

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr.: D-sak 3
Møtenr.: 7/2014
Møtedato: 2. desember 2014
Notatdato: 17. november 2014
Arkivsaksnr.: 2014/11882
Saksbehandler: Wenche Hanneborg

Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Henvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret:

Universitets- og høyskolelovens § 6-4

Hovedproblemstillinger i saken:

Kunnskapsdepartementet ber i vedlagte brev av 10. oktober 2014 om innspill til forskriftsforslag om ansettelse på innstegsvilkår, med frist for tilbakemelding 10. januar 2015.

Ordningen innebærer at kandidaten ansettes på åremål i seks til sju år. Dersom forhåndsbestemte krav til kvalifisering oppfylles, så skal kandidaten ansettes fast ved utløp av åremålsperioden. Ordningen innføres i denne omgang som et forsøk med 300 innstegsstillinger, som universiteter og høyskoler kan søke om å få benytte. Det følger ikke finansiering med stillingene, og alle utgifter må dermed dekkes innenfor allerede tildelte rammer.

Forskriftsforslaget er sendt på intern høring til UiOs fakulteter og museer, med frist for tilbakemelding 1. desember 2014. Etter å ha mottatt fakultetenes innspill vil det bli utformet høringsuttalelse fra UiO, men av tidshensyn blir det da ikke mulig å få styrebehandlet høringsuttalelsen innen KDs frist 10. januar. Universitetsdirektøren ber derfor om at styret diskuterer forslaget til forskrift på møtet 2. desember, og kommer med evt innspill til momenter som bør inn i høringsuttalelsen. Som del av diskusjonsgrunnlaget vedlegges en foreløpig vurdering av forskriftsforslaget fra universitetsdirektøren, men det tas forbehold at endelig vurdering må avvente fakultetenes tilbakemeldinger.

Konkrete vilkår i forslaget til forskrift er nærmere omtalt i vedlagte brev fra rektor til fakultetene av 29. oktober 2014.


Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør


Irene Sandlie
personaldirektør



Vedlegg:

- Høringsnotat av 10.10.2014 fra KD med forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår
- Høringsnotat fra rektor til fakultetene av 29.10.2014
- Foreløpige vurderinger fra universitetsdirektøren, datert 17.11.2014

FRA UNIVERSITETSDIREKTØREN

TIL UNIVERSITETSSTYRET

DISKUSJONSNOTAT

Møtesaksnr: D-sak 3

Møtedato: 2. desember 2014

Notatdato: 17. november 2014

Saksnr: 2014/11882

Saksbehandler: W. Hanneborg

Foreløpig vurdering av forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

UiOs endelige vurdering av forslaget til innstegsordning må avvete innspill fra fakultetenes høringsrunde, som avsluttes 1. desember. Som innspill til diskusjon i universitetsstyret vil universitetsdirektøren likevel fremme noen foreløpige synspunkter.

Universitetsdirektøren ser at innstegsstillinger vil gi en del forskere i startfasen mulighet for mer forutsigbar karriereplanlegging, og det kan gjøre forskerkarriere mer attraktivt. Det kan igjen styrke institusjonenes konkurransekraft i internasjonal rekruttering, og bidra til å realisere ambisjoner om utvikling av verdensledende forskningsmiljøer.

Universitetsdirektøren mener imidlertid det er behov for å se nærmere på følgende forhold:

Manglende finansiering er en begrensning

At institusjonene forventes å finansiere innstegsstillingene innenfor allerede tildelte rammer kan bli en barriere. Miljøer som benytter ordningen påføres stor økonomisk merbelastning, ikke bare i form av lønnsutgifter, men også driftsmidler, forskningsutstyr, stipendiatstillinger m.m for å bygge opp en forskergruppe rundt innstegskandidaten. Manglende økonomisk handlingsrom kan dermed begrense mulighet for å benytte ordningen.

