



# Evaluering av lokale forhandlinger i staten 2000

April 2001

## 1 Lokale forhandlinger 2000 – evaluering

Forskerforbundet gjennomfører hvert år en evaluering av det foregående års lokale forhandlinger. Til grunn for årets evaluering ble det sendt ut et spørreskjema til alle statlige etater som utgjør egne forhandlingssteder. Skjemaet er todelt med en første del som fokuserer på resultatene av årets lokale forhandlinger og en andre del som ber om lokallagenes vurdering av forhold rundt oppgjøret. Denne evalueringen vil først gi en kort fremstilling av hovedtariffoppgjøret i 2000. Deretter presenteres lokallagenes forhandlingsresultat og forhold rundt de. Til slutt vil hovedtrekkene i lokallagenes vurderinger knyttet til forhold ved lokale forhandlinger bli behandlet.

Til dette dokumentet følger følgende vedlegg:

Vedlegg 1. Datamatrikse over svarfordelingen på spørsmålene med strukturerte svarkategorier

Vedlegg 2. Spørreskjema som ble brukt i undersøkelsen

En datamatrikse over svarfordelingen på de åpne spørsmålene kan fås på henvendelse til Forskerforbundet sentralt.

### 1.1 Hovedtariffoppgjøret 2000, justeringsoppgjør og "læreroppgjøret"

I hovedtariffoppgjøret i 2000 ble det på forhånd klart at de private og offentlige arbeidsgivere ville legge føringene fra Arntsen-utvalget til grunn for lønnsoppgjørene i offentlig og privat sektor, det vil si en ramme på anslagsvis 3,5%. LO-streiken i privat sektor våren 2000 resulterte imidlertid i en økonomisk ramme på nær 5%, og den tradisjonelle overføringseffekten fra privat til offentlig sektor "suspenderte" også Arntsen-utvalgets føring fra oppgjørene i offentlig sektor.

Akademikernes hovedmålsetning ved tariffoppgjøret i 2000 var å legge grunnlaget for endring av forhandlingssystemene i stat og kommune, og etter mekling ble partene i begge sektorer enig om å nedsette partsammensatte arbeidsgrupper/utvalg som skal fremme konkrete forslag til endring av systemene i god tid før hovedtariffoppgjøret 2002.

Forøvrig ble partene enige om hovedelementene i lønnsoppgjørene 2000 og 2001. Per 01.05.2000 fikk den felles offentlige lønnstabellen et tillegg på 5000,- på alle trinn, og per 01.05.2001 blir tabelltillegget på 2.200. I staten ble det per 15.07.2000 avsatt en pott til sentrale justeringer på 2,2%, samt en pott på 1% til justeringer per 01.09.2001. Videre ble det for 2000 avsatt en pott på 0,85% til lokale forhandlinger per 01.09. og en pott på 0,6% per 01.10.2001. I begge sektorer ble det enighet om å innføre en femte ferieuken i løpet av 2001 og 2002. Ved beregning av pensjon i stat og kommune ble det såkalte knekkpunktet for opptjening mellom 8 og 12 ganger folketrygdens grunnbeløp opphevet.

Forskerforbundet fikk brukbar uttelling for de fleste vitenskapelige og bibliotekfaglige stillinger ved justeringsoppgjøret i stat. Spesielt gledelig var overføringen av stipendiater fra lønsspenn til lønnsramme, noe som garanterer en viss lønnsutvikling i stipendiatperioden.

Parallelt med meklingen på statssektoren ble det underhånden ført forhandlinger vedrørende undervisningspersonell i skoleverket om kompensasjon for den avtalefestede femte ferieuken. Resultatet ble ett lønnstrinn per 01.01.2001. Etter justeringsoppgjøret ble det offentliggjort at staten og lærerorganisasjonene, med utgangspunkt i rekrutteringsmeldingen, hadde ført forhandlinger om endring av arbeidstidsordninger, noe som resulterte i ytterlige to trinns opprykk for stillinger i skoleverket. Forskerforbundet begynte umiddelbart å vurdere nødvendige tiltak for å rette opp aktuelle skjevheter mellom skoleverket og høyere utdanning.

## 1.2 Rammen for lokale forhandlinger 2000

Det ble forhandlet om en samlet økonomisk ramme på 0,85% av lønnsmassen og kr 0,8 mill. i særlige midler til ansatte med ingeniør/sivilingeniørutdanning med virkning pr. 01.09.00. I tillegg kommer potten på kr 6 mill. for å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert vitenskapelig personale ved universitetene. Videre har de fleste av institusjonene også i år lagt til egne midler, se figur 2.

## 1.3 Datagrunnlag

I alt har 33 lokallag har besvart spørreskjemaet som ble sendt ut. Disse lokallagene representerer ca 6200 medlemmer og dette betraktes som tilfredsstillende.

- Alle universitetene har besvart spørreskjemaet
- 16 av 26 statlige høgskoler har besvart spørreskjemaet
- 3 av 6 vitenskapelige høgskoler har besvart spørreskjemaet
- 2 museum har besvart spørreskjemaet
- I tillegg har 3 institutt og 5 i kategorien andre besvart spørreskjemaet

## 2 Resultater - lokale forhandlinger i 2000

Spørreskjemaet gir mulighet for å finne ut hvor stor prosentvis del av den totale potten lokallagene får. Sammenholdt med hvor stor prosentandel medlemmer lokallaget har av totalt antall tilsatte får vi en indikasjon på om resultatet har vært bra eller ikke. Det er imidlertid grunn til å regne med at Forskerforbundets medlemmer bør ta ut noe mer enn sin per capita andel av potten ved de enkelte institusjoner. Dette fordi medlemmene sannsynligvis representerer en høyere prosentandel av lønnsmassen enn prosentandel av tilsatte.

- For medlemmer i vitenskapelige stillinger ble det i gjennomsnitt oppnådd 6,2% mer enn hva en per capita fordeling ville gitt.
- For medlemmer i teknisk administrativ stilling ble det i gjennomsnitt oppnådd 3,2% mer enn hva en per capita fordeling ville gitt.

Se oversikt over resultatene for hver enkelt institusjon i figur 1 på neste side. Forøvrig vises det til vedlegg 1.

Forskerforbundet kan generelt sett si seg fornøyd med årets uttelling i lokale forhandlinger ved at lokallagene har hentet ut mer enn hva en per capita fordeling av potten ville gitt. Det er likevel flere lokallag som har hentet ut en mindre andel av potten enn per capita, slik at det skulle være muligheter til å øke uttellingen.

For å få et helhetlig bilde burde tallene per capita vært sett i sammenheng med eventuelt andre forhandlingsresultater som lokallagene har oppnådd. Havforskningsinstituttet som tok ut en mindre andel av potten enn per capita oppnådde for eksempel en lokal særavtale om automatisk opprykk fra forsker 1109 til forsker 1110.

Figur 1, Resultat per capita

Institusjon	Resultat vit medlemmer i forhold til per capita fordeling	Resultat tek medlemmer i forhold til en per capita fordeling
UiO	16,6	2,9
UiB	16,4	2,2
NTNU	12,1	1,6
UiTØ	26,2	5,3
Arkitekth. i Oslo	3,7	1
NIH	35,7	3,4
NLH	27,2	4,2
HiA	1,8	6,6
HiBØ	-2,2	0
HiBU	21,6	0
HiF	4,1	9,9
HiH	16,2	-2,2
HH	-7,8	3,7
HiNe	15,4	0
HiO	-3,1	1,3
Samisk	-5	0
HiSF	-1,6	7
HiS	0,6	0,9
HiT	7,3	2
HiVE	3	5,4
HVO	11,1	-3
Sjøkrigsskolen	9,2	0
Statens strålevern	-15,1	38,2
Folkehelse	2,9	2,4
Havforsk	-1,7	0
Arkivverket	-2,2	5,7
Radiumhospitalet	.	0
Oljedirektoratet	-2,7	-1,1
Kunsthøgskl i Bg.	-2	11,6
Rikshospitalet	-1,5	-1,5
Nasjonalgalleriet	-4,9	-3,9
Samtidskunst	11,1	0
Forsvaret Haugerud	.	.
N=33	31	32
MEAN	6,206	3,238

Figur 2, Midler lagt til potten lokalt

Institusjon	Midler lagt til lokalt
UiB	300 000
NTNU	217 121
Folkehelse	152 004
NIH	108 688
HiBØ	100 000
Nasjonalgalleriet	84 130
HiSF	80 000
Arkitekth. i Oslo	30 000
HiA	22 246
Samtidskunst	22 000
Arkivverket	15 537
Havforsk	4 753
Samisk	3 686
HiVE	3 000
HiBU	2 151
HiF	615

Av lokallagene i undersøkelsen var det lagt til midler i potten ved 16 av 33 institusjoner. Det ser dermed ut til at det begynner å bli vanlig at arbeidsgiver legger midler i potten lokalt. Det er fortsatt slik at få institusjoner legger til store beløp. Se figur 2.

Det kan se ut som om det er en tendens til at høgskolene har en overvekt av krav på 1-2 lønnstrinn mens universitetene og de vitenskapelige høgskolene helst stiller krav på 3 eller flere lønnstrinn. Det er likevel ingen gjennomført politikk i størrelsen på kravene som lokallagene fremmer i forhold til om man ønsker å løfte noen tilsatte eller om man ønsker å gi noen lønnstrinn til flest mulig.

Lokallagene deler seg omtrent i to når det gjelder antall lønnstrinn som kreves:

- 17 lokallag reiser flest krav om tillegg på 1-2 lønnstrinn
  - Ved NTNU er 119 av 175 krav i denne kategorien
  - Høgskolen i Agder har 145 av 155 krav i denne kategorien
  - Høgskolen i Oslo har 90 av 120 krav i denne kategorien
  - Høgskolen i Stavanger har 77 av 83 krav i denne kategorien
- 16 lokallag reiser flest krav om tillegg på 3 eller flere lønnstrinn
  - Ved Universitetet i Oslo er 472 av totalt 479 krav på 3 eller flere lønnstrinn.
  - Universitetet i Bergen har som prinsipp at alle krav er på 3 eller flere lønnstrinn.
  - Universitetet i Tromsø har 113 av 172 krav i denne kategorien
  - Norges landbrukshøgskole har 52 av 63 krav i denne kategorien
  - Høgskolen i Buskerud har 26 av 31 krav i denne kategorien

Det vises forøvrig til vedlegg 1.

Det er også stor variasjon mellom lokallagene når det gjelder hvor stor andel av medlemmene det stilles krav på vegne av. Mens noen lokallag stiller krav på vegne av over halvparten av medlemmene, fremmer andre lokallag krav på vegne av 20-40% av medlemsmassen. Gjennomsnittlig fremmer lokallagene krav på vegne av 41% av sin medlemsmasse.

Det synes ikke å være noen sammenheng mellom størrelsen på kravene og hvor stor andel av medlemmene det stilles krav på vegne av. Lokallagenes praksis på dette antas å variere etter den lokale praksis for kravstilling innenfor de enkelte institusjonene.

