

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Gjenoppstartstipend for midlertidig tilsatte

Under styremøtet 9. mars 2016 fremmet Guro Busterud, representant for de midlertidig vitenskapelig ansatte, forslag om at en ordning med gjenoppstartstipend innføres for hele NTNU, etter modell fra HF. Det ble sagt at Rektor ville komme tilbake til Styret med en sak om dette i junimøtet.

I forbindelse med opprettelse av HFs tiltaksplan for forskerutdanningen, vedtatt 1. februar 2007, ble det innført en ordning hvor stipendiater som har hatt foreldrepermisjon eller 100 % sykefravær sammenhengende i mer enn seks måneder kan få én måneds forlengelse av sin stipendperiode. Bakgrunnen for tiltaksplanen var at stipendiater brukte for lang tid på studiet og ga et betydelig frafall fra forskerutdanningen. Denne ordningen ble innført fordi fakultetet anerkjente at det tar tid å sette seg inn i arbeidet igjen etter et lengre opphold.

Ordningen har et klart likestillingselement ettersom foreldrepermisjon i mer enn seks måneder primært er en utfordring for kvinnelige stipendiater. HF-fakultetets ordning er imidlertid kjønnsnøytral og inkluderer sykemeldinger, ettersom ekstrabelastningen ved å gjenoppta arbeidet etter lang tids fravær er de samme, uavhengig av årsak til fraværet.

Det finnes allerede en generell ordning med adgang til å søke om slikt stipend i inntil 3 måneder, mot slutten av leveringstiden. Ordningen gjelder for alle som har en sluttdato for utbetaling av midler, både kvinner og menn.

Ordningen med gjenoppstartstipend har vært diskutert i «Arbeidsgruppe for karrieropolitikk ved NTNU» i flere omganger. Tiltaket er positivt mottatt som et godt tiltak for våre ansatte. Både kvinner og menn som opplever ekstrabelastning knyttet til lengre tids fravær vil få bedre arbeidsvilkår, og det er grunn til å tro at ordningen styrker gjennomføringsgraden.

Saken vil bli drøftet i to sammenhenger. Arbeidsgruppen for karrieropolitikk skal levere sitt forslag om karrieropolitikk til høsten. I tillegg starter vi arbeidet med ny likestillingspolitikk for universitetet. Det blir som forslaget tilsier også relevant å diskutere dette tiltaket i utarbeidelse av den politikken.

Endelig tilråding mht tiltaket sett i lys av ny likestillingspolitikk blir lagt frem for styret i desember. Vi vil derfor komme tilbake, når vi har noe mer konkret om saken.

Gjenoppstartsstipend for midlertidig vitenskapelig ansatte

Sak fremmet under «Eventuelt» av Guro Busterud, representant for de midlertidig vitenskapelig ansatte, under styremøtet for NTNU-styret, 09.03.2016.

Forslag: Gjøre ordningen om gjenoppstartsstipend gjeldende for alle midlertidig vitenskapelig ansatte ved NTNU.

Bakgrunn: Det humanistiske fakultet (HF) har en ordning om *gjenoppstartsstipend* for stipendiater. Ordningen er beskrevet slik (mine uthevinger):

«Det humanistiske fakultet har en egen ordning for stipendiater med lengre fravær. Dersom du har hatt *mer enn 6 måneder sammenhengende 100 % sykmelding eller foreldrepermisjon*, kan du søke om én måneds gjenoppstartsstipend.

Et slikt stipend vil altså gi deg én måned ekstra forlengelse av tilsetningsperioden og skal kompensere noe for den ekstra tiden det tar å komme inn igjen i doktorgradsarbeidet etter et lengre opphold.

Søknaden må støttes av veileder og instituttleder, og det *forutsettes at du har hatt tilfredsstillende framdrift i tiden forut for sykdom/permisjon*».¹

HF's ordning med gjenoppstartsstipend er en forbilledlig ordning som alle de midlertidig vitenskapelig ansatte ved NTNU bør nyte godt av. Ordningen går ut på at man kan søke om å få forlenget sin midlertidige ansettelse med en måned hvis man har vært sykemeldet eller hatt foreldrepermisjon 100% i mer enn 6 måneder sammenhengende. Det forutsettes at man har hatt tilfredsstillende framdrift i perioden forut for sykdom/permisjon. Videre må søknaden støttes av veileder og instituttleder.

