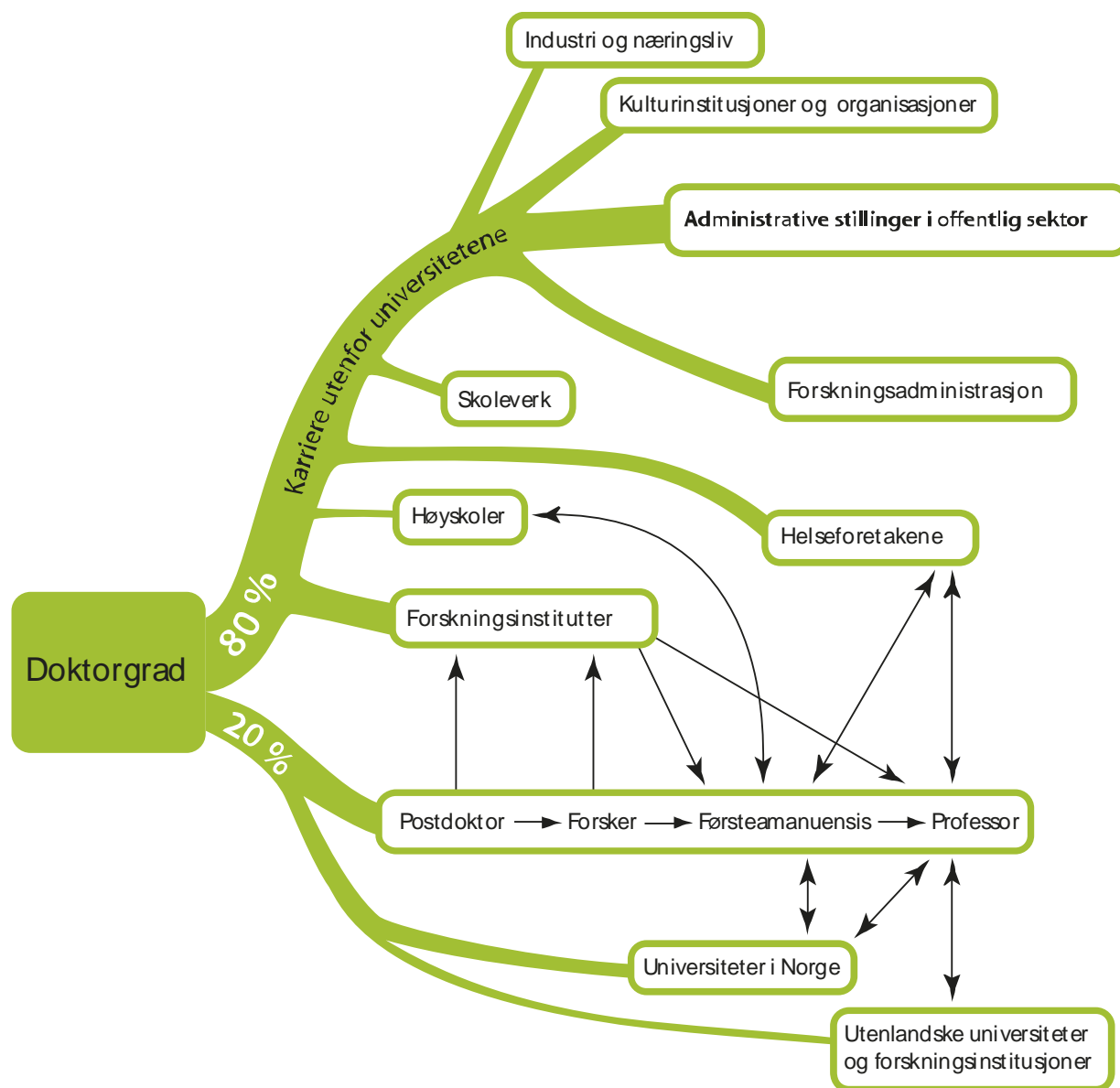


Doktorgrad som karrierestart innenfor og utenfor universitetet



UNIVERSITETET I BERGEN

FORSLAG TIL HELHETLIG REKRUTTERINGSSTRATEGI

Forord

Komiteen som ble nedsatt av rektor og universitetsdirektør i september 2009, leverer med dette sitt forslag til en helhetlig rekrutteringsstrategi for Universitetet i Bergen.

Den økte nasjonale satsingen på forskerutdanning i kombinasjon med omlegging av finansieringsmodellen for universitetene har ført til en kraftig økning av høyt kvalifisert personale med doktorgrad ansatt på midlertidige kontrakter. Det er dermed en betydelig høyere andel doktorer ansatt ved universitetene enn før. Myndighetenes intensjon med denne satsingen var at kunnskapsnivået i samfunnet generelt og universitetene spesielt skulle heves. Et problem i denne sammenheng er at institusjoner utenfor akademia ennå ikke har fulgt opp på dette området. Den store gruppen midlertidige ansatte på og rundt universitetene opplever nå at de har dårligere arbeidsvilkår, mer uklare karriereutsikter, er lite fulgt opp, og at de i mange tilfeller føler seg uønsket ved universitetet. I forslaget til helhetlig rekrutteringsstrategi foreslår vi tiltak som kan bidra til å synliggjøre karrieremuligheter og hva doktorgrad kvalifiserer for. De foreslåtte tiltakene har som formål å bedre vilkårene og øke mulighetene til å kunne forutse karriereveier for ph.d. - kandidatene og andre midlertidig ansatte. Samtidig har komiteen vært opptatt av at tiltakene ikke må komme i konflikt med Universitetet i Bergen sin ambisjon om fremragende forskning og undervisning.

Bergen 10. september 2010

Anne Gro Veia Salvanes
Anne Gro Veia Salvanes,
Professor, Institutt for biologi
(leder)

Astrid Breivik *Astrid Breivik*
Seksjonssjef
Det matematisk - naturvitenskapelige fakultet

Hege Randi Eriksen
Forskningsdirektør
Uni Research Helse
(Sign.)

Brita Ytre-Arne *Brita Ytre-Arne*
Stipendiat
Institutt for informasjons- og medievitenskap

Ann-Kristin Molde *Ann-Kristin Molde*
Stipendiat
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Kristian Kobbenes Starheim *Kristian Kobbenes Starheim*
Stipendiat
Institutt for kirurgiske fag

Lise Øvreås, *Lise Øvreås*
Professor og prodekan, Institutt for biolog
Det matematisk - naturvitenskapelige fakultet

Jarle Eid *Jarle Eid*
Professor og prodekan
Det psykologiske fakultet

Christhard Hoffmann *Christhard Hoffmann*
Instituttleder
Institutt for arkeologi, historie,
kultur- og religionsvitenskap

Bjarne Meidell *Bjarne Meidell*
Leder av Forskerforbundet ved
UiB

Anne Marit Skarsbø *Anne Marit Skarsbø*
Seniorrådgiver, Personal-
og organisasjonsavdelingen

Jørn Øyrehagen Sunde *Jørn Øyrehagen Sunde*
Professor
Det juridiske fakultet

Sekretariatet:
Personal- og
organisasjonsavdelingen
Seniorkonsulent Mona Grindheim
Matre

Innhold

Forord og komiteens sammensetning	2
Sammendrag	4
1 Innledning	11
1.1 Generell innledning	11
1.2 Mandatet	12
1.3 Spørreundersøkelser blant midlertidig ansatte og nyansatte	13
2 Stillingsstruktur og fakultetsvise forskjeller i vitenskapelige stillinger	14
2.1 Prinsipper for bruk av midlertidige forskerstillinger ved UiB	14
2.2 Typer av midlertidige stillinger i bruk ved UiB	14
2.3 Regel og rammeverk	17
2.4 Europeiske prinsipper for forskerrekruttering (Code) og forskningspraksis (Charter)	18
2.5 Intern og ekstern finansiering av midlertidige vitenskapelige stillinger	19
2.6 Gjennom nåløyet mot forskning: Hvor mange doktorander blir postdoktorer?	22
2.7 Midlertidig ansattes roller og universitetets utfordringer	23
3 Personaladministrative føringer og flaskehals	26
3.1 Rekrutteringsprosessen – fra utlysning til ansettelse	26
3.2 Profesjonalisering av personaladministrative rutiner	27
3.3 Prosjektutviklingsmidler for nye UiB-doktorer	29
4 Etablering av mer forutsigbare karriereløp	30
4.1 Ulike veier og utfordringer til fast stilling ved universitetet	31
4.2 Fra postdoktor til professor: Innstegsstillinger/tenure track	33
4.3 Rekruttering til fremragende forskning – internasjonale, nasjonale og lokale forskningsfinansieringer	34
4.4 Forventninger om karriere hos dagens ph.d. - kandidater og postdoktorer	35
4.5 UiBs manglende karriereveiledning	35
4.6 Forskningsstrategi og forutsigbarhet – i hvilke fagområder blir det stillinger?	38
4.7 Med doktorgrad til jobb i offentlige etater, skoleverk, kulturinstitusjoner, industri og næringsliv	38
4.8 Samspill med forskningsmiljøer utenfor universitetet	40
5 Avgang og nyrekruttering – muligheter og utfordringer	42
5.1 Vil UiB få et generasjonsskifte?	42
5.2 Usikkerhet om avgang?	44
5.3 Utfordringer for fagmiljøene	45
5.4 Hvordan skape bedre kjønnsbalanse blant det vitenskapelige personalet?	46

Sammendrag

Vi starter med å gi en beskrivelse av organiseringen av universitetets forskningsmiljøer, rekruttering til forskning og de midlertidig ansattes rolle i denne sammenhengen. I rapporten er økningen av midlertidige ansatte fra 2003 -2009 drøftet i lys av den økende graden av ekstern forskningsfinansiering. I tillegg er det lagt vekt på tiltak som kan fjerne eller redusere personaladministrative flaskehalsar.

Den økte nasjonale satsingen på forskerutdanning, i kombinasjon med omlegging av finansieringsmodellen av universitetene, har ført til en kraftig økning av høyt kvalifisert personale med doktorgrad ansatt på midlertidige kontrakter. Myndighetenes intensjon med denne satsingen var at kunnskapsnivået i samfunnet generelt og universitetene spesielt, skulle heves. Et problem i denne sammenheng er at institusjoner utenfor academia ennå ikke har fulgt opp på dette området. Den store gruppen midlertidig ansatte doktorer på og rundt universitetene opplever nå at de har dårligere arbeidsvilkår, uklare karriereutsikter, er lite fulgt opp, og i mange tilfeller føler seg uønsket ved universitetet. Denne negative utviklingen ønsker ledelsen ved Universitetet i Bergen (UiB) å gjøre noe med. Rektor Sigmund Grønmo oppnevnte høsten 2009 en bredt sammensatt komité ledet av professor Anne Gro Vea Salvanes for å utarbeide et forslag til en helhetlig rekrutteringsstrategi for UiB. Komiteen ble bedt om å foreslå konkrete tiltak for å bedre karriereplanleggingen og forholdene for midlertidig ansatte, og for å bedre samspillet med institusjoner utenfor universitetet. Forholdet mellom postdoktorstillinger og ph.d. - kandidater, samt muligheter i forbindelse med generasjonsskiftet som UiB står overfor i nær fremtid, skulle også drøftes. Arbeidet skulle bygge på analyser av spørreundersøkelser blant midlertidig ansatte og nyansatte. Undersøkelsene ble bestilt av Personal- og organisasjonsavdelingen ved UiB hos Rokkansenteret ved Uni Research.

Universitetets forskningsmiljøer og rekruttering til forskning

Forskningsmiljøene ved UiB er i stor grad organisert i forskningsgrupper med fast ansatte professorer og førsteamanuenser og midlertidig ansatte ph.d. - kandidater, postdoktorer og forskere. Ved Det humanistiske fakultet er det i tillegg utbredt bruk av stillingskategorier som universitetslektor/førstelektor som kvalifiseringsstillinger før stipendiat/postdoktor.

Postdoktorstilling *skal kvalifisere til forskning* og bidra til viktig fornyelse av forskningsmiljøene på universitetene og ved forskningsinstituttene. UiB har hatt som mål at hver tredje stipendiat skal ha denne muligheten. Dette målet var i 2009 bare nådd ved Det samfunnsvitenskapelige og Det medisinsk - odontologiske fakultet. Ser vi på UiB samlet vil hver femte stipendiat kunne komme inn på forskningssporet gjennom en postdoktorstilling ved UiB. Det viser seg at det er vanskeligst å oppnå postdoktorstilling for de som har tatt doktorgrad ved Det matematisk- naturvitenskapelig og Det humanistiske fakultet. Ved UiB økte antall ph.d. - kandidater med hele 68 % (fra 392 til 660) fra 2003-2009, mens postdoktorstillingene økte med 89 % (fra 102 til 193). Samlet representerer dette flere ansatte enn den faste vitenskapelige staben i denne perioden. Det synes videre å være vanskeligere å komme inn på forskningssporet i dag enn i 2003, og de som tilsettes i postdoktorstillinger får i hovedsak kortere forskningstid enn tidligere. Omfattende og økt bruk av 2-årige postdoktorkontrakter og Kunnskapsdepartementets forskrift om at ingen kan være tilsatt i mer enn én åremålsperiode ved samme institusjon er *således et hinder som gjør at mange postdoktorer ikke får tilstrekkelig tid til kvalifisering for faste stillinger ved universitetene. Komiteen foreslår derfor:*

- ***For å sikre at postdoktorer får tilstrekkelig tid til kvalifisering bør ansettelse i postdoktorstilling normalt sett være fire år. Ved kortere kontrakter bør ansettelse som forsker vurderes.***

Den faglige kompetansen i forskningsgruppene bygges opp over tid på en slik måte at enkeltpersoners kompetanse kompletterer hverandre. De totale kvalifikasjonene som gjør en forskningsgruppe internasjonalt attraktiv, både for forskningssamarbeid og for videre eksternfinansiering, er en god balanse mellom fornyelse og stabilitet. Fornyelse får forskningsgruppen i hovedsak gjennom ph.d. - kandidater, postdoktorer og prosjektansatte forskere. Stabilitet oppnås gjennom faste vitenskapelige stillinger.

Innstegsstillinger eller "tenure track" er benevnelser på rekrutteringsstillinger for yngre forskere som kan lede til fast stilling ("tenure"). Det klassiske amerikanske *tenure track*-systemet er et løp der en blir engasjert som "assistant professor" etter avlagt doktorgrad. I løpet av en seks års prøveperiode blir kandidatens egnethet som professor gjenstand for regelmessig vurdering. Det syvende året er avgjørende, da beslutningen fattes på grunnlag av institusjonens evaluering, gjerne med bruk av eksterne fagfeller, om hvorvidt kandidaten skal tilbys fast stilling eller anmodes om å søke seg til et annet sted. *Komiteen foreslår:*

- ***Universitetet i Bergen bør ta initiativ til å utrede om bruk av tenure track-stillinger kan være et hensiktsmessig virkemiddel for å lage mer forutsigbare karriereløp.***

Den økte konkurransen om eksterne forskningsmidler, og omleggingen av finansieringsmodellen for universitetene, har ledet universitetene inn i et stort dilemma. Nå er de helt avhengige av ekstern finansiering for å kunne gjennomføre andre pålagte oppgaver. Økningen av midlertidige stillinger som stipendiater, postdoktorer og forskere er et resultat av denne finansieringsomleggingen. Fagmiljøene som har hatt størst suksess i å hente inn ekstern finansiering har derfor mange ph.d. - kandidater og postdoktorer i tillegg til mange forskere ansatt på midlertidige kontrakter. Disse miljøene subsidierer samtidig fagområder med liten ekstern inntjening. Det viser seg at det er spesielt mange kvinner som er ansatt på eksterne kontrakter. Ved UiB er det Det matematisk - naturvitenskapelige og Det medisinsk - odontologiske fakultet som henter inn mest ekstern finansiering. Flere institutter har opp mot halvparten av budsjettene dekket av eksterne kilder. Det paradoksale er imidlertid at UiB er blitt avhengig både faglig og økonomisk av denne staben av forskere. De midlertidig ansatte forskerne bidrar til økt forskningsaktivitet (som også er knyttet til basisfinansiering), bistår veiledningen og øker evnen til innhenting av ytterligere eksterne midler. De står derfor for en betydelig del av forskningsprosjektsøknadene om eksterne midler til å dekke sin egen lønn, samt lønn og driftsmidler for ph.d. - kandidater og postdoktorer. Det er problematisk for forskningsgruppene og for den enkelte midlertidige ansatte at universitetet i dag ikke tilbyr mer langsiktige og stabile arbeidsforhold til eksternt finansierte forskere som over lengre tid har vist evne til å trekke inn eksterne midler til å finansiere sin egen lønn. *Komiteen foreslår derfor tiltaket:*

- ***Universitetet bør tilsette forskere i faste stillinger når forskningsmiljøet viser evne til stabil innhenting av eksterne forskningsmidler for å sikre langsiktig oppbygging av kompetanse i universitetets forskningsgrupper.***

Det var debatt i komiteen og det er ikke full enighet om dette punktet.

Det er store utfordringer knyttet til universitetslektorene ved Det humanistiske fakultet. Denne gruppen får marginalt med tid til kvalifisering for neste plassering i forskningssporet og dermed videre kvalifisering. En tredjedel av disse stillingene var i 2009 knyttet til undervisning på examen philosophicum, som i høy grad er en permanent undervisningsoppgave. Det har imidlertid blitt foretatt en revisjon av seminarmodellen ved ex. phil. for å drive mer effektivt og dermed redusere den utstrakte bruken av midlertidige universitetslektorer. I løpet av det siste året er bruken av midlertidig arbeidskraft her redusert. Komiteen mener for øvrig at permanente undervisningsoppgaver bør utføres av vitenskapelig ansatte som både har forsknings- og undervisningsplikt. Omfanget av undervisning bør tilpasses størrelsen til den faste staben av førsteamanuenser og professorer. Frigjorte midler kan nyttes til flere 4-årige stipendiat- og postdoktorstillinger med undervisningsplikt i fagmiljø der det trengs rekruttering til forskning og der det er etterspørsel etter doktorer. Komiteen foreslår derfor å:

- ***Minimere bruken av timelærerstillinger, midlertidige universitetslektorstillinger og andre midlertidige undervisningsstillinger for å dekke permanente undervisningsbehov.***

Ved utlysninger av faste stillinger bør UiB legge vekt på å styrke mulighetene for at yngre forskere og flere kvinner kan komme i betraktning som kvalifiserte søkere. Det er et faktum at det er svært få stillinger som lyses ut. Likevel har det vært hevdet at universitetene i Norge er på vei inn i et generasjonsskifte, delvis forårsaket av den raske veksten i antall stillinger på 60- og 70-tallet. En har trodd at dette ville utløse muligheter for en økning i antall stillingsutlysninger.

*En gjennomgang av aldersstrukturen blant vitenskapelig ansatte ved UiB viser imidlertid at begrepet generasjonsskifte bør tones ned. Det er ingenting som tyder på at det i de kommende årene blir økning i antall utlyste stillinger som kan tilskrives et generasjonsskifte. *UiB vil derimot ha en jevn avgang som også gir muligheter for en stabil nyrekruttering.* Dersom avgang skal frigi faste stillinger for yngre forskere, så fordrer dette at universitetet utvikler en god seniorpolitikk ved å tilby gode emeritusordninger. Dette kan ivareta de eldre forskerne, sikre at nødvendig kompetanse opprettholdes og samtidig sørge for fornyelse av den faste vitenskapelige staben. Komiteen vil derfor foreslå at:*

- ***Universitetet bør ha en aktiv seniorpolitikk ved å tilby gode emeritusordninger som sikrer fornyelse i den vitenskapelige staben.***

Det faktum at UiB har mange midlertidig ansatte med doktorgrad, og at det er lenge mellom utlysninger av stillinger innen de forskjellige fagområdene, burde tilsi at det er mange søkere til hver utlyste stilling. Overraskende nok viser det seg å være få søkere til faste vitenskapelige stillinger. En årsak til dette kan være at utlysningene er for smale eller at de ligger innenfor fagområder hvor det er få søkere. En annen årsak kan være at utlysningene etterspør professorkompetente søkere, mens den store søkerskaren, både av kvinner og menn, innehar kompetanse på førsteamanuensisnivå. Universitetet vil være et foregangsuniversitet for likestilling. Mer åpne stillingsutlysninger og flere utlysninger som professor/førsteamanuensis kan være måter å nå dette målet. En slik ordning har vært vellykket ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, særlig knyttet til økt rekruttering av kvinnelige forskere. Komiteen foreslår følgende tiltak:

- *UiB bør ha brede stillingsutlysninger og åpenhet i rekrutteringsprosessen for å sikre størst mulig søkertilfang og konkurranse om alle stillinger. Det skal være transparente prosedyrer ved formuleringer av utlysningstekster og ved bedømming av søkere til utlyste stillinger.*
- *For å styrke yngre forskeres karrieremuligheter og bedre kjønnsbalansen, bør frigjorte stillinger vurderes å bli utlyst som førsteamanuensis i stedet for professor.*
- *Dersom det ved stillingsutlysninger på professornivå ikke melder seg kvalifiserte søkere, bør muligheten i uhl § 6-5 om midlertidig tilsetning som førsteamanuensis for å kvalifisere seg til fast vitenskapelig toppstilling benyttes. For at denne muligheten skal kunne benyttes må det fremgå av kunngjøringen*
- *Der det er nødvendig å bedre kjønnsbalansen bør fagmiljøene lete aktivt, også internasjonalt, etter potensielt gode søkere.*

Profesjonalisering av personaladministrasjonen

For at UiB skal forbli et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet som trekker til seg toppkvalifiserte kvinner og menn fra inn- og utland, kreves det at UiB fungerer som en god arbeidsgiver med profesjonell og effektiv personalhåndtering. Utfordringen for UiB i dag er den store gruppen midlertidig ansatte. Denne gruppen opplever at de har dårligere arbeidsvilkår enn andre ansatte. Det rapporteres om problemer med kontrakter og dermed lønn som uteblir og webtjenester som forsvinner. Få har fått informasjon om personalreglement og rettigheter. De midlertidig ansatte får heller ikke tilstrekkelig karriereveiledning om hva som skal til for å få fast jobb. Mange nyansatte har dessuten opplevd problemer med praktisk tilrettelegging av arbeidsplassen. Det er viktig å skape arbeidsmiljøer hvor alle, også de midlertidig ansatte, føler seg godt ivaretatt. Det er en utfordring for universitetet å sørge for at de unge, lovende forskningstalenter ikke velger seg bort fra universitetet.

