



Til: MN- fakultetsstyret

Sakstype: Diskusjonssak
Saksnr.: 07/23
Møtedato: 20.03.2023
Notatdato: 07.03.2023
Saksbehandler: Elin Thoresen

Sakstittel: Forskere i eksternt finansierte stillinger – nye rutiner for MN

Bakgrunn:

Reduksjon av midlertidighet innen UH-sektoren har over lengre tid vært et sentralt tema i den forskningspolitiske debatten. Våren 2022 kom det tydelige signaler fra KD om at UH-sektoren må arbeide for å redusere antall forskere i det som KD omtaler som midlertidige stillinger – faste stillinger som kan bringes til opphør ved bortfall av finansiering. MN har per d.d. ca 105 faste ansatte i eksternt finansierte forskerstillinger.

Ved MN ble det av dekan igangsatt et arbeid i 2022 for å utrede de aktuelle problemstillingene, med målsetting om å bedre oppfølgingen av forskere i eksternt finansierte stillinger. Målet er en proaktiv tilnærming med løpende oppfølging av forskere i denne kategorien.

Arbeidet har resultert i rapporten «Grunnlagsdokument om ansettelse og oppsigelser i forskerstillinger», som omhandler utfordringer og peker på mulige tiltak for oppfølging av fast ansatte forskere i eksternt finansierte stillinger (se vedlegg).

Fakultetet ønsker å innføre nye og mer presise rutiner for håndtering av forskere i denne kategorien, der arbeidsgiveransvaret tydeliggjøres. Foreslåtte tiltak for å utvikle og beholde forskere inkluderer blant annet tettere oppfølging gjennom systematisk bruk av medarbeidersamtalen, tilbud om karriereutvikling, utarbeidelse av finansieringsplan for forskerstillinger, samt norskopplæring for utenlandske ansatte.

Dekan ønsker fakultetsstyrets synspunkter og innspill til grunnlagsdokumentet og de foreslåtte tiltakene.

Vedlegg:

Grunnlagsdokument om ansettelse og oppsigelser i forskerstillinger



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Notat

Saksbehandler: Else Marie Lingaas

Dato: 31. januar 2023

Grunnlagsdokument om ansettelser og oppsigelser i forskerstillinger¹

Reduksjon av det som omtales som midlertidighet i UH-sektoren har over tid vært et sentralt diskusjonstema i den forskningspolitiske debatten, og det har vært arbeidet med denne tematikken på ulike måter i en rekke år.² Likevel hevdes det at midlertidigheten fortsatt er for høy, særlig innenfor enkelte stillingsgrupper. Forskere som ansettes med ekstern finansiering i faste stillinger står i en særstilling, og utgjør fokusområdet videre i dette dokumentet.³

Våren 2022 er det kommet tydelige signaler fra Kunnskapsdepartementet om at UH-sektoren skal arbeide for å redusere antallet forskere i det de omtaler som midlertidige stillinger.⁴ I departementets tildelingsbrev for 2022 heter det:

¹ Grunnlagsdokumentet bygger på den pågående debatten om midlertidighet i forskerstillinger i mediene, samt på ulike rapporter og notater. De mest sentrale av disse er rapporten «Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren» utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet (levert 31.12.2019), Notat fra partssammensatt gruppe ved UiO (fremlagt for universitetsstyret 12. mars 2019), Regjeringens «Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling» (under behandling), UiOs rapport «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier» (levert 31.07.2019) og UHRs veileder for vurdering i akademiske karriereløp (april 2021). Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe ved MN for diskusjoner og innspill til dokumentet som har bestått av Kine Lundhagen Hesselroth, Elin Thoresen, Torunn Standal Guttormsen og Nina Holtan.

² Ved UiO har midlertidighet vært sentralt i en rekke dokumenter de siste ti årene: En arbeidsgruppe ble nedsatt for å fremskaffe kunnskapsgrunnlag og foreslå prinsipper for bruk av ulike former for midlertidighet i 2010. Midlertidighet er omtalt i *Handlingsplan for vitenskapelige ansatte 2010-2012*, *Handlingsplan for reduksjon i UiOs andel midlertidig ansatte* ble vedtatt i 2014, det ble gjort en større kartlegging av midlertidighet i 2015, tiltak knyttet til midlertidighet finnes i årsplan 2011–2013 og 2019–2021, en partssammensatt arbeidsgruppe ble nedsatt våren 2018 for å identifisere hovedutfordringene i arbeidet med å redusere midlertidighet.

³ Andre former for midlertidighet som åremålsstillinger, bistillinger og ansatte på timelønn er ikke tatt med i denne debatten.

⁴ Se f.eks. [Midlertidighet: Først skal Borten Moe prøve dialog. Så kan det bli «kjipere innstramminger»](#). (forskerforum.no) og [Borten Moe svinger pilsken mot midlertidighet \(khrono.no\)](#)



UNIVERSITETET I OSLO

Regjeringen forventer at institusjonene arbeider målrettet med å redusere antall midlertidige stillinger, og at styrene har økt oppmerksomhet på utviklingen i de ulike stillingskategoriene. Midlertidigheten i UH-sektoren skal ikke være høyere enn i arbeidslivet ellers, og med utgangspunkt i institusjonenes rapportering vil dette følges opp i styringsdialogen framover. Regjeringen vil vurdere UH-lovens bestemmelser om midlertidighet.

Det er avgjørende å rekruttere, beholde og videreutvikle forskertalentene for å få mest mulig ut av ressursene vi investerer i høyere utdanning og forskning. Det må finnes forutsigbare rammer som gir gode muligheter for videre karriereutvikling. Regjeringen forventer at institusjonene arbeider målrettet for å sikre at prinsippene for karriereveiledning følges opp lokalt, at hele stillingsstrukturen benyttes ved tilsetting, og at postdoktorstillingen brukes i henhold til formålet.⁵

Også fra tidligere politikere har det kommet sterke signaler om midlertidighetsproblematikken. I februar 2019 uttalte statsråd Iselin Nybø at «det er en ukultur når våre universiteter og høyskoler ansetter folk midlertidig der de kunne vært ansatt fast. Midlertidige tilsetninger gir utrygghet for den enkelte, og bidrar ikke til den langsiktigheten og faglige utviklingen som gir samfunnet offentlige tjenester av høy kvalitet»⁶.

For ansatte i faste forskerstillinger med ekstern finansiering innebærer finansieringssituasjonen stor usikkerhet og uforutsigbarhet. Forskere kan være ansatte på ulike prosjekter i 10 år eller mer, der de selv skaffer til veie eksterne forskningsmidler.⁷ I Forskerforbundets forskermelding for 2021 trekkes midlertidighet (slik de definerer dette) frem som én av seks hovedutfordringer for forskere, og omtales som noe som bidrar til blant annet tap av vitenskapelige talenter, usunt konkurranseklima og lite risikofyllt og banebrytende forskning:

Den høye midlertidigheten i sektoren er et spørsmål om kultur, lovgivning og finansiering – særlig slik det oppfattes og etterleves nede i organisasjonen, der budsjettansvaret ligger og ansettelsene foregår. Forskerprekariatet bidrar til at kvalifikasjonskravet til fast ansettelse

⁵ Tildelingsbrev for 2022: [statsbudsjettet-2022-tildelingsbrev-for-universitetet-i-oslo-.pdf \(regjeringen.no\)](#)

⁶ [Iselin Nybø: «Uakseptabelt mange midlertidig ansatte ved universiteter og høyskoler» \(forskerforum.no\)](#)

⁷ Se f.eks. [«Fredag morgen våknet jeg, for andre gang de siste fire åra, til varsel om oppsigelse fra NTNU» \(forskerforum.no\)](#), [«På papiret var hun fast ansatt. Men bare så lenge pengene varte. \(forskerforum.no\)](#) og [«En av tre er misfornøyd med karrierevalget: – Jeg har gitt opp troen på en karriere i academia \(forskerforum.no\)](#)



øker. Det er behov for å snu denne utviklingen slik at kandidater kan ansettes fast tidligere i karrieren, og kvalifisere seg videre innenfor rammen av fast ansettelse.⁸

Begrepet *prekariat* betegner fremveksten av en ny samfunnsklasse som opplever periodisk arbeidsløshet og lever på korttidskontrakter på permanent basis. Begrepet er satt sammen av ordene *prekær* og *proletariat*. Også forskere innlemmes nå stadig oftere i prekariatet, nettopp på bakgrunn av at de på permanent basis jobber under korttidsfinansiering uten den tryggheten som følger faste ansettelser på basismidler.

