

Forskerforbundet: Handlingsplan for stipendiater 2010–2012

Notat vedtatt av Hovedstyret 18.02.2010

Oversikt over mål og tiltak Forskerforbundet ønsker gjennomført og vil arbeide for i perioden

BAKGRUNN

Forskerforbundet er den største og ledende fag- og interesseorganisasjonen for ansatte i forskning og høyere utdanning og ansatte i stipendiatstilling utgjør over 10 % av medlemmene. På linje med andre fagforeninger tilbyr Forskerforbundet bistand i spørsmål vedrørende medlemmenes arbeidsforhold, kursing i lov- og avtaleverk samt gir medlemstilbud innen bank og forsikringer. I tillegg er Forskerforbundet også en aktør innen utdannings- og forskningspolitikk. På grunn av forbundets brede medlemsmasse i utdannings- og forskningssektoren, blir forbundet oppfattet som et representativt talerør for de ansatte i hele høyere utdannings- og forskningssektoren.

Handlingsplan for stipendiater er en samling av mål og tiltak som Forskerforbundet mener bør gjennomføres når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for stipendiater. Flere tiltak vil hvert år kunne finnes igjen i forbundets årlige prioriterte arbeidsoppgaver. Handlingsplanen gjelder for perioden 2010–2012, men vil kunne bli justert underveis. Forslag og innspill i forhold til handlingsplanen mottas med takk.

Stillingen som stipendiat er den viktigste veien til en forskerkarriere og stillingen spiller derfor en nøkkelrolle i norsk forskning og høyere utdanning. I perioden frem til 2020 vil studenttallet ved universiteter og høyskoler øke, aldersavgangen i sektoren vil være stor samtidig som det er bred politisk enighet om å øke forskningsinnsatsen i Norge generelt. Rekruttering til høyere utdanning og forskning er derfor en sentral oppgave. For at det skal lykkes å tiltrekke seg unge talenter er det avgjørende at det blir attraktivt å velge en forskerkarriere fremfor andre yrker. I dag skaper imidlertid lite konkurransedyktige betingelser rekrutteringsvansker i en del fagfelt. I tillegg er en forskerkarriere uoversiktlig og uforutsigbar. Lønns- og arbeidsvilkårene og karrieremuligheter må være gunstige nok til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene, og at disse velger å gjennomføre en doktorgrad og foretrekker en forskerkarriere fremfor andre yrker etter doktorgraden.

Bedring av lønns- og arbeidsbetingelsene og ikke minst framtidsutsiktene for stipendiater er derfor en viktig målsetting for Forskerforbundet og gjenspeiles i forbundets arbeidsprogram og de årlige prioriterte arbeidsoppgaver.

Handlingsplanen for stipendiater inneholder fem hovedmål. Til hvert av hovedmålene er det satt opp flere strategier med tilhørende tiltak. Forskerforbundet vil der det er naturlig sentralt og lokalt søke samarbeid med andre fagorganisasjoner og interesseorganisasjonen for stipendiater.

HOVEDMÅL:

- 1. Lønns- og arbeidsbetingelsene i stipendiatstillingene skal bidra til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene. Forskerutdanningen skal være av høy internasjonal kvalitet og alle stipendiater skal ha mulighet for et lengre utenlandsopphold i løpet av perioden.**
- 2. For å sikre rekruttering av de beste forskerne må det opprettes tydeligere karriereløp og flere faste førstestillinger.**
- 3. Doktorgradsarbeidet skal være mulig å ferdigstille i løpet av stipendiatperioden. Stipendiater sikres arbeidsvilkår som gjør det mulig å bli ferdig på normert tid.**
- 4. Stipendiatene skal sikres god veiledning og oppfølging.**
- 5. Forskerforbundet skal være det naturlige valget som fagforening for stipendiater. Forskerforbundet skal aktivt arbeide for stipendiatenes rettigheter både på lokalt og nasjonalt nivå, og ha egne tilbud særskilt rettet mot stipendiatene.**

HOVEDMÅL OG STRATEGIER:

