

Forskerforbundet ved OsloMet

**Årsberetning
01.01.20-31.12.20**

Medlemstall

Per 31.12.20 hadde Forskerforbundet ved OsloMet 804 medlemmer noe som er tilnærmet uendret fra året før, da medlemstallet pr 31.12.2019 var 809. Medlemstallet har holdt seg relativt stabilt gjennom året, men vi arbeider med å øke antallet medlemmer.

Tillitsvalgtressurs

Forskerforbundet ved OsloMet hadde i perioden 01.01.20 - 31.12.20 en sentral tillitsvalgtressurs på 201 %. Ressursen var fordelt med 100 % til hovedtillitsvalgt, 50 % til leder og 51 % til nestleder.

Styrets sammensetning

Hovedtillitsvalgt: Erik Dahlgren

Leder: Inger-Lise Neslein

Nestleder: Arve Angen

Klubbtillitsvalgte/klubbleder/styremedlemmer:

Audun Sanderud (Fakultet for helsevitenskap)

Ikke benyttet plass (Fakultet for helsevitenskap)

Eldbjørg Marie Schön (Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier)

Anne Catrine Wolden (Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier)

Heidi Woll (Samfunnsvitenskapelig fakultet)

Ismail Hassan (Fakultet for teknologi, kunst og design)

Eirik Thorstensen (Senter for velferds- og arbeidslivsforskning)

Bjørn Ervik (Fellesadministrasjonen)

Valgkomité:

Marianne Montgomery (leder)

Tete Kobla Agbota

Hilde Sylliaas

Ansattrepresentanter fra Forskerforbundet ved OsloMet

Ansettelsesutvalg for UV- og forskerstillinger:

Ansettelsesråd for TA-stillinger:

HV

Fast: Audun Sanderud

Fast: An-Magritt Hortman

Vara: Hilde Sylliaas

LUI

Fast: Mette Vaagan Slåtten

Fast:

Vara: Marit Storhaug,

Eldbjørg Schön og Anne Cat. Wolden

SAM

Fast: Tove Skjerve-Nielssen/Heidi Woll

Fast: Bjørg Halvorsen

Vara: Heidi Woll/ Kristin Skare Orgeret

Anders Graver Knudsen

TKD

Fast: Ismail Hassan

Fast:

Vara: Kyrre Andersen

SVA

Eirin Pedersen (AFI)
Jardar Søvold (NOVA)
Marit Ekne Ruud (NIBR)
Silje Skuland (SIFO)

Mette Løvgren (NOVA)
Eirin Pedersen (AFI)
Jan Tore Berghei (NIBR)

Fellesadministrasjonen

Fast: Marit Greek/Anne Leseth

Fast: Bjørn Ervik

Ansettelsesutvalg for professorer og dosenter

Fast: Amy Østertun Geirdal

Læringsmiljøutvalget

Pierre Wijnen

Innstillingsutvalg for instituttledere og studieledere

Kristin Skare Orgeret (SAM)

(Ansettelsesråd for administrative lederstillinger og TA-stillinger)

Møtevirksomhet

Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter (IDF-møter)

IDF-møter holdes i forkant av møter i universitetsstyret. I tillegg kommer ekstra IDF-møter ved behov. Det har i perioden vært avholdt 10 IDF-møter på institusjonsnivå. Hovedtillitsvalgt og nestleder (bisitter) representerer Forskerforbundet på møtene. Lokallagets styremøter holdes i forkant av IDF-møtene, slik at alle sakene blir gjennomgått i et samlet lokallagsstyre før hovedtillitsvalgt og bisitter møter i IDF. I tillegg er det satt av til partssammensatt møte hver 2. uke hvor partene etter Hovedavtalen (samme som i IDF) møtes for løpende å bli informert om pandemien og diskutere/forberede saker som skal drøftes mellom partene.

Lønnsforhandlinger (2.5.3 – forhandlinger på særskilt grunnlag) har vært gjennomført gjennom hele året, men forhandlingen i på slutten av året 2020 skilte seg litt ut fra de andre.

Her forhandlet vi, og ble enige om det generelle engangstillegget (bonus) til alle på kr. 10.000, for god innsats i pandemiens første måneder. Samtidig ble det slått fast at avtalt ekstraordinært arbeid i forbindelse med pandemien (eller av andre grunner) ikke skal forhandles i 2.5.3, men utbetales etter vanlige regler for overtidsarbeid i henhold til Hovedtariffavtalen – dette gjelder også de arbeidstakere som til vanlig benytter arbeidsplan og ikke har tidsregistrering i SAP.

Styremøter i Forskerforbundet ved OsloMet

Det har vært et spesielt år for oss alle. Lokallagsarbeid i Forskerforbundet er intet unntak.

Lokallagsstyret har i 2020 hatt 10 styremøter, 5 styretreff og 2 styreseminarer. Mange av sakene som har vært opp i styremøtene, er de samme sakene som på IDF-møtene. Styret hadde lagt opp til, søkt og fått tilslag av midler til flere seminar, medlemsaktiviteter og samarbeid med andre universiteter. Alt dette ble avlyst på grunn av den pågående pandemien og smitteverntiltakene som kommer som en konsekvens av den samme. Saker som ellers har vært viktige og mye diskutert på styremøtene er:

- Campus Romerike og Pilestredet
- Medbestemmelse og universitetsdemokrati
- Administrasjon for fremtiden
- Lokale lønnsforhandlinger på særlig grunnlag og «koronabonusen» til alle
- Søkknadsutarbeidelse for OU-prosjekter
- Organisering av seminarer, kurs og medlemsmøter
- Rekruttering av kvalifiserte og villige kandidater til råd og utvalg.

I tillegg har de enkelte styrene på fakultetene, i fellesadministrasjonen og på SVA, avholdt styremøter og medlemsmøter hvor lokale saker er behandlet.

Aktuelle saker som Forskerforbundet ved OsloMet har arbeidet med i forbindelse med sentrale IDF-møter i 2020

I denne beretningen velger vi å nevne de viktigste:

- OsloMets lokalisering av fremtidig campus på Romerike og Pilestredet.
- Administrasjon for fremtiden har vært et fast punkt på IDF-møtene og avsluttes i april 2021.
- Det er arbeidsmiljø saker på OsloMet som viser at det kan være store utfordringer på enkelte enheter.
- Etablering av nye studier/enheter. Forskerforbundet ved OsloMet har vært med å drøfte etablering av nye studier, og vi er positive til opprettelse av nye studier så lenge det ikke går på bekostning av de etablerte studiene som fungerer godt.
- Lokale forhandlinger. I IDF ble prosessen avklart mht. styrets delegasjon av fullmakt til HR for å gjennomføre årets forhandlinger.

Aktuelle saker som klubbstyrene har arbeidet med i 2020

Årsberetninger fra alle enhetene legges ved denne årsberetningen.

Arbeid med prioriterte saker

Året 2020 vil gå inn i historien som et meget spesielt år, med nedstengning av samfunnet, hjemmekontor og en masse utfordringer for alle våre medlemmer. I mars fikk mange sin hverdag snudd på hodet, og måtte kaste seg rundt for å digitalisere all undervisning (lite ante vi da at det skulle fortsette så lenge).

Dette førte også til at arbeidet i lokallaget ved OsloMet ble annerledes. Alle medlemsmøter, seminar, kurs og andre medlemsaktiviteter ble avlyst etter hvert som de nærmet seg gjennomføring.

Styrearbeidet har dette året stort sett dreid seg om å løse de løpende sakene som koronasituasjonen har ført oss alle opp i.

Saker utenfor arbeidsprogrammet

Streikeberedskap

Våren -20 ble et omfattende arbeid lagt ned i forbindelse med beredskap ved en eventuell streik. Det ble gjennomført kursing av sentrale tillitsvalgte, en rekke møter ble avholdt, streikelister ble forberedt mm.

Forberedelsene til streik genererte en relativt stor arbeidsbelastning for hovedtillitsvalgt.

Vi var nærme en streik i år også.

Sekretariatet/06.04.2021

- Vedlegg 1: Årsberetning 2020 for Forskerforbundet LUI
Vedlegg 2: Årsberetning 2020 for Forskerforbundets klubb for fellesadministrasjonen ved OsloMet – storbyuniversitetet
Vedlegg 3: Årsberetning 2020 Forskerforbundet ved Helsevitenskaplig fakultet
Vedlegg 4: Årsberetning 2020 Forskerforbundets klubb ved Fakultet for samfunnsfag (SAM)
Vedlegg 5: Årsmelding for 2020 (1.1.-31.12.2020) Forskerforbundets klubb ved Senter for Velferds- og Arbeidslivsforskning (SVA), OsloMet -storbyuniversitetet.
Vedlegg 6: FF-TKD årsmelding for 2020 (FF-TKD annual report for 2020)

Vedlegg: 1. Årsberetning 2020 for Forskerforbundet LUI

Forrige årsmøte ble holdt i mars 2019 og årsrapporten omhandler arbeid i 2020.

Anne-Catrine Wolden (YLU) har vært klubbleder for fakultet LUI, det har ikke vært vara. I år har derfor LUI kun besatt en av sine to plasser i ff styret.

Klubbleder har våsemesteret 2020 hatt ansvar for Pilestredet og Kjeller (BLU, GLU, IST, YLU)

Representanter for klubbstyret i LUI

Disse har sittet i LUI-styret i perioden:

Nina Gram Garmann (BLU)

Anne-Catrine Wolden (YLU)

Marit Storhaug (GFU)

Ellen Carm (IST)

Valgkomité:

Cathrine Døscher, Oddhild Bergsli

Medlemstall.

Pr 19.01.21 er vi 207 medlemmer på LUI og 803 medlemmer på OsloMet.

Valg på årsmøtet:

På årsmøtet juni 2020 ble følgende styre valgt inn (de konstituerte seg etter valget):

Eldbjørg M Schön, YLU (leder)

Anne Catrine Wolden, YLU (nestleder)

Marlen Ferrer, GLU (styremedlem)

Kristin Merete Bugge, TA (styremedlem)

Anders Martinsen, BLU (styremedlem)

Ellen Carm, IST (styremedlem)

Intervjuer, ansettelsesråd og utvalg:

Anne Catrine Wolden og Eldbjørg M Schön sitter som vara i ansettelsesutvalg for UV- og forskerstillinger
Det har vært mye arbeid med deltagelse som TV på intervjuer og på tilsetningsmøter.

Arbeidsmiljøutvalg:

Eldbjørg M Schön er styremedlem i AMU ved OsloMet.

Aktuelle saker for LUI i denne perioden:

De tillitsvalgte har arbeidet med mange enkeltsaker i perioden. Det har hovedsakelig vært enkeltsaker der medlemmer har trenger bistand av sin tillitsvalgte i konflikter med ledelsen eller andre ansatte. Sakene har dreid seg om tilsetningsforhold og rettigheter, sykemelding og mistriksel, kontorer og plassering, lovligheten av midlertidige kontrakter og FoU-andel. Vi har også bistått enkeltmedlemmer i arbeidet med lønnskrav i lønnsoppgjøret og i ulike typer lønnsopprykk.

MBU-møter (medarbeiderutvalgsmøter på instituttnivå)

Til stede på BLU- Anders Martinsen, GLU- Marlen Ferrer, YFL- Anne-Catrine Wolden/ Eldbjørg M Schön, TA – Kristin M Bugge og IST – Ellen Carm.

På instituttene holdes det MBU-møter mellom instituttledelsen og Forskerforbundets styremedlem som er knyttet til instituttet, eventuelt også representanter for andre tjenestemannsorganisasjoner. Både på GFU, YFL og BLU har det vært holdt jevnlig møter med 1-2 måneders mellomrom der aktuelle saker ved instituttene har vært tatt opp.