Det å være ansatt med prosjektfinansiering i forskerstilling kan gi dårligere rammebetingelser, blant annet fordi man i mindre grad har anledning til å delta i strategiske prosesser på enheten, har færre muligheter til å søke seg inn på karrierefremmende kurs eller stimuleringsordninger og i mindre grad får tilgang til undervisnings- og veiledningsoppgaver. Dette gjør det krevende å utvikle en selvstendig forskningsprofil, inngå forpliktende forskningssamarbeid og dermed investere i langsiktige og banebrytende forskningsprosjekter.⁹ Utstrakt bruk av ansettelse på ekstern finansiering av kortere varighet har også konsekvenser for arbeidsmiljøet, for eksempel ved at utilstrekkelig kompetanseoverføring ved utskifting av personale kan føre til merbelastning for kolleger.¹⁰ Det bør imidlertid bemerkes at forskerstillingen ikke er en fri og uavhengig stillingskategori på samme måte som førsteamanuensis- og professor-stillinger, og at universitetsansatte forskere ikke kan forvente den forskningsfriheten som disse stillingskategoriene har.

Forskere med ekstern finansiering

Universitetene baserer sin forskningsaktivitet på forsker-initierte prosjekter. Dette innebærer at prosjektporteføljen til enhver tid vil være preget av hvem som vinner frem i konkurransen om eksterne forskningsmidler, og i mindre grad av en helhetlig og tydelig forankret faglig prioritering.¹¹ Forskerstillingene er viktige for å realisere prosjektene, og er slik sett et resultat av konkurranseutsatt finansiering av UH-sektoren.

Økt midlertidighet og faste ansettelser på ekstern finansiering de siste tiårene kan knyttes til ny forskningspolitikk med strategiske satsninger og økning i andelen eksternt finansierte forskningsprosjekter. Både ph.d.-kandidater, postdoktorer og velkvalifiserte forskere er nødvendige

⁸ [Forskermeldingen - Forskerforbundet](#) Se også [Forskerforbundet er bekymret for forskerhverdagen \(forskerforum.no\)](#)

⁹ [Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling \(regjeringen.no\)](#) (under behandling), s. 11

¹⁰ UiO: Tiltak mot midlertidighet [v-sak-10-premisser-for-videre-arbeid-med-midlertidighet-ved-uio.pdf](#), s. 5

¹¹ UiO: Tiltak mot midlertidighet [v-sak-10-premisser-for-videre-arbeid-med-midlertidighet-ved-uio.pdf](#), s. 4



for å lykkes med satsingsprosjektene. Postdoktorstillinger, som ved forskrift¹² er ment som rekrutteringsstillinger til faste stillinger, er blitt kalt en «midlertidighetsfelle»¹³ siden det ikke lenger er samsvar mellom intensjonen i forskriften og det virkelighetsbildet som i dag møter postdoktorer i academia. Det er grunn til å anta at dagens situasjon med konkurranse, eksternt prosjektfinansiering, forventninger om samfunnsrelevans og *impact* vil prege forskerrollen også i tiden fremover.¹⁴

KD-rapporten «Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren» fastslår at ansettelse i forbindelse med eksterntfinansierte prosjekter utgjør den klart største utfordringen for institusjonene i sektoren når de skal redusere antallet midlertidige ansettelser. Dette utfordres også ved et enda sterkere krav om å øke den eksternt finansierte porteføljen. Samtidig øker også kampen for å få gjennomslag for det enkelte prosjekt hos eksterne bidragsytere.¹⁵ Det er dessuten tegn som tyder på at mangel på økonomisk forutsigbarhet i forskerstillinger har konsekvenser for kjønnsbalansen i academia.¹⁶

Rapporten «Midlertidighet ved UiO» peker på at manglende kunnskap om det formelle regelverket på underliggende ledernivåer kan være en utfordring. Det er grunn til å tro at det i for liten grad vurderes individuelt ut i fra arbeidsoppgavene om det foreligger hjemmel for midlertidighet ved ansettelser knyttet til eksternt finansiering. Det kan også være usikkerhet om regler knyttet til oppsigelser, stillingsvern og fortrinnsrett som gjør ledere tilbakeholdne med å ansette fast i utgangspunktet. En særlig utfordring for forskerstillinger er at kompetansen kan være svært spesialisert slik at den ikke nødvendigvis lar seg overføre til andre prosjekter¹⁷. I tillegg er det ofte slik at det er den enkelte forsker som søker og innvilges eksterne forskningsmidler, slik at finansieringen følger forskeren, og ikke forskningsmiljøet.

Et sentralt moment i diskusjonen er måten forskningsvirksomheten er organisert på. Flere har foreslått at UH-sektoren bør bruke instituttsektoren som modell for å redusere midlertidigheten. Kunnskapsminister Ola Borten Moe har uttalt at her «kan universitetene og høyskolene ha mye å lære av instituttsektoren, som er langt mer prosjektfinansiert enn i universitets- og høyskolesektoren»¹⁸. Erfaringer viser imidlertid at hard

¹² [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat - Lovdata](#)

¹³ Bente Rasmussen, «Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i academia», *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 19. oktober 2017 - [Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i academia | TFS \(idunn.no\)](#)

¹⁴ [En forskerrolle i endring: Om forskeres identitet, arbeidsvilkår og spenningen mellom kall og karriere \(unit.no\)](#)

¹⁵ «Tiltak for reduksjon av midlertidighet i uh-sektoren (regjeringen.no)», s. 4

¹⁶ Cecilie Thun, «Akademisk karriere som risikosport. Midlertidighet i et kjønnsperspektiv», *Søkelys på arbeidslivet*, 7. mai 2019 - [Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv | Norwegian Journal of Working Life Studies \(idunn.no\)](#)

¹⁷ UiO: Tiltak mot midlertidighet [v-sak-10-premisser-for-videre-arbeid-med-midlertidighet-ved-uio.pdf](#), s. 4–5

¹⁸ [Midlertidighet: Først skal Borten Moe prøve dialog. Så kan det bli «kjipere innstramminger». \(forskerforum.no\).](#)



kamp om eksterne forskningsmidler og utrygghet i ansettelsessituasjonen heller ikke er et ukjent fenomen i instituttsektoren.¹⁹

Det er dessuten viktige forskjeller på organiseringen av forskningen i UH-sektoren og i instituttsektoren. Mens forskningsinstituttene har et rent forsknings- og forvaltningsoppdrag, har UH-sektoren både et forskningsoppdrag og et utdanningsoppdrag. Instituttsektorens virksomhet tilpasses i større grad markedsbegrevene gjennom oppdragsforskning, mens universiteter og høyskoler hovedsakelig skaffer ekstern finansiering gjennom bidragsforskning. Dersom det forventes at UH-sektoren skal utføre mer oppdragsforskning, vil UH-institusjonene kunne komme i et direkte konkurranseforhold til instituttsektoren. I tillegg vil organisering av forskning etter instituttsektormodellen medføre behov for bruk av basismidler til denne forskningen, noe som vil innebære å forskyve midler fra undervisning til forskning. Basismidler brukes i UH-sektoren til delte stillinger (førsteamanuensis/professor), til undervisningsstillinger (lektorer) og til teknisk/administrative stillinger. Rene forskerstillinger på basis vil dermed innebære å hente midler fra undervisningsvirksomheten, noe som vil svekke utdanningsoppdraget.

Det har vært hevdet at en reduksjon av midlertidighet og korttidskontrakter i UH-sektoren kan kreve sterkere strategisk styring fra institusjonens side av hvem som får søke om ekstern finansiering og hvor stor forskningskapasitet det enkelte fagmiljø kan ha.²⁰ I dette perspektivet kan det settes spørsmålsteget ved i hvilken grad forskerstillinger passer på universiteter og høyskoler. Samtidig utgjør forskere på ekstern finansiering en svært viktig ressurs for UH-sektoren, og er en forutsetning for at institusjonene skal kunne gjennomføre satsninger som sentre for fremragende forskning (SFF) og sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI), samt infrastrukturtildelinger fra NFR. Forskerne er uunnværlige for MNs eksperimentelle fagområder, og gir et viktig bidrag til fakultetets forskningsfinansiering fordi denne gruppen ofte har god trening i å skaffe eksterne midler.

Oppsigelser av eksternt finansierte forskere

Hovedregelen i statsansatteloven og i arbeidsmiljøloven er at statsansatte skal tilsettes fast. I den nye statsansatteloven er lengden av midlertidig ansettelse redusert fra fire til tre år.²¹ Ansatte kan likevel sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold, noe som også gjelder tilfeller der finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører.²² For mer om lover og regler som styrer ansettelser og oppsigelser, se vedlegg 6.

