



Kunnskapsdepartementet

Deres ref  
14/3947

Vår ref  
2014/10292-MAUHA

Dato  
18.12.2014

## Hørings svar - forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Vi viser til brev fra Kunnskapsdepartementet datert 10.10.14, hvor forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår ble sendt på høring.

Universitetet i Bergen stiller seg i utgangspunktet positive til etableringen av en prøveordning med ansettelser på innstegsvilkår, og slutter seg til formålet med ordningen. Vi ser det som positivt at det tas skritt for å fremme videre utvikling av karriereveien for vitenskapelig ansatte inn i faste undervisnings- og forskerstillinger.

Universitetet ser noen problematiske aspekter ved kravet om at det ikke skal ha gått mer enn fem år siden som ansattes disputerte for doktorgraden, jf. forskriftens § 2. For en fast ansettelse i en del vitenskapelige stillinger innen medisin og odontologi, er det en forutsetning at spesialistutdanning er gjennomført i tillegg til fullført doktorgrad. En tidsbegrensning på fem år fra avlagt doktorgrad kan da bli problematisk, og fagmiljøene kan risikere å miste gode forskere. Dette kan for eksempel ivaretas ved at «som regel» tas inn i forskriften på dette punktet. Et annet forslag er å utvide ordningen, slik at den er også i samsvar med internasjonale talentrekrutteringsprogram som ERC Starting Grant. Bestemmelsen vil videre kunne slå negativt ut for personer som i den aktuelle perioden er i en fase av livsløpet med omsorg for små barn, og da spesielt kvinner. Det er viktig at gjeldende regler for forlengelse ved permisjoner og sykefravær også vil gjelde for denne ordningen.

Universitetet stiller seg positive til at institusjonene kan velge mellom to modeller for ansettelser på innstegsvilkår. Modell a) kan være godt egnet for å rekruttere yngre forskertalenter til en forutsigbar karriereutvikling relativt tidlig i en forskerkarriere, og det er viktig at institusjonene får mulighet til nettopp dette. Det fremkommer imidlertid ikke av forskriftsutkastet om det å allerede ha innehatt, eller påbegynt, en ordinær postdoktorperiode ved samme institusjon ekskluderer fra å tilsettes som postdoktor på innstegsvilkår. Her bør det gjøres unntak for bestemmelsen om maksimalt en postdoktorperiode ved samme institusjon (jf. universitets- og høyskoleloven § 2-1) ved tilsetting i postdoktorstilling på innstegsvilkår. Det kan også være hensiktsmessig at kandidatene får mulighet til å kvalifisere seg til fast professorstilling i løpet av perioden, som i modell b). Denne modellen er også godt egnet for tilsetting av personer som allerede har vært gjennom en internasjonal rekrutteringsprosess.

Det kan imidlertid bemerkes at en åremålsperiode på seks til syv år er noe lang med tanke på at innstegsstillingene dermed vil øke midlertidigheten på en karrierevei som allerede er preget av midlertidighet som stipendiat, og kanskje først etter en ventetid på fem år gir mulighet for ansettelse i en innstegsstilling.

Til forskriftens § 3 foreslås at kravene og kriteriene som fastsettes i arbeidsavtalen bør periodiseres. Den bør omfatte en forskningsplan som spesifiserer krav og kriterier som skal oppfylles innen midtveiseevaluering. Avtalen justeres i lys av midtveiseevaluering. Spesifiserte krav innen forskning bør omfatte krav til publikasjoner (kvalitative og kvantitative). Ved tilsetting i stilling på innstegsvilkår bør institusjonen ha anledning til å tilpasse omfanget av undervisningsforpliktelsen gjennom perioden, slik at denne ikke er til hinder for en forskningsintensiv innstegsperiode.

Universitetet støtter og vil understreke viktigheten av oppfølging og evaluering med tilhørende tilbakemeldinger i løpet av kvalifiseringsperioden, jf. forskriftens § 4 og 5. I tillegg til bedømmelseskomiteen bør imidlertid også institusjonen gis mandat til å vurdere måloppnåelse og egnethet før eventuelt tilbud om stilling skal kunne gis.

Til § 6 foreslås at formuleringen «den støtten som er nødvendig» erstattes med «den bistand som er avtalt, jf. § 3, siste avsnitt». Til § 7 foreslås at det i stedet for «skal kandidaten ansettes» bør stå «skal kandidaten tilbys fast ansettelse».

