

## Spørsmål fra NTL OsloMet til styrekandidatene

1. Hvilke tanker har du om behovet for å styrke universitetsdemokratiet ved OsloMet?
2. Mange av de ansatte opplever at det er stor avstand mellom universitetsstyret og de ansatte.
  - Hvordan kan styret sørge for å koble seg på det som foregår på enhetene ved OsloMet?
  - Og hva kan du som ansattrepresentant i styret gjøre for å minske denne avstanden?
3. Hva tenker du om samarbeid med fagforeningene?
4. Hva er det viktigste en representant for de ansatte kan bidra med inn i et universitetsstyre?

### Tore Jascha Lichtenstein Vogt

---

1. Jeg er tilhenger av å omgjøre fakultetsråd til fakultetsstyre. Videre at det skal være en selvfølge at Hovedavtalen følges i saksprosessene.
2.
  - Det er viktig å ha fora for dialog, og at styrerepresentantene blir invitert eller inviterer seg selv til lokale enheter som har aktuelle saker til behandling
  - Som jeg har proklamert på nettet under min presentasjon ønsker jeg å ha fast møte før styremøtene der man kan diskutere aktuelle saker. Dette møtet skal være åpent for alle ansatte, uavhengig av organisasjonstilknytning. Jeg tenker også å ha et område på nap med link til min e-post der ansatte kan formidle sine synspunkter til saker som skal behandles i styret
3. Det føres referat fra IDF-møtene, som jeg vil lese grundig når saker skal behandles i styret. Fagforeningene er velkomne til å delta på møte jeg innkaller til.
4. Som ta-representant er man eneste representant for universitetets ta-ansatte. jeg vil oppdatere meg på ulike deler av administrative områder, og ha dialog med ulike miljøer. i saker som omhandler et særskilt miljø vil jeg invitere meg til aktuelle enheter for å få innspill. Jeg er mer opptatt av å formidle administrasjonens synspunkt, enn at man skal oppnå konsensus i møtet. Er ikke redd for å stemme imot saker.

### Trine Staff

---

1. En av mine kampsaker er å styrke universitetsdemokratiet ved OsloMet. Dette av to årsaker; 1) Fagekspertisen er mine kollegaer, 2) Medbestemmelse og autonomi er vesentlig for høy grad av trivsel
2.
  - Siden de ansatte per i dag opplever at det er stor avstand mellom universitetsstyret og de ansatte må jeg først sette meg inn i hvilke kommunikasjonskanaler som i dag benyttes - og så må vi trolig tenke nytt. Her kommer universitetsdemokratiet inn - og jeg tenker at vi faktisk må forhøre oss med de vi representerer hvordan vi kan redusere avstanden. Jeg kunne kommet med mange forslag her, men dette kan mine kollegaer svare best på selv.
  - Jeg som ansattrepresentant i styret ønsker å minske avstanden til de jeg representerer i styret ved å sørge for at jeg gjør meg synlig i sosiale medier, svarer på eventuelle e-poster og ikke minst oppfordrer til å ta kontakt. Jeg befinner meg på flere digitale plattformer allerede; LinkedIN, Twitter, Facebook, SnapChat etc. Lavterskelkontakt tror jeg er viktig. Ingen sak er for liten eller for stor!
3. Jeg har selv svært gode erfaringer med å samarbeide med min egen fagforening. Vi har en meget dyktig lokal representant for Norsk Sykepleierforbund som har bistått både meg og

oss i flere saker. Fagforeningene kjenner ofte godt til hvor og ikke minst hvorfor skoen trykker og vil være viktige samarbeidspartnere for universitetsstyret. Det er også viktig å minne om at jeg kan ha kollegaer som ikke er medlem av en fagforening - og deres stemme må også bli hørt - derav ønsker jeg å jobbe for at mine kollegaer skal oppleve at det er en lav terskel for å ta kontakt.

4. Det viktigste en representant for de ansatte kan bidra med inn i et universitetsstyre er å jobbe for at økonomiske besparinger ikke går på bekostning av verken faglig leveranser eller de ansattes opplevelse av mestring og kontroll.

## **Nils Pharo**

---

1. Jeg er opptatt av å styrke autonomien til instituttene og redusere toppstyringen av universitetet. Det er derfor viktig å gjeninnføre valgte ledere på dekan- og rektornivå. Slik kan vi styrke lojaliteten mellom ledelse og dem som velger lederne. Jeg er også opptatt av å få mer gjennomsluttelige beslutningsprosesser slik at det er lettere for oss ansatte å forstå og etterprøve vedtak som gjøres.
2.
  - Som nå bør sakspapirer være åpent tilgjengelige og møtene må strømmes i Khrono og/eller andre medier. Det bør også etableres treffpunkter mellom styret og de ansatte (se også neste svar) der også eksterne styremedlemmer får mulighet til å møte oss som arbeider der. Kanskje kan det organiseres slik at alle styremedlemmer ila året også er tilgjengelig forut for minst et styremøte.
  - Tidligere var det en tradisjon (ved HiO) for at de ansattes styremedlemmer stilte seg fysisk til rådighet forut for styremøtene, dette ønsker jeg å gjenopprette. I tillegg skal det være lett å få kontakt med meg via digitale kanaler.
3. Jeg er selv fagorganisert (i Forskerforbundet) og ser det som svært viktig å opprettholde kontakt med foreningene. Jeg tror IDF-møtene vil fortsette å være de viktigste organene for medbestemmelse for fagforeningene.
4. Å representere meningene til de som driver universitetets kjernevirksomhet i form av undervisning og forskning.

## **Lene Bomann-Larsen**

---

1. Jeg tror det er stort behov for å styrke universitetsdemokratiet, særlig ser jeg behov for mer gjennomsluttelige og åpne prosesser ifm organisasjonsendringer og ansettelse på toppnivå, og gjeninnføring av fakultetsstyrene. Jeg synes også flaskehalsen inn til/opp til Universitetsstyret er for trang.
2.
  - Styret kan ta pulsen på fakultetene for eksempel ved å invitere fakultetsrepresentanter inn på enkelte møter for å orientere om hvordan fakultetet opplever rammebetingelsene sine og andre saker som er viktige for enheten. Det bør også være enklere for fakultetene å melde inn og få opp saker i styret som er viktige for enhetene.
  - Å fremme forslaget over er en mulighet. Jeg tenker ellers at å være lydhør i det daglige overfor ansattes bekymringer og utfordringer, og å videreformidle disse i styresammenheng, er en viktig brobyggerfunksjon. Eksempelvis, med "administrasjon for framtiden" er frustrasjonene store og på grensen til fortvilelse mange steder. Det er viktig at styret gjøre oppmerksomme på konsekvensene av slike prioriteringer. Uten produktive ansatte som har gode vilkår for å gjøre jobben sin er OsloMet ingenting. Det virker iblant som dette blir glemt. I tillegg vil jeg jobbe for at det blir lettere å få saker som er av betydning for fakultetene opp i styret.

