

1

2

3

4

5

6

7

8 **Forskerforbundet:**
9 **Arbeidsprogram**
10 **2013–2015**

11

12

13 **UTKAST PÅ HØRING V2012**

14

15	Innhold:	
16	1 INNLEDNING	33
17	2 FORSKNINGSPOLITIKK	33
18	2.1 Forskningsinnsats	33
19	2.2 Kvalitet i forskningen	44
20	2.3 Internasjonalisering av forskningen	55
21	2.4 Rekruttering	55
22	2.5 Innovasjon	76
23	3 UTDANNINGSPOLITIKK	77
24	3.1 Forskningsbasert undervisning – kvalitet i utdanningen	77
25	3.2 Internasjonalisering av utdanningen	88
26	3.3 Organisering, tilknytningsform, arbeidsdeling	98
27	4 ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER	99
28	4.1 Fast tilsetting	109
29	4.2 Medbestemmelse	1010
30	4.3 Immaterielle rettigheter	1110
31	4.4 Likestilling	1111
32	4.5 Livsfasepolitikk	1211
33	4.6 Diskriminering	1212
34	4.7 Varsling	1312
35	5 LØNN	1312
36	6 FORSKERFORBUNDETS VIRKEMIDLER	1413
37	6.1 Organisasjon	1413
38	6.2 Informasjon og mediehåndtering	1514
39	6.3 Samfunnskontakt	1515
40		
41		

1 INNLEDNING

Som den største fagforeningen for ansatte innenfor forskning og høyere utdanning er Forskerforbundets fremste mål å bedre arbeidsvilkårene i sektoren samt ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser. Forbundet skal være en serviceorganisasjon overfor medlemmene og yte bistand i spørsmål om arbeidsforhold, arrangere aktuelle kurs og seminarer samt tilby gunstige medlemsfordeler. Forskerforbundet er partipolitisk nøytral, men tar politisk standpunkt i saker som vedrører medlemmenes arbeidsvilkår og deres lønnsutvikling.

[Forskerforbundet skal bidra til at alle medlemskategorier for mulighet for identitet - og felleskapsfølelse innenfor sektoren.](#)

[Forskerforbundet skal være en god organisasjon for ledere og bidra til en utvikling i samarbeid mellom partene lokalt.](#)

For å kunne rekruttere og beholde dyktige og motiverte medarbeidere til en karriere i sektoren er det nødvendig å tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår. Dette innebærer blant annet lønn på nivå med sammenlignbare stillinger i samfunnet forøvrig, tilstrekkelig tid og ressurser til FoU samt trygge tilsetningsforhold.

Høyere utdanning og forskning er en forutsetning for en positiv utvikling av norsk kultur, demokrati, velferd og økonomi. Dette gjør universitetene, høyskolene, forskningsinstituttene og universitetssykehusene sammen med museene, arkivene og bibliotekene til nøkkelinstitusjoner i kunnskapssamfunnet. Disse institusjonene har ansvar for forsknings-, formidlings-, undervisnings- og utviklingsoppgaver innen sine fagområder, og må tilby arbeidsvilkår som fremmer faglig integritet, akademisk frihet og forskningsetikk.

Forbundet skal være en seriøs samfunnsaktør og en slagkraftig fagforening med et godt kontaktnett av alliansepartnere. Vi vil søke å få gjennomslag for våre prioriteringer med tydelig og begrunnet argumentasjon, presentert gjennom medier og ved direkte kontakt med politiske myndigheter og beslutningstakere på sentralt og lokalt nivå. For å lykkes i dette arbeidet er det en forutsetning at forbundet er organisert på en hensiktsmessig måte, med riktig kompetanse på alle nivåer og med god samhandling mellom organisasjonens ulike ledd.

2 FORSKNINGSPOLITIKK

2.1 Forskningsinnsats

Forskning er helt nødvendig for å kunne løse sentrale samfunnsutfordringer både i privat og offentlig sektor, nasjonalt og globalt. Forskning spiller en avgjørende rolle for utvikling av offentlig sektor og i forhold til de store velferdsutfordringene, ved å bidra til utvikling av gode, effektive offentlige tjenester og som grunnlag for forvaltning og politiske beslutninger. Forskningsinnsatsen må minst være på nivå med land vi samarbeider med for å kunne opprettholde tilstrekkelig kvalitet og bredde i forskningsmiljøene slik at Norge sikres tilgang til den internasjonale forskningsfronten og kan absorbere ny kunnskap og forskningsproduksjon. Uten en akademisk beredskap i form av faglig bredde vil ikke Norge kunne ta i bruk forskningsresultater fra andre land.

På tross av at det er bred politisk enighet om forskningens betydning, er Norge det eneste landet i Norden som ikke har nådd EUs mål om at minst 3 % av bruttonasjonalproduktet (BNP) skal gå til FoU. Forskningsinnsatsen i Norge ligger langt bak de andre nordiske landene både målt som andel av BNP og som forskningsinnsats per innbygger. Det er behov for å styrke forskningsinnsatsen i Norge og det offentlige må ta et sterkere ansvar for å stimulere til økt forskningsinnsats i næringslivet. For å oppnå disse målene er det behov for å styrke den politiske forankringen av den nasjonale forskningspolitikken.

93 De siste årene har den økte forskningsinnsatsen stort sett kommet innenfor styrt forskning. Det er
94 derfor behov for å øke ressursene som går til grunnforskning samtidig som detaljstyringen av
95 forskningsprogrammene reduseres.

96
97 Forskerforbundet mener at det i større grad må legges til rette for samarbeid og arbeidsdeling
98 mellom de ulike aktørene i forskningssektoren. Forskningsinstitusjonene må sikres tilstrekkelige
99 basisbevilgninger som gjør det mulig å vedlikeholde og videreutvikle kompetansen. Oppfølging av
100 den varslede forskningsmeldingen i 2013 vil være sentral i perioden.

101 **Mål:**

- 102 • Norge skal øke forskningsinnsatsen til 3% av BNP innen 2020 og det må utarbeides en
103 opptrappingsplan frem mot dette målet. Det offentliges andel økes til 50%.
- 104 • Regjeringens forskningsutvalg må ledes av statsministeren. Det opprettes et rådgivende
105 forskningspanel av aktive forskere som skal gi råd til regjeringens forskningsutvalg.
- 106 • Forskningsinstitusjoner som mottar statlige basisbevilgninger unntas fra skatteplikt.
- 107 • Avsetningen til frie grunnforskingsmidler i Forskningsrådet skal økes vesentlig samtidig som
108 detaljstyringen av forskningsprogrammene reduseres ved at 50% av midlene tildeles uten
109 andre føringer enn den tematiske avgrensningen.
- 110 • SkatteFUNN-ordningen styrkes og videreutvikles for å stimulere til økt forskningsinnsats i
111 næringslivet.
- 112 • Det innføres tilskuddsbaserte ordninger for forskningsprosjekter i næringslivet.
- 113 • Det etableres en nasjonal ordning for å sikre institusjonenes medfinansiering i EU-prosjekter.

