

## ÅRSPLAN 2024

Godkjent på styremøte 2/2024

2024 er det tredje og siste 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. Sende høringsinnspill til Forskerforbundets arbeid med ny hovedtariffavtale om å vurdere å øke minstelønnen for 1352 postdoktor årlig på linje med ordning for stipendiater og samtidig vurdere å øke prosentsats på stige til 1352 postdoktor og 1109 forsker.
  - ii. Følge opp lokalt eventuelle endringer som forhandling av ny hovedtariffavtale med Unio, Akademikerne og staten våren 2024 vil medføre.
  - iii. Utarbeide plan og innretning for gjennomføring av lokale ordinære forhandlinger (HTA, [2.5.1](#)), eventuelle generelle tillegg, kriterier for krav og tilpasset kravskjema.
  - iv. Spre informasjon om reforhandling av lønn innen 12 måneder etter ansettelse (HTA [2.5.5, pkt. 3](#)) til alle våre medlemmer.
  - v. Bevisstgjøre arbeidsgiver om arbeidstakers rett til årlig lønnsamtale.
  - vi. Fortsette å bevisstgjøre arbeidsgiver om at også stipendiater og postdoktorer har rett til å søke lønnsopprykk, ved å vise til UiOs lønnspolitikk.
  - vii. Fortsette å gjennomføre medlemsmøter og kurs om å skrive lønnskrav (med maler) 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. Påse at hovedregelen om fast ansettelse praktiseres og etterlyse UiO-tall for oppsigelser av «faste ansatte» med ekstern finansiering for å arbeide for at midlertidig ansatte forskere skal ha samme arbeidsvilkår som fast ansatte. Styrets nedsatte utvalg vil arbeide videre med midlertidighetsproblematikken ved UiO. Dette inkluderer muligheten for at UiO kan få på plass «brofinansiering», dvs. å etablere økonomisk buffere for å finansiere tiden mellom ett prosjekt opphører og ett nytt starter.
- 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. Pålagt arbeid etter normal arbeidstid bør kompenseres.

- 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 i blant annet informasjons, drøftings- og forhandlingsmøter og arbeidsgrupper. Tillitsvalgte er også med på å konkretisere hvordan medbestemmelse ivaretas ved UiO gjennom å reforhandle tilpasningsavtalen.
- e) Likestilling, inkludering og mangfold skal sikres gjennom blant annet gode rekrutteringsprosesser og ved inkludering av alle ansattgrupper. Tillitsvalgte skal jobbe for at det gis kunnskap om norsk arbeidsliv, partssamarbeid, og verdien av å være organisert til utenlandske ansatte. Arbeide for å sikre finansiering av språkopplæring og tilrettelegging. Tillitsvalgte tar opp tematikk rundt likestilling, inkludering og mangfold i møter på alle nivåer på UiO.
- f) 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. Arbeide for at stillingsinnhold og arbeidsoppgaver er knyttet opp mot livsfaser for å sikre at de ansatte gis gode arbeidsbetingelser samt får benyttet sin arbeidskapasitet og sine ressurser gjennom hele yrkeskarrieren. Bevisstgjøre våre medlemmer på deres rettigheter som arbeidstaker ved å arrangere kurs og møter samt synliggjøre oppgavene og rollene til de ulike tillitsvalgte slik at det er enklere å vite hvem man skal kontakte.
- g) Forebygging og bistand i varslingssaker og konfliktsaker. Tillitsvalgte bistår med råd samt bistår medlemmet i møte med arbeidsgiver. Ved behov samarbeider de tillitsvalgte med Bedriftshelsetjenesten og verneombud. Jobbe videre for at alle ansatte skal ha et trygt psykososialt arbeidsmiljø.
- h) 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.
- i) Arbeide for å sikre like rettigheter og betingelser innenfor samme stillingskategori både internt og på tvers av enheter. Dette bør harmoniseres.

### **3) Forsknings- og utdanningspolitikk**

- a. Arbeide for a forskningsbasert undervisning opprettholdes gjennom faste, kombinerte stillinger. Likevel bør man legge til rette for andre ansatte å delta i undervisning selv om de ikke er i 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 som er nødvendig for å sikre høy kvalitet på forskning og undervisning.
- d. Støtte opp om vitenskapelig ansattes akademiske frihet, samt rett til å ytre seg kritisk.
- e. Sikre de ansattes immaterielle rettigheter ved å påse at UiOs rettighetspolitikk følges, slik at ansattes verk ikke misbrukes eller utnyttes.

#### 4) Organisasjons- og kommunikasjonsarbeid

- a) Bedrive medlemsrekruttering, blant annet gjennom diverse stands gjennom året, lokale vervekampanjer og gjennom utsending av reviderte velkomstbrev til alle potensielle nye medlemmer.
- b) Styrke tillitsvalgtapparatet gjennom kursing, videreutdanning og rekruttering. I 2024 vil vi særlig ha fokus på opplæring av lokale tillitsvalgte i tariffsystemet/lønnsoppgjør og likestilling, inkludering og mangfold.
- c) Arbeide målrettet med å være synlig og profilert digitalt, i media, og på campus i saker som er viktig for Forskerforbundet.
- d) Oppdatere struktur for årsplan i 2025.

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

#### PLANLAGTE OG GJENNOMFØRTE KURS 2024

Kursoversikt 2024	Dato
1. Sekretariatseminar (internseminar)	08.01.24
2. Pensjonskurs I - norsk	06.02.24
3. Pensjonskurs II - engelsk	27.02.24
4. Vinterseminar FFTA UiO	27.02.24
5. Skidag stand	15.02.24
6. Årsmøte	06.03.24
7. Ansettelsesråd – kurs t/a (medlemmer i HR-stillinger, også ledere)	12.03.24
8. Kurs i regelverk for ansettelse og oppsigelse for vit ansatte med ekstern finansiering - engelsk	13.03.24
9. Tillitsvalgt- og styreseminar Forhandlingsteknikk/tariffsystemet/hovedoppgjør 2024	16.04.24
10. Styre- og tillitsvalgtseminar Lønnsoppgjøret 2024 og erfaringer fra 2023	07.06.24 Del 1 - Styremøte Del 2 – Styre- og tillitsvalgtseminar
11. FFTA på fjorden, lønn	11.06.24
12. Lønnsforhandlingskurs	26.08-27.08.24
13. Forskernes eget talkshow - Forskernatt	26.09.24

14. Debatt om aktuelt tema uka før forskningspolitisk seminar	1 uke før fors.pol.sem.
15. Rekruttering – stand – boller og kaffe	Flere ganger våren 2024
16. Styre- og tillitsvalgtseminar Arbeidsmiljø, likestilling og diskriminering	06.12.24 Del 1 - Styremøte Del 2 – Styre- og tillitsvalgtseminar
17. FFTA- Verdensdagen for psykisk helse	Uke 41