3. Jeg ble litt sjokkert over hvordan fagforeningenes innsigelser og bekymringer ble avfeid ifm omgjøring av prorektor FoU til viserektor FoU. Jeg vil forsøke å motvirke slike tendenser i styret.
4. Mye av det har jeg vært inne på over. Først og fremst å være en brobygger og en budbringer mellom ansattes arbeidshverdag og beslutningstakerne. Være en som har ører og øyne åpne i det daglige, og som kan åpne munnen når det trengs.

## **Ingrid Ruud Knutsen**

---

1. Universitetsdemokrati er viktig, og jeg mener at NIBR-rapporten er en god og interessant rapport nettopp om dette. I spørsmålet om fakultetsstyre vs fakultetsråd, så mener jeg at vi burde gjeninnføre fakultetsstyret nettopp for å øke innflytelse og demokrati ved fakultetene.
2.
  - Jeg er litt usikker på hva det spørres etter i dette spørsmålet, og hva som menes med "stor avstand". De ansatte velger styrerepresentanter på en demokratisk måte, og 5 av styremedlemmene er ansatte med sin daglige virksomhet i institusjonen. Styremedlemmene behandler saker som legges frem for styret, og de forelegges IDF-referater før møtene. Som valgt styrerepresentant er det en selvfølge å holde seg orientert om hva som skjer blant ansatte, i fagforeningene, i Khrono og følge opp henvendelser. Samtidig er vi en svær organisasjon, med mange ansatte med ulike meninger og refleksjoner. Å være oppkoblet mot alle enhetene er krevende, fordi vi er store og fordi det er komplekse saker på de ulike enhetene.
  - Styremedlemmer kan kontaktes i forkant av møter når det gjelder enkeltsaker, men jeg tror det er urealistisk å tenke at styremedlemmene skal bevege seg rundt og "koble seg på" saker for egen maskin. For å minske avstand og være orientert om hva som skjer mener jeg det er viktig å følge opp IDF-referater. Fagforeningene er viktige aktører ved OsloMet.
3. Se forrige svar –
4. Inn i universitetsstyret er det viktig å løfte frem ansattes perspektiver og erfaringer inn i styrerommet. Representanten skal også følge opp og følge med på rektoratet og sakene de fremmer med tanke på institusjonens retning og kurs. Det er viktig å være et korrektiv og bidra til å belyse saker fra ansattes perspektiver.

## **Tale Skjølsvik**

---

1. Det er viktig å styrke demokratiet! Jeg brenner for involvering langt ut over det dagens struktur legger til rette for. Involverte parter i enkeltsaker må inn tidligere for å kunne gi innsikt, påvirke og være med i prosessene. Men gjentatte omkamper i enkeltsaker tror jeg ikke er hensiktsmessig så lenge alle stemmer er hørt og saker er belyst fra ulike sider. Vi har samtidig et medarbeideransvar som innebærer at vi engasjerer oss!
2.
  - Dette er et vanskelig spørsmål! Et styre har ikke som hovedansvar å gripe inn eller direkte koble seg på det som skjer i de enkelte enhetene. Dette vil lett kunne oppleves problematisk for ledelsen av hver enhet som har dette ansvaret, og som styret bør ha tiltro til at forvalter dette ansvaret på en god måte. Det styret må bidra til er å sørge for at avstanden mellom ledelsen og de ansatte minskes, etterse av lederoppgaver utføres på en ansvarlig og god måte og å være meget godt informert om det som skjer ved OsloMet. I tillegg ønsker jeg som styremedlem å være synlig og tilgjengelig!
  - Ved å være synlig og tilgjengelig, kjenne organisasjonen veldig godt og å ta meg tid til å møte mennesker fra alle deler av OsloMet - for å forstå situasjonen og perspektivene til hver gruppe og enhet.

3. Samarbeid med fagforeninger er viktig! Vi er unikt heldige i Norge som har trepartssamarbeidet. Det har gjort at vi har klart å utvikle et samarbeidsorientert arbeidsliv - og det er utrolig viktig for å lykkes som organisasjon! Vi er alle i samme båt - og hvis vi ikke jobber sammen så velter vi!! Gjennom dialog og samarbeid skaper vi motivasjon og engasjement og finner de beste løsningene.
4. Å forstå de ulike gruppene i organisasjonen og dens helhet, å sette seg inn i saker, forstå hva som er viktig for de ansatte og å sørge for å få inn ulike perspektiver. Jeg mener også et er viktig å være modig, tørre å utfordre og evne ta diskusjoner når det er nødvendig. Jeg gleder meg til valg :->

## Inger Vederhus

---

1. Opne prosessar er viktig og interesse for at dette er forankra hos tilsette er viktig. Meiningsbrytningar skapar interesse og kan bidra til funderte vedtak. Tydelege avgjerder i transparente prosessar stimulerer til betre deltaking hos tilsette.
2.
  - Gjeninnføring av fakultetsstyra gjev høve til å forstå overordna avgjerder og å delta i desse. Derfor går eg inn for fakultetsstyre og ikkje fakultetsråd. Regelmessige IDF- møte og god kontakt med fagforeiningane er også sentralt.
  - Eg vil gjerne besøke seksjonsmøta/personalmøta på fakulteta. Det er der samtalene skjer, og slik kan eg få innspel til aktuelle universitetsstyresaker og betre representere personalet. Universitetsstyret treng tillit frå tilsette for å forme eit sterkt OsloMet - storbyuniversitet. Transparens i synspunkt og tydeleg meiningsutveksling gjennom dei to ulike kanalane tilsette har for demokratisk deltaking;, personalmøta og fagforeningsaktivitet. Leggje vekt på å forstå og prioritere saker i styret som er brennbare for tilsette. Delta i felles offentlege diskusjonar om relevante universitetsspørsmål.
3. Personalpolitikk er sentralt, fagforeningane bidrar her med viktig kunnskap, oversikt og innspel, og ivaretar interessene til tilsette.
4. Koplinga til dei tilsette, representasjonstanken er vesentleg for meg. At eg kjenner til ulike synspunkt hos tilsette og kan vurdere desse. Eg vil gjerne representere dei tilsette slik at universitetsutviklinga er tufta på tillit frå dei som utfører arbeidet og slik utviklar universitetsprofilen. Det inneberer også å vere skjerpa i diskusjon om økonomiske grunnvilkår, undervisningskvalitet og fremme fagleg og akademisk kvalitet. Prioritere kva som er viktige saker og stimulere til meiningsutveksling og engasjement for styrearbeidet og universitetet.

