

Forskerforbundets politikk for teknisk-administrativt personale

Vedtatt av Hovedstyret 12.12.2024



Skriftserien
2/2025

Innhold

Innledning.....	3
Utfordringer.....	3
1. Lønn og lønnsutvikling.....	4
2. Karriereutvikling og kompetanseheving.....	4
3. Organisasjonsutvikling.....	5

Innledning

Gjennom arbeidet for lønnsmessig uttelling for kompetanse, rekruttering og karriereutvikling, og med en tydelig fagpolitikk for forskning, utdanning og kunnskapsarbeidere, skal Forskerforbundet være den mest attraktive fagforeningen for høyt utdannede i teknisk-administrative stillinger (TA) i kunnskapssektoren.

Forskerforbundet organiserer en stor bredde av TA-ansatte. Flertallet arbeider ved universiteter og høyskoler (UH), men i økende grad også blant annet i arkiv, museer og i offentlig forvaltning. De fleste er ansatt i stillingskoder som rådgiver eller ingeniør, men de innehar et stort spekter av kompetanse og arbeidsoppgaver. Det er derfor stor variasjon i bruken av funksjonstitler som blant annet omfatter kommunikasjonsrådgivere, IT-konsulenter, studieveiledere, forskningsrådgivere, laboratorieingeniører, prosjektledere, kontorsjefer, konservatorer, arkeologer og redaktører mv. Med en betydelig digital omstilling og økt kompleksitet i arbeidsoppgaver stilles det høye krav til kvalitet og fagkunnskap.

Utfordringer

Lønn og karriereutvikling framheves som utfordringer i flere medlemsundersøkelser.¹ Det vektlegges særskilt i vurderingen av egen stilling og arbeidsplass. Flere, særlig i tekniske stillinger, søker seg bort eller vurderer jobbskifte og staten sliter med å rekruttere høyt utdannede, slik det framkommer av statens arbeidsgiverbarometer.² Dette understrekes også i en rapport fra Oslo Economics, som sier at statlige virksomheter har «noen svakheter som begrenser virksomhetenes evne til å rekruttere, utvikle og beholde relevant kompetanse», nemlig «manglende systemer for karriere- og kompetanseutvikling, svak lønnsutvikling, og få muligheter til karriereutvikling innen fag, altså karriereutvikling uten å tre inn i ledelsen».³ Høy gjennomstrømning (turnover) fremheves som en utfordring på arbeidsplassen.

¹ Alle TA: [Skriftserien 1/2014](#), TA i UH-sektor: [Skriftserien 4/2018](#), *Teknisk-administrativt ansatte i universitets- og høyskolesektoren: Karriereutvikling, arbeidsvilkår og jobbtilfredshet (NIFU Rapport 2024:2)*. Videre inngår TA-ansatte i undersøkelser vi har publisert i skriftserien for spesifikke sektorer: ABM-sektoren (4/2021), helsesektoren (5/2021), instituttsektoren (3/2023).

² <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/krevjande-a-rekruttere-og-behalde-personell/id2971500/>

³ *Attraktive arbeidsplasser i staten (OE rapport 2024–22)*, sitat side 51.

1. Lønn og lønnsutvikling

Kompetanse skal lønne seg, og en attraktiv lønn og god lønnsutvikling er helt nødvendig for å rekruttere og beholde godt kvalifiserte TA-ansatte. Dette trenger kunnskapssektoren for å få utført sine samfunnsoppdrag på en best mulig måte.

NIFU-rapporten (2024:2) viser at bare én av tre TA-ansatte i UH-sektoren er tilfreds med egen lønn; særlig misfornøyde er medlemmer i tekniske stillinger. Rapporten viser også at lønnsnivået i UH-sektoren er lavere enn for TA-ansatte i andre sektorer. Ved mange virksomheter oppfatter dessuten TA-ansatte at lønnspolitikken er utydelig eller ikke følges opp i praksis. Det er derfor uklart for mange TA-ansatte hva som skal til for å få høyere lønn.

Forskerforbundet arbeider for bedre lønn- og lønnsutvikling for TA-ansatte både på sentralt og lokalt nivå gjennom forbundets tillitsvalgte og et godt partssamarbeid.

