

# **Forskerforbundets politikk for teknisk-administrativt personale**

Notat vedtatt av Hovedstyret 12.06.14

## 1. INNLEDNING

Universiteter, høyskoler og andre forskningsinstitusjoner er svært opptatt av rekruttering og faglig utvikling av de vitenskapelig ansatte, med tydelige og innarbeidede opprykksordninger. Institusjonene legger mindre vinn på å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere i tekniske og administrative stillinger. Institusjonene tar mål av seg til å bli stadig bedre og mer profesjonelle i å håndtere studenter, studieprogrammer, samarbeid med institusjoner og selskaper i inn- og utland, store budsjetter, kommunikasjon, IT, forskningsinfrastruktur, en avansert og komplisert bygningsmasse, omfattende forskningssøknader og -prosjekter, EUs rammeprogram, statens rapporteringssystemer og oppfølging av eget personell. Da må de ha et svært kompetent og dyktig TA-personale. Derfor må lønns- og arbeidsvilkårene og karrieremuligheter være gunstige nok til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste medarbeiderne også her.

## 2. FORSKERFORBUNDET OG TEKNISK-ADMINISTRATIVT ANSATTE

Forskerforbundet organiserer kunnskapsarbeidere innen sektoren forskning og høyere utdanning. Av disse er 17 % ansatt i administrativ stilling, 5 % i administrative lederstillinger, 3 % i ingeniørstillinger. Til sammen er dermed om lag én fjerdedel av medlemmene i forbundet ansatt i det som kalles teknisk-administrative stillinger. Arbeidet for denne gruppas lønns- og arbeidsvilkår er derfor av stor betydning for Forskerforbundet.

Forskerforbundets politikk vedtas av styret i Forskerforbundet og utfyller arbeidsprogrammet. Både mål og strategier kan imidlertid justeres underveis. Kom derfor gjerne med innspill til oss. Forbundet har dessuten en egen fagpolitisk forening, *Forskerforbundets forening for teknisk/administrativt personale* (FFTA), hvis formål det er å forvalte de teknisk-administrative medlemmenes interesser.

I samarbeid med FFTA gjennomførte Forskerforbundet i 2013 en undersøkelse blant alle sine medlemmer i teknisk-administrative stillinger om lønns- og karrieremuligheter ([Skriftserien 1/2014](#)). Med bakgrunn i rapporten fra den undersøkelsen har forbundet identifisert noen hovedutfordringer for TA-personalet og en politikk med mål og tiltak for å imøtekomme noen av utfordringene.

Forskerforbundet organiserer de høyt utdannede – i stillinger hvor mastergrad normalt er påkrevet. Tre av fire av respondentene i medlemsundersøkelsen for TA-personalet i 2013 hadde utdanning med eksamen på høyere grad, hvorav 12 prosent har doktorgrad. Rådgivergruppen utgjør den største andelen av TA-medlemmene i Forskerforbundet.

Medlemmene er svært opptatt av, og legger stor vekt på lønns- og karriereutvikling i vurderingen av egen stilling og arbeidsplass. Flertallet ønsker en faglig karriereutvikling, fremfor lederkarriere.

### 3. HOVEDUTFORDRINGER

- **Misnøyen med lønn og karrieremuligheter er utbredt og er de viktigste årsakene til at mange vurderer jobbskifte.**
- **Virksomhetenes lønnspolitikk oppfattes for en stor del som diffus, ikke praktisert i tråd med intensjonen og i noen grad urettferdig. Det er derfor uklart for mange TA-ansatte hva som skal til for å få høyere lønn.**
- **Få virksomheter har karriereutviklingsplaner som omfatter TA-gruppa.**
- **TA-medlemmer har en opplevelse av ikke å bli sett og hørt godt nok innad i Forskerforbundet.**

#### 3.1 LØNN

Kunnskapsarbeiderne er den viktigste ressursen i arbeidet med forskning og høyere utdanning. Det gjelder i alle ledd. For at virksomhetene skal kunne konkurrere om og tiltrekke seg gode og motiverte medarbeidere, må de fremstå som konkurransedyktige arbeidsplasser med gode lønnsvilkår også for TA-personalet.

Teknisk-administrative stillingskategorier skal inngå i Forskerforbundets løpende tariffarbeid. Etersom Forskerforbundet organiserer de høyest utdannede blant TA-personalet og har en overordnet politikk om å satse på kompetanse, er det naturlig at tariffarbeidet vårt er vinklet mot rådgiversjiktet og senior-/overingeniørene.

#### **Mål:**

**Medlemmene skal ha best mulige lønsmessige uttelling for den kompetansen de har, den kompetansen de utvikler og den innsatsen de gjør.**

#### **Derfor vil Forskerforbundet arbeide for**

- at virksomhetene tilbyr konkurransedyktig lønnsutvikling for teknisk-administrativt tilsatte.
- at virksomhetene forbedrer, tydeliggjør og praktiserer egen lønnspolitikk i alle ledd, inkluderte systemer for å fange opp misforhold og uheldige skjevheter.
- å inkludere og integrere alle stillingskategorier i det daglige arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår, både sentralt og lokalt.
- at teknisk-administrative stillingskoder i staten som i dag fungerer som begynnerstillinger (som Rådgiver og Overingeniør), kommer over på lønnsramme.
- egne godskrivningsregler for PhD og master i teknisk-administrative stillingskategorier (seniorkonsulent, rådgiver, seniorrådgiver m.fl.).
- at spesialrådgiver og seniorrådgiver tas inn som egen kode i kommunal sektor.

