

# Forskerforbundets politikk for medlemmer i helsesektoren

---

Notat vedtatt av Hovedstyret 26.01.2023



Skriftserien  
1/2023

# Innledning

Forskerforbundet organiserer ansatte i helseforetakene innen vitenskapelige, tekniske, administrative og kliniske stillinger. Medlemmene representerer et mangfold av fagtradisjoner og profesjoner som har til felles at de jobber for å sikre god helse og livskvalitet for befolkningen gjennom pasientbehandling, utdanning, opplæring og forskning.

Forskerforbundets politikk for helsesektoren er vedtatt av Hovedstyret og forankret i Forskerforbundets arbeidsprogram og verdiplattform.

Sykehusene har fire lovpålagte kjerneoppgaver. Disse er pasientbehandling, utdanning av helsepersonell, opplæring av pasienter og pårørende, og forskning. Flertallet av våre medlemmer er tilknyttet sykehusenes lovpålagte oppgaver innen forskningsvirksomhet, slik som forskere, postdoktorer, stipendiater, ingeniører, bibliotekarer mv. Forskerforbundet organiserer også helsepersonellgrupper som arbeider både i klinikk og med forskning, hvor kliniske ernæringsfysiologer utgjør den største gruppen. Forskerforbundet har også medlemmer blant ansatte innen drift, administrasjon og ledelse av sykehusene.

Forskerforbundet gjennomførte en medlemsundersøkelse våren 2021<sup>1</sup> som avdekket flere felles utfordringer for medlemmene i helsesektoren. Midlertidige ansettelser, manglende kompetanseheving- og karriereutviklingsmuligheter og utydelige stillingsstrukturer oppleves som særlige utfordringer.

Norge har, sammen med flertallet av FN-landene, forpliktet seg til å arbeide for å nå FNs bærekraftsmål, der bærekraftsmål nummer tre omhandler «å sikre god helse og fremme livskvalitet for alle, uansett alder». Forskerforbundets medlemmer bidrar til samfunnsoppdraget og bærekraftsmålet, og har en viktig rolle i arbeidet med å møte sentrale utfordringer i sektoren, som endringer i demografi, økende grad av spesialisering, mer kompliserte sykdomsforløp og stadige varsler om mangel på helsearbeidere nasjonalt og globalt.

Forskningsoppdraget til helseforetakene sikrer et kunnskapsreservoar som er avgjørende for forebygging og samfunnsberedskap. Forskerforbundet mener Norge skal ha en offentlig finansiert helsetjeneste, underlagt demokratisk kontroll, som bidrar til kunnskapsutvikling og sikrer befolkningen forsvarlige, effektive og likeverdige tjenester.

## **Forskerforbundet arbeider for**

- Å styrke forskning, tverrfaglighet og samarbeid i sykehusenes kjerneoppgaver.
- Godt samsvar mellom arbeidsoppgaver, krav og tilgjengelige ressurser.
- Gode lønns- og arbeidsvilkår og at bruken av midlertidige ansettelser må ned på nivå med arbeidslivet for øvrig
- Bedre kompetanseutvikling og karrieremuligheter.
- Styrking av medbestemmelse og medvirkning på alle nivå.

---

<sup>1</sup> Forskerforbundet: Lønns- og arbeidsvilkår i helsesektoren, Skriftserien nr. 5/2021

# Styrket forskning og tverrfaglighet

Forskning er en helt sentral del av samfunnets beredskap. Forskerforbundet er opptatt av at det etableres rammevilkår som sikrer langsiktighet for forskningsvirksomheten ved sykehusene. Sykehusenes forskningspolitikk må gi rom for uavhengig og nytenkende grunnforskning, så vel som forskning for å sikre et kvalitativt godt, effektivt, rettferdig og treffsikkert helsetilbud. Forskningsvirksomheten ved sykehusene bidrar blant annet til at helsetjenesten er oppdatert innen den medisinske utviklingen og kan foreta kritiske vurderinger av etablerte og nye diagnostiske metoder, behandlingstilbud og teknologi.

