

Kunnskapsdepartementet  
postmottak@kd.dep.no

Deres ref.: 14/3947

Vår ref.: 20141114-0005

Dato: 14.11.2014

## **Innspill til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår**

Stipendiatororganisasjonene i Norge (SiN) ønsker med dette notatet å gi innspill til Kunnskapsdepartementets forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Notatet er utarbeidet i samarbeid med våre medlemsorganisasjoner ved universiteter og høyskoler i Norge.

### **Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår**

SiN har lenge etterlyst flere langsiktige karriereveier for forskerutdannede i Norge, både i og utenfor academia. Innføringen av innstegsstillinger kan imøtekomme dette behovet i academia ved å gi unge forskertalenter en trygg og forutsigbar forskerkarriere. Dette forutsetter imidlertid at premissene og kravene for å fullføre en innstegsstilling er klart definert i forkant av en ansettelse. Det er viktig at kandidatene har en reell mulighet til å oppfylle de fastsatte målene slik at dette ikke bare blir enda en midlertidig stilling for forskere tidlig i sin karriere.

Selv om innstegsstillingene gir tydeligere karriereveier for enkelt forskertalenter fører ikke stillingene nødvendigvis til mindre midlertidighet i academia. En innstegsstilling innebærer å være midlertidig ansatt i 6-7 år istedenfor 2-4 år som er vanlig lengde på en postdoktorstilling. I tillegg er innstegsstillingene tiltenkt særlig talentfulle forskere og innføring av stillingene vil gjøre det mer utfordrende for de resterende forskerutdannede å finne faste forskerstillinger eller førsteamanuensisstillinger i academia. SiN håper derfor at Kunnskapsdepartementet også vil fokusere på å senke midlertidigheten i academia gjennom en etablering av flere faste forskerstillinger og førsteamanuensisstillinger parallelt med innføringen av de nye innstegsstillingene.

SiN stiller seg generelt positive til forslaget om innstegsstillinger siden det vil gi forskertalenter som ønsker å bli i academia en sikrere karriere. Hvis dette skal oppnås, må imidlertid forskriften bli tydeligere slik at stillingene ikke kan misbrukes av institusjonene. Det er også nødvendig å klargjøre kriteriene for ansettelse i en innstegsstilling og hva som kommer til å være forskjellen på å være ansatt i en postdoktorstilling, innstegsstilling og som

førsteamanuensis. Vennligst finn våre kommentarer til de enkelte bestemmelsene i forskriften nedenfor.

## **§ 2 Ansettelsesordninger**

SiN finner høringsutkastet svært mangelfullt når det kommer til kriterier for ansettelse i en innstegsstilling. Det fremgår ikke av dokumentet hvordan man skal identifisere hvilken kandidat som er best egnet for en innstegsstillingen, eller hvilke krav som settes for å kvalifisere til en innstegsstilling. I tillegg er det uklart hvor i karriereløpet innstegsstillingene passer. Er innstegsstillingene ment som et alternativ til en postdoktorstilling eller er de rettet mot kandidater som allerede har gjennomført en postdoktorperiode?

Dette gjør det også vanskelig å vurdere de to modellene som er foreslått for ansettelse på innstegsvilkår. Det er viktig å definere skillet mellom å være ansatt i en postdoktorstilling og i en innstegsstilling. Slik SiN forstår det vil en innstegsstilling innebære et annet fokus og ansvarsområde enn en postdoktorstilling. Mens en postdoktorstilling har hovedfokus på forskning skal en innstegsstilling i større grad også omfatte veiledning, undervisning, ledelse, organisering av en forskningsgruppe etc. Dette er ansvar som vanligvis tilfaller førsteamanuensis- og professorstillinger. SiN mener derfor det må klargjøres i forskriften hva som skal være forskjellen på å være ansatt i en postdoktorstilling, innstegsstilling og en førsteamanuensisstilling. For å unngå forvirring ville kanskje det beste være å opprette en egen stillingskode for de som tilsettes på innstegsvilkår.

Ved å se på vanlig praksis rundt «tenure track» stillinger i Europa og USA så er det vanlig å ha et krav om internasjonal erfaring, og ofte forventes det også at kandidaten har gjennomført en periode som postdoktor før en tiltrer i stillingen. SiN ser det som sannsynlig at dette også kan bli et krav i Norge. Det store spørsmålet blir da hvorfor kandidatene skal ansettes midlertidig og ikke i en fast førsteamanuensisstilling?

Slik SiN ser det, gir alternativ a), *ansettelse på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på 6-7år*, mening for kandidater som nylig har fullført en doktorgrad. Kandidater som allerede har vært gjennom en eller to postdoktorperioder, vil derimot bli gående lenge som postdoktor. Med den foreslåtte tidsbegrensingen på 5 år mellom disputas og ansettelse i innstegsstilling, kan kandidater bli gående opptil 12 år som postdoktor før de oppnår fast stilling. Dette kan bøtes på ved å åpne for muligheten til å avslutte åremålsperioden og ansettes fast før 6 år er gått hvis det er tydelig at kravene er oppfylt før den tid. Alternativt kan kandidaten ansettes i en professorstilling ved utløpt åremålsperiode hvis vedkommende har oppnådd professorkompetanse, noe det nåværende forslaget til forskrift åpner opp for slik SiN tolker den. Ordlyden i utkastet lyder *fast ansettelse i en kombinert undervisnings- og forskerstilling*, noe SiN tolker som førsteamanuensis eller professor, da det for oss er uklart hva annet som kan menes. Dette burde i så fall spesifiseres tydelig i forskriften..

