

EDB-sentret som arbeidsplass  
en intern spørreskjemaundersøkelse

13.01.1982

Inger Dreyer  
Petter Wiig  
Ola M. Johnsen

EDB-sentret har vært plaget en ustabil personalsituasjon i det siste. Denne undersøkelsen tar sikte på å kartlegge årsakene til dette og foreslå tiltak for å bedre stabiliteten. Bedring av terminalarbeidsplassene og den interne kommunikasjonen kolleger imellom samt omorganisering av kontakten med brukerne er tiltak som de ansatte prioriterer. Lønn og avansementsmuligheter er imidlertid fortsatt viktige faktorer for å holde på arbeidskrafta.

I N N H O L D S F O R T E G N E L S E

<u>Seksjon</u>	<u>Side</u>
1. BAKGRUNN OG GJENNOMFØRING	1
2. HOVEDKONKLUSJONER	2
3. DEN ENKELTES ARBEIDSSITUASJON	2
3.1. Lønn	2
3.2. Jobbinnhold	3
3.3. Arbeidsmiljø	3
4. INTERN ORGANISASJON	3
4.1. Stillingsstrukturen	4
4.2. Organisering i grupper	4
4.3. Påvirkningsmuligheter og informasjon	4
5. FORHOLDET TIL BRUKERNE	4
5.1. Brukerkontakt	4
5.2. Kurs	5
6. HVA BØR VI GJØRE?	5
6.1. Forbedre lønnsforhold og stillingsstruktur	5
6.1.1. Normering	5
6.1.2. Egne lønnsplaner for EDB-personell i staten	5
6.1.3. Personlige tillegg	6
6.2. Forbedre kontakten med brukerne	6
6.3. Forbedre den interne kommunikasjonen på EDB-sentret	6

<u>Seksjon</u>	<u>Side</u>
6.3.1. Allmøte	6
6.3.2. Gruppeledermøte	6
6.3.3. Interne seminar	7
6.4. Forbedre ytre miljø	7
6.4.1. Terminalarbeidsplasser	7
6.4.2. Ventilasjonsstøy	7
7. RESULTATER	8
7.1. Forklaring til skjema	8
7.2. Svar	9

## 1. BAKGRUNN OG GJENNOMFØRING

Ustabiliteten i stillingene ved EDB-sentret har de siste årene vært ganske stor. Som det går fram av tabellen under er ikke den totale avgangen av personell svært høy, ca 10%.pr. år i gjennomsnitt. Effekten av dette er likevel plagsom idet opplæringstiden for disse stillingene er relativt lang, 6 mnd. er ikke unormalt. Dessuten har de fleste søkt 1 års permisjon før de offisielt har sagt opp stillingene ( se tabellen).

EDB-rådet diskuterte disse problemene (sak 14/81) og anbefalte følgende:

"EDB-sentret bør sett ned en arbeidsgruppe som ser på hvordan arbeidssituasjonen kan gjøres mer interessant for de ansatte".

Denne gruppen ble oppnevnt i okt 81 og presenterer i denne rapporten resultatet av arbeidet.

Undersøkelsen tok i første rekke sikte på å gi svar på hvordan den enkeltes arbeidssituasjon kunne gjøres mer interessant. I tillegg ga svarene fra de ansatte nyttig informasjon som bør kunne brukes av ledelsen ved EDB-sentret til å organisere arbeidet på en bedre måte til beste for brukerne og de ansatte.

Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av spørreskjema som ble besvart av de ansatte ved EDB-sentret. Det var da 17 besatte stillinger. 16 svar kom inn. Alle har ikke svart på alle spørsmålene. Summen svarene på hvert spørsmål er derfor noen ganger mindre enn 16.

I noen tilfelle hadde det vært interessant å relatere svarene til hvilken stillingskategori svareren hadde. Utvalget vurderte dette, men fant dette ville gjøre det for lett å tilbakeføre svarene til enkeltpersoner fordi noen stillingskategorier har få personer. Det ble derfor ikke spurt om stillingskategori.

En oppstilling av svarene er gitt i kap.7. Skjemaet inneholdt 3 hoveddeler:

- Den enkeltes arbeidssituasjon
- Intern organisasjon
- Forholdet til brukerne

Oppsummering av svarene følger samme disposisjon.

Tabell 1. Personell som har sluttet ved EDB-sentret.

