

Til: Instituttstyret
Fra: Instituttleder
Sakstype: Diskusjonssak
Saksnr: 12/2020
ePhorte:
Møtedato: 12. februar 2020
Notatdato: 3. februar 2020
Saksbehandler: Anniken Hagelund

Om bruk av forskerstillinger ved ISS

En av instituttstyrets viktigste oppgaver er å gi retningslinjer for, innstille og gjøre vedtak i rekrutterings- og personalpolitiske saker ved ISS. I styremøtet 15. januar 2020 anmodet styret om at spørsmålet om bruk av forskerstillinger ved ISS ble tatt opp til nærmere drøfting. Dette notatet skisserer relevant regelverk og tidligere praksis ved ISS. Avslutningsvis trekkes det opp noen problemstillinger for styrets videre diskusjon av temaet.

Bakgrunn

ISS anvender i hovedsak to typer vitenskapelige stillinger:

- Faste, kombinerte stillinger. Førsteamanuensis- og professorstillinger med omtrent 50/50-fordeling mellom forskning og undervisning.
- Rekrutteringsstillinger. Stipendiater og postdoktorer. Disse regnes som åremålsstillinger. På ISS har vi hatt noe diskusjon knyttet til finansiering av et fjerde undervisningsår for disse stillingene, men det er ikke en diskusjon dette notatet vil gå inn i.

I tillegg har vi noe bruk av førstelektorstillinger (80/20 fordeling mellom forskning og undervisning), samt et stort antall personer som lønnes per time for innsats innen undervisning og sensur.

Etterspørsel etter forskerstillinger er nesten utelukkende knyttet til eksternfinansierte prosjekter. ISS' prinsipielle holdning har vært at dette er en stillingskategori som i minst mulig grad skal anvendes, men, som det vil fremgå av notatet, gjøres det unntak.

Regelverk

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstaker skal tilsettes fast. Stipendiat- og postdoktorstillinger er således et unntak fra hovedregelen. Andre unntak er f.eks. når arbeidet er av midlertidig karakter (f.eks. et treårig forskningsprosjekt), i vikariater (f.eks. hvis noen i prosjektet har foreldrepermisjon) og for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov (for eksempel at postdoktor slutter i stillingen og det er analyser som må fullføres).

Det er også en hovedregel i staten at tilsetninger skal skje etter kvalifikasjonsprinsippet, og at ledige stillinger skal utlyses åpent. Det er imidlertid noen unntak til kravet om kunngjøring bl.a. knyttet til



eksternfinansiering og for stillinger av kort varighet (under 6 måneder, i spesielle tilfeller 1 år).

Statsansatteloven sier videre at tilsetting utover tre år (i alt annet enn stipendiat og postdoktorstillinger) er å regne som fast tilsetting. Det er ikke bare gjeldende stilling man skal vurdere, men den samlede tilsettingstiden ved UiO for den som tilsettes. Det har flere implikasjoner:

- Flere kortvarige, sammenhengende stillinger ved UiO (merk, ikke ved enhet) etter hverandre blir til fast stilling etter tre år.
- Slik kan kortvarige stillinger som ikke krever utlysning til slutt bli til en fast stilling som i prinsippet skulle vært utlyst.
- Ved ansettelse i f.eks. en toårig stilling ved ISS, kan kvalifikasjonsprinsippet tilsi at vi skal velge en kandidat som allerede sitter i en midlertidig stilling ved UiO. Vedkommende blir fast tilsatt dersom den samlet tilsettingstiden er lengre enn tre år. Slik sett har man ikke noen garanti for at en utlyst midlertidig stilling faktisk forblir midlertidig.

Hva betyr det å være fast vs midlertidig ansatt?

Statsansatte kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Bortfall av oppgaver er et slikt forhold. Dette gjelder alle ansatte, også professorer. Det oppfattes imidlertid som vanskeligere å argumentere saklig for at professorers arbeidsoppgaver har falt bort, så lenge undervisningsoppgavene er så mange. Men dette vil også gjelde forskere så lenge det fortsatt finnes forskningsoppgaver i virksomheten vedkommende er kompetent til å gjennomføre. Vedkommende vil også ha fortrinnsrett til ledige stillinger i samme stillingskategori. Vedkommende vil IKKE ha fortrinnsrett til andre stillingskoder, f.eks. førsteamanuensis.

