

Akademiet for yngre forskere

Høringsvar fra Akademiet for yngre forskere til Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-Dir) til forslag til endringer i universitets- og høyskoleforskriften - nye regler om ansettelse på innstegsvilkår

Oslo/Trondheim, 11.april 2025

Akademiet for yngre forskere (AYF) takker for muligheten til å svare på HK-Dirs høring om Forslag til endringer i universitets- og høyskoleforskriften - nye regler om ansettelse på innstegsvilkår. Under følger våre kommentarer og vi viser til kapittel og sidetall i høringsnotatet.

Overordnet og forslag til ny formulering

AYF mener det er positivt at innstegsordningen er under lupen og gjenstand for utredning. Vi mener imidlertid at innstegsstillingene, slik forslaget fremstår i dag, kan åpne opp for flere utilsiktede ringvirkninger. Disse mulige konsekvensene er knyttet til følgende, som vi utdyper lenger ned i teksten: innstegsstillinger kan gå på bekostning av faste stillinger, fordi det ikke foreligger dedikert finansiering; de kan favorisere interne søkere; og de kan forårsake uheldig press avhengig av tilleggskravene satt av institusjonene.

Et bedre alternativ til å innføre innstegsstillinger, som vi også utdyper lenger ned i teksten, er å lyse ut øremerkede førsteamanuensisstillinger for kandidater tidlig i karrieren. Stillingsannonser og rekrutteringspraksis for fast ansettelse kan for eksempel vektlegge kandidatens potensiale og/eller ha en begrensning på antall år etter fullført doktorgrad. Slike kriterier vil bidra til rekruttering av unge talenter uten å øke midlertidigheten og de vil gi bedre forutsigbarhet for kandidatene.

Dersom vårt sterkt anbefalte alternativ til innstegsstillinger likevel ikke skulle være aktuelt, har vi forslag til konkrete endringer til forskriften slik den foreligger (markert i blått, med forklarende kommentar i kursiv):

AYFs tre forslag til nye/endrede formuleringer i forskriften

- § 3-23 Formål med ansettelse på innstegsvilkår

Formålet med ansettelse i åremålsstilling på innstegsvilkår er å legge til rette for at universiteter og høyskoler kan rekruttere særlig talentfulle kandidater til undervisnings- og forskningsstillinger. **Utlysning av innstegsstillinger bør ikke gå på bekostning av faste vitenskapelige stillinger og de bør bare utlyses i særskilte tilfeller.**

Bruk av innstegsstillinger bør begrenses i omfang slik at et fagmiljø kun bruker det i særskilte tilfeller.

- § 3-24 Ansettelsesvilkår

Stillinger på innstegsvilkår skal lyses **bredt ut og ha en søknadsfrist på minst fire uker.**

Innstegsstillinger må lyses ut bredt og over en lengre periode for å sikre at alle aktuelle kandidater nås og unngå intern favorisering.

- § 3-25 Arbeidsavtalen

Akademiet for yngre forskere

Arbeidsavtalen skal også inneholde hvilke ytterligere, *realistiske* resultater den ansatte skal oppnå i løpet av åremålsperioden for å få fast ansettelse. *Alle må være faglig begrunnede, og det hviler et særskilt ansvar på organisasjonen for å tilrettelegge for at kravene kan innfris av kandidaten.*

Slik det står i høringsnotatet (s. 13): "OE problematiserer i sin rapport at det stilles krav til at den ansatte oppnår ekstern finansiering, noe som vil være et urimelig krav, da den ansatte ikke vil kunne garantere eksterne inntekter." Det bør derfor presiseres at ytterlige resultater må være realistiske og begrunnede for å unngå at det settes uforholdsmessige og potensielt ødeleggende høye krav til kandidaten.

Nedenfor forklarer vi ytterlige hva vi mener kan være de negative ringvirkningene ved HK-Dirs forslag og hvorfor alternativet vi foreslår er gunstigere.

