



## Stipendiatororganisasjonene i Norge

# Demokratiske muligheter blant doktorgradskandidater og andre midlertidig vitenskapelig tilsatte i Norge i dag

### Innledning

Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN) er en paraplyorganisasjon for organisasjoner for doktorgradskandidater og andre midlertidig vitenskapelig tilsatte (mva) ved norske universitet og høyskoler. Vi har medlemsorganisasjoner ved Universitetet i Oslo (UiODoc), Universitetet for miljø- og biovitenskap i Ås (FODOS), Universitetet i Agder (PhD-UiA), Universitetet i Stavanger (UiSDC), NTNU (DION), veterinærmiljøene ved Norges veterinærhøgskole og Veterinærinstituttet (DIOV) og Universitetet i Bergen, sistnevnte representert gjennom to fakultetsutvalg i mangel på en overordnet organisasjon etter at en tidligere organisasjon i praksis ble lagt ned.

SiN har en stund ønsket flere medlemsorganisasjoner for å dekke bedre bredden av doktorgradskandidater og andre mva ved norske universitet og høyskoler, men dette krever at det faktisk finnes flere lokale organisasjoner, eller at noen er interesserte i å starte opp slike. Vi har også vært usikre på om gruppen vi representerer er godt nok representert i andre demokratiske organ ved norske universitet og høyskoler.

For å finne ut hvilke lokale organisasjoner som eventuelt fantes utover medlemsorganisasjonene i SiN, og hvilke demokratiske muligheter doktorgradskandidater og andre mva har gjennom deltakelse i andre organ ved institusjonene, valgte vi høsten 2010 å gjennomføre en undersøkelse ved norske universitet, vitenskapelige høyskoler og akkrediterte høyskoler. I dette notatet presenterer vi noen hovedresultat fra undersøkelsen og kommenterer dem i lys av hvor vi mener at det finnes forbedringspotensial.

### Gjennomføring av undersøkelsen

Hovedmålgruppen vår var alle norske institusjoner som tilbyr doktorgradsutdanning, dvs. universitetene og de vitenskapelige høyskolene. Som sekundær målgruppe hadde vi andre høyskoler som også har doktorgradskandidater, da avgrenset til de som er akkreditert av NOKUT. Hovedfokuset vårt var situasjonen til doktorgradskandidatene, men vi var også opptatt av situasjonen til andre mva ved de samme institusjonene.

Vi sendte en henvendelse på e-post til alle de 7 norske universitetene og 9 vitenskapelige høyskolene. I tillegg sendte vi en tilsvarende henvendelse til alle de akkrediterte høyskolene som vi fant e-post-adressen til (30 av 34). Formuleringen på spørsmål 1 var litt forskjellig i e-posten til hovedmålgruppen vår og den sekundære målgruppen vår. Generelt rettet vi henvendelsen til "forskningsledelsen" ved institusjonen, definert som prorektor for forskning, leder i forskningsutvalg og/eller en annen

kontaktperson med tilsvarende funksjon. I tilfeller der vi ikke fant kontaktinformasjon til noen med et overordnet ansvar for forskning, sendte vi henvendelsen til rektor. Vi mottok, etter flere runder med påminnelser, svar fra alle de 7 universitetene, 8 av de 9 vitenskapelige høgskolene og 19 av de 30 akkrediterte høgskolene vi hadde henvendt oss til.

