

VEDLEGG TIL REFERAT FRA LANDSRÅD 28.–29. MARS 2017

OPPSUMMERING FRA VEGGTAVLEN

Tilbakemeldinger fra valgkretsene

Utviklingstrekk ved virksomhetene

- Omstilling
- Omorganisering
- Fleksibilitet
- Digitalisering
- Press mot medbestemmelse
- Gir også muligheter
- Veldig forskjellige eierskaps- og finansieringsmodeller, men trekkene er at vilkårene for kunnskapsarbeidet svekkes
- Fagstillinger kuttes
- Tellekantene virker ikke likt i sektorene
- Manglende rammeverk
- Akademisk frihet under press
- Søknadsskriving tar ressurser fra forskningen
- Fusjoner
- Organisasjonsstruktur
- Effektivisering, avbyråkratisering
- Medbestemmelse vs styringsrett
- Fordeling av arbeidstiden, aksept for at kreativitet og fordypning er krevende (FoU, undervisning, adm)
- Personalsaker (mye tid)
- Digitalisering
- Akademisk frihet
- Finansiering, for mye NPM
- Forskjell mellom å være størst eller minst ved institusjonene
- Erfaring fra statlige institusjoner: politisk overstyring uten inkludering av de berørte underveis
- Felles utfordringer: effektivisering, fusjoner, mindre medbestemmelse, geografisk spredning skaper vanskelige arbeidsforhold, diskusjon om åpne kontorlandskap
- Demokratisk medvirkning er under press (bl.a. prosesser som gjennomføres på kort tid)
- Hva er konsolideringers konsekvenser for kunnskapsproduksjonen?
- Mangel på reell medbestemmelse
- Overstyring (fusjonsprosesser)
- Mer fokus på stipendiater som rekrutteringsgruppe
- Resultatstyring -> stort arbeidspress -> sykdom, førtidspensjon
- Vern om trepartssamarbeidet
- Sentrale og kollektive tilskudd
- Lokal innflytelse

- Utfordring:
 - Samfunnsoppdrag i fare med New Public Management- modellen
 - Medbestemmelse: institutter hadde fokus på Hovedavtalen for tidlig. Universiteter fikk fokus på denne, hadde kollegial medbestemmelse.
 - Evaluering: konsekvensanalyse av de mange fusjoner
 - Synliggjøring lokalt
 - Tillitsvalgtapparat før økt ressurs/ støtte

Hvordan forsterke og tydeliggjøre fordelene med å være medlem?

- Tydelig som fagforening
- Allianse med andre foreninger
- Synliggjøre fordeler med medlemskap
- Stor aktivitet
- Fronte viktige fagpolitiske saker
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Det er viktig med flinke og synlige lokale tillitsvalgte.
- Studentrekruttering er viktig for fremtiden.
- Vi ønsker at FF gjør en kartlegging av vilkår for lokale tillitsvalgte.
- Lokallagene ønsker en oversikt over sine studentmedlemmer.
- Kurs sentralt for å styrke det politiske påvirkningsarbeidet lokalt. Vise hvilke muligheter det gir i arbeidet for bedre lønn- og arbeidsvilkår.
- Navneskifte kan være viktig for rekruttering
- Synliggjøre fagforeningers rolle for utenlandske forskere -> også yngre
- Materiale med engelsk tekst
- Nettsider på institusjonene om rettigheter og vilkår
- Seminarer med faglig vinkling er viktig
- Rollen til de fagpolitiske foreningene- tilbud til alle
- Navnet gir ikke identitet for store deler av medlemsgruppene
- Medlemsaker- synligjør disse
- Lønn og tariff
- Bank og forsikring- fordelene
- Nettverk i organisasjonen
- Medlemsfordeler
- Medlemsmøte, OU- seminarer, kurs
- Lønnsoppgjør
- Velfungerende sekretariat
- Juridisk hjelp- advokatstøtte
- Forskerforum- FF facebook- som kanal for diskusjoner
- Engasjere de uorganiserte
- Identitet og tilhørighet – kurs til medlemmer
- Synlighet- kunnskapsforening
- Informasjon- blant annet om styringsrett. F.eks gjennom Forskerforum
- Et forbund som er raust og inkluderende
- Bistand når noe skjer
- Navnet hindrer rekruttering fra enkelte yrkesgrupper
- Godt arbeid lokalt og sentralt i FF (kurs, støtte, vektlegging av viktigheten av kunnskap)

