

Til:	Fakultetsstyret
Fra:	Dekanen
Sakstype:	Personal
Saksnr:	D-sak 1
Møtedato:	19. mars 2021
Notatdato:	9. mars 2021
Saksbehandler:	AJ/GGR/AJS/BK

Om karrierestøtte for vitenskapelig ansatte i tidlig karrierfase og bruk av åremål og midlertidighet blant vitenskapelig ansatte ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bakgrunn for saken

Universitetsstyret behandlet i sitt møte 10. mars 2020 (V-sak 5) Oppfølging av karrieropolitisk tiltaksplan: Standarder for karrierestøttende tiltak for forskere i tidlig karrierfase. Se vedlegg.

Det vises også til fakultetsstyrets protokoll fra møtet den 17.12.2020 (V-sak 1 og V-sak 2) med etterlysning av fakultets oppfølging av saken.

Innledning

Dette notatet omhandler flere ulike spørsmål knyttet til midlertidighet ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Det er en oppfølging av innspill fra fakultetsstyret, Universitetsstyrets vedtak om Standarder for karrierestøtte for postdoktorer og forskere i tidlig karrierfase (vedlegg), samt UiOs arbeid for å redusere uønsket midlertidighet.

Notatet redegjør for status i arbeidet med å utvikle karrierestøttende tiltak for PhD-stipendiater, postdoktorer og forskere i tidlig karrierfase. Dette inkluderer en diskusjon av om postdoktorer bør kunne søke på eksternt finansiering av forskningsprosjekter med seg selv som prosjektledere og redegjør for hva som er fakultetets politikk på dette området.

Notatet redegjør deretter for noen grunnleggende fakta knyttet til omfanget og arten av midlertidige tilsetninger ved fakultetet.

Fakultetsstyret inviteres til å komme med innspill til fakultetets arbeid med å utvikle relevante karrierestøttende tiltak for PhD-stipendiatene, postdoktorene og forskere i tidlig karrierfase, samt til å gi overordnede innspill til fakultetets bruk av midlertidige tilsetninger i ulike stillingskategorier.

Hva slags karrierestøtte gir fakultetet og grunnenhetene PhD-stipendiater, postdoktorer og forskere i tidlig karrierefase?

PhD-stipendiater

Forskerutdanningen i samfunnsvitenskap er en utdanning av høy internasjonal kvalitet som kvalifiserer kandidatene for en videre akademisk karriere eller for andre yrker med høye krav til kompetanse og analytiske ferdigheter.

Etter en ekstern evaluering av doktorgradsprogrammet i samfunnsvitenskapelige fag for noen år siden, ble programmets obligatoriske fellesdel utvidet og endret i retning av å legge større vekt på utvikling av kandidatenes generiske ferdigheter, dvs. ferdigheter som er relevante også for karriereløp utenfor academia. (Det pedagogiske opplæringsprogrammet består ellers av valgfrie kurs og aktiv deltakelse på seminarer og konferanser.)

Gjennomføring av programmet krever integrering og deltakelse i et aktivt forskningsmiljø, samarbeid med andre forskere og tilknytning til relevante forskernettverk nasjonalt og internasjonalt. Kandidatene får tett oppfølging og faglig veiledning, men må selv ta ansvar for planlegging og gjennomføring av avhandlingsarbeidet.

Ifølge UiOs Kandidatundersøkelsen (2018), jobber flertallet av våre Ph.d. alumni innen forskning og utvikling i høyere utdanning og offentlig sektor.

Nedenfor følger en oversikt over obligatoriske kurs (ECTS/studiepoeng), kurs og workshoper med frivillig deltakelse, utviklingsområder, aktuelle ressurser for kandidatene og et pågående prosjekt. Beskrivelsen av de enkelte tiltakene er hentet fra emnebeskrivelsen og derfor på engelsk:

Obligatoriske kurs (ECTS):

SV9103 Introduction to the PhD programme	This includes a lecture on career, “Take Charge of Your Career”, which will be held by the Faculty’s Career and Employability Coordinator in collaboration with the Career Services at the University of Oslo, and also a two-hour course on how to attract research funding, “Gazing at the Starts – how to attract research funding”.
SV9104 Research Ethics	This course cuts across all disciplines at the Faculty of Social Science. There will be emphasis on comparison and we invite candidates to actively interact with colleagues across disciplines showing how different intellectual traditions and research methods have dealt with questions regarding ethics. Lectures, short exercises and active problem solving in groups will invite critical reflection on research ethics within disciplines and towards other disciplines.
SV9106 Research Communication	The students will gain insight into journalistic working methods that will enable them to be proactive when they want to communicate their research in popular media channels such as newspapers, radio, television and social media. In addition to teaching from academics with broad experience of

	disseminating social science to the public, there are sessions with communication and media professionals.
SV9107 International Publishing	The PhD candidates will gain insights into the different phases and challenges that are typically encountered in international publication of peer-reviewed journals and books, such as preparation, submission, revision and resubmission. The course will also foster PhD candidates to reflect upon ethical aspects of the peer-review and publication process.
SV9108 Philosophy of Social Sciences	The course is aimed at providing students with a working knowledge of current philosophical debates and to help them understand the core concerns of all the disciplines in the social sciences. - links philosophical underpinnings to the different types of empirical analysis that are used. - discusses the challenges associated with identifying causal relationships in data on human interactions. The goal is to strengthen students' skills in using different theoretical frameworks in their own work, and to enhance their abilities to work across disciplines.
	Resten av opplæringsdelen varierer avhengig av kandidatens studieretning.