## Kari Mari Jonsmoen

---

1. Jeg mener det er framkommet et klart behov for å styrke universitetsdemokratiet ved OsloMet. NIBR-rapport 2018:20 er tydelig i sin konklusjon om at universitetsdemokratiet ved OsloMet må styrkes. I rapporten anbefales det et bredt demokratiseringsprosjekt, fakultetsstyre og kople folk og prosesser på ulike nivå sterkere sammen. Dette er et forslag som bør tas på alvor i styret, men også i de ulike kollegiale miljøene ved OsloMet. For at et demokrati skal fungere må vi alle bidra. Vi må våge å tenke høyt og ytre våre meninger.
2.
  - Først og fremst må det være lett å ta kontakt med de som sitter i styret. Det må derfor etableres fysiske og digitale arenaer for kommunikasjon. Representantene for ansatte bør dessuten takke ja til invitasjoner om å delta på møter med f.eks. fagforeninger eller enheter/seksjoner/institutt. Det er også viktig at enkeltpersoner føler de kan ta kontakt med sine representanter.

- Jeg vil arbeide for mer åpenhet og økt skriftlighet, og at saker som tas opp er presentert på en slik måte at de forstås av de fleste. Jeg synes det er en god regel at styremøter i utgangspunktet strømmes. Jeg vil også nevne at jeg gjennom mitt arbeid på OsloMet er i kontakt med ulike fagmiljøer på universitet. Det er bare å stoppe meg i gangene om en vil ta en prat.
3. Fagforeningene er viktige for å ivareta universitetsdemokratiet, og det er dermed naturlig for meg å være i dialog med fagforeningene. NIBR-rapport 2018:20 foreslår at fagforeningene bør «få støtte til å holde samling én gang i året for alle ansattrepresentantene i universitetsstyre og fakultetsråd». Jeg er enig i dette og tenker at på en slik samling bør også instituttrådene være representerte og at samlingen bør arrangeres hvert semester.
  4. Som representant for de ansatte i universitetsstyret er det min oppgave å fremme saker som de ansatte er opptatt av, og løfte fram de ansattes synspunkter på de sakene som tas opp i styret. Samtidig er jeg klar over at meningsmangfoldet er stort, og at en representant i styret ikke er en representant for en bestemt fagforening eller et bestemt miljø. En representant for de ansatte er pliktig til å lytte til argumenter og ta de i betraktning, men en må sjøl ta den beslutningen en mener er best for fellesskapet og for OsloMet som universitet. En viktig oppgave er å utvikle OsloMet for framtida. Nåtida blir fortid, og vi må være i forkant om vi skal være relevante for de oppgavene og utfordringene som kommer. Aktiv bruk av forskning og kunnskap, erfaring og synspunkter fra praksisfelt, andre relevante fagmiljø og studenter er i så måte viktig.

## **Karl Joachim Breunig**

---

1. Organisasjonsretten og ansattrepresentasjon er sentralt for at trepartssamarbeidet skal fungere. Jeg opplever at forskjellige fagorganisasjoner har god tilslutning og er godt representert på OsloMet - og slik bør det fortsette å være.
2.
  - Hvis flere ansatte opplever at det er stor avstand - er det synd. Styret bør ikke være et "ozon-lag", så høyt oppe at det oppleves som beslutningene som fattes er frakoblet medarbeideres daglige virke. Hele poenget med ansatte representanter i styret er at vi som medarbeidere kan delta i dette forumet og dermed bringe våre erfaringer, samt kollegers synspunkter inn i diskusjonene der.
  - Jeg ønsker å være så tilgjengelig å transparent som mulig slik at alle andre kolleger kan melde inn saker som spesielt opptar dem, eller fremme synspunkter jeg som ansatte representant kan bringe vider inn i styrets diskusjoner i saker på dagsorden.
3. Som sakt over, organisasjonsfrihet og fagforenings representasjon er vesentlig i den nordiske modeller. På OsloMet er det en rekke forskjellige fagforeninger og forbund, som sammen garanterer at vi ansatte får en kollektiv stemme i for eksempel lønnsforhandlinger eller støtte hvis vi som enkeltindivider ikke ivaretas.
4. Jeg tror mange av de nominerte kandidatene har forskjellige agendaer. Jeg brenner for at OsloMet blir et framtidsrettet og kompetent fagmiljø med relevant undervisning for de praksisfelt og det samfunnet vi har oppdrag fra. Jeg tror de neste fire årene blir avgjørende for om og hvordan vi kan realisere en sli ambisjon.

## **Eldbjørg Marie Schön**

---

1. Jeg tenker dette er svært viktig og nødvendig slik som NIBR rapport og FF- sentralt sin undersøkelse viser.
- 2.

- Ved å organisere ansattmøter ved de ulike enheter når det er særskilte saker som opptar den enkelte enhet og når ansatte melder behov.
  - Lytte og ta med meg det de ansatte mener inn i møtene, påse at ansattes rettigheter blir oppfylt på en best mulig måte
3. Tenker dette er svært viktig, fagforeningene representerer grasrota (noe jeg ønsker å gjøre).
  4. Å fremme de ansattes stemme, sørge for et universitetsdemokrati, påse at lover og regler blir fulgt, å jobbe for et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø, med rom for individualitet i hverdagen.

## **Ellen Merethe Magnus**

---

1. De sterke demokratiske tradisjonene innen norske universiteter er viktige å bevare, spesielt med tanke på at beslutninger fattes på et solid grunnlag, både ved at sakene utredes med den grundighet som er nødvendig og at det gis tilstrekkelig tid til nødvendig prosesser i forkant av en beslutning.
2.
  - Det er rimeligvis en avstand mellom universitetsstyret og de ansatte. Har ikke styremedlemmene tilstrekkelig innsikt i virksomheten på enhetene til å fatte beslutninger med konsekvenser for enhetene, må styrerepresentantene be om informasjon som gir dem tilstrekkelig innsikt i virksomheten på enheten.
  - Se forrige spørsmål.  
Som en del av bedre innsikt i enhetene kan styret får presentert virksomheten som foregår på ulike enheter og rammene for denne virksomheten.
3. Gode arenaer for drøfting av spørsmål som styret skal behandle er viktig. Fagforeningene representerer en slik arena og kan være en viktig ressurs
4. Sørge for at ansatt-perspektiver er godt ivaretatt i styrets diskusjoner. For øvrig å være et konstruktivt og ansvarlig styremedlem som evner å se helheten, i tillegg til å ha ansatt-perspektivet.