## **Spørsmål 1: Oversikt over doktorgradskandidatene**

Det første spørsmålet i undersøkelsen stilte vi forskjellig til hovedmålgruppen vår og den sekundære målgruppen. Spørsmålet vi stilte til hovedmålgruppen, som selv tilbyr doktorgradsutdanning, var:

*1. Hvor mange doktorgradskandidater går per i dag på forskerutdanningen deres? Hvor mange av disse er ansatt ved institusjonen deres, og hvor mange er eksterne?*

Ifølge Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) fantes det i 2009 8377 doktorgradsavtaler og ble gjennomført 1148 disputaser. Forskjellen på disse tallene kan tyde på at det muligens finnes en del "døde" doktorgradsavtaler, ved at en del av personene ikke lenger er aktive doktorgradskandidater. Det kunne da også virke som om en del av institusjonene som tilbyr forskerutdanning, var usikre på hvor mange doktorgradskandidater de hadde, og noen trengte ekstra tid for å prøve å finne dette ut. Mange av respondentene i undersøkelsen oppga dessuten antallet doktorgradsavtaler som svar, uten at det er klart at alle disse faktisk reelt er doktorgradskandidater (jf. ovenfor), mens andre så ut til å bruke andre kriterier og/eller tolke tallmaterialet annerledes. Det ble derfor generelt vanskelig for oss å få en klar oversikt over tallmaterialet, og vi har derfor valgt å ikke presentere noen konkrete tall for dette.

Spørsmålet vi stilte til institusjoner som ikke selv tilbyr forskerutdanning, var:

*1. Har dere doktorgradskandidater ved institusjonen deres i dag, og ved hvilke institusjoner er de i så fall tatt opp på et doktorgradsprogram?*

I svarene fra disse høgskolene er det verdt å merke seg at ved flere av dem (8 av 19) opplyses det at stipendiater er enten fast ansatte, eller at det ikke skilles mellom faste og midlertidige ansatte. Det vil derfor kunne bli feil å se på doktorgradskandidater generelt som en undertype av mva, slik det er vanlig å gjøre, siden man ved høgskolene lettere kan begynne på en forskerutdanning først etter at man har blitt fast ansatt. Ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene er fast ansettelse før doktorgrad i dag mye vanskeligere, fordi det normalt er flere om beinet og det derfor tar lengre tid før man blir fast ansatt, om man noen gang blir det. Doktorgraden, normalt gjennomført mens man er ansatt som stipendiat, blir da mer en del av kvalifikasjonskravet til å få fast stilling enn en kvalifisering man gjør mens man alt har en fast stilling.

Ellers er hovedmønsteret at doktorgradskandidatene ved disse høgskolene i hovedsak er registrert på et doktorgradsprogram ved norske gradsgivende institusjoner, men ved 10 av de 19 høgskolene som vi fikk svar fra, har man også doktorgradskandidater som er registrert ved en utenlandsk institusjon.

## **Spørsmål 2: Representasjon fra mva i ulike typer styrer/råd/utvalg?**

Det neste spørsmålet vi stilte, var det samme både til universitetene, de vitenskapelige høgskolene og de andre høgskolene, og gjaldt representasjon fra mva i styrer/råd/utvalg ved institusjonen:

*2. Hvilke typer styrer/råd/utvalg ved institusjonen deres, på alle nivå (sentralt og lokalt), har representasjon fra midlertidig vitenskapelig tilsatte, og hvilke typer har det ikke? Trekk gjerne inn eventuelle fakultet/avdelinger for å få et best mulig svar på dette. Om det finnes generelle retningslinjer for representasjonen, send også gjerne med dette (dokumenter eller lenker).*

Ved universitetene viste det seg at alle hadde eller hadde planer om å ha mva representert i institusjonens øverste styre. Gruppen var ellers godt representert i andre komiteer/utvalg på institusjonsnivå. Representasjonen på andre og tredje nivå, altså mer lokalt ved institusjonen, var derimot mer variabel, så her er det rom for forbedring.