Kurs med frivillig deltakelse:

Academic writing	Spesialtilpasset kurs holdt av Lynn Nygaard
PhD candidate and stress	This is a 2-hour digital course. The aim of the course is to build awareness about stress-related complaints, health implications and how to improve the situation.
Career planning workshop	This is a 2 x half day digital workshop. Tools to help you develop a career plan tailored to your strengths and preferences. A personal roadmap for the career path that will work best for you. Analysis of your current network of contacts and how to expand it to benefit your career. Practical advice on marketing yourself and your skills. Strategies for developing transferrable skills suited to a career in, or outside, academia. Delivered by PostdocTraining.com
Individuell karriereveiledning	Tilbud fra Karrieresenteret på UiO.
Referanse- og dataverktøy	Tilbud fra Universitetsbiblioteket
Potensielle nye kurs (basert på frivillig deltakelse)	Introduksjon til universitetspedagogikk Prosjektledelse Ledelse Visuell presentasjonsteknikk

Aktuelle ressurser for Ph.d.-kandidatene:

Personprofil på uio.no	
PhD on track	A resource which offers support on literature search, citing and referencing, publishing, and evaluation and ranking. (University of Oslo Library service)
Vitae.ac.uk – Researcher Development Framework (RDF)	The RDF is a professional development framework for planning, promoting and supporting the personal, professional and career development of researchers in higher education. It articulates the knowledge, behaviors and attributes of successful researchers and encourages them to realize their potential.

Pågående prosjekt: Karrierestøtte for forskere i startfasen

Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Karrieresenteret på UiO deltar i samarbeidsprosjektet «Karrierestøtte for forskere i startfasen». Prosjektet er basert på blant annet UiOs strategi 2030 og “Standarder for UiOs karrierestøtte for forskere i tidlig karrierefase”, som ble vedtatt av Universitetsstyret i mars 2020. Prosjektets målsetting for Ph.d.-kandidater er:

«Den enkelte ph.d.-kandidat skal få støtte til å utvikle en generell karrierebevissthet om ulike karriereveier og innsikt i egne generiske ferdigheter. Dette skal ivaretas gjennom tilbud om opplæring og trening i relevante generiske ferdigheter. Kandidatene får tilgang til et gruppetilbud om karriereveiledning, samt tilbud om en individuell samtale om fremtidige planer og muligheter i løpet av ansettelsen. Vi ønsker skreddersydd nettinformasjon og tilgang til verktøy for egenvurdering av ferdigheter.»

Noen av de tiltakene som vil bli utviklet innenfor dette prosjektet, vil trolig være relevante også for ansatte i postdoktor og forskerstillinger.

Karrierestøtte for ansatte i postdoktorstillinger (og forskerstillinger)

Hensikten med ansettelse i en postdoktorstilling er å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger, jfr. *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.*

Det er krevende å kvalifisere seg for vitenskapelige toppstillinger, og det er hard konkurranse om faste stillinger, spesielt ved de mest attraktive arbeidsstedene i Norge og andre land. Etter den omtalte omleggingen av den obligatoriske fellesdelen av fakultetets doktorgradsprogram, er fakultetets vurdering at oppfølging av universitetsstyrets vedtak om standarder for karrierestøttende tiltak for forskere i tidlig karrierefase først og fremst berører fakultetets og enhetenes tilbud til- og oppfølging av postdoktorer og forskere i tidlig karrierefase.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet har forholdsvis få ansatte forskere (se tall lenger ut i notatet). De karrierestøttende tiltakene vil derfor primært være rettet mot ansatte i postdoktorstillinger. Ansettelse i postdoktorstillinger på innstegsvilkår er regulert av en egen forskrift, men postdoktorer

på innstegsvilkår bør få tilbud om de samme karrierestøttende tiltakene som øvrige postdoktorer, i tillegg til de tiltakene som gjelder spesielt for denne gruppen. Mange av tiltakene bør også være et tilbud for forskere i tidlig karrierefase. Unntakene gjelder oppfølging av kvalifiseringsplanen (siden hensikten med en forskerstilling ikke er kvalifisering til vitenskapelige toppstillinger) og tiltak som gjør at postdoktorene skal få pedagogisk basiskompetanse og undervisnings-/veiledningserfaring (siden forskere ikke har undervisningsoppgaver i stillingen).

Som ledd i arbeidet med oppfølging av universitetsstyrets vedtak om standarder for karrierestøttende tiltak, satt dekanen ned en arbeidsgruppe som skulle komme med forslag til karrierestøttende tiltak ved vårt fakultet. Arbeidsgruppen består av:

Anniken Hagelund, instituttleder ISS
Guro Schmidt Øvregard, kontorsjef ØI
Peter Egge Langsæther, postdoktor ISV
Aud-Jorunn Sandal, personalkonsulent Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Anne Julie Semb, dekan

Dekanen leder gruppens arbeid. Arbeidsgruppen har hatt to møter.

Fakultetsstyret inviteres til å komme med innspill på omfanget og innretningen av de tiltakene gruppen har diskutert så langt.

Hensikten med ansettelse som postdoktor: Kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger.

Utgangspunktet for gruppens arbeid er hensikten med ansettelse i postdoktorstillinger, som er å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger (jfr. *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*). Før vi går videre med presentasjonen av gruppens arbeid så langt, vil vi bemerke at det synes å eksistere et behov for å tydeliggjøre hva en postdoktorstilling er. Innholdet i en postdoktorstilling varierer svært mye fra land til land. Kunngjøringsteksten har derfor i noen tilfeller brukt betegnelsen «Assistant professor» om den stillingen som har vært lyst ut. Dette er uheldig, ettersom den som tilsettes, tilsettes som postdoktor i stillingskode SKO1352. Det er uansett et behov for å tydeliggjøre de meget gunstige ansettelsesbetingelsene som er knyttet til denne stillingskategorien. Gruppen mener derfor at det er ønskelig at fakultetet utarbeider en nettside som beskriver stillingen nærmere og som kan lenkes opp i kunngjøringstekster.

