



Fast ansettelse som hovedregel

Beste praksis i norske forskningsinstitutter

Rapport nr. 1-2018



FORSKER
FORBUNDET

Plahte Research & Consulting

Global Health and Immunization Policy Expertise • Jens Plahte, Ph.D.

Plahte, Jens. 2018. Fast ansettelse som hovedregel: Beste praksis i norske forskningsinstitutter. Rapport nr. 1-2018, Plahte Research & Consulting, på oppdrag for Forskerforbundets lokallag nr. 576 (Oslo universitetssykehus HF) og nr. 429 (Folkehelseinstituttet); Oslo.

Prosjektgruppe:

Leder: Jan Hongslo, nestleder i Forskerforbundet ved Folkehelseinstituttet
Are Hugo Pripp, foretakstillitsvalgt i Forskerforbundet ved Oslo universitetssykehus
Linda Møllersen, klinikktilitsvalgt i Forskerforbundet ved Oslo universitetssykehus
Ida Laake, styremedlem i Forskerforbundet ved Folkehelseinstituttet
Utredet og ekstern konsulent: Jens Plahte, Plahte Research & Consulting

Oslo, august 2018

© Plahte Research & Consulting

Forord

Tillitsvalgte og sekretariat i Forskerforbundet har i flere tiår arbeidet for å redusere bruken av midlertidige ansettelser innen forskning i offentlig sektor, men midlertidighetsbruken er ikke blitt vesentlig redusert.

De negative konsekvensene midlertidighet har for den enkelte arbeidstaker og for det psykososiale arbeidsmiljøet er velkjent; utrygghet og uforutsigbarhet; tilsidesettelse i spørsmål om lønn, i interne ansettelsesprosesser, i stillingsopprykk og i strategisk arbeid; redusert akademisk frihet; samt dårligere lånevilkår privat.

Den utbredte bruken av relativt kortvarige midlertidige ansettelser blant forskere og andre grupper i Forskerforbundets medlemsmasse er ikke bare et problem for de midlertidige, men må også antas å påvirke rekrutteringen til sektoren negativt.

Mens omfanget av midlertidige ansettelser er relativt godt kjent i universiteter og høyskoler, er kunnskapen mer mangelfull for statlige helseforskningsmiljøer, herunder Folkehelseinstituttet og helseforetakene.

Midlertidige ansettelser er ofte knyttet til ekstern finansiering. Mange forskningsinstitutter ansetter likevel forskere i fast stilling til tross for at det meste av deres midler er eksterne, og selv om de har lav eller ingen grunnfinansiering. Det er med andre ord ulike praksiser i instituttsektoren, og personalpolitikken knyttet til midlertidighet varierer trolig mellom de ulike instituttene.

Forskerforbundets lokallag ved Folkehelseinstituttet opplever at midlertidige ansettelser er et stort problem ved instituttet, og at vi – til tross for forbundets og lokallagets arbeid med saken – mangler en felles kunnskapsplattform for videre dialog med ledelsen om omfanget av midlertidighet og om konsekvensene ved å ansette flere i faste stillinger selv om finansieringen er ekstern og knyttet til kortvarige prosjekter.

Lokallaget ved OUS opplever også midlertidighet som et stort problem, men Forskerforbundet er et relativt mindre forbund her enn ved FHI, og OUS er en langt større organisasjon. Og så ved OUS vil dokumentasjon på omfang og mulige løsninger kunne være et virkemiddel for å få ledelsen til å prioritere saken høyere.

Vi håper denne rapporten også vil komme til nytte for tillitsvalgte i andre forskningsinstitutter, ja kanskje også i UH-sektoren. Arbeidsmiljøloven slår fast at midlertidighet skal drøftes regelmessig, og rapporten vår indikerer at arbeidsgivere har data på midlertidighet som man relativt enkelt kan bruke til å etablere en situasjonsbeskrivelse som begge parter kan slutte seg til. Tillitsvalgte vil kunne bruke resultatene i rapporten som en mal for bestillinger av tallmateriale fra sine respektive HR-avdelinger.

Videre viser rapporten at det er mange betingelser som må være oppfylt for å få redusert midlertidighet. Det er ikke nok at en HR-avdeling utøver en "vaktbikkje"-rolle dersom virksomheten for øvrig er innrettet slik at ledere på ulike nivåer i de fleste tilsettingssaker enkelt kan komme med gode begrunnelser for å ansette midlertidig. Tillitsvalgte kan bruke rapporten til å gjøre arbeidsgiver oppmerksom på kompleksiteten i dette spørsmålet, og invitere til en prosess som tar sikte på organisasjonsutvikling på bred front. Vi mener rapporten viser at også arbeidsgiver – eller kanskje *først og fremst* arbeidsgiver – er tjent med lav grad av midlertidighet i organisasjonen.

Utredning Jens Plahte ved Plahte Research & Consulting var godt kjent med problemstillingen, og tok initiativet til å søke Forskerforbundet om prosjektmidler i samarbeid med Kari Alver og Jan Hongslo, henholdsvis leder og nestleder i Forskerforbundets lokallag ved Folkehelseinstituttet. Etter et møte med Forskerforbundets sekretariat ble lokallaget ved OUS ved leder Are Hugo Pripp invitert til å delta. Vi takker for at prosjektet fikk finansiering fra Forskerforbundets prosjektmidler.

En prosjektgruppe bestående av Jan Hongslo og Ida Laake fra FHI og Are Hugo Pripp og Linda Møllersen fra OUS har fulgt med på gjennomføring og rapportskrivning. Vi vil også takke ledelsen ved OUS for positivt og konstruktivt samarbeid rundt tallgrunnlaget og kartleggingen, og ledelsen ved Folkehelseinstituttet for å ha delt informasjon om bruken av midlertidig ansatte med de tillitsvalgte i mange år. Takk også til alle fra de utvalgte forskningsinstituttene som velvillig har avsatt tid til å bli intervjuet. Intervjuene med Camilla Stoltenberg ved FHI, Lillian Kramer-Johansen og Truls Finne Gamnes ved OUS, samt Forskerforbundets leder Petter Aaslestad var meget opplysende, og vi takker for deres viktige bidrag. Det var vesentlig for arbeidet som ligger foran oss å bli gjort kjent med deres synspunkter.

Kari Alver,
hovedtillitsvalgt,
Forskerforbundets lokallag
ved Folkehelseinstituttet

Are Hugo Pripp,
foretakstillitsvalgt,
Forskerforbundets lokallag
ved Oslo universitetssykehus

Innhold

Sammendrag og konklusjoner	1
Lovbestemmelser i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven	1
Omfang av midlertidighet ved OUS og FHI	1
"Beste praksis" – fast ansettelse som hovedregel.....	2
Intervjuer med nøkkelaktører	2
Om rapporten og prosjektet.....	3
Innledning	4
Metode	8
Data på omfang av midlertidige ansettelser ved OUS	8
Data på omfang av midlertidige ansettelser ved FHI.....	9
Beste praksis ved fem norske forskningsinstitutter	10
Arbeidet med rapporten.....	13
Nye lovbestemmelser i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven	14
Hovedfunn om omfang av midlertidige ansettelser ved OUS og FHI	16
Omfang av midlertidige ansettelser ved OUS	16
Sammenfatning; midlertidighet ved OUS	19
Omfang av midlertidige ansettelser ved FHI	21
Sammenfatning; midlertidighet ved FHI.....	21
Kort om de fem "case"-forskningsinstituttene.....	22
Kasus 1: CICERO Senter for klimaforskning	22
Kasus 2: Fafo – institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning	22
Kasus 3: NILU – Norsk institutt for luftforskning	23
Kasus 4: SINTEF	23
Kasus 5: Telemarksforskning.....	23
Finansiering	24
Hovedfunn om beste praksis ved norske forskningsinstitutter	26
Fast ansettelse som hovedregel	26
Stillingssystemer	28
Fakturerings- og inntjeningskrav	30
Finansieringssvikt og nedbemanning	31
Rekruttering og kompetanseutvikling	34
Forskerkultur og arbeidsmiljø	35
Samarbeid ledelse – fagforening	37
Intervju med direktør Camilla Stoltenberg, Folkehelseinstituttet	39
Intervju med assisterende forskningsdirektør Lillian Kramer-Johansen og spesialrådgiver Truls Finne Gannes, Oslo universitetssykehus.....	43
Intervju med Forskerforbundets leder Petter Aaslestad.....	48
Referanser	51
Vedlegg 1: Intervjuguide, "beste praksis"	53

Tabeller

Tabell 1. Stillingene i stillingsgruppe "11-Forskning" ved OUS.....	8
Tabell 2. Forskerstillinger ved FHI	9
Tabell 3. Oversikt over de fem utvalgte forskningsinstituttene.	11
Tabell 4. Oversikt over intervjuer.	12
Tabell 5. Stillingstitler og -koder i stillingsgruppe N1-Forskning, hele OUS, fordelt på kategoriene Ansattforhold og Kjønn.	18
Tabell 6. Utvalgte stillingskoder og -titler ved FHI, fordelt på ansattforhold og kjønn.	20
Tabell 7. Økonomiske nøkkeltall for 2016 for de fem instituttene.	24

Sammendrag og konklusjoner

Denne rapporten er ment å være et verktøy for tillitsvalgte i forskningsinstitutter eller virksomheter med høy forskningsaktivitet, som ønsker å drøfte bruken av midlertidige ansettelse blant forskere med ledelsen i virksomheten.

Etter en kort redegjørelse for lovbestemmelsene som regulerer adgang til midlertidige ansettelser, beregner og beskriver rapportens første del omfanget av midlertidige ansettelser ved Oslo universitetssykehus (OUS) og Folkehelseinstituttet (FHI), mens den andre og mer omfattende delen beskriver "beste praksis" med å ha fast ansettelse som hovedregel slik den kommer til uttrykk i fem utvalgte forskningsinstitutter med høy grad av ekstern finansiering – nærmere bestemt CICERO Senter for klimaforskning, Fafo, NILU, SINTEF og Telemarksforskning. Hensikten er å vise hvordan flere ulike aspekter ved virksomheten er både tilpasset til og påvirket av en slik hovedregel, slik som stillingssystemer, akkvisisjons- og inntjeningskrav, ledelsesprinsipper, finansieringsrisikohåndtering, bedriftskultur, arbeidsmiljø og partsamarbeid. Rapporten er utarbeidet med Forskerforbundets lokallag ved Folkehelseinstituttet og Oslo Universitetssykehus som oppdragsgivere, men beskrivelsen av "beste praksis" har trolig betydelig overføringsverdi også for andre sykehus og helseforetak, og i instituttsektoren for øvrig.

Lovbestemmelser i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven

Arbeidsmiljøloven og statsansatteloven har med enkelte unntak likelydende bestemmelser om adgang til midlertidige ansettelser. Alminnelig risiko knyttet til ekstern finansiering gir ikke grunnlag for å ansette forskere i midlertidige stillinger. Omfanget av midlertidige ansettelser skal drøftes med tillitsvalgte minst én gang i året.

Omfang av midlertidighet ved OUS og FHI

Omfang av midlertidighet blant det vi definerer som "kjerne-forskningspersonalet" ved OUS er i området 31 – 33 prosent. Kjerne-forskningspersonalet er definert ved stillingstitlene 5145 Forsker, 5146 Forsker 1, 5148 Forsker 3, 5149 Professor-kompetent forsker, 5151 Seniorforsker og 5150 Forskningskoordinator, og omfatter tilsammen 479 stillinger.

Det er et høyt antall postdoktorer ved OUS, 287 stillinger totalt, noe som gir grunn til å vurdere hvorvidt dette er reelle rekrutteringsstillinger. Siden rekrutteringsstillinger ikke regnes med som midlertidige, kan dette representere en "skjult" midlertidighet blant forskere som ellers ville vært ansatt i stillingskategoriene som inngår i "kjerne-forskningspersonalet". Kun 29 av postdoktorstillingene er er faste.

"Kjerne-forskningspersonalet" ved FHI utgjøres av stillingstitlene 1108 Forsker, 1109 Forsker, 1110 Forsker, og 1183 Forsker, og omfatter tilsammen 246 personer. I denne gruppa er 16 prosent midlertidig ansatt. Stillingskategorien 1434 Rådgiver, som omfatter 91 personer, blant dem et ukjent antall eksternt finansierte prosjektkoordinatorer, framviser en midlertidighetsgrad på hele 29 prosent.

Det er en svak overrepresentasjon av kvinner blant midlertidig ansatte ved OUS, mens det er tilnærmet kjønnsbalanserte midlertidighetstall ved FHI.