- 1. Lønns- og arbeidsbetingelsene i stipendiatstillingene skal bidra til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene. Forskerutdanningen skal være av høy internasjonal kvalitet og alle stipendiater skal ha mulighet for et lengre utenlandsopphold i løpet av perioden.**

Situasjonsbeskrivelse

For at universitetene og høyskolene skal kunne konkurrere om og tiltrekke seg gode og motiverte kandidater, må de fremstå som konkurransedyktige arbeidsplasser med gode karriereutsikter. Det må gjøres attraktivt å satse på en forskerkarriere og bli stipendiat. For å få til dette må lønns- og arbeidsbetingelsene, både i stipendiatperioden og i løpet av forskerkarrieren, være gode nok til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene.

Strategier og tiltak

- A. Stipendiater sikres lønn på nivå med stillinger på tilsvarende kompetansenivå. Dette vil si en begynnerlønn minst på nivå med lønnsramme 25 hvor høgskolelektor og universitetslektor er innplassert.
- Forbundet sentralt arbeider for å heve lønnsnivået for stipendiater i sentrale lønnsforhandlinger.
 - Forbundet sentralt og lokalt sørger for at stipendiatmedlemmene konkurrerer på linje med andre medlemmer om potten til lokale lønnsforhandlinger.
- B. Laveste innplassering etter hovedtariffavtalen i staten er minimumslønn. Erfaring og kompetanse utover minstekravet til stillingen og tilsetting innenfor fagområder hvor det er vansker med å rekruttere stipendiater, skal føre til høyere innplassering.
- Forbundet sentralt informerer om mulighetene for høyere lønns plassering
 - Lokallagene tar opp behovet for en fleksibel lønnsinnplassering av stipendiater med ledelsen ved institusjonen. Det innarbeides i den lokale lønns politikken at stipendiater ved tilsetting gis lønnsinnplassering i samsvar med kompetanse og erfaring.
- C. Høgskolelektorer som går over i stipendiatstilling opprettholder sin opprinnelige lønn i stipendiatperioden.
- Lokallagene arbeider for at dette tas inn i personalpolitikken ved egen institusjon.
- D. Alle institusjoner som tilsetter stipendiater skal følge gjeldende lov og forskrift for stillingen.
- Forbundet sentralt arbeider for at alle institusjoner som tilsetter stipendiater som et minimum følger gjeldende lov og forskrift for stillingen.
 - Forbundet sentralt arbeider for at forskrift for tilsetting av stipendiater hjemles i tjenestemannsloven.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til å inngå overenskomster innen relevante tariffområder utenfor statlig sektor som sikrer stipendiaterne minst samme rettigheter som gjeldende lov og forskrift.
 - Lokallagene påser at lov og avtaleverk følges ved egen institusjon.
- E. Stipendiater som er avhengig av lengre utenlandsopphold for å fullføre forskerutdanningen skal kunne opprettholde barnetrygd og kontantstøtte under hele utenlandsoppholdet. I dag stoppes disse ytelsene for mange etter noen måneder.
- Forskerforbundet sentralt tar opp saken med sentrale myndigheter.
 - Forskerforbundet sentralt tar opp saken gjennom Unio.

- F. Stipendiatene gis bedre muligheter for forskningsopphold i utlandet og økonomiske vilkår som gjør det mulig for barnefamilier å reise ut.
- Forbundet sentralt arbeider for økte ressurser til utenlandsopphold for stipendiater i forslag til statsbudsjett.
 - Forbundet sentralt tar opp behovet for økte ressurser til utenlandsopphold overfor Kunnskapsdepartementet (KD), Kirke- utdannings- og forskningskomiteen (KUF-komiteen) og andre politikere. Forbundet sentralt initierer et samarbeid med Universitets- og høyskolerådet (UHR) og Norges forskningsråd (NFR) i saken.
 - Lokallagene tar opp behovet for økte ressurser til utenlandsopphold for stipendiater med institusjonens ledelse. Institusjonene bør minst kunne tilby samme stipendmuligheter som NFR.
- G. Stipendiater tildeles tilstrekkelig driftsmidler og det stilles moderne vitenskapelig utstyr til disposisjon. Stipendiatene skal selv ha innflytelse på driftsmidlene sine.
- Forbundet sentralt arbeider for fullfinansierte stipendiatstillinger, som gjør det mulig for institusjonene å tilby gode ressurser til drift og vitenskapelig utstyr.
 - Lokallagene tar opp stipendiaters behov for midler til drift og utstyr med institusjonens ledelse.