## **Emilia Andersson-Bakken**

---

1. Jeg tenker at det er et behov for å styrke universitetsdemokratiet ved OsloMet, og dette kan gjøres gjennom at det åpnes opp for at beslutninger i større grad kan tas lokalt. Det er de enkelte instituttene som har kunnskap om og innsikt i hva som trengs å gjøres, og hvordan dette kan utføres. Instituttene er forskjellige både i størrelse og innretning og har derfor ulike behov. Det er viktig at styret ved OsloMet gjør strategiske beslutninger som ikke hindrer gode faglige prosesser lokalt på fakultets- og instituttnivå. Den kunnskapen som finnes i ulike deler av organisasjonen, må bli ivaretatt og hørt, slik at vi klarer å få topp kvalitet i våre primæroppgaver. Videre er jeg for innføringen av fakultetsstyrer, som kan være med på å fremme akkurat dette.
2.
  - Jeg tenker at det er viktig at styret er åpne for å lytte til de ansatte og holde seg informert og oppdatert på hva som skjer på de ulike fakultetene og instituttene. På denne måten tror jeg at de ansatte vil føle seg mer hørt og at avstanden mellom universitetsstyret og de ansatte kan bli mindre. Som tidligere nevnt ønsker jeg også å arbeide for at beslutninger i større grad tas lokalt.
  - Det er viktig at styrerepresentantene snakker med kolleger og ansatte ved OsloMet og holder seg oppdatert på hvilke forskjellige synspunkter og tanker de ansatte har, slik at jeg som universitetsstyre-representant faktisk representerer de ansatte ved OsloMet.

3. Å samarbeide med fagforeningene tenker jeg er essensielt, ettersom dere sitter på stor kunnskap om hva som rører seg av problemstillinger ved OsloMet.
4. Det viktigste jeg som representant kan bidra med, er å sikre at de ansattes stemme blir hørt.

## **Nabil Mounzir Safadi**

---

1. Ansatte ved OsloMet er de viktigste ressursene vi har. Styret må legge vekt på medbestemmelse og legge til rette for at ansatte får bidra med sin kunnskap til målene som skal nås i Strategi 2024. Den aller viktigste måten vi som universitet kan styrke oss på, er at vi ansatte tar til oss en ny arbeidshverdag gjennom å selv være med på å sette premissene for endringene. Å ha representanter i styret som fremmer de ansattes interesser på denne måten er et viktig sted for å styrke universitetsdemokratiet.
2.
  - Etter min mening, må styrerepresentanter være tilgjengelige for diskusjoner og tilbakemeldinger på en mye tydeligere måte enn tilfellet er i dag. Mange ansatte opplever dobbeltkommunikasjon fra styret og ledelsen, noe som bidrar til å gjøre arbeidshverdagen uklar. For det er de ansatte som skal gjøre jobben med å gjennomføre styrevedtak og da må styret innhente informasjon og synspunkter på en bedre måte enn ved å lese rapporter med tall og beregninger som sier lite om arbeidet vi som ansatte gjør.
  - Det er to tiltak som er viktige. Det ene er å være tilgjengelig for innspill fra alle ansatte, og det andre er å vise at jeg jobber for de ansatte. Det er veldig viktig for meg at vi bruker og utvikler de ressursene vi har. Det finnes et stort potensial i oss ansatte.
3. Jeg synes alle skal organisere seg i en fagforening. Fagforeningene jobber aktivt for de ansattes rettigheter og et bedre arbeidsmiljø, de bistår medlemmene i arbeidsrelaterte spørsmål og er med på å bidra til at endringer universitetet gjør er i de ansattes beste interesser. Som ansattrepresentant i styret vil jeg være veldig lydhør til ønsker og krav som kommer fra fagforeningene, ettersom disse representerer ansatte på tvers av fakulteter og institutter.
4. En ansattrepresentant må først og fremst være en som fremmer de ansattes interesser, men samtidig må representanten kunne bidra til å fatte vedtak som er til det beste for universitetet. Den aller viktigste jobben en representant vil ha, blir dermed å bidra til at styret har et mye bedre beslutningsgrunnlag i behandlingen av styresaker som påvirker oss ansatte. En ansattrepresentant må jobbe for at de ansattes interesser og universitetets beste er i overensstemmelse.

## **Nina Helene Løvmo**

---

1. Universitetsdemokratiet skal bidra til at universitet tar beslutninger på alle nivåer som er til det beste for samfunnsoppdraget, studenter og ansatte. Til dette er det behov for godt samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstakerne ved OsloMet har bred faglig og administrativ kompetanse og kunnskap og er essensielle ressurser for at institusjonen skal nå sine mål.  
Over lengre tid er det imidlertid skapt en avstand mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som påvirker samarbeidet i negativ retning. Bestemmelser som påvirker ansattes arbeidssituasjon tas for ofte uten de prosessene som er hjemlet i universitets retningslinjer og uten den medbestemmelsesretten som ligger i Tilleggsavtalen (under Hovedavtalen). Etter at fakultetstyrene ble omgjort til fakultetsråd har den øverste ledelse ved fakultetene fått mer myndighet. Det kan diskuteres om ikke universitetsdemokratiet vil styrke seg ved å etablere fakultetstyrer igjen og på den måten spre ansvar og myndighet på flere personer. Universitetsdemokratiet er avhengig av at det eksisterer en kultur for god Informasjonsflyt i det daglige - innad i avdelinger og mellom de ulike delene ved OsloMet. Utfordringen ved at

institusjonen er organisert i «siloe» svekker potensialet for informasjonsflyt og effektivitet. Prosjektet «administrasjon for fremtiden» burde være opptatt av å løse opp disse siloene og samtidig basere nedskaleringen av TA-ansatte på hvilket behov de UF-ansatte har for administrativ støtte, i stedet for å nedskalere med «ostehøvelprinsippet». De UF-ansatte er avhengig av det administrative støtteapparatet og det kan ikke aksepteres at prosjektet går ut over kvaliteten på den faglige delen av virksomheten.

Det er nødvendig å skape en institusjonell omforent forståelse av hva medbestemmelse og medvirkning faktisk betyr og hvorfor disse delene av samarbeidsgrunnlaget er viktige i arbeidet med å levere kunnskap, kompetanse, tjenester og produkter som skal bidra til å løse samfunnets utfordringer og behov.

2.

- Det er styrets ansvar at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og at OsloMet drives effektivt og i overenstemmelse med gjeldende lover og regler og etter rammer og mål som gis av myndighetene. Styret skal også føre tilsyn med og fastsette instruksjoner for OsloMet sin daglige ledelse.

Dette krever en tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og ledelsen, men det krever også at medlemmene av styret gjør seg godt kjent med de ulike delene av institusjonen og er synlige for de ansatte og studentene.