Det er noe usikkerhet knyttet til tolkningen av noen av tallene, og det er kun de respektive HR-avdelingene som kan gå inn i de individuelle ansettelsesforholdene og eventuelt se på lengden på de ulike midlertidige kontraktene og andre forløpsrelaterte aspekter. En viktig kilde til usikkerhet i OUS-tallene er at mange av de ansatte er oppført med mer enn én stilling. Det vil trolig være hensiktsmessig at HR-avdelingene ved OUS og FHI i framtida legger fram bearbejdede og kvalitetssikrede tall for midlertidighet på regelmessig basis i drøftingsmøter, slik det er nedfelt i arbeidsmiljøloven.

"Beste praksis" – fast ansettelse som hovedregel

Ut fra vår intervjuundersøkelse har det avtegnet seg et bilde av at "beste praksis" for en hovedregel om fast ansatte forskere i forskningsinstitutter med høy grad av eksternt finansiering er basert på følgende hovedkomponenter:

- Forskere gis fast ansettelse. Midlertidige stillinger brukes kun i rekrutteringsøyemed, ofte på nye forretningsområder der framtidig finansiering er mer usikker, og som regel ikke for mer enn ett år.
- Forskere kan i ytterste konsekvens sies opp dersom finansieringen svikter på et forskningsfelt, eller dersom den enkelte forsker ikke oppfyller fastsatte inntjeningskrav.
- Stillingsbeskrivelser inneholder klare forventninger til prosjektakkvisisjon og inntjening for de ulike stillingskategoriene. Faktureringskravet er som regel likevel ikke formelt kvantifisert, men fastsettes enten individuelt i dialog med nærmeste leder, eller det er fastsatt i den løpende prosjektplanleggingen og økonomistyringen.
- En profesjonalisert linjeledelse er nødvendig for å sikre strategisk porteføljeutvikling, ressursallokering til prosjektakkvisisjon, individuell oppfølging av forskernes inntjening og problemer som måtte oppstå i den forbindelse, samt god prosessledelse ved eventuell finansieringssvikt, omstillinger og nedbemanning.
- Godt samarbeidsklima mellom ledelse og ansatteorganisasjoner, slik at eventuelle omstillings- og nedbemanningsprosesser foregår med god informasjonsflyt, i henhold til gjennomsiktede kriterier, og med høy grad av legitimitet.
- Et arbeidsmiljø og en bedriftskultur preget av en viss grad av kollektiv mentalitet. Både ledelse og tillitsvalgte søker både å motvirke tendenser til uheldig intern konkurransementalitet som kan hindre idé-delning og effektiv prosjektgjennomføring, samt å avhjelpe det personlige stresset som den enkelte forsker kan oppleve som følge av inntjeningskravene.
- Rekrutteringsarbeidet tar sikte på å tiltrekke forskere som håndterer og trives med å jobbe med det presset som inntjeningskravene medfører.

Intervjuer med nøkkelaktører

Til sist i rapporten er det tre intervjuer; ett med FHI-direktør Camilla Stoltenberg, ett med assisterende forskningsdirektør Lillian Kramer-Johansen og HR-spesialrådgiver Truls Finne Gannes ved Oslo universitetssykehus, og ett med leder i Forskerforbundet Petter Aaslestad.

Om rapporten og prosjektet

Denne rapporten er utarbeidet av Jens Plahte, som utfører utrednings- og konsulenttenester i enkeltpersonforetaket Plahte Research & Consulting. Oppdragsgivere er Forskerforbundets lokallag ved OUS og FHI, og Forskerforbundet sentralt har finansiert prosjektet gjennom en bevilgning av prosjektmidler.

Innledning

Denne rapporten er først og fremst ment som et verktøy for tillitsvalgte i forskningsinstitutter eller virksomheter med høy forskningsaktivitet, som ønsker å drøfte bruken av midlertidige ansettelse blant forskere med ledelsen i virksomheten. Siden oppdragsgiverne har vært Forskerforbundets to lokallag ved Folkehelseinstituttet (FHI) og Oslo universitetssykehus (OUS), omfatter rapporten en gjennomgang av omfanget av midlertidighet ved disse to virksomhetene, og er for øvrig i noen grad tilpasset noen av de spesifikke utfordringene som disse to lokallagene står overfor. Likevel er det et viktig formål at rapporten skal kunne brukes i alle helseforetakene, og i instituttsektoren for øvrig. Kanskje er det særlig i statlige virksomheter at bruken av midlertidighet er størst.

Rapportens første del beregner og beskriver omfanget av midlertidige ansettelse ved de to nevnte virksomhetene, mens den andre og mer omfattende delen beskriver "beste praksis" med å ha fast ansettelse som hovedregel slik den kommer til uttrykk i fem utvalgte forskningsinstitutter med høy grad av ekstern finansiering – nærmere bestemt CICERO Senter for klimaforskning, Fafo, NILU, SINTEF og Telemarksforskning. Hensikten er å vise hvordan flere ulike aspekter ved virksomheten er både tilpasset og påvirket av en slik hovedregel, slik som stillingssystemer, akkvisisjons- og inntjeningskrav, ledelsesprinsipper, finansieringsrisikohåndtering, bedriftskultur, arbeidsmiljø og partssamarbeid. Mellom disse to hoveddelene er det i tillegg er det en kort seksjon der vi kort gjennomgår gjeldende lovverk rundt midlertidighetsproblematikken.

Til sist i rapporten er det tre intervjuer; ett med FHI-direktør Camilla Stoltenberg, ett med assisterende forskningsdirektør Lillian Kramer-Johansen og HR-spesialrådgiver Truls Finne Gannes ved Oslo universitetssykehus, og ett med leder i Forskerforbundet Petter Aaslestad. Disse intervjuene ble gjennomført etter at rapporten for øvrig var ferdigstilt, og intervjuobjektene hadde fått utkast til gjennomsyn. Her kommenteres resultatene, og det reflekteres rundt årsaker til og arbeid videre med midlertidighetsspørsmålet.

Utfordringen med midlertidige ansettelse i forskningsinstitutter er i hovedsak todelt. Dels handler det om at forskere og administrativt personale som innehar stillinger som er finansiert ved tidsbegrensede eksterne midler, ofte ansettes i midlertidige stillinger. Arbeidskontraktene kan være for samme tidsrom som arbeidsgiveren har fått finansiering til, eller kortere. Dels handler det om at postdoktorstillinger brukes til formål som i realiteten ikke fungerer rekrutterende, slik at det reelt er snakk om arbeidsoppgaver som burde tillegges en ordinær, fast forskerstilling. En postdoktorstilling omfattes ikke av kravet om fast ansettelse etter tre år, og mange har opplevd å være ansatt som postdoktor langt utover denne begrensningen.

For øvrig er det en del andre tidsbegrensede ansettelsesformer som kan være mer eller mindre problematiske, som åremålsstillinger (ofte brukt for ledere), personlige vikariater, timebaserte arbeidskontrakter, osv., men i denne rapporten er det midlertidighet knyttet til eksternt finansiert forskning som er satt i fokus.

De negative konsekvensene midlertidighet har for den enkelte arbeidstaker og for det psykososiale arbeidsmiljøet er velkjent; utrygghet og uforutsigbarhet; tilsidesettelse i spørsmål om lønn; utestengelse fra interne ansettelsesprosesser; mindre muligheter til stillingsopprykk og til deltakelse i strategisk arbeid; samt redusert akademisk frihet.

For Forskerforbundet er det en prioritert oppgave å redusere omfanget av midlertidighet i medlemsmassen:

Fast tilsetting er hovedregelen etter norsk lov, og bruken av midlertidig tilsetting skal holdes på et minimum. Nytilsetting skal som hovedregel skje etter utlysning for å sikre at kvalifikasjonsprinsippet ivaretas. Fast tilsetting og stillingstrygghet er av stor betydning både av hensyn til den enkelte, til den faglige kvaliteten og til arbeidsmiljøet ved virksomhetene. Det er viktig å videreføre det sterke stillingsvernet for ansatte i statlig virksomhet for å sikre en faglig uavhengig forvaltning og ivareta den akademiske friheten til vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren [...]. (Forskerforbundet, 2015, s. 4)

En endring i personalpolitikk i en virksomhet i retning av fast ansettelse som hovedregel kan kreve omfattende interne endringsprosesser knyttet til blant annet ledelse, finansieringsmodell, prosjektstyring, ansvarsforhold (for prosjektakkvisisjon), intellektuelt eierskap til prosjekter, osv. Forbedringstiltak vil med andre ord trolig gripe inn i mange aspekter av virksomheten, og vil måtte innføres over noe tid. Det vil trolig også kreve langsiktig og målrettet innsats fra tillitsvalgte.

Rapporten beskriver "beste praksis" når det gjelder å ha fast ansettelse som hovedregel slik det kommer til uttrykk ved fem norske forskningsinstitutter; CICERO Senter for klimaforskning, Fafo, NILU, SINTEF og Telemarksforskning. Disse ble valgt ut på basis av forutgående kunnskap om at det er lav andel midlertidighet på grunn av en personalpolitikk der fast ansettelse er hovedregel. Dernest valgte vi ut dette settet med "case" ut fra et ønske om å få belyst konkret innhold i personalpolitikken, og hvordan den utøves i institutter av forskjellig størrelse og innen ulike fagfelt. Og spennvidden er stor: Fra Telemarksforskning med totalt 23 forskerårsverk til SINTEF med rundt 2000. Likevel har de det til felles at virksomheter som i all hovedsak er eksternt finansiert har en personalpolitikk og en bedriftskultur der den økonomiske risikoen knyttet til prosjektakkvisisjon og inntjening ikke gjøres til en individuell risiko for den enkelte forsker i form av midlertidige arbeidskontrakter.

Det har i mange år vært tverrpolitisk og for øvrig bred enighet om at andelen midlertidig ansatte har vært for høy i universitets- og høyskolesektoren. Det regjeringsoppnevnte utvalget som undersøkte problemfeltet i 2010 slo fast at "Innenfor [eksternt finansierte prosjekter og undervisningsstillinger] mener arbeidsgruppen at det må være mulig å redusere andelen midlertidige tilsettingsforhold betraktelig," og påpekte at "Omfanget av midlertidig tilsetting avspeiler [...] at risiko knyttet til usikkerhet om fremtidig aktivitet i urimelig stor grad veltes over på arbeidstakerne" (Rindal og medarbeidere, 2010). Som en følge av denne rapporten er det nå etablert en rapporteringsordning der institusjonene melder inn andel midlertidige årsverk til Statens database for høyere utdanning. Utvalgte og oppdaterte tall er blant annet tilgjengelig på Forskerforbundets hjemmeside.¹ Total andel midlertidige i vitenskapelige stillinger² i universitets- og høyskolesektoren i 2017 var 18,4 prosent.

¹ <https://www.forskerforbundet.no/midlertidig-tilsetting/statistikk/>, aksessert 23. mars 2018.

² Åremålsstillinger er ikke tatt med. Disse inkluderer rekrutteringsstillinger, professor II, vitenskapelig assistent og faglige ledere.

Et departementsnedsatt utvalg har nylig kommet med forslag til ny stillingsstruktur i universitets- og høyskolesektoren. Her foreslås det blant annet å redusere omfanget av postdoktorstillinger, samt å innføre en "forsker-lektor-stige", noe som forventes å redusere omfanget av midlertidighet knyttet til ekstern finansiering (Underdal og medarbeidere, 2018).

Norges forskningsråd (NFR) har i noen grad tatt tak i midlertidighetsproblematikken i sin rekrutteringsstrategi (NFR, 2016a). NFR kunngjør her tiltak som å styrke postdoktorstillingsrolle som karrierefremmende virkemiddel, blant annet ved å stille krav om utviklingsplan og faglig rådgiving i avtale med gradsgivende institusjon, samt å gå i dialog med universiteter og høyskoler om å legge til rette for finansiering av stilling på innstegsvilkår. Selv om det er positivt at NFR ønsker å gjøre noe med det problemet at postdoktorstillinger ofte ikke er reelt rekrutterende, og at mange blir gående i mange år på slike kontrakter, er det en svakhet ved strategien at den ikke tar sikte på å redusere midlertidige ansettelse som sådan. Av totalt 13 916 forsker- og undervisningsårsverk i UH-sektoren i 2017 ble det utført tilsammen 1383 årsverk i de ulike "forsker"-stillingene,³ og av disse var hele 922, dvs 67 prosent, midlertidig ansatte.⁴ Strategiens ensidige fokus på postdoktorene framstår på denne måten som i overkant snevert, og midlertidighet i instituttsektoren er ikke nevnt som problem overhode. Tvert imot står det "Mulighet for fast stilling er større både i instituttsektoren, som nesten utelukkende tilsetter i fast stilling, og i privat og offentlig sektor" (NFR, 2016a, s. 6, vår utheving).