Fordeling etter oppsigelsesdato : År : Fordeling etter forsvinningsdato :  
 Antall : Stillingskategori : : Antall : Stillingskategori :

4	: 1 EDB-sj, 2 kons, 1 oper	: 81	: 2	: 1 EDB-sj, 1 kons	:
1	: 1 konsulent	: 80	: 2	: 1 kons, 1 operatør	:
1	: 1 konsulent	: 79	: 1	: 1 konsulent	:
0	:	: 78	: 1	: 1 konsulent	:
3	: 1 kons, 2 adm. sekr	: 77	: 2	: 1 kons., 1 adm.sekr	:
1	: 1 adm.sekr	: 76	: 2	: 2 adm.sekr.	:

2. HOVEDKONKLUSJONER

Under hvert hovedpunkt i spørreskjemaet ble det spurt hvilke 3 punkter den ansatte ville prioritere å få gjort noe med. De punkter som skilte seg ut var

- Miljøtiltak, flere terminaler og bedre terminalarbeidsplasser.
- Lønn og avansementsmuligheter.
- Brukerkontakten
- Intern kommunikasjon

Disse punktene blir behandlet mer utførlig i kap.6, HVA BØR VI GJØRE.

Hvorfor slutter så folk på EDB-sentret? Spørsmål til de som fremdeles "holder ut" kan ikke gi noe klart svar på dette. Det kan selvsagt tenkes at folk slutter selv om de ikke er direkte misfornøyd med forholdene på EDB-sentret. (mørketid, klima, familieforhold osv.) En liten undersøkelse blant de som har sluttet vil gi et mer komplett bilde. Utvalget anbefaler derfor at det blir gjort en slik undersøkelse.

3. DEN ENKELTES ARBEIDSSITUASJON

3.1. Lønn

Som ventet synes mange at lønnen er for lav, hele 7 av 13 (3 har ikke svart). Undersøkelsen gir ikke svar på hvilken stillingsgruppe disse 7 tilhører, men det er kanskje nærliggende å gjette på at de tilhører det "øvre sjikt" som sammenligner seg med kjente som jobber i næringslivet. Dersom vi ser på hvem som har sluttet på EDB-sentret de siste årene (tab. 1 over), indikerer dette også det samme.

De fleste synes også avansementsmulighetene er for dårlige (9 av 14), dette til tross for at gjennomtrekk i seg selv skaper en visse muligheter til avansement.

Det synes derfor klart at visse bedringer i lønn og avansementsmuligheter må til dersom vi skal få større stabilitet i arbeidsstokken ved EDB-sentret.

### 3.2. Jobbinnhold

Få personer jobber med oppgaver de direkte misliker, mens noen synes de har for mye å gjøre. Årsakene til dette kan være flere:

- Noen har lettere for å ta på seg oppgaver enn andre.
- Det kan være et misforhold mellom den totale oppgavemengden og stillingstypene ved EDB-sentret.
- Svakheter i organisering av arbeidet.
- Totalt for mye å gjøre.

Det er vanskelig på grunnlag av undersøkelsen å slutte noe om årsakssammenhengene her. Sannsynligvis bidrar alle disse årsakene til skjev jobbfordeling.

De fleste ønsker ikke å jobbe i en annen gruppe, men ca. halvparten ønsker oftere skifte av arbeidsoppgaver innen gruppen.

### 3.3. Arbeidsmiljø

Relativt mange er misfornøyd med telefonordningen (8)(fjernvalgssperre) og synes de ansatte ved EDB-sentret disponerer for få terminaler (7). Noen (5) synes også at utformingen av terminalarbeidsplassene er for dårlig. Det er også grunn til å merke seg at en person er plaget av ventilasjonsstøy. Forholdene omkring arbeidsmiljøet bør tas alvorlig. Det er også prioritert høyest av de ansatte. EDB-rådet bør påse at tiltak til forbedringer på de nevnte punkter blir innarbeidet i budsjettet.

## 4. INTERN ORGANISASJON

De fleste synes kontroll og styring fra ledelsens side bør være på det nivå den er nå, mens noen vil ha "klarere beskjed fra oven" om hva de skal gjøre. Ingen vil ha mindre styring og kontroll. Den samme tendensen ser vi også når det gjelder timeføringssystemet: Bare 1 mener det bør avskaffes. I det hele tatt synes det som om de fleste foretrekker noe mer formalisering av rutiner og klarere definisjon av ansvarsområder og arbeidsoppgaver.