Saker som er tatt opp på de ulike MBU:

Fra YLU (møte 20 april, 10 juni, 14 september, og 16 desember):

Følgende saker er noen som ble tatt opp:

- Økt bruk av digitale verktøy i undervisning og ved møtevirksomhet på YLU.
- Corona – situasjonen
- Lønnsforhandlingene høst 2020
- SAMLOK – LUI-LOK prosessen om mulighetsstudiet.
- Ledersituasjonen på YLU
- Merarbeid knyttet til Corona
- Mandat for kompetansesenteret i Yrkesfaglærerutdanning
- Handlingsplan og strategimidler 2021, YLU
- Strategi Lærerutdanning 2025

Fra GLU:

Månedlig har jeg stilt som tillitsvalgt for Forskerforbundet med tillitsvalgt i Utdanningsforbundet for å drøfte en rekke saker med instituttleder ved GFU.

- ✓ instituttets virksomhet blitt tatt opp og drøftet,
- ✓ SAMLOK,
- ✓ retningslinjene for manglende måloppnåelse på FoU
- ✓ Undervisnings-, eksamens- og arbeidssituasjonen og nedstengingen grunnet korona.

Fra BLU:

- Korona-situasjonen
- Oppfølging av ansatte i forbindelse med hjemmekontor og digitalundervisning
- LUI-LOK og mulige løsninger i P42
- Arbeidsplan og planlegging av arbeidsoppgaver
- Midlertidighet
- Intensjonsavtalen mellom OsloMet og Norlandia Health and Care Group
- Forskningsetikk og studentdeltagelse
- Ansattutvalg og koordinering av hørings svar
- Organisasjonsutvikling OsloMet
- Prosess, evaluering forskergrupper

FRA IST:

Har hatt 2 møter, ble innkalt til et tredje, men det ble avlyst uten nærmere info.

Temaer:

- Pågående utlysninger av faste og vikarer.
- Info om medarbeider samtaler samt vernerunde, tentativ tidsramme og forslag om å slå disse samtalen sammen av praktiske-, tidsmessige årsaker for IST leder.
- Ulike tiltak for å dele informasjon knyttet til MBU-møtene nå når mange har hjemmekontor ble drøftet, det ble enighet om at dette skulle gjøres, men dette har ikke blitt gjennomført ennå.
- Drøftinger knyttet til ressurs situasjonen på Utviklingsstudiet, dekning av vikarer ved frikjøp av ansatte.

FRA TA: Har ikke MBU møter.

I drøftingssaker har sakene gått videre til IDF-møtet dersom MBU-møtet har ønsket det eller det ikke har blitt oppnådd enighet.

IDF-møter (Informasjon, drøfting og forhandling etter hovedavtalen, fakultetsnivå)

Fra 01.01.20 - 31.07.20 deltok Anne-Catrine Wolden som FF representant. Fra 01.08.20 har Eldbjørg M Schön representert FF.

IDF-møter er møter mellom fakultetsledelsen og de tillitsvalgte i organisasjonene på fakultetsnivå. Anne-Catrine Wolden representerer Forskerforbundet i disse møtene. Representantene fra FF har møte- og talerett. Siden forrige årsmøte har det vært arrangert seks IDF-møter, og Forskerforbundet har deltatt på alle. Av store saker i perioden kan nevnes;

- Administrasjonen for fremtiden og prosessen for administrativ forbedring. Stillingsstans og nyansettelser. Mange prosesser/prosjekter, både sentralt styrte og på fakultet. Forbedre og effektivisere arbeidsprosesser, samarbeid med andre fakultet. Implementering av forbedringsprosesser
- LUI- LOK: Mulighetsstudie for å flytte YLU fra Kjeller til Pilestredet, som har som mål å levere informasjons og beslutningsgrunnlag for den videre lokaliseringsprosessen ved fakultetet. Dette omfatter bl.a. avklaring vedr kontorplasser, avklaring av spesialrom, verksteder, rom, aktivitet, faste leseplasser og kombinasjonsrom for ulike fagområder. Mulighetsstudie skal levere sin rapport og dette skal drøftes med TV vår 2021
- OsloMets politikk for rekruttering av vitenskapelige stillinger ved LUI. Førstestilling og førstekompetanse.
- Evaluering og endring i FOU ordningen ved fakultetet. Her jobbet FF for at flere faktorer skulle være meritterende og gi poeng, dette fikk vi ikke medhold i og ledelsen ved fakultetet bestemte at kun vitenskapelige artikler er tellende for å få NVI poeng.
- FF har vært aktiv og deltagende i diskusjonen rundt FOU – gruppene. Ordningen skulle evalueres i 2020, etter påtrykk fra alle org. i IDF er dette utsatt og evalueringen vil forgå våren 2021, slik at evalueringsprosessen får en bred profil og deltagerne i de ulike forskergruppen får uttale seg. FF er kjent med at ledelsen ved fakultetet ønsker færre FOU – grupper. I forbindelse med Corona har FF etterlyst at utvikling av undervisning også bør være tellende.. FF mener at det samlet sett har vært nedskjæringer i midler og siller spørsmål ved at forskergruppenes leder uten personalansvar forvalter midlene. Vi er enig i at pengene er basert på gruppestørrelse og publisering.
- Manglende FOU oppnåelse ble oppsummert i IDF referatet med følgende: Arbeidsgiver merket seg støtte for å sette dekanvedtak til side til fordel for en ny ordning. Saken vil komme tilbake som drøftingssak.
- Budsjett LUI 2021, økonomi, investeringer, overskudd og underskudd. Årsregnskap 2020. Dette ser langt bedre ut enn forventet for 2020, da mange utgifter er redusert i 2020, som f.eks. reising på seminar, konferanser o.l. Budsjettet legger opp til et lite overskudd i 2021.
- Corona, har vært fast sak på IDF høsten 2020, og FF opplever at ledelsen er lydhør og legger til rette så godt som mulig. De ansatte har fått tilbud om kontorfasiliteter som er blitt hjemkjørt til de som bor i nærområdet.
- Arbeidsplaner: Faktorer i arbeidsplan (dette er tatt opp 23.01.20, 26.03.20 og 26.11.20). Alle org. var enig om at emneansvar og ressurs til dette må avklares. Dette var en sak som skapte engasjement og det ble påpekt at ressurs til master ikke var bærekraftig. Konklusjon på saken var at innspill skulle tas med i videre arbeid og fakultet vil komme tilbake med en diskusjon sak for drøftingssak i 2021.
- Områdegjennomganger våren 2021: Har ønsker ledelsen en rolleavklaring, etter nyttår vil det komme hvilke roller og områder som skal sees på først. Dette gjelder bierverv utenfor EVU og saken er ikke landet, arbeidsgiver ser at denne saken må det arbeides mer med, det vil komme et revidert forslag hvor forslag til TMO vil bli ivaretatt.

Personalsaker på LUI

Personalsakene har dreid seg om rettigheter ved forskningsaktiviteter, tilsettingsforhold og rettigheter, kontorer og plassering, sykemelding og mistrivsel, lovligheten av midlertidige kontrakter og FoU-andel. Vi har også bistått enkeltmedlemmer som ville søke om ulike typer lønnsopprykk, og medlemmer som har vært i konflikter med ledelsen eller andre ansatte.

Lønnsoppgjør

Har alle ansatte med 100 % stilling mottatt kr 10 000, skatt som et engangsbeløp for ekstra innsats under Corona pandemien. I tillegg er det gjennomført 2.5.3 forhandlinger, hvor ingen av de vitenskapelige som søkte nådde opp. Lønnsforhandlinger er meldt som sak og vil bli tatt opp på IDF i januar 2021. Det er også satt ned en gruppe på institusjonsnivå som skal se på lønnsforskjeller mellom fakultetene, FF er kjent med at LUI kommer dårlig ut på noen institutter.

OsloMet-styret

Det har i styreperioden vært mange aktiviteter, møter, seminarer og kurs arrangert av Forskerforbundet på institusjonsnivå på Zoom. Disse vil det bli redegjort for på OsloMet-styrets årsmøte sentralt av Hovedtillitsvalgt Erik Dahlgren og Inger-Lise F. Neslein leder OsloMet-styret i Forskerforbundet, Anne-Catrine Wolden/ Eldbjørg M Schön representerer LUI der.

Eldbjørg Marie Schön,
Leder FF- LUI

Vedlegg 2: Årsberetning 2020 for Forskerforbundets klubb for fellesadministrasjonen ved OsloMet – storbyuniversitetet

Klubbstyret

Klubbstyret for FF-ADM har i 2020 hatt følgende sammensetning:

- Bjørn Ervik, klubbleder/tillitsvalgt
- Vilde Farup Halvorsen, varatillitsvalgt fra 1. januar frem til 1. desember da hun gikk ut av styret i forbindelse med jobbskifte.
- Arve Angen, styremedlem
- Fatima Al Madar, styremedlem
- Guro Nygård, styremedlem. Varatillitsvalgt fra 1. desember.

- Medlem Elise Valseth har bidratt inn i styrets arbeid etter at Vilde Farup Halvorsen sluttet.

Møter

Det har blitt holdt ett styremøte i perioden. Kontakten i styret har ellers funnet sted via samtaler, telefon- og e-post.

Klubbleder har deltatt på de månedlige møtene i styret for Forskerforbundet ved OsloMet. Klubbleder har også deltatt i lokale IDF-møter med Avdeling HR. Tema i IDF-møtene har vært blant annet oppfølging av prosjektet Administrasjon for fremtiden, bruk av midlertidighet ved ansettelses, organisasjonsendringer, samlokalisering av UB-filialene i Pilestredet samt lønnsnivå i forbindelse med stillingsutlysninger.

Medlemstall

FF-ADM hadde 115 medlemmer 31. desember 2019 og 113 medlemmer 31. desember 2020.

Lokale lønnsforhandlinger 2.5.1

Det har ikke blitt holdt 2.5.1 -forhandlinger i 2020.

Lokale lønnsforhandlinger 2.5.3

Det ble fremmet åtte 2.5.3-krav fra medlemmer i klubben i 2020. Alle kravene ble innfridd.

Kurs/seminar/aktiviteter

Styremedlem Arve Angen har i perioden deltatt på følgende aktiviteter i regi av Forskerforbundet:

- Kurs: Styrearbeid i lokallaget, 10. mars
- Kurs: Zoom for tillitsvalgte, 21. september
- Sektorseminar for universitet og vitenskapelige høyskoler, 26. og 27. november
- Webinar om rettigheter og plikter i forbindelse med hjemmekontor, 28. august

Klubbleder og øvrige styremedlemmer har ikke deltatt på kurs eller seminarer i perioden. Grunnet koronapandemien var det mindre faglig aktiviteter i 2020 enn det pleier å være.

Diverse

- Medlem Gry Bettina Moxnes var verneombud for alle i UB Pilestredet til og med høsten 2020.
- Styremedlem Fatima Ali Madar er verneombud for alle i Avdeling for IKT.
- Medlemmene Marit Greek og Anne Leseth har vært faste tjenestemannsrepresentanter i Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger i Fellesadministrasjonen og sentra.
- Klubbleder Bjørn Ervik er fast tjenestemannsrepresentant i ansettelsesrådet for administrative lederstillinger og tekniske og administrative stillinger i Fellesadministrasjonen.