2. For å sikre rekruttering av de beste forskerne må det opprettes tydeligere karriereløp og flere faste førstestillinger.

Situasjonsbeskrivelse

I årene som kommer vil det være stort behov for forskerutdannet personale i Norge. NIFU STEP la i 2007 fram en rapport, *Forskerrekrutteringsbehov i Norge (12/2007)* som synliggjør behovet for forskerrekuttering, med anbefaling om en opptrappingsplan og et særlig fokus på forskerutdanning av naturvitere, teknologer og medisinstuderte som også skal dekke næringslivets behov. Universitets- og høyskolesektoren vil ha en høy aldersavgang frem til 2020 samtidig som det er politisk enighet om å trappe opp forskningsinnsatsen. Frem til 2020 vil det også bli over 100 000 flere i aldersgruppen 20-29 år og det er grunn til å forvente at studietilbøyeligheten øker som følge av stadig høyere kompetansekrav i de fleste yrker. Det er derfor grunn til å forvente økning i studenttallet i lang tid fremover. Dette vil føre til behov for flere ansatte ved universitetene og høyskolene og et stort behov for forskerutdannet personale de neste årene.

Forskerkarrieren er preget av uforutsigbarhet og usikkerhet, med svært liten grad av institusjonalisert karriereplanlegging. Forskerforbundet vil arbeide for bedre karriereplanlegging for forskere. Det er utstrakt bruk av midlertidig tilsetting i ordinære vitenskapelige stillinger i statlig universitets- og høyskolesektor. Selv om man holder rekrutteringsstillinger utenfor er over 20% av de vitenskapelige ansatte midlertidig tilsatt. Dette er mer enn dobbelt så mye som snittet i arbeidslivet for øvrig og Forskerforbundet vil derfor arbeide for at bruken av midlertidig tilsetting reduseres, samt for at flere tilsettes i faste stillinger.

På grunn av den høye andelen midlertidig tilsatte bør det utredes en ny vitenskapelig stilling for å gi større forutsigbarhet enn det som er tilfelle ved kortvarige midlertidige tilsetninger. En slik innstegstilling kan gi et lengre tilsetningsløp med vurdering for fast tilsetting i enden. Stillingen må utformes slik at den ikke erstatter faste stillinger og skal kun opprettes over statsbudsjettet. Videre må stillingen gi et realistisk kvalifiseringsløp frem til professor, og fast tilsetting dersom kandidaten er kvalifisert for tilsetting som professor.

