

Verdiplattform. Arbeidsprogram 2022–2024

Vedtatt på representantskapets møte
21.–22. oktober 2021



Innhold

Verdiplattform	3
Arbeidsprogram 2022–2024	
1 Innledning	5
2 Lønn og karriereutvikling	
2.1 Konkurransedyktig lønn	6
2.2 Karriereutvikling	7
2.3 Pensjon	7
3 Arbeidsvilkår	
3.1 Fast ansettelse som hovedregel	8
3.2 Arbeidstid	8
3.3 Ivareta og videreutvikle medbestemmelse	9
3.4 Tillitsvalgte	9
3.5 Akademisk frihet som grunnleggende premiss	10
3.6 Immaterielle rettigheter	10
3.7 Mangfold og likestilling	11
3.8 Personal- og livsfasepolitikk	11
3.9 Oppfølging av bærekraftsmålene	12
4 Forskningspolitikk	
4.1 Kvalitet i FoU-arbeidet	13
4.2 Finansiering av forskning	14
4.3 Utdannings- og rekrutteringsstillinger	15
4.4 Internasjonalisering	16
5 Utdanningspolitikk	
5.1 Kvalitet i høyere utdanning	18
5.2 Finansiering av høyere utdanning	19
6 Organisering og ledelse av kunnskapsinstitusjoner	20
7 Virkemidler	
7.1 Organisasjon	21
7.2 Kommunikasjon og samfunnskontakt	22

Verdiplattform

Forskerforbundets formål og grunnverdi

Forskerforbundet er en partipolitisk uavhengig fagforening for ansatte og studenter i forsknings- og kunnskapssektoren som omfatter universitetene, høyskolene, forskningsinstituttene, sykehusene, offentlig forvaltning sammen med museene, arkivene, bibliotekene og industrien.

Forskerforbundet skal bedre lønns- og arbeidsvilkårene innen forsknings og kunnskapssektoren og ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser. Ivaretagelse av bærekraftsmålene gjennom arbeidet med å fremme forskning, utdanning, likestilling og et anstendig arbeidsliv er en del av Forskerforbundets kjerneaktivitet. Forskerforbundet skal være en miljøbevisst organisasjon som arbeider for redusert klimaavtrykk på en rettferdig måte.

Forbundets medlemmer og tillitsvalgte er helt sentrale for oppgaveløsningen ved institusjonene og Forskerforbundet er en ansvarlig part i arbeidet med å skape gode løsninger til beste for virksomhetene og for å styrke det norske velferds-samfunnet.

Forskerforbundet skal opptre etterrettelig, ansvarsfullt og tydelig i alle sammenhenger.

Akademisk frihet og faglig skjønn

Akademisk frihet ligger til grunn for alt forsknings- og utviklingsarbeid (FoU). Intellektuell frihet er en grunnleggende forutsetning for all sannhetssøkende og kunstnerisk skapende virksomhet. Forskningsinstitusjonene må sikre forskerens frihet i valg av tema, metode, samarbeidspartnere, gjennomføring av forskning og publisering av resultater.

Lønns- og arbeidsvilkår

Kunnskapsarbeiderne i forsknings- og kunnskapssektoren er virksomhetenes viktigste ressurs. For å kunne rekruttere og beholde dyktige ansatte må institusjonene være attraktive arbeidsplasser som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet og ha konkurransedyktige betingelser. Dette innebærer lønn på nivå med sammenlignbare stillinger i samfunnet for øvrig, tilstrekkelig tid og ressurser til å utføre arbeidsoppgavene. Kunnskapsarbeidere skal sikres trygge arbeidsforhold.

Fast ansettelse og stillingstrygghet er av stor betydning både av hensyn til den enkelte, og til fagmiljøet og arbeidsmiljøet ved virksomhetene. For vitenskapelig ansatte bidrar fast ansettelse til å sikre forskernes akademiske frihet, langsiktighet og samfunnets tillit til at forskningen skjer på en kritisk og uavhengig måte. Det skal ikke forekomme diskriminering på noe grunnlag, og det må legges til rette for gode rekrutteringsprosesser som sikrer kjønnsbalanse i alle stillingsgrupper.

Respekt for individets grunnleggende rettigheter og demokratiske spilleregler er forutsetninger for å finne gode løsninger og skape et godt samfunn. Arbeidsplasser med velfungerende ordninger for medvirkning for ansatte er en viktig del av dette. Åpenhet og innsyn i beslutningsprosesser sikrer mulighet for medvirkning og motvirker at utenforliggende hensyn legges til grunn.



Den norske modellen med trepartssamarbeid mellom myndighetene, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene utgjør grunnmuren i den norske velferdsstaten. De tillitsvalgte er bindeleddet mellom ansatte og arbeidsgiver og bidrar til best mulige løsninger for ansatte og virksomheten. Medbestemmelse og medvirkning for ansatte og tillitsvalgte gir bedre og mer produktive virksomheter. Modellen ligger til grunn for utviklingen av norsk velferd og arbeidsliv og må beholdes, styrkes og videreutvikles.

Tariffavtaler sikrer kollektive forhandlinger og utvikling av lønns- og arbeidsvilkår. Forbundets viktigste verktøy for å sikre medlemmenes lønnsutvikling og gode arbeidsvilkår vil være utvikling og etablering av tariffavtaler sentralt og lokalt. Muligheter for kompetanseutvikling, faglig fornyelse og gode karriereveier er en forutsetning for å rekruttere og vedlikeholde gode fagmiljøer.

Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU)

Kunnskap og kompetanse er grunnlaget for demokratiet samt den velferd og velstand vi har i dag. Nasjonale og globale utfordringer som bærekraftig økonomisk utvikling, miljø, energi, demokrati, migrasjon, fattigdom, matproduksjon og helse, krever at det satses sterkere på kunnskapsutvikling. Satsing på kunnskap, forskning og innovasjon er et nødvendig virkemiddel for å løse samfunnsutfordringer, opprettholde konkurransekraft, videreutvikle velferdssamfunnet og sørge for at enkeltmenneskers ressurser og potensial kan realiseres.

For å møte og skape en fremtid vi ennå ikke kjenner og svare på spørsmål vi ennå ikke har, må forskningsinnsatsen styrkes og det må legges til rette for uavhengig, kreativ og nytenkende forskning. En nasjonal forskningspolitikk må derfor gi rom for åpenhet og langsiktig kompetansebygging i forsknings- og kunnskapssektoren. En offensiv kunnskapspolitikk er en god investering for Norge, og et vesentlig bidrag til å skape nye og kunnskapsbaserte arbeidsplasser.

Kunnskapsarbeidere skal ha gode rammevilkår for faglig utvikling. Det innebærer sammenhengende tid til FoU i et forutsigbart system, driftsmidler og tilgang til moderne forskningsinfrastruktur samt kompetente ledere og støtteapparat.

Utdanningspolitikk og kunnskapsforvaltning

Utdanning og kompetanse er viktig for vår selvforståelse og kultur. Et høyt utdanningsnivå i befolkningen har betydning for den økonomiske veksten og gjør arbeidsstyrken mer produktiv og omstillingsdyktig.