- Jeg vil arbeide for at krav til prosesser blir fulgt, påse at saker er godt nok utredet før det tas vedtak i styret og bidra til en bedre kultur for informasjonsflyt og involvering av de ansatte.

Jeg ønsker å gjøre meg godt kjent med de ulike enhetene ved OsloMet - både administrative og faglige – og være tilgjengelig og i dialog med TA ansatte. Før styremøtene vil jeg ha åpne møter for innspill og kommentarer.

3. Fagforeningenes arbeid ved institusjonen er sentral for best mulig ivaretagelse av samfunnsoppdraget og de ansattes interesser. Det er helt nødvendig at ledelsen og fagforeningene har tett dialog og selv ønsker jeg å ha jevnlig møter med fagforeningene og selvfølgelig ellers være tilgjengelig. Jeg vil også oppsøke fagforeningene når det oppleves nødvendig.

4. Det er flere viktige ting en representant for de ansatte kan bidra med – men det viktigste er å formidle inn i styret de ansattes perspektiv, kompetanse og rettigheter med en tydelig og uredde stemme.

## Einar Belsom

---

1. Jeg ser store behov for å styrke universitetsdemokratiet ved OsloMet. Jeg ønsker at beslutninger i spørsmål som berører faglig virksomhet skal tas på lavere nivåer enn i dag og av kollegiale organer heller enn faglige ledere. Vi bør ha instituttstyrer og undervisnings- og forskningsutvalg på instituttnivå, faggrupper under institutter med beslutningsmyndighet innenfor sine rammer, fakultetsstyrer heller enn fakultetsråd. Ved siden av at desentralisering vil gi mye bedre beslutningsprosesser, vil det å vise tillit nedover i organisasjonen stimulere motivasjon, og det vil føles mer meningsfylt å engasjere seg aktivt i utviklingen av faglig virksomhet. Faglige ledere bør ha fokus på å stimulere reelle demokratiske prosesser.

2.

- Jeg tror opplevelsen av lang avstand opp til styret vil føles mindre prekær dersom ansatte opplever mer medbestemmelse ved at mer beslutningsmyndighet desentraliseres slik at vi også får mer engasjement rundt de demokratiske prosessene lokalt. Jeg ønsker at de sentrale organene skal utøve mindre direkte makt overfor enhetene, slik at det blir mer spillerom lokalt. Styret skal legge gode rammer for virksomheten og skal ikke drive detaljstyring. Samtidig er det viktig at styret legger opp til prosesser som sikrer at ikke all informasjon som legges fram for styret er blitt filtrert på



vegen. Det bør være kanaler som sikrer at ulike perspektiver når fram. Her kan fagforeningene utvilsomt bidra.

- Som styrerepresentant vil jeg ønske å representere det jeg oppfatter som utbredte holdninger blant faglig ansatte. Jeg ønsker å legge til rette for mer faglig frihet, bedre betingelser for faglig virksomhet og mer demokrati. Jeg vil at styret skal ta beslutninger som vil gi vesentlige endringer i hvordan makt fordeles i organisasjonen. Det tror jeg i seg selv vil gi en følelse av at styret bryr seg om den enkeltes situasjon. Tillitsbasert ledelse er det eneste fornuftige i en kunnskapsorganisasjon. Ved å vise tillit nedover, vil styret også redusere opplevelsen av avstand og manglende forståelse for de daglige utfordringene i organisasjonen. Jeg vil også naturligvis prøve å fange opp strømninger i organisasjonen og være villig til å høre ulike perspektiver. Uansett vil jeg alltid prioritere helhetstenking framfor særinteresser.
3. Jeg var studentmedlem i NTL, er i Akademikerne (ECONA) nå, og har stor respekt for arbeidet ulike fagforeninger har gjort og stadig gjør. Fagforeninger har spilt en viktig rolle i utviklingen av vårt velstandssamfunn. Fagforeningene ved OsloMet er viktige bidragsyttere til demokratiske prosesser og til utvikling av organisasjonen. De har ansvar for viktige kontrollfunksjoner. I forhold til beslutningsprosesser på ulike nivåer skal fagforeninger fremme interessene til store grupper av ansatte. Og styret skal legge til rette for at fagforeninger kan gjøre god innsats for ansatte og for utviklingen av organisasjonen. Dersom fagforeninger ser behov for å utvikle bedre prosesser for samarbeid, er det en naturlig sak for styret å ta tak i.
  4. Styremedlemmer har et overordnet ansvar for utviklingen av organisasjonen og at lover og regler respekteres i den. Styremedlemmer skal tenke helhetlig. Representanter for ansatte skal samtidig spesielt ivareta ansattes legitime interesser. I forhold til eksterne medlemmer har representanter for de ansatte mye mer erfaring med hva som faktisk foregår i organisasjonen og skal bidra til realitetsorientering når det trengs og til å løfte fram saker som ellers ikke ville blitt tatt tak i.

## **Anne-Line Kjos Sollie**

---

1. Jeg mener det er viktig at ledelsen ved OsloMet legger til rette for at vi fremmer og tar vare på den faglige bredden i kunnskap og kompetanse som samlet sett befinner seg hos de ansatte ved universitetet, og at dette kommer til uttrykk i avgjørelser og beslutninger. Dette er viktig for innholdet og utviklingen av OsloMet, og det er ikke minst, helt nødvendig for studentene våre. Det er spesielt viktig å sørge for og å styrke de ansattes styrker, rettigheter og muligheter når vi opplever at det har vært og vil være flere endringsprosesser på arbeidsplassen vår. Det er nødvendig at alle stemmer blir hørt, både med tanke på den enkelte, men også med tanke på at alle kan bidra inn i prosesser som på sikt skal styrke OsloMet som arbeids og studieplass, men også styrke OsloMet som universitet, utdanningsinstitusjon og samfunnsaktør.
2.
  - Jeg er spesielt opptatt av korte avstander mellom der beslutningene blir tatt og der beslutningene får en konsekvens, og mener det er helt nødvendig at de som blir berørt av de beslutningene ledelsen tar også har muligheten til å fremme sine synspunkter inn i styret. Derfor er det viktig at de ansatte er representert der beslutningene tas. Jeg tenker også at det er svært viktig at de som skal representere de ansatte deler saker og prosesser med de de representerer og skaper engasjement og tilhørighet til saker som diskuteres. På denne måten vil det i større grad være mulig å påvirke viktige vedtak som får konsekvenser for den enkelte. Jeg ønsker å skape kontakt og nærhet til de jeg skal representere. Mine tanker rundt dette er at det kan etableres oppslagstavler/sider der info og linker til saker blir presentert samtidig som det lages postkasser (fysiske og mailadresse) der ansatte kan sende inn sine innspill.