Oppsigelse ved bortfall av forskningsfinansieringen er noe mange ansatte i forskningsstillinger opplever. I den politiske debatten brukes ofte begrepet «fast midlertidig ansatt» om eksternfinansierte forskere som risikerer oppsigelse når prosjektmidler tar slutt og nye midler ikke er innvilget. Praksisen med å ansette eksternfinansierte forskere i faste stillinger etter 3 år er blitt kritisert fra politisk hold, og er blitt oppfattet

¹⁹ [Norce-sjef: — Forferdelig tøft å jobbe i forskningsinstitutt \(khrono.no\)](#)

²⁰ [Finnes det en permanent løsning på midlertidighetens gordiske knute? \(khrono.no\)](#)

²¹ [Lov om statens ansatte mv. \(statsansatteloven\) - Lovdata, § 9](#)

²² PM-2017-9: [Lov om statens ansatte mv. \(statsansatteloven\) med forskrift - Lovdata, punkt 8](#)



som en måte å «pynte på» midlertidighetsstatistikken på, til tross for at denne praksisen er i overensstemmelse med statsansatteloven.²³ Det er UiOs praksis at ansatte på eksterne midler skal tilsettes fast så snart man ser at ansettelsesperioden vil strekke seg lenger enn grensen for midlertidig ansettelse på 3 år.

I NOU 2020:3 *Ny lov om universiteter og høyskoler* problematiserer Aune-utvalget selve adgangen til å ansette midlertidig etter statsansatteloven § 9 første ledd bokstav a, som hjemler midlertidig ansettelse når arbeidet er av midlertidig karakter. Det hevdes at den høye andelen midlertidig ansatte i sektoren indikerer at institusjonene ansetter i midlertidige stillinger utover det som er nødvendig, og bruker de rettslige grunnlagene for midlertidige stillinger i større grad enn det er faktisk grunnlag for. Utvalget mener derfor at det er behov for å klargjøre hva som defineres som arbeid av midlertidig karakter. Når det sektoren typisk driver med, er forskning av lengre og kortere varighet og innhenting av ekstern forskningsfinansiering er en del av normal drift i tråd med virksomhetenes formål, er det ifølge utvalget et betimelig spørsmål om dette er arbeid av midlertidig karakter.²⁴

I forbindelse med klage på en oppsigelsessak ved MN høsten 2021 ble det fra fagforeningen til den angjeldende personen reist spørsmål om fortolkningen av statsansattelovens § 19 om oppsigelse på grunn av virksomhetens formål i MN-fakultetets ansettelsesutvalg. Denne lovbestemmelsen innebærer at ansatte kan sies opp ved bortfall av ekstern finansiering,²⁵ forutsatt at det er vurdert om det er mulig å finne annen passende stilling i virksomheten og at det er foretatt en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den ansatte. Det ble stilt spørsmål om forskere i slike situasjoner også bør vurderes for førsteamanuensisstillinger, og ikke kun for andre forskerstillinger. Her finnes det en dom fra Høyesterett som konkluderer med at en overgang fra forsker til førsteamanuensis kan ansees som et avansement, at muligheten for opprykk til professor gir stillingskategorien et annet grunnpreg og at prosedyrekravene for stillingen tilsier et skille.²⁶ Det er derfor ikke aktuelt å vurdere førsteamanuensisstillinger som «annen passende stilling» for forskere som mister sin eksterne finansiering.

Karriereløp og karriereutvikling

Akademia preges av karrierestrukturer som er strengt hierarkiske, med definerte karriereveier og meritokratiske kriterier for opprykk fra én posisjon til neste. Samtidig er det en sektor med høy konkurranse og høy midlertidighet, der usikkerheten knyttet til fremtidige karrieremuligheter er en større utfordring i dag enn tidligere. Flere uttrykker bekymring for at en vitenskapelig karriere ikke lenger er like attraktiv som før.²⁷ NIFU-undersøkelsen *Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia* fra 2019 viser at én av tre ansatte i

²³ Se f.eks. [Moe: «Svært uheldig» hvis noen pynter på tallene om midlertidig ansatte \(khrono.no\)](#) og [Faktakampen om midlertidigheten \(khrono.no\)](#)

²⁴ [NOU 2020: 3 \(regjeringen.no\)](#), s. 288–289

²⁵ Ekstern finansiering omtales eksplisitt som oppsigelsesgrunn i Statsansattelovens proposisjon 94 L s. 145 og i Statens personalhåndbok pkt. 2.6.3.

²⁶ [Norges Høyesterett - Dom: HR-2016-2346-A - Lovdata](#), avsn 57, 59, 60 og 61.

²⁷ [Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia. Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte \(unit.no\)](#), s. 44



akademia er misfornøyde med karrierevalget, og at misnøyen er høyest blant ansatte tidlig i karrieren.²⁸ I samme undersøkelse kommer det frem at de fleste ønsker å være i kombinerte stillinger om fem år, altså i stillinger der de deler tiden mellom forskning og undervisning.²⁹

De siste årenes satsning på forskerutdanning har ført til stor økning i antallet doktorgradskandidater som en del av en bevisst nasjonal politikk for å heve kunnskapsnivået i samfunnet. Det er langt flere av stipendiatene som ønsker seg en karriere innenfor UH-sektoren enn det det vil være stillinger til i tiden fremover. Det samme gjelder for ansatte i postdoktorstillinger. Det fremstår som et godt personalpolitisk tiltak å veilede stipendiater og postdoktorer slik at de gjøres kjent med jobbmulighetene utenfor academia. Også forskere kan veiledes og gis hjelp til en karriere utenfor academia.

Ifølge regjeringens «Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling» går for mange unge forskere i Norge for lenge i midlertidige stillinger uten reelle muligheter for fast stilling ved universitetene og høyskolene, og uten å orientere seg mot karrieremuligheter i andre sektorer.³⁰ Strategien peker på fem utfordringer i 2021, blant annet det som omtales som en kultur for midlertidighet. Høy bruk av midlertid ansettelse skyldes en blanding av kulturelle, finansielle og organisatoriske forhold, blant annet at det stadig blir vanligere å organisere forskning i tidsavgrensede prosjekter og at enkeltforskere med egen finansiering har behov for tilknytning til et forskningsmiljø for en begrenset periode. Slike prosjekter har ofte behov for spisskompetanse, som ikke nødvendigvis gjenspeiler institusjonenes langsiktige kompetanse- og rekrutteringsbehov. En annen av utfordringene er manglende karriereveiledning, noe som bidrar til at mange blir værende uten reelle fremtidsutsikter som vitenskapelig ansatt og uten å orientere seg mot arbeidsmarkedet for øvrig. Strategien legger frem fem innsatsområder for forskerrekruttering og karriereutvikling (se vedlegg 4).

UiO-rapporten «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier» diskuterer behovet for støtte til karriereutvikling som en konsekvens av det økende antall forskere i midlertidige stillinger og skjerpet konkurranse om faste stillinger i academia. Dette krever at UiO utvikler en ambisiøs og aktiv karrieropolitikk overfor forskere i en tidlig karrierestadium.³¹ Gruppen som her omtales som «yngre forskere» har som fellestrekk at de har et midlertidig ansettelsesforhold. Flertallet av disse er forskere i kvalifiseringsstillinger, altså ph.d.-stipendiater og postdoktorer tilknyttet UiO. Forskere i midlertidige stillinger og forskere som er fast ansatt, men med tidsbegrenset finansiering, kan ha mange av de samme behovene for støtte til videre karriereutvikling. Rapporten presenterer flere anbefalinger for UiO i det videre arbeidet med karrierestøtte for unge forskere (se vedlegg 3).

Det hevdes gjerne at postdoktorstillinger og forskerstillinger representerer to separate og selvvalgte karriereløp i academia. Det er vesentlige forskjeller i beskrivelsene av de to stillingskategoriene:

²⁸ [Én av tre er misfornøyd med karrierevalget: – Jeg har gitt opp troen på en karriere i academia \(forskerforum.no\)](#)

²⁹ [Karriere og arbeidsvilkår i norsk academia. Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte \(unit.no\)](#), s. 59–60

³⁰ [Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling \(regjeringen.no\)](#)(under behandling), s. 4

³¹ [oppfølging-av-karrieropolitisk-tiltaksplan-standarder-for-karrierestottende-tiltak-vedlegg-2.pdf \(uio.no\)](#)



| Postdoktor (stillingskode 1352) | Forsker med doktorgrad (stillingskode 1109) |
|---|---|
| Åremål (aldri fast) | Midlertidig eller fast |
| Kun én periode ved institusjonen | Ingen tidsbegrensning. Fast etter 3 år |
| Kan undervise (pliktarbeid) | Kan ikke undervise (må evt ha delt stilling som lektor) |
| Egen forskrift som regulerer forlengelser | |

Ifølge Akademiet for yngre forskere er det likevel ofte slik i praksis at det er den samme gruppen i de to stillingskategoriene, og det kan være tilfeldig hvem som får mulighet til å fortsette i en førsteamanuensisstilling.³² Det kan være behov for en tydeliggjøring av bruken av de to stillingskategoriene.