På spørsmål om hvilke stillingskategorier som kom best ut av de lokale forhandlingene i 2000 vurderte lokallagene dette slik:

- Vitenskapelige tilsatte:
  - 38,7% mente at Førsteamanuensis/1109 forsker kom best ut
  - 29% mente at Professor/1183 forsker kom best ut
- Teknisk administrativt tilsatte
  - 30,8% mente at gruppen førstekonsulent kom best ut
  - 30,8% mente at gruppen øvrige lederstillinger kom best ut
  - 26,9% mente at gruppen fakultetsdirektør og avdelingsleder kom best ut

### 3 Lokallagenes vurdering av lokale forhandlinger i 2000

3.1 Lokallagenes generelle kommentarer til 2.3.3 forhandlingene i 2000 både for vitenskapelig- og teknisk-administrativt tilsatte:

- Det blir bemerket at det er positivt at sentraloppgjørene løfter hele grupper slik at lokaloppgjørene kan fokusere på resultater og ”spydspisser”.
- NTNU kommenterer at det er nesten umulig å få førstekonsulenter opp i rådgiverkoden. Dette gjelder selv for de med hovedfag og doktorgrad med utpreget selvstendige oppgaver. Når det gjelder de lavere saksbehandlerkodene er arbeidsgiver langt mer etterkommende. Førstesekretærer flyttes til konsulentnivå og konsulenter til førstekonsulent. Deretter stopper det opp. Førstekonsulenter med høyere utdanning skilles ikke lønnsmessig fra de uten høyere utdanning.
- UiB kommenterer at de har nært samarbeid med andre Akademiker foreninger når det gjelder vitenskapelig tilsatte. Dobbeltsmedlemskap gjør det tilfeldig hvor kravene kommer inn.
- Ved NIH var det bare vitenskapelig tilsatte medlemmer av FF som fikk gjennomslag i lokale forhandlinger.
- Kun førstestillinger fikk opprykk ved NLH mens gruppen administrative ledere hvert år vesentlig mer enn pro rata fordeling. Stipendiatene får aldri opprykk ved 2.3.3 forhandlinger ved landbrukshøgskolen.
- Høgskolen i Agder kommenterer at arbeidsgiver prioriterer de teknisk- administrativt tilsatte som arbeider nært ledelsen. Noen ledere ser på forhandlingene som en form for lavtlønnsoppgjør og prioriterer lavere teknisk- administrative stillingskoder slik at denne type stillinger relativt godt ut. Gruppen førstekonsulenter med hovedfag eller tilsvarende kommer ekstremt dårlig ut.
- Høgskolen i Oslo bemerker at førstestillingene kom klart best ut i oppgjøret i 2000.
- Høgskolen i Stavanger bemerker at vitenskapelige stillinger fikk opprykk tilsvarende sin andel av potten. Taperne ved høgskolen ble lavere kontorstillinger.
- Høgskolen i Volda og Sjøkrigsskolen påpeker at sentrale føringer om at langtidsutdannede skulle prioriteres ikke ble særlig reflektert i årets oppgjør.

- Havforskningsinstituttet fikk etablert en lokal særavtale om automatisk opprykk fra 1109 til 1110 forsker.
- Arkivverket bemerker at de klarte å heve førsteamanuensisene med mer enn ett trinn, noe som tidligere har vært et problem. Generelt blir det likevel for små tillegg. Ingen av gruppene på teknisk- administrativ side kom godt ut, med unntak av lederstillingene som fikk sine ”årlige” tillegg.
- Oljedirektoratet fikk gjennomslag for å prioritere yngre akademikere både for vitenskapelig tilsatte og teknisk- administrativt tilsatte.

### 3.2 Lokallagenes bruk og vektlegging av rangeringskriterier når det skal prioriteres mellom kravene:

De fleste lokallagene (61,3%) trakk frem kriteriet "dokumentert innsats" i foregående år som det viktigste kriteriet ved rangering mellom de ulike kravene. Forøvrig er det et bredt spekter med kriterier som vektlegges.

- Lokallaget ved Universitetet i Oslo fremmer alle krav som kommer inn og prioriteringene mellom de ulike gruppene tas senere i prosessen.
- Lokallaget ved Universitetet i Bergen krever prinsipielt minimum 3 lønnstrinn og går bare unntaksvis med på ett lønnstrinn, og da gjerne i slutfasen av oppgjør og til medlemmer som har fått opprykk tidligere.
- Flere søker å fordele potten fordelt etter lønnsmasse (UiTØ, HiS, HiO, NLH)
- Flere nevner også rettferdighetshensyn, de som ikke har fått opprykk på en stund blir prioritert. Dette trekkes i fram i varierende grad av HiO, HiSF, Sjøkrigsskolen, Folkehelsa, Rikshospitalet og Nasjonalgalleriet.
- Forskerforbundet ved NLH prioriterer de mest ”produktive” både blant vitenskapelig tilsatte og teknisk- administrativt tilsatte.
- Andre kriterier som nevnes er omstillingstiltak, konkurranseutsatthet, at tilsatte i teknisk- administrative stillinger med høyere utdanning ikke taper i forhold til tilsvarende i vitenskapelige stillinger, overgang til pensjonsalder, miljøskapende faktorer, fagforeningsarbeid, arbeidspress.

### 3.3 Lokallagenes kompetanse på gjennomføring av lokale forhandlinger og mulige forbedringstiltak:

Opplæringsaktiviteten i perioden 01.09.98-31.08.00 har vært høy, det ble gjennomført 40 kurs av forbundet sentralt med ca 1000 deltakere og svært mange av disse var nye tillitsvalgte. I tillegg gjennomførte lokallagene og foreningene 60 kurs med til sammen like mange deltakere. Forbundet sentralt bisto ved de fleste lokale kursene. Tillitsvalgt- kursene gis gjennomgående en positiv evaluering av deltakerne.

I gjennomsnitt hadde representantene for lokallagene deltatt i 3-4 2.3.3 forhandlinger og 7-8 2.3.4 forhandlinger. Langt de fleste lokallagene (75%) gjennomfører forhandlingene ved at to eller flere personer utgjør et forhandlingsutvalg sammen.

Majoriteten av lokallagene vurderer sin kompetanse i forhold til å gjennomføre forhandlinger som god eller meget god, 26 lokallag (80%). Ingen lokallag vurderte sin egen kompetanse som dårlig eller meget dårlig. Til tross for denne positive oppfatningen av egen kompetanse foreslår lokallagene likevel en rekke tiltak for å gjøre Forskerforbundet enda bedre på lokale forhandlinger. Dette antyder at kursing og andre opplæringstiltak bør drives på kontinuerlig basis på alle nivå.

Konkrete forslag til tiltak/endringer for å gjøre forbundet bedre på lokale forhandlinger:

- UiO ønsker mer kontakt mellom fakultetene og forhandlingspartene slik at man får mer informasjon om spesielle problemer i de enkelte fagmiljøene
- Generelt mer kursvirksomhet og heving av kompetansen lokalt, det nevnes at forhandlingssituasjonen bør drilles slik at man kan anvende tillærte teknikker og strategier
- Kursing med realistiske rollespill
- Mentor ordninger – slik at nye tillitsvalgte alltid sitter sammen med en erfaren i selve forhandlingene, potensielle tillitsvalgte hospiterer i forhandlingene så tidlig som mulig
- Forhandlere fra sekretariatet kan delta lokalt i opplæringsøyemed
- Kurs i inngåelse av særavtaler
- Bøllekurs
- Arbeide for å heve medlemmenes kompetanse på å fremme krav
- Flere poengterer betydningen av å arbeide for å sikre kontinuitet i forhandlingsarbeidet lokalt
- Sentrale samlinger der lokallagene utveksler erfaringer
- Bygge opp forholdet mellom arbeidsgiver/taker, bedre formell og uformell kontakt med arbeidsgiver både utenfor og i selve forhandlingssituasjonen
- Etablere bedre datagrunnlag tidligere og videreutvikle analyseredskapene
- Statens strålevern etterlyser kurs/seminar i strategi og prioriteringer på instituttsektoren
- NLH ønsker mer informasjon om vellykkede forhandlingsresultat fra andre lokallag, gjerne ved oppslag i Forskerforum med fokus på fremragende lokallag på dette området og hvordan de gjør det, her nevnes UiO spesielt
- Det etterlyses også en debatt om det er riktig linje å satse på lokal lønnsdannelse som del av FF's lønnspolitikk

#### 3.4 Lokallagenes oppfatning av Forskerforbundet sentralt

På spørsmål om hvordan lokallagene vurderer Forskerforbundet sentralt relatert til lokale forhandlinger var 13 lokallag (41%) meget fornøyd eller noe fornøyd, mens 18 lokallag (56%) ikke hadde gjort seg om opp noen mening. Bare 1 lokallag ga uttrykk for misnøye med sekretariatets rolle i forhold til de lokale forhandlingene, og da i relasjon til utdatert informasjon og søknadsskjema på foreningens nettsider.

De fleste lokallagene har liten eller ingen kontakt med sekretariatet i forbindelse med lokale forhandlinger. Lokallagene nevner likevel følgende konkrete punkter på hva som kunne vært gjort annerledes fra FF sentralt:

- UiO etterlyser bedre informasjon om hvilke føringer som gis fra sentrale parter, og ønsker at lokallagene involveres ved fordeling av særpotter.
- Det etterlyses en klarere angivelse av retning og profil på prinsipielt grunnlag, som Forskerforbundet skal stå for i de lokale forhandlingene. Dette trekkes fram av flere av lokallagene, HiH, HH, HiBØ.
- Informasjon og skjema som ligger på foreningens nettsider må oppdateres.
- Det bør legges opp til mer distribusjon av vellykkede forhandlingsresultater slik at lokallagene ser at det går an, gjerne gjennom oppslag i Forskerforum, årlige sektormøter.
- Arkitekthøgskolen savner en representant fra foreningen sentralt ved forhandlingsbordet for å kunne gi mer gjennomslagskraft.
- Arrangere et sentralt møte/kurs for strategi og prioriteringer i instituttsektoren.

### 3.5 Lokallagenes vurdering av arbeidsgivers gjennomføring av lokale forhandlinger

På spørsmål om arbeidsgiver følger lokal lønnspolitikk svarte 10 (30%) respondenter et klart ja. De øvrige svarte enten at de ikke hadde lokal lønnspolitikk eller at den ikke ble fulgt. I denne sammenheng kommenterer flere av lokallagene at den lokale lønnspolitikken uansett er så vag og upresis at den ikke er til hjelp ved utforming av konkrete kriterier i forhandlings situasjonen.

Flere kommenterer i tråd med dette at tilfeldigheter ofte gjør seg gjeldende, samt at arbeidsgiver kan være tilbøyelig til å etterkomme krav fra de som skriker høyest. Tre lokallag bemerker at det generelt sett smøres for tynt utover etter prinsippet om at alle skal ha noe. Vi har dessverre ikke tallmateriale til å si noe om dette er et fenomen som gjør seg gjeldende i stor eller liten grad. Dette er et punkt som bør følges opp ved evaluering av kommende lokale forhandlinger. Noen lokallag påpeker også at arbeidsgiver har en tendens til å prioritere de medarbeiderne i sentraladministrasjonen som skriker høyest og/eller til de medarbeiderne ledelsen kjenner best.

83,9% av lokallagene (26) gir uttrykk for at de lokale forhandlingene oppleves som reelle forhandlinger. De fleste, 74,2% (23), mente også at argumentasjonen om å prioritere høyere utdanning møtte noen eller høy grad av forståelse i forhandlingene.

Det er vanlig at arbeidsgivere fremmer krav på vegne av uorganiserte i 2.3.3 forhandlingene. Dette skjer hver gang rapporterer 54,8% (17) av lokallagene og noen ganger for 29% (9) av lokallagene. 5 lokallag sier at dette sjelden eller aldri skjer. Datagrunnlaget gir ikke grunnlag til å anslå hvor stor del av potten de uorganiserte har tatt ut. På den ene siden kan det tenkes at de uorganiserte løftes fram uten at de tar ut mye av potten. Dette ut fra en tankegang om at arbeidsgiver bruker dette som symbolpolitikk mer enn noe annet for å ivareta sitt ansvar for de uorganiserte. Dersom uorganiserte tar ut sin andel eller mer av potten per capita, vil dette kunne være grunnlag for å følge opp saken. For å fange opp dette bør spørreskjemaet også inkludere forhandlingsresultatet for de uorganiserte ved institusjonene.

11 lokallag (35,5%) sier at de lokale forhandlingene ble brukt til å kompensere for sentraloppkjøret, mens 17 lokallag (54,8%) sier at dette ikke har vært tilfelle. De resterende har ikke noen spesiell oppfatning av spørsmålet.

Blant de som hadde svart på spørreskjemaet ble forhandlingene gjennomført etter hovedsammenslutningsmodellen ved fem institusjoner, Norges idrettshøgskole, Høgskolen i Finmark, Høgskolen i Harstad, Høgskolen i Nesna og Høgskolen i Sogn- og Fjordane. Forøvrig poengterer Høgskolen i Stavanger, Universitetet i Oslo og Miljøverndepartementet at de gjerne kunne tenke seg å forhandle etter hovedsammenslutningsmodellen. Høgskolen i Stavanger spør om det er noe Forskerforbundet sentralt kan gjøre innad i Akademikerne på dette spørsmålet.