I vår interne høringsrunde leverte Forskerforbundet ved UiB en egen uttalelse. Forskerforbundet gir i uttalelsen uttrykk for at det foreliggende forslaget til forskrift er mangelfullt utredet, og har videre flere kritiske innvendinger til forslaget. Forskerforbundets uttalelse er vedlagt i sin helhet.

Vennlig hilsen

Anne Lise Fimreite  
prorektor

Tore Tungodden  
kst. ass. universitetsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.*

Vedlegg: Uttalelse fra Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen

## **Innspill til UiBs hørings svar om Kunnskapsdepartementets forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår**

Forskerforbundet ved UiB v/Steinar Vagstad

11.12.14

Forskerforbundet ved UiB viser til invitasjon til å komme med innspill til UiBs hørings svar (referanse 2014/10292-MAUHA) og oversender med dette våre innspill.

Vår hovedinnvending mot det foreliggende forslag til forskrift er at forslaget er mangelfullt utredet. Innstegsstillingenes forhold til eksisterende stillingsstruktur – spesielt forholdet til postdok og førsteamanuensis – må avklares før forsøk iverksettes.

I tillegg til å mene at forslaget mangler utredninger er vi blitt mer skeptiske til hele ideen om en innstegsstilling. Hensikten er å gi mer forutsigbarhet for våre forskerrekruitter. Det synes nå klart at innstegsstillingene ikke kommer med friske midler, men finansieres ved at de erstatter enten førsteamanuensisstillinger eller postdokstillinger. For den enkelte forskerrekruitt er en innstegsstilling et mindreverdige alternativ til en fast førsteamanuensisstilling, som er både sikrere og mer fleksibel (mer om dette nedenfor). En innstegsstilling vil være å foretrekke framfor en postdokstilling, men hvis man først skal omgjøre postdokstillinger kan man like godt gjøre dem om til faste førsteamanuensisstillinger.

Det kanskje mest interessante (og nye) med forslaget til innstegsstillinger er forslaget om å ekskludere søkere hvis det har gått mer enn fem år siden disputas. Dette forslaget vil kunne gjøre karrierløpet lettere for de «unge og lovende», på bekostning av de mer erfarne blant forskerrekruittene. Vi ser behovet for å hjelpe de unge lovende, men mener at dette kan gjøres innenfor eksisterende stillingsstruktur, for eksempel ved at man i større grad vektlegger produktivitet i stedet for samlet produksjon når man sammenligner søkere til førsteamanuensisstillinger.

### **Spesifikke kommentarer til §2 Ansettelsesordninger**

Vi vil peke på at det er noe grunnleggende ulogisk over departementets forslag 2a) om å ansette noen i en postdok-lignende stilling og gi disse 6-7 år på å kvalifisere seg til en førsteamanuensisstilling. Hvis man er kvalifisert for en postdokstilling er man normalt også kvalifisert for en førsteamanuensisstilling. Går det an å forestille seg at man etter en slik innstegsstilling ikke skulle være kvalifisert til en førsteamanuensisstilling? Vi foreslår at det utredes opprettelse av en ny vitenskapelig mellomstilling – mellom førsteamanuensis og professor – som denne formen for innstegsstilling skal kvalifisere til. Alternativet er at 2a) strykes.

Også 2b) har store svakheter. Det framstår som et mindre forutsigbart og mindre fleksibelt alternativt til dagens faste førsteamanuensisstillinger. Mindre forutsigbart fordi man risikerer ikke å bli funnet professorkompetent etter at åremålet har utløpt. Mindre fleksibelt fordi det ikke tas høyde for at det er individuelle forskjeller i hvor raskt man greier å kvalifisere seg til professor. Med den foreslåtte ordningen holdes de raskeste tilbake mens andre risikerer ikke å komme i mål. Som et minstemål må det være anledning å be om å bli vurdert for professorkompetanse underveis i løpet av tilsetningsperioden, tilsvarende dagens regler for opprykk til professor hvis man har fast stilling som førsteamanuensis. Hvis man da blir tilkjent professorkompetanse, utløser dette fast jobb som professor.

Det må legges til at det selvsagt kan være fordeler med å kunne kvitte seg med ansatte som ikke greier å kvalifisere seg innenfor en gitt tidshorisont. Men ikke hvis målsettingen er å «legge til rette for rekrutteringen av særlig talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler» og «styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt». Det er vanskelig å se hvorfor det skulle være hardere konkurranse om og dermed bedre søkere til innstegsstillinger enn til faste førsteamanuensisstillinger.