UHR har utviklet en veileder for vurdering i akademiske karriereløp der det foreslås mer fleksible og helhetlige vurderinger som motsats til ensidig bruk av indikatorer. De tradisjonelle tellbare målemetodene viser ikke hele bildet av forskningsaktiviteten. Et viktig mål med veiledningen er å gjøre vurderingsprosessene mer transparente og forutsigbare, både for den enkelte og for institusjonene. Dette vil også legge et bedre grunnlag for karriereoppfølging gjennom hele det akademiske løpet. En bedre synliggjøring av ulike former for akademisk kompetanse er særlig viktig for yngre akademikere som skal bygge en karriere i academia, og det vil gjøre det lettere å utvikle ulike karriereveier i academia.³³ Veilederen formulerer 6 prinsipper for akademiske vurderinger som utlegges i en rekke forslag (se vedlegg 5).

Situasjonen ved MN

MN-fakultetet skal ha en god personalpolitikk, også for medarbeidere i eksternt finansierte forskerstillinger. Dette må sees i tett sammenheng med blant annet UiOs rekrutteringspolitikk, stillingsstruktur og karrieropolitikk.

Per 01.01.2022 er det ved MN-fakultetet 129 fast ansatte på eksternt finansiering. 112 av disse er forskere, mens 17 er ansatt i teknisk-administrative stillinger (6 ingeniørstillinger). Antall faste forskere på eksternt finansiering har økt markant de siste fem årene. Mens det i 2018 var 50 forskere på eksternt finansiering ved MN har tallet økt til 112 i 2022 slik tabellen under viser:

| Stillingsgruppe/år | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Forskere | 50 | 90 | 95 | 105 | 112 |

³² [På papiret var hun fast ansatt. Men bare så lenge pengene varte. \(forskforum.no\)](https://forskforum.no)

³³ [nor-cam-en-verktoykasse-endelig.pdf \(uhr.no\)](https://www.uhr.no/nor-cam-en-verktoykasse-endelig.pdf), 2021



Bakgrunnen for denne økningen kan i stor grad tilskrives innføring av ny statsansattelov i 2017. Det ble da innført en begrensning på midlertidig ansettelse fra 4 år (før 2017) til 3 år. Tidligere gav muligheten for 4 års midlertidig ansettelse en åpning for at postdoktorer (PDer) med inntil 3,5 års ansettelse, kunne få en påfølgende ansettelse som forsker for en periode på inntil 6 måneder. Man unngikk da å måtte gå til fast ansettelse for ferdigstillelse av prosjekter m.m.

Fra 2017 og frem til i dag har man for å få avsluttet PD-prosjekter (etter 3-3,5 år ansettelse), vært nødt til å ansette disse som faste forskere på ekstern finansiering. Flere har fått ansettelse for en periode som har vært tilpasset tiden en oppsigelsesprosess tar (minimum 9-10 måneder). En rett på fast ansettelse etter 3 år har bidratt til at vi har fått flere faste forskere på ekstern finansiering.

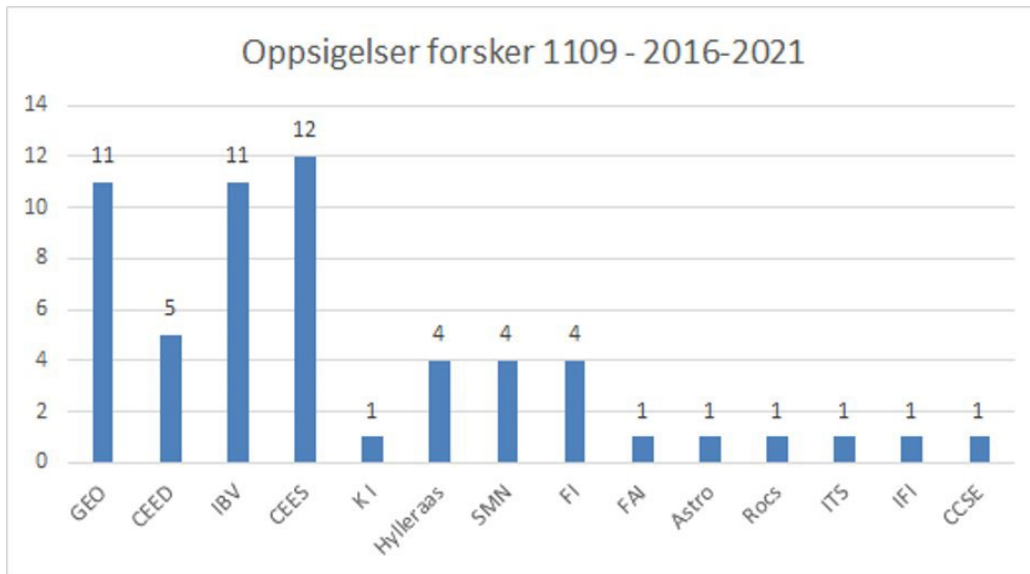
Rammene for en postdoktorstilling er definert som to til fire år, og den kan ikke forlenges av andre grunner enn det som framgår av forskrift om ansettelsesvilkår i stilling som postdoktor i §2.3(3) «*Det kan gis permisjon for å gå inn i kortvarig vikariat i undervisnings- og forskerstilling, utenlandsstipend og liknende når dette kan skje uten å redusere framdriften med mer enn et halvt år i postdoktorprosjekt*».

Etter en avklaring med juristene ved UiO, har man kommet frem til at ved å ta med i kunngjøringsteksten at ved innvilgelse av utenlandsopphold og undervisning vil dette inngå i rammen for stillingen. Den ansatte har fortsatt mulighet for å få permisjon etter forskrift om ansettelsesvilkår i stilling som postdoktor §2.3(3), noe som vil bidra til å redusere behovet for fast ansettelse som forsker for avslutning av PD-prosjekt m.m.

Også antallet oppsigelser av fast ansatte på ekstern finansiering har økt, slik tabellen nedenfor viser:

| År | Faste forskere | Andre | Totalt |
|---------------|----------------|----------|-----------|
| 2016 | 3 | | 3 |
| 2017 | 4 | 1 | 5 |
| 2018 | 17 | | 17 |
| 2019 | 9 | 1 | 10 |
| 2020 | 13 | 3 | 16 |
| 2021 | 12 | 4 | 15 |
| Totalt | 58 | 9 | 67 |

Antallet oppsigelser fordeler seg slik for MNs institutter og sentre:



Det er utarbeidet et forslag til ny rutine for å sikre bedre oppfølging av faste forskere på ekstern finansiering på MN-fakultetet. Målet er en proaktiv tilnærming med kontinuerlig oppfølging av disse forskerne med tanke på god karriereutvikling og å redusere antallet oppsigelser.

MN har de siste årene utviklet et karriereprogram for unge forskere ved fakultetet. Karrierestøtten består av følgende tilbud:

- [Career Control for Researchers](#): nettbasert karriereprogram for ph.d.-kandidater
- [Postdoc Career Success Programme](#): nettbasert karriereprogram for postdoktorer
- [Career Management Training](#): workshoper for ph.d.-kandidater og postdoktorer

I mai-juni 2020 piloterte MN-fakultetet og Karrieresenteret ved UiO individuell karriereveiledning for ph.d.-kandidater ved MN. Kandidatene tilbys 45 minutters veiledningstime med en av Karrieresenterets veiledere, enten på norsk eller engelsk. RealKarriere er fakultetets konsept for helhetlig karrierestøtte fra bachelorstudenter til postdoktorer, koordinert av fakultetsadministrasjonen. Karriereutviklingstilbudet for ph.d.-kandidater og postdoktorer er fra 2020 i sin helhet lagt under RealKarriere.

Anbefalte tiltak

Den nasjonale arbeidsgruppen som har utformet KD-rapporten «Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren» har analysert tiltak og praksis ved norske UH-institusjoner og lagt frem en liste over anbefalte tiltak (se vedlegg 1). Noen av tiltakene retter seg mot bemanningsplanlegging og utarbeidelse av sjekklister og veiledere for fagmiljøene når det vurderes å ansette midlertidig. Arbeidsgruppen påpeker at det ikke



finnes noen eget HR- og personalsystem for UH-sektoren, noe som gjør det tungvint, manuelt og krevende å følge opp og ha oversikt over personalressurser, kompetanse, finansieringsutløp m.m.

Videre anbefaler arbeidsgruppen at midlertidighetsproblematikken vies stor oppmerksomhet hos den øverste ledelsen i virksomheten og videre i den faglige og administrative lederlinjen. Det kan være nødvendig med en forsterket faglig ledelsesmessig styring av eksternt finansierte prosjekter, og at prosjektene i større grad knyttes til sentrale forskningsområder for instituttene.³⁴

Arbeidsgruppen diskuterer også tiltak i form av brofinansiering mellom prosjekter og økonomisk buffer mellom oppdrag. En slik buffer kan bidra til at virksomheten klarer å finne nye stillinger til flere forskere som er ansatt på eksternfinansierte prosjekter. Dersom brofinansiering skal kunne realiseres, bør virksomhetene stå friere i tildeling av arbeidsoppgaver og finansieringskilde i prosjektperioden uten at det gir den ansatte utvidede rettigheter til andre stillinger. Uten dette kan risikoen bli for høy ved at det blir vanskeligere å dokumentere at det foreligger saklig grunn til oppsigelse på grunn av opphør av ekstern finansiering.³⁵ Fra MNs side presiseres det at brofinansiering ikke er gjennomførbart i den økonomiske situasjonen som UH-sektoren nå befinner seg i, med fortsatt rammekutt og politiske signaler om hardere prioritering av offentlige midler.³⁶ Brofinansiering vil uansett utfordre balansen mellom forskning og utdanning på universitetet ved at midler til en slik løsning må tas fra undervisningsoppdraget.

