

ARBEIDSPROGRAM FOR 2025

FORSKERFORBUNDET VED NTNU

Forskerforbundets lokallag ved NTNU (FF NTNU) ivaretar medlemmenes interesser gjennom drøftinger, forhandlinger og bistand. FF NTNU er en tydelig fagpolitisk stemme lokalt og nasjonalt.

FF NTNU jobber aktivt for å skape arbeidsvilkår som tillater ansatte ved NTNU å bidra på mange forskjellige måter til å nå FNs bærekraftsmål. FF NTNUs eget arbeid tar utgangspunkt i bærekraftsmålene og støtter spesielt opp om målene 4) God utdanning; 5) Likestilling mellom kjønn; 8) Anstendig arbeid og økonomisk vekst; 10) Mindre ulikhet; og 16) Fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner.

Arbeidsprogrammet for FF NTNU utgjør rammene for lokallagsstyrets arbeid i 2025, og forankres i verdiplattform og arbeidsprogram (Forskerforbundet sentralt) for perioden 2025-2027 vedtatt av Forskerforbundets representantskap i 2024. Arbeidsprogrammet til FF NTNU er strukturert omkring fem områder: 1) Lønn, 2) Arbeidsvilkår & Arbeidsmiljø, 3) Medbestemmelse & Medvirkning, 4) Ytringskultur & Akademisk Frihet, og 5) Medlemsoppfølging og Organisasjon. Under hvert område er det definert langsiktige mål og et konkret handlingsprogram for 2025.

1) LØNN

Høyere utdannelse skal lønne seg. Dette må derfor komme til uttrykk og gjenspeiles i lønn. Lønnsnivået for alle våre medlemmer skal speile ansvaret og betydning av universitetet i samfunnet og dets sentrale rolle. Det skal være konkurransedyktig og minst på samme nivå som sammenlignbare stillinger i resten av offentlig sektor. FF NTNU skal alltid sette et tydelig preg på lønnsforhandlingene ved institusjonen.

Langsiktige mål:

FF NTNU vil bygge kunnskap hos medlemmene om lønnssystemet og hvordan man kan påvirke egen lønn. En størst mulig andel av medlemsmassen i FF NTNU skal sende inn lønnskrav. FF NTNU vil arbeide for lokale særavtaler ved NTNU som sikrer lønnsmessig kompensasjon ved personlig opprykk i alle stillinger. FF NTNU vil arbeide for en mer helhetlig og tilfredsstillende lønnspolitik med spesielt fokus på lønnsutvikling innenfor hver stillingskategori.

Handlingsprogram 2025:

Forskerforbundets lokallag ved NTNU vil i 2025 arbeide for:

- å aktivt prege utforming og bruken av lokal lønnspolitik gjennom
 - å være en aktiv part i revisjonsarbeidet av NTNUs lønnspolitik.
 - å sikre at lønnspolitikken følges i alle led.
- å redusere ubegrunnede lønnsforskjell bland medlemmer.
- at våre medlemmer har kjennskap til lønnssystemet og prosesser knyttet til det.
- å gjennomføre systematiske analyser av lønnskravene og lønnsutvikling.
- å systematisk kartlegge lønnsspenn, inngangslønn og resultat av lønnsvurdering inntil 12 måneder for alle stillingskategorier og bakgrunn.

2) ARBEIDSVILKÅR OG ARBEIDSMILJØ

FF NTNU skal arbeide for å ivareta og styrke arbeidsvilkår og trygge arbeidsplassene for alle ansatte ved NTNU. Fast tilsetning er hovedregelen, fordi midlertidighet skaper uforutsigbarhet for ansatte. Vi

krever like rettigheter og arbeidsbetingelser for alle ansatte ved NTNU i henhold til avtaleverket. Lokallaget vil ivareta medlemmer som opplever belastninger i arbeidsmiljøet både gjennom lokale tillitsvalgte og sentrale støttefunksjoner. Målet er et helhetlig universitet med fokus på forskning og undervisning der alle stillingskategorier blir verdsatt og hensyntatt med tanke på lønnsutvikling og karrieremuligheter. Alle ansatte må kunne utføre sine arbeidsoppgaver innenfor arbeidstiden.

Langsiktige mål:

FF NTNU jobber for at alle ansatte skal sikres et godt arbeidsmiljø i henhold til lov- og avtaleverk. Fokus rettes mot å skjerme kjernevirksomheten og sikring av tilstrekkelige ressurser i henhold til den oppgaveporteføljen institusjonen har. FF NTNU mener arbeidsvilkårene skal være like, herunder fordeling av tid til undervisning og forskning innenfor stillingskategoriene. Effektivitet og konkurranse skal ikke gå på bekostning av helse og/eller arbeidsmiljø. FF NTNU ønsker å synliggjøre karrieremuligheter for alle grupper ansatte ved NTNU, og jobbe for at dette tilrettelegges på alle nivå i institusjonen, samt sikre likeverdighet i de forskjellige løpene. Alle ansatte skal ha mulighet til kompetanseutvikling i arbeidstiden for å utføre arbeidsoppgaver nå og i fremtiden. Videre ser FF NTNU det som viktig å sikre den kompetansen som finnes i organisasjonen, så vi ikke mister spisskompetanse som er en viktig for å utføre samfunnsoppdraget.

