

Referat FAP-seminar på Solstrand 25. og 26. november 2010

24 deltakere fra 14 institusjoner – 1 forfall pga sykdom

DAG 1

Innledning

FAPs styreleder Kjersti Sørli Rimer ønsket velkommen; FAP-leder ved UiB organiserte en bli-kjent-øvelse.

Videre informerte Kjersti om strukturen/organisasjonen i FF med lokallag, fagpolitiske foreninger og kontingent, finansiering og pengestrøm. Viktig med tanke på aktivitet; FAP-gruppene kan altså søke midler i *lokallagene*.

Fra Stavanger til Solstrand: Hvilke erfaringer sitter FAP og Forskerforbundet igjen med etter siste års seminarer. Karriere, kompetanse og lønn er stikkord.

Innleder: Kjersti Sørli Rimer Styreleder i FAP

Konklusjon fra Stavanger: Brobygging og strategi for å få fram at kompetanse faktisk betyr noe. Det viktigste for å få lokallagene til å følge opp våre mål er å få FAPere med i lokallagsstyrene. Også ting som egne skjema til T/A ved lokale lønnsforhandlinger (UiO og UiA har slike – se under).

Generalsekretær Sigrid Lem: Hva kan FF gjøre for FAP – hva trenger vi for å arbeide for administratives kår?

- Viktig med en representant fra FAP i hovedstyret.
- Innspill og gode begrunnelser fra FAP om hva som skal prioriteres – ved lønnsforhandlinger for eksempel.
- Nær kontakt om arbeidsvilkår, for eksempel i forbindelse med fusjoner og endringer. (I og med strukturen med lokallag, kan ikke FF sentralt påvirke direkte, men tar gjerne opp saker sentralt og politisk til departementer etc.)
- Viktig med høringsuttalelser fra FAP – enten direkte eller via lokallagene.
- I det hele tatt viktig med godt samarbeid og integrasjon med lokallagene – høy aktivitet her gir best innflytelse. (Generelt problematisk å rekruttere til verv i lokallagene, så her bør vi kjenne vår besøkelsestid. Står også i vedtektene: Søker sammensetning fra alle kategorier).
- Bruke lokallagene og lokale forhandlinger – definere stillingskategorier, innplassering og så videre. Vanskelig å heve enkelte grupper sentralt siden våre typiske stillingskategorier er så store. Lett å bli sittende fast i stillinger som konsulent og rådgiver – FF sentralt hjelper gjerne til med å heve våre grupper (hjelp med lokal lønnspolitikk som bygger på den nye lønnsstrategien som ble vedtatt på rep.møtet i 2009).
- Innspill til FF sentralt om hvordan stillingskategorier bør brukes, evt. ikke brukes.
- Kanaler til innspillene kan være via FAP sentralt (opp til styret i FAP å bestemme) men sekretariatet er ellers helt åpen for at medlemmer sender synspunkter på e-post; kanaliserer videre til saksbehandlere hvis det er aktuelt, eller om politisk/strategisk viktig kan det eventuelt heves til hovedstyret.
 - Kjersti: Vi vil likevel gjerne ha innspill inn til styret – er hele tiden avhengig av innspill. Inviterer til innspill til høringsuttalelser. *Merk: Skille mellom FAP og lokallag i konkrete saker!*
 - Jon Iddeng om høringer: Jo mer gjennomarbeidet og jo mer i samsvar med FFs politikk og strategi og arbeidsprogrammet, jo letter å bruke og få gjennomslag. *Knytt argumentene opp til disse!*

- Mulig å få tilbakemelding på våre høringsinnspill – særlig begrunnelse på hvorfor de eventuelt *ikke* blir brukt/vurdert brukbare? Sigrid mente dette jo kan være vanskelig å gjennomføre i praksis, men tar med seg tilbake.

Erfaringer fra institusjonene

14 institusjoner.

Alle seminardeltakerne forteller om erfaringer fra sitt arbeidssted med vekt på organisering av FF-lokalt, problemstillinger knyttet til lønnspolitikk, karriereplanlegging og kompetanseoppbygging.

NHH: 140 FF-medlemmer - 40 i FAP.

- Lokale FAP har ett arrangement i året – årsmøte og middag med foredrag til inspirasjon og motivasjon.
- Ansettelsesprosesser: FAP-gruppen får utlysningstekster på høring og er med på videre prosess, men usikker på hvor stor innflytelse de har/hva de kan kommentere på i utlysningsteksten, og vil gjerne vite mer om retten til å påvirke.
- Velges for 2 år, men kan føre til mangel på kontinuitet. Er også med i lokale lønnsforhandlinger ved siden av lokallaget.