23 lokallag rapporterer at de gjennomfører samtaler med arbeidsgiver i forkant av forhandlingene (74%), og 25 lokallag rapporterer at de har samtaler og samarbeid med andre foreninger på arbeidsplassen (80%).



**Figur 3, Samtaler og påvirkning av ledelse og andre foreninger ved institusjonen**

	Samtaler og samarbeid med andre foreninger på arbeidsplassen		Total	
	Ja	Nei		
Samtaler med og påvirkning av arbeidsgiver i forkant av forhandlingene	Ja	20	3	23
	Nei	5	3	8
Total	25	6	31	

Lokallagene ble også bedt om å angi hvordan påvirkningen før forhandlingene ble gjennomført, samt angi andre former for påvirkning man eventuelt hadde brukt:

- Ved NTNU opptrer organisasjonene samlet når det gjelder strategier overfor ledelsen. Det trekkes fram at dette har vært særlig fruktbart når det gjelder politikk overfor krav på vegne av de uorganiserte. Organisasjonene stiller disse kravene opp mot sine egne krav med det resultat at mange av de uorganiserte ble byttet ut. Dette felles presset fra organisasjonene tvang arbeidsgiver til å legge til drøyt 200.000 til potten for å få gjennomslag for de uorganiserte. (se figur 2)
- Flere gjennomfører både samtaler og egne møter med arbeidsgiver representanter utenom selve forhandlingssituasjonen
- Flere lokallag har samtaler med faglig ledelse ved rektor og dekangruppen

#### 4 Oppsummering

Forskerforbundet kan generelt sett si seg fornøyd med utfallet av forhandlingene i 2000. Dette på grunnlag av det gjennomsnittlige resultatet som ligger over hva en fordeling per capita ville gitt. Det burde likevel være grunnlag for å hente ut mer av potten enn i oppgjøret i 2000 - dette på bakgrunn av at medlemmene sannsynligvis utgjør en større prosentandel av lønnsmassen enn prosentandel av totalt antall tilsatte ved institusjonene.

De tillitsvalgte føler at de behersker forhandlingssituasjonen og opplever forhandlingene som reelle forhandlinger og gir videre uttrykk for at de møter forståelse for sine argumenter. Ingen lokallag vurderer sin egen kompetanse til å gjennomføre lokale forhandlinger som dårlig eller mangelfull. 83,9% av lokallagene (26) gir uttrykk for at de lokale forhandlingene oppleves som reelle forhandlinger. De fleste, 74,2% (23), mente også at argumentasjonen om å prioritere høyere utdanning møtte noen eller høy grad av forståelse i forhandlingene.

Lokallagene gir uttrykk for tilfredshet med forbundet sentralt sin rolle relatert til lokale forhandlinger. På spørsmål om hvordan forskerforbundet kan bli bedre på lokale forhandlinger forslår lokallagene likevel en rekke tiltak, blant annet mer generell kursing. Behovet for kursing og tiltak for bedret kompetanse er derfor et kontinuerlig behov på dette området. Den omfattende kursvirksomheten som forbundet har gjennomført sentralt og lokalt i perioden 1998-2000 bør derfor videreføres og videreutvikles.

Det er behov for mer klargjøring fra forskerforbundet sentralt i forhold til foreningens overordnede profil når det gjelder lønnsforhandlinger. Flere lokallag etterlyser nemlig en klarer profil fra

Forskerforbundet relatert til forhandlingene. Flesteparten av lokallagene hadde lagt vekt på dokumentert innsats og produktivitet, men forøvrig er det et bredt spekter med kriterier som ble vektlagt. Flere lokallag opplever det som noe tilfeldig hvilke kriterier de skal vektlegge i sine prioriteringer ved lokale forhandlinger. Noe som understreker behovet for en markert profil fra foreningen sin side er at mange lokallag mener den lokale lønnspolitikken enten ikke følges eller at den er så diffus at det meste kan sies å være i overensstemmelse med den.

## Evaluering av lokale forhandlinger 2000 - datamatrise

	Institusjon	Antall vitenskapelig tilsatte totalt	Antall teknisk administrativt tilsatte	Antall medlemmer i vitenskapelig stilling totalt	Antall medlemmer i teknisk stilling	Prosentandel medlemmer av de vitenskapelig tilsatte	Prosentandel medlemmer av de teknisk administrativt tilsatte	Vitenskapelig medlemmer i prosent av totalt antall tilsatte	Teknisk adm medlemmer i prosent av totalt antall tilsatte	Midler fastsatt sentralt	Midler lagt til lokalt	Total pott i lokale forhandlinger 2000
1	UiO	1756	1808	1071	302	61	16,7	30	8,5	11075094	0	11075094
2	UiB	1385,2	1200	779	179	56,2	14,9	30,1	6,9	7750945	300000	8050945
3	NTNU	1500	2000	450	150	30	7,5	12,8	4,3	8659791	217121	8876912
4	UiTØ	900	900	300	126	33,3	14	16,7	7	4432923	0	4432923
5	Arkitekth. i Oslo	43	4	14	2	32,6	50	29,8	4,3	178777	30000	208777
6	NIH	106	93	63	11	59,4	11,8	31,7	5,5	409614	108688	518302
7	NLH	438	467	252	29	57,5	6,2	27,8	3,2	1703204	0	1703204
8	HiA	419	270	225	30	53,7	11,1	32,7	4,4	1708414	22246	1730660
9	HiBØ	234,3	125,1	127	0	54,3	0	35,3	0	840000	100000	940000
10	HiBU	148	80	59	4	39,9	5	25,9	1,8	507993	2151	510145
11	HiF	165	97	76	5	46	5,2	29	1,9	556820	615	557435
12	HiH	73	27	28	7	34,6	25,9	28	7	214000	0	214000
13	HH	260,5	118,5	114	12	43,8	10	30,1	3,2	883149	0	883149
14	HiNe	89	46	51	3	57,3	6,5	37,8	2,2	253000	0	253000
15	HiO	558	278	318	60	57	21,6	38	7,2	2327053	0	2327053
16	Samisk	28	15	12	0	42,9	0	27,9	0	98714	3686	102400
17	HiSF	210	90	84	11	40	12,2	28	3,7	636873	80000	716873
18	HiS	365	165	218	20	59,7	12,1	41,1	3,8	1556000	0	1556000

## Evaluering av lokale forhandlinger 2000 - datamatrise

19	HiT	350	202	151	33	43,1	16,3	27,4	6	1139719	0	1139719
20	HiVE	205	127	145	20	70,7	15,7	43,7	6	770000	3000	800000
21	HVO	141,8	63,3	93	13	65,5	20,5	45,3	6,3	527586	0	527586
22	Sjøkrigsskolen	30	51	18	0	60	0	22,2	0	235000	0	235000
23	Statens strålevern	31	71	24	15	77,4	21,1	23,5	14,7	221605	0	221605
24	Folkehelse	158	328	68	24	43	7,3	14	4,9	1059620	152004	1211624
25	Havforsk	173	246	113	2	65,3	0,8	27	0,5	1100970	4753	1105723
26	Arkivverket	44	178	41	21	93,2	11,8	18,5	9,5	446943	15537	462480
27	Radiumhospitalet	.	.	41	10	.	.	.	.	3273000	0	3273000
28	Oljedirektoratet	180	30	27	3	15	10	12,9	1,4	1118000	0	1118000
29	Kunsthøgskl i Bg.	50	30	14	7	28	23,3	17,5	8,8	132224	0	132224
30	Rikshospitalet	65	800	28	18	43,1	2,3	3,2	2,1	9200000	0	9200000
31	Nasjonalgalleriet	13	22	6	3	46,2	13,6	17,1	8,5	124600	84130	208730
32	Samtidskunst	7	26	6	0	85,7	0	18,2	0	78000	22000	100000
33	Forsvaret Haugerud	.	.	1	4	.	.	.	.	.	.	.
Ó	N	33	31	31	33	31	31	31	31	32	32	32
	Mean	326,639	321,223	152,03	34,061	51,465	12,045	26,555	4,632	1975613,469	35810,344	2012267,594

## Evaluering av lokale forhandlinger 2000 - datamatrise

	Institusjon	Antall krav fra FF	Prosentandel medl det stilles krav på	Samlet krav på vegne av vit tilsatte. Kroner	Samlet krav på vegne av teknisk tilsatte. Kroner	Antall krav på 1-2 lønnstrinn	Antall krav på 3 eller flere lønnstrinn	Kroner tilfalt medlemmer i vit stilling	Resultat for medlemmer i vit stilling i prosent av total pott	Resultat vit medlemmer i forhold til per capita fordeling	Kroner tilfalt medlemmer i tek stilling	Resultat for medl i teknisk stilling i prosent av pott
1	UiO	479	34,9	14797907	2603245	7	472	5164363	46,6	16,6	1263048	11,4
2	UiB	542	56,6	.	.	.	542	3740205	46,5	16,4	735530	9,1
3	NTNU	175	29,2	2100000	450000	119	56	2214408	24,9	12,1	522868	5,9
4	UiTØ	172	40,4	2732500	1136900	59	113	1902400	42,9	26,2	545200	12,3
5	Arkitekth. i Oslo	11	68,8	150000	35000	8	3	70000	33,5	3,7	11000	5,3
6	NIH	22	29,7	322800	70450	14	8	349142	67,4	35,7	46400	8,9
7	NLH	63	22,4	1700000	297000	11	52	938000	55	27,2	127000	7,4
8	HiA	155	60,8	1475214	177027	145	10	596428	34,5	1,8	190061	11
9	HiBØ	62	48,8	750000	0	62	0	310885	33,1	-2,2	0	0
10	HiBU	31	49	713350	0	5	26	242200	47,5	21,6	0	0
11	HiF	40	49,4	672100	74800	10	30	184692	33,1	4,1	65600	11,8
12	HiH	19	54,3	316269	10300	7	12	94500	44,2	16,2	10300	4,8
13	HH	62	49,2	568720	135400	49	13	196730	22,3	-7,8	60800	6,9
14	HiNe	27	50	440700	0	12	15	134650	53,2	15,4	0	0
15	HiO	120	31,7	1346570	236480	90	30	813006	34,9	-3,1	198580	8,5
16	Samisk	2	16,7	33800	0	0	2	23500	22,9	-5	0	0
17	HiSF	39	41	312304	67604	36	3	189100	26,4	-1,6	76650	10,7
18	HiS	83	34,9	.	.	77	5	648410	41,7	0,6	72500	4,7

## Evaluering av lokale forhandlinger 2000 - datamatrise

19	HiT	56	30,4	547270	67100	52	4	395550	34,7	7,3	91600	8
20	HiVE	48	29,1	780000	69000	30	18	374000	46,7	3	91000	11,4
21	HVO	24	22,6	379630	17550	10	14	297770	56,4	11,1	17550	3,3
22	Sjøkrigsskolen	11	61,1	165500	0	3	8	73800	31,4	9,2	12500	5,3
23	Statens strålevern	10	28,6	75900	313300	0	10	18600	8,4	-15,1	117300	52,9
24	Folkehelse	45	48,9	776880	224226	12	33	205260	16,9	2,9	64100	5,3
25	Havforsk	29	25,2	432988	0	19	10	280000	25,3	-1,7	0	0
26	Arkivverket	22	35,5	139000	76600	20	2	75300	16,3	-2,2	70500	15,2
27	Radiumhospitalet	23	45,1	270000	40000	14	9	167050	.	.	57100	.
28	Oljedirektoratet	21	70	200000	0	16	5	114500	10,2	-2,7	3400	0,3
29	Kunsthøgskl i Bg.	4	19	27450	26975	1	3	20525	15,5	-2	26975	20,4
30	Rikshospitalet	14	30,4	206200	73600	4	10	155200	1,7	-1,5	56400	0,6
31	Nasjonalgalleriet	3	33,3	51200	9500	2	1	25500	12,2	-4,9	9500	4,6
32	Samtidskunst	5	83,3	51400	0	5	0	28200	28,2	11,1	0	0
33	Forsvaret Haugerud	1	20	23500	0	0	1	7500	0	.	.	.
Ó	N	33	33	31	31	32	33	33	32	31	32	31
	Mean		73,333	40,918	1050295,226	200388,935	28,09	46,06	607617,394	31,703	6,206	141983,188

