**Forskerforbundet ved OsloMet**



**Årsberetning**

**01.01.19-31.12.19**

***Medlemstall***

Per 31.12.19 hadde Forskerforbundet ved OsloMet 809 medlemmer. Medlemstallet har i perioden variert noe, men vi arbeider målrettet med å øke antallet medlemmer. Totalt har vårt medlemstall økt med 11 i 2019.

***Tillitvalgtressurs***

Forskerforbundet ved OsloMet hadde i perioden 01.01.19 - 31.12.19 en sentral tillitsvalgtressurs på 201 %. Ressursen var fordelt med 100 % til hovedtillitsvalgt, 50(30) % til leder og 51(71) % til nestleder.

***Styrets sammensetning***

*Hovedtillitsvalgt:*

Erik Dahlgren

*Leder:*

Eldbjørg Schön/ Inger-Lise Neslein (fra 3/9 – 2019)

*Nestleder:*

Arve Angen

*Klubbtillitsvalgte/klubbleder/styremedlemmer:*

Inger-Lise Neslein (til 3/9 – 2019) Audun Sanderud (Fakultet for helsevitenskap)  
Therese Brovold (til 16/5 – 2019) (Fakultet for helsevitenskap)

Anne Catrine Wolden (Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier)

Bennedichte C. R. Olsen (Samfunnsvitenskapelig fakultet)

Ismail Hassan (Fakultet for teknologi, kunst og design)

Mira Aaboen Sletten (til 18/2-2019) Silje Elisabeth Skuland (Senter for velferds- og arbeidslivsforskning)

Bjørn Ervik (Fellesadministrasjonen)

*Valgkomité:*

Marianne Montgomery

Tete Kobla Agbota

Hilde Sylliaas

***Ansattrepresentanter fra Forskerforbundet ved OsloMet***

*Ansettelsesutvalg for UV- og forskerstillinger: Ansettelsesråd for TA-stillinger:*

*HV*

Fast: Inger-Lise Neslein Fast: An-Magritt Hortmann

Vara: Hilde Sylliaas

*LUI*

Fast: Mette Vaagan Slåtten Fast:

Vara: Marit Storhaug,

Eldbjørg Schön og Anne Cat. Wolden

*SAM*

Fast: Tove Skjerve-Nielssen/Heidi Woll Fast: Bjørg Halvorsen

Vara: Heidi Woll/ Kristin Skare Orgeret

Anders Graver Knudsen

*TKD*

Fast: Ismail Hassan Fast:

Vara: Kyrre Andersen

*SVA*

Eirin Pedersen (AFI) Mette Løvgren(NOVA)

Jardar Søvold (NOVA) Eirin Pedersen (AFI)  
Marit Ekne Ruud (NIBR) Jan Tore Berghei (NIBR)  
Silje Skuland(SIFO)

*Fellesadministrasjonen*

Fast: Marit Greek/Anne Leseth Fast: Bjørn Ervik

A*nsettelsesutvalg for* *professorer og dosenter*

Fast: Amy Østertun Geirdal

*Læringsmiljøutvalget*

Pierre Wijnen

*Innstillingsutvalg for instituttledere og studieledere*

Kristin Skare Orgeret (SAM)

(*Ansettelsesråd for administrative lederstillinger og TA-stillinger*)

***Møtevirksomhet***

***Informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter (IDF-møter)***

IDF-møter holdes i forkant av møter i universitetsstyret. I tillegg kommer ekstra IDF-møter ved behov. Det har i perioden vært avholdt 10 IDF-møter på institusjonsnivå. Hovedtillitsvalgt og nestleder (bisitter) representerer Forskerforbundet på møtene. Lokallagets styremøter holdes i forkant av IDF-møtene, slik at alle sakene blir gjennomgått i et samlet lokallagsstyre før hovedtillitsvalgt og bisitter møter i IDF.

