

**Forskerforbundets
politikk for helsesektoren**
Notat vedtatt av Hovedstyret 01.11.2018



1. Innledning

Dette dokumentet beskriver en felles politikk for Forskerforbundets medlemmer i helsesektoren og skal bidra til å synliggjøre utfordringene våre medlemmer opplever, og hva forbundet særlig vil arbeide med i sektoren. Forskerforbundet har medlemmer i helseforetakene med ulike fagbakgrunner og i en rekke ulike stillingskategorier på ulike stillingsnivå innen vitenskapelige, tekniske, administrative og kliniske stillinger. Særpreget ved Forskerforbundets medlemmer er at de representerer et mangfold innen ulike fagtradisjoner og profesjoner, men med de samme mål: Å sikre god helse og livskvalitet for alle gjennom pasientbehandling, utdanning, opplæring og forskning.

Forskerforbundet gjennomførte en medlemsundersøkelse våren 2015¹ som avdekket flere felles utfordringer for Forskerforbundets medlemmer i helsesektoren. Midlertidige ansettelses, manglende karriereutviklingsmuligheter og utydelige stillingsstrukturer oppleves som særlige utfordringer. Forskerforbundets medlemmer ønsker en tydeligere rolle med bedre karrieremuligheter i helseforetakene, og en sterkere synliggjøring av deres tilhørighet i helseforetakene som samarbeidspartnere og i tverrfaglig arbeid. Forskerforbundets politikk for helsesektoren er vedtatt av Hovedstyret og forankret i Forskerforbundets arbeidsprogram og verdiplattform.

Forskerforbundet mener Norge skal ha en offentlig finansiert helsetjeneste som sikrer befolkningen forsvarlige, effektive og likeverdige tjenester. Sykehusene har fire lovpålagte kjerneoppgaver. Disse er pasientbehandling, utdanning av helsepersonell, opplæring av pasienter og pårørende, og forskning. Norge har også, sammen med flertallet av FN-landene, forpliktet seg til å arbeide for å nå FN's 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.

Forskerforbundet arbeider for

- Gode karriere- og kompetanseutviklingsmuligheter.
- Gode lønns- og arbeidsvilkår.
- Godt samsvar mellom arbeidsoppgaver, krav og tilgjengelige ressurser.
- Redusert bruk av midlertidige ansettelses.
- Styrking av medbestemmelse og medvirkning på alle nivå.
- Å styrke forskning, tverrfaglighet og samarbeid i sykehusenes kjerneoppgaver.

2. Karriere- og kompetanseutvikling

Faglig oppdatering og utvikling er viktig for Forskerforbundets medlemmer i helsesektoren og en sentral del av det å være helsepersonell. For å kunne yte en forsvarlig helsetjeneste må de ansatte sikres gode rammevilkår for faglig oppdatering og utvikling. Å holde seg faglig oppdatert er både en plikt og en rettighet for arbeidstaker. Partene er i fellesskap forpliktet gjennom lov- og avtaleverk til å gjennomføre kompetanseutviklingstiltak, og arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge kompetansebehov. De som arbeider med forskningsoppgaver i sektoren, og som har utdanning og kompetanse på samme nivå, bør ha de samme rammebetingelsene med de samme tariffestede rettigheter.

¹ Forskerforbundet: [Karriereutvikling og arbeidsvilkår i helsesektoren](#) (Skriftserien 6/2016)

En transparent stillingsstruktur kan bidra til forutsigbarhet, karriere- og lønnsutvikling for de ansatte. Det må etableres opprykksmuligheter for forskningsstillinger og tydelige karriereløp for både kliniske, 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.

Forskerforbundet arbeider for

- Bedre muligheter for faglig oppdatering og kompetanseheving.
- Gode karrieremuligheter og tydelige stillingsstrukturer for alle yrkesgrupper i sektoren.
- Tydeligere og transparente karriereveier.
- Gode strukturer og vilkår for opprykk.
- Et nasjonalt system for opprykk ved kompetanseheving.
- Tariffestede muligheter for forskningstermin.
- Bedre muligheter for kombinerte stillinger (forskning/undervisning/klinikk).
- Gode rammebetingelser for etter- og videreutdanning og nødvendig faglig utvikling.