DEL 2: Gruppeoppgaver

Medbestemmelse

- Tidspress
- Ledelsen syns ikke det er så viktig
- Tillitsvalgte oppfattes som bremseklosser
- Vi må tydeliggjøre at medbestemmelse er bra for virksomheten- tillitsvalgte som sand eller olje i maskineriet
- Skape eierforhold i omstillingsprosesser
- Hersketeknikker med ord
 - Endringsvilje
 - Omstillingsvilje
 - ➔ Kan skjule faglig uenighet
- Ledelsen bør kjenne sektoren
- De beste går først
- Hvordan komme med inngrep i byggeprosesser for å kunne ha medvirkning til å definere funksjoner ut fra hva brukerne trenger:
 - Framtidsrettet
 - Faglig utvikling
 - Fleksibilitet
 - Individuelle forskjeller/ preferanser/ tilpasning
- Den norske modellen sprekker- bruke de eksisterende mulighetene mer bevisst. Informere og utfordre medlemmene til mer aktiv deltagelse
- Har og skal ha gode tillitsvalgte som kan avtaleverket
- Medlemsundersøkelse sektorvis
- Viktig lokalt å få informasjon for å kunne bidra – vi må si ifra/ kreve
- Dep.føringer/ detaljstyring/ politiske vedtak
- Stor innflytelse i hverdagen – dette må Forskerforbundet sentralt finne ut av: Rollene dep <-> styrer ved uni./ inst. <- opplæring/ påvirkning styremedlemmer om ansvar

Endring

- Er endring et mål eller et middel til å nå et mål
- Hva er endring?
- Angst for endring
- Er det Forskerforbundets oppgave å «backe up» mellomledere for at de skal kunne gjennomføre endringer uansett?
- Ledelse ved endring -> ønsker råd:
 - Hvordan fremme, støtte opp under faglig utvikling
 - Være en strategisk agent i endringsprosesser
 - Hvordan skal tillitsvalgte samarbeide (forholde seg til ledere på ulike nivå, mellomledere spesielt)
 - Hovedledelsen kan bidra med faktakunnskap om medvirkning og effekter (Hva er beste strategier for å oppnå ønsket resultat, for lederne og ansatte?)
 - Kurs med utgangspunkt i ulike ledertyper: hvordan skal vi som tillitsvalgte håndtere og samarbeide med ulike ledertyper?
- Vi er egentlig mye mer positive til endring enn det vi får ære for
- Det som er viktig er at prosessene er faglig begrunnet, har reell medbestemmelse og at det er satt av god tid til å gjennomføre prosessene

Omstilling

- Omstilling er den nye normaltilstand
- Omstillings skaper større hierarki, flere med funksjonstillegg, mindre nasjonalt
- Kontinuerlige omstillinger truer medbestemmelse- for raske prosesser
- Dokumentert sammenheng- produktivitet og medbestemmelse
- Når du tar fra ansatte valg av arbeidsplass og medbestemmelse fjernes stort potensiale for omstilling
- Vi trenger sterke kanoner, mer enn noensinne, (les FF sentralt)
- Viktig at FF kan løfte frem gode eksempler på gode omstillinger som har lyktes grunnet tillitsvalgte og medbestemmelse
- Beslutning som påvirkes av:
 - Økonomi
 - Beholde organer for medbestemmelse
 - Manglende transparens i nye strukturer (verre hos de store)
 - Informasjonsmøter er et medbestemmelsesalibi

Åpent landskap:

- Vilje til å endre til åpent landskap uansett på tross av forskning om at fordelene er negative? Kost- nytte betraktninger
- Hvordan ivareta medlemmers interesser når bestemmelser er tatt?
 - ➔ Hvilke råd kan Hovedstyret gi til:
 - Konstruktive tiltak som lokallaget kan gjøre, inkludert prosesser
 - Tillitsvalgte trenger opplæring i:
 - AML §1
 - Kunnskapsgrunnlag/ forskning om fakta (som vi kan bruke i vår argumentasjon)
- Arbeidsplassen og kontoret: forskjellige erfaringer med kontorlandskap – variasjon i behov og arbeidsformer- må være rom for forskjelligheten
- Mye forstyrrelser og støy
- Valg av kontor må inkludere tilsatte og må være hensiktsmessig i forhold til oppgavene
- Trenger mer forskning på dette
- Mer samarbeid er bra, men kanskje ikke åpne landskap er løsningen
- Samarbeidsrom