Vedlegg 3: Årsberetning 2020 Forskerforbundet ved Helsevitenskaplig fakultet

Medlemstall Forskerforbundet på Helsevitenskaplig fakultet

Per 31.12.20 hadde Forskerforbundet 158 medlemmer på Helsevitenskaplig fakultet

Klubbstyrets sammensetning i 2020

- Leder Audun Sanderud, NVH,
- Nestleder Therese Brovold, FYS
- Inger Marie Starholm, EO
- Stine Andersen, ADM

Hovedaktiviteten for Forskerforbundet ved Helsevitenskaplig fakultet i 2020:

Ansettelsessaker (både som TV og TMO-representant), utfordringer knyttet til arbeidstid, overtid og forskjøvet arbeidstid i forbindelse med korona og oppfølging av enkelte medlemmer knyttet til, 2.5.3 krav lønnsforhandlinger, oppfølging av IDF-saker, økonomi, omorganisering på SHA og Campus Romerike og Pilestredet.

Ansattrepresentanter fra Forskerforbundet ved Helsevitenskaplig fakultet

Ansettelsesutvalg for UV- og forskerstillinger: Ansettelsesråd for TA-stillinger:

Fast: Audun Sanderud Fast: An-Magritt Hortman

Vara: Hilde Sylliaas

Ansettelsesutvalg for UV- og forskerstillinger har hatt 19 møter og 21 postsaker i 2020.

Ansettelsesråd for TA-stillinger har hatt 40 møter og 14 postsaker i 2020

IDF - informasjon, drøfting og forhandling - HV (IDF-møter)

Møtt for Forskerforbundet: Audun Sanderud, Therese Brovold, Hilde Sylliaas

Helsevitenskaplig fakultet har i 2020 hatt 10 IDF-møter. Viktige saker i 2020 har vært:

- Organisasjonsutvikling på HV
- Campus Romerike
- Korona, spesielt overtid og forskjøvet arbeidstid i forbindelse med Korona

Lokale lønnsforhandlinger

Det ble ikke avsatt noe midler i sentrale forhandlinger til 2.5.1 Lokale lønnsforhandlinger i 2020, men det ble på OsloMet enighet mellom Fagforeningene og representanter for arbeidsgiver 6. november om at alle ansatte ved OsloMet med fastlønn, mottar et engangstillegg på 10 000, - før skatt, justeres i forhold til stillingsprosent, og omfattet alle som var ansatt per 1. september 2020.

2.5.3 krav ble forhandlet i februar og i november, men ikke i juni. Til forhandlingene i november kom det inn mange 2.5.3 krav fra Helsevitenskap, de fleste av disse ble av HR-sentralt vurdert til å være overtid og sendt tilbake til enhetene. Denne overtiden har måtte i mange tilfeller bli fulgt opp av tillitsvalgt, mens mye overtid har ordnet seg uten oppfølging fra FF-HV.

Styremøter og styretreff FF-OsloMet

Klubbtillitsvalgt ved HV Audun Sanderud, 14. mars 2021

Vedlegg 4: Årsberetning 2020 Forskerforbundets klubb ved Fakultet for samfunnsfag (SAM)

Tillitsvalgte i perioden

Årsmøtet 2020 valgte følgende til klubbstyret (Virksomhetsperiode fra 1. august 2020 til 1. august 2022, jfr. FFs vedtekter ved OsloMet § 7.3)

- Leder Heidi Woll (HHS)
- Nedleder Knut Oterholm (ABI)
- Styremedlem: Anne-Lise Stubberud (SF)
- Styremedlem Anders Graver Knudsen (JM)
- Styremedlem Espen Daniel Hagen Olsen (HHS)
- Vara: Heidi Kristin Olsen (ABI)

Valgkomité

Av protokollen fra årsmøtet i 2020 fremgår ikke valg av valgkomité, men av epost fra daværende klubbleder Benedicte Olsen til valgkomitéen den 4. mars, fremgår det at valgkomitéen tar gjenvalg. Valgkomitéen som skal oppnevnes for valget i 2022: Michael Preminger, Elisabeth Arnesen og Åge Johnsen.

Ansettelsesutvalget for UF-ansatte

Fast medlem: Heidi Woll. Vara Anders Graver Knudsen og Kristin Skare Orgeret

Innstillingsutvalget for lederstillinger

Fast medlem Kristin Skare Orgeret

Ansettelsesutvalget for professorer/dosenter (for hele OsloMet)

Fast medlem: Amy Østertun Geirdal.

Verneombud

HHS: Ellen Nygard

SA: Amela Pacuka

Risikoanalyse; Vurdering av HHS organisert på nivå 2

Anne-Lise Stubberud

Utvalg for Campusprogrammet: Heidi Kristin Olsen

Klubbstyrets arbeid i 2020-2021

I 2020 ble det av ulike årsaker stor utskifting i styret ved at fire av seks styremedlemmer var nye, herunder styrets leder. Klubbstyret har derfor brukt tid i denne perioden til å sette seg inn i ulike saker, og organisasjonsstrukturen for FFs arbeid både ved SAM og sentralt. Klubbstyret har avholdt 6 møter, og behandlet 32 saker. 2

Styret har prioritert to saker i sitt arbeid.

1. Lønnsforhandlinger
2. Oppfølgingen av planen om to-campus-løsning, med ny lokalisering på Romerike som går under navnet «Campus-programmet», herunder utredningen av utflytting av P35/overflytting til P 48 som en del av det pågående Campusprogrammet.)

I tillegg til disse sakene har styret hatt spesielt fokus på:

3. Arbeidsforholdene i kjølvannet av Korona-krisen
4. Arbeidsplanarbeidet ved HHS
5. Utredningen av Handelshøyskolen som mulig eget fakultet
6. Behov for evaluering av situasjonen ved Institutt for sosialfag etter omorganiseringen i 2018.
7. Overføring av ressurser til klubbstyrene lokalt, fordi mye av arbeidet foregår der.

Saker behandlet i perioden

1. Lønnsforhandlinger - en oppsummering av prosessen

FF sentralt ved OsloMet ga oss i april beskjed om at 2.5-3-forhandlinger skulle gjennomføres i juni, men det var usikkerhet rundt hvordan forhandlingene skulle gjennomføres. Vi mottok også informasjon om at eventuell overtid skulle meldes inn sammen med andre 2.5-3-krav. Forhandlingene ble skjøvet på gjennom hele året, og først gjennomført i november/desember. I tillegg til den forsinkede prosessen, var det mye forvirring blant medlemmer knyttet til rektors informasjon om at det skulle gis et flatt tillegg til alle - grunnet merbelastninger med hjemmekontor med videre under Korona-pandemien. Det foreligger enda ikke en oppsummering av 2.5.3-forhandlingen i 2020.

2.5.1- forhandlinger ble avlyst og etter hvert erstattet med et flatt tillegg til alle. Det har vært ulik praksis mht. om overtid ble utbetalt for FU-ansatte, eller om lederne definerte deres overtid som kompensert for gjennom det flate kronetillegget på kr 10 000,-, som rektor tildelte alle ansatte.

Det knytter seg både frustrasjon og misnøye med håndteringen av forhandlinger etter både 2.5.1, 2.5.3 og håndteringen av overtid i 2020. Spesielt er det misnøye med manglende skriftlig informasjon direkte fra FF til medlemmene.

2. Campusprogrammet på SAM

Heidi Kristin Olsen, som er vara til klubbstyret ble valgt som felles tillitsmannsrepresentant for SAM-delen av prosjektet Campus Pilestredet. Prosjektet er satt i gang etter bestilling fra rektoratet og har som overordnet mål å redusere arealene som leies ved Campus Pilestredet med 10-25 %. Utvalget hadde sin arbeidsperiode fra 10. januar til 5. mars. Mange av forutsetningene for prosjektet (Campus Pilestredet) er fremdeles ikke fastlagt (f.eks. bruk av klasserom og flytting av biblioteket), det har gitt store utfordringer for prosjektgruppen. I prosjektrapporten fra SAM skisseres mulig samling av SAM i P48 og SG26/28. Prosjektrapporten sendes til IDF og Lamu på SAM medio mars. Gruppen innstiller på fortsatt stor grad av cellekontor for de ansatte, og noe bruk av felleskontor med 2 og 3 ansatte i større 3

rom. Det er foreslått et område med aktivitetsbaserte arbeidsplasser (i åpent landskap), der er Stab og Stu foreslått plassert inn. Det er stor skepsis blant de ansatte i disse seksjonene for denne løsningen.

3. Arbeidsforholdene under Korona-krisen

Klubbstyret tok initiativ overfor NTL, Parat og Akademikerne om at kravet til publisering i 2021 og 22 blir nullstilt på grunn av de ekstraordinære forholdene under Korona-pandemien, der flere jobber på hjemmekontor og mange forskningsprosjekter ikke kan følges opp på naturlig måte.

Saken ble tatt samlet opp av fagforeningene gjennom IDF, og dekanen gjorde i november 2021 vedtak om at forsinket forskningsprogresjon i 2020 og 2021 ikke vil medføre inndragning av forskningstid i arbeidsplanene til UF-ansatte i 2021-22 og 2022-23

4. Arbeidsplanarbeidet ved HHS

HHS har gjennomgått rammene for arbeidsplanene. Klubbstyret har levert et notat av 27.03.20 til instituttleder, der blant annet spørsmålet om hvordan overgangen til mer digitale læringsformer blir ivaretatt i de nye retningslinjene for arbeidsplanarbeidet.

5. Utredningen av Handelshøyskolen som mulig eget fakultet

Ved Handelshøyskolen (HHS) har det de to siste årene pågått en utredning av om HHS skulle flyttes opp et nivå i organisasjonen (fra nivå 3 til nivå 2) for å bli eget fakultet. Hensikten var blant annet at HHS skulle være bedre rustet for internasjonal akkreditering som handelshøyskole. Flertallet av ansatte ved HHS var for en slik omorganisering. Utredningen avga en rapport i januar 2021. Rapporten og dekanens innstilling om rapporten til fakultetsstyre ble behandlet i IDFs møte 21. Januar.

Anne-Lise Stubberud ble valgt som felles fagforeningsrepresentant til ROS-analyse som ble foretatt like før utvalget avga rapporten.

Rektoratet som har den endelige beslutningsmyndigheten ved OsloMet har valgt å stille saken i bero, noe som var overraskende for de som utredet saken. At et eventuelt nytt fakultet ville bli lite, og ha behov for

ekstra støtte i en «vokseperiode» og at det er mulig å få kvalitativt gode akkrediteringen også på nivå 3 er begrunnelser som ble gitt for at saken nå er stoppet.

6. Behov for evaluering av situasjonen ved Institutt for sosialt arbeid (SA) etter omorganiseringen i 2018.
Fakultetene HHS og SA gjennomgikk en ganske lik omorganisering i 2018. Spesielt ved SA har det kommet jevnlig signaler om uro etter omorganiseringen. Hvordan samarbeid på tvers av faggrupper skal foregå er et noe som uroer flere. Klubbstyret har fått spørsmål om å arrangere et eget medlemsmøte for SA og ta opp saken gjennom IDF. I henvendelsen ligger en anmodning om en evaluering av omorganiseringen ved SA, men også ved HHS, som gjennomgikk omorganisering samtidig.

7. Overføring av ressurser til klubbstyrene fordi mye av arbeidet foregår der.

FF Sam tok dette opp i sin årsmelding for 2019-2020. Vi reiser igjen saken i perioden 2020-21. Vi ser at klubbstyret utfører mye av fagforeningsarbeidet, men med veldig lite ressurser tildelt (med unntak av klubbleders avsatte timer og styrehonorar for å møte i det sentrale FF-styret.) Vi ber derfor FF sentralt ved OsloMet gjøre en ny gjennomgang av dette.

Medlemsmøter

Klubbstyret holdt et digitalt medlemsmøte den 5. juni 2020 for alle ved FF SAM, der det ble gitt orientering om 2.5.3-forhandlingene.