#### 4.1. Stillingsstrukturen

De fleste ønsker en noe flatere stillingstuktur med flere stillinger på nivå med konsulent/ førstekonsulent/ systemsjef (l.tr. 18-26). Alle vet at dette er vanskelig å forandre på. De fleste er i midlertid villig til å akseptere en reell organisering som går noe på tvers av det formelle hierarkiet. Dette medfører at mange må ta på seg oppgaver som strengt tatt går noe utover det som er naturlig å tillegge den aktuelle stilling, større ansvar, mer selvstendig arbeidsform osv.

#### 4.2. Organisering i grupper

Det er enighet om at vi bør organisere oss i grupper (som nå), men de fleste mener vi bør ha en egen gruppe som tar seg av brukerveiledning (se kap 3)  
De fleste foretrekker å fortsette innen den gruppen de er i, mens de heller kunne tenke seg å skifte oppgaver innen gruppen litt oftere.

#### 4.3. Påvirkningsmuligheter og informasjon

Stort sett er de ansatte tilfreds med den mulighet for innflytelse de har, både når det gjelder daglige saker, EDB-råd og Styre/Ting. Ca 1/4 synes de har for liten innflytelse. Derimot ser det ut til at informasjonutvekslingen når det gjelder daglige gjøremål og hva kolleger gjør, fungerer alt for dårlig. Dette henger kanskje sammen med den tendensen som kunne registreres i pkt 2.1 (kap.7), der et ønske om større grad av formalisering kom til uttrykk.

### 5. FORHOLDET TIL BRUKERNE

En diskusjon om dette spørsmålet ble satt igang lenge før denne undersøkelsen kom igang. Dette resulterte i at Petter Wiig laget et forslag til hvordan en egen veiledningsgruppe skulle organiseres og hvilke arbeidsoppgaver den skulle ha. (Petter Wiig: Veiledningsgruppe ved EDB-senteret, okt 81). Dette notatet ble diskutert samtidig med at spørreskjemaene ble besvart. Svarene når det gjelder forholdet til brukerne bærer preg av dette. Det synes å være enighet om hovedpunktene i P.W's forslag. Den detaljerte utforming av en slik veiledningsgruppe blir tatt opp i forbindelse utarbeidelse av det årlige aktivitetetsbudsjettet i januar.

#### 5.1. Brukerkontakt

De fleste mener at kontakten med brukerne er feil organisert og at vi bruker litt for lite tid på dette arbeidet. Kontakten med EDB-konsulentene oppleves også som mangelfull.

## 5.2. Kurs

Omfanget/mengden av kurs synes å ligge på et høvlig nivå. 2-4 mener kurstilbudet bør økes noe. Konkrete forslag finnes i kap. 6. En person mener også at innføringskursene bør fjernes til fordel for videregående kurs. Dette henger vel sammen med at det er disse kursene som skaper nye brukere og dermed øker antall henvendelser til EDB-sentret. Sammen med en noe ineffektiv organisert veiledningstjeneste virker mange spørsmål om småsaker svært belastende på de få personene som er mest utsatt for det.

## 6. HVA BØR VI GJØRE?

### 6.1. Forbedre lønnsforhold og stillingsstruktur

Lønnsforholdene bør helt klart bedres noe dersom vi ikke skal komme helt i bakleksa i forhold til privat virksomhet. Forskjellene vil bare øke i tida som kommer. Oljevirkosomheten som byr på en rekke faglig interessante jobber innafor EDB-faget, vil i stor grad bidra til å øke antall jobber og presse lønningene opp. Å følge med i denne galoppen er selvsagt umulig, men uten noe bedring i lønnsforholdene blir det nok svært vanskelig å holde på folk uansett hvor interessante arbeidsoppgavene er og hvor gode arbeidsforhold vi kan tilby.

Det er flere måter vi kan angripe lønnsproblemet på:

#### 6.1.1. Normering

Som nevnt tidligere utfører mange ansatte ved EDB-sentret arbeidsoppgaver som går utover det som er naturlig å tillegge stillingene. Dette bør kunne være grunnlag for å kreve stillingene justert opp i lønn. (se vedlagt artikkel fra Tjenestemanssbladet om bruk av tariffavtalens par.5b). Initiativet her bør tas av ansatte som har slike oppgaver gjennom deres respektive organisasjoner. Samtidig bør det søkes støtte for disse initiativ fra EDB-sentrets ledelse og EDB-rådet

#### 6.1.2. Egne lønnsplaner for EDB-personell i staten

Det finnes en innstilling om "STILLINGSSTRUKTUR FOR EDB-PERSONELL I STATEN" avgitt fra et utvalg oppnevnt av Rådet for databehandling i staten og Statens dataforum. Rapporten ble levert 8. jan. 1981 til Forbruker og administrasjonsdepartementet. Forslagene fra dette utvalget vil bedre situasjonen noe og bør derfor følges opp. Initiativ bør tas gjennom EDB-rådet og Universitetsrådets komite for EDB-samarbeid.