Strategier og tiltak

- A. Forskerforbundet vil arbeide for at stipendiat- og postdoktorstillinger blir fullfinansierte, slik at de ikke går på bekostning av institusjonenes grunnbevilgning og muligheten for nye faste stillinger.
- Forbundet sentralt vil arbeide for å få gjennomslag for dette i møter med NFR, KD, KUF-komiteen og andre politikere.
- B. Det må opprettes nye stipendiat- og postdoktorstillinger i takt med behovet for forskningskompetanse i alle sektorer i Norge og i forhold til utdanningsinstitusjonenes kapasitet.
- Forbundet sentralt følger opp behovet for flere stipendiat- og postdoktorstillinger og inkluderer dette i kommentarer til stortingsmeldinger, forslag til statsbudsjett, i møter med KD, KUF-komiteen og andre politikere.
- C. Det må etableres tydeligere karriereplaner og karriereløp for stipendiater og andre forskerrekutter.
- Forbundet sentralt vil i samarbeid med lokallagene arbeide for at forskerutdanningen kan bli mer "yrkesrettet", med sikte på å ruste doktorandene for en alternativ yrkeskarriere.
 - Forbundet sentralt og lokallagene arbeider for at institusjonene også fokuserer på forskerrekuttene i sitt arbeid med karriereveiledning og arbeidsformidling.
 - Lokallagene bidrar med innspill og påtrykk for at karriereplanlegging utføres lokalt.
- D. Forskerforbundet vil arbeide for flere faste stillinger og redusert bruk av midlertidig tilsetning ved universitetene og høyskolene.
- Forbundet sentralt vil arbeide for 1000 nye faste stillinger for å sikre at forskningsplikten lar seg løse innen ordinær arbeidstid.
 - Forbundet sentralt vil påtale den høye bruken av midlertidig tilsetning med departement, relevante stortingskomiteer og aktører i UH-sektoren, deriblant Universitets- og høgskolerådet (UHR), og arbeide for at det etableres en plan som tar sikte på å redusere midlertidigheten.
 - Forbundet sentralt vil i samarbeid med lokallagene aksjonere mot unødvendig og lovstridig bruk av midlertidig tilsetning.
 - Lokallagene overvåker og påtaler overdreven og lovstridig bruk av midlertidig tilsetning.
- E. For å øke forutsigbarheten for forskerrekuttene ønsker Forskerforbundet at en ny vitenskapelig stilling, innstegstilling, utredes. Innstegstillingen skal gi tilsetning for en periode på inntil 6 år og gi fast tilsetning som professor dersom man er kvalifisert for det ved utløpet av perioden.
- Forskerforbundet sentralt arbeider for at en innstegstilling blir utredet.
- F. For å sikre yngre forskere mulighet for å vinne fram med nye forskningsideer opprettes et eget program i NFR forbeholdt ikke-etablerte forskere.
- Forbundet sentralt vil arbeide for et eget program for fri prosjektstøtte i Forskningsrådet forbeholdt yngre forskere (avlagt doktorgrad i løpet av de siste åtte årene).
 - Forbundet sentralt vil arbeide for utlysninger også av hjemvendingsstipend (return grants) og poster for mindre prosjektstøtte for yngre forskere.

3. Arbeidsforholdene for stipendiatene skal tilrettelegges slik at flere makter å fullføre på normert tid.

Situasjonsbeskrivelse

To av hovedkonklusjonene i en evaluering av forskerutdanningen i Norge er at gjennomstrømmingen er dårlig og at doktorgradskandidatene er for gamle når de disputerer (NIFU 2002). De siste tallene (fra NIFU STEP) tyder ikke på vesentlige forbedringer. Gjennomsnittsalderen ved disputas har vært svakt økende siden 1980, og lå i 2008 på 38,1 år. Gjennomsnittlig tar det 10 år fra avsluttet grad for høyere utdanning til disputasdato, et tall som har vært stabilt siste 20 år. Andre undersøkelser viser at det har vært en viss bedring i gjennomføringsgraden for stipendiater etter innføringen av Ph.D.-graden de siste årene. Det er fortsatt nødvendig å fokusere på å få opp gjennomstrømmingen og legge bedre til rette for at stipendiater kan fullføre på normert tid.

Normal tilsettingsperiode bør være fire år. Dette gir bedre integrering, større fleksibilitet og mulighet for å fullføre avhandlingen innenfor stipendiatperioden. Plikttjeneste i form av undervisning/veiledning og administrative oppgaver, representerer en relevant forberedelse til fremtidige oppgaver. Det forutsettes at pliktarbeidet er relevant og riktig avpasset slik at det ikke går på bekostning av forskningsarbeidet.

Forskningen som utføres og forskningskompetansen som erverves i arbeidet med en doktorgrad er viktig for Norge. Derfor må også andre tiltak vurderes for å motivere flere til å fullføre, som avskrivning av studielån ved oppnådd doktorgrad og forlengelse ved kortvarig gyldig fravær. Etter forskriften må fravær i dag utgjøre minst to *sammenhengende* uker for å gi rett til forlenget tilsettingsperiode. Selv om gyldig fravær samlet utgjør flere uker og måneder, har man ikke rett til forlengelse. Dette er urimelig og gjør det vanskeligere å fullføre en doktorgrad for stipendiater som har legitimt behov for flere korttidsfravær. Regelverket strider også mot intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv og rammer i første rekke kronisk syke og de med særlig ansvar for barn og nær familie.