Når dette er sagt, saklig begrunnede oppsigelser er fullt mulig å gjennomføre så fremt virksomheten har ryddige rutiner for å håndtere denne typen prosesser korrekt. Det sies at dette gjøres hele tiden ved MN, et fakultet som anvender forskerstillinger i langt større omfang enn SV.

Hva er en forskerstilling?

Tidligere var forskerstillinger forbeholdt eksternfinansierte prosjekter. Slik er det ikke lenger, selv om det er mindre vanlig å finansiere denne typen stillinger over basisbevilgningen.

UiOs generelle holdning er at «Ut fra grunnprinsippet om forskningsbasert undervisning vil hovedregelen fortsatt være kombinerte stillinger, dvs. at UiO skal benytte stillingskode som professor og førsteamanuensis. Forskerstillingene kan likevel unntaksvis være et alternativ når oppgavens karakter tilsier det.»¹

Hovedregelen er at arbeidsplikten i forskerstillinger skal disponeres til forskning, men det kan også pålegges andre plikter med direkte relevans til forskningsprosjektet.

Forskerstillinger skal i likhet med alle andre stillinger i prinsippet utlyses åpent, men med de nevnte

¹ <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regler-bruk-forskerstillinger.html>

unntakene fra kravet om kunngjøring for kortvarige engasjementer og eksternfinanserte stillinger.

Forskerstillinger ved ISS

Som et utgangspunkt for det nye styrets arbeid med dette feltet har jeg gjort en gjennomgang av tidligere styrereferater. Styrets holdning har vært at det skal utvises stor forsiktighet i bruk av forskerstillinger. Enkelte formuleringer er enda krassere og antyder at det overhodet ikke skal åpnes for at instituttets fast ansatte finansierer midlertidige forskerstillinger over prosjektmidler. Men midlertidig ansatte skal likevel få lov til å søke om særlig høythengende bevilgninger, definert som ERC starting grants og Forskningsrådets unge forskertalenter. De som får dette kan påregne tilsettelse som forsker. Slik sett er holdningen til bruk av forskerstillinger noe ambivalent. De skal ikke brukes, men de kan brukes likevel. Det er også uklart hvilke begrunnelser som motiverer styrets posisjon: Er det midlertidigheten som er problematisk? Eller er det avviket fra idealet om kombinerte stillinger og forskningsbasert undervisning? Eller bekymringen for at stillingskategorien anvendes uten åpen utlysning og reell konkurranse og derfor oppfattes som en illegitim «snarvei» til fast ansettelse?

Jeg har også forsøkt å kartlegge faktisk praksis i forrige periode. Praksis tyder på at forskerstillinger benyttes i to hovedformer:

- Som en nødløsning når andre faktorer svikter i eksternfinansierte prosjekter. Det har f.eks. vært flere tilfeller der postdoktorer har sluttet og yngre forskere (gjerne uten doktorgrad) har blitt hyret inn midlertidig uten utlysning for å «redde» avtalte leveranser. I mange tilfeller har dette fungert bra.
- Som tilbud ved prestisjefulle bevilgninger. Ved tre anledninger har personer med tilslag på svært prestisjefulle bevilgninger (unge forskertalenter, ERC starting grant) blitt tilbudt forskerstilling. Gitt bevilgningenes varighet og kandidatens ansettelsehistorie ville dette blitt faste stillinger uten utlysning. I to av tre tilfeller har de aktuelle kandidater takket nei. Det virker klart at dette ikke oppfattes som attraktive løsninger for den kategorien søkere dette gjelder. Det er kombinerte stillinger som etterlyses fordi disse oppfattes å ha større jobbtrygghet, større prestisje og er mer integrert i instituttets ordinære virksomhet (deltar i undervisningen).

Min vurdering er at den første varianten fungerer ganske godt og bidrar til god oppgaveløsning i utfordrende situasjoner uten store negative konsekvenser. Jeg oppfatter imidlertid at erfaringene med den andre varianten så langt ikke er gode.