### 6.1.3. Personlige tillegg

På kort sikt er det også mulig for enkeltpersoner å søke om personlige tillegg. Det er imidlertid tvilsomt om dette er en god løsning. Det vil kanskje skape dårlige forhold kolleger mellom, dersom personell i samme stillingskategori skulle lønnes forskjellig.

### 6.2. Forbedre kontakten med brukerne

Et godt forhold til brukerne er svært viktig for at folk skal trives på EDB-sentret. Stadige små konflikter med brukere virker svært belastende i den daglige arbeidssituasjon. Konflikter kan selvsagt ikke unngås all den stund etterspørselen etter våre begrensede ressurser stadig vil øke. Fordeling av disse ressursene mellom brukergruppene vil bli problematisk og føre til press på den enkelte ved EDB-sentret. Etter vår mening betyr dette at vi i større grad må formalisere kontakten med brukerne slik at den enkelte ikke blir utsatt press fra enkeltbrukere. Her bør vi imidlertid gå forsiktig fram. EDB-sentret ved UiTø har alltid vært et åpent EDB-senter der vi har forsøkt unngå unødvendige stengsler og byråkrati for våre brukere. Denne tradisjonen bør vi ikke glemme.

Petter Wiigs notat er et godt utgangspunkt for det videre arbeid med brukerkontakten.

### 6.3. Forbedre den interne kommunikasjonen på EDB-sentret

De fleste er enige om at den interne kommunikasjonen kolleger imellom er for dårlig på EDB-sentret. Så få personer som vi er, skulle det ikke være vanskelig å få til en bedring her, men en litt mer formell organisering er nødvendig.

#### 6.3.1. Allmøte

Allmøte bør holdes litt oftere. De bør også være litt mer formelle. F.eks bør de ikke være en forlengelse av fredagslunchen. De bør holdes minst 1 gang pr. kvartal, f.eks i forbindelse med en gjennomgang av aktivitetsregnskapet og revisjon av aktivitetsbudsjettet. Dette vil også gi alle ansatte rimelig god innsikt i den totale virksonheten på EDB-sentret.

#### 6.3.2. Gruppeledermøte

Gruppeledermøtene bør nok også holdes noe oftere, ca. 1 gang pr. 14. dag. Dette møtet bør ta stilling til en del løpende saker som

- Søknader om terminaltilknytninger
- Større prosjekt
- Utstyersanskaffelser
- EDB-sentrets budsjett og annet

### 6.3.3. Interne seminar

Interne seminar med en litt grundigere faglig gjennomgang av aktiviteter ved EDB-sentret vil også bedre den enkeltes kunnskap om hva kolleger stiller med, og også være et viktig bidrag til den faglige utvikling. Det bør derfor oppnevnes en seminaransvarlig som blåser nytt liv i den interne seminarvirksomheten.

### 6.4. Forbedre ytre miljø

Forbedring av det ytre miljøet er prioritert av mange. Foruten terminalsituasjonen som utvalget anbefaler at det blir gjort noe med var ganske misfornøyd med telefonordningen (fjernvalgspærre). Mange av de ansatte er avhengig av å ringe mange rikstelefoner, (kontakt med leverandører osv). Utvalget ser det imidlertid som fullstendig urealistisk å få forandret dette med de innsparinger som dagens ordning påviselig har ført til.

#### 6.4.1. Terminalarbeidsplasser

Mange synes nok at det er urimelig at de ansatte ved EDB-sentret skal "slåss" med brukerne i terminalrommet om terminal for å få gjort sitt daglige arbeid. At de ansatte ved EDB-sentret har hver sin terminal på kontoret virker ikke urimelig.

Så mye av arbeidstida tilbringes ved terminalen at en del tiltak når det gjelder utforming av arbeidsplassene må settes igang. det anbefales at det settes ned et internt utvalg som ser på hva som må gjøres og hva dette vil koste.