Ved to av de vitenskapelige høgskolene som deltok i undersøkelsen, skilles det per i dag ikke mellom faste og midlertidig ansatte, slik at begge parter har mulighet til å stille til valg til ulike organ. Dette har positive sider, ved at mva ideelt sett kan regnes på linje med fast ansatte, men kan også være problematisk, særlig om det i praksis fører til at mva ikke blir hørt. Det er også problematisk om det slik ikke sikres at representanter for doktorgradskandidater får en plass i organ sentralt som jobber med forskerutdanningen. Blant de resterende seks vitenskapelige høgskolene har mva en plass i institusjonenes øverste styre ved fire av dem. På lavere nivå ved institusjonene har mva oftest bare representasjon i ulike FoU/FU-utvalg. Sistnevnte er veldig bra med tanke på innflytelse på egen doktorgradsutdanning, men med tanke på tilrettelegging for at mva skal få kunne påvirke også arbeidssituasjonen sin mer generelt (jf. nedenfor), vil det også være en fordel å ha dem med i styrer på lavere nivå.

Ved høgskolene som ikke selv tilbyr doktorgradsutdanning, er det slik at det ved hele 10 av 19 responderende institusjoner ikke skilles mellom faste og midlertidig vitenskapelig tilsatte. Dette kan være rimelig om det er få mva (jf. også at en del doktorgradskandidater var fast ansatt) ved institusjonen, men det kan også være problematisk (jf. ovenfor). Ved de resterende ni høgskolene er mva ikke representert i sentralstyret ved seks av dem, og de er representert i det øverste styret ved bare en institusjon. På lavere nivå er representasjonen variabel også her, og gjelder oftest bare i FoU-utvalg (jf. ovenfor).

### **Hvorfor egne plasser i utvalg for midlertidig tilsatte?**

Hva er grunnen til at midlertidig vitenskapelig tilsatte bør ha egne plasser i utvalg, slik vi ser det?

Det første punktet vårt gjelder doktorgradskandidatene, uavhengig av om de er midlertidig eller fast (jf. ovenfor) ansatt. Doktorgradskandidater går på en forskerutdanning som de bør ha rett til å ha innflytelse på. Medvirkning fra doktorgradskandidatene vil dessuten kunne heve kvaliteten på forskerutdanningen (få frem faktiske problemer, finne fram til mulige løsninger osv.), noe som også vil være til institusjonenes beste. Dette innebærer at det overalt bør være egne plasser i styrer/råd/utvalg der saker av betydning for forskerutdanningen blir bestemt, både lokalt og sentralt ved institusjonene. Disse plassene kan fylles på to måter, enten ved at bare doktorgradskandidater kan være representanter i slike organ, eller ved at alle midlertidig tilsatte i vitenskapelige stillinger kan være representanter.

Det andre punktet går på at midlertidig vitenskapelig tilsatte generelt bør få ha mulighet til å ha innflytelse på egen nåtidig og fremtidig arbeidssituasjon og karrieremuligheter. Norge har mange mva, særlig ved de store institusjonene, noe som blant annet kom frem i Rindal-rapporten høsten 2010. Disse har en del andre utfordringer enn fast vitenskapelig ansatte, blant annet i form av mer usikkerhet om fremtiden, behov for mer karriereveiledning, til dels vanskeligere arbeidsforhold osv. Alle institusjoner bør derfor gi rom for mva i sine råd/styrer/utvalg, og der det er en del mva, ved å sikre dem egne plasser i alle viktige organ for denne gruppen, deriblant i både institusjonsstyrer og styrer på lavere plan.

De som under doktorgradsløpet er tilsatt ved en ikke-gradsgivende institusjon havner i en særstilling da de både har et forhold til institusjonen der de er ansatt og den institusjonen der de følger et doktorgradsprogram. Det vil her være viktig å kunne ha muligheten for representasjon på begge

institusjoner. Vi vil derfor oppfordre gradsgivende institusjoner til å gå gjennom og vurdere hvordan doktorgradskandidater med eksterne ansettelsesforhold på best måte kan inkluderes ved institusjonen.