Frie og uavhengige institusjoner i forsknings- og kunnskapssektoren er langsiktige og faglig selvstendige forvaltere av kunnskap. Befolkningens tillit til kunnskapsproduksjonen er avhengig av at institusjonene har åpenhet for debatt, kritikk og meningsytringer. Høy etisk standard skal gjenspeiles i arbeidet. Den akademiske friheten er ikke bare den beste garantien for en fri og uavhengig forskning, men også et forbilde i utvikling av demokratiske idealer. Virksomhetene i forsknings- og kunnskapssektoren har et ansvar for også å forvalte små fag og kunnskapsområder. Norge trenger en kunnskapsberedskap for fag- eller temaområder vi i dag ikke ser nytten av, slik kunnskap vil ofte være for tidkrevende eller vanskelig å opparbeide den dagen behovet oppstår.

Politiske myndigheter har et overordnet ansvar for institusjonene innen forsknings- og kunnskapssektoren. Disse institusjonene er viktige kulturbærere, har akademisk og kunstnerisk frihet og er faglig uavhengige. Statens rolle er å være en garantist for institusjonenes uavhengighet og akademiske frihet. Dette forutsetter at institusjonene har en finansiering og en styringsordning som sikrer autonomi fra eier. Høyere utdanning skal være forsknings- og utviklingsbasert, og studentene gis mulighet for å få erfaring med forskning gjennom hele utdanningsløpet.

Lik rett til utdanning er et grunnleggende prinsipp i norsk høyere utdanning. Det forutsetter gratis høyere utdanning og statlig studiestøtte som gjør det mulig å være heltidsstudent. Lik rett til utdanning og gratisprinsippet sikrer en mangfoldig, likestilt og omstillingsdyktig arbeidsstyrke med riktig kompetanse.

Virkemidler

Forskerforbundet skal være organisert på en hensiktsmessig måte, med riktig kompetanse i alle ledd og med gode arenaer for samhandling i forbundet. Forskerforbundet legger vekt på å være en transparent organisasjon som fremmer åpenhetskultur mellom alle ledd i forbundet. Forskerforbundet skal ha en bevisst retorikk i spørsmål om lønn, utdannings- og forskningspolitikk som favner hele bredden i vår medlemsmasse.

Arbeidsprogram 2022–2024

1 Innledning

Arbeidsprogrammet er sammen med verdiplattformen Forskerforbundets fremste politiske dokument og angir Forskerforbundets overordnede mål og hovedoppgaver. Forskerforbundet skal bedre lønns- og arbeidsvilkårene innen forskning og høyere utdanning og ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser.

Begrepet forsknings- og kunnskapssektoren omfatter universitetene, høyskolene, forskningsinstituttene og sykehusene, offentlig forvaltning sammen med museene, arkivene, bibliotekene og industrien.



2 Lønn og karriereutvikling

2.1 Konkurransedyktig lønn

Ambisjonene om å styrke forskningsinnsatsen og gi bedre oppfølging av studentene kombinert med økt studenttilstrømming og høy aldersavgang, gjør rekruttering til forskning og høyere utdanning til en av de viktigste utfordringene for virksomhetene i perioden. Den økende konkurransen om kunnskapsarbeiderne forsterker behovet for at utdannings- og forskningsinstitusjonene kan tilby attraktive lønns- og arbeidsvilkår slik at de er i stand til å rekruttere, utvikle og beholde dyktige ansatte.

Undersøkelser viser at store grupper av Forskerforbundets medlemmer har hatt dårligere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i staten, og lavere lønn enn stillinger det er naturlig å sammenlikne seg med. Startlønnen for vitenskapelige stillinger er lav sammenliknet med andre utdanningsgrupper. Medlemsundersøkelser avdekker en urovekkende misnøye med lønn både blant faglig og administrativt ansatte.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Lønnsvilkårene gjenspeiler samfunnsbetydningen av oppgavene medlemmer jobber med, og er konkurransedyktige lokalt, nasjonalt og internasjonalt.
- Forsknings- og kunnskapssektoren skal være attraktiv som karrierevei og kunne rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte kunnskapsarbeidere i konkurranse med alternative karrieremuligheter.
- Utdanning, kunnskap, kompetanse, ansvar, innsats og resultater skal gi lønnsmessig uttelling.
- Lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor harmoniseres.
- En faglig karriere skal gi like gode lønnsmuligheter som en lederkarriere.
- Lønnsnivået for vitenskapelige stillinger og fagstillinger skal være på minst samme nivå som sammenlignbare stillinger i offentlig sektor.
- Nye tariffavtaler etableres og eksisterende tariffavtaler videreutvikles.
- Lønssystemene i alle sektorer skal gi våre medlemmer mulighet for lokal lønnsutvikling både på individuelt nivå og gruppenivå.
- Startlønnen til de tre kompetansenivåene bachelor, master og PhD heves.
- Startlønn for stipendiat og vitenskapelige stillinger på nivå med høyskolelektor/universitetslektor heves til minst samme nivå som startlønn for lektorer i skoleverket.
- Startlønn for stillinger på førstestillingsnivå heves til minst 650 000 kroner i løpet av perioden.
- Startlønn for stillinger på professornivå (professor, dosent og forsker 1183) heves til minst 750 000 kroner i løpet av perioden.
- Effektiviseringsgevinster skal kunne gi grunnlag for høyere lønn.
- Arbeidsgivere i tariffområder der den økonomiske rammen for oppgjøret forhandles sentralt avsetter ekstra midler til de lokale forhandlingene.
- Midlertidig ansatte sikres like gode lønsvilkår og -utvikling som fast ansatte.
- Tillitsvalgte får bidra i utforming og oppfølging av virksomhetenes lønnspolitikk i samsvar med utviklingen av tariffavtalene.
- Ansatte med tillitsvern sikres reallønnsutvikling i perioden som tillitsvalgt.
- Ansatte i særlig uavhengige stillinger kompenseres i form av høyere grunnlønn.
- Det etableres insentiver for å kommersialisere forskningsresultater som sikrer at patentering, lisensiering av oppfinnelser og bidrag til bedriftsetableringer anerkjennes økonomisk.
- De ansatte i private virksomheter skal få ta del i det økonomiske overskuddet i virksomhetene.

2.2 Karriereutvikling

Ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse. Alle kunnskapsarbeidere — enten de arbeider i vitenskapelige, tekniske eller administrative stillinger — skal ha karriereutviklingsmuligheter. Dette gir en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Forsknings- og kunnskapssektoren er en attraktiv og konkurransedyktig karrierevei, til det beste for samfunnet.
- Det etableres stillingsstrukturer og mulighet for karriereutvikling basert på kompetanse og kjente kriterier for opprykk i alle sektorer.
- Opprykksordningene for vitenskapelig personale i staten beholdes og utvides til også å omfatte andre aktuelle tariffområder.
- De vitenskapelige karriereløpene gjøres mer fleksible med mulighet for å skifte mellom løpene.
- Virksomhetene har gode ordninger for faglig og personlig utvikling for ansatte.
- Virksomhetene gir tilbud om lederutvikling til ansatte med lederfunksjoner.



2.3 Pensjon

Pensjonssystemet er under press som følge av økt levealder og færre yrkesaktive bak hver alderspensjonist. Dette gjør pensjon til et aktuelt tema i alle tariffområder, enten det er overgang til ny og eventuelt dårligere pensjonsordning eller forhandlinger om ny tjenstepensjon for offentlig sektor.

