

Forskerforbundet ved OsloMet

Arbeidsprogram 2025–2027

Vedtatt av årsmøtet den 10.04.2025

Innholdsfortegnelse

Et attraktivt arbeidsliv for kunnskapsarbeidere	3
Prioritering 2025–2027	3
Lønn.....	4
Arbeidstid	4
Midlertidighet	4
Kompetanseheving og karriereutvikling	4
Arbeidsmiljø.....	4
Demokrati og medbestemmelse.....	5
Prioritering 2025–2027	5
Styrket medbestemmelse og medvirkning.....	5
Ytringsklima	6
Økt organisasjonsgrad.....	6
Organisasjonsutvikling	6
Allianser og internasjonalt samarbeid	6
En framtidrettet kunnskapspolitikk.....	6
Prioritering 2025–2027	6
Styrket forskningsinnsats.....	7
Internasjonalt samarbeid	7
Akademisk frihet.....	7
Utdanningskvalitet.....	7

Arbeidsprogrammet angir overordnede mål og prioriteringer for perioden 2025–2027 for Forskerforbundet ved OsloMet. Arbeidsprogrammet er utarbeidet av lokallagsstyret ved Forskerforbundet ved OsloMet, og tar utgangspunkt i arbeidsprogrammet til Forskerforbundet sentralt for samme periode.

Et attraktivt arbeidsliv for kunnskapsarbeidere

Forskerforbundet ved OsloMets mål er lønns- og arbeidsvilkår som rekrutterer, utvikler og beholder kvalifiserte og motiverte kunnskapsarbeidere i konkurranse med alternative karrieremuligheter. Lønnsvilkårene skal gjenspeile oppgavene og utdanning, kompetanse, ansvar, innsats og resultater. Det er et mål å sikre faglig utvikling, gode stillingsstrukturer og tydelige karriereløp.

Alle arbeidstakere skal sikres gode og trygge arbeidsforhold og et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Et mål er å få redusert andelen midlertidig ansatte til et minimum. Det er også et mål å få redusert det ufrivillige merarbeidet som ansatte rapporterer om. Arbeidsoppgavene skal kunne løses innenfor alminnelig arbeidstid, slik at det er mulig å balansere jobb og fritid i alle faser av livet.

Prioritering 2025–2027

Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for at:

- langtidsutdannede kunnskapsarbeidere får uttelling for sin formelle kompetanse, og at teknisk-administrative ansatte (TA-ansatte) sikres lønnsmessig på linje med undervisnings-, og forskningsansatte (UF-ansatte) i stillinger med samme kompetansekrav
- det opprettes egne godskrivningsregler for ansatte med Ph.d. og mastergrad i teknisk-administrative stillingskategorier
- lønnsvilkårene er konkurransedyktige
- arbeidstakere skal tilbys årlige lønssamtaler
- opprykk til forsker 1 skal gi samme lønnsmessig uttelling som opprykk til professor
- lønnsforskjeller i samme stillingskategori utjevnes mellom fakulteter og enheter
- det er godt samsvar mellom oppgaver og arbeidstid
- arbeidsplaner blir til i dialog med den enkelte medarbeider
- arbeidsplaner er realistiske, transparente og rettferdige
- faktorberegninger harmoniseres på OsloMet
- det finnes overordna og individuelle karriereplaner på alle enhetene
- ansatte har gode arbeidsplassløsninger og at eget kontor er hovedregelen
- medbestemmelsen og medvirkningen styrkes ved OsloMet
- campusutviklingen gjennomføres på en måte som sikrer gode arbeidsvilkår for ansatte
- alle ansatte ved OsloMet skal kunne varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, uten frykt for negative konsekvenser

- det ved nybygging og oppgradering av bygningsmasse tas hensyn til den enkeltes behov når arbeidsplassen utformes, og at den ansatte får medvirkning på utformingen av egen arbeidsplass

Lønn

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide systematisk og målrettet for best mulig lønns- og arbeidsvilkår og god lønnsutvikling for våre medlemmer. Lønnsvilkårene skal være konkurransedyktige. Arbeidsgiver skal bevisstgjøres på at det gjennomføres årlige lønnsamtaler. Vilkårene for stipendiater og postdoktorer skal være så gode at disse stillingene blir attraktive.