***Styremøter i Forskerforbundet ved OsloMet***

Lokallagsstyret har i 2019 hatt 9 styremøter. Mange av sakene som har vært opp i styremøtene, er de samme sakene som på IDF-møtene. Det ble avholdt et ekstraordinært årsmøte den 3. september 2019 hvor ny leder og nytt styremedlem fra HV var eneste saker på agendaen. Saker som ellers har vært viktige og mye diskutert på styremøtene er:

* Organiseringen av Forskerforbundets lokallag ved OsloMet
* Medbestemmelse og universitetsdemokrati
* Administrasjon for fremtiden
* Lokale lønnsforhandlinger
* Søknadsutarbeidelse for OU-prosjekter
* Organisering av seminarer, kurs og medlemsmøter
* Rekruttering av kvalifiserte og villige kandidater til råd og utvalg.

I tillegg har de enkelte styrene på fakultetene, i fellesadministrasjonen og på SVA, avholdt styremøter og medlemsmøter hvor lokale saker er behandlet.

***Aktuelle saker som Forskerforbundet ved OsloMet har arbeidet med i forbindelse med sentrale IDF–møter i 2019***

I denne beretningen velger vi å nevne de viktigste:

* OsloMets lokalisering av fremtidig campus på Romerike. Saken har vært oppe som orienteringssak. Det ser ut til at campus forblir på Kjeller. Hva det faglige innholdet på Campus Kjeller vil bli er ikke avgjort, men etterlyst flere ganger av Forskerforbundet.

Administrasjon for fremtiden har vært et fast punkt på IDF-møtene. Det er innført midlertidig ansettelses- og stillingsstopp i administrasjonen, og det skal kuttes ned på antall TA-ansatte. Ved avgang skal stillingen sees i sammenheng med behovet på hele OsloMet, og ikke bare den berørte enheten. Forskerforbundet er aktivt med i styringsgruppen og arbeidet med revidering av omstillingsplanen for prosjektet. Det viktigste for oss har vært at ingen skal miste jobben som følge av de pålagte kuttene.

* Det har vært arbeidsmiljøsaker på OsloMet som viser at det er til dels store utfordringer på enkelte enheter.
* Etablering av nye studier/enheter. Forskerforbundet ved OsloMet har vært med å drøftet etablering av nye studier, og vi er positive til opprettelse av nye studier så lenge det ikke går på bekostning av de etablerte studiene som fungerer godt.
* Lokale forhandlinger. I IDF ble prosessen avklart mht. styrets delegasjon av fullmakt til HR for å gjennomføre årets forhandlinger.

***Aktuelle saker som klubbstyrene har arbeidet med i 2019***

Sakene varierer på de forskjellige enheter/fakultet. Under følger en oppsummering av saker som har opptatt våre klubbstyrer i foregående år.

**Helsevitenskapelig fakultet:**

Ansettelsessaker (både som TV og TMO-representant), utfordringer knyttet til relasjoner mellom ansatte og ledelsen på flere instituttet, lokale lønnsforhandlinger, oppfølging av IDF-saker, økonomien og omorganisering på fakultetet.

**Samfunnsvitenskapelig fakultet:**

*Lønnsforhandlinger 2019.*For SAM-klubben er det sentrale utgangspunkt at medlemmene skal ha en rimelig lønns*utvikling.* Ansatte i samme stillingskategori og med omtrent samme fartstid og kompetanse skal ha samme lønnsutvikling.

*IDF-møter*. Sammen med NTL, Akademikerne og Parat har FF hatt informasjons-,

drøftings- og forhandlingsmøter (IDF) med fakultetsledelsen (representert ved dekan og fakultetsdirektør). Møtene omhandler stort sett saker som er under forberedelse til fakultetsrådet, men også saker som blir tatt opp av de tillitsvalgte.   
*Automatisering av time- og romplan.* Det ble fra FF pekt på at UF-tilsatte i liten grad hadde blitt involvert i risikovurderinger. Det har ikke manglet på frustrasjoner i perioden.

*Sentralisering av administrative oppgaver:* FF og de øvrige organisasjonene har vært kritisk til den ressursoverføring som skjer fra fakultetsadministrasjonen. De administrative tjenestene må være i tett dialog med de respektive fagmiljøene. Alternative løsninger til sentralisering blir sjelden presentert og behandlet på en grundig måte.