Den personaladministrative flaskehalsen kan delvis skyldes den store og raske økningen av kontrakter som skal håndteres og som blant annet er et resultat av satsingen på forskerutdanningen. Universitetene har ikke maktet nødvendig omstilling for å håndtere det økende omfanget av eksterne prosjekter. UiB bør forbedre sine personaladministrative rutiner, sette av tilstrekkelig med ressurser og koble denne sterkere mot håndteringen av den eksterne prosjektporteføljen som finansierer de midlertidige stillingene. UiB bør også utnytte eksterntweben til å informere om personalreglement og hvordan ”fra utlysning til ansettelse” praktiseres. *Komiteen foreslår at:*

- *Det er et ledelsesansvar å sikre at midlertidig ansatte har ryddige og gode arbeidsforhold. Dette inkluderer blant annet informasjon om plikter og rettigheter, opplæring og støtte, smidige overganger mellom kontrakter, rutiner for å sikre riktig utbetaling av lønn og rutiner for mottak av nyansatte.*

UiB har eget personalreglement for vitenskapelige stillinger vedtatt av Det akademiske kollegium. De utfyllende retningslinjene for stipendiatstillinger bør gjennomgå og revideres for å bli i tråd med siste versjon av departementets forskrift om ansettelsesvilkår for disse stillingene, føringene i *Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse* o.a.. Videre bør det også utarbeides tilsvarende utfyllende retningslinjer for tilsetning i postdoktorstillinger. *Komiteen foreslår:*

- *Revisjon av interne utfyllende retningslinjer for tilsetting som stipendiat ved UiB.*
- *Lage utfyllende retningslinjer for tilsetting som postdoktor*

Ved tilsetting av stipendiater og postdoktorer er tiden fra utlysning til ansettelse altfor lang. Dette er en utfordring, særlig for eksterne prosjekter med utenlandske partnere. De beste søkerne kan her velge samarbeidende institusjoner i utlandet der bedømmelsene skjer raskere. Komiteen foreslår derfor at:

- *UiB har som mål at saksbehandlingstiden ved tilsettinger i stipendiat- og postdoktorstillinger skal reduseres til 2 måneder*

Mer forutsigbare karrierer for midlertidig ansatte

Målene for den store satsingen på forskerutdanning var å utdanne til fornyelse i universitetenes og forskningsinstituttene forskningsmiljøer, men også til yrker utenfor akademien. Det er ikke selvsagt at alle som tar en doktorgrad ved universitetet skal fortsette sin forskerkarriere her. Vi går i retning av et mer kunnskapsorientert samfunn og det er derfor viktig at universitetet oppfattes som en viktig aktør for utdanning av høyt kvalifiserte og attraktive arbeidstakere, både til det private arbeidsmarkedet og til offentlig sektor. Dette krever både at potensielle arbeidsgivere utenfor akademien verdsetter doktorer fra universitetene som arbeidstakere og at de som tar doktorgraden ser karriere utenfor universitetet som interessant. Anslag for 2009 viser at ca. 20 % av de som har hatt stipendiatstillinger ved UiB kan få postdoktorstilling ved UiB, noe som betyr at de øvrige 80 % bør vurdere en administrativ karriere ved universitetet eller en karriere utenfor universitetene.

Rokkanundersøkelsene tyder på at det her kreves realitetsorientering på flere plan. Rundt 80 % av midlertidig ansatte anså det som sannsynlig at de arbeidet ved universitetet om 5-10 år, uten å vite noe om hvor det ville komme ledige stillinger. Få hadde fått medarbeidersamtaler, og mentorordning har kun vært gjennomført en gang ved UiB. Spesielt ved Det humanistiske fakultet var det få som siktet på en karriere utenfor universitetet. Trolig er mulighetene for å bruke doktorgradskompetanse utenfor universitetet lite kjent både blant doktorene og i omverden. I Rokkanundersøkelsen ble det spurt hvordan institusjonen kan tilrettelegge for karriereutvikling og her skårer medarbeidersamtaler høyest både blant de midlertidige og fast ansatte. Dette til tross for at de fleste ikke har blitt tilbudt medarbeidersamtale ved UiB. *Med bakgrunn i resultatene fra undersøkelsene foreslår komiteen følgende tiltak:*

- *Det bør etableres en fagnær mentorordning med seniorforskere/professorer til postdoktorer og andre midlertidig ansatte med doktorgrad.*
- *Ledere med personalansvar (eller delegert til forskningsgruppeleder) skal ha årlige medarbeidersamtaler hvor karriereveiledning skal inngå som en vesentlig del av samtalen.*
- *For å synliggjøre reelle karrieremuligheter ved universitetet bør fakultet og institutt utarbeide langsiktige forskningsstrategiske planer. Disse må innholde et eget punkt om rekruttering og spesielt synliggjøres for yngre forskere.*

Tydelige typiske studieløp fra bachelorstudier til ph.d. - studier bør også etableres, og det må legges opp til en god overgang fra mastergrad til ph.d. Komiteen foreslår at:

- ***For å synliggjøre mulige karriereløp fra mastergrad til fast stilling bør det utarbeides beskrivelser av hvilken kompetanse og erfaring de ulike vitenskapelige stillingskategoriene krever.***

For å stimulere talentfulle doktorer til å fortsette på forskningsløpet, kan UiB tilrettelegge med muligheter for å søke om prosjektutviklingsmidler for de som leverer avhandlingen til normert tid. *Komiteen vil derfor foreslå å:*

- ***Etablere en ordning med prosjektutviklingsmidler for yngre forskere. De som har gjennomført stipendiatperioden på normert tid ved UiB, bør kunne søke om å få midler i inntil seks måneder for å skrive nye søknader og kvalifisere seg ytterligere for akademiske stillinger.***

Samspill med sentrale forskningsmiljøer i Bergensregionen

De største forskningsmiljøene utenfor universitetet, og som UiB har hatt langvarig og godt samarbeid med, er Uni Research, Havforskningsinstituttet, Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning (NIFES), CMR, Helse Vest og Haukeland Universitetssykehus, Innovest og Kreftforeningen. UiB samarbeider med disse institusjonene om større og mindre forskningsprosjekter, og i mange tilfeller er det tverrfaglige og tverrinstitusjonelle prosjekter. Mulighetene som dette gir med hensyn på ekstra veiledningsressurser bør UiB i større grad utnytte. Dette samarbeidet er også viktig med tanke på å opprettholde og styrke forskningssamarbeidet i Bergensregionen.

Uni Research er et forskningsselskap eid av UiB. For universitetet i Bergen har Uni Research strategisk betydning, med omfattende samarbeid innen forskning som universitetet har interesse av, men som universitetet ikke selv ønsker å drifte. Forskningsselskapet gir arbeidsplasser og karrieremuligheter for mange forskere, og er kvalifiserende for faste vitenskapelige stillinger ved UiB. Uni Research har i gjennomsnitt en mye yngre stab av faste vitenskapelige ansatte, herunder også mange yngre kvinner med førsteamanuensiskompetanse. Mulighetene dette gir UiB med hensyn til å rekruttere høyt kvalifiserte forskere for II-stillinger bør brukes. I naturvitenskapene, der kvinneandelen er lavest, kan UiB gjennom II-stillinger rekruttere kvinner som forelesere og veiledere til ellers mannsdominerte fagmiljøer. Dette vil være en "vinn-vinn" situasjon hvor UiB oppnår høy faglig kompetanse og hvor ansatte i Uni Research øker sine karrieremuligheter for eventuelle senere ansettelser ved UiB. *Komiteen vil derfor foreslå å:*

- ***Styrke kjønnsbalansen og samsillet mellom UiB og Uni Research / randsonen gjennom opprettelse av bistillinger/ II-stillinger som vil føre til gjensidig kompetanseheving.***

For å sikre at II-stillinger gir merverdi for både UiB og hovedinstitusjonen til den som er ansatt, *foreslår komiteen følgende tiltak:*

- ***Før fornyelse etter to åremålsperioder i II-stilling foretas en evaluering av stillingsinnehaver.***

Med doktorgrad til jobb i offentlige etater, skoleverk, kulturinstitusjoner, industri og næringsliv

For å skape bedre oversikt og større muligheter for karriereplanlegging for ph.d. – kandidater, er det viktig å orientere på et tidlig tidspunkt om at majoriteten av de som tar doktorgrad ved UiB fortsetter sin karriere utenfor academia. Det foreslås derfor å opprette karriererådgiving for forskerutdanningen og for midlertidig ansatte ved UiB. Fagmiljøene må også aktivt bidra til å synliggjøre den kompetansen doktorer har for en karriere utenfor universitetet ved for eksempel arrangement av karrieredager/møteplasser for doktorgradskandidater og potensielle arbeidsgivere. Videre vil en undersøkelse av hvor doktorer fra UiB har fått jobb både kunne bidra til synlighet av jobbmuligheter utenfor academia, samtidig som en kan få etablert en alumnitilknytning mellom UiB og de som har doktorgrad fra UiB. *Komiteen vil foreslå at:*

- *Universitetsledelsen har et overordnet ansvar for at omverden får kunnskap om hvilke kvalifikasjoner en doktorgrad gir.*
- *Det bør opprettes et ressurscenter for systematisk karriereveiledning på doktorgradsnivå. Dette bør opprettes sentralt, men i tett samarbeid med fagmiljøer på fakultets- og instituttnivå.*
- *Det bør etableres alumninettverk på fakultetsnivå mellom UiB og UiB-doktorer. Det bør også gjennomføres jevnlig undersøkelser som viser hvor de som disputerer ved UiB får jobb og hvordan mulighetene endrer seg over tid.*

Universitetet i Bergen ønsker å styrke kontakten og samhandlingen mellom fag- og forskningsmiljøene og sentrale aktører innen kultur-, samfunns- og næringsliv i regionen. Den årlige Christiekonferansen og universitetets målrettede fokus på å styrke samhandling med omverden er en viktig del av universitetets samfunnsoppdrag. En sentral oppgave for UiB som forskningsuniversitet er å formidle kunnskap og kompetanse til omverden.

Forskningsuniversitetets omfattende produksjon av ph.d. - kandidater er en underutnyttet ressurs der forholdene i liten grad er lagt til rette for at kandidater får inngå i faglig samhandling med virksomheter utenfor universitetet. Etersom kun en begrenset andel av de nye ph.d. - kandidatene kan gjøre regning med en fortsatt karriere ved universitetet, er det viktig både for kandidatene, universitetet og omverden å synliggjøre hvordan forskning og utdanning kan bidra til nyskaping og kunnskapsutvikling i regionen. Det bør derfor etableres incentiver som kan stimulere doktorgradskandidater til å arbeide utenfor academia og likeledes stimulere samfunns- og næringsliv til å oppsøke universitetet for å rekruttere doktorgradskandidater til egen virksomhet. En mulig vei kan være å åpne for at doktorgradsstipendiater kan søke om å få bruke deler av pliktarbeidet inn mot kultur, samfunns- eller næringsliv i regionen. *Komiteen foreslår følgende:*

- *Ph.d. - kandidater bør kunne få anledning til å bruke deler av pliktarbeidet til å hospitere hos en potensiell ekstern arbeidsgiver.*

1 Innledning

1.1 Generell innledning

I UiBs strategiske plan for 2005-2010 heter det at det skal utdannes ph.d. - kandidater gjennom forskning og skapes gode karrieremuligheter for neste generasjons forskere. Nøkkelen til et internasjonalt forskningsuniversitet er et stort tilfang av forskningstalenter, gjennomtenkt rekruttering og karrieremuligheter for yngre forskere. I oppnevningbrevet til komiteen er det lagt vekt på at midlertidige stillinger ved universitetene normalt skal være stipendiat- og postdoktorstillinger, og dette er tidsavgrensede rekrutteringsstillinger. Som oppfølging av forskningsmeldingen fra 2009 har universitetene mulighet til å omgjøre inntil 5 % av de øremerkede stipendiatstillingene til postdoktorstillinger. Det vil gjøre det mulig å tilby noen flere av de nykreerte doktorene videre kvalifisering mot en forskerkarriere. Samtidig er det også viktig å motivere til mobilitet mellom universiteter, høyskoler, instituttsektoren og forskningsmiljøene i industrien. Med den store nasjonale satsingen på forskerutdanning i dag må de fleste som tar doktorgrad velge en karriere utenom forskning. Dette fordrer at doktorgrad må bli anerkjent som relevant utdanning for næringslivet og offentlige etater. Det er en utfordring for institusjonene og for den enkelte ph.d. - kandidat at Norge henger etter andre land når det gjelder å ta i bruk kvalifikasjonene til doktorgradsutdannede.

Universitetet har også mange midlertidig ansatte som ikke er i rekrutterings- og åremålsstillinger. I overkant av 8 % av arbeidstakerne i Norge går på midlertidige kontrakter. I universitets- og høyskolesektoren er andelen om lag 20 % (rekrutteringsstillinger og hjelpestillinger ikke medberegnet). Ved UiB er andelen midlertidig vitenskapelige ansatte 20,3 %. Til sammenligning er andelen midlertidig vitenskapelig ansatte ved NTNU 21,7 %, ved Universitetet i Oslo 24,7 % og ved UiT 28,8 %. For å få ned andelen midlertidig ansatte i academia har Kunnskapsdepartementet oppnevnt en nasjonal arbeidsgruppe som skal foreslå tiltak for å redusere bruken av midlertidige ansettelser ved universiteter og høyskoler. Arbeidsgruppen skal både kartlegge tallgrunlaget for denne typen ansettelser, se på lovhjemler, samt foreslå og vurdere effekten av tiltak som kan settes inn. Arbeidsgruppen skal levere sine anbefalinger 1. november i 2010.

Det er stor konkurranse om faste stillinger ved universitetene. Konkurransen er forsterket etter kvalitetsreformen i 2003 og gjennom den nasjonale satsingen på forskerutdanning. Antall stipendiatstillinger har økt betydelig uten tilsvarende økning i postdoktor- og faste vitenskapelige stillinger. Karrieretiltak for å øke doktorers jobbmuligheter utenfor academia har heller ikke blitt gjennomført. Forskningsmidlene er i større grad blitt konkurranseutsatt gjennom Norges forskningsråd, EU og Det europeiske forskningsrådet (ERC). Dette betyr at en større andel av vitenskapelige stillinger ved UiB er blitt midlertidige sammenlignet med før den nasjonale satsingen.

Denne rapporten speiler viktige endringer ved universitetene med betydelig vekst i midlertidig stillinger, uten tilsvarende økning i frie basismidler og med begrensede muligheter til å tilsette i faste eller tidsbestemte stillinger. Denne utviklingen er ønsket for å skape en dreining mot et kunnskapsbasert samfunn. Forskningsuniversitetene står i første rekke her, men det er tvilsomt om UiB skal ha ansvar for å innfri de forventninger dette skaper hos ph.d. - kandidater og forskere som primært ønsker å arbeide ved universitetet. Ikke alle ser mulighetene for at samfunn og næringsliv skal anerkjenne og verdsette den spisskompetanse kandidatene besitter. UiB har et samfunnsmandat når det gjelder utdanning og forskning, men

ikke ansvar for å sikre kandidatene fast stilling etter endt utdanning. Utfordringene universitetet står overfor er:

- De tilgjengelige forskningsmidlene (til grunnforskning/programforskning) synes å øke langt mer enn det grunnbevilgningen tillater av forskningsvekst.
- Ønske om suksess i konkurransen om forskningsmidler gjør universitetet avhengig av innsats fra ansatte på midlertidige kontrakter.
- Universitetene utdanner flere ph.d. - kandidater enn noen gang, men står i fare for å få et dårlig rykte når det gjelder karriereveier/ -muligheter.

1.2 Mandatet

Komiteen er bredt sammensatt, med medlemmer fra UiB og Uni Research, og med representasjon fra midlertidig ansatte. Komiteen ble bedt om å komme med forslag til en helhetlig rekrutteringsstrategi som inneholder forslag til konkrete tiltak. Den skulle bygge sitt arbeid på analyser av undersøkelser blant midlertidig tilsatte og nytilsatte. Forslaget leveres i september 2010 for behandling og iverksetting i løpet av 2010/2011.

Komiteen ble bedt om å drøfte følgende i forbindelse med utarbeidelsen av forslag til en helhetlig rekrutteringsstrategi:

- Generasjonsskiftet ved UiB som mulighet og utfordring for en helhetlig rekrutteringsstrategi i ulike deler av institusjonen
- Forholdet mellom antall stipendiatstillinger og postdoktorstillinger, med tanke på samlet rekrutteringsbehov og mer forutsigbare karriereløp for stipendiater og postdoktorer
- Tiltak som kan sikre mer forutsigbarhet og oversiktighet for yngre forskere for framtidige karrieremuligheter
- Synliggjøring av ulike mulige karriereveier og variasjoner i fagspesifikke behov for karriereveier innenfor ulike fagområder
- Samarbeid, gjensidig mobilitet og mulige vekselvirkninger med forskningsmiljøer utenfor universitetet og med næringslivet som virkemiddel i en helhetlig rekrutteringsstrategi for universitetet
- Likestilling og diskriminering

Det er foreslått flere tiltak som kan bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger¹. Noen fokuserer eksplisitt på dette, men tiltak som bedrer arbeidsforholdene og forutsigbarheten for yngre forskere, kan også ha en positiv effekt på kjønnsbalansen. Komiteen har også valgt å modifisere temaet ”generasjonsskifte” til å dreie seg om ”avgang og nyrekruttering”, ettersom aldersstrukturen i den vitenskapelige staben ved UiB *ikke* viser seg å være sterkt skeiv mot aldersgruppen 60 år og eldre, selv om det er variasjon mellom fagmiljøene. Det er relativt jevn andel av staben som fordeler seg på aldersgruppene 40-50 år, 50-60 år og over 60 år. For at et generasjonsskifte skal skje må andelen 60-åringer og eldre være betydelig høyere enn

¹ Universitetet har intensivert arbeidet mot alle former for diskriminering både som arbeids- og studieplass. Likestillingskomiteen har fått utvidet mandat og har nå alle diskrimineringsgrunnlag som sitt ansvarsområde. De har nylig startet et omfattende arbeid for å lage en helhetlig plan for likestilling og mangfold og mot diskriminering ved universitetet. Vi vil avvente resultatet av dette arbeidet for å se hvordan det kan bidra til å øke forståelsen for hvilke utfordringer som knytter seg til de ulike diskrimineringsgrunnlagene og som kan ha betydning for rekruttering og karriereløp ved universitetet.