Forskriften fastslår at åremålsperioden skal være fra to til fire år. Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av eventuelt pliktarbeid. Fakultetets basisfinansierte postdoktorstillinger lyses oftest ut som fire-årige stillinger med 25 prosent undervisningsplikt. Deltakelse på kurs i

universitetspedagogikk, slik at den enkelte oppnår universitetspedagogisk basiskompetanse, inngår i disses arbeidsplikt. Tilsetningsperioden for eksternt finansierte postdoktorer som arbeider på eksternt finansierte prosjekter varierer noe, men det er vanlig å tilsettes i en treårig stilling. Dersom slike postdoktorer skal få undervisningserfaring og universitetspedagogisk basiskompetanse, må ansettelsesmyndigheten legge til ett år som finansieres av den enkelte enhet. I dag gjøres dette i varierende grad, avhengig av undervisningsbehov ved enheten, enhetens økonomiske situasjon o.a.

Gruppen er av den oppfatning at fakultetets politikk mht ansettelsesperiodens lengde bør være at postdoktorer som hovedregel ansettes for fire år med 25 prosent undervisningsplikt. Ifølge *Retningslinjer for ansettelse i postdoktor og stipendiatstillinger ved UiO*, skal personer som tilsettes på slike vilkår ta kurs i universitetspedagogikk:

Det forutsettes at postdoktorkandidater som ansettes for en fireårsperiode skaffer seg pedagogisk basiskompetanse i løpet av ansettelsesperioden. Unntak gjelder for de som ikke har undervisningsplikt i stillingen eller som ikke behersker norsk eller andre skandinaviske språk. Jf. Regler for praktiseringen av kravet om pedagogisk basiskompetanse ved UiO.

Forpliktelsen til å ta kurset i universitetspedagogikk står også omtalt i fakultetets mal for arbeidskontrakter for postdoktorer i fireårige stillinger, der det heter:

KURS I UNIVERSITETSPEDAGOGIKK

Arbeidstakeren forplikter seg ved signering av denne avtalen til å delta på et universitetspedagogisk kurs i løpet av en toårsperiode eller skaffe seg denne kompetansen på annen måte.

Arbeidsgruppens vurdering er at den normerte tidsbruken knyttet til kurset i universitetspedagogikk bør inngå i postdoktorenes timeregnskap.

Kvalifisering for vitenskapelige toppstillinger krever kompetanse på flere områder. Gruppen har så langt konsentrert seg om tiltak som:

- **Skaper en ramme rundt den enkelte postdoktors tilsetningsforhold og som tydeliggjør arbeidsgiveransvaret for postdoktorene.**

Mulige tiltak under dette punktet:

- (i) utarbeide en mal for en oppstartsamtale med nærmeste leder der forventninger og krav bør tydeliggjøres (f.eks. planen for kvalifisering og fremdriftsplan; innretningen av og gjennomføring av pliktarbeidet)
- (ii) arrangere et møte mellom fakultetsledelsen og nytilsatte postdoktorer en gang i året etter mønster av samling med nytilsatte (kan med fordel være kortere og mer spisset og også inneholde et punkt om forventningsavklaring, bør avsluttes med lunch el.lign.)

- (iii) postdoktorene bør ha medarbeidersamtale en gang i året der relevante forhold knyttet til kvalifiseringsplanen, som publisering, faglige nettverk, fremdrift og status for kurs i universitetspedagogikk tas opp. Fakultetet bør utarbeide en mal for medarbeidersamtaler for postdoktorer som kan brukes av enhetene ved behov
 - (iv) faglig oppfølging i form av en mentor ved enheten
- **Sikrer gode forskningsbetingelser og utvikling av bevisste publiseringsstrategier**
Mulige tiltak under dette punktet:
 - (i) Sikre at postdoktorene har tilstrekkelig med driftsmidler til å kunne reise på internasjonale konferanser
 - (ii) Oppmuntre postdoktorene til å utvikle egne relevante internasjonale faglige nettverk og støtte opp under dette arbeidet
 - (iii) Utvikle kurs gitt av fakultetets ansatte om publiseringsstrategier med spesielt fokus på publisering i de aller beste publiseringskanalene.
 - **Gir den enkelte pedagogisk basiskompetanse, samt relevant undervisningserfaring**
Mulige tiltak under dette punktet:
 - (i) Gi postdoktorene anledning til å få pedagogisk basiskompetanse
 - (ii) Legge til rette for at postdoktorene får relevant og variert undervisnings- og/eller veiledningserfaring
 - (iii) Planlegge undervisningen på en måte som gjør at postdoktoren får anledning til å gjenta undervisningstiltaket og samle erfaringer som kan systematiseres i en pedagogisk mappe, som mange læresteder ønsker som del av søknader på stillinger.
 - **Fremmer gode kollegiale holdninger blant postdoktorene**
Mulige tiltak under dette punktet:
 - (i) Oppmuntre postdoktorene til å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø ved å delta på faglige fellesarenaer som seminarer, workshops o.lign.
 - (ii) Oppmuntre postdoktorene til å delta i fagligsosiale nettverk og –arrangementer (f.eks. fellesluncher, sommerfester og andre arrangementer)
 - **Skaper forståelse for hva som kreves for å få tilslag på søknader om ekstern finansiering**
Spørsmålet om postdoktorer bør få anledning til å søke om eksterne forskningsmidler med seg selv som prosjektledere er viktig og kontroversielt. Det å gi postdoktorer adgang til å søke slike midler vil kunne gi den enkelte postdoktor verdifull erfaring med å søke eksterne midler i en sektor der dokumentert evne til å hente inn slike midler er meritterende. Den viktigste grunnen til at spørsmålet er kontroversielt, er at en postdoktor som får tilslag på en søknad om ekstern finansiering av et prosjekt, av arbeidsrettslige grunner vil måtte tilsettes i en fast stilling. Denne tilsetningen i en fast stilling skjer uten åpen konkurranse, noe som bryter med UiOs overordnede politikk om at det skal være full åpen og internasjonal konkurranse om faste stillinger ved UiO.

