingen som lederne. Og vi vil at så mange som mulig skal få en lønnsutvikling som holder tritt med prisveksten.

Kampen om arbeidslivet pågår hver eneste dag på hver eneste arbeidsplass. Og selv om vi tapte stortingsvalget, gir vi selvsagt ikke opp kampen for kjøpekraften og sosial utjevning.



Ellen Dalen, leder NTL-UiO

NY GIV

NUMMER 2-2017

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

Redaksjonen avslutta:
27. september 2017

Ansvarlig redaktør:
Ellen Dalen

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

I redaksjonen:
Ingeborg Sophie Bjønness Ribu
Marit Brennsset
Markus Keller

Forsidefoto:
Anders Lien/NTL UiO

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



I det blå

På fire år har den blåeste regjeringen i norsk historie gjort et betydelig innhogg i det norske arbeidsliv. Konsekvensene er at makt gradvis flyttes fra arbeidstaker til arbeidsgiver, økende forskjeller og en tilbakegang for likestillingen.

I en slik kontekst er det underlig at ikke partiene på venstresiden satte arbeidslivspolitikken høyere på dagsorden i valgkampen. Økende forskjeller var riktignok et tema, men det handlet lite om årsakene til økende ulikhet og hvilken rolle arbeidslivspolitikken har i å forsterke eller redusere forskjeller.

Venstresiden snakker ofte om de superrike og tiltak for fattigdomsbekjempelse. Men de fleste av oss er verken superrike eller lever under fattigdomsgrensa. Vi er et sted i mellom. For å involvere flere i debatten om ulikhet burde mer energi brukes til å snakke om et større "vi". Uavhengig av andre identitetsmarkører, utdanning og arbeidssted, står nemlig vi som arbeidstakere overfor mange felles utfordringer.

Vi er mange rammes av det stadige kravet om effektivisering, nedbemanning, outsourcing, konkurranseutsetting, ufrivillig deltid, midlertidighet og privatisering. Vi er mange som merker på kroppen at arbeidspresset øker og at uforutsigbarheten er større.

Også på UiO er dette temaer som er dette svært aktuelle. Som universitetsstyrerepresentant, Marianne Midthus Østby, peker på i et intervju i denne utgaven av Ny Giv, kuttet det også her i virksomhetenes budsjetter samtidig som det forventes samme aktivitet.

Høyresiden svekker fagbevegelsen og arbeidstakernes rettigheter samtidig som de forventer høyere sysselsetting og produktivitet. Det sier seg selv at regnestykket ikke går opp. Derfor må fagbevegelsen og venstresiden synliggjøre ulikhetsskapende strukturer og bygge et mer inkluderende «vi», for å kunne ta opp kampen.

Malin Lenita Vik
Redaktør



Innhold

- 2 Leder
- 3 Fra redaktøren
- 4 Trenger universitetet en ny klassekamp?
- 6 Fra byggfag til Blindern
- 9 Vil gjøre UiO til en trygg arbeidsplass
- 12 Lønsforhandlingar på UiO – det du må vite
- 14 Engasjement på NTL-dagen
- 15 Vaktbikkja: Lone L. Jørgensen
- 16 Organisasjonsnytt

SUDOKU

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

●●●○○

© Kryssquiz / Bulls

LØSNING

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

Følg foreninga på Facebook og Twitter



facebook.com/ntluiuo



twitter.com/ntluiuo

Trenger universitetet en ny klassekamp?

Studenter fra arbeiderklassen har mye større risiko for å ikke gjennomføre et universitetsstudium. Skal vi som universitet ta oppdraget om å bidra til utjevning i samfunnet på alvor, må vi tenke annerledes om måten vi møter studentene på.

TEKST: MARKUS KELLER

Fra framtidshåp til frafall

Hver august strømmer et tusentalls nye studenter inn på universitetet, med framtidshåp, nysgjerrighet og spente nerver. Tusentalls med unge voksne med ulike



Markus Keller

bakgrunner og en himmel av muligheter fremfor seg. Men det er et skår i optimismen. Ved Universitetet i Oslo vil en tredjedel av de nye studentene ikke gjennomføre en grad, men havne i det man kaller frafallsstatistikken. Her utpeker også noen fagfelter seg som spesielt svake.

Frafall er i førstehånd dårlig for universitetets økonomi og anseelse blant politikere, men det har også andre slagsider. Det kan oppleves som et personlig nederlag, som kan prege det enkelte menneskets selvilde i en kritisk fase av livet. Frafall kan selvsagt være en konsekvens av at enkeltstudenter opplever de har kommet nærmere det de selv ønsker å gjøre i livet – og at hviskende lesesaler og forskermonologer ikke ga de den gleden i livet de hadde håpet på. Slikt frafall er bra. Det som ikke er bra er

når vi begynner å se mønstre i hvem som faller fra.

Når klassesamfunnet biter oss i rumpa

Vi liker vanligvis ikke å prate om Norge som et klassesamfunn. Det finnes såpass mange tiltak som muliggjør sosial mobilitet for den enkelte, at vi har en oppfatning om at det bare er den enkeltes innsats, talent og vilje som avgjør. Lånekassen og SiOs velferdstilbud skal gi alle studenter det de trenger for å takle studentlivet, uansett hvilken bakgrunn de kommer fra.

Men når vi ser nærmere på frafallstallene ser vi at dette ikke er virkeligheten. En gjennomgang NIFU har gjort av all forskning på studenters klassebakgrunn publisert mellom 2002 og 2012 påpeker at det er betydelig høyere sannsynlighet for at studenter gjennomfører en grad dersom foreldrene selv har høyere utdanning. Dette er det rimelig å koble til klassetilhørighet.