*Organisering av Institutt for sosialfag.* Nok en gang erfarte ansatte og tillitsvalgte å få seg presentert en sak hvor beslutningen langt på vei syntes å være fattet. Klubbleder vurderer det hele som en top-down prosess som tidvis var meget uryddig. Den nye strukturen skal evalueres. (Se også pkt.4)

*Utredning av Handelshøyskolen som egen enhet på nivå 2 (fakultetsnivå)*: FF og de andre organisasjonene har påpekt at en fristilling av HHS som eget fakultet til samme tid innebærer en splittelse av dagens SAM-fakultet. En utredning bør derfor inkludere to likestilte perspektiver, og både interessene til SAM-fakultetet og dagens handelshøyskole må speiles i mandat og i utredningsgruppas profil. Tilsvarende må risiko- og konsekvensvurderinger få fram helheten og ikke basere seg på fragmenter av det som utgjør dagens organisasjon.

*OsloMets tilstedeværelse på Kjeller:* Ytterst få av FFs medlemmer på SAM vil være interessert i at deres enhet flyttes til Kjeller. Det er derfor lett for FF SAM å støtte et forslag om at all virksomhet samles i Pilestredet. Forslaget om samlokalisering bygger imidlertid på flere usikkerhetsmomenter, knyttet til arealbehov, økonomiske kostnader og konsekvenser for arbeidsvilkår til ansatte og studenter. Av denne grunn bør forslaget risikovurderes *før* endelig vedtak fattes.

*Digitalisering*. OsloMet satser stort på digitalisering. Et siktemål er ressurs*innsparing* og effektivisering. Digitalisering betyr på flere områder en effektivisering; på andre områder er det tale om merarbeid som sjelden synliggjøres på den ansattes arbeidsplan. Til tross for at flere digitale plattformer iverksettes på samme tid, synes en plan for implementering å mangle, og dermed også opplæringsplaner tilpasset ulike ansattgruppers behov.

**Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA):**   
Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger har vært en viktig oppgave.

*Arbeid med nytt system for fordeling av basisbevilgning*

IDF – SVA har arbeidet med å utarbeide et nytt system for fordeling av basisbevilgningen. I mars 2019 ble det besluttet å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som forbereder nytt system for fordeling av basisbevilgningen, med medlemmer fra ledelse og de ulike tjenestemannsorganisasjonene. I denne gruppen deltok Erik Thorstensen (AFI) som representant fra FF.

Gruppas oppgave skulle være å foreta en oppsummering av prosess og framsatte idéer så langt, og fortrinnsvis komme fram til et prinsipp for en fordeling av den samlede basisbevilgningen til SVA hvor tre hensyn balanseres:

a) bruk som understøtter faglig-tematiske prioriteringer i SVAs utviklingsplan 2020-24,

b) kontinuitet i instituttenes kjerneområder/’samfunnsoppdrag’ og

c) en bruk som bidrar til like økonomiske forutsetninger og arbeidsvilkår på tvers av instituttene.

Gruppen møttes én gang. Møtet var preget av store samarbeidsutfordringer mellom tjenestemannsorganisasjonene og SVA-leder. SVA-leder beklaget i IDF (19. september 2019) at det ikke var innkalt til møter og tok ansvar for at prosessen rundt dette hadde vært dårlig. SVA-leder besluttet likevel å legge ned gruppen, selv om tjenestemannsorganisasjonen ønsket at arbeidet i gruppen skulle videreføres. For å tydeliggjøre deres standpunkt, forfattet FF, NTL og Akademikerne et felles innspill til ledelsen ved SVA rundt fordelingen av basismidler.

*Ansattrepresentasjon i SVA sitt styre*

SVA fikk i etterkant av evalueringen en ny sammensetning av styret. Forslaget fra rektor innebar en reduksjon i antall ansattrepresentanter i styret, fra 4 til 2. Fagforeningene (FF, NTL og Akademikerne) fremmet i IDF et ønske om å fortsatt ha en ansattrepresentant fra hvert institutt for å sikre innsikt på instituttnivå og hele virksomheten. Fagforeningene påpekte at de støtter at det er eksterne styrerepresentanter som kan gi innsikt fra samfunnet rundt, men ser ingen gode grunner til at det skal være et eksternt flertall i styret. Argumentet for å ha fire ansattrepresentanter er å styrke universitetsdemokratiet ved OsloMet, samt at styret er et viktig organ for medbestemmelse på SVA. Fagforeningenes forslag ble etterfulgt, og det er fortsatt fire ansattrepresentanter i styret, en fra hvert institutt.