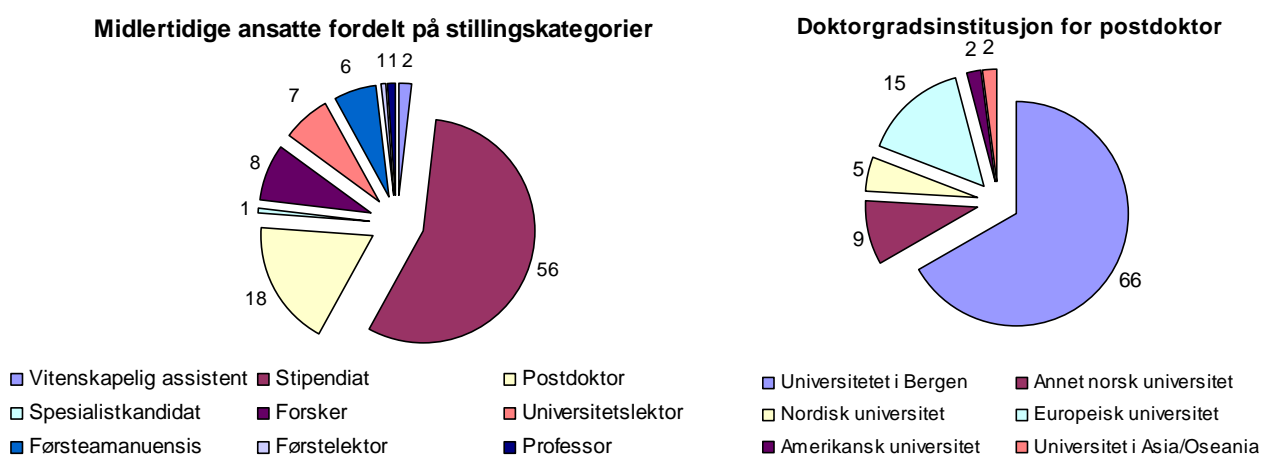
33 %. Det er derfor ikke grunn til å tro at det i nær fremtid vil bli vesentlig flere utlyste stillinger enn normalt som følge av et generasjonsskifte, men heller en jevn avgang med muligheter for nyrekruttering.

1.3 Spørreundersøkelser blant midlertidig ansatte og nyansatte

Uni Rokkansenteret har etter oppdrag fra Personal- og organisasjonsavdelingen ved UiB gjennomført undersøkelser blant midlertidig vitenskapelig ansatte og nyansatte i faste vitenskapelige stillinger ved UiB i perioden desember 2009 – juni 2010. Komiteen har vært referansegruppe og bidratt både til å utarbeide spørsmålene og gitt innspill til rekrutteringspolitiske tema som har dannet et viktig grunnlag for komiteens arbeid og forslagene til tiltak. Resultatene fra undersøkelsene er blitt analysert og presentert i egen rapport fra Uni Rokkansenteret (Rapport 4/2010, Kristin Lofthus Hope). Noen av hovedfunnene er omtalt i denne rapporten og presenteres under de aktuelle temaene.

Undersøkelsene ble sendt både til ansatte i rekrutteringsstillinger (ph.d. - kandidater og postdoktorer) og midlertidig ansatte i andre vitenskapelige stillingskategorier. Universitetet ønsker å bidra til å utvikle tydelige karriereveier for de som tar doktorgrad. Gjennom undersøkelsene ønsket universitetet å få frem de midlertidig ansattes forventninger om og forslag til hvordan UiB kan framstå som et attraktivt forsknings- og lærested og en god arbeidsgiver. Samtidig var det ønskelig å få kunnskap om karriereveier og erfaringer fra nyansatte i faste vitenskapelige stillinger. Det ble sendt ut to separate undersøkelser. En til alle midlertidig vitenskapelige ansatte (utvalget besto av 1150 ansatte, svarprosenten var 48 %), den andre til nyansatte siste 5 år i vitenskapelige stillinger (utvalget bestod av 146 ansatte, svarprosenten var 37 %). Undersøkelsene ble sendt ut i både norsk og engelsk versjon.

I undersøkelsen til *de midlertidig ansatte* var 60 % av respondentene underveis i en ph.d.-utdanning og 33 % hadde fullført. I undersøkelsen til de faste ansatte hadde 86 % doktorgrad. Fakultetstilhørigheten blant respondentene er relativt jevnt fordelt, med unntak av Det juridiske fakultet hvor bare 3 % av de midlertidig ansatte har svart og ingen av de faste ansatte. Det er en overvekt av norske statsborgere blant respondentene, både for midlertidige (77 %) og faste ansatte (67 %).



Figur 1.3.1: Midlertidig ansatte fordelt på stillingskategori (%); Institusjon hvor postdoktorer har sin doktorgrad fra (%). (Kilde: Hope 2010)

I undersøkelsen til *de fast ansatte* var 53 % av respondentene ansatt som førsteamanuensis, 33 % som professor, 12 % som universitetslektor og 2 % i førstelektorstilling. 66 % av postdoktorene hadde sin doktorgrad fra Universitetet i Bergen.

2 Stillingsstruktur og fakultetsvise forskjeller i vitenskapelige stillinger

2.1 Prinsipper for bruk av midlertidige forskerstillinger ved UiB

Blant vitenskapelige stillinger finnes det to typer ansettelsesforhold, faste vitenskapelige stillinger og midlertidige vitenskapelige stillinger. Ved UiB er normen at fast vitenskapelig ansatte skal ha kombinerte undervisnings- og forskningsstillinger som professor eller førsteamanuensis. Begrunnelsen for dette er at ved forskningsuniversiteter skal vitenskapelige ansatte ha lik tid til forskning, undervisning og veiledning for at universitetet skal tilby forskningsbasert undervisning på høyt internasjonalt nivå². Dette innebærer at alle som ansettes fast skal ha doktorgrad. I noen sammenhenger er det også aktuelt med stilling som universitetslektor. Halvparten av disse stillingene er lokalisert på Det humanistiske fakultet, hvor halvparten av disse igjen arbeidet ved førstesemesterstudiet (2009). For universitetslektorstillinger er normen at 25 % av tiden skal brukes til egen faglig utvikling og resten til undervisning. De kombinerte stillingene kan være midlertidige, men hovedregelen er at de skal være faste.

Ansettelse i midlertidige forskerstillinger er mulig på eksternt finansierte prosjekter. Ved langvarig ansettelse som forsker på kontrakt kan dette i noen situasjoner oppleves som problematisk. Langvarige ansettelser medfører en risiko for krav om fast ansettelse uten konkurranse og utlysning. Ansettelse i vitenskapelige stillinger uten utlysning er en uønsket rekrutteringsvei til faste vitenskapelige stillinger ved UiB. Dette synet er også støttet av de midlertidig ansatte, hele 91 % mener at stillinger bør lyses ut for konkurranse (Hope 2010, tabell 35).

2.2 Typer av midlertidige stillinger i bruk ved UiB

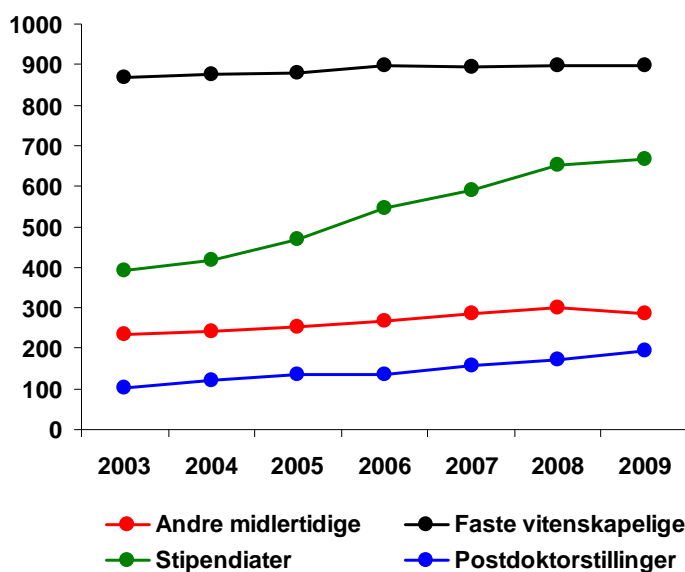
Midlertidige vitenskapelige stillingskategorier ved UiB er vitenskapelig assistent, stipendiat og postdoktor som alle er åremålsstillinger. II-stillinger er hjemlet som midlertidige i Universitets- og høyskoleloven. Forskerstillinger er regulert som midlertidige stillingskategorier gjennom ”*Prinsipper for bruk av midlertidige forskerstillinger ved UiB*”³.

De midlertidige stillingene ved UiB (utenom rekrutterings- og hjelpestillinger) utgjorde i 2009 215 årsverk og omfattet blant annet forskere (85), universitetslektorer (64,5), førsteamanuenser (27,3) og førstelektorer (11). 35 av de midlertidig ansatte i faste vitenskapelige stillinger er registrert som vikarer.⁴ I tillegg utgjør timelærere 86,8 årsverk.

² Styresak: 2006/1671-36 og brev til fakultetene av 01.09.08, sak nr. 08/9557

³ Styresak: 2006/1671-36 og brev til fakultetene av 01.09.08, sak nr. 08/9557

⁴ Tallene gjelder antall årsverk 2009 og er hentet fra DBH



Figur 2.2.1: Fast vitenskapelige ansatte, stipendiater, postdoktorer og andre midlertidig vitenskapelig ansatte ved UiB 2003 – 2009. Årsverk. (kilde: DBH).

Rekrutterings- og hjelpestillinger

Vitenskapelig assistent defineres som hjelpestilling for undervisning, forskning og formidling. Stipendiat/spesialistkandidat og postdoktor er rekrutteringsstillinger. Universitetet i Bergen hadde 867 rekrutteringsstillinger i 2009, av disse var 668 stipendiater og 195 postdoktorer, 30 vitenskapelige assistenter og 4 spesialistkandidater.

Vitenskapelig assistent

For å gjøre overgangen fra mastergradsutdanning til forskerutdanning smidigere, har UiB anledning til å holde på de gode forskningstalenterne ved å tilby stilling som vitenskapelig assistent i en overgangsperiode. I følge Universitets- og høgskoleloven (uhl) skal stilling som vitenskapelig assistent gi muligheter for innsikt i vitenskapelig arbeid og metode.

Arbeidsoppgavene skal ligge på et akademisk nivå og skal bestå av vitenskapelig assistanse.

Ph.d. - kandidat

Stilling som ph.d. – kandidat har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål. Forskerutdanningen i Norge er normert til 3 år og inneholder et semester med kursopplæring og 5 semestre med forskning hvor kandidatene skriver en avhandling basert på forskningen. Norske doktorgradsstipendiater endret i 2001 status fra å være studenter til å bli arbeidstakere med tilhørende rettigheter og plikter. Innen helsefagene (medisin, psykologi og odontologi) kan også spesialistutdannelse kombineres med forskerutdanning. Det har vært en betydelig økning i antall stipendiater sammenlignet med postdoktor og faste stillinger fra 2003 til 2009 (Figur 2.2.1).

Postdoktor

Postdoktorstipend brukes for å utvikle spisskompetanse og gi doktorer anledning til å kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger. Postdoktorstipend er blitt brukt til å fremme likestilling og mobilitet, særlig internasjonalt, mellom ulike forskningsmiljøer og mot næringslivet. Åremålsperioden skal minimum være to år og maksimum fire år. Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid og omfanget av eventuelt pliktarbeid. Det er klare krav til at postdoktorstillingene skal ha utdanningsopplegg og være kvalifiserende. Forskningsrådet oppfordrer sterkt til utenlandsopphold i

stipendperioden. Bruken av 2-årige postdoktorkontrakter har økt på grunn av dårlig økonomi i fagmiljøene.

Ved søknad om ansettelse i postdoktorstilling skal søkeren legge fram forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet. Dette skal inngå som del av, eller vedlegg til, arbeidskontrakt for åremålsansettelsen og skal omfatte prosjektbeskrivelse og framdriftsplan. Omfanget av eventuelt pliktarbeid må fastsettes i planen. Planen må inneholde opplysninger om hvem som skal ha plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning. Arbeidsgiver må legge til rette for at kandidatene i postdoktorstillingene har anledning til å følge fremdriftsplanen og gjennomføre kvalifiserende arbeid. Det bør opprettes kvalitetssikringsrutiner som sikrer denne prosessen. Både den som har ansvar for faglig rådgivning og den ansatte har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om manglende gjennomføring av planen.

Forskerstilling

En stilling som forsker (1108, 1109) er knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter. Fordi de faste vitenskapelige stillingene er kombinerte undervisnings- og forskerstillinger, har universitetet praktisert at ansettelser i forskerstillinger skal være midlertidige.

Ansettelsesforholdet til eksternt finansierte forskere har variert mellom fakultetene og over tid de siste 10 -15 årene. I 2002, før resultatkomponenten ble viktig for universitetenes basisfinansiering, foretok universitetsstyret et rammevedtak (Hovedmodellvedtaket) som ga universitetsdirektøren fullmakt til å implementere en modell hvor Uni Research (tidligere Unifob) ble universitetets hovedredskap for eksternt finansiert virksomhet. Hensikten var å organisere ansettelser av eksternt prosjektfinansierte forskere ved universitetets forskningsgrupper. Dette ble i stor grad fulgt opp av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), Det medisinsk - odontologiske fakultet (MO) og Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV), mens Det humanistiske fakultet (HF) også praktiserte ansettelse av forskere. Dette ble endret etter at finansieringsordningen for universitetene ble avhengig av eksternt finansiering, etter utredningen av universitetets forskningsorganisering og styrevedtaket i 2007 (sak 49/07). Forskning som er strategisk viktig for universitetet skal nå organiseres av universitetet selv. Det ble videre åpnet opp for ansettelse av eksternt finansierte forskere midlertidig på universitetet dersom fagmiljøene og forskningsgruppene ønsket dette. Fra 2003 til 2009 har antall midlertidige ansatte i forskerstilling steget fra 42 til 85.

Kombinerte undervisnings- og forskerstillinger

Professor, førsteamanuensis og universitets- og førstelektor er faste vitenskapelige stillingskategorier. Dersom det skal ansettes midlertidig i disse stillingskategoriene må det være hjemmel for det i Tjenestemannsloven (tjml) eller uhl.

Førsteamanuensis

Selv om førsteamanuensis er en fast vitenskapelig stillingskategori, utgjør midlertidig ansatte i denne kategorien i dag 45 årsverk ved universitetet. Tallet må imidlertid korrigeres for antall årsverk i II-stillinger som er 17, 5. Reelt antall midlertidige ansatte i denne stillingskategorien er derfor 28 årsverk. Flere av disse er ansatt i vikariat for valgte og tilsatte ledere i åremålsstillinger.

Universitetslektorer/førstelektorer

Universitetslektor/førstelektor er faste vitenskapelige stillingskategorier og utgjorde i 2009. 64 årsverk ved universitetet. Imidlertid er det grunn til å anta at til sammen 16 av årsverkene er bistillinger, da disse er 20 % - stillinger. På MO-fakultetet er det 8 årsverk med 20 % -

stillinger mens HF bare har 2. Som følge av dette er 48 (årsverk) universitetslektorer reelt midlertidige. 32, 6 av disse er på HF, hvor mange er ansatt midlertidig for å undervise på førstesemesterstudiet (ex. phil.).

II - stillinger

Med begrepet "II-stilling" menes midlertidige bistillinger hjemlet i Universitets- og høyskoleloven § 6-6, som kun omfatter *undervisnings- og forskerstillinger*. Mest brukt er professor II og førsteamanuensis II, men førstelektor/universitetslektor II benyttes også, særlig på MO-fakultetet. Betegnelsen *bistilling* indikerer at dette gjelder ansettelsesforhold for personer som har sin *hovedstilling* i en annen virksomhet, stillingsbrøken er inntil 20 %.

Bruk av II-stillinger gir muligheter for nettverksbygging både mot utenlandske toppforskningsmiljøer, andre nasjonale forskningsinstitusjoner, næringsliv og industri. Stillingene gir også muligheter for oppbygging av kompetanse for ansatte i regionen. Ved universitetet er det 17,5 årsverk med førsteamanuensis II - stillinger fordelt på 91 personer. Det er 32,1 årsverk med professor II -stillinger fordelt på 167 personer. Det er MO- og MN - fakultetene som har mest utstrakt bruk av disse stillingskategoriene.

De fleste II-stillingene besettes uten utlysning. Universitets- og høyskoleloven gir hjemmel for å tilsette i vitenskapelige stillinger uten utlysning når særlige grunner taler for det⁵. Det er således hjemmel for at undervisnings- og forskerstillinger også kan besettes uten utlysning ("kallelse"). Kallelser til II-stillinger gir mulighet for å få til et formalisert samarbeid med særskilt fremragende forskere ved andre universiteter som det ikke ville vært realistisk å rekruttere til en full stilling, eller til en kunngjort professor II-stilling.

2.3 Regel- og rammeverk

Ansettelse i vitenskapelige stillinger ved universitetene er regulert i Universitets- og høyskoleloven (uhl), Tjenestemannsloven (tjml) og Arbeidsmiljøloven (al). Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakerne skal ansettes fast. Midlertidig ansettelse kan kun skje med hjemmel i lov. Hjemmel for midlertidig ansettelse i vitenskapelige stillinger, finnes i hovedsak i uhl kapittel 6, men også de alminnelige unntaksreglene i tjml § 3 nr. 2 kan anvendes.

De midlertidige stillingene kan deles inn i to kategorier, avhengig av om avslutningstidspunktet for stillingstypen er tidsbestemt eller tidsubestemt. Den første kategorien omfatter stillingskodene for vitenskapelig assistent, stipendiat, postdoktor og spesialistkandidat, hvor det ansettes på åremål. Også de såkalte II - stillingene hører til i kategorien tidsbestemte stillinger. De tidsbestemte stillingene reguleres i hovedsak i uhl. Den andre kategorien er midlertidige ansettelser i de tidsubestemte vitenskapelige stillingskategoriene som universitetslektor, førstelektor, førsteamanuensis, forsker og professor. Hjemmel for å ansette midlertidig i de tidsubestemte stillingene finnes i det vesentlige i tjml, for eksempel kan midlertidig ansettelse skje når den vitenskapelig ansatte trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag, eller som vikar.

Rene forskerstillinger brukes bare som klart definerte midlertidige stillinger i eksternt finansierte prosjekter, og UiB har normalt ikke fast tilsatte i forskerstillinger. Etter endt

⁵ Jfr. § 6-3 nr. 4 *Utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger*.

postdoktorperiode er det derfor mulig å være tilsatt som forsker på et eksternt finansiert prosjekt i en tidsbestemt periode.

Tilsatte i tidsbestemte, midlertidige stillingene må fratruke uten oppsigelse når ansettelsesperioden er omme. Det samme gjelder når tidsbegrensede oppdrag er utført, eller når den man er vikar for gjeninntre i stillingen.

Dersom det er foretatt midlertidig ansettelse i tidsbestemte stillingskategorier uten lovlig hjemmel, kan det medføre at den midlertidige ansatte får krav på stillingsvern som fast ansatt. Midlertidig ansatte i tidsbestemte stillinger kan også ha krav på fast stilling dersom ansettelsen i virksomheten har vært sammenhengende i mer enn fire år - den såkalte 4-årsregelen⁶. I begge tilfeller er det en forutsetning at man oppfyller de vitenskapelige kompetansekravene i den stillingen man eventuelt har stillingsvern/krav på fast stilling i.

2.4 Europeiske prinsipper for forskerrekruttering (Code) og forskningspraksis (Charter)

UiB har undertegnet *European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* (Code) og *European Charter for Researchers* (Charter) som markerer støtte til det europeiske arbeidet for å fremme forskermobilitet og gode karriere- og arbeidsvilkår for forskere (Euraxess Rights). Våren 2009 sluttet universitetet seg til Euraxess Rights. Dette innebærer at UiB vil følge de 40 prinsippene i EUs Code og Charter. Code and Charter går litt om hverandre i praksis. Det handler om at universitetets forskere skal følge vestlige standarder for god forskningspraksis, og at vi skal ha et godt arbeidsmiljø. Vi skal også ha åpne rekrutteringsprosesser og legge til rette spesielt for yngre forskeres utdannings- og karriereutvikling. En nasjonal arbeidsgruppe gikk gjennom prinsippene i 2008 og fant at norsk praksis stort sett er i samsvar med prinsippene i Code/Charter. Vi har imidlertid ikke kommet like langt på alle områder, blant annet gjelder dette prinsippet om karriereutvikling for forskere.

De 40 prinsippene fra Code and Charter berører fire områder:

- I Etiske og faglige forhold
- II Rekruttering
- III Arbeidsvilkår
- IV Forskerutdanning og karriereutvikling.