#### 6.4.2. Ventilasjonsstøy

Flere av operatørene har klaget over ventilasjonsstøyen i maskinrommet. Selv om dette ikke gir seg stort utslag i denne undersøkelsen, er det grunn til å ta dette problemet alvorlig.

## 7. RESULTATER

### 7.1. Forklaring til skjema

Stort sett er det originale skjema fulgt i oppsummering av svarene i neste avsnitt. Noen få justeringer har vært nødvendig for å skjematISere kommentarer og lignende som ble besvart med fri tekst. Vi har derfor ikke tatt med det originale spørreskjemaet.

I siste spørsmål under hvert hovedavsnitt i skjemaet ble det spurt om hvilke 3 punkter svareren ville prioritere å få gjort noe med. Resultatene fra dette spørsmålet er også tatt med under hvert punkt i oppsummeringen under.

## 7.2. Svar

### I Den enkelts arbeidssituasjon

1. Synes du at du har riktig lønn i forhold til utdannelse og erfaring?

```
*****
* ja * nei*
*****
* 6 * 7 *
*****
```

#### Prioritert av 3 stk.

- 1.1 I tilfelle nei, angi hvor mye lønn mer/mindre du ville være fornøyd med (Angi det relativt til den lønnen du har f.eks. + 3000, -10000).

```
*****
* beløp * ant*
*****
* 15.000* 2 *
* 20.000* 2 *
* 10.000* 1 *
* 1.500* 1 *
*****
```

2. Synes du at dine avansementsmuligheter er for dårlige?

```
*****
* ja * nei*
*****
* 9 * 5 *
*****
```

#### Prioritert av 4 stk.

3. Nevn de aktivitetene du misliker og hva årsaken til det er. Prioritert av 1 stk.

```
*****
*
* AKTIVITET * ARSAK * ANT *
*
*****
* Veiledning * For liten tid * 2 *
* * Stykker opp tida * 1 *
* * * * *
* Forhold til visse * * * *
* brukergr. vedt/planer * * 1 *
* * * * *
* Alle ok. * For liten tid * 1 *
* * * * *
*****
```

4. Har du for mye å gjøre?

```
*****
* ja * nei* passe *
*****
* 5 * 1 * 9 *
*****
```

Priortert av 4 stk.

5. Synes du den interne organisasjon på  
på EDB-sentret fungerer stort sett bra?

```
*****
* ja * nei*
*****
* 9 * 4 *
*****
```

(Du får svare mer nyansert under pkt.II)

Priortert av 2 stk.

6. Synes du kontakten med brukerne fungerer  
godt? ( Du får svare mer nyansert under  
pkt III)

```
*****
* ja * nei*
*****
* 4 * 11 *
*****
```

Prioritert av 6 stk.

7. Ville du gjerne tilhøre en annen gruppe?

```
*****
* ja * nei*
*****
* 2 * 13 *
*****
```

7.1 I tilfelle ja, hvilken gruppe?

```
*****
*           Gruppe           *      Ant      *
*****
* Brukerveiledn. gruppe     *          1 *
* (ønsker ikke å tilhøre annen*
*   gruppe )                 *              *
*                             *              *
* Utviklingsgruppe         *          1 *
*                             *              *
*****
```

8. Ønsker du å skifte arbeidsoppgaver oftere? \*\*\*\*\*  
 \* ja \* nei\*  
 \*\*\*\*\*  
 \* 7 \* 9 \*  
 \*\*\*\*\*
9. Er det ytre miljøet på din(e) arbeidsplass(er) godt? \*\*\*\*\*  
 \* ja \* nei\*  
 \*\*\*\*\*  
 \* 6 \* 9 \*  
 \*\*\*\*\*

Priortert av 2 stk.

9.1 Hva er i tilfelle for dårlig?

Telefonordning	***** * 8 * *****
Kontor	* 3 * *****
Terminalarbeidsplasser	* 5 * *****
For få terminaler	* 7 * *****
For mye reking i gangene av andre personer	* * * 1 * *****
For lite ressurser	* 1 * *****
Ventilasjonsstøy	* 1 * *****

Prioritert av 8

10. Andre kommentarer, forslag til forbedringer.

.....  
 . Ingen kommentarer  
 .....

11. Hvilke punkt av de over vil du prioritere  
 høyest å få gjort noe med? 1-10

* 1	(3 stk.)	Også angitt under hvert punkt
* 2	(4 stk.)	
* 3	(1 stk.)	
* 4	(4 stk.)	
* 5	(2 stk.)	
* 6	(6 stk.)	
* 8	(2 stk.)	
* 9	(8 stk.)	