I UiOs arbeid med reduksjon av midlertidighet slås det fast at målet er at en større andel skal tilsettes fast og at UiO skal fremstå som en enda mer attraktiv arbeidsgiver med trygge arbeidsplasser. Det er ønskelig at institusjonen bygger robuste og stabile miljøer som bevarer kunnskapskapitalen over tid. Det må være tydelig hvilke ledernivåer som har ansvar for oppfølging og måloppnåelse. Økonomisk forutsigbarhet og oversikt fremstår som sentralt, og en form for økonomisk buffer for å dekke lønnskostnader i korte perioder mellom prosjekter kan bidra til større økonomisk forutsigbarhet for enhetene.³⁷

Videre kan kompetanseheving for ledere (også faglige ledere) på alle nivåer om midlertidighetsproblematikk og lover og regler for ansettelser bidra til flere faste ansettelser. Ved ansettelser ut over tre års varighet skal det ansettes fast fra første dag i henhold til lovverket. Dette kan føre til at antallet oppsigelser øker, og selv om UiO ikke ønsker å bruke dette virkemiddelet mer enn nødvendig, er det viktig at ledere og personalmedarbeidere har god innsikt i vilkår for og behandlingen av slike saker.³⁸

Prosjektledere må i større grad være innstilt på å bruke ressursene UiO allerede har som alternativ til nyansettelser. Bedre prosesser for kartlegging av annet passende arbeid og en åpen dialog med ansatte og ledere om mulig overtallighet kan bidra til en kulturendring på dette området. En bred og langsiktig

³⁴ [tiltak for reduksjon av midlertidighet i uh-sektoren \(regjeringen.no\)](#) s. 11

³⁵ [tiltak for reduksjon av midlertidighet i uh-sektoren \(regjeringen.no\)](#) s. 13

³⁶ [Omreisende statsråd varsler at festen er over \(khrono.no\)](#), [Det er tid for prioritering og for å vurdere hele forsknings-systemet \(khrono.no\)](#)

³⁷ [v-sak-10-premisser-for-videre-arbeid-med-midlertidighet-ved-uo.pdf](#) s. 3–4

³⁸ [v-sak-10-premisser-for-videre-arbeid-med-midlertidighet-ved-uo.pdf](#) s. 4–5



personalplanlegging vil bidra til oversikt over intern kompetanse som forenkler omdisponering. UiO bør ha karriereveiledning som i større grad «ser ut av» universitetet, for å synliggjøre karrieremuligheter utenfor academia. Større grad av forventningsavklaring og karriereveiledning for yngre forskere vil være en fordel uavhengig av hvilken karrierevei de søker seg til.³⁹ Det er utviklet premisser og forslag til tiltak for hvordan UiO skal håndtere disse spørsmålene videre (se vedlegg 2). Flere anbefalinger for karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefase fremkommer i en egen rapport (se vedlegg 3).

Arbeidsgruppen bak UHRs veileder for vurdering i akademiske karriereløp har utviklet en kompetansevurderingsmatrise som kan brukes ved vurdering av vitenskapelige ansatte og akademisk karriere i Norge: Norwegian Career Assessment Matrix – NOR-CAM. Denne matrisen samler ulike former for forskningsproduksjon (data, kildekode, video mm i tillegg til publikasjoner), forskningsprosess, utdanningsfaglig kompetanse (omfang, utvikling av nye studieprogrammer mm), interaksjon med samfunnet (formidling, sosiale medier mm) samt ledelses- og organisasjonserfaring. En hovedhensikt med matrisen er å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk enn det som gjøres i dag (se vedlegg 5).

³⁹ [v-sak-10-premisser-for-videre-arbeid-med-midlertidighet-ved-uio.pdf](#) s. 5



MNs rutiner for oppfølging av forskere i eksternt finansierte stillinger

MN ønsker å innføre nye og mer presise rutiner for håndtering av forskere i eksterntfinansierte stillinger der arbeidsgiveransvaret tydeliggjøres. Målet er en proaktiv tilnærming med kontinuerlig oppfølging av forskere i denne kategorien.

Det finnes i dag et bredt spekter av vitenskapelige stillinger ved MN-fakultetet, samtidig som det ikke er alle disse stillingstypene MN ønsker å videreføre i utstrakt grad, slik tabellen nedenfor viser:

Oversikt over vitenskapelige stillingstyper⁴⁰

| Stillingskategori | Beskrivelse | Varighet | Anmerkninger |
|---------------------|--|-------------|--|
| Ph.d. | Utdanningsstilling 3-4 år | Midlertidig | |
| Postdoktor | Kvalifiseringsstilling 2-4 år | Midlertidig | |
| Forsker | Basisfinansiert | Fast | Bør unngås |
| Forsker | Eksterntfinansiert, inntil 3 år | Midlertidig | |
| Forsker | Eksterntfinansiert, 3 år + | Fast | Sies opp ved bortfall av finansiering |
| Førsteamanuensis | Basisfinansiert | Fast | Skal ikke brukes midlertidig, f.eks. som vikarstilling |
| Professor | Basisfinansiert | Fast | |
| Lektor/førstelektor | Basisfinansiert | Fast | |
| Lektor | Vikar, inntil 3 år | Midlertidig | |
| Lektor | Eksterntfinansiert (ikke permanent undervisning) | Midlertidig | Sies opp ved bortfall av finansiering |

MN har som mål å bedre oppfølgingen av forskere i eksternt finansierte stillinger gjennom følgende momenter:

Ved ansettelse:

- MN vil innføre normal minimumslengde for eksternt finansiering ved ansettelse på ett år. Ved eventuelle avvik fra denne regelen skal HR-seksjonen på fakultetet kontaktes.
- Det skal utarbeides en finansieringsplan ved midlertidig ansettelse på eksterne midler. Forskningsgruppeleder skal være involvert i fastsettelse av finansieringsplanen.

⁴⁰ II'er-stillinger og åremålsstillinger er holdt utenfor denne oversikten.



- Det skal opplyses om UiOs personalpolitikk, forventninger om språkopplæring og MNs tilbud om karriereutvikling.

Ved personaloppfølging underveis:

- Det skal oppmuntres til og legges til rette for at midlertidig ansatte fra utlandet lærer seg norsk i løpet av de første to årene etter ansettelse. Finansiering av språkopplæring må avklares.⁴¹ Språkopplæringen bør tilpasses arbeidssituasjonen for den enkelte ansatte.⁴²
- Medarbeidersamtalen skal brukes systematisk for å følge opp forskere i eksternt finansierte stillinger. UiOs system for gjennomføring og dokumentasjon av medarbeidersamtale bør anvendes.
- Det skal oppmuntres til og legges til rette for at forskere i eksternt finansierte stillinger kan følge MNs tilbud innen karriereutvikling.⁴³
- Forskere bør inkluderes i gruppen som mottar MNs bulletin med informasjon for ph.d.-kandidater og postdoktorer.
- Personalsidene på nett bør utnyttes bedre til å gi informasjon om forskernes kompetanse og forskningsinteresser. Dette kan gjøre det enklere å finne nye prosjekter internt ved UiO for forskere som nærmer seg utløpet av finansieringsperioden.
- Ved overgang fra midlertidig ansettelse til fast ansettelse på eksterne midler skal instituttet/enheten og fakultetet sørge for at det kommuniseres tydelig hva dette innebærer for den ansatte. Arbeidskontrakt med fast ansettelse skal følges av et vedlegg som forklarer hva dette innebærer.
- Fortrinnsvis 2 år før bortfall av finansiering skal instituttleder/kontorsjef ha en samtale med den aktuelle forskeren om hvilke muligheter som finnes som alternativ til oppsigelse ved sluttdato for finansiering:
 - Skal det søkes nye forskningsmidler? Hva er aktuelle søknadsfrister?
 - Hvilke muligheter vil det være på instituttet ev. på fakultetet, vil det bli opprettet andre stillinger det kan være aktuelt for den ansatte å søke på?
 - Hvilke muligheter finnes utenfor UiO?
 - Har den ansatte andre planer?