For Forskerforbundet er det viktig å sikre at ny offentlig tjenstepensjon ivaretar medlemmenes ønsker og behov; både for å kunne stå lenge i jobb og fortsette å opptjene tjenstepensjon, samt mulighet for å kunne ta ut pensjon med et akseptabelt nivå ved pensjonsalder.

I virksomheter som vil endre pensjonsordningene fra ytelsesordning til innskuddsordning, er utfordringene å fremforhandle best mulige innskudds- eller hybridordninger og sikre et vern av allerede opptjente rettigheter.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Medlemmene sikres gode pensjonsvilkår ved inngåelse av tariffavtaler
- Ny lov om offentlig tjenstepensjon følges opp.
- Medlemmenes pensjonsrettigheter ivaretas i forbindelse med forskningsopphold i utlandet.
- Medlemmenes rettigheter ivaretas ved overgang til ny pensjonsordning.

3 Arbeidsvilkår

3.1 Fast ansettelse som hovedregel

Fast ansettelse er hovedregelen etter norsk lov, og bruken av midlertidig ansettelse skal holdes på et minimum. Det er ingen grunn til at det skal være flere midlertidig ansatte i forsknings- og kunnskapssektoren enn i arbeidslivet for øvrig, der andelen over tid har ligget under 9%. Nyansettelse skal som hovedregel skje etter utlysning for å sikre at kvalifikasjonsprinsippet ivaretas. Fast ansettelse og stillingstrygghet er av stor betydning både av hensyn til den enkelte, til den faglige kvaliteten og til arbeidsmiljøet ved virksomhetene.

Et av målene med loven om statens ansatte i 2017 var å begrense midlertidigheten i statlig sektor. Ansatte på eksternt finansiering fikk ikke bedret stillingsvern med den nye loven. Med økende eksternt finansiering blir arbeidet med å bedre stillingsvernet for ansatte på eksternt finansiering viktig i perioden. Samtidig må det arbeides for en mer langsiktig og forutsigbar forskningsfinansiering.

Bruken av midlertidig ansettelse er fortsatt et stort problem i forsknings- og kunnskapssektoren, og et vesentlig hinder for god rekruttering. Dette gjelder særlig i universitets- og høyskolesektoren som fortsatt er en versting på dette området. Undersøkelser viser at jobbusikkerhet er den viktigste grunnen til at unge forskere, og særlig kvinner, ikke vil anbefale andre unge en forskerkarriere.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Adgangen til midlertidig ansettelse strammes inn etter både arbeidsmiljøloven og statsansatteloven.
- Adgangen til åremålsansettelser etter universitets- og høyskoleloven begrenses.
- Midlertidig ansettelse i forsknings- og kunnskapssektoren ikke er høyere enn i arbeidslivet for øvrig.
- Eksternt finansiering ikke gir svekkede rettigheter for arbeidstakerne.
- To år av stipendiatperioden skal medregnes i ansettelsestiden.
- Arbeidsgivere på alle nivåer følger intensjonene i lovverket.

3.2 Arbeidstid

Flere undersøkelser viser at forbundets medlemmer må bruke fritiden for å få gjort unna arbeidsoppgavene, og at det generelt er et for stort krysspress mellom krav og forventninger knyttet til forskning og undervisning og andre oppgaver.

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler er under press. Arbeidsgiver ønsker at de ansatte skal være mer fleksible med tanke på hva som defineres som normal-arbeidsdagen. Dette skjer blant annet ved at arbeidsgiver prøver å inngå tariffavtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid uten tilstrekkelig kompensasjon og hvileperioder for avvikende arbeidstidsordninger.

For gruppene som har en arbeidsdag styrt av arbeidsplaner er det vesentlig at arbeidsplanene er realistiske slik at pålagte oppgaver kan gjennomføres innenfor vanlig arbeidstid. Faktorene som legges til grunn for beregning av tidsbruk må omfattes av medbestemmelse slik at arbeidsgiver ikke ensidig kan foreta endringer i faktorene. Kutt i administrasjon fører til at administrative oppgaver i flere tilfeller overføres til vitenskapelig ansatte.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Arbeidsoppgavene til ansatte lar seg løse innenfor alminnelig arbeidstid slik at det er mulig å kombinere full jobb, familie og fritid i alle faser av livet.
- Arbeidsplaner er realistiske, at faktorene for arbeidsbelastning i arbeidsplanene skal forhandles, og at planene danner grunnlag for vurdering av og godtgjøring for merarbeid og overtidsarbeid.
- Merarbeid skal minst kompenseres med lønn og/eller avspasering i henhold til lov- og avtaleverk.
- Økt arbeidsbelastning som følge av ekstraordinære hendelser kompenseres for alle, også ansatte i særlig uavhengige stillinger.

3.3 Ivareta og videreutvikle medbestemmelse

Den norske modellen med partssamarbeid både lokalt og sentralt har bidratt til å sikre Norge økt produktivitet, økonomisk vekst og en god velferdsutvikling. Den lokale medbestemmelsen utgjør grunnlaget for trepartssamarbeidet og den norske modellen.

Undersøkelser tyder på at arbeidslivet går i en mer autoritær retning, at mange ansatte opplever mindre innflytelse over egen arbeidssituasjon og at arbeidsgiver ikke respekterer hovedavtalens medbestemmelsesordninger. Nedbemanning, omstillinger og endringer i arbeidsprosesser skjer hyppigere enn tidligere. Dette øker behovet for en reell dialog mellom den enkelte arbeidstaker, tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgiver. Forskerforbundet vil fastholde og videreutvikle etablerte og avtalefestede rettigheter til medbestemmelse.

Åpenhet er grunnleggende for muligheten til å utøve medbestemmelse og medvirkning. Åpenhet og transparens i offentlig virksomhet er et viktig virkemiddel for at ansatte og medborgere skal ha anledning til å undersøke at alt går rett for seg, at likebehandling skjer, at ressursene forvaltes riktig, og ikke minst slik at ledere og politikere kan holdes ansvarlige.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Hovedavtalenes intensjoner om likeverdige parter og medbestemmelse følges.
- De ansattes medbestemmelse etter avtaleverket evalueres og styrkes på alle nivå.
- Det avsettes tilstrekkelige ressurser til tillitsvalgtarbeid.
- Det jevnlig gjennomføres felles opplæring i avtaleverket for partene lokalt.
- Omstillingsavtaler blir inngått ved omstillingsprosesser.
- Regelverket knyttet til omstilling og nedbemanning styrkes, og tillitsvalgte sikres medbestemmelse og reell innflytelse i omstillingsprosesser.
- Alle virksomheter praktiserer størst mulig åpenhet omkring egen virksomhet og beslutninger.

3.4 Tillitsvalgte

Lokale tillitsvalgte på arbeidsplassene er en forutsetning for at den norske modellen med medbestemmelse og partssamarbeid skal fungere i praksis. Betydningen av rollen som tillitsvalgt må anerkjennes og det er viktig å legge til rette for god rekruttering til vervet.