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 vil innstegsstillingene ikke supplere, men erstatte 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. Innstegsordningen tjener da bare et lite mindretall, på bekostning av rekrutter som faller utenfor ordningen. Det optimale ville vært en innstegsordning som bidro til reduksjon i total andel midlertidighet innen akademia, og gjennom det også ga positiv effekt på rekruttering generelt.

Konseptet må presenteres som excellence-ordning

KD bekrefter i høringsbrevet at ambisjon med innstegsstillinger er å styrke rekruttering til «*toppforskningsmiljøene*». Universitetsdirektøren mener forskriften da i sterkere grad må reflektere at konseptet representerer en excellence-ordning, forbeholdt kandidater som kan bidra til utvikling av forskningsmiljøer i internasjonal front.



Personalseksjonen

Kontoradr.: Lucy Smiths hus, 6. et.,
Problemveien 7, 0313 OSLO

Telefon: 22 85 63 81

Telefaks: 22 85 62 50

postmottak@admin.uio.no

<http://www.uio.no/om/organisasjon/adm/opa/personal/>

Forskriftsforslaget legger i stor grad til grunn at det er opp til den enkelte institusjon å gi ordningen innhold. Universitetsdirektøren mener imidlertid at det må markeres en nasjonal standard, både for å sikre lik karakter på ordningen ved alle institusjoner, og for å nå riktig målgruppe ved rekruttering. Når sluttmålet er rett til fast tilsetting etter 6-7 år, uten konkurranse, så blir presisering av inngangsvilkår svært viktig.

Forskriften bør derfor presisere at:

- Innstegs-ordningen er forbeholdt 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 utdanningstilbud.
- innstegsstillinger skal støtte opp under institusjonenes strategi for å hevde seg i internasjonal sammenheng, dvs rettes mot prioriterte satsingsområder og miljøer som har mulighet for å hevde seg internasjonalt.

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

Forskriftsforslaget regulerer ikke om en kandidat kan søke innstegsstilling etter å først ha hatt vanlig postdoktor-periode, så det må klargjøres i endelig versjon.

KD ber særskilt om innspill på forslaget om at tilsetting på innstegsvilkår skal forbeholdes kandidater som har avlagt doktorgrad i løpet av de siste fem år. Målgruppe blir i så fall kandidater som har mindre produksjon enn forskere med lengre fartstid etter doktorgraden. Universitetsdirektøren viser til at det begrenser rekrutteringsgrunnlaget, og berører kvalifikasjonsprinsippet og premisset om åpen konkurranse ved rekruttering til ledige stillinger. Spørsmålet er hvilken effekt det forslaget kan ha på ambisjoner om å tiltrekke seg høyest mulig faglig kompetanse.

Innstegsstilling bør organiseres som egen stilling

Forslaget til forskrift forutsetter at innstegskandidat skal ansettes enten som førsteamanuensis eller som post doktor. Universitetsdirektøren mener at innstegsstilling bør organiseres som egen stilling med selvstendig tittel, for å synliggjøre stillingens rolle og differensiere klart i forhold til henholdsvis førsteamanuensis og post doktor.

Det er vanskelig å se gevinsten av varianten som foreslås i forskriftens § 2 om tilsetting 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 tilsetting som førsteamanuensis på innstegsvilkår altså kunne innebære at en ledig fast førsteamanuensisstilling erstattes med en midlertidig førstemanuensisstilling. Det er vanskelig å forstå hvordan det kan tjene verken arbeidstaker, som får mer utrygge tilsetningsforhold, eller arbeidsgiver, som trolig får mer begrenset rekrutteringskrets enn ved tilbud om fast tilsetting.

Alternativet med bruk av post doktorstilling kan også være vanskelig å håndtere, fordi det gir uklar grenseoppgang mellom stilling som post doktor på ordinære vilkår og post doktor på innstegsvilkår. Formålet med begge er kvalifisering til vitenskapelig toppstilling, men innstegsordningens karakter tilsier at kravene til innstegsstilling klart bør overstige krav til ordinær post doktor. Når de to stillingene har ulike vilkår men samme stillingstittel, så gir det utydelig stillingsstruktur.

