

UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Arkivkode:

Saksnr.: 2014/10292

Fakultetsstyresak: **83**

Møte: 11. desember 2014

HØRING – FORSLAG TIL FORSKRIFT OM ANSETTELSE PÅ INNSTEGSVILKÅR

Stortinget har gitt sin tilslutning til en endring i universitets- og høyskoleloven som åpner for etablering av en prøveordning med stillinger på innstegsvilkår, også omtalt som «tenure track»-stillinger.

Formålet med ordningen er å bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om kandidater internasjonalt gjennom større fleksibilitet i rekrutteringsarbeidet. Ordningen skal også kunne gi unge talenter forutsigbarhet gjennom et langvarig ansettelsesforhold, hvor man kan kvalifisere seg til fast ansettelse ved å oppfylle på forhånd fastsatte kriterier.

Kunnskapsdepartementet har foreslått en prøveordning begrenset til 300 stillinger i UH-sektoren samlet, som skal fungere parallelt med nåværende ansettelsesordninger. På denne bakgrunn har departementet utarbeidet forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, og denne er nå på høring.

Vedlagt finnes forslag til høringsuttalelse fra fakultetsledelsen. Fakultetsledelsen ønsker å se innstegsstillinger i sammenheng med rekrutteringsprogrammet til Bergens forskningsstiftelse (BFS) og har derfor bedt om innspill fra BFS i tillegg til fra instituttlederne. Det er tatt hensyn til innspillene i forslaget som er utarbeidet.

FORSAG TIL VEDTAK

Fakultetsstyret sluttet seg til fakultetsledelsens forslag til høringsuttalelse knyttet til forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, med de merknader som framkom i møtet.

Bergen, 5. desember 2014/KRB

Bjørn Åge Tømmerås
fakultetsdirektør

Vedlegg

1. Forslag til høringsuttalelse
2. Oversendelse fra universitetsdirektøren av 29. oktober 2014

§ 1 Formål

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av særlig talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

Synspunkt

På samme måte som i proposisjonen¹ (Prop. 59 L 2013-2014) bør det også i forskriftens formål understrekes at ordningen "særlig tar sikte på å lette rekrutteringen av talenter til toppforskningsmiljøene".

En forutsetning for å kunne ta i bruk ordningen ved en institusjon som omfattes av universitets- og høyskoleloven, blir således at institusjonen må identifisere ett eller flere slike toppforskningsmiljøer som det ønsker å rekruttere forskertalenter til, evt. som et ledd i å bygge opp et toppforskningsmiljø. Slik formålet nå er formulert er målsettingen ikke gjengitt tydelig i forskriftsutkastet.

§ 2 Ansettelsesordninger

En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er at det ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden.

Synspunkt

Det å ha en forutsetning knyttet til tidspunkt for disputas er nødvendig, men perioden på 5 år er for kort, og må utvides slik at den er i samsvar med internasjonale talentrekrutteringsprogram som ERC Starting Grant. Vi forventer at vanlige regler for utvidet periode som følge av rettighetsfestede permisjoner også vil gjelde for denne ordningen.

I tillegg kan man vurdere å sette en øvre aldersgrense for tilsetting i innstegsstilling, jfr. ERC Starting Grant.

Institusjonene kan velge mellom følgende to modeller for ansettelse på innstegsvilkår:

a) Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en kombinert undervisnings- og forskerstilling.

eller

b) Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling.

Postdoktorstillingen brukt ved ansettelse på innstegsvilkår er en kombinert undervisnings- og forskerstilling der oppgaver, resultater og krav følger denne forskrift.

Ansettelse på innstegsvilkår kan kun skje når stillingen har vært bredt utlyst nasjonalt og internasjonalt.

¹ Prop. 59 L (2013–2014) Forslag til lovvedtak - Endringer i universitets- og høyskoleloven

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/prop/2013-2014/Prop-59-L-20132014.html?id=754603>

Ordningen med opprykk til professor etter kompetanse gjelder ikke for perioden vedkommende er åremålsansatt på innstegsvilkår.

Synspunkt

Kandidater som har lyktes i internasjonale konkurranser for talentrekruttering, for eksempel ERC Starting Grant, Bergen Forskningsstiftelses Rekrutteringsprogram eller lignende, må kunne innplasseres i en innstegsstilling uten ytterligere utlysning.

For at ordningen skal få den effekt på rekruttering som er tiltenkt (§1), er det viktig at institusjonene får anledning til å utlyse stillingene med krav for tilsetning som ligger over minimumsnivået for normal kunngjøring. Det må også være anledning til å stanse en tilsettingsprosess dersom en ikke får søkere til stillingen som har faglige kvalifikasjoner og potensial utover det som normalt forventes for tilsvarende ordinære stilling.

Modell a) er etter vårt syn lite egnet til å oppnå hensikten med ordningen og bør utgå. En målsetting om å rekruttere talenter også i internasjonal konkurranse, til toppforskningsmiljøer, oppnås neppe med å tilby talentene fast ansettelse som førsteamanuensis i løpet av en 6-7-årsperiode etter innstegspostdoktor. Dersom modell a) likevel opprettholdes, er det uklart hvorvidt det å allerede ha hatt en ordinær postdoktorperiode ved samme institusjon ekskluderer fra å tilsettes som postdoktor på innstegsvilkår. Vi mener at det i så fall må gjøres unntak for bestemmelsen om maksimalt en postdoktorperiode ved samme institusjon ved tilsetning i postdoktorstilling på innstegsvilkår.

Modell b) er bedre egnet til formålet, men vi vil foreslå endringer på følgende punkter:

- Innlåsnings effekter må unngås. En ordning som "låser" fremragende talenter til samme stillingskategori i 6-7 år vil neppe være attraktiv for de beste internasjonale talentene. En god karriereutvikling, også underveis i innstegsperioden, må stimuleres.
- Det normale bør etter vårt syn være at man ansetter i førsteamanuensisstilling, men med åpning for at det på enkelte fagfelt (for eksempel en del humanistiske fag og jus), kan være mulig med en kombinasjon av postdoktor og førsteamanuensis.
- Det bør åpnes for at institusjonen kan ta initiativ til å ansette kandidaten i professorat tidligere enn først planlagt. Man kan tenke seg situasjoner hvor kandidaten har en særdeles god progresjon, og får mer attraktive tilbud fra konkurrerende institusjoner nasjonalt eller internasjonalt. Videre kan det være at institusjonen får ledig et professorat (eller oppretter et nytt) på det aktuelle fagfelt tidligere enn først planlagt. Det kan være gode grunner for at gjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ikke skal gjelde i perioden kandidaten er ansatt på innstegsvilkår, ikke minst for å forhindre at kandidaten opparbeider seg rettigheter som ikke er knyttet til fremragende resultater / arbeidsavtalens kvalitetskriterier. MEN, forskriften bør gi institusjonene et verktøy for å kunne rekruttere kandidaten til professorat tidligere enn først planlagt.

§ 3 Arbeidsavtalen

I arbeidsavtalen fastsettes hvilke resultater, krav og kriterier kandidaten skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast ansettelse etter § 2a eller professor etter § 2b.

Institusjonen skal, med utgangspunkt i kapittel 1 i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, samt institusjonens egne utfyllende kriterier for tilsetting i førsteamanuensis- eller professorstilling, fastsette spesifiserte krav innen:

- forskning
- undervisning
- formidling
- akademisk ledelse, herunder evnen til å initiere og lede forskning.

Videre kan institusjonene stille krav ut fra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet det ansettes i, f.eks:

- internasjonal virksomhet
- søknader til EU
- evne til å tiltrekke seg/forskningsgruppen ekstern finansiering

I avtalen fastsettes også hvordan institusjonen skal bistå kandidaten med å oppfylle kravene som stilles (for eksempel forskningsressurser som utstyr og/eller personell til en forskningsgruppe, søknadsbistand, veiledning m.m.). Kandidaten må få avsatt nødvendig tid til de ulike oppgavene arbeidsavtalen omfatter.

Synspunkt

Kravene og kriteriene som fastsettes i arbeidsavtalen bør periodiseres. Den bør omfatte en forskningsplan som spesifiserer krav og kriterier som skal oppfylles innen midtveisevaluering. Avtalen justeres i lys av midtveisevaluering. Spesifiserte krav innen forskning bør omfatte krav til publikasjoner (kvalitative og kvantitative).

Ved tilsetting i stilling på innstegsvilkår må institusjonen ha anledning til å tilpasse omfanget av undervisningsforpliktelsen gjennom perioden, slik at denne ikke er til hinder for en forskningsintensiv innstegsperiode.

§ 4 Midtveisevaluering

Det skal gjennomføres en formell midtveisevaluering som skal være avsluttet før kandidaten har vært ansatt i fire år. Evalueringen skal gjennomføres med utgangspunkt i arbeidsavtalen. Styret for institusjonen, eller den styret gir myndighet, fastsetter nærmere bestemmelser om midtveisevalueringen. Med utgangspunkt i denne skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen.

Synspunkt

For å sikre kvalitet i rekrutteringsarbeidet må det legges inn en mekanisme som gir institusjonen mulighet for (under visse vilkår) å terminere ansettelsesavtalen om kandidaten klart ikke har oppfylt de krav og kriterier som ble fastsatt for første periode.

§ 5 Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal institusjonen sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomiteé innenfor kandidatens fagområde, og etter institusjonens regler om bedømming. Institusjonene kan bestemme at komiteen også skal bedømme den ansattes resultater på andre områder.

Bedømmingskomiteen skal ha tre medlemmer, og minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon. Bare ett medlem av bedømmingskomiteen kan være fra kandidatens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.

Vurderingen av om kandidaten oppfyller de øvrige kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen foretas etter regler fastsatt av styret eller den styret bemyndiger.

Synspunkt

I tillegg til bedømmelseskomiteen er det nødvendig at også institusjonen gis mandat til å vurdere måloppnåelse og egnethet før eventuelt tilbud om stilling skal kunne gis.

§ 6 Oppfølging og veiledning

Fram til midtveisevalueringen skal kandidaten få faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere. Institusjonen må sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den støtten som er nødvendig for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen. I siste del av perioden skal kandidaten følges opp på samme måte som øvrige ansatte.

Synspunkt

I stedet for "den støtten som er nødvendig" bør det stå: "den bistand som er avtalt, jfr. §3 siste avsnitt".

§ 7 Rett til fast ansettelse

Med utgangspunkt i den sakkyndig bedømmingen av forskningskompetansen, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, avgjør ansettelsesorganet for den aktuelle stillingen (§2a eller 2b) om kandidaten skal gis fast ansettelse. Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, skal kandidaten ansettes i fast kombinert undervisnings- og forskerstilling etter (§2a) eller professor etter (§2b).

Synspunkt

I siste setning foreslår vi at formuleringen "skal kandidaten ansettes" erstattes med "skal tilbys fast ansettelse".

§ 8 Åremålsansettelsen

Institusjoner under lov om universiteter og høyskoler kan ansette på innstegsvilkår i fagmiljøer som har rett til å gi doktorgradsutdanning innenfor kvantitative rammer fastsatt av departementet for den enkelte institusjon.

Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode på innstegsvilkår ved institusjoner under lov om universiteter og høyskoler.

I åremålskontrakten kan det ikke tas inn bestemmelser om ventelønn.

§ 9 Arbeidstid

De ansatte omfattes av de til enhver tid gjeldende lover og avtaler om arbeidstid, ferie og sykefravær.

§ 10 Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

Permisjoner kandidaten har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden.

§ 11 Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft straks.

Synspunkt

Vi har ingen merknader til §8-11.

Forslag til endringer i forskrift av 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

§ 2-1 første ledd, ny siste setning.

Førsteamanuensis ansatt i åremål på innstegsvilkår kan ikke søke om opprykk.

Synspunkt

Det kan være gode grunner for at gjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ikke skal gjelde i perioden kandidaten er ansatt på innstegsvilkår, ikke minst for å forhindre at kandidaten opparbeider seg rettigheter som ikke er knyttet til fremragende resultater/arbeidsavtalens kvalitetskriterier. MEN, institusjonene må gis verktøy for å kunne rekruttere kandidaten til professorat tidligere enn først planlagt.

Forslag til endringer i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

§ 1-2 Postdoktor

(1) Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Det kreves oppnådd doktorgrad for ansettelse.

(2) Bruk av stilling som postdoktor er begrenset til institusjoner som har rett til å tildele doktorgrad.

(3) Ved søknad om ansettelse i postdoktorstilling skal søkeren legge fram forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet. Forslaget skal også inneholde framdriftsplan. Det forutsettes at søkeren vil kunne gjennomføre prosjektet i løpet av ansettelsesperioden.

(4) Åremålsperioden skal være fra to til fire år. Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av eventuelt pliktarbeid.

(5) Det skal utarbeides plan for gjennomføring av prosjektet som ligger til grunn for ansettelse i postdoktorstilling. Planen skal inngå som del av eller vedlegg til arbeidskontrakt for åremålsansettelsen og skal omfatte prosjektbeskrivelse og framdriftsplan.

(6) Omfanget av eventuelt pliktarbeid må fastsettes i planen.

(7) Planen må inneholde opplysning om hvem som skal ha plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning. Både den som har ansvar for faglig rådgivning, og den ansatte har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om manglende gjennomføring av planen

Nytt siste ledd:

Ved ansettelse på innstegsvilkår gjelder ikke tredje til syvende ledd.

Synspunkt

Vi har ingen merknader til det nye siste ledd. Men det er uklart om § 2-1. *Åremålsansettelsen* (1) «Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode i samme stillingskategori ved samme institusjon» utelukker personer som har innehatt ordinær postdoktorperiode fra å tilsettes som postdoktor på innstegsvilkår ved samme institusjon. Vi mener det bør gjøres unntak fra denne bestemmelsen når det gjelder tilsetting som postdoktor på innstegsvilkår.



UNIVERSITETET I BERGEN

Universitetsdirektøren

Fakultetene
Universitetsmuseet
Organisasjonene ved UIB

Referanse

2014/10292-MAUHA

Dato

29.10.2014

Høring - forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Kunnskapsdepartementet har sendt på høring forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår.

Stortinget har gitt sin tilslutning til en endring i universitets- og høyskoleloven som åpner for etablering av en prøveordning med stillinger på innstegsvilkår, også omtalt som «tenure track»-stillinger. Formålet med ordningen er å bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om kandidater internasjonalt gjennom større fleksibilitet i rekrutteringsarbeidet.

Ordningen skal også kunne gi unge talenter forutsigbarhet gjennom et langvarig ansettelsesforhold, hvor man kan kvalifisere seg til fast ansettelse ved å oppfylle på forhånd fastsatte kriterier. I forskriftens § 2 første avsnitt er det tatt inn et forslag til bestemmelse om at doktorgraden må ha vært avlagt i løpet av de siste fem årene før ansettelse på innstegsvilkår. Departementet ber spesielt om synspunkter til denne bestemmelsen.

Departementet foreslår en prøveordning begrenset til 300 stillinger i UH-sektoren samlet, som skal fungere parallelt med nåværende ansettelsesordninger.

Vi ber om at kommentarer til saken er oss i hende senest **fredag 12. desember**.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen
rektor

Kjell Bernstrøm
kst. universitetsdirektør

Kopi
Forskningsadministrativ avdeling
Personal- og organisasjonsavdelingen

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Universitetsdirektørens kontor
Telefon 55 58 20 01
Telefaks 55 58 96 43

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Muséplass 1
Bergen

Saksbehandler
Maud Hansen
55588933

Vedlagte høringsliste

Deres ref

Vår ref

Dato

14/3947-

10.10.14

Høring - forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Kunnskapsdepartementet ber med dette om høringsinstansenes innspill til vedlagte forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. Høringsfristen er **10. januar 2015**.

I behandlingen av Prop. 59 L (2013-2014) Endringer i universitets- og høyskoleloven ga Stortinget sin tilslutning til en endring i loven som åpnet for etablering av en prøveordning med stillinger på innstegsvilkår, også omtalt som "tenure track" stillinger. Følgende endringer ble vedtatt:

§ 6-4 første ledd bokstav k) lyder:

stilling på innstegsvilkår

§ 6-4 femte ledd lyder:

For stillinger etter første ledd bokstav k kan departementet fastsette forskrift om vilkår for å ansette i stillingen og varighet. Oppnås de fastsatte kompetansekravene, skal vedkommende ansettes i fast stilling ved utløpet av åremålsperioden.

I proposisjonen understreket departementet at innstegsstillingen særlig tar sikte på å lette rekrutteringen av talenter til toppforskningsmiljøene.

En slik ordning ble opprinnelig foreslått i Meld. St. 18 (2012-2013) *Lange linjer – kunnskap gir muligheter*, der det heter: "Innstegsstillinger er et midlertidig tilsettingsforhold med en konkret og forutsigbar mulighet for tilsetting i fast stilling, så fremt den tilsatte har oppnådd en på forhånd definert kompetanse og resultater".

Kunnskapsdepartementet legger til grunn at prøveordningen skal bidra til at institusjonene får nye muligheter og større fleksibilitet i rekrutteringspolitikken. Institusjonene får et større ansvar for å medvirke til karriereutviklingen til den som ansettes gjennom oppfølging og ressurstilførsel, særlig i første del av åremålsperioden.

Samtidig skal ordningen gi unge talenter forutsigbarhet gjennom et langvarig tilsettingsforhold med oppfølging, der de kan kvalifisere seg til fast ansettelse ved å oppfylle kriterier som er fastsatt på forhånd. I § 2 første avsnitt er det tatt inn et forslag til bestemmelse om at doktorgraden må ha vært avlagt i løpet av de siste fem årene før ansettelse på innstegsvilkår. Departementet har mottatt ulike signaler om ønskeligheten av en slik bestemmelse, og ber særskilt om høringsinstansenes synspunkter.

Departementet mener at ordningen kan bidra til å utvikle både institusjonenes mulighet til å utøve strategisk ledelse og talentenes kompetanse innenfor undervisning og forskning m.m. I forslaget til forskrift er det derfor satt noen overordnede rammer, men samtidig lagt stor vekt på at institusjoner som benytter ordningen selv må utforme bestemmelser og kriterier for hvordan ordningen skal praktiseres ved egen institusjon.

Dette er en prøveordning, begrenset til 300 stillinger. Innstegsordningen vil fungere parallelt med nåværende ansettelsesordninger. Ved ledighet i en stilling, eller opprettelse av en ny stilling, må institusjoner som er tildelt innstegsstillinger selv vurdere om de vil utlyse denne på innstegsvilkår eller etter nåværende ansettelsesordninger. Lengden på åremålsperioden som er foreslått i høringsutkastet (6-7 år), innebærer at det kan foretas opp til 50 ansettelser på innstegsvilkår i universitets- og høyskolesektoren årlig, gitt at de 300 stillingene fordeles likt over perioden. Departementet tar sikte på å fordele stillingene til relevante institusjoner i én tildeling. Institusjoner som får tildelt stillinger må, ut fra egne behov, vurdere om de vil ansette i alle stillinger tidlig i perioden, eller spre dem slik at de årlig har stillinger som kan lyses ut.

Det vil ikke følge lønnsmidler med stillingene. Institusjonene finansierer selv både lønn og øvrige rammevilkår som avtales, som for eksempel utstyr, andre stillinger til en forskergruppe osv. innenfor tildelt ramme, eller med andre inntekter som egner seg til formålet.

Den nye forskriften gjør at det er nødvendig med mindre justeringer i forskrift av 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Forslag til endringer i disse forskriftene følger til slutt i høringsutkastet.

Departementet vil komme tilbake til spørsmålene om når ordningen skal evalueres og prosessen med søknader fra institusjonene som ønsker å benytte ordningen etter høringen.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
ekspedisjonssjef

Jana Weidemann
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Høringsutkast til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

§ 1 Formål

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekrutteringen av særlig talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

§ 2 Ansettelsesordninger

En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er at det ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden.

Institusjonene kan velge mellom følgende to modeller for ansettelse på innstegsvilkår:

- a) Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en kombinert undervisnings- og forskerstilling.
- eller
- b) Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling.

Postdoktorstillingen brukt ved ansettelse på innstegsvilkår er en kombinert undervisnings- og forskerstilling der oppgaver, resultater og krav følger denne forskrift.

Ansettelse på innstegsvilkår kan kun skje når stillingen har vært bredt utlyst nasjonalt og internasjonalt.

Ordningen med opprykk til professor etter kompetanse gjelder ikke for perioden vedkommende er åremålsansatt på innstegsvilkår.

§ 3 Arbeidsavtalen

I arbeidsavtalen fastsettes hvilke resultater, krav og kriterier kandidaten skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast ansettelse etter § 2a eller professor etter § 2b.

Institusjonen skal, med utgangspunkt i kapittel 1 i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, samt institusjonens egne utfyllende kriterier for tilsetting i førsteamanuensis- eller professorstilling, fastsette spesifiserte krav innen:

- forskning
- undervisning
- formidling
- akademisk ledelse, herunder evnen til å initiere og lede forskning.

Videre kan institusjonene stille krav ut fra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet det ansettes i, f.eks:

- internasjonal virksomhet
- søknader til EU
- evne til å tiltrekke seg/forskningsgruppen ekstern finansiering

I avtalen fastsettes også hvordan institusjonen skal bistå kandidaten med å oppfylle kravene som stilles (for eksempel forskningsressurser som utstyr og/eller personell til en forskningsgruppe, søknadsbistand, veiledning m.m.). Kandidaten må få avsatt nødvendig tid til de ulike oppgavene arbeidsavtalen omfatter.

§ 4 Midtveisevaluering

Det skal gjennomføres en formell midtveisevaluering som skal være avsluttet før kandidaten har vært ansatt i fire år. Evalueringen skal gjennomføres med utgangspunkt i arbeidsavtalen. Styret for institusjonen, eller den styret gir myndighet, fastsetter nærmere bestemmelser om midtveisevalueringen. Med utgangspunkt i denne skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen.

§ 5 Sluttevaluering

Før utløpet av åremålsperioden skal institusjonen sørge for en vurdering av om kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen er innfridd. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde, og etter institusjonens regler om bedømming. Institusjonene kan bestemme at komiteen også skal bedømme den ansattes resultater på andre områder.

Bedømmingskomiteen skal ha tre medlemmer, og minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon. Bare ett medlem av bedømmingskomiteen kan være fra kandidatens egen institusjon. Begge kjønn skal om mulig være representert i komiteen.

Vurderingen av om kandidaten oppfyller de øvrige kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen foretas etter regler fastsatt av styret eller den styret bemyndiger.

§ 6 Oppfølging og veiledning

Fram til midtveisevalueringen skal kandidaten få faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere. Institusjonen må sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den støtten som er nødvendig for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen. I siste del av perioden skal kandidaten følges opp på samme måte som øvrige ansatte.

§ 7 Rett til fast ansettelse

Med utgangspunkt i den sakkyndig bedømmingen av forskningskompetansen, og vurderingen av om øvrige krav i arbeidsavtalen er oppfylt, avgjør ansettelsesorganet for den aktuelle stillingen (§2a eller 2b) om kandidaten skal gis fast ansettelse. Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, skal kandidaten ansettes i fast kombinert undervisnings- og forskerstilling etter (§2a) eller professor etter (§2b).

§ 8 Åremålsansettelsen

Institusjoner under lov om universiteter og høyskoler kan ansette på innstegsvilkår i

fagmiljøer som har rett til å gi doktorgradsutdanning innenfor kvantitative rammer fastsatt av departementet for den enkelte institusjon.

Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode på innstegsvilkår ved institusjoner under lov om universiteter og høyskoler.

I åremålskontrakten kan det ikke tas inn bestemmelser om ventelønn.

§ 9 Arbeidstid

De ansatte omfattes av de til enhver tid gjeldende lover og avtaler om arbeidstid, ferie og sykefravær.

§ 10 Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

Permisjoner kandidaten har krav på etter lov eller tariffavtale, skal ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden

Det gis forlengelse for redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie.

Fravær som skal gi grunnlag for forlengelse, må utgjøre minst to sammenhengende uker..

Avgjørelse om forlengelse av ansettelsesperioden fattes av ansettelsesorganet

§ 11 Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft straks.

Forslag til endringer i forskrift av 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

§ 2-1 første ledd, ny siste setning.

Førsteamanuensis ansatt i åremål på innstegsvilkår kan ikke søke om opprykk.

Forslag til endringer i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat

§ 1-2 Postdoktor

Nytt siste ledd:

Ved ansettelse på innstegsvilkår gjelder ikke tredje til syvende ledd.

høringsliste

Departementene

Universiteter og høyskoler

(statlige og private)

Universitets- og høyskolerådet

Universitetssenteret på Svalbard AS

Norges forskningsråd

Det Norske Vitenskapsakademi

Forskningsinstituttene fellesarena

Nettverk for private høyskoler

Forsvarets høyskole

Politihøgskolen

Sametinget

Norske studentorganisasjon (NSO)

Stipendiatorganisasjonene

Akademikerne

Landsorganisasjonen i Norge - LO

Unio

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Norges Ingeniørorganisasjon - NITO

Norges Farmaceutiske Forening

Arkitektene Fagforbund

Akademikerforbundet (tidl. Universitets- og Høyskoleutdannedes Forbund)

Bibliotekarforbundet

Den Norske Jordmorforening

Den norske Legeforening

Den norske tannlegeforening

Den norske veterinærforening

Det Norske Diakonforbund

Econa (tidl. siviløkonomene)

Fellesorganisasjonene for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere

Forskerforbundet

Lærernes Yrkesforbund

Musikernes fellesorganisasjon

Naturviterforbundet

Norges Juristforbund

Norsk Radiografforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Lektorlag

Norsk Psykologforening
Norsk Skolelederforbund
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Tjenestemannslag - NTL
Parat
Presteforeningen
Samfunnsviternes fagforening
Samfunnsøkonomenes Fagforening
Skolenes landsforbund
STAFO
Teknisk-naturvitenskapelig forening - Tekna
Utdanningsforbundet

Arbeidsgiverforeningen Spekter
Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO

NOKUT
Senter for internasjonalisering av høyere utdanning - SIU
Norgesuniversitetet
Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning
Likestillings- og diskrimineringsombudet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
Statistisk sentralbyrå – SSB

Kopi:
Domstolsadministrasjonen
Norsk senter for Menneskerettigheter
Norsk Presseforbund
Steinerskolen i Norge
Sosialistisk opplysningsforbund
Riksrevisjonen
SMK