## II. Intern organisasjon

1. Ledelsen (gruppeledere, EDB-sjef) bør gripe inn, kontrollere, (sterkere styring)

```
*****
*som nå*mer*mindre*
*****
* 10 * 6 *
*****
```

Prioritert av 4 stk.

- 1.1 Timeføringssystemet bør  
avskaffes  
brukes som nå  
innskjerpes  
Vurdere et nytt og  
bedre system  
Brukes innen  
prosjektarbeid

```
*****
* 1 *
*****
* 5 *
*****
* 6 *
*****
* *
* 1 *
*****
* *
* 2 *
*****
```

Prioritert av 2 stk.

## 2. Stillingsstruktur.

Prioritert av 6 stk.

2.1 Den formelle organisasjon er strengt hierarkisk med følgende fordeling av stillinger på de ulike nivå.

Hvilken fordeling av stillingskategorier ville du foretrekke?

			Fordeling*	Ønsket fordeling	Gj.sn.
EDB-sjef	ltr.	28-30	1	*1*1*1*1*1*1*1*1*1*1*1*	1
Systemsjef	"	25-27	1	*4*0*1*0*3*4*1*1*1*1*1*	2
Førstekonsulent		24	1	*4*5*3*4*4*5*1*3*3*1*2*	3
Konsulent	"	18-22	5	*3*5*4*2*6*0*5*3*4*5*6*	4
Førstesekr."		14-20	3	*2*6*4*5*2*5*5*4*4*4*4*	4
Adm. sekr		11-18	5	*3*0*4*5*1*2*4*5*3*5*3*	3
Kontorass		7-14	1	*0*0*0*0*0*0*0*0*0*0*0*	0
Avdelingsing I		14-21	0	*0*1*1*2*2*0*0*2*2*0*1*	1
Avdelingsing II		18-24	0	*2*0*0*0*0*2*2*0*1*0*1*	1
Ingeniør		13-19	2	*0*1*1*0*0*0*0*0*0*2*0*	0
SUM			19	19	* 19

\* Jevnere fordeling (1 stk)

Prioritert av 1 stk.

2.2 Ville du foretrekke en flatere stillingsstruktur (likelønn)?

\*\*\*\*\*  
 \* ja \* nei\*  
 \*\*\*\*\*  
 \* 8 \* 7 \*  
 \*\*\*\*\*

2.3

Dersom den formelle stillingsstrukturen forblir hierarkisk (noe som er sannsynlig de nærmeste årene) vil du da kunne akseptere en reelt flat stillingsstruktur på tvers av den formelle (noenlunde slik vi har det i dag).

\*\*\*\*\*  
 \* ja \* nei\*  
 \*\*\*\*\*  
 \* 11 \* 5 \*  
 \*\*\*\*\*



3. Vil du foretrekke mer/mindre formalisering av de daglige rutiner ved EDB-sentret?

```
*****
*mer*mindre*som før
*****
* 7 *           * 7
*****
```

Prioritert av 3 stk.

4. Bør vi organisere oss i grupper?

```
*****
* ja *   nei *
*****
* 15 *           *
*****
```

Prioritert av 5 stk.

4.1 I tilfelle ja, bør gruppeindelingen være som nå?

```
*****
* ja *   nei *
*****
* 8 *   7 *
*****
```

4.1.1 I tilfelle nei (4.1), hvilke grupper bør vi ha?

```
*****
* Gruppenavn * Antall *
*****
* * Veiledningsgruppe i tillegg * 4 *
* *
* * Veiledningsgruppe i tillegg * *
* som dessuten har anskaffelse/ * *
* vedlikehold av prog.pakker * 1 *
* *****
*
*
* Se notat av Petter *
*
*
* *****
```

4.2 Bør det være mer rotasjon av arbeidsoppgavene?

a) innen hver gruppe

b) mellom gruppene

```
*****
*mer*mindre*som før
*****
* 7 *   1 *   7
*****
* 2 *           * 12
*****
```

5. Synes du at din påvirkningsmulighet er god når det gjelder

- a) Daglig drift/rutiner
- b) EDB-rådsaker
- c) Sentrale styringsorganer

```
*****
*for lite*for mye* passe
*****
*   4   *   *   9
*****
*   2   *   *   11
*****
*   4   *   *   8
*****
```

6. Synes du informasjonsflyten er god/dårlig når det gjelder

- a) Daglige gjøremål
- b) Mellom gruppene
- c) Hva kolleger gjør
- d) Hva ledelse/EDB-sjef gjør
- e) EDB-råd
- f) Sentrale styringsorganer

```
*****
*God*Ok*dårlig*
*****
*   * 9*   7 *
*****
*   * 4*  12 *
*****
*   * 5*  11 *
*****
* 1 *10*   5 *
*****
* 3 *10*   2 *
*****
* 1 * 9*   6 *
*****
```

Prioritert av 6 stk.