HiO: Mange adm. ansatte i FF, men disse ikke medlemmer i FAP.

- Nesten ingen FAP-aktivitet; Har lokallag på hvert fakultet – kan være en årsak. Også litt spent mellom vitenskapelig og adm. ansatte på HiO.
- Har nå ryddet i medlemslistene og planlegger lunsjmøte.

UiS: 300 FF - 30 FAP.

- Ny FAP-kontakt som ikke har god oversikt over hvem som er medlem i FAP og hvem som adm i FF; få opplysninger hos lokallaget!

UiTromsø: 718 FF - 135 T/A - 35 FAP

- Ingen kontaktperson.
- T/A representert i styret og valgkomiteen i lokallaget. Arbeider for adm gjennom styreposisjonen. Vært mye arbeid i forbindelse med fusjonen – størst virkning for de administrative stillingene, så lokallaget har hatt mange saker i forbindelse med dette.
- Har også arbeidet for å få ned midlertidighet, har også mange adm. stillinger som midlertidige.
- Vanskelig med kompetanseutvikling på grunn av dårlig økonomi i sektoren. I lokale forhandlinger nå spesielt sett på adm. stillinger helhetlig og på tvers av fakultet/institutt vs sentraladministrasjonen (tendens til høyere stillingskategorier sentralt).
- Ønsker å øke aktiviteten, men ser ikke for seg eget FAP-lag nå, mener det er bedre å jobbe gjennom lokallaget.

NTNU: 1070 FF – 300 TA – 50 FAP.

- 1 plass til TA i styret, ikke nødvendigvis FAPer.
- Lite nyrekruttering (mye ledere og mellomledere).
- Hadde halvdagsseminar for FaP sammen med HiST – laber påmelding, men bedre når åpnet for alle fra FF.
- Arrangerer vårseminar og årsmøte.

UMB: FF 400 – 70 TA – 18 FAP

- Savner karriereplanlegging, men fornøyd med at kontaktet av lokallaget for å søke i forbindelse med lokale forhandlinger.
- Veldig fornøyd med OU-seminar og treffe andre med samme bakgrunn og vil gjerne at adm skal løftes.
- Også en utfordring at mange FAPere er ledere og dermed på andre siden av bordet ved forhandlinger.
- Ikke stor (sosial) aktivitet, men øker ved konkrete saker.

UiB: 1100 FF – 130 TA – 70 FAP.

- 1 adm. og bibl.faglig i styret i lokallaget.
- Føler seg som en liten stemme og gruppe i den store vitenskapelige sammenhengen.
- Ett møte årlig i lokallaget - med årsmøte - men svært opptatt av saker for vitenskapelige og gjerne ”eldre professorer”.
- Lite aktive og gammeldags nettside – ref. legges ikke ut
- FAP styringsgruppe med høy aktivitet. Arbeider nå for å revitalisere FAP-gruppen
- Planlegger også møte sammen med de vitenskapelige under felles tema: Byråkratiseringen av akademia.

UiO: 2000 FF– 450 TA – 118 FAP.

- Årlig FAP på fjorden: Halvdagsseminar med innleide foredragsholdere (finansieres 50 % OU-midler og lokallaget). Bra faglig og viktig for å synliggjøre og rekruttere.
- Svært god dialog med lokallaget – mange tillitsvalgte fra TA.
- Høy aktivitet generelt.

HiAkershus. 70 – 25 TA – 6 FAP

- Forsøkte å få felles møte med HiO (fusjoneres).
- Arrangerer medlemsmøter min. 1 gang i semesteret med faglig og sosialt innhold.
- Prøver å få til Maltatur sammen med HiO i forbindelse med fusjon.

Vet.høgskolen: Få adm i FF – 6 FAP

- Ikke egen gruppe, men god kontakt med FF.
- Imidlertid viktig med samarbeid med TA og FAP i forkant av fusjonen med UMB i og med at de adm. stillingene blir mest berørt.
- Viktig med nettverk og høringsinstanser – blir informert og har uttalerett.

HiB: 700 ansatte - 290 FF – 61 TA – 13 FAP.

