

# Ensidig innførte forandringer i betingelser for arbeidstagere

© Sven Fjeldaas v02c10/2-2017



## Reservasjon

Det er vanskelig å skaffe konkrete, skriftlige og uomtvistelige data. Denne presentasjonen er bygget på forhold som er **observerbare ved egen** arbeidsplass, en av svært mange, og i tillegg noen avisartikler og et par **allmøter**.

Presentasjonen skal kun brukes internt i Tekna. Den er beregnet på å være et grunnlag for ettertanke og videre planlegging. Den som baserer seg på data i presentasjonen må selv verifisere disse.

# Ta tak i situasjonen

## **Fullfinansiert stilling med underordnede og laboratorier.**

Ja, slik var det i tidligere tider.

- Dagens situasjon er en helt annen.
- Fremtiden må utformes nå.

## **Forslag til vedtak**

Tekna avdeling NTNU skal i handlingsplan ha spesielt fokus på arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø for ansatte akademikere. Dette omfatter:

- De krav Ledelsen ved NTNU stiller til ansatte akademikere med hensyn til ekstern finansiering og undervisningsbelastning
- Endringer i Instituttene forretningsmodeller og virkning med hensyn til forskningen og undervisningens fokus, omfang og kvalitet.

# Nå eller aldri

- Hvorfor ikke tidligere?
  - Noen juridiske forhold.
- Hvorfor ikke senere?
  - Andre juridiske forhold.

Hvis Ledelsen får bruke sine verktøy uhemmet, vil dette «forme terrenget etter kartet». Deretter er det ikke grunnlag for innsigelser.

● Fryse tilstanden?

● Tilbake til fortiden?

## Tvert i mot

- Betydelige endringer,
- Men ikke langs den veien vi har begynt å gå nå!

# 180 graders vending

Detaljer følger på andre lysark.

- **Fra: Fullfinansiert stilling med underordnede og laboratorier.**
- **Til: Skaff tre millioner kroner per år.**

Alternativ under utvikling: **Forvisning til undervisning:**

- Minimum fire fag per år, pluss administrative oppgaver.

**Ikke i overensstemmelse med rammebetingelsene:**

- Strider mot ansettelseskontrakt.
- Intet marked.
- Mangler ressurser:
  - Underordnede
  - Innsatsfaktorer

# Krav til akademikere i dagens situasjon

- Skaff tre millioner kroner per år
  - Det forventes at enhver i undervisningsstilling holder seg med tre stipendiater. På interne møter hører man utsagn av typen «Man skal ikke ansette folk uten at de har en portefølje på minst tre ganger sin egen lønn».
- Publisering
  - Omfattende volum og
  - internasjonalt fremragende.
- Undervisning, eksamener og sensur – pluss administrasjon
  - I upåklagelige og kvalitetssikrede former.

# Tilgjengelige ressurser

- Akademikeren selv
- Internettforbindelse
- Kontor-PC og fasttelefon

## Eksempler på manglende ressurser

- Underordnede
- Støttefunksjoner
- Laboratorier
- Budsjetter

# Markedet for forskning

## ● Forskningsrådet ● EU-kommisjonen ● Bedrifter

Satsingsområdene  
dekker kun deler av  
NTNUS virkefelt

I 2016 hadde NTNU  
Fire satsningsområder:  
Bærekraft, Energi,  
Havrom og Helse.

NFR satsing 2017:  
Innovativt og  
bærekraftig samfunn.

Se «Langtidsplan».  
Totalt Kr. 8 483 mil.  
Til UoH kr. 2 608 mil.

EU-kommisjonens  
program har et volum og  
en kompleksitet som ikke  
kan analyseres her.

- Begrensede pengepotter
  - Budsjetter
  - konjunkturer
- Begrenset tilgang til pengepotter
  - «Payback Time»
  - «Track Record»
  - «Full Scale Implementation»
  - «Fulfilment Verified»
- **Industristøtte, ikke universitetsstøtte**
  - Internasjonalt, fokus på forskeres mobilitet
  - **Skifter fagfelt**
  - Nærhet til relevante bedrifter

# Konkurransen i markedet

- Alle andre norske universiteter
- Regionale høyskoler
- SINTEF
- Konsulentfirmaer

Sannsynligheten for å  
kunne hevde seg over tid

- Manglende organisasjon
- Manglende ressurser
- Noe perifer plassering
- Hard konkurranse



# Størrelser

	Ansatte i undervisning, forskning og formidling	Vitenskapelig ansatte	Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	Doktorgradskandidater	Omsetning
UiO	4 669	3 529	1 140	2 954	7,5 mrd.
NTNU	4 377	Antatt: 3 300	Ikke oppgitt	Ikke oppgitt	7,98 mrd.
SINTEF	Totalt: 1 793	Forskere: 1311*			3.2 mrd.

\* Herav 714 med doktorgrad.

Hvis 3 300 vitenskapelig ansatte skal skaffe tre millioner kroner hver per år, skal de til sammen skaffe 9 900 000 000 kroner, hvilket er 9,9 mrd. per år.

Dette er 2.4 mrd. mer enn omsetningen til UiO. Beløpet er mer enn tre ganger SINTEFS omsetning. SINTEF er blant de fire største oppdragsforskningsinstituttene i Europa.

**NFR betalte kun kr. 2,6 mrd. til UoH siste regnskapsår. Akademikerne ved NTNU skal altså skaffe 3,8 ganger så mye.**

9,9 mrd. er også ca. 1/5 av forsvarsbudsjettet for 2017, som er på rekordstore 49,1 mrd.

