



Stipendiatororganisasjonene i Norge

Stipendiatororganisasjonene i Norge, SiN, er en paraplyorganisasjon som omfatter lokale organisasjoner for doktorgradskandidater (både stipendiater og post doktorer) ved en rekke av landets universiteter og høyskoler, deriblant NTNU, NVH, UiA, UiB, UiO, UiS og UMB.

Organisasjonen jobber for å være et nettverk mellom de lokale organisasjonene og mot den europeiske organisasjonen (EURODOC), og skal fremme saker på vegne av doktorgradskandidater innen utdanning og forskningspolitikk.

Innspill til rapport om bruk av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren

Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN) har fulgt situasjonen for midlertidige ansatte over flere år, og setter stor pris på at dette har fått et såpass stort fokus innen universitets- og høyskolesektoren. I 2009 deltok medlemmer av SiN i Lausungeaksjonen, der resultatet ble en grasrotsrapport om situasjonen slik de i rekrutteringsstillinger opplevde den.

Rindalutvalgets innstilling og deres forslag til å redusere midlertidighet blant de ansatte i universiteter og høyskoler tar viktige skritt med sine forslag til endringer av lovverket for å senke andelen midlertidighet. Det fokuset som nå er på midlertidig tilsetning gjelder riktignok de som ikke er i rene åremålsstillinger slik tilfellet er for stipendiater og postdoktorer, men samtidig fremhever rapporten et behov for karriereplanlegging fra starten av et løp mot en potensiell forskerkarriere. Rapporten legger frem en rekke interessante tiltak til hvordan en kan få en reduksjon i bruk av midlertidige stillinger, og SiN vil her trekke frem en rekke punkter som vi ønsker det blir satt ekstra fokus på:

- SiN er positiv til mer bruk av fast tilsetning, slik som det nevnes i rapporten i forhold til forskere på langvarige prosjekter, arbeidstakere i undervisningsstillinger og støttepersonale. Det virker spesielt lite hensiktsmessig at del skal være et stort antall midlertidig ansatte teknikere, all den tid disse vanligvis er mer mobile mellom forskningsenhetene enn forskerne selv. Videre mener SiN at det er fullt ut mulig å ivareta kvalifikasjonsprinsippet også ved større grad av fast ansettelse. Dette kan riktignok føre til en redusert frihet for forskningsledere rundt fordeling av forskerressurser, men samtidig kan en argumentere for at å videre kvalifisere en fast ansatt gruppe forskere kan være bedre enn stadig bytte ut et midlertidig korps av forskere (med varierende grad av lojalitet til institusjonen). På denne måten kan man bidra til en oppbygging av kompetansen blant fast ansatte. Dette har man allerede klart i den private instituttsektoren, der andelen midlertidige tilsatte er betydelig lavere (5%) enn i universitets- og høyskolesektoren (19-25%).
- I tillegg til endringer i lovverket vil SiN legge til **krav til akademisk ledelse** som et like viktig moment. I dag brukes mye midlertidig arbeidskraft for å løse midlertidige oppgaver. Argumentet er at man hele tiden må forutsette spesialistkompetanse og at denne kompetansen må byttes ut fortløpende. Samtidig ligger det i forskningens og

forskerens natur at man skal kunne omstille seg til å løse andre tilsvarende oppgaver innen tilstøtende temaer, noe som også er vanlig innen sektorene. En videre skoloring av fleksible, fast ansatte forskere vil gjøre institusjonene bedre rustet til å løse sine forsknings- og undervisningsoppgaver enn en stor gruppe spesialiserte midlertidige på usikre kortidsengasjementer. Men: Dette krever langsiktig planlegging som igjen krever bevisst akademisk ledelse og en større grad av samarbeid mellom fast tilsatte forskere enn hva som er tilfelle i dag. SiN mener en slik kulturendring bør finne sted, og at det bør oppfordres til større bruk av fast tilsetning.