- Den som skal representere de ansatte bør/må legge opp til gjøre seg så kjent hos og så kjent med de ansatte at det er naturlig å ta kontakt begge veier. Det er fullt av flotte mennesker med store ressurser som kan benyttes i drøfting og diskusjon i forbindelse med saker som skal behandles i styret. Ansattrepresentanten bør lage seg rutiner for å besøke "alle" med jevne mellomrom, slik at de ansatte opplever at hun er kjent når hun kommer innom. Hun må også sende ut mail med saksinnhold (link til saksinnhold) i forkant av styremøtene, og til referatet i etterkant. Det kan også være aktuelt å ta med spesielt berørte på en liten "høringsrunde" for å kunne sikre seg relevante innspill og opplysninger som bør belyses.
3. Samarbeid med fagforeningene er alltid helt nødvendig for at de ansattes forhold skal belyses på best mulig måte. Det er helt nødvendig for den som skal representere de ansatte at det etableres et tett og godt samarbeid med fagforeningene.
  4. Jeg ønsker å gå til valg på to hovedsaker:
    - Jeg vil jobbe for at det legges til rette for å kunne ivareta og videreutvikle den faglige bredden i kunnskap og kompetanse hos de ansatte og hos de som skal ansettes.
    - Jeg vil jobbe for korte linjer og åpen dialog i beslutningsprosessene.

## **Birgitte Kjos Fonn**

---

1. Både ved OsloMet og andre U&H-institusjoner har det den siste tiden kommet urovekkende signaler om en nedbygging av universitetsdemokratiet. Demokrati er en viktig forutsetning for trivsel, ytelse og måloppnåelse. Det er derfor nødvendig å styrke universitetsdemokratiet ved OsloMet.
2.
  - Jeg har ikke sittet i styret tidligere, og uttaler meg derfor bare på generell basis. Men styret må være interessert i det som foregår, og ha respekt og interesse for mangfoldet av virksomhet innenfor forskning, undervisning og administrasjon ved institusjonen. Det er viktig at styret føler lojalitet til den institusjonen det representerer.
  - Ved å være en talsmann for dette mangfoldet, og bidra til at det øvrige styret får best mulig kjennskap til forutsetningene ved institusjonen.
3. Å samarbeide med fagforeningene er viktig og nødvendig. Fagforeningene spiller en helt sentral rolle i universitetsdemokratiet.
4. Å være en klok og kunnskapsrik stemme nedenfra, med integritet.

## **Hege Maria Bergersen**

---

1. Det er etter min mening behov for å styrke mulighet for medbestemmelse og sikre at universitetsdemokratiet holdes levende. Vi er ikke tjent med som organisasjon at vi bedømmes som den minst demokratiske i sektoren. I utgangspunktet mener jeg at vi burde ha de verktøy vi trenger, men jeg mener at høringsverktøyet og IDF ikke er brukt på riktig måte og at dette har over tid utviklet seg til å lite gehør i organisasjonen for hvor viktig det er å ha reell medinnflytelse. Jeg støtter reetableringen av fakultetstyrene og mener at det var en viktig styringsenhet ved OsloMet og at vi mistet en mulighet for medbestemmelse på fakultet ved nedleggelsen av disse i 2015. Jeg kan også støtte forslaget om hybridmodellen som det stemmes over 8. mai, men som prinsipp mener jeg at alle organisatoriske endringer må evalueres på en god måte og vil i så fall som styrerepresentant gå inn for å evaluere.
2.
  - Jeg mener at styret må være lydhør overfor det som kommer av synspunkter via høringer, IDF og som meldes direkte fra enkeltpersoner. Det betyr ikke at styret ikke skal ta selvstendige beslutninger og sørge for at helheten tas vare på, men at styret tar

reflekterte og godt gjennomarbeidede beslutninger og at det synliggjøres. I en stor organisasjon er det nok vanskelig å sørge for at en slik avstand som noen opplever ikke vil skje, men jeg ønsker å være en representant som representerer de ansattes synspunkter inn i styret og vil for min del sørge for at jeg er påkoblet det som rører seg på ulike enheter.

- Jeg stiller til valg for nettopp å sikre at de ansattes stemme skal høres inn i styret. Dersom jeg blir valgt som styrerepresentant får styret en person med et stort nettverk innenfor institusjonen i flere ulike enheter. Jeg kommer til å drive oppsøkende virksomhet dersom noen berøres direkte og vil være tilgjengelig både for fagforeninger og den enkelte ansatte for å kunne forstå og løfte saker. Jeg ønsker å være å være enkel å få tak i og kontaktes og har planer om å finne en egen og egnet kanal som gjør det lett for alle å kontakte meg.
3. Jeg mener at det er helt nødvendig for et styre å ha et godt samarbeid og også samhandle med fagforeningene. Det er en del av den norske arbeidslivsmodellen vi skal sørge for å bevare for framtiden i en tid vi ser den blir presset. Den tendensen vil jeg motarbeide.
  4. Det er som tidligere nevnt å sørge for at de ansattes synspunkter blir hørt og sørge for å innflytelse også overfor andre styremedlemmer med gode argumenter og ikke minst god innsikt i organisasjonen. Denne innsikten er etter min oppfatning den viktigste jobben for en ansatt styrerepresentant

## Heidi Woll

---

1. Det kan oppnås mer demokrati ved å utvikle en arbeidsform der det i enda større grad etterspørres saker som meldes til styret/sentraladministrasjonen fra det enkelte fakultet/institutt, og nedtone/unngå at saker blir utredet fra sentralt nivå uten at det er innhentet meninger fra studenter og ansatte på det enkelte institutt for sakene legges frem til styrebehandling.
2.
  - Det kan tilrettelegges for flere møteplasser både digitalt og ansikt til ansikt, eksempelvis innenfor rammen av en intern høringskonferanse, der styret møter ansatte for å diskutere og få innspill i enkelte saker. Dette kan gjøres tidlig i utredningsprosessen på større saker.
  - Jeg vil ha møteplasser med ansatte et par ganger i semesteret der det kan gis innspill og åpnes for meningsutveksling, både om pågående saker, og saker som settes på dagsorden. Jeg vil fremme slike saker og innspill i styremøtene.
3. Fagforeningene er viktige demokratiske bindeledd fordi de representerer ansatte. Det er naturlig å ta imot innspill og være i dialog med fagforeningene, samtidig som jeg som styremedlem tar en helhetlig vurdering av hvordan jeg skal fremme en sak i styret og stemme i de enkeltstående sakene.
4. Det er viktig å gjenspeile mangfoldet ved OsloMet. Som representant for ansatte er det av stor betydning at jeg representerer flertallets syn i enkeltsaker, samtidig som jeg også vil målbære synspunkter som mindre grupper ansatte står for. Det er viktig å tydeliggjøre både de sakene der ansatte stiller seg positive til styrets vurderinger og vedtak, mens det blir ekstra viktig å få artikulert motforestillinger og faren for negative konsekvenser i saker som er gjenstand for motstand fra ansatte.