7. Andre kommentarer, forslag til forbedringer.

- .....
- . Kommunikasjon mellom daglige gjøremål og mellom gruppene for .
  - . tilfeldig.
  - . Spredning av viktig informasjon skjer ofte tilfeldig, ofte .
  - . muntlig ved forskjellige og tilfeldige høver. Ditt tilstedevær.
  - . eller plassering ved lunsjen kan være avgjørende om du skal .
  - . bli informert om vesentlige saker.
- .....

Prioritert av 1 stk.

8. Prioriter de punkter det bør gjøres noe med. 1-7

```
* 1      (4 stk.)
* 1.1    (2 stk.)
* 2      (6 stk.)
* 2.1    (1 stk.)
* 3      (3 stk.)
* 4      (5 stk.)
* 6      (6 stk.)
* 7      (1 stk.)
```

Se også under hvert punkt

### III Forhold til brukerne

1. Bruker vi for lite tid på brukerkontakt?  
(kurs & orakel etc.)

```
*****
* ja * nei *
*****
* 7 * 7 *
*****
```

Prioritert av 1 stk.

2. Er brukerkontakten feil organisert?

```
*****
* ja * nei *
*****
* 13 *
*****
```

Prioritert av 7 stk.

- 2.2) Hvis ja, hvordan bør den organiseres?

- .....
- . \* Egen gruppe (Petters notat): ( 10 stk.) .
  - . \* Bedre organisert motakelse av brukerenvedelser: ( 1 stk.) .
  - . \* Brukerne bør få snakke med den som er best skikket .
  - . til å svare (best mulig kvalifisert). Innebarer .
  - . variabel mengde brukerkontakt for hver enkelt ansatt. .
  - . Dette må aksepsteres, men max grense må settes .
  - . (besøksstid). .
  - . Bufferperson trolig en fordel. .
- .....

3. Uansett svaret på spørsmål 2, hvordan vil du karakterisere brukerkontakten i dag?

Prioritert av 2 stk

- 3.1 Kurstilbudet (Prioritert av 1 stk)

- |                        |                       | * For mye *               | * For lite * | * Passe * |
|------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------|-----------|
| *****                  |                       |                           |              |           |
| i) Omfang              | Begynnerkurs          | * 1 *                     | * 2 *        | * 9 *     |
|                        | Videregående kurs     | * *                       | * 4 *        | * 6 *     |
|                        | Kurs totalt           | * *                       | * 2 *        | * 7 *     |
| *****                  |                       |                           |              |           |
| ii) Nevn konkrete kurs |                       |                           |              |           |
|                        | som bør fjernes       | * Innføringskurs, Cyber   |              | (1 stk.)  |
|                        |                       | * Innføringskurs, Nord    |              | (1 stk.)  |
|                        |                       | .....                     |              |           |
|                        | som bør gis i tillegg |                           |              |           |
|                        |                       | * CCL-kurs (Cyber)        |              | (1 stk.)  |
|                        |                       | * Videregående kurs i NOS |              | (1 stk.)  |

\* Innføring i bruk av datanett (1 stk.)  
 \* Databaser (1 stk.)

Kommentar: Fordeling av kurs høst/vår bør vurderes. (1 stk.)

### 3.2 Orakeltjenesten (Prioritert av 4 stk)

i) Hva synes du om antallet ansatte involvert i orakeltjenesten?

```
*****
* passe * for mange* for få *
*****
* 1 * 10 * 2 *
*****
```

ii) Bør orakeltjenesten rullere blant de ansatte?

```
*****
* ja * nei *
*****
* 5 * 8 *
*****
* 11 * 1 *
*****
```

iii) Bør orakeltjesten formalseres mer vis a vis brukerne?