⁴¹ UiO tilbyr i dag 3 ulike språkkurs for fast ansatte: NORA-kurs, NORIR-kurs og ISS-norskurs. UiOs språkpolitikk ble diskutert i dekanmøtet våren 2022: [sprakpolitikk-ved-uo—oppfølging-av-kunnskapsdepartementets-tildelingsbrev-2022.pdf](#)

⁴² [DEBATT: Feilslåtte og ekskluderende norskkrav - Uniforum \(uio.no\)](#)

⁴³ MNs karriereprogram for unge forskere består av følgende tilbud: [Career Control for Researchers](#): nettbasert karriereprogram for ph.d.-kandidater, [Postdoc Career Success Programme](#): nettbasert karriereprogram for postdoktorer og [Career Management Training](#): workshoper for ph.d.-kandidater og postdoktorer.



Ved oppsigelse

- Oppsigelsesprosessen initieres av institutt/enhet 1 år før finansieringen utløper. Oppsigelsesprosessen saksbehandles av HR-seksjonen på fakultetet.
- Kandidaten tas inn til samtale med institutt/enhet 1 år før finansieringen utløper. God kommunikasjon om realiteten i situasjonen er svært viktig.
- Dokumentasjon på personaloppfølging underveis i ansettelsesperioden sendes til fakultetet som del av oppsigelsesprosessen, og skal følge oppsigelsessaken til ansettelsesutvalget.

Håndtering av oppsigelse av faste forskere (og andre ansatte) på ekstern finansiering

Instituttene holder oversikt over alle faste ansatte på ekstern finansiering med bistand fra HR-seksjonen på fakultetet. Cirka 10 måneder før utløp av finansiering av den aktuelle stillingen avklarer HR-seksjonen med instituttet om det tilkommer mer midler til stillingen eller om finansieringen opphører.

Dersom HR-seksjonen får tilbakemelding på at finansieringen opphører, og det ikke finnes mulighet for å tilby annen aktuell stilling ved instituttet, startes oppsigelsesprosessen.

Oppsigelsesprosessen trinn for trinn

1. Instituttet holder et møte med den ansatte og orienterer om bortfall av finansiering og at en mulig oppsigelsesprosess vil settes i gang.
2. Fakultetet innkaller den ansatte og kontorsjef til et møte der den ansatte blir orientert om at arbeidsgiver vurderer å gå til oppsigelse. Den ansatte kan ta med seg en fra fagforeningen eller en annen representant i møtet.

I møtet orienteres det om:

- a. grunnlaget for oppsigelsen
- b. passende ledige stillinger (intern fortrinnsrett)
- c. rimelighetsvurdering
- d. forhåndsvarsel
- e. hvem som fatter vedtak om oppsigelse og ca dato for møte
- f. den ansatte kan sende inn en skriftlig uttalelse i saken, delta i møtet og ta med en representant
- g. oppsigelsesfrist 6 mnd (dersom ansatt i mer enn to år)
- h. ekstern fortrinnsrett til ledige stillinger i Staten
- i. overtallighetsattest (bekreftelse på at den ansatte er sagt opp av arbeidsgiver)
- j. klagerett dersom det fattes vedtak om oppsigelse

3. Det skrives referat fra møtet. Den ansatte har tre virkedager på å kommentere referatet.
4. Kartlegging. Sjekk av ledige passende stillinger
5. Utsendelse av forhåndsvarsel. Den ansatte har to uker på å kommentere.
6. Kartlegging. Sjekk av ledige passende stillinger
7. Skrive innstilling til ansettelsesorganet



UNIVERSITETET I OSLO

8. Kartlegging. Sjekk av ledige passende stillinger før møte i ansettelsesorganet
9. Møte i ansettelsesorganet. Fatte vedtak.
10. Sende orientering om vedtak til den ansatte.
 - a. Tre ukers klagefrist
 - b. Klagen behandles på nytt i ansettelsesorganet
 - c. Ved opprettholdelse av vedtak sendes saken til Organisasjons- og personalavdelingen for videre saksbehandling.
11. Sende fratredelsbrev og bekrefte sluttdato

Den ansatte har ekstern fortrinnsrett til andre passende ledige stillinger i Staten.

Fortrinnsretten gjelder i to år etter oppsigelsesfristens utløp.

Ved ekstern fortrinnsrett er det den ansatte som søker på ledige stillinger. Overtallighetsattesten legges ved som bekreftelse på rettigheten.



Vedlegg 1: Anbefalinger fra KDs arbeidsgruppe⁴⁴

En arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet har i rapporten «Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren» kartlagt og systematisert tiltak og kommet med følgende anbefalinger til virkemidler:

Arbeidsavtaler og ansettelse

Systematisk gjennomgang av arbeidsavtaler og personaldata:

- Omgjøre midlertidige ansettelsesforhold til faste: Årlig gjennomgang av alle midlertidige ansettelsesforhold, og omgjøring til fast ansettelse for de som har rett til dette.
- Ansette fast selv om det er hjemmel for midlertidighet
- Bedre kontrollrutiner med hjemmel for midlertidig ansettelse
- Gode rapporteringsrutiner og kvalitetskontroll på personaldata
- Etablere felles arbeidsavtaler for ansatte på eksternfinansierte midler

HRs rolle og bemanningsplanlegging

- Innføre måltall for reduksjon av midlertidighet og utvikling av tiltaksplaner
- Følge opp måltall og tiltak i dialogmøter
- Lederopplæring (lover, regler, prosedyrer og leders ansvar)
- Midlertidige stillinger med varighet over 18-24 måneder må godkjennes av sentral HR-enhet • Innføre langsiktig bemanningsplanlegging for å unngå vikarbehov og sikre god overlapp mellom stillinger
- Ta i bruk system for ressurs- og personalplanlegging

Lederforankring

- Sikre gjennomgående lederforankring på tiltak som innføres. Leder av grunnenhetene er spesielt sentrale
- Etablere en så lik arbeidsgiverpraksis som mulig i institusjonene
- Vurdere innføring av institusjonelle retningslinjer for bruk av §3 (3) i forskrift til statsansatteloven.

Karriereplanlegging

- Etablere karriererådgivningstjenester for å vise karrieremuligheter i og utenfor institusjonen

Brofinansiering

- Etablere brofinansieringsordning for økonomisk buffer mellom prosjekter

Lektorstillinger

- Flere faste lektorstillinger for å dekke permanente og langvarige behov for vikarer i forbindelse med ulike frikjøp

Praktisering av uhl §6-5

⁴⁴ [tiltak for reduksjon av midlertidighet i uh-sektoren \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no)



- Etablere felles sektorpraksis
- Be KD vurdere endringer i § 6-5 (1) og (4). Institusjonene mener behovet for midlertidighet etter disse bestemmelsene er underordnet med hensyn til behovet for avslutning ved manglende oppnåelse av kvalifikasjoner (1) og når gitt vilkår inntreffer (4).

Permisjoner

- Etablere felles permisjonspraksis i sektoren

Oppsigelser

- Etablere felles oppsigelsesprosedyrer for sektoren



Vedlegg 2: Premisser og forslag til tiltaksplan for UiO⁴⁵

Premisser for videre arbeid

Det er et lederansvar å følge opp forventningene om redusert midlertidighet. Løsningene må plasseres i en tydelig verdibasert ramme og være forpliktende. Følgende punkter vil danne bakgrunn for videre arbeid med tiltak for å få en større andel faste ansatte:

- 1) UiO forholder seg til arbeidslivets lov- og avtaleverk og følger statsansattelovens regler om faste og midlertidige ansettelser. UiO forholder seg også til vedtatte strategier og planverk samt KDs forventningene om redusert midlertidighet.
- 2) UiO skal utøve en tydelig personalpolitikk og god personalledelse. Løsningene må tuftes på en institusjonell politikk som gir god forutsigbarhet og muligheter for den enkelte ansatte, men som samtidig gir enhetene handlingsrom til å møte sine særskilte utfordringer.
- 3) UiO skal fortsette å være et ledende europeisk forskningsuniversitet. Dette forutsetter åpen og internasjonal konkurranse om ledende vitenskapelige stillinger, og at den akademiske friheten ikke svekkes.
- 4) UiO vil arbeide politisk for en større basisbevilgning. Innenfor dagens finansieringsmodell utgjør eksterne prosjektmidler likevel et verdifullt tilskudd til faglig utvikling. Det er derfor viktig for UiO å gi gode rammebetingelser og forskerstøtte ved søknader om eksterne prosjektmidler. Tiltakene for å redusere midlertidighet må gjennomføres innenfor rammene av forsvarlig økonomisk drift.
- 5) UiOs ansatte, både faste og midlertidige, er universitetets viktigste ressurs. Dersom manglende finansiering gjør nedbemanning nødvendig skal UiO vurdere nøye om ansattes kompetanse kan brukes i andre passende stillinger andre steder i organisasjonen. Der dette ikke er mulig skal oppsigelsesprosessene være ryddige og gjennomføres i god dialog med en ansatte.
- 6) Redusert midlertidighet i forskerstillinger skal ikke føre til flere midlertidige ansettelser i form av stipendiat- og postdoktorstillinger. Stipendiat- og postdoktorstillinger er åremålsstillinger som bare skal brukes i bruk i tråd med dagens stillingsstruktur og formålsbestemmelsene i forskrift for ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.
- 7) UiO skal ha et aktivt forhold til rekrutteringspolitikken og ta den i bruk som et virkemiddel også i midlertidighetsarbeidet.