114
115

116 **2.2 Kvalitet i forskningen**

117 Vitenskapelig ansatte må sikres nødvendige rammevilkår for FoU-arbeid. Dette innebærer både
118 sammenhengende tid til FoU, driftsmidler og tilgang til moderne forskningsinfrastruktur [samt](#)
119 [gode ledere og et støtteapparat med god og riktig kompetanse](#). Forskerforbundet vil arbeide for at
120 den akademiske friheten som er lovfestet i universitets- og høyskoleloven, etterleves i praksis.
121 Forbundet vil også arbeide for at den akademiske friheten blir ivaretatt i instituttsektoren, ved
122 helseforetakene og i ABM-sektoren. Den akademiske friheten innebærer retten til å velge sine egne
123 publikasjonskanaler og gir den ansatte rett til å uttale seg fritt om sin egen institusjon og
124 institusjonens ulike fagmiljøer.

125
126 Det er en stor utfordring at vitenskapelig ansatte opplever at de ikke har tilstrekkelig tid og
127 ressurser til å utøve forskning og utviklingsarbeid. Det er nødvendig å iverksette tiltak både
128 nasjonalt og ved institusjonene for å sikre tilstrekkelig tid til FoU og bedre muligheter for egen
129 kompetanseutvikling og samfunnets kunnskapsutvikling. Undersøkelser viser også at vitenskapelig
130 ansatte arbeider langt mer enn alminnelig arbeidstid og ut over rammene i arbeidsmiljøloven.
131 Arbeidsgiver har ansvar for at forskningsplikten lar seg oppfylle innenfor alminnelig arbeidstid.

132
133 Institusjonene må ha tilstrekkelig moderne vitenskapelig utstyr til forsknings- og
134 undervisningsvirksomhet og ressurser som sikrer mulighet for internasjonal aktivitet. Det er et
135 stort etterslep i investeringene i moderne forskningsinfrastruktur.

136
137 Forskningsinstitusjoner er avhengige av tilstrekkelig grunnfinansiering til å sikre faglig
138 videreutvikling og faglig uavhengighet i forhold til oppdragsgivere. Arbeidsoppgaver som legges til
139 institusjonene må fullfinansieres slik at den faglige virksomheten kan opprettholdes på et høyt
140 nivå. De resultatbaserte ordningene i finansieringssystemet må benyttes med forsiktighet for å
141 hindre en vridning fra institusjonenes naturlige aktivitetsmønster til mer "lønnsomme" aktiviteter.
142 Slike ordninger skal ikke være et nullsumspill mellom institusjonene. Økt produksjon må samlet
143 sett gi økt uttelling for institusjonene.

144

145 Museene forvalter et unikt gjenstandsmateriale som gir grunnlag for forskning og formidling innen
146 brede fagfelt. Rapporter har avdekket store mangler ved oppbevaringsforholdene samt
147 forskningsbetingelsene ved museene.

148 **Mål:**

- 149 • Akademisk frihet for den enkelte og for institusjonene skal vernes og styrkes.
150 Forskningsinstitutter, helseforetak og ABM-sektoren skal innarbeide den akademiske friheten i
151 sine vedtekter og plandokumenter.
- 152 • Professorer og førsteamanuenser i universitets- og høyskolesektoren skal sikres individuell rett
153 og plikt til lik fordeling av arbeidstiden til forskning og undervisning (50-50) når andre
154 oppgaver er trukket fra. Vitenskapelig ansatte i øvrige kombinerte stillinger skal sikres
155 minimum 30% av arbeidstiden til FoU. Resultatbasert tildeling av tid til FoU skal komme som
156 tillegg til denne basistiden.
- 157 • Forskere ved forskningsinstitutter og i ABM-sektoren skal sikres minimum 25% av
158 arbeidstiden til egeninitiert forskning og kompetanseoppbygging.
- 159 • Det skal etableres en ordning for årlig automatisk tildeling av en driftsressurs til alle
160 vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler ved hjelp av friske midler over
161 statsbudsjettet.
- 162 • Det må avsettes en fast sum i de årlige statsbudsjettene til anskaffelse og vedlikehold av utstyr,
163 og summen indeksreguleres og justeres i takt med behovet.
- 164 • Forskningsterminordninger for vitenskapelig ansatte skal sikres gjennom lokale avtaler. Det
165 skal avsettes midler sentralt og/eller lokalt til finansiering av disse ordningene.
- 166 • Alle forskningsinstitusjonene skal sikres grunnbevilgninger som gjør det mulig å vedlikeholde
167 og videreutvikle kompetanse [for vitenskapelige og for teknisk administrative ved](#)
168 [institusjonene](#).
- 169 • Den resultatbaserte forskningskomponenten i finansieringssystemet til forskningsinstitutter og
170 universiteter og høyskoler endres slik at den medfører økt budsjettramme ved samlet
171 resultatforbedring.
- 172 • Museenes gjenstandsmateriale skal sikres og intensjonene i det digitale universitetsmuseum
173 oppfylles.
174

175 **2.3 Internasjonalisering av forskningen**

176 Europa 2020 er oppfølgingen av Lisboastrategien og utgjør den overordnede strategien for EU
177 frem mot 2020. Sentralt i strategien er prioriteringen av kunnskapsbasert vekst.
178 Forskerforbundet vil forholde seg aktivt til utviklingen innen internasjonalt forskningssamarbeid –
179 særlig integrasjonen mellom aktører i det felles europeiske forskningsområdet (ERA) og
180 utviklingen av bilateralt og multilateralt programsamarbeid med felles utlysning av
181 forskningsmidler.

182 **Mål:**

- 183 • Utstys- og ressursituasjon skal styrkes/vedlikeholdes slik at norske forskere er i stand til å
184 delta aktivt i internasjonalt samarbeid og er interessante samarbeidspartnere.
- 185 • Forskningssamarbeid mellom norske og utenlandske forskere styrkes gjennom tiltak som
186 fremmer akademisk mobilitet (utveksling, studieopphold, samarbeid, hjemkomst).
- 187 • Det må etableres ordninger som sikrer forskernes rettigheter ved internasjonal mobilitet.
188

189 **2.4 Rekruttering**

190 Høyere utdanning står overfor kraftig vekst i antall studenter i årene som kommer. Videre er det
191 bred politisk enighet om at forskningsinnsatsen i Norge skal trappes opp. Samtidig står
192 institusjonene overfor en betydelig aldersavgang. I mange fagmiljøer er det behov for flere ansatte
193 for å kunne løse dagens arbeidsoppgaver knyttet til undervisning og forskning. Rekruttering vil
194 derfor være en av de største utfordringene de kommende årene. Usikkerheten forbundet med å
195 velge en forskerkarriere gjør at mange talenter velger andre karrierer.

