

ÅRSPLAN 2022

Godkjent på styremøte 2/2022

1) Lønn

- a) Jobbe systematisk for å sikre ansatte med langtidsutdanning en rettferdig lønn, ved å:
 - i. Utarbeide plan for gjennomføring av lokale ordinære forhandlinger ([HTA, 2.5.1](#)), utforme kriterier for krav og tilpasset kravskjema
 - ii. Bevisstgjøre arbeidsgiver på at også doktorgradsstudenter og postdoktorer har rett til å søke lønnsopprykk, ved å vise til UiOs lønnspolitikk.
 - iii. Arbeide videre med spesifikke kriterier for ekstraordinær innsats ([HTA, 2.5.3, nr. 2](#)).
 - iv. Utarbeide en plan for økt begynnerlønn samt reforhandling innen 12 måneder ([HTA 2.5.5, pkt. 3](#)) for vitenskapelig ansatte.
- b) Gjennomføre medlemsmøter på alle fakultet og museer for å få flere til å sende inn krav.
- c) Pandemien har ført til at mange ansatte har lagt ned en betydelig merinnsats. Vi skal arbeide for at de ansatte dette gjelder blir kompensert lønnsmessig og at det for ansatte i uavhengig stilling samtidig gir rettferdig uttelling i timeregnskapet.

2) Arbeidsvilkår

- a) Fortsette arbeidet med å få ned midlertidigheten ved UiO, blant annet ved å påse at hovedregelen om fast ansettelse praktiseres.
- b) Midlertidig ansatte forskere skal ha samme arbeidsvilkår og muligheter som fast ansatte.
- c) Sørge for at gode arbeidsplaner for ansatte utarbeides for å sikre en mer forutsigbar arbeidshverdag for de ansatte, der det er mulig å kombinere full jobb, familie og fritid.
- d) Medbestemmelse skal sikres gjennom deltagelse i blant annet informasjons, drøftings- og forhandlingsmøter og arbeidsgrupper.
- e) Likestilling og mangfold skal sikres gjennom blant annet gode rekrutteringsprosesser til vitenskapelige stillinger og ved inkludering av nyansatte med utenlandsk bakgrunn.
- f) Arbeide for at nyansatte med utenlandsk bakgrunn skal få kunnskap om norsk arbeidsliv, partssamarbeid og verdien av å være organisert.
- g) Sikre at alle ansatte, innen alle stillingskategorier, skal ha en mulighet for karriereutvikling gjennom kompetansehevede tiltak samt sikre at de ansatte følges opp av arbeidsgiver, ved hjelp av blant annet karriereveiledning.
- h) Knytte stillingsinnhold og arbeidsoppgaver opp mot livsfaser for å sikre at de ansatte gis gode arbeidsbetingelser samt får benyttet sin arbeidskapasitet og sine ressurser gjennom hele yrkeskarrieren.
- i) Bevisstgjøre våre medlemmer på deres rettigheter som arbeidstaker ved å arrangere kurs samt i møte med enkeltmedlemmer.

- j) Forebygging og bistand i varslingsaker og konfliktsaker. Tillitsvalgte bistår med råd samt bistår medlemmet i møte med arbeidsgiver. Ved behov samarbeider de tillitsvalgte med Bedriftshelsetjenesten og verneombud.
- k) Jobbe videre for at alle ansatte skal ha et psykososialt trygt arbeidsmiljø, blant annet ved å kjempe for gode rammebetingelser for alle ansatte, noe vi sikrer i møte med enkeltmedlemmer samt i møte med arbeidsgiver. Tillitsvalgte holder seg oppdatert på tema ved å delta på seminar og kurs. Forskerforbundet arrangerer også egne seminar, blant annet på verdensdagen for psykisk helse.
- l) Pandemien har ført til endringer av arbeidsforhold for de fleste ansatte i form av blant annet pålagt bruk av hjemmekontor og økt grad av digital undervisning. Vi skal arbeide for å sikre de ansatte gode arbeidsforhold også i denne perioden.
- m) Støtte opp om vitenskapelig ansattes rett til nok forskning- og undervisningstid, samt rett til å ytre seg kritisk.
- n) Sikre de ansattes immaterielle rettigheter ved å påse at UiOs rettighetspolitikk følges, slik at ansattes verk ikke misbrukes eller utnyttes.
- o) Fokus på arbeidet med klima, miljø- og bærekraft, og at det skal skje innenfor rammen av partssamarbeidet og med ansattes medvirkning. Lokallaget skal selv ha et bevisst forhold til klima, miljø- og bærekraft, og skal gjøre gode, gjennomtenkte valg rundt egen virksomhet, for eksempel ved å redusere reisevirksomheten.

3) Forsknings- og utdanningspolitikk

- a. Arbeide for at [forskningsbasert undervisning](#) opprettholdes gjennom kombinerte stillinger.
- b. Arbeide for at vitenskapelig ansatte som hovedregel ansettes fast.
- c. Arbeide for at undervisningsinnsats skal være like meritterende som forskning, blant annet ved lønnsforhandlinger.
- d. Gjennom påvirkning, i møter med arbeidsgiver både lokalt og sentralt, arbeide for at UiO avsetter tilstrekkelige midler for å opprettholde og bedre støttetjenestene og infrastrukturen som er nødvendig for å sikre høy kvalitet på forskning og undervisning.

4) Organisasjons- og kommunikasjonsarbeid

- a) Medlemsrekruttering.
- b) Medlemsmøter.
- c) Styrking av tillitsvalgtapparatet (kursing, videreutdanning, rekruttering).
- d) Arbeide målrettet med å være synlig og profilert i saker som er viktig for Forskerforbundet.
- e) Arbeide for å bli enda mer synlig på campus.

NB! Punkter med blåmerket skrift/understrykning inneholder automatiske kryssreferanser (hyperlink) til andre dokumenter (venstreklikk).

PLANLAGTE OG GJENNOMFØRTE KURS 2022

Kursoversikt 2022	Dato
1. Sekretariatseminar (internseminar)	Mandag 10.01.22 - Webinar
2. Ansettelsesråd	Torsdag 19.05.22 (tentativ)
3. Stressmestring –karriere – Stipendiater/postdoktorer	Onsdag 16.03.22
4. Stressmestring –karriere – Stipendiater/postdoc - engelsk	Torsdag 17.03.22
5. Pensjonskurs I - norsk	Onsdag 2.03.22
6. Årsmøte	Onsdag 09.03.22
7. Pensjonskurs II - engelsk	Tirsdag 22.03.22
8. Styre- og tillitsvalgtseminar – Styrearbeid/Tillitsvalgtrollen og organisasjonsbygging	Mandag/tirsdag 25.- 26.04.22
9. Styre- og tillitsvalgtseminar/Tariff og lønsarbeid lokalt	Fredag 03.06.22
10. FFTA på fjorden, lønn	Tirsdag 20.06.22 (tentativ)
11. Lønnsforhandlingskurs	Mandag til onsdag 29.08-31.08.22
12. Forskernes eget talkshow - Forskernatt	Fredag 23.09.22
13. FFTA/Psykisk helse og arbeidsliv	Tirsdag 11.10.22
14. Styre- og tillitsvalgtseminar/Evaluering årets store saker og synlighet	Fredag 02.12.22
15. Synliggjøring 2022 – Kaffe og vafler	Hele året