3. Lønns- og arbeidsvilkår

Forskerforbundets medlemsundersøkelse viste at midlertidige ansettelser, utydelige stillingsstrukturer og stillingsbeskrivelser og utydelige kriterier for opprykk, sammen med manglende karriereutviklingsmuligheter var utfordringer mange erfarte. Usikre arbeidsforhold og vilkår bidrar til uklare karriereveier og lite systematisk og forutsigbar lønnsutvikling.

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.

Lønnsdannelse for Forskerforbundets medlemmer i Spekter Helse skjer lokalt. Forskerforbundets tillitsvalgte erfarer ofte lite rom for reelle forhandlinger. Forskerforbundet vil arbeide for at de tillitsvalgte får et større handlingsrom og legge til rette for reelle forhandlinger på virksomhetsnivå.

Medlemmer av Forskerforbundet opplever ulike vilkår for tjenestereiser. Det må utvikles lik praksis for dette i tråd med gjeldende praksis i staten.

Arbeidsvilkår dreier seg også om gode arbeidsplassfasiliteter. Arbeidsplassene må gi rom for de arbeidsoppgavene de ansatte skal gjennomføre, og bør utformes i samarbeid med de ansatte. HMS-arbeid må omfatte forebyggende og helsefremmende arbeid og arbeidsmiljø. HMS-arbeidet må foregå lokalt og tilpasses de ulike utfordringer som finnes i organisasjonen. Innholdet i og kunnskapen om internkontrollsystemer må tilpasses arbeidet i virksomheten og det må legges til rette for innrapportering av kritiske forhold.

Stipendiater i helseforetakene opplever ulike lønns- og arbeidsvilkår avhengig av fagområde og virksomhet. De opplever ofte at de får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn stipendiater i universitets- og høyskolesektoren.

Forskerforbundet arbeider for

- Etablering av stillingsstrukturer som gir karriereopprykk for våre medlemmer.
- Lønn som samsvarer med kompetanse, innsats, ansiennitet og ansvar.
- Større rom for reelle forhandlinger for tillitsvalgte på virksomhetsnivå.
- Arbeidsplasser som er utformet i samarbeid og forståelse med de som skal bruke dem.

- At HMS-arbeidet utvikles i tråd med endringer i sektoren.
- Tariffestede reisevilkår på nivå med statens reiseregulativ.
- At stipendiater i sektoren skal ha minst like gode lønns- og arbeidsvilkår som i universitets- og høyskolesektoren.

3.1 Bedre samsvar mellom ressurser, krav og arbeidsoppgaver

Både medlemsundersøkelsen og Medbestemmelsesbarometeret 2017² viser at opplevelsen av ubalanse mellom tilgjengelige ressurser og de krav som stilles til arbeidets omfang og innhold, er utbredt. 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 bedre 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 skyves på, og dermed gjennomføres på fritiden.

Forskerforbundet mener dagens finansieringsordninger og -modeller i sektoren, ofte ikke tar tilstrekkelig hensyn til investeringer i bygg, IKT, legemidler og liknende. Behov for investeringer kan føre til økonomiske innstramminger som innebærer økt press på de ansatte og som utfordrer kvalitet, samarbeid og dialog i sektoren. En slik situasjon harmonerer dårlig med samfunnsoppgavet.

Forskerforbundet arbeider for:

- Bedre samsvar mellom krav og ressurser i arbeidshverdagen.
- At andel av arbeidstid til forskning nedfelles i arbeidsavtaler/stillingsinstruksjoner.
- 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.

3.2 Midlertidighet

Fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv. Høy grad av midlertidighet er til hinder for å bygge opp et stabilt fagmiljø, gir mindre langsiktighet og mulighet for kvalitet og er uheldig for utvikling av medbestemmelse og medvirkning. Høy utskifting av de ansatte bidrar også til å uthule den kompetanse som virksomheten har brukt ressurser på å bygge opp.

Forskerforbundets medlemsundersøkelse viste at midlertidighet er et problem for våre medlemmer i sektoren. En av fire oppga at de var midlertidig ansatt. Senere har en rapport utarbeidet på oppdrag for Forskerforbundets lokallag ved Oslo Universitetssykehus (OUS) og Folkehelseinstituttet³, vist at andelen midlertidige ansettelser blant kjerneforskningspersonalet ved OUS er mellom 31-33 prosent. Dette er dårlig utnyttelse av ressurser og kompetanse, både for virksomheten og den enkelte.