På bakgrunn av disse premissene har arbeidsgruppen foreslått konkrete tiltak for videre arbeid, samlet i et forslag til revidert tiltaksplan for midlertidighet.

⁴⁵ [v-sak-10-premisser-for-videre-arbeid-med-midlertidighet-ved-uio.pdf](#)



Forslag til tiltaksplan for større andel fast ansatte

Nye tiltak:

Midlertidighet skal dokumenteres og følges opp jevnlig i universitetsledelsens styringsdialog med enhetene. I utviklingsavtalene med enhetene settes konkrete mål for reduksjon av midlertidighet på relevante områder for de ulike enhetene.

UiO vil utrede muligheter og ulike modeller for å gjøre finansielle avsetninger for å etablere en form for økonomisk buffer for å finansiere tiden mellom ett prosjekt opphører og et nytt starter.

UiO skal gjennomgå bruken av postdoktorstillinger ved UiO og vurdere tiltak for å sikre at stillingen brukes i tråd med forskriftens intensjon.

Enhetene skal gjennomgå ansettelser ut over tre år og følge opp omgjøring til fast stilling i henhold til statsansatteloven.

UiO skal gjennomgå maltekster for kunngjøringer, tilbudsbrev og arbeidsavtaler med særlig fokus på mer differensierte og tilpassede kontrakter for faste ansettelser med ekstern finansiering. Malene må kunne tilpasses ut i fra forutsetningene for den konkrete ansettelsen, for eksempel om ansettelsen er knyttet til et bestemt prosjekt eller ikke. Det må være tydelig både for den ansatte og for arbeidsgiver hvilke rettigheter som følger av ansettelsesforholdet.

Tiltak som foreslås videreført med noen justeringer fra dagens handlingsplan:

Lokale enheter skal jevnlig analysere bruken av midlertidig tilsetning i egne miljøer, identifisere eventuelt potensiale for fast tilsetning og iverksette løsninger tilpasset lokale utfordringer og faglige hensyn.

Det skal avholdes årlig drøftingsmøte mellom det enkelte fakultets ledelse og tjenestemannsorganisasjonene om fakultetets bruk av midlertidig tilsetning, status, utvikling og tiltak for å redusere andelen. Møtene avholdes innen 1. mai. Midlertidighetens innvirkning på arbeidsmiljøet skal være et av temaene i den årlige drøftingen. Referat sendes universitetsdirektøren.

Det skal avholdes årlig evaluering og drøftingsmøte mellom UiOs sentrale ledelse og tjenestemannsorganisasjonene om UiOs bruk av midlertidig tilsetning, status, utvikling og tiltak for å redusere andelen. Møtet avholdes innen 1. juni. Midlertidighetens innvirkning på arbeidsmiljøet skal være et av temaene i den årlige drøftingen.

UiO skal holde systematisk og tilpasset opplæring av personalmedarbeidere og relevante ledernivåer i regler for bruk av midlertidige ansettelser, muligheter for omplassering og vilkår for oppsigelse.



UNIVERSITETET I OSLO

UiO skal videreutvikle rutiner og maler for oppsigelse grunnet virksomhetens forhold, med en målsetning om å få til flere omplasseringer til annen passende stilling som alternativ til oppsigelse. Dette vil innebære et særlig fokus på kartleggingsprosessen. I den forbindelse bør det også vurderes om UiO skal etablere en policy for fordeling av ansvar og kostnader ved intern mobilitet i form av midlertidige omdisponeringer der det ikke finnes annen fast passende stilling, men hvor det finnes muligheter for midlertidige arbeidsoppgaver ved annen enhet.



Vedlegg 3: Anbefalinger fra UiOs rapport «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser»⁴⁶

1) Det anbefales at UiO vedtar minstestandarder for karriereutviklingsarbeid for yngre forskere, etter mønster av europeisk rammeverk på området. Derunder:

- a) Alle yngre forskere skal ha tilbud om karrierestøtte og utvikling av generiske ferdigheter på relevant nivå.
- b) Alle yngre forskere skal ha en faglig veileder eller mentor, og en plan for arbeidsforholdet og videre karriere.
- c) Alle ph.d.-stipendiater og postdoktorer skal ha årlige utviklingssamtaler med en annen enn faglig veileder/mentor.
- d) Alle fakulteter bør tilby et organisert postdoktorprogram, enten alene eller i samarbeid med ett eller flere andre fakulteter.
- e) Postdoktorer skal ha en reell mulighet til å kvalifisere seg til førstestillinger. Arbeidsgruppen anbefaler en norm for tilsetting på tre år med 10 % avsatt tid til karrierefremmende tilleggsarbeid.

2) Det anbefales at ansvar for karriereutviklingsarbeidet plasseres tydelig i universitetets toppledelse, og med sterk faglig forankring på alle nivåer av institusjonen. Derunder:

- a) Det anbefales at det opprettes en egen stilling for karriereutviklingsarbeid, med krav om forskningskompetanse og innsikt i karriereutvikling.
- b) Administrativ støtte til karriereutvikling legges til forskningsadministrasjon.
- c) Det anbefales at fakultetene har et rådgivende organ for all forskeropplæring og at dette legges til ph.d.-programrådet.

3) Det anbefales at UiO utvikler en felles nettressurs for karrierestøtte som driftes på sentralt nivå.

⁴⁶ [oppfølging-av-karrieropolitisk-tiltaksplan-standarder-for-karrierestottende-tiltak-vedlegg-2.pdf \(uio.no\)](#)



Vedlegg 4: Fem innsatsområder fra regjeringens «Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling»⁴⁷

1. Øke interessen for doktorgradsutdanning

- Kunnskapsdepartementet vil tilrå at fagmiljøene i økende grad bruker pliktarbeidet i stipendiatstillingen mer mangfoldig enn til kun undervisning og øker samhandling med andre samfunnssektorer gjennom ph.d.-utdanningen.
- Norges forskningsråd vil evaluere pilotordningen for forskerlinjer og offentlig sektor-ph.d. med tanke på videreutvikling av ordningene.
- Norges forskningsråd vil etablere en doktorgradsmonitor som gir innsikt i doktorgradskandidaters karriereutvikling gjennom hele yrkeskarrieren, både i og utenfor høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner.
- Kunnskapsdepartementet vil innhente mer kunnskap om rekrutteringsutfordringer blant etterkommere etter innvandrere og deres erfaring med å velge en forskerkarriere.
- Kunnskapsdepartementet vil foreta en gjennomgang og revisjon av Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.
- Kunnskapsdepartementet vil utrede årsakene til at gjennomføringstiden i doktorgradsutdanningen fortsatt er høy, for å videre kunne vurdere målrettede tiltak for å bedre gjennomføringen.
- Kunnskapsdepartementet vil gjennom Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og Norges forskningsråd fremskaffe kunnskapsgrunnlag som trengs for å dimensjonere doktorgradsutdanningen på en god måte.

2. Sikre gode og forutsigbare rammer for å videreutvikle unge forskertalenter

- Kunnskapsdepartementet vil ta initiativ til en evaluering av innstegsstillingen.
- Kunnskapsdepartementet vil utrede bruken av forskerstigen.
- Kunnskapsdepartementet vil foreta en gjennomgang og revisjon av Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.
- Norges forskningsråds virkemidler rettet mot unge forskertalenter og internasjonal mobilitet videreføres og videreutvikles.
- Kunnskapsdepartementet vil fortsette og forsterke sitt internasjonale posisjonerings- og medvirkningsarbeid for bedre rammevilkår for unge forskere.

⁴⁷ [Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling \(regjeringen.no\)](#) (under behandling)



- Kunnskapsdepartementet og Norges forskningsråd oppfordrer alle forsknings- og utdanningsinstitusjoner, og bedrifter som ansetter forskere, til å implementere EU-tiltak for å bedre forskeres betingelser, spesielt Charter&Code og HRS4R og bruke Euraxess-portalen

3. Styrke arbeidet med profesjonalisert karriereveiledning for unge forskere

- Kunnskapsdepartementet vil sette ned et prosjekt for å utvikle et rammeverk for karriereveiledning for ansatte i rekrutteringsstillinger. Disse bør være i tråd med Europakommisjonens verktøykasse som skal utvikles innen 2025.
- Kunnskapsdepartementet forventer at institusjonene arbeider målrettet for å sikre at prinsippene for karriereveiledning følges opp lokalt.
- Kunnskapsdepartementet vil bruke Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse i arbeidet med karriereveiledning for studentene

4. Utvikle en sterkere kultur for forsknings- og personalledelse

- Universitetene og høyskolene forventes å ha god kompetanse om bruk av midlertidige ansettelse og en strategi for å redusere uønsket midlertidighet.
- Universitetene og høyskolene forventes i større grad å benytte hele stillingsstrukturen ved bemanning av både intern- og eksterntfinansierte forskningsprosjekter.
- Universitetene og høyskolene forventes å bruke stillingsutlysningene for å ivareta fagmiljøenes kompetansebehov og sikre ønsket balanse mellom norske og utenlandske ansatte, særlig innenfor enkelte fagområder.

