FF-HiOA

# Arbeidsprogram

**2017–2018**



## 1. INNLEDNING

FF-HiOAs arbeidsprogram for 2017- 2018 er utarbeidet av lokallagsstyret ved FF-HiOA, og tar utgangspunkt i FFs sentralt utarbeidede arbeidsprogram.

FF-HiOAs 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. FF-HiOA støtter universitetssatsningen og vil bidra til at prosessen frem mot søknad om universitetsstatus, forankres blant de ansatte.

FF-HiOA 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. FF-HiOA vil vektlegge HiOAs 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. KONKURRANSEDYKTIG LØNN

FF-HiOA arbeider for at lønnsvilkårene skal være konkurransedyktige. Lønnsnivået skal gjenspeile medlemmenes kompetanse, ansvar og innsats. Dette er en forutsetning for at HiOA 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 HiOA.

FF-HiOA vil sette søkelys på betydningen av god undervisning, forskning, administrasjon og ledelse i høyere utdanning. Vi ønsker å skape bevissthet blant medlemmer og ledelsen om gevinsten av å prioritere lønns- og arbeidsvilkår for ansatte på HiOA. FF-HiOA skal arrangere medlemsmøte om lønn med en representant fra Forskerforbundet sentralt.

FF-HIOA vil arbeide for at

* de lokale forhandlinger ved HiOA er reelle forhandlinger mellom likeverdige parter
* stillinger lyses ut i hele spennet og likelydende i hele organisasjonen
* stillingskategorien professor/forsker1 skal være lønnsledende
* opprykk til forsker1 skal gi samme uttelling som ved opprykk til professor
* langtidsutdannede akademikere får uttelling for sin formelle kompetanse, og TA-ansatte sikres lønnsmessig på linje med UF-ansatte i stillinger med samme kompetansekrav
* midlertidig ansatte sikres like gode lønnsvilkår og lønnsutvikling som fast ansatte
* høgskolelektorer/forsker 3 som går over i stipendiatstilling, opprettholder sin opprinnelige lønn i stipendperioden
* det utarbeides faste kriterier for TA-ansattes karrieremuligheter

## 3. ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER

FF-HiOA ivaretar medlemmenes rettigheter i arbeidsforhold ifølge gjeldende lov- og avtaleverk. Medbestemmelsen på HiOA skal være reell og det må avsettes tilstrekkelige ressurser til tillitsvalgte. Det er viktig at store organisatoriske endringer som berører våre medlemmer følges spesielt av styret. Som eksempler kan nevnes prosjektene Campus Lillestrøm og Administrasjon for fremtiden.

FF-HiOA vil arbeide for at

* arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet og IA-avtalen etterfølges
* intensjonene i Hovedavtalen følges slik at ledelsen og de tillitsvalgte møtes som likeverdige parter
* de ansattes medbestemmelse etter hovedavtalen må være reell og skjer i formelle organer
* medarbeidertilfredshetsundersøkelsens innhold og utforming bør vurderes på nytt

### 3.1 Fast ansettelse

Fast ansettelse er hovedregelen etter norsk lov. Bruken av midlertidig ansettelse bør holdes på et minimum, fortrinnsvis lyses ut og ha en viss varighet. Stillingstrygghet er av stor betydning for den enkelte arbeidstaker, fagmiljøet og arbeidsmiljøet ved HiOA. For vitenskapelig ansatte bidrar fast ansettelse til å sikre forskernes akademiske frihet. HiOA har sammen med resten av sektoren relativt mange midlertidig ansatte.

FF-HiOA vil arbeide for å

* få ned andelen midlertidige ansatte der hvor det ikke er naturlig av hensyn til arbeidets art
* andelen midlertidig ansatte bør under 10% innen 2 år.

### 3.2 Immaterielle rettigheter

FF-HiOA 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.

FF-HiOA er positive til at medlemmene publiserer i open access-tidsskrifter **og** HiOAs åpne institusjonelle arkiv. Publisering krever samtykke av forfatter.

I utgangspunktet er forelesninger åndsverk. Unntak fra dette må avtales. FF-HiOA vil være oppmerksomme på utfordringer som opptak av forelesninger (jf. e-Campus og MOOC) vil kunne medføre. Foreleseren bestemmer selv om det skal gjøres opptak.

FF-HiOA vil arbeide for at

* alle økonomiske utgifter knyttet til vurdering og publisering av vitenskapelige arbeider i anerkjente publiseringskanaler skal dekkes av arbeidsgiver
* alle får økonomisk uttelling/royalties for publisering

### 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.

FF-HiOA vil arbeide for

* lik lønn for alle i stillinger med samme kompetansekrav
* at HiOA setter måltall for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn i alle stillingskategorier
* at eldre søkere ikke diskrimineres når de søker stillinger ved HiOA

### 3.4 Livsfasepolitikk

En god livsfasepolitikk skaper mer meningsfylt og inkluderende 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.

FF-HiOA arbeider for at ansatte med omfattende omsorgsoppgaver gis arbeidsbetingelser som gjør dem i stand til å kombinere rollen som omsorgsperson og arbeidstaker, for eksempel gjennom ordninger med hjemmekontor.

Seniorer bør i større grad anvendes som mentorer overfor yngre arbeidstakere for bedre å utnytte seniorenes kompetanse og erfaringer, samt sørge for at deres kontakter og nettverk kommer yngre medarbeidere til gode.