På universitetet er det opp mot 20 prosentpoeng mindre sannsynlighet for at en student med lavt utdannede foreldre gjennomfører utdanningen de begynner på. SSB-rapporten «Frafall i høyere utdanning: Hvilken betydning har sosial bakgrunn?» fra 2005 viser til sammenligning at det spesielt er de svakeste studentene som påvirkes av foreldrenes utdanningsnivå. De svakeste fra videregående, men med høyt utdannede foreldre, har høyere sannsynlighet for å søke til universitetsutdanning, enn studenter med toppkarakterer men hvor foreldrene ikke har lang utdanning. De med lavt utdannede foreldre har også signifikant høyere sannsynlighet for å falle fra, selv når man kontrollerer for karakternivå fra videregående.

Ikke bare et universitetsproblem

Andre NIFU-undersøkelser har vist en sterk

korrelasjon mellom karaktersnitt på videregående og studenters karakterer på universitetet. Dette i seg selv er ikke så skremmende, men når vi ser at disse også korrelerer med karakternivå på grunnskolen er det grunnlag for å stille spørsmål ved hva vi egentlig ser.

Vi snakker ofte om at guttene blir sviktet i skolen, men klassebakgrunn er en faktor med større påvirkning på karakterene enn kjønn. Dermed er det grunnlag for å anta at de karakterene vi ser på universitetet i større grad er et resultat av klassebakgrunn enn personlige egenskaper. Utdanningssystemet bidrar rett og slett til å opprettholde klasseforskjeller.

Dette er et problem fordi det viser at vi på universitetet ikke evner å leve opp til vårt samfunnsoppdrag om å bidra til å utjevne sosiale forskjeller.

Skyld og bortforklaringer

Det finnes mange måter å forklare dette mønsteret. Det kan være fordi høyere utdanning ikke anses som like verdifullt i arbeiderklassen; at familier uten høyere utdanning har vanskeligere for å se nytten ved noen av de mer abstrakte fagene ved universitetet; eller at det finnes en driv til å ville gjøre det bedre enn sine foreldre som får studenter med høyt utdannede foreldre til å holde ut mer.

Alle disse faktorene er interessante, men skal vi klare gjøre noe med dette mønsteret må vi også se virkeligheten i hvitøye. Det studenter fra arbeiderklassebakgrunn opplever når de kommer til middelklassens høyborg er fremmedgjøring. Det oppleves i større grad enn blant andre studentgrupper som å tre inn i en helt annen virkelighet. På den ene siden må man, som min egen far, leve med å ha gjort et valg om å ta opp lån



Arbeiderklassen er ikke hva den en gang var. Framtidens kollokviegruppe?

for å være på et sted hvor det finnes mennesker som bruker hele livet sitt på å diskutere hvorvidt det er greit å plassere et «ikke» mellom et «å» og et verb. For hans far igjen – som jobbet hele livet som fabrikkstøper – fremtonet det seg som både latterlig og bortkastet.

På den andre siden kommer arbeiderklassestudenter med nettopp en slik verdensoppfatning inn i et universitet som tar det for gitt at snever grammatikk er noe av det viktigste man kan bruke sin tid på. Dette setter valget om høyere utdanning på prøve på en helt annen måte enn hos studenter med foreldre som har doktorgrad.

Den store klassereisen

Samtidig er det ikke til å komme utenom at vi som universitet er bærere av middelklassekulturen. Å gjennomføre en grad på universitetet plasserer deg trygt i middelklassen. Du får middelklassevenner, middelklasseverdenssyn, middelklassens politiske holdninger, og innsyn i middelklassens samtalesjargong. Vi er den store klassereisens start- og sluttsted. Vi som underviser tar

med oss vår middelklasseværemåte, og formidler bevisst eller ubevisst hva som er greit og ikke. Tidvis i form av spesifikke tenkemåter, tidvis i form av kunnskap, tidvis i valg av eksempler – om det er for å latterliggjøre eller for å formidle et viktig moment. Så klart krever dette en annen tilpasning fra arbeiderklassestudenter enn de studentene som har vokst opp med vårt verdisett og verdenssyn.

Dermed blir spørsmålet – hvilket ansvar sitter vi på i møte med arbeiderklassestudenter? Hvor kan vi hente forståelsen og pedagogikken som kan gjøre at vi i større grad evner å fungere som utjevnere i samfunnet?

Et forslag til en løsning

Det kanskje viktigste vi må ta med oss er en bevissthet om realiteten. Frafall er ikke bare tall og finansiering – det er kulturkollisjoner. Her er vi som institusjonsformidlere dypt ansvarlige. Alle som underviser ved UiO bør sette av tid til å reflektere over hva i undervisningen som er nødvendig faglig, og hva som kan være fremmedgjørende for stu-

denter med andre bakgrunner – det være seg klasseforskjeller eller andre kulturelle bakgrunner. Når er det nødvendig å utfordre, og når er det ikke det. Og, ikke minst, hvordan kan det gjøres på best mulig måte.

I andre runde trenger vi å reflektere over hvilke basisferdigheter vi tar for gitt, og hvordan vi kan formidle disse. Universitetsstudier forutsetter fra dag én spesifikke måter å lese, skrive og snakke på. Dette utgjør oftest en taus kunnskap. At det er taus kunnskap gjør at de som er innforstått med den, gjenkjenner den, eller kan spørre sine egne foreldre om hjelp, både vil gjøre det og ha det bedre.

Til sist er det mulig at det kan være verdt å gi pedagogen Paulo Freire nok et besøk. Hans frigjøringspedagogikk var utformet nettopp for å få arbeiderklassebarn og ungdom til å lære ut fra sitt eget ståsted. Læringen skulle føre til reell vekst og læring heller enn at de innordnet seg i systemet som undertrykker dem. Og ser det ikke nettopp ut som det er det vi lar skje i for mange tilfeller – skjult under dekket av individets valgfrihet?

Fra byggfag til Blindern

Etter kun en uke i Oslo har NTL Ungs nye tillitsvalgte på UiO planene klare. Nå gjør hun klart til vaffelrådgivning på Frederikkeplassen.