**Fellesadministrasjonen (FA):**Klubben dekker Senter for profesjonsstudier (SPS), universitetsbiblioteket og fellesadministrasjonen. Styret består for tiden av Bjørn Ervik (leder), Vilde Farup Halvorsen (nestleder), Fatima Ali Madar, Guro Nygaard og Arve Angen.

Det har i 2019 vært jobbet med konsekvenser av prosjektet Administrasjon for framtida. Klubben ser det som en prioritert oppgave å passe på at ikke situasjonen med stillingsstopp og begrenset ansettelsesstopp i administrasjonen fører til økt bruk av midlertidige ansettelser eller at innleid arbeidskraft/konsulenter kommer inn for å utføre driftsoppgaver. Dette har – og vil fortsatt være – på dagsorden i lokale IDF-møter. Av andre saker som det har vært jobbet med i lokalt IDF er organisasjonsendringer i IKT-avdelingen, omdisponering av lokaler i Avdeling for Utdanning og unntak fra retningslinjer om lønnsspenn ved stillingsutlysninger.

*Lokale lønnsforhandlinger 2.5.1*

Det ble avholdt 2.5.1 -forhandlinger høsten 2019. Klubben mottok krav fra 32 medlemmer, og 29 av disse fikk kravet helt eller delvis innfridd. Fem medlemmer fikk i tillegg opprykk uten å ha sendt krav til klubben.

*Lokale lønnsforhandlinger 2.5.3*

Klubben har fått innfridd åtte 2.5.3-krav i perioden.

**Fakultet TKD:**

Høsten 2019 gikk stort med til lokale 2.5.1 lønnsforhandlinger. Det kom inn 22 krav fra Forskerforbundets medlemmer ved TKD. Det var på forhånd gjort kjent at medlemmer som hadde fått opprykk i 2018 eller senere, ikke kunne regne med å bli prioritert. Resultatet ble 14 av søkerne på TKD fikk lønnsopprykk mens 8 krav ble avvist. Av de avviste kravene var det 6 som fikk opprykk i 2018.

I 2019 har vi arbeidet med: Lederstruktur på institutt MEK. Organisasjonsendring institutt IT. Disponering av kontorer på institutt MEK i P35. Disponering av kontorplasser i P52. Endring av studielederstilling på institutt EST. Endring i administrativ organisering av oppgaver i forbindelse med Administrasjon for framtiden. Overflytting av administrativt ansatt til Fellesadministrasjonen. Opprettelse av nestlederstilling (kontorsjef) i seksjon STU. Felles opplæring/gjennomgang av avtaleverk for IDF ved TKD. Endring av organisasjonsplassering av Makerspace. Strategisk plan TKD 2024. Budsjettrammer 2020, og økonomistatus 2019. IDF-dokumenter i OpenGov

Det har vært arbeidet med en del saker hvor klubbleder har bistått enkeltmedlemmer i saker overfor arbeidsgiver. Klubbleder sammen med representanter fra andre tjenestemannsorganisasjoner har også arbeidet med en arbeidsmiljøsak på TKD.

**Fakultet LUI:**

De tillitsvalgte har arbeidet med mange enkeltsaker i perioden. Det har hovedsakelig vært enkeltsaker der medlemmer har trenger bistand av sin tillitsvalgte i konflikter med ledelsen eller andre ansatte. Sakene har dreid seg om tilsettingsforhold og rettigheter, sykemelding og mistrivsel, kontorer og plassering, lovligheten av midlertidige kontrakter og FoU-andel. Vi har også bistått enkeltmedlemmer i arbeidet med lønnskrav i lønnsoppgjøret og i ulike typer lønnsopprykk.