	Institusjon	Resultat tek medlemmer i forhold til en per capita fordeling	Ranger den vit stkategori som kom best ut	Ranger den tek stkategori som kom best ut	Kriterie mest vektlagt ved prioritering mellom krav	Vurder lokallagets kompetanse relatert til lokale forhandlinger	Hvor mange 233 forhandlinger har du deltatt i	Hvor mange 234 forhandlinger har du deltatt i	Gjennomføres forhandlingene av deg alene eller sammen andre	Grad av fornøydhet med sentralt nivå	I hvilken grad oppleves forhandlingene som reelle
1	UiO	2,9	Professor/1183 Forsker	Øvrige lederstillinger	Vit stillinger	God/meget god	4	7	Sammen andre	Verken eller	Høy grad
2	UiB	2,2	Professor/1183 Forsker	Fakdir/avdleder	,	God/meget god	,	,	Sammen andre	Meget misfornøyd	Liten grad
3	NTNU	1,6	Professor/1183 Forsker	Fakdir/avdleder	Dokumentert innsats	God/meget god	4	10	Sammen andre	Verken eller	Noen grad
4	UiTØ	5,3	Professor/1183 Forsker	Førstekonsulent	Vit kvalifikasjoner	God/meget god	10	20	Sammen andre	Verken eller	Høy grad
5	Arkitekth. i Oslo	1	Professor/1183 Forsker	Førstesekretær	Dokumentert innsats	Verken eller	5	2	Sammen andre	Verken eller	Verken eller
6	NIH	3,4	Fam/1109 Forsker	Øvrige lederstillinger	Vit stillinger	God/meget god	3	12	Alene	Verken eller	Høy grad
7	NLH	4,2	Professor/1183 Forsker	Fakdir/avdleder	Dokumentert innsats	God/meget god	4	18	Alene	Verken eller	Høy grad
8	HiA	6,6	Fam/1109 Forsker	Fakdir/avdleder	Dokumentert innsats	God/meget god	4	20	Sammen andre	Verken eller	Høy grad
9	HiBØ	0	Fam/1109 Forsker	Fakdir/avdleder	Dokumentert innsats	God/meget god	3	5	Sammen andre	meget fornøyd	Noen grad
10	HiBU	0	,	,	Dokumentert innsats	God/meget god	3	10	Alene	,	,
11	HiF	9,9	Førstelektor	Fakdir/avdleder	Vit kvalifikasjoner	God/meget god	5	2	Sammen andre	Verken eller	Noen grad
12	HiH	-2,2	Fam/1109 Forsker	Førstekonsulent	Dokumentert innsats	Verken eller	1	0	Alene	Verken eller	Noen grad
13	HH	3,7	Fam/1109 Forsker	Førstekonsulent	Dokumentert innsats	God/meget god	5	15	Sammen andre	Verken eller	Noen grad
14	HiNe	0	Fam/1109 Forsker	,	Dokumentert innsats	God/meget god	2	4	Alene	Verken eller	Høy grad
15	HiO	1,3	Fam/1109 Forsker	Fakdir/avdleder	Dokumentert innsats	God/meget god	7	20	Sammen andre	Verken eller	Liten grad
16	Samisk	0	Ulektor/Hlektor /1108 Forsker	Førstekonsulent	Dokumentert innsats	Verken eller	1	0	Alene	Noe forønøyd	Høy grad
17	HiSF	7	Fam/1109 Forsker	Øvrige lederstillinger	Vit stillinger	God/meget god	1	4	Sammen andre	Verken eller	Liten grad
18	HiS	0,9	Professor/1183 Forsker	,	Dokumentert innsats	God/meget god	7	25	Sammen andre	Verken eller	Høy grad

## Evaluering av lokale forhandlinger 2000 - datamatrise

19	HiT	2	Hdosent/1110 Forsker	Øvrige lederstillinger	Dokumentert innsats	God/meget god	2	2	Sammen andre	Verken eller	Noen grad
20	HiVE	5,4	Førstelektor	Førstekonsulent	Dokumentert innsats	God/meget god	6	12	Sammen andre	Noe fornøyd	Høy grad
21	HVO	-3	Fam/1109 Forsker	Førstekonsulent	Dokumentert innsats	God/meget god	5	8	Sammen andre	Noe fornøyd	Noen grad
22	Sjøkrigsskolen	0	Ulektor/Hlektor /1108 Forsker	Førstesekretær	Dokumentert innsats	God/meget god	3	0	Sammen andre	Noe fornøyd	Noen grad
23	Statens strålevern	38,2	Fam/1109 Forsker	Øvrige lederstillinger	Nær pensjonsalder	Verken eller	3	8	Sammen andre	meget fornøyd	Noen grad
24	Folkehelse	2,4	1111 Forsknings sjef	Førstekonsulent	Vit kvalifikasjoner	God/meget god	3	5	Sammen andre	Noe fornøyd	Noen grad
25	Havforsk	0	Fam/1109 Forsker		Vit kvalifikasjoner	Verken eller	2	10	Sammen andre	meget fornøyd	Liten grad
26	Arkivverket	5,7	Fam/1109 Forsker	Øvrige lederstillinger	Dokumentert innsats	God/meget god	6	6	Sammen andre	Noe fornøyd	Noen grad
27	Radiumhospitalet	0	Professor/1183 Forsker	Øvrige lederstillinger	Vit kvalifikasjoner	God/meget god	2	0	Sammen andre	Verken eller	Noen grad
28	Oljedirektoratet	-1,1			Vit stillinger	God/meget god	1	0	Sammen andre	Verken eller	Noen grad
29	Kunsthøgsk i Bg.	11,6	Ulektor/Hlektor /1108 Forsker	Konsulent	Dokumentert innsats	God/meget god	4	2	Sammen andre	Noe fornøyd	Høy grad
30	Rikshospitalet	-1,5	1111 Forsknings sjef	Øvrige lederstillinger	Justering mot sentraloppgjør	God/meget god	5	12	Sammen andre	meget fornøyd	Noen grad
31	Nasjonalgalleriet	-3,9	Amanuensis	Førstekonsulent	Vit stillinger	Verken eller	1	0	Alene	meget fornøyd	Noen grad
32	Samtidskunst	0	Amanuensis		Dokumentert innsats	God/meget god	3	1	Alene	meget fornøyd	Noen grad
33	Forsvaret Haugerud	0	Professor/1183 Forsker				1	1		Verken eller	
Ó	N	33	33	31	26	31	32	32	32	32	31
	Mean		3,238	5	3,81	2,77	1,19	3,63	7,53	1,75	2,47



	Institusjon	I hvilken grad forstå arbeidsgiver argumentasjon om å prioritere utdanning	Brukes lokale forhandlinger til å justere grupper i forhold til hverandre	Hvor vanlig at arbeidsgiver fremmer krav for uorganiserte	I hvor stor grad ble årets oppgjør brukt til å kompensere sentral oppgjøret	Hvordan gjennomføres forhandlingene	Samtaler med og påvirkning av arbeidsgiver i forkant av forhandlingene	Samtaler og samarbeid med andre foreninger på arbeidsplassen
1	UiO	Høy grad	Liten grad	hver gang	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
2	UiB	Noen grad	Liten grad	hver gang	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
3	NTNU	Liten grad	Noen grad	hver gang	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
4	UiTØ	Noen grad	Liten grad	Sjelden	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
5	Arkitekth. i Oslo	Verken eller	Verken eller	hver gang	Ingen grad	Vanlig modell	Ja	Ja
6	NIH	Høy grad	Liten grad	Noen ganger	Liten grad	Hovedsammenslutningsmodell	Ja	Ja
7	NLH	Noen grad	Liten grad	Noen ganger	Ingen grad	Vanlig modell	Ja	Ja
8	HiA	Liten grad	Noen grad	hver gang	Noen grad	Vanlig modell	Ja	Nei
9	HiBØ	Noen grad	Liten grad	hver gang	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
10	HiBU	.	.	.	.	.	.	.
11	HiF	Noen grad	Noen grad	Sjelden	Noen grad	Hovedsammenslutningsmodell	Nei	Ja
12	HiH	Noen grad	Noen grad	Sjelden	Verken eller	Hovedsammenslutningsmodell	Nei	Nei
13	HH	Noen grad	Noen grad	Noen ganger	Noen grad	Vanlig modell	Nei	Ja
14	HiNe	Noen grad	Noen grad	Noen ganger	Verken eller	Hovedsammenslutningsmodell	Ja	Ja
15	HiO	Noen grad	Noen grad	hver gang	Noen grad	Vanlig modell	Ja	Nei
16	Samisk	Noen grad	Høy grad	Aldri	Ingen grad	Vanlig modell	Nei	Ja
17	HiSF	Noen grad	Høy grad	hver gang	Noen grad	Hovedsammenslutningsmodell	Nei	Nei
18	HiS	Verken eller	Liten grad	hver gang	Ingen grad	Vanlig modell	Ja	Ja

19	HiT	Høy grad	Liten grad	hver gang	Liten grad	Vanlig modell	Nei	Ja
20	HiVE	Noen grad	Noen grad	hver gang	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
21	HVO	Noen grad	Noen grad	hver gang	Noen grad	Vanlig modell	Ja	Ja
22	Sjøkrigsskolen	Liten grad	Verken eller	Noen ganger	Verken eller	Vanlig modell	Nei	Ja
23	Statens strålevern	Liten grad	Noen grad	Noen ganger	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
24	Folkehelsa	Ingen grad	Noen grad	hver gang	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
25	Havforsk	Noen grad	Liten grad	hver gang	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
26	Arkivverket	Noen grad	Høy grad	Noen ganger	Høy grad	Vanlig modell	Ja	Ja
27	Radiumhospitalet	Høy grad	Ingen grad	Noen ganger	Liten grad	Vanlig modell	Nei	Nei
28	Oljedirektoratet	Noen grad	Høy grad	hver gang	Noen grad	Vanlig modell	Ja	Ja
29	Kunsthøgskl i Bg.	Høy grad	Ingen grad	Sjelden	Noen grad	Vanlig modell	Ja	Ja
30	Rikshospitalet	Høy grad	Noen grad	hver gang	Noen grad	Vanlig modell	Ja	Nei
31	Nasjonalgalleriet	Liten grad	Noen grad	hver gang	Noen grad	Vanlig modell	Ja	Ja
32	Samtidskunst	Noen grad	Noen grad	Noen ganger	Liten grad	Vanlig modell	Ja	Ja
33	Forsvaret Haugerud	.	.	.	.	.	.	.
Ó	N	33	31	31	31	31	31	31
	Mean		2,29	2,71	1,65	3,29	1,16	1,26