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

Ny Giv treffer NTL Ungs nye tillitsvalgte i kaffebaren på Georg Sverdrups hus tidlig mandag morgen. Det er semesterets første dag, og Lone Lunemann Jørgensen som bare har bodd i Oslo i en uke, gjør seg klar til første forelesning på masternivå denne mandagen.



Ingeborg Sophie Bjønness Ribu

-Den siste uka har det skjedd så mye, jeg har ikke rukket å være andre steder enn på Blindern ennå. Men jeg har jo vært i Oslo før da, så dette skal vel gå greit.

29-åringen som opprinnelig er fra Årviksand, en liten plass i Troms med 140 innbyggere, kommer fra stillingen som stu-

denttillitsvalgt ved Universitetet i Bergen, der hun tok en bachelor i retorikk. Det neste året er hun frikjøpt i 30 prosent av NTL Ung for å være tillitsvalgt for studentene på UiO.

-Jeg visste jo hva jeg gikk til da jeg fikk denne jobben, så jeg synes det har gått veldig bra å komme hit. Alt var på plass og klart for meg da jeg kom, Sier Lone og begynner å fortelle om veien til Blindern.

Omveien til akademisk

For det var nok ikke en akademisk karriere Lone hadde sett for seg da hun var ferdig på videregående og tok byggfaglig påbygging.

-Jeg hadde aldri tatt i en hammer før, da jeg begynte på byggfag. Så da var det to år til på skole, før jeg kunne ta læra som tømrer etter det. Det var beinhardt. Jeg lærte jo veldig mye, men det var tøft. Det var ikke noe særlig godt arbeidsmiljø der jeg var, og det var veldig hardt å være alene, som eneste jente. Det er jo ofte sånn i den bransjen, at hvis du får til noe og du er jente, så er det på tross av det. Men hvis du ikke får til noe, eller gjør noe feil og du er jente, så er det på grunn av det. Jeg kjente veldig på det, og følte meg ikke noe bra der, så jeg slutta. Det høres litt klisje ut når jeg sier det nå, men jeg lærte mye om å lære, da. Det å lære noe og å ha det i hodene er noe helt annet enn å ha det i hodet og tolke det. Og det har jeg all respekt for, det er bare ikke noe for meg.

-For meg ble det en logisk vei inn i fagbevegelsen. Jeg var ungdomstallitsvalgt i Fellesforbundet på Stord, og der jobba det jo bare sånne sterke oljegutter. Jeg var med

på landsmøtet til Fellesforbundet i 2011, og fikk gå på talerstolen der den første dagen. Det husker jeg var veldig stort.

Husker du hva du snakket om?

-Ja, jeg snakket om EØS. Mitt stolteste øyeblikk er fra dagen etter. Roar Flåthen skulle holde hilsmingstale, og da nevnte han meg og innlegget mitt. Da måtte jeg gi meg selv en klapp på skuldra. For man kan bli lagt merke til, hvis man vil.

Men så ble det retorikk og NTL?

-Denne veien blir jo ofte litt til mens man går. Under det første året på retorikk i Bergen hadde jeg en annen jobb som ikke var så relevant i faglig sammenheng. Så var det en som sa til meg at jeg måtte få meg en relevant jobb. Men hva er en relevant jobb? Jeg var jo litt aktiv i fagforbundet på sida, men det var så annerledes enn det jeg gjorde på Universitetet. Så dukket det opp en jobb i Caritas (en hjelpeorganisasjon som jobber for å bedre hverdagen for mennesker i Norge og verden, red.amn.) som prosjektmedarbeider på et nyoppstartet infosenter for arbeidsinnvandrere, og da fikk jeg en slags åpenbaring: jeg kan hjelpe folk til å hjelpe seg selv. Mens jeg jobbet der fikk jeg innblikk i hverdagen til personer som sliter med å få seg jobb, som sier ja til ting de kanskje ikke ville sagt ja til hvis de kjente regelverket bedre, fordi de er arbeidsinnvandrere og ikke vet hva de har rett og krav på. Det var da jeg skjønte at jeg ville bruke faget mitt til noe. Solidaritet er jo det jeg er

mest opptatt av, og hvis jeg kan bruke faget mitt, bruke språket til å få folk til å være mer solidariske, men også som et verktøy i integrering mellom majoritet og minoritet, så er jeg veldig glad for det.

Nå skal du starte på masteren din om en times tid, hvordan endte du opp i Oslo?

-Jeg hadde egentlig tenkt at jeg skulle til København og ta master der, men så jobbet jeg i Studieforbundet AOF som norsklærer for innvandrere i Bergen i fjor fram til september, og så reiste jeg litt. Jeg dro til Latin-Amerika, og i løpet av den turen skjønte jeg at jeg ikke ville til København allikevel. Jeg fant ut at det jo er mye lettere å bare flytte til Oslo enn til København og ta masteren her. Jeg er jo fra et lite sted langt nord, og vanligvis ville jeg tenkt at lengst vekk det beste, men akkurat da ble jeg klar over at København var litt for langt. Oslo er jo litt langt borte, men samtidig ikke, så da var det lettere å komme hit. Boligmarkedet i København var jo enda vanskeligere enn her, nå bor jeg jo bare fem minutter unna Blindern, og det er jo en luksus.

Og når du er ferdig med master, hvor ser du deg selv da?

-Når jeg er ferdig vil jeg jobbe med folk. Jobbe med inkluderingsarbeid, men først vil jeg få litt mer teoretisk ballast, sånn at jeg kan bruke faget til noe som har med virkeligheten å gjøre. Jeg kan ikke bare sitte og flytte papirer, jeg må være litt ute blant folk også.

Aktivisten

Lone er frikjøpt av NTL Ung i 30 prosent for å være studentenes tillitsvalgte, men hun skal like fullt ta masteren på fulltid.

-Det er jo sånt man lærer når man er aktiv. Man må stille opp der man kan og vil stille opp, gjøre det man har energi til, og de grensene lærer man fort å kjenne igjen når man er aktivist. Samtidig man må jo også huske på å leve litt i tillegg.