² <https://blogg.hioa.no/medbestemmelsesbarometeret>

³ «Fast ansettelse som hovedregel. Beste praksis i norske forskningsinstitutter.» Rapport nr. 1-2018. Plahte Research & Consulting.

Dokumentasjon på omfanget av midlertidige ansettelser er et viktig virkemiddel i arbeidet med å redusere bruk av midlertidige ansettelser. Arbeidsgiver skal drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte⁴. Dette har imidlertid vist seg vanskelig da mange virksomheter ikke har tilstrekkelig oversikt. Forskerforbundet arbeider 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 ved den enkelte virksomhet.

Forskerforbundet arbeider for

- Redusert bruk av midlertidige ansettelser.
- Å utarbeide en omforent oversikt over bruk av midlertidige ansettelser i helsesektoren.
- Økt opplæring i lov- og avtaleverk for helsesektoren.

4. Medbestemmelse og medvirkning

Medbestemmelse og samarbeid skal sikre gode arbeidsforhold og god utvikling av virksomhetene. Redusert medbestemmelse og medvirkning er negativt både for den enkelte ansatte, for virksomheten og for den norske arbeidslivsmodellen. 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.

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.

Økt fokus på økonomiske vilkår betyr i mange tilfeller nedskjæringer, sentralisering og nedleggelse. 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. De ansatte og tillitsvalgte opplever ofte slike prosesser som «skinnprosesser», og utredninger som ligger til grunn for vedtak om nedskjæringer og sentralisering som bestillingsverk. Økt opplæring i lov- og avtaleverk er viktig for å ivareta medbestemmelse og medvirkning i virksomhetene.

Resultatene fra Medbestemmelsesbarometeret 2016 og 2017 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

- Å styrke og utvikle medbestemmelse i virksomhetene.
- Å sikre tillitsvalgte tilstrekkelige rammebetingelser for å ivareta sitt ansvar og sin rolle.
- Å etablere gode strukturer for å fremme medbestemmelse uavhengig av geografisk avstand og organisasjonsform.

⁴ [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.»

5. Styrking av tverrfaglighet, samarbeid og forskning

Dagens og fremtidens pasienter har ofte kompliserte og sammensatte tilstander. Et mangfold av kunnskap og kompetanse er nødvendig både i forskning, utdanning og i det kliniske arbeidet. Større grad av tverrfaglighet, både innen forskning og arbeid i sektoren, for å sikre kunnskapsbaserte tjenester og styrke kunnskapsgrunnlaget i sektoren, er et uttalt mål⁵. Verdsetting og anerkjennelse av ulike typer kompetanse i sektoren er nødvendig for å realisere samhandling, tverrfaglighet og samarbeid. Kravene til tverrfaglighet i arbeidet må gjenspeiles i ledelse, arbeidsprosesser og kvalitetssikring i tjenester. Forskerforbundets medlemmer utgjør i stor grad nye tilskudd til tradisjonelle funksjoner og fagtradisjoner og har en sentral rolle i styrking av tverrfaglighet og samarbeid på tvers av etablerte fagtradisjoner i sektoren.

Helsevesenet står foran store utfordringer. Kompliserte og sammensatte problemstillinger krever kompliserte og sammensatte løsninger. 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. Økende kostnader, en aldrende befolkning, økende forventninger og mangel på helsearbeidere vil utfordre bærekraften i dagens helsevesen. Forskerforbundets medlemmer bidrar til innovative løsninger og effektiv bruk av ressursene i tverrfaglig samarbeid.

Tverrfaglig 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 utnytting av tilgjengelige ressurser. På sikt kan det gi sykehusene dårligere forutsetninger for å oppfylle samfunnsoppdraget.

Forskerforbundet arbeider for

- Å legge til rette for økt tverrfaglighet i alle kjerneoppgavene som pasientbehandling, opplæring, undervisning og forskning.
- At det legges til rette for tverrfaglig samarbeid i utvikling og bruk av nye teknologier.
- Tverrfaglig ledelse.
- Tverrfaglige kvalitetssikringsprosesser.
- Finansieringssystemer som legger til rette for tverrfaglig samarbeid.

⁵ 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 samhandlingsforskningsstrategi 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.



Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no