UiO bør for øvrig støtte forslaget om at ansatte i innstegsstilling skal ha kombinerte arbeidsplikter, siden innstegsperioden skal være inngang til fast kombinert stilling. I lys av det kompetansenivå som må kreves ved rekruttering, bør forventninger ved endt periode være fast tilsetting som professor, dvs ikke førsteamanuensis.

Det må knyttes et organisert oppfølgingsystem til ordningen

Realisering av innstegsordningens formål krever tydeligere og mer strukturert oppfølging enn for andre stillingskategorier, og universitetsdirektøren savner i den forbindelse mer presise føringer. Vi må ha konkrete, forpliktende og forutsigbare mål for å innfri de forventninger som innstegsordning utløser, og de må være gjennomgående for hele uh-sektoren. Nasjonale, overordnede rammer for et organisert oppfølgingsystem bør dermed fastsettes sentralt, og særlig konkretisere minimumsnormer for:

«hvordan institusjonen skal bistå kandidaten med å oppfylle kravene som stilles», jf forskriftens § 3.

Det bør eksempelvis gis tydelige signaler om:

- i hvilken grad institusjonen plikter å sikre alle i innstegsstilling ressurser til å bygge egen forskningsgruppe, med finansiering av bl.a stipendiatstillinger, driftsmidler, laboratorieressurser, forskningsutstyr
- krav til systematisk lederoppfølging av kandidatene, og mekanismer for kvalitetssikring av slik oppfølging
- hvordan ordinære forsknings, undervisnings- og formidlingsplikter skal kombineres med rom for videre kvalifisering, særskilt oppfølging og tilrettelegging

Vilkår for avslutning av tilsetningsforhold i innstegsstilling må klargjøres

Universitetsdirektøren 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 midtveiseevaluering, 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 fremgår av §§ 8-10, og § 10 slår uttrykkelig fast at bestemmelsen *«gjelder ikke åremålsstillinger»*. Sett i sammenheng kan dette tolkes slik at åremålsstilsatte, 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 midtveiseevaluering *«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 midtveiseevaluering viser at kandidaten neppe vil kunne innfri fastsatte kvalifikasjonskrav i løpet av gjenværende periode.

Universitetsdirektøren mener det bør diskuteres om 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 midtveiseevaluering. Deretter forlenges kontrakten for tre nye år, såfremt kandidaten antas å kunne kvalifisere seg i løpet av gjenværende tid frem til sluttevaluering.



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Vedlagte høringsliste

Deres ref	Vår ref	Dato
	14/3947-	10.10.14

Høring - forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Kunnskapsdepartementet ber med dette om høringsinstansenes innspill til vedlagte forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Høringsfristen er **10. januar 2015**.

I behandlingen av Prop. 59 L (2013-2014) Endringer i universitets- og høyskoleloven ga Stortinget sin tilslutning til en endring i loven som åpnet for etablering av en prøveordning med stillinger på innstegsvilkår, også omtalt som "tenure track" stillinger. Følgende endringer ble vedtatt:

§ 6-4 første ledd bokstav k) lyder:

stilling på innstegsvilkår

§ 6-4 femte ledd lyder:

For stillinger etter første ledd bokstav k kan departementet fastsette forskrift om vilkår for å ansette i stillingen og varighet. Oppnås de fastsatte kompetansekravene, skal vedkommende ansettes i fast stilling ved utløpet av åremålsperioden.

I proposisjonen understreket departementet at innstegsstillingen særlig tar sikte på å lette rekrutteringen av talenter til toppforskningsmiljøene.

En slik ordning ble opprinnelig foreslått i Meld. St. 18 (2012-2013) *Lange linjer – kunnskap gir muligheter*, der det heter: "Innstegsstillinger er et midlertidig tilsettingsforhold med en konkret og forutsigbar mulighet for tilsetning i fast stilling, så fremt den tilsatte har oppnådd en på forhånd definert kompetanse og resultater".