Rekruttering til tillitsverv er grunnleggende for at Forskerforbundet skal kunne ivareta sin rolle i partssamarbeidet lokalt. Rekruttering av nye tillitsvalgte er derfor en oppgave som arbeidsgiver også bør legge til rette for.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Tillitsvalgtarbeid ivaretas, verdsettes og prioriteres av ledelsen i utøvelse av vervet.
- Det etableres ordninger som gjør det mer attraktivt for kunnskapsarbeidere og spesielt vitenskapelig ansatte å påta seg tillitsverv.
- Det avsettes midler til tillitsvalgtopplæring i alle tariffområder.
- Arbeidet som tillitsvalgt synliggjøres i den enkeltes stilling og arbeidstid.
- Tillitsvalgte gjennom avtaleverk sikres tid og ressurser til faglig oppdatering etter endt periode.
- Vervet som tillitsvalgt vektlegges i den enkeltes videre karriere.

3.5 Akademisk frihet som grunnleggende premiss

Intellektuell frihet er grunnleggende for all sannhetssøkende og kunstnerisk skapende virksomhet og er viktig for ivaretagelsen og styrkingen av demokratiet. Akademisk frihet må derfor være en normgivende rettighet for alle som driver forskning.

Tilliten til forskning er avhengig av at forskerne er frie og uten bindinger, og at forskningsresultater kontinuerlig blir gjenstand for kritisk prøving fra andre forskere. Det hviler et særlig ansvar på universiteter og høyskoler for å sikre dette, noe som fordrer at forskningsinstitusjonene er autonome, at forskerne gis anledning til å velge emne og metode, til å publisere forskningsresultater, og at forskning og undervisning skjer etter etablerte etiske og faglige standarder.

Flere tendenser og trender setter akademisk frihet under nytt press: økende vekt på nytteverdi, strategisk spissing og ekstern finansiering, bortfall av kollegiale organer, økende andel midlertidig vitenskapelig ansatte, endringer i forvaltningens bruk av forskning og flere saker knyttet til mistillit til og misbruk av forskning. Svekkes den akademiske friheten, svekkes ikke bare forskningens kvalitet, men også den opplyste og kritiske samfunnsdebatten og tilliten til forskningsbasert kunnskap.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Stortinget, regjeringen og politiske partier respekterer forskningens uavhengighet, og etterstreber en opplyst og kunnskapsbasert samfunnsdebatt.
- Den lovhjemlede akademiske friheten etterlevs i UH-sektoren.
- Forskningsinstitutter, helseforetak og ABM-sektoren innarbeider prinsippet om akademisk frihet i sine vedtekter og plandokumenter.
- Alle forskningsoppdrag forankres i kontrakter som sikrer at forskernes akademiske frihet og rett og plikt til å publisere blir ivaretatt.
- Akademia er et sted med ytringsfrihet, hvor meninger brytes innenfor rammen av et godt og åpent debattklima for studenter og ansatte.
- Forskernes rett til å velge publiseringskanal ivaretas.

3.6 Immaterielle rettigheter

Forskerforbundet arbeider for å ivareta medlemmenes immaterielle rettigheter til verk som er skapt i arbeidsforholdet. Med overgangen til åpen forskning og økende digitalisering følger nye problemstillinger knyttet til lisensiering ved deling av data og vitenskapelig publisering, samt rettigheter til og gjenbruk av undervisningsmateriell. Det er behov for klare regler som sikrer at ansattes verk ikke misbrukes eller utnyttes på måter som virker krenkende for opphavspersonen. Overgangen til digitale læremidler har aktualisert behovet for nasjonale ordninger som ivaretar ansattes rettigheter i forbindelse med gjenbruk av digitale læremidler.

Det er en økende forventning til institusjonene i forsknings- og kunnskapssektoren om å bidra til innovasjon og fornying. Dette aktualiserer behovet for å sikre ansattes rettigheter i forbindelse med innovasjonsprosesser. Kontakt med næringsliv må ivaretas på en slik måte at forskningen forblir uavhengig, og i tråd med gjeldende konkurransehensyn i samfunnet for øvrig.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Virksomhetene har en rettighetspolitikk som ivaretar de vitenskapelig ansattes immaterielle rettigheter, også ved faglig samarbeid mellom flere institusjoner.
- Det etableres gode overdragelsesklausuler i arbeidsavtaler som ikke forplikter arbeidstakerne til å overdra immaterielle rettigheter i et større omfang enn det som er nødvendig for at arbeidsavtalene skal nå sine formål.
- All digital undervisning, både undervisningsmateriell og forelesninger på nett, baseres på tids- og prosjektavgrensede avtaler om overdragelse av rettigheter.
- Ansattes rettigheter knyttet til gjenbruk av digitale læremidler klargjøres på nasjonalt nivå, og at det etableres ordning for kompensasjon for slik gjenbruk.
- De ansattes immaterielle rettigheter i forbindelse med innovasjonsvirksomhet, patentering og entreprenørskap ivaretas.
- Mål om åpen forskning og åpen utdanning forutsetter tilrettelegging for kunnskapsdeling som ivaretar kunnskaparbeidernes rettigheter og faglige integritet.
- Adgangen til å publisere ikke hindres av manglende finansiering.
- Det gis nødvendig opplæring til ansatte tilknyttet overgangen til åpen forskning innenfor rammene av eksisterende avtaler og arbeidstid.

3.7 Mangfold og likestilling

Mangfold innebærer en bredde av perspektiver, nytenking og kompetanse, gir bedre oppgaveløsning, og bidrar til at virksomhetene er bedre rustet til framtidens utfordringer. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjons- evne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alder.

Forsknings- og kunnskapssektoren er fremdeles preget av kjønnskjevhet i flere fag samt i toppstillinger. Årsakene til at kvinner i mindre grad enn menn når til topps i en akademisk karriere er sammensatte. Undersøkelser viser at kvinner i gjennomsnitt i mindre grad enn menn benytter fritiden til å arbeide, og at de er overrepresentert når det gjelder midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger. Tiltak for å redusere bruken av midlertidig ansettelse og for å legge til rette for at arbeidsoppgavene lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen er derfor viktige også i et likestillingsperspektiv.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Kunnskapsgrunnlaget om mangfold og likestilling ut over kjønn styrkes.
- Forskjellsbehandling avdekkes og korrigeres.
- Ansatte og studenter ikke diskrimineres.
- Institusjonene har strategier for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsnivå og etniske minoriteter både blant studenter og ansatte.
- Det er kjønnsbalanse i alle stillinger.
- Myndighetene og institusjonene setter måltall for å øke andelen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger, forskningsledelse og faglige lederstillinger.
- Institusjonene har strategier for rekruttering av det underrepresenterte kjønn blant studenter og ansatte.
- Institusjonene har strategier for å håndtere trakassering og seksuell trakassering.

3.8 Personal- og livsfasepolitikk

En god livsfasepolitikk innebærer at arbeidstakerne gis arbeidsbetingelser som gjør det mulig for dem å benytte sin arbeidskapasitet og sine ressurser på en best mulig måte gjennom hele yrkeskarrieren.

Alle arbeidstakere skal oppleve gode og trygge arbeidsforhold samt godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Det er viktig å skape et arbeidsmiljø med respekt for mangfold og hvor det drives forebyggende holdningsarbeid. Arbeidstakere som opplever uønsket oppmerksomhet og uakseptabel oppførsel skal vite hvordan de kan gå videre i slike saker.