IDF-møter

Klubleder og nestleder har deltatt jevnlig i IDF-møter. Samarbeidsklimaet på fakultetet er bra, og det har vært holdt ekstraordinære IDF-møter ved behov spesielt for å vurdere de stadige endringene av arbeidssituasjonen for ansatte i tilknytning til Korona-pandemien.

FF har i konkrete saker hatt tett samarbeid med Parat, Akademikerne og NTL i forberedelse av saker som har vært tatt opp via IDF.

Den 8. mars 2021
For klubbstyret i FF SAM
Heidi Woll (sign)
Klubleder

Vedlegg 5: Årsberetning 2020 for Forskerforbundets klubb for Fellesadministrasjonen ved OsloMet – storbyuniversitetet

Klubbstyret

Klubbstyret for FF-ADM har i 2020 hatt følgende sammensetning:

- Bjørn Ervik, klubbleder/tillitsvalgt
- Vilde Farup Halvorsen, varatillitsvalgt fra 1. januar frem til 1. desember da hun gikk ut av styret i forbindelse med jobbskifte.
- Arve Angen, styremedlem
- Fatima Al Madar, styremedlem
- Guro Nygård, styremedlem. Varatillitsvalgt fra 1. desember.
- Medlem Elise Valseth har bidratt inn i styrets arbeid etter at Vilde Farup Halvorsen sluttet.

Møter

Det har blitt holdt ett styremøte i perioden. Kontakten i styret har ellers funnet sted via samtaler, telefon- og e-post.

Klubbleder har deltatt på de månedlige møtene i styret for Forskerforbundet ved OsloMet. Klubbleder har også deltatt i lokale IDF-møter med Avdeling HR. Tema i IDF-møtene har vært blant annet oppfølging av prosjektet Administrasjon for fremtiden, bruk av midlertidighet ved ansettelses- og organisasjonsendringer, samlokalisering av UB-filialene i Pilestredet samt lønnsnivå i forbindelse med stillingsutlysninger.

Medlemstall

FF-ADM hadde 115 medlemmer 31. desember 2019 og 113 medlemmer 31. desember 2020.

Lokale lønnsforhandlinger 2.5.1

Det har ikke blitt holdt 2.5.1 -forhandlinger i 2020.

Lokale lønnsforhandlinger 2.5.3

Det ble fremmet åtte 2.5.3-krav fra medlemmer i klubben i 2020. Alle kravene ble innfridd.

Kurs/seminar/aktiviteter

Styremedlem Arve Angen har i perioden deltatt på følgende aktiviteter i regi av Forskerforbundet:

- Kurs: Styrearbeid i lokallaget, 10. mars
- Kurs: Zoom for tillitsvalgte, 21. september
- Sektorseminar for universitet og vitenskapelige høgskoler, 26. og 27. november
- Webinar om rettigheter og plikter i forbindelse med hjemmekontor, 28. august

Klubbleder og øvrige styremedlemmer har ikke deltatt på kurs eller seminarer i perioden. Grunnet koronapandemien var det mindre faglig aktiviteter i 2020 enn det pleier å være.

Diverse

- Medlem Gry Bettina Moxnes var verneombud for alle i UB Pilestredet til og med høsten 2020.
- Styremedlem Fatima Ali Madar er verneombud for alle i Avdeling for IKT.
- Medlemmene Marit Greek og Anne Leseth har vært faste tjenestemannsrepresentanter i Ansettelsesutvalg for undervisnings- og forskerstillinger i fellesadministrasjonen og sentra.
- Klubbleder Bjørn Ervik er fast tjenestemannsrepresentant i ansettelsesrådet for administrative lederstillinger og tekniske og administrative stillinger i fellesadministrasjonen.

Vedlegg 6: Årsmelding for 2020 (1.1.-31.12.2020) Forskerforbundets klubb ved Senter for Velferds- og Arbeidslivsforskning (SVA), OsloMet -storbyuniversitetet.

Klubbens arbeid i 2020

Styret:

Erik Thorstensen (leder, AFI)
Silje Elisabeth Skuland (vara, SIFO)
Ingrid M. Tolstad (klubbstyremedlem, vara, AFI)
Nan Zou Bakkeli (klubbstyremedlem, SIFO vara)
Jan-Tore Berghei (klubbstyremedlem, NIBR)
Marianne Millstein (klubbstyremedlem, NIBR vara)
Mette Løvgren (klubbstyremedlem, NOVA vara)
Patrick Lie Andersen (klubbstyremedlem, NOVA vara)

Medlemmer:

Klubben hadde per 20.01.2020, 112 medlemmer (4 færre sammenlignet med året før), fordelt på 35 ved NOVA, 34 ved AFI, 26 ved NIBR og 17 ved SIFO.

Valgkomité:

Ida Drange og Sven Erik Mamelund (AFI), Stian Lid (NIBR), Kari Stefansen (NOVA), Gun Roos (SIFO).

Utvalg, råd og deltagelse i SVA-styret

Ansattrådet (UF-ansettelser)

Eirin Pedersen (AFI), Jardar Søvoll (NOVA), Marit Ekne Ruud og Marthe Indset (NIBR), Silje Skuland (SIFO).

Ansattutvalget (TA-ansettelser)

Mette Løvgren (NOVA), Eirin Pedersen (AFI), Jan-Tore Berghei (NIBR).

I praksis er det slik at de ulike instituttene representant møter i saker som gjelder ansettelser på det aktuelle instituttet.

Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU)

Fra 1.1.2020 Aadne Aasland (FF) (NIBR), Tale Hellevik (FF) (NOVA) fram til 1.08.2018. Fra 1.08.2018 Ida Tolgensbakk (FF) (NOVA), Fra 1.1.2018 Gun Ros (SIFO), Vilde Hoff Bernstrøm (AFI). I praksis er det slik at de ulike instituttene representant møter i saker som gjelder det aktuelle instituttet.

Ansattrepresentanter i SVAs styre:

Hanne Cecilie Hougen (NOVA)
Aina Landsverk Hagen (AFI)
Ole Andreas Danielsen (NIBR)
Pål Strandbakken (SIFO)

Ansattes vararepresentanter i styret:

Eivind Greni (AFI)
Mari Holm Ingelsrud (AFI)

Aktiviteter FF-SVA klubben i løpet av 2020:

Høsten 2019 overtok Eirin Pedersen som klubbleder etter Mira Sletten, og Silje Skuland overtok som varavervet for Eirin Pedersen.

Årsmøte: Det ble avholdt årsmøte for klubben 13.02.2020. Hovedsakene på dagsorden var behandling av klubbens årsmelding for 2019, lokale lønnsforhandlinger 2019, klubbens arbeid i 2020 og valg av representanter til klubbstyret.

Etter valget besto styret av følgende personer:

AFI: Erik Thorstensen (ny hovedtillitsvalgt) for Eirin Pedersen (går av)

SIFO: Silje Skuland fortsatte som vara (klubbleder).

AFI: Ingrid M. Tolstad (ny vara).

NIBR: Jan Tore Berghei (ny hovedtillitsvalgt) for Lars Christian Monkerud (går av).

NOVA: Mette Løvgren (ny hovedtillitsvalgt), Patrick Andersen (ny vara)

Alle valgt ved akklamasjon.

Valgkomiteen var NIBR (Stian Lid), NOVA (Kari Stefansen), SIFO (Gun Roos) og AFI (Ida Drange).

For NIBR fortsatte Marianne Millstein som vara, mens Silje Skuland og Nan Zou Bakkeli fortsatte som henholdsvis tillitsvalgt og vara på SIFO

Erik Thorstensen gikk av som leder for FF-SVA 1. oktober 2020 og Silje Skuland tok over som leder.

I tillegg ble følgende saker orientert om/diskutert: Forskerforbundet på OsloMet sitt forslag om å legge ned klubbstyre på alle fakulteter og sentre, analyse av resultatet fra lønnsoppgjøret høsten 2019 (2.5.1) og klubbens arbeid for 2020. Her ble det bant annet spilt inn ønske om mer informasjon om viktige prosesser.

Medlemsmøter SVA-nivået: Utover årsmøtet, har det ikke blitt avholdt vært avholdt andre felles medlemsmøte i FF-SVA i 2020. Det skyldes i all hovedsak koronapandemien. I tillegg ble det ikke gjennomført lokale lønnsforhandlinger (2.5.1).

Styremøter FF-SVA: Det har vært avholdt 8 formelle styremøter i klubben i løpet av 2020. Organiseringen av styrets arbeid har videre vært slik at styrerepresentanter fra de enkelte instituttene tar hovedansvar for instituttspesifikke saker, mens leder/nestleder har ansvar for å koordinere styrets arbeid når det gjelder saker på SVA-nivå. Etter uformell regel ved SVA hadde FF-SVA i 2020 536 timer til rådighet for tillitsvalgtarbeid. For FF-SVA utgjorde dette totalt ca. 30 prosent stilling. I 2020 har ressursen vært fordelt med 15 prosent stilling til AFI (10 prosent til leder, 5 prosent til øvrig arbeid) og 15 prosent til tillitsvalgte fordelt på de tre andre instituttene.

IDF SVA: Det formelle organet for medbestemmelse på SVA (IDF) ligger på senternivå, tilsvarende som det er på OsloMets fakulteter. IDF er et formelt organ for medbestemmelse som behandler Informasjons-, Drøftings- og Forhandlingsaker. I IDF har det møtt fire representanter fra hver av de største tjenestemannsorganisasjonene på SVA (en fra hvert institutt). I 2020 ble det gjennomført 7 IDF-møter på SVA-nivå. Erik Thorstensen, Eirin Pedersen (AFI), Silje Skuland (SIFO), Jan-Tore Berghei, Marianne Millstein (NIBR), Mette Løvgren og Patrick Lie Andersen (NOVA) har deltatt på disse møtene fra Forskerforbundet. Hovedsakene i IDF i 2020 har koronasituasjonen, reduserte inntekter fra NFR og SVAs økonomiske organisering generelt og faglig utviklingsplan.

Referat fra IDF-møter ligger på fellesområdet for SVA ansatte:

<http://openqov.cloudapp.net/Meetings/osloMET/Boards/Details/305975>.

MBU: Ved alle fire institutt har det i løpet av 2020 vært avholdt jevnlig møter i medbestemmelsesutvalgene (MBU) der representanter for ledelsen og tjenestemannsorganisasjonene møtes. Organet fatter ingen vedtak, men er et forum for å diskutere interne saker som vedrører de respektive instituttene. MBU-møtene brukes også som forberedelse til IDF, ved at de fleste saker som behandles i IDF-møtet tas opp i de respektive MBUene i forkant.

Lønnsforhandlinger 2020

Lokale lønnsforhandlinger på særlig grunnlag etter HTA¹ pkt. 2.5.3: Normalt avholdes det tre runder med lokale lønnsforhandlinger på særlig grunnlag (2.5.3) ved OsloMet, i februar, juni og oktober med frist for å sende inn krav i starten av januar, mai og september. På OsloMet medførte koronasituasjonen et økt arbeidspress for undervisningsansatte som hadde konsekvenser for gjennomføringen av 2.5.3 forhandlingene. På SVA var det var vesentlig færre innleverte lønnskrav totalt i 2020 sammenlignet med tidligere år og færre som fikk gjennomslag i 2020 enn tidligere.

Det ble totalt sendt inn 14 krav fra SV, hvorav 4 lønnskrav ble levert fra Forskerforbundet. Totalt 11 ansatte fikk gjennomslag for lønnskrav. Forskerforbundet fikk gjennom sine 4 krav. De resterende lønnskravene (7) som fikk gjennomslag, ble levert av arbeidsgiver og andre tjenestemannsorganisasjoner. Les mer om lokale lønnsforhandlinger i Forskerforbundets felles årsmelding.