Flere institusjoner anvender rundsummen som skal finansiere stipendiaten til å dekke inn merutgiftene ved sykefravær og fødselspermisjon etc. Folketrygden dekker opp til 6 ganger grunnbeløpet i fødselspenger. For eksternt finansierte stipendiater dekker ikke dette kostnaden som påløper ved lønn, sosiale utgifter og overhead. Rundsummen som skal finansiere stipendiatløpet brukes derfor av mange institusjoner til å dekke opp differansen. Som følge av dette opplever mange stipendiater at lønn reduseres og at driftsmidler trekkes inn når de vender tilbake etter permisjon. En slik praksis vil kunne være ulovlig og diskriminerer alle med legitimt behov for fravær som følge av sykdom og svangerskapspermisjon i løpet av stipendiatperioden. I tillegg bidrar dette til at færre blir i stand til å fullføre doktorgraden.

Stipendiater som ikke klarer å fullføre innen utløpet av stipendperioden blir i dag diskriminert i forhold til andre arbeidsledige ved at de ikke gis anledning til å arbeide med avhandlingen på fritiden i kvelder og i helger. Andre arbeidsledige har anledning til både å ta kompetansehevende kurs i regi av NAV på dagtid, og annen utdanning på egen fritid.

Strategier og tiltak

- A. Det etableres en ordning med avskrivning av studielånet etter avlagt doktorgrad
 - Forbundet sentralt fremmer forslag overfor KD og Stortinget om avskrivning av studielån med kr 75.000,- ved avlagt grad.
 - Forskerforbundet sentralt og lokalt samarbeider med relevante aktører om dette.

- B. Flere kortvarige fravær hjemlet i lov- eller tariffavtale, der fraværet samlet tilsvarer to uker eller mer, må likestilles med sammenhengende fravær av samme lengde og utløse tilsvarende forlengelse av stipendiatperioden. Følgende tillegg bør tas inn i forskriften: *”Dokumenterte korttidsfravær kan etter søknad til institusjonen gi grunnlag for forlengelse dersom fraværet samlet tilsvarer minst to sammenhengende uker.”*
- Forbundet sentralt tar opp spørsmålet med KD og Stortinget.
 - Lokallagene bidrar til å synliggjøre problemet lokalt og arbeide for lokale avtaler om dette.
- C. Stipendiater som ikke har fullført avhandlingen innen utløpet av stipendperioden og som har registrert seg arbeidsledige, gis anledning til å arbeide videre med avhandlingen i egen fritid på linje med andre arbeidsledige.
- Forbundet sentralt tar opp spørsmålet med KD, AD og Stortinget.
- D. Normal tilsettingsperiode for stipendiater skal være fire år.
- Forbundet sentralt følger utviklingen når det gjelder institusjonenes tilsettingspraksis. Institusjoner med annen praksis følges opp.
 - Lokallagene følger opp institusjonens tilsettingspraksis i stipendiatstilling.
- E. Ingen skal få redusert lønn eller driftsmidler som følge av sykefravær eller fødselspermisjon.
- Forbundet sentralt tar opp problemet med Kunnskapsdepartementet for å drøfte mulige løsninger.
 - Lokallagene arbeider for at institusjonene ikke reduserer lønn og driftsmidler som følge av sykefravær eller fødselspermisjon.
- F. Stipendiater er midlertidig ansatte tjenestemenn og skal ha tilbud om medarbeidersamtale på linje med andre ansatte. Dette vil kunne være et viktig instrument for å fange opp eventuelle problemer stipendiaten opplever underveis både i forhold til veilederrelasjonen, faglig og andre forhold. Medarbeidersamtalen skal ikke gjennomføres av en person som er involvert i veiledningsrelasjonen.
- Lokallagene arbeider for at alle stipendiater gis tilbud om medarbeidersamtaler.