- FF organisert i 4 klubber med 1 i SentralAdm – leder i denne repr. i lokalstyret.
- Samler adm. krav og prioriterer disse i samarbeid med lokallaget.
- Hovedtillitsvalgt vitenskapelig – usikker på om ivaretar TA.
- Misnøye med at stillingskodene som den lokale lønnspolitikken legger opp til, ikke blir brukt i tilstrekkelig grad.
- Flat organisasjonsstruktur så mange uformelle mellomledere.

SiU: Alle adm. ansatte, ikke stor FAP-gruppe

- Ingen motsetning mellom adm og vitenskapelige.
- Satset mye på ledelse på SiU, så i lokale lønnsforhandlinger nå arbeidet lokallaget mye med karriereveier ut over lederstillinger og reisetidsbestemmelser da mye reising.

HiST: 800 ansatte, ca 22 FAP – 10-15 % av FF.

- Valgt styre, leder fast plass i lokallagsstyret sammen med bibliotekfaglig

- Vært noe ustabil FAP-styre siste 5 år – mellomlederproblematikk - men nå mer stabil og høyere aktivitet, mye pga samarbeid med NTNU og godt samarbeid med lokallaget.
- FAP-leder og styret får inn alle lønnskrav fra TA, prioriterer disse og gir innspill til lokallaget. Fått gjennomslag for gode formuleringer om kompetanseheving og bruk av stillingskategorier i lønnspolitikken.
- Litt vanskelig å få aktivisert medlemmene – håper å få innspill på dette her.

Noen forslag til tiltak; Lønnspolitisk strategi for t/a-gruppen ved UiO

(Innleder: Cecilie W. Lillehell FAP – UiO) *Se hennes lysark (vedlagt/publisert på nettsiden).*

Kompetanseutviklingsstrategi for t/a-gruppen ved UiB

(Innleder: Harald Åge Sæthre FAP – UiB). *Se hans lysark (vedlagt/publisert på nettsiden).*

Innspill fra Jon Iddeng:

- Fusjoner og omstilling: Berører vår gruppe i stor grad, men kan også brukes til noe positivt i og med at det kan brukes til å forhandle lønn.
- Midlertidige stillinger: Kampanjen som pågår også et utstrakt problem for TA – arbeider videre med dette.
- Utlysningstekster: Må også bruke den anledningen en får til å lese gjennom disse. Riktig at bare lønn og likestilling vi kan uttale oss om – likedan sjekk hjemler for midlertidig tilsetning (vikariater – for hvem? eksterne prosjekter etc.). Svært positivt at FAP med på å forhandle for TA-gruppen – kan med fordel flere gjøre. *Kan FF sentralt oppfordre til dette?*
- Tydeligere profil på FAP – viktig debatt vi må våge å ta.
- Gjennomtrekk vs mobilitet som en karrieremulighet
- Overtidsbetaling; fleksitid; B-tillegg el. lign.
- HTA og likestilling

Innspill og problemstillinger fremkommet i gruppediskusjoner:

- FAP bør ikke involveres i lokale lønnsforhandlinger fordi de ivaretas av lokallaget; bør heller engasjere seg i lønnspolitikk
- Bygge nettverk (hvorfor være med i FAP?) seminar, sosiale ting
- Hospitere hos hverandre som kompetanseutviklingstiltak
- Identitetsbygging
- Lokale spilleregler i tilfelle konflikter og FF på begge sider (må være avklart på forhånd; en slags mal på hvordan håndteres)
- Standardisering av krav til ansettelse. Må knyttes til neste punkt:
- Karriereplanlegging; utviklingsmuligheter i en stilling – altså rykker opp etter som en utvikler seg til kravene
- Se framover heller enn tilbake. De som ikke har formalkompetanse i dag må ikke bremse utviklingen til medlemmene i 2015 – som jo vil ha høyere utdanning. NB: Må konsekvensutredes!
- Tidsskrift for å synliggjøre hva vi gjør og evt. forsker på. (Alternativ til Forskerforum?)
- Synliggjøre nettverk.
- Kulturrendring for å understreke at arbeidstaker er en ressurs og ikke en utgiftspost
- Viktig å synliggjøre oss i forhold til lønn, men ikke skape eller utvide kløften