Handlingsprogram 2025:

Forskerforbundets lokallag ved NTNU vil i 2025 arbeide for:

- å kartlegge hvordan ansatte bli påvirket av å stadig være tilgjengelig og vurdere hvilke tiltak som er nødvendig for å beskytte ansatte.
- at arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling for alle ansatte innenfor arbeidstiden.
- å vise at likestilling og mangfold på alle områder i institusjonen krever bedre fokus på dette i hele rekrutteringsprosessen.
- å være aktive i prosessene på campusutviklingsprosjektet for å sikre fysiske arbeidsbetingelser som tar hensyn til kjernevirksomheten.
- at det innføres retningslinjer og rutiner som del av eksportkontrollen som er transparente og ikke diskriminerende, samt å ivareta våre medlemmers interesse i disse problemstillingene.

3) MEDBESTEMMELSE OG MEDVIRKNING

FF NTNU skal definere viktige saker for medlemmene, og delta aktivt i å sette agendaen ved NTNU. FF NTNU skal i tråd med *Tilpasningsavtalen* sikre reell medbestemmelse sentralt og lokalt via dyktige, engasjerte og kompetente tillitsvalgte og representanter i ulike utvalg og fora. Vi vil fastholde og videreutvikle etablerte og avtalefestede rettigheter til medbestemmelse, og være aktive som lokallag i alle aktuelle utvalg og høringer. For å sikre medlemmenes interesser vil lokallaget rekruttere bredt til det ovennevnte, informere om tilgjengelige kurs og oppfordre medlemmer til å delta.

Langsiktige mål

FF NTNU skal arbeide for gode ordninger for medbestemmelse og medvirkning, og arbeide for god samhandling mellom ledelse og tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen i tråd med *Tilpasningsavtalen*. FF NTNU er opptatt av og er en pådriver for å bedre opplæringen av ledere på alle nivå av organisasjonen, herunder forståelse av samarbeid og aktivt samarbeid mellom partene. FF NTNU vil arbeide aktivt for at organisasjonen følger opp arbeidet med bærekraftsmålene på alle nivå og godt samarbeid mellom SESAM og LOSAM er et klart mål. FF NTNU bør være representert i alle relevante, sentrale utvalg og til enhver tid bidra innenfor alle grupper, høringer og utvalgsarbeid. FF NTNU jobber for at arbeidsgiver skal bruke internkompetanse på sentrale område i stedet for eksterne aktører.

Handlingsprogram 2025:

Forskerforbundets lokallag ved NTNU vil i 2025 arbeide for:

- å sikre at ledere ved NTNU har kunnskap til og bruker medbestemmelse og medvirkning i alle relevante prosesser
- å ferdigstille revisjonsarbeidet av NTNUs *Tilpasningsavtalen*.
- å sikre reell medvirkning og medbestemmelse i alle sentrale prosesser med spesielt fokus på: omstillingsprosesser og campusutviklingsprosjektet
- at FNs bærekraftsmål, særlig knyttet til klimatiske målsettinger, følges opp, og forankres på alle nivå i institusjonen.
- å sikre muligheter for medlemmer i alle stillingskategorier til å engasjere seg gjennom
 - at medvirkning og medbestemmelser kan gjennomføres i arbeidstiden og at arbeidsgiver sikrer nødvendige ressurser til dette.
 - at engasjement for fellesskapets beste verdsettes både med tanke på karriere og lønn.

4) AKADEMISK FRIHET OG YTRINGSKULTUR

Akademisk frihet, både for enkelt ansatte og på institusjonsnivå, er sentralt for FF NTNU. Vi vil sikre individuell akademisk frihet både i forskning og undervisning og kjempe mot direkte og indirekte angrep på den institusjonelle akademisk frihet. FF NTNU har en målsetting om at det er det faglige som skal være i fokus for organisasjonen i møte med eksterne aktører.. I tillegg til akademisk frihet er vi tydelig på at alle ansatte har ytringsfrihet i likhet med resten av befolkningen i Norge. FF NTNU vil fortsatt sette fokus på hvordan ytringskulturen er og kan utvikles videre ved universitetet med målet for et tryggere ytringsklima på alle nivå. Det vil være spesielt viktig at FF NTNU har tydeligere forventninger overfor arbeidsgiver om hvordan lokale tillitsvalgte blir møtt.