196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224

225

226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247

Det akademiske karriereløpet preges av lange perioder i kortvarige midlertidige tilsetninger. Det er nødvendig å redusere bruken av midlertidig tilsetting. Det er en utfordring at universitetene og høyskolene i for liten grad følger hovedregelen om fast tilsetting, og i for liten grad bruker mulighetene innenfor dagens stillingsstruktur og opprykksordninger. [Det er omtrent like høy midlertidig andel blant teknisk/administrativt \(T/A\) personale. Universitet og høyskoler må legge opp til å bruke faste stillinger med høyt kompetent T/A personale og legge opp til utviklingsmuligheter og karriere innenfor fagområder og ikke bare opprykk til ledere.](#)

Forskerforbundet vil arbeide for at dagens opprykksordninger mellom vitenskapelige stillinger beholdes og videreutvikles, og at det etableres gode stillings- og karrierestrukturer. Det er viktig at det gis anledning til alternative karriereveier [for vitenskapelige og T/A-personale](#), slik at kompetanse og spesialisering gir uttelling lønnsmessig på samme måte som en ledelseskarriere.

For å unngå at postdoktorstillingen misbrukes til å utføre ordinære arbeidsoppgaver som kunne vært utført av fast tilsatte, er det nødvendig å utarbeide tydeligere krav til innhold i postdoktorstillingen. Det er uheldig dersom en for utstrakt bruk av postdoktorstillingen gjør kvalifiseringsløpet frem til fast stilling enda lengre.

Mange stipendiater rekker ikke å bli ferdige i løpet av stipendiatperioden. Det må legges til rette for at doktorgraden kan gjennomføres på normert tid. Det må også utarbeides analyser over behovet for forskerutdannet arbeidskraft som legges til grunn for dimensjonering av doktorgradsutdanningen.

Arbeidsoppgavene til institusjonene innenfor forskning og høyere utdanning krever høy faglig kompetanse av administrasjonen og det kreves normalt høyere utdanning for tilsetting. For å oppnå best mulig kvalitet på arbeidet og sikre at institusjonene evner å omstille seg, må det legges til rette for kontinuerlig kompetanseheving av de ansatte. Det må utvikles rutiner som sikrer at de ansatte gis anledning til å opprettholde og videreutvikle sin kompetanse.

Mål:

- Opprykksordningene for vitenskapelig personale i staten beholdes og utvides til også å omfatte nye stillingskategorier og andre aktuelle tariffområder.
- Det skal etableres gode stillings- og karrierestrukturer for vitenskapelige, administrative, tekniske, helsefaglige og bibliotekfaglige stillinger. Ansatte i slike stillinger må sikres dessuten ressurser til kompetansehevende tiltak.
- Det utarbeides et barometer for å måle attraktiviteten ved en forskerkarriere.
- Stipendiat- og postdoktorstillinger skal være fullfinansierte.
- I postdoktorstillingen kan det bare pålegges pliktarbeid ved ansettelse utover tre år.
- Stipendiatene gis tilfredsstillende arbeidsforhold og ressurser til gjennomføring av doktorgraden, herunder ressurser til forskningsopphold i utlandet.
- Dersom tariffområder utenfor staten skal benytte åremålstilsetting av stipendiat og postdoktor må de minst tilby tilsvarende rettigheter og plikter som følger av statens lov- og avtaleverk .
- Institusjonene tar i bruk rekrutteringsplaner [for alle](#) for å etablere tydeligere karriereløp for forskerrekutter [og teknisk/administrativt personale.æ.](#)
- Det utredes en ny vitenskapelig stilling, innstegstilling, med det formål å øke forutsigbarheten for rekrutter.
- Stipendiater som ikke har fullført doktorgraden ved utløpet av stipendiatperioden skal ha rett til dagpenger selv om de fortsetter arbeidet med avhandlingen på sin fritid.
- Det opprettes et eget program for fri prosjektstøtte i Forskningsrådet forbeholdt yngre forskere (avlagt doktorgrad i løpet av de siste åtte årene).
- Forskerutdanningstilbudet skal holde et internasjonalt høyt faglig nivå.

248 **2.5 Innovasjon**

249 Innovasjon er et sentralt tema i EUs Europa 2020-strategi og politikk for å fremme innovasjon
250 innen arbeids- og samfunnsliv, og dette vil være sentralt også for Norge. Undersøkelser viser at
251 investeringene i høyere utdanning, forskning og utvikling gir høy avkastning i form av blant annet
252 høyere BNP, flere arbeidsplasser, bedre helse og velferd. Forskningsinnsatsen i Norge må være av
253 et slikt omfang og kvalitet at den har tilgang til den internasjonale forskningsfronten og kan
254 overføre ny teknologi og viten. Nivået på forskningsinnsatsen i Norge må derfor stå i forhold til
255 land vi samarbeider med.

256
257 Et fremragende og godt utbygd forsknings- og utdanningssystem er et viktig virkemiddel for å
258 skape innovasjon. Forskningsdrevet innovasjon skjer ikke nødvendigvis gjennom anvendt
259 forskning, men kan like gjerne skje med utgangspunkt i grunnforskning. Å legge til rette for at
260 forskerne har gode arbeids- og rammevilkår for forskning og sikre vilkårene for grunnforskning er
261 viktige forutsetninger for å skape innovasjon. Institusjonene må legge til rette for ansattes
262 innovasjon, og samarbeidet mellom forsknings- og utdanningsinstitusjoner og samfunns- og
263 næringsliv må fremmes. Det er nødvendig å stimulere til mer innovasjonsvirksomhet i humaniora
264 og samfunnsvitenskap for å finne uutnyttet potensial.

265
266 Det har vist seg vanskelig å finne nødvendig kapital i risikofasen når et forskningsresultat skal
267 utvikles for markedet. Det må derfor etableres offentlige risikomidler til fordeling som skal
268 redusere risikoen.

269 **Mål:**

- 270 • De ansattes immaterielle rettigheter i forbindelse med innovasjonsvirksomhet, patentering og
271 entrepenørskap må ivaretas på en god måte. [Dette gjelder også medarbeidere som bidrar med](#)
272 [teknisk støtte til forskningen.](#)
- 273 • Det opprettes standardkontrakter som sikrer opphavsperson minst 1/3 av eventuelle inntekter
274 og retten til å ta med ideen videre.
- 275 • Forskningsinstitusjonene må utvikle rutiner som fanger opp gode ideer og tilby best mulig
276 støtte i den videre innovasjonsprosessen.
- 277 • Økt samarbeid og mobilitet mellom forskningsinstitusjoner og arbeids- og næringsliv, nasjonalt
278 og internasjonalt.
- 279 • Institusjonene skal sikres nødvendig risikokapital ved blant annet videreutvikling av dagens
280 nasjonale og regionale såkornfond.
- 281 • FORNY-programmet og BIA-programmet styrkes og videreutvikles.

