

Landsråd 2022: Referat fra valgkretser og gruppearbeid

23.03.2022

| | |
|--------------------------------------|---|
| Tilbakemelding fra valgkretsene..... | 1 |
| Arbeidstid..... | 4 |

Tilbakemelding fra valgkretsene

Universiteter og vitenskapelige høyskoler

- Patrick Wallin (NTNU): Landsrådet anbefaler styre å organisere et seminar for å drøfte rapporten fra Hatlen-finanseringsutvalget. Dette på følgende bakgrunn: Rapporten har stor betydning for sektoren og kan potensiell endre rammevilkårene for UH-institusjoner på omfattende måte. Derfor er det ønskelig at hovedstyre, FF sentralt og lokallaget jobber tett sammen kring dette og skape flere møtepunkter i tillegg til å be om høringsinnspill.)

Lønn og kompensasjon:

1. Rekruttering av tillitsvalgte. Hvordan kan FF sentralt arbeide politisk for at arbeidet som gjøres av Hovedtillitsvalgt/Tillitsvalgt blir merittert, kompenseres og bli mer attraktiv, spesielt for vitenskapelig ansatte (økonomisk kompensasjon, særavtaler)? Det bør være spesielt viktig å se på mulighetene for å re-etablere særavtaler for (hoved)tillitsvalgte. Samtidig er det store forskjeller mellom institusjonene mtp hvor lett det er å rekruttere til tillitsverv.
2. Karriereplaner for forskere. Ulike former for midlertidighet er fortsatt en stor utfordring i UH-sektoren: Hvordan kan vi påvirke institusjonene til å tilrettelegge for gode karriereplaner, også for andre stillingskategorier.
3. Hvordan harmonerer lønn på tvers av institusjoner?

Organisering av arbeidshverdagen og medbestemmelse:

1. Ansatt rektor medfører ofte en topptung ledelses- og administrasjon. Hvordan forholder tillitsvalgte og FF sentralt seg til det.
2. Omstilling og omorganisering: Hvordan tas medbestemmelse ut når virksomheten inngår i nye samarbeid eksternt eller i omstillingsprosesser internt (hvor endringer snikes inn i strategidokumenter eller IDF-møter hvor dokumenter blir sendt inn sent). Hvordan sikre medvirkning i BOTT-utvalg?
3. Begrense adgangen til å ansette på åremål i kunstneriske og skapende stillinger. Denne utfordringen er spesifikk for NMH, KHiO og AHO.
4. Hjemmekontor
5. Finansieringsutvalg

Konfliktberedskap:

Hvordan forbereder vi oss på streikeberedskap? Hvilken type synlighet er viktig for FF vs. Unio? Hvordan nå gjennom med streik som svir for arbeidsgiver (i motsetninger til studenter, egne medlemmer og andre kollegaer)? Er det antallet streikende som er viktig eller hvilke personer som tas ut i streik?

Hvordan kan Forskerforbundet sentralt og lokalt samarbeide om rekruttering?

- *Styrke arbeidet med å rekruttere studenter:* Kan vi bruke studentrepresentanter mer aktivt: Hvordan kan vi bli flinkere til å rekruttere studentene? Det forutsetter insentiver til studentene. Forskerforbundet har et vesentlig dårligere tilbud sammenlignet med de

andre fagforeningene (for eksempel, forsikringer, psykisk helsehjelp). Liten samhandling mellom lokallag og studentutvalg og -representanter. Bør forbundet ha et bredt sammensatt rekrutteringsutvalg, som inkluderer studenter og stipendiater?

- *Kommunikasjon*: Styrke arbeidet med kommunikasjon og hvem det kommuniseres til ulike medlemsgrupper. Språket og eksternt kommunikasjon må favne mer enn forskere (studenter, TA-ansatte). Kan vi styrke kommunikasjonen av verdigrunnlaget til Forskerforbundet i arbeidet mot nye medlemmer (og på vegne av eksisterende medlemmer)?
- *Kontingent og insentiver*
 - o Se nærmere på kontingentsatser og hvordan denne er harmonisert med andre fagforeninger. Vurder gradvis opptrapping av kontingenten? Gratis kontingent for nye medlemmer? Det er vanskelig å konkurrere med andre fagforeninger.
 - o Forskerforbundet må arbeide for å få de beste låne- og forsikringsavtalene. I denne sammenheng kan Hovedstyret ha bedre kontroll over hva konkurrerende fagforeninger gjør slik at vi kan ha bedre argumenter for hvorfor de skal bli medlemmer hos oss?