Det finnes ingen samlet oversikt over omfang av midlertidige ansettelse i instituttsektoren. De private forskningsinstituttene er pålagt av arbeidsmiljøloven å ansette i fast stilling selv om finansieringen av hvert prosjekt isolert sett er midlertidig, og det er grunn til å tro at svært mange av dem har fast ansettelse som hovedregel. Det er uvisst hvor omfattende problemet er i de offentlige eide instituttene.

Statlige forskningsinstitutter som får driftsbevilgning direkte fra departementene omfatter Havforskningsinstituttet (fusjonert med NIFES fra 2018), Forsvarets forskningsinstitutt, Statens arbeidsmiljøinstitutt og SIMULA. Instituttsektoren er ikke nøyaktig avgrenset. NFR definerer den som bestående av institusjoner som ikke er en del av UoH-sektoren eller næringslivet og som utfører forskning og utviklingsarbeid (FoU). Sektoren omfatter dermed både institutter som har FoU som kjerneaktivitet, virksomheter med andre hovedformål enn FoU, men der FoU-aktiviteten kan være av et betydelig omfang (slik som FHI og universitetssykehusene), og enheter der FoU-omfanget bare utgjør en mindre del av den samlede virksomheten (slik som endel andre sykehus). Ved siden av de fire statlige instituttene nevnt ovenfor utgjøres "kjernen" i instituttsektoren av de totalt 44 instituttene som mottar basisbevilgning fra NFR (NFR, 2016b).

Denne rapporten dokumenterer omfanget av midlertidige ansettelse på FHI og OUS, som omfatter store deler av forskningsvirksomheten innenfor norsk offentlig helsevesen. Men selv om forskningsaktiviteten ved OUS er omfattende – totalbudsjettet for 2016 var 1,7 milliarder kroner – så er det store forskningsmiljøer ved de fem andre universitetssykehusene,⁵ og dels ved andre sykehus (Wiig og medarbeidere, 2017). OUS står for 46 prosent av helseforetakenes samlede forskningsinnsats. Helse Bergen HF brukte i 2016 545 millioner kroner, mens de øvrige fire universitetssykehusene brukte mellom 220 (St. Olavs hospital HF) og 112 millioner kroner (Helse Stavanger HF). De to største øvrige sykehusene – Diakonhjemmet sykehus AS og Sørlandet sykehus HF – brukte vel 80 millioner kroner hver (Wiig og medarbeidere, 2017).

³ Stillingskodene 1108 Forsker, 1109 Forsker, 1110 Forsker og 1183 Forsker.

⁴ Se https://www.forskerforbundet.no/Documents/statistikk/midlertidig/Tabell_1-8_2017.pdf, aksessert 22. februar 2018.

⁵ Akershus universitetssykehus, Haukeland universitetssykehus, Stavanger universitetssjukehus, St. Olavs hospital og Universitetssykehuset Nord-Norge.

FHIs totale driftsinntekter for 2017 var på 1 324 millioner kroner, hvorav rundt 122 millioner, dvs 9 prosent, var fra eksternt finansierte forskningsprosjekter (FHI, 2018). Det er ikke oppgitt hvor stor del av budsjettet den totale forskningsvirksomheten ved instituttet utgjør, men det vil trolig være vanskelig å trekke klare skiller mellom forskning på den ene siden og faglige aktiviteter knyttet til instituttets øvrige samfunnsoppdrag på den andre.

Denne rapporten sammenstiller en beskrivelse av midlertidighetssituasjonen ved OUS og FHI, en gjennomgang av noen utvalgte relevante lovbestemmelser og en beskrivelse av "beste praksis" for å ha fast ansettelse av eksternt finansierte forskere som hovedregel. Formålet er å etablere et kunnskapsgrunnlag for prosesser som tar sikte på å redusere omfanget av midlertidighet i forskningsinstitutter.

Rapporten er utarbeidet av Jens Plahte, som utfører utrednings- og konsulenttjenester i enkeltpersonforetaket Plahte Research & Consulting. Oppdragsgivere er Forskerforbundets lokallag ved OUS og FHI. Forskerforbundet sentralt har finansiert prosjektet gjennom en bevilgning av prosjektmidler. Plahte har tidligere jobbet som seniorrådgiver ved FHI, hvor han også var tillitsvalgt i Forskerforbundet. Helt i slutfasen av arbeidet med denne rapporten ble han ansatt som forsker ved FHI.

Metode

Denne rapporten består av to hoveddeler, én som beregner omfanget av midlertidighet blant forskerpersonalet ved FHI og OUS, og én som beskriver "beste praksis" når det gjelder å ha som hovedregel å ansette i fast stilling selv om en stor andel av finansieringen er prosjekt-basert eller på annen måte usikker og av tidsbegrenset varighet. De følgende seksjonene omhandler de viktigste metodespørsmålene knyttet til rapportens ulike deler.

Data på omfang av midlertidige ansettelser ved OUS

HR-avdelingen ved OUS utleverte et datasett med aidentifiserte personaldata for alle ansatte og tilknyttede ved virksomheten. Datasettet er et Excel-regneark med 32 063 linjer og 35 kolonner, og inneholder utvalgte data for tilsammen 27 528 personer. I tillegg ble én ekstra kolonne ettersendt på et senere tidspunkt. Hver person har et unikt løpenummer, men personer med mer enn ett ansettelses- eller tilknytningsforhold ved OUS har mer enn én datalinje. Dette kan for eksempel være en som har permisjon fra en fast stilling for å ta en midlertidig stipendiatstilling, eller det kan være en som har fordelt stillingen sin på to ulike funksjoner og/eller klinikker.

Tabell 1. Stillingene i stillingsgruppe "11-Forskning" ved OUS..

Stillinger som er brukt i datamaterialet	
5145 Forsker	1030 Postdoktor
5146 Forsker 1	5137 Forskningsassistent
5148 Forsker 3	5150 Forskningskoordinator
5149 Professorkompetent forsker	5138 Forskningssykepleier
5151 Seniorforsker	5140 Forskningstekniker
5130 Stipendiat	5135 Vitenskapelig assistent
Nytt stillingssystem	
Forskere:	Personale som assisterer i forskning:
5144 Forsker uten PhD	5140 Forskningstekniker
5130 Stipendiat	5138 Forskningssykepleier
1030 Postdoktor	5150 Forskningskoordinator
5145 Forsker	5137 Forskningsassistent
5151 Seniorforsker	

Utlistingen er datert 1. mars 2018. De viktigste datakategoriene er kjønn, statsborgerskap, stillingsgruppe, stillingskode og -tittel, ansatteforhold og arbeidssted (på klinikknivå, n=18). Datasettet framstår jevnt over med høy kvalitet; for eksempel er det kun seks personer med "Ukjent" kjønn, og alle disse inngår blant 15 ansatte med "Ukjent" alder.

Forskere er definert som personer i stillinger som hører inn under stillingsgruppen "11-Forskning". Dette gjelder stillingstitlene i Tabell 1, 1294 datalinjer totalt. Det er med andre ord et én-til-én-forhold mellom disse stillingstitlene og stillingsgruppe "11-Forskning". I tillegg kommer 14 personer med stillingstittel "Forsknings sjef" som er tilknyttet stillingsgruppe "01-Administrasjon og ledelse", og som vi har valgt ikke å inkludere blant forskerne.

OUS opplyser at det er utarbeidet et nytt stillingssystem, og at man er i ferd med å ta dette i bruk. Nåværende fordeling av ansatte på de ulike stillingstitlene er i stor grad et uttrykk for det gamle stillingssystemet. De viktigste endringene er at Forsker I, II og III samt Professor-kompetent forsker bortfaller. Det samme gjelder Forsknings sjef og Vitenskapelig assistent. Det har også vært noe variert bruk av Forskningsassistent, som man har til hensikt å rydde opp i.

De 1294 datalinjene omfatter 1247 reelle personer; det er med andre ord 47 dobbeltoppføringer, det vil si 47 personer som har to stillinger innenfor stillingsgruppe "11-Forskning". Men i tillegg er det 286 personer blant de 1294 som har en annen stilling innenfor en annen stillingsgruppe.⁶ Dobbeltoppføringene kan teoretisk påvirke resultatene. I forbindelse med diskusjonen av resultatene har vi i samarbeid med OUS utført en sensitivitetsanalyse. Mer om dette på side 19.

Et utkast av metode- og resultatkapitlene om OUS ble sendt til OUS for kvalitetssikring og kommentarer, og vi har tatt inn noen av disse tilbakemeldingene i den ferdige rapporten; mange av dem i setninger som innledes med "OUS opplyser at ...".⁷

Data på omfang av midlertidige ansettelser ved FHI

HR-avdelingen ved FHI utleverte et datasett med utvalgte aidentifiserte personaldata for alle ansatte ved virksomheten. Datasettet er et Excel-regneark med 980 linjer og de tre kolonnene Kjønn, Medarbeidergruppe og Stillingskode (og -tittel), og inneholder data for tilsammen 979 personer. Vi la til en kolonne med unike løpenumre. Det er ikke data på nasjonalitet.

I kolonnen Medarbeidergruppe brukes tre ulike verdier: "Fast ansatte", "Midlert./engasj. tjm" og "Åremålsansatte". Vi har slått sammen de to sistnevnte kategoriene, og omtaler dette med samlebetegnelsen midlertidig ansatte. Datasettet framstår jevnt over med høy kvalitet, uten noen blanke felter, for eksempel. Hver person er oppført med kun én datalinje.

Tabell 2. Forskerstillinger ved FHI

1108 Forsker	1352 Postdoktor
1109 Forsker	1017 Stipendiat
1110 Forsker	1378 Stipendiat
1183 Forsker	1512 Forskningstekniker

Forskere er definert som personer i de åtte stillingskodene og -titlene som framkommer i Tabell 2, og omfatter 305 personer i alt. Tittelen 1111 Forsknings sjef er ikke tatt med, da vi regner dette som en administrativ lederstilling. Vi har imidlertid tatt inn en egen seksjon med

⁶ Personlig kommunikasjon med spesialrådgiver Truls Gamnes 18. juni 2018.

⁷ Personlig kommunikasjon med spesialrådgiver Truls Gamnes 1. juni 2018.

andre stillinger som dels har høy andel midlertidighet og dels er tildelt arbeidsoppgaver som faller inn under forskning. Mer om dette på side 20.

Beste praksis ved fem norske forskningsinstitutter

Formålet med denne delen av rapporten er å beskrive "beste praksis", basert på en studie av fem norske forskningsinstitutter, altså fem enkelt-"case". "Beste praksis" betyr ikke at den praksis som vi har studert og beskrevet ved de fem utvalgte instituttene, er den best tenkelige, ei heller at disse fem instituttene har den beste praksisen blant alle norske forskningsinstitutter. "Beste praksis" henviser til at de fem utvalgte instituttene har fast ansettelse av forskerpersonale som hovedregel, og at regelen følges i den grad at andelen midlertidig ansatte er svært lav.

Vi mener beskrivelsen av "beste praksis" slik den framkommer i denne rapporten har betydelig overføringsverdi for FHI og forskningsmiljøene ved OUS, som er hovedformålet for rapporten, og for forskningsmiljøer ved andre helseforetak og i instituttsektoren for øvrig. På ett punkt skiller FHI og OUS seg fra de fem "case"-instituttene, og det er at FHI og OUS har en til dels langt høyere andel grunnbevilgning enn de sistnevnte. Selv om dette kan medføre utfordringer knyttet til at noen ansatte vil kunne ha i hovedsak grunnbevilgningsfinansierte oppgaver, mens andre vil ha eksternt finansierte oppgaver, mener vi at overføringsverdien ikke svekkes. På side 24 viser vi hvordan NILU har løst dette på en relativt enkel måte. På ett annet punkt skiller FHI seg fra både OUS og "case"-instituttene, og det er at mens FHI omfattes av statsansatteloven, så er det arbeidsmiljøloven som gjelder for de andre virksomhetene. Vår korte gjennomgang og omtale av lovverket på side 14 viser at de to lovene er i hovedsak likelydende når det gjelder adgangen til midlertidig ansettelse, og vi mener at de mindre forskjellene ikke reduserer overføringsverdien av den "beste praksis" vi beskriver her, ikke minst fordi "beste praksis" omfatter en rekke ikke-juridiske forhold, som stillingssystemer, ledelse og bedriftskultur.

Det er i prinsippet mange måter en organisasjon kan oppnå lav midlertidighetsgrad på. Som nevnt ovenfor griper tematikken inn i mange aspekter av virksomhetens organisering, og ulike institutter vil trolig bruke ulike virkemidler avhengig av mandat/samfunnsoppdrag, størrelse, forretningsmodell, markedssituasjon, finansieringssammensetning, finansieringsrisiko, eierforhold, og trolig andre forhold. Formålet her er likevel å beskrive noen viktige fellestrekk i det som framstår som "beste praksis".

