

Det kongelige kunnskapsdepartement  
Postboks 8119 Dep  
0032 Oslo

Vår saksbehandler: Eirik Rikardsen/Jarle Grumstad  
Vår ref.: 490118 (2014\_00720)

Vår dato: 14.10.2014  
Deres ref.: 14/3947

### Høringsvar: Høring - forskrift om ansettelser på innstegsvilkår

Vi viser til høringsbrev av 10.10.14 om forskrift om ansettelse på innstegsvilkår.

Som følge av stor aldersavgang, økende antall studenter og ambisjoner om å øke forskningsinnsatsen, står universitets- og høgskolesektoren foran store rekrutteringsutfordringer i de kommende årene. For å kunne rekruttere og beholde de beste, må sektoren kunne tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår. Norsk Sykepleierforbund mener at dette kan gjøres ved å tilby klare karriereløp og hvor unge særlig talentfullt faglig personale gis en mulighet til å kvalifisere seg til faste vitenskapelige stillinger. NSF er imidlertid ikke sikker på om etablering av ny midlertidig stilling vil være med på å løse dette.

I regjeringserklæringen er en av målsettingene å redusere midlertidig tilsetting i offentlig sektor. NSF mener at ved å innføre innstegsstilling, må også bruken av annen midlertidig tilsetting strammes inn. Videre må ansettelse på innstegsvilkår brukes særdeles målrettet og i en mindre skala enn det departementet foreslår. Som det fremgår i høringsbrevet «at innstegsstillingen særlig tar sikte på å lette rekrutteringen av talenter til toppforskningsmiljøene». Å etablere en prøveordning med 300 innstegsstillinger i en periode, mener NSF vil være i alt for stort omfang. NSF foreslår at omfanget halveres til 150 stillinger.

NSF har kommentarer til enkelte av bestemmelsene i utkast til forskrift.

#### Kommentarer til de enkelte bestemmelser i forskriften

##### Kommentarer til § 1 - Formål

Formålet med stillingen er å legge til rette for rekruttering av «særlig talentfullt personale ved universiteter og høyskoler» og for å «styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt». For disse gruppene vil det imidlertid ikke være behov for en innstegsstilling. Vi legger til grunn at særlig talentfullt personale og de beste kandidatene internasjonalt er kvalifisert for fast tilsetting. Et tilbud om ansettelse på innstegsvilkår vil da være mindre attraktivt enn et tilbud om tilsetting i fast stilling.

Bakgrunnen for ønsket om en innstegsstilling var i utgangspunktet den store forskjellen som oppstår mellom det formelle og det reelle kvalifikasjonskravet for tilsetting som førsteamanuensis. Unge kandidater vil derfor innen mange fag ha behov for flere års erfaring før de kan konkurrere om fast tilsetting. Vi foreslår at formålet for stillingen endres i tråd med ønsket om å ivareta unge talentfulle kandidater som ikke når opp i konkurransen om fast stilling. Videre er



#### NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22  
Postboks 456  
0104 Oslo

Telefon: 0 24 09  
Telefaks: 22 04 32 40  
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no  
Bankgiro: 1600 49 66698  
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Faktura adresse:  
sykepleierforbundet@invoicedrop.com



formålet å medvirke til mindre midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren. Vi foreslår i tråd med dette at §1 endres til:

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av særlig talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler som ikke når opp i konkurransen om dagens faste stillinger. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen. *Innstegsordningen skal bidra til redusert bruk av midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren.*

#### ***Kommentarer til § 2 - Ansettelsesordninger***

NSF støtter forslag til grense på 5 år, men ut fra teksten er det uklart hvordan 5 års grensen skal regnes. Vi foreslår derfor at avsnittet endres til:

En forutsetning for å kunne ansettes på innstegsvilkår er at det **på søknadstidspunktet** ikke har gått mer enn 5 år siden den som **søker stillingen** disputerte for doktorgraden.

Videre foreligger det et forslag om at institusjonene kan velge mellom to modeller for ansettelse på innstegsvilkår. NSF kan ikke se at det er behov for to ulike modeller, ut fra et formål om at «Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom langvarig ansettelsesforhold...» NSF mener at hensynet til forutsigbarhet veier tungt og at det derfor bør være en vei til fast ansettelse, men at kompetansevurderingen skal være avgjørende for hvilken stilling du kvalifiserer deg til. NSF foreslår følgende tekst til bestemmelsen, til erstatning for bokstav a og b i forslaget. Dette må også sees i sammenheng med endringer i § 7.

**Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en kombinert undervisning- og forskerstilling.**

#### **Kommentarer til § 3 - Arbeidsavtalen**

Innstegsstillingen skal kvalifisere til fast tilsetting i kombinert vitenskapelig stilling. Med alle de mulig aktivitetskravene som institusjonene kan stille mener vi det er viktig at forskriften sikrer kandidaten tilstrekkelig forskningstid til å kunne kvalifisere seg. NSF foreslår derfor at forskriften stiller krav om at minst 50% av arbeidstiden skal forbeholdes forskning.