Ordinære lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1:

I 2020 ble hovedoppgjøret utsatt fra april til september på grunn av koronasituasjonen. Avtalen for LO stat, Unio og YS stat (treeravtalen), endte med et tillegg på fra 0,44 - 0,54%, avhengig av lønnstrinn. Tilleggets størrelse var betydelig mindre enn i 2019, da forhandlingspotten var på 2,15 prosent av lønsmassen. Det ble dermed ikke avsatt sentrale midler til lokale 2.5.1.-forhandlinger. Fagforeningene og representanter for arbeidsgiver kom 6. november til enighet om at alle ansatte ved OsloMet med fastlønn, mottok et engangstillegg på 10 000, - før skatt. Beløpet ble justert i forhold til stillingsprosent, og omfattet alle som var ansatt per 1. september 2020.

Viktige SVA-saker i perioden:

Høsten 2019 jobbet Forskerforbundet på SVA sammen med de andre tjenestemannsorganisasjonene for å få til et bedre samarbeidsklima med ledelsen på SVA. Som et ledd i dette arbeidet deltok ledelsen på SVA og de fire instituttene sammen med SVA-representanter fra samtlige fagforeninger på felles opplæring i avtaleverket 13.02.2020. Foredrag om medbestemmelse ble holdt av representanter fra Forskerforbundet sentralt (Jorunn Solgaard, Forskerforbundet), fellesadministrasjonen på OsloMet (Brita Bye, Avd. HR i Fellesadministrasjonen) og tjenestemannsorganisasjoner lokalt (Nina Eriksen, NTL/NOVA).

Klubborganiseringen av Forskerforbundet på SVA

Forskerforbundet på OsloMet har foreslått en sterkere sentralisering og forpliktelse av tillitsvalgtarbeidet i FF-styret på OsloMet. Forskerforbundet ved OsloMet ønsket å få etablert en formell rolle som nestleder/vara i tillegg til en klubbleder på hvert fakultet/senter. Av den grunn ønsket FF/OsloMet ønsket å legge ned lokal klubbstyret. Hensikten var at nestleder/vara deltar på IDF-møter og styremøter i FF OsloMet når klubbleder er forhindret. Videre ville en slik organisering harmonisere tillitsvervet mellom fakulteter og sentre på OsloMet, og å tilnærme seg en styringsform som praktiseres på andre universiteter. Som erstatning for lokalstyret ble det foreslått å ha dialog med lokale representanter for å sørge for lokal medbestemmelse. Forslaget passer dårlig med SVA sin medbestemmelsesmodell som består av medbestemmelsesutvalg (MBU) på hvert av instituttene og formelt IDF (Informasjon, drøfting og

¹ Hovedtariffavtalen i staten (1. mai 2016–30.april 2018): <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hta-2016-2018/id696502/>

forhandling) på SVA-nivå. FF/ SVA og FF/OsloMet ble enig om et slikt forslag ikke var hensiktsmessig for SVA (se vedlegg 1 for FF/SVAs notat til FF/OsloMet).

Korona og FFs arbeid

12. mars stengte Norge som et resultat av koronasituasjonen i landet. Ledelsen på OsloMet hadde allerede frarådet ansatte å legge ut på unødvendige tjenestereiser og stengte alle bygg for studenter og ansatte til og med 14.april. Alle ansattes nøkkelkort ble midlertid satt ut av drift, og ansatte som ønsket å hente materiale og utstyr fikk kun tilgang til kontoret med følge av vakter. Ifølge ledelsen på SVA praktiserte OsloMet den strengeste formen for adgangsbegrensning sammenlignet med andre universiteter og høyskoler.

Forventningen om rask omstilling til hjemmekontor ble tydelig kommunisert. For ansatte med barn i barnehage og barneskole, ble det mulig å søke permisjon. Forskerforbundet på OsloMet foreslo tidlig muligheten for forlengelse for stipendiater. FF-styret har jobbet for å få til en fleksibel ordning for stipendiatene utover generelle ordninger på OsloMet. Videre har FF argumentert for at SVA-ledelsen må gi ansatte tilgang til kontoret. Ettersom flere ansatte opplevde stor usikkerhet med hensyn til prosjektene våre, foreslo FF/SVA at ledelsen tidlig måtte få på plass system for forsinkelser og force major. FF/SVA har spilt inn behov for å få ivaretagelse og styring av korte prosjekter, planlagte datainnsamlinger, korte samarbeidskontrakter med studenter.

FF/SVA har spilt i flere forslag til ledelsen knyttet til koronasituasjon. Det har dreiet seg om hvorvidt det er mulig å tenke nytt om prosjekttilfang, bruk av RBO og andre "interne" midler, redusere leieinntekter ved økt bruk av hjemmekontor. Redusere krav i perioder med hjemmekontor, gjøre personalledelse annerledes, være bevisste på sosial isolasjon og mental helse.

Etter nedgang i smittetall utover våren og sommeren, ønsket ledelsen på SVA at ansatte skulle komme tilbake på kontoret. Riktignok ble det oppfordret til å unngå kollektivreiser til og fra jobb. FF/SVA oppfordret ledelsen til å kommunisere tydelig til, og å vise aksept og forståelse for, både de som har behov for kontortilgang og de som har behov for hjemmekontor. Videre har det vært viktig å påpeke at ikke alle kan kjøre eller sykle til jobb. En siste påpekning er tilgangen på utstyr og muligheten til å flytte utstyr i en usikker periode.

26. oktober ble Oslo kommune stengt ned på grunn av smittetrykket og dermed ble ansatte på OsloMet igjen bedt om å jobbe hjemme. På SVA ble det gjennomført verneundersøkelse, som viste at slitasjen øker for ansatte på senteret. Med økende smitteforekomster over juleferien, har FF/SVA oppfordret ledelsen til å formulere og kommunisere langtidssenarioer til de ansatte.

Faglig utviklingsplan for SVA

Arbeidet med å gi innspill til og kommentere utkastene til faglig utviklingsplan ved SVA var viktig i 2020 frem mot nedstengingen. Den faglige utviklingsplanen skisserer ambisjonene for SVA fremover og ble vedtatt i SVAs styre. Den har også vært diskutert i egne styremøter, medlemsmøter, MBU og IDF. Faglig utvikling plan er et styringsdokument for SVA for årene 2020-2024 som er utviklet av ledelsen på SVA. Utkast av planen ble diskutert på SVA-styrerett før årsskifte 2019-2020 (6.12.19), behandlet i IDF (20.2.20) og til sist i SVA-styret (06.03.2020). FF/SVA har spilt inn at målet om 1.4 publiseringspoeng per forskningsansatte kan ha uheldige virkninger, og at et slikt mål først og fremst må konkretiseres i gode betingelser i forskningshverdagen for å publisere. FF/SVA har påpekt at det også bør være mål for hvordan instituttene legger til rette for at forskerne skal oppnå publikasjonspoeng. Videre har FF/SVA jobbet for å synliggjøre betydningen prosjektarbeidet og rapportleveranser har for samfunnsoppdraget til SVA. Vårt innspill her har vært behovet for en konkretisering av hvordan vi leverer samfunnsnyttig kunnskap (impact) slik at vi kan måles på det. (Se faglig utviklingsplan i vedlegg 2)

Reduserte NFR-priser, SVA-budsjett og forslag om forvaltning av virksomhetskapitalen

I 2019 besluttet ledelsen i SVA å holde årlige budsjettkonferanser. Hensikten er å harmonisere økonomistyringen på SVA og ses som et ledd i Hallén-rapportens anbefalinger. For FF/SVA innebærer det årlige drøftinger av endringer som slår ulikt ut for hvert av instituttene. En utfordring for tillitsmannsorganisasjonene har å forholde seg til svært detaljerte budsjetter. FF/SVA har derfor spilt inn at ledelsen tydeliggjør hvilke endringer som skal drøftes. I arbeidet med kommende budsjetter bør det videre diskuteres hvordan vi kan sikre god medbestemmelse i endringer av budsjettet. Et forslag fra Akademikerne er om TMO bør delta på budsjettkonferansen. Et annet alternativ er samarbeid mellom fagforeningene i forkant av budsjettforhandlingene.

I 2019 ble det også klart at SVA får redusert inntjening fra NFR med såkalte universitetspriser framfor instituttpriser. Det innebærer en timepris på 2/3 av den ordinære timeprisen for forskningsvirksomhet på SVA. Reduserte inntekter er en stor utfordring for SVA ettersom vi er modellert som selvstendige økonomiske enheter med timepriser som skal dekke driften av instituttene. På sikt vil ikke de reduserte NFR-prisene være bærekraftige. FF/SVA har jobbet for å få klarlagt ledelsens strategi med hensyn til de reduserte prisene. Spørsmål vi har stilt er om OsloMet bør overta SVAs driftskostnader, om SVA bør redusere økonomiske satsinger for styrke samarbeidet med OsloMet, om SVA bør prioritere annen forskningsfinansiering enn NFR, og til slutt om dialog og prosess med NFR, Kunnskapsdepartementet og OsloMet-ledelsen.

Høsten 2020 ble SVAs "hodestøtte" (NOK 0,2 mill per faglig årsverk) noe nedjustert på grunn av reduserte priser. FF/SVA har påpekt at dette er synd, og har derfor bedt ledelsen om en redegjørelse for bruk av Utdanningsfondet og evaluering av de SVA-overgripende satsingene. På grunn av økte inntekter forble riktignok hodestøtten på samme størrelse som før.

Til tross for reduserte priser, har SVA-instituttene hatt økonomisk vekst og dermed oppspart betydelig med egenkapital. Høsten 2020 ble en handlingsregel diskutert for egenkapitalen. Den innebærer at egenkapitalen skal brukes til investeringer (for eksempel datamaterialet, digitalisering osv.). Det ble i tillegg foreslått å sette av midler til et «solidaritetsfond». FF/SVA har påpekt at egenkapitalen skyldes forskernes arbeid og bør derfor gå til forskningsrettede aktiviteter. FF har i likhet med de andre tjenestemannsorganisasjonene foreslått at noe av egenkapitalen kan dekke tapt inntekt fra NFR. Videre har FF/SVA spilt inn at et solidaritetsfond må ta høyde instituttenes særskilte oppdragsmarkeder og økonomisk styring. Drøfting av egenkapitalen vil være et viktig arbeid for FF/SVA i året som kommer.

Instituttaktiviteter i 2020:

På NOVA-nivå har det vært avholdt 14 MBU-møter i 2020. Mette Løvgren og Patrick Lie Andersen har deltatt på disse møtene fra FF. Referat fra møtene har vært tilgjengelig for NOVAs ansatte på NAP (nettarbeidsplass - min side, mine grupper, NOVA) fram til dette ble lagt ned i oktober 2020. Nå skal disse komme på plass via NOVAs generelle Teams side. Den mest dominerende saken i MBU i 2020 har vært koronasituasjonen. På grunn av nedstengningen 12.mars ble det i tiden etter holdt MBU-møter med intervaller på om lag 14.dager: Sentrale tema i disse møtene var de ansattes helse og velvære i den krevende situasjonen, utfordringer for driftssituasjonen i forskningsprosjektene og for ulike grupper ansatte, tilgang til kontorer og smittevern i kontorlokalene. Møtene gikk tilbake til omtrentlig månedlig frekvens fra og med mai 2020. Øvrige tema gjennom året har vært budsjett for SVA og NOVA, hvordan fond for faglig utvikling (FFU) burde innrettes og SVA-satsningene.