- Kurs/opplæring i skriving av lønnskrav. Lage oppskrifter. Utfordring tekniske: konkurranse – har forhandlet fram 1 dag egenutvikling i uken ved UiO.
- Lønnplassering ved tilsetning. Opplæring tilsettingsprosesser og gode prosesser rundt tilsetninger; sakspapirer i tide osv
- Omstillinger/fusjoner: hvor mye/hvor ofte kan vi tåle? Opplæring, kurs og seminar om rettigheter og muligheter ved slike omstillinger. Få TA inn i institusjonens styre.
- Kurs og skolering i lønnskravskriving OG egnede skjema for TA – og gjerne med utgangspunkt i institusjonens strategiske mål
- Tariffseminar i forkant og kanskje i etterkant av lønnsforhandlinger
- Fellesseminar, for eksempel om Byråkratisering el lign ("Vi vil ikke bli for mange!") for å synliggjøre at vi jobber for de samme sakene
- Harmonisere bruken av koder og avlønning på tvers av sektoren
- Unngå brain-drain fra fakultet til sentraladministrasjonen – helt urimelig at holdes nede i kons./1.kons.-stillinger ute på fakultet (produksjonsenhet) når gjør like og vel så komplekse oppgaver – der hvor forskning og undervisning faktisk skjer!

DAG 2

Innspillene og forslagene fra dag 1 videreutvikles i nye grupper.

Gruppearbeid hvor en forsøker å komme med konkrete tiltak under følgende overskrifter:

1. Rekruttering: Hvorfor FF og hvorfor FAP? Og hvordan?
2. Brobygging/FF på arbeidsplassen
3. Karriereplanlegging/kompetanseoppbygging
4. Lønnspolitikk – oppgjør

Plenum Gruppene legger frem sine forslag. Spørsmål avklaringer

Rekruttering: Hvorfor FF og hvorfor FAP? Og hvordan?

- Ulik oppfatning av hvorfor vi rekrutteres inn i FF og FAP. Viktig med lokal kontaktperson – gode brosjyrer både på FAPs nettsider og UiOs FAP-brosjyre. Målgruppen klart de med høy utdannelse – 1.kons. og oppover. UiO og UiB har gode rutiner for rekruttering av nye, men for mange er det fremdeles uklart hva det faktisk gir oss – et stort paradoks som bør avstedkomme en prinsipiell diskusjon. Må kunne dokumentere merverdien av medlemskapet. Konkrete forslag: Ny brosjyre, FAP på fjorden, evt. lage felles brosjyre på tvers.
- FAP-Styret bør utvikle en mer tydelig målgruppeformulering – som igjen kan brukes i lokale brosjyrer.
- FAP-Styret må forklare hva kontingenten går til – sende ut en konkret ting, i tillegg til et skriv
- Få bedre fram hva FAP gjør mot FF sentralt når det gjelder lønnspolitikk etc. – for eksempel presisere at for å få representanter inn i hovedstyret må en gå veien om de fagpolitiske foreningene.
- Lage FAP-pakker å gi til nyansatte
- Automatisk innmelding – valg
- Bedre med kurs og seminarer – gjerne med en påfølgende middag – enn flere ting.

Brobygging/FF på arbeidsplassen

Definert som *lokal* brobygging

- Nettsider – også lokal eller informasjon om kontaktpersoner på FAPs nettsider. Informasjon om den lokale FAP-gruppen med lenke til FAP sentralt
- Delta i debatter/organer/arenaer som finnes på arbeidsplassen – stille til valg og være aktive/til stede.
- Identitetsbygging blant adm. ansatte. Understreke at vi representerer et eget fag som vi bør bygge egen identitet rundt – og profilere oss som det -? Problemstilling: Avlaster vi som en støttetjeneste eller arbeider vi parallelt mot samme mål. Altså om vi er en integrert av kjerneområdet vårt.
- Brobygging opp mot lokallag – særlig i forbindelse med lønnsforhandlinger – er en viktig og kontinuerlig oppgave, men må være smidig for ikke å skape konflikter. Konkret: Ta initiativ og snakk med lokallaget. Der det er adm. ansatte i lokallaget, kan denne dekke potensielle FAPeres behov.
- Arrangere seminar og workshops på tvers av stillingsgrupper
 - For eksempel: FAP ved UiB planlegger et felles seminar for alle FF om Byråkratisering av høyere utdanning. Bør kunne gjenbrukes andre læresteder!
 - Erfaringsutveksling etter dette seminaret.