4. Stipendiatene skal sikres god veiledning og oppfølging

Situasjonsbeskrivelse

Oppfølging av veileder og grad av integrering i fagmiljø har stor betydning for stipendiatenes gjennomføring. En undersøkelse av arbeidsvilkårene til Forskerforbundets stipendiatmedlemmer (NIFU STEP Rapport 38/2009) viser at halvparten ikke har jevnlig medarbeidersamtaler, at en stor andel føler seg dårlig integrert i fagmiljøet og at over 40 % ikke har regelmessig veiledning. Konklusjonen er at stipendiatene i dag opplever at oppfølging fra veileder og institusjon varierer. Det bør være et mål at alle stipendiater skal ha jevnlig og god kontakt med veileder og andre forskere, føle seg integrert i sitt fagmiljø og ha tilgang til utstyr og driftsmidler som er nødvendige for å gjennomføre sitt prosjekt. Obligatoriske kurs bør også gjøres mer relevante mht fremtidige praktiske arbeidsoppgaver både i og utenfor akademia.

Strategier og tiltak

- A. Det opprettes en egen nettside for stipendiater hvor all relevant informasjon om doktorgradsarbeidet, plikter og rettigheter og videre karrieremuligheter samles.

- Forskerforbundet sentralt arbeider for opprettelsen av en egen nettside for stipendiater, fortrinnsvis i regi av Universitets- og høyskolerådet (UHR). Den svenske *Doktorandhandboken* (www.doktorandhandboken.nu) kan være en mal.
 - Forskerforbundet sentralt bidrar med relevant informasjon til en slik nettside og lokallagene med egne hjemmesider oppretter lenker.
- B. Institusjonen har ansvar for at stipendiatene blir tatt godt imot og orientert om hva som forventes av dem, og hva stipendiaten kan forvente av institusjonen. Institusjonene har ansvar for å utarbeide strukturerte og gjennomførbare doktorgradsopplegg i samarbeid med stipendiaten og sørge for at stipendiaten blir godt integrert i forskningsfellesskapet.
- Forbundet sentralt og lokallagene tar opp institusjonenes ansvar for gjennomførbare doktorgradsopplegg med institusjonenes ledelse.
 - Lokallagene arbeider for at veiledningskontraktene blir et forpliktende dokument og at ordninger for mottak av stipendiater blir iverksatt.
 - Lokallagene arbeider for at den årlige fremdriftsrapporten brukes og følges opp, jf. forskriftens §1-3 (11).
 - Lokallagene følger opp faglig integrering på institusjonen etter behov.
- C. Det innføres obligatorisk opplæring/seminar om veiledning ved institusjonene. Dette kan skje i form av årlige samlinger for vitenskapelig ansatte og stipendiater hvor man tar opp ulike sider ved veiledningssituasjonen.
- Forbundet sentralt tar opp med UHR, KD og KUF-komiteen behovet for å etablere formalisert veilederopplæring ved institusjonene slik at alle veiledere får tilbud om opplæring og gjøres kjent med ansvar, oppgaver og plikter som veileder.
 - Lokallagene tar opp behovet for opplæring/seminar ved institusjonene.
- D. Pliktarbeidet skal ha relevans for forskerutdanningen og institusjonene skal fastsette egne retningslinjer for innholdet i pliktarbeidet, samt fordeling av arbeidsoppgaver i ansettelsesperioden (forskriftens §1-3, 13 og 14).
- Lokallagene tar opp saker hvor innholdet i pliktarbeidet ikke har relevans for forskerutdanningen
 - Lokallagene påser at egen institusjon har fastsatt egnede retningslinjer
- E. Veiledere skal ha gode arbeidsvilkår, og veiledningsansvar bør honoreres. Omfanget av veilederansvaret bør begrenses.
- Lokallagene fremmer forslag overfor institusjonenes ledelse om at veiledning skal vektlegges i tilstrekkelig grad i forbindelse med fordeling av arbeidsoppgaver/ utarbeidelse av arbeidsplaner.
 - Lokallagene arbeider for at det etableres en egen pris for gode veiledere.
 - Lokallagene vurderer behov for tak på antall stipendiater per veileder og diskuterer dette med institusjonene.
- F. Stipendiater sikres arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende regelverk og retningslinjer for tilsetting i stipendiatstillinger.
- Lokallagene tar opp stipendiaters arbeidsvilkår med institusjonenes ledelse.
 - Lokallagene tar opp med institusjonenes ledelse behovet for å inkludere stipendiatene i personalpolitikk og personalplanlegging ved institusjonene.
- G. Obligatoriske kurs i forskerutdanningen gjøres mer relevante mht. fremtidige arbeidsoppgaver både i og utenfor academia. Dette kan være kurs i prosjektledelse, økonomi- og regnskapsstyring, formidling etc.
- Forskerforbundet sentralt skal ta opp behovet for å innføre mer praktisk yrkesrettede kurs i forskerutdanningen med UHR, KD og KUF-komiteen.
 - Lokallagene fremmer det samme ved sine institusjoner.