Et viktig spørsmål både for fakultetet og for enhetene, er hvor i organisasjonen beslutningsmyndigheten til å fatte beslutninger om hvorvidt postdoktorene skal få søke om eksterne prosjektmidler bør ligge. Fakultetets politikk på dette området, er at det er instituttleder ved den enkelte enhet som avgjør om en postdoktor skal få søke slike midler og at det dermed er den enkelte enhets fagstrategiske behov som avgjør. Dette er i tråd med NFRs krav, som innebærer at det er instituttleder som har myndighet til å signere søknader om prosjektstøtte og som forplikter institusjonen, ikke dekanen. Det å legge beslutningsmyndigheten til grunnenhetene, betyr at enhetene praktiserer og fortsatt vil praktisere dette litt forskjellig, fordi de har ulike fagstrategiske behov og ulike vurderinger av ønskeligheten av å tilsette personer i rene forskerstillinger. Hensynet til UiOs overordnede politikk om at det skal være full åpen og internasjonal konkurranse om faste stillinger, tilsier uansett at enhetene ikke legger seg på en svært liberal linje i dette spørsmålet.

Men selv om mange av postdoktorene ikke vil kunne søke eksterne prosjektmidler med seg selv som prosjektledere, eventuelt ikke ønsker å gjøre dette, bør alle postdoktorer få tilbud om opplæring i søknadsskriving, prosjektledelse og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter og dermed settes i stand til å søke slike midler. Et slikt tilbud kan meget vel bygge på det eksisterende tilbudet «Gazing at the stars: How to attract research funding», som inngår i et av de obligatoriske kursene i fellesdelen på fakultetets PhD-program (jfr beskrivelsen av SV9103).

- **Tiltak som fremmer bevisstgjøring om egen kompetanse**

Mulige tiltak her vil så langt det er mulig bli utviklet innenfor rammen av det pågående samarbeidsprosjektet mellom vårt fakultet, Det matematisk naturvitenskapelige fakultet og Karrieresenteret som står omtalt under beskrivelsen av karrierefremmende tiltak for PhD-stipendiater.

Midlertidige tilsetninger i vitenskapelige stillinger ved det samfunnsvitenskapelige fakultet

Totalt antall årsverk ved fakultetet

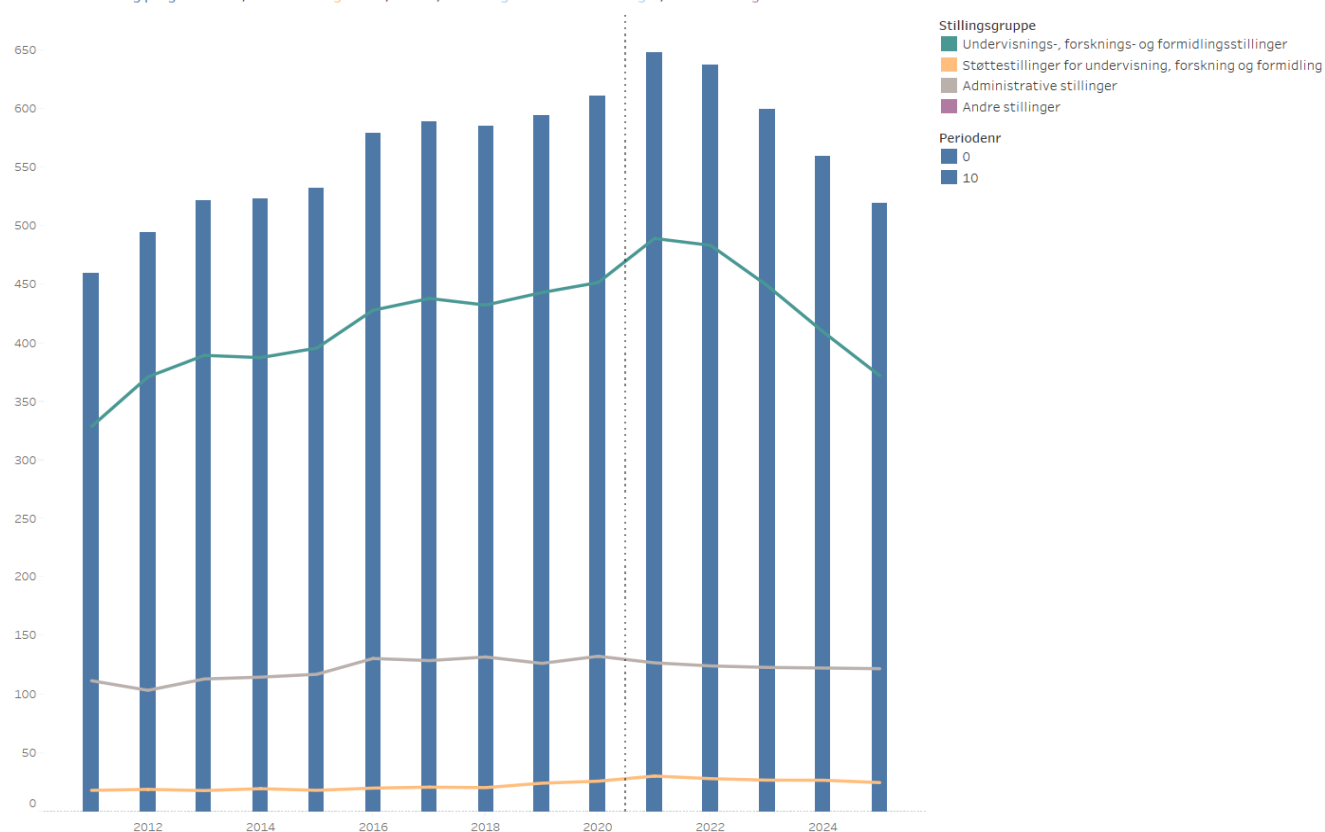
Per 1.1.2021 hadde fakultetet 622 årsverk, alle stillingsgrupper og finansieringsformer medregnet. Av disse var 461 vitenskapelige årsverk og 161 tekniske- og administrative årsverk. Prognosen viser at antall årsverk forventes å øke i 2021, for så å reduseres gradvis. Grunnet stort akkumulert mindreforbruk og forventet lav aktivitet grunnet pandemi også i store deler av 2021, antas det at nedgangen i antall årsverk vil bli noe mindre bratt enn prognosen viser.