Arbeidstid

Forskerforbundet ved OsloMet arbeider for en arbeidshverdag for medlemmene der det er godt samsvar mellom oppgaver og arbeidstid. De ansatte må sikres kompensasjon for pålagt ekstraarbeid. Medlemmer som har en arbeidsdag styrt av arbeidsplaner, skal ha realistiske arbeidsplaner slik at pålagte oppgaver kan utføres innenfor normal arbeidstid.

Midlertidighet

Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for å sikre at midlertidigheten er minst mulig og at arbeidsgivere på alle nivåer følger intensjonene i lovverket. Usikkerhet knyttet til eksternt finansierte aktiviteter må bæres av OsloMet, ikke den enkelte ansatte.

Kompetanseheving og karriereutvikling

Høy endringstakt, ny teknologi og stadige omstillinger øker behovet for kontinuerlig kompetanseutvikling. Det er avgjørende at de ansatte får tilgang til kompetanseheving gjennom hele sitt yrkesaktive liv. De ansattes interesser og medbestemmelse må ivaretas i digitaliseringsprosesser og ved innføring av kunstig intelligens. Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for gode systemer for etter- og videreutdanning og uttelling for kompetanseheving både i form av lønn og karrieremuligheter.

Arbeidsmiljø

Forskerforbundet ved OsloMet arbeider for et inkluderende arbeidsmiljø med respekt for likestilling og mangfold. Diskriminering, forskjellsbehandling og alle former for trakassering må forebygges.

For å sikre et godt arbeidsmiljø og god utførelse av arbeidet, er det nødvendig med en funksjonell arbeidsplassutforming som er tilpasset arbeidsoppgavene og den enkelte ansattes behov. Alle arbeidstakere skal oppleve gode og trygge arbeidsforhold samt godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Ansatte må sikres medbestemmelse i prosessene for å få gode og bærekraftige løsninger i forbindelse med byggeprosesser, innføring av ny infrastruktur og arbeidsplassutforming.

Demokrati og medbestemmelse

Lokale tillitsvalgte på arbeidsplassene er en forutsetning for at medbestemmelse og partssamarbeid skal fungere i praksis. En høy andel fagorganiserte som deltar i beslutningsprosesser på egen arbeidsplass er et mål. Den reelle medbestemmelsen må styrkes. Den blir stadig utfordret av omstillinger, effektivitetskrav og styrings- og ledelsesmodeller som verken gir tid eller rom for riktig involvering av de tillitsvalgte.

Prioritering 2025–2027

Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for at

- arbeidsplassdemokratiet, medbestemmelsen og ytringsklimaet styrkes og videreutvikles
- tillitsvalgte informeres og involveres tidlig i beslutningsprosesser
- arbeidsgiver sikrer at tjenestemannsorganisasjonene får arbeidsvilkår som gjør det mulig å skjøtte vervet som tillitsvalg etter intensjonen i hovedavtalen
- det drives systematisk rekrutteringsarbeid, både når det gjelder nye medlemmer og til verv i organisasjonen
- de tillitsvalgte får avsatt tilstrekkelig tid til å utføre sitt verv
- verv er meritterende, både lønnsmessig og karrieremessig
- tillitsvalgte gjennom avtaleverk sikres tid og ressurser til faglig oppdatering etter endt periode
- tillitsvalgtarbeidet for ansatte i UF-stillinger skal trekkes fra undervisningsdel på arbeidsplanen
- alle tillitsvalgte gjennomgår Forskerforbundet sentrale kurs
- samarbeidet med vernetjenesten styrkes
- samarbeidet med andre organisasjoner internt og eksternt om fagforeningspolitikk og rettigheter styrkes
- utenlandske nyansatte ivaretas mer og ser verdien i å være organisert

Styrket medbestemmelse og medvirkning

Forskerforbundet ved OsloMet arbeider for å ivareta og styrke medbestemmelsen. Det er behov for mer reell medbestemmelse og medvirkning. Medbestemmelse etter avtaleverket må evalueres og videreutvikles på alle nivå. Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for å sikre tillitsvalgte gode rammebetingelser for å kunne utføre tillitsvervet. På OsloMet er det utfordrende å rekruttere og beholde tillitsvalgte. Det er få incentiver for å ta på seg verv.

