



Kunnskapsdepartementet  
Postboks 8119 Dep.  
0032 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:  
15/5-1

Vår dato:  
07.01.2015

## Høringsinnspill til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) takker for invitasjonen til å komme med høringsinnspill til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Kif-komiteen ser at ansettelse på innstegsvilkår kan bedre fleksibiliteten til universitets- og høyskoler og gi bedre mulighet til å rekruttere internasjonalt og på høyt nivå. Samtidig har en slik ordning en rekke kjønnsbalanseimplikasjoner som en slik forskrift må ta høyde for.

Ansettelse på innstegsvilkår er en utvidelse av karrierestigen frem mot fast ansettelse. Det er nettopp i utformingen av denne stigen at faren er størst for å bygge strukturer som treffer mannlige og kvinnelige ansatte forskjellig. Derfor er det ukontroversielt å påstå at uten bevisst og eksplisitt formulering av formen og kravene for innstegsstillinger, vil denne ansettelsesformen ha forskjellige effekter for menn og kvinner. All erfaring fra utlandet bekrefter en økt ubalanse mellom menn og kvinner ved innføring av innstegsstillinger (for eksempel USA og Nederland) og dette må ikke skje i Norge. I de neste punktene vil vi omtale nærmere hvordan vi mener innstegsstillinger bør innrettes for at de skal være like karrierefremmende for både menn og kvinner.

Kif-komiteen mener at forskriften må styrkes på følgende punkter hvis ansettelse på innstegsvilkår skal være et likestilt tilbud for rekruttering av både mannlig og kvinnelig faglig personale til norske universiteter og høyskoler:

- 1. Ansettelse på innstegsvilkår bør brukes som et verktøy for å jevne ut kjønnsbalansen i høyere stillinger ved norske universiteter og høyskoler. I forskriften bør dette nevnes eksplisitt**
  - 2. Forskriften bør kun gi mulighet til fast ansettelse som førsteamanuensis**
  - 3. Forskriften må i større grad ta høyde for at menn og kvinners karriereløp er forskjellige**
  - 4. Forskriftens retningslinjer må utformes slik at de minsker risikoen for at *implicit bias* forekommer**
- 
- 1. Ansettelse på innstegsvilkår bør brukes som et verktøy for å jevne ut kjønnsbalansen i høyere stillinger ved norske universiteter og høyskoler.**

Det er en markant ubalanse mellom kvinner og menn i norsk forskning. Det største problemet er at kvinner fortsatt er underrepresentert på høyere stillingsnivåer i så og si alle fag. Kjønnsbalanse i forskning er et mål som innebærer noe mer enn like rettigheter mellom kvinner og menn. For å oppnå kjønnsbalanse må ledelsen både opprette målrettede tiltak og arbeide for strukturelle endringer. Kif-komiteen foreslo allerede i 2008 at en type kvalifiseringsstillinger, som for eksempel ansettelse på innstegsvilkår, kunne brukes til å jevne ut ubalansen. (Nasjonal satsing på integrering av kvinner i forskning: utfordringer og muligheter 2008-2010). Tall fra NIFU og Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), viser at det tross størst kvinneandel i høyere utdanning i Norge og en fordeling på ca 50 %

av kvinner og menn på doktorgrad, finnes bare 26,1 % kvinner (2014) i professorstillinger i Norge. I de ulike fagdisipliner er det igjen store variasjoner av andel kvinner i slike stillinger. **Kif foreslår:** I forskriften bør det nevnes eksplisitt i et eget punkt at institusjonene som ønsker å bruke ansettelse på innstegsvilkår skal bruke dette som et virkemiddel til å jevne ut kjønnsbalansen i rekrutteringen bl.a. ved å øke forutsigbarheten.

## 2. Forskriften bør kun gi mulighet til fast ansettelse som førsteamanuensis

Ansettelse på innstegsvilkår er en utvidelse av karrierestigen frem mot fast ansettelse som øker perioden med midlertidighet og uforutsigbarhet. Tidligere forskning viser at lange og flere perioder med midlertidighet er en viktig faktor for at mange kvinner velger seg ut av en akademisk karriere. Kif-komiteen mener derfor at dette må tas høyde for ved innføring av innstegsstillinger i Norge for å sikre forutsigbarhet og kjønnsbalanse på alle nivå i sektoren. Dette er et særlig viktig tiltak for å oppnå kjønnsbalanse i forskning slik skissert i punkt 1. I forskriften skisseres to alternativer til ansettelse på innstegsvilkår (jfr. § 2 *Ansettelsesordninger*):

**Alternativ 1** finner vi veldig vagt definert. Kandidaten har mulighet til å kvalifisere seg til fast 1. amanuensis stilling etter endt ansettelsesperiode i en kombinert undervisnings- og forskerstilling.

Det finnes mye dokumentasjon på at kvinner gjør mer administrativt arbeid og tar større ansvar for undervisning enn det menn gjør<sup>1</sup>. I en akademisk karriere er det mindre meritterende med undervisning enn forskning og publisering. For å sikre at menn og kvinner gjør nok meritterende arbeid slik at de har en reell mulighet for fast ansettelse, bør det defineres mye tydeligere hvor mye undervisning og hvor mye forskning som skal inngå i en stilling på innstegsvilkår. Dette bør ikke overlates til hver enkelt institusjon slik det skisseres i § 3 *Arbeidsavtalen*.