NTNU har i dag 6 900 ansatte. En økning til 9 900 doktorgradskandidater med støttefunksjoner vil kreve langt mer enn en dobling av bygningsmassens areal.

# Hvor kommer disse urimelighetene fra?

- Departementet?
- NTNUs styre?
- Rektor?
- Dekan?
- Instituttstyrer?

Dette er de faktiske forhold ved ett institutt med tilsynelatende gode resultater i et fakultet med meget gode tall for ytelse.

Det ligger imidlertid i sakens natur at når innholdet i forrige bilde blir kjent, vil de forhold som beskrives her bli avfeid med en påstand om at de er uten rot i virkeligheten.

## Strategi

**Benytt situasjonen til å rydde opp i ansettelsesvilkårene.**

- Start med vilkårene for nyansettelser.
- Avklar i hvilken grad nye vilkår kan gjøres gjeldende for gamle avtaler.
- Forhandle om kompenserende tiltak.

**Vurder om de samlede arbeidsvilkår gir grunnlag for en bærekraftig forretningsmodell.**

- Markedsandeler og økonomi.
- Forretningsmodellens organisasjonsform.
- Stresstester.

# Oppdragsforskningsinstitutt

- NTNU skal være størst og best, ikke minst i forskning.
- Forskning måles hovedsakelig i den mengden av andres penger man har forbrukt.
- **NTNU styres bevisst mot å bli et oppdragsforsknings-institutt. All forskning skal finansieres eksternt.**
  - Styre, Rektor, Dekaner og Instituttstyrere er ikke lengere de ansattes tillitsvalgte. De representerer NTNUs eier, Departementet.
  - Antallet doktorgradskandidater er på nivå med antall forskere i SINTEF.
  - Professorers arbeidsforhold er knapt nok på linje med forholdene for SINTEFS forskere.
  - Det er et vesentlig press på professorene for å skaffe penger for å akselerere utviklingen.
  - Mulig strategi: Ansette vellykkede oppportunister.
  - Forskere på SINTEF forteller at konkurransen fra NTNU er godt merkbar.
- Hva er fremtiden? NTNU i en Statoil-form med Staten som største eier og med et bidrag fra NTNU til statskassen?
  - Et bidrag kan man få ved å skattlegge forskningsaktiviteten.

# Undervisning

- Det hevdes fra høyt nivå at det skal satses på undervisning.
- Lokalt møter man trusler av typen «Den som ikke skaffer tilstrekkelig forskningsmidler blir forvist til undervisning.»
- Dette medfører indirekte at tittelen «professor» ikke vil betegne en person som kan faget, men en som kan skaffe penger der det er lite å hente.

# Organisasjonsform

**Planene for en ny «karrierevei» avslører indirekte at Ledelsen vil ha oppdragsforskning og undervisning i en og samme organisasjon. Dette er uheldig:**

- Det er ikke tillatt å subsidiere forretningsdrift med lønnsmidler fra Staten.
- Staten, representert ved NTNU, vil være økonomisk ansvarlig for alle forhold ved oppdragsforskningen.
- Både NTNUs interne kultur og juridiske ansettelsesbetingelser vil bremse den dynamikken i ansettelsesforhold som en oppdragsforsknings-institusjon må ha. (Markedene er flyktige!)

# En selveiende stiftelse

- I 1950 løste NTH mange problemer, deriblant de som er påpekt her, ved å opprette SINTEF som en selveiende stiftelse underlagt NTHs styre. SINTEF ble selvstendig i 1980.
- NTNU bør gjøre noe tilsvarende nå, men samtidig unngå noen av de feilgrep som ble gjort.
- Oppdragsforskningen bør altså samles i en moderne form for selskap.
  - Oppdragsforskningen kan for eksempel operere under forkortelsen NTNU.
  - Undervisningen kan ta NTH-navnet tilbake.

En episode en gang på 70-tallet illustrerer betydningen av å få orden på organisasjonen: Noen forskningsmidler ved Skipsmodelltanken endte i private lommer. Som en følge av dette ble NTH fratatt retten til å drive prosjekter som involverte eksterne midler.

Professorer ved NTH hadde da valget mellom å drive ekstern virksomhet på klassisk vis, for egen regning og risiko, eller å drive den gjennom SINTEF. Det siste fremsto som et naturlig valg.

# NTNU og tilsvarende universiteter vil bestå, men neppe i dages form

## **Vil den formen NTNU styrer mot bli oppfattet som relevant i samfunnet om 20 – 30 år?**

- NTNU kan reelt sett bli en samling av enkeltmannsforetak spredd over «alle» fagfelt, bemannet med mer- og mindre vellykkede oppportunister, og med undervisning som en underprioritert oppgave.
- Størrelsesordener og grader av fokus i samfunnet for øvrig er allerede i dag på en helt annen skala:
  - Dassault Systems, en leverandør av programvare for 3D geometri, har 14 000 ansatte fra 123 nasjoner og 56 forskningslaboratorier fordelt på flere kontinenter.
  - Mobiltelefonprodusenten Motorola har sitt eget «university».
  - Mobiltelefonprodusenten Nokia har kjøpt Bell Labs. Ansatte ved Bell Labs har oppnådd åtte Nobelpriser.

# Forslag til vedtak

Tekna avdeling NTNU skal i handlingsplan ha spesielt fokus på arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø for ansatte akademikere. Dette omfatter:

- De krav Ledelsen ved NTNU stiller til ansatte akademikere med hensyn til ekstern finansiering og undervisningsbelastning
- Endringer i Instituttene's forretningsmodeller og virkning med hensyn til forskningen og undervisningens fokus, omfang og kvalitet.