- H. Utenlandske stipendiater skal få bistand fra institusjonen i forbindelse med flytting til Norge. Dette omfatter bl.a. bistand til å skaffe bolig og oppholdstillatelse.
- Forskerforbundet sentralt arbeider opp mot myndighetene for å effektivisere behandlingene av utenlandske stipendiaters visum og oppholdstillatelse.
 - Forskerforbundet sentralt utarbeider engelskspråklig informasjons- og brosjyremateriell.
 - Forskerforbundet skal ta initiativ til en undersøkelse av mottak og integrering av utenlandske stipendiater ved institusjonene.
 - Lokallagene følger opp institusjonenes mottak av utenlandske stipendiater.

5. Forskerforbundet skal være det naturlige valget av fagforening for stipendiatene, gjennom aktivt arbeide for stipendiatenes rettigheter lokalt og nasjonalt.

Situasjonsbeskrivelse

Forskerforbundet arbeider for bedre lønns- og arbeidsvilkår for alle tilsatte innen forskning og undervisning. Som den største og ledende fagforening for ansatte i forskning og høyere utdanning skal Forskerforbundet være det naturlige valget av fagforening for stipendiater. En høy andel stipendiatmedlemmer vil både kvalitetssikre stipendiatpolitikken til Forskerforbundet og gi større gjennomslagskraft for forbundets politikk.

Strategier og tiltak

- A. Forskerforbundet vil rekruttere flere stipendiater til forbundet for å oppnå økt gjennomslagskraft i arbeidet med å bedre vilkårene for stipendiatene og sektoren forøvrig.
- Forbundet sentralt oppdaterer og vedlikeholder informasjonssiden for stipendiater som er etablert på forbundets nettsider (www.forskerforbundet.no/stipendiat).
 - Forbundet sentralt gjennomfører årlige kurs/seminarer for stipendiater.
 - Forbundet sentralt og lokallagene søker samarbeid med stipendiatenes interesseorganisasjoner.
 - Lokallagene oppsøker nye stipendiater med informasjon om Forskerforbundet.
 - Lokallag med stipendiatmedlemmer bør ha stipendiatmedlemmer i lokallagsstyret
- B. Forskerforbundet sentralt har en egen kontaktperson for stipendiater som har ansvar for forbundets oppfølging overfor stipendiatene.
- C. Praksisen med redusert kontingent for stipendiater videreføres.
- D. Stipendiater (og andre midlertidig tilsatte) har ingen karantenetid for å få juridisk bistand fra Forskerforbundet.
- E. Stipendiater som melder seg inn i Forskerforbundet, nyter godt av de samme gunstige medlemsfordelene som andre medlemmer i Forskerforbundet.
- Alle medlemmer omfattes av Forskerforbundets bank- og forsikringsordninger.
 - Som medlem får man tilsendt tidsskriftet Forskerforum 10 ganger i året.