Forskerforbundet vil følge utviklingen med digitalisering og robotisering og konsekvensene dette har for ansatte i forsknings- og kunnskapssektoren. Videre vil forbundet følge opp utviklingen av arbeidsplassorganisering ved nybygging og oppgradering av bygningsmasse, med vekt på hva som skaper inspirasjon og gode arbeidsforhold for den enkelte ansatte. Stadig flere arbeider hjemmefra og arbeidsgivers ansvar for å sikre godt arbeidsmiljø på hjemmekontoret blir dermed viktigere.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Arbeidstakere gis anledning til å tilpasse sine arbeidsoppgaver ut fra livssituasjon.
- Gode mentorordninger og systemer for kompetanse- og nettverksoverføring etableres ved alle virksomheter.
- Intensjonene og målene om å skape et inkluderende arbeidsliv realiseres.
- Alle virksomheter har et åpent, godt og trygt ytringsklima.
- Virksomhetene har gode varslingsrutiner, og praktiserer reglene om varsling i tråd med intensjonen i lovverket.
- Ansatte i forsknings- og kunnskapsinstitusjoner sikres tilfredsstillende og egnede arbeidsplasser tilpasset arbeidsoppgavene.
- Utforming av nybygg og oppgradering av bygningsmasse må skje ved aktiv brukerdeltakelse i prosjekteringen.
- Arbeidsgiver ivaretar helse, miljø og sikkerhet for ansatte som arbeider hjemmefra og tilbyr nødvendig utstyr til den ansatte.

3.9 Oppfølging av bærekraftsmålene

FNs generalforsamling vedtok høsten 2015 en agenda for bærekraftig utvikling med 17 bærekraftsmål og 169 delmål som skal innfris innen 2030. Bærekraftsmålene reflekterer de tre dimensjonene i bærekraftig utvikling: klima og miljø, økonomi og sosiale forhold. Bærekraftsmålene er omfattende og gjensidig avhengig av hverandre og må ses i sammenheng. Alle land har forpliktet seg til å arbeide for å oppnå bærekraftsmålene.

Forskningsbasert kunnskap er viktig for å oppnå alle bærekraftsmålene. Ivaretagelse av bærekraftsmålene gjennom arbeidet med å fremme forskning, utdanning, likestilling og et anstendig arbeidsliv er en del av Forskerforbundets kjerneaktivitet. Herunder arbeide for at forskningsbasert kunnskap tas i bruk, styrke den akademiske friheten og tillit til forskning, integrere bærekraftsmål i undervisning på alle nivå der det er relevant.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Bærekraftsarbeidet skjer innenfor rammen av partssamarbeidet og med ansattes medvirkning.
- Ansvar som pålegges institusjoner og virksomheter er håndterbare og konkrete.



4 Forskningspolitikk

4.1 Kvalitet i FoU-arbeidet

Forskning, utdanning og forskningsdrevet innovasjon er grunnleggende for å møte framtidige kunnskaps- og omstillingsbehov og for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn. Forskningskvalitet må sikres gjennom rammebetingelser og et bredt offentlig ordskifte om nødvendige veivalg og prioriteringer. FNs bærekraftsmål for 2030 synliggjør behovet for helhetstenkning og handlekraft i møte med samfunnsutfordringer globalt, nasjonalt og lokalt.

Langsiktighet i forskningsvirksomheten er nødvendig for å kunne bygge gode fagmiljøer og øke kvaliteten på FoU-arbeidet. Institusjoner i hele forsknings- og kunnskapssektoren må sikres nødvendige rammevilkår slik at kunnskapsarbeidere har tilstrekkelig tid og ressurser til å drive forskning, utviklingsarbeid og faglig fornyelse. Faglig skjønn og tid til forsknings- og utviklingsarbeid er under press for vitenskapelig ansatte i alle sektorer. Gode administrasjons- og bibliotektenester er en ressurs som bidrar til økt kvalitet i utdanning og forskning.

FoU-arbeid må sees i lys av en bred forståelse av forskningskvalitet som inkluderer særpreg ved det enkelte fagområde og institusjon. Tendensen til overdreven bruk av kvantitative indikatorer som grunnlag for ressurstildeling og anerkjennelse, trekker i retning av en snever og instrumentell kunnskaps- og kvalitetsforståelse.

Forskerforbundet arbeider for at:

- FoU-arbeidet bedømmes ut fra en bred tolkning av forskningskvalitet tilpasset det enkelte fagområdet.
- Faglig ansatte med forskningsoppgaver sikres tid til FoU.
- Vitenskapelige topp- og førstestillinger sikres individuell rett og plikt til lik fordeling (50-50) av arbeidstiden til forskning og undervisning/museumsarbeid etc. når andre oppgaver er trukket fra.
- Vitenskapelig ansatte i øvrige kombinerte stillinger sikres 30% av arbeidstiden til FoU.
- Ansatte og studenter skal ha tilgang til oppdatert og kvalitetssikret vitenskapelig utstyr og bibliotekressurser samt tekniske og administrative tjenester med høy kompetanse og kvalitet.
- Faglig ansatte i arkiv, bibliotek og museum sikres bedre rammebetingelser for å utføre FoU-arbeid ved at alle virksomheter gis mulighet til å søke forskningsmidler og samarbeidspartnere, samt sikres tilgang til samlinger, forskningslitteratur og bibliotekressurser.
- Samlingene bevares, tilgjengeliggjøres og formidles slik at det viktigste grunnlaget og potensial for forskning og kunnskapsutvikling ved arkivene, bibliotekene og museene sikres.

4.2 Finansiering av forskning

Nasjonale og globale utfordringer krever at det satses sterkere på forskning og kunnskapsutvikling. Det er fortsatt slik at de offentlige investeringene i FoU er langt unna målet om tre prosent av BNP innen 2030 og Norge ligger betydelig bak Sverige, Danmark og Finland samt gjennomsnittet for OECD.

Forskningsinnsatsen må bygge på en helhetlig forskningspolitikk hvor regjeringen må ta et større ansvar for å styrke forskningsinnsatsen i næringslivet. Samtlige departement må ta et ansvar for forskningsbasert politikktutforming og ressursforvaltning på sine områder.

De siste årene har den økte forskningsinnsatsen stort sett kommet innenfor politisk styrte konkurransearenaer. Konkurranse og strategisk prioritering er nødvendig, men må ikke gå på bekostning av grunnforskning og bredde. Økende organisering av forskning i prosjekter fører til kortsiktighet, mindre risikovilje og midlertidighet. Basisbevilgningene er avgjørende for kunnskapsinstitusjonenes handlingsrom og kjernevirksomhet. For mange institusjoner har avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen resultert i nullvekst eller realnedgang. Ytterligere kutt vil ikke føre til mer effektivisering, men svekke kvaliteten.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Norge øker forskningsinnsatsen til 3% av BNP innen 2030 og det utarbeides en opptrappingsplan frem mot målet der det offentliges andel av innsatsen utgjør 50%.
- Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning gir økt langsiktighet til hele forsknings- og kunnskapssektoren gjennom planmessig opptrapping av innsatsen i tråd med påviste behov.
- Offentlig sektor etterspør mer langvarige FoU-oppdrag.
- Bevilgningene til langsiktig grunnleggende forskning gis en vesentlig økning, og fordeles i større grad direkte til institusjonene.
- Basisbevilgningene til universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter styrkes.
- Resultatbaserte finansieringskomponenter har åpen ramme slik at en samlet økning på resultatkomponenten automatisk gir økt ressursramme.
- Arkiv, bibliotek og museum gis bedre rammebetingelser for å kunne ivareta sitt ansvar for forskning, samlinger og formidling.
- Forskningsrådet øker støtten til forskningsprosjekter for arkiv, bibliotek og museum.
- Avsetningene til frie grunnforskingsmidler i Forskningsrådet økes vesentlig.
- Regjeringen og departementene følger opp sektoransvaret for forskning og bedre koordinering av den offentlige forskningsinnsatsen.
- Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen avvikles.