Kunnskapsdepartementet legger til grunn at prøveordningen skal bidra til at institusjonene får nye muligheter og større fleksibilitet i rekrutteringspolitikken. Institusjonene får et større ansvar for å medvirke til karriereutviklingen til den som ansettes gjennom oppfølging og ressurstilførsel, særlig i første del av åremålsperioden.

Samtidig skal ordningen gi unge talenter forutsigbarhet gjennom et langvarig tilsetningsforhold med oppfølging, der de kan kvalifisere seg til fast ansettelse ved å oppfylle kriterier som er fastsatt på forhånd. I § 2 første avsnitt er det tatt inn et forslag til bestemmelse om at doktorgraden må ha vært avlagt i løpet av de siste fem årene før ansettelse på innstegsvilkår. Departementet har mottatt ulike signaler om ønskeligheten av en slik bestemmelse, og ber særskilt om høringsinstansenes synspunkter.

Departementet mener at ordningen kan bidra til å utvikle både institusjonenes mulighet til å utøve strategisk ledelse og talentenes kompetanse innenfor undervisning og forskning m.m. I forslaget til forskrift er det derfor satt noen overordnede rammer, men samtidig lagt stor vekt på at institusjoner som benytter ordningen selv må utforme bestemmelser og kriterier for hvordan ordningen skal praktiseres ved egen institusjon.

Dette er en prøveordning, begrenset til 300 stillinger. Innstegsordningen vil fungere parallelt med nåværende ansettelsesordninger. 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. Lengden på åremålsperioden som er foreslått i høringsutkastet (6-7 år), innebærer at det kan foretas opp til 50 ansettelser på innstegsvilkår i universitets- og høyskolesektoren årlig, gitt at de 300 stillingene fordeles likt over perioden. Departementet tar sikte på å fordele stillingene til relevante institusjoner i én tildeling. Institusjoner som får tildelt stillinger må, ut fra egne behov, vurdere om de vil ansette i alle stillinger tidlig i perioden, eller spre dem slik at de årlig har stillinger som kan lyses ut.

Det vil ikke følge lønnsmidler med stillingene. Institusjonene finansierer selv både lønn og øvrige rammevilkår som avtales, som for eksempel utstyr, andre stillinger til en forskergruppe osv. innenfor tildelt ramme, eller med andre inntekter som egner seg til formålet.

Den nye forskriften gjør at det er nødvendig med mindre justeringer i forskrift av 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Forslag til endringer i disse forskriftene følger til slutt i høringsutkastet.

Departementet vil komme tilbake til spørsmålene om når ordningen skal evalueres og prosessen med søknader fra institusjonene som ønsker å benytte ordningen etter høringen.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
ekspedisjonssjef

Jana Weidemann
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Høringsutkast til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

§ 1 Formål

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av særlig talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

§ 2 Ansettelsesordninger

En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er at det ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden.

Institusjonene kan velge mellom følgende to modeller for ansettelse på innstegsvilkår:

- a) Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en kombinert undervisnings- og forskerstilling.
- eller
- b) Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling.

Postdoktorstillingen brukt ved ansettelse på innstegsvilkår er en kombinert undervisnings- og forskerstilling der oppgaver, resultater og krav følger denne forskrift.

Ansettelse på innstegsvilkår kan kun skje når stillingen har vært bredt utlyst nasjonalt og internasjonalt.

Ordningen med opprykk til professor etter kompetanse gjelder ikke for perioden vedkommende er åremålsansatt på innstegsvilkår.

§ 3 Arbeidsavtalen

I arbeidsavtalen fastsettes hvilke resultater, krav og kriterier kandidaten skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast ansettelse etter § 2a eller professor etter § 2b.

Institusjonen skal, med utgangspunkt i kapittel 1 i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, samt institusjonens egne utfyllende kriterier for tilsetning i førsteamanuensis- eller professorstilling, fastsette spesifiserte krav innen:

- forskning
- undervisning
- formidling
- akademisk ledelse, herunder evnen til å initiere og lede forskning.