### **Spørsmål 3: Egne organ for doktorgradskandidater og andre midlertidig ansatte?**

Det tredje spørsmålet vårt gikk på om institusjonene kjente til om det fantes egne organ for doktorgradskandidater og andre midlertidig tilsatte ved deres institusjon. Spørsmålet ble formulert slik:

*3. Finnes det en egen organisasjon/utvalg og/eller tillitsvalgt(e) for stipendiater og andre midlertidig tilsatte ved institusjonen deres? Vi er både interessert i det som finnes sentralt, og det som eventuelt finnes lokalt. Det er fint om dere kan gi en kort oversikt over det dere kjenner til, og sender med eventuelle lenker til nettsider med informasjon om dette.*

Det fantes da undersøkelsen ble gjennomført, interesseorganisasjoner ved alle norske universitet med unntak av Universitetet i Tromsø, som har fått opp en organisasjon (TODOS) i etterkant. TODOS ønsker å bli medlem i SiN og dette vil bli behandlet på førstkommende årsmøte. Ved Universitetet i Bergen er det ikke noe organ per i dag som er institusjonsdekkende, men derimot to fakultetsutvalg. Ved de vitenskapelige høyskolene er det i dag bare NVH og MF som har en interesseorganisasjon, mens det har vært forsøkt å få i gang en organisasjon ved Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo. Organisasjonen ved MF er ikke medlem i Stipendiatororganisasjonene i Norge, men vi vil nå ta kontakt med dem for eventuelt medlemskap. Ved de høyskolene som har respondert, finnes det ingen egne interesseorganisasjoner verken for doktorgradskandidater (som er fast eller midlertidig ansatt der) eller andre mva, men noen steder finnes det avdelingsforum eller administrativt styrte forum.

### **Hvorfor egne utvalg/organisasjoner for doktorgradskandidater og/eller andre mva-er?**

Egne utvalg/organisasjoner for doktorgradskandidater og/eller andre mva har to mulige hovedfunksjoner.

For det første – og viktigst med tanke på fokuset i dette notatet – kan de ha en fagpolitisk/universitets- og høyskolepolitisk funksjon, ved at de kan fungere som et forum for bedre diskusjon og utvikling av løsninger (jf. begrunnelsen ovenfor for å gi gruppen egne plasser i andre organ). For doktorgradskandidatene gjelder dette det å kunne ha innflytelse på og kunne være med på å forbedre egen forskerutdanning, og for mva gjelder det å ha innflytelse på egen nåtidig og fremtidig arbeidssituasjon og karrieremuligheter. Videre gjør slike egne organ det mulig å forankre doktorgradskandidater og andre mva som er representanter i andre råd/styrer/utvalg, i et demokratisk valgt organ, som igjen lettere vil kunne involvere flere fra gruppen de representerer. Der institusjonen er bygd opp av flere nivå, er det ellers en fordel om det finnes egne utvalg eller forum også på de lavere nivåene, siden viktige beslutninger tas på alle nivå.

For det andre vil slike egne utvalg/organisasjoner også kunne ha en viktig faglig-sosial funksjon, ved at de kan bidra til et bedre miljø blant doktorgradskandidater og andre mva. Dette kan de gjøre gjennom arrangement som lunsjmøter, foredrag og fester. Også her vil en institusjonsdekkende organisasjon stå bak arrangement for alle i målgruppen ved institusjonen, mens egne utvalg eller forum på lavere nivå vil stå bak arrangement som retter seg mot doktorgradskandidater og mva mer lokalt.

## **Hvordan kan institusjonene best mulig tilrettelegge for slike utvalg/organisasjoner?**

Institusjonene kan spille en viktig rolle for både muligheten doktorgradskandidater og andre mva har til å få opp slike egne organ, og til hvorvidt disse organene fungerer godt over tid. Dette gjelder både institusjonsdekkende organ og organ på lavere nivå (fakultet, avdelinger eller lignende), som helst bør supplere hverandre. Kommentarene nedenfor er delvis basert på innspill som kom frem i en undersøkelse SiN gjorde blant medlemsorganisasjonene i januar 2011, der de blant annet fikk spørsmålet: "Hva er det viktigste institusjonen kan gjøre for å tilrettelegge best mulig for arbeidet deres?"