## Jannicke Eriksen

---

1. Avstanden mellom ledelsen og resten av organisasjonen oppleves som økende, og ansatte opplever at deres meninger har liten betydning i de formelle prosessene. Det er et signal som må tas på alvor, og i seg selv et tegn på at demokratiet ved OsloMet bør styrkes. Dette inkluderer involvering og reell mulighet til medvirkning i prosesser, og transparenss i og

forankring av beslutningene som tas. For at organisasjonen skal lykkes som helhet er det viktig med tillit, engasjement og opplevelse av tilhørighet i organisasjonen for oss som skal jobbe her.

2.

- Styret er institusjonens øverste organ, og styrets avgjørelser skal være til det beste for organisasjonen som helhet. Derfor er det viktig at styret er lydhøre overfor både ansatte og studenter. Samtidig er ikke styret tilstede i organisasjonen i det daglige, og dermed blir det representantene som velges fra organisasjonen som blir det tydeligste bindeleddet. Å få det bindeleddet til å fungere på best mulig måte kan både ansattrepresentantene og de ansatte ta større ansvar for, ved å bruke hverandre mer aktivt og skape interesse og engasjement for sakene som styret skal behandle.
  - Det er umulig å representere alle meninger i administrasjonen direkte - administrasjonen er stor og variert, og alle vil aldri mene det samme, men jeg ønsker å være lærevillig og lydhør overfor de ulike gruppene av administrativt ansatte for å kunne representere administrasjonen på best mulig måte. Jeg ønsker å bruke ansattes perspektiver når de kommer til syne for eksempel gjennom høringsuttalelser og prosesser, og også å spørre fagmiljøer og seksjoner direkte i saker der det er relevant. Det er også ønskelig å samarbeide med de andre valgte representantene, både TA-vararepresentant og representantene for UF-tilsatte.
3. Fagforeningene er en av de viktigste aktørene vi har når det gjelder medvirkning og medbestemmelse ved OsloMet. Jeg er positiv til samarbeid, og til muligheten for å kunne bruke kunnskapen og erfaringen fagforeningene har inn i styrearbeidet.
4. En representant for de ansatte kan nettopp bringe de ansattes perspektiver inn i styret. De ansatte er OsloMets viktigste ressurs, og vi trenger at de høres for at organisasjonen skal ta de beste beslutningene og utvikle seg i riktig retning. Som TA-representant vil det være kompetanse og perspektiver fra de administrativt ansatte som vil være mitt fokus, men målet er å bidra til at styret tar avgjørelser til det beste for hele organisasjonen.

## **Laila Belinda Fauske**

---

1. Jeg mener at arbeidet med å styrke universitetsdemokratiet ved OsloMet bør være et stadig pågående arbeid. Det er behov for å kontinuerlig evaluere og kvalitetssikre eksisterende ordninger for medbestemmelse. NIBR sin evaluering av ordningen med fakultetsråd ved OsloMet med tilhørende høringsprosess våren 2019, har pekt på sentrale utfordringer knyttet til universitetsdemokratiet. Rapporten viser at det er behov for å styrke nettopp dette.
- Det er avgjørende at eksisterende og potensielt nye ordninger drøftes og utredes, med mål om et sterkest mulig universitetsdemokrati ved OsloMet.
- 2.
- Jeg mener det er viktig å styrke fakultetsrådenes rolle ved OsloMet. En modell der fakultetsrådet, eventuelt et fakultetsstyre har større grad av bestemmelsesrett, vil flytte beslutningsnivået "nedover" i systemet. Jeg mener at å korte ned avstanden mellom ansatte og arenaer der beslutninger tas vil skape mer interesse og engasjement for både prosesser og vedtak.
- Jeg ser det derav som aktuelt å innføre instituttråd på ny, slik NIBR rapporten om universitetsdemokratiet ved OsloMet foreslår.
- Videre har jeg tro på transparens i prosesser og ser det som viktig at grunnlaget for ulike vedtak og bestemmelser gjøres godt kjent for ansatte ved OsloMet. Stadig nye digitale løsninger bør kunne gjøre informasjon og kommunikasjon lettere å håndtere.
- Jeg ønsker å medvirke til en prosess der lokaldemokratiet på institutt- og fakultetsnivå styres, f.eks. ved å innføre instituttråd ved alle fakultet på OsloMet.

Jeg ønsker å bidra til en prosess der informasjonsflyt mellom universitetsstyre, fakultet og institutt styrkes og åpnes.

3. Ledelse og fagforeninger ved OsloMet vil i ulike situasjoner har forskjellige mål og oppgaver. Fagforeningene har blant annet en avgjørende rolle for å trygge ansatte i behandling av ulike saker, det være seg ansettelse, lønn, endringer ved arbeidsstedet og ved konflikter mellom ansatt og leder.  
Tilsvarende skal fagforeningene ha en avgjørende rolle i bredere prosesser knyttet til universitetets utvikling. Samarbeid med fagforeningene ved OsloMet er slik svært viktig på alle nivå i organisasjonen.
4. Universitetsstyret er det øverste beslutningsorganet ved universitetet. Det har slik en helt avgjørende rolle for det strategiske arbeidet ved OsloMet, både faglig og institusjonelt. Som representant for de ansatte vil en kunne bidra med erfaringer og kunnskap om den daglige undervisning og forskning ved universitetet. Ansatte har forutsetninger for å si noe om hvor "skoen trykker", basert på en kontinuerlig kontakt med studenter og kollegaer, fagmiljø, forskningsgrupper og administrasjon.

