

VEDLEGG TIL REFERAT FRA LANDSRÅD 2016

OPPSUMMERING LANDSRÅD FRA VEGGTAVLEN

05-06. APRIL 2016

Notater fra dag 1:

Disse spørsmålene var sendt ut på forhånd og hadde vært drøftet i valgkretsene:

1. Hva er de største utfordringene i valgkretsen? (Lønn, arbeidsvilkår, annet?)
2. Hvordan har man jobbet for å løse dem og hva bør gjøres videre i forbundet?
3. Hvorfor er rekruttering viktig for din valgkrets?

Fra veggavisen:

- Lederkompetanse på medbestemmelse
- Arbeidsvilkår for ansatte
- Kunnskapsbaserte omstillinger

- Styringsstruktur/ demokrati
- Tid til forskning og faglig utvikling (inkluderer karriereløp, helseforetak)
- Reduksjon av midlertidighet

- Tid til forskning, FoU og karrieremuligheter
- Akademisk frihet
- Lønn

- Lønn
- Demokrati/ medbestemmelse
- Håndtering av mangfoldet i medlemsmassen

- Medbestemmelse/ arbeidsmiljø
- Lønn, pensjon, karrieremuligheter
- Rettighetsproblematikken

- Medbestemmelse: valgt eller tilsatt ledelse og de konsekvenser det får
- Medbestemmelse: komme tidlig nok inn i omstillingsprosesser for å skape flere alternative løsninger og strategisk dreie driften i forhold til markedet (instituttsektoren)
- Konsekvenser ved å si nei til gratisjobbing

- Arbeidsvilkår
- Styrke fagpolitisk arbeid
- Reell medvirkning: nye tiltak/ kurs

- Reel medbestemmelse/ yringsfrihet/ vern mot gjengjeldelse på varsling
- Lønn og arbeidsvilkår, inkludert pensjonsrettigheter

- Arbeidstakeres rettigheter i forbindelse med omstilling, pensjon

3 saker hovedstyret bør jobbe videre med:

Behov for:

- Mange dialekter i FF + fremheve heterogenitet
- Få tydelig frem FFs budskap. Mer formidling.
- Gode Hjernekraftkampanjen relevant for medlemsgrunnlag
- Tydelighet på utfordringer innen FF sin bredde
- Felles møteplasser
- Styrket intern kommunikasjon
- Felles språk
- Snakke hverandre opp (framsnakke)
- Hvorfor kan ikke UNIO forhandle fram høyere lønn for høyskole- og universitetslektorer?
- Innsyn i hva hovedstyret holder på med (sakspapirer og vedtak)
- Oppfordre til å delta på kurs
- Alliansebygging med frontfagene
- Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi
- 2.3.4 for vitenskapelig ansatte
- Synliggjøre, formidle kunnskap (verdien av kunnskap, som Hjernekraftverk)
- Håndtering av mangfold
- Språk -> forbedringer
- NAVNendring må vurderes for å fremme kunnskapsarbeiderne
- Fremheve mangfoldet, er organisasjonens styrke
- Synliggjøre verdiskapning jf. Medlemmenes samfunnsoppdrag
- Kunnskapsarbeideres betydning
- Fokus på kunnskapsarbeider som fellesnevner

VI MÅ:

Snakke om og bruke mangfoldet til å snakke om

- oppdrag (samfunnsoppdraget til våre medlemmer)
- hva våre medlemmer/ vi oppnår
- bryte fordommer! Verdiskapning vs. Offentlige utgifter
- > bør vi bytte navn?

Notater fra dag 2: New public management og faglig selvstendighet

2. Lokalt og sentralt: viste til forskning og resultater/ vise at tillitsbasert ledelse er effektivt.

3. God ledelse: veien fra prioritering er helt sentral.

- Å delegere oppgaver betyr ikke at oppgaver blir borte. Har t.o.m. økt byråkratiet!

- Underkommunisert? Er det noe med kulturen?
- De pragmatiske mellomveiene- om man skulle følge det.
- Tørre å legge ned noe også.
- Interessegruppene/ hvor fri er politikerne?

1. Svakheter i NPM- logikken skaper misnøye, konflikter og svekker arbeidsmiljø. Det oppstår mistillit til ledelse og fremmedgjøring.
2. Nei, kunnskap fra utøvelsen av faget får for liten innflytelse
3. En god leder kan involvere og mobilisere medarbeidere og deres egen innsikt i sine aktiviteter.
4. Vi kan diskutere forbedringer sentralt og felles unngå de vante konsekvensene lokalt.

New public management: Målstyring/ økonomi

Selvstendighet: tja

Ledelse:

- Tillit begge veier
- Skape resultater og kultur
- Prioriteringer

NPM tar fokus fra samfunnsoppdraget. NPM får altfor stor oppmerksomhet.

Kvalitetsledelse. Gi tillit, være tilrettelegger, «tillitsvalgt» for de ansatte, våge å være rampete ift. Krav.

Lokalt: utfordre systemet, være rampete!

Sentralt: samle suksesshistoriene fra de lokale kampene mot NPM.

Politisk streik mot NPM (?).

NPM-> I hvilken grad påvirkes vårt miljø -> Påvirkes strategisk atferd

- Medvirke, bedre enn kontroll
- Ledelsesreform- involvere bedre "
- Pengestyrt- går etter penger
- Smarte insentivsystem
- God ledelse

Faglig selvstendighet

Hva er god ledelse: oppnår resultat for «de andre»

NPM:

Mer fokus sentralt og lokalt:

- Konsekvenser av NPM
- Konsekvenser av omstilling
- God opplæring av ledere i forskningsledelse og hovedavtalen
- Gode eksempler på hvordan det bør gjøres
- Luftige visjoner uten forankring i organisasjonen
- Økende krav til publisering som kan gi konsekvenser på sikt

I hvilken grad påvirker NPM vårt arbeidsmiljø og vår faglige aktivitet?

- I en viss grad kan ledere miste fokus
- Mindre raus ledelse
- Ledere mer lojale oppover enn nedover
- Fare for utvikling mot outsourcing og timelister
- Jo større enheter jo mer rapportering
- Interne kjøp og salg, intern husleie

1. Arbeidsmiljø:
 - konkurransen vs. Fruktbart samarbeid
 - Ikke tilstedeværende ledelse
 - Styres mot produksjon- studenter, forskning, pasienter etc.

2. NEI
 - Prosedyrer
 - Planverk
 - Ekstern finansiering
 - Mindre rom for prioritering

3. – gi stor frihet og tillit
 - Involverer, bidrar til nettverksbygging
 - Gir medansvar
 - Tillit, kunnskap og kvalitetsledelse

4. Lokalt og sentralt: skape felles forståelse
 - Faglig overstyring, detaljstyring
 - Tidskrevende for alle parter
 - Fare for å miste fagmiljø- den faglige breidde
 - Faglig tillit og selvstendighet. Ledelse må prioritere. Unngå detaljstyring.

1. Problem med krasjende målbarometre.
 - Tellekant
 - Undervisning

Dårligere/ tøffere arbeidsmiljø går utover studenter

2. Faglig selvstendighet overgripende med tanke på nasjonale eksamener i lærerutdanning, sykepleie, profesjon
3. God ledelse: tørre å ta tak i frafall