4.3 Utdannings- og rekrutteringsstillinger

Forskerkarrierens attraktivitet er fallende blant doktorgradskandidater og yngre forskere. Færre ønsker seg til UH-sektoren og mange unge forskere vil ikke anbefale dagens unge å ta fatt på en forskerkarriere. De vitenskapelige karriereløpene må gjøres mer attraktive og konkurranse-dyktige, samtidig som karriereveiene videre i og utenfor academia tydeliggjøres.

Fullføringsgraden blant alle under forskerutdanning har bedret seg noe de siste årene, men fremdeles er det slik at bare to av tre har disputert 6 år etter opptak på doktorgrads-programmet (Tilstandsrapport for høyere utdanning 2020). Institusjonene må vektlegge karriereveiledning og legge bedre til rette for at doktorgraden kan gjennomføres på normert tid. Dimensjoneringen av doktorgradsutdanningen må stå i forhold til behovet for forskerutdannet personale i og utenfor forsknings- og kunnskapssektoren.

Stipendiater og postdoktorer utenfor universitets- og høyskolesektoren og statlig sektor er ikke omfattet av forskrift om ansettelsesvilkår og det medfører at kandidatene har ulike rammevilkår. Postdoktorstillingen ble opprettet for å være en reell rekrutteringsstilling med kvalifisering til vitenskapelig toppstilling som mål, men brukes i stor grad som en uforpliktende midlertidig ansettelse i forbindelse med ekstern finansiert forskning.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Formålet med doktorgradsutdanningen fortsatt skal være å sikre samfunnets samlede behov for forskerkompetanse og at forskerutdanningens egenart bevares.
- Det gjennomføres en forskningsbasert og uavhengig kartlegging av behovet for forskningskompetanse innen ulike fagfelt og sektorer i Norge.
- Ordningene med nærings-PhD og PhD i offentlig sektor styrkes.
- Det utvikles tydelige karriereplaner og karriereveiledning for stipendiater og postdoktorer.
- Stipendiatene gis tilfredsstillende arbeidsforhold og ressurser til gjennomføring av doktorgraden på normert tid, herunder ressurser til forskningsopphold i utlandet.
- Det gis forlengelse av ansettelsesperioden som stipendiat og postdoktor for alt legitimt fravær.
- Stipendiater og postdoktorer sikres like lønns- og arbeidsvilkår uavhengig av hvor de arbeider.
- Doktorgradskandidater skal kunne motta dagpenger mens de ferdigstiller avhandlingen.
- Prøveordningen med innstegsstilling erstattes av en mer forpliktende bruk av postdoktorstillingen.
- Postdoktorordningen strammes inn slik at stillingens innhold tydeliggjøres og at ansettelsesperioden utgjør minst tre år med ren forskning.
- Alle stipendiater tilbys som hovedregel fire års ansettelsesperiode med pliktarbeid.
- Det opprettes en ombudsfunksjon for doktorgradskandidater, postdoktorer og ansatte på innstegsvilkår.

4.4 Internasjonalisering

Kunnskapsproduksjon er i økende grad internasjonal i sin karakter, og mobilitet over landegrensene må gjøres så enkelt som mulig for ansatte og studenter. Alle kunnskapsarbeidere må sikres mulighet for tilfredsstillende finansiering av utenlandsopphold. Tilsvarende må innreisende forskere og studenter møtes med god informasjon og smidige ordninger for opphold.

Institusjonene i forsknings- og kunnskapssektoren rekrutterer stadig flere fra utlandet. Økt mangfold er berikende for kunnskapsutviklingen og fagmiljøene, men stiller også særlige krav til ledelsen og kollegiet.

Høyere utdannings- og forskningspolitikk er i stor grad gjenstand for internasjonal påvirkning. Bologna-prosessen, EUs mål for European Education Area, etableringen av European Universities og store satsinger på forsknings- og innovasjonsfeltet griper inn i institusjonenes virksomhet og kunnskapsarbeidernes hverdag. Forskerforbundet samarbeider derfor her aktivt med våre nordiske søsterorganisasjoner og i Education International (EI)/ The European Trade Union Committee for Education (ETUCE). Videre deltar forbundet i Scholars at Risk for å bidra i arbeidet med å sikre akademisk frihet og beskytte forfulgte forskere fra hele verden.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Alle kunnskapsarbeidere har rammevilkår som gjør dem i stand til å delta aktivt i internasjonalt samarbeid og være interessante samarbeidspartnere.
- Forfulgte forskere og studenter fra andre land gis en midlertidig akademisk frihavn i Norge.
- Forsknings- og utviklingssamarbeid mellom norske og utenlandske forskere styrkes gjennom tiltak som fremmer akademisk mobilitet (utveksling, studieopphold, samarbeid, språkopplæring og hjemkomst).
- Vitenskapelig ansatte opprettholder sine rettigheter (trygd og ytelser m.m.) ved internasjonal mobilitet, og at regelverket forenkles.
- Det etableres ordninger som gjør det mulig for kunnskapsarbeidere i alle sektorer å få støtte til utenlandsopphold.
- Det opprettes et nasjonalt NAV-kontor for forskermobilitet med ekspertise på tilrettelegging for utenlandsopphold.
- Institusjonene har kompetanse og ressurser til ivaretagelse av en mer internasjonal stab og studentgruppe.
- Utenlandsk ansatte får kunnskap om den norske modellen og ser viktigheten av å være fagorganisert.



5 Utdanningspolitikk

5.1 Kvalitet i høyere utdanning

Forskningsbasert utdanning er en nødvendig forutsetning for kvalitet i undervisningen og for at studentene skal introduseres for, og gis mulighet til å involveres i, forskningsaktiviteter underveis i studiet. Kvalitet i høyere utdanning handler om gode læringsvilkår for studentene, og om ansattes mulighet til å gi god, forskningsbasert undervisning og veiledning.

Underviserundersøkelsen viser at underviserne opplever et betydelig tidspres, og at det ikke blir satt av nok tid til undervisning og veiledning. Omleggingen til digital undervisning har forsterket dette bildet.

Antallet studenter i høyere utdanning økte fra knappe 260 000 i 2015 til over 290 000 i 2020. Sett i sammenheng med ambisjonen i kompetansereformen om at ingen skal gå ut på dato tilsier dette at tilstrømmingen til høyere utdanning vil fortsette i perioden.

Omtrent halvparten av bachelorstudentene fullfører innen normert tid, og 56% av mastergradsstudentene. Det er behov for å fortsette arbeidet for økt utdanningskvalitet. God undervisning skjer i konkrete møter mellom mennesker, og gjennom studentaktive undervisningsformer og læringsmiljøer.