I tillegg ser vi konturene av en tredje type forskerstilling i den forstand at styret 15. januar vedtok å utlyse en stilling som postdoktor/forsker. Bakgrunnen var problemer med å rekruttere til postdoktorstilling i første utlysningsrunde. I andre utlysningsrunde forsøkte ISS derfor å utvide søkergrunnlaget for å potensielt åpne for søkere som ikke kan gå inn i en postdoktorstilling ved UiO fordi de allerede har hatt en slik stilling. (Det er bare mulig å være postdoktor i én periode ved UiO). En slik forskervariant har i mindre grad karakter av å være nødløsning, men skal gå inn og utføre viktig forskningsarbeid på et prosjekt og han/hun har konkurrert om stillingen. Samtidig er vedkommende en underordnet på prosjektet, i kontrast til ERC-forskeren som selv er PI.

Spørsmål til diskusjon

I diskusjonen av stillingskategorier, rettigheter og forpliktelser kan det være lett å miste av synet målet med personalpolitikken vår. Først og fremst skal vi ha en rekrutteringspolitikk som hjelper oss med å nå målene våre om å skape glimrende forskning og utdanningsprogrammer. For det andre skal ISS være en god arbeidsgiver. Det innebærer selvsagt at vi skal følge gjeldende regelverk, men jeg mener vi bør ha høyere ambisjoner enn dette: Folk skal trives på jobb, og de skal behandles på en redelig og god måte uansett hva slags stillingskategori de befinner seg i.

Spørsmålet om bruk av forskerstillinger er ikke enkelt. For det første er det i realiteten ganske ulike stillinger vi snakker om, fra kortvarige nødløsninger til langsiktige ledere av forskningsgrupper. For det andre er etterspørselen etter forskerstillinger tett sammenvevet med strategien for ekstern forskningsfinansiering. Det er som oftest leveringsforpliktelser eller ønsket om å beholde/ansette personer med prestisjefulle og økonomisk lukrative bevilgninger, som gjør at spørsmålet om forskerstillinger dukker opp. Et prinsipielt nei til forskerstillinger kan dermed også få konsekvenser for instituttets evne til å tiltrekke seg og levere på store prosjekter. For det tredje bunner nok også mye av uroen knyttet til dette spørsmålet om hva det voksende omfanget av eksternfinansiering vil bety for universitetets egenart og for den frie, forskerdrevne forskningen. Men et nei til eksternfinansiering kan også få negative konsekvenser for den frie forskningen fordi det vil begrense forskernes adgang til data og attraktive samarbeidsrelasjoner.

Dette er dette komplekse saksfeltet styret inviteres til å diskutere, i denne omgang som en diskusjonssak.

Jeg vil oppfordre styret til å ta tak i hva som er problematisk med forskerstillinger. Hvilke problemer er det vi ønsker å løse ved å ta bruken av forskerstillinger opp til diskusjon? Er det midlertidighet, arbeidsmiljø, konsekvenser for andre deler av driften, mangelen på integrering i undervisningen, risikoen ved å utløse faste stillinger, ubehaget ved å eventuelt skulle gå til oppsigelse osv.

Jeg vil også oppfordre til å tenke konkrete handlingsalternativer for de ulike situasjonene der forskerstillinger etterspørres og brukes. Slik jeg oppfatter det er disse situasjonene de mest aktuelle:

- a. Postdoktorer slutter, og nye folk må inn på kortvarig basis for å gjennomføre prosjektet som avtalt. PI ønsker å rekruttere (uten utlysning) noen flinke nyutdannede kandidater (MA eller Phd) som sikter mot en forskerkarriere.
- b. Det er vanskelig å rekruttere postdoktorer på et prosjekt. PI ønsker å lyse ut forskerstilling i 2-3 år.
- c. Det er ikke nok midler til en 3-årig postdoktor på et prosjekt. PI ønsker i stedet å lyse ut en forskerstilling i 1-2 år.
- d. En postdoktor ved ISS har fått tilslag på ERC starting grant. Instituttleder vil gjerne ha prosjektet til instituttet fordi det representerer positiv faglig aktivitet, prestisje og penger.
- e. En ekstern person har fått tilslag på ERC starting grant. Instituttleder vil gjerne ha prosjektet til

instituttet fordi det representerer positiv faglig aktivitet, prestisje og penger.

Anniken Hagelund
instituttleder

Inger-Lise Schwab
kontorsjef