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vit stillinger	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk adm stillinger
UiO	-	Vi kan ikke se at biblioteksstillingene er satt opp som gruppe. Disse fikk i årets oppgjør ikke like høy uttelling som tidligere, men kan sies å ha hatt en god lønnsutvikling etter omorganiseringer på de ulike fakultetsbibliotekene.
NTNU	Det er positivt at man i de sentrale forhandlingene de siste årene har løftet hele gruppen, og ikke bare bunnen. Det betyr at en større del av den lokale potten kan benyttes til å synliggjøre ”spydspissene” blant professorene og 1.amanuensene. 44% av professorene ved NTNU fikk opprykk, 28% av amanuensene, 26% av førsteamanuensene, 10% av universitets-/høgskolelektorene, 0,3% av stipendiatene	Det er nesten umulig å få førstekonsulenter opp i rådgiverkoden, selv for de med hovedfag og dr. grad og som har utpreget selvstendige oppgaver. Førstekonsulenter med høyere utdanning skilles ikke lønnsmessig fra de uten høyere utdanning. F.eks. førstekonsulenter med hovedfag på institutt ligger gjerne mellom ltr 33-38, mens førstekonsulenter i sentraladministrasjonen med grunnskoleutdanning lønnes i ltr 40-44. Arbeids giver står steilt på at ”lista” for å havne i rådgiverkode skal ligge svært høyt. I praksis betyr det at de må ha hatt en lederstilling, og at rådgiver er en retrettstilling derifra. Dette sliter vi mye med!!!! C31 Bibliotekarstillingene er ikke nevnt i skjemaet.
UiB	Under forhandlingene har vi nært samarbeid med andre Akademiker foreninger når det gjelder vit. tilsatte. Dobbelmedlemskap gjør det tilfeldig hvor kravene kommer inn. Etter at lister over personer det kreves lønnsopprykk for er utvekslet lages fakultetsvise lister.	
UiT	-	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vit stillinger	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk adm stillinger
Arkitektthøgskolen	-	-
Norges idretts høgskole	Alle de vitenskapelige som har fått tillegg er medlemmer i FF	
NLH	Kun professorer og førstemanuenser blant vit. personale fikk opprykk i år bortsett fra et par (midlertidig ansatte) forskere i prosjektstillinger som fikk opprykk utenfor potten. Stipendiater har aldri fått noe ved de lokale forhandlingene ved NLH, og det er svært få i de andre stillingskategoriene ved NLH.	Det er svært få rådgivere og seniorkonsulenter ved NLH, og ingen av disse fikk opprykk i år. Gruppen administrative ledere får stort sett hvert år vesentlig mer enn pro rata i de lokale forhandlingene ved NLH.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vit stillinger	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk adm stillinger
Høgskolen i Agder	Gruppe høgsk. lektor og amanuensis er i realiteten like. Det er spesielt for forhandlingene 2000 at gruppen høgsk. dosenter kommer så lavt. Dette p.g.a. kjempeoppgjør 1999 med egen dosentpott.	Arb. giver prioriterer høyt de som arbeider nært opp til ledelsen, tek. adm. Noen ledere ser på forhandlingene som en form for lavtlønnsoppgjør. Derfor kommer denne type stillinger relativt godt ut. Gruppen 1.konsulenter ( m hovedfag eller tilsv.) kommer ekstremt dårlig ut.
HiBodø	-	God uttelling for valgte ledere
HiBu	-	-
Høgskolen i Finmark	-	En kontorsjef fikk opprykk og den er plassert i rubrikken Fakultetsdirektør, Personalsjef og bibliotekssjef er plassert i Øvrige lederstillinger
Høgskolen i Harstad	-	-
Høgskolen i Hedmark	Egentlig umulig å svare på spørsmålet. Inkludert i spørsmålet ligger temaet er best i relasjon til hva. Og hva kan være så mangt. Videre inkluderer oversikten stillingsoversikten stillingskoder som er uaktuelle hos oss. Prøver oss likevel på en rangering (som bare inkluderer "våre" stillingskoder). Det er også uklart om spørsmålet gjelder FF-medlemmer eller oppgjøret generelt. Svaret baserer seg på FF-resultatet.	Se forrige
Høgskolen i Nesna	Ingen store forskjeller, spesielt mellom førsteamanuensis og førstelektor	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vit stillinger	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk adm stillinger
Høgskolen i Oslo	Førstestillingene kom klart best ut, etterfulgt av høgskolelektor	"Øvrige lederstillinger" omfatter hovedsakelig kontorsjefer
Samisk		-
Høgskolen i Sogn- og Fjordane	-	-
Høgskolen i Stavanger	Vit stillinger fikk opprykk tilsvarende sin andel av lønnsmassen. Vi kan ikke rangere slik det er bedt om, vi gir ikke tillegg etter koder/grupper, 1013 kom likevel best ut, 1012 fikk ikke noe og stipendiatene får aldri noe i 233.	kan ikke rangere slik, men 1059 fikk ikke noe, men vil få i februar 2001 (234) og vil bli vinnerne lokalt. Taperne er lavere kontorstillinger.
Høgskolen i Telemark	-	-
Høgskolen i Vestfold		-
Høgskolen i Volda	Sentrale føringer som gjeld langtidstudannas er berre delvis reflektert i årets oppgjør	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vit stillinger	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk adm stillinger
Sjøkrigs skolen	Det var ikke helt enkelt å få aksept for at årets oppgjør var et "akademikeroppgjør"	Vi har veldig mangte militære stillinger som faller inn under denne kategorien, men som ikke har de ovennevntew "sivile" betegnelser. Disse har jeg da ikke tatt med i dette punktet fordi de er vanskelig å sortere inn.
Statens strålevern	Vi har ikke alle kategoriene. I år var et opprykk for bare en forsker 1109	En del av våre medlemmer i 1. konsulent/ rådgiver stillinger fikk noe tillegg. Toppleder og alle avdelingsledere fikk økt lønn. 3 av 4 avd.ledere og toppleder er våre medlemmer. Repr. fra dept. forhandlet direktørens lønn
Miljøvern departementet		
Folkehelse	Vi hadde forventet ut fra de sentrale føringer at langtidsutdannete skulle prioriteres. For Folkehelse som helhet kom vit. stillinger noenlunde ut på pro rata av lønnsmassen, for FF noe under.	1187 overingeniør: plass nr. 3. Stillinger markert med " - " mangler blant våre medlemmer.
Havforskningsinstituttet	11 forskere rykket opp fra 1109 til 1110. Fikk lokal særavtale som gir automatisk opprykk. (verdt mye framover)	Listen mangler viktige stillingsgrupper. Ingeniører kom totalt bra ut av oppgjøret.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vit stillinger	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk adm stillinger
Arkivverket	Vi har hatt problemer med å heve 1.amanuensis mer enn ett trinn. Dette fikk vi gjennomslag for i år. Det har også vært problemer med å heve amanuensis til høyere alternativ. Her har vi nå fått noen i alt. 3, men det blir generelt for små tillegg.	Ingen av disse stillingene kom spesielt godt ut av forhandlingene som gruppe med unntak av lederstillingene som fikk sine "årlige" tillegg. Når det gjelder avdelingsdirektører og underdirektører fikk ikke disse noe sentralt, men ble justert opp i de lokale forhandlinger!
Det norske Radiumhospital	Tallene våre viser at det var flest stillinger i 1183 koden som fikk innvilget krav, men det er ikke relatert til hvor mange medlemmer det er totalt i hver kode. Er denne rangeringen derfor relevant?	Som ovenfor
Oljedirektoratet	Ingen av disse stillingskategorier passer til Oljedirektoratet. Vi fikk gjennomslag for å prioritere yngre akademikere, dvs Cand. Mag eller høyere med avlagt eksamen etter 1992.	Yngre akademikere, samt konsulenter i administrasjonen.
Nidaros domkirke restaureringsarbeider	-	-



Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vit stillinger	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk adm stillinger
Kunsthøyskolen i Bergen	Hadde bare krav på vegne av gruppen universitets-høgskolelektor og 1108 forsker i år.	-
Rikshospitalet	Sentrale, og lokale føringer, prioriterte langtidsutdannede og ledere. Derfor kom vi godt ut for 1110, 1111 og 1183	Fordelingen avspeiler lokale og sentrale føringer, lederprioritering
Nasjonalgalleriet	Det var kun amanuensisgruppen blant de her nevnte det ble stilt krav på vegne av.	Det var kun en førstekonsulent blant de tekn.adm.stillinger det ble gjort krav på vegne av.
Muse for samtidskunst	Det er kun disse to stillingstypene ved Museet for samtidskunst som kan vurderes i denne sammenhengen. Begge fikk gjennomgående godt gjennomslag. Amanuensis, Førsteamanuensis og 1109 forsker	Forskerforbundet ved Museet for samtidskunst har ingen medlemmer i disse stillingskategoriene.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vit stillinger	Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk adm stillinger
Forsvarets ok Haugerud	-	-
Torshov kompetanse senter	Av 12 personer som fikk økning er 8 personer ansatt i rene fagstillinger. / av disse har hovedfag/embedseksamen. Av 16 lønnstrinnsøkninger gikk 11 til ansatte med hovedfag/embetseksamen.	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Andre rangeringskriterier i lokale forhandlinger	Hvilke tiltak kan gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på lokale forhandlinger
UiO	FF-UiO fremmer alle krav som kommer inn. Det blir ikke foretatt en prioritering mellom de ulike gruppene når vi skal fremme krav, dette vil først komme senere i prosessen. Vi foretar imidlertid prioritering innen de ulike gruppene, noe som gjenspeiles i kravstørrelsen.	Organisasjonene har under forhandlingene uttrykt ønske om endring av forhandlingsløpet av forhandlingene. Det er i dag for liten kontakt mellom fakultetene og forhandlingspartene. Organisasjonene ønsker at det gjennomføres møter med forhandlingspartene og de ulike fakultetene slik at vi får bedre informasjon om spesielle problemer i de enkelte fagmiljøene.
NTNU	-	Kursing med realistiske rollespill. Ta med nye /evt.potensielle tillitsvalgte som "hospitanter" i forhandlingene så tidlig som mulig. Sørg alltid for at det er noen erfarne med i forhandlingene.
UiB	Prinsipielt krever UiB minst 3 lønnstrinn, og oppnådde en god spredning i dette oppgjøret. Bare unntaksvis, og da gjerne i sluttfasen av oppgjør går de med på ett lønnstrinn, og da til medlemmer som har opprykk fra tidligere.	Deling av pott på avdelinger, bedre datagrunnlag tidligere, videreutvikle analyseredskaper
UiT	Det er umulig å rangere slik, vi setter f.eks. ikke vitenskapelige og administrative stillinger mot hverandre, men prøver å fordele potten etter lønnsmasse.	Kurs i inngåelse av særavtaler. Bøllekurs.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Andre rangeringskriterier i lokale forhandlinger	Hvilke tiltak kan gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på lokale forhandlinger
Arkitektthøgskolen	<p><b>1 ste prioritet</b> gjennomført omstillingstiltak for å møte nye krav til undervisning og forskning med samme siktemål. <b>2 en (ikke rangert) prioritet:</b> publisering; bidrag til konfranser, fremragende faglig og kunstnerisk virksomhet, ekstraordinær kompetanse utvikling, initiering / deltagelse i forsknings prosjekter / programmer, arbeidsbedømmelseskomiteer, faglig miljø skapning.</p>	<p>Deltagelse på FF kurs. Det er uheldig at Direktøren, som leder lokaleforhandlinger, er 1) Statensrepresentant, 2) representere de ikke organiserte vitenskapelige tilsatte, og 3) er daglig leder for den administrative stabben. Denne ordningen gir Direktøren et kvantitative fordel over representanten for de FF organiserte.</p>
Norges idretts høgskole		<p>Medlemmene må bli flinkere til å fremme sine krav. Vi (styret) måtte selv sette opp krav utover det som kom inn til oss</p>
NLH	<p>FF-NLH har de siste 4 år hatt en relativt klar "arbeidsgiverprofil" på våre krav, dvs. at vi har krevd opprykk for de mest "produktive" blant våre medlemmer i hhv. undervisning, forskning og administrasjon. I år la vi også noe vekt på konkurranseutsatthet. Arbeidsgiver har (faktisk) i liten grad vektlagt dette for de vitenskapelig ansatte. Videre prioriterte vi avdelingsdirektører for forretningsenheter (sentre med "inntjeningskrav") framfor sekretariatsledere (kontorsjefer ved institutter og avdelingsdirektører i sentraladministrasjonen).</p>	<p>Gode forhandlingsresultater oppnås gjennom langsiktig arbeid. Problemet for oss er at det er vanskelig å sikre kontinuitet i arbeidet da det er svært arbeidskrevende å drive med forhandlinger. Jeg savner et bedre tallmateriale fra andre universitet/høgskoler. Vi er spesielt interessert i å vite mer om lønnsnivå og lønnsutvikling i aktuelle stillingsgrupper på de(n) universiteter/høgskoler som kan vise til spesielt gode resultater. Evt. dårlige resultater (som det trolig er flust av) vil vi helst ikke vite noe om.</p>