Ut fra denne teoretiske forutsetningen for undersøkelsen er det altså nødvendig å beskrive flere institutter for å fange opp både diversiteten og fellestrekkene i fenomenet som skal studeres. Ved å velge ut fem institutter av ulik størrelse, med ulik tilknytning og fra ulike disipliner er det mulig å oppnå teoretisk replikasjon i et multi-case forskningsdesign (Yin, 1994). Hensikten er imidlertid ikke for eksempel å kunne trekke slutninger om hva som er "typisk" for små institutter basert på våre funn om CICERO Senter for klimaforskning og Telemarksforskning, slik tilfellet ville vært i design der utvalget er statistisk representativt. Kunnskap om hvordan "beste praksis" faktisk er konkret implementert i to case-institutter med mindre enn 50 ansatte er verdifull i seg selv, idet den kan benyttes som erfaringsgrunnlag for å implementere beste praksis ved andre små institutter, men den kan også eventuelt benyttes til å tilbakevise en påstand om at beste praksis skulle være umulig å gjennomføre i en liten virksomhet, dersom noen skulle hevde dette. Eller for å si det på en annen måte; hensikten med undersøkelsen er å presentere fem case som samlet *illustrerer*, og gir et detaljert bilde av, hvordan beste praksis kan implementeres under ulike institusjonelle forutsetninger.

I møte med Forskerforbundets sekretariat diskuterte representanter for prosjektgruppa hvilket utvalg av institutter som kunne oppfylle dette formålet. Vurderingen ble dels basert på kunn-

skap om instituttene som sekretariatets representant hadde opparbeidet ut fra omfattende personlig kontakt med hovedtillitsvalgte og lokale kontaktpersoner. Som resultat av denne pragmatiske tilnærmingen ble tilsammen sju institutter valgt ut til en innledende kartleggingsstudie. I tillegg til kriteriet om å ha innført fast ansettelse som hovedregel, søkte vi å inkludere institutter der vi kunne intervjuer både hovedtillitsvalgt og en representant for ledelsen. Det var ikke et krav at hovedtillitsvalgt skulle representere Forskerforbundet.

Kartleggingen ble utført ved korte telefonsamtaler med tillitsvalgte. Havforskningsinstituttet og PRIO ble av ulike årsaker etter dette vurdert som mindre aktuelle, og man sto igjen med utvalget nedenfor, da disse fem tilsammen så ut til å ville oppfylle kravet om å gi et variert og illustrerende bilde av beste praksis.

Hovedtillitsvalgt ved de fem institusjonene ble så kontaktet på ny med en intervjuforespørsel, og ble samtidig bedt om å foreslå en egnet ledelsesrepresentant. I alle tilfellene ble forslaget fra hovedtillitsvalgt fulgt, og vedkommende ble i noen tilfeller kontaktet av hovedtillitsvalgt, og i ett tilfelle var det utrederen som kontaktet ledelsesrepresentanten direkte. Tre av de tillitsvalgte ønsket av ulike årsaker et fellesintervju med ledelsesrepresentanten, og dette ble etterkommet. Intervjuene ble gjennomført i den rekkefølge det var praktisk mulig å få på plass intervjuavtalene.

Tabell 3. Oversikt over de fem utvalgte forskningsinstituttene.

Institutt	Eieform	Tilknytning ¹	Størrelse (forskerårsverk i 2016)	Disiplin/fagfelt (iht. NFRs kategorier) ²
CICERO Senter for klimaforskning	Stiftelse	Universitetet i Oslo	41,4	Miljø
Fafo	Stiftelse	LO, Orkla ASA, Umoe As, Elkem ASA, Coop Norge, Sparebank 1 Gruppen, Norsk Kommuneforbund og Telenor AS	58 ³	Samfunnsvitenskap
NILU	Stiftelse	Klima- og miljødepartementet	103	Miljø
SINTEF	Stiftelse ⁴	NTNU	≈1800	Teknisk-industriell
Telemarksforskning	Stiftelse	Frittstående	22,8	Samfunnsvitenskap

¹ Med tilknytning menes den eller de organisasjonene som har en sterkt styrerepresentasjon, eller som har en sentral rolle i å oppnevne styremedlemmene.

² Se (NFR, 2016b).

³ Tall for 2017.

⁴ Stiftelsen SINTEF eier flere institutter som er organisert som aksjeselskap, se side 23.

Både individuelle intervjuer og gruppeintervjuer medfører fordeler og ulemper. I et gruppeintervju er det en mulighet for at uenigheter ikke kommer fritt til uttrykk. På den annen side vil diskusjoner som oppstår mellom informantene i et gruppeintervju kunne generere nyanserik informasjon som ikke kommer til uttrykk i et individuelt intervju. I de tilfellene gruppeintervju ble gjennomført, ble tillitsvalgt på forhånd gjort oppmerksom på at en slik løsning forutsetter et godt tillitsforhold mellom partene. Vårt bestemte inntrykk er at det var utelukkende praktiske hensyn som tilsa individuelle intervjuer ved de to siste instituttene.

Semi-strukturerte kvalitative intervjuer ble gjennomført, og intervjuguiden var blitt sendt til informantene noen dager på forhånd. I alt sju intervjuer ble gjennomført, tre gruppeintervjuer og fire individuelle. Tre intervjuer ble gjennomført ved personlig oppmøte, og de resterende fire pr. telefon eller Skype-forbindelse. Se oversikt over informantene i Tabell 4.

Tabell 4. Oversikt over intervjuer.

Instittut	Ledelsesrepresentant	Hovedtillitsvalgt	Intervjuform
CICERO Senter for klimaforskning	Tone Veiby, administrasjonssjef	Erlend André T. Hermansen, Forskerforbundet	Felles, oppmøte
Fafo	Tone Fløtten, daglig leder	Bård Jordfald, Norsk Tjenestemannslag	Felles, oppmøte
NILU	Kristin Butveit, HR-sjef	Ann Mari Fjæraa, TEKNA	Felles, telefon/Skype
SINTEF	Martin Stølevik, personalsjef	Trine Stene, Forskerforbundet	Individuelt, hhv. oppmøte og telefon/Skype
Telemarkforskning	Karl Gunnar Sanda, direktør	Hanna Nyborg Storm, Forskerforbundet	Individuelt, telefon/Skype

Etter særskilt tillatelse i hvert tilfelle ble intervjuene tatt opp, og det ble utarbeidet et intervju-referat som sammenfattet informasjonen som var blitt formidlet. Denne rapporten ble så sendt til intervjuobjektene for gjennomlesning og godkjenning. Alle informantene kom med ønsker om mindre endringer, som alle ble etterkommet. Hensikten her var å sikre at innholdet som ble gjengitt i referatet var korrekt.

Intervjumaterialet ble deretter analysert ved hjelp av programvaren Nvivo™, og innholdet ble strukturert og syntetisert i et utkast som dermed framstilte det intervjuinnholdet som skulle inngå i den endelige rapporten. Dette utkastet ble så sendt til informantene for å få en godkjenning for at informasjonen kunne brukes på den måten. Nok engang ble gjort justeringer i teksten i henhold til informantenes ønsker.

På dette grunnlaget ble et komplett rapportutkast utarbeidet, hvor materialet ble kommentert, kontekstualisert og oppsummert. Også dette utkastet ble sendt til informantene som en siste kvalitetskontroll, inkludert en invitasjon til å komme med ytterligere kommentarer og refleksjoner.

I denne rapporten har vi valgt å formidle informasjonen fra intervjuene langt på vei i tråd med den såkalte Chatham House-regelen: Vi formidler det som har blitt sagt, men opplyser (som hovedregel) ikke om hvem som sa hva, selv om det framgår av Tabell 4 hvem informantene er. I dette ligger også at det ikke skal være mulig å identifisere en informant eller dennes organisasjonstilhørighet på basis av det vedkommende refereres på.⁸ I noen enkelttilfeller hvor anonymisering ikke ville være meningsfullt har vi likevel oppgitt kilde i teksten, men kun etter eksplisitt godkjenning fra vedkommende kilde.

Annet viktig kildemateriale er årsrapporter, stillingsbeskrivelser og annen dokumentasjon som informantene utleverte, samt ulike typer offentlig tilgjengelig litteratur (se referanselista på s 51).

De tre lederintervjuene i slutten av rapporten ble gjennomført i tidsrommet 8. – 15. juni, etter at rapporten for øvrig var ferdig utarbeidet. Intervjuobjektene fikk tilsendt hvert sitt utkast, samt en intervjuguide, og intervjuene ble gjennomført ved personlig oppmøte. Utkast til intervjutekst ble deretter oversendt til godkjenning, og foreslåtte endringer inntatt i den

⁸ Chatham House er det britiske utenrikspolitiske forskningsinstituttet, langt på vei en søsterorganisasjon til norske NUPI. Chatham House-regelen anvendes for de fleste møter og konferanser i instituttets regi, med den hensikt å bidra til større åpenhet og frittalenhet i debatter ved å gi deltakerne en begrenset grad av anonymitet. Det vil ofte være kjent hvem som deltok på et møte, og møtedeltakere kan viderefremde hva som ble sagt, men forplikter seg til ikke å viderefremde – verken direkte eller indirekte – informasjon om hvem som sa hva. Se <https://www.chathamhouse.org/chatham-house-rule>.

ferdige versjonen. I samband med denne prosessen ble også sensitivitetsanalysen av OUS-dataene utført.

Arbeidet med rapporten

Prosjektgruppa har bestått av to tillitsvalgte fra hver av Forskerforbundets lokallag ved OUS og FHI, blant dem nestleder (FHI) og foretakstillitsvalgt (OUS), og utrederen fra Plahte Research & Consulting, som har utført utredningsarbeidet og forfattet denne rapporten. Gruppa møttes den 12. januar og 22. mai, og har ellers hatt løpende kontakt på epost og telefon.

Nye lovbestemmelser i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven

Denne seksjonen gir en kort gjennomgang av den delen av lovverket som regulerer adgangen til å ansette i midlertidig stilling som er mest relevant for virksomheter med vesentlig innslag av ekstern prosjektbasert finansiering.

OUS er omfattet av arbeidsmiljøloven, mens det er statsansatteloven som gjelder for FHI. Arbeidsmiljølovens §14-9 slår fast at "arbeidstaker skal ansettes fast", men åpner for midlertidighet under visse vilkår, blant annet "når arbeidet er av midlertidig karakter". Videre heter det at bruken av midlertidighet skal drøftes med tillitsvalgte minst én gang årlig. Statsansattelovens § 9 inneholder likelydende bestemmelser. Spørsmålet er hvordan dette skal forstås i konteksten av et forskningsinstitutt med en betydelig grad av ekstern, prosjektbasert finansiering.

I lovproposisjonen Prop. 39 L (2014-2015) for den nye arbeidsmiljøloven heter det:

Det er imidlertid ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller ved usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde, med sikte på omorganisering eller lignende. [...] Organiseringen av arbeidet i prosjekter eller enkeltstående oppdrag vil ikke i seg selv være nok til å begrunne midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven. Dersom arbeidsoppgavene som utføres er de samme i prosjekt etter prosjekt, tilsier ikke selve organiseringen midlertidig ansettelse. (Prop. 39 L, 2014-2015)

Eksternt finansiert arbeid er altså ikke uten videre å betrakte som "midlertidig" i virksomheter der eksternt finansiert arbeid er en fast og langsiktig komponent i virksomhetens driftsmodell.

Dette spørsmålet er ikke på samme måte eksplisitt behandlet i lovproposisjonen Prop. 94 L (2016-2017) for den nye statsansatteloven. Der heter det:

Det ble derfor foreslått at det uttrykkelig fastsettes adgang til midlertidig ansettelse når det bare er behov for tjenestemannen i et bestemt tidsrom. Dette for å skape den ønskede klarhet. Dette var følgelig ikke en utvidelse, men en presisering og klargjøring av forslaget. (Prop. 94 L, 2016-2017)

Stortinget presiserte imidlertid at statsansatteloven skal forstås på samme måte som arbeidsmiljøloven:

Flertallet viser til at det foreslås en bestemmelse om adgang til midlertidig ansettelse der hvor arbeidet er av midlertidig karakter, hvilket er samme begrepsbruk som i arbeidsmiljøloven og i tråd med tjenestemannslovutvalgets forslag. (Innst. 424 L, 2016-2017, s 13)

Videre ønsker lovgiver at omfanget av midlertidighet i staten skal reduseres:

Flertallet understreker at henvisningen til at statens særpreg ikke skal innebære en videre adgang til midlertidige ansettelser eller oppsigelse i staten enn i arbeidslivet forøvrig. (Innst. 424 L, 2016-2017, s 13)

Flertallet deler departementets vurdering av at adgangen til midlertidig ansettelse må begrenses sammenlignet med gjeldende lov. Det er et mål at midlertidig ansettelse ikke skal benyttes mer enn det som er helt nødvendig, samtidig som andelen midlertidig ansatte skal reduseres. (Innst. 424 L, 2016-2017, s 4)

Forskerforbundet legger ut fra dette til grunn at statsansatteloven skal innebære en innstramning av adgangen til midlertidighet i staten.⁹ Stortingsflertallet forutsetter for øvrig at dette blir fulgt opp av regjeringen og statens virksomheter, og har instruert regjeringen om å evaluere loven på dette punkt etter to års virketid (Innst. 424 L, 2016-2017, s 14). Det kan i denne sammenhengen være verdt å nevne at det er kun fra 1. juli 2015 at arbeidsmiljøloven åpner for en generell adgang til å ansette midlertidig for en periode på inntil 12 måneder under visse vilkår. En nylig publisert rapport finner få tegn til at reformen har bidratt til økt sysselsetting totalt sett. Tvert imot har både utsatte grupper og majoritetsbefolkningen lavere jobbsikkerhet etter reformen (Strøm og medarbeidere, 2018).