Du hadde jo det samme vervet mens du studerte i Bergen, hva tror du blir den største forskjellen på arbeidet her og der?

-Den største forskjellen vil være at det er et så mye større studentmiljø i Oslo, flere



Lone på stand for NTL Ung i fadderuka. Foto: Marie Samuelson.

aktører å forholde seg til, større forhold. Det er jo de største forskjellene, men ellers er det jo mye av det samme det går i - stå på stand, møte studentene og sånn. Nettverket mitt er jo i Bergen, og jeg har et stort nettverk i Bergen, mens her må jeg jo bygge opp mye på nytt. Kanskje jeg blir nødt til å stå på stand i to uker i stedet for to dager?

-Nå blir den største utfordringa å få på plass en studentgruppe med aktivister som kan holde trøkket oppe. I fadderuka har vi hatt stand, og også fått vervet en del nye medlemmer, men det er jo viktig å kunne holde trykket oppe. Vi er jo en bevegelse, og

jeg er ikke alene oppe i alt dette. Akkurat nå vet jeg ikke helt hvor store NTL Ung er på Universitetet, men målet mitt er 100 prosent organiseringsgrad. Det er alltid målet! Jeg har et inntrykk av at folk her er aktive og idealistiske, så jeg håper sannheten stemmer med førsteinntrykket.

Hvor kommer du til å holde base, hvor kan studentene finne deg?

-Alt stæsjet til NTL Ung er jo på NTL-kontoret i fysikkbygningen, så jeg kommer nok til å være mye der. Dessuten vil jeg jobbe mye med masteren min på lesesalen. ►

Det er viktig for meg å være der studentene er, så jeg kommer ikke til å jobbe hjemme-fra. Når jeg har fått på plass en aktivistgruppe skal vi starte med vaffelrådgivning en gang i måneden.

Vaffelrådgivning, hva er det?

-Det er akkurat det det høres ut som. En gang i måneden skal vi ha stand og steke vafles, og gi råd til studenter som trenger det. Vi får se hvor populært det blir, men jeg har trua. Alle vil jo ha vafles. Kanskje universitetets ansatte kommer innom også?

Hva tror du blir din hovedoppgave som tillitsvalgt?

-For det første må jeg legge til rette for at medlemmene i studentgruppa kan gjøre litt hva de vil, og å pushe på for at de kan ta styringa litt selv. Dessuten er det jo viktig å gi studentene som kommer til oss gode råd. Mange studenter har jo jobb ved siden av studiene, og det er viktig at de vet at de kan

komme til oss selv om UiO ikke er arbeidsgiveren deres. Vår oppgave er jo å hjelpe folk på jobben, selv om ikke jobben nødvendigvis er her.

Studentengasjement

Hva gleder du deg mest til å ta fatt på dette semesteret?

-Jeg er veldig motivert! Jeg brukte fire år på bacheloren, for jeg var på utveksling og visste ikke helt hva jeg skulle gjøre når jeg kom tilbake. Men nå er jeg klar. Jeg gleder meg til å lese pensum faktisk. Og til å forske litt, diskutere pensum med de andre. Jeg liker veldig godt å være student. Samtidig er min største utfordring at tida går så fort. Det er bare tre og en halv måned igjen til jeg er ferdig med eksamen!

Hvorfor mener du at det er viktig for studenter å fagorganisere seg, og da spesielt i NTL?

-Det er viktig at man ser at man er medlem av en solidarisk bevegelse, vi er ikke

bare en fagforening. Jeg prøver å vektlegge det at man er del av noe større, samtidig som jeg prøver å selge inn at de kan få hjelp på jobben.

-Videre er det også viktig å vektlegge at NTL har en god studentpolitikk. Vi jobber for heltidsstudenten. NTL er jo her for de ansatte på UiO, og vi som er studenter, vi jobber jo her vi også. Det er det som er så fint med NTL, alle kan være medlemmer hos oss, uavhengig av hvilken jobb man gjør. Det spiller ingen rolle om man jobber i eiendomsavdelingen, administrasjonen eller som underviser, NTL er for alle, det tror jeg mange setter pris på.

Helt til slutt, har du noen siste tanker du gjerne vil dele med NTL UiOs medlemmer?

-Nå må jeg jo finne meg en ny hobby. Jeg har lenge vært aktivist på fritida, men nå er jo hobbyen blitt jobben så da må jeg finne noe annet å gjøre på fritida. Kanskje jeg skal finne meg et jazzdanskurs eller noe som jeg kan tvinge meg selv til å gå på?



Lone Lunemann Jørgensen er klar for to år på HF og som tillitsvalgt for NTL Ung ved UiO. Foto: Ingeborg Sophie Ribu

Marianne Midthus Østby vil bruke plassen i universitetsstyret til å ta opp kampen om personalpolitikken og bygge ned barrierer mellom ansattegrupper

Vil gjøre UiO til en trygg arbeidsplass

Marianne Midthus Østby ble valgt som representant for de teknisk og administrativt ansatte i universitetsstyret. Nå skal hun ta opp kampen om personalpolitikken. Foto: Knut Anders Østby.

TEKST: MALIN LENITA VIK
M.L.VIK@STK.UIO.NO

- Jeg er først og fremst rørt av å ha fått så mye støtte, sier Marianne Midthus Østby om å ha blitt valgt inn i universitetsstyret som representant for de teknisk og administrativt ansatte.



Malin Lenita Vik

Det er rolig stemning i de gamle, lyse og sjarmerende kontorlokalene på det medisinske fakultet da jeg besøker henne på kontoret i begynnelsen i august. Der jobber hun som seniorrådgiver for lederstøtte.

- Jeg liker kontorlokalene her. Det knirker litt i gulvene når folk går nedover korridoren, men det er bare fint, for da vet jeg at det er folk her, sier Marianne.