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Andre rangeringskriterier i lokale forhandler	Hvilke tiltak kan gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på lokale forhandlinger
Høgskolen i Agder	1. personlig utøvelse i stilling ; vitenskapelig, kunstnerisk, pedagogisk, 2. faglig ledelse og adm. innsats	Kurs i forhandlinssteknikk
HiBodø	-	Bedre forberedelse lokalt og bedre kompetanse samt klarere kriterier
HiBu	-	-
Høgskolen i Finmark	Vi har lagt vekt på kriteriene som vi har rangert med 1 og 2, vitenskapelige kvalifikasjoner og dokumentert innsats. De øvrige områdene har vi ikke vektlagt	For å bli bedre trengs det mer erfaring og relevant kursing.
Høgskolen i Harstad	-	Ble valgt for noen måneder siden så erfaringen er begrenset. Skolering i forhandlingsteknikk er viktig. Har dratt nytte av andres erfaringer, lære spillereglene.
Høgskolen i Hedmark	-	Reise en debatt (etter erfaringene så langt) om det er ei riktig linje å satse på lokal lønnsdannelse som en viktig del av FF sin lønnspolitikk
Høgskolen i Nesna	-	Flere som trenger skolering lokalt

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Andre rangeringskriterier i lokale forhandlinger	Hvilke tiltak kan gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på lokale forhandlinger
Høgskolen i Oslo	<p>1. I perioden 1994 - 1999 har de faglig ansattes andel av potten vært minus 6,28 % i forhold til prorata. For å oppnå likestilling over tid mellom de forskjellige grupper av ansatte ved høgskolen prioriteres faglig ansatte i forhold til prorata med vel 6 % ved årets lokale lønns forhandlinger. 2. Ansatte i teknisk/adm stillinger, hvor det formelt eller faktisk kreves de samme kvalifikasjoner som til faglige stillinger, skal ikke tape lønns messig i forhold til den tilsvarende vitenskapelige stilling. 3. Forskerforbundet prioriterer spesielt a) utmerker seg i undervisningsrelatert virksomhet eller gjennom fou, b) adm tilsatte med høyere utdanning med særlig innsats c) særlig innsats i forbindelse med utøvelse av verv, d) særlig innsats innen høgskolens satsings områder, e) fyller kriteriene men ikke fått opprykk i perioden 1994-99 f) tilsatte som fyller kriteriene og som pensjoneres i løpet av 2001.</p>	<p>Når det gjelder FF-HiO er spørsmålet vanskelig å besvare. HiO er så stor og forholdene så spesielle at det som har vært behandlet på FFs kurser om lokale lønnsforhandlinger har hatt begrenset overføringsverdi.</p>
Samisk	-	-
Høgskolen i Sogn- og Fjordane	<p>Rettferdighetshensyn, evne til omstilling, faglig utvikling og kvalitet, kompetansebehov</p>	<p>Jevnlige kurs, sentrale forhandlere fra FF kan delta i lokale forhandlinger i opplæringsøyemed</p>
Høgskolen i Stavanger	-	-
Høgskolen i Telemark	<p>Miljøskapende faktorer, kjønn.</p>	-
Høgskolen i Vestfold	<p>Bra!</p>	<p>Sentrale samlinger der lokallagene utveksler erfaringer med hverandre</p>
Høgskolen i Volda	<p>Pedagogisk arbeid, administrativt arbeid, tillitsvalgsfunksjon, attraktiv kompetanse</p>	<p>Meir skolering</p>

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Andre rangeringskriterier i lokale forhandlinger	Hvilke tiltak kan gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på lokale forhandlinger
Sjøkrigs skolen	Om man har fått året før, om man har personlige tillegg, engasjement	-
Statens strålevern	Kvinneprofil har vært framme. Likeledes vektla vi i fjor at det skulle bli en viss utjevning blant medlemmer i 1. konsulentskiktet og forskere med kvalifikasjonsopprykk. Rekruttere og beholde medarbeidere har vært framme.	Kurs i forhandlingsteknikk. Noen av medlemmene har deltatt før med meget gode erfaringer. Trenger oppbrushing. Kunne vært en fordel med et sentralt arrangert møte for strategi og prioriteringer også på instituttsektoren
Miljøvern departementet		
Folkehelse	Når medlemmet fikk opprykk sist (=ansiennitet?)	-
Havforskningsinstituttet	Rådgivningsinnsats mot forvaltningen.	Kontinuitet, finne folk som er god til å forhandle, skolere de videre, og bruke de i mange år.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Andre rangeringskriterier i lokale forhandlinger	Hvilke tiltak kan gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på lokale forhandlinger
Arkivverket	Fagforeningsarbeid	Oppgradering av de tillitsvalgte gjennom kurs. Oppfordre til kontinuitet blant de tillitsvalgte, slik at de som gjennomfører forhandlingene har en viss erfaring.
Det norske Radiumhospital	Prioriterer etter lokale føringer som varierer fra år til år. "Innsats" kan være arbeid ut over det vanlige eller videreutdanning som institusjonen ønsker kompetanse i.	
Oljedirektoratet	Sammenligner lønn til samme gruppe i Statoil (jmf. Lokal lønnspolitikk)	Føler at vi har for liten makt i forhold til arbeidsgiveren. Det finnes nok penger til lønn, problemet er at det er feil personer som får dem. Eks. Flere Sekretærer tjener opp mot, -og over kr. 300 000. Uten at ansvaret eller jobben ellers er spesielt ansvarsfull. Cand. Mag. er den "utdannelsen" som tjener mest, enkelte over 500 000. Mens Dr. Scient tjener ofte det samme som Cand Scient, men mindre enn Cand. Mag.
Nidaros domkirke restaureringsarbeider	-	-



Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Andre rangeringskriterier i lokale forhandlinger	Hvilke tiltak kan gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på lokale forhandlinger
Kunsthøyskolen i Bergen	-	FF's sentrale opplæring/ stimulering. Bidrag til å bygge opp forhold arbeidsgiver/taker. FF's aktivitet i forhold til arbeidsgiver. Feks. Kurs for medlemmer med arbeidsgiveransvar nå i mai. Bra
Rikshospitalet	Ser på lønnsutviklingen siste 2-3 år. Hva fikk medl. ved forrige lokal forhandling ?	Opplæring, / oppfølging av tillitsvalgte. Bedre kontakten med medlemmene i lokallaget, for å få best grunnlag for argumenteringen i forh. Bedre formell/uformell kontakt med arbeidsgiverrepr. på alle plan utenom forhandlingssituasjon
Nasjonalgalleriet	-stort arbeidspress, -jfr. tilsvarende stillinger andre steder, - "rettferdighet" i forhold til tidligere lokale forhandlinger (i fjor fikk den, da velger vi noen andre/annen gruppe i år)	Vi er et ungt lokallag, og trenger derfor mer kursing for tillitsvalgte i teknikk og regelverk!
Muse for samtidskunst	-	Kurs i forhandlingsteknikker og -strategier. Gjerne regelmessig, eller tilpasset de lokale forhandlingene, slik at man med fersk skoloring kan anvende tillærte teknikker og strategier. Mitt inntrykk er at dette er en situasjon som må drilles, derfor kan det være en fordel å tilby regelmessige kurs. Bare slik kan medlemmene, og på sikt Forskerforbundet som organisasjon, forvente å få bedre uttelling i både 2.3.3. og 2.3.4-forhandlinger.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Andre rangeringskriterier i lokale forhandlinger	Hvilke tiltak kan gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på lokale forhandlinger
Forsvarets ok Haugerud	-	-
Torshov kompetanse senter	-	Videre skoling av tillitsvalgte og ledere.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hva kunne vært gjort annerledes fra sentralt nivå	Følger arbeidsgiver lokal lønnspolitikk	Hvorfor ble eventuelt hoved sammenslutnings modellen valgt
UiO	Bedre informasjon om hvilke føringer som er gitt fra sentrale parter, samt at lokallagene blir involvert ved fordeling av særpotter. Vi hadde dessverre ikke anledning til å delta på seminaret som ble avholdt tidligere i høst som kanskje ga mer informasjon om dette.	ja	Dette har vært et ønske fra FF, men de andre Akademikerforeningene har ikke ønske om dette.
NTNU	-	I svært liten grad. Mange på arbeidsgiversiden kjenner ikke til lokal lønnspolitikk, de lager seg sin egen "lønnspolitikk" som er førende for deres prioriteringer og det endelige resultatet.	-
UiB	Informasjon og skjema som ligger på nett må rettes opp.		
UiT	Det er lite aktuelt å involvere FF sentralt.	Ved UiTØ har vi ingen lokal lønnspolitikk.	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hva kunne vært gjort annerledes fra sentralt nivå	Følger arbeidsgiver lokal lønnspolitikk	Hvorfor ble eventuelt hoved sammenslutnings modellen valgt
Arkitektøgskolen	Gitt den ovenfor beskrevet makt fordeling ved forhandlingsbordet svaner vi den tyngde en representant for FF sentralt kunne bidra med.	Arkitektøgskolen har ingen oppdatert lønnspolitikk. Arbeidet med denne er nær forstående.	-
Norges idretts høgskole	Vi har våre rutiner, og føler at vi gjennomfører forhandlingene og prosedyrene på en grei måte. Til nå har behovet for bistand ikke vært til stede. Det er nok viktig at medlemmene i større grad bevisstgjøres på det å stille krav. Det kan være et problem i etterkant at noen blir misfornøyd. Her er det en mulighet å bidra noe mer.	Nettopp forhandlet frem ny lokal lønnspolitikk, føler at arbeidsgiver følger denne.	Vanlig praksis ved NIH i alle år, det er få andre foreninger utenom FF, NTL og 2fo.
NLH	Se forrige. FF burde spre informasjon om vellykkede forhandlingsresultater. Jeg tar en telefon til FF v/UiO et par ganger i året, men hadde gjerne sett at FF sentralt fokuserte enda mer på denne enerforeningen på forhandlingsområdet gjennom oppslag i Forskerforum (!), årlige sektormøter etc. Hva har FF-UiO oppnådd for ulike stillingsgrupper, og hvordan har de klart det (strategivalg etc.)?	Arbeidsgiver har en tendens til å prioritere de medarbeiderne i sentraladministrasjonen som skriker høyest, uavhengig av hvilke resultater de kan vise til. I følge lokal lønnspolitikk skal alle mulige forhold unntatt ansiennitet, utseende og bekledning vektlegges ved de lokale lønnsforhandlinger. I praksis er det ikke helt lett å unnlate at også disse hensyn bevisst eller ubevisst blir vektlagt ved lønnsforhandlingene.	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hva kunne vært gjort annerledes fra sentralt nivå	Følger arbeidsgiver lokal lønnspolitikk	Hvorfor ble eventuelt hoved sammenslutnings modellen valgt
Høgskolen i Agder		I store trekk , - ja. Variabelt under preliminare forhandlinger/ drøftinger på avdelingsnivå.	FF / HiA stiller seg åpen for hovedsammenslutningsmodell. NIF ønsker ikke. Dermed faller muligheten. Vi er på glid.
HiBodø	-	Til en viss grad	-
HiBu	-	-	-
Høgskolen i Finmark	-	-	Denne ble valgt for å få redusert antall personer som deltok i forhandlingene.
Høgskolen i Harstad	Kan ikke tenke på noe spesielt. Ja Angi en retning i forhold til lønnspolitikk spesielt.		Best erfaring med denne fra tidligere
Høgskolen i Hedmark	Se kommentar over + avklare tydeligere hva FF sentralt vil at de lokale forhandlingsdelegasjonene skal prioritere/oppnå	Nei. Og det gjelder vel alle i forhandlingssituasjonen. Resultatet er et resultat av en rekke kryssende hensyn - og hvor alle skal ha noe.	-
Høgskolen i Nesna	-	Lokal lønnspolitikk er så generell at det meste kan sies å følge denne.	Hovedsammenslutningsmodell forenkler det litt, men har ingen stor betydning for oss