I høringsutkastet er det foreslått at for å kvalifisere til en innstegsstilling må det ikke ha gått *mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden*. Dette høres rimelig ut med tanke på at innstegsstillinger skal være en karrierevei for unge forskere tidlig i karriereløpet. Risikoen er at man i oppstartsfasen går glipp av svært dyktige kandidater som må forholde seg til det gamle systemet og ikke får muligheten til å bli ansatt i en innstegsstilling. For å unngå å gå glipp av disse forskertalentene foreslår SiN en innfasingsperiode der kandidater som også har lengre fartstid i akademia får muligheten til å bli ansatt i en innstegsstilling.

En eventuell tidsbegrensning mellom disputas og ansettelse i innstegsstilling, må også ta hensyn til eventuelle permisjoner kandidaten har hatt etter disputas. Hvis kandidaten passerer den fastlagte tidsgrensen grunnet avlagte permisjoner som kandidaten har hatt krav på ved lov, burde lengden på disse permisjonene ikke beregnes med i den totale tiden som er gått mellom disputas og ansettelse.

### **§ 3 Arbeidsavtalen**

Det er viktig at kravene som settes i arbeidsavtalen er konkrete og oppnåelige for kandidatene. SiN mener at institusjonen alene ikke kan sette alle krav og kriterier siden det da vil være lett for institusjonen å utnytte kandidaten ved å sette for høye krav. Her kan samarbeid med aktuelle fagmiljøer internasjonalt være nødvendig for å vite hva som er realistiske krav innen et gitt fagområde. Det er også ønskelig at kravene, i den grad det er mulig, samkjøres mellom institusjonene i Norge slik at det er like kriterier for gjennomføring av en innstegsstilling ved ulike forskningsinstitusjoner.

Videre sier høringsutkastet at; *kandidaten må få avsatt nødvendig tid til de ulike oppgavene arbeidsavtalen omfatter*. Slik SiN ser det er det viktig at mye tid blir avsatt til forskning for personer i innstegsstillinger. De er tidlig i sin akademiske karriere og trenger å bygge seg et renommé innen sitt forskningsfelt. Tid brukt på undervisning må derfor være lavere i en innstegsstilling enn for førsteamanuensis- og professorstillinger. Det hadde vært ønskelig om dette kunne vært bedre spesifisert i forskriften.

### **§ 5 Sluttevaluering**

Her er det flere spørsmål som melder seg: Skal det være mulig å oppnå fast ansettelse før innstegsperioden er over om alle krav er innfridd? Hva skjer om kandidaten *ikke* oppfyller kravene etter innstegsstillingen? Betyr dette hans/hennes karriere i akademia er over? Kan personer som ikke får godkjent innstegsperioden fremdeles søke på faste stillinger ved institusjonen?

### **§ 6 Oppfølging og veiledning**

Oppfølging og evaluering er kritisk for en vellykket gjennomføring av en innstegsperiode. Det bør derfor etableres klare rutiner for ikke bare midtveisevaluering, men også evaluering og veiledning underveis. En årlig evaluering og statusoppdatering fra kandidaten bør

gjennomføres med institusjonen og veiledergruppen, med unntak av året med midtveiseevalueringen. Dette for tidlig å kunne fange opp problemer og utfordringer som oppstår underveis. Kandidaten bør også ha tilgang på veiledning og evaluering helt frem til sluttevalueringen.

### **§ 7 Rett til fast ansettelse**

SiN synes det er risikabelt at ansettelsesorganet alene skal avgjøre om kandidaten gis fast ansettelse. Dette gir institusjonene mulighet for å ansette en kandidat i en midlertidig innstegsstilling i 6-7år for deretter å avskjedige kandidaten. Dette er ikke et ønsket resultat. Det kan derfor være en løsning at bedømmelseskomiteen får være deltakende i bestemmelsen om fast ansettelse slik at ikke all vedtaksmyndighet ligger hos forskningsinstitusjonen.

Skulle det bli besluttet at kandidaten ikke oppfyller kravene og herav ikke blir tilbudt fast stilling, burde kandidaten ha muligheter for å anke avgjørelsen. Dette er spesielt viktig hvis kravene ikke er klare nok og åpner for ulike tolkninger. En mulighet for å anke, og prosedyrer rundt dette, burde spesifiseres i forskriften.

### **§ 10 Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden**

Siden innstegsstillinger kan ha lang varighet og som regel overlapper med et tidspunkt i livet hvor mange ønsker å stifte familie bør det være flere muligheter for forlengelse av ansettelsesperioden. *Forlengelse for redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd*, er et eksempel på dette. I tillegg bør det være mulig med forlengelse av ansettelsesperioden for å ta et friår for å ta seg av barn og familie. Her må forskriften klargjøre om det skal foreligge et maksimalt antall år ansettelsesperioden kan utvides på grunn av deltidsjobb og friår. Et annet forslag forskriften kan åpne for er muligheter for semestre med redusert undervisning for personer i innstegsstillinger.

På vegne av Stipendiatorganisasjonene i Norge

*Morten Stornes*  
Leder

*Marthe Emelie M. Buan*  
Styremedlem