På NIBR-nivå har det vært avholdt månedlige MBU-møter i 2020. Jan-Tore Berghei og Marianne Millstein har deltatt på disse møtene fra FF. Eksempler på saker i MBU i 2020 har vært coronahåndteringen lokalt, noe som har ført til flere ekstraordinære MBU-møter, særlig våren 2020. Andre saker som har vært diskutert er SVA-saker, rekrutteringssaker og faglig-strategiske diskusjoner.

På AFI-nivå har det vært avholdt 11 MBU-møter i 2020. Erik Thorstensen eller Ingrid M. Tolstad har deltatt på disse møtene fra FF. Eksempler på saker i MBU i 2020 har ut over koronasituasjonen vært utlysningstekst for ansettelse av nye forskere, budsjettprosess og funksjonsbeskrivelse for forskningsleder.

På SIFO-nivå ble det avholdt månedlige MBU-møter på begynnelsen av året og høsten 2020. Etter nedstengingen av OsloMet i mars 2020 ble det holdt tilnærmet ukentlige møter. Silje Skuland har deltatt på disse møtene fra FF. Eksempler på saker i MBU handlet om mye om koronasituasjonen: trivsel og mistrivsel med hjemmekontor, forsinkelser i prosjekter, forsinkelser for stipendiater, tilgang på utstyr og smittevern. Et stort tema i år har vært instituttøkonomien og SIFOs budsjett: reduserte inntekter fra NFR-prosjekter, harmonisering av regnskap og timeføring med de tre andre SVA-instituttene og fordeling av virksomhetskapitalen. Arbeidsmiljø og økte krav til forskere (redusert tid til søknadsarbeid og forskningsdatabasen) har blitt diskutert. I tillegg har det vært ansettelse av forskere og administrasjon, samt stillingsutlysning av to nye vitenskapelige assistenter.

I 2020 har Erik Thorstensen hovedsakelig deltatt på styremøter og styreseminarer i FF-OsloMet. Silje Skuland har også deltatt på noen styremøter.

20.01.2021

Silje Elisabeth Skuland,

Fungerende klubbleder, Forskerforbundet på SVA

Vedlegg A fra SVA:

Notat til Forskerforbundet OsloMet
Fra Forskerforbundet SVA
9.3.2020

Intensjonen i Hovedavtalen er at medbestemmelse skal foregå på alle nivåer. På SVA har vi en velfungerende medbestemmelse på instituttnivåene (SIFO, NOVA, NIBR og AFI) gjennom Medbestemmelsesutvalgene (MBU). Denne medbestemmelsen må videreføres siden hvert av instituttene er selvstendige økonomiske enheter. Det vil si at krav til inntjening skjer på instituttnivå. Av den årsak er det viktig å ivareta medbestemmelsen på instituttnivå. Dermed er det også særs viktig at de tillitsvalgte (leder og vara) på SIFO, NOVA, NIBR og AFI har formell status som tillitsvalgte.

SVAs tilpasning

SVA er relativt sett ett nytt senter på OsloMet. To av senterets institutter, NOVA og AFI, ble virksomhetsoverdratt i 2014. De to andre instituttene, NIBR og SIFO, i 2016. Det er oppdragsforskning som er kjernevirksomheten til senterets fire institutter. Det innebærer at senteret finansieres av eksterne inntekter gjennom oppdragsmarkedet for forskning. Av den grunn skiller den økonomiske modellen til SVA seg fra andre fakulteter på OsloMet. Hvert av instituttene er selvstendige økonomiske enheter. Det vil si at krav til inntjening skjer på instituttnivå. Av den årsak er det viktig å ivareta medbestemmelsen på instituttnivå.

SVA har videre et IDF på senternivå som er et møte mellom senterleder, instituttdirektører og institutt-tillitsvalgte fra samtlige TMO (Forskerforbundet, NTL og Akademikerne). IDF gjennomføres normalt hver 3. måned.

Forskerforbundet på SVA har til nå hatt et klubbstyret med følgende organisering:

- Klubbleder fra ett institutt. Klubbleder har inntil høsten 2019 sittet i Forskerforbundets styre på OsloMet
- Nestleder (fra ett annet institutt) har fungert som vara på SVAs IDF.
- 6 klubbstyremedlemmer bestående av institutt-tillitsvalgte fra de øvrige instituttene samt varaer.

Forskerforbundet SVA har dermed en ulik organisering enn fakultetene på OsloMet. Vår organisering er tilpasset SVAs organisering og behovet for medbestemmelser der beslutningene tas – på instituttnivå. Vår organisering er dessuten tilpasset at SVA-instituttene er inne i betydelig omstilling og tilpasning til OsloMet. Samtlige representanter i klubbstyret er valgt på årsmøtet til FF/SVA.

Klubbleder For FF/SVA har fordelt tiden til tillitsvalgtarbeid mellom de institutt-tillitsvalgte. Det bidrar til å forplikte tillitsvervet ned på instituttnivå. Det bidrar dessuten til at rollen som klubbleder lar seg kombinere med å være forsker.

Forskerforbundet SVA ønsker å holde på dagens organisering, men bidrar gjerne til at vi tilpasser valg av klubbleder og vara og harmoniserer tillitsverv-titlene til Forskerforbundets reglement.

Organisatoriske og økonomiske konsekvenser

FF SVA beholder sin nåværende tidsressurs og fordeler den mellom medlemmene i klubbstyret.

Forskerforbundet ved OsloMet ser behovet for å styrke fagforeningsleddet på fakultetsnivå. I tillegg til en klubbleder på hvert fakultet/senter ønsker Forskerforbundet ved OsloMet å få etablert en formell rolle som nestleder/vara. Nestleder/vara deltar på IDF-møter og styremøter i FF OsloMet når klubbleder er forhindret. På SVA vil nestleder/vara *som utgangspunkt* ikke få en tidsressurs (timer) for deltagelse i styret.

Forslag:

FF OsloMet vedtar på årsmøtet en økonomisk godtgjørelse for nestleder/vara ved FF SVA.

Terminologi

Den lokale tilpasningsavtalen til Hovedavtalen ved OsloMet definerer kun to formelle nivåer for medbestemmelse: Virksomheten, som er OsloMet-nivå, og Driftsenheten, som er fakultets- eller senternivå.

Forslag:

FF OsloMet beholder termene «klubbstyre» for de på driftsenhetsnivå valgte tillitsvalgte.

FF OsloMet anerkjenner formelt at Forskerforbundets medlemmer på henholdsvis SIFO, NOVA, NIBR og AFI velger en leder og en vara for de respektive instituttklubbene. Leder får tittel «instituttillitsvalgt».

Instituttillitsvalgte og vara for FF SIFO, FF NOVA, FF NIBR og FF AFI utgjør klubbstyret ved FF SVA.

Klubbstyret i FF SVA har selv myndighet til å utpeke leder og nestleder for FF SVA blant de instituttillitsvalgte.

Instituttillitsvalgt (eller vara) stiller i instituttets MBU.

FF OsloMet anerkjenner formelt at «plasstillitsvalgt» er en dekkende term for lederen av klubbstyret.

Vedlegg B fra SVA: Faglig utviklingsplan for SVA 2020-2024

1. Bakgrunn og behov for faglig utviklingsplan

SVA er et samfunnsvitenskapelig fagmiljø, som gjennom oppdragsforskning og formidling av ny innsikt, skal bidra til å utvikle et kunnskapsgrunnlag som øker samfunnsaktørens evne til å realisere FN's bærekraftsmål, og som understøtter regjeringens mål i Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2029 (Meld-St.4 (2018-2019)). SVAs mål er å være en ledende leverandør av ny kunnskap relevant for å møte utfordringene på de områdene hvor de europeiske velferdsmodellene møter de største utfordringene.

Faglig utviklingsplan for SVA 2020-24 er en konkretisering av hvordan SVA vil bidra til virkeliggjøringen av de mål Storbyuniversitetet OsloMet har satt opp i Strategi2024. Den faglige utviklingsplanen er et arbeidsdokument som angir den retning vi ønsker SVA-samarbeidet skal utvikles langs, og de tiltak som skal iverksettes. Planen er et dynamisk dokument, som vil tilpasses SVAs måltavle og de årlige tildelingsbrev fra universitetets øverste ledelse. Planen vil evalueres og eventuelt redigeres årlig av SVAs styre. De ansatte vil gis mulighet til å gi innspill til tiltak.

SVA skal levere kunnskap som løser velferdssamfunnets utfordringer, og bidra til at ny viten raskt blir til ny praksis. Dette anvendte siktemålet med vår forskning skal balanseres mot, og integreres med, forpliktelsen til å videreføre universitetets tradisjon for uavhengighet og forskningsetisk integritet, og ved det bidra til forskningens samfunnskritiske oppgave.

Forutsetningene for å lykkes med dette er en sterk konkurransekraft i markedene for oppdragsforskning, en strategisk bruk av den basisbevilgning SVA mottar fra OsloMet, en effektiv organisering og en aktiv forskningsformidling som sikrer at ny kunnskap når ut til utdanning, beslutningstakere og til offentlig debatt.

SVA er, siden 2014, en unik organisering av oppdragsfinansiert forskning innenfor et statlig universitet. SVA er et senter med stor autonomi for sine fire enheter: Arbeidsforskningsinstituttet AFI, By- og regionforskningsinstituttet NIBR, Velferdsforskningsinstituttet NOVA og Forbruksforskningsinstituttet SIFO. Hver enhet har et selvstendig ansvar for sin faglige og økonomiske utvikling. Dette gir SVA en endringsevne som er nødvendig for å lykkes i markedet for oppdragsforskning, samtidig som innlemmingen i et universitet gir faste rammer for formidling av ny kunnskap til universitetets utdanninger og til politikkenes beslutningstakere.

Denne organisasjonsmodellen danner utgangspunktet for de enkelte instituttene forvaltning og fornyelse av sine faglig-tematiske kjerneområder i de kommende fem årene.

Omleggingen til et klimanøytralt samfunn med en eldre befolkning, samtidig med en rivende teknologisk utvikling, vil utfordre alle sider ved menneskenes liv i det samfunnet som er utviklet i Norge og i Europa, men også i andre land av relevans for Norge. Ambisjonen om å forene håndteringen av klimarisiko med en videreføring av en inkluderende, solidarisk samfunnsmodell, fordrer ny kunnskap. Som markedsbaserte oppdragsforskningsinstitutter vil SVA oppleve dette gjennom tydeligere strategiske prioriteringer fra de forskningsfinansierende institusjoner: På europeisk nivå gjennom innretningen av Horizon Europe, i Norges Forskningsråds programmer og særlig, i stat- og lokalforvaltningens løpende behov for forskning, utredning og forskerbidrag i innovasjon. I økende grad vil oppdragsgivere ikke bare etterspørre tradisjonelle forskerprosjekter, men også kompetanse- og samarbeidsprosjekter hvor forskningsmiljøer samhandler med praksisaktører. Særlig gjelder dette innen omstilling og tjenesteutvikling i offentlig sektor, og på områder hvor SVA-instituttene samlet sett et svært godt posisjonert.

Risikohåndtering

All faglig utvikling innebærer et element av risiko. SVA-instituttene vil møte endringene i våre omgivelser med en problemdreven, flerfaglig forskningsagenda, og ved bevisst å utnytte den merverdi som ligger i å mobilisere, og kombinere, de spisskompetanser som er i instituttene. Mye vitalt forskerdrevet samarbeid og kollegiale nettverk har vokst fram rundt viktige tematikker som migrasjon, ungdoms- og boligforskning. Det er et mål at initiativ som tas 'nedenfra' skal oppleve at SVA-samarbeidet er en ressurs, både gjennom midler og organisatorisk infrastruktur fra SVA.

