

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Dato: 5. januar 2015
Deres ref.: 14/3947
Vår ref.:2014/11882
Saksbehandler: Wenche Hanneborg

Høringsuttalelse fra Universitetet i Oslo – forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

UiO viser til brev av 10. oktober 2014, hvor KD ber om innspill til forskriftsforslag om ansettelse på innstegsvilkår.

UiO ser innstegsordningen som et godt strukturelt grep, som kan bidra til å heve kvaliteten på norsk forskning og utdanning.

Enheter ved UiO har erfart å miste lovende talenter, fordi vi ikke kan tilby samme vilkår som konkurrenter i mange andre land. Med innføring av innstegsordning får en del forskere i startfasen mulighet for mer forutsigbar karriereplanlegging, og større grad av jobbsikkerhet. Sammen med akademisk frihet tidlig i karrieren, faglig oppfølging og tilgang på forskningsressurser og nettverk, vil dette kunne gjøre forskerkarriere i Norge mer attraktivt. Det kan igjen styrke norske institusjoners konkurransekraft i internasjonal rekruttering, og gjennom det bidra til å realisere ambisjoner om utvikling av verdensledende fagmiljøer.

Forutsetning for at en norsk innstegsordning skal fungere etter intensjonen, er at ordningens vilkår kan konkurrere med det som tilbys i det internasjonale markedet. Modellene som praktiseres internasjonalt er ulike, fra den amerikanske prototypen tenure track¹, til et mangfold av europeiske modeller blant annet beskrevet i rapporten «Tenure and Tenure Track at LERU Universities»². UiO mener at målet i Norge må være å etablere en modell etter mønster av beste praksis internasjonalt, og som samtidig ikke bryter med grunnleggende prinsipper og tradisjoner i norsk arbeidsliv.

KDs forslag til forskrift gir etter vårt syn et godt utgangspunkt, men vi har noen merknader.

¹ Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure <http://www.aaup.org/report/recommended-institutional-regulations-academic-freedom-and-tenure>

² «Tenure and Tenure Track at LERU Universities» (Advice paper no 17 –september 2014)
http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP17_tenure_track_final.pdf

Finansiering

At institusjonene forventes å finansiere innstegsstillingene innenfor allerede tildelte rammer er en utfordring. Miljøer som benytter ordningen påføres stor økonomisk belastning, ikke bare i form av lønnsutgifter, men også driftsmidler, forskningsutstyr, stipendiatstillinger m.m for å bygge opp en forskergruppe rundt innstegskandidaten. UiO har ikke økonomisk rom innenfor eksisterende ramme til å etablere mange innstegsstillinger, og dette vil begrense muligheten for å benytte ordningen. Det beklager vi, og vil henvise til anbefaling fra LERU (Advice paper nr 17 – september 2014 s 22) om at nasjonale myndigheter bør bevilge universitetene *“financial means to experiment with the tenure-track process and to learn from their experiences»*.

UiO vil også bemerke, at det optimale ville vært en innstegsordning som bidro til reduksjon i total andel midlertidighet innen akademia, og gjennom det ga positiv effekt på rekruttering generelt. KD viser i høringsbrevet til at *«Ved ledighet i en stilling, eller opprettelse av en ny stilling, må institusjoner som er tildelt innstegsstillinger selv vurdere om de vil utlyse denne på innstegsvilkår eller etter nåværende ansettelsesordninger»*. Uten tilførsel av friske midler er det lite rom for å opprette nye stillinger, og dermed risikerer vi at innstegsstillingene ikke supplerer, men erstatter andre stillinger, også faste stillinger. Hvis faste stillinger gjøres om til innstegsstillinger, så kan konsekvensen bli færre faste stillinger å konkurrere om på ordinær måte.

Ordningens formål

På sikt kan innstegsordning muligens bli den vanlige veien inn i akademisk karriere, slik den i Nord-Amerika lenge har vært ryggrad i rekruttering og karriereutvikling. Inntil vi har fått erfaring med ordningen, vil UiO imidlertid støtte at innstegsstillinger avgrenses til rekruttering av særlig attraktiv kompetanse, i tråd med KDs signaler om at ambisjonen er å styrke *«toppforskningsmiljøene»*. Da bør forskriften i sterkere grad reflektere at konseptet representerer en excellence-ordning, forbeholdt kandidater som kan bidra til utvikling av forskningsmiljøer i internasjonal front.

UiO er enig i at det i stor grad må være opp til den enkelte institusjon å gi ordningen detaljert innhold, men mener at stillingene likevel bør ha en felles profil. Det må etableres en nasjonal standard, både for å sikre lik karakter på ordningen ved alle norske uh- institusjoner, og for å nå riktig målgruppe ved rekruttering. Forskriften bør derfor presisere vilkår om at:

- innstegsstillinger skal støtte opp under institusjonenes strategi for å hevde seg i internasjonal sammenheng. Strategisk beslutning om fremtidig satsing på det aktuelle området må dermed være tatt før innstegsstilling kunngjøres.
- Innstegsordningen skal forbeholdes kandidater som forventes å kunne utvikle den kompetanse og selvstendighet som kreves for å bygge opp og lede et forskningsmiljø i internasjonal front. Kandidater må kunne dokumentere fremragende resultater, innen hhv vitenskapelig produksjon, formidling, organisering og ledelse av forskningsprosjekt, undervisning og utvikling av studietilbud. Vekting mellom ulike kompetansefelt kan variere avhengig av fagområde.