Videre mener NSF at en del av de særlige kravene som institusjonene kan stille, kan være noe ambisiøse. Vi foreslår derfor at kravene endres til:

- Internasjonal virksomhet
- **Deltagelse i søknader til EU**
- Evne til å tiltrekke seg/forskningsgruppen ekstern finansiering

#### **Kommentarer til § 4 - Midtveiseevaluering**

NSF mener at midtveiseevalueringen også må omfatte hvordan institusjonen har oppfylt sine forpliktelser, og ikke bare vurdere den ene siden i kvalifiseringsløpet. Vi foreslår derfor at det tas inn følgende tillegg i bestemmelsen:

*«Evalueringen skal også omfatte hvordan institusjonen har oppfylt sine forpliktelser og angi om institusjonen må gi særskilt oppfølging på noen måte.»*



### Kommentarer til § 5 - Sluttevaluering

Ordningen med tilsetning på innstegsvilkår skal sikre et mer forutsigbart karriereløp frem til fast stilling. Da er det en forutsetning at vurderingene som gjøres i sluttevalueringen skjer på grunnlag av objektive og transparente kriterier slik at vurderingen skjer på et minst mulig skjønnsmessig grunnlag.

NSF mener dette sikres best ved at bedømmelseskomiteen både foretar bedømmingen av kandidatens forskningskompetanse, og av om kandidaten oppfyller øvrige krav fastsatt i arbeidsavtalen. Institusjonene tvinges da til å gjøre tilleggskravene objektive og dokumenterbare. Dette gjør det mer forutsigbart og bedre å forholde seg til for kandidatene, og reduserer muligheten for vilkårlig prosesser og forskjellsbehandling.

NSF mener videre at kandidatens kompetanse skal vurderes. Om kandidaten har oppnådd kompetanse til professor, skal kandidaten tilsettes som professor. Om professorkompetansen ikke er oppnådd, men de øvrige vilkårene i arbeidsavtalen er oppfylt skal kandidaten tilsettes i en førsteamanuensisstilling.

Vi foreslår derfor at § 5 Sluttevaluering endres som følger:

Før utløpet av åremålsperioden skal institusjonen sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde innen, og etter institusjonens regler om bedømming. **Komiteen skal også vurdere kandidatens kompetanse og vurdere om kandidaten er professorkompetent.** Institusjonene kan bestemme at komiteen også skal bedømme den ansattes resultater på andre områder. **Komiteen skal også motta dokumentasjon på hvordan institusjonen og kandidaten har oppfylt sine andre forpliktelser etter avtalen, og gi en vurdering av om vilkårene er oppfylt.**

Bedømmingskomiteen skal ha tre medlemmer, og minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon. Bare ett medlem av bedømmingskomiteen kan være fra kandidatens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.

Vurderingen av om kandidaten oppfyller de øvrige kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen foretas etter regler fastsatt av styret eller den styret bemyndiger.

### Kommentarer til § 7 Rett til fast ansettelse

Det er nødvendig å sikre kandidaten rett til å stå i stillingen inntil institusjonen har ferdigstilt bedømmelsesarbeidet. Det vil være urimelig om kandidatene må fratze stillingen når perioden er slutt, og deretter gjenintre i stillingen når bedømmelsesarbeidet er ferdig.

Videre foreslår derfor at § 7 endres som følger:

Med utgangspunkt i den sakkyndig bedømmingen av forskningskompetansen, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, avgjør ansettelsesorganet for den aktuelle stillingen (§2a eller 2b) om kandidaten skal gis fast ansettelse. Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, skal kandidaten ansettes i fast kombinert undervisnings- og forskerstilling etter (§2a) førsteamanuensis- eller professorstilling etter (2b). *Kandidaten står i stilling inntil ansettelsesorganet har truffet sin avgjørelse.*

### Oppsummering

Norsk Sykepleierforbund er positiv til at det innføres en innstegsstilling under følgende forutsetninger:



- Maks 150 stillinger i perioden
- Innstramming i annen bruk av midlertidig tilsetting
- Én ansettelsesordning
- Kompetansevurdering etter endt tilsetningsperiode
- Midtveisevalueringen skal også omfatte oppfølgingen fra institusjonen
- Komiteen skal foreta den totale vurderingen om kravene stilt i arbeidsavtalen er oppfylt
- Kandidaten står i stilling inntil ansettelsesorganet har truffet sin avgjørelse
- Kandidaten tilsettes fast på det kompetansenivået komiteen har funnet vedkommende kvalifisert til

Med vennlig hilsen

Eli Gunnhild By  
Forbundsleder

Harald Jesnes  
Forhandlingssjef

