

ÅRSPLAN 2023

Godkjent på styremøte 2/2023

2023 er det andre året av inneværende styreperiode 2022-24. Årsplanen følger strukturen i arbeidsprogrammet for 2022-2024.

1) Lønn

- a) Jobbe systematisk for å sikre ansatte med langtidsutdanning en rettferdig lønn, ved å:
 - i. Reforhandle lokal lønnspolitikk ved UiO etter inngåelse av ny hovedtariffavtale med Akademikerne og staten i 2022.
 - ii. Evaluere de lokale forhandlingene (HTA, 2.5.1) høsten 2022 med tanke på å sikre våre medlemmer rettferdig lønn fremover.
 - iii. Vurdere inngåelse av særavtaler med økt begynnerlønn for grupper av våre medlemmer.
 - iv. Utarbeide plan for gjennomføring av lokale ordinære forhandlinger ([HTA, 2.5.1](#)), utforme kriterier for krav og tilpasset kravskjema
 - v. Spre informasjon om reforhandling av lønn innen 12 måneder ([HTA 2.5.5, pkt. 3](#)) til alle våre medlemmer.
 - vi. Bevisstgjøre arbeidsgiver om at også doktorgradsstudenter og postdoktorer har rett til å søke lønnsopprykk, ved å vise til UiOs lønnspolitikk.
 - vii. Arbeide videre med spesifikke kriterier for ekstraordinær innsats ([HTA, 2.5.3, nr. 2](#)).
- b) Gjennomføre medlemsmøter for alle medlemmer for å få flere til å sende inn gode lønnskrav. Oppfordre lokale tillitsvalgte til å bistå medlemmer.

2) Arbeidsvilkår

- a) Fortsette arbeidet med å få ned midlertidigheten ved UiO, blant annet ved å etablere en gruppe av styremedlemmer og tillitsvalgte som skaper oppmerksomhet rundt problemstillingen, påse at hovedregelen om fast ansettelse praktiseres og etterlyse UiO-tall for oppsigelser av «faste ansatte» med ekstern finansiering og på den måten arbeide for at midlertidig ansatte forskere skal ha samme arbeidsvilkår som fast ansatte.
- b) Jobbe for at arbeidsgiver sikrer en forutsigbar arbeidshverdag for de ansatte der arbeidet stort sett kan utføres innenfor en normal arbeidsdag, og der det er mulig å kombinere full jobb, familie og fritid.
- c) Tillitsvalgte skal mer aktivt benytte drøftingsbestemmelsene i hovedavtalen ved fastsettelse av faktorene for arbeidsbelastning i vitenskapelig ansattes timeregnskap.

- d) Sikre at medbestemmelse ivaretas gjennom tillitsvalgtes deltagelse iblant annet informasjons, drøftings- og forhandlingsmøter og arbeidsgrupper.
- e) Konkretisere hvordan medbestemmelse ivaretas ved UiO gjennom å reforhandle tilpasningsavtalen.
- f) Likestilling og mangfold skal sikres gjennom blant annet gode rekrutteringsprosesser til vitenskapelige stillinger og ved inkludering av nyansatte med utenlandsk bakgrunn. Det må gis kunnskap om norsk arbeidsliv, partssamarbeid, og verdien av å være organisert. Arbeide for å sikre finansiering av språkopplæring og tilrettelegging.
- g) Sikre at alle ansatte, innen alle stillingskategorier, skal ha en mulighet for karriereutvikling gjennom kompetansehevende 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 trygt psykososialt arbeidsmiljø, blant annet ved å kjempe for gode rammebetingelser for alle ansatte, noe vi sikrer i møte med enkeltmedlemmer samt i møte med arbeidsgiver.
- l) Følge opp pandemi-effektene for stipendiater og postdoktorer og jobbe for at nødvendig forlengelser gis.
- m) Støtte opp om vitenskapelig ansattes rett til nok forskning- og utviklingstid, deres akademiske frihet, 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.
- p) Arbeide for å sikre like rettigheter og betingelser innenfor samme stillingskategori både internt og på tvers av enheter. De bør harmoniseres.

3) Forsknings- og utdanningspolitikk

- a. Arbeide for at [forskningsbasert undervisning](#) opprettholdes gjennom faste, kombinerte stillinger.
- b. Arbeide for at undervisningsinnsats skal være like meritterende som forskning, blant annet ved lønnsforhandlinger.
- c. 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, blant annet gjennom Popcorn og jazz ved semesterstart og gjennom utsending av reviderte velkomstbrev til alle potensielle nye medlemmer.
- b) Medlemsmøter.
- c) Styrking av tillitsvalgtapparatet (kursing, videreutdanning og rekruttering). I 2023 vil vi særlig ha fokus på opplæring av lokale tillitsvalgte i lønnsforhandlinger (HTA 2.5.3).
- d) Arbeide målrettet med å være synlig og profilert digitalt, i media, og på campus i saker som er viktig for Forskerforbundet.

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

PLANLAGTE OG GJENNOMFØRTE KURS 2023

Kursoversikt 2023	Dato
1. Sekretariatseminar (internseminar)	Mand. 09.01.23
2. Stressmestring –karriere – Stipendiater/postdoktorer	Tirsd. 07.02.23
3. Stressmestring –karriere – Stipendiater/postdoc – engelsk	Onsd. 08.02.23
Skidag	Torsd. 16.02.23
4. Pensjonskurs I – norsk	Onsd. 14.03.23
5. Årsmøte	Onsd. 08.03.23
6. Pensjonskurs II – engelsk	Tirsd. 21.03.23
7. Tillitsvalgtseminar Forhandlingsteknikk	Man/tirsdag 24.- 25.04.23
8. FFTA på fjorden, lønn	Tirsd. 13.06.23
9. Styre- og tillitsvalgtseminar/Lønnsoppgjøret 2023 og erfaringer fra 2022	Fred. 02.06.23 Del 1 - Styremøte Del 2 - Styre- og tillitsvalgtseminar
10. Lønnsforhandlingskurs	28.08-29.08.23
11. Ansettelsesråd - kurs	Tirsd. 19.09.23

12. Forschernatt - forskernes eget talkshow	Torsd. 28.09.23
13. Styre- og tillitsvalgtseminar/ Tverrkulturell kommunikasjon på arbeidsplassen	Fred. 01.12.23
14. FFTA – Verdensdagen for psykisk helse	Uke 41