FF-HiOA vil arbeide for at

* arbeidsmiljø og arbeidsvilkår tilrettelegges i alle livsfaser
* pensjonering og nyrekruttering ses i sammenheng

### 3.5 Varsling og akademisk frihet

FF-HiOA vil arbeide for at

* alle ansatte ved HiOA skal kunne varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, uten frykt for sitt arbeidsmiljø eller stilling
* HiOAs ansatte skal ha en høy grad av selvstendighet, og at den akademiske friheten og faglige integriteten styrkes.

## 4. FORSKNING OG UTVIKLING

### 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 god og riktig kompetanse. Den akademiske friheten som er lovfestet i universitets- og høyskoleloven, må etterleves i praksis.

Det er en stor utfordring at vitenskapelig ansatte opplever at de ikke har tilstrekkelig tid og ressurser til å utøve forskning og utviklingsarbeid. HiOAs ledere har ansvar for at forskningsplikten lar seg oppfylle innenfor ordinær arbeidstid.

FF-HiOA vil arbeide for at

* HiOA 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 FoU) 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 senkes
* Det ordinære budsjettet tar høyde for økt deltakelse ved HiOA i nasjonale programmer for internasjonalt utdannings- og utviklingssamarbeid.
* Innvilgede prosjekter ikke pålegges administrative trekk høyere enn programmenes tak, og at prosjektansvarlige innvilges rimelig tid til prosjektdrift
* det blir reell og skjermet tid til FoU, ikke bare et timetall i årsplanene.
* at det for oppdragsforskere tilrettelegges for reell og skjermet tid til til akademisk meritterende publisering 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)

### 4.2 Rekruttere og beholde

Rekruttering av nye ansatte er en av de største utfordringene for høgskolen de nærmeste årene. HiOA står overfor en stor aldersavgang de kommende år. Samtidig står vi overfor en stor vekst av antall studenter.

FF-HiOA vil arbeide for at

* det etableres gode stillings- og karrierestrukturer for alle stillingskategorier
* ansatte må sikres ressurser til kompetansehevende tiltak
* HiOA blir en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktig lønn

### 4.3 Kunnskapsbasert innovasjon

Å legge til rette for at forskerne har gode arbeids- og rammevilkår for forskning er en viktig forutsetning for å skape innovasjon. Samarbeidet innad på HiOA og mellom HiOA og arbeidslivet for øvrig, skaper grunnlag for innovasjon/innovasjonsarbeid.

FF-HiOA vil arbeide for at

* de ansattes immaterielle rettigheter i forbindelse med innovasjonsvirksomhet, patentering og entreprenørskap ivaretas

### 4.4 Internasjonalisering

FF-HiOA 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 HiOA.

FF-HiOA 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 delta i faglig relevante internasjonale opphold
* vilkårene bedres for ansatte som oppholder seg i utlandet i faglig sammenheng - krav om akademisk frihet skal gjelde internasjonalt jf. «Scholars at Risk»

## 5. UNDERVISNING

Forskningsbasert undervisning foregår når vitenskapelig ansatte underviser innen sitt forskningsområde eller tilgrensende fagfelt, og når deres forskerkompetanse, forskererfaring og forskerinnsikt ligger til grunn for undervisningen.

Undervisningsbyrden for enkelte har blitt stor, pga. økt studenttall og tettere oppfølging av studenter. HiOAs økonomiske fordelingspolitikk setter samtidig beregningsfaktorene for forberedelsestid og etterarbeid under press.

FF-HiOA vil arbeide for at

* 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 i gruppen legges til grunn

### 5.1 Digitalisering

Den digitale utvikling går meget raskt og griper inn i de fleste områder av høgskolens virksomhet. Det er viktig for ansatte i administrative og vitenskapelige stillinger at investering i, oppgradering av og opplærings i digitale verktøy som gjør arbeidshverdagen enklere prioriteres løpende. Selv om digitalisering har mange fordeler skal en ikke heller ikke overse ulemper, eksempelvis knyttet til at arbeid foran skjerm kan lede til helseutfordringer. Det er også viktig at det gis tilstrekkelig opplæring og brukerstøtte ved innføring av nye digitale systemer.

FF-HiOA vil arbeide for at

* utfordringene ved digitaliseringen tas hensyn til, og at det legges til rette for at den enkelte arbeidstaker ikke opplever ulemper som en følge av utviklingen

## 6. ORGANISASJONS- OG KOMMUNIKASJONSARBEID

FF-HiOAs innflytelse har nær sammenheng med antallet medlemmer. De tillitsvalgte har ansvaret for å iverksette FF-HiOAs politikk og for å bistå medlemmene. Av den grunn må tillitsvalgte sikres gode arbeidsvilkår og et velfungerende opplæringstilbud.

 FF-HiOA vil arbeide for at

* alle tillitsvalgte gjennomgår FFs sentrale kurs
* det drives systematisk rekrutteringsarbeid, både når det gjelder nye medlemmer og til verv i organisasjonen
* samarbeidet med de andre organisasjonene som har rettigheter etter hovedavtalen, videreutvikles
* starte opp samtaler med de andre UNIO forbundene på HiOA for å bedre samarbeidet innad i UNIO
* 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
* tillitsvalgtarbeidet for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger skal trekkes fra undervisningsdel på arbeidsplanen/forskertid med faktureringskrav

FF-HiOAs 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.

FF-HiOA vil aktivt bruke:

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