**Alternativ 2** skal føre til professorstilling slik det nå er formulert. Kvalifisering til professor kan komme i konflikt med å kvalifisere seg til fast ansettelse da kvalifisering til professor ofte basere seg på mer forskning enn undervisning. Dessuten vil en vurdering av evt professorkompetanse skje i uavhengige komiteer med lite transparens og hvor det er en stor mulighet for implicit bias (ubevisste fordommer) og i det hele tatt mulighet for avvik fra avtalen mellom ansatt og institusjon som ble gjort i begynnelsen av innstegsperioden. Dette omtaler vi i eget punkt under.

### **Kif foreslår:**

- a) I § 2 i forskriften bør det kun skisseres ett løp for ansettelse på innstegsvilkår. Vi foreslår følgende formulering:

*Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. Etter endt periode vil kandidaten gis fast ansettelse som førsteamanuensis.*  
Hvis forskriften allikevel ønsker å skissere to ansettelsesordninger på innstegsvilkår må det være:

- Eksplisitte og forutsigbare krav til fast ansettelse. Dette gjelder særlig kravene til undervisning og administrative oppgaver i forhold til forskningstid.
  - Mulighet til å anke et avslag om fast ansettelse. Dette vil vi ha ut fra erfaringen i sektoren om at mange må søke minst to ganger før oppnådd professorkompetanse.
- b) § 3 i forskriften bør i større grad spesifisere kravene til tilsetning i førsteamanuensis- eller professorstilling slik at dette ikke blir opp til hver enkelt institusjon. Dette vil skape forutsigbarhet og transparens og er nødvendig gitt stor variasjon i kjønnsbalansen mellom fagfeltene.

## 3. Forskriften må i større grad ta høyde for at menn og kvinners karriereløp er forskjellig

<sup>1</sup> American Association of University Professors publiserte denne artikkelen om tidsbruk blant mannlige og kvinnelige universitetsansatte i USA som underbygger kravet om eksplisitte og forutsigbare krav: <http://www.aaup.org/article/ivory-ceiling-service-work#.VH8MXdLF9Bw>

Kravet om ansettelse innen 5 år etter doktorgradsdisputas (jfr. § 2) mener Kif- komiteen er for kort og bør forlenges. Perioden før og etter en doktorgradsdisputas faller ofte sammen med at man får barn/ er i en småbarnsfase hvor man i perioder er i permisjon eller jobber redusert. Dette kan ikke ekskludere kvinner fra å søke om innstegsstilling. Hvis 5 år skal fortsette å være grensen for når man kan søke om innstegsstilling etter endt doktorgrad, bør man bytte ut " ikke har gått mer enn 5 år" med "søkeren ikke har jobbet som forsker i mer enn 5 år" i § 2.

Også i selve ansettelsesperioden i en innstegsstilling bør det tas høyde for menns og kvinners ulike omsorgsoppgaver og den livsfase mange befinner seg i i denne perioden. I §10 *Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden* må fravær som skal gi grunnlag for forlengelse av ansettelsesperioden gjøres mindre rigide. Slik dette er formulert i dag, vil dette komme svært uheldig ut for kvinner som generelt tar et større omsorgsansvar for små barn og har flere ad hoc sykedager og annet fravær grunnet oppfølging av barn eller andre nære familiemedlemmer. Formuleringen av §10 slik den nå står vil ikke kvinner uttelling for disse dagene.

Vi oppfatter at formålet med 5-års grense for ansettelse er å begrense søkermassen til de som er tidlig i sin karriere. Dette mener vi at allerede vil oppnås gitt innstegsstillings midlertidige karakter og derfor trenger man ikke denne ytterligere begrensningen. Dette, sammen med det som sies over, gjør at Kif- komiteen mener 5- årsregelen bør fjernes i forskriften.

Kif foreslår: Kravet om ansettelse innen 5 år bør tas ut av forskriftens § 2 *Ansettelsesordninger* og formuleringen i § 10 *Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden* må gjøres mindre rigide.

#### 4. Forskriftens retningslinjer må utformes slik at de minsker risikoen for at *implicit bias* forekommer

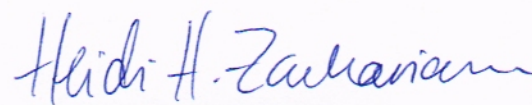
Det finnes mye forskning som kan dokumentere at ansettelsesprosesser i høyere utdanningsinstitusjoner ofte preges av implicit bias og at dette oftest gir negative utfall for kvinners ansettelse og opprykk.<sup>2</sup> For å sikre mest mulig åpenhet og transparens i prosessen etter endt periode i innstegsstillinger, må kravene som brukes til å ta en beslutning i en sluttevaluering (jfr§5) være forutsigbare og eksplisitte. I tillegg er det viktig at bedømmelseskomiteen jobber etter allerede definerte krav som gir lite rom for subjektive vurderinger og implicit bias.

Kif foreslår: Kravene i sluttevalueringen etter endt innstegsperiode må være forutsigbare og eksplisitte. En bedømmelseskomite må ta beslutninger etter på forhånd definerte krav.

Til slutt ønsker vi å kommentere Kif- komiteens rolle i avgjørelsen om og utarbeidelsen av forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. I Kif- mandat står det «*Aktører og institusjoner i universitets- og høyskolesektoren og på forskningsinstituttene, departementer og Norges forskningsråd skal kunne søke bistand og råd fra komiteen*». Kif- komiteen mener den burde vært rådspurt både i forkant av avgjørelsen om og i utarbeidelsen av forskrift om ansettelse på innstegsvilkår og håper for fremtiden å kunne bidra inn i prosesser på et tidligere tidspunkt.

Vennlig hilsen

Curt Rice (sign)  
leder, Kif-komiteen

  
Heidi Holt Zachariassen  
Seniorrådgiver

<sup>2</sup> <http://www.ecu.ac.uk/publications/unconscious-bias-in-higher-education/>