Karriereplanlegging/kompetanseoppbygging

Stort tema som er viktig for mange. Mål: FAP skal være et ledende fagforbund for TA på dette området! Blant annet gjennom følgende:

- Settes ned en arbeidsgruppe som skal arbeide videre med dette:
 - Utrede og utvikle skriftlige innspill til hovedstyret
 - Forslagshefte til lokallagene
- Før dette arbeidet settes i gang må følgende utredes:
 - Vertikal eller horisontal karrierevei – hva mener medlemmene?
 - Samle inn evt. gode forslag/verktøy som finnes der ute
 - Kurs i karriereplanlegging
 - Karrierekompetanse
 - Avgrensning begrepene: karriere og kompetanse – hva er egentlig dette? Innebærer det en forventning om helt nye arbeidsoppgaver og/eller stillinger – og hvem skal da gjøre de mer merkantile oppgavene.
- Oppfordring: Arbeidsgruppe som ser nærmere på disse spørsmålene. Med utgangspunkt i disse som har deltatt – og andre interesserte – dannes en elektronisk plattform
 - Grappa må se på hvilke strategiske dokumenter som skal legges til grunn for personalpolitikken og gi eksempler på gode formuleringer som sikrer lønnsutvikling og kompetanseheving.
 - Navn til gruppen: Bente Lorentzen, HiAk; Hans Petter Isaksen, UiB; Cecilie Lilleheil, UiO (skal arbeide med forprosjekt for karriereseminar ved UiO), Anita Haugen Habbestad, UMB; Lisbeth Viken, HiST

Lønnspolitikk og -forhandlinger

- Overordnede strategidokumenter:
 - Argumentasjonsopplegg for å kreve en lokal lønnspolitikk og revidering av denne – gjelder også stillingskoder, lønn

- Kravskjema som også gjelder TA. Videre, hvem lager og distribuerer disse? Bente E. Holmen sender ut eksempler fra UiA og UiO
 - Livsfasepolitikk i personal- og lønnspolitikken
 - Forhandle fram stillingskodebruk slik at det blir et konkret dokument, og at stillingsinnholdet er godt beskrevet
 - Lønnsseminar hvor vi kan få konkrete råd fra for eksempel Frank Andtun i FFs sekretariat
 - Oppmuntre til lik lønnspolitikk lokalt – må inn i overordnet lønnspolitikk
 - Tydelig beskrevet i strategiske dokument hva som skal til for å få god uttelling og god lønnsutvikling
- Møte i forkant av lønnsforhandling – enten sammen med lokallag (brobygging) eller hver for seg.
 - I større grad få T/A eller FAP med på lønnsforhandlinger og prioriteringer av T/A-stillinger
 - Få støtte av FF sentralt til å oppfordre lokallagene om dette (Jon positiv):
 - Hvilken form skal dette i tilfelle ha? FAP leverer inn høringsuttalelser for lønn. FAP kan bruke seminarer til å diskutere lønnsnivå og lønnsutviklingspraksis og melde dette til FF-sentralt. FAP kan via verktøykassen komme med innspill,. Positivt med nærmere kontakt mellom FAP og tillitsvalgt, dette må skje ved at FAP er representert i lokallag. –Nytilsetninger: Sentrale føringer på lønnsinnplassering
 - Opplæring på tilsettingsprosesser – på alle nivåer – for å sikre likhet innad på institusjonene. FAP pådrivere for likhetsforståelse
 - Lønnsavtale og medarbeidersamtaler: Viktige verktøy – skal de være adskilt?
 - Bruk av B-tillegg: Særavtale eller generelle kjøreregler. *Sjekke sentralt*
 - Lønnsnivå: Skal vi mene noe om dette – legge ut statistikker på våre sider? Få statistikk fra FF sentralt som i alle fall sammenligner oss med andre utenfor sektoren
 - Mentorgruppe internt i FAP som vi alle kan trekke på – bruke nettverket som mentorer
 - Stillingsbeskrivelser: Finnes de – og er det relevante? Kanskje et lønnsseminar for å være litt mer åpne? Invitere personaldirektør eller andre fra arbeidsgiver
 - Bente E sender lønnskjema og vår nye personalpolitikk etc. og Hedvig Kristin Rørvik sender – det nå utdødde – 1.konsulentprogrammet som eksempler.

Oppsummering og avslutning ved Kjersti

Videre arbeid framover:

- Referat sendes ut og publiseres på våre nettsider med det vi har fått fram av konkrete tips og verktøy å ta med seg tilbake.
- Vi legger fram det vi har fått arbeidet fram av konkrete verktøy ved vårens seminar og årsmøte i mars ved NTNU/HiST.
- Tips fra Jon: Hvis det er vanskelig å få inn ting i Forskerforum, bruk nyhetssidene og nettjournalisten som gjerne tar i mot saker.
- Tips/oppfordring: Bli med på FFs tillitsvalgtkurs.

Bente Elisabeth Holmen 09.12.10