

## Møtereferat fra styremøte i DION

**Tid:** fredag 9.november 2007 kl. 11.30

**Sted:** Møterom 245, Sentralbygg 2, 2.etg. Gløshaugen

**Tilstede:** Ragnhild Berge, Hanne Kvitsand, Einar Kobro, Per Anders Eidem

**Referent:** Guro Arianson

### Sak 43/07 Lønnsoppgjør våren 2008

DION har fått kritikk etter forrige fordi DION ikke involverte seg i større grad. Dette skjedde fordi det ikke var kapasitet i DION til å ta en så tung sak. DION har heller ikke forhandlingsrett når det kommer til lønn, da dette er arbeidstakerorganisasjonenes bord.

Det foreslås å møte med Tekna og Forskerforbundet for å legge frem de tilbakemeldingene DION har fått etter lønnsoppgjøret 2007. Det er spesielt manglende informasjon fra arbeidstakerorganisasjonene om hvorfor oppgjøret endte slik det gjorde med hensyn til hvem som fikk lønnsøkninger. DION bør også informere organisasjonene om hvilke aksjonsformer som ev. blir aktuelle fra DIONs side for å rette på manglende informasjon fra arbeidstakerorganisasjonenes side.

### Sak 44/07: Lønnspolitikken for PhD-kandidater som leverer før fristen

Tidligere fantes det retningslinjer for lønning av PhD-kandidater som leverte før fristen, opp til 3 måneder. I dag er lønnspraksisen avhengig av hvert enkelt institutt, og mangler felles retningslinjer. Å få lønn i perioden mellom levering og endelig frist burde være en belønning for å levere tidlig. Dersom stipendiatene ikke lønnes i perioden, vil mange trekke ut tiden.

Det foreslås også at Stipendiatene lønnes i karanteneperioden før disputasen. Dette er ikke praksis ved NTNU i dag.

Guro skriver utkast til mail til organisasjonsavdelingen som sendes til DION-styret.

## **Sak 45/07: Stortingsmelding om forskerutdanning og rekruttering**

Kunnskapsdepartementet har påbegynt en stortingsmelding om forskerutdanning og rekruttering av vitenskapelig personale. De ønsker i den sammenheng innspill og synspunkter fra organisasjoner som DION. Hanne skal møte, men trenger tips. Diskusjonen vil være strukturert etter tre punkter.

- *Forskerutdanningen*

*25 % fullfører ikke forskerutdanningen og mange ikke på normert tid.  
Hva bør være volum i Norsk forskerutdanning?  
Skal kvaliteten på forskerutdanningen heves så flere fullfører på normert tid?*

- Det er viktig at det ikke utdannes flere forskere enn nødvendig, så det finnes jobber til dem. I tillegg er det viktig å være bevisst på hvem som ønskes i stillingene. Er det viktig med volum eller folk som er ekstra engasjerte?
- Dårlig lønn rekrutterer de som er ekstra interessert.
- Kravene som settes til arbeidsmengde må samsvare med kontrakten som er skrevet.
- Det må tas hensyn til at PhD nå typisk er en del av studiet mens det tidligere ble gjort på slutten av karrieren.
- Ikke la veiledere få for mange stipendiater, da får de for lite tid på hver. En mulig løsning er å sette en grense for hvor mange stipendiater hver veileder får lov å ha.
- Det må være samsvar mellom tilgjengelige forskningsmidler og antall stipendiater.
- Forutsigbare arbeidsforhold ønskes. Det er i dag alt for mye uklarerheter i retningslinjer. Uforutsigbarhet skaper frustrasjon, og setter fokus bort fra graden. Arbeidsvilkårene bør være like for fast ansatte og stipendiater. Dette setter krav til instituttene.
- Mulig at veileder kan stille krav til fremdriften underveis?

- *Karriereløpet*

*Er forskerkarrieren for lite attraktiv til å tiltrekke seg de beste forskerne?  
Hva skal til for å rekruttere og holde på dyktige kandidater?*

- Lønnen må konkurrere med lønningen i næringslivet.

- Det må gis tid til å forske, ikke for mye undervisning og lignende for de som ikke ønsker det
- For dårlig sosialt miljø er en grunn til at mange utelukker universitet som arbeidsplass. Dette gjelder spesielt kvinner.
- Uforholdsmessig mye tid går med til å søke om forskningsmidler. Finn mekanismer som gjør at en minsker brukt tid pr søknad en får gjennomslag for.
- Opprett flere post.doc stillinger.
- Vær kritisk til hvor mange midlertidige stillinger som finnes og ikke utdann flere enn det er arbeidsmarked til.

- *Særskilte områder*

*Er det andre områder enn medisin, matematikk, naturvitenskap og teknologi som står overfor utfordringer med hensyn til rekruttering? Hva er de kritiske faktorene for å rekruttere og beholde de beste innenfor disse områdene?*

- Det er positivt å ha rekrutteringsstillinger innenfor andre områder enn de nevnte.
- for humanistiske fagområder er det viktig å få tid til publikasjoner.
- Det nytter ikke å ha rekrutteringsstillinger hvis du ikke har stillinger.
- Det er viktig å ha nok forskningsmidler når du har en stilling (dette er ikke så stort problem innen tekniske fag).

## **Sak 46/07 Eventuelt: Julebord**

Per Anders organiserer pr mail på grunn av lavt oppmøte på møtet.

Per Anders Eidem /s/  
Styremedlem DION

Guro Arianson /s/  
Referent

# DION

Doktorgradskandidatenes interesseorganisasjon ved NTNU

---