282

283 **3 UTDANNINGSPOLITIKK**

284 **3.1 Forskningsbasert undervisning – kvalitet i utdanningen**

285 Institusjonene i høyere utdanning skal tilby forskningsbasert undervisning. Dette innebærer at de
286 vitenskapelig tilsatte som hovedregel skal være ansatt i kombinerte stillinger med rett og plikt til å
287 drive FoU-arbeid. Forskningsbasert undervisning foregår når vitenskapelig ansatte underviser
288 innen sitt forskningsområde eller tilgrensende fagfelt, og når deres forskerkompetanse,
289 forskererfaring og forskerinnsett ligger til grunn for undervisningen.

290
291 Lik rett til utdanning er et grunnleggende prinsipp for norsk utdanningspolitikk. Dette innebærer
292 at det offentlige har ansvar for å finansiere høyere utdanning, sørge for nødvendig utstyr til god
293 undervisning og opprettholde en tilfredsstillende studiefinansiering. Det forutsettes at
294 undervisningen er forskningsbasert, at evalueringsformene er tilpasset fagenes egenart og at det gis
295 tett oppfølging av studentene underveis i studiet. Det er viktig å sikre studentene rammevilkår som
296 gjør det mulig å studere på heltid.

297
298 Økonomien til institusjonene innen høyere utdanning må styrkes for å unngå at det kuttes ned på
299 den ressurskrevende delen av undervisningen og studentoppfølging. I denne sammenhengen er det

300 avgjørende at studieplasser fullfinansieres. Universitetene og høyskolene produserer nå langt flere
301 studiepoeng enn de får fullfinansiering for og det utgjør en merbelastning på personalet. For å
302 sikre de ansattes arbeidsvilkår og god undervisning må denne merproduksjonen reduseres.

303
304 En årsak til at ansatte har lite tid til FoU i arbeidstiden er at undervisningsbyrden for den enkelte
305 er blitt for stor. Økt studentantall og tettere oppfølging av den enkelte student har medført økt
306 arbeidsbelastning for de ansatte. Institusjonenes stramme økonomi har samtidig satt
307 beregningsfaktorene for forberedelsestid og etterarbeid under press. Beregningsfaktorene må være
308 tilpasset den faktiske tiden som brukes slik at undervisningsandelen i arbeidsplanen til den enkelte
309 ansatte blir reell.

310
311 Fag- og forskningsbibliotekene er en del av en vitenskapelig infrastruktur som er avgjørende for at
312 forskere og studenter får tilgang til oppdaterte og kvalitetssikrede informasjonsressurser. Disse
313 bibliotekene er en ressurs som bidrar til økt kvalitet i utdanning og forskning, og må sikres en
314 finansiering som gjør dette mulig.

315
316 [Forskningsadministrasjon, studieadministrasjon og teknisk støtteapparat er en viktig faktor for](#)
317 [kvalitet på forskning og undervisning, de må gis en finansiering som sikrer at de kan opprettholde](#)
318 [kvalitet på maskiner, utstyr og kompetanse.](#)

319 **Mål:**

- 320 • Vitenskapelige stillinger skal som hovedregel være kombinerte med rett og plikt til både
- 321 forsknings og utviklingsarbeid, undervisning og formidling.
- 322 • Studieplasser som opprettes over statsbudsjettet skal være fullfinansierte.
- 323 • Det skal være lik rett til utdanning i Norge og tilgangen til høyere utdanning må sikres for de
- 324 økende ungdomskullene og høyere studietilbøyelighet.
- 325 • Institusjonenes overproduksjonen av studiepoeng skal reduseres ned mot nivået til
- 326 bevilgningen i statsbudsjettet.
- 327 • Den resultatbaserte undervisningskomponenten endres slik at institusjonene mottar 80% ved
- 328 studentopptak og 20% ved uteksaminering, mot dagens 60-40.
- 329 • Det må ansettes flere i faste vitenskapelige stillinger for å opprettholde kvaliteten i
- 330 undervisningen og FoU-arbeidet.
- 331 • Universitetene og høyskolene skal sikres full lønns- og pensjonskompensasjon.
- 332 • Undervisningen skal organiseres slik at mest mulig sammenhengende tid kan frigjøres til FoU.
- 333 • Beregningsfaktorer for forberedelse og etterarbeid skal være reelle i forhold til medgått tid.
- 334 • Små og utsatte fag må kunne videreføres til tross for lave søkertall i en periode.
- 335 • Forskere og studenter skal ha tilgang til oppdaterte og kvalitetssikrede bibliotekressurser.
- 336 • [Forskere og studenter skal ha tilgang til oppdaterte laboratorier, teknisk personale, forsknings-](#)
- 337 [og studieadministrasjon.](#)
- 338 • Studentene sikres en studiefinansiering som gjør det mulig å være heltidsstudent.
- 339

340 **3.2 Internasjonalisering av utdanningen**

341 Forskerforbundet mener det er nødvendig å iverksette tiltak for at utenlandske ansatte og
342 studenter ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner lettere kan få tilgang til det norske
343 arbeidsmarkedet. Institusjonssamarbeidet er en sentral komponent i internasjonaliseringen av
344 høyere utdanning. Stimulering av felles aktiviteter vil styrke internasjonaliseringen av norsk
345 forskning og høyere utdanning. Forskerforbundet vil følge utviklingen i Bologna-prosessen og EUs
346 Europa 2020-strategi og utviklingen på det globale markedet for høyere utdanning.

347 **Mål:**

- 348 • Lærerutveksling og felles utvikling av utdanningsprogrammer skal stimuleres .
- 349 • Vilkårene for ansatte som oppholder seg i utlandet i faglig sammenheng skal styrkes.
- 350

351

352 **3.3 Organisering, tilknytningsform, arbeidsdeling**

353 Staten og politiske myndigheter har et overordnet ansvar for universitets- og høyskolesektoren og
354 det ivaretas best ved at de statlige universitetene og høyskolene er forvaltningsorganer med
355 særskilte fullmakter. Disse institusjonene er viktige kulturbærere og skal ha akademisk og
356 kunstnerisk frihet og være faglig uavhengige av staten. Statens rolle er å være en garantist for
357 institusjonenes autonomi og akademiske frihet. Dette forutsetter at institusjonene har en
358 styringsordning som sikrer autonomi fra eier, enten det er departement eller privat stiftelse.