Videre kan institusjonene stille krav ut fra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet det ansettes i, f.eks:

- internasjonal virksomhet
- søknader til EU
- evne til å tiltrekke seg/forskningsgruppen ekstern finansiering

I avtalen fastsettes også hvordan institusjonen skal bistå kandidaten med å oppfylle kravene som stilles (for eksempel forskningsressurser som utstyr og/eller personell til en forskningsgruppe, søknadsbistand, veiledning m.m.). Kandidaten må få avsatt nødvendig tid til de ulike oppgavene arbeidsavtalen omfatter.

§ 4 Midtveisevaluering

Det skal gjennomføres en formell midtveisevaluering som skal være avsluttet før kandidaten har vært ansatt i fire år. Evalueringen skal gjennomføres med utgangspunkt i arbeidsavtalen. Styret for institusjonen, eller den styret gir myndighet, fastsetter nærmere bestemmelser om midtveisevalueringen. Med utgangspunkt i denne skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen.

§ 5 Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal institusjonen sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde, og etter institusjonens regler om bedømming. Institusjonene kan bestemme at komiteen også skal bedømme den ansattes resultater på andre områder.

Bedømmingskomiteen skal ha tre medlemmer, og minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon. Bare ett medlem av bedømmingskomiteen kan være fra kandidatens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.

Vurderingen av om kandidaten oppfyller de øvrige kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen foretas etter regler fastsatt av styret eller den styret bemyndiger.

§ 6 Oppfølging og veiledning

Fram til midtveisevalueringen skal kandidaten få faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere. Institusjonen må sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den støtten som er nødvendig for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen. I siste del av perioden skal kandidaten følges opp på samme måte som øvrige ansatte.

§ 7 Rett til fast ansettelse

Med utgangspunkt i den sakkyndig bedømmingen av forskningskompetansen, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, avgjør ansettelsesorganet for den aktuelle stillingen (§2a eller 2b) om kandidaten skal gis fast ansettelse. Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, skal kandidaten ansettes i fast kombinert undervisnings- og forskerstilling etter (§2a) eller professor etter (§2b).

§ 8 Åremålsansettelsen

Institusjoner under lov om universiteter og høyskoler kan ansette på innstegsvilkår i

fagmiljøer som har rett til å gi doktorgradsutdanning innenfor kvantitative rammer fastsatt av departementet for den enkelte institusjon.

Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode på innstegsvilkår ved institusjoner under lov om universiteter og høyskoler.

I åremålskontrakten kan det ikke tas inn bestemmelser om ventelønn.

§ 9 Arbeidstid

De ansatte omfattes av de til enhver tid gjeldende lover og avtaler om arbeidstid, ferie og sykefravær.

§ 10 Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

Permisjoner kandidaten har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden

Det gis forlengelse for redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie.

Fravær som skal gi grunnlag for forlengelse, må utgjøre minst to sammenhengende uker..

Avgjørelse om forlengelse av ansettelsesperioden fattes av ansettelsesorganet

§ 11 Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft straks.

Forslag til endringer i forskrift av 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

§ 2-1 første ledd, ny siste setning.

Førsteamanuensis ansatt i åremål på innstegsvilkår kan ikke søke om opprykk.

Forslag til endringer i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

§ 1-2 Postdoktor

Nytt siste ledd:

Ved ansettelse på innstegsvilkår gjelder ikke tredje til syvende ledd.

Til fakultetene og museene
Fra Rektor

Dato: 29. oktober 2014
Saksnr.: 2014/11882:
Saksbehandler: W. Hanneborg

Høring – forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Gjennom lovendring er det nå innført adgang til å benytte innstegsstillinger, og Kunnskapsdepartementet ber i vedlagte brev av 10. oktober 2014 om innspill til forskriftsforslag om ansettelse på innstegsvilkår.