Tillitsreform

Hva er egentlig tillitsreformen og hvordan står denne i forhold til ABE-kutt. Styringsmakten forsvinner ikke, men kan lett bli mindre synlig. Det er lett for at ny basisfinansiering blir selvforsterkende og det er ikke gitt at den gir mer frihet til institusjonene. Er dagens indikator-finansiering for studier mer gjennomslagskraftig og en bedre løsning?

Høyskoler statlige og private

Høyskolen Kristiania:

- Forhandling av særavtale – timefaktorer, lønn,
- System og bruk av system – Kva administrative støttesystem arbeidar vi med – 6% av arbeidsåret sett av til administrasjon. Studentrekruttering. Adressa kostar, passar på sparekniven.
- Vekst voksesmerter sliter på fotsoldatane – Rekruttering medlemmar (tap-medlemmar) – Biblioteket; Vitenskapelig tilsette –

FFL:

- Rapporten frå Grasrota – Lønnsnivå i sektoren

HVL:

- Strategi
- Lønnsnivået i sektoren - Lønnsforhandlingar 2.5.3 er tida for denne ute?
- Konstorsituasjonen
- ABW (ABE?) som har blitt innført halvhjarta - Reform utan satsing
- Nytt rektorkontor - Treng eit repr kontor og lett tilgong til kjedet sitt ??
- Heimekontor for TAP tilsette.
- Aukande tal medlemssaker
- Murring i organisasjonen - Vi møttest ikkje Skarpere debatt spissare albogar
- Rekruttere kvalifisert arbeidskraft: ikkje konkurransedyktige med andre institusjonar i staten

HVO:

- Heve heile gruppa med lektorar lønsmessig
- Kontorsituasjon – inntil 40% heimekontor etter avtale – Levande campus?
- Vite kvar folk er til ei kvar tid –
- Aukande Personalsaker – Vitskaplege Medlemmar Ikkje tilstades på campus – Arbeidsgjevar registrerar kvar ein oppheld seg – Kontrollbehov – Tillit –

Rekruttering

- Kjøper opp: E-postar frå FF. Bra materiell, e-postar, få gratis frå FF sentralt, arrangement for ikkje medlemmar, personleg kontakt, gåver som har verdi, brosjyrer, Synlege,
- Alle er velkomne Både tilsette i adm og UFF
- Rollup, fiskar medlemmar
- Fangar opp dei som startar i jobb
- Vekst.
- Røkt og vedlikehald til medlemmane – Refleksar gåver og seminar foredrag – Gåver

Tillitsreformen

- Tid og pengar til å utvikle betre tenester – Gje tid og finansiering til FoU. Økonomi til høg kvalitet i undervisinga.
- Våre institusjonar går i feil retning med større krav til registrering og rapportering av arbeidet og der ein er.
- Tid til kompetanseheving etter endt verv som TV.

Forskningsinstitutter

Stat:

- uorganiserte i lønnsforhandlingen. Er riktig at de uorganiserte skal få like god uttelling lønnsmessig som de organiserte i lønnsoppgjørene? Det er jo organisasjonene som forhandler, og medlemmene betaler organisasjonene for dette.
- presset på medbestemmelse. Eks i byggeprosesser oppleves det at en kommer for sent inn i prosessen. Ønsker å utfordre hovedstyre at det kommer tydeligere fram i hovedavtalen om hva som skal diskuteres i feks. byggeprosesser. Utfordring at arbeidsgiver går for fortetning - alle skal inn i åpne landskap, for å få inn flere folk. Også kvm per person - noe ledelsen sier at skal få kompenserende tiltak, men når kommer det inn? Det er ikke klart fra ledelsen.
- vi går mot en hybrid hverdag, hjemmekontor+oppmøte på arbeidsplassen. Flere har avtale på inntil 2-3 dager med hjemmekontor. Folk med kritisk kompetanse slutter kan få en annen avtale enn de andre for å holde på kompetansen, og nye kan få andre premisser. Dette oppleves som forskjellsbehandling.
- Midlertidighet blitt økt under pandemien, riktig der og da, men usikkerhet i finansieringen fremover. FHI har åpnet for 12 mnd med koronaarbeid, men adminansettelser skal man ute etter 9 mnd. Klart å gå litt rundt reglene under pandemien, med det blir ikke reell konkurranse og mange går lenge på midlertidighet. Bekymret om må nedbemanne igjen. Må følges opp.
- lønnsoppgjøret i fjor ble skjævt fordelt sammenliknet med tekna. Oppfordring i lønnsforhandlingene - ikke kommer for skjævt ut sammenliknet med de andre gruppene.