Fakultetet har de siste 10 årene hentet inn stadig mer eksterne midler med påfølgende aktivitetsøkning og økning i antall årsverk.

Ekstern finansiering har gjerne en horisont fra 1-5 år, og (hjemlede) midlertidige ansettelser og åremål reduserer risikoen for at arbeidsgiver blir sittende med et økonomisk ansvar det ikke er dekning for etter prosjektperiodens slutt.

Årsverk fordelt på stillingsgruppe

Faktiske årsverk og prognose. UFF, Støttestillinger UFF, Admin, Drifts- og vedlikeholdsstillinger, Andre stillinger



Åremålsstillinger

Både stipendiat og postdoktor er i Universitets- og høyskoleloven definerte som åremålsstillinger.

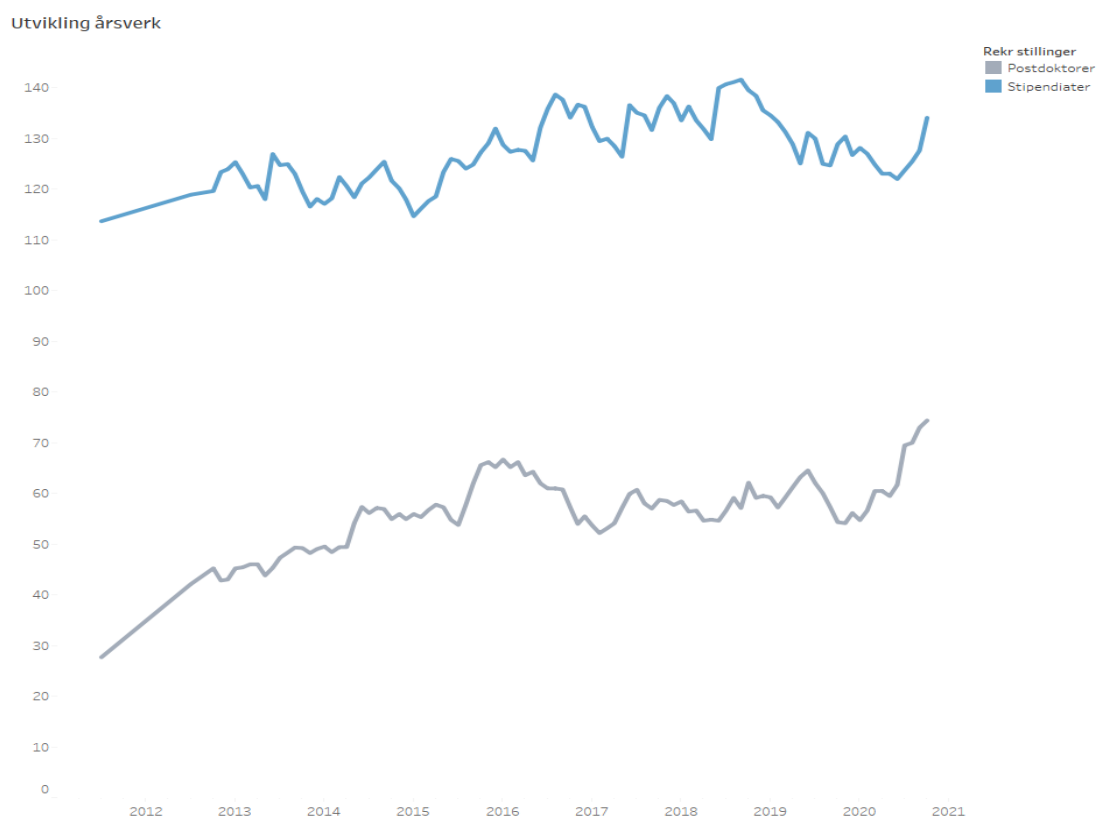
Fordi de per definisjon er åremålsstillinger med definert start og sluttdato, og siden midlertidigheten er eksplisitt hjemlet i lov og forskrift, medregnes ikke disse når arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene drøfter såkalt uønsket midlertidighet.

Hva disse åremålsstillingene skal fylles med og hvordan de benyttes er det derimot delte meninger om. Særlig gjelder dette postdoktorstillingen, ikke minst hvordan den bør innrettes for at hovedmålet med stillingen kan nås (bl.a. med hensyn til undervisningserfaring og -kompetanse og erfaring med innhenting av eksterne midler).

