

# **Referat fra seminar i Stavanger med tema: Høringsuttalelse om organisasjonsutviklingen i Forskerforbundet**

Torsdag 23 april – Fredag 24 april 2009.

## **DAG 1: ORGANISASJONSUTVIKLING I FF**

**Gjennomgang av dokumentasjon vedrørende organisasjonsutviklingen i Forskerforbundet:**

### Sentrale organisasjonsledd

Kjersti Sørli Rimer presenterte utfordringer og muligheter som innspill til diskusjon rundt FF og de fagpolitiske foreningene: skal vi bestå, og evt. hvorfor?

- 20 % er ikke-vitenskapelige (adm., bibliotek, arkiv etc.)
- fra forskerforening til *sektorforbund*; vi ønsker fokus på sektorengasjement, og å definere oss som identitetsbærere og brobyggere.

### Lokale organisasjonsledd:

*Lokallaget UiS – fokus på lønns- og arbeidsvilkår i lokale forhandlinger*

- FAP er opptatt av viktigheten av lokale forhandlinger, som er den arenaen hvor FF (lokallag) har mulighet til å jobbe for den adm. delen av FF-medlemsmassen
- utdanningsnivået stiger i takt med kravene og kompleksiteten i sektoren; FAP ønsker å belønne kompetanse og engasjement
- UiS har ikke opplevd noen interessekonflikt mellom FF lokallag og FAP i lønnsforhandlinger etc. Lokal samhandling og lønnspolitikk fungerer
- Martin Tjelta fra UiS (tillitsvalgt FF) presenterte en oversikt over lønnsdannelsen ved UiS 2006-2009.
  1. Poeng ved lokale forhandlinger: Rangeringslister flettes sammen = likebehandling adm. & vitenskapelige. Også å holde resultatmål for FF samlet gir større andel av potten, og har vært en vellykket strategi; 37 % av resultatet på 30 % av lønnsmassen og 27 % årsverk av total ansatte. Altså: indikasjon på at det lønner seg å være organisert – generelt og spesielt i FF (kanskje særlig for adm. og prof.)
  2. Tips: Møte i lokallag FAP før lokale forhandlinger for å unngå tilfældighetene som ellers er naturlig i lønnsaker. Viktig med informasjonsmøter, gjennomgang av FAPs lønnspolitikk som vi jo lener oss på; et meritokratisk lønnsprinsipp. Alle adm. tilsatte bør skjele til denne og dokumenterbarhet; hva er rimelige, målbare ting som kan oppføres på søknader.
  3. Hadde også vært nyttig med statistikk på hvilke stillingskategorier som får god uttelling sentralt.

**Medlemsgrunnlag og framtidig vekst – hvor skal FF og FAP vokse, og hvor mye?**

*Presisering av viktige poenger til en høringsuttalelse etter diskusjon i grupper og i plenum:*

- fokus på sektororientering; hvis rent sektorfokus – hva med å inkl. alle om dette er viktigst. Vi har allerede vist vår felles interesse med FF gjennom utdanning og stilling

- FAP: allerede alle adm. i FF; om rekrutterer fra andre foreninger (høgskole til univ.) sykepleiere og ingeniører, for eksempel: vil øke massen, men kan være problematisk å bli for store (dra lasset alene)
- viktig for FAP at interesse for sektoren, utdanningspolitikk og forskning etc. er det sentrale
- rekruttere masterstudenter? Dette gjøres allerede ved noen institusjoner
- Bør vi vokse? Ja! Likeledes FAP. Hvor: I off sektor; Tekn./Adm. personale
- bør ha så høyt aktivitetsnivå at attraktive + rekr. nyansatte og skaffe apparat for det
- også ok med privat sektor, hvis naturlig og felles interesser FF
- I dag er cand.mag. utdanningskravet - er Bach. ok? Ikke diskutert i detalj, men bør absolutt være et utdanningsaspekt
- Hvordan oppnå vekst:
  - o viktig med info om at **fag**politisk org. – og altså **ikke** i konkurranse med FF
  - o aktiv rekruttering – personlig kontakt
  - o nettsted (levende og oppdatert!)
  - o kompetanseoppbygging av medlemmer viktig (faglig oppdatering)
  - o ”Riktig fagforening for deg” (altså med høy utdanning og interesse for UH-politikk)
  - o fokus på faglig høy kompetanse
- Rekruttere fra:
  - o alle i UH-sektoren
  - o stipendiater
  - o nyansatte
  - o forskningsinstituttene
  - o hva med:
    - ingeniører
    - samfunnsvitere
    - siviløkonomer
    - veterinærer
- Ikke privat sektor; vil bli for stort og heterogent; ikke vokse for enhver pris
- gode lønnsoppgjør
- gode tillitsvalgte; aktive og synlige og kunnskapsrike – hjelp i nødvendige situasjoner
- ikke hvem som helst – elitistisk i betydningen kompetanse heller enn ansiennitet
- stillingskategori eller utdanning (i vedtektene *stillinger som normalt krever høyere utdanning*)