Ved den enkelte kunngjøring må det selvfølgelig overlates til institusjonene å angi mer utdypende kriterier og krav, med utgangspunkt i hvilke lokale formål ordningen skal tjene.

Stillingens innretning og innhold

Forslaget til forskrift forutsetter at innstegskandidat skal ansettes enten som førsteamanuensis eller som post doktor.

Det viktigste er etter UiOs syn å få en ordning som gir mulighet for lengre kvalifiseringsperiode og større forutsigbarhet enn dagens rekrutteringsstillinger. Alternativ kunne også være å organisere innstegsstilling som egen stilling med selvstendig tittel, eller at innstegsstilling brukes i kombinasjon med, eller som påbygging på ordinær postdoktorstilling.

Vi er noe usikre på gevinst av den varianten som foreslås i forskriftens § 2 pkt a) om tilsetning på åremål i førsteamanuensisstilling. Med gjeldende adgang til personlig opprykk gir førsteamanuensisstillingen allerede med dagens regler anledning til å kvalifisere seg til professorstilling. Uten tilførsel av ekstra midler vil tilsetning som førsteamanuensis på innstegsvilkår altså kunne innebære at en ledig fast førsteamanuensisstilling erstattes med en midlertidig førstemanuensisstilling. Det er uklart hvordan det vil tjene arbeidstaker, som får mer utrygge tilsetningsforhold, eller arbeidsgiver, som trolig får mer begrenset rekrutteringskrets enn ved tilbud om fast tilsetning.

Alternativet i pkt b) med bruk av post doktorstilling kan gi uklar grenseoppgang mellom stilling som post doktor på ordinære vilkår og post doktor på innstegsvilkår. Når de to stillingene har ulike vilkår men samme stillingstittel, så kan vi risikere utydelig stillingsstruktur.

Forskriftsforslaget må uansett klargjøre om en kandidat kan søke innstegsstilling etter å først ha hatt vanlig postdoktor-periode.

UiO er uenig i bestemmelsen i forslaget § 2 siste avsnitt, som avskjærer kandidater i innstegsstilling fra å søke professoropptrykk i innstegsperioden. For fremragende kandidater kan dette redusere stillingenes attraktivitet, fordi det vil gi dårligere vilkår enn alternative karriereveier. Dersom nødvendig kompetanse oppnås på et tidligere tidspunkt i løpet, så må det være adgang også for innstegskandidater til å få bedømmelse på linje med arbeidstakere i ordinær vitenskapelig stilling.

UiO støtter at ansatte i innstegsstilling skal ha kombinerte arbeidsplikter, siden innstegsperioden skal være inngang til fast kombinert stilling. Fordelingen mellom henholdsvis forskning, undervisning, formidling og administrasjon kan likevel ikke tilsvare oppgavefordelingen i ordinære kombinerte stillinger, men må ta hensyn til at kandidaten skal ha nødvendig rom for kvalifisering.

Oppfølgingssystem

Innstegsordningen representerer et relativt krevende administrativt system, i form av prosedyrer, oppfølging og evalueringer. Samtidig er det en langtidsinvestering, hvor så vel arbeidsgiver som arbeidstaker bærer risiko for negativt utfall i evalueringen. Realisering av ordningens formål må dermed følges av tydeligere og mer strukturert oppfølging enn for andre stillingskategorier, og UiO vil i den forbindelse anbefale at det forskriftsfestes mer konkrete føringer.

Vi må ha forpliktende og forutsigbare mål for å innfri de forventninger som innstegsordning utløser, og de må være gjennomgående for hele uh-sektoren. Oppfølging bør skje etter mønster av beste praksis internasjonalt, og sikre både utviklingsmulighetene for den enkelte ansatte, og sammenlignbarhet med vilkår som tilbys av våre konkurrenter.

Nasjonale, overordnede rammer for et organisert oppfølgingssystem bør særlig konkretisere

minimumsnormer for:

- institusjonens plikter i forhold til å finansiere oppbygging av forskningsgruppe rundt innstegskandidaten, med bl.a stipendiatstillinger, driftsmidler, laboratorieressurser, forskningsutstyr
- krav til systematisk lederoppfølging av kandidatene, mentorordninger, og mekanismer for kvalitetssikring av slik oppfølging
- hvordan ordinære forsknings, undervisnings- og formidlingsplikter skal kombineres med rom for videre kvalifisering, særskilt oppfølging og tilrettelegging

Tid siden avlagt doktorgrad

KD ber særskilt om innspill på forslaget om at tilsetting på innstegsvilkår skal forbeholdes kandidater som har fullført PhD i løpet av de siste fem år. En slik grense reduserer rekrutteringskretsen, berører kvalifikasjonsprinsippet/premisset om åpen konkurranse, og kan på kort sikt ha negativ effekt på ambisjoner om å tiltrekke seg høyest mulig faglig kompetanse. UiO mener likevel at innstegsordningens formål må veie tyngre, og at stillingene dermed må målrettes mot kandidater på tidlig stadium i sin karriere.