Livslang læring blir en stadig viktigere del av oppdraget til universitetene og høyskolene. Etter- og videreutdanning må utvikles med samme krav til kvalitet og forskningsbasert undervisning som de ordinære tilbudene, uten at det går på bekostning av gradsutdanningene.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Det skal være lik rett og tilgang til høyere utdanning og at gratisprinsippet ligger fast.
- Høyere utdanning skal være forskningsbasert og at vitenskapelige stillinger som hovedregel er kombinerte med rett og plikt til både FoU- arbeid og undervisning.
- Vitenskapelig ansatte har tid og ressurser til kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av undervisningen.
- Institusjonene legger til rette for kollegiale fellesskap, kollegaveiledning og en kultur for samarbeid, erfaringsutveksling og læring.
- Institusjonene legger til rette for kompetanseheving og faglig oppdatering for administrativt ansatte.
- Institusjonene har høyt kvalifiserte og tilstrekkelig bemannede forsknings- og studieadministrative tjenester og tekniske støttestrukturer.
- Studenter og ansatte skal ha et lærings- og helsefremmende arbeidsmiljø med egnede undervisningsarealer, arbeidsplasser, bibliotekressurser, gode digitale løsninger og nødvendig infrastruktur.

5.2 Finansiering av høyere utdanning

Finansieringen av høyere utdanning må sikre forskningsbasert undervisning, faglig bredde, langsiktighet og stabilitet. Det er nødvendig for å bygge og ivareta solide fagmiljø, og for å kunne tilby gode arbeidsvilkår. Dette innebærer en finansieringsmodell med en sterk basisfinansiering og fullfinansierte studieplasser som sikrer institusjonene en forutsigbar ressursituasjon for det faglige tilbudet som skal gis.

Institusjonene har et ansvar for å ikke ta opp flere studenter enn det bevilgningene tilsier. Mye av studentøkningen har kommet ved at institusjonene tar opp studenter som bare finansieres gjennom den åpne resultatbaserte uttellingingen som er om lag 40 % av normert studieplasskostnad.

Økende grad av finansiering gjennom ulike konkurransebaserte arenaer og tilskuddsordninger bidrar til økt byråkratisering, høy bruk av midlertidige ansettelser og svekker det institusjonelle handlingsrommet. Innføring av nye økonomiske insentiver eller særlige tiltak for å stimulere til økt utdanningskvalitet og mer fleksible utdanningstilbud, må finansieres med friske midler.

Så vel forskningsambisjoner som mål om framtidrettede utdanningstilbud og arbeidsformer forutsetter hensiktsmessige bygg, moderne forskningsinfrastruktur og tilrettelegging for digitalisering. Det store etterslepet i investeringen i bygg, forskningsinfrastruktur, drift og vedlikehold gjør det vanskelig å utnytte potensialet i høyere utdanning til fulle.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Basisbevilgningen til universitetene og høyskolene heves for å sikre ansatte nødvendig tid til forsknings- og utviklingsarbeid, undervisning og formidling.
- Den samlede rammebevilgningen gjøres mindre resultat- og konkurransebasert.
- Institusjonenes studentopptak står i samsvar med faktisk bevilgning, slik at hensynet til kvalitet i utdanning og forskning ivaretas.
- Investeringsplanen for vedlikehold, drift av bygg og infrastruktur følges av forpliktende bevilgninger.
- En studiefinansiering som gjør det mulig for studentene å studere på heltid, og som gir de som fullfører master- og PhD-studier rett til å avskrive en del av studielånet.



6 Organisering og ledelse av kunnskapsinstitusjoner

Et kjennetegn ved den norske arbeidslivsmodellen er arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse i styring og ledelse av virksomhetene. Kunnskapsinstitusjonene må organiseres og ledes på en måte som ivaretar medvirkning og medbestemmelse, og der ansatte vises tillit og ikke blir utsatte for unødige kontroll- og rapporteringssystemer. Statlig styring må være overordnet og legge til rette for at institusjonene kan oppfylle sitt samfunnsmandat. Målet må være en overordnet politikk som styrer forsknings- og kunnskapssektoren i det store og ikke i det små, og institusjonsledere som gir sine ansatte det samme faglige handlingsrommet.

Medbestemmelsesbarometeret viser at medlemmene i Forskerforbundet opplever en økende mistillit på arbeidsplassen i takt med økende kontroll- og reformiver, byråkratisering, toppstyring, effektivisering og ABE-reformen. Dette går ut over forskning og utdanning som kjernevirksomhet.

Universiteter og høyskoler er viktige kulturbærere og skal ha akademisk og kunstnerisk frihet og være faglig uavhengige av staten. Det er etter hvert blitt mange myndighetsorganer som universitetene og høyskolene må forholde seg til. Summen av styringssignaler er blitt for mange og gjør styringen utydelig og unødvendig kompleks. Den enkelte institusjon må styres gjennom bred involvering av ansatte og studenter, og kollegiale organer er nødvendig for å sikre innflytelse over faglige spørsmål og prioriteringer.

Instituttsektoren fyller en viktig funksjon som leverandør av forskningsbasert kunnskap til næringsliv, offentlige myndigheter og andre. Sektoren er mangfoldig, og det er store sprik i rammebetingelser og ansattes muligheter til faglig utvikling i virksomhetene.

I kunnskapsinstitusjoner der forskning er en del av samfunnsoppdraget, som arkiv, bibliotek, museum og helseforetak, er det viktig at de vitenskapelig ansatte gis rammebetingelser som gjør det mulig å innfri forskningsdelen av institusjonenes samfunnsoppdrag.

For å sikre best mulig utnyttelse av forskningsmidlene er det behov for en hensiktsmessig arbeidsdeling og samarbeid mellom de ulike forskningsutførende sektorene. I den grad institusjonene konkurrerer om forskningsvilkår, må hensynet til like konkurransevilkår ivaretas.

Sammenslåinger og nettverksdannelser i forsknings- og kunnskapssektoren må ha økt kvalitet på kunnskapsproduksjonen som mål, og følges av forskningsbaserte evalueringer.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Styring, organisering og ledelse av institusjonene i forsknings- og kunnskapssektoren tar hensyn til institusjonenes komplekse mål og sikrer god involvering av de ansatte.
- Det gjennomføres en tillitsreform i forsknings- og kunnskapssektoren som omfatter økt medbestemmelse, færre resultatmål, mindre rapportering, økt grunnfinansiering og et sterkere vern av den akademiske friheten.
- Universiteter og høyskoler er statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter og sikres institusjonell autonomi.
- Universiteter og høyskoler i valg av styringsstruktur sikrer at både studenter og ansatte får innsyn og reell medbestemmelse.
- Universitetene og høyskolene selv avgjør om rektor skal ansettes eller velges, og valgt rektor skal være normalordningen i UH-loven.
- Kollegiale organer opprettholdes på alle nivå, og at universitetene og høyskolene selv kan avgjøre om faglige ledere skal velges eller ansettes.
- Det etableres en hensiktsmessig arbeidsdeling mellom de forskningsutførende sektorene, hvor hensynet til samarbeid, komplementaritet og like konkurransevilkår ivaretas.
- Sammenslåinger i forsknings- og kunnskapssektoren er frivillige, forankret i institusjonenes samfunnsoppdrag og har økt kvalitet som målsetting.
- Reformen og sammenslåinger i forsknings- og kunnskapssektoren må følges av forskningsbaserte evalueringer.