Privat:

- strever med å få på plass lokallag i fafo. Det er ønske om veiledning fra FF sentralt på arbeidsplasser det er få FF medlemmer - tips og råd til å forholde seg til ledelse og andre foreninger (som står mye sterkere på arbeidsplassen).
- skal det være ok å ta med prosjekt når man bytter arbeidsplass?
- merutgifter ved pålagt hjemmekontor (etter koronatiden?), hvordan blir dette dekt inn.
- forskningsdata skal gjøres allmenn tilgjengelig - rettigheter i dette spm
- "kjernvirksomheten er omorganisering" - korte tidsfrister, medvirkning blir vanskelig, særlig dersom man ønsker reaksjoner fra andre. Opplevs som et demokratisk problem. Medvirkning blir ikke reell når man ikke rekker å få drøfte det med andre. Burde være tydelige frister for når sakspapirene skal være på plass.

- hvordan støtte opp om et godt arbeidsmiljø når vi har en situasjon med folk som sitter på andre steder enn arbeidsplassen pga korona. Ikke alle/alle avdelinger har vært like flinke til å ta vare på de ansatte under koronatiden.

Hvordan kan Forskerforbundet lokalt og sentralt samarbeide om rekruttering? Og hva er realistisk måltall for rekruttering de neste 5 årene og har Landsrådet forslag til tiltak for å nå målet?

Privat:

- introkurs, bli synlig
- når nye begynner samles de en gang i halvåret, FF fått en bolk med kræsjkurs i norsk arbeidsliv på disse samlingene

Stat

- nå nye i arbeidslivet/utenlandske
- gode forsikringsavtaler, tilbud
- juridisk bistand fra sekretariatet kan ta litt tid, dette har gjort at man mister medlemmer - viktig å holde på de man har også
- mer opplæringsmateriale fra FF sentralt

Hva må tillitsreformen bidra til å løse lokalt ved deres virksomhet? Og hva vil være viktig i Forskerforbundets videre arbeid sett fra valgkretsen?

- opplæring for ledere på arbeidsplassen i hovedavtalen, for å øke arbeidsgivers forståelse
- flere samarbeidskonferanser

ABM-sektoren

Hovedstyret bør jobbe for en enhetlige stillingskoder for faglige forskerkarrierer i ABM- og instituttsektoren

Arbeidstid

ABM-sektoren

Fordelene med tidsregistrering: ansvarliggjøring av ledelse og arbeidstaker mht. prioritering
Utfordringer: økt press innenfor arbeidstiden (kurs/kompetanseheving etc.)

Medarbeiderundersøkelser som undersøker merarbeid og arbeidspress.

Verneombud: arbeidspress (prosjektbasert), si fra tidlig (avviksmelding). Rutiner. Bruke eksisterende arbeidsmiljølov etc. og de verktøyene som finnes.

Realistiske prosjekter, arbeidsplaner, mål, delmål.

Midlertidighet, korte kontrakter skaper arbeidspress, bruker fritida.

Hovedstyret bør orientere seg om de ulike utfordringene i ulike sektorer, og mellom de som er innenfor et tidsregistreringsregime og ikke.

Universiteter og vitenskapelige høyskoler

Valgkretsen har identifisert en todelt utfordring mtp press på arbeidstid som krever egne løsninger: (a) Press på arbeidstid knyttet til undervisning; og (b) press på arbeidstid knyttet til forskning. Utfordringen knyttet til holdninger og bevisstgjøring er en del av en selvforsterkende kultur som fanger arbeidstaker i en negativ spiral. Samtidig er det vanskelig å skape en kulturendring når så mange er i midlertidige stillinger og konkurransesituasjonen er kronisk tilspisset. Det er også vanskelig å argumentere for lønnskompensasjon for medlemmer som har overskudd på arbeidsplanen når argumentet fra arbeidsgiver er at «alle andre har det».