Forskerforbundet arbeider for

- attraktiv og konkurransedyktig lønn ved ansettelse
- gunstig lønnsutvikling for TA-ansatte i alle stillingskategorier og sektorer
- en god og tydelig lønnspolitikk som praktiseres i alle ledd, inkludert systemer for å fange opp uheldige skjevheter
- at ansatte får god informasjon om hvordan de kan heve egen lønn.

2. Karriereutvikling og kompetanseheving

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.

Arbeidsoppgavene blir mer komplekse og spesialisert, og virksomhetene rekrutterer i stigende grad personer med doktorgrad, både i administrasjonen og knyttet til forskningsinfrastruktur. Ingeniørene på laben er gjerne personell med forskerutdanning eller annen særskilt spesialisering, og begrepet *third space professionals* brukes internasjonalt for å beskrive alle TA-ansatte som fyller oppgaver i forskningens randsone og som er eksperter på forskningsinfrastruktur (*core facilities*). Et økende antall bidrar med en ekspertise som innebærer en høy grad av spesialisering innen et fagfelt, kombinert med erfaring i internasjonale arenaer. Disse utfører oppdrag som binder sammen det vitenskapelige og det strukturelle støttarbeidet, og sikrer effektive tjenester og kvalitet i leveranser gjennom tett samarbeid og arbeidsdeling.

Mange TA-ansatte vil utvikle seg til å bli ledere, samtidig som flertallet ønsker faglig karriereutvikling med fokus på kompetanseheving og karrieremuligheter. NIFU-undersøkelsen ([rapport 2024:2](#)) viser at virksomhetene i all hovedsak mangler gode systemer for faglig karriereutvikling for TA-ansatte. Det gjelder alt fra å utnytte stillingsstrukturen og jobbtitler, til jobbotasjon, synliggjøring av karrieremuligheter og systematisk kompetanseheving.

Forskerforbundet arbeider for

- at det etableres systemer for faglig og personlig utvikling, inkludert tilbud om og reell tid til etter- og videreutdanning
- at stillingsstrukturen utvikles i tråd med kunnskapssektorens behov
- at virksomhetene har en gjennomtenkt rekrutteringspolitikk overfor TA-personalet, som også ivaretar kjønnsbalanse og mangfold
- en tydelig personalpolitikk og karriereutviklingsplaner for TA-ansatte, med forutsigbare og kjente kriterier for opprykk, både for dem som søker karriere mot ledelse og for dem som ønsker spesialisering i sitt fagområde
- at alle virksomheter tilbyr de ansatte mulighet for personlige karriereplaner
- at virksomhetene tilbyr spesialisering/kompetanseutvikling til ansatte innenfor områder hvor virksomheten har behov, før man søker konsulenttjenester eller lyser ut ny stilling
- tilrettelegging for intern og ekstern hospitering
- å etablere tydeligere fagstøttestillinger som bindeledd mellom FoU og teknisk-administrative oppgaver
- gode arbeidsvilkår, stillingstrygghet og fast ansettelse for alle stillingskategorier.

3. Organisasjonsutvikling

Forskerforbundet må synliggjøre at forbundet er den mest attraktive fagforeningen for TA-ansatte, og derigjennom bidra til verving av nye medlemmer og sørge for at de forblir fornøyde medlemmer. TA-ansatte har en naturlig plass i organisasjonen og sammensetting av styrer og utvalg på alle nivå i forbundet må reflektere det. Dette er nødvendig for å sikre best mulig oppfølging av alle medlemsgrupper.

Forskerforbundet arbeider for

- mangfold på alle nivåer i Forskerforbundets organisasjon
- at TA-ansatte har en naturlig plass i Forskerforbundets lokallagsstyrer
- at det skal være tydelige handlingsplaner sentralt og lokalt som synliggjør roller og ansvar for å iverksette TA-politikken
- at det er gode vervekampanjer rettet mot TA, og mer målrettet informasjon til TA-personale internt i Forskerforbundet.

FORSKER FORBUNDET

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

Forskerforbundet

Postadresse: Postboks 1025
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:
Tullins gate 2, Oslo

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