Oppsummeringsvis kan man si at en rimelig tolkning av bestemmelsene om midlertidig ansettelse er at:

- i henhold til arbeidsmiljøloven kan det ansettes i midlertidig stilling for inntil ett år (dersom andre vilkår i bokstav f i § 14-9 er oppfylt), for eksempel for å "teste ut" hvordan en nyansatt forsker fungerer ved et institutt. Statsansatteloven gir ikke adgang til dette.
- i henhold til bokstav a – som er likelydende i arbeidsmiljølovens § 14-9 og statsansattelovens § 9-1 – kan det ansettes i midlertidig stilling, for eksempel i et bestemt forskningsprosjekt, dersom det er intensjonen at arbeidsoppgavene i stillingen ikke skal videreføres når prosjektet er avsluttet. Med andre ord, dersom intensjonen er å videreføre aktiviteten på angjeldende forskningsfelt på tilnærmet samme nivå, så er det ikke adgang til å ansette midlertidig, selv om finansieringen utover det angjeldende prosjektet er usikker.

Det hadde vært fordelaktig for tillitsvalgtes forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiverne om Forskerforbundets politiske ledelse kunne klargjøre hvordan forbundet mener at lovverket skal tolkes i forhold til et utvalg av illustrerende konkrete eksempler, slik som ovenfor.

⁹ Se f. eks. " Vil følge nøye med på ny lov", <https://www.forskerforbundet.no/nyheter/2017/vil-folge-noye-med-pa-ny-lov/>, aksessert 15. mai 2018.

Hovedfunn om omfang av midlertidige ansettelser ved OUS og FHI

Tallene som gjengis nedenfor gir etter vår mening et godt overordnet bilde av omfanget av bruk av midlertidige ansettelser ved OUS og FHI, men det krever mer inngående kjennskap til datamaterialet og enkeltilfeller for å kunne drøfte spørsmålet på en slik måte lovene krever. Slik kjennskap er det kun HR-avdelingene ved virksomhetene som besitter.

Omfang av midlertidige ansettelser ved OUS

På de følgende sidene beregner vi omfanget av midlertidighet blant forskere ved OUS. Som sagt er datagrunnlaget et omfattende Excel-regneark, og det er ikke umiddelbart klart hvilke stillingstyper som skal tas med, eller hvordan de ulike datakategoriene skal tolkes. Vi skal først se på hvilke av de ulike stillingstitlene som skal tas med i beregningen av det samlede omfanget av midlertidighet blant det vi har kalt "kjerne-forskningspersonalet" – for eksempel behandles doktorgradsstipendiat- og postdoktorstillinger separat. Dernest vil vi se på hvilke ansettelsesforhold som er relevante. Som tidligere nevnt består forskerpersonalet av 1247 personer, som tilsammen fyller 1294 datalinjer, eller altså stillinger, i datasettet. I fortsettelsen vil vi likevel, der intet annet er presisert, referere til antall stillinger, selv om vi benytter betegnelser som "personer", "stipendiater" eller "forskere", eller andre ord som kan antyde at det er fysiske mennesker det er snakk om. Det vises til Tabell 5 på side 18.

Det er 411 stipendiater (altså 411 personer ansatt i en stipendiatstilling) ved OUS, hvorav 288 kvinner og 123 menn. Av disse er 361 i ansettelsesforholdet "Engasjement", og 14 er "Eksternt lønnet". Av alle stipendiatene er 317 eksternt finansiert. Vi antar at de 13 i "Personell uten lønnsutbetaling" for en stor del kan være personer som jobber med avhandling etter at stipendperioden er utløpt. OUS opplyser at stipendiater lønnet ved "Honorar" i hovedsak er stipendiater som har adgang til OUS uten å motta lønn derfra.

Stipendiater er i utdanningsstillinger på tematisk avgrensede, tidsbegrensede kontrakter, og regnes som regel som lite relevant for midlertidighetsproblematikken. Kun tre av stipendiatstillingene er i "Fast" ansettelsesforhold.

Postdoktor er den tredje største stillingstittelen blant forskerpersonalet, med tilsammen 287 ansatte, hvorav 177 kvinner og 110 menn. Vårt umiddelbare inntrykk er at et antallet virker høyt, tatt i betraktning av at dette er ment å være en rekrutteringsstilling for senere ansettelse i en fast vitenskapelig stilling. En sammenlikning med antall faste vitenskapelige stillinger ved Det medisinske fakultetet (MedFak) ved Universitet i Oslo og Fakultetet for helsefag ved OsloMet – storbyuniversitetet gir imidlertid en pekepinn om realismen i å betrakte dette som

rekrutteringsstillinger. MedFak hadde i 2014 totalt 177,5 årsverk i slike stillingskategorier,¹⁰ og i fravær av tilsvarende offentlig tilgjengelige tall for OsloMet kan vi anta et liknende antall der. Det kan med andre ord være snakk om rundt 300 – 400 vitenskapelige stillinger ved medisinske fakulteter i Oslo-området, mens det er 287 postdoktorstillinger bare ved OUS alene.

Selv om det er vanskelig å avgjøre om postdoktor-stillingene brukes som rekrutteringsstillinger etter hensikten, og selv om en betydelig andel av de som vinner ansettelseskampen om faste vitenskapelige stillinger vil ha ervervet en vesentlig forskningskompetanse i tidligere postdoktorperioder, kan tallene ovenfor indikere at postdoktorstillingene i stor grad brukes for ansatte som i realiteten er midlertidig ansatte forskere, muligvis over svært lang tid for enkelte, og hvor sannsynligheten for at hver enkelt noen gang vil få en fast akademisk vitenskapelig stilling i realiteten er svært liten. Det er altså belegg for å hevde at i realiteten brukes postdoktorstillinger som kvalifiseringsstillinger, men ikke som rekrutteringsstillinger, for faste vitenskapelige stillinger. Hvis dette skulle være riktig, så vil en stor andel av denne gruppen kunne utgjøre en "skjult" delpopulasjon av midlertidig ansatte forskere, i den forstand at postdoktorstillinger som regel ikke regnes med i beregninger av omfang av midlertidige ansettelser.

Tillitsvalgte opplyser at OUS har hatt en gjennomgang av bruken av postdoktorstillinger ved å ansette postdoktorer fast som har krav på fast ansettelse etter tre- eller fireårsregelen. OUS opplyser at mange titalls ansatte fikk stillingsvern i forbindelse med gjennomgangen, men at målsetningen har vært å finne "annet høvelig arbeid" i de tilfellene det ikke fantes finansiering til videre forskningsarbeid. Tillitsvalgte opplyser at i de etterkant av denne gjennomgangen kjenner til flere tilfeller av postdoktorer som ikke har fått forlenget kontrakten utover 3-4 år, angivelig fordi OUS ønsker å unngå fast ansettelse. OUS opplyser at postdoktorstillingen nå kun brukes for ansatte som lønnes av postdoktorstipender. Av de 287 postdoktorstillingene er 259 eksternt finansiert. Videre er 29 av de 287 i "Fast" ansettelsesforhold.

I følge tillitsvalgte opprettes det imidlertid ikke faste forskerstillinger til de som har vært postdoktorer ved OUS. De postdoktorer som har fått fast ansettelse etter tre-eller fireårsregelen blir i stedet omplassert i andre stillinger.

Stillingstitlene Forskningsassistent og Vitenskapelig assistent bør trolig holdes utenfor "kjerne-forskningspersonalet". Som sagt opplyser OUS at det skal ryddes opp i bruken av førstnevnte, og at sistnevnte er utelatt i det nye stillingssystemet. Av 51 forskningsassistenter var tilsammen 39 i ansettelsesforhold "Engasjement" og "Ekstravakt". Det er kun sju vitenskapelige assistenter på OUS; ingen av disse i fast stilling. OUS opplyser at det finnes ansatte som utfører forskningsarbeid på timebasis ved siden av andre (hoved-)arbeidsoppgaver.

Videre er det 31 forskningsteknikere på OUS, hvorav 18 på "Fast". Det er også 28 forskningssykepleiere, hvorav 17 på "Engasjement". Jeg holder også disse utenfor kjerne-forskningspersonalet, da det er uvisst hva slags arbeidsoppgaver innen forskning de utfører, og de ikke uten videre tilhører Forskerforbundets medlemsgrunnlag.

Det gjenstående kjerne-forskningspersonalet kan man si utgjøres av stillingstitlene Forsker, Forsker 1, Forsker 3, Professor-kompetent forsker og Seniorforsker. I tillegg tilhører Forskningskoordinatorene etter mitt syn denne kategorien. De er ofte høyt utdannede, og tilhører Forskerforbundets medlemsgrunnlag, og er av OUS definert som stillingsgruppe 11-Forskning, og ikke 01-Administrasjon/ledelse. Hele 43 av de 50 med denne stillingstittelen er kvinner, og kun 24 av dem, litt under halvparten, er i "Fast" ansettelsesforhold, til tross for at 34 av dem er finansiert med interne midler (ikke eksterne prosjektmidler). Ut fra dette utgjør

¹⁰ Førsteamanuensis, professor og faglig leder. Se <http://www.med.uio.no/om/strategi/planer/likestilling/>, aksessert 23. mars 2018.

Tabell 5. Stillingstitler og -koder i stillingsgruppe N1-Forskning, hele OUS, fordelt på kategoriene Ansattforhold og Kjønn.

Stillingstittel	Stil- lings kode	Bistil- ling	Ekstern lønn arbeids- taker	Ekstra- vakt	Engasje- ment	Etter- og videre- utdan- ning (stipend)	Fast	For- hånds- innmel- ding av nyan- satte	Honorar	Person- ell uten lønnsut- betaling	Student/ hospi- tant	Ukjent	Vikar	Vikar ved fødsels- permi- sjon	Vikar ved sykdom	Sum
Forsker	5145	2	8	11	130		237		10	12	1		5			416
Forsker 1	5146								1							1
Forsker 3	5148								1							1
Professor komp forsker	5149				2		6		2							10
Seniorforsker	5151						1									1
Stipendiat	5130		14	1	361	2	3	1	10	13	3	1	2			411
Postdoktor	1030		8	2	239		29		7				1	1		287
Forskningsassistent	5137		1	19	20		7		1		2		1			51
Forskningskoordinator	5150		1		18		24		1				5	1		50
Forskningssykepleier	5138		1		17		7						1	1	1	28
Forskningsstekniker	5140		2	7	1		18						2	1		31
Vitenskapelig assistent	5135			1	4				1	1						7
Sum		2	35	41	792	2	332	1	34	26	6	1	17	4	1	1294
Kvinner			26	26	517	1	195	1	19	7	5	1	14	4	1	817
Menn		2	9	15	275	1	137		15	19	1		3			477
Kvinner		0 %	74 %	63 %	65 %	50 %	59 %	100 %	56 %	27 %	83 %	100 %	82 %	100 %	100 %	63 %
Menn		100 %	26 %	37 %	35 %	50 %	41 %	0 %	44 %	73 %	17 %	0 %	18 %	0 %	0 %	37 %
Sum		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Kjerne-forskningspersonalet*		2	9	11	150	0	268	0	15	12	1	0	10	1	0	479
Andel		0 %	2 %	2 %	31 %	0 %	56 %	0 %	3 %	3 %	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	100%
Kvinner		0	8	5	79	0	142	0	8	2	1	0	9	1	0	255
Menn		2	1	6	71	0	126	0	7	10	0	0	1	0	0	224

* Kjerne-forskningspersonalet består av stillingstitlene Forsker, Forsker 1, Forsker 3, Professor komp forsker, Seniorforsker og Forskningskoordinator.

kjerne-forskningspersonalet 479 stillinger, hvorav 255 kvinner og 224 menn. Av disse er 201 eksternt finansierte stillinger. Vi skal nå se hvordan disse fordeler seg på de ulike ansettelsesformene.