Dagens og fremtidens pasienter har ofte kompliserte og sammensatte tilstander. Et mangfold av kunnskap og kompetanse er nødvendig både i forskning, utdanning, i det kliniske arbeidet og i drift av sektoren. Større grad av tverrfaglighet for å sikre kunnskapsbaserte tjenester og styrke kunnskapsgrunnlaget i sektoren, er et uttalt mål<sup>2</sup>. Det må innebære at sektoren drar veksler på ulike typer kompetanse, og at kravene til tverr- og flerfaglighet i arbeidet også må gjenspeiles i ledelse, arbeidsprosesser og kvalitetssikring i tjenester.

Helsevesenet står foran store utfordringer. Kompliserte og sammensatte problemstillinger krever kompliserte og sammensatte løsninger. Økende kostnader, en aldrende befolkning, økende forventninger og mangel på helsearbeidere vil utfordre bærekraften i dagens helsevesen. Dette understreker behovet for nytenking og innovative løsninger. Innovasjoner i helsevesenet må skje i samarbeid mellom forskere, teknologer og klinikere. Etikk og ansvarlighet skal være en integrert del av teknologibruk i sektoren.

Tverrfaglighet og flerfaglig samarbeid og forskning utfordres ofte av finansieringssystemer som for eksempel stykkpris- og innsatsstyrt finansiering som påvirker oppgaver og prioriteringer med hensyn til tids- og ressursbruk. Finansieringssystemet, kombinert med krav om aktivitetsvekst og økt produksjon, kan stille tverrfaglighet, samarbeid og samhandling overfor utfordringer som gir dårlig utnyttning av tilgjengelige ressurser. På sikt kan det gi sykehusene dårligere forutsetninger for å oppfylle samfunnsoppdraget.

## Forskerforbundet arbeider for

- Gode rammevilkår som sikrer både grunnforskning og den kliniske forskningsvirksomheten i sykehusene
- At det legges til rette for økt tverrfaglighet i alle kjerneoppgavene som pasientbehandling, opplæring, undervisning og forskning.
- At det legges til rette for medvirkning og tverrfaglig samarbeid i utvikling og bruk av nye teknologier.
- Tverrfaglig ledelse.

---

<sup>2</sup> NOU 2005:1 [God forskning – bedre helse](#). Utkast til lov om medisinsk og helsefaglig forskning (helseforskningsloven). [Forskning og innovasjon for bedre samhandling](#) (Helse- og omsorgsdepartementets samhandlings-forskningsstrategi 2012–2015).

Betydningen av praksisnær forskning og behovet for ny kunnskap er beskrevet nærmere i stortingsmeldingene Meld. St. 25 (2005–2006) Mestring, muligheter, mening; Meld. St. 29 (2012–2013) Morgendagens omsorg; Meld. St. 10 (2012–2013) God kvalitet – trygge tjenester og Meld. St. 13 (2011–2012) Utdanning for velferd – Samspill i praksis.

## Samsvar mellom oppgaver og ressursbruk

Både medlemsundersøkelsen og Medbestemmelsesbarometeret 2017<sup>3</sup> viser at opplevelsen av ubalanse mellom tilgjengelige ressurser og de krav som stilles til arbeidets omfang og innhold, er utbredt. En stor andel av Forskerforbundets medlemmer i helseforetak og sykehus arbeider mer enn normal arbeidsdag. I medlemsundersøkelsen fra 2021 oppgir ca. 40 % av respondentene at de ofte eller alltid arbeider mer enn normal arbeidsdag. Dette påvirker ansattes arbeidsvilkår på en negativ måte. Økende ubalanse mellom krav og tilgjengelige ressurser gir ugunstige arbeidsvilkår og arbeidsmiljø. Vedvarende og økende ubalanse gir stress og sykefravær. Dette er dårlig utnyttelse av de ansattes ressurser. Det må legges bedre til rette for at de ansattes ressurser og kompetanse brukes på best mulig måte. En forutsetning for god utnyttelse av arbeidskraftressursene, er god dialog mellom ledelsen og de som skal utføre arbeidsoppgavene.

