

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119, Dep.
0032 Oslo

Deres ref. 12/1421-

Vår ref.: 20131029-0006

Dato: 31.10.2013

Høring - endring i Universitets- og Høyskoleloven

Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN) ønsker med dette notatet å gi innspill til prosessen knyttet til innføringen av innstegsstillinger som en prøveordning ved norske universiteter og høyskoler. SiN ønsker å kommentere forslaget til endring av UH-lovens § 6-4 samt benytte anledningen til å foreslå ny ordlyd til det nye femte leddet av paragrafen. Notatet er utarbeidet i samarbeid med interesseorganisasjonen for stipendiater ved Universitet i Oslo (UiODoc).

Innstegsstilling – ansettelse på innstegsvilkår (§ 6-4)

SiN stiller seg positiv til at utfordringer knyttet til midlertidighet i en akademisk karriere blir adressert i forslaget om innstegsstillinger. En av de største utfordringene for våre medlemmer er uforutsigbarhet knyttet til karriere og fast ansettelse for unge forskere. I tillegg er det viktig at forskningsintensive universiteter og høyskoler skal kunne være konkurransedyktige arbeidsgivere. Systemet og kulturen i UH-sektoren er per i dag ikke god nok til å holde på de beste kandidatene, stimulere unge forskere til å frembringe fremragende forskningsresultater, og oppmuntre til en karriere innen academia. Det er et stort behov for mer langsiktige rekrutteringsstrategier, klarere definerte og mer forutsigbare karriereløp for forskerutdannede.

SiN ønsker derfor nye instrumenter som den foreslåtte stillingskoden velkommen, men debatten rundt forslaget tyder på at det i dag eksisterer svært varierende ideer om hva innstegsstillinger skal være, hvilke konkrete utfordringer stillingene skal være et svar på, og hvilke effekter man antar at de vil få på sikt. Innfører man en prøveordning uten klart definerte mål vil det i tillegg bli vanskelig å avgjøre i hvilken grad ordningen var en suksess, og hvor det eventuelt må gjøres endringer for å forbedre ordningen.

I korte trekk synes SiN at forslaget om innstegsstillinger er for lite utredet og at forslaget ikke er konkret nok til at sektoren kan ta stilling til forslaget slik det foreligger i dag. Vi er positive til en videre utredning av innstegsstillinger og en eventuell prøveperiode når et mer konkret forslag med tanke på punkt i neste avsnitt blir lagt frem. SiN legger også stor vekt på at gruppen vi representerer bør være inkludert i alle ledd av utformingen av den foreslåtte stillingskoden.

Uklarheter og problemstillinger knyttet til etableringen av innstegsstillinger

1. Hvor i karriereløpet passer innstegsstillinger inn? Er disse ment som et alternativ til postdoktorstillinger, eller er de rettet mot kandidater som har gjennomført en postdoktorperiode? Er de ment som alternativer til umiddelbar fast ansettelse i UH-sektoren?
2. Gitt at ambisjonene for innføring av innstegsstillinger i stor grad er sammenfallende med ambisjonene for innføringen av postdoktor-stillingen i sin tid: Hvordan skal man unngå at en innstegstilling bare blir en ny og kanskje lengre postdoktor-stilling? Dersom man går for lovtekstens alternativ 2 ser dette ut til å bli et sannsynlig resultat.
3. Rammene for oppfølging og evaluering av prøveordningen med innstegsstillinger er ikke konkretisert. Hvordan skal ordningen følges opp, kvalitetssikres og evalueres? Hvilket ansvar skal institusjonene ha for oppfølging og evaluering underveis? Når i prøveperioden skal evalueringen finne sted?
4. Om målet med innstegsstillinger skal være å gi mer forutsigbarhet for unge forskere bør stillingen i de fleste tilfeller ende i fast ansettelse. Hva skal være kriteriene for å oppnå fast ansettelse etter å ha gjennomført en innstegsstilling? Skal det være mulig å oppnå fast ansettelse før innstegsperioden er over om alle kriterier er oppnådd?
5. Innføringen av innstegsstillinger vil innebære kostnader i forhold til driftsmidler og administrasjon. Hvem skal bære disse kostnadene? Hva skal finansieres gjennom en innstegsstilling?
6. Hvordan skal man evaluere om prøveordningen har lyktes eller ikke? Det eksisterer mange ulike syn på hva innstegsstillinger er og hvilket problem de skal løse. Det vil følgelig bli vanskelig å se hva som er de konkrete suksesskriteriene.
7. Hvilke fagområder skal prøveordningen omfatte? I forslaget er enkelte fagområder spesifisert. Vi mener derimot at disse bør identifiseres i samarbeid med sektoren. En mulig løsning er for eksempel at fagmiljøene selv søker om å ta del i prosjektet.
8. Hva med de som *ikke* rekrutteres via innstegsstillinger? Vil innføring av innstegsstillinger kunne gå på bekostning av de som får sin kvalifisering utenfor universitetssektoren? Vil innstegsstillinger innebære innføringen av et A og et B-lag i akademia? Vil de føre til at færre faste stillinger blir tilgjengelige for kandidater som ikke har vært i en innstegsstilling?