Det er kun 268 (56%) av disse som er i fast stilling, og hele 150 stillinger (31%) i kjerne-forskningspersonalet er engasjementer. Ti stillinger er uspesifiserte vikariater, og én er oppført som vikar for noen som er i fødselspermisjon. Elleve forskere er – noe pussig – oppført som "Ekstravakt". Det er uvisst hva slags betingelser de 15 på "Honorar" arbeider under. Ni personer er "Eksternt lønnet arbeidstaker", men OUS opplyser at dette ikke har noe med eksternt finansiering å gjøre, men andre forhold uten relevans for denne sammenhengen. Til sist er det to bistillinger, tolv stillinger som ikke mottar lønnsutbetalinger fra OUS, og én student/hospitant. Vi har ikke sett på forekomst av deltid for noen ansattegrupper.

Kjønnsfordelingen i hele forskningspersonalet er 817 kvinner (63%) og 477 menn (37%). Det er en tilnærmet tilsvarende kjønnsfordeling i kategoriene Fast (59% vs 41%) og Engasjement (65% vs 35%). Denne forskjellen gjør seg først og fremst gjeldende blant postdoktorene og stipendiatene, hvor kvinneandelen er 62 prosent og 70 prosent respektive, og blant forskningskoordinatorene, som allerede påpekt (86%).

Det er tilnærmet kjønnsbalanse blant kjerne-forskningspersonalet, 53 prosent kvinner og 47 prosent menn. I denne gruppen er fordelingen på fast og midlertidig omtrent lik mellom kjønnene.

Blant kjerne-forskningspersonalet har 17 prosent ikke-norsk statsborgerskap, og dette forholdstallet gjenfinnes også blant både forskerstillingene og stipendiatene. Det er 29 prosent utlendinger blant postdoktorene. Utlendinger er litt overrepresentert blant det midlertidig ansatte kjerne-forskningspersonalet, med en andel på 22 prosent.

Det er totalt 333 personer blant de 1294 i stillingskategori "11-Forskning" som har en annen stilling ved OUS, og kun 47 av disse har den andre stillingen innen denne stillingskategorien. Det er altså mulig at personer i de ulike forskerstillingene har permisjon fra en annen fast stilling ved OUS, det være seg innen forskning eller for eksempel klinisk virksomhet. Vi utførte en sensitivitetsanalyse i samarbeid med OUS,¹¹ der vi beregnet hvor mange av personene i kjerneforsknings-engasjementsstillinger som i tillegg har en fast stilling ved OUS. Ut fra denne beregningen er andelen kjerneforskere i engasjement 26 prosent. Om man regner med kjerneforskere i alle ikke-faste stillinger er andelen 37 prosent. Det er også noen av forskningskoordinatorene i engasjementsstilling som har annen fast stilling. Om man korrigerer for dette er midlertidighetsgraden 33 prosent for denne stillingskategorien.

Sensitivitetsanalysen avdekket også at enkelte av personene i stipendiat- og postdoktorstillinger har en annen fast stilling ved OUS som de enten jobber deltid i, eller som de har permisjon fra. Totalt 20 prosent av postdoktorene er enten i fast stilling, eller de har en annen, fast stilling ved OUS innen forskning eller annen virksomhet. Tilsvarende tall for stipendiatene er 18 prosent.

Sammenfatning; midlertidighet ved OUS

Blant kjerne-forskningspersonalet er andelen midlertidig ansettelse på rundt 31 – 33 prosent. Dette er et urovekkende høyt tall. Det er også urovekkende at en så høy andel forskningskoordinatorer – hvorav et stort flertall er kvinner – er ansatt i ulike typer midlertidige stillinger. Til tross for forekomsten av dobbeltoppføringer gir resultatene våre et relativt godt dekkende bilde av midlertidighetssituasjonen.

¹¹ Personlig kommunikasjon med spesialrådgiver Vegard Nøtnes 20. og 22. juni 2018.

Antallet postdoktorer er svært høyt, og det er grunn til å vurdere hvorvidt denne stillingskategorien reelt brukes som en rekrutteringsstilling til faste vitenskapelige stillinger. Dersom den omfattende bruken av postdoktorstillinger skulle vise seg å være en form for "skjult" midlertidighet blant medarbeidere som ellers ville vært ansatt som kjerne-forskningspersonale, vil den reelle midlertidighetsgraden kunne være vesentlig høyere.

Det vil trolig være hensiktsmessig at OUS i framtida legger fram bearbejdede og kvalitets-sikrede tall for midlertidighet på regelmessig basis, slik det er nedfelt i arbeidsmiljøloven. Spesielt er det viktig å få klarhet i hvilke arbeidskontraktbetingelser de mange ulike typene av "Ansattforhold" representerer.

Det er ingen vesentlig overrepresentasjon basert på nasjonalitet (norsk/ikke-norsk) når det gjelder midlertidighet.

Tabell 6. Utvalgte stillingskoder og -titler ved FHI, fordelt på ansattforhold og kjønn.

Stillingskode og -tittel	Midlertidig/engasjement	Åremål	Midl./eng. + åremål	Fast ansatte	Sum	Andel midl./eng. + åremål
1108 Forsker	14	0	14	20	34	41 %
1109 Forsker	16	0	16	50	66	24 %
1110 Forsker	2	0	2	51	53	4 %
1183 Forsker	6	1	7	86	93	8 %
1352 Postdoktor	1	25	26	1	27	96 %
1017 Stipendiat	10	12	22	0	22	100 %
1378 Stipendiat	0	4	4	0	4	100 %
1512 Forskningstekniker	6	0	6	0	6	100 %
Sum	55	42	97	208	305	32 %
Kvinner	37	33	70	121	191	37 %
Menn	18	9	27	87	114	24 %
Kvinner	67 %	79 %	72 %	58 %	63 %	
Menn	33 %	21 %	28 %	42 %	37 %	
Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Kjerne-forskningspersonalet*	38	1	39	207	246	16 %
Andel	15 %	0 %	16 %	84 %	100 %	
Kvinner	26	0	26	120	146	18 %
Menn	12	1	13	87	100	13 %
Kvinner	68 %	0 %	67 %	58 %	59 %	
Menn	32 %	100 %	33 %	42 %	41 %	
Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Andre grupper med høy andel midlertidige						
1181 Senioringeniør	2	0	2	47	49	4 %
1084 Avdelingsingeniør	0	0	0	6	6	0 %
1085 Avdelingsingeniør	11	0	11	19	30	37 %
1087 Overingeniør	4	0	4	57	61	7 %
1275 Ingeniør	0	0	0	4	4	0 %
1113 Prosjektleder	1	0	1	11	12	8 %
1408 Førstekonsulent	3	0	3	14	17	18 %
1434 Rådgiver	26	0	26	65	91	29 %
1364 Seniorrådgiver	11	0	11	211	222	5 %
Sum	58	0	58	434	492	12 %
Hele FHI	121	42	164	816	979	17 %

*Kjerne-forskningspersonalet består av stillingskodene og -titlene: 1108 Forsker, 1109 Forsker, 1110 Forsker, 1183 Forsker

Omfang av midlertidige ansettelser ved FHI

Omfanget av midlertidighet ved FHI er lettere å beregne enn hva som er tilfelle ved OUS, men også her er det enkelte definisjons- og tolkningsspørsmål som må tas stilling til. Ved FHI utgjør forskerne 305 personer av et samlet personale på 979 personer. Av disse er det 26 stipendiater fordelt på to ulike stillingskoder. Videre er det 27 postdoktorer, hvorav én i fast stilling. Vi holder stipendiater og postdoktorer utenfor "kjerne-forskningspersonalet", i likhet med de seks forskningsteknikerne, som alle er midlertidig ansatt.

Kjerne-forskningspersonalet består av 246 personer i de fire Forsker-stillingskodene (1108, 1109, 1110 og 1183), hvorav 146 kvinner og 100 menn. Av denne personalgruppen er 39 personer – 16 prosent – midlertidig ansatt. Det er en noe høyere forekomst av midlertidig ansatte kvinner enn menn blant "kjerne-forskerne" – her utgjør kvinner 67 prosent av de midlertidige, mens de utgjør bare 59 prosent av hele kjerne-forskningspersonalet.

I tillegg har vi valgt ut noen andre stillingskoder som enten i noen grad er relatert til forskning, eller som inngår i Forskerforbundets medlemsmasse, eller som skiller seg ut med høy grad av midlertidighet.

Det er ikke uvanlig at ansatte med kode 1434 Rådgiver og 1364 Seniorrådgiver har primært faglige og ikke administrative arbeidsoppgaver, og hvorav mange har arbeidsoppgaver som i til dels høy grad faller inn under forskningsarbeid, og Forskerforbundet organiserer mange av disse. Det er uvisst om dette også gjelder 1408 Førstekonsulent (n=17), men dette er lite trolig. Blant de 91 rådgiverne er det 29 prosent i midlertidig stilling. Det kan antas at mange av disse fyller funksjonen som prosjektkoordinatorer, som ofte er eksternt finansierte stillinger. Samlet andel midlertidighet blant de 330 ansatte i disse tre stillingskodene er 12 prosent. Dersom man i stedet skulle inkludere koden 1434 Rådgiver i kjerne-forskerpersonalet, ville denne gruppen omfatte 337 personer med en andel midlertidige på 19 prosent. Midlertidighetsgraden blant de 222 personene med kode 1364 Seniorrådgiver er kun 5 prosent. Om man også tar med disse, blir samlet midlertidighetsgrad blant kjerne-forskerpersonalet 14 prosent. Av 30 personer i kode 1085 Avdelingsingeniør er det hele 11 i midlertidig stilling. Om vi ser på de 150 ansatte i de fem ingeniørkodene samlet er andelen midlertidige 11 prosent.

Sammenfatning; midlertidighet ved FHI

Kvinner er noe overrepresentert blant de midlertidig ansatte i de utvalgte stillingskodene. Blant kjerne-forskerpersonalet er det en høy andel midlertidig ansatte – minst 16 prosent. Det er uklart hvor mange av de ansatte i rådgiver- og seniorrådgiverstillinger som egentlig burde regnes med i kjerne-forskerpersonalet, og andelen midlertidig ansatte rådgivere er svært høy – hele 29 prosent. Det er også svært høy grad av midlertidighet i en av ingeniørkodene, men moderat grad blant ingeniørene samlet. Samlet omfang av midlertidige ansettelser ved FHI er i følge våre tall 17 prosent. I årsrapporten for 2017 oppgis andelen midlertidige ansatte til 19 prosent, mens andelen midlertidige årsverk er 17 prosent (FHI, 2018).

Kort om de fem "case"-forskningsinstituttene

I denne seksjonen gir vi en kort beskrivelse av de utvalgte "case"-instituttene. I beskrivelsen av "beste praksis" i de påfølgende seksjonene refereres det i svært liten grad til de enkelte instituttene, så vi har ikke sett behovet for noen detaljert og omfattende generell redegjørelse i denne seksjonen. Vi opplyser kort om eieform (alle fem er stiftelser), mandat og formål, tilknytning,¹² antall årsverk, finansieringskilder, og grad av midlertidighet. Til sist i seksjonen er det i tillegg en kort redegjørelse om finansieringen av instituttene og instituttsektoren generelt.

Kasus 1: CICERO Senter for klimaforskning

CICERO Senter for klimaforskning ble opprettet i 1990 ved regjeringsvedtak med mandat å utvikle kunnskapsgrunnlaget i klimapolitikken ved å drive forskning, utredning, rådgivning og informasjon om klimarelaterte globale miljøspørsmål og internasjonal klimapolitikk. Instituttet er organisert som en selvstendig stiftelse. Universitetsstyret ved Universitetet i Oslo oppnevner CICERO Senter for klimaforskning's styre.

CICERO Senter for klimaforskning utførte i 2016 59 årsverk, hvorav 41,4 forskerårsverk, fordelt på 43 vitenskapelig ansatte. De totale driftsinntektene i 2016 var på 81,7 millioner kroner, hvorav 68,2 millioner kroner i prosjektinntekter og 13,5 millioner i form av offentlige tilskudd ved basisbevilgning fra NFR (11,9 mill.) og bevilgning fra Miljøverndepartementet (1,15 mill.). Egenkapitalen ved utgangen av 2016 var på 27 millioner kroner (CICERO, 2017).

Fast ansettelse er hovedregelen ved CICERO Senter for klimaforskning. Av og til brukes midlertidige kontrakter på nye fagfelter som er under oppbygging, og/eller hvor framtidig finansiering er usikker. Om man holder stipendiater, professor-II-stillinger og vikariater utenfor, så er det to fagpersoner i midlertidige stillinger; én forsker som selv ønsket en tidsavgrenset kontrakt, og én person i en seniorrådgiverstilling.

