



Sosialantropologisk institutt

## Notat

Til:	Instituttstyret
Fra:	Instituttleder
Sakstype:	Diskusjon
Saksnr.:	D-sak 1
ePhorte:	
Notatdato:	14.05.2024
Saksbehandler:	Guro Frostestad

### Adgang for midlertidige ansatte til å søke om eksternt finansierte forskningsprosjekter

#### Bakgrunn

I forbindelse med behandlingen av V-sak 4 på styremøtet 13. februar, der en av SAIs midlertidig ansatte var skrevet inn i et prosjekt som ved tilslag ville utløse rett til fast forskerstilling, ble instituttledelsen gjort oppmerksom på en tidligere styresak [v-sak-6-kriterier-for-a-soke-om-eksterne-forskningsmidler-for-mva.pdf \(uio.no\)](https://www.uio.no/v-sak-6-kriterier-for-a-soke-om-eksterne-forskningsmidler-for-mva.pdf) som kan sies å utgjøre et prinsippvedtak.

Siden den tid har et avgjørende nytt moment dukket opp i forbindelse med HKDir's forarbeidet til behandlingen av ny UH-lov. I forslaget til Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger (se f.eks. s. 42) pålegges institusjonene et større ansvar for midlertidig ansattes karriereutvikling. Ettersom innhenting av eksterne forskningsmidler har blitt en stadig mer sentral del av virksomhetsgrunnlaget for vitenskapelige stillinger, innebærer dette pålegget også utvikling av søknadskompetanse.

I sum tilsier dette at instituttet må foreta en ny gjennomgang av spørsmålet om midlertidig ansattes adgang til å søke om eksternt finansiering. I den forbindelse har instituttledelsen anmodet de midlertidig vitenskapelig ansatte om å drøfte dette seg imellom og sende sine synspunkter, slik at saken kan belyses bredest mulig. De har forfattet et brev til styret, som følger med dokumentene i denne saken.

Fakultetet har overlatt til instituttene å beslutte hvilken praksis de vil følge. På Psykologisk institutt (PSI) har det vært mange forekomster av forskerstillinger som tilhører kategorien «fast oppsigelige». Dette har fungert godt hos dem, i den forstand at det har vært jevn tilflyt av friske midler til forskergrupper som de har kunnet omfordele og derigjennom bidra til økt jobbsikkerhet. Som helseforskningsmiljø har PSIs ansatte tilgang til langt flere finansieringskilder enn det de mer tradisjonelle samfunnsvitenskapene har, så deres eksempel er ikke direkte overførbart. På Institutt for statsvitenskap (ISV) har de tidligere ikke åpnet for at midlertidig ansatte kan søke om prosjekter. De er nå i ferd med å endre praksis, i tråd med endringene i UH-loven. Instituttledelsene ved ISV og SAI vil også fremover dele tanker og erfaringer om dette spørsmålet.

Et praktisk moment som må tas med i betraktning er administrative begrensninger. SAIs forskningsrådgiver har en stor arbeidskapasitet, men ettersom instituttets økonomiske bærekraft i stor grad er knyttet til prosjektervervelse, er det viktig at denne kapasiteten brukes på prosjekter som skiller seg ut som spesielt



lovende, og fra søkere med en CV som øker utsikten til tilslag. Dette tilsier tydelig kvalitetskontroll i flere stadier, for å sikre mest mulig hensiktsmessig bruk av tid og andre ressurser for både administrasjonen og potensielle søkere.

Instituttledelsen ønsker å understreke at dette er sakskompleks der mange ulike hensyn møtes og til dels brytes. Et eksempel: Vi kan holde på at det er arbeidsgiveretisk prinsipp ikke å oppmuntre ytterligere midlertidighet (for phd-kandidater), eller å legge til rette for rene forskerstillinger som i teorien er faste ansettelse, men der betingelsen er tilførsel av friske midler som i praksis gjør den oppsigelig (for postdoktorer); men dette hensynet vil ikke nødvendigvis stå seg i møte med kandidater som er avhengig av tilslag på prosjektsøknader for å kunne fortsette sin akademiske løpebane og til slutt være aktuelle for faste, regulære stillinger. Og selv om fast ansattes råd til midlertidig ansatte kolleger ofte gis på bakgrunn av bred erfaring og mye omtanke, vil den enkelte selvsagt kjenne sin situasjon og sine ønsker og karrieremål best.