3.1 Formålet med ansettelse på innstegsvilkår (forslaget § 3- 23) (s. 6)

Rekruttering av særlig talentfulle kandidater gjøres i dag allerede via postdoktorløp og ved utlysning av faste vitenskapelige stillinger. Særlig faste vitenskapelige stillinger som førsteamanuensis og professor er ettertraktede nasjonalt og internasjonalt. Hvis innstegsstillinger vil konkurrere om finansieringen med faste vitenskapelige stillinger, risikerer man at en utilsiktet svekker, heller enn styrker, rekrutteringen. En bør forvente at svært talentfulle, internasjonalt konkurransedyktige forskere vil ønske seg en fast førsteamanuensisstilling over en innstegsstilling. Vi stiller derfor spørsmålstegn ved om innstegsstillinger, som har et element av midlertidighet og ikke trenger å lyses bredt ut, faktisk vil forbedre rekrutteringen sammenlignet med faste førsteamanuensisstillinger.

3.2 Ansettelsesvilkår (forslaget § 3-24) (s. 8)

En postdoktorstilling er i dag en kvalifiseringsstilling for arbeid i vitenskapelige toppstillinger, og AYF mener det ikke er behov for å innføre en ytterligere stillingstype, innstegsstillingen, hvis formål fremstår identisk med postdoktorstillingen. En slik innføring vil føre til to 'klasser' av postdoktorer (med de negative psykososiale arbeidsmiljøeffektene dette medfører): de som får tilbud om innstegsstilling og de som ikke gjør det. Sistnevnte får langt under halvparten av tiden til å kvalifisere seg (3–4 år mot 8–9 år), og må i tillegg konkurrere med mer erfarne søkere om de gjenværende faste vitenskapelige stillingene. Dette er, ironisk nok, en konkurranse hvor innstegskandidater har høyere sannsynlighet for å nå opp med tanke på at de er 'særlig talentfulle'.

Det at innstegsstillinger *ikke* trenger å lyses bredt ut betyr også at institusjonene kan begrense synligheten av utlysningene i favør av interne 'favoritt-kandidater', som vil undergrave intensjonen med kvalifikasjonsprinsippet.

Innstegsstillinger åpner også for uheldig bruk fra institusjonenes side: stillingskategorien kan brukes som en sikkerhetsmekanisme mot feilansettelser ettersom den har en lang prøveperiode. Vi er også bekymret for at bruk av innstegsstillinger muliggjør lavere lønn og stillingskode over lengre tid (inntil kandidatene når kravene i arbeidsavtalen), når man like gjerne kunne, og burde, ansatt de aktuelle kandidatene i faste stillinger som førsteamanuensis.

Akademiet for yngre forskere

3.3 Arbeidsavtalen (forslaget § 3-25) (s. 12)

Til tross for at innstegsstillingene er midlertidige og tiltenkt forskere som befinner seg tidlig i karrieren, åpner forslaget for at institusjonene kan sette høyere krav enn det som er forventet for en vanlig, fast stilling: i tillegg til å opparbeide seg førstestillingskompetanse må kandidatene innfri tilleggskrav satt av institusjonen. Dette vil bidra til et økt press på innstegsstillings-kandidatene, og kan ha uheldige effekter på en kandidats lederstil, forskningsetiske adferd og bidrag til arbeidsmiljøet, spesielt om institusjonens krav er urealistiske (som for eksempel å skaffe eksterne midler, fullføre veiledning av stipendiater, publisere et bestemt antall artikler, eller publisere i topp-tidsskrift).

Enklere alternativ

Enkelte institusjoner lyser allerede ut førsteamanuensisstillinger som er øremerket kandidater tidlig i karrieren. I motsetning til innstegsstillinger bidrar dette til rekruttering av unge talenter uten å øke midlertidigheten eller skape et usunt 'klasseskille', i tillegg til at slike stillinger gir bedre forutsigbarhet for kandidatene. Institusjonene vil også være mer investert i å ivareta de nyansatte, ettersom en 6–7årige prøveperiode ikke gjør seg gjeldende. Videre kan institusjonene selv velge å fremheve eventuelle ekstra ressurser/oppfølging i stillingsannonser for fast ansettelse dersom der er et reelt ønske om å tiltrekke seg de beste kandidatene og den faste stillingen i seg selv ikke er nok.

Vi vil takke HK-Dir for anledning til å gi innspill til dette dokumentet.

På vegne av Akademiet for yngre forskere

Guro Nore Fløgstad
Leder

Bjørn Kristian Danbolt
Generalsekretær

Arbeidsgruppe for å utarbeide høringsvaret har bestått av: Ragnhild Irene Jacobsen, André Brodtkorb, Carl Tollef Solberg og Bjørn Kristian Danbolt