359 Den normale styringsordningen etter universitets- og høyskoleloven er valgt rektor som styreleder
360 og todelt ledelse. Forskerforbundet mener at de ulike gruppene av ansattes representanter til
361 sammen skal ha flertall i universitets- og høyskolestyrene. Akademiske institusjoner kan ikke
362 styres etter de samme prinsipper som andre sektorer. Universiteter og høyskoler må styres
363 gjennom bred involvering av de ansatte. Dette er nødvendig for å forvalte den akademiske friheten
364 på en god måte og forutsetter at institusjonene har kollegiale organer med innflytelse over faglige
365 spørsmål og prioriteringer. Ved de institusjonene der enhetlig ledelse og ansatte ledere er innført,
366 er graden av ansattes medvirkning og innflytelse blitt svekket. Konsekvensene er at vedtak blir
367 dårligere forankret i organisasjonen, beslutningskvaliteten synker, gjennomføringen møter mer
368 motstand og tar lenger tid. Valgte ledere med lojalitet nedover i organisasjonen er sammen med
369 kollegiale organer viktig for at universitetene og høyskolene kan fylle sin rolle som uavhengige
370 forsknings- og utdanningsinstitusjoner.
371

372
373 For å sikre en best mulig utnyttelse av forskningsmidlene er det behov for en tydeligere
374 arbeidsdeling mellom de ulike forskningsutførende sektorene. I den grad institusjonene
375 konkurrerer om samme forskningsmidler må hensynet til like konkurransevilkår ivaretas.
376

377 Sammenslåinger og nettverksdannelser i universitets- og høyskolesektoren må være basert på
378 frivillighet fra alle involverte institusjoner. Samtidig må ikke prosesser knyttet til sammenslåinger
379 og nettverksdannelser prege virksomhetene over tid slik at tid og energi forsvinner bort fra
380 kjernevirksomheten. Institusjoner innen samme institusjonskategori må gis likeverdig
381 finansiering. Adgangen til å skifte institusjonskategori har ført til at mange høyskoler arbeider for å
382 bli universitet. For å unngå en uheldig og kunstig konkurransesituasjon bør det utvikles en
383 tydeligere rolle- og arbeidsfordeling mellom institusjonene.

384 **Mål:**

- 385 • Universitetene og høyskolene skal være statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter.
- 386 • Sammenslåinger eller nettverksdannelser i universitets- og høyskolesektoren skal baseres på
- 387 frivillighet og forankres blant de ansatte. Ingen skal kunne sies opp som følge av fusjoner.
- 388 • Det etableres en sterkere arbeidsdeling mellom de forskningsutførende sektorene, som
- 389 samtidig ivaretar hensynet til like konkurransevilkår.
- 390 • Kollegiale organer skal være lovens normalordning og de ulike gruppene av ansattes
- 391 representanter skal til sammen ha flertall i styret.
- 392 • Institusjonene bruker ordningen med valgt rektor og valgt ledelse på alle nivå.

393

394

395 **4 ARBEIDSTAKERS RETTIGHETER**

396 Forskerforbundet ivaretar medlemmenes rettigheter i arbeidsforholdet og arbeider for å
397 opprettholde og styrke arbeidstakernes rettigheter på alle nivå. I dette inngår også styrking av
398 regelverket knyttet til omstillings- og nedbemanningsprosesser.
399

400 4.1 Fast tilsetning

401 Fast tilsetning er hovedregelen etter norsk lov. Nytilsetning skal som hovedregel skje etter utlysning
402 for å sikre at kvalifikasjonsprinsippet ivaretas. Forskerforbundet arbeider for at bruken av
403 midlertidig tilsetning holdes på et minimum. I dag er en av fem vitenskapelig ansatte ved statlige
404 universiteter og høyskoler tilsatt i midlertidig stilling (ekskl. rekrutteringsstillinger). [Her må det](#)
405 [legges inn tall for T/A personalet også!!](#) Dette er mer enn dobbelt så mye som i arbeidslivet for
406 øvrig og gjør det mindre attraktivt å velge en forskerkarriere. Også for å sikre forskernes
407 akademiske frihet og samfunnets tillit til at forskningen skjer på en kritisk og uavhengig måte, er
408 fast tilsetning og stillingstrygghet av stor betydning for vitenskapelig ansatte.

409
410 I dagens lovverk har tilsatte i eksternt finansierte stillinger svakere rettigheter enn ordinært tilsatte
411 i staten. Antallet ansatte på ekstern finansiering har økt mye siden lovverket ble laget og det er
412 derfor grunn til å styrke rettighetene til personer som er tilsatt på ekstern finansiering, samt
413 vurdere definisjonen av hva som kan kalles ekstern finansiering.

414 Mål:

- 415 • Fast tilsetning er hovedregelen, også for [alle kategorier av](#) personale ved statlige universiteter
416 og høyskoler og helseforetak.
- 417 • Bruken av midlertidig tilsetning ved statlige universiteter og høyskoler skal reduseres ned mot
418 nivået i arbeidslivet for øvrig.
- 419 • Stillingsvernet skal styrkes i lov- og avtaleverk.
- 420 • Ekstern finansiering skal ikke benyttes som grunnlag for å tilsette midlertidig.
- 421 • Ekstern finansiering skal ikke medføre svekkede rettigheter for arbeidstakerne.
- 422 • Institusjonenes handlingsrom til å tilsette fast styrkes ved økt langsiktighet og forutsigbarhet i
423 finansieringspolitikken.

426 4.2 Medbestemmelse

427 Forskerforbundet vil arbeide for at medbestemmelsesordningene styrkes og at ressursene til
428 tillitsvalgte økes innen alle sektorer. Forskerforbundet vil derfor gå imot ethvert forslag om å frata
429 de ansatte etablerte og avtalefestede rettigheter til medbestemmelse. Ved overgang fra statlig til
430 privat sektor må medbestemmelse opprettholdes på samme nivå som i staten.

431
432 I omstillingsprosesser skal det etableres egne avtaler som sikrer de tillitsvalgtes medbestemmelse
433 på alle nivåer og i alle deler av omstillingen. Medbestemmelsen skal være reell og det må avsettes
434 tilstrekkelige ressurser til å gjennomføre gode omstillingsprosesser.

435
436 Midler til opplæring og utvikling (OU-midler) er et helt sentralt virkemiddel i skolering av
437 tillitsvalgte. Forskerforbundet vil arbeide for at denne ordningen opprettholdes minimum på
438 dagens nivå. Det er også viktig at ordningen med OU-midler gjøres gjeldende på alle tariffområder.

439
440 Forskerforbundet vil styrke opplæringen i medbestemmelse innenfor alle sektorer, både gjennom
441 skolering i avtaleverket og i håndteringen av praktiske problemstillinger.

442
443 Forskerforbundet vil så langt mulig ivareta det enkelte medlem som opplever uheldige psykososiale
444 og fysiske belastninger i arbeidsmiljøet, manglende tilrettelegging etter sykdom etc.