Langsiktige mål:

FF NTNU jobber for at alle ansatte kan ytre seg både internt og i offentligheten uten å måtte frykter represalier. Institusjonen skal være preget av en pluralistisk forståelse og annerkjennelser av mangfoldige kunnskapspraksiser. FF NTNU jobber for at faglig-vitenskapelige ansattes autonomi med tanke på egen profesjon står sentralt særlig med tanke på politikk for immaterielle rettigheter og eierskap til egne prosjekter. FF NTNU vil jobbe for at immaterielle rettigheter sikres på en forsvarlig måte og i tråd med gjeldende lovverk. Videre mener FF NTNU at kontakt med næringslivet må ivaretas på en slik måte at forskningen forblir uavhengig, og i tråd med gjeldende konkurransehensyn i samfunnet gjennom en forpliktende kontrakt mellom NTNU sentralt og eksterne aktører. FF NTNU vil forsvare den institusjonelle akademiske friheten og den faglige autonomien, samt hindre utvikling av konsernstyretankegang ved universitetet. FF NTNU vil fokusere på at intensjonene i COARA-erklæringen om forskning og formidling følges opp, og at disse får reell effekt i hvordan NTNU måler kvalitet.

Handlingsprogram 2025:

Forskerforbundets lokallag ved NTNU vil i 2025 arbeide for:

- å ansvarliggjøre NTNU ledelsen for å etterleve målene for akademisk frihet og ytringsfrihet
- å sikre grunnforskningen gode vilkår i møte med stadig økende press om ekstern finansiering
- at politikken for immaterielle rettigheter revideres.
- å sikre de ansattes faglige autonomi i møte med forventninger fra ledelsen, næringsliv og eksterne aktører.
- at alle ansatte har akademisk frihet i undervisning med tanke på metode og innhold.

5) MEDLEMSOPPFØLGING OG ORGANISASJON

God medlemsoppfølging, medlemsinformasjon (epost, nettsider og sosiale medier), medlemsmøter og relevante kurstilbud er sentralt i lokallagets arbeid. FF NTNU ivaretar alle medlemmer og arbeider

for å sikre enkeltmedlemmers rettigheter i spesielt vanskelige situasjoner. Medbestemmelse og demokrati er viktig for FF NTNU. Det er også sentralt at lokale tillitsvalgte blir hørt og påvirker styrets politikk. Som det nest største lokallaget i Forskerforbundet vil vi være en aktiv og synlig aktør i utformingen av Forskerforbundets politikk; f.eks. når det gjelder utforming av Forskerforbundets arbeidsprogram og verdiplattform, samt alltid spille en aktiv rolle overfor hovedstyret.

Langsiktige mål:

FF NTNU er opptatt av å styrke medlemsoppfølgingen og lokallagets synlighet og vil aktivt opplyse alle medlemmer om det organisatoriske og fagpolitiske arbeidet som gjøres. Vi ønsker en stor bredde og deltakelse i fagpolitiske diskusjoner for å styrke medlemmenes tilhørighet og eierskap til både lokallaget ved NTNU, Forskerforbundet sentralt og prosesser og løsninger ved NTNU.

Til alle verv og utvalg vil vi arbeide for å rekruttere engasjerte kompetente medlemmer med faglig bakgrunn som gjenspeiler medlemsmassen. Vi vil arbeide for at det skal være attraktivt å være tillitsvalgt og/eller medlem i lokallagsstyret. FF NTNU ønsker at medlemmenes tilhørighet til og engasjement i det enkelte LOSAM-område styrkes gjennom tettere kontakt mellom lokallagskontoret og ulike LOSAM.

FF NTNU skal alltid være en aktuell rekrutteringskilde til sentrale verv i Forskerforbundet gjennom det lokale arbeidet vi gjør. FF NTNU skal tidlig innhente bistand fra FF sentralt i saker der det trengs. FF NTNU skal til enhver tid stille krav til FF sentralt, og være en pådriver for at Forskerforbundet skal være en proaktiv organisasjon i arbeidslivsprosesser. En viktig oppgave er å svare på høringsinnspill Forskerforbundet sentralt inviterer til. Viktige arenaer for FF NTNUs deltakelse er landsråd og ulike kurs og seminarer i regi av Forskerforbundet sentralt.

Handlingsprogram 2025:

Forskerforbundets lokallag ved NTNU vil i 2025 arbeide for:

- at alle våre tillitsvalgte innehar nødvendig kompetanse for å utføre vervet.
- å rekruttere flere medlemmer gjennom å sette i gang en større rekrutteringskampanje
- å synliggjøre Forskerforbundets sentrale rolle og organisasjon i situasjoner der medlemmene etterspør hjelp utover det lokallaget har kompetanse på internt
- å sette ned en arbeidsgruppe som fokuserer på utvikling av den lokale tillitsvalgsrollen
- Utarbeide kommunikasjons- og informasjonsstrategi for å håndtere situasjoner som omstilling og nedbemanning.