Ordningen med gjenoppstartsstipend er i utgangspunktet et *kjønnsnøytralt* tiltak, da det er en anerkjennelse av at det etter et langt opphold/fravær tar tid å komme inni arbeidet igjen. For en fast ansatt som har hatt et lengre avbrudd, vil det faktisk at det tar tid å komme seg inn i det akademiske arbeidet igjen ikke være like uheldig, nettopp fordi vedkommende er fast ansatt. Problemstillingen er derimot svært relevant for midlertidig vitenskapelig ansatte. Denne gruppen er under spesielt sterkt tidspress fordi de har en sluttdato å forholde seg til. Da

¹ Fra <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Gjenoppstartsstipend+ved+HF> (08.03.2016).

er det ikke rom for å bruke tid på å komme på høyden igjen akademisk sett. Utsagn som «en ideell postdok jobber 24 timer i døgnet, 7 dager i uka»² underbygger dette.

Stress og tidspress er utbredt blant alle midlertidig vitenskapelig ansatte (jf, NTNUs Årsrapport HMS 2015). Å innføre en ordning med gjenoppstartsstipend er et tiltak som vil lette byrden noe.

Gjenoppstartsstipend også være et positivt tiltak for å bedre *likestillingen* ved NTNU, spesielt i forbindelse med foreldrepermisjon der hovedtendensen er at kvinner har lengre foreldrepermisjon enn menn. I denne sammenhengen er det relevant at gjennomsnittsalderen for å få fast jobb i akademien er 43 år.³ Det betyr at kvinner i akademien vanligvis får barn og har tilhørende lange avbrudd med foreldrepermisjon mens de er midlertidig tilsatte.

Som nevnt tar det tid å komme tilbake til det faglige nivået man befant seg på før permisjonen/sykemeldingen startet. Christel Fricke⁴ påpeker det problematiske forholdet mellom foreldrepermisjon og akademisk karriere:

«Perioder med foreldrepermisjoner forstyrrer dessuten forskningen, og det vil kreve en ekstra innsats for å komme på høyden igjen etter permisjonen. Unge mennesker i akademien er ikke bare dem som forsker og underviser – som de får betalt for. De holder også på med karrierebygging. Da kan man ikke så enkelt ta ut permisjon, uten at det kan få konsekvenser for å lykkes i fremtiden».

Ordningen med gjenoppstartsstipend er et gunstig tiltak for likestillingen fordi å få tid til å komme seg inn i faget igjen vil gjøre det lettere å få gjennomført forskningsprosjektene, og dermed få publisert, i løpet av ansettelsesperioden. Det er viktig å huske på at vitenskapelig publisering er en forutsetning for å kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger i akademien.

NTNUs årsrapport for 2015 viser at andelen kvinner i professorstillinger ved «gamle» NTNU ligger på 23,35%. Snittet i universitetssektoren ligger på 25,9%⁵, så NTNU ligger litt under snittet. Det bør altså gjøres noen grep, og jeg mener at ordningen med gjenoppstartsstipend vil være et hendig grep i så måte.

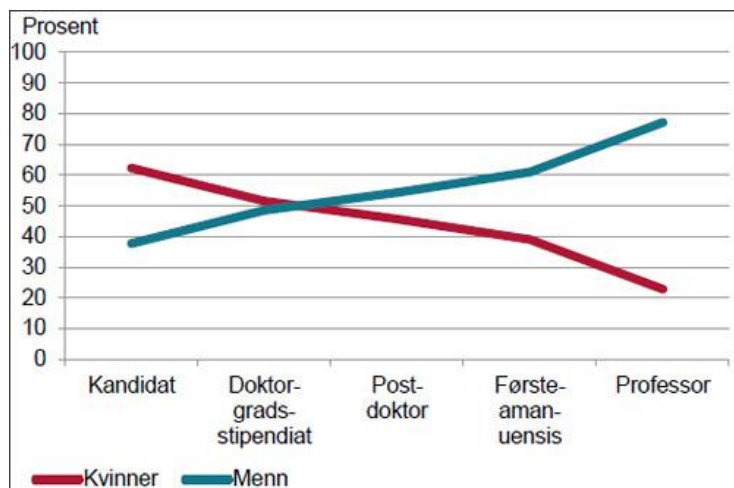
² Sitatet er uttalt fra en veileder ved det Matematisk-Naturvitenskapelige fakultet (UiO), <http://kjonnsforskning.no/nb/2015/11/forskere-med-barn-stiller-d%C3%A5rligere-akademiske-konkurransen>.

³ <http://www.forskerforum.no/wip4/hvorfor-vil-faerre-nordmenn-ta-doktorgrad/d.epl?id=2101374> (14.03.2016).

⁴ Sitat fra filosofiprofessor ved UiO, Christel Fricke: <http://kjonnsforskning.no/nb/2012/12/familiefiendtlig-forskning> (14.03.2016).