- Når det gjelder fortrinnsrett vil SiN påpeke at det er mange andre fordeler ved å være fast tilsatt enn fortrinnsretten i seg selv, både profesjonelt ved at enklere kan søke om forskningsmidler og privat ved at det blir enklere å ta opp for eksempel boliglån. Samtidig bør fortrinnsretten presiseres; hvor langt skal den gå? En kan se for seg at kravet om spesialistkompetanse er så sterkt at det ikke er en fare for at en ukvalifisert forsker får fortrinnsrett foran en kvalifisert, dermed behøver ikke fortrinnsretten å være et problem i forhold til kvalifikasjonsprinsippet.
- Den såkalte fireårsregelen kan gjennom dagens lovverk tolkes som at dette kan gjelde for hele stipendiatperioden. SiN støtter ikke en slik tolkning, da en slik praksis vil kunne hindre at man blir ansatt rett etter disputas ved samme institusjon, og slike korte vikariat kan være viktige i en vanskelig startfase etter disputas. Samtidig er det ikke riktig at stipendiatene ikke skal få noen som helst uttelling av stipendiatperioden. Stipendiatene bidrar ikke bare med viktig undervisning gjennom sitt pliktarbeid, men deres forskning utgjør en stor del av den viktige grunnforskningen som foregår ved institusjonene. SiN mener at en del av denne forskningen bør anerkjennes ved at den teller som tjenestetid, men ikke hele stipendiatperioden i seg selv da den også inneholder opplæringsenheter som ulike typer kurs og annen form for opplæring. Det viktigste for den enkelte midlertidige ansatte er å ikke miste muligheten til et nytt engasjement, og vi bør derfor se etter mellomløsninger i denne komplekse saken. Dette må ikke gå på bekostning på de rettigheter som opptjenes i løpet av stipendiatperioden.
- Forskere bør ved fast tilsetning få muligheten til å være hovedveiledere. Det er viktig for stipendiater at de har veiledere som har tid til dem, samtidig som det er viktig for unge forskere å få erfaring i ledelse på et tidlig stadium i karrieren.
- SiN er enig i at større oppmerksomhet blant personale innen UH-sektoren på hva som gjelder når en vurderer behov for å ansette midlertidig er en viktig forutsetning for å kunne ta tak i problemet.
- Personelhåndtering er en viktig komponent innen forskningsledelse, og å fortelle doktorgradskandidater eller forskere at det enten er "hit, men ikke lenger" eller "vi ønsker deg (og vil gjøre alt vi kan for å få deg) med videre" er nødvendig. Her trengs det en kulturendring i sektoren. Dette kan gjøres gjennom årlige medarbeidersamtaler, som må gjennomføres i større grad enn er i dag! I tillegg må en satse tydeligere på karriereplanlegging og rådgivning rettet mot personale i rekrutteringsstillinger. Institusjoner og forskningsledere bør også drive utstrakt rekrutteringsarbeid for å skaffe seg de beste forskerne og **gi karriererådgiving** for de som skal ut av institusjonen. Her er det i dag et betydelig potensial for forbedring, samtidig som et

økt fokus på dette området vil kunne bidra betydelig i utfordringen med midlertidighet.

- SiN ser et behov for å definere bedre hva som forstås med og hva som kan inngå i en postdoktor-stilling. Dette er viktig for å unngå at personer i slike stillinger blir satt til å gjøre undervisning og andre aktiviteter som tar av tiden til forskning.
- SiN håper forøvrig at myndighetene ser på i hvilken grad tildelinger fra statsbudsjettet kan tenkes å bidra til det høye antallet midlertidige tilsetninger i UH-sektoren, og hvorvidt det er hensiktsmessig å ta grep for å gjøre noe med dette.
- Det kan virke i dag som om mange institusjoner har for dårlig oversikt over midlertidig ansatte (også tilsatte innen gruppen åremålsstillinger), og en opprydding i og systematisk kontroll av dette vil kunne være et godt tiltak.

Til slutt vil SiN understreke viktigheten rundt å løse opp i dagens problematikk rundt bruken av midlertidige stillinger i akademia. Det handler her ikke bare om institusjonenes bruk av kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser, men også om forutsigbarhet i behandlingen av en av de viktigste gruppene i akademia, de som skal bli morgendagens forskere og forelesere. En mer bevisst planlegging rundt bruk av stillinger ved institusjonene, ikke bare når det gjelder faste stillinger, men også for rekrutteringsstillinger og midlertidige stillinger som ikke er på åremål, kan være gunstig og motvirke utrygghet i forskerkarrieren.

På vegne av Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN),

Sverre Lundemo, leder SiN