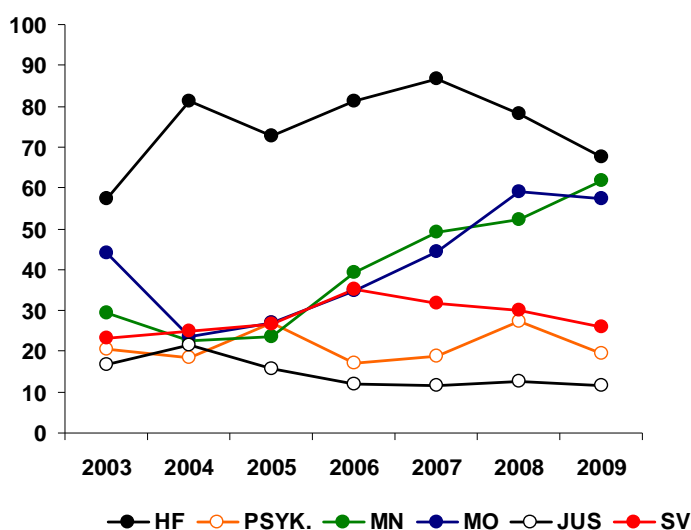
Det er flere grunner til at universitetet signerte Code and Charter. Det kan bli et uformelt "krav" i EU-prosjekter. Internasjonal rekruttering er avgjørende for at universitetet skal nå sine mål og utføre sitt samfunnsansvar innenfor forskning, utdanning og formidling. I følge tall fra mai 2009 har 23 % av stipendiatene og 38 % av postdoktorene ved UiB utenlandsk statsborgerskap. Andelen varierer både mellom fakultetene og de ulike fagfeltene på fakultetene. De 40 prinsippene som er nedfelt i Code and Charter kan bidra til økt bevissthet

⁶ Arbeidstakere i staten som har vært sammenhengende ansatt i over 4 år kan ha krav på fast ansettelse etter den såkalte 4-årsregelen. Unntatt fra regelen er stipendiat- og postdoktorstillinger, men ansienniteten herfra teller med i en eventuell påfølgende vitenskapelig stilling.

og kvalitetsforbedring i universitetets interne arbeid med internasjonal forskerrekruttering og arbeidsvilkår for forskere.

2.5 Intern og ekstern finansiering av midlertidige vitenskapelige stillinger

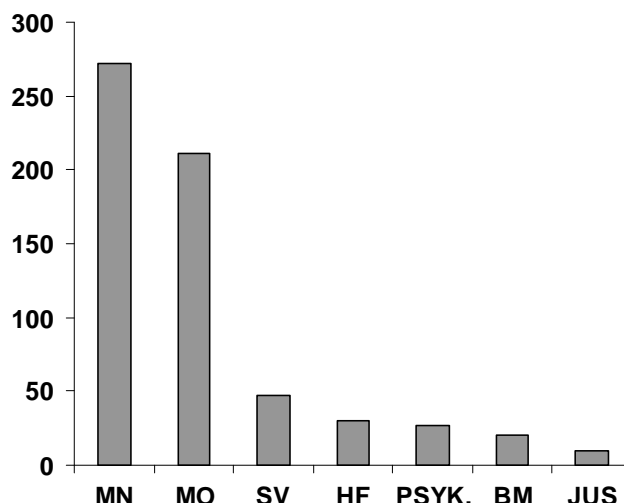
I 2009 utgjorde midlertidig ansatte (utenom rekrutterings- og hjelpestillinger) 215 årsverk ved UiB. Av disse var 134 internt finansiert og 81 eksternt finansiert. Blant de internt finansierte utgjør førsteamanuensis og universitetslektor hovedvekten, mens det er flest eksternt finansierte forskerstillinger (*kilde: DBH*).



Figur 2.5.1: Antall midlertidig vitenskapelig ansatte ved UiB (utenom rekrutterings- og hjelpestillinger) etter fakultet.

Økningen av midlertidige stillinger er ulik mellom fakultetene. Den største økningen i antall midlertidige stillinger etter 2003 er på MN - og MO - fakultetene, og omfatter i hovedsak forskere. MN er det fakultetet som har flest forskere knyttet til eksternt finansierte forskningsprosjekter. Over 200 millioner (40 %) av Det matematisk-naturvitenskapelig fakultets budsjett kommer fra eksterne forskningsmidler (figur 2.5.2). For at fakultetet skal ivareta god kvalitet på forskningen er det avgjørende å engasjere høyt kvalifiserte og kompetente forskere på spesifikke forskningsprosjekter. Dette har ført til en markant økning av midlertidig vitenskapelige ansatte. Realfagene og medisinske fag bidrar gjennom ekstern finansiering til halvparten av de totale budsjettene ved enkelte institutter.

For UiB samlet sett utgjør eksterne midler ca. 500 millioner og hele 20 % av totaløkonomien. Midlene finansierer lønn til forskere, stipendiater og postdoktorer og driftsutgifter i forbindelse med forskningen. I tillegg går overhead og RBO-midler (resultatbaserte midler over statsbudsjettet), som følger eksterne prosjekter, inn i UiBs totalbudsjett som fordeles årlig på alle enhetene. Dette betyr at forskningsmiljøer som har lite eksterne forskningsmidler, og også de administrative enhetene, får økt sine budsjetter når MO- og MN - fakultetene henter inn eksternt finansierte forskningsprosjekter.



Figur 2.5.2: Fordeling av eksternt finansiert forskning pr. fakultet, tall i millioner, 2009. (BM= Bergen Museum).

Rekrutteringsstillinger

De første postdoktorstillingene ved universitetet ble opprettet i 1999, og målrettet bruk av disse som kvalifiseringsstillinger til faste toppstillinger er et av de viktigste tiltakene i rekrutteringsarbeidet. I 2009 ble det tilsatt 76 postdoktorer, 58 % av disse ble rekruttert eksternt.

Tabell 2.5.1: Årsverk med rekrutteringsstillinger ved UiB, 2004 – 2009, internt og eksternt finansiert (kvinner i %).

Rekrutteringsstillinger	2004	2008	2009
Postdoktor eksternt finansiert	74 (36 %)	105 (44 %)	132 (44 %)
Postdoktor internt finansiert	49 (56 %)	68 (43 %)	63 (55 %)
Stipendiat eksternt finansiert	209 (45 %)	241(39 %)	212 (41 %)
Stipendiat internt finansiert	208 (52 %)	409 (51 %)	456 (53 %)

For alle rekrutteringsstillingene gjelder det at kvinneandelen for internt finansierte stillinger er 11 – 12 % høyere enn for de eksternt finansierte. Dette kan delvis forklares ved at de fleste eksternt finansierte prosjektene finnes ved MN - fakultetet der andel kvinnelige stipendiater er lavest. For rekrutteringsstillingene for UiB som helhet har andelen kvinner steget det siste året. Andelen kvinner blant postdoktorene viste i flere år en nedgang. Dette ble forklart med at det ikke lenger var anledning til å øremerke stillinger for kvinner. Det har vært en utfordring for universitetet å snu denne utviklingen. Kvinner utgjør i dag 48 % av postdoktorene ved UiB, noe som gir godt grunnlag for en mer kjønnsbalansert rekruttering til vitenskapelige toppstillinger i tiden fremover. For *internt* finansierte stipendiatstillinger⁷ har andelen kvinner holdt seg stabilt på i underkant av 50 % i flere år. Målsettingen om minst 40 – 60 % kjønnsbalanse i rekrutteringsstillingene må ansees å være nådd for universitetet som helhet. Det er likevel store fakultetsvise variasjoner. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har det klart største antallet ph.d. - kandidater, og samtidig den laveste kvinneandelen i faste

⁷ Jf. tabell 9 Likestillingstatistikk for UiB 2009

stillinger. Det psykologiske fakultet og MO - fakultetet er derimot kvinnedominerte både når det gjelder studenter og ph.d. - kandidater, men det er flest menn i toppstillingene også innenfor disse fagene⁸.

Tabell 2.5.2: Antall stipendiater og postdoktorer etter fakultet ved UiB for perioden 2003-2009, både internt og eksternt finansierte.

<i>Stipendiater</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
HF	62	56	69	70	72	88	80
PSYK	34	30	41	56	58	60	58
MN	159	170	184	211	229	253	255
MO	87	100	112	27	138	148	174
JUS	11	13	16	22	23	28	27
SV	40	47	38	54	62	68	65
Totalt ved UiB	392	415	460	540	582	644	660

<i>Postdoktorer</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
HF	13	17	22	17	15	17	23
PSYK	2	8	6	4	14	13	14
MN	42	48	58	58	57	65	70
MO	36	41	44	44	59	61	64
JUS	-	-	-	3	-	2	5
SV	9	11	9	13	12	16	18
Totalt ved UiB	102	124	138	138	157	173	193

På nasjonal basis har det vært en sterk og jevn økning i antall stipendiater og postdoktorer for å møte myndighetenes ambisjon om å heve kunnskapsnivået i samfunnet generelt. Ved Universitetet i Bergen var det 494 rekrutteringsstillinger i 2003, og i 2009 hadde dette økt til 853, altså en samlet øking på 73 %. Det er i dag flere rekrutteringsstillinger enn fast vitenskapelig personale.

UiB har økt bruken av toårige postdoktorstillinger. Dette er spesielt problematisk siden postdoktorer ikke kan ha mer enn en kontraktsperiode ved samme institusjon.⁹ Omfattende bruk av toårige postdoktorstillinger og Kunnskapsdepartementets forskrift er således hindre som gjør at mange postdoktorer ikke får tilstrekkelig tid til kvalifisering for kombinerte faste stillinger ved universitetene.

Komiteen foreslår derfor følgende tiltak:

- ***For å sikre at postdoktorer får tilstrekkelig tid til kvalifisering bør ansettelse i postdoktorstilling normalt sett være fire år. Ved kortere kontrakter bør ansettelse som forsker vurderes.***

⁸ Likestillingsstatistikk for UiB 2009

⁹ Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

Noen fakulteter disponerer imidlertid over så få postdoktorstillinger at det vil være rekrutteringshemmende om innehaverne av stillingene får sitte for lenge. I slike tilfeller vil det være hensiktsmessig å bruke kortere postdoktorperioder.

2.6 Gjennom nåløyet mot forskning: Hvor mange doktorander blir postdoktorer?

Hvor lett er det å komme inn på forskningssporet etter fullført forskerutdanning ved UiB i dag? Og var det lettere i 2003? Forskerkarrieren starter ofte med en postdoktorstilling. Vi tar utgangspunkt i antall stipendiat- og postdoktorstillinger for 2009, og antar at en stipendiatperiode i snitt varer i 3,5 år og en postdoktorperiode i 3 år. I tillegg korrigerer vi for at 38 % av postdoktorene er internasjonalt rekruttert. Da vil forholdstallet mellom antall stipendiat og postdoktorer multiplisert med 62 % (norske) gi et anslag over hvor stor prosentdel av stipendiatene som kan regne med suksess dersom de søker på postdoktorstilling ved UiB.

$$\text{Anslag for andel stipendiat som kan bli postdoktor 2009: } \frac{193/3}{660/3.5} \cdot 62 = 21.1\%$$

Men dette er når vi ikke tar hensyn til at stipendiat som har vært tilsatt ved andre norske institusjoner også søker seg til UiB. Etersom doktorer utdannet ved UiB også søker seg til postdoktorstillinger andre steder eller til forskerstillinger i instituttsektoren, så reduseres denne feilkilden noe. Anslaget tyder på at i snitt vil hver femte stipendiat ved UiB komme inn på forskningssporet gjennom en postdoktorstilling ved UiB. Dette er noe lavere enn UiBs målsetting om at minst hver tredje stipendiat skal ha denne muligheten.

Tabell 2.6.1: Anslag for andel av UiB-stipendiat som kan regne med å bli postdoktor, etter fakultet. Antar at stipendiatperiode er 3,5 år og postdoktorperiode på 3 år, 2009.

	Stipendiat	Postdoktor	Utenlandske postdoktorer (%)	UiB ph.d. - kandidater som får postdoktorstilling (%)
HF	80	23	48 %	17 %
PSYK	58	14	14 %	24 %
MN	255	70	53 %	15 %
MO	174	64	27 %	31 %
JUS	27	5	20 %	17 %
SV	65	18	6 %	30 %
UiB sett samlet	660	193	38 %	21 %

Men et gjennomsnitt for UiB kamuflerer hvordan mulighetene er ved de ulike fakultetene. Det er fakultetsvise forskjeller i forholdstall mellom postdoktorstillinger og stipendiatstillinger, og ulikt i hvor stor grad de som søker konkurrerer med sterke utenlandske søkere. Ved MN- og MO-fakultetene er det flere stipendiat- og postdoktorstillinger på grunn av det store tilfanget midler til ekstern finansiert forskning, samtidig er det ved disse fakultetene flest utenlandske søkere å konkurrere om postdoktorstilling med. Eksempelvis er det 48 % ansatte med utenlandsk statsborgerskap på Institutt for Informatikk, 35 % på geovitenskap og 23 % ved biomedisin. Tabell 2.6.1 viser store fakultetsvise forskjeller i andel utenlandske postdoktorer. Dette har betydning for sjansene for å få en postdoktorstilling ved UiB. Ved SV- og MO-fakultetene er det lettest å få postdoktorstilling. Nesten hver tredje stipendiat utdannet ved

UiB får postdoktorstilling her. Ved PSYK – fakultetet har hver fjerde stipendiat denne muligheten. Det er vanskeligst å komme inn i forskning gjennom postdoktorstilling for de som tar doktorgrad ved MN - og HF - fakultetet, hvor hver 6-7 av UiB-stipendiatene får denne muligheten.

Vi startet denne seksjonen med å spørre om det er vanskeligere å komme inn i forskningsspør gjennom postdoktorstilling i dag enn i 2003, før myndighetene startet satsingen på forskerutdanning. Da universitetets personalsystem i 2003 ikke registrerte nasjonalitet ved ansettelse av postdoktorer, så mangler vi nødvendige data. Det er likevel mulig å gjøre noen grove betraktninger, og disse vil gi oss en pekepinn. Dersom vi antar at det var halvparten så mange utenlandske postdoktorer i 2003 som i 2009 for UiB samlet, så utgjør dette 16 %. Et grovt anslag over hvor stor prosentdel av stipendiatene i 2003 og som hadde suksess i søknad om postdoktorstilling gir $(102/3/392/3.5)84 = 25,5\%$, men dersom det ikke var utenlandske søkere til postdoktorstillingene øker denne til 30,4 %. Dette er i samsvar med UiB sin uttalte visjon om at hver tredje stipendiat skal ha mulighet til postdoktorstilling. Dersom det stemmer at det var halvparten eller ingen utenlandske søkere til postdoktorstillingene i 2003, så tyder våre beregninger her på at det er vanskeligere å komme inn på forskningssporet i dag enn i 2003.

Det er altså fakultetsmessige forskjeller i forholdstallet mellom ph.d. - kandidater og postdoktorer. Det finnes også store variasjoner mellom fagmiljøer innad på et og samme fakultet. Samtidig er det vanskelig å si noe generelt om det ideelle forholdstallet mellom ph.d. - kandidater og postdoktorer, fordi det ideelle tallet også kan tenkes å variere mellom fagområder. Hvis doktorgradskompetanse innenfor bestemte fag er sterkt etterspurt i samfunnet utenfor UiB kan det være fornuftig å ha et høyt antall ph.d. - kandidater i disse fagene. Antall postdoktorer bør vurderes i forhold til framtidige rekrutteringsbehov til forskning innenfor de enkelte fagområder. Fagmiljøer som mangler postdoktorstillinger bør prioritere dette ved eksterne søknader om forskningsmidler og vurdere mulighetene for omprioritering mellom midler til stipendiat- og postdoktorstillinger.

2.7 Midlertidig ansattes roller og universitetets utfordringer

Hovedtypene av midlertidig tilsatte ved UiB som bidrar til universitetets pålagte oppgaver i undervisning, forskning og veiledning er universitetslektor, førsteamanuensisvikar og forsker, i tillegg til 4-årige universitetsstipendiat og postdoktorer på 3- og 4-års kontrakter.

Universitetslektorer

Det er store utfordringer knyttet til universitetslektorene ved Det humanistiske fakultet. Denne gruppen får marginalt med tid til kvalifisering for neste plassering i forskningssporet og dermed videre kvalifisering. En tredjedel av disse stillingene var i 2009 knyttet til undervisning på ex. phil., som i høy grad er en permanent undervisningsoppgave. Det har imidlertid blitt foretatt en revisjon av seminarmodellen ved ex. phil. for å drive mer effektivt og dermed redusere den utstrakte bruken av midlertidige universitetslektorer. De siste årene, til og med i fjor høst, var det normalt å hyre inn 20-25 midlertidige lektorer til høstsemesteret. Det humanistiske fakultet har nå ansatt 8 lektorer i 60 % faste stillinger. Dette har ført til at en rekke av de lektorene som gjennom flere år har gått på midlertidige ansettelseskontrakter, nå har fått ordnede og forutsigbare arbeidsforhold, samt at bruken av midlertidige arbeidskraft er redusert. Komiteen mener for øvrig at permanente undervisningsoppgaver bør utføres av vitenskapelig ansatte som både har forsknings- og undervisningsplikt. Omfanget av undervisning bør tilpasses størrelsen til den faste staben av førsteamanuenser og professorer.

Frigjorte midler kan nyttes til flere 4-årige stipendiat- og postdoktorstillinger med undervisningsplikt, til fagmiljøer der det trengs rekruttering til forskning og der det er etterspørsel etter doktorer, både innenfor og utenfor akademia.

Komiteen foreslår derfor følgende tiltak:

- ***Minimere bruken av timelærerstillinger, midlertidige universitetslektorstillinger og andre midlertidige undervisningsstillinger for å dekke permanente undervisningsbehov.***

Eksternt finansierte forskere

For å framstå som et internasjonalt attraktivt forskningsmiljø og for å tiltrekke seg eksternt finansiering, trenger UiB stabiliteten i forsknings- og veiledningsbidraget som eksternt finansierte forskere bidrar med. Dette gjelder spesielt innen naturvitenskapene og i medisinske fagmiljø. Det er ofte oppstartsproblemer ved eksterne prosjekter, og det kan gå ut over midlertidig ansattes arbeidsforhold når det gjelder lønnsutbetalinger og kontrakter. Universitetene synes å tilby dårligere arbeidsforhold for forskere på midlertidige kontrakter enn samfunnet ellers. I fagområder hvor tilgangen på eksterne forskningsinntekter er stabile og økende over tid har det blitt pekt på muligheter for å nytte disse inntektene til å finansiere faste ansettelse i forskerstillinger ved UiB. Eksternt finansiering er i seg selv ikke en begrunnelse for midlertidig ansettelse, det er arbeidsoppgavens art som avgjør om man skal være fast eller midlertidig tilsatt.

Vitenskapelige ansatte representerer nisjekompetanse som kan være vanskelig å bruke andre steder, selv om det ville være ønskelig å endre den faglige profilen i miljøet. Den faglige kompetansen som fagmiljøene besitter er avgjørende og må utnyttes optimalt og fordeles. Det kan etableres en "poolordning" i forbindelse med eksternt finansierte prosjekter som gjør det mulig med faste ansettelse. Dette ble foreslått i rapporten *Handlingsrom for kvalitet*¹⁰. Alternativt kan forskere ansettes fast og stillingen pålegges et krav om å skaffe inntekter til institusjonen (etter modellen til Uni Research). Universitetet konkurrerer med mange andre institusjoner som tilbyr fast ansettelse til forskere på eksternt finansierte prosjekter og med arbeidsplasser utenfor akademia. Det er ikke selvsagt at de beste forskningstalentene vil ta til takke med utrygge og midlertidig kontrakter når alternative arbeidsgivere tilbyr bedre arbeidsforhold og - betingelser.

Opphevelse av det såkalte "hovedmodellvedtaket" betyr at det ikke lenger er retningsgivende at Uni Research skal forvalte alle eksterne forskningsbevilgninger. Endringen ble fattet uten at rammene for ansettelsesforholdene til eksternt finansierte forskere har blitt endret. Dersom universitetet ønsker å tiltrekke seg forskningstalentene bør universitetet tilby en attraktiv og tryggere arbeidsplass for yngre forskere. Dette kan styrke universitetets omdømme og bidra til rekruttering av talenter. Universitetet vil kunne tilby tilsvarende arbeidsforhold som i instituttsektoren og samfunnet ellers, og sikre langsiktig oppbygging av kompetanse i universitetets forskningsgrupper.

¹⁰ *Handlingsrom for kvalitet, februar 2010*. Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert handlingsrommet i universitets- og høyskolesektoren. Arbeidsgruppen ble oppnevnt av Kunnskapsdepartementet 17. september 2009.