Hun har akkurat kommet tilbake etter sommerferien og sier at hun fremdeles er i «feriemodus». En lang og god sommerferie kommer godt med, før en hektisk høst setter i gang. Full jobb, et nytt tidkrevende styreverv og familielivet på Haugerud, der hun bor med mann og to sønner, fyller tiden.

- Rart og fint å bli jobbet frem

Ellen Dalen, leder i NTL UiO, var primus motor for å få Marianne inn i universitetsstyret. Etter å ha overtalt Marianne til å stille til valg og et påfølgende hastemøte på Kastrup flyplass med resten av styret til NTL UiO (som var på vei hjem fra styreseminar), startet mobiliseringen.

Til sammen fikk Marianne ni forslagsstillere og opplevde en overveldende støtte fra kollegaer og NTL-medlemmer. De heiet

henne frem på sosiale medier, fremsnakket henne i korridorene og utallige e-poster, med oppfordring om å stemme på Marianne, ble sendt rundt.

Hun har med andre ord markert seg som en driftig, kunnskapsrik og godt likt kollega på UiO i løpet av sin fartstid på Blindern. Noen år har det etter hvert blitt - med hovedfag i offentlig politikk og administrasjon fra UiO i 2004 og som ansatt på UiO siden 2005.

- Det er rart og fint at noen jobber deg frem slik NTL UiO og kollegaer har gjort for å få meg inn i universitetsstyret. Og det er urolig kult at så mange mener jeg kan gå inn og gjøre denne jobben på vegne av alle oss teknisk-administrativt ansatte, sier Marianne og smiler.



Ikke en politikertype

Marianne sier at hun ikke er en "typisk politikertype". Hun liker ikke nødvendigvis å stikke hodet frem, men hun gjør det når det kreves, som i vårens valgkamp om plassen i universitetsstyret. Valgkampen inkluderte blant annet en paneldebatt.

– Jeg har aldri deltatt i en paneldebatt-setting før, så det opplevdes som litt utfordrende. Det verste var personpresentasjonen for da måtte jeg jo snakke om meg. Jeg liker bedre å snakke sak. Men i ettertid tenker jeg at debatten var bra. Nå vet jeg mer om hva de andre i styret står for. Og den litt introverte siden av meg må jeg jo bare legge litt til side. For det er så mye jeg vil, sier Marianne og smiler litt forsiktig.

Marianne beskriver det som et privilegium å kunne være med å påvirke, noe hun definitivt har gjort i sine ulike verv. Hun har vært tillitsvalgt for NTL-UiO siden 2009 og styremedlem i NTL-UiO siden 2013. Hun har også sittet i innstillingsråd, i fakultetsstyret og er meddommer i arbeidsrettssaker. I tillegg er hun glødende interessert i organisasjonsteori, arbeidslivspolitik og jussen som følger med.

Nå håper hun å få gjennomslag for det hun gikk til valg på for å komme inn i universitetsstyret.

Makt flyttes til arbeidsgiverne

– Min oppgave i styret blir å kjempe for det jeg er opptatt av. Det er blant annet de ansattes arbeidsvilkår, både rettslig og med hensyn til HMS. Jeg er opptatt av at folk skal ha det bra på jobben. Hvis folk har det bra på jobb, får UiO mye mer tilbake. Og det gjelder til alle ansattegrupper, sier Marianne.

Hun mener veien til en trygg arbeids-

plass handler om å få ned midlertidigheten, hindre outsourcing og ta kampen om personalpolitikken på UiO. Men trenden i tiden går i motsatt retning– hun bekymrer seg for utviklingen der stadig mer makt flyttes fra arbeidstakerne til arbeidsgiverne.

– I økonomisk pressa situasjoner vil kanskje arbeidsgiver ha mer fleksibilitet, men fleksibilitet betyr ikke at arbeidstakerne skal ha mindre vern. For arbeidstakerne er fleksible og omstillingsdyktige dersom de får være med på laget. De har også har mye kompetanse som er viktig at blir inkludert i omstillingsprosesser, sier hun.

Ny lov om statens ansatte

Et annet eksempel på at arbeidstakernes rettigheter svekkes, er regjeringens vedtak om at Tjenestemannsloven skal erstattes med en ny lov om statens ansatte.

– Den nye loven vil gjøre det lettere for arbeidsgiver å få gjennomslag for å si opp folk på grunnlag av virksomhetenes forhold. Den vilkårligheten tenker jeg er en stor svakhet, sier hun.

Samspill, åpenhet og kommunikasjon

Det nye rektoratet gikk til valg på en plattform som handlet om samspill, åpenhet og kommunikasjon mellom nivåene på UiO.

– Det blir spennende å se om vi får til det. I blant får man nemlig følelsen av at ledelsen ikke kjenner så godt til grunnplanet, sier hun.

Marianne forklarer at i debatter om bevilgninger settes ofte administrasjonen opp mot faglig produksjon. Dette er et skille hun ønsker å bygge ned, da heller ikke de vitenskapelige ansatte er tjent med outsourcing og at det kuttes for mye i administrasjon. Hun opplever også at det stadig skal kuttes nedover i organisasjonen, samtidig som det forventes mer aktivitet.

– Det er viktig å forstå støttefunksjonene og hvorfor det brukes midler på det. Jeg håper derfor jeg klarer å finne et godt samarbeid med de andre ansatte-representantene i styret slik at vi kan jobbe sammen i disse spørsmålene, sier Marianne.

UiO – en annerledes bedrift

Som organisasjonsteori-entusiast er Marianne opptatt av at vi må forstå hva slags type organisasjon UiO er.



Stort engasjement bak NTL UiOs parole på årets Pride parade. Marianne Midthus Østby med NTL UiO kolleger, Natalia Zubillaga og Mari Helén Varøy. Foto: Gry Bruland Larsen.



Tydelig spent Marianne Midthus Østby under innsettelsen av det nye rektoratet i Universitetsaulaen 22. juli. Foto: Knut Anders Østby.