Av store saker i perioden kan nevnes;

* Administrasjonen for fremtiden og prosessen for administrativ forbedring. Stillingsstans og nyansettelser. Mange prosesser/prosjekter, både sentralt styrte og på fakultet. Forbedre og effektivisere arbeidsprosesser, samarbeid med andre fakultet. Implementering av forbedringsprosesser
* Avklaring av spesialrom, verksteder, rom, aktivitet, faste leseplasser og kombinasjonsrom for ulike fagområder.
* OsloMets politikk for rekrutering av vitenskapelige stillinger ved LUI. Førstestilling og førstekompetanse.
* FF har vært aktiv i prosessen med etablering og drift av forskergrupper. Prosessen har vært i to og ett halvt år og omhandlet strategiske områder, ledelse og kriterier. Vi har jobbet for at retningslinjer og minste krav for FOU arbeid skal stå i forhold til tildelt FOU tid. Størrelsen på midler som følger med ny FOU ordning er avklart. FF mener at det samlet sett har vært nedskjæringer i midler og siller spørsmål ved at forskergruppenes leder uten personalansvar forvalter midlene. Vi er enig i at pengene er basert på gruppestørrelse og publisering. Ordningen skal evalueres i 2020.
* Budsjett LUI 2019, økonomi, investeringer, overskudd, underskudd. Årsregnskap 2018
* Nye retningslinjer for Timeplanlegging og utvidet undervisningsdag ved OsloMet. FF mener at arbeid utover normal arbeidsdag må forhandles om og kompensasjonsordning praktiseres
* FF har bidratt til formuleringer i retningslinjene for kontortildeling. Det har vært viktig for oss at kollegaer plasseres i faglige miljøer og at de nye retningslinjene beskriver hvilke forutsettinger det legges til grund for å flytte på ansatte
* Arbeidet med Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO) integrering som en faglig enhet på lik linje som instituttene.
* Campus Lillestrøm er avsluttet. Rektor ber tillitsvalgte, fakultetsledelsene og fakultetsrådene om å uttale seg om hvor hvitt OsloMet skal fornye leieavtalen med Hemfosa og om campus Kjeller skal flyttet til campus Pilestredet. FF har gitt sin uttalelse i IDF sentralt.
* Campus Kjeller, Campus Lillestrøm eller flytte til Pilestredet har vært en langvarig prosess med mye arbeid. Først planlegging av flytting til Lillestrøm, deretter forberedelser for at Campus skal være på Kjeller. Det siste er rektors utspill om at OsloMet at OsloMet ikke skal fornye kontrakten i 2023. Det blir viktig for FF å ivareta ansatte uansett utfall av rektors utspill. Vi må de fagmiljøene som blir berørt og ivareta deres behov. Rektor legger fram sin innstilling den 12 mars. Det blir viktig framover å ivareta de faglige ansatte i diskusjoner rundt utdanninger, spesialrom og profil i en eventuell flytteprosess.

***Arbeid med prioriterte saker***

I arbeidsprogrammet for 2017-18 har Forskerforbundet ved OsloMet prioritert under følgende overskrifter:

* Lønn
* Arbeidstakers rettigheter
* Forskning og utvikling
* Utdanningspolitikk
* Forskerforbundet ved OsloMets virkemidler

Generelt kan det sies at Forskerforbundet ved OsloMet på grunn av sin størrelse er med i utredningsutvalg, prosjektgrupper og andre utvalg av betydning. For perioden 01.01.19-31.12.19 gjelder dette blant annet:

* Administrasjon for fremtiden (Erik Dahlgren)
* Arbeidsgruppe personalreglement (Erik Dahlgren)
* Campus Lillestrøm (Hilde Sylliaas, Erik Dahlgren)
* Vurdering av ordningen med arbeidsplaner (Eldbjørg Schön og Erik Døving)
* Lønnspolitikken (Erik Dahlgren og Eldbjørg Schön)

Nedenfor gjennomgås arbeidsprogrammet kapittelvis, men det som fremgår av tabellene ovenfor, er ikke nødvendigvis gjentatt:

**Lønn** (punkt 2 i arbeidsprogrammet)

De sentrale lønnsforhandlingene førte til en relativt god avsetning til lokal pott til lokale forhandlinger. Høstens 2.5.1-forhandlinger ble gjennomført i november. Vi fikk inn 201 krav fra medlemmene, og alle kravene ble fremmet ved forhandlingen.