I tillegg skal det utvikles seks faglig-tematisk definerte satsinger, som møter kunnskapsbehovene på de områder hvor den europeiske samfunnsmodellen står ovenfor store utfordringer. Disse er: velferdssamfunnets bærekraft, befolkningens aldring, ny teknologi i arbeids- og hverdagsliv, innovasjon og tjenesteyting, byutvikling og trygg oppvekst.

SVA kan bare lykkes ved å ha en konkurransevne som er så sterk at den også er et fundament for faglig nyskapende satsinger. Evnen til å håndtere spenningen mellom nødvendigheten av å tilpasse seg markedet og en mer proaktiv innvirkning på etterspørselen etter vår kompetanse, fordrer en kontinuerlig forvaltning av instituttens historiske samfunnsoppdrag, en kontinuerlig utvikling av nye forskningsspørsmål og metoder, samt et langsiktig arbeid med å utvikle de originale prosjektideer som kan lykkes med å oppnå finansiering.

En solid instituttøkonomi hviler på et godt samvirke mellom vitenskapelig kjernevirksomhet og effektive støttefunksjoner. Større variasjon i prosjekttyper, og økte forventninger til kunnskapsformidling og forskningens samfunnsinnvirkning, utfordrer tradisjonelle skiller mellom forskning og administrasjon. SVA-instituttene har svært gode støttefunksjoner, og lang tradisjon for tett samarbeid mellom medarbeidere med ulike oppgaver. Samlingen av fire institutter i ett senter innebærer at samarbeidsgevinster kan utløses gjennom etablering av kollegiale fagfellesskap som opererer på tvers av instituttene. Dette muliggjør læring og rask spredning av god oppgaveløsning, og en bevisst utnyttelse av de økonomiske smådriftsfordeler som karakteriserer mange av de støttefunksjoner som forskerne trenger raskt tilgang til. Denne 'koordinatormodellen' er prøvd ut i tre år, fungerer godt, og vil videreføres for HR, økonomi- og prosjektkontroll, forskningsformidling og FoU-støtte, herunder internasjonalisering. Oppgaven nå er å styrke bevisstheten om og iverksette tiltak for, faglig utvikling, også for ikke-vitenskapelig ansatte medarbeiderne.

En god utvikling av SVA fordrer oppmerksomhet på de risikofaktorer virksomheten er omgitt av, og en proaktiv iverksetting av forebyggende tiltak. SVA-instituttene har en diversifisert inntektsstruktur, med inntekter fra basisbevilgning fra OsloMet, Norges Forskningsråd, EU, og bidrags- og oppdragsprosjekter fra offentlige innkjøp. Det er viktig å videreføre en bred inntektsbase, og håndtere på en god måte spenningen mellom den ofte langsiktige, og vitenskapelig foretrukne finansieringen fra forskningsrådet og den mer løpende leveranse av oppdrag for forvaltningen. SVA legger til grunn at basisbevilgningen fra OsloMet ikke vil øke i årene som kommer, samt at finansiering fra forskningsråd og EU ikke er tilstrekkelig til å dekke de faktiske produksjonskostnadene. Dette må kompenseres ved utvikling av prosjekter som kan bli finansiert fra kilder som i dag er underutnyttet, slik som fond og private aktører.

SVA samler inn og forvalter store mengder persondata. Det er høy bevissthet om dette, og gode rutiner er, i lys av ny lovgivning, under innføring. Skaden ved glipp og feil er svært stor. Arbeidet med å utvikle enda mer robuste løsninger må, i samarbeid med det øvrige OsloMet, fortsette med stor styrke.

Et solid forskingsmiljø fordrer at SVA lykkes i konkurransen om arbeidskraft. Vi opplever å være en attraktiv arbeidsplass for erfarne forskere, men møter utfordringer i kampen om unge forskertalenter. Det er nær 200 vitenskapelig ansatte ved SVA. En vellykket generasjonsveksling, kontinuitet i faglige kjerneområder og dristig nyskaping, sikres av fleksibilitet og autonomi og krever at alle, ansatte så vel som potensielle medarbeidere, opplever SVA som det beste sted for virkeliggjøring av egne ambisjoner. Å legge godt til rette for samspill mellom forskning og utdanning, og for samarbeid med kolleger i det øvrige OsloMet så vel som med kolleger ved fremragende forskningsinstitutter i inn og utland, er det viktigste virkemiddel for å beholde, og trekke til seg nye, medarbeidere.

2. Faglige utviklingsmål

Det overordnede samfunnsoppdraget til SVA er å utvikle forskningsbasert kunnskap på høyt vitenskapelig nivå som raskt kommer til anvendelse innen utdanning og praksisfelt. Det er et naturlig mål for SVA at all produksjon av ny kunnskap skal gjennom grundig kvalitetssikring og etterleve gjeldende forskningsetiske prinsipper. Målene om kontinuitet i instituttens kjerneaktiviteter, og fornyelse gjennom styrt mobilisering av komplementære spisskompetanser i instituttene, må forenes med konkrete tiltak for økt internasjonalisering.

Styrke kontinuiteten i instituttens kjerneområder og faglige konkurransemessige fortrinn

Arbeidsforskningsinstituttet AFI har et særlig fokus på arbeidsliv, organisasjonsforskning og tjenesteutvikling. Instituttets historie er knyttet til en aksjonsforskningstradisjon og forskningen er knyttet til temaer som innovasjon og tjenesteutvikling, digitalisering, arbeidshelse og arbeidsinkludering, ledelse og mestring, og velferdsstatens organisering. Instituttet har rundt 55 faglige årsverk.

Velferdsforskningsinstituttet NOVA har et særlig fokus på generasjoner i velferdssamfunnet gjennom studier av livsløp, levekår og livskvalitet, samt studier av velferdsstatens bærekraft innenfor en rekke tiltak og tjenesteområder både i en norsk og europeisk kontekst. Instituttet har rundt 60 faglige årsverk.

By- og regionforskningsinstituttet NIBR har sitt forskningsfokus på studier av forholdet mellom sted og styring. Både i tilknytning til urbanisering og regional utvikling forskes det på statlig styring, forholdet mellom stat og kommune, demokratisk deltakelse og samhandling mellom aktører fra ulike forvaltningsnivåer, sektorer og tjenester, nasjonalt og internasjonalt. Instituttet har rundt 42 faglige årsverk.

Forbruksforskningsinstituttet SIFO har et særlig nasjonalt ansvar for å utvikle kunnskap om forbruk og forbrukere og ved det, bidra til kunnskapsgrunnlaget for forbrukerpolitikken i Norge. Forskning på markedsbasert velferd, bærekraftig forbruk, digitalisering av hverdagsliv og forbruket av klær og mat er områder som prioriteres høyt. Instituttet har rundt 31 faglige årsverk.

Utvikle tematisk fokuserte fellessatsinger

Velferdssamfunnets utfordringer følger verken tradisjoner i forskningsinstitutter eller konvensjonelle akademiske disiplingrenser. Ny kunnskap, både for samfunnsstyring og utdanningsinnhold, fordrer at etablerte kompetanser kombineres på nye måter, og anvendes til å formulere og besvare nye spørsmål. SVA-instituttene samlete kompetanse, og en innretning på tverrfaglig, problemdreven forskning, utgjør et godt utgangspunkt for nyskapende, felles organiserte, satsinger. For aktivt å stimulere til prosjektutvikling på tvers av instituttene, og til prosjektsamarbeid mellom kolleger med ulik faglig bakgrunn, er det igangsatt seks faglig-tematiske satsinger som gis særskilte ressurser fra SVAs basisbevilgning:



1) En omlegging til et karbonnøytralt lavutslippssamfunn kan komme til å stå i et spenningsforhold til en videreføring av en solidarisk samfunnsmodell. Samtidig kan nettopp en likhetsorientert samfunnsorganisering som fostrer sosial kapital og godt demokratisk forankrede beslutninger på alle styringsnivåer, øke omstillingsevnen. I satsingen **velferdssamfunnets bærekraft** tematiseres dette. Utgangspunktet er SIFOs kunnskaper om bærekraftig forbruk, som kombineres med de øvrige instituttene kompetanser på ulike sider ved velferdssamfunnet.



2) I dagens samfunn ser vi digitalisering brukt for å løse samfunnsutfordringer, en driver for nye samfunnsutfordringer, og som et skifte i hvordan vi tenker, handler og forholder oss til hverandre. Digitalisering påvirker alle saksfelt hvor SVA og øvrige kompetansemiljøer på OsloMet har spisskompetanse. I satsingen **ny teknologi i arbeids- og hverdagsliv** skal det legges til rette for at nye prosjekter inkluderer teknologiske drivere i sine forskningsspørsmål, slik at det kan utvikles mer kunnskap om hvordan ny teknologi påvirker organisasjoner og arbeidsliv, politisk styring og forbrukerroller.



3) Den offentlige sektoren, og de velferdstjenester den leverer, står foran økende press mellom økte behov og redusert vekst i de offentlige utgiftene. Store forhåpninger reises til at organisatoriske innovasjoner og ny tjenesteutvikling kan øke effektiviteten i det velferdsstatlige ansvaret. Betingelsene for en slik utvikling utforskes i satsingen **innovasjon og tjenesteutvikling**.



4) En stadig større del av befolkningen samles i de største byene, og OsloMets ambisjon er å være et Storbyuniversitet med et særlig ansvar for å utvikle kunnskap som er relevant for storbyenes utfordringer. Med satsingen på **bystudier** er SVAs ambisjon å være det ledende forskningsmiljø på tematikker knyttet til urbanitet, planlegging, klimatiltak, strøksutvikling og koblingene mellom by- og boligutvikling og sosial geografi.



5) Reproduksjon av ulikhet er et evig samfunnsvitenskapelig tema, som får nye årsaker, former, uttrykk og konsekvenser. **Barnevernet** er velferdssamfunnets viktigste sosial investering i alles rett til en trygg oppvekst, samtidig som det er et forskningssvakt område med store kunnskapsbehov. Ved å kombinere kunnskap om organisering av velferdstjenester med viten om årsaker til hjelpebehov og resultater av

tjenesteyting, kan SVA bli et ledende kompetansemiljø med stor relevans også for OsloMets utdanninger.



- 6) Det minst usikre med fremtiden er at flere mennesker vil leve flere år med større hjelpebehov, både medisinske og sosiale. Befolkningens aldring vil prege ikke bare offentlige finanser og etterspørselen etter velferdsstatens ytelser, men også forbruksmønstre, arbeids- og familieliv og boligmarkedet. Velferdsstatens politikk er dreid kraft mot å understøtte den enkeltes evne til å mestre egen aldring bedre. Med satsingen på **aldersforskning** vil SVA utvikle en allerede dominerende posisjon som landets fremst kompetansemiljø.

Disse seks felles satsingene, igangsatt i 2019, er en utprøving av en ny samarbeidsform mellom instituttene. Erfaringene skal evalueres etter utgangen av 2021. Kriteriene for at de skal videreføres er at de etablerer en fast samarbeidsarena, rundt en faglig integrerende tematikk, og at nye prosjekter utvikles og oppnår finansiering. Prosjektene som sådan gjennomføres i instituttene på ordinær måte, i praksis som samarbeidsprosjekter med deltakere fra flere institutter.