## **Johannes Slaattelid**

---

1. Her kan eg referere til grunnlaget for mitt kandidatur. Sitatet omhandlar Demokrati: DEMOKRATI er ikkje noko ein har eller får men noko ein kjempar for kvar time og kvar dag om ein vil behalda fridomen. Institusjonsdemokratiet skal verna om frie val, individets grunnleggjande rettar, og ikkje minst, retten til dissens. Filosofen Immanuel Kant meinte at statar som adopterte ei demokratisk styreform ikkje ville gå til krig med kvarandre. Eg tenkjer at OsloMet sitt styre må ha eit vake blick på institusjonsdemokratiet om ein skal hindra ufred i organisasjonen. Dei demokratiske verdiane som universitetsstyret forfektar er styrande for alle skikt og vil forplante seg sidelengs og nedover i det organisatoriske systemet. Eg vil etter beste evne gje mitt bidrag til at universitetsstyret held den demokratiske fana høgt og går føre som eit godt eksempel.
2.
  - Det enklaste grepet styret kan ta for å minke den opplevde avstanden mellom styret og dei tilsette på fakultet, avdelingar, senter og seksjonar er å invitere til drøfting av saker som skal opp til behandling i styret. Når ein i styret planlegg saker som direkte vedkjem grupper av tilsette bør ein frå styret si side be om råd før saka skal handsamast slik at ein får gode kommunikasjonslinjer begge vegar i institusjonshierarkiet. I enkelte saker vil det også vera nyttig å innvitte aktuelle partar til å informere styret direkte om enkeltsaker før ein behandlar saka i styret.  
Sentrale representantar for styret bør også ha som målsetjing å besøke alle avdelingar og seksjonar for å presentere seg sjølve.  
Opplevinga av avstand mellom universitetsstyret og tilsette botnar etter mi meining i ei kjensle av ikkje å bli sett og høyrd. Dersom tilsette ikkje kjenner seg som deltakarar i viktige prosessar kan dette føre til motløyse og hindre kreativ utvikling på golvet i organisasjonen.  
Det er viktig at styret ikkje isolerer seg men tvert om tek initiativet til ein dialog direkte med dei tilsette.  
Det er ikkje tvil om at slike tiltak som eg her nemner vil bli ressurskrevjande men eg er overtydd om at det på sikt er ei god investering og at det vil styrke institusjonsdemokratiet.
  - Eg vil ikkje kunne ta gode og kvalifiserte val som styrerepresentant dersom eg ikkje har kontakt med dei involverte partane i dei sakene som skal behandlast.  
Fast besøkstid for styrerepresentantar kunne være nyttig for å invitere til dialog.  
Eg vil måtte sjølv også oppsøkje kollegaer for å få råd i enkeltsaker og ikkje minst god kontakt med fagforeningar og verneombud vil gje meg kunnskap til å treffe gode val når viktige saker kjem opp i styret.

Eg har ingen illusjonar om at eit styreverv ikkje vil kreve kompromiss som til tider vil vera vanskeleg å svelge men eg vil freiste å setje den tilsette fyrst i alle saker.

3. Det vert svært viktig for meg som tilsettrepresentant å ha god kontakt med fagforeningane. Eg vil i utstrekkt grad bruke fagforeningsrepresentantar som sparringspartnerar i saker der eg treng rettleiing og råd. Utan slik kontakt kan eg umogleg representere dei tilsette på nokon god måte.
4. Det viktigaste for meg som ansettrepresentant i styret blir å arbeide målretta for større transparens i saker som vedkjem alle tilsette og å freiste betre kommunikasjonslinjene mellom tilsett og styret i saker der dei tilsette har rett og krav på å bli tekne med på råd i god tid før saker vert avgjort. Eg vil med mi eine stemme i styret gjere det eg kan for å være talerøyr for dei eg er sett til å representere.

## **Christian Trampe-Ewert**

---

1. NIBR-rapporten fra januar viser at ansattes medbestemmelse er blitt gradvis svekket etter sammenslåingen av HiO og HiAk. Jeg vil arbeide for at universitetet vil følge anbefalingene fra rapporten. Ved gjennomføring av et demokratiseringsprosjekt vil de ansatte og fagforeningene kunne få større innflytelse.
2.
  - Jeg opplever at de fleste TA ansatte dessverre har i en hektisk hverdag begrenset med tid til å sette seg inn i sakene som behandles i styret. Unntak er saker som har direkte tilknytning til egne arbeidsoppgaver eller enhet. Det bør være mulig å etablere kanaler som gjør at avstanden reduseres. NIBR har foreslått en rekke tiltak som kan bidra til mindre avstand mellom styret og de ansatte. Disse bør vurderes.
  - Ett tiltak kan være å sette av tid foran hvert styremøte der ansatte kan komme og diskutere saker.
3. Jeg har vært tillitsvalgte i tidligere arbeidsforhold og er nå medlem av NTL. Jeg mener fagforeningene er en forutsetning for en velfungerende arbeidsplass.
4. Det er viktig å ha god kjennskap til hele virksomheten for å kunne fange opp faktorer som kanskje ikke er godt nok belyst i sakene.

## **Einar Braathen**

---

1. OsloMet lider av et enormt demokratiunderskudd. Som vi konkluderer med i evalueringsrapporten (som jeg var med å skrive) om fakultetsrådene: OsloMet trenger et bredt demokratiseringsprosjekt, et rådslag på tvers av fakultetene og innenfor hvert fakultet om veien fram for økt demokrati. Jeg går inn for at arbeidsgrupper på fakultetene leder rådslaget og rapporterer til en sentral arbeidsgruppe. Denne bør utgå fra universitetsstyret og inkludere fagforenings- og studentrepresentanter så vel som rektor og medlemmer fra alle fire dekanatene. Når nåværende rektors åremål utløper, vil jeg arbeide for at neste rektor blir valgt, ikke ansatt. Det samme må gjelde dekanene. Nå i år må universitetsstyret påse at fakultetsstyrer blir innført med et utstrakt myndighetsområde, i tråd med høringsuttalelsene til evalueringsrapporten fra fagforeningenes og de ansatte på fakultetene. Institutttråd må bli etablert i alle grunnenhetene.
2.
  - For det første må referatene fra fakultetsstyrene rutinemessig framlegges for universitetsstyret, hvor representantene får mulighet til å kommentere og evt. stille spørsmål til rektor om oppfølging av vedtak og saker på fakultetene. For det andre bør

representanter til universitetsstyret stille på personalmøter på hvert fakultet – minst én gang i semesteret – for å svare på spørsmål og diskutere aktuelle saker.

- I tillegg til å stille på personalmøter vil jeg, helst sammen med andre ansattrepresentanter i styret, drive en egen fb-side (f.eks. med navnet «Universitetsdemokrati på OsloMet»). Her kan vi legge ut egne tanker om aktuelle saker, skape diskusjon og svare på spørsmål fra de som har valgt oss. Jeg ønsker også å bruke de mulighetene Khrono tilbyr for å få ut informasjon og fremme diskusjon.
3. Jeg vil følge opp evalueringsrapportens anbefaling om at fagforeningene bør arrangere samling én gang i året for alle ansattrepresentantene i universitetsstyre og fakultetsråd, og ved hvert fakultet for alle ansattrepresentanter i fakultetsråd og instituttråd. Personlig er jeg interessert i å møte fagforeningene jevnlig for å være orientert om IDF-møtene og for å diskutere saker til universitetsstyret.
  4. I nåværende situasjon: stå på for demokratisering, økt medvirkning og medbestemmelse ved institusjonen. Være lydhør og sikre at ansattes syn i viktige saker blir fremmet for styret, også hvis jeg selv ikke deler dette synet.