Sannsynligvis det viktigste institusjonene kan gjøre er å bruke organet aktivt, både ved å gi formelle rettigheter som høringsorgan i alle relevante saker, og ved å ha et uformelt samarbeid med tanke på å få frem reelle problemer og utvikle løsninger. Det er mye mer motiverende og meningsfylt for et organ å bli trukket inn i prosesser av institusjonen og ikke bare selv måtte lete frem aktuelle saker og måtte kjempe for å bli hørt.

Dernest er situasjonen slik at mva og kanskje spesielt doktorgradskandidater lever under ganske sterkt tidspress, for doktorgradskandidatene ikke minst gjennom det økende fokuset på progresjon i doktorgradsarbeidet. Dersom mange nok nye årlig skal ville ønske å engasjere seg i organet, krever det altså at ulempene ved å gjøre det ikke er for store. En nøkkel her er å gi kompensasjon for arbeidet, helst ved å la arbeidet inngå i stillingen, i form av uttelling for et visst antall uker med pliktarbeid (for doktorgradskandidater med pliktarbeid) eller forlengelse av stillingen (for andre mva), alternativt gjennom å gi et honorar, for at personen i praksis da må gjøre dette på fritiden. Hva som er rimelig kompensasjon, vil variere fra organ til organ, basert på hva slags funksjoner og oppgaver organet tar på seg, men en generell anbefaling kan gå på 4 uker årlig til leder, 3 uker til nestleder og andre med spesielle funksjoner og 2 uker til vanlige styre- eller utvalgsmedlemmer.

Man bør også som institusjon øke organets handlingsrom ved å gi det økonomisk støtte, helst som en fast minimumssum, men slik at organet også får mulighet til å søke om ekstra støtte til ekstraordinære ting. Denne økonomiske støtten bør være stor nok til å dekke organets medlemsavgift til Stipendiatororganisasjonene i Norge og alle ordinære utgifter for et år.

Utover dette kommer det at slike organ kan ha behov for administrativ støtte, særlig i oppstarten, for å komme i gang, men også senere. Det forutsettes at organet får gode ordninger for å bestille rom til møter og andre arrangement, ha egen nettside, få tilgang på relevante e-post-lister osv., og får nødvendig opplæring til dette, enten av tidligere medlemmer eller alternativt av institusjonens administrasjon.

## **Hvordan kan institusjonene best mulig tilrettelegge for Stipendiatororganisasjonene i Norge?**

Stipendiatororganisasjonene i Norge er som nevnt en paraplyorganisasjon for det som finnes av egne organ for stipendiater og andre mva i Norge, og styret i SiN rekrutteres fra disse. Dette betyr i praksis at grunnlaget for at SiN kan fungere godt, er at de lokale organisasjonene fungerer godt. Det er derfor svært viktig for SiN at flest mulig institusjoner har godt fungerende organisasjoner som er eller vil kunne bli medlem i SiN.

Siden SiN økonomisk sett dessuten er basert på medlemsavgift fra medlemsorganisasjonene, er det videre avgjørende at disse får tilstrekkelig stor økonomisk støtte til å kunne betale denne årlig.

Utover dette innebærer styrearbeid i SiN å få en tidskrevende aktivitet i tillegg til det man alt gjør for den lokale organisasjonen. Vi anbefaler derfor at det for ett års verv gis uttelling i form av 4 uker for

leder, 3 for nestleder og kasserer og 2 uker for andre styremedlemmer i tillegg til den kompensasjonen som alt er gitt for deltakelse i det lokale organet. Dette uketallet inkluderer da jevnlig styremøter, arrangement av nasjonale seminar og det årlige årsmøtet, utarbeiding av høringsuttalelser, mediekontakt og en del e-post-diskusjon om annet som dukker opp. Også her kan kompensasjonen gis på en av flere måter (jf. ovenfor).

Stipendiatorganisasjonene i Norge (SiN), april 2011