445 Forskerforbundet vil arbeide for at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet og IA-avtalen styrkes.
446 Forskerforbundet vil skolere sine tillitsvalgte i regelverk knyttet til arbeidsmiljøet, konfliktløsning
447 og tilrettelegging for sykmeldte.

448 Mål:

- 449 • De ansattes medbestemmelse etter avtaleverket skal styrkes på alle nivå.

- 450 • Ordningen med OU-midler opprettholdes på dagens nivå, og utvides til å omfatte alle
451 tariffområder.
- 452 • Opplæring i medbestemmelse styrkes gjennom sentrale og lokale kurs.
- 453 • Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet og IA-avtalen styrkes.
- 454 • Omstillingsavtaler blir inngått ved omstillingsprosesser.
- 455 • Ansatte sikres medbestemmelse og reell innflytelse i omstillingsprosesser.
- 456 • Regelverket knyttet til omstilling og nedbemanning skal styrkes.
- 457

458 **4.3 Immaterielle rettigheter**

459 Forskerforbundet vil ivareta medlemmenes immaterielle rettigheter til verk som er skapt i
460 arbeidsforholdet, [dette gjelder også medhjelpere innefor T/A personale](#). Forskerforbundet vil
461 videreføre arbeidet for at medlemmenes verk ikke misbrukes eller utnyttes på måter som virker
462 krenkende for opphavspersonen. Forbundet vil arbeide for at arbeidstakernes ideelle rettigheter til
463 egne verk ivaretas.

464

465 Forskerforbundet vil arbeide for at rettighetspolitikk tilsvarende den som er vedtatt ved
466 Universitetet i Bergen og Universitetet i Oslo skal gjøres gjeldende for de andre institusjonene.

467

468 Forskerforbundet vil arbeide for at forskernes rett til publisering ivaretas i offentlige kontrakter om
469 forsknings- og utredningsarbeider.

470

471 Forskerforbundet er positiv til at medlemmene frivillig publiserer i open access-tidsskrifter eller
472 åpne institusjonelle arkiv. Det er imidlertid viktig å presisere at all publisering vil kreve samtykke
473 fra forfatteren. Dette gjelder også for publisering i open access-tidsskrifter og i institusjonsarkivene
474 selv om en artikkel er avlevert der. Ved etablering og videreutvikling av åpne, institusjonelle arkiv
475 må institusjonene sørge for at forfatternes opphavsrettigheter blir ivaretatt, og systemene må ikke
476 medføre ekstra administrativt arbeid for forskerne.

477

478 Det er ikke akseptabelt at forskerne selv må betale for å publisere i open access-tidsskrifter .

479

480 **Mål:**

- 481 • Offentlige standardkontrakter for utredningsoppdrag skal sikre forsker/utreders/[teknisk støtte](#)
482 rett til publisering av resultatene.
- 483 • Det skal ikke etableres overdragelsesklausuler i arbeidsavtaler som forplikter arbeidstakerne til
484 å overdra immaterielle rettigheter i et større omfang enn det som er nødvendig for at
485 arbeidsavtalene skal nå sine formål.
- 486 • En god rettighetspolitikk, tilsvarende den som er vedtatt ved UiB og UiO, gjøres gjeldende for
487 de andre institusjonene i sektoren.
- 488 • Samarbeidet med Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening (NFF) videreføres.
- 489 • Revisjonen av åndsverksloven skal følges opp.
- 490 • Det skal etableres finansieringsordninger som sikrer at økonomisk støtte til publisering, i for
491 eksempel open access-tidsskrifter, utløses automatisk når artikkelen er antatt.
- 492

493 **4.4 Likestilling**

494 Kvalitet i forskning og høyere utdanning krever likestilling. Kjønnbalanse i akademien vil gi økte
495 kunnskapsressurser, bidra til økt kvalitet i kunnskapsproduksjonen og gjøre forskningen mer
496 troverdig og robust. Skjevrekuttering innebærer tap av talenter og dermed tap av
497 konkurransevne i norsk forskningssektor. Akademien er fremdeles preget av kjønnsskjevhet innen
498 ulike stillinger som professor, professor II og faglige lederstillinger. I 2010 var bare 21,3 % av
499 professorene i universitets- og høyskolesektoren kvinner, mens kvinneandelen i professor II
500 stillinger var 15,9 % og 36,4% i faglige lederstillinger.

501

502 En viktig årsak til at kvinner i større grad enn menn velger bort en akademisk karriere kan være at
503 en stor del av forskningen ved landets universiteter og høyskoler må gjøres etter alminnelig
504 arbeidstid. Kvinner er også overrepresentert når det gjelder midlertidig tilsetning i undervisnings-
505 og forskerstillinger. Tiltak for å redusere bruken av midlertidig tilsetning og for å legge til rette for
506 at arbeidsoppgavene lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen er derfor viktige i et
507 likestillingsperspektiv.

508
509
510

511 **Mål:**

- 512 • Kvinneandelen i professor- og professor II-stillinger skal økes.
- 513 • Myndighetene og institusjonene setter måltall for å øke andelen av det underrepresenterte
514 kjønn i alle stillingskategorier.
- 515 • Arbeidsoppgavene skal la seg løse innenfor normalarbeidsdagen
- 516 • Bruken av midlertidig tilsetning skal reduseres.

517

518 **4.5 Livsfasepolitikk**

519 En god livsfasepolitikk skaper mer meningsfylte og inkluderende arbeidsmiljø. Arbeidstakerne må
520 derfor gis arbeidsbetingelser som gjør det mulig for dem å utnytte sin arbeidskapasitet og sine
521 ressurser på en best mulig måte gjennom hele yrkeskarrieren.

522

523 Ansatte med store omsorgsoppgaver må gis arbeidsbetingelser som gjør dem i stand til å
524 kombinere rollen som omsorgspersoner med arbeidslivet, for eksempel gjennom ordninger med
525 hjemmekontor. Det arbeides for arbeidstidsordninger som gjør det enklere for omsorgspersoner å
526 forbli i full stilling. Ordningene skal være likestillingsfremmende, og få reell betydning for alle
527 gruppene Forskerforbundet organiserer.