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- ***Universitetet bør tilsette forskere i faste stillinger når forskningsmiljøet viser evne til stabil innhenting av eksterne forskningsmidler for å sikre langsiktig oppbygging av kompetanse i universitetets forskningsgrupper.***

Det var debatt i komiteen og det er ikke full enighet om dette punktet.

Fra forsker til fast vitenskapelig ansatt ved universitetet

Mange av forskerne som har vært tilsatt i midlertidige stillinger ønsker fast stilling ved universitetet. I tillegg er stipendiatene og postdoktorene potensielle søkere til faste stillinger. 79 % av de midlertidige ansatte tror at de har arbeid på et universitet eller en høyskole om 5 til 10 år (Hope 2010). Tabell 2.7.1 viser forbausende lavt antall kvalifiserte søkere til de faste vitenskapelige stillingene. For UiB var det samlet sett 30 % kvinnelige søkere på professorater og nær 50 % på førsteamanuensisstillingene som ble utlyst.

Tabell 2.7.1: Gjennomsnittlig antall søkere pr utlyst stilling ved UiB i 2009, etter fakultet. Totalt antall søkere i parentes¹¹.

	HF	JUS	MN	MO	SV	PSYK
Professor	5 (10)	2(4)	3(3)	2(12)	0 (0)	0(0)
Førsteamanuensis	2,8(11)	0(0)	5,5(38)	3,1(59)	6,3(50)	6(36)
Postdoktor	2,9(35)	3(12)	7,4(206)	1,5(29)	4(24)	2(14)

Det lave antallet søkere pr stilling er interessant i forhold til kritikken om at det er alt for få stillinger å søke på, og at universitetet derfor mister gode forskertalenter. En forklaring kan være at det ikke lyses ut stillinger innenfor fagområder hvor det er mange potensielle søkere eller at utlysningene er i fagområder med få potensielle søkere. Når det lyses ut en fast stilling vil det normalt være innenfor et fagområde hvor universitetet trenger forskningskompetanse og/eller undervisningskompetanse. Det er sjelden at utlysninger er åpne. Det bør legges vekt på tiltak for å få flere søkere til de utlyste stillingene, og det bør tilstrebes flere åpne utlysninger. Det finnes eksempler på at dette er gjort ved utenlandske universiteter, bl.a. for å bedre kjønnsbalansen innen naturvitenskapelige fag. Åpne utlysninger av 6-årige tenure track-stillinger ved Universitetet i Groningen i Nederland økte andelen av kvinnelige professorer (de som kvalifiserte seg i perioden fikk fast ansettelse).

Spørreundersøkelsene til midlertidige og nyansatte (Hope 2010) viser at de aller fleste mente stor åpenhet i rekrutteringsprosessene var viktig. Det ble også understreket av mange av respondentene at det er viktig med åpne ansettelsesprosesser med habile komiteer for å unngå at utlysningstekster tilpasses forhåndsbestemte kandidater.

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- ***UiB bør ha brede stillingsutlysninger og åpenhet i rekrutteringsprosessen for å sikre størst mulig søkertilfang og konkurranse om alle stillinger. Det skal være transparente prosedyrer ved formuleringer av utlysningstekster og ved bedømmingen av søkerne til utlyste stillinger.***

¹¹ Antall søkere/gjennomsnittlig antall søkere indikerer antall utlyste stillinger i de ulike stillingskategoriene

3 Personaladministrative føringer og flaskehalsar

3.1 Rekrutteringsprosessen - fra utlysning til ansettelse

Rekruttering omhandlar prosessen fra det tidspunkt behovet for rekruttering avdekkes ved et institutt eller en avdeling til den nyansatte har tiltrådt stillingen. Ansettelsesprosessene i staten er lovregulert gjennom tjenestemannsloven (tjml) og universitets- og høgskoleloven (uhl). Når det gjelder ansettelse i forsknings- og undervisningsstillinger, hvor også postdoktorer og stipendiater inngår, er det særleg uhl. §§ 6-3, 6-4 og 6-5 som regulerer prosedyrene.

UiB har eget personalreglement for vitenskapelige stillinger vedtatt av Det akademiske kollegium. Prosedyrer og beslutningsnivå fra utlysning til ansettelse for faste vitenskapelige stillinger reguleres i "Midlertidige regler for fremgangsmåten ved ansettelse i professorater" og "Midlertidige regler om fremgangsmåten ved ansettelse i vitenskapelige mellomstillinger". Tilsetning som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat reguleres i departementets forskrift om ansettelsesvilkår for disse stillingskategoriene. UiB har også egne utfyllende bestemmelser til retningslinjer for tilsetning som stipendiat, men ikke for postdoktorstillinger. De utfyllende retningslinjene for stipendiatstillinger bør gjennomgå og revideres for å bli i tråd med siste versjon av departements forskrift om ansettelsesvilkår for disse stillingene, føringene i Handlingsplan for kjønnsbalanse o.a.. Videre bør det også utarbeides tilsvarende utfyllende retningslinjer for tilsetning i postdoktorstillinger. Ved en revisjon av internt regelverk blir retningslinjene i tråd med nåværende organisering, beslutningsnivå og gjeldende lovverk. Det bør også føre til kortere saksbehandlingstid på institutt- og fakultetsnivå.

Komiteen foreslår:

- **Revisjon av interne utfyllende retningslinjer for tilsetning som stipendiat ved UiB.**
- **Lage utfyllende retningslinjer for tilsetning som postdoktor.**

Det må ved enhver ansettelse foretas en utlysning, gjennomføres en sakkyndig bedømmelse, lages en innstilling og fattes et vedtak. Dette kan ikke fravikes uten at det er særskilt hjemmel for det. Søkere til vitenskapelige stillinger skal bedømmes av en sakkyndig komité med normalt tre medlemmer der minst ett oppnevnes blant personer utenfor UiB. Ved ansettelse i stilling som professor skal minst to av de sakkyndige velges blant personer utenfor universitetet. Begge kjønn skal være representert blant de sakkyndige. I tillegg til sakkyndig bedømmelse kan det gjennomføres intervju, prøveforelesning o.l. Er det flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning. Hvis det er kvalifiserte søkere av begge kjønn med tilnærmet like kvalifikasjoner og kvinnerepresentasjonen er under 40 % i den aktuelle stillingsgruppen¹², skal innstillingsmyndigheten rangere kvinnelige søkere foran mannlige.

Ved tilsetning av stipendiater og postdoktorer er tiden fra utlysning til ansettelse altfor lang. Dette er en utfordring, særleg for eksterne prosjekter med utenlandske partnere. De beste søkerne kan her velge samarbeidende institusjoner i utlandet der bedømmelsene skjer raskere.

¹² For mer informasjon om reglene for kjønnskvolterering vises det til § 21 i Tilpassingsavtalen for UiB til Hovedavtalen i staten.

I undersøkelsene (Hope 2010) blir det understreket av flere respondenter at det er viktig at ansettelsesprosessen ikke tar for lang tid, da UiB kan miste gode søkere underveis i prosessen.

Ved masseutlysinger av stipendiatstillinger med mange søkere, kan bedømmelse og rangering av søkerne være omfattende. MO - fakultetet har gitt uttrykk for at flaskehalsen når ph.d. - kandidater skal ansettes er å bedømme og rangere søkerne. Det kan være 60 - 70 søkere på utlysninger av 20 - 25 stipendiatstillinger. Med så store søkermasser der søkerne, prosjektene og veiledermiljøene skal vurderes etter fastsatte kriterier, bør det utredes om det er behov for et elektronisk standardisert evalueringsverktøy for at vurdering av søkerne til rekrutteringsstillingene skal være kvalitetsmessig god og samtidig effektiv.

Handlingsplan for forskerutdanning slår fast at hovedpraksis for stipendiatstillinger skal være at ph.d. - kandidatene får opptak til forskerutdanningen fra den dato de ansettes i en stipendiatstilling. Dette betyr at den som blir ansatt i stipendiatstilling må være kvalifisert til å bli tatt opp på doktorgradsstudiet ved UiB. Til nå har universitetene praktisert at det først søkes om stipendiatstilling og deretter om opptak i forskerutdanningen. Dette blir for byråkratisk og et utvalg ved UiB arbeider nå med samkjøringen av opptaksprosesser og ansettelsesprosesser av ph.d. - kandidater. Forslag er sendt til universitetsledelsen for vurdering. Formålet med dette er blant annet å holde totaltiden på saksbehandlingen nede. Ved Humanistisk fakultet ved Universitetet i Århus oppgir de at ved samkjøring av opptak, og bruk av standardisert elektronisk evalueringsverktøy til bedømmelse, er saksbehandlingstiden redusert til i underkant av 2 måneder. En effektivisering av saksbehandlingstiden kan også gjøres ved UiB gjennom å etablere lignende prosedyrer, og i tillegg gjennom at det utarbeides tydelige personaladministrative rutiner for å samordne alle aktører involvert fra utlysning til ansettelse.

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- ***UiB har som mål at saksbehandlingstiden ved tilsetninger i stipendiat- og postdoktorstillinger skal reduseres til 2 måneder.***

I humanistiske, juridiske og psykologiske fagmiljøer kan bedømmelsen ta noe lengre tid for postdoktorer.

3.2 Profesjonalisering av personaladministrative rutiner

Det er viktig at UiB har profesjonelle administrative rutiner i forbindelse med ansettelser i eksternt finansierte prosjektstillinger. Tilslag fra EU og forskningsrådet kommer inn til institusjonen sentralt, med kopi til fakultetene og instituttene. Det gir muligheter for gode prosjektoversikter ved instituttene, som igjen kan brukes for å få til smidige personaladministrative rutiner i ansettelsessaker der forskere har overganger mellom kontrakter. Tidligere kom tilslagene inn mer ad hoc, noe som gjorde personaladministrasjonen vanskelig og mindre oversiktlig. Denne nye muligheten bør universitetet nå dra nytte av. Mangel på tydelige og gode rutiner ble også kommentert i spørreundersøkelsen til midlertidig ansatte (Hope 2010). Dette gjelder grunnleggende rettigheter som lønnsutbetaling i tide og fornyelse av kontrakter i rimelig tid før utløp. Det bør innarbeides rutiner med varsling i Paga¹³ i god tid før arbeidskontrakten utgår slik at overganger og fornyelser blir mer forutsigbare. Personaladministrativt ansatte og forskningsadministrativt ansatte må samarbeide og ha faste rutiner når nye prosjekter kommer inn til instituttene for å få god

¹³ Universitetet i Bergen sitt lønns- og personalsystem

avslutning av eksisterende kontrakter og overgang til ny kontrakt. Klare rutiner vil ha stor betydning for UiBs omdømme som arbeidsgiver, og vil trolig også frigjøre mer tid til andre oppgaver.

Praksis i dag er at IT-konto sperres samme dato som en kontrakt utgår og samtidig vil innholdet på den personlige hjemmesiden slettes fra universitetets websider. I mange tilfeller skjer dette på tross av at nye prosjekter er kommet inn til UiB, og det skjer fordi ny kontrakt ikke er opprettet i tide. Dette medfører at den midlertidig ansatte blir usynlig som forsker i det internasjonale forskersamfunnet. Når prosjektsøknader og vitenskapelige artikler skal behandles av fagfeller, er det viktig at den personlige websiden, hvor forskerens totale kompetanse vises, fungerer. Rutinene bør endres slik at den ansatte ikke får melding om stenging av IT-kontoen før det er reelt at vedkommendes arbeidsforhold ved UiB har opphørt. Det må være administrasjonen lokalt ("lokal godkjenner") som får melding om at IT-konto skal sperres i god tid, og som håndterer eventuell fornyelse uten at den ansatte involveres. Det bør også utarbeides rutiner for at den som slutter ved UiB får spørsmål om å stå som affiliert medlem i forskningsgruppen de har tilhørt. Da kan de være synlige som forskere i overgangsperioder mellom kontrakter og institusjoner. Denne løsningen er mulig i dagens eksterntwebssystem.

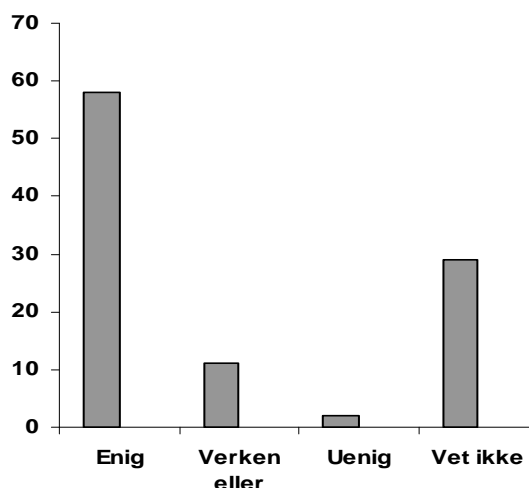
Den personaladministrative flaskehalsen kan delvis skyldes den store og raske økningen av kontrakter som skal håndteres og som blant annet er et resultat av satsingen på forskerutdanningen. Universitetene har ikke maktet nødvendig omstilling til å håndtere det økende omfanget av eksterne prosjekter. Det er ledelsen av administrasjonen på instituttene og fakultetene sitt ansvar å sørge for at det administrative apparatet registrerer og fornyer kontrakter i tide, slik at problemer ikke oppstår for den midlertidig ansatte. UiB bør forbedre sin personaladministrasjon og koble denne sterkere mot håndteringen av den eksterne prosjektporteføljen som finansierer de midlertidige stillingene.

I enkelte tilfeller, avhengig av stillingstype og arbeidets karakter, kan det oppstå en situasjon hvor en midlertidig tilsatt kan ha rett på fast ansettelse.¹⁴ For å få innsikt i hvor godt de midlertidig tilsatte kjente til regelverket ble dette tematisert i undersøkelsene (Hope 2010). Respondentene bedt om å si seg enig/uenig i flere påstander som omhandler UiBs anvendelse av 4-årsregelen samt håndteringen av ansettelsessaker. Svarene viser at 58 % ikke kjenner særlig godt til regelverket og 29 % ikke har tilstrekkelig grunnlag for å vurdere påstandene. Det ble også kommentert blant flere av de midlertidig ansatte at 4-årsregelen kan være til hinder for karrieren fordi de ikke får forlenget kontrakten. Det kom signaler fra enkelte om at UiB forsøker å omgå 4-årsregelen ved å sørge for opphold mellom ansettelsesforhold. I Rokkanundersøkelsen kom det fram at 45 % av de som hadde hatt ulike stillinger ved UiB har hatt ulike pauser mellom kontraktene. 21 % hadde hatt korte opphold (mellom 14 dager og 6 mnd). Det kom inn flere forbedringsforslag fra de midlertidig ansatte angående inngåelse og overgang mellom kontrakter. Det ble blant annet foreslått bedre rutiner for utbetaling av lønn ved nyansettelse og faste regler om lønn for ansatte på prosjektmidler. De ønsket også bedre oversikt over hvem som hadde ansvar for hva i administrasjonen, og problemene med overgang mellom kontrakter ble av noen oppfattet som at UiB bevisst forsøker å unngå arbeidsgiveransvar (Hope 2010).

¹⁴ Etter 4-årsregelen: se også kapittel 2.3

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- *Det er et ledelsesansvar å sikre at midlertidig ansatte har ryddige og gode arbeidsforhold. Dette inkluderer blant annet informasjon om plikter og rettigheter, opplæring og støtte, smidige overganger mellom kontrakter, rutiner for å sikre riktig utbetaling av lønn og rutiner for mottak av nyansatte.*



Figur 3.2.1. Respons fra de midlertidig ansatte til påstanden: ” En får ikke nok informasjon om rettigheter (som gjelder 4- årsregelen) når en er midlertidig ansatt”.(%)

Responsen fra de midlertidig ansatte innebærer at fakultetene/instituttene bør gi bedre informasjon om rettigheter og plikter ved oppstart i ny stilling på UiB. Dette er særlig viktig dersom arbeidstakerne ikke har tidligere erfaring fra arbeidslivet. Det var ikke særlige fakultetsvise forskjeller i disse spørsmålene (Hope 2010).

Når det gjelder mottak av nyansatte, viste undersøkelsene at mange hadde opplevd problemer med å få kontor, PC og praktisk tilrettelegging. Respondentene i undersøkelsen hadde flere forslag til forbedringer når det gjelder mottak av nyansatte. Viktigheten av å få god og tidlig innføring i hvordan forholdene er ved universitetet og fakultetet/instituttet ble understreket, samt å komme raskt med på e-postlister og få nødvendig informasjon (ibid).

UiB kan i større grad bevisst bruke eksternweben for å gi både egne ansatte og potensielle søkere nødvendig og utfyllende informasjon om universitetet som arbeidsgiver. Nettsidene bør inneholde informasjon om personalreglement og hvordan ”fra utlysning til ansettelse” praktiseres. Dette gjelder spesielt i forbindelse rekruttering til forskerutdanningen.

3.3 Prosjektutviklingsmidler for nye UiB-doktorer

En del institusjoner har formaliserte ordninger for å sikre ph.d. - kandidater relevant arbeid i tiden rett etter at stipendiatperioden har gått ut. UiO har hatt en ordning der ph.d. - kandidater som leverer på normert tid belønnes med ett års engasjement. Slike ordninger kan imidlertid komme i konflikt med 4-årsregelen. For å stimulere talentfulle doktorer til å fortsette på forskningsløpet, kan UiB tilrettelegge med muligheter for å søke om prosjektutviklingsmidler for de som leverer avhandlingen til normert tid. Det kan stilles krav om at søkerne skal ha

konkrete skisser for søknader og om hvor de skal søke. Det er viktig at en slik søknadsrunde blir enkel og ubyråkratisk, samtidig som kvalitetskriteriene blir ivarettatt.

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- ***Etablere en ordning med prosjektutviklingsmidler for yngre forskere. De som har gjennomført stipendiatperioden på normert tid ved UiB bør kunne søke om å få midler i inntil seks måneder for å skrive nye søknader og kvalifisere seg ytterligere for akademiske stillinger.***

4. Etablering av mer forutsigbare karriereløp

Det er til en viss grad samsvar mellom antall postdoktorer og behovet for rekruttering inn til forskning, men det er stort misforhold mellom antall ph.d. - kandidater og forventede ledige stillinger. Dette er også i tråd med *Rapport 35/2007* fra Nifu Step som omhandler forskerutdanning og karrieremuligheter.

Avviket mellom ph.d. - kandidater og forventede ledige stillinger ved UiB er ikke et resultat av vilkårlig rekrutteringspolitikk. Det har i de senere år vært politisk fokus på at det ved universiteter og høyskoler utdannes til ph.d. - graden både for å sikre egen rekruttering og for å bidra til et høyt kompetansenivå i arbeidslivet forøvrig. Økt satsing på forskerutdanning bidrar til å utvikle et nyskapende og bærekraftig næringsliv og til å heve kompetansenivået i offentlige etater og forvaltningen. Utdanning av doktorer til stillinger i forskning, offentlige etater, industri, skoleverk og næringsliv, vil bidra til å styrke samarbeidet mellom omverden og akademien. Det er bevisst nasjonal politikk at det er langt flere som tar doktorgrad enn behovet for nye forskere ved universitetene og forskningsinstituttene.

Komiteen vurderer det som vesentlig å orientere ph.d. - kandidatene om hvilke reelle muligheter de har til en forskerkarriere. Dersom en ser bort fra at en del av postdoktorstillingene vil bli besatt av kandidater med doktorgrad utenfor UiB, kan 1 av 5 forvente seg at doktorgraden er første steg på en forskerkarriere ved UiB. For de resterende er forskerutdanningen det første steget på en karriere som vil fortsette et annet arbeidssted. Komiteen vurderer det som riktig å sette inn ressurser og tilrettelegge for videre forskerkarriere for de som er på postdoktornivå, da de har nådd et kvalifiserings- og spesialiseringsnivå som gjør det vanskeligere å få arbeid utenfor akademien. Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger ved universitetene og forskningsinstituttene. Utfordringen ved universitetene er at underfinansiering av basisbevilgningen hindrer utlysning av faste stillinger, især toppstillinger.

Problemet er venteperioden mellom avsluttet doktoravhandling og postdoktorstilling, og mellom postdoktorstilling og eventuell ansettelse i førstestilling. I disse periodene er bruken av midlertidige stillinger størst. Samlet sett er bruk av midlertidige stillinger helt nødvendig både for universitetet og for de som ønsker karriere innen akademien. Det fremgår fra undersøkelsen til de fast ansatte at 56 % mener det å ha innehatt vikariat er en viktig rekrutteringsvei inn til fast stilling ved UiB. Like mange oppgir tidligere midlertidig forskerstilling som en viktig rekrutteringsvei (Hope 2010). Det er ikke realistisk eller hensiktsmessig å avskaffe alle midlertidige stillinger, men det må lages rammeverk som sikrer de ansatte gode arbeidsvilkår og hindrer misbruk. Fakulteter og institutter må også sørge for at de midlertidig ansatte blir behandlet som en naturlig del av staben med samme rettigheter og plikter som andre ansatte.

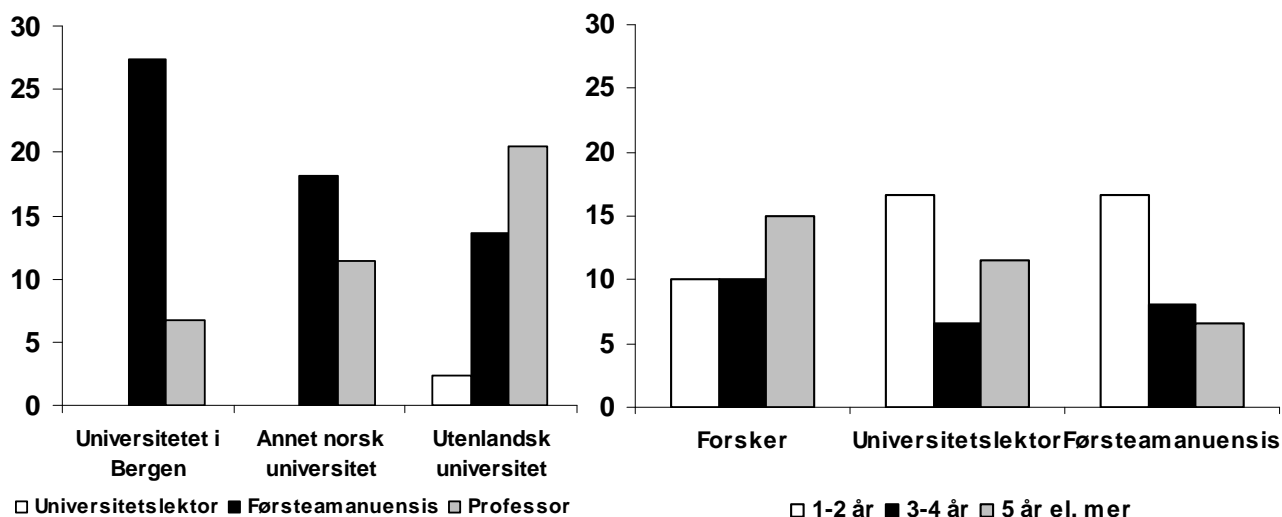
4.1 Ulike veier og utfordringer til fast stilling ved universitetet

Universitetet ønsker å tydeliggjøre typiske studieløp fra bachelorstudier til ph.d. - studier og legge opp til en god overgang fra mastergrad til ph.d. Det er mange ulike veier fra mastergrad/profesjonsgrad til stillinger både i og utenfor academia. Kvalifiseringsløpet fra doktorgrad til fast vitenskapelig stilling ved et universitet varierer også i ulike fagmiljøer.

Undersøkelsen til de midlertidig ansatte viser at 87 % har hatt en midlertidig vitenskapelig stilling tidligere. Av disse har 24 % vært midlertidig teknisk-administrativt ansatt.

Undersøkelsen til de fast ansatte viser at de fleste nyansatte førsteamanuensene ved UiB har sin doktorgrad herfra, mens de fleste professorene har sin doktorgrad fra et utenlandsk universitet. I undersøkelsen til de midlertidig ansatte ble de spurt om hvor de hadde arbeidet før de fikk stilling ved UiB. 72 % kom fra en annen midlertidig stilling, mens hele 29 % kom fra en fast stilling ved en annen institusjon/organisasjon (Hope 2010).

De nyansatte i faste vitenskapelige stillinger fikk spørsmål om hvilke typer vitenskapelige stillinger i academia de totalt har hatt i sin karriere, både ved og utenfor UiB, og hvor lenge de eventuelt var ansatt i de ulike stillingene (fig. 4.1.1) før de ble fast ansatt i nåværende stilling ved UiB. De fikk også spørsmål om hvor de hadde doktorgraden sin fra (fig. 4.1.1).



Figur 4.1.1: Sted for doktorgradsutdanning og stillingstype før fast ansettelse, både ved og utenfor UiB og antall år de var ansatt i de ulike stillingene. Tallene på Y-aksen er i % (Hope 2010).

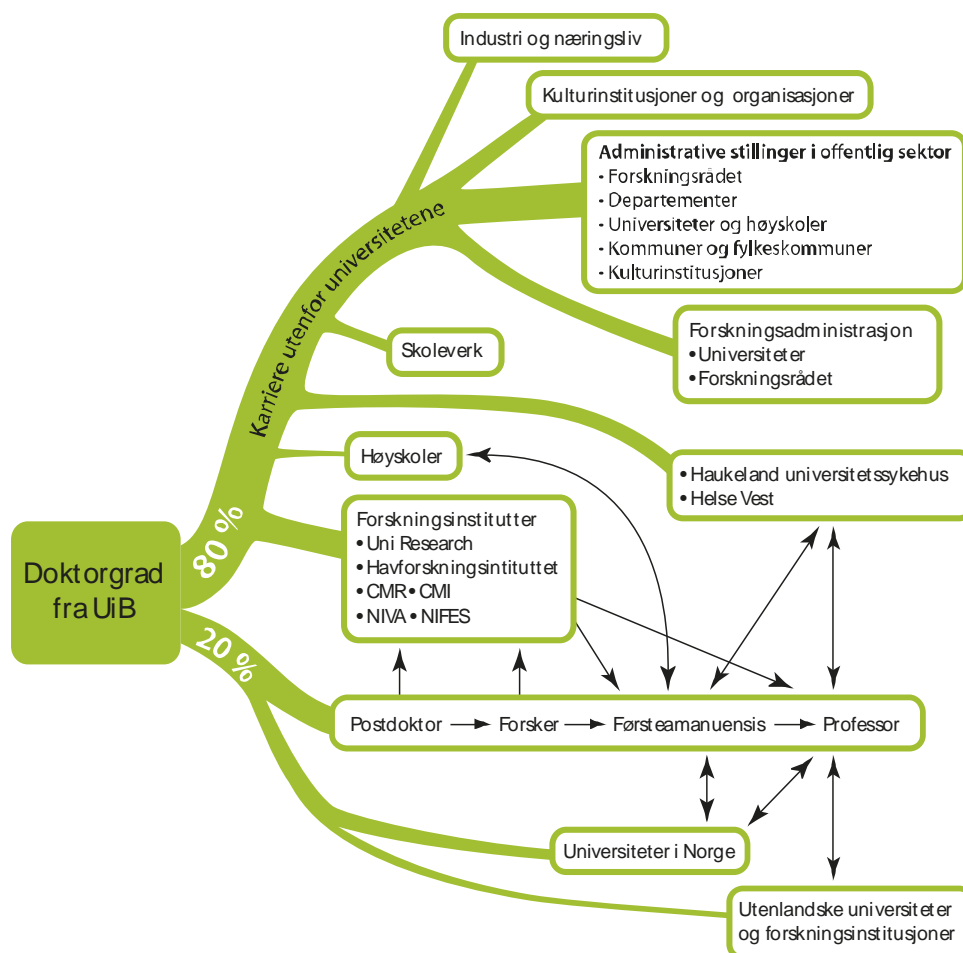
Det er vanlig at stipendiatstillinger i naturvitenskapene er eksternt finansiert fra et norsk eller europeisk forskningsråd, og at også mange av postdoktorene er eksternt finansierte. I tillegg er det vanlig å ha hatt en periode som eksternt finansiert forsker II ved UiB eller i instituttsektoren, eller forskningserfaring fra en utenlandsk forskningsinstitusjon før fast stilling som førsteamanuensis og professor ved UiB. I naturvitenskapene kvalifiserer en doktorgrad for stillinger både i og utenfor academia.

I helsefagene starter karrieren med en profesjonsgrad. Innen medisin har mange hatt en periode på forskerlinjen og deretter stipendiatstilling/spesialistkandidat finansiert av samarbeidsorganet mellom universitetene og Helse Vest i 50 - 100 % i kombinasjon med fast stilling som lege, psykolog eller tannlege. I samfunnsmedisin, sykepleievitenskap og pedagogikk er det ikke uvanlig å ha fast stilling som høyskolelektor på høyskole uten doktorgradsrett, samtidig som en arbeider deltid med en doktorgrad ved UiB. I den senere tid

tilbyr også høyskolene stipendiatstillinger der kandidatene kan ta doktorgrad ved UiB og i samarbeid med UiBs forskningsmiljøer. Medisinere med doktorgrad kan ha privatpraksis eller stilling ved et sykehus, og kombinere denne med en bistilling som førsteamanuensis eller professor ved universitetet. Odontologer og psykologer med doktorgrad kan også kombinere sin private praksis med deltidsstilling ved universitetet.

I humaniora og samfunnsfag er det mer utbredt med en periode som midlertidig universitetslektor (HF) eller vitenskapelig assistent (SV) etter mastergrad mens de søker ledige universitetsstipendiater. Eller de kan være fast ansatt som eksternt finansiert forsker - III i randsonen (for eksempel ved Rokkansenteret) og arbeide med et doktorgradsprosjekt ved siden av oppdragsforskningen.

Figur 4.1.2 illustrerer ulike karriereveier både innenfor og utenfor universitetet etter fullført doktorgrad. Figuren peker på mange potensielle arbeidsgivere innen offentlig og privat sektor, som skoleverk, kommuner og fylkeskommuner, privat næringsliv og industri og der doktorgrad fra universitetet ennå ikke er fullt ut anerkjent som kompetanse.



Figur 4.1.2: Eksempler på ulike karriereveier fra doktorgrad og til fast stilling innenfor og utenfor universitetet (figuren er laget Anne Gro Vea Salvanes i samarbeid med Christian Bakke ved formidlingsavdelingen).

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- ***For å synliggjøre mulige karriereløp fra mastergrad til fast stilling bør det utarbeides beskrivelser av hvilken kompetanse og erfaring de ulike vitenskapelige stillingskategoriene krever.***

4.2. Fra postdoktor til professor: Innstegsstillinger / tenure track

Innstegsstillinger eller "tenure track" er betegnelser på rekrutteringsstillinger for yngre forskere som kan lede til fast stilling ("tenure"). Det klassiske amerikanske *tenure track*-systemet er et løp der en blir engasjert som "assistant professor" etter avlagt doktorgrad. I løpet av en seks års prøveperiode blir kandidatens egnethet som professor gjenstand for regelmessig vurdering. Det syvende året er avgjørende, da beslutningen fattes på grunnlag av institusjonens evaluering, gjerne med bruk av eksterne fagfeller, om hvorvidt kandidaten skal tilbys fast stilling eller anmodes om å søke seg til et annet sted. Evalueringen baseres vanligvis på kandidatens prestasjoner i forskning (publisering), undervisning og administrasjon. *Tenure track*-systemet har blitt adaptert i forskjellige land, og ordningen praktiseres ulikt. En fordel med denne ordningen er at den tilbyr et forutsigbart løp til fast stilling og åpner i høy grad for akademisk frihet, selvstendighet og initiativ til yngre forskere. På den annen side kan prestasjons- og evalueringssystemet ("publish or perish") også svekke selvstendigheten, og jobbmulighetene for de som ikke får tildelt fast stilling etter prøvetiden er usikre. Det bør derfor konkluderes med at en slik stillingskategori ikke erstatter tradisjonelle, faste vitenskapelige førstestillinger, men heller begrenser uforpliktende bruk av andre midlertidig engasjerte forskerstillinger.

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- ***Universitetet i Bergen bør ta initiativ til at det blir utredet om bruk av tenure track-stillinger kan være et hensiktsmessig virkemiddel for å lage mer forutsigbare karriereløp.***

Midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger

Et alternativ til tenure track-stillinger kan være mer aktivt bruk av § 6-5 i Universitets- og høyskoleloven som gjelder midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger:

1. *Dersom det til fast undervisnings- og forskerstilling ved en høyere utdanningsinstitusjon ikke har meldt seg søker som etter fastsatte vilkår eller ansettelsesmyndighetens vurdering er klart kvalifisert for fast ansettelse, og det ikke er sannsynlig at kvalifisert søker vil melde seg ved ny kunngjøring, kan likevel en søker ansettes for begrenset tid når:*
 - a) *muligheten for tidsbegrenset ansettelse er nevnt i kunngjøringen, og*
 - b) *vedkommende, etter ansettelsesmyndighetens vurdering, har forutsetninger for å skaffe seg de nødvendige kvalifikasjoner i løpet av ansettelsesperioden*

Ansettelsesmyndigheten fastsetter ansettelsesperioden, som ikke må vare over tre år. Ansettelsesperioden kan forlenges med den tid det tar å få gjennomført en forsvarlig vurdering av vedkommendes kvalifikasjoner, men forlengelsen kan ikke gå ut over seks måneder. Tidsrommet kan deretter ikke forlenges, og ny tidsbegrenset ansettelse av vedkommende kan heller ikke skje. Ved utløpet av ansettelsesperioden har vedkommende krav på å bli vurdert for fast ansettelse før stillingen kunngjøres på ny.

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- *Dersom det ved stillingsutlysninger på professornivå ikke melder seg kvalifiserte søkere, bør muligheten i uhl § 6-5 om midlertidig tilsetning som førsteamanuensis for å kvalifisere seg til fast vitenskapelig toppstilling benyttes. For at denne muligheten skal kunne benyttes må det fremgå av kunngjøringen.*

4.3 Rekruttering til fremragende forskning – internasjonale, nasjonale og lokale forskningsfinansieringer

Det er flere finansieringsordninger, lokalt, nasjonalt og internasjonalt for fremragende forskning, som det er knyttet rekrutteringsstillinger til.

Bergens forskningsstiftelse / Mohn-stipend

Bergens forskningsstiftelse har som formål å støtte forskning og forskningsfremmende tiltak ved Universitetet i Bergen og Haukeland universitetssykehus. Stiftelsen deler ut inntil to millioner årlig til to "vinnere" i fire år, og forutsetter at vedkommendes fagmiljø/fakultet vil gjøre det samme. Mottakeren av stipendet skal bygge opp en forskningsgruppe og fakultetene er forpliktet til å tilsette prosjektleder som professor ved kallelse (i universitetsstyret) dersom de i løpet av prosjektperioden etter evaluering har oppnådd professorkompetanse.

European Research Council (ERC) stipend

ERCs Advanced Investigators Grant er et av virkemidlene innenfor EUs program for banebrytende forskning, *Ideas*. Stipendet tildeles prosjekter som er usedvanlig ambisiøse, nytenkende og ukonvensjonelle. Forskeren som får stipendet knyttet til seg personlig må være en eksepsjonell forskningsleder i europeisk sammenheng. ERC utlyser hvert år stipender både til uetablerte forskere, såkalte «Starting Independent Researcher Grants», og til etablerte forskere, såkalte «Advanced Investigator Grants». Mottaker av stipendet bygger opp en forskningsgruppe. Ved siste utlysning ble 3 av UiBs toppforskere tildelt ERC-stipend som de eneste i Norge. Dette var i forskningsfeltene afrikansk arkeologi (professor C. Henschelwood), marin mikrobiologi (professor T.F. Thingstad) og nevrovitenskap/psykologi (professor K. Hugdahl).

Yngre fremragende forskere (YFF)

I august 2003 lyste Norges forskningsråd ut en ny ordning for fremragende, unge forskere. Ordningen var åpen for alle fag, og det ble bevilget midler til om lag ti prosjekt som fikk 2 - 2,5 millioner kroner hvert år i inntil fire år. Forskningsrådet har i sitt budsjettforslag for 2010 fremmet forslag om midler til en ny utlysning av *Yngre fremragende forskere (YFF)*, men det ble ikke satt av penger i årets statsbudsjett.

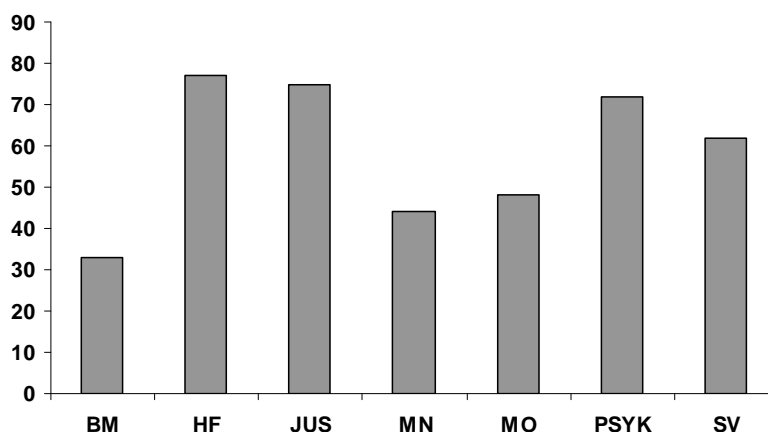
Sentre for fremragende forskning (SFF)

Norges forskningsråd har iverksatt en ordning med betegnelsen *Sentre for fremragende forskning (SFF)*. Ordningen skal stimulere norske forskningsmiljøer til å etablere sentre viet langsiktig, grunnleggende forskning på høyt internasjonalt nivå, og har som mål å heve kvaliteten på norsk forskning. Universitetet i Bergen har fire slike sentre: Bjerknessenteret for klimaforskning (BCCR), Senter for integrert petroleumsforskning (CIPR), Senter for geobiologi (CGB) og Senter for middelalderstudier (CMS).

4.4 Forventninger om karriere hos dagens ph.d. - kandidater og postdoktorer

Det er gjennomført to undersøkelser av midlertidig ansattes arbeidsvilkår; en nasjonal i regi av Forskerforbundet og den lokale gjennomført ved Rokkansenteret. Undersøkelsen *Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger* (NIFU STEP Rapport 38/2009) av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer viser at stipendiatene ønsker forskerkarriere, fortrinnsvis i universitets- og høyskolesektoren, og har lite informasjon om andre karrieremuligheter. Flertallet av stipendiatene som svarte på denne undersøkelsen hadde ambisjoner om en forskerkarriere etter avsluttet doktorgrad. Omtrent halvparten ønsket seg en karriere i universitets- og høyskolesektoren. Noen siktet mot forskerstilling i instituttsektoren (19 prosent) eller i det private næringslivet (8 %).

I undersøkelsen til de midlertidig vitenskapelige ansatte ved UiB fremgår det at 79 % anser det som sannsynlig at de arbeider innenfor universitets- og høyskolesektoren med forskning, undervisning og formidling om 5 til 10 år (fig. 4.4.1). Når vi så vet at mellom 15 % (MN) og 30 % (SV) av stipendiatene har muligheter til å få kvalifiseringsstillingen postdoktor, som er første steg på forskningssporet (se tabell 2.6.1 side 23), så viser dette at det ikke er samsvar mellom forventningene og mulighetene til å gjøre forskerkarriere (Hope 2010).



Figur 4.4.1. Andel av midlertidig ansatte (%) som anser det som sannsynlig at de arbeider ved UiB om 5 – 10 år, pr fakultet (Hope 2010).

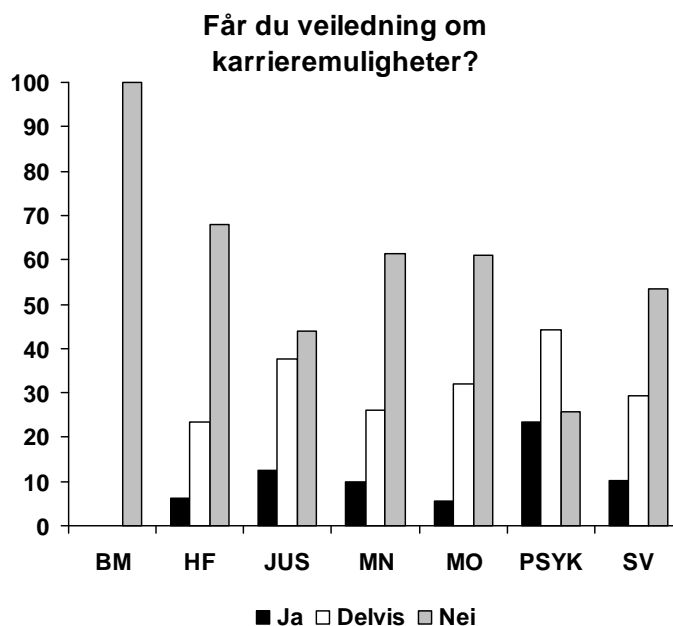
Ansatte ved HF, PSYK, JUS og SV ønsker først og fremst arbeid innen universitetssektoren og tror at dette er mulig. Ansatte ved SV, PSYK, HF, MN og MO ønsker også en karriere ved høyskoler og i instituttsektoren. Departementer blir vurdert som aktuelle, særlig ved JUS og SV. Større industrielle organisasjoner og privat næringsliv blir vurdert som aktuelt ved MN, MO og JUS. Karriereambisjonene henger trolig sammen med i hvilken grad det har vist seg muligheter for å få jobb. Særlig for personer med doktorgrad innen humanistiske fag har det til nå vært få muligheter for relevant arbeid utenfor universitets- og høyskolesektoren.