– Vi produserer kunnskap og utdanner folk til å ta jobb i det norske samfunnet og drive samfunnet videre. Det er en helt spesiell og

krevenne oppgave. UiO kjennetegnes også med den enorme bredden i fagfelt, en kompleksitet som ikke så mange andre bedrifter har, sier hun.

–UiO har dessuten to ansattgrupper, delt i administrativt og vitenskapelig ansatte, med svært ulike behov på ett og samme arbeidssted. Så selv om man ofte tenker på UiO som en virksomhet på lik linje med andre bedrifter, er vi annerledes. Og det krever kanskje andre tiltak, legger hun til.

Mange krav skal møtes

På spørsmålet om hva hun tror vil bli mest utfordrende med å sitte i universitetsstyret svarer Marianne at faglige prioriteringer ofte er vanskelige.

–Det vi driver med er jo viktig, uansett hvilket fagfelt det er, sier hun.

En annen utfordring hun løfter frem er at UiO skal møte svært mange krav, fra næringsliv, samfunnsliv, samtidig som det kuttes i basisstøtten. Hvordan skal man klare å imøtegå disse kravene og samtidig være en trygg og god arbeidsplass?

– Jeg tror ikke UiO kommer til å klare å nå disse målene og kravene om ikke vi er en trygg arbeidsplass. Det som gjør at de ansatte presterer er trygghet, autonomi, god kommunikasjon og tillit og ikke utrygghet, avslutter hun.

Vi gratulerer Marianne med plassen i universitetsstyret og ønsker henne lykke til

Seks kjappe om Marianne

- 1. HVA GJØR DU NÅR DU SKAL SLAPPE AV?**
Spiller tverrfløyte i korps. Jeg liker også å lese lov og avtaleverk på lovdata.no. Haha, jeg er veldig nerdete, sier mannen min.
- 2. HVIS DU FIKK GJØRE EN TING I LIVET?**
Da ville jeg studert jus.
- 3. HVA ER DIN BESTE EGENSKAP?**
Jeg elsker å snakke med folk, og veldig interessert i folk. Det er sånn jeg lærer.
- 4. HVA ER DIN DÅRLIGSTE EGENSKAP?**
Noen ville kanskje si at jeg kunne vært litt tøffere, mens andre mener jeg er i overkant tøff. Det kommer nok litt an på hvem du spør.
- 5. HAR DU EN LEVEREGEL?**
Hvis jeg ikke tør så gjør jeg det likevel.
- 6. HVA DRIVER DEG?**
Flinke og engasjerte folk og det å få til noe på vegne av flere. Jeg opptatt av at folk skal ha det bra. Det er et driv i seg selv!



Lønsforhandlingar på UiO – det du må vite

Lønsforhandlingane er i gang, og i år er det mellom-oppgjeret som skal forhandlast om. Korleis det føregår er avhengig av kva fagforbund du er medlem av — eller ikkje medlem av. Leiar i NTL UiO, Ellen Dalen, navigerer oss gjennom forhandlingsjungelen.

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

1. KORLEIS FØREGÅR EIN FORHANDLING?

NTL sine medlemmar sender inn krav. Dei lokale tillitsvalde les krava og prioriterer dei saman med eit forhandlingsutval i NTL UiO. Dette forhandlingsutvalet møter arbeidsgivar og dei andre fagorganisasjonane til forhandlingane. Forhandlingane vert gjennomført i stor grad ved hjelp av utveksling av namnelister. NTL prosederer krav som er særleg viktige og som er vanskelege å få gjennomslag for. Det vil seie at vi snakkar om spesifikke personar i forhandlingane.



Marit Brennsset

2. KVIFOR MÅ EG KREVJE? Om du ikkje sjølv fremjar krav, kan du ikkje rekne med å rykke opp.

Forhandlingane er individuelle. Det vil seie at dei baserer seg på beskrivingar av arbeidsoppgåvene og ansvaret til den enkelte. Desse er det medlemmane som sjølv

kjenner best, og NTL har ikkje oversikt over kva alle dei 1200 medlemmane jobbar med.

3. MEN EG VEIT IKKJE KVA EG SKAL SKRIVE? Det er ikkje alltid det skjer store endringar i arbeidsoppgåvene som gir lønsauke. Det ein må hugse på er at det også skjer endringar i måten ein gjer oppgåvene på. Det same arbeidet blir gjort på nye måtar, og det kan vere noko å ta med i eit krav.

Du bør beskrive arbeidsoppgåvene så tydeleg og kortfatta som mogleg. Ein som ikkje kjenner ditt arbeidsfelt må kunne vurdere kompleksiteten i oppgåvene dine og samanlikne deg med andre tilsette ut i frå det du skriv. Det må ikkje ha skjedd endringar i oppgåvene dine sidan sist du vart lønsvurdert, men om det har det, er det verdi-full informasjon.

Du kan også sjå på kollegaene dine. Om ein kollega som har tilnærma lik stilling som deg, tener meir enn deg, kan du bruke det som argument.

All løn på UiO er offentleg. Om du lurar på kva ein kollega av deg tener, kan du spørje din arbeidsgivar, tillitsvalde eller NTL-kontoret om informasjon. Kollegaene dine vil ikkje få beskjed om at du har bedt om innsyn, så du treng ikkje bekymre deg for det. Om du ser at ein samanliknbar kollega av deg har høgare løn, kan du peike på nettopp denne kollegaen i kravet ditt. Hugs å bruke namn på kollegaen din i kravet.

4. VED FØRRE LØNSFORHANDLINGA SKREIV EG OM ENDRINGAR I STILLINGA MI, MEN FEKK LIKEVEL IKKJE LØNSAUKE. KAN EG SKRIVE DET SAME I ÅR? Ja, det kan du. Om du ikkje gjekk opp i løn på dei førre forhandlingane, er endringar eller andre argument like gyldige i år som i fjor.

Om du heller ikkje går opp i år, kan du bruke dei same argumenta neste år.