528

529 Seniorer bør i større grad anvendes som mentorer overfor yngre arbeidstakere for bedre å utnytte
530 seniorennes kompetanse og erfaringer, samt sørge for at deres kontakter og nettverk kommer yngre
531 medarbeidere til gode. [Samtidig kan yngre arbeidstakere være mentor for seniorer i forhold til
532 bruk av dataverktøy på alle nivå. En utveksling av erfaring og tosidig mentorordning vil styrke
533 organisasjonen.](#)

534

535 Forskerforbundet arbeider for å sikre medlemmene best mulig pensjonsvilkår.

536 **Mål:**

- 537 • Arbeidstakere skal gis anledning til å tilpasse sine arbeidsoppgaver ut fra livssituasjon.
- 538 • Kompetanse- og nettverksoverføring fra seniorer til yngre arbeidstakere styrkes.
- 539 • Arbeidstakere med store omsorgsoppgaver skal gis arbeidsbetingelser som gjør det mulig for
540 dem å kombinere omsorgsrollen med deltakelse i arbeidslivet.
- 541 • Arbeidstakere over 60 år skal gis mulighet for omfordeling av arbeidspliktene.
- 542 • Dagens pensjonsordning skal utvikles og forbedres.
- 543 • Ansatte i statlig sektor skal opprettholde pensjonsrettigheter og full opptjeningstid på 30 år i
544 SPK når de tar jobb i privat sektor.

545

546 **4.6 Diskriminering**

547 Kvalitativt god forskning krever godt arbeidsmiljø og mangfold i arbeidsstokken. Forskerforbundet
548 vil arbeide for å motvirke diskriminering i arbeidslivet. Forskerforbundet vil arbeide for å sikre et
549 godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere uavhengig av kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne og
550 seksuell orientering, i henhold til lov- og avtaleverk.

551 **Mål:**

- 552 • Ansatte skal ikke diskrimineres på grunnlag av kjønn, etnisitet, alder, nedsatt funksjonsevne
- 553 eller seksuell orientering.
- 554 • Tillitsvalgte skal gis opplæring i lov og avtaleverk som omhandler diskriminering.
- 555

556 4.7 Varsling

557 Forskerforbundet vil arbeide for at alle ansatte skal ha et arbeidsmiljø preget av åpenhet og god
558 kommunikasjon. Dette gjør det enklere og mindre belastende å si ifra om kritikkverdige forhold.
559 Forskerforbundet vil arbeide for at ansatte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold uten frykt
560 for represalier.

561 **Mål:**

- 562 • Ansatte skal ikke hindres i, eller frykte konsekvensene av, å varsle om kritikkverdige forhold på
- 563 arbeidsplassen.
- 564 • Institusjonene skal legge til rette for varsling i samsvar med lov- og avtaleverk.
- 565 • Både varsleren og den det varsles om skal ivaretas.
- 566
- 567

568 5 LØNN

569 Forskerforbundet arbeider for at medlemmene skal tilbys konkurransedyktige lønnsvilkår
570 tilsvarende ansatte i privat sektor, med tilsvarende kompetanse. Lønnsnivået skal gjenspeile
571 medlemmenes kompetanse, ansvar og innsats. Dette er en forutsetning for at forskning skal være
572 attraktiv som fremtidig karrierevei og at sektoren klarer å rekruttere og beholde de best kvalifiserte
573 talentene.

574
575 Dagens lønnsnivå for Forskerforbundets medlemsgrupper er et resultat av eksisterende
576 tariffavtaler og grad av gjennomslag i forhandlinger innenfor de gjeldende avtalesystemene.
577 For å bedre lønnsvilkårene til Forskerforbundets medlemsgrupper, må det enkelte medlem,
578 tillitsvalgte lokalt og sentralt utnytte alle elementer i de tariffavtaler som foreligger i sektoren.
579 Dette innebærer at man tar i bruk de muligheter det er for lønnsdannelse både sentralt og lokalt.

580
581 Gjennom kampanjer vil Forskerforbundet sette søkelys på lønns- og arbeidsvilkår i sektoren og
582 grunnlaget for et ekstraordinært lønnsloft for våre grupper, og med dette skape bevissthet både
583 blant medlemmer, opinionen og politikere om gevinsten av å prioritere forskning og høyere
584 utdanning.

585

586 **Mål**

- 587 • Forskerforbundets medlemsgrupper skal sikres en god reallønnsutvikling [for alle](#)
- 588 [medlemskategorier](#).
- 589 • Lønnsnivået skal heves vesentlig og være konkurransedyktig i forhold til sammenlignbare
- 590 stillinger i samfunnet for øvrig, og gjøre institusjonene i stand til å konkurrere nasjonalt og
- 591 internasjonalt om å rekruttere og beholde den best kvalifiserte arbeidskraften.
- 592 • Lønns- og arbeidsbetingelsene skal være så attraktive at virksomhetene kan rekruttere de best
- 593 kvalifiserte og motiverte kandidatene til å starte en forskerkarriere, og rekruttere topp
- 594 kvalifiserte forskere til å vende tilbake til en forskerstilling fra andre stillinger, [rekruttere gode](#)
- 595 [ledere og godt og riktig utdannede personer til å bekle administrative og tekniske stillinger](#).
- 596 • Lønnsgapet til sammenlignbare grupper i offentlig sektor skal tettes.
- 597 • Lønnsgapet til privat sektor skal reduseres.
- 598 • Lover og avtaleverk skal etterleves.
- 599 • Midlertidig tilsatte skal sikres like gode lønnsvilkår og lønnsutvikling som fast tilsatte.

- 600 • Lønnsforskjeller på grunnlag av verdsettingsdiskriminering eller kjønnsbaserte lønnsforskjeller
601 skal avdekkes og utjevnes.
602 • Arbeidsgiver bør legge inn egne midler i i potten ved lokale forhandlinger.
603 • Det iverksettes en kampanje for å sette søkelys på medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.
604
605

606 **6 FORSKERFORBUNDETS VIRKEMIDLER**

607 Forskerforbundets arbeid knyttet til organisasjon, informasjon og samfunnskontakt er et
608 virkemiddel for å kunne realisere forbundets målsettinger innen lønns- og personalpolitikk,
609 forsknings- og utdanningspolitikk.

610
611 Forskerforbundets arbeid med forskningspolitikk, utdanningspolitikk og arbeidstakers rettigheter
612 forutsetter et tett samarbeid mellom forbundets sentrale og lokale organisasjonsledd. For at
613 Forskerforbundet skal få gjennomslag for sine politiske og strategiske mål, er det viktig at disse er
614 godt forankret i organisasjonen.
615

616 **6.1 Organisasjon**

617 Forskerforbundets innflytelse har nær sammenheng med antallet medlemmer. En velfungerende
618 organisasjon er en sentral forutsetning for å få gjennomslag for aktuelle saker og for at
619 medlemmene skal få nødvendig bistand og service. En høy organisasjonsprosent gir forbundet
620 større legitimitet, økt påvirkningsgrad og større økonomisk handlefrihet. Rekruttering av nye
621 medlemmer skal derfor prioriteres.
622

623 En effektiv og slagkraftig organisasjon fordrer at de sentrale nivåer, lokallagene og de fagpolitiske
624 foreningene trekker mot de samme målene, og at man i nært samarbeid bidrar til å fremme
625 medlemmenes interesser. Hovedstyret har en sentral rolle i å utforme politiske strategier og
626 prioriteringer og trekke opp klare målsetninger for lokallagenes strategiske arbeid.
627 Forskerforbundet vil styrke lokallagene og deres rolle som aktive premissleverandører i forbundets
628 politikk- og strategiutvikling i tillegg til arbeidet ved egen arbeidsplass.
629

630 De tillitsvalgte har ansvaret for å iverksette forbundets politikk og for å bistå medlemmene. Av den
631 grunn må tillitsvalgte sikres gode arbeidsvilkår og et velfungerende opplæringstilbud.