NIFU Rapport 31/2020 viser til store fagforskjeller i bruken av postdoktorstillingen:

«Både rammene, oppfølgingen, ambisjonene og innholdet i stillingen varierer med fagfelt. Vi ser et hovedskille mellom humaniora og samfunnsvitenskap (humsam) på den ene siden og matematikk og naturvitenskap, teknologi og medisin og helsefag (MNTM-fagene) på den andre. Postdoktorene i humsam-fagene har mer selvstyrt forskning og publiserer mer som førsteforfatter enn postdoktorene i MNTM-fagene. Videre ser det ut til i mindre grad å være et uttalt mål å kvalifisere postdoktorer til professorkompetanse innen MNTM-fagene enn det er i humsam-fagene. Det er også lavere andeler innen MNTM-fagene som mener at postdoktorstillingen gir mulighet til å bygge den kompetansen de trenger for en stilling på professornivå. Samtidig var det en lavere andel av respondentene innen MNTM-fagene som hadde akademisk karriere som motivasjon for å bli postdoktor, og en høyere andel av dem ønsker seg en stilling utenfor universitet- og høgskole-sektoren etter postdoktorperioden.»

Rekrutteringsstillinger (Phd 134 og postdoktor 74) – Totalt 208 årsverk



Statsborgerskap rekrutteringsstillinger

Fortsatt utgjør nordmenn 67 % (140 årsverk) av alle rekrutteringsstillinger, men andelen uten norsk statsborgerskap er økende. Tyskland er størst med 14 årsverk, deretter Danmark og Sverige med 6 årsverk hver og Hellas med 5 årsverk.

Stipendiatstillingen er en utdanningsstilling med fullført doktorgradsutdanning fram mot doktorgrad som mål. Normal åremålsperiode er fire år med 25 prosent pliktarbeid.

Fakultetet har 89 basisfinansierte universitetsstipendiatstillinger som er fordelt på enhetene. Stillingene lyses ut for fire år. Fakultetet hadde i 2020 i tillegg 42 eksternt finansierte stipendiatstillinger. Disse har vanligvis finansiering bare for tre år, men enhetene kan velge å egenfinansiere det fjerde året og dermed legge til et år med undervisningsplikt. Hvorvidt dette gjøres vil bla. avhenge av enhetenes økonomi og undervisningsbehov.

Postdoktorstillingen er en rekrutteringsstilling som har som hovedmål å kvalifisere for vitenskapelige toppstillinger. Normal åremålsperiode er fra to til fire år.

Fakultetet har som målsetting at alle rekrutteringsstillinger bør gi undervisnings- og/eller veiledningserfaring og vil derfor etterstrebe at både stipendiater og postdoktorer ved grunnenhetene tilsettes for fire år.

Fakultetet har 15 postdoktorstillinger finansierte via Kunnskapsdepartementet. Disse stillingene er fordelt på enhetene. Grunnet god økonomi finansierte enhetene ytterligere 16 postdoktorstillinger av egne midler i 2020. De egenfinansierte postdoktorstillingene lyses normalt ut for fire år.

Fakultetet hadde i tillegg 43 eksternt finansierte postdoktorstillinger. Disse har vanligvis finansiering fra to til tre år, men enhetene kan velge å finansiere et fjerde år. Hvorvidt dette gjøres vil bla. avhenge av enhetenes økonomi, egenskaper/behov ved de aktuelle prosjektene og enhetenes undervisningsbehov.

Postdoktorers ansettelsestid.

Finansieringskilde	4 år eller mer (m/undervisning)	Mellom 3 og 4 år (u/undervisning)	Mindre enn 3 år (u/undervisning)	SUM
KD	23	3	1	27
NFR	23	11	2	36
EU	7	7	3	17
ANDRE	0	1	1	2
SUM	53	22	7	82
ANDEL (%)	65	27	9	100

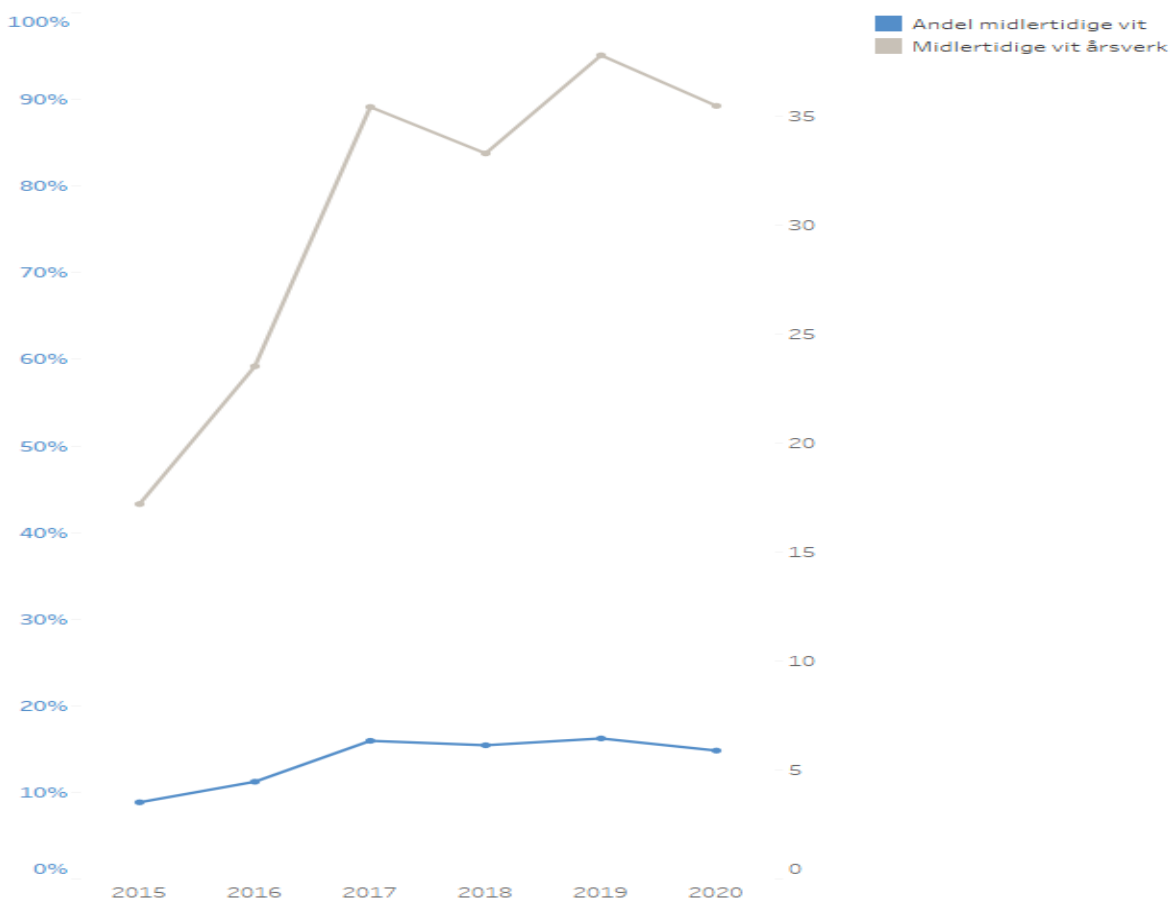
Ansatte personer per 24.2.2021 (Merk at totalen p.g.a. senere dato for produksjon av denne tabellen er en annen enn i avsnittene over).