## Noen momenter til diskusjon

1 Det må være en premiss at prosjektet det søkes om er fullfinansiert, dvs. at lønn, sosiale utgifter og driftsmidler er dekket, i tillegg til kostnadene knyttet til kontorhold, administrativ støtte, etc. Styret bør også vurdere hvorvidt det ved ellers nogenlunde sammenlignbare prosjekter skal gis fortrinn til dem som vil gi et nettobidrag til instituttet.

2 En kvalitetsvurdering ligger åpenbart til grunn for et evt. tilslag på prosjektmidler med sterk konkurranse. Det må imidlertid også være en intern kvalitetsvurdering før instituttet gir grønt lys for søknadsutvikling og innsendelse. Nåværende praksis ber om en projektskisse på en til to sider, som skal vurderes av forskningsleder, forskningsrådgiver og instituttleder. Dette bør videreføres, men bør suppleres med andre kriterier for kvalitet som i mindre grad er skjønnsbasert. Skal instituttet f.eks. ha et krav om at avhandling er levert på normert tid (med fradrag fra permisjoner) for søknader om ERCs MSCG eller NFRs Treårig forskerstipend med internasjonal mobilitet? Dette vil kunne bedre SAIs svake statistikk for tidsbruk på doktorgraden, men først og fremst gi et godt sammenligningsgrunnlag for vurdering av søkerens gjennomføringsevne – som i sin tur vil være et viktig moment i fagfellevurderingen av prosjektsøknaden, og også i forbindelse med senere søknader til stillinger.

3 Utover MSCG og NFRs Treårige forskerstipend er det i praksis få aktuelle prosjektfinansieringskilder for ferske doktorander. Evt. nye retningslinjer vil derfor først og fremst angå postdoktorer. Ettersom UH-loven utelukker det å ha to postdokstillinger ved samme institusjon (noe som presiseres i forslaget til ny forskrift for rekrutteringsstillinger), og postdokstillinger fremover ikke lenger kan være kortere enn tre år, vil det derfor være forskerstillinger uten undervisningskomponent som er den aktuelle ansettelsesformen. Unntaket vil være søknad om ERC Starting Grant. Styret bør ta stilling til hvorvidt innvilgelse av et SG i praksis skal medføre at søkeren tilbys fast førsteamanuensisstilling.

4 Vi bør diskutere hvorvidt det skal gis adgang til å levere en søknad som ikke er innvilget på nytt påfølgende år, så lenge den får en karakter som ikke innebærer toårs karantene.

5 En annet prinsipiell diskusjon er hvorvidt vi skal åpne for søknader der nåværende postdoktorer ikke er PI/prosjektleder, men er skrevet inn i søknaden med en SAI-ansatt som prosjektleder. Et tilslag ville utløse de samme rettighetene til fast oppsigelig stilling, men uten den direkte kvalitetsvurderingen av den midlertidig ansattes bidrag som prosjekter med f.eks. en postdok-PI medfører.

6 Skal språkkompetanse tas med i vurderingen av søknadstilgang? Både SV-fakultetets språkpolitikk og ny UH-lov understreker at norsk er administrasjonsspråk og hovedspråk for undervisning. En økende andel fast



# UNIVERSITETET I OSLO

vitenskapelig ansatte uten fyllestgjørende norskkunnskaper vil gjøre det vanskelig å fylle verv og ellers bidra til den daglige driften og strategiske utviklingen av instituttet.

7 Styret bør ta stilling til hvorvidt følgende formulering fra prinsippnotatet under styremøtet 19. februar 2021 skal endres eller fjernes: “The general rule will be that SAI’s PhDs seek their next employment outside of the department. In order to achieve this, we will work to improve our career support.” I lys av kommende forpliktelser for midlertidig ansattes karriereutvikling, er det etter instituttleders skjønn ikke lenger noen logisk forbindelse mellom disse to. Instituttet og fakultetet vil fremover være forpliktet til å bidra med karrierestøttende tiltak uavhengig av den midlertidig ansattes ønskede endestasjon. Instituttleder er også av den oppfatning at å fraråde søknader fra egne kandidater er et uheldig signal å gi. I de tilfellene SAIs egne kandidater er klart kvalifisert for en stilling, bør dette snarere oppmuntres. Det bør også være en klar ambisjon at de som har utdanningsbakgrunn fra SAI skal være så faglig sterke at de kan konkurrere om hvilken som helst stilling, inkludert ved egen institusjon.

8 Skal vi foreslå en komite som nedsettes for å diskutere saken?

Med hilsen  
Thorgeir Kolshus  
Instituttleder