Mange ansatte i kombinerte stillinger opplever at forsknings- og utviklingsarbeid må skyves på til fordel for pasientbehandling og driftsoppgaver. For de som har forskningsoppgaver betyr det at forskningsarbeid ofte må gjennomføres på fritiden.

Forskerforbundet mener dagens finansieringsordninger og -modeller i sektoren, ikke tar tilstrekkelig hensyn til investeringer i bygg, IKT, legemidler og liknende. Det utfordrer ressursene til kjerneoppgavene og medfører økt press på de ansatte. Dette svekker forutsetningene for kvalitet, samarbeid og dialog i sektoren, og harmonerer dårlig med samfunnsoppdraget.

### **Forskerforbundet arbeider for:**

- Bedre samsvar mellom krav og ressurser i arbeidshverdagen.
- At andel av arbeidstid til forskning nedfelles i arbeidsavtaler/stillingsinstrukser.
- Bedre dialog mellom de som skal utføre oppgavene og ledelsen for å redusere gapet mellom krav og ressurser.
- At finansieringsordninger i sektoren tar høyde for nødvendige investeringer og infrastruktur for forskning.

## Bedre lønns- og arbeidsvilkår

Forskerforbundet arbeider for at medlemmer skal ha et lønnsnivå som gjenspeiler deres utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. Medlemsundersøkelsene viser at en økende andel av Forskerforbundets medlemmer i helseforetak og sykehus er misfornøyde med lønna og lønnsutviklingen. Fra 2015 til 2021 har andelen som er misfornøyde økt fra 37,5 % til 54 %. Forskerforbundet arbeider for at kompetanse skal lønne seg. Kompetanseheving som gjennomføres for Forskerforbundets medlemmer, bør gi utslag i økt lønn for den enkelte medarbeider på linje med de definerte tillegg som gis til andre profesjonsgrupper i sektoren.

Det må være samsvar mellom lønnsutvikling og utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. Det innebærer at en faglig karriereutvikling bør kunne gi like gode lønnsmuligheter som en lederkarriere. Lønnsdannelse for Forskerforbundets medlemmer i Spekter Helse skjer lokalt. Forskerforbundet vil bistå de tillitsvalgte i lønnsforhandlingene.

---

<sup>3</sup> <https://medbestemmelsesbarometeret.oslomet.no>

## Midlertidighet

Fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv. Midlertidig ansettelse krever særskilt lovhjemmel og det er ikke adgang til å ansette midlertidig hvis man ikke oppfyller lovens vilkår. Det er en stor utfordring at mellom 30 og 50 prosent av forskerpersonalet i helseforetakene er midlertidig ansatte, og da er stipendiater og forskningsassistenter holdt utenfor. Forskning er en lovpålagt, løpende oppgave av *varig* karakter som er pålagt helseforetakene å utføre. Til tross for dette er en urovekkende høy andel av forskerne i helseforetakene midlertidig ansatt, med begrunnelse i at arbeidet er av midlertidig karakter.

Postdoktorstillingers hovedmål er å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Erfaringen fra helseforetakene er at forskere blir ansatt som postdoktorer i det som oppfattes som helt ordinære forskerstillinger. Forskerforbundet mener praksisen er med på å undergrave hovedregelen om fast ansettelse, og at de som ansettes på slike vilkår ikke blir behandlet i tråd intensjonen for postdoktorstillinger.

Dokumentasjon på omfanget av midlertidige ansettelser er et viktig virkemiddel i arbeidet med å redusere bruken av midlertidige ansettelser. Arbeidsgiver skal drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte<sup>4</sup>. Dette har imidlertid vist seg vanskelig da mange virksomheter ikke har tilstrekkelig oversikt. Derfor arbeider Forskerforbundet for å etablere en omforent oversikt over midlertidighet i sektoren og ved den enkelte virksomhet, som kan legges til grunn for drøftingen av bruken av midlertidighet. Det er behov for tydelige signaler fra politiske myndigheter overfor de regionale helseforetakene om å stramme inn på den utstrakte bruken av midlertidige ansettelser blant forskerpersonalet.