Internasjonalisering

Samfunnsforskningens arena er internasjonal, likeså fellesskapene for faglig debatt og kanalene for publisering. Sterke kollegiale nettverk og aktiv deltakelse i internasjonale fagfora og konferanser, er en forutsetning for å lykkes med prosjektfinansiering fra EU-kilder. Likeså at SVA-instituttene er aktive i å arrangere konferanser med internasjonal deltakelse. Det er et mål i planperioden å:

- Ha en effektiv SVA-gruppe som arbeider aktivt med internasjonaliseringstiltak
- Legge til rette for at alle forskere deltar i internasjonale kollegiale nettverk

3. Styrket samspill mellom forskning og utdanning

SVAs kjernevirksomhet er forskning, samtidig som formidling gjennom nytt utdanningsinnhold, og spredning av ny kunnskap gjennom medarbeidernes deltakelse i OsloMets utdanning, er sentrale delmål. Et høyt antall ph-d.-studenter knyttet til forskningsprosjekter er viktig ikke bare for å sikre rekruttering av nye forskere, det er også et sentralt virkemiddel for godt samspill mellom SVAs forskere og OsloMets forskerutdanning, samt å bygge samarbeidsrelasjoner med andre universiteter nasjonalt og internasjonalt. SVAs samarbeid med OsloMets utdanningsaktiviteter skal utspille seg på tre måter:

- Utvikling av konkrete utdanningsprodukter, levert gjennom både det ordinære, gradsgivende tilbudet ved OsloMet og ved målgruppetilpasset oppdragsundervisning rettet mot dem som allerede er i arbeid.
- Tilrettelegging for at forskere, ut fra egne ambisjoner, skal kunne delta i undervisningsaktiviteter på alle nivåer, og ved det oppnå akademiske førstestillinger som førsteamanuensis og professor
- Utvikle videre samarbeidet med fakultetenes institutter, hvor studenter på alle nivåer gjennomfører sin oppgave som del av et forskningsprosjekt og/eller ved utnyttelse av databanker ved SVA-instituttene.

I planperioden skal SVA:

- Videreføre ordningen med å avsette en andel av SVAs RBO-midler til å styrke undervisningsbidraget. Arbeidet med å få OsloMets fakulteter til å øke sitt bidrag, skal fortsette.
- Arbeide aktivt for at antallet stipendiater ved SVA fortsatt skal være høyt, og at minst 10 prosent av forskerårsverkene utføres at doktorgradsstipendiater.
- Øke deltakelsen av bachelor- og masterstudenter inn i prosjekter

4. Forskningsformidling

Innen alle SVAs tematiske områder, er det et mål å styrke den vitenskapelige kompetansen til alle vitenskapelige medarbeidere, og sikre at alle typer forskningsformidling har vært gjennom kvalitetssikring. Det er et mål for perioden å nå 1,4 publiseringspoeng i gjennomsnitt per vitenskapelige årsverk. Det viktigste virkemiddelet for å oppnå dette er:

- Hvert institutt arrangerer et årlig publiseringsseminar, hvor artikler utvikles gjennom faglig kollegial kritikk.
- Det arrangeres et årlig publiseringsseminar i SVA-regi.
- Det skal, ut fra de konkrete behovene, legges til rette for at alle medarbeidere gis gode betingelser for å formidle egen forskning gjennom internasjonal publisering.

Det er en tydelig forventning til den offentlig finansierte samfunnsforskningen at den skal bidra til samfunnets økonomisk, sosiale og miljømessige bærekraft, til samfunnets endringsevne. Dette betyr at SVA-instituttene må videreføre, og styrke ikke bare sin aktive formidlingsaktivitet, men også øke evnen til å innarbeide strategier for å møte målgruppenes kunnskapsbehov i utviklingen av prosjektenes forskningsdesign. For å understøtte den enkeltes formidlingsarbeid, og til systematisk å formidle instituttens forskning gjennom effektive kanaler til relevante målgrupper, skal SVA

- Videreføre SVAs 'formidlingslunsj', med mål om å øke forskernes ferdigheter i muntlig og skriftlig presentasjonsteknikk, bruk av sosiale medier og mediehåndtering
- Styrke nasjonal og internasjonal publisering + populærvitenskapelig formidling
- Involvere systematisk, fra den første idéfasen, formidlingsfaglig kompetanse i utforming av impact-beskrivelsen i forskningsprosjekter der dette er viktig (EU, NFR)
- Øke innsatsen på å gjøre SVAs fagressurser kjent for relevante brukermiljøer, herunder å videreføre SAMSVAR-arrangementet.
- Arbeide med å utvikle gode indikatorer på forskningens samfunnsinnvirkning, med mål om at dette rapporteres i SVAs Virksomhetsrapport.

I vurderingen av innsendte prosjektsøknader til EU og NFR legges det, i evalueringen av søknaders kvalitet, økende vekt på prosjektsøknadens beskrivelse av forskningens samfunnsnytte og prosjektets gjennomføringsplan. Dette betyr at grenseflatene mellom FoU-støtte og formidlingsfaglig støtte blir flytende, og at gode arbeidsdelinger må utvikles mellom disse to viktige støttefunksjonene.

5. Organisasjonsutvikling

Det skal arbeides målbevisst for at den vitenskapelige kjernevirksomheten opplever gode støttefunksjoner, og at SVA-medarbeidernes samlede kompetanser utnyttes på en økonomisk effektiv måte. Det sentrale virkemiddelet for å oppnå dette, er å strukturere en medarbeiderdreven, godt forankret utvikling av målrettet samarbeid rundt alle vitale funksjoner.

- **For økonomi- og prosjektkontroll** skal arbeidet med å utvikle en lik beskrivelse av instituttens budsjett- regnskaps- og resultatoppfølgingssystemer fortsette: Det skal utvikles og spres en god praksis for gjennomføring av forskningsprosjekter, herunder prosedyrer for sikring av persondata og for input av informasjon til prosjektdatabasen.
- **For HR, rekruttering og arbeidsmiljø** videreføres nåværende arbeidsfordelinger mellom ansvar på det enkelte institutt, med godt utviklet samarbeid mellom instituttene, ledet av SVAs HR-koordinator. SVA ser ingen stordriftsfordeler ved å overlate noen av disse funksjoner til sentral produksjon ved OsloMet.

- Funksjonen for **FoU-medarbeider** ved instituttene er under utvikling, og en faggruppe på SVA er etablert. Det er et mål at SVAs FoU-funksjon skal spille en sentral rolle i arbeidet med kontinuerlig evaluering av vår konkurransevne, og aktivt bistå i utviklingen av nye forskningsprosjekter.
- **Digitalisering:** Det skal arbeides mer aktivt i å utnytte mulighetene i ny teknologi på alle områder av SVAs virksomhet. Medarbeidernes behov for digital metodekompetanse skal kartlegges og det skal vurderes om særskilte opplæringstiltak skal iverksettes.

6. Utvikling av medarbeidere

Et godt forskningsmiljø kjennetegnes av en trygg kultur for utvikling av nye, dristige forskningsspørsmål, gode praktiske ferdigheter hos medarbeiderne og effektive rutiner for oppgaveutføring. Dette fordrer både at medarbeiderne formulerer behovene for egen og felles kompetanseutvikling, og at SVA-organisasjonen effektivt benyttes til å tilrettelegge for denne.

I tillegg til å legge til rette for at medarbeidere etter eget initiativ kan gjennomføre kompetansehevende tiltak ved deltakelse på OsloMets tilbud, er det et særlig behov for at SVA gjennomfører følgende tiltak:

- Det skal utvikles og gjennomføres et introduksjonskurs for alle nyansatte. Kurset gjennomføres hver gang 10-12 nye medarbeidere er rekruttert.
- Det er etablert et stipendiatforum, dette skal videreføres med to samlinger hvert semester
- Det skal utvikles et prosjektkurs som styrker kompetansen hos forskere på alle faser i et forskningsprosjekt, fra den første ideutvikling til den siste impact-vurdering
- Det skal gjennomføres en årlig samling, hvor alle SVAs (nå 28) medarbeidere med lederansvar, samles for å styrke kvaliteten på ledelse

Godkjent av styret i SVA i styremøte 6.3.20

Vedlegg 6: FF-TKD årsmelding for 2020 (FF-TKD annual report for 2020)

Representanter for klubbstyret ved TKD

- Ismail Hassan - Institutt for informasjonsteknologi. Klubbleder (fra 01.08.2020),
- Kyrre Andersen - Institutt for produktdesign. Vara (fra 01.08.2020).
- Gitte Skjønneberg - Institutt for estetiske fag.
- Knut Harald Nygaard - Institutt for maskin, elektronikk og kjemi.
- Ingen representant fra Fakultetsadministrasjonen.
- Ingen representant fra Institutt for bygg- og energiteknikk.

IDF saker i denne perioden (IDF cases in this period):

I 2020 har vi arbeidet med:

- Nye retningslinjer for arbeidsplaner ved OsloMet og prosess for implementering på TKD (New guidelines for work plans at OsloMet and process of implementing it at TKD).
- Samlokalisering av TKD (Co-location of TKD).
- Endring av organisasjonsplassering for Makerspace (Change of organizational structure for Makerspace).
- Intern overføring av en ansatt i fakultetsadministrasjonen, fra seksjon STU til fakultetsdirektørens stab (Internal transfer of an employee in the faculty administration, from the STU section to the faculty director's staff).
- Undervisning etter kl 17.00 på TKD høsten 2020 (Teaching after 17.00 at TKD in the autumn of 2020).
- Fungeringstillegg ved to stillinger (Operating allowance for second or additional positions).
- Lokaliseringsprosjektet TKD (The location project for TKD).
- Opprettelse av kontor i fakultetsdirektørens stab (Establishment of an office in the faculty director's staff).
- Opprettelsen av HR-fellestjenester (The creation of HR joint services).
- Langtidsbudsjett TKD 2021 – 2023 (Long-term budget TKD 2021 - 2023).

Oppdateringer på status og inntrykk vedrørende covid-19-situasjonen på fakultetet, og diskusjer om eventuelle tiltak (Updates on status and impressions regarding the covid-19 situation at the faculty, and discussions of possible measures).

Lønnsforhandlinger (Local wage negotiations):

- Lønnsoppgjøret i 2020 var et 2.5.1 hovedoppgjør, men på grunn av koronapandemien ble det en helt spesiell situasjon med en stram økonomi. Resultatet av meklingen førte til at Unios (Forskerforbundets) medlemmer i staten totalt sett ble sikret reallønnsvekst gjennom et generelt, sentralt tillegg på 0,44 prosent, gjeldende fra 1. oktober 2020. Partene i hovedtariffavtalen ved OsloMet gjennom 2.5.3 forhandlinger ble enige om gi alle ansatte et tillegg på kr 10 000,- som fordeles etter stillingsprosent.
- The wage settlement in 2020 was a 2.5.1 major settlement, but due to the corona pandemic, it became a very special situation with a tight economy. The result of the mediation led to Unio's (Researchers' Association) members in the state as a whole being assured of real wage growth through a general, central supplement of 0.44 per cent, valid from 1 October 2020. The parties to the main collective agreement at OsloMet through 2.5.3 negotiations agreed to give all employees a supplement of NOK 10,000, which is distributed according to position percentage.

Andre saker på TKD (Other cases at TKD):

- Det har vært arbeidet med en del saker hvor klubbleder har bistått enkeltmedlemmer i saker overfor arbeidsgiver.
- There has been work on a number of cases where the club leader has assisted individual members in matters regarding the employer.

Nyansettelser (New employees):

- Mye tid har gått med å på å delta på intervjuer og tilsetningsmøter.
- A lot of time has been spent attending interviews and appointment meetings.

Valg på årsmøtet (Elections at the annual meeting):

- Ingen valg i år (No election this year)
 - klubbleder ble valgt i 2020 til 2022 (Club leader was elected in 2020 to 2022).
 - Vara ble valgt i 2020 til 2022 (Vara was elected in 2020 to 2022).

Med hilsen (Best regards)

Klubbleder ved TKD Ismail Hassan