Ordningen innebærer at kandidaten ansettes på åremål i seks til sju år. Dersom forhåndsbestemte krav til kvalifisering oppfylles, så skal kandidaten ansettes fast ved utløp av åremålsperioden. Ordningen innføres i denne omgang som et forsøk med 300 innstegsstillinger, som universiteter og høyskoler kan søke om å få benytte. Det følger ikke finansiering med stillingene, og alle utgifter må dermed dekkes innenfor allerede tildelte rammer. I høringsbrevet viser KD 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*».

Rektor sender med dette forslaget på høring til fakultetene og museene, og ber om tilbakemelding **innen mandag 1. desember 2014**. På bakgrunn av fakultetenes innspill vil Rektor utforme høringsuttalelse fra UiO.

Fakultetene og museene kan på fritt grunnlag avgjøre hvilke momenter i forskriftsforslaget de mener er mest relevant å kommentere. Rektor vil imidlertid peke på følgende spørsmål som kan ha aktualitet, og som enhetene evt kan velge å benytte som utgangspunkt for diskusjon:

1. Hvordan vil etablering av innstegsstilling tjene lokale faglige formål?

I diskusjon av forskriftsforslaget kan det være naturlig å ta utgangspunkt i hvilke lokale formål ordningen skal tjene. Innføring av innstegsstillinger er primært begrunnet i rekrutteringshensyn, og §1 i forslaget til forskrift bekrefter intensjoner om å «*legge til rette for rekruttering av særlig talentfullt personale*». Innfallsvinkel for diskusjon i miljøene kan dermed være:

- Hvilke konkrete utfordringer i miljøet skal bruk av innstegsstillinger være svar på, og hvilke lokale, faglige områder er det aktuelt å rette bruk av innstegsstillinger mot?
- På hvilken måte vil innføring av en slik karrierevei styrke miljøets mulighet til å konkurrere internasjonalt om de beste talentene, og gjennom det bidra til å realisere forskningsmessige ambisjoner?

Det enkelte miljøes evt behov for å rekruttere via innstegsstilling bør da vurderes opp mot bl.a. lokal forskningsstrategi, fremtidige rekrutterings- og kompetanseutfordringer, faglige planer o.l.



Personalseksjonen
Kontoradr.: Lucy Smiths hus, 6. et.,
Problemveien 7, 0313 OSLO

Telefon: 22 85 63 81
Telefaks: 22 85 62 50
postmottak@admin.uio.no
<http://www.uio.no/om/organisasjon/adm/opa/personal/>

2. Hvor aktuelle er de foreslåtte modellene?

Som det fremgår av forskriftens § 2, åpnes det for to varianter av innstegsstilling;

Modell 1: Tilsetting i postdoktorstilling, med mulighet til å kvalifisere seg til fast tilsetting i kombinert undervisnings- og forskerstilling.

I motsetning til tradisjonell postdoktorstilling, skal postdoktor på innstegsvilkår ha samme arbeidsplikter som kombinert undervisnings- og forskerstilling. Et spørsmål kan da være hvordan ordinære forsknings-, undervisnings- og formidlingsplikter skal kombineres med rom for videre kvalifisering, særskilt oppfølging og tilrettelegging.

Det fremgår for øvrig ikke av forskriftsforslaget om slik innstegsstilling er ment som alternativ til ordinær postdoktor-stilling, eller om en kandidat kan søke innstegsstilling etter å først ha hatt periode som tradisjonell postdoktor.

Modell 2: Tilsetting på åremål i førsteamanuensisstilling, med mulighet for å kvalifisere seg til fast tilsetting i professorat.

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 modell 2 altså kunne innebære at en ledig fast førsteamanuensisstilling erstattes med en midlertidig førsteamanuensisstilling på innstegsvilkår. Da blir spørsmålet hvilken gevinst slik tilsetting vil gi, sammenlignet med fast tilsetting som førsteamanuensis.