Vi fikk gjennomslag for 160 av våre krav. Dette er vi fornøyd med.

Det har vært avholdt tre 2.5.3-forhandlinger i perioden. Forskerforbundet ved OsloMet sendte inn 15 krav for våre medlemmer og fikk medhold i 10 av kravene, og vi er relativt fornøyde med resultatet for våre medlemmer, men noen av kravene ble redusert i forhandlingene. Vi ser imidlertid at ledelsen ikke lønner høy utdannelse slik det bør forventes på en høyere utdanningsinstitusjon, og at ledelsen fortsatt prioriterer sine, og fremmer krav i disse forhandlingene. Noen av kravene er jo også på våre medlemmer, men det er ikke krav som er fremmet av Forskerforbundet ved OsloMet.

Forskerforbundet ved OsloMet har i 2019 gjort følgende:

* Forskerforbundet ved OsloMet arbeider for ved forhandlinger og tilsetting av nye medarbeider at langtidsutdannende får uttelling lønnsmessig for sin kompetanse.  
  - Forskerforbundet ved OsloMet bistår medlemmer og sikrer at midlertidig ansatte for samme rettigheter og lønnsvilkår som andre

**Arbeidstakers rettigheter** (punkt 3 i arbeidsprogrammet)

*Arbeidsforhold*

Forskerforbundet ved OsloMet følger fortsatt prosessen rundt Campus Romerike. Saken er ikke avgjort, men det ser ut som vi blir på Kjeller. Departementet godkjente av avtalen med Hemfosa, men styret ønsket ikke å forlenge avtalen Det ble bestemt at OsloMet skal ha tilstedeværelse på Romerike.

*Fast ansettelse*

Forskerforbundet ved OsloMet har hatt fokus på midlertidighet. Vi har hatt saker om midlertidig ansettelser ved flere av fakultetene. En del av disse sakene har fått en god løsning for våre medlemmer, men det er dessverre slik at noen saker ikke løses til våre medlemmers beste. Et eksempel på det sistnevnte kan være der som det er et opphold (ufrivillig) mellom påfølgende midlertidige ansettelser.

Forskerforbundet ved OsloMet har i 2018 gjort følgende:

* Sikret de midlertidig ansatte rettigheter gjennom bistand når det er nødvendig

*Medbestemmelse*

Medbestemmelsen er under press.

Forskerforbundet ved OsloMet har i 2019 gjort følgende:

* Bistått medlemmer i arbeidsrettslige og arbeidsmiljømessige saker
* Påsett at IA- avtalen og Hovedavtalen blir fulgt.
* Brukt Hovedavtalen aktivt i møter og arbeidsgrupper for å sikre medlemmenes rettigheter
* Påpekt at vi ønsker medarbeiderundersøkelsen i slik form at den er bedre tilpasset UH - sektoren
* Bistått i saker om kritikkverdige forhold og bistått enkeltmedlemmer.
* Forskerforbundet ved OsloMet er med i en utvalgsgruppe som vurderer ordningen med arbeidsplaner. Dette arbeidet har pågått i hele 2018 og ble sluttført i 2019. Grunnen til at dette har tatt så lang tid er at det har vært små, korte møter og de tillitsvalgte har vært svært nøye med å få inn sine synspunkter i arbeidet. Det har ble et omfattende dokument som kom på høring i 2019. Vi kan dessverre ikke si at arbeidsgiver fulgte opp anbefalingene fra utvalget og presenterte et forslag vi ikke kjente oss igjen i.

**Forskning og utvikling** (punkt 4 i arbeidsprogrammet)

*Kvalitet i forsknings- og utviklingsarbeid*

Forskerforbundet ved OsloMet har fokus på tid til FoU og tid til meritterende vitenskapelig publisering for faglig ansatte. Tid til FoU har vært oppe under flere saker i IDF og i saker som har gått på enkeltpersoners rett til FoU-tid.