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hva kunne vært gjort annerledes fra sentralt nivå	Følger arbeidsgiver lokal lønnspolitikk	Hvorfor ble eventuelt hoved sammenslutnings modellen valgt
Høgskolen i Oslo	<p>For et par år siden hadde vi en 2.3.4.-sak, som gikk til Statens lønnsnemnd. Vi fikk her god bistand fra FF sentralt.</p> <p>Bortsett herfra har vi hatt liten eller ingen kontakt med FF sentralt i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene. Vi har ikke opplevd dette som noe problem.</p>	Til en viss grad, men mange ansatte føler at det er for mange tilfeldigheter	-
Samisk	-	ja	-
Høgskolen i Sogn- og Fjordane	De gangene jeg har tatt kontakt har jeg fått svar	Det avhenger av hvilken synsvinkel du ser det fra	Modellen ble anbefalt, og foreningene aksepterte det.
Høgskolen i Stavanger	-	Stort sett ja, bedre nå enn tidligere år, men er tilbøyelig til å gi mer til sine nærmeste medarbeidere (slik vi er positive overfor de vi kjenner: tillisvalgte?). Bruker noen ganger gruppebetraktninger istf. individuell vurdering. Bryter lønnspolitikken ved å ville gi opprykk flere år på rad til samme person.	[Den ble IKKE valgt bl.a. fordi NIF ikke ville (sammen med noen andre Akademiker-organisasjoner). Er det noe FF kan gjøre innad i Akademikerne? Vi tror vi får enklere forhold hvis Akademikerne var en delegasjon.]
Høgskolen i Telemark	-	Ja, i høy grad	-
Høgskolen i Vestfold	-	Ikke i særlig grad	-
Høgskolen i Volda	Har rett og slett ikke fått svar på skriftlege henvendingar, dei gongene eg har fått svar fungerer det bra	Ja, i den grad det er mulig å bruke planen. Den er veldig generell og lite til hjelp i konkrete forhandlinger. Avtalen er sagt opp og skal reforhandlast.	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hva kunne vært gjort annerledes fra sentralt nivå	Følger arbeidsgiver lokal lønnspolitikk	Hvorfor ble eventuelt hoved sammenslutnings modellen valgt
Sjøkrigs skolen	-	Vi hadde ikke den lokale lønnspolitikken på plass (arbeidet med den har ikke vært prioritert over lang tid). Derfor var det vanskelig å enes om viktige prinsipper, og det viste seg tom at man ikke engang tolket sentrale føringer likt.	-
Statens strålevern	Kommentar: Fikk bistand i 1999-forhandlingene, bra. Mulig forbedring: Evt ovenfor nevnte strategimøte.	Nei, har glemt den. Lønnspolitikkdokumentet er for lite presist til å være særlig brukbart uansett.	-
Miljøvern departementet			Foreningene i Akademikerne så det som en fordel at vi forhandlet under en paraply, da det er mange små foreninger med felles interesser og der noen få har erfaring, kompetanse og engasjement til å forhandle.
Folkehelse	-	Nei, det blir for mye "smør jevnt og tynt utover"	-
Havforsknings-instituttet	-	Har ikke lokal lønnspolitikk, men det er på vei nå.	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hva kunne vært gjort annerledes fra sentralt nivå	Følger arbeidsgiver lokal lønnspolitikk	Hvorfor ble eventuelt hoved sammenslutnings modellen valgt
Arkivverket	-	Ja	-
Det norske Radiumhospital	-	JA	-
Oljedirektoratet	-	Nei	-
Nidaros domkirke restaurerings arbeider	-	Lokal lønnspolitikk ikke utarbeidet	-



Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hva kunne vært gjort annerledes fra sentralt nivå	Følger arbeidsgiver lokal lønnspolitikk	Hvorfor ble eventuelt hoved sammenslutnings modellen valgt
Kunsthøyskolen i Bergen	media og FF?	Ja - Vi arbeidet frem en lokal lønnspolitikk i år i forkant av forhandlingene - i betydning som et forhold arbeidsgiver / taker. En del av institusjonen har eksistert i 200 år !	-
Rikshospitalet	-	I noen grad	-
Nasjonalgalleriet	-	I noen grad	-
Muse for samtidskunst	-	Museet for Samtidskunst har p.t. ingen lokal lønnspolitikk.	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hva kunne vært gjort annerledes fra sentralt nivå	Følger arbeidsgiver lokal lønnspolitikk	Hvorfor ble eventuelt hoved sammenslutnings modellen valgt
Forsvarets ok Haugerud	-	-	-
Torshov kompetanse senter	Vi er svaært godt fornøyd !	Liten bevissthet i forhold til lokal lønnspolitikk	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hvordan er påvirkning før forhandlingene gjennomført	Andre påvirkningsformer
UiO	<p>Det har vært stor grad av åpenhet om prioriteringer mellom partene, for å få best mulig resultat. Ved spesielle problemer har dette blitt tatt opp direkte med arbeidsgiver, også utenom selve forhandlingsmøtene.</p>	-
NTNU	<p>Noen samtaler med enkelte på forhånd. Særmøter. Viktig å møte godt forberedt med god lokalkunnskap og kunnskap om det enkelte medlem vi forhandler for. Organisasjonene kan normalt langt mer om spillereglene enn arbeidsgiver. Det har vi ofte nytte av.</p>	<p>Organisasjonene har opptrådt samlet om strategier. Vært svært fruktbart! Vi har for hvert enkelt fakultet satt opp lister over personer som er "ukjent for oss" (i praksis de uorganiserte). Disse har vi satt opp mot krav vi selv ville ha inn. Vi har stort sett fordelt "innlista" etter de respektive organisasjonenes "kjøttvekt". Resultatet er at mange av de uorganiserte er blitt byttet ut mot våre medlemmer. Dette felles presset fra organisasjonene ha tvunget arbeidsgiver til å endre en del av sine prioriteringer, samt at det førte til at arbeidsgiver til slutt la drøyt 200 000 kr. til potten for å få gjennom krav for uorganiserte.</p>
UiB		
UiT	<p>Samtale med rektor og dekaner.</p>	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hvordan er påvirkning før forhandlingene gjennomført	Andre påvirkningsformer
Arkitektthøgskolen	Forhandssamtaler ført til -økning av skolens bidrag til potten fra kr. 10.000 til kr. 30.000, -enighet om generell kriterier for evaluering av alle fremsatte krav uansett stillingskatagori.	Kritikk av FFs kontakt med en annen forening ble protokollert tross FFs protest Forsøk med å få gehør for en forståelse om at de vitenskapelige tilsatte er det viktigste ressurs ved et kunnskapsbedrift og dermed skal prioriteres ved lokale lønnsforhandlinger har vært fremmet under forhands diskusjoner forut for pågående arbeid med ny Lønns- og Personal.
Norges idretts høgskole	Har selv gjennomført samtaler med de som innstiller de vitenskapelige på instituttsiden	Årets oppgjør har vært gunstig, har ikke trengt den ekstra innsatsen for å få et akseptabelt resultat.
NLH	Vi utformer alltid et brev til høgskolestyret samt et eller flere e-brev til våre medlemmer (med kopi til ledelsen) der vi syter en del om vår (Lønns)situasjon og advarer kanskje også om at det i år kan bli aktuelt å ta brudd dersom vi ikke oppnår noen minimumskrav. Vi fokuserer også på at det er vitenskapelig ansatte som produserer det vi alle lever av (undervisning, forskning), og at øvrige grupper har støttefunksjoner. Ellers har vi alltid bilaterale møter med personaldirektør mfl. før forhandlingene starter der vi går gjennom krav med begrunnelser.	Vi har stort sett alltid vært varsomme med å skryte av våre resultater. De tre foregående år gikk vi ut til medlemmene (med kopi til ledelsen) med følgende egevaluering: "Elendige resultater i de lokale forhandlingene". I år kommenterte jeg det gode resultatet (i e-brev til medlemmene) med at det kun skyldes at våre medlemmer dominerte fullstendig på de lokale arbeidsgivernes prioriteringslister. Det var altså ikke vår fortjeneste at vi fikk et godt oppgjør men våre medlemmers overlegne dyktighet.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hvordan er påvirkning før forhandlingene gjennomført	Andre påvirkningsformer
Høgskolen i Agder	Uformelt møte mellom hovedtillitsvalgte for FF og høgskoledirektøren vedr. lønnsutviklingen for lederne ved høgskolen.	Oppfordring til enkeltmedlemmer om å ta en «lønnsprat» med sin leder i forkant av innsending og behandling av krav.
HiBodø	Samtaler på forhånd	
HiBu	-	-
Høgskolen i Finmark	Vi prøver å påvirke arbeidsgiver gjennom mailutsending. Flere av arbeidsgiverrepresentantene er medlem i forskerforbundet.	Ikke i særlig grad.
Høgskolen i Harstad	-	-
Høgskolen i Hedmark	Nei: Vi søker å legge opp til et løp hvor forhandlingene skal være så reelle og så åpne som mulig. Ikke minst er dette begrunnet i ønsket om et godt samarbeidsklima generelt. Oppfatter at dette er en praksis det er enighet om lokalt. Vi har ingen eksempler på at denne linja har blitt brutt av de forhandlingsberettigede organisasjonene eller arbeidsgiver. Vi har imidlertid erfart at enkelte organisasjoner har søkt å slå politisk mynt på sider av et forhandlingsresultat (verve medl.)	Trussel om brudd overfor arbeidsgiver. Henvisninger til andre saker hvor arbeidsgiver er avhengig av et samarbeidsforhold med organisasjonene (ikke minst overfor styret)
Høgskolen i Nesna	Avklarende samtaler i forkant av forhandlingene, og en viss uformell kontakt	Primært for å sikre en felles front mot tildeling til uorganiserte. Dessuten enighet om ikke å argumentere mot andres medlemmer. Også forsøk på å få til enighet om enkelte andre prinsipper, noe som ikke lykkes.

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hvordan er påvirkning før forhandlingene gjennomført	Andre påvirkningsformer
Høgskolen i Oslo	Samtale med rektor, hovedtillitsvalgt og ett møte for øvrig	Nei
Samisk	-	-
Høgskolen i Sogn- og Fjordane	Vi hadde ingen mulighet til å påvirke vår arbeidsgiver	Vi hadde ingen separate møter med de andre foreningene
Høgskolen i Stavanger	Leder og nestleder samtalte med høgskoledirektør og personaldirektør etter at alle 75%-resultater fra driftsenhetene forelå og før nye tilbud ble utarbeidet. Vi la frem statistikk og våre forventninger til andel av sluttresultatet, samt redegjorde for vår tenkning knyttet til prioritering. Dette hjalp.	-
Høgskolen i Telemark	-	-
Høgskolen i Vestfold	-	-
Høgskolen i Volda	I uformelle sammenhengar, men her har vi mykje å hente!	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hvordan er påvirkning før forhandlingene gjennomført	Andre påvirkningsformer
Sjøkrigs skolen	<p>Eneste påvirkning har eventuelt vært på et formøte mellom alle organisasjoner og ledelsen, hvor man prøvde å avklare viktige prinsipper, men hvor det også viste seg at vi har forskjellige fortolkninger av gitte føringer. Ellers så leverte organisasjonene inn sine krav først, i håp om at ledelsen ville ta organisasjonenes tankegang til etterretning. Vi fikk noen dager senere tilbake et tilbud som dessverre viste hvor forskjellig vi tenkte.</p>	<p>Alle organisasjoner var enige om at ledelsens første tilbud var ikke akseptabelt, og gikk da sammen om et omforent krav fra alle organisasjoner på hele potten. Dette ble presentert for ledelsen, og etter en del overraskelse og ble denne listen med noen små forandringer det endelige resultatet.</p>
Statens strålevern	<p>Ordfører fra FF foreslo tekniske endringer i bekjentgjørelsen av arbeidsgiversidens krav. Dette ble avvist.</p>	-
Miljøvern departementet		
Folkehelse	<p>FFs styre legger vekt på uformell kontakt med ledelsen - turer på byen mm. Vi har ofte nevnt at vi går for "mer til færre", dvs. at de som får, skal få mange lønnstrinn, istedenfor "smøre tynt utover".</p>	-
Havforskningsinstituttet	<p>Vi pleier ikke gjøre dette, men vi la fram et utkast til særavtale om direkte opprykk til 1110 tidlig og arghumenterte for dette ved enhver anledning.</p>	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hvordan er påvirkning før forhandlingene gjennomført	Andre påvirkningsformer
Arkivverket	Forberedende møte i henhold til hovedtariffavtalen.	-
Det norske Radiumhospital	-	Vårt lokallag har ikke hatt direkte samarbeid med andre foreninger om forhandlingene, men vi har hatt felles informasjons / diskusjonsmøter i forkant sammen med administrasjonen. Adm. ønsker hovedsammenslutning, men foreløpig er ikke dette gjennomført.
Oljedirektoratet	Vi har bl.a informert om at Dr. Scient er en lengre utdanning, enn Cand, Mag, som igjen er en lengre utdanning enn 1-årig sekretærscole + 3-årig videregående skole osv. Videre har vi vist ved hjelp av lønnsstatistikk at personer med høy utdanning er lønnstapere i forhold til personer med betydelig mindre ansvar og utdanning (Enkelte sekretærer tjener nå over kr.300 000! Uten at de har en spesielt ansvarsfull jobb el)	-
Nidaros domkirke restaureringsarbeider	-	-



Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hvordan er påvirkning før forhandlingene gjennomført	Andre påvirkningsformer
Kunsthøyskolen i Bergen	Uformelle samtaler . Påvirkning av medlemmer i styret for å få frem krav om lokal lønnspolitikk for <u>alle</u> grupper.	Opplysning til Forskerforbundet <b>sentralt</b> . De lokale lønnsforhandlingene er del av strategi . I 1999 fikk FF lokalt inn i referat at vi i løpet av kommende år skulle få justert mellomledere gjennom 3.3.4. med bakgrunn i manglende lønnspolitikk. Fikk utarbeidet lønnspolitikk for alle grupper. Resultat til ansatte ca 35 lønnstrinn - 28 til medlemmer av Forskerforbundet. Det representerte en ekstra resurs da de ikke hadde krav i år.
Rikshospitalet	Forhandlingsleder hadde formelt møte med arbeidsgivers forhandlingsleder for å utdype/forklare de krav vi ville komme med. Presiserte våre prioriteringskriterier.	Medlemmene som meldte krav, ble anmodet om også å ta spørsmålet om lønnsøkning opp med lokal arbeidsgiverrepresentant (nærmeste overordnede)
Nasjonalgalleriet	Alle org. og ledelsen hadde et møte i forkant hvor ledelsen presenterte sin lønnspolitikk (den har tidligere ikke eksistert, i hvert fall ikke på papiret) og organisasjonene kom med kommentarer og innspill.	-
Muse for samtidskunst	Uformelle samtaler med arbeidsgiver om vedkommendes tanker om forhandlingene, også sett i lys av fjorårets forhandlinger og resultatet. I slike situasjoner er det viktig å se dette i lys av hvordan – i vårt tilfelle – NTL har kommet ut av en forhandlingssituasjon. Det er viktig blant annet fordi Museet, som nevnt, ikke har noen lønnspolitikk. Av annet; legge frem synspunkter på vegne av medlemmene.	-

Evaluering av lokale forhandlinger 2000 -  
lokallagenes vurderinger

Institusjon	Hvordan er påvirkning før forhandlingene gjennomført	Andre påvirkningsformer
Forsvarets ok Haugerud	-	-
Torshov kompetanse senter	Samtaler og sammenlikning med stillinger ute	-

## Lokale forhandlinger 2000 –spørreskjema

Forskerforbundet gjennomfører hvert år en undersøkelse og oppsummering av de årlige lokale forhandlingene. Ved årets undersøkelse er det utviklet et noe revidert spørreskjema i forhold til tidligere og spørsmål på detaljnivå for hver enkelt stillingskategori er denne gang kuttet ut.

Spørreskjemaet er på 7 sider og vi ber om at spørsmålene blir besvart innen **onsdag 14. januar**. Skjemaet oversendes elektronisk og finnes også på nettstedet til Forskerforbundet hvor det kan lastes ned. Vi ber om at skjemaet helst returneres per epost, men det kan selvfølgelig også oversendes på faks eller som brevpost.

Epostadresse: [bt.berg@forskerforbundet.no](mailto:bt.berg@forskerforbundet.no)

Faks 21 02 34 01

Brevadresse: Forskerforbundet, Tollbugata 35, 0157 Oslo

Send også gjerne inn kommentarer til spørreskjemaet med forslag om forbedringer.

<b>Institusjon</b>	
--------------------	--

### 1 Antall ansatte og medlemmer ved virksomheten

a) <i>Antall ansatte i vitenskapelig stilling</i>	
b) <i>Antall ansatte i teknisk administrativ stilling</i>	
c) <i>Antall medlemmer i vitenskapelig stilling</i>	
d) <i>Antall medlemmer i teknisk administrativ stilling</i>	

### 2 Størrelse på årets pott til lokale forhandlinger

a) <i>Midler fastsatt sentralt</i>	
b) <i>Midler lagt til lokalt</i>	

### 3 Resultat av lokale forhandlinger

a) <i>Antall krav fra FF</i>	
b) <i>Samlet kravstørrelse (i kroner) fra FF på vegne av vitenskapelig tilsatte</i>	
c) <i>Samlet kravstørrelse (i kroner) fra FF på vegne av teknisk administrativt tilsatte</i>	
d) <i>Antall krav på 1-2 lønnstrinn</i>	
e) <i>Antall krav på 3 eller flere lønnstrinn</i>	
f) <i>Kroner tilfalt FF medlemmer i vitenskapelig stilling</i>	
g) <i>Kroner tilfalt FF medlemmer i teknisk administrativ stilling</i>	

<b>h)</b> <i>Vi ønsker å få en antydning av hvilke stillingskategorier som er kommet best ut i årets forhandlinger. Her er de ulike vitenskapelige stillingskategoriene listet opp. Ranger de ulike stillingene med 1 som beste resultat og 8 som dårligste</i>	Stipendiat	
	Universitets- høskolelektor og 1108 Forsker	
	Amanuensis	
	Førsteamanuensis og 1109 Forsker	
	Førstelektor	
	Høgskoledosent og 1110 Forsker	
	Professor og 1183 Forsker	
	1111 Forsknings sjef	
<i>Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder vitenskapelig stillinger:</i>		

<b>i)</b> <i>Vi ønsker å få en antydning av hvilke stillingskategorier som er kommet best ut i årets forhandlinger. Her er ulike teknisk-administrative stillingskategorier listet opp. Ranger de ulike stillingene med 1 som beste resultat og 8 som dårligste</i>	Sekretær	
	Fakultetsdirektør/Avdelingsleder	
	Øvrige lederstillinger	
	Førstesekretær	
	Konsulent	
	Førstekonsulent	
	Senior konsulent	
	Rådgiver	
<i>Kommentarer til årets oppgjør når det gjelder teknisk- administrative stillinger:</i>		

**4 Hvilke kriterier vektlegger lokallagene når det foretas prioriteringer mellom krav fra medlemmene?**

<p><b>a)</b> <i>Ved forhandlingssteder med flere medlemmer vil det være nødvendig å prioritere mellom medlemmene som det forhandles på vegne av. Her er det listet opp en del kriterier som det er mulig å prioritere langs. Ranger de ulike kriteriene med 1 for det kriteriet du/dere bruker mest og 8 for det kriteriet som du/dere bruker minst.</i></p>	dokumentert innsats siste år	
	gruppekrav	
	vitenskapelige stillinger	
	administrative stillinger	
	justering i forhold til sentraloppgjør	
	ansiennitet	
	nær pensjonsalder	
	vitenskapelig kvalifikasjoner	

**b)** *Andre rangeringskriterier, spesifiser:*

--

**5 Vurdering av lokallagets kompetanse relatert til gjennomføring av forhandlinger**

<p><b>a)</b> <i>Akademikerne arbeider for at større andel av lønnsmassen skal forhandles lokalt. Dette stiller større krav til de lokale tillitsvalgte som skal gjennomføre forhandlingene. Vurder lokallagets kompetanse i forhold til å gjennomføre lokale forhandlinger.</i></p>	meget god	
	god	
	verken god eller dårlig	
	dårlig	
	meget dårlig	

**b)** *Hvilke tiltak kan eventuelt gjennomføres for å gjøre FF enda bedre på å gjennomføre lokale forhandlinger? Spesifiser:*

--

**c)** *Hvor mange 2.3.3 forhandlinger du deltatt i?*

**d)** *Hvor mange 2.3.4 forhandlinger har du deltatt i?*

**e)** *Gjennomføres forhandlingene som oftest av deg alene eller sammen andre?*

## 6 Vurdering av bistand og hjelp fra FF sentralt

<b>a)</b> <i>I hvilken grad er du fornøyd med rollen til FF sentralt i forbindelse med gjennomføringen av de lokale forhandlingene?</i>	meget godt fornøyd	
	noe fornøyd	
	verken fornøyd eller misfornøyd	
	noe misfornøyd	
	meget misfornøyd	

**b)** *Hva kunne eventuelt vært gjort annerledes fra sentralt nivå, spesifiser:*

--

## 7 Vurdering av arbeidsgivers gjennomføring av forhandlingene

<b>a)</b> <i>I hvilken grad oppleves forhandlingene som reelle forhandlinger vs utfallet er gitt på forhånd?</i>	Høy grad av reelle forhandlinger	
	Noen grad av reelle forhandlinger	
	Verken eller	
	Liten grad av reelle forhandlinger	
	Ingen grad av reelle forhandlinger	
<b>b)</b> <i>I hvilken grad opplever dere at arbeidsgiver har forståelse for argumentasjon om å prioritere tilsatte med høyere utdanning?</i>	Høy grad av forståelse	
	Noen grad av forståelse	
	Verken eller	
	Liten grad av forståelse	
	Ingen grad av forståelse	
<b>c)</b> <i>I hvilken grad brukes lokale forhandlinger til å justere grupper av tilsatte i forhold til hverandre?</i>	I høy grad	
	I noen grad	
	Verken eller	
	I liten grad	
	Ingen grad	
<b>d)</b> <i>Hvor vanlig er det at arbeidsgiver fremmer krav på vegne av uorganiserte i de lokale forhandlingene?</i>	Hver gang	
	Noen ganger	
	Sjelden	
	Aldri	



<b>e)</b> <i>De lokale forhandlingene kan i noen grad bli brukt til å kompensere for virkningene av sentraloppgjøret. I hvor stor grad mener du dette har vært tilfelle i årets forhandlinger.</i>	I høy grad	
	I noen grad	
	Verken eller	
	I liten grad	
	Ingen grad	

<b>f)</b> <i>Opplever du at arbeidsgiver følger lokale lønnspolitikk for virksomheten?</i>

<b>g)</b> <i>Lokale forhandlinger kan gjennomføres på to ulike måter, enten ved at den enkelte forening forhandler på vegne av sine medlemmer eller ved den såkalte hovedsammenslutningsmodellen. Kryss av for hvilken måte forhandlingene er gjennomført.</i>	Hver enkelt organisasjon forhandler	
	Hovedsammenslutningsmodell	

<b>h)</b> <i>Dersom hovedsammenslutningsmodellen er valgt, spesifiser nærmere om hvorfor den ble valgt og hvordan denne modellen ble opplevd.</i>

**8 Ble det i årets forhandlinger gjort nytte av andre forhandlingsteknikker enn selve forhandlingssituasjonen?**

<b>a)</b> <i>Samtaler med og påvirkning av arbeidsgiversiden i forkant av forhandlingene</i>	
<b>b)</b> <i>Spesifiser hvordan påvirkningen av arbeidsgiver eventuelt er blitt gjennomført og av hvem og hvor mye</i>	
<b>c)</b> <i>Samtaler og samarbeid med andre foreninger på arbeidsplassen</i>	
<b>d)</b> <i>Er det gjort bruk av andre påvirkningsformer? Spesifiser:</i>	