### Forskerforbundet arbeider for at

- Lønnsnivået skal gjenspeile utdanning, kompetanse, ansvar og innsats.
- Bruken av midlertidige ansettelser må ned på nivå med arbeidslivet for øvrig.
- Andel midlertidig ansatte i forskningsrelaterte stillinger benyttes som egen styringsparameter for helseforetakene på samme måte som for universitetene og høyskolene.
- Det utarbeides en omforent oversikt over bruk av midlertidige ansettelser i helsesektoren.
- Økt opplæring i lov- og avtaleverk for partene i helsesektoren.
- Det etableres en anbefalt praksis for ansettelser innen eksternt finansiert virksomhet som sikrer faste ansettelser som hovedregel og bidrar til økt langsiktighet og kvalitet.

## Karriere og kompetanseutvikling

Det er sentralt for ansatte i kunnskapssektoren å holde seg faglig oppdatert. Innen helsesektoren er dette helt avgjørende. Videreutvikling og styrking av kompetansen er også sentralt for den enkeltes mulighet til karriereutvikling. Muligheten for å delta i kompetanseutviklende aktiviteter er derfor av stor betydning både for sektoren som sådan og for den enkelte arbeidstaker.

---

<sup>4</sup> [Arbeidsmiljøloven §14.9 \(2\)](#) «Arbeidsgiver skal minst en gang pr år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.»

Arbeidstaker har en plikt og rett til å holde seg faglig oppdatert. Partene er i fellesskap forpliktet gjennom lov- og avtaleverk til å gjennomføre kompetanseutviklingstiltak, og arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge kompetansebehov.

En stor andel av Forskerforbundets medlemmer i helseforetak og sykehus mener at muligheten for å delta i etter- og videreutdanning er viktig for karriereutviklingen, og ikke minst for kvalitet i behandling av pasienter. Samtidig er det under 20 prosent som har deltatt i slike kompetansehevede aktiviteter<sup>5</sup>. Manglende trygghet rundt karrieremuligheter henger til en viss grad sammen med den høye bruken av midlertidige ansettelser. Fast stilling vurderes av medlemmene som den viktigste faktoren for karriereutvikling. I tillegg til faste ansettelser vil en transparent stillingsstruktur kunne bidra til forutsigbarhet og karriere- og lønnsutvikling for de ansatte.

I en kartlegging av forskeryrkets attraktivitet blant Forskerforbundets medlemmer kommer det fram at ansatte i helseforetakene i større grad enn andre forskere oppgir manglende karrieremuligheter som en viktig årsak til at de har vurdert å slutte i yrket<sup>6</sup>. Det må etableres opprykksmuligheter for forskningsstillinger og tydelige karriereløp for både vitenskapelige, administrative og tekniske stillinger som gjenspeiler sammenlignbare stillinger i andre sektorer. Opprykksordningene må være basert på tydelige kvalifikasjonskrav og krav til spesialisering med valide bedømmelsesordninger etter mal fra statlig sektor. Den enkeltes muligheter for karriereutvikling bør også være tema i de årlige medarbeidersamtalene.

## Karriere- og kompetanseutvikling for kliniske ernæringsfysiologer

Kliniske ernæringsfysiologer er autorisert helsepersonell, og forvalter og praktiserer ernæringsvitenskap både gjennom direkte pasientkontakt, gjennom opplæring og rådgivning av pasienter, utdanning og veiledning av helsepersonell, og gjennom overordnet FoU-arbeid. Faglig oppdatering og utvikling er en sentral del av det å være helsepersonell. For å kunne yte en forsvarlig helsetjeneste må de ansatte derfor sikres gode rammevilkår for faglig kompetanseutvikling. Kliniske ernæringsfysiologers faglige ekspertise er viktig for pasientbehandling med høy kvalitet. Kravene til kompetanse og evne til å utvikle denne gjennom faglige nettverk internt og eksternt vil fortsatt øke. Kontinuerlig kompetanseutvikling for å følge de økte kravene er nødvendig.