Press på arbeidstid knyttet til undervisning

Det er en opplevelse ved flere institusjoner at arbeidsgiver søker etter måter å sette ned faktorberegningen for undervisning. Samtidig er flere i valgkretsen bekymret for at sentrale avtaler kan ødelegge for de institusjonene som har gode avtaler.

- Utdanningskvalitet koster penger.
- Det er en risiko for at delte stillinger blir erstattet med lektorer eller at mindre undervisningsporteføljer legges ned hvis en presser hardt på. Lektorer har (som regel) ikke doktorgrad og driver per definisjon ikke forskningsbasert undervisning.

Press på arbeidstid knyttet til forskning

Det er et press for å kvalifisere seg til opprykk i hele løpet fra PhD til professor. Dette kan ikke lett løses med bedre avtaleverk da arbeidstaker uansett vil være i en (internasjonal) prestasjonsbasert konkurransesituasjon.

- Det er viktig å drive opplæring av utenlandske arbeidstakere er i den norske modellen. De arbeider mye, tar sjelden ferie og klager lite.

Anbefalinger til Hovedstyret

Oppsummert ønsker valgkretsen at Hovedstyret fokuserer på spørsmålet: Hva er et bærekraftig ambisjonsnivå og sikter vi for høyt med de ressursene vi har?

- Valgkretsen anbefaler at Hovedstyret en gang for alle legger vekk all diskusjon rundt tidsregistrering for vitenskapelige stillinger.
- Valgkretsen anbefaler at Hovedstyret undersøker mulighetene for å kartlegge undervisningsramme i sektoren (timeregnskapssatser, undervisningstimer og uttelling pr studiepoeng).
- Valgkretsen anbefaler Hovedstyret å vurdere å arbeide for å styrke paragraf 18 i Hovedavtalen.

Forskningsinstituttene

1. andre virkemidler for å dempe arbeidspresset?

- Få fram et bedre tallgrunnlag for hva en forsker (i Sintef) faktisk gjør. Mye man gjør som aldri telles, men alle vet at man må gjøre det.
- Oversikt over hvor mange fleksitimer som strykes hvert år, frivillig innrapportering - synliggjøre arbeidsmengden
 - avlastning, feks færre admin.-oppgaver,
 - synliggjøre kostnader for at medlemmer gjør andre ting, eks. fore data til andre i virksomheten admin/kommunikasjon
 - spesialisering vs generalisering, forskjellige erfaringer i instituttene
- Kartlegging av problemene
 - fleksibilitet i å ta ut fleksitimer, evt. der man har rolige perioder ila året, men oppleves at man bare flytter problemet
- "de gode hjelperne" blir borte - må hente posten selv, vaktmesteren er borte, resepsjonen.

- Tjenesten rundt forskerstillingene forsvinner. Hadde vært spennende å se om økonomien rundt dette gjør at forskerne blir presset til å jobbe gratis.
- se hva som er meritterende for karrieren
- bli flinkere til å spørre hva man ikke skal gjøre når det blir kutt, og at man faktisk gjør mindre

2. medlemmer i stor grad skal oppnå kompensasjon?

- vanskelig
- "det er en gode å være forsker" og forventes egeninnsats, aldri blir kompensert - ikke riktig
- mer lønn i en periode? Når det er mye å gjøre. Men må bli regulert - har instituttene råd til det?
- grunnbevilgning til institutter har ikke vokst - øke denne

3. Hva bør Hovedstyret prioritere?

- synliggjøre omfanget
- tidsoversikt av en "forskeruke"/detaljert tidsbrukundersøkelse
- få tall, ikke bare universitetssektor men også instituttene,
- timeregistrering vil ikke hjelpe å løse problemet

4. best samordne sentrale og lokale tiltak?

- er veldig forskjellige både internt på institusjoner og mellom institusjoner og sektorer
- FF tar initiativ til en kartlegging,
- mulighet til å vinne fram med realistiske forskningsprosjekt og tidsbruk, utfordring til forskningsrådet

5. virkemidler Hovedstyret skal være varsomme å benytte?

- timeregistrering er nok ikke det som skal løse problemet
- varsom med aksjoner, kan fremstilles i et uheldig lys