5. Tydeliggjøre og videreutvikle Kunnskapsdepartementets styrings- og regulerings-virkemidler for rekruttering og karriere i universitets- og høyskolesektoren

- Kunnskapsdepartementet vil foreta en helhetlig gjennomgang og revisjon av Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger; Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår; Forskrift om ansettelse for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.
- Kunnskapsdepartementet vil ta initiativ til å utvikle en veileder som sammenstiller informasjon om fortolkningen av forskrifter og juridiske vurderinger av stillingsvern.
- Kunnskapsdepartementet vil i styringsdialogen med de 21 statlige universitetene og høyskolene underlagt departementet, fortsatt følge midlertidighetsutviklingen og arbeidet med rekrutterings- og kompetansepolicyen ved universitetene og høyskolene.
- Kunnskapsdepartementet vil videreføre Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) med revisjon av mandat og oppnevning av ny komité i tråd med utfordringer



UNIVERSITETET I OSLO

identifisert i strategien og nye krav i det internasjonale forsknings- og innovasjonssamarbeidet i og utenfor EU.



Vedlegg 5: UHRs veileder for vurdering i akademiske karriereløp⁴⁸ - arbeidsgruppens hovedanbefalinger:

Seks prinsipper

- Hva er kvalitet? Balanse mellom kvantitative og kvalitative mål
 - Bibliometriske indikatorer bør brukes med varsomhet og suppleres med annen informasjon
- Alle skal ikke gjøre alt
 - Flere kompetanser bør være meritterende, men kravene legges ikke oppå hverandre. Det er UH-institusjonene som skal oppfylle lovens formål om forskning, utdanning og samfunnseffekt, ikke hver enkelt vitenskapelig ansatt
- Åpen forskningspraksis som bærende prinsipp
 - Alle resultater, aktiviteter og kompetanser vurderes i lys av mål om åpen forskning
- Transparens i vurderingen og synliggjøring av hva som er meritterende
 - De som skal vurderes må vite hvilke kriterier som vil benyttes og få innsyn i hvordan de er brukt
- Fremme kjønnsbalanse og mangfold
 - Endringer i vurderingskriteriene skal ses i lys av bedre kjønnsbalanse og mangfold
- Være til hjelp for utforming av utlysninger og vurderingsprosesser lokalt
 - Den nasjonale veilederen skal kunne brukes konkret ved institusjonene og i fagmiljøene

Arbeidsgruppen foreslår

1. Å etablere et helhetlig rammeverk for vurdering av akademiske karrierer som:
 - balanserer kvantitative og kvalitative mål og dokumentasjonsformer for faglig kvalitet og kompetanse
 - muliggjør ulike karriereløp og fremmer høy kvalitet på de tre nøkkelområdene: utdanning, forskning og samspill med samfunnet
 - anerkjenner de vitenskapelig ansattes uavhengighet og individuelle kompetanser og deres prestasjoner i grupper og gjennom samarbeid
 - verdsetter åpne forskningspraksiser (inkludert åpne vurderingssystemer)
 - oppmuntrer til akademisk ledelse av høy kvalitet
2. Å utnytte muligheten til å utvikle en norsk vurderingsmodell i nær dialog med aktører internasjonalt fordi:
 - endringer i vurderingskriteriene kan ikke gjøres av ett land alene
 - en norsk modell kan inspirere internasjonalt
3. Det foreslås å ta i bruk en matrise for vurdering av faglige *resultater, kompetanse og erfaring* - Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) - som vil fungere som en verktøykasse for et slikt

⁴⁸ [nor-cam-en-verktoykasse-endelig.pdf \(uhr.no\)](#)



vurderingssystem. NOR-CAM vil synliggjøre seks kompetanseområder gjennom systematisk dokumentasjon og refleksjon.

4. At det utvikles en «automagisk CV-funksjon» i forskningsinformasjonssystemet som muliggjør uthenting av data som kan benyttes til å dokumentere kompetanser og resultater i egen karriere, blant annet ved søknader om stillinger, opprykk og eksterne midler.



Vedlegg 6: Relevante lover, regler og forskrifter for midlertidighetsproblematikken

Statsansatteloven regulerer forskeransettelser

§ 9 Fast og midlertidig ansettelse

(1) Statsansatte skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) for utdanningsstillinger, eller
- e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov

(3) Midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a, b, eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. I slike tilfeller kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse.

§ 10 Åremål for statsansatte

(3) Ansettelse på åremål kan benyttes for postdoktorstillinger.

Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor

Krav til antall år med ansettelse

- Postdoktor (åremålsstilling) – minimum ansettelse to år. Veldig strengt regulert hva som kan gi forlengelse
 - Ved ansettelse på tre år, kan man få 10 % pliktarbeid
 - Ved ansettelse på fire år – 25 % undervisningsplikt og må ta pedagogisk basiskompetanse innen to år etter startdato.
- Har bare lov til å ha én postdoktorperiode på UiO, dette er lovregulert i [forskriften som regulerer postdoktorer](#).
- Ved ansettelse på innstegsvilkår gjelder ikke de samme reguleringene.

Postdoktorreglement

Postdoktor som har vært ansatt i tre år, vil ha krav på fast ansettelse hvis den blir videre ansatt i direkte overgang til ny stilling på UiO. Alle år med ansettelse teller som ansiennitet i stillingen

- F.eks får en forskerstilling rett etter postdoktor – fast ansettelse på ekstern finansiering
- Må ha minimum ett års finansiering, for at man skal rekke å kjøre oppsigelsesprosess (ansatte som blir sagt opp har 6 mnd oppsigelsestid fra oppsigelsestidspunktet)



- <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/retningslinjer-ansettelse-postdoktor-stipendiat.html#toc14>

Pkt.14 – 1 – pk.t 3 - Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

*3. Det kan gis permisjon for å gå inn i kortvarig vikariat i undervisnings- og forskerstilling, utenlandsstipend og **liknende** når dette kan skje uten å redusere framdriften med mer enn et halvt år i postdoktorprosjekt, doktorgradsutdanning eller kunstnerisk utviklingsarbeid eller spesialistutdanning. I slike tilfeller kan ansettelsesperioden forlenges tilsvarende*

Forlengelser som ikke er sykmeldinger og lovfestede permisjoner (f.eks. foreldrepermisjon, permisjon uten lønn for å passe barn) er veldig strengt regulert og vil håndheves basert på pkt. 3 ovenfor. En forlengelse med ny finansiering, vil bli sett på som om man har startet en ny postdoktorperiode på UiO og man kan bare ha en åremålsperiode på samme institusjon, selv om dette er på et annet fakultet.

"og liknende"– Her vil arbeid som bidrar til økt kompetanse i stillingen som postdoktor eller som kan bidra til økt kunnskap om det aktuelle forskningsprosjekt kunne komme inn under begrepet «og lignende».

Koronaforlengelser – det er åpnet for at postdoktorer kan få forlengelse hvis det blir forsinkelser i prosjektet grunnet utfordringer knytte til korona. Dette gjelder også forlengelser for stengte skoler og barnehager og sykdom hos barn knyttet til korona.

Mulighet for oppsigelse av faste forskere som er på intern finansiering

Dersom en ansatt ikke lenger kan sies opp med bakgrunn i bortfall av ekstern finansiering, fordi vedkommende er på intern finansiering, så vil UiO likevel kunne gå til oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold jfr. statsansatteloven § 19(1).

Da vil imidlertid begrunnelsen være knyttet til bortfall av arbeidsoppgaver, og ikke til finansiering av stillingen. Det vil da være de aktuelle arbeidsoppgaver som er tilknyttet stillingen som bortfaller/bringes til opphør.

Postdoktor og mulighet for utenlandsstipend i inntil 1 år

Det er mulig å la utenlandsopphold inngå i rammen for stillingen.

I utlysningen skal det da stå "Ved innvilgelse av søknad om utenlandsstipend vil stillingen bli utvidet med inntil et år (til maksimalt 4 år)".



Ved en slik formulering tas det høyde for at sluttdato vil forskyves som følge av utenlandsstipend med inntil 1 år.

En slik løsning vil også gjøre det mulig for ansatt PD å søke om inntil 6 måneders forlengelse etter en periode med utenlandsstipend i h.h.t. forskrift om ansettelsesvilkår for stilling som postdoktor § 2.3(3)

[Lovverk stipendiater og postdoktorer](#)

[Regler for bruk av forskerstillinger](#)

[Statsansatteloven](#)