#### 3.2 KARRIEREUTVIKLING

I Hovedavtalen i Staten slås det fast at et prioritert formål er å «gi den enkelte arbeidstaker mulighet for faglig og personlig utvikling. Arbeidet må derfor organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper». Tilsvarende finnes i avtaleverk for andre tariffområder og synliggjør arbeidsgivers ansvar for medarbeidernes kompetanseutvikling.

For å sikre og nyttiggjøre seg medarbeidernes kompetanse må virksomhetene legge til rette for og oppfordre til kompetanseheving gjennom etter- og videreutdanning, hospitering og faglig spesialisering. Virksomhetene må også bli bedre på å synliggjøre interne karrieremuligheter. En karriere gjennom spesialisering skal være like naturlig som en karriere mot ledelse.

**Mål:**

**Den enkelte skal kunne utvikle sin kompetanse i tråd med personlige ønsker og de behov som eksisterer der man er ansatt, uavhengig av hvor i virksomheten det er.**

**Derfor vil Forskerforbundet arbeide for**

- at virksomhetene etablerer karriereutviklingsplaner for teknisk-administrativt ansatte, med forutsigbare og kjente kriterier for opprykk, både for de som søker karriere mot ledelse og for de som ønsker spesialisering i sitt fagområde.
- tilbud om lederutvikling for ansatte med lederfunksjoner.
- at virksomhetene skal ha system for faglig og personlig utvikling, inkludert tilbud om etter- og videreutdanning.
- at virksomhetene gradvis tilbyr mer utfordrende og spesialiserte arbeidsoppgaver til de som ønsker det, uavhengig hvor man er plassert i organisasjonen.
- tilrettelegging for intern og ekstern hospitering.

### **3.3 REKRUTTERING**

Ved en del institusjoner virker rekrutteringen av TA-personell lite gjennomtenkt og strategisk. For å oppnå en effektiv og kvalitetsfremmende administrasjon og støttetjeneste til kjernevirksomhetene, må man treffe med rekrutteringen også til tekniske, administrative og lederstillinger.

I dag framstår også muligheten for å kombinere en vitenskapelig karriere med en teknisk eller administrativ karriere som svært begrenset, tross i at forskerkompetanse og undervisningserfaring kan være svært nyttig for TA-arbeidere, og teknisk og administrativ innsikt i mange henseende vil være fordelaktig for vitenskapelig arbeid. Det er derfor mye som tyder på at det vanntette skillet bør bygges ned.

Tallet på midlertidig ansatte er høyt også blant de administrative ansatte i deler av forskningssektoren, og arbeidet med å redusere det må fortsette.

Kjønnsbalansen i administrative stillinger er stor og økende. Dette er et problem institusjonene bør ta på alvor.

**Mål:**

**Virksomhetene skal aktivt søke de beste og mest kompetente medarbeiderne til et heterogent og sammensatt arbeidsmiljø.**

**Derfor vil Forskerforbundet arbeide for**

- en bedre rekrutteringspolitikk overfor TA-personalet
- å åpne for stillinger og karrierer som kan kombinere tekniske, administrative og vitenskapelige arbeidsoppgaver
- mest mulig fast tilsetting for alle stillingskategorier
- kjønnsbalanse i det administrative personalet

### 3.4 ANERKJENNELSE OG SYNLIGGJØRING AV KOMPETANSE

Ved forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner er det stedvis en tendens til en polarisering mellom administrasjon og de vitenskapelige ansatte, med uheldige konsekvenser for arbeidsmiljøet. Forskerforbundet ønsker å bidra til å bygge ned barrierene og opp tilliten på tvers av stillingskategoriene, og burde som en fagforening med medlemmer i alle kategoriene være rustet til dette. Imidlertid har TA-ansatte også følt seg tilsidesatt og lite synlige innad i et forskerforbund som snakker forskernes sak. Dette vil vi endre. Vi skal ikke slutte å tale forskernes sak, men bli flinkere til å tenke helhetlig og ha søkelys på alle kunnskapsarbeiderne våre i kunnskapskjeden.

Ettersom en ikke ubetydelig andel av medlemmene også sitter i administrative lederstillinger, ser forbundet også behov for å utvikle et bedre tilbud til disse, som noen ganger kan føle seg mellom barken og veden.

Det vil alltid være potensielle interessekonflikter mellom stillingsgrupper i en stor virksomhet. Forbundets mål er uansett at alle kunnskapsarbeiderne skal føle seg like viktige og inkludert, på arbeidsplassen og innad i forbundet.

**Mål:**

**TA-gruppen skal få anerkjennelse for sin kompetanse og arbeidsinnsats ved virksomheten og innad i Forskerforbundet.**

**Derfor vil Forskerforbundet arbeide for**

- å synliggjøre de teknisk-administrative kunnskapsarbeiderne og betydningen av deres kompetanse, både sentralt og lokalt
- at lokallagene i Forskerforbundet skal ha en sammensetting som speiler medlemsmassen
- å gjøre Forskerforbundet mer åpent og inkluderende for alle medlemmer
- mer målrettet informasjon til TA-personell internt i Forskerforbundet
- å bedre Forskerforbundet tilbud til medlemmer som er ledere