Forskerforbundet ved OsloMet har i 201 gjort følgende:

* vært pådriver for å få til mer hensiktsmessige FOU systemer på enhetene slik at å drive FOU arbeid er mulig innenfor gitt ramme.
* Forskerforbundet ved OsloMet har jobbet for å styrke og bevare profesjonsfagene ved universitetet, gjennom arbeid i grupper og utvalg.
* Forskerforbundet ved OsloMet har jobbet for at det skal avsettes reell tid til FOU og at tiden er innenfor normalarbeidstid.
* Forskerforbundet ved OsloMet har påsett at gjeldede regelverk blir fulgt vedr. finansiering av FOU prosjekter og gir bistand ved behov.
* At oppdragsforskere og forskning på internasjonalt plan blir ivaretatt og gjeldene regelverk blir fulgt.

*Rekruttering*

Forskerforbundet ved OsloMet var representert på stand på introduksjonsdagen for nyansatte. Nyansatte har fått Forskerforbund-brosjyre og brev i posthyllen, og nye medlemmer har fått profileringsartikler som velkomstgave.

Forskerforbundet ved OsloMet har i 2019 gjort følgende:

* bistått nytilsatte medlemmer med opplysninger slik at de kan få et bedre utgangspunkt for forhandling ved ansettelse.

*Internasjonalisering*

Vi har i 2019 gjennomført ett OU-seminar. På seminaret i Berlin møtte vi andre fagforeninger med sammenfallende profil. Forskerforbundet ved OsloMet har med dette fulgt opp det arbeidet som har funnet sted i de foregående år.

Forskerforbundet ved OsloMet har i 2019 gjort følgende:

* Vi har ikke hatt enkeltsaker vedr internasjonalisering i år, men bistår medlemmer slik at man kan få reise på utenlandsopphold/får forskningsfri/permisjon for denne type arbeid.

**Forskerforbundet ved OsloMets virkemidler** (punkt 6 i arbeidsprogrammet)

*Samarbeid*

Forskerforbundet ved OsloMet har samarbeidet med de andre tjenestemannsorganisasjonene i IDF-møtene og under lønnsforhandlinger slik det er vanlig. Organisasjonene møtes en halv time før hvert IDF-møte for å samordne våre innspill der det er ønskelig. I tillegg til IDF har Forskerforbundet ved OsloMet samarbeidet med ledelsen på ledersamlinger. I tillegg har de hovedtillitsvalgte ved OsloMet faste møter med arbeidstakerrepresentantene i Universitetsstyret i forkant av IDF og Universitetsmøter.

Vi har hatt møter med de andre forbundene innenfor UNIO om IDF-saker, lønnsforhandlinger og ressurser til tillitsvalgte.

*Bruk av Khrono og Forskerforum, utadrettet virksomhet*

* Forskerforbundet ved OsloMet er blitt sitert/ intervjuet ved flere anledninger i Khrono.
* Forskerforbundet ved OsloMet har gitt uttalelser i eksterne og interne høringer
* Forskerforbundet ved OsloMet er alltid synlig på de nyansattes dag og deler ut velkomstbrev til alle nyansatte.
* Forskerforbundet ved OsloMet bruker Facebook og vår nettside for å informere og referere til aktivitet i lokallaget.

*Medlemspleie*

Forskerforbundet ved OsloMet ønsker fortsatt flere arrangementer hvor alle medlemmene kan delta. I tillegg til medlemsmøtene og årsmøtemiddagen vil vi gjerne kunne invitere alle medlemmene med på en årlig tur. I 2019 arrangerte vi derfor et medlemsseminar på Color Line til Kiel i februar. Vi hadde også tradisjonen tro medlemsmøte med påfølgende juletapas på Kjeller. Planen er å tilby denne typen aktivitet hvert år.

**Saker utenfor arbeidsprogrammet**

*Streikeberedskap*

Våren -19 ble et omfattende arbeid lagt ned i forbindelse med beredskap ved en eventuell streik. Det ble gjennomført kursing av sentrale tillitsvalgte, en rekke møter ble avholdt, streikelister ble forberedt mm. Forberedelsene til streik genererte en relativt stor arbeidsbelastning for hovedtillitsvalgt.

Vi var nærme en streik i år også, men partene kom til enighet på overtid hos Riksmeglingsmannen.

Sekretariatet/15.05.20