Kliniske ernæringsfysiologer etterlyser spesialistordninger eller andre former for formalisert kompetanseutvikling som kan danne grunnlag for karriereutvikling. Nasjonale spesialiseringsordninger, som for eksempel offentlig spesialistgodkjenning, finnes for leger og er nå også etablert innenfor sykepleierprofesjonen. Spesialistordninger er en måte å sikre kvaliteten ved pasientbehandlingen på, et system for vedlikehold og oppdatering av fagkunnskap, og en karrierevei som ikke innebærer at man må over i lederstillinger eller en forskerstilling for å oppleve karriereutvikling.

### Forskerforbundet arbeider for

- Gode karrieremuligheter og tydelige stillingsstrukturer for alle yrkesgrupper i sektoren.
- Bedre muligheter for faglig oppdatering og kompetanseheving.
- Spesialistordninger for kliniske ernæringsfysiologer.
- Et nasjonalt system for opprykk ved kompetanseheving.
- Tariffestede muligheter for forskningstermin.
- Bedre muligheter for kombinerte stillinger (forskning/undervisning/klinikk).

---

<sup>5</sup> Forskerforbundet: Lønns- og arbeidsvilkår i helsesektoren, Skriftserien nr. 5/2021

<sup>6</sup> Forskerforbundet: «Jeg elsker å være forsker, men ...», Skriftserien nr. 5/2022

# Medbestemmelse og medvirkning

Medbestemmelse og samarbeid skal sikre gode arbeidsforhold og god utvikling av virksomhetene. Medbestemmelse bidrar til mindre konflikter, bedre tjenester og bedre grunnlag for omstillinger.

Strukturendringer som gir større organisasjoner spredt over store geografiske områder resulterer i mange tilfeller i lang avstand mellom ansatte, tillitsvalgte og ledelse. Dette utfordrer medbestemmelsen i de virksomheter det gjelder. Mange tillitsvalgte opplever at medbestemmelsesinstitusjonene i sykehusene har gått fra å være en arena for dialog til en arena for ensidig informasjon fra arbeidsgivers side, og at medbestemmelsen dermed utfordres i en sektor preget av omstilling og effektiviseringskrav. Redusert medbestemmelse og medvirkning er negativt både for den enkelte ansatte, for virksomheten og for den norske arbeidslivsmodellen.

Medbestemmelsen utfordres av stadige omstillinger, effektivitetskrav og styrings- og ledelsesmodeller som verken gir tid eller rom for riktig involvering av de tillitsvalgte. Til grunn for endringer og nedskjæringer kan det ligge utredninger og vurderinger som gjøres kjent for de tillitsvalgte, uten at de tillitsvalgte gis reell mulighet til drøfting. For å sikre best mulige ivaretagelse av partsrettighetene lokalt er det viktig å øke organisasjonsgraden samt styrke fagforeningsbevisstheten i de ulike virksomhetene. Økt opplæring i lov- og avtaleverk er viktig for å ivareta medbestemmelse og medvirkning i virksomhetene.

Resultatene fra Medbestemmelsesbarometeret<sup>7</sup> understøtter de tillitsvalgtes opplevelse av redusert medbestemmelse. Dette tyder på at styringsformene i helsesektoren er mindre preget av en demokratisk og medbestemmelsesorientert ledelse enn i arbeidslivet generelt.

## Forskerforbundet arbeider for

- At partssamarbeidet styrkes slik at ansattes kunnskap og kompetanse blir trukket inn i viktige prosesser, og intensjonen om å gi arbeidstakerne reell innflytelse i hovedavtalen overholdes.
- Medbestemmelse i virksomhetene styrkes og utvikles.
- Tillitsvalgte sikres tilstrekkelige rammebetingelser for å ivareta sitt ansvar og sin rolle.
- Etablering av gode strukturer for å fremme medbestemmelse uavhengig av geografisk avstand og organisasjonsform.

---

<sup>7</sup> Se Arbeidsforskningsinstituttet AFI, Medbestemmelsesbarometeret 2016, 2018, 2019 og 2022.  
<https://medbestemmelsesbarometeret.oslomet.no>

# FORSKER FORBUNDET

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdannings-politiske spørsmål.

**Forskerforbundet**

Postadresse: Postboks 1025  
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:  
Tullins gate 2, Oslo

Sentralbord: +47 21 02 34 00  
post@forskerforbundet.no