Per 24.2.1021 var 65 % av fakultetets postdoktorer ansatt for fire år eller mer (med undervisningsplikt). Andelen med undervisningsplikt var høyest for de egenfinansierte KD-postdoktorene (85 %), nest høyest blant NFR-postdoktorene (64 %) og lavest blant EU-postdoktorene (41 %).

Midlertidighet som ikke er åremålshjemlet

I 2020 hadde fakultetet **36 årsverk i midlertidige vitenskapelige stillinger**. Dette utgjør 15 % av den vitenskapelige staben ved fakultetet på totalt 253 årsverk. *NB! Merk at stipendiater og postdoktorer er holdt helt utenfor tallgrunnlaget.* Antall midlertidige er doblet i perioden 2015 til 2021. UiO samlet ligger på 16 %. Fakultetet ligger dermed like under snittet for andel midlertidige vitenskapelige ved UiO.

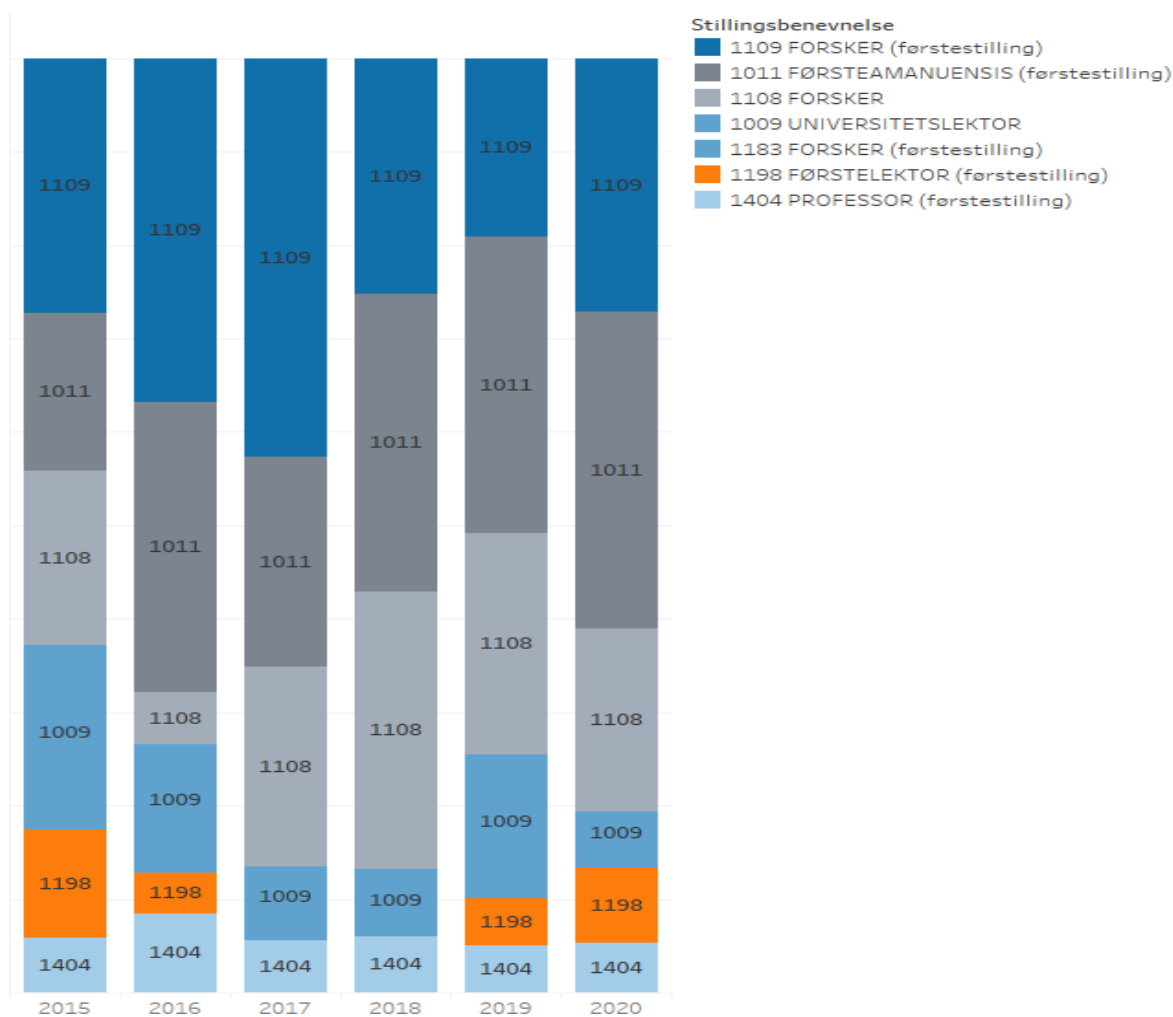
Utvikling vitenskapelig ansatte siste 7 år
Andel årsverk i %, Antall årsverk



I det følgende kommenteres bruken av midlertidighet innenfor stillingskodene som ikke er åremålshjemlet i Universitets- og høyskoleloven.