5. KVA ER SKILNADEN PÅ EIT HOVUDOPPGJER OG EIT MELLOMOPPGJER? UiO er ein del av ein statleg sektor, og du må difor forholde deg til den avtalen som arbeidstakar- og arbeidsgivarorganisasjonar har inngått om blant anna løn, ferie, permisjonar og liknande i staten. Denne vert kalla hovudtariffavtalen i staten og framforhandlast annakvart år. Det er det som er hovudoppgjeret. I det mellomliggende året vert det justert. Det er mellomoppgjeret. Mellomoppgjeret handlar om løn, blant anna for å justere i forhold til prisutviklinga i perioden.

6. SJEFEN MIN HAR SAGT AT HAN/HO SKAL SØKE PÅ MINE VEGNE. MÅ EG LIKEVEL SENDE INN KRAV SJØLV? JA. Det aukar sjansen din betrakteleg om du har eit dobbelkrav (eitt frå arbeidsgjevar og eitt frå fagforeininga).

Om sjefen din ikkje har tatt opp løn med deg kan du sende ein e-post og be om ein samtale. Du har krav på lønssamtale der du kan fortelje at du vil ha meir løn. Hugs å komme godt forberedt og ha gode argument. Sjå tipsa nedst på sida.

7. KOR MANGE LØNSTRINN BØR EG FREMJE KRAV OM Å GÅ OPP? Skriv det gjerne i kravet om du er usikker på kor mykje du skal fremje. Vi meiner at det er realistisk å fremje krav om tre lønstrinn. Hugs å ikkje vere for beskjeden! Snittopprykket er på tre til fire lønstrinn.

8. OM EG GÅR OPP I LØN, NÅR TRER ENDRINGA I KRAFT? Endringa har tilbakeverkande kraft frå 1. juli.

9. NÅR FÅR EG VITE OM EG HAR GÅTT OPP I LØN? Det er avhengig av når protokollen vert signert. Fristen i år er 1. november. Arbeidsgivar tek sikte på at alt klartgjertast før året er omme.

10. KORLEIS FÅR EG VITE DET? Du vil motta ein e-post frå NTL. Protokollen, som også vert sendt ut i ordinær post, er ei liste over alle som har gått opp i løn ved UiO. I staten er løn offentleg.

11. KVA VIL DET SEIE Å FREMJE KRAV PÅ SÆRSKILT GRUNNLAG? Grunnlaget for eit slikt krav må vere anten vesentlege endringar i stillinga, rekruttering eller ekstraordinær innsats, eller lønsskilnader på grunn av kjønn. Om du trur du oppfyller kriteria bør du først kontakte din lokale tillitsvalde eller NTL-kontoret. Då vil kravet ditt bli vurdert og fremja ovanfor arbeidsgivar om det oppfyller krava.

Forhandlingar om lønsopprykk basert på særskilt grunnlag blir ført om lag annakvar månad og er difor ikkje avhengig av ordinære lokale lønsforhandlingar. Men kra-

vet ditt kan også bli fremja som særskilt krav under lokale lønsforhandlingar om din tillitsvalde meiner du oppfyller krava.

12. EG HAR LEST AT AKADEMIKERNE HAR EIN ANNA LØNSORDNING. KVIFOR ER NTL SIN ANNLEIS? Vi merkar veldig godt at arbeidsgivarane har fått meir makt. Akademikerne og arbeidsgivar arbeider for å få mindre kollektive rammer og meir individuelle forhandlingar «eit «trynetillegg». Det vil seie at ein blir løna ut i frå prestasjon. Med denne ordninga kan lønsskilnadene bli veldig store, til tross for at ein i utgangspunktet har same stilling. Slik vil vi ikkje ha det.

Kampen om faglege rettar og arbeidstakaranes makt har blitt veldig tøff dei siste fire åra.

Tips til innsending av krav:

- Ver konkret med arbeidsoppgåvene dine.
- Ver konkret når du samanliknar med kollegaer (bruk namn og tal).
- Spør din lokale tillitsvalde.
- Snakk med arbeidsgivaren din, både om stillingskode og løn.
- Bruk UiO sin lønspolitikk og stillingsstruktur.
- SEND KRAV!

Lokale lønsforhandlingar

- I lokale forhandlingar møter forhandlingsutvalet leiinga saman med forhandlingsutvala frå dei andre fagforeiningane ved arbeidsplassen.
- Det er vanlegvis slik at det blir satt av ein pott under dei sentrale forhandlingane som bestemmer ramma for dei lokale forhandlingane.
- I dei sentrale forhandlingane blir det også bestemt kva stader som skal vere forhandlingsstader. Vanlegvis er det på verksemdsnivå, men dette varierer.
- Det er ikkje streikerett i dei lokale forhandlingane i staten.
- Blir det ikkje einigheit mellom partane kan saken tas til Statens lønsutval for tvisteløysing.

Napp ut
desse sidene og
spar dei til neste år slik
at du også kan finne
fram i lønsforhandlingsjungelen



FOTO: NILS S. AASHØIM/NORGES BANK

Engasjement i gatene

Den 29. august gjekk NTL-dagen av stabelen. NTL UiO-representantar på Campus, ved forskningsparken og på odontologisk fakultet stod klare til å ta imot både tilsette, studentar og tilfeldig forbipasserande for å oppmode dei om å bruke stemmeretten.



Sara Sundby (tillitsvald ved SV) og Øivind Bratberg (styremedlem) lot ikkje regnet stanse engasjementet. Foto: Line Grenheim



Tillitsvald på NM, Ole Dorholt, serverte både smil og brosjyrer. Foto: Nora Hougen.



Caroline Hals (tillitsvald ved SV), Gry Bruland Larsen (tillitsvald ved MedFak), Mari Helén Varøy (styremedlem), og Tobias Langhoff (tillitsvald ved USIT) tok i mot morgonfuglane ved Forskningsparken t-banestasjon. Foto: Marit Brennsset.