## **DAG 2: FORSKERFORBUNDETS HANDLINGSPLAN OG FAP'S STRATEGIDOKUMENT**

*Denne dagen deltok FFs generalsekretær Sigrid Lem, som også er FAP-medlem.*

### **FFs handlingsplan og FAPs strategidokument (Presentasjon ved Kjersti Sørli Rimer og Arve Thorsen):**

- Lokalt engasjement: Skal vi ønske at alle T/A automatisk meldes inn i FAP?
- Levende hjemmeside: Skal vi ha medlemsavis? Nei, men supert om vi kan ha innlegg/reisebrev/oppsummering og materiale fra seminar en har vært på el.lign. Viktig rent faglig, men også for identitet og stolthet over jobben vi gjør og er eksperter på!
- Fokus på uttelling for kompetanse og ytelse i lokale forhandlinger: Kunnskap om hvordan samarbeide med lokallaget – tips – og opplæring på tillitsvalgtkurs om at adm. er en egen gruppe og kanskje må behandles forskjellig/særskilt/fokuseres på i lokale lønnsforhandlinger.
- Inkluderende aktiviteter: Viktig å ha relevante aktiviteter/diskusjonstemaer som også angår vitenskapelig tilsatte.
- Arbeidsplassfokus: Alle har samme ledere og arbeidsplass. Må tørre å tydeliggjøre forskjellene, men understreke fellesskapet og felles mål. Reflektere mer over vår rolle, heller enn refleks på gamle temaer.

Sigrid Lem orienterte om høringsuttalelsene, styrets og sentrale organisasjonsledds arbeid med disse og de fagpolitiske foreningenes rolle i dette arbeide.

### **Rekrutteringsarbeid og profilering videre; presentasjon ved Arve Thorsen og informasjon ved Sigrid Lem:**

- glad for mange adm. – over 2000 – i sektoren; jobber for og mot det samme. FF kunne ønske seg at FAP var enda mer representativt. Automatisk innmelding diskutert i alle år, men er ikke mulig å få til teknisk og heller ikke aktuelt pga kontingenten; en må kunne velge selv.
- hvor skal FAP rekruttere? Trad. ved univ. og høyskoler, selv om hatt private forskningsinst., dep, NOKUT – forvaltningsorganer som sentral del av UH. Men viktig spørsmål for oss er om vi skal rekruttere der vi allerede har medl. – uproblematisk, også dobbeltmedlemskap. Der vi alt har medl. betyr disse ikke ekstra belastning siden har apparat, avtaler etc. Men skal vi utvide vårt område så mer mangfoldige/utydelige? Hva med konsekvensene? Må vurderes nøye. Sigrid: Ikke vokse i det uendelige, men konsentrere oss om vårt kjerneområde som UH-sektoren (det som problematisk, er stedene der vi ikke har avtaleform/ arbeidsgiverforeninger som vi ikke har avtale med).
- stipendiatstillinger viktig for oss siden de utgjør vår framtidige medlemsmasse – vil nødvendigvis gå ut i andre sektorer så det er viktig å sikre seg dem.
- ingeniører er det litt mer diskusjon rundt, men naturlig å vurdere de med høyere utdanninger som master og PhD

- privat sektor ikke så aktuelt – identitet – unntatt forskningsinstitusjonene. Er innenfor noen (Statoil, Telenor, Sintef) men er igjen avhengig av avtaler, for eksempel bra å ha avtale med Abelia som svært restriktive med nye samarbeidsavtaler.
- får kritikk for gjør for lite for adm. og denne gruppen for lite synlig. Ser problemet, men naturlig pga kjerneområdet. Nytt arbeidsprogram på høring ber styret spesielt om innspill fra spesielle grupper som oss
- støtte, gode ordninger etc. viktig for innmelding, men også identitet; miljø på arbeidsplassen, solidaritet og viktigheten av å være organisert er viktig for medlemmene
- det som rekrutterer er å være synlig på arbeidsstedet og vise hva vi får til lokalt – i lokallagsregi (engasjere oss i lokallaget!) ikke minst viktig for å få forståelse for lønnskrav for adm. stillinger – gjennom å bygge nettverk og bygge ned barrierene og mytene mellom adm. og vitenskapelige. Problematisk når ikke meritterende – kan imidlertid være det for adm., ofte brukt argument for å få adm. til å være tillitsvalgte. Strever sentralt med å rekruttere tillitsvalgte blant vitenskapelige – ikke rom for å ta på seg slike oppgaver, særlig blant de unge..

#### **Aktuelle saker i FF ved Sigrid Lem:**

Informasjon om aktuelle saker fra sentralt hold; på dette tidspunkt i hovedsak om lønnsoppgjøret som i år har fokus på pensjonsordningen.

#### **Strategisk plan ved styreleder Kjersti Sørli Rimer**

Se punkt over, hvor viktige momenter som er fremkommet i diskusjonene er referert. Styrets leder føler etter disse 2 dagers diskusjoner at styret er på linje med medlemmene. Innspill meldes til leder og kan evt. tas opp som sak på årsmøtet i Oslo i høst (se under).

#### **Orientering om FAPs høstseminar**

Arve Thorsen, Cecilie Lillehell og Jon Idding sitter i en komité som planlegger høstseminaret i Oslo. Planlegges over 2 dager; dag 1 med eksterne innledere, dag 2 diskuterer vi hvordan vi, sammen med lokallagene, kan jobbe for karriereplanlegging. Dato ikke fastsatt, men ant. oktober – november.

Karriere: Utviklingsorientert heller enn tradisjonell ”klatring” – kompetanseheving etc.

#### **Konklusjon:**

Nyttig tenketank og viktige innspill som tas med i styrets videre arbeid.