632 **Mål:**

- 633 • Medlemstallet skal fortsatt øke, både gjennom nyrekruttering og ved å beholde eksisterende
634 medlemmer.
635 • Forskerforbundet skal være etablert på alle virksomheter i sektoren høyere utdanning og
636 forskning, og skal være det primære valget for alle ansatte i stillinger med krav til høyere
637 utdanning innen sektoren.
638 • Landsrådet skal benyttes aktivt som et politikk- og strategiutviklende organ og til å fremme
639 kommunikasjonen mellom lokallagene, de fagpolitiske foreningene og Hovedstyret.
640 • Sektorseminarene skal ha en spisset rolle som forum for politisk og strategisk debatt og for
641 erfaringsutveksling mellom lokallagene.
642 • Opplæringen av tillitsvalgte skal holde høy kvalitet gjennom et aktuelt, profesjonelt og fleksibelt
643 kursopplegg. Målet med kursene er å gjøre de tillitsvalgte i stand til å ivareta alle
644 medlemmenes kategorienes interesser etter lov- og avtaleverk, og innholdet skal være forankret
645 i Forskerforbundets mål.
646 • Tillitsvalgte skal involveres i strategi- og politikktutvikling, faste og ad hoc-utvalg og i sentrale
647 forhandlingsutvalg.
648 • Ressurser til tillitsvalgtarbeid skal heves. Tillitsverv skal inngå blant kriteriene for lokale
649 lønnsoppyrkk, og heltidstillitsvalgte gis ekstra lønnskompensasjon.
650 • Det etableres ordninger med forskningstermin for vitenskapelig tilsatte som påtar seg
651 tillitsverv.

- 652 • Lokallagenes arbeid for å rekruttere nye tillitsvalgte styrkes.
653 • [Organisering og finansiering av de fagpolitiske foreningene må vurderes, med sikte på at alle](#)
654 [medlemmer skal føle at de blir sett og ivaretatt uten å måtte betale ekstra. Ny organisering, nye](#)
655 [mandat og ny finansieringsmodell må i vareta dette bedre enn dagens ordning gjør.](#)
656 • Forsikringstilbud, banktjenester og andre medlemsfordeler skal være attraktive og gi forbundet
657 et konkurransefortrinn sammenlignet med andre organisasjoner.
658 • Samarbeid og påvirkning innen egen hovedorganisasjon videreutvikles.
659

660 **6.2 Informasjon og mediehandling**

661 Forskerforbundets kommunikasjonsstrategi er et avgjørende virkemiddel for å nå forbundets
662 politiske mål. Mediearbeidet skal bidra til å gjøre forbundets synspunkter og målsettinger kjent for
663 medlemmene, de tillitsvalgte, virksomhetenes ledelse, politikere og myndigheter innen høyere
664 utdanning og forskning.
665

666 Medieprofilering skal brukes aktivt for å styrke måloppnåelsen når det gjelder lønns- og
667 arbeidsvilkår og for å få gjennomslag for forbundets synspunkter i utdannings- og
668 forskningspolitikken. Dette krever et tydelig budskap, velbegrunnet argumentasjon og et aktivt
669 arbeid overfor media. Forbundets leder står sentralt i dette arbeidet.
670

671 Forskerforbundets standpunkt i aktuelle saker skal være kjent i organisasjonen, blant tillitsvalgte
672 og for medlemmer og potensielle medlemmer. Informasjonen som gis fra forbundet sentralt skal
673 bidra til at alle organisasjonsledd og tillitsvalgte har god kjennskap til forbundets politikk,
674 prioriteringer og resultater slik at hele organisasjonen kan arbeide mot de samme målene.

675 **Mål:**

- 676 • Styrke Forskerforbundets medieeksponering og profilering av saker blant annet gjennom
677 målrettet bruk av sosiale medier, og bruke dette aktivt i arbeidet med å realisere våre mål.
678 • Påvirke opinion og beslutningstakere gjennom kampanjer som setter søkelys på lønns- og
679 arbeidsvilkår i sektoren.
680 • Formidle kunnskap om ressursituasjonen i forskning og høyere utdanning og ABM-sektoren
681 og konsekvensene for samfunnet til opinion, beslutningstakere og bevilgende myndigheter.
682 • Lokallagenes skal ha et godt grunnlag for mediehandling i lokale saker.
683 • Forskerforum skal styrke sin posisjon som et ledende aktualitets- og debattorgan innen
684 sektoren.
685 • Medlemmer og tillitsvalgte skal oppleve at informasjonen som gis fra forbundet sentralt er
686 aktuell, relevant og dekkende.
687 • Samholdet i organisasjonen skal styrkes gjennom tydelig presentasjon av Forskerforbundets
688 politikk og prioriteringer.
689

690 **6.3 Samfunnskontakt**

691 For å nå våre politiske mål er det viktig at Forskerforbundet fremstår som en tydelig, profilert og
692 seriøs samfunnsaktør. Forbundets synspunkter og målsettinger skal være kjent for virksomhetenes
693 ledelse, politikere og myndigheter innen høyere utdanning og forskning. Forskerforbundets
694 samfunnskontakt skal bidra til økt gjennomslag overfor myndighetene. Forbundet vektlegger å
695 komme tidlig inn i politiske prosesser for å bidra med kunnskap og forslag til løsninger. For å få
696 gjennomslag for sine saker, må Forskerforbundet engasjere seg sterkt i samfunnsdebatten med et
697 klart og tydelig budskap. Utstrakt samarbeid og alliansebygging med andre aktører både nasjonalt
698 og internasjonalt er viktig for å oppnå resultater.

699 **Mål:**

- 700 • Forskerforbundet skal beholde og styrke sin posisjon som den ledende samfunnsaktøren og den
701 toneangivende interesseorganisasjonen innenfor forskning og høyere utdanning.

- 702 • Få gjennomslag for vår politikk i Unio, særlig i tariff- og forskningspolitikken, og få støtte for
- 703 Forskerforbundets kampanjer.
- 704 • Samarbeidet og kontakten med andre aktører innenfor forbundets interesseområde skal
- 705 videreutvikles for å sikre størst mulig gjennomslag for Forskerforbundets politikk.
- 706 • Forskerforbundet følger utviklingen internasjonalt gjennom deltakelse i EI/ETUCE og nordisk
- 707 samarbeid.