## 3.3 Informasjon (Prioritert av 5 stk.)

i) Er omfanget av informasjonen til brukerne...

```
*****
* passe * for mye * for lite
*****
*   4   *   1   *   9
*****
```

ii) Bør informasjonstilbudet organiseres på en annen måte?

```
*****
* ja   * nei *
*****
*  10  *   1  *
*****L
```

I tilfelle hvilken?

```
.....
. * Veiledningsgruppe (5 stk)
. * Selvlagd dokumentasjon (1 stk)
. * Abacus (1 stk)
. * Ukebulletin (1 stk)
. * Trekke inn EDB-
. konsulentene (1 stk)
. * Mere enkel, kortfattet
. beskrivelse med bruks-
. eksempler (1 stk)
. * En måte som gjør info
. når brukerne (1 stk)
.....
```

3.4) Hvordan er kontakten med EDB-konsulentene?

```
*****
* passe * for stor* for liten*
*****
*   2   *   *   11   *
*****
```

4. Andre kommentarer og forslag. (ingen)

5. Hvilke punkt av de over vil du prioritere høyest å få gjort noe med? (Se også under hvert punkt)

```
* 1 (1 stk.)
* 2 (7 stk.)
* 3 (2 stk.)
* 3.1 (1 stk.)
* 3.2 (4 stk.)
* 3.3 (5 stk.)
```

# SÅ EN MULIGHET IKKE SÅ MANGE ER KLAR OVER

— AV ERLING STEEN, LEDER FORENING 90 —

Just./norm.oppgjøra er bestemt i tariffavtalene paragraf 5 a, mens vi også har et punkt 5 b. I henhold til dette, er det mulig å fremme krav om endring i lønsplassering for enkeltstillinger eller grupper av stillinger der det er skjedd

Det har vært en (stiltiende) forutsetning at denne paragrafen ikke skal brukes ofte, bare i spesielle tilfelle, og inntil nylig var det ikke mulig å ta hensyn til endringer i stillingens arbeidsoppgaver som er skjedd over tid. Dette er det imidlertid anledning til nå, "i rimelig utstrekning", som det heter i teksten.

Man kan se dette som en åpning for lønnskamp av typen: Den ansatte går inn og slår i bordet for sjefen og forlanger mer lønn for seg sjøl. Altså en form for lønnskamp som står i motsetning til gruppesolidaritet og enhet på klassekampens grunn. Og det er helt sikkert at mange slike omgjøring har ført til stor splittelse og misunnelse i mange arbeidsmiljøer. Enkelte ivrige og taleføre personer får organisasjonene til å "ordne for seg" uten tanke på kollegaer og gruppa. Om vi bare vurderer 5 b slik, må denne veien sjølsagt i hovedsak forkastes.

## I VÅR FORENING

Tjenestemannslaget ved Universitetet i Oslo, NFF forening 90, har vi imidlertid erfaringer for at pkt. 5 b kan brukes annerledes og til det beste for et hel

vesentlig endringer i de forhold som er lagt til grunn for lønsplassering. På godt norsk dreier det seg om en mulighet til å forhandle om omgjøring av stillinger som er feilplasserte.

av funksjonærenes selvfolelse og tro på at det nytter å gjøre noe.

Dette er viktige resultater i et kvinneyrke, der beskjedenhet og lav organisasjonsprosent og aktivitet, er viktige grunner til at det er ei typisk løvlonnsgruppe.

## HER VED UNIVERSITETET

er saka den at svært mange kvinner i kontorassistentstillinger har tatt på seg krevende og interessante arbeidsoppgaver, tatt det administrative ansvaret for drift- en av museer og institutter, uten lønsmessig vederlag. Og profesjonene har sjeldent gjort noe for dem.

Gjennom gruppeaktivitet, kointarbeide og større personalkonferanser, har det blitt bevegelse i denne gruppa som teller over 425 stillinger her ved Uni-

versitetet i Oslo. Skjevhetene er kjent, og muligheten for forhandling om omgjøring av stillinger er kjent. Vår forening fremmer krav som medlemmer tar opp, og vår saksbehandler på forbundskontoret, Marit Aarseth, har på en glimrende måte lagt dem fram for FAD. På denne måten bidrar altså mulighetene til forhandling om prisen på arbeidskrafta etter pkt. 5 b i tariffavtalen til en bevisstgjøringsprosess i ei stor gruppe løv-lønte kvinner ved en av de største arbeidsplassene i Oslo.

Sjølsagt kommer ikke dette arbeidet i stedet for arbeid for medlemmenes interesser på alle andre felter, men 5 b er en mulighet som mange kanskje ikke har vært klar over.