Forskerforbundet ved OsloMet

# Arbeidsprogram

**2019–2021**



## 1. INNLEDNING

Forskerforbundet ved OsloMets arbeidsprogram for 2019- 2021 er utarbeidet av lokallagsstyret ved Forskerforbundet ved OsloMet, og tar utgangspunkt i Forskerforbundets sentralt utarbeidede arbeidsprogram.

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 informasjonsformidling og generelt organisasjonsarbeid og ivaretakelse av enkeltmedlemmers interesser.

Hovedavtalens intensjon om at arbeidsgivere og arbeidstakere møtes som likeverdige parter, må etterleves.

Forskerforbundet ved OsloMet ser det som viktig at universiteter og høgskoler fortsatt skal være forvaltningsorganer med utvidede fullmakter, og at universitets- og høgskoleutdanning (unntatt etter- og videreutdanning) fortsatt skal være gratis. Forskerforbundet ved OsloMet vil vektlegge OsloMets samfunnsansvar for bredde og kvalitet fremfor snever bedriftsøkonomisk tenkning. En forutsetning for at universiteter og høgskoler kan ha en høy grad av selvstyre, er at studenter og ansatte har avgjørende innflytelse i styret.

## 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. Dette er en forutsetning for at OsloMet skal være attraktiv som arbeidsplass med gode muligheter for karriereutvikling.

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 TA-ansatte sikres lønnsmessig på linje med UF-ansatte i stillinger med samme kompetansekrav  
- det opprettes egne godskrivningsregler for PhD og master 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  
- ordinære stipendiater får gode lønns- og arbeidsvilkår  
- opprykk til forsker 1 skal gi samme uttelling som ved opprykk til professor  
- stillingskategorien professor skal være lønnsledende, ikke lederne  
- alle ansatte må sikres ressurser til kompetansehevende tiltak  
- vi bistår arbeidssøkere med opplysninger slik at de kan ha et godt forhandlingsutgangspunkt i ansettelsesprosessen  
- lik mulighet for utvikling mot dosentløp/professorløp ved OsloMet  
- det årlig arrangeres medlemsmøte om lønn

## 3. ARBEIDSVILKÅR

Medbestemmelsen på OsloMet skal være reell og det må avsettes tilstrekkelige ressurser til tillitsvalgte.

Undersøkelser viser at vitenskapelig ansatte arbeider langt mer enn ordinær arbeidstid. OsloMets ledere har ansvar for at forskningsplikten lar seg oppfylle innenfor den ordinær arbeidstiden.

Stadige kutt i administrasjonen fører til at arbeidsmengden for mange TA-ansatte blir for stor. En god forsknings- og studieadministrasjon og et godt teknisk og bibliotekfaglig støtteapparat er viktig for å sikre høy kvalitet på OsloMets kjerneoppgaver.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for at  
- arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet og IA-avtalen etterleves  
- det samarbeides med vernetjenesten i arbeidsmiljøspørsmål  
- de ansattes medbestemmelse etter hovedavtalen må være reell og skje i formelle organer  
- medarbeidertilfredshetsundersøkelsens innhold og utforming bør vurderes på nytt  
- det for oppdragsforskere der internasjonal publisering utover tradisjonell oppdragsforskning er utfordringen, gjennom tilrettelegging og ulike incentivordninger skal være mulig å gjøre begge deler innenfor ordinær arbeidstid  
- retningslinjer for oppsett av individuelle arbeidsplaner for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger gås gjennom, med fokus på en større ressurs til faglig/pedagogisk fornying og administrasjon (inkl. undervisningsadministrasjon)  
- beregningsfaktorene må være tilpasset den faktiske tiden som brukes slik at undervisningsandelen i arbeidsplanen til den enkelte ansatte blir reell  
- i beregning av faktor må antallet studenter og undervisningsmetoder i gruppen legges til grunn  
- UF-ansatte ikke får flere administrative oppgaver som følge av kutt i administrasjonen  
- OsloMets ledelse iverksetter de tiltak som er nødvendig i forhold til å kritisk gjennomgå de arbeidsoppgaver som utføres og foreta nødvendige kutt i oppgavene

### 3.1 Fast ansettelse

Fast ansettelse er hovedregelen etter norsk lov, og bruken av midlertidig ansettelse skal holdes på et minimum. Stillingstrygghet er av stor betydning for den enkelte arbeidstaker, fagmiljøet og arbeidsmiljøet ved OsloMet. For vitenskapelig ansatte bidrar fast ansettelse til å sikre forskernes akademiske frihet. OsloMet har sammen med resten av sektoren relativt mange midlertidig ansatte.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for å   
- få ned 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.