Med henvisning til behov for tilpassing til internasjonale vilkår, vil UiO imidlertid foreslå at departementet vurderer en tidshorison som harmonerer med det som benyttes i EU-sammenheng. Da kan en grense på 7 år være naturlig alternativ, som blant annet gjelder for ERC³ og ESR⁴.

I høringsrunden ved UiO var noen bekymret for at krav om relativt «fersk» PhD kan ha negativ kjønnsmessig effekt, fordi mange kvinner i de første årene etter avlagt doktorgrad vil være i en periode med omsorg for barn. Andre så derimot innstegsordningen som et likestillingsfremmende tiltak, idet stabilitet og forutsigbarhet kan være spesielt viktig for potensielle kvinnelige kandidater. Ambisjonen må etter UiOs syn være at innstegsstillinger også skal være verktøy for å bedre kjønnsbalansen.

Evaluerings- og evt opphør av tilsetningsforhold

Slik vi forstår konseptet, skal kandidater som ikke lykkes i å kvalifisere seg for stilling på høyere nivå avslutte sin tilknytning til institusjonen.

UiO savner avklaring av vilkår for å avslutte tilsetningsforhold, hvis det viser seg at forutsetningene for innstegsstillingen ikke lenger er til stede. Det gjelder både ved midtveisevaluering, ved sluttevaluering og evt ellers i perioden.

Tjenestemannslovens § 7 nr 2 første ledd fastsetter at åremålsansatte «*fratrer uten oppsigelse når tiden er ute*». Samtidig fastsetter § 7 nr 2 fjerde ledd at andre midlertidige tjenestemenn sies opp med de frister som

³ ERC <http://erc.europa.eu/starting-grants>


⁴ ESR http://www.cost.eu/about_cost

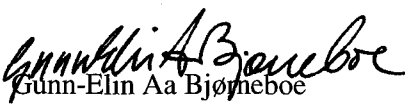
fremgår av §§ 8-10, og § 10 slår uttrykkelig fast at bestemmelsen «gjelder ikke åremålsstillinger». Sett i sammenheng kan dette tolkes slik at åremålstilsatte, i motsetning til andre midlertidige, ikke kan sies opp underveis i perioden. Spørsmålet er om arbeidsgiver dermed under enhver omstendighet er bundet til å opprettholde arbeidsforhold i innstegsstilling frem til åremålsperiodens slutt. I forslaget § 4 vises det til at med utgangspunkt i midtveisevaluering «skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen». Forskriftsforslaget omtaler derimot ikke hva som skjer hvis midtveisevaluering viser at kandidaten neppe vil kunne innfri fastsatte kvalifikasjonskrav i løpet av gjenværende periode. UiO ber om at slike spørsmål avklares.

Både midtveis- og sluttevaluering skal være en utsilingsprosess. Da er det viktig å ivareta evt kandidater som ikke lykkes i å fullføre løpet, og bidra til at et slikt utfall ikke ødelegger vedkommendes videre karriere utenfor institusjonen. I likhet med det som praktiseres internasjonalt, bør kandidaten i slike tilfeller gis noe tid til å omstille seg til karriere utenfor institusjonen, og vilkår for dette bør forskriftsfestes.

UiO vil også reise spørsmål ved om alternativ løsning kan være at tilsetningsforhold på innstegsvilkår deles opp i to adskilte åremålsperioder, istedenfor en sammenhengende. Da kan det i første omgang inngås kontrakt for periode på fire år, som formelt avsluttes ved midtveisevaluering. Deretter forlenges kontrakten for tre nye år, såfremt kandidaten antas å kunne kvalifisere seg til permanent tilsetting i løpet av tiden frem til sluttevaluering.

Vi vil for øvrig formidle, at i UiOs interne høringsrunde pekte ett av våre største fakulteter på den såkalte «4-årsregelen» i tjenestemannsloven som en alvorlig rekrutteringsmessig barriere. Åremålsstillinger er i utgangspunktet unntatt fra 4-årsregelen i tjenestemannsloven, men det er fra departementshold forutsatt at arbeidsforhold inngått med ulike hjemmelsgrunnlag skal vurderes samlet. Den forståelsen innebærer at hvis arbeidstaker først er fire år i åremålsstilling og deretter går direkte over i vikariat som eksempelvis førsteamanuensis internt, så medregnes åremålsperioden i sammenhengende tjenestetid. Med risiko for rettsvirkninger i form av krav på fast stilling kan arbeidsgivere da velge å være tilbakeholdne med å inngå slike kontrakter, dvs at vi får en form for «yrkesforbud».


Ole Petter Ottersen
Rektor


Gunn-Elin Aa Bjørneboe
Universitetsdirektør