Uklarheter rundt kriterier for vurdering

Ansatte i innstegstillinger skal etter forslaget evalueres i forhold til definerte kompetansekrav. Det er imidlertid uklart for SiN hvordan denne evalueringen skal gjennomføres og hvilke kriterier som skal vektlegges (forskning, undervisning, formidling etc.). Vi mener følgende punkter må avklares:

1. Kriterier for rekruttering:

- a. Hva skal være kriteriene for ansettelse i en innstegstilling? Skal kriteriene inkludere undervisningskvalitet? I så fall; hvordan skal dette evalueres for søkere som har gjennomført en forskningsorientert doktorgrad eller postdoc?

2. Krav for fast ansettelse:

- a. Hva skal være kravene for å oppnå fast ansettelse? Vi antar at definerte krav vil omfatte forskning, formidling og undervisning. Hvordan skal undervisning og formidling evalueres? Skal det være mulig å oppnå fast ansettelse før innstegsperioden er over om alle krav er innfridd?

3. Evalueringsløp:

- a. Hvordan skal en ansatt i en innstegstilling få tilbakemelding på om kravene innfris eller ikke? I tillegg til sluttmaal bør det være underveismål og klare rutiner for underveisevaluering.
- b. På hvilke tidspunkt og hvor ofte skal det gis oppfølging og evaluering? Hvem skal være ansvarlig for å gjennomføre dette? Hvilket ansvar skal forskningsinstitusjonene ha? For å sikre tilstrekkelig forutsigbarhet vil tilbakemelding, oppfølging og evaluering underveis, i et definert format og med tydelige kriterier, være nødvendig.
- c. Hvem skal evaluere om kravene innfris, og hvordan skal dette formaliseres? Tenker man seg en komité (som ved tenure-track i USA)? Tenker man seg spesifikke krav til kurs, undervisning og veiledning? Eller en kombinasjon av disse?

Konkrete innspill i forhold til de to alternativene til lovtekst

SiN er klare på at hvis innstegsstillinger skal fungere som en «akseptabel balanse mellom midlertidighet og langsiktighet», må lovtekstens alternativ 1 velges, og med forslag om endring i ordlyden:

For stillinger [...] Oppnås de fastsatte kompetansekravene ansettes vedkommende i fast stilling underveis eller ved utløpet av åremålsperioden.

Velger man å gå for lovtekstens alternativ 2 mener vi at dette kun vil føre til mer midlertidighet, og at stillingen ikke blir en faktisk *innstegsstilling*. Da tror vi resultatet vil bli et rot av stillingskoder med forskjellig lengde som kan misbrukes og som ikke vil føre til et tydeligere karriereløp for unge forskere.

Videre innspill for å nå målet om bedre forutsigbarhet

Uavhengig av om innstegsstillinger innføres eller ikke, kan og bør universitetssektoren gjøre mye for å bedre forutsigbarheten for ansatte i doktorgrad- og postdoktorstillinger. Dette forutsetter:

- Tydeligere og mer langsiktig politikk og prioriteringer rundt karriereveier for unge forskere oppfulgt av god styring, strategi og ledelse fra institusjonene.
- Universitetene og høyskolene må kunne ta større risiko i forhold til ansettelse i faste stillinger.
- Sterkere grad av inkludering av midlertidig ansatte i universitetenes drift, strategiutforming etc.

Forutsigbarhet handler ikke bare om faste stillinger, men også om tydelige karriereløp, klare milepæler for evaluering og definerte kriterier for å oppnå eventuell videre ansettelse. Ikke alle stipendiater ønsker å sikte mot en karriere innen akademia, og det er dermed rimelig å forvente et visst frafall av kandidater etter endt doktorgrad og frem mot professor-stillingene. Om man ønsker å beholde de beste kandidatene i akademia er det derfor et klart behov for å utvikle attraktive og forutsigbare karriereveier som kan tiltrekke de beste forskerne.

SiN opplever det som en utfordring at det ikke finnes klart definerte karriereveier og kompetansekrav før man når professorkompetanse, og selv ved oppnådd professorkompetanse kan en karriere innenfor akademia virke usikker. Alternative karriereveier til andre typer forskerstillinger, både i og utenfor akademia, må tydeliggjøres bedre. Dette må gjerne utformes som en parallell prosess for å få en bedre forståelse av hvilke kandidater innstegstillings-koden retter seg spesielt mot.

SiN har forhåpninger om at løsningen med innstegsstillinger kan bidra til større forutsigbarhet for dyktige kandidater som ønsker en karriere innenfor akademia, men da under forutsetning om at ordlyden i alternativ 1 innføres, at ordningen utarbeides i samarbeid med sektoren og at personer som sitter i rekrutteringsstillinger er aktive parter i denne prosessen.

Vennlig hilsen,

Marthe Emelie Melandsø Buan

På vegne av Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN)

.....

Kontakt detaljer:

Marthe Emelie M. Buan
Leder SiN
leder@stipendiat.no
marthe.e.m.buan@ntnu.no

Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN)
<http://stipendiat.no/>
styret@stipendiat.no