

Forskerforbundet ved OsloMet

Arbeidsprogram 2022–2024

Vedtatt på årsmøtet 26. april 2022

1. INNLEDNING

Forskerforbundet ved OsloMets arbeidsprogram for 2022- 2024 er utarbeidet av lokallagsstyret ved Forskerforbundet ved OsloMet, og tar utgangspunkt i Forskerforbundets sentralt utarbeidede arbeidsprogram for samme periode.

Forskerforbundet ved OsloMets virksomhet består i hovedsak av arbeid lokalt og sentralt i forbindelse med medbestemmelse etter hovedavtalen/tilpasningsavtalen (informasjon, drøfting, forhandling), og arbeid i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger og andre saker i henhold til hovedtariffavtalen. I tillegg kommer ivaretagelse av enkeltmedlemmers interesser.

2. LØNN OG KARRIEREUTVIKLING

Forskerforbundet ved OsloMet arbeider for at lønnsvilkårene til våre medlemmer skal være konkurransedyktige. Lønnsnivået skal gjenspeile medlemmenes kompetanse, ansvar og innsats.

For å bedre lønnsvilkårene, må det enkelte medlem og de tillitsvalgte aktivt ta i bruk de muligheter det er for lønnsdannelse både lokalt og sentralt på OsloMet.

Forskerforbundet ved OsloMet vil sette søkelys på betydningen av både god undervisning og god forskning i høyere utdanning.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at:

- de lokale forhandlinger ved OsloMet er reelle forhandlinger mellom likeverdige parter
- stillinger lyses ut i hele spennet og likelydende i hele organisasjonen
- langtidsutdannede akademikere får uttelling for sin formelle kompetanse, og 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
- midlertidig ansatte sikres like gode lønnsvilkår og lønnsutvikling som fast ansatte
- høgskolelektorer/forsker 3 som går over i stipendiatstilling, opprettholder sin opprinnelige lønn i stipendiatperioden
- opprykk til forsker 1 skal gi samme lønnsmessig uttelling som ved opprykk til professor
- stillingskategoriene professor og dosent skal være lønnsledende
- OsloMet etablerer formelt kompetanseløp for førstelektor- og dosentkarrieren på linje med førsteamanuensis-, postdoc- og professorkarrieren
- det årlig arrangeres medlemsmøte om lønn og om utforming av lønnskrav

3. ARBEIDSVILKÅR

Undersøkelser viser at UF-ansatte arbeider langt mer enn ordinær arbeidstid, og stadige kutt i administrasjonen fører til at arbeidsmengden for mange TA-ansatte blir for stor.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at:

- UF-ansatte ikke får flere administrative oppgaver som følge av kutt i administrasjonen
- OsloMets ledelse iverksetter de tiltak som er nødvendige, og kritisk gjennomgår de arbeidsoppgaver som utføres og foretar nødvendige kutt i oppgavene
- arbeidsplaner skal være realistiske, transparente og rettferdige
- OsloMets ansatte skal ha full akademisk frihet og at den faglige integriteten styrkes
- lønnsforskjeller i samme stillingskategori utjevnes mellom fakulteter og enheter
- eksterne sensorer honoreres i samme lønnstrinn som de har ved egen hovedinstitusjon

På OsloMet er det utfordrende å rekruttere og beholde tillitsvalgte. Det er få incentiver for å ta på seg verv.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at

- arbeidsgiver sikrer at tjenestemannsorganisasjonene får arbeidsvilkår som gjør det mulig å skjøtte vervet som tillitsvalg etter intensjonen i hovedavtalen
- de tillitsvalgte får avsatt tilstrekkelig tid til å utføre sitt verv som tillitsvalgt
- 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

3.1 Fast ansettelse

Fast ansettelse er hovedregelen etter norsk lov. Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for å

- redusere andelen midlertidige ansatte der hvor det ikke er naturlig av hensyn til arbeidets art

3.2 Immaterielle rettigheter

Forskerforbundet ved OsloMet vil ivareta medlemmenes immaterielle rettigheter til verk som er skapt i arbeidsforholdet. Forskernes rett til publisering må ivaretas i offentlige kontrakter om forsknings- og utredningsarbeider.