Kasus 2: Fafo – institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Fafo ble grunnlagt av Landsorganisasjonen i Norge i 1982, og omdannet til stiftelse i 1993. Formålet til Fafo – institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning AS er å drive forskning, utredning og andre faglig relevante tjenester innenfor områdene arbeidsliv og velferd, nasjonalt og internasjonalt. Instituttet eies av Forskningsstiftelsen Fafo, som også eier Samfunnsøkonomisk analyse AS og Fafo Technology Consulting (Beijing) Co. Ltd.

¹² Med tilknytning menes den eller de organisasjonene som har en sterkt styrerepresentasjon, eller som har en sentral rolle i å oppnevne styremedlemmene.

Instituttet hadde i 2017 77 ansatte, hvorav 66 forskere, som tilsammen utførte 58 årsverk. Totale driftsinntekter i 2017 var 113,7 millioner kroner, hvorav 95,8 millioner var prosjektinntekter, og 17,9 millioner var basisfinansiering fra NFR. Egenkapitalen var ved utgangen av 2017 på 86,4 millioner kroner, hvorav 31 millioner i bankinnskudd (Fafø, 2018).

Fast ansettelse er hovedregelen ved Fafø. I tillegg kan det benyttes vikariater opp til ett års varighet. I 2017 var tre personer i midlertidige stillinger; to stipendiater og én forsker i et ettårs-vikariat.

Kasus 3: NILU – Norsk institutt for luftforskning

NILU er en uavhengig stiftelse etablert i 1969 med formål å gjennom forskning øke forståelsen for prosesser og effekter knyttet til atmosfærens sammensetning, klimaendringer, luftkvalitet og miljøgifter, samt å opplyse og gi råd til samfunnet om klimaendringer og forurensning og konsekvensene av dette.

Instituttet utførte i 2016 tilsammen 163 årsverk, hvorav 103 forskerårsverk, fordelt på 118 vitenskapelig ansatte. Totale driftsinntekter for 2016 var 207 millioner kroner, hvorav 158 millioner i prosjektinntekter, og 49 millioner i form av ulike tilskudd; basisbevilgning fra NFR (28,4 mill.), nasjonale oppgaver og tildelinger (16,3 mill.) og STIM-EU (3,5 mill.). Egenkapitalen var ved utgangen av 2016 på 122,4 millioner kroner (NILU, 2017).

Praksis ved NILU er at ansettelse skal primært være fast. Om man ser bort fra tre postdoktorer, fire PhDer, vikarer og åremålsstillingen for adm. dir. så er det kun årlig ca. én til to midlertidige engasjementer av opp til seks måneders varighet hvert år for å dekke opp arbeidstopper i laboratoriene.

Kasus 4: SINTEF

SINTEF ble etablert i 1950 av den daværende Norges tekniske høgskole, og har ved fusjoner og nyetableringer vokst til å bli det største forskningsinstituttet i Norge. SINTEF er i dag et konsern, bestående av flere konsernområder. Eierskapet er noe forskjellig mellom områdene, men Stiftelsen SINTEF er hel eller delvis eier av flere aksjeselskap. Det største av disse, SINTEF AS, består av instituttene Teknologi og samfunn, Byggforsk, Industri og Digital. I tillegg til Stiftelsen SINTEF og SINTEF AS omfatter "kjerne-SINTEF" også de deleide instituttene SINTEF Ocean AS og SINTEF Energi AS. SINTEF Raufoss Manufacturing AS er i ferd med å inngå i denne konstallasjonen. Foruten disse kommer datterselskapene SINTEF Nord AS, SINTEF Ålesund AS, SINTEF Molab AS og SINTEF Helgeland AS, som eies gjennom SINTEF TTO AS.

Antall ansatte i "kjerne-SINTEF" er rundt 1800, hvorav rundt 1200 er ansatt i SINTEF AS. Hele SINTEF sysselsetter rundt 2000 ansatte. Driftsinntektene for 2016 var 3,15 milliarder kroner, hvorav 2,87 milliarder var prosjektinntekter, og 224 millioner var basisbevilgning fra NFR. Netto egenkapitalen var ved utgangen av 2016 på 3,6 milliarder kroner, hvorav 976 millioner i form av bankinnskudd (SINTEF, 2017).

SINTEF ansetter normalt i fast stilling, og blant SINTEF AS' ca. 1200 ansatte fantes det pr. april 2017 to vitenskapelig ansatte i vikariat, sju doktorgradsstipendiater, og seks postdoktorer. I tillegg var seks vitenskapelige ansatte, to lærlinger, én prosjektmedarbeider og én midlertidig ansatt uten oppgitt stillingstittel.

Kasus 5: Telemarksforskning

Telemarksforskning er en frittstående stiftelse, opprettet i 1988. Stiftelsen skal etter vedtektene drive med forskning, forskningsformidling og utviklingsarbeid som bidrar til utvikling, nyskaping og kompetanseheving i næringsliv organisasjonsliv og offentlig forvaltning.

Instituttet utførte i 2016 totalt 26,7 årsverk, hvorav 22,8 forskerårsverk, fordelt på 27 vitenskapelig ansatte. Totale driftsinntekter var 34,5 millioner kroner, hvorav 28 millioner var prosjektinntekter, og 5,3 millioner var grunnbevilgning fra NFR. Instituttet har en egenkapital på 13,2 millioner kroner. I tillegg er instituttet hovedaksjonær (98 prosent) i eiendoms-selskapet som eier lokalene, og som også leier ut til andre leietakere. Egenkapitalen i dette selskapet var 8,1 mill. kroner i 2016 (Telemarksforskning, 2017).

Ved Telemarksforskning ansettes så å si alle i fast stilling, med seks måneders prøvetid. Pt. er én person ansatt i et ni-måneders engasjement med åpning for fast ansettelse knyttet til et konkret prosjekt. Også fire PhD-stipendiater er ansatt i fast stilling.

Finansiering

Tabell 7 viser utvalgte økonomiske nøkkeltall for de fem instituttene. Om man beregner egenkapitalens prosentvise størrelse i forhold til omsetningen ser vi at alle instituttene har en solid økonomi, med kapasitet til å ta relativt store tap om det skulle bli nødvendig. Ingen av instituttene rapporterte tap av betydning i 2016 (2017 for Fafo). For alle instituttene utgjør prosjektinntektene mellom 76 og 91 prosent av den totale omsetningen, noe som understreker viktigheten av vellykket prosjektakkvisisjon i forretningsmodellene.

Tabell 7. Økonomiske nøkkeltall for 2016 for de fem instituttene.

Institutt	Prosjekt- inntekter	Basisbevilg- ning og an- dre inntekter	Total omsetning (mill. kr.)	Prosjektinn- tekters andel av omsetning	Egenkapital	Egenkapital i prosent av omsetning
	(mill. kr.)	(mill. kr.)	(mill. kr.)	(%)	(mill. kr.)	(%)
CICERO Senter for klimaforskning	68,2	13,5	81,7	83	27,0	33
Fafo ¹	95,8	17,9	113,7	84	86,4	76
NILU	158,0	49,0	207,0	76	122,4	59
SINTEF	2863,6	283,9	3147,0	91	3622,2	115
Telemarksforskning	28,0	6,5	34,5	81	13,2	38

¹ Fafo oppgir 2017-tall.

Kilder: Årsrapporter og -beretninger.

Alle de fem instituttene omfattes av NFRs basisfinansieringsordning, som har som formål å sikre instituttsektorens langsiktige kunnskaps- og kompetanseoppbygging, og stimulere instituttens vitenskapelige kvalitet, internasjonalisering og samarbeid (NFR, 2014).

Instituttene har litt ulik finansiering, for eksempel har to av instituttene, CICERO Senter for klimaforskning og NILU, blitt tildelt NFR-midler for Strategiske instituttsatsinger (SIS) på henholdsvis 5 millioner og 11,4 millioner kroner, som i regnskapene er inkludert i basisbevilgninga. SIS er prosjekter det må søkes om, ved at skisser/idéer legges fram for KLD/Miljødirektoratet. De godkjenner hvilke skisser som går «videre» som SIS'er for instituttet. SIS'ene må det rapporteres på som for andre prosjekter i Forskningsrådet.

Fire av de fem instituttene avhenger av prosjektfinansiering for mellom 81 og 91 prosent av inntektene. Det siste, NILU, mottok i 2016 16,3 millioner kroner i form av "Nasjonale oppdrag og tildelinger", det vil si oppdrag direkte fra ulike departement og direktorater. Dette er en type midler som også FHI mottar mye av. FHI har dessuten en større grunnbevilgning over statsbudsjettet, og det kan være en utfordring at noen forskerstillinger er "internt" finansiert, mens andre er "eksternt" finansiert. På spørsmål om hvordan NILU allokterer sin blandede

finansiering på de ulike forskerstillingene opplyser HR-sjefen at forskerne skriver alle sine "forskertimer" på ulike prosjekter og arbeidsoppgaver, uansett hvordan disse er finansiert. Det vil si at den enkelte forsker kan jobbe på et NFR-finansiert prosjekt den ene måneden og så et nasjonalt oppdragsprosjekt den neste, eller også at forskere kan jobbe med oppdrags- og NFR-prosjekter parallelt. Det vil si at arbeid på alle prosjekter, det være seg NFR, EU, nasjonalt oppdrag eller SIS, føres som fakturerbare timer for den enkelte, og regnes med i beregningene i forhold til faktureringskrav.

Prosjektmidlene er en miks av langvarige (3-5 år) forskningsprosjekter med finansiering fra NFR og EU på den ene siden, og anbudsbaserte eller direktesolgte oppdragsforskningsprosjekter av mer kortvarig karakter på den andre. Miksen var ulik for de ulike instituttene, og vi går ikke nærmere inn på dette.

Noen av instituttene betrakter kontantdelen av egenkapitalen som en buffer som kan sikre drift gjennom en større finansieringssvikt, men informantene ga inntrykk av at det var en svært høy terskel mot å gjøre større innhogg i disse midlene. Likevel er det egenkapitalen som det blir tatt av dersom man skulle gå med underskudd et år. Det er sterke begrensninger på bruk av basisbevilgningene til å dekke opp underskudd. Fafo opplyste at de har fått grunnkapitaltilskudd fra LO to ganger, og at disse tilskuddene benyttes til å styrke forskningsområder som er strategisk viktig for instituttet, herunder å finansiere doktorgradsstipender.

Alle de fem instituttene gikk med overskudd i 2016 (Fafo i 2017). To av instituttene opplyste at de arbeider målrettet for å drive på en måte som vil kvalifisere for fortsatt tildeling av basisbevilgning, og for ett av disse er planen å øke oppdragsmengden noe fordi de sto i fare for å score for lavt på dette punktet. Det andre av disse to har på sin side planer om å øke andelen av NFR-prosjekter, også fordi det i seg selv innebærer større grad av langsiktig finansiering.

Ved ett institutt ble det uttrykt en viss bekymring for at universiteter og høyskoler som presses ut på oppdragsmarkedet kunne komme til å skape en urettferdig konkurransesituasjon ved å kunne tilby vesentlig lavere timepriser. En ledelsesrepresentant fra et annet institutt mente på den annen side at slike institusjoner gjerne mangler en bedriftskultur med den type kollektive mentalitet og markedsorientering som vedkommende opplever er til stede i egen organisasjon. Et annet institutt opplevde økende priskonkurranse fra konsulentselskaper i lavkostland. Det ble også nevnt at institutter som driver med høyere grad av midlertidighet kan ha lavere kostnader og priser, slik at det å ha fast ansettelse som hovedregel kan være en konkurranseulempe.

Hovedfunn om beste praksis ved norske forskningsinstitutter

I det følgende gjengir vi de viktigste funnene i intervjumaterialet som ble innhentet ved de fem "case"-instituttene. Først ser vi på hvordan ordningen med fast ansettelse som hovedregel oppfattes av informantene. Deretter ser vi på hvordan ordningen er nedfelt i stillingssystemer og -beskrivelser. Dernest følger en seksjon som ser på i hvilken grad fakturerings- og inntjeningskrav er formalisert, og hvordan de ellers er implementert og kommer til uttrykk. Neste seksjon beskriver hvordan finansieringssvikt med påfølgende nedbemanningsprosesser har blitt gjennomført ved tre av instituttene. Vi vil spesielt se på utfordringene som både ledelse og tillitsvalgte stilles overfor.

Et annet aspekt ved ordningen med fast ansettelse som hovedregel er at riktig kompetanse må rekrutteres, og i seksjonen om rekruttering og kompetanseutvikling spør vi også om i hvilken grad det legges til rette for intern omplassering av forskere i tilfelle finansieringen skulle svikte ved ett eller flere forretningsområder eller forskningsfelt. En driftsmodell basert i hovedsak på prosjektfinansiering bidrar til å forme en spesiell bedriftskultur, som står i fokus i den neste seksjonen. Den siste seksjonen beskriver samarbeidsforholdet mellom ledelse og tillitsvalgte, som er en svært viktig komponent i ordningen med fast ansettelse som hovedregel.