Med både t-bane- og trikkestasjon vart det travelt for NTL-UiO. Foto: Marit Brennsset.



Desse brosjyrene var ein av dei som vart delt ut då NTL-UiO gjorde ein innsats for valoppslutninga. Foto: Marit Brennsset.



Tobias Langhoff sikra seg både t-skjorte og brosjyrer. Foto: Marit Brennsset.

VAKTBIKKJA

I denne faste spalten kommer vi framover til å presentere korte intervju med en av våre tillitsvalgte på UiO. De tillitsvalgte er din nærmeste kontakt dersom du har spørsmål som angår fagforeningen, men hvem er de, hva jobber de med, og hva er deres favorittparagraf i tjenestemannsloven?

Sjefen på lesesalen

TEKST: INGEBORG SOPHIE RIBU

Hvilken bakgrunn har du? –Det har vært en lang reise til Blindern. Etter videregående tok jeg byggfaglig påbygning, og var lærling i en bedrift på Stord. Der ble jeg aktiv i Fellesforbundet og sånn havnet jeg i fagbevegelsen. Etter å ha jobbet i byggebransjen noen år begynte jeg på en bachelor i retorikk ved Universitetet i Bergen. Der hadde jeg det samme vervet som jeg har her nå. Det siste året har jeg reist litt, jobbet frivillig som engelsklærer i Latin-Amerika, og så skulle jeg egentlig fortsette studiene mine i København, men så føltes det litt langt unna. Og da ble det Oslo.

Hvorfor ble du medlem av NTL? –Det føltes som den logiske veien å gå. Jeg var jo allerede fagorganisert, og jeg tenker at nå som jeg etter hvert er blitt relativt høyt utdannet er NTL det logiske valget. Jeg liker ideen om at vi alle kan organiseres i det samme forbundet, uavhengig av hvilken stilling vi har og hvem vi er. Dessuten setter jeg veldig stor pris på studentsatsinga til NTL.

Hva tenker du er det viktigste du gjør som tillitsvalgt for studentene? –Å være der for dem, og la dem forstå at vi er en del av noe større enn bare oss selv. I tillegg så vil jeg at de skal vite at de kan komme til meg og snakke om ting som skjer med dem på jobben, uavhengig av hvor den jobben er.

Hva er den største utfordringen NTL UiO står ovenfor slik du opplever det? –Jeg har jo min første dag her i dag, så det er jo litt vanskelig å svare på. Men målet mitt er å oppnå 100 prosent organiseringsgrad, da.

HVEM: Lone L. Jørgensen
HVA: Studenttillitsvalgt i NTL Ung
(fra 1. august 2017)



Hva slags saker håper du studenten kommer til deg med? –Alt. Både om det er noe som er vanskelig på studiet og på jobben.

Hva er den største fordelen med å være medlem i NTL? –Du blir en del av et større fellesskap som jobber mot de samme målene, og som deler de samme idealistiske synene.

Hvis du var rektor på UiO for en dag, og kunne endre på kun én ting, hva ville det ha vært? –Dette gjelder jo for alle rektorer

over alt, men de må sørge for å få flere kvinner inn på pensum.

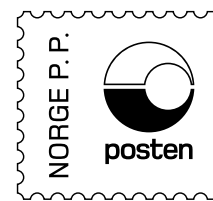
Hva elsker du å gjøre, men opplever at du gjør for lite av? –Dance! Jeg savner den latin-amerikanske dansekulturen. Jeg får få meg en hobby nå som hobbyen min har blitt jobb.

Hvilken parole ville du gått bak i neste 1. Mai-tog? –Kan jeg si alle? Nei, hvis jeg må velge bare én, så må det bli solidaritet med Vest-Sahara.

Hva er din favorittparagraf i Tjenestemannsloven, eller Loven om statens ansatte, som den nå heter? –Det har jeg ikke satt meg så mye inn i, så det vet jeg ikke. Men arbeidsmiljøloven kan jeg utenat, den har jeg lest på sengekanten.



Lone Lunemann Jørgensen, tillitsvalgt for UiOs studenter, her fra første dag på HF



Returadresse: NTL UiO, Postboks 1034 Blindern, 0316 Oslo

ORGANISASJONSNYTT



FOTO: COLOURBOX

Kurs og konferanseoversikt NTL UiO:

Studieutvalget ved NTL UiO arrangerer en rekke kurs for medlemmene, her er en oversikt over alle kursene.

Nettverkssamling for tillitsvalgte som arbeider med personalsaker

14.-15. november
Søknadsfrist 6. oktober

Tillitsvalgtkonferanse for unge tillitsvalgte

15.-17. november
Søknadsfrist 6. oktober

Regnskap, budsjett og økonomiforståelse

22.-23. november
Søknadsfrist 27. oktober

Arbeidsrett for ledere med personalansvar

4.-5. desember
Søknadsfrist 27. oktober

Organisasjonskunnskap – NTL-skolen trinn 1

4.-8. desember
Søknadsfrist 27. oktober

Andre kurs fra studieutvalget i høst, dato ikke avklart

- På tide å bli sett og hørt
- Lunsjmøte om pensjon med Forsvar offentlig pensjon

Kurs fra kontoret

- Kurs om Lov om statens ansatte
25. oktober, 9.00-12.00
Seminarrom 125
Georg Morgenstiernes hus.
Påmelding via nettskjema!

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
Telefon: 228 57252

Folk på kontoret:

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

Styremedlemmer:

Ellen Dalen, leder
Tlf: 228 55770 • ellen.dalen@admin.uio.no

Natalia Zubillaga, nestleder
Tlf: 228 5594 • natalia.zubillaga@sai.uio.no

Tom Thorsen, sekretær
tom.thorsen@kjemi.uio.no

Tobias Langhoff, kasserer
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

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

Lone L. Jørgensen, Studenttillitsvalgt NTL Ung
Tlf: 472 95 294 • llj@ntl.no

Ny giv redaksjonen:

nygiv-redaksjon@ntl.uio.no

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