Forskerforbundet ved OsloMet er positive til at medlemmene publiserer i open access-tidsskrifter **og** OsloMets åpne institusjonelle arkiv. Publisering krever samtykke av forfatter.

Forelesninger 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  
- det inngås klare og utvetydige avtaler med den enkelte arbeidstaker  
- 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.

- OsloMet tilbyr opplæring i publiseringskanaler til de ansatte

### 3.3 Diskriminering og likestilling

Alle arbeidstakere skal sikres et godt arbeidsmiljø, 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 mangfoldsplan følges opp  
- lik lønn for alle i stillinger med samme kompetansekrav  
- at OsloMet setter måltall for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn 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  
- arbeidsmiljø og arbeidsvilkår tilrettelegges i alle livsfaser  
- pensjonering og nyrekruttering ses i sammenheng  
- OsloMet søker ved nyrekruttering å ivareta arbeidslivskompetanse der denne ellers forsvinner ut ved pensjonering  
- ansatte med omfattende omsorgsoppgaver gis arbeidsbetingelser som gjør dem i stand til å kombinere rollen som omsorgsperson og arbeidstaker  
- seniorer i større grad anvendes som mentorer for å utnytte deres kompetanse og erfaringer, samt sørge for videreføring av kontakter og nettverk  
- alle ansatte ved OsloMet skal kunne varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, uten frykt for sin stilling  
- OsloMets ansatte skal ha akademisk frihet og den faglige integriteten styrkes  
- det ved nybygging og oppgradering av bygningsmasse tas hensyn til den enkeltes behov når arbeidsplassen utformes, og at den ansatte får medbestemmelse for utformingen av egen arbeidsplass

## 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 kandidater som kan gå inn i velferdsstatens yrker  
- alle i kombinerte stillinger (undervisning og forskning) har plikt og rett til å ha arbeidsoppgaver i tråd med ansettelsesforholdet  
- FoU-virksomheten i all hovedsak skal finansieres gjennom det ordinære budsjettet, uten at ambisjonen om deltakelse i internasjonale forskningsprogrammer svekkes  
- det settes av tilstrekkelig med driftsmidler til faglig oppdatering, vitenskapelige reiser og forskningsassistanse for de vitenskapelig ansatte  
- det blir reell og skjermet tid til FoU, ikke bare et timetall i årsplanene.

### 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
* ansatte skal kunne få regelmessig forskningsfri/permisjon for forskningsopphold i utlandet
* det blir lagt til rette for at alle ansatte skal kunne reise på utenlandsopphold
* vilkårene bedres for ansatte som oppholder seg i utlandet i faglig sammenheng - krav om akademisk frihet skal gjelde internasjonalt jf. «Scholars at Risk».

## 5. ORGANISASJONS- OG KOMMUNIKASJONSARBEID

Forskerforbundet ved OsloMets innflytelse har nær sammenheng med antallet medlemmer. På grunn av økt aldersavgang og nyrekruttering 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 nytilsatte får opplæring i den norske modellen og ser verdien i å være organisert  
- samarbeidet med de andre organisasjonene som har rettigheter etter hovedavtalen, videreutvikles  
- arbeidsgiver sikrer at organisasjonene får arbeidsvilkår som gjør det mulig å skjøtte vervet som tillitsvalgt/leder av fagforeninger, slik at intensjonen i hovedavtalen kan virkeliggjøres  
- de tillitsvalgte får avsatt tilstrekkelig tid til å utføre sitt verv som tillitsvalgt  
- ansatte med tillitsverv sikres reallønnsutvikling i perioden som tillitsvalgt  
- tillitsvalgte gjennom avtaleverk sikres tid og ressurser til faglig oppdatering etter endt periode  
- tillitsvalgtarbeidet for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger skal trekkes fra undervisningsdel på arbeidsplanen

Forskerforbundet ved OsloMets kommunikasjonsstrategi er et avgjørende virkemiddel for å nå forbundets politiske mål og skal bidra til å gjøre våre synspunkter og målsettinger kjent for medlemmene, de tillitsvalgte og virksomhetenes ledelse.

Forskerforbundet ved OsloMet vil arbeide for aktiv bruk av

* medlemsmøter og seminarer
* Khrono
* stand på introduksjonskurs for nytilsatte
* Forskerforum
* Internett og sosiale medier