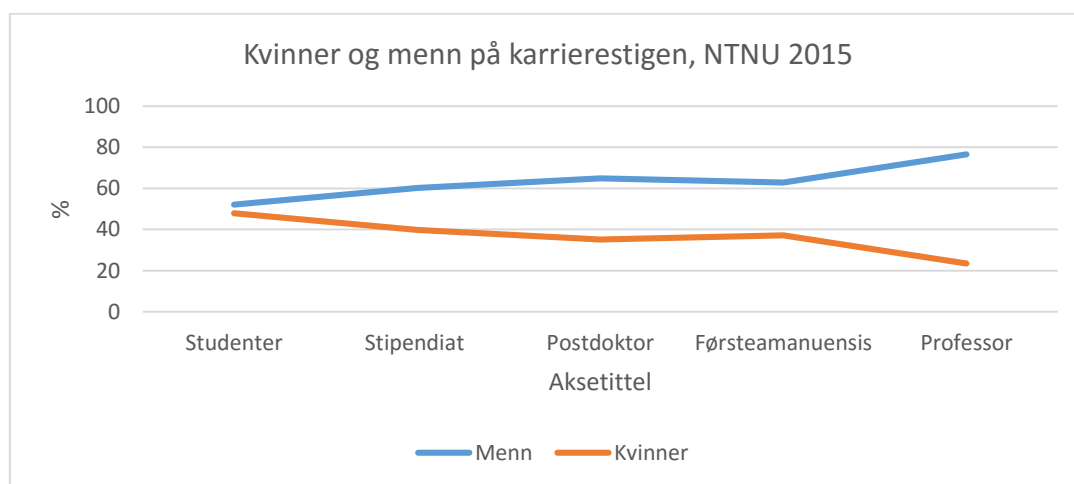
⁵ Tallene er hentet fra database for høyere utdanning (DBH), 14.03.2016.

NTNU er imidlertid ikke alene om å ha lav andel kvinner i professorstillinger. Det er i dag flere kvinnelige enn mannlige studenter om man ser studentmassen i Norge under ett.⁶ Det er likevel en «trend» at andelen kvinner synker jo høyere opp på den akademiske karrierestigen man kommer, mens andelen menn på den samme stigen er økende. Figur 1⁷ illustrerer dette:



Figur 1: Kvinner og menn på ulike nivå i karrierestigen ved universiteter og høyskoler i 2011

Som figur 1 viser, er det på generell basis et stort sprik mellom kjønnsbalansen blant studentene og kjønnsbalansen blant andelen med professorkompetanse. Det er interessant å se hvordan tilstanden er på NTNU per 2015. Dette er vist i Figur 2.⁸ Tallmaterialet er hentet fra database for høyere utdanning (DBH).⁹



Figur 2: Kvinner og menn på ulike nivå i karrierestigen, NTNU 2015.

⁶ I 2014 var 59,7% av studentene i høyere utdanning kvinner:

<https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utvvh/aar/2015-05-04> (14.03.2016).

⁷ Figuren er hentet fra rapporten «Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning», NIFU-rapport 9/2012.

⁸ Følgende stillingskategorier er lagt til grunn: Professor: 1013, førsteamanuensis: 1011, postdoktor: 1352, stipendiat: 1077.

⁹ Kategorien «studenter» viser i Figur 2 til antallet studenter samlet sett. Dette tallet er sannsynligvis ikke helt sammenlignbart med «kandidater» i Figur 1. Jeg vil tro «kandidater» i Figur 1 viser til uteksaminerte MA-studenter, som igjen er den studentgruppen som utgjør aktuelle kandidater til stipendiatstillinger. Til tross for disse forskjellene mener jeg at figurene fungerer fint for å illustrere kjønnsforskjellene på ulike karrierenivåer.

Figur 2 viser at trenden også ved NTNU er at kvinneandelen synker jo høyere opp på karrierestigen man kommer, mens det motsatte er tilfelle for menn. Jeg vil derfor påstå at det er gode grunner for å iverksette tiltak som kan endre på dette mønsteret.

En ordning med gjenoppstartsstipend er i utgangspunktet et kjønnsnøytralt tiltak. Som det framkommer av diskusjonen ovenfor, vil det imidlertid også være et tiltak som har svært positive utslag for likestillingen. Ordningen bør gjelde for alle midlertidig vitenskapelig ansatte. Dette fordi alle midlertidige, uavhengig av stillingskategori, er under et sterkt tidspress, da de har forskningsprosjekter som skal ferdigstilles og publiseres.

Nåværende *Handlingsplan for likestilling/kjønnsbalanse* ved NTNU går ut i 2016. Forslaget om gjenoppstartsstipend for midlertidig vitenskapelig ansatte kan inkluderes som en del av en ny handlingsplan.

Jeg vil be om å få tilbakemelding på dette forslaget i et av de kommende styremøtene.