Framstillingen legger vekt på det som er felles ved instituttene, da formålet med studien er å utarbeide en syntese av hva som framstår som hovedelementene i en "beste praksis". Beskrivelser av individuelle praksiser ved hvert institutt ville gjort rapporten svært omfattende, og med mange gjentakelser. Inngående diskusjoner av forskjeller mellom instituttene ville dessuten gjort det vanskelig å unngå identifisering av informantene, så det er nyanseringer rundt viktige fellestrekk som er "gjennomgangsmelodien" i dette kapitlet.

Fast ansettelse som hovedregel

De fem instituttene i utvalget ble som sagt valgt ut fordi de praktiserer fast ansettelse som hovedregel, og fordi de også har svært lavt omfang av midlertidige ansettelser. Slik det framgår av de korte instituttpresentasjonene ovenfor, kunne ledelsen ved alle instituttene redegjøre for midlertidige ansatte på individnivå. Det samlede inntrykket er at fast ansettelse som hovedregel nærmest tas for gitt som en grunnfestet og innarbeidet praksis. Ved fire av instituttene ble det i intervjuene uten videre referert til arbeidsmiljøloven i denne forbindelse.

På direkte spørsmål om fordeler med praksisen ble flere forhold trukket fram. Fast ansettelse gir trygghet, stabilitet og lojalitet til arbeidsgiver, samt motivasjon og engasjement, noe som igjen legger til rette for vekst, effektivitet og produktivitet. En tillitsvalgt mente at manglende trygghet som følge av midlertidighet ville redusere forskernes fokus på inntjening og

akkvisisjon ved at de trolig ville legge arbeidsinnsatsen mot aktiviteter som kunne kvalifisere for andre jobber, som en Plan B.

Fast ansettelse bidrar også til å bygge en kollektiv kultur. I tillegg nevnes fast ansettelse som en viktig måte å beholde kompetanse på. Noen informanter viste til at medarbeidernes kompetanse som investeringer det var viktig å ta vare på. Det ble også nevnt at å kunne tilby fast ansettelse er en konkurransefordel når det gjelder å rekruttere internasjonalt.

Videre ble det påpekt at fast ansettelse gir et omdømme som en ryddig arbeidsgiver med gode og nedfelte rutiner. Informantene fra Fafo var i likhet med flere av de andre av den oppfatning at fast ansettelse skulle være hovedregel, men var i tillegg spesielt bevisste på at det ville vært politisk uholdbart at et institutt som hadde sprunget ut fra fagbevegelsen skulle operere i strid med arbeidsmiljøloven og dens intensjoner. En av ledelsesinformantene påpekte at dersom ekstern finansiering skulle være en begrunnelse for å ansette midlertidig, så ville man vært i den absurde situasjonen at rundt 90 prosent av medarbeiderne ville kunne være midlertidig ansatte.

Likevel blir midlertidige ansettelser benyttet i noen grad i forbindelse med rekruttering ved noen av instituttene, men ikke mer enn i ett til halvannet år. Dels er det snakk om å "teste ut" nye medarbeidere i en midlertidig stilling, men med en klar og eksplisitt intensjon om senere fast ansettelse, og dels kan midlertidige stillinger bli brukt under oppbygging av et nytt fagområde hvor de framtidige finansieringsmulighetene kan være usikre. Også her er hensikten å ansette fast dersom nysatsingen skulle vise seg liv laga. Ved ett institutt blir også stipendiatstillinger på denne måten betraktet som en rekrutteringsstilling til senere fast ansettelse. En av ledelsesrepresentantene opplyste at de ville vurdere å benytte noe mer midlertidighet i rekrutteringsøyemed etter den siste endringen i arbeidsmiljøloven.

Følgende ulemper og utfordringer ble trukket fram. Først og fremst var det enighet blant alle informantene om at fast ansettelse i stillinger som er basert på prosjektinntekter forutsetter at det er anledning til å si opp medarbeidere i tilfelle av finansieringssvikt. En ledelsesrepresentant sa det slik: "Hovedpoenget når vi har såpass få midlertidige ansettelser som vi har det er at vi er i privat sektor, så vi kan oppbemanne og nedbemanne jevnlig, og det gjør vi. Og det må vi kunne gjøre for å holde driften i gang og ikke tape penger. Dette gjør at det går rundt for oss."

Alle informantene erkjente at dette skaper et press på hver enkelt forsker for å møte krav til prosjektakkvisisjon og fakturering. En ledelsesrepresentant sa dette: "Vi har ikke råd til de som ikke er produktive. Vi har heller ikke råd og tid til intriger og konflikter. Og folk må ha den personlige egenskapen at de kan jobbe på den måten vi gjør, med korte frister. Og kanskje må de ha et lite "konkurransegen" i seg." En annen følge av en kompetitiv arbeidssituasjon er at noen medarbeidere kan bli tilbakeholdne med å dele ideer. Mer om dette under seksjonen om forskerkultur (s. 35).

En tillitsvalgt påpekte at hovedregelen om fast ansettelse hever terskelen for å ansette, fordi arbeidsgiver krever sterkere visshet om mulighetene for langsiktig finansiering av stillingen. Ved noen tilfeller hadde medlemmer som ønsket ett nytt vikariat når det inneværende utløp, vært misfornøyde med at egen fagforening støttet arbeidsgiver på at det ikke ble tilbudt en ny midlertidig stilling. Den tillitsvalgte oppsummerte det slik: "Enten må arbeidsgiver tørre å satse med å ansette, eller la være å ansette, i en fast stilling. Vi stabler ikke fra midlertidig stilling til midlertidig stilling, slik resten av denne sektoren driver og koker med."

Vi ser altså at ved alle fem instituttene ledelse og tillitsvalgte enige om at hovedregelen om fast ansettelse er forankret i lovverket, og at den er forutsatt av at fast ansatte forskere kan sies opp dersom finansieringen svikter. Det er også enighet om at fordelene ved den ordningen oppveier ulempene med stor margin.

Stillingssystemer

Stillingssystemene og tilhørende stillingsbeskrivelser er viktige komponenter i ordningen med fast ansettelse som hovedregel, og alle instituttene har stillingsbeskrivelser som på noe ulikt vis beskriver kvalifikasjonskrav, roller og forventninger til forskere, faglige ledere og linjeledere. Det skal dog sies at et annet viktig formål med stillingssystemene er å stille opp kvalifikasjonskrav for de ulike stillingene, som i sin tur gir grunnlag for lønnsfastsettelsen. Stillingsbetegnelsene er derfor i høy grad sammenfallende med dem man finner i tariffavtalene for sektoren. Her gjengis noen viktige fellestrekk for de ulike stillingskategoriene, slik de er gjengitt i dokumenter som vi for enkelhets skyld kaller "personalhåndbok", selv om det brukes ulike betegnelser hos de ulike instituttene.

Viktigst i denne sammenhengen er at kun ett av instituttene har fastsatt et spesifikt krav til faktureringsgrad i personalhåndboka. I tre av de øvrige instituttene er det implementert et felles normkrav, fastsatt ut fra hva som kreves i gjennomsnitt for å oppnå budsjettmålene. I det siste instituttet fastsettes faktureringskravet i dialogen mellom den enkelte forsker og nærmeste leder, men også her er det kjente normkrav for hva som forventes i gjennomsnitt for å nå fastsatte budsjettmål. Likevel er det her formuleringer i personalhåndboka som oppstiller bestemte forventninger til forskerne og lederne som bekler de ulike stillingene.

I det følgende gjengir vi de felles hovedpunktene og gjennomgående trekkene som vi har funnet i personalhåndbøkene til de fem instituttene knyttet til hovedkvalifikasjonskrav og forventninger til prosjektakkvisisjon og fakturering. Ved ett institutt har alt forskerpersonale (unntatt forskningsassistenter) "selvstendig ansvar for akkvisisjon og egen inntjening." Videre heter det at "Erfarne medarbeidere skal i samråd med direktør også kunne påta seg veiledningsansvar og inntjeningsansvar for [forskningsassistent].

Alle instituttene har i hovedsak tre forskerkategorier:

- *Forsker III. Kvalifikasjonskrav: Mastergrad.* Her benyttes formuleringer som "forventes å delta i relevante prosjektakkvisisjoner innenfor sitt temaområde", og "forventes å skape og iverksette ideer for eget arbeid." Ved to institutt forventes at Forsker III kan ha ansvar som prosjektleder.
- *Forsker II. Kvalifikasjonskrav: Doktorgrad.* Her benyttes formuleringer som "skal være aktiv i prosjektakkvisisjon innenfor sitt temaområde, samt hente inn prosjekter for forskere på lavere nivå", eller i form av kvalifikasjonskravet "Ha vært aktiv og selvstendig i markedsføringsarbeid". Prosjektlederansvar er vanlig for denne stillingen.
- *Forsker I. Kvalifikasjonskrav: Professorkompetanse.* Her heter det blant annet at forskeren "skal være aktiv i utviklingen av større prosjektsøknader (og fortrinnsvis inkluderer kolleger på lavere forskernivåer), samt ta initiativ til å videreutvikle eksisterende eller utvikle nye forskningsområder for [instituttet]." Her bruker et institutt formuleringen "Ha dokumentert evne til å skape virksomhet både for seg selv og andre." Her nevnes noen steder prosjektlederansvar for større prosjekter.

I tillegg har noen av instituttene en fjerde kategori for forskere på seniornivå, med titler som sjefforsker. Noen har også egne beskrivelser for forskningsassistenter o.l. Vi går ikke nærmere inn på disse.

Kategorien faglige ledere omfatter stillingsbetegnelser eller funksjonsbeskrivelser som forskningsledere, prosjektledere, fagkoordinatorer og gruppeledere (ett institutt bruker imidlertid betegnelsen "forskningsleder/gruppeleder" om en linjelederstilling). Felles for disse er at de ikke har personallederansvar. Denne funksjonen eller stillingen er bare beskrevet ved noen av sentrene. Funksjonen er som regel i hovedsak tillagt et operativt ansvar for arbeids-

og ressursfordeling i en gruppe eller et prosjekt, og et ansvar for kvalitetssikring og faglig utvikling i en gruppe eller en seksjon. Som regel er det tunge fagpersoner som fyller denne funksjonen. Særlig prosjektledere er ofte forskere med en tung CV som "gjør seg" på en forskningssøknad for eksempel.

Linjeledere har titler som forskningsleder, forskningssjef, avdelingsleder, seksjonsleder etc., og har delegert personalansvar. De er tillagt ansvar for prosjektakkvisisjon i form av formuleringer som "skal bistå forskerne med akkvisisjon og har ansvar for at [avdelingens] prosjekter er hensiktsmessig bemannet og budsjettert, " eller "Støtte opp om søknadsarbeidet og gi særlig støtte til strategisk viktige søknader. [...] Sørge for systematisk arbeid for å sikre framtidig finansiering. [...] Ha ansvar for å følge opp inntjening for [avdelingen]." Det later ikke til å være vanlig at en linjeleder på laveste nivå har resultatansvar.

Ved alle instituttene er ansvaret for prosjektakkvisisjonen fordelt mellom forskerne og linjelederne. Linjelederne har et ansvar for tilrettelegging, ressursallokering til større anbuds- og søknadsskrivingsprosesser, og monitorering og oppfølging av inntjeningsmål som prosjektinngang og fakturering. Ved noen av de mindre instituttene har linjelederne faktureringskrav, men lavere krav enn forskerne, typisk 50 prosent reduksjon. Forskerne har på sin side et ansvar for å initiere og utvikle nye prosjekter med basis i egen faglighet og eget kontaktnettverk.

Dette kan riktignok gi opphav til uklarheter: "Den tabloide versjonen er at vi av og til kommer i den situasjonen [at] de tillitsvalgte [...] sier at ledelsen har ikke hjulpet oss nok med å selge, og ledelsen sier at de ansatte ikke har vært gode nok til å selge." Men det skapes også en kollektiv mentalitet og kultur: "Vi er et oppdragsinstitutt, og det er klart at de aller aller fleste som jobber her skjønner at alle må være med på å få inn oppdrag." De mindre instituttene gir også inntrykk av å ha en relativt flat struktur: "[...] her er det veldig flatt og [...] ting kommer i all hovedsak fra forskerne til forskningslederne. Det blir jo ikke skapt noen prosjekter oppi der om ledergruppa skulle bestemme dette."

Noen av instituttene har nylig gjennomført reformer for å profesjonalisere ledelsen. Mens ledelsesrekrutteringen tidligere i hovedsak var basert på tung forskningskompetanse, blir det nå lagt vekt på lederegenskaper. "[...] ofte før så mista du en god fagperson og fikk en dårlig leder." Dette innebærer noen steder at relativt unge ledere kan være overordnet eldre forskere med tung CV. Både tillