

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Midlertidige tilsetninger ved NTNU

Tilråding:

Styret vedtar følgende retningslinjer for midlertidige stillinger:

- Strategiske planer med tilhørende bemanningsplaner skal brukes for å skape forutsigbarhet og dermed minske behovet for midlertidighet.
- Midlertidige tilsetningsforhold skal gjøres om til faste dersom arbeidstakeren allerede har sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til annen stilling.
- NTNU skal i større grad tilsette eksternt finansierte forskere og teknisk/administrativt personale i faste stillinger selv om det er lovhjemmel for midlertidighet, spesielt dersom tilsetningen skjer innenfor strategi og strategiske bemanningsplaner.
- Bruk av vikarbyrå begrenses til å løse akutte situasjoner, og innenfor en periode på 6 måneder.

For øvrig skal ledere aktivt bidra til karriereplanlegging for alle tilsatte, men spesielt for stipendiater og postdoktorer for å forberede overgang til stilling utenfor virksomheten etter endt periode, og derigjennom skape forutsigbarhet.

1. INNLEDNING

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal tilsettes fast, og gjennom dette sikres stillingsvern og forutsigbarhet.

Så vel Arbeidsmiljøloven, Tjenestemannsloven og Universitets- og høgskoleloven åpner imidlertid alle for at det i visse tilfeller kan tilsettes midlertidig.

Kunnskapsdepartementet oppnevnte en arbeidsgruppe i september 2009 for å vurdere handlingsrommet i universitets- og høgskolesektoren. Gruppen leverte sin rapport februar 2010 der det bl.a. heter:

”Arbeidsgruppen mener det er uheldig at andelen midlertidig tilsatte er høyere ved de statlige universiteter og høyskoler enn i arbeidslivet for øvrig. Nivået på midlertidig tilsetting må derfor reduseres. Arbeidsgruppen forventer at Kunnskapsdepartementet i samarbeid med institusjonene og tjenestemannsorganisasjonene lager en plan for å redusere midlertidighet, slik regjeringen går inn for i sin politiske plattform jf. Politisk plattform for flertallsregjeringen.”

Regjeringen har i Politisk plattform av oktober 2009 (Soria Moria II) erklært at den ”vil arbeide videre for å sikre at fast ansettelse er hovedregelen og begrense midlertidige ansettelser”, og at det skal lages ”en plan for å redusere antall midlertidige tilsetninger i akademia ”.

NTNU oppnevnte en partssammensatt arbeidsgruppe i april 2010 som skulle foreslå tiltak som ville redusere omfanget av midlertidige tilsetninger, samt skape bedre arbeidsvilkår for denne gruppen. Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

”Arbeidet bør omfatte:

- Kartlegging av omfang og faktiske forhold
- Avklaring og etablering av felles forståelse av lov- og regelverk ved inngåelse og avslutning av arbeidsforhold.
- Foreslå konkrete praktiseringsordninger og endringer i tilsetningspolitikk når det gjelder midlertidige ansatte på eksternt finansierte prosjekter
- Foreslå rammer for arbeidsavtaler og oppgaver, herunder merittering for ansatte på eksternt finansierte prosjekter
- Foreslå opplegg for nødvendig informasjon og opplæring”

Arbeidsgruppen leverte sin rapport i juni 2010 med en del forslag som dette notatet vil drøfte.

Og endelig nedsatte Kunnskapsdepartementet i mai 2010 Rindalutvalget som i november samme år leverte en rapport der det bl.a. ble foreslått tiltak for å redusere antallet på midlertidige tilsetninger i universitets- og høyskolesektoren. Rapporten ble for øvrig sendt på høring, og NTNU utarbeidet en uttalelse.

I oversendelsesbrevet fra KD ble det for øvrig vist til en del konkrete forslag fra utvalget som kan iverksettes umiddelbart.

2. VIRKSOMHETENS BEHOV FOR MIDLERTIDIGE TILSETTINGER

Universitets- og høyskolesektoren har behov for å foreta midlertidige tilsetninger. Dette vil for eksempel dreie seg om vikarer ved ordinært fravær av ansatte, og tjenestemenn som er tilsatt midlertidig der arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs.

Av mer universitetsspesifikke midlertidige tilsatte vil være åremåltilsatte, ansatte i postdoktorstillinger, stipendiater, vitenskapelige assistenter og tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger når skapende eller kunstnerisk kompetanse inngår som vesentlig element i kompetansekravet. Videre kan det tilsettes midlertidig i undervisnings- og forskerstillinger i inntil tre år og seks måneder dersom det til utlyst stilling ikke har meldt seg klart kvalifiserte for fast tilsetting, eller i lavere undervisnings- og forskerstillinger i inntil tre år dersom det ikke har vært mulig å få søkere med tilfredsstillende kompetanse. Bistillinger, dvs. midlertidige tilsetninger i inntil 20 % av undervisnings- og forskerstilling er også i bruk, likeså gjesteforelesere, sensorer, eksamensinspektører, læringsassistenter og studentassistenter.

Disse variantene av universitetsspesifikke midlertidige tilsetninger oppleves i all hovedsak som ukontroversielle.

Det finnes imidlertid andre former for midlertidig tilsetninger som fra tid til annen er omstridt:

2.1 Ansatte på prosjekter og lignende

Denne gruppen omfatter både undervisnings- og forskerstillinger og teknisk/administrative stillinger. Lovhjemmel for slike midlertidige tilsetninger er tjenestemannsloven § 3 nr. 2 a. Som det fremgår av vedlegg til saken var antallet i denne kategorien 340 pr. 16.03.2011. Typiske eksempler er:

- Midlertidig tilsatte på eksternt finansierte tidsbegrensede prosjekter, herunder NFR-finansierte prosjekter. Noen er kun tilsatt på ett prosjekt, mens andre har vært tilsatt på flere etterfølgende prosjekter. Blant forskerne er det ikke uvanlig at disse har en mangeårig tilsetningshistorie ved NTNU som starter med tilsetting som vitenskapelig assistent, og går via stipendiat og post.doc til forsker.
- Midlertidige tilsatt på interne tidsbegrensede prosjekter finansiert over grunnbudsjettet. Noen er kun tilsatt på ett prosjekt, mens andre har vært tilsatt på flere etterfølgende prosjekter. Blant forskerne er det ikke uvanlig at disse også har en mangeårig tilsetningshistorie ved NTNU som starter med tilsetnings som vitenskapelig assistent, og går via stipendiat og post.doc til forsker.
- midlertidig tilsatte på midlertidige senter mv, så som SFF og SFI.
- professor, førsteamanuensis og universitetslektor tilsatt midlertidig i forbindelse med særskilte tidsbegrensede tiltak, så som bidrag fra eksterne bidragsytere til styrking/utvikling av fagområder (gaveprofessorater) og lignende.

Det er nærliggende å sammenlikne vår eksternt finansierte forskning med tilsvarende innen for eksempel SINTEF. En viktig forskjell er imidlertid at NTNUs eksternt finansierte virksomhet er et *tillegg* til virksomhetens ordinære og nokså faste undervisnings- og forskeraktiviteter, og som sådan representerer en nødvendig dynamikk. En annen forskjell gjelder rettigheter ved oppsigelse. For en tjenestemann i staten vil lovverket gjøre at en oppsigelse både skal varsles, kunne påklages og ankes, i tillegg til mer omfattende oppsigelsesfrister.

2.2 Vikarer ved forskningstermin

Normalt vil ansatte i undervisnings- og forskerstillinger få innvilget forskningstermin med ulike mellomrom. Dette innebærer at både studieplanfestet undervisning og andre undervisnings- og veiledningsoppgaver ivaretas av andre. I NTNUs lønnspolitikk er det nedfelt en omforent forståelse mellom virksomheten og tjenestemannsorganisasjonene at en ansatt i en undervisnings- og forskerstilling skal over tid bruke om lag like mye tid til undervisning som til forskning, og at forskningsterminer skal komme i tillegg. For mange fagmiljøer vil dette måtte bety at andre må settes inn for å ivareta undervisning dersom tid til forskning for de øvrige tilsatte skal kunne skjermes. Vikarer i slike tilfeller vil være både timelærere og universitetslektorer. Også førsteamanuenser kan brukes som vikar for tilsatte med forskningstermin, noe NTNU har fått bekreftet gjennom en nylig avsagt dom i tingretten der også vikarens *forskningsarbeid* ble akseptert som følge av at undervisningen skal være forskningsbasert.

2.3 Timelærere ved spesielle behov

Fagmiljøer vil fra tid til annen ha behov for timelærere også til andre oppgaver enn vikarvirksomhet. Det kan være nødvendig å sikre seg en spesiell tidsbegrenset kompetanse på linje med den man sikrer seg gjennom bruk av bistillinger, og det kan i det hele tatt være nødvendig for å sikre en viss dynamikk i undervisningen tilpasset fluktuerende studenttall oa. Det skal understrekes at volumet av timelærere ved NTNU ikke er stort: Et overslag basert på regnskapstall tyder på at andel årsverk utført av timelærere totalt er ca. 3 % av de totale årsverkene ved NTNU.

2.4 Bruk av vikarbyråer

Gjennom bruk av vikarbyråer vil det også bli etablert midlertidige tilsetningsforhold. Tjenestemannsloven har forholdsvis klare bestemmelser for betingelsene som må være oppfylt for at

vikarbyråer kan benyttes: Med mindre annet er avtalt med tjenestemannsorganisasjonene må det være enten et vikarbehov som skal dekkes opp eller det er for et bestemt tidsrom.

3. MIDLERTIDIGE OG FASTE STILLINGER: NOEN FORSKJELLER

Dersom et tilsetningsforhold avsluttes med oppsigelse (forutsatt at grunnen til oppsigelse ligger i virksomheten og ikke hos tjenestemannen), vil dette kunne utløse rettigheter til annen stilling og til ventelønn. Rettighetene er avhengige av om vedkommende er internt eller eksternt lønnet, om vedkommende er i en undervisnings- og forskerstilling eller i en teknisk/administrativ stilling og om vedkommende er fast eller midlertidig tilsatt.

I åremålsstillinger og utdanningsstillinger fratrer tjenestemannen - uansett tilsetningsperiodens lengde - når tiden er ute.

Følgende tabell viser i hvilke situasjoner en oppsigelse utløser rettigheter:

	Type stilling/finansiering	Annen passende stilling i virksomheten?	Annen passende stilling i staten?	Ventelønn?
1	Intern finansiering, fast tilsatt i mer enn ett år, mindre enn i to år.	Ja	Nei	Nei
2	Intern finansiering, fast tilsatt i mer enn to år eller midlertidige tilsatt i mer enn fire år	Ja	Ja	Ja
3	Ekstern finansiering, fast tilsatt mer enn to år i undervisnings- og forskerstilling	Ja	Ja	Nei
4	Ekstern finansiering, midl. tilsatt mer enn fire år i undervisnings- og forskerstilling	Nei	Nei	Nei
5	Ekstern finansiering, fast tilsatt mer enn to år i tekn./adm. stilling	Ja	Ja	Nei
6	Ekstern finansiering, midl. tilsatt mer enn fire år i tekn./adm. stilling	Ja	Ja	Nei

4. NOEN DILEMMAER VED BRUK AV MIDLERTIDIGHET

Bruk av midlertidighet er ikke uten ulemper, og det oppstår dermed noen dilemmaer i forhold til pkt. 2 ovenfor.

- Mangel på forutsigbarhet hos den tilsatte

Mange midlertidige tilsatte har et sterkt behov for den forutsigbarheten som følger av en fast tilsetting. Dette kan dels skyldes livsfase, fagområde, markedssituasjon eller lignende.

- Fast tilsetting som rekrutteringstiltak

Enkelte fagområder kan være i en såpass konkurranseutsatt situasjon at fast tilsetting må tilbys for å sikre seg rette vedkommende selv om lovhjemmel for midlertidighet finnes.

- Langvarig midlertidighet kan føre til fast tilsetting

Som det fremgår at tabellen under pkt. 3 vil langvarige, midlertidige tilsetninger lett føre til fortrinnsrett til annen passende stilling. Dette vil bryte med det ulovfestede kvalifikasjonskravet som

gjelder generelt i staten, og ikke minst i en virksomhet som stiller høye krav til sine faglige aktiviteter.

- Forskerinitiering av prosjekter versus strategisk planlegging

Ett av grepene som vil kunne redusere antall midlertidige tilsetninger, enten det dreier seg om det totale antallet eller om antall midlertidige kontrakter for den enkelte tilsatte, er bemanningsplaner. Dette kan være vanskelig å kombinere med en tradisjon der vitenskapelig tilsatte selv initierer forskningsprosjekter, ikke minst eksternt finansierte prosjekter.

- Oppsigelser versus midlertidige tilsetninger

En viss dynamikk i arbeidskraften, både kvalitativt og kvantitativt, er nødvendig. Slik dynamikk kan prinsipielt oppnås på to forskjellige måter: Ved midlertidige tilsetninger, eller gjennom oppsigelser. I staten er oppsigelser en svært ressurskrevende måte å skape nødvendig dynamikk på.

- Forutsigbarhet innenfor uforutsigbare rammer

Universitets- og høyskolesektoren får en stadig større del av sin totale finansiering gjennom eksterne bevilgninger som i sin natur er adskillig mer flyktig enn den tradisjonelle grunnbevilgningen. Dette gjør det vanskelig å forutsi kompetansebehovene – både kvalitativt og kvantitativt.

- Bred kompetanse versus spiss kompetanse

Tjenestemenn med bredere kompetanse vil være lettere å omplassere enn de med smal kompetanse når endringer skjer. Det vil derfor være mindre risikofullt å tilsette slike fast, og en kan få midlertidigheten til å synke. På den annen side er noe av poenget med å etablere universiteter å forvalte spisskompetanse for å kunne utvikle ny kunnskap.

- Meritterende virksomhet for eksternt finansierte forskere.

Mange av NTNUs eksternt finansierte forskere i midlertidige stillinger ønsker å kunne undervise og veilede i tillegg til forskningsaktivitetene. Mange av dem har også kompetanse til dette, og fagmiljøet har behov for innsatsen. Dette kan imidlertid ses på som ulovlig bruk av midlertidig arbeidskraft for å utføre faste undervisnings- og veiledningsoppgaver, og det kan kreves fast tilsetning for i hvert fall undervisningsdelen av forskerstillingen.

5. REDUKSJON AV ANTALL MIDLERTIDIGE TILSATTE

Når omfanget av midlertidige tilsetninger skal reduseres, bør det skje langs to akser: For det første kan det etableres en høyere terskel for å tilsette midlertidig enn hva det vil være juridisk grunnlag for. Dette vil være en personalpolitisk innstramning som bl.a. vil endre forholdstallet mellom faste og midlertidige tilsatte. For det andre må det etableres en politikk som medfører at hver enkelt midlertidig tilsatte ikke har for mange tilsetningsforhold, eller for korte, slik at tjenestemannen opplever en større forutsigbarhet.

5.1 Bruk av strategiske planer

Ett av grepene som vil kunne redusere antall midlertidige tilsetninger, enten det dreier seg om det totale antallet eller om antall midlertidige kontrakter for den enkelte tilsatte, er strategiske planer på ulike nivå i virksomheten med tilhørende bemanningsplaner. Disse planene bygger bl.a. på nåværende og fremtidige arbeidsoppgaver, og på nåværende og fremtidige kompetanse i enheten. Planene må også inkludere behov for stillinger med ekstern finansiering. Skal disse ha effekt, må de konsekvent følges opp av ledelse på ulike nivå i organisasjonen. Da vil en imidlertid kunne påregne større forutsigbarhet og en minking av behovet for midlertidige tilsetninger.

Det må utvikles prosedyrer for tilbakemeldinger og oppfølging, og det vil være naturlig å knytte dette sammen med styringsdialoger og diskusjoner med tjenestemannsorganisasjonene.

Som nevnt under pkt. 4 kan dette være vanskelig å kombinere med en tradisjon der vitenskapelig tilsatte selv initierer forskningsprosjekter, ikke minst eksternt finansierte prosjekter. Hva slag prosess som velges når strategiske planer skal utvikles vil være helt avgjørende for om en vil lykkes. Bred deltakelse av tilsatte slik at planene blir i overensstemmelse med tilsattes kompetanse og interesse er nødvendig.

5.2 Midlertidig tilsatte som har sterkt stillingsvern og fortrinnsrett til annen stilling

Enkelte midlertidig tilsatte har på grunn av stillingstype og tjenestetidens lengde s.k. sterkt oppsigelsesvern. Slikt vern innebærer at vedkommende ved avslutningen av tilsetningsforholdet skal sies opp. Tjenestemannen kan dessuten i forbindelse med oppsigelsen ha krav på annen passende stilling ved virksomheten, ev. en lavere plassert stilling. Dette gjør at vedkommende i praksis har de samme rettighetene som fast tilsatte. Vår partssammensatte arbeidsgruppe anbefalte at slike tjenestemenn bør få sin midlertidige tilsetting gjort om til fast, og at dette synliggjøres i ny arbeidsavtale.

Denne gruppen tjenestemenn omfatter normalt de som har tjenestetid på mer enn fire år, og som ikke sitter i en åremåls- eller utdanningsstilling. Midlertidig tilsatte i eksternt finansierte undervisnings- og forskerstillinger inngår ikke i denne gruppen.

5.3 Mer restriktiv bruk av midlertidighetshjemplene

Av de ulike formene for midlertidig tilsettinger som er gått gjennom i pkt. 2 ovenfor, synes de største utfordringene å være knyttet til tjenestemenn som er tilsatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag (pkt. 2.1) og til bruk av vikarbyråer (pkt. 2.4).

Dersom NTNU legger om sin politikk i retning av færre midlertidige tilsettinger – også i de tilfellene der det er lovhjemmel for å tilsette midlertidig, kan dette få økonomiske konsekvenser. Ett problem vil være knyttet til ventelønn. Dette er noe en tjenestemann som sies opp vil ha krav på så fremt vedkommende ikke har vært tilsatt på et eksternt finansiert prosjekt. Noe annet vil være en eventuell finansiering mellom to perioder med prosjekter. Det kan være ønskelig, både for virksomheten og tjenestemannen, å ikke gå til oppsigelse under en kortvarig prosjekttørke. Under forutsetning av at det er avsatt midler vil vedkommende for en periode kunne bli lønnet av disse i påvente av nye eksterne prosjekter.

Og endelig bør enn i større grad enn i dag vurdere *utlysning* av eksternt finansierte stillinger, selv om tjenestemannsloven og NTNUs egne bestemmelser gjør at slike stillinger er unntatt fra kravet om offentlig kunngjøring. Dette vil normalt føre til bedre kvalifiserte søkere. En ulempe her vil være tidsbruken, spesielt dersom det er forskere det søkes etter. Her kan det imidlertid kunne utvikles tilsetningsprosedyrer som sikrer en forsvarlig vurdering av søkerne, men som er atskillig raskere enn når det skal tilsettes i ordinære undervisnings- og forskerstillinger.

5.3.1 Tjenestemenn som er tilsatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag
Langt de fleste eksternt finansierte forskere tilsettes for et bestemt tidsrom eller på et bestemt oppdrag.

Rindalutvalget anbefalte som et hovedprinsipp at eksternt finansierte forskere skal tilsettes fast dersom prosjekter varer mer enn fire år. Dette gikk NTNU i mot i høringsuttalelsen, og anbefalte i stede å følge anbefalingene fra den partssammensatte arbeidsgruppen ved NTNU.

Den partssammensatte arbeidsgruppen hadde lagt til grunn at det i enkelte tilfeller ville være ønskelig å gjøre om et midlertidig tilsetningsforhold til fast, selv om det medfører rettigheter vedkommende i utgangspunktet ikke har og selv om det er lovhjemmel for midlertidighet. Også dette vil først og fremst kunne gjelde midlertidige tilsatte tjenestemenn tilsatt på eksternt finansierte prosjekter. Tilsettingsmyndigheten må i så fall foreta en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Eksempler på punkter i en slik vurdering kan være

- sannsynlighet for fremtidige prosjekter,
- opprinnelig tilsatt i konkurranse med andre eller ikke, eller konkurrert på annen måte,
- fagmiljøets behov/tjenestemannens behov.

For øvrig bør vi i større grad enn i dag tilsette teknisk/administrativt fast på eksternt finansierte oppdrag. Selv om det også i denne gruppen kan være høyt kvalifiserte tjenestemenn med spisskompetanse som kan være vanskelig å omplassere, vil tilsatte i denne gruppen ofte lettere enn forskere la seg gjenbruke på andre prosjekter og i andre miljøer.

5.3.2 Bruk av vikarbyråer

Tjenestemannsloven åpner for bruk av vikarbyråer i samme utstrekning som en tjenestemann kan tilsettes for et bestemt tidsrom eller som vikar. Bruk av vikarbyrå ut over dette kan avtales med tjenestemannsorganisasjonene, noe som ikke har skjedd ved NTNU.

Dersom en innleid arbeidstaker reiser søksmål mot innleier, og retten finner at innleien var i strid med regelverket, kan retten avsi dom for at den innleide er fast tilsatt hos innleier.

Ved NTNU har det de siste årene vært en tiltagende bruk av slike byråer ved at det i 2007 ble kjøpt tjenester for ca. 10.2 mill.kr., mens det tilsvarende beløpet i 2010 var 14.1 mill. kr.

Tjenestemannsloven inneholder ingen bestemmelser om hvor lenge et slikt innleieferhold kan vare. I arbeidsmiljøloven, som har tilsvarende bestemmelser, heter det at en arbeidstaker har krav på fast tilsetting hos innleieren dersom leieferholdet varer i mer enn fire år. Det er derfor grunn til å tro at det samme vil gjelde i staten.

På den annen side er det ikke ønskelig å benytte vikarbyråer som en lettvinnt løsning for å skaffe midlertidige tilsatte og dermed uthule hovedprinsippet om faste tilsettinger.

Hovedregelen for bruk av vikarbyrå ved NTNU bør derfor være at slike firma kun benyttes når det haster med å foreta en lovlig midlertidig tilsetting, og bruken begrenses til en periode på 6 mnd., tilsvarende tilsetningsreglementenes bestemmelser om anledning til å tilsette uten kunngjøring.

6. EN PERSONALPOLITIKK FOR MIDLERTIDIG TILSATTE

Det vil alltid være et betydelig antall tilsatte ved NTNU som har en midlertidig tilsetningsforhold. Det er derfor nødvendig å utvikle en personalpolitikk som tar hensyn til de spesielle forholdene som mange av disse arbeider under. Rektor vil arbeide videre med elementer i en slik politikk.

6.1 Likebehandling

Arbeidsmiljøloven slår fast at midlertidig tilsatte ikke skal diskrimineres innenfor noen sider av arbeidsforholdet, herunder utlysning av stilling, tilsetting, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør.

6.2 Færre, men mer langvarige tilsetningskontrakter

Det er vel kjent at NTNU har og har hatt midlertidige tilsatte med et betydelig antall fortløpende kontrakter, til dels av kort varighet. Dette tyder på at virksomheten har vært for forsiktig i sin vurdering av fremtidige arbeidsoppgaver til vedkommende. Enhetene må vurdere om ikke virksomheten selv, og ikke den ansatte alene, skal bære eventuelle omkostninger ved å ha kontrakter av en viss lengde.

6.3 Merittering for eksternt finansiert forskere

Mange av de eksternt finansierte forskerne opplever at dagens meritteringsordninger ikke fanger opp deres faglige innsats som prosjektledere, veiledere, undervisere osv. Det blir dermed vanskelig for dem i etterkant å kunne dokumentere relevant praksis, noe som svekker dem i konkurransen om få, faste stillinger. Dette er et område der fagmiljøene bør vurdere å endre praksis.

I utgangspunktet skal virksomhetens ordinere undervisnings- og veiledningsoppgaver utføres av ordinært tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger, dvs. utgiftene skal dekkes over virksomhetens grunnbudsjett. Kunnskapsdepartementet har imidlertid frigitt stillinger som førsteamanuensis og professor – og ikke bare forsker – til bruk innenfor eksternt finansiert virksomhet. Tradisjonelt har en dessuten gitt undervisning og veiledning ut over grunnbudsjettet. Typiske eksempler på dette er bruk av gaveprofessorat, eksternt finansierte stipendiater med pliktarbeid, eksternt finansierte bistillinger osv.

Siden hovedtyngden av eksternt finansierte tilsatte er midlertidige, vil muligheten for å kunne ta på seg undervisnings- og veiledningsoppgaver berøre nettopp denne gruppen.

De fleste eksternt finansierte tilsatte er imidlertid tilsatt som *forskere*, og dermed reises spørsmålet om forskeres – internt eller eksternt finansiert - skal ha anledning til å undervise og veilede.

Den partssammensatte arbeidsgruppen mente at to betingelser må være oppfylt for at dette skal skje. For det første må vedkommende ha den nødvendige kompetansen til ikke bare å forske innenfor sitt område, men også å undervise. Dette vil bl.a. bety at vedkommende må prøves på dette gjennom prøveforelesning på samme måte som tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger. For det annet er det viktig at det er en sammenheng mellom stillingstype og stillingens innhold.

6.4 Karriereplanlegging for av stipendiater og tilsatte i postdoktorstillinger

De siste årene har den økte satsing på forskerutdanning ført til kraftig økning i antallet doktorgradskandidater. Dette er bevisst nasjonal politikk for å heve kunnskapsnivået i samfunnet generelt. Utdanningskapasiteten er dimensjonert for å ivareta hele samfunnets behov, som instituttsektoren, næringsliv, industri, helsevesen m.m.

De siste årene er det imidlertid blitt synliggjort en del frustrasjon blant forskerrekutter med hensyn til fremtidsmulighetene. Svært mange av stipendiatene ønsker seg en karriere innenfor universitets- og høgskolesektoren, langt flere enn hvor mange som kan sluses inn i ledige undervisnings- og forskerstillinger.

Rindalutvalget drøfter dette og påpeker betydningen av at institusjonene følger opp forskerrekruertene gjennom medarbeidersamtaler og andre tiltak, hvor karriereplanlegging settes på dagsorden. Dette kan bidra til realitetsorientering med hensyn til reelle muligheter for forskerkarriere, og dermed større forutsigbarhet for den enkelte.

Tilsatte i postdoktorstillinger er i prinsippet i samme situasjon som stipendiatene. Selv om det dreier seg om færre, er også disse i en utdanningsliknende situasjon med sikte på å oppnå høyere kompetanse. Også for disse vil det være på langt nær nok ledige professorater når postdoktorperioden er omme.

Vedlegg: [Statistikk](#)