



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse:
14/3947

Vår referanse:
14/288-3

Vår dato:
08.01.2015

Hørings svar fra UHR vedr. forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

UHRs utgangspunkt er at hovedintensjonen for ordningen med innstegsstillinger er å styrke rekrutteringen av vitenskapelig personale på et internasjonalt nivå til norske UH-institusjoner, bl.a. gjennom å tilby konkurransedyktige og forutsigbare vilkår og god oppfølging. Innstegsstillingene kan presenteres som *UH-institusjonenes egen excellence-ordning*. I tillegg til å øke rekrutteringen av de mest lovende talentene på internasjonalt nivå og tilby større forutsigbarhet, vil en slik ordning også kunne gjøre kunnskapsnasjonen Norge mer synlig internasjonalt. Ordningen kan være et tiltak for å utvikle flere verdensledende forskningsmiljøer.

UHR har vært særlig opptatt av at følgende elementer reflekteres i forskriften:

- Innstegsstillinger skal være kombinerte stillinger. Foruten solid vitenskapelig publisering, suksess med å tiltrekke seg eksterne midler og evne til organisering av forskningsprosjekter, skal studiekvalitet og UH-pedagogikk vektlegges. Evne til å gi fremragende undervisning og utvikle studietilbud mv. vil derfor også være en klar forventning.
- Det må knyttes egne midler ut over lønnsmidler til stillingen, slik at den ansatte har tilstrekkelig handlingsrom til å bygge opp en egen forskergruppe. Midlene kan være i form av stipendiat- og postdoktorstillinger, driftsmidler eller utstyr til forskningsgruppen.
- Et organisert karriereoppfølgingsystem bør knyttes til ordningen.
- Hvilke vilkår innenfor rammen av en kombinert stilling skal vektlegges mest, må framgå av utlysningen. Ved tilsetting skal det lages et detaljert avtaledokument som underskrives av begge parter. Utlysningstekst og avtaledokument ligger til grunn for oppfølging underveis og gir nødvendige og tilstrekkelige kriterier for midtveis- og sluttevaluering. Overordnede kriterier bør settes i forskriften, mens institusjonene tilpasser og utdypet kriteriene i samsvar med sine behov og prioriteringer.

På denne bakgrunn har UHR følgende kommentarer til utkastet til forskrift:

§ 2 Ansettelsesordninger:

Forutsetningen om at det ikke skal ha gått mer enn 5 år fra avlagt doktorgrad til tilsetting, er for å sikre at etablerte forskere ikke konkurrerer ut yngre, lovende talenter. UHR er positiv til dette, men mener at en definitiv grense på 5 år kan være for lite fleksibel. UHR foreslår følgende tilføyelser: "... er at det normalt ikke bør ha ~~h~~ gått mer enn 5 år ...". Den aktuelle søkeren kan f.eks. ha deltatt i særlig kvalifiserende aktivitet i arbeidslivet utenfor akademien.

UHR mener at ordningen ikke bør knyttes til postdoktorstillinger slik departementet har foreslått, men kun til førsteamanuensisstillinger.

Begrunnelsen for ikke å åpne for bruk av postdoktorstillingen er todelte:

For det første: Alle med doktorgrad har per definisjon førsteamanuensiskompetanse. Det gir derfor ikke mening å tilsette i en postdoktorstilling for så å bruke 6-7 år på å kvalifisere seg til fast ansettelse på samme nivå.

For det andre er postdoktorstillingen definert som en forskerstilling. Å omdefinere denne kategorien til kombinert stilling er uryddig og gir uklare signaler om hva en postdoktor er.

§ 2 a) bør derfor strykes.

Avsnittet som starter med "*Ordningen med opprykk til professor...*" bør strykes. Vi ser ikke begrunnelsen for at det ikke må være mulig å kvalifisere seg for professor før åremålstiden er omme. Bedømmelsen knyttet til sluttevalueringen (§ 5) om hvorvidt kravene i arbeidsavtalen er oppfylt foretas uavhengig av dette.

§ 3 Arbeidsavtalen:

I første avsnitt bør det kun stå "...fast ansettelse etter § 2."

UHR foreslår følgende tilføyelse til formuleringen om de spesifiserte krav som stilles vedr. strekpunktet om akademisk ledelse: "... herunder evnen til å initiere og lede forskning, undervise og utvikle fremragende studietilbud". Dette for å tydeliggjøre at innstegsstillingens hensikt er å bidra til fremragende forsknings- og undervisningsmiljøer.

§ Midtveisevaluering

Hensikten med midtveisevaluering er å se til at den inngått avtalen oppfylles og at fremdriften er god. Det bør derfor legges inn en mulighet for at institusjonen kan avslutte tilsettingsforholdet underveis i løpet. UHR foreslår at følgende setning tas inn:

I særlige tilfeller kan institusjonen avslutte åremålet dersom kandidaten etter veiledning ikke har nådd de fastsatte målene ifølge avtalen.

§ 5 Sluttevaluering

I første avsnitt, siste setning foreslår UHR en tilføyelse:

"Institusjonene kan bestemme at komiteen også skal bedømme den ansattes resultater på undervisningsområdet og på andre områder som omfattes av avtalen."

Begrunnelsen for endringen er å sikre at alle sider ved innstegsstillinger som *kombinerte stillinger* oppfylles ved at undervisningskomponenten gis tilstrekkelig vekt.¹

§ 7 Rett til fast ansettelse

UHR foreslår følgende tilføyelse, jf. kommentaren ovenfor:

"Med utgangspunkt i den sakkyndige bedømmingen av forsknings- og undervisningskompetanse, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, ."

I samsvar med kommentarene til § 2 bør også følgende formulering endres:

Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, skal kandidaten ansettes som i fast kombinert undervisnings- og forskerstilling etter (§2a) eller professor etter (§2b).

Vennlig hilsen

Ole Petter Ottersen (sign.)
styreleder


Ola Stave
Generalsekretær

¹ Med utgangspunkt i ønske om ytterligere vektlegging av undervisning som evalueringskriterium fremmet NSOs representanter i utdanningsutvalget og i forskningsutvalget forslag om at studenter bør være representert i bedømmelseskomiteen ved sluttevalueringen.