7 Virkemidler

Forskerforbundets organisasjonsarbeid, kommunikasjonsarbeid og samfunnskontakt er virkemidler for å kunne realisere forbundets målsettinger innen lønns- og personalpolitikk, forsknings- og utdanningspolitikk.

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

Forutsetningene for måten Forskerforbundet arbeider på forandrer seg. Digitalisering påvirker hvor, når og hvordan vi jobber, og endring og omstilling vil få et økende fokus. For å omstille forbundet raskere og mer effektivt blir det viktig å ha fokus på digitalisering og de muligheter det gir.

7.1 Organisasjon

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

En effektiv og slagkraftig organisasjon fordrer at de sentrale nivåer, lokallagene og de fagpolitiske foreningene trekker mot de samme målene, og at man i nært samarbeid bidrar til å fremme medlemmenes interesser. Hovedstyret har en sentral rolle i å utforme politiske strategier og prioriteringer og trekke opp klare målsettinger for lokallagenes strategiske arbeid. Forskerforbundet vil styrke lokallagene og deres rolle som aktive premissleverandører i forbundets politikk- og strategiutvikling i tillegg til arbeidet ved egen arbeidsplass. Videre skal fagpolitiske foreninger fortsatt kunne spille en sentral rolle som ressurs- og kompetanseorgan på sine områder.

De tillitsvalgte har ansvar for å følge opp forbundets politikk lokalt og for å bistå medlemmene. De må derfor sikres gode arbeidsvilkår og et godt opplæringstilbud. Forskerforbundet som organisasjon og forbundets virksomhet skal bidra til å sikre en mer bærekraftig utvikling.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Forskerforbundets organisasjonsform skal underbygge målet om at forbundet skal være den største og toneangivende fagforeningen i forsknings- og kunnskapssektoren.
- Medlemstallet skal fortsatt øke, både ved å rekruttere og beholde medlemmer.
- Forbundet skal være etablert på alle virksomheter innen medlemsområdet, og skal være førstevalget for alle ansatte i stillinger med krav til høyere utdanning.
- Forbundet styrker rekrutteringen blant utenlandske arbeidstakere og midlertidig ansatte.
- Lokallag i sammenslåtte virksomheter har en organisering som ivaretar alle medlemmene.
- Det foretas en gjennomgang av møteplasser i forbundet for å sikre best mulig samsvar med lokallagsstrukturen.
- Organiseringen av studenter i forbundet videreutvikles.
- Forskerforbundet skal søke et bredt samarbeid på tvers av fagforeningene for å øke organisasjonsgraden og styrke fagforeningenes plass.
- Det skal være mest mulig åpenhet om forbundets arbeid på alle nivåer for å stimulere til engasjement og involvering blant medlemmer og tillitsvalgte.
- Opplæringen av, og støtten til tillitsvalgte, holder høy kvalitet og ivaretar bredden i oppgavene. Herunder øke kompetansen om trakassering uansett grunnlag, og hvordan man kan sette bærekraftsmål på dagsorden gjennom lokal medbestemmelse.
- Tillitsvalgte tilbys opplæring i bærekraftsmålene for å styrke den lokale medbestemmelsen på dette området, herunder integrere bærekraft i tillitsvalgotopplæringen der det er relevant.
- Forbundets bidrag til sentrale bærekraftsmål som god utdanning, likestilling, anstendig arbeid og satsing på forskning og innovasjon videreføres og tydeliggjøres.
- Tillitsvalgte involveres i strategi- og politikkutvikling gjennom faste organer og ad hoc-utvalg og i sentrale forhandlingsutvalg.
- Tillitsvalgte må sikres god støtte lokalt og sentralt, også etter at de har gått av i sine verv.

- Lokallagenes arbeid for å rekruttere nye tillitsvalgte styrkes.
- Fagpolitiske foreninger fortsatt kan fungere som samlende og identitetsskapende organer.
- Forsikringstilbud, banktjenester og andre medlemsfordeler er attraktive, i tråd med forbundets verdigrunnlag og gir konkurransefortrinn sammenlignet med andre organisasjoner.
- Samarbeid og påvirkning innen egen hovedorganisasjon videreutvikles.
- Arbeidsverktøy som brukes lokalt og sentralt i forbundet er moderne og oppdaterte slik at forbundet raskere og effektivt kan møte den omstilling og endring digitalisering medfører.
- Forbundet følger opp FNs bærekraftsmål i sitt virke — herunder i størst mulig grad velger tilbydere med tariffavtaler og ordnede forhold for ansatte, velger miljøvennlige alternativer samt legger til rette for digitale møter og seminarer som supplement til fysiske samlinger.

7.2 Kommunikasjon og samfunnskontakt

Forskerforbundets kommunikasjon skal være tilgjengelig, tydelig og troverdig. Det er viktig å sikre våre medlemmer og tillitsvalgte god informasjon. Målet med kommunikasjons- og påvirkningsarbeidet er størst mulig gjennomslag for Forskerforbundets politikk.

Forskerforbundet er både en fagforening og en interesseorganisasjon. Som «forskernes stemme» inviteres vi med i debatter som angår hele det brede forsknings- og utdanningsfeltet. Synligheten og påvirkningsmulighetene dette gir, er viktig å ta vare på.

Omdømmeundersøkelser viser at Forskerforbundet ses på som en tydelig og troverdig stemme i samfunnsdebatten. Vi skal fortsette å forvalte den brede tilliten Forskerforbundet har som partipolitisk uavhengig samfunnsaktør.

Forskerforbundet arbeider for at:

- Kommunikasjonsprofilen er tydelig og i tråd med organisasjonens politiske og organisatoriske prioriteringer.
- Forbundet skal være en ledende samfunnsaktør og en toneangivende interesseorganisasjon innenfor forsknings- og kunnskapssektoren.
- Politikere og andre beslutningstakere får relevant kunnskap om situasjonen i forsknings- og kunnskapssektoren, blant annet gjennom formidling av våre medlemmers erfaringer og behov.
- Kommunikasjons- og påvirkningsarbeidet bidrar til økt forståelse for våre krav om bedre lønns- og arbeidsvilkår.
- Samarbeidet med andre relevante aktører styrkes.
- Forskerforbundets synlighet i offentligheten øker.
- Lokallag, tillitsvalgte og ledere for fagpolitiske foreninger har kunnskap om grunnleggende kommunikasjons- og påvirkningsarbeid.
- Informasjonen til medlemmer og tillitsvalgte oppleves som aktuell, relevant og dekkende.
- Forskerforum skal være et medlemstilbud, en identitetsskaper og en arena for fellesskap mellom medlemmene i Forskerforbundet. Forskerforum skal videreføre og styrke sin posisjon som et ledende aktualitets- og debattorgan innen forsknings- og kunnskapssektoren.
- Forbundets interesser ivaretas gjennom internasjonal deltakelse i EI/ETUCE og nordisk samarbeid.

- 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 utdanningspolitiske spørsmål.

Forskerforbundet

Postadresse: Postboks 1025
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse
Tullins gate 2, Oslo

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