4.5 UiBs manglende karriereveiledning

De siste årene har offentlige myndigheter og lærestedene selv vært opptatt av å formidle at en doktorgrad er en relevant utdanning for flere ulike karriereløp. Stipendiatene har imidlertid i svært begrenset grad fått informasjon eller veiledning fra sin institusjon om mulige karriereveier. På spørsmål om hvorvidt stipendiatene ved de største universitetene har mottatt

informasjon eller veiledning om karriereløp fremgår det at ca. 90 % ikke har mottatt dette ¹⁵. Ved alle lærestedene ser det ut til å være et stort rom for forbedring av informasjonsflyt og veiledning av stipendiatene med tanke på mulige karriereveier, også ved Universitetet i Bergen.

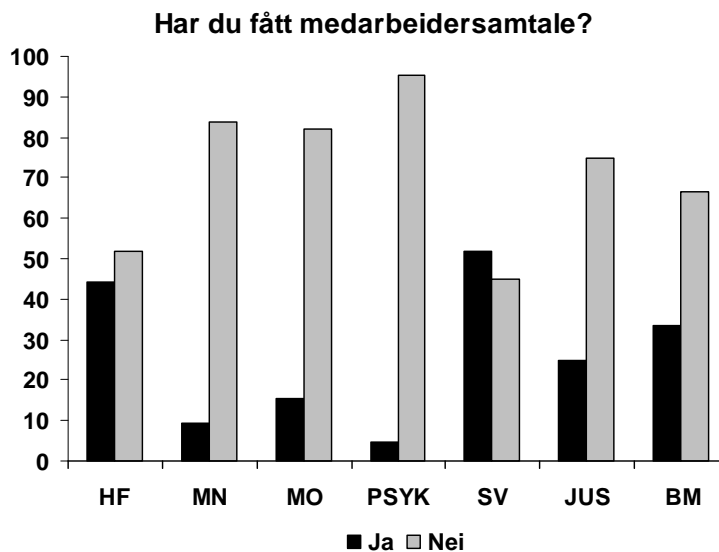
Et viktig verktøy for både institusjonen og medarbeidere er en årlig, planlagt og systematisk samtale om den enkeltes totale arbeidssituasjon. Det er en del av funksjonen til ledere med personalansvar, og samtalen har som mål å forsterke tillit og kommunikasjon mellom deltakerne. Hope (2010) undersøkte om det blir gjennomført medarbeidersamtale ved UiB, og om samtalen oppleves som karriereutviklende. 26 % av stipendiatene som svarte på undersøkelsen *har jevnlig medarbeidersamtaler* og 25 % svarer at *ledelsen er opptatt av den videre karrieren deres etter at de har avlagt doktorgraden*. 86 % av de andre midlertidige ansatte svarer at de ikke har mottatt tilbud om årlig medarbeider- og utviklingssamtale i løpet av sin karriere ved UiB. Hele 58 % har svart at de ikke får tilbakemeldinger om muligheter, karriereveier og kvalifikasjonskrav for fast stilling (jf. figur 4.5.1).



Figur 4.5.1: Fakultetsvise forskjeller for hvorvidt midlertidig ansatte (%) får tilbakemeldinger om muligheter, karriereveier og kvalifikasjonskrav for fast stilling, (Hope 2010).

Det er særlig de midlertidige ansatte (både rekrutteringsstillinger og andre midlertidige) som ikke får tilbud om medarbeidersamtale, men her er det fakultetsvise forskjeller (jf. fig. 4.5.2).

¹⁵ Stipendiateres arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, (NIFU STEP Rapport 38/2009)



Figur 4.5.2: Tilbud om medarbeidersamtale til midlertidig ansatte (%), etter fakultet (Hope 2010).

Det ble videre spurt om hvordan institusjonen kan tilrettelegge for karriereutvikling, og her skårer medarbeidersamtaler høyest både blant midlertidige og fast ansatte. Dette til tross for at de fleste ikke har blitt tilbudt medarbeidersamtale ved UiB. Det viser forventninger om at samtalen er viktig for å diskutere karriereutvikling. 65 % av de spurte i undersøkelsene var enige i påstanden om at ”medarbeidersamtale er et godt verktøy for å snakke om karriere” (Hope 2010).

Med bakgrunn i resultatene fra undersøkelsene foreslår komiteen følgende tiltak:

- **Ledere med personalansvar (eller delegert til forskningsgruppeleder) skal ha årlige medarbeidersamtaler hvor karriereveiledning skal inngå som en vesentlig del av samtalen.**

Det er instituttleders ansvar at medarbeidersamtaler tilbys årlig, også til midlertidig tilsatte. Det er universitetet sentralt og institusjonens ansvar at ledere som gjennomfører medarbeidersamtalene får nødvendig opplæring slik at de er i stand til å utføre samtaler på en profesjonell måte. Samtidig er det lederens ansvar å tilegne seg denne kunnskapen ved å delta på opplæringen som tilbys.

Fagnær mentorordning

I tillegg til medarbeidersamtaler, kan etablering av en mentorordning være en supplerende ordning hvor karriere diskuteres. En mentorordning er et slags dialog/samarbeidsforhold mellom to personer hvor mentoren er en erfaren person med stor integritet som skal gi mottakeren (adepten) råd om hvordan han/ hun skal nå sine mål. Mentorene er professorer med lang erfaring og adeptene er forskere i rekrutteringsstillinger eller andre midlertidige vitenskapelige stillinger.

Komiteen forslår følgende tiltak:

- ***Det bør etableres fagnære mentorordninger med seniorforskere/professorer til postdoktorer og andre midlertidig ansatte med doktorgrad.***

4.6 Forskningsstrategi og forutsigbarhet - i hvilke fagområder blir det stillinger?

Innenfor flere fagområder kan det gå lang tid mellom hver gang det lyses ut faste stillinger. Forskertalenter som har gjennomført både doktorgraden og en postdoktorperiode ved UiB eller andre universiteter, risikerer å vente i mange år før det kommer en fast stilling innenfor deres fagområde og som de kan søke på. Når stillingen kommer, hender det at fagmiljøet har spesielle behov og at stillingen derfor spisses mot et bestemt fagområde. Dette er et problem for den enkelte forsker, og det er også grunn til å tro at universitetet mister talenter på denne måten. Situasjonen ville vært annerledes dersom det til en viss grad hadde vært mulig å forutsi hvilke fagområder institusjonen ønsker å satse på i framtiden, og sikre mer forutsigbarhet uten at det går på bekostning av fleksibiliteten som er avgjørende for akademiske institusjoner i utvikling. En viktig ambisjon for et forskningsuniversitetet er god balanse i finansiering av fri nysgjerrighetsdrevet forskning og strategiske satsinger. Forutsigbarhet kan sikres ved at forskningsstrategier omtaler rekruttering eksplisitt og hvilke fagfelt som skal styrkes, samtidig som en sikrer at andre fagområder gror fram gjennom de som ansettes i åpnere utlysinger. Et fagmiljø bør kunne redegjøre for hvorvidt de ønsker at bestemte satsingsområder skal prioriteres ved ansettelse i ulike stillingskategorier. Ca. 80 % av både de midlertidige og fast ansatte mener at formidling av universitetets forskningsstrategi vil bedre muligheten for karriereplanlegging (Hope 2010).

Komiteen forslår følgende tiltak:

- ***For å synliggjøre reelle karrieremuligheter ved universitetet bør fakulteter og institutter utarbeide langsiktige forskningsstrategiske planer. Disse må innholde et eget punkt om rekruttering og spesielt synliggjøres for yngre forskere.***

4.7 Med doktorgrad til jobb i offentlige etater, skoleverk, kulturinstitusjoner, industri og næringsliv

Universitetet skal utdanne til forskning og forskningsbasert undervisning, men også til yrker utenfor akademia. For å skape bedre oversikt og muligheter til karriereplanlegging for ph.d. - kandidater er det viktig å orientere på et tidlig tidspunkt om at det er mest sannsynlig at de vil fortsette sin karriere utenfor akademia. Karriererådgivning er i stadig større grad etablert for bachelor - og mastergradsstudenter, men ikke for ph.d. - kandidater. Komiteen foreslår å opprette karriererådgivning for forskerutdanningen og for midlertidig ansatte ved UiB. Hensikten er både å gjøre de ulike karrieremulighetene mer synlige for de som tar sikte på en doktorgrad tidlig i studiet, samt gjøre omverden oppmerksom på gevinsten ved å ansette arbeidskraft med forskerutdanning. Det fremkommer i undersøkelsen til de midlertidig ansatte at 40-53 % vurderer institusjoner utenfor universitetet som aktuelle arbeidsplasser. Dette gjelder ansatte ved samtlige fakulteter, med lavest andel på HF (Hope 2010). Tilrettelegging av informasjon om karrieremuligheter utenfor akademia bør være en av oppgavene til det nnyopprettede *Kontor for samfunnskontakt*, og dette bør være en sentral del når

handlingsplanen om UiB og omverden skal iverksettes. Men fagmiljøene må også bidra til å synliggjøre den kompetansen doktorer har for en karriere utenfor universitetet.

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- ***Universitetsledelsen har et overordnet ansvar for at omverden får kunnskap om hvilke kvalifikasjoner en doktorgrad gir.***
- ***Det bør opprettes et ressurscenter for systematisk karriereveiledning på doktorgradsnivå. Dette bør opprettes sentralt, men i tett samarbeid med fagmiljøene på fakultets- og instituttnivå.***

Eksternweb som redskap for synliggjøring av karrieremuligheter

Universitetet kan benytte eksternweben til å informere om karrieremuligheter for doktorer. Spørreundersøkelsen blant midlertidig ansatte viste at 75 % ønsker dette (Hope 2010). Ved å opprette lenke til denne fra forsiden www.uib.no, kan UiB gi både egne ansatte og potensielle søkere nødvendig og utfyllende informasjon. Informasjonen kan tilpasses forskjellige målgrupper ved å differensiere mellom administrative, tekniske og vitenskapelige karriereveier innenfor og utenfor universitetet.

Alumni

Universitetet i Bergen utdanner hvert år studenter og kandidater som går ut i arbeidslivet og fyller sentrale posisjoner innenfor ulike sektorer. Kandidatene kan i fremtiden også være en viktig ressurs for universitetet dersom kontakten vedlikeholdes gjennom alumnivirksomhet. *Handlingsplanen for Universitetet i Bergens forhold til omverden* foreslår som tiltak å utvikle en struktur for alumnivirksomhet som sikrer oppfølging av uteksaminerte kandidater innenfor alle fagmiljøer gjennom målrettede tiltak som fører til utveksling av kompetanse mellom universitet og arbeidsliv. Arbeidet med strukturering av alumnivirksomhet både på master- og doktorgradsnivå er påbegynt gjennom det nyopprettede alumnirådet. Kontakten kan bli en viktig merverdi for doktorer fra UiB som kan opprettholde faglig kontakt med UiB, men også for UiBs mulighet til å ha oversikter over potensielle arbeidsplasser for doktorer.

Komiteen forslår i tilknytning til alumnivirksomhet følgende tiltak:

- ***Det bør etableres alumninettverk på fakultetsnivå mellom UiB og UiB-doktorer. Det bør også gjennomføres jevnlig undersøkelser som viser hvor de som disputerer ved UiB får jobb og hvordan mulighetene endrer seg over tid.***

Respondentene i undersøkelsen kan nås ved å etablere langsiktig kontakt mellom universitetet og doktorandene.

Hospitering for ph.d. - kandidater hos ekstern arbeidsgiver

Universitetet i Bergen ønsker å styrke kontakten og samhandlingen mellom fag- og forskningsmiljøene og sentrale aktører innen kultur-, samfunns- og næringsliv i regionen. Den årlige Christiekonferansen og universitetets målrettede fokus på å styrke samhandlingen med omverden er en viktig del av universitetets samfunnsoppdrag. En sentral oppgave for UiB som forskningsuniversitet er å formidle kunnskap og kompetanse til omverden. Forskningsuniversitetets omfattende produksjon av ph.d. - kandidater er en underutnyttet ressurs der forholdene i liten grad er lagt til rette for at kandidater får inngå i faglig

samhandling med virksomheter utenfor universitetet. Etersom kun en begrenset andel av de nye ph.d. - kandidatene kan gjøre regning med en fortsatt karriere ved universitetet, er det viktig både for kandidatene, universitetet og omverden at en legger til rette for å synliggjøre hvordan forskning og utdanning kan bidra til nyskaping og kunnskapsutvikling i regionen. Det bør derfor etableres incentiver som kan stimulere ph.d. - kandidater til å arbeide utenfor akademia og likeledes stimulere samfunns- og næringsliv til å oppsøke universitetet for å rekruttere ph.d. - kandidater til egen virksomhet. En mulig vei kan være å åpne for at ph.d. - kandidater kan søke om å få bruke deler av pliktarbeidet inn mot kultur, samfunns- eller næringsliv i regionen.

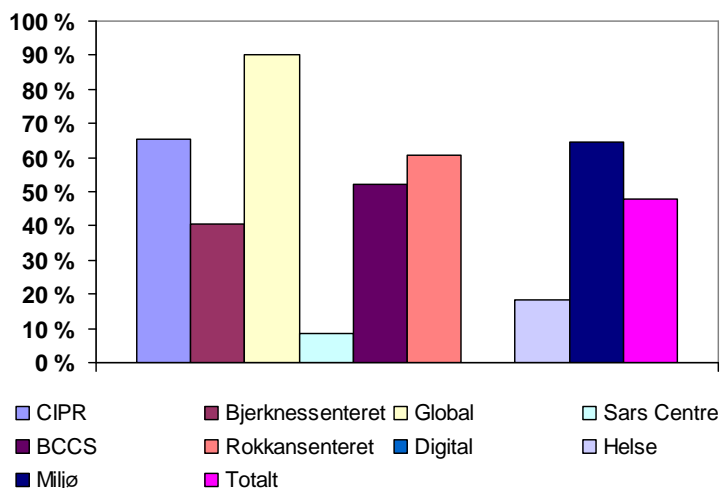
Komiteen foreslår følgende:

- ***Ph.d. - kandidater bør kunne få anledning til å bruke deler av pliktarbeidet til å hospitere hos en potensiell ekstern arbeidsgiver.***

4.8 Samspill med forskningsmiljøer utenfor universitetet

I Bergen finnes 4 av landets 62 institutter i instituttsektoren. Sammenlignet med Oslo og Trondheim har Bergen en svært liten instituttsektor. *Handlingsplanen for Universitetet i Bergens forhold til omverden* har formulert som tiltak at *universitetet skal ta initiativ til å etablere en systematisk kontakt mellom ledere av enhetene i instituttsektoren i Bergen, for å styrke samarbeidet mellom universitetet og instituttene og utvikle forskningsbyen Bergen.* Tilhørighet i instituttsektoren gir viktige møteplasser i forskningssystemet. UiB bør bidra til videre utvikling og styrking av randsoneselskapene og instituttmiljøene slik at forskernes karrieremuligheter og karriereplanlegging forbedres gjennom gjensidig samarbeid og mobilitet. Nye doktorer kan eksempelvis ansettes i forskningsmiljøer utenfor universitetet for så å komme tilbake til UiB i postdoktor- eller tenure track-stilling. Dette kan være en kvalifiseringsvei til fast ansettelse enten ved eller utenfor universitetet.

De største forskningsmiljøene utenfor universitetet og som UiB har hatt langvarig og godt samarbeid med er Uni Research, Havforskningsinstituttet og Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning (NIFES), Haukeland Universitetssykehus, Christian Michelsen Research (CMR), Christian Michelsens Institutt (CMI), Innovest og Kreftforeningen. Uni Research er et forskningsselskap eid av UiB og er viktig som arbeidsplass for høyt utdannet arbeidskraft i Bergen. For universitetet i Bergen har Uni Research strategisk betydning, med omfattende samarbeid om forskning innenfor universitetets forskningsområder. Forskningsselskapet gir arbeidsplasser og karrieremuligheter for mange forskere, og er også en rekrutteringsbase til faste vitenskapelige stillinger ved universitetet. UiB og Uni Research samarbeider om større og mindre forskningsprosjekter, og i mange tilfeller er det tverrfaglige og tverrinstitusjonelle prosjekter. Det nære samarbeidet med Uni Research er svært viktig for rekrutteringen til UiB. 48 % av Uni Research sine ansatte har vært studenter, ph.d. - kandidater, postdoktorer eller forskere ved UiB (jf. figur 4.8.1) I antall utgjør dette 119 personer av totalt 248 ansatte.



Figur 4.8.1: Andel vitenskapelig ansatte (%) i Uni Researchs avdelinger som er rekruttert fra UiB (kilde: Uni Research november 2009).

Tall innhentet fra NIFES viser at 51 ansatte har hovedfag eller doktorgrad fra Universitetet i Bergen. Ved Havforskningsinstituttet er det 168 vitenskapelige ansatte, og 118 av disse har doktorgrad fra UiB (januar 2010). I de fleste forskningsavdelingene ved Havforskningsinstituttet er det også tilsatt ph.d. - kandidater som er opptatt på doktorgradsprogrammene ved Det matematisk - naturvitenskapelige fakultet ved UiB.

*Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved UiB 2007 – 09*¹⁶ inneholder en rekke virkemidler for å øke rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger, deriblant insentivmidler til institutter som tilsetter kvinner i faste vitenskapelige stillinger og II - stillinger. Handlingsplanen oppfordrer til å tilsette særlig godt kvalifiserte kvinnelige forskere som professor II eller førsteamanuensis i bistilling uten utlysning til svært mannsdominerte fagmiljøer. Hensikten er på den ene siden å gi studentene gode rollemodeller og slik bidra til å bedre rekrutteringen til fagene. I tillegg oppfordres professor II - ene til å være mentorer som kan gi kvinnelige forskerrekutter adgang til internasjonale nettverk, noe som er viktige karrierefremmende tiltak. Førsteamanuenser i bistilling rekrutteres først og fremst fra randsonen, og de kan bidra til å rekruttere dyktige kvinnelige forskere derfra til universitetet.

Komiteen vil foreslå følgende tiltak:

- ***Styrke kjønnsbalansen og samspillet mellom UiB og Uni Research / randsonen gjennom opprettelse av bistillinger/ II-stillinger som vil føre til gjensidig kompetanseheving.***
- ***Før fornyelse etter to åremålsperioder i II-stilling bør det foretas en evaluering av stillingsinnehaver.***

Et styrket samspill vil ha merverdi både for universitetet og for instituttsektoren. Gjennom samarbeid kan det skapes mer og bedre forskning og flere faste stillinger i randsonen,

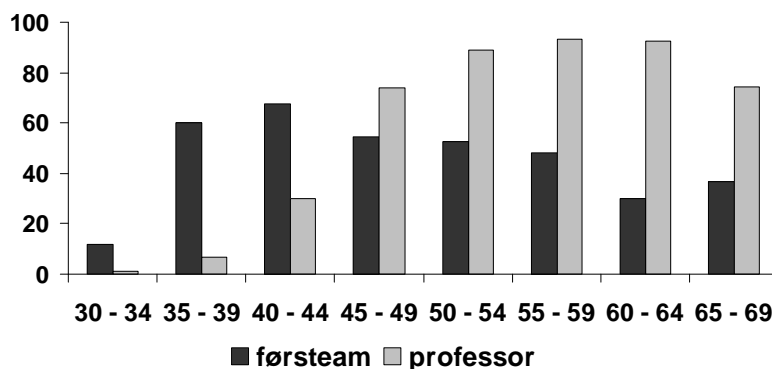
¹⁶ Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse skal revideres i løpet av 2010, men det er grunn til å tro at de tiltakene som er nevnt over, og som vurderes å ha hatt god effekt på rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger, vil videreføres. I tillegg til den sentrale handlingsplanen har fakultetene sine egne tiltaksplaner basert på de særlige utfordringene og mulighetene de ulike fagmiljøene står overfor. Les mer om disse på www.likestilling.uib.no

samtidig som det blir kompetanseheving for potensielle søkere til faste vitenskapelige stillinger ved UiB.