3. Hvilke forutsetninger må på plass i forhold til krav om individuell oppfølging og evaluering?

Både midtveis og ved slutten av åremålsperioden skal kandidaten bedømmes direkte opp mot krav fastsatt i arbeidsavtalen. Forskriftens § 3 forutsetter at den individuelle arbeidsavtalen skal angi spesifiserte krav til «resultater, krav og kriterier kandidaten skal oppfylle i løpet av åremålsperioden», og også «hvordan institusjonen skal bistå kandidaten med å oppfylle kravene som stilles». Relevante spørsmål i den forbindelse kan være:

- Gir forskriftsforslaget tydelige nok rammer for krav til individuell avtalefesting mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og tilstrekkelig utfyllende regulering knyttet til midtveis- og sluttevaluering?
- Hvem avgjør om institusjonen har oppfylt sin plikt nedfelt i forskriftens § 6 om å «sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den støtten som er nødvendig for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen»?
- Hvilke krav vil innføring av innstegs-ordning stille til lederrollen, dvs til systematisk lederoppfølging av den enkelte kandidat, og hvordan kan slik oppfølging kvalitetssikres?

4. Hvordan avslutte tilsetningsforhold for kandidater som ikke får fast tilsetting?

Forskriftsforslaget omtaler ikke vilkår ved evt behov for å avslutte ansettelsesforhold i innstegsstilling, dersom det viser seg at forutsetningene for tilsetningsforholdet ikke lenger er til stede.

Det kan reises spørsmål ved om det er hjemmel for å avslutte ansettelsesforholdet underveis i perioden, både ved midtveisevaluering 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 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 arbeidsforholdet frem til åremålsperiodens slutt.

UiOs høringsuttalelse må etterlyse tydelig avklaring av hvilke vilkår som må være oppfylt for å avslutte tilsetningsforhold i innstegsstilling underveis i perioden, og aktuelle hjemmelsgrunnlag.

5. Skal ordningen forbeholdes kandidater som har avlagt doktorgrad i løpet av de siste 5 år?

KD ber særskilt om innspill på forslaget om at tilsetting på innstegsvilkår skal forbeholdes kandidater som har avlagt doktorgrad i løpet av de siste fem år. Det vil innebære at målgruppe i hovedsak blir relativt unge kandidater, som naturlig nok kan ha mindre produksjon enn forskere med lengre fartstid etter doktograden. Dette forslaget begrenser rekrutteringsgrunnlaget, og berører samtidig prinsippet om åpen konkurranse ved rekruttering til ledige stillinger. Kvalifikasjonsprinsippet settes også til side av den automatiske retten til fast tilsetting etter innstegsperioden, siden terskel for fast tilsetting av innstegs-kandidat ikke påvirkes av om det finnes bedre kvalifiserte kandidater til stillingen.

Spørsmålet er hvilken effekt det kan ha på ambisjoner om å tiltrekke seg høyest mulig faglig kompetanse.

6. Kan innstegsordningen bidra til mer forutsigbarhet gjennom mindre midlertidig tilsetting?

Mange mener at forskerrekruttering hemmes av at mye bruk av midlertidig tilsetting medfører uforutsigbare karriereløp, som igjen kan skremme vekk kandidater, ikke minst kvinner. Et moment i vurdering av innstegsordningen er om den kan bidra til reduksjon i total andel midlertidighet, som igjen kan gi positiv effekt på rekruttering, både generelt og i forhold til kjønnsbalanse.

Uten tilførsel av midler begrenses rom for å opprette nye stillinger. Realiteten kan dermed bli at innstegsstillingene ikke blir et supplement, men erstatning for andre stillinger, også faste stillinger. Spørsmålet er hvordan vi kan motvirke at tilrettelegging for forutsigbare tilsetningsforhold kun kommer et lite mindretall i innstegsstilling til gode, på bekostning av det store flertallet som ikke omfattes av ordningen. Hvis konsekvensen blir færre faste stillinger å konkurrere om på ordinær måte, så kan vi totalt sett risikere enda lengre vei frem til fast tilsetting for de som ikke får innstegsstilling.

Ole Petter Ottersen
Rektor

Gunn-Elin Aa Bjørneboe
Universitetsdirektør