Tillitsbasert ledelse og organisering krever partssamarbeid med aktiv og god involvering av tillitsvalgte. Forskerforbundet ved OsloMet vil sikre medlemmenes innflytelse over egne arbeidsoppgaver og arbeidshverdag. OsloMet skal opprettholde kollegiale organer på alle nivåer, og at faglig ledelse skal velges, fremfor å ansettes.

Ytringsklima

OsloMet skal være en institusjon hvor meninger brytes innenfor rammen av et godt og åpent ytringsklima. Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for et godt ytringsklima i hele organisasjonen. De ansattes ytringsfrihet skal sikres ved opplæring og et aktivt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen.

Økt organisasjonsgrad

Forskerforbundet ved OsloMet jobber for et kompetent tillitsvalgtapparat og styrking av medlemsrekrutteringen. Medlemmer med utenlandsk bakgrunn skal ivaretas på lik linje som andre medlemmer.

Organisasjonsutvikling

Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for økt anerkjennelse av rollen som tillitsvalgt og legge til rette for god rekruttering til vervet. Støtten til de tillitsvalgte og tillitsvalgtopplæringen skal holde høy kvalitet og ivareta bredden av medlemsgrupper og oppgaver.

Allianser og internasjonalt samarbeid

Det politiske påvirkningsarbeidet skal styrkes gjennom alliansebygging og samarbeid med andre aktører.

En framtidsrettet kunnskapspolitikk

Forskerforbundet ved OsloMet jobber for at demokrati, forskning og kunnskap er sentrale byggesteiner på universitetet. Det er et mål å øke forståelsen for forskningens betydning, og å sikre gode vilkår for høyere utdanning, forskning og formidling.

Forskere og kunnskapsarbeidere har et særlig ansvar for å bidra til en opplyst offentlig samtale ved å stille spørsmål ved etablerte sannheter.

Prioritering 2025–2027

Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for

- rammevilkår som ivaretar bredden i forskningen
- optimale rammebetingelser i opprettelsen og driften av forskningsgrupper

- å sikre akademisk frihet
- styringssystemer og finansieringsordninger som ivaretar forskningsbasert undervisning, faglig bredde og langsiktig stabil finansiering
- en yrkesrettet og profesjonsorientert fagprofil
- reell og skjermet tid til FoU
- at ansatte som ønsker det skal innvilges tid til internasjonalt samarbeid, konferanser og kvalifisering

Styrket forskningsinnsats

Stabile og langsiktige rammebetingelser for forsknings- og utviklingsarbeid er nødvendige betingelser for forsknings- og innovasjonsevnen. Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for å sikre en god balanse mellom grunnforskning og anvendt forskning. Vitenskapelig ansatte må sikres nødvendige rammevilkår for FoU-arbeid. Dette innebærer sammenhengende tid til FoU, driftsmidler og tilgang til moderne forskningsinfrastruktur, samt god forskningsledelse og et støtteapparat med riktig og god kompetanse.

For å kunne dra nytte av nye muligheter innen digitale løsninger og ny teknologi, må det tilføres ressurser til infrastruktur, tjenesteutvikling og opplæring i ny teknologi.

Internasjonalt samarbeid

Internasjonalt kunnskapssamarbeid er helt sentralt for forskning og høyere utdanning. Ansatte må ha muligheter for tilfredsstillende finansiering av forskningsopphold i utlandet og deltakelse på internasjonale konferanser og møter.

Akademisk frihet

Ansatte på OsloMet skal ha full akademisk frihet og den faglige integriteten skal styrkes. Tilliten til forskning er avhengig av at forskerne har akademisk frihet, og at forskningsresultater kontinuerlig blir gjenstand for kritisk prøving fra andre forskere. Akademisk frihet, forskningskvalitet og de ansattes opphavsrettigheter må ivaretas i overgangen til åpen vitenskap.

Utdanningskvalitet

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for styringssystemer og finansieringsordninger som ivaretar forskningsbasert undervisning, faglig bredde og langsiktig stabil finansiering.

En stadig mer mangfoldig studentpopulasjon samt krav og forventninger om økt fleksibilitet i utdanningstilbudet, krever sterk satsing på både infrastruktur og menneskelige ressurser.

Forskerforbundet ved OsloMet skal arbeide for å styrke og videreutvikle den profesjonelle fagstøtten, og sikre tilstrekkelig med ressurser slik at ansatte kontinuerlig kan utvikle undervisning av høy kvalitet.