Andel midlertidige fordelt på stillingskode

Trykk for å se ansattdetaljer



Kombinerte universitetsstillinger (førsteamanuensis og professor) – Totalt 192 årsverk

Dette er universitetsstillinger med 50 % undervisningsplikt og 50 % forskningsplikt

Stillingene ivaretar alle sider av universitetets samfunnsansvar, både undervisning, forskning og formidling/forskning i bruk. I stillingenes arbeidsplikt er det også innarbeidet en andel til administrasjon (som går dels av undervisnings- og dels av forskningsdelen av arbeidsplikten).

Stillingen er den foretrukne ved fakultetet. Unntaksvis har enhetene likevel behov for å løse oppgaver innenfor forskning eller undervisning som tilsier at det bør være mulig å avvike fra hovedregelen om kombinerte undervisningsstillinger.

Fakultetet hadde i 2020 **13 årsverk i midlertidige førsteamanuensisstillinger**. Disse årsverkene omfatter innstegstillinger, vikariater i varierende brøker (10-100 %), samt 1-2 årsverk tilknyttet definerte, tidsavgrensede eksterne prosjekter (i mindre brøker på fra 10-20 %).

Midlertidighet i kombinerte stillinger anses ikke å ha et omfang eller bli anvendt på en slik måte ved fakultetet at det kan karakterisere som uønsket midlertidighet. Økningen i eksternt finansiert virksomhet medfører frikjøp av dyktige undervisere. Hvis enhetene har ressurser til å hente inn kvalifiserte vikarer som kan tilby forskningsbasert undervisning, anses dette som det mest fordelaktige.

Undervisningsstillinger (universitetslektorer og førstelektorer) – Totalt 17 årsverk

Stillingene er uten forskningsplikt, kun 20 % til faglig fornyelse.

I 2020 hadde fakultetet **5 årsverk i midlertidige undervisningsstillinger** (ISV 3; PSI 0,6; SAI 1; ØI 0,4). Dette er kortere vikariater i forbindelse med forskningsfri, frikjøp, foreldrepermisjoner o.l. for å dekke undervisning som vanligvis gis av den faste staben.

I 2020 hadde fakultetet i alt 12 årsverk i faste undervisningsstillinger. Disse utfører oppgaver med undervisning/kunnskapsformidling der det ikke anses påkrevet med egen forskning, som f.eks. seminarledelse, Ex fac. og ferdighets- og praksistrening ved Psykologisk institutt. Flere av disse undervisningsårsverkene er summen av mange mindre stillingsbrøker og fylles av personer med annen hovedarbeidsgiver utenfor UiO.

Ansettelse i rene undervisningsstillinger uten forskningsplikt kan, hvis omfanget blir for stort, reise spørsmål ved om undervisningstilbudet ved fakultetet er forskningsbasert.

Forskerstillinger (nivå fra mastergrad til professornivå) – 36 årsverk

Stillingene er uten undervisningsplikt.

I 2020 hadde fakultetet 18 årsverk i faste forskerstillinger (ARENA 5,6; ISS 1; ISV 3; PSI 7,2 og TIK 1).

Fakultetet hadde også **18 årsverk i midlertidige forskerstillinger** (ARENA 1,7; ISS 1; PSI 6; TIK 6; SAI 0,2; ØI 3,45). 11 personer var ansatt i 100 % stilling som midlertidig forsker ved fakultetet (fordelt på SKO 1108 og 1109). Alle er tilknyttet eksterne prosjekter med sluttdato.

De øvrige 7 midlertidige forskerårsverkene var fylt av personer på eksterne prosjekter med sluttdato, men i små brøker (10-20 %). Mange av disse hadde doktorgrad (forsker SKO 1009) og hovedstilling utenfor universitetet.

Midlertidighet i forskerstillinger har økt i omfang som følge av ekstern finansiering og prosjekter med kort horisont – inntil 5 år. Forskere på eksterne prosjekter med horisont utover 3 år må tilsettes fast. Med tanke på at fakultetet har økt sine eksterne inntekter fra 150 til mer enn 200 MNOK fra 2017 til 2021, og med midlertidig stort akkumulert mindreforbruk og usikkerhet med hensyn til framtidige inntekter, vil enhetene fortsatt ønske å redusere risiko ved bruk av noe (hjemlet) midlertidighet.

Ansettelse i faste forskerstillinger reiser noe av den samme utfordringen som ansettelse i faste undervisningsstillinger, bare med motsatt fortegn. Disse stillingene kan ikke benyttes til

undervisning siden tiden er eid bortimot 100 % av eksterne finansiører. Stillingene gir ikke frihet til å oppfylle universitetets samfunnsoppdrag fullt ut og kan gjøre det vanskelig for fakultetet å oppfylle fakultetets forpliktelser overfor studentene hvis omfanget blir for stort.

Fakultetsstyret inviteres til å komme med overordnede synspunkter på fakultetets bruk av midlertidige tilsetninger i ulike stillingskategorier.

Anne Julie Semb
dekan

Gudleik Grimstad
fakultetsdirektør

Vedlegg:

Notat til Universitetsstyrets møte 10. mars 2020 (V-sak 5): Oppfølging av karrierepolitisk tiltaksplan: Standarder for karrierestøttende tiltak for forskere i tidlig karrierefase.