5. Avgang og nyrekruttering – muligheter og utfordringer

5.1 Vil UiB få et generasjonsskifte?

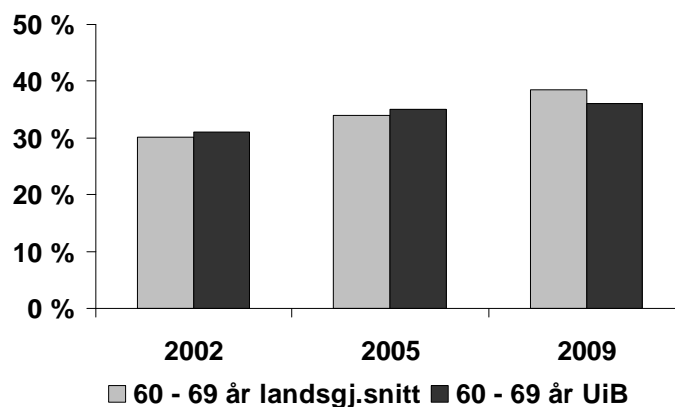
Det har lenge vært hevdet at universitetene i Norge har vært på vei inn i et generasjonsskifte, delvis forårsaket av den raske veksten i antall stillinger på 60- og 70-tallet¹⁷. Vi skal i kapittel 5 se litt nærmere på hvor stor avgang vi faktisk kan regne med ved universitetet i de nærmeste årene, og hvilke muligheter og utfordringer dette innebærer i forhold til nyrekruttering. Her vil vi også se nærmere på forskjeller mellom fagmiljøene. Til sist vil vi vurdere hva som kan gjøres for å bedre kjønnsbalansen innen forskning, særlig i vitenskapelige toppstillinger. Instituttene og forskningsgruppene er sentrale aktører når det gjelder nyrekruttering. Det er der den viktige strategiske planleggingen må gjøres i forhold til omstillinger og omprioriteringer, og det er også der det viktige arbeidet for å bedre kjønnsbalansen må foregå.



Figur 5.1.1: Antall førsteamanuenser og professorer ved UiB etter alder, 2009.

Det er naturlig nok blant professorene vi finner den største gruppen eldre. Både ved UiB og på landsbasis har andelen professorer over 60 år økt i flere år og denne tendensen ser ut til å ville fortsette enda i noen år fremover. Andelen professorer over 60 år nærmer seg 40 % på landsbasis, men er noe lavere ved UiB (se figur 5.1.2).

¹⁷ Allerede i NOU:28 *Med viten og vilje* omtales fremtidig aldring og erstatningsbehov som en problemstilling. Mange dokumenter har seinere omtalt det kommende generasjonsskiftet og de mulighetene og utfordringene dette ville by på, for eks. Kif-komiteen (2007): *Kjønnsbalanse i akademia – gylne muligheter*.



Figur 5.1.2: Andel professorer over 60 år i Norge og ved UiB i 2002, 2005 og 2009.

Ved universitetene i Norge er det få som har faste vitenskapelige stillinger før fylte 40 år. Vi tar utgangspunkt i aldersfordelingen i summen av førsteamanuenser, professorer og instituttledere når vi vil analysere om aldersstrukturen blant vitenskapelige stillinger ved UiB tilsier at vi kan vente et generasjonsskifte. Med et generasjonsskifte forstås at det er betydelig større andel av staben som er over 60 år enn for aldersgruppene yngre enn 60 år.

Tabell 5.1.1: Aldersfordeling blant professorer, førsteamanuenser og instituttledere ved UiBs fakultet.

Aldersgruppe	< 40 år	40 – 49 år	50 -59 år	≥ 60 år	Sum årsverk
BM	18 %	9 %	32 %	41 %	22
HF	11 %	27 %	32 %	30 %	186
JUS	27 %	41 %	21 %	11 %	28
MN	12 %	30 %	30 %	29 %	219
MO	3 %	22 %	39 %	35 %	190
PSYK	7 %	31 %	43 %	19 %	72
SV	9 %	31 %	33 %	26 %	118
Totalt					835

Tabell 5.1.1. viser at begrepet generasjonsskifte bør modifiseres når det gjelder UiB. Utenom BM, som er en liten avdeling med 22 årsverk, og til en viss grad ved noen institutter ved Det Medisinsk - odontologisk fakultet, er aldersstrukturen i den vitenskapelige staben ved UiB ikke sterkt skeiv mot aldersgruppen 60 år og eldre. UiB vil heller få en mer jevn avgang som også gir muligheter for jevn nyrekruttering. Det er ingenting som tyder på at det i de kommende årene blir betydelig flere utlyste stillinger enn normalt og som kan tilskrives et generasjonsskifte. For JUS og PSYK, UiBs yngste fakulteter, er det heller trekk som tyder på at aldersstrukturen er skeiv mot yngre aldersgrupper, og at det her kan bli færre utlysinger enn normalt.

Selv om UiB ikke kan sies å stå overfor et generasjonsskifte, er det likevel mange som vil gå av med pensjon i årene fremover. Mange av disse har i dag faglige lederfunksjoner og det er viktig at universitetet som helhet og de enkelte fagmiljøene har god oversikt over hvor stor avgang de må regne med i årene som kommer, og legger opp til en strategi for å møte denne.

Våre data tyder på at dersom det skal være mulig å tydeliggjøre karriereløp og muligheter for midlertidig tilsatte, så er det svært viktig at instituttene utvikler faglige strategier som er tydelige på de viktigste fagretninger UiB vil satse på og hvor stillingene som blir ledige ved aldersavgang planlegges å prioriteres. Komiteen er klar over at universitetets egenart tilsier at det ikke vil være mulig å gjennomføre detaljplanlegging for alle stillinger over lengre perioder. Likevel bør det være mulig å ha en overordnet strategiplanlegging som tar høyde for at noen fagområder er spesielt viktige for UiB.

En demografisk ”yngrebølge” og økt studietilbøyelighet er også under utvikling, og vil føre til at antall studenter stiger en god del i årene som kommer. En arbeidsgruppe oppnevnt av Kunnskapsdepartementet mener aldersavgangen kombinert med ”yngrebølgen” vil bli en krevende personalmessig utfordring som både innebærer nyrekruttering og kompetanseutvikling hos ansatte for å erstatte tap av kompetanse. De foreslo derfor blant annet at aldersavgangen bør benyttes til å styrke arbeidsvilkår og driftsmidler for vitenskapelig ansatte, redusere antall midlertidig ansatte og realisere institusjonenes strategi for faglig utvikling.¹⁸

5.2 Usikkerhet om avgang?

Siden pensjonsalderen varierer fra 62 til 70 år, vet vi ikke hvor mange som vil gå av hvert år fremover. Det skaper litt mindre forutsigbarhet når universitetet skal vurdere erstatningsbehovet. Det vi vet er at det er professorene som sitter lengst i stillingene sine og har den høyeste gjennomsnittsalderen. Gjennomsnittsalder for pensjonering blant professorene er 64 år for AFP og 70 år for alderspensjon. Mange ønsker å fortsette som emeritus etter fylte 70 år.

Rekrutteringen til professorstillingene skjer enten gjennom utlysning, bedømming og ordinære ansettelsesvedtak eller ved kompetanseopptrykk.¹⁹ Ansettelse uten utlysning (kalling) skjer særlig i II-stillingene.

Tabell 5.2.1. Ansettelser og professoropptrykk ved UiB i 2008 og 2009. (Ekstern rekruttering: Personer som ikke hadde stilling ved UiB på ansettelsestidspunktet.)

Stillinger	Totalt		Ekstern rekruttering		Kvinner i %	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Professor- ordinære ansettelser	10	11	70 %	27 %	-	45 %
Professor- kompetanseopptrykk	21	28	-	-	43 %	46 %
Professor II - ordinære ansettelser	14	13	100 %	69 %	36 %	31 %
Professor II - uten utlysning	37	26	86 %	92 %	30 %	19 %
Førsteamanuensis	38	37	63 %	41 %	45 %	43 %
Førsteamanuensis- uten utlysning ²⁰	5	15	20 %	80 %	80 %	53 %
Postdoktor	67	76	63 %	58 %	37 %	50 %

De siste årene har andelen professoropptrykk økt vesentlig sammenlignet med ordinære ansettelser. Nesten halvparten av alle professorene ved UiB har blitt professor etter denne ordningen. I løpet av 2009 ble det tilsatt 11 professorer gjennom ordinær utlysning. Tre av disse var eksternt rekruttert og åtte var rekruttert fra andre forskerstillinger ved UiB. 28 ble professorer gjennom opptrykksordningen. Det totale antallet professorer er det samme som

¹⁸ *Handlingsrom for kvalitet, februar 2010*

¹⁹ Bare intern rekruttering

²⁰ Noen av disse er førsteamanuenser i deltidsstilling

året før, dvs. at all avgang har blitt erstattet om vi ser universitetet som en helhet. Siden de fleste nye har kommet gjennom opprykk, kan man likevel ikke konkludere med at dette skyldes en bevisst strategi fra fagmiljøene sin side.

Ved avgang velger noen institutter å rekruttere postdoktorer for å sikre seg yngre forskere i stedet for å lyse ut professorstillinger. Komiteen foreslår at fagmiljøene må utarbeide langsiktige strategiske planer som skal se på behov for nyrekruttering i forhold til forventet avgang og faglige prioriteringer (se kap. 4.6, s.38). I den forbindelse vil komiteen også foreslå at universitetet utvikler en god seniorpolitikk som både kan ivareta de eldre ansatte, sikre at nødvendig kompetanse opprettholdes og samtidig sikre fornyelse i den vitenskapelige staben.

Komiteen foreslår følgende tiltak:

- ***Universitetet bør ha en aktiv seniorpolitikk for å sikre fornyelse i den vitenskapelige staben***

5.3 Utfordringer for fagmiljøene

Avgangen varierer mellom fagmiljøene. Walløe-rapporten ²¹ pekte ut matematikk, kjemi og fysikk som fagområder hvor aldersavgangen kan være problematisk, og pekte samtidig på at aldersavgangen også kunne gi muligheter for omstilling og omprioriteringer.

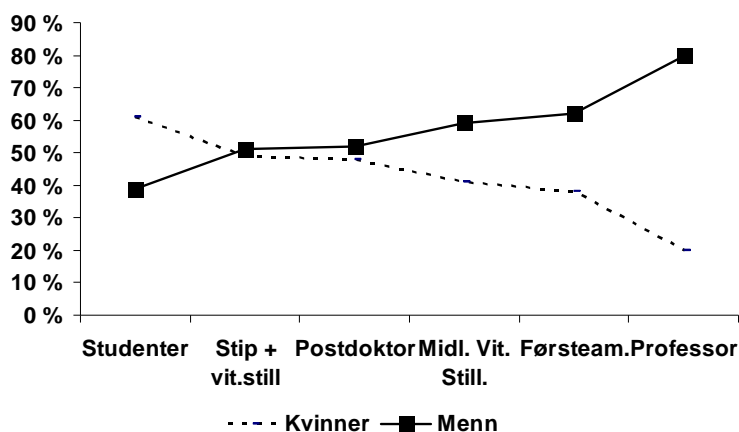
I kapittel 5.1. modifierer vi temaet generasjonsskifte. Selv om det ved UiB viser seg å være jevn avgang med mulighet for nyrekruttering for universitetet samlet sett, så er det likevel fakultetsvise forskjeller relatert til kjønnsbalansen blant de som kommer til å gå av for aldersgrensen i kommende 10-årsperiode. Det HF som har flest kvinner i den eldste aldersgruppen. HF har i dag en kvinneandel på 32 % blant professorene, men mange av disse nærmer seg pensjonsalder. For HF vil det være en utfordring å øke nyrekrutteringen av kvinner til slike stillinger i årene som kommer, dersom de skal opprettholde kvinneandelen på 32 %. At de har et relativt godt rekrutteringsgrunnlag med 45 % kvinner blant førsteamanuensene og 68 % blant postdoktorene, styrker imidlertid mulighetene for å oppnå bedre kjønnsbalanse også blant professorene, ikke minst gjennom opprykksordningen. (Likestillingsstatistikk for UiB, 2009)

MN- fakultetet derimot har svært få kvinner i de høyeste aldersgruppene, og derfor vil en mer kjønnsbalansert nyrekruttering kunne føre til en bedre kjønnsbalanse her. Andel kvinnelige førsteamanuenser på MN- fakultetet har økt fra 13 til 22 % de siste fem årene og blant postdoktorene har den økt fra 26 til 34 % i samme tidsrom (ibid).

5.4 Hvordan skape bedre kjønnsbalanse blant det vitenskapelige personalet?

Dersom universitetet skal nå sitt mål om bedre kjønnsbalanse blant det vitenskapelige personalet, er det nødvendig å rette oppmerksomheten mot alle ledd i rekrutteringsprosessen til slike stillinger. Rekrutteringsgrunnlaget til vitenskapelige stillinger er nå godt, men universitetet mister kvinner på alle nivåer etter studiene. Det er særlig overgangene fra student til stipendiat og fra rekrutteringsstilling til fast stilling som er ser ut til å være sårbare faser.

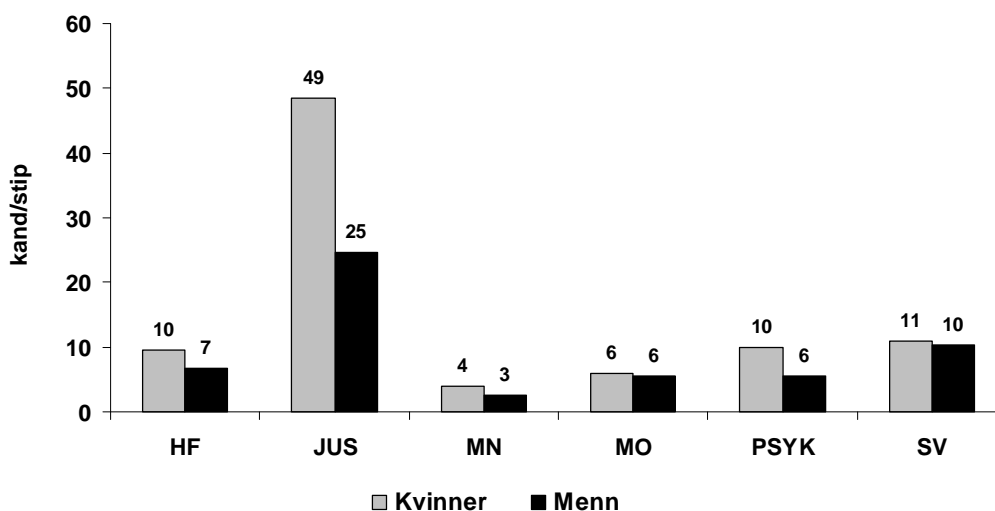
²¹ Det norske vitenskapsakademi (2008): *Evne til forskning*. Norsk forskning sett innenfra.



Figur 5.4.1. Andel kvinner og menn på ulike trinn på den akademiske karrierestigen ved UiB i 2009.²²

Figuren over er egnet til å beskrive det som ofte kalles "the leaky pipeline", hvor kvinner faller fra på hvert trinn på "karrierestigen" sammenlignet med menn. Kvinnene utgjør nærmere 60 % av de som fullfører studiene, men bare 49 % av ph.d. - kandidatene. Andel kvinner holder seg imidlertid jevnt i rekrutteringsstillingene. I overgangen mellom postdoktor og til faste vitenskapelige stillinger finnes en del midlertidige stillinger som forskere og førsteamanuenser, og her synker andelen kvinner ytterligere. Blant førsteamanuensene i fast stilling synker andel kvinner til 38 %. Andel kvinner blant professorene er fremdeles svært lav, selv om det har gått over 30 år siden kvinnene utgjorde vel halvparten av studentene.

Figur 5.4.2 viser forholdet mellom antall stipendiater og *uteksaminerte* kandidater i 2009 for menn og kvinner etter fakultet. Her er estimert en gjennomsnittlig stipendiatperiode på 3,5 år.



Figur 5.4.2: Antall uteksaminerte master- og profesjonskandidater pr stipendiat etter kjønn og fakultet ved UiB i 2009.²³

²² Stip + vit.still.= stipendiat, universitetslektor, amanuensis, vitenskapelige assistent, førstelektor og høyskolelektor. Midl. vit. still. = Forsker + førsteamanuensis i midlertidige stilling.

På alle fakulteter er det flere kvinnelige kandidater pr kvinnelig stipendiat enn mannlige kandidater pr mannlig stipendiat. Det kan også uttrykkes slik at det er mer sannsynlig at menn som begynner på universitetet kommer til å gjøre en akademisk karriere enn deres kvinnelige medstudenter. Figuren viser også at det er størst sjans til å få stipendiatstillinger i realfag og medisin. Det er også i disse fagområdene det er flest eksternt finansierte prosjekter, og som det er knyttet stipendiatstillinger til. Det juridiske fakultet er i en særstilling med svært få stipendiatstillinger i forhold til uteksaminerte kandidater. De fleste jurister velger å gjøre karriere utenfor akademien.

I *Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse* vedtatt i 2007, hadde universitetet som mål å ha *minst 50 % kvinner blant de nytilsatte i alle vitenskapelige stillinger*. Selv med en helt kjønnsbalansert nyrekruttering kan det ta lang tid før målet om kjønnsbalanse er nådd for de vitenskapelige toppstillingene. Tallene for de to siste årene viser imidlertid en sterk forbedring i nyrekrutteringen, selv om målet om 50 – 50 kjønnsbalanse blant nytilsatte ikke er nådd for alle stillingsgrupper. Av de 39 nye professorene i 2009 utgjorde kvinnene 45 %, og andelen var omtrent like stor både i ansettelser og professoropptrykk. Avgangen var imidlertid nesten like stor, slik at andel kvinner blant professorene bare økte med 0,5 % totalt.

Et forslag som kan bidra til å styrke kjønnsbalansen i fagmiljøene, er å lyse ut en ny stilling som førsteamanuensis når en professor går av for aldersgrensen. Det vil øke tilfanget av søkere og dermed også sjansen for å få flere kvinner blant søkerne. I løpet av få år kan disse kvalifisere seg videre til professorstillinger.

Komiteen vil foreslå følgende tiltak:

- ***For å styrke yngre forskeres karrieremuligheter og bedre kjønnsbalansen, bør frigjorte stillinger vurderes å bli utlyst som førsteamanuensis i stedet for professor.***

Et annet forslag til tiltak som kan bidra til å få flere kvinner til å søke stillinger ved universitetet, har vært å opprette søkekomiteer bestående av personer med god oversikt over de aktuelle fagfeltene og som kan oppmuntre og motivere kvinnelige forskere til å søke. Ser vi på resultatene fra spørreundersøkelsen som ble foretatt i forbindelse med komiteens arbeid, var det en tendens til at kvinner i større grad enn menn ønsket at veiledere, instituttledere og forskningsledere skulle tydeliggjøre karriereveier for dem. Dette bekreftes også av flere instituttledere²⁴ som har arbeidet bevisst og aktivt for å rekruttere kvinner inn i særlig mannsdominerte fagmiljøer. Ved NTNU har de vedtatt å bruke lete - og finnekomiteer som skal sørge for at det er kvalifiserte kvinner som kan søke ledige stillinger. Det skal letes både nasjonalt og internasjonalt. Vi har imidlertid vært bekymret for at dette kunne føre til en ytterligere byråkratisering av søkeprosessen, og foreslår heller at fagmiljøene oppfordres til å lete etter aktuelle søkere uten at de nedsetter letekomiteer formelt.

²³ Alle beregningene i dette kapittelet er gjort på basis av tall fra DBH og opplysninger om nyansettelser fra fakultetene.

²⁴ Bl.a. Tor Grande, Institutt for materialteknologi ved NTNU og Jan Petter Hansen ved IFT/UiB. Kilde: Kif (Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning) 2010: *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse*.

Komiteen vil foreslå følgende tiltak:

- ***Der det er nødvendig å bedre kjønnsbalansen bør det letes aktivt, også internasjonalt, etter gode søkere.***

Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse ved UiB²⁵ inneholder en rekke virkemidler for å øke rekrutteringen av kvinner til faste vitenskapelige stillinger²⁶, deriblant kvalifiseringsstipend til kvinnelige forskere og insentivmidler til institutter som tilsetter kvinner i faste vitenskapelige stillinger og II - stillinger. Tiltakene i kapittel 4.7 i denne rapporten er også tiltak som vi mener vil bidra til å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger på sikt.

²⁵ Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse skal revideres i løpet av våren 2010, men det er grunn til å tro at de tiltakene som er nevnt over, og som vurderes å ha hatt god effekt på rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger, vil videreføres. I tillegg til den sentrale handlingsplanen har fakultetene sine egne tiltaksplaner basert på de særlige utfordringene og mulighetene de ulike fagmiljøene står overfor.

²⁶ Hvert fakultet har også sine egne tiltaksplaner. Les mer om disse på www.likestilling.uib.no.