Forelesninger og annet undervisningsmaterieell er åndsverk. Unntak fra bestemmelser om opphavsrett må avtales. Forskerforbundet ved OsloMet vil være oppmerksomme på utfordringer som opptak av forelesninger vil kunne medføre. Undervisning som det skal gjøres opptak av må avtales på forhånd. Det samme gjelder produksjon av digitale læringsressurser som ansatte blir pålagt å dele åpent på nettet.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at

- enhver publisering av undervisningsmaterieell og annet underlagt åndsverkloven krever samtykke av forfatter(e)
- ansatte kan oppfylle kravene om åpen publisering som ligger i Plan S
- det inngås klare og utvetydige avtaler med den enkelte arbeidstaker når det gjelder immaterielle rettigheter
- alle økonomiske utgifter knyttet til vurdering og publisering av vitenskapelige arbeider i anerkjente publiseringskanaler skal dekkes av arbeidsgiver
- de ansattes immaterielle rettigheter i forbindelse med innovasjonsvirksomhet, patentering og entreprenørskap ivaretas. Dette gjelder også medarbeidere som bidrar med teknisk og administrativ støtte til forskningen.

3.3 Diskriminering og likestilling

Alle arbeidstakere skal sikres et godt arbeidsmiljø og en tilfredsstillende lønnsutvikling, uavhengig av kjønn, religion, livssyn, etnisitet, alder, funksjonsevne og seksuell orientering, i henhold til lov- og avtaleverk.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for

- at OsloMets mangfoldspan følges opp
- at OsloMet bedrer kjønnsbalansen i alle stillingskategorier

3.4 Personalpolitikk

En god personalpolitikk skaper et mer meningsfylt og inkluderende arbeidsmiljø. Alle arbeidstakere skal oppleve gode og trygge arbeidsforhold samt godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Arbeidstakerne må derfor gis arbeidsbetingelser som gjør det mulig for dem å benytte sin arbeidskapasitet og sine ressurser på en best mulig måte gjennom hele yrkeskarrieren.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at

- vi får generelle retningslinjer for bruk av hjemmekontor
- ansatte har gode arbeidsplassløsninger og at eget kontor er hovedregelen
- medbestemmelsen styrkes at campusutviklingsprosessen optimaliseres for å sikre gode arbeidsvilkår for ansatte både på alle studiesteder
- arbeidsmiljø og arbeidsvilkår tilrettelegges i alle livsfaser
- pensjonering og nyrekruttering ses i sammenheng
- alle ansatte ved OsloMet skal kunne varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, uten frykt for sin stilling
- 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
- at faglige nyansatte behersker norsk minst på nivå B2 innen utgangen av prøvetiden

4. FORSKNINGS OG UTVIKLINGSARBEID

4.1 Kvalitet i forsknings- og utviklingsarbeidet

Vitenskapelig ansatte må sikres nødvendige rammevilkår for FoU-arbeid. Dette innebærer både sammenhengende tid til FoU, driftsmidler og tilgang til moderne forskningsinfrastruktur samt god forskningsledelse og et støtteapparat med riktig og god kompetanse.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at

- OsloMet fortsatt beholder en yrkesrettet og profesjonsorientert fagprofil - med et særlig ansvar for å utdanne godt kvalifiserte kandidater til velferdsstatens yrker
- det blir reell og skjermet tid til FoU, ikke bare et timetall i arbeidsplanene

4.2 Internasjonalisering

Forskerforbundet ved OsloMet mener at ansatte må ha muligheter for tilfredsstillende finansiering av forskningsopphold i utlandet og deltakelse på internasjonale konferanser og møter.

Institusjonssamarbeidet er en sentral komponent i internasjonaliseringen av høyere utdanning og forskning. Stimulering av felles aktiviteter vil styrke internasjonaliseringen på OsloMet.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at

- internasjonal mobilitet blir faglig meritterende
- det blir lagt til rette for at alle ansatte skal kunne reise på utenlandsopphold
- ansatte skal kunne innvilges forskningsfri/permisjon for forskningsopphold i utlandet

5. ORGANISASJONS- OG KOMMUNIKASJONSARBEID

Forskerforbundet ved OsloMets innflytelse har nær sammenheng med antallet medlemmer. På grunn av økt aldersavgang og nyansettelser de nærmeste årene vil rekruttering av nye medlemmer være et svært viktig og høyt prioritert arbeid i perioden. De tillitsvalgte har ansvaret for å iverksette Forskerforbundet ved OsloMets politikk og for å bistå medlemmene. Av den grunn må tillitsvalgte sikres gode arbeidsvilkår og et velfungerende opplæringstilbud.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at

- alle tillitsvalgte gjennomgår Forskerforbundets sentrale kurs
- det drives systematisk rekrutteringsarbeid, både når det gjelder nye medlemmer og til verv i organisasjonen.
- utenlandske nyansatte får opplæring i den norske modellen og ser verdien i å være organisert
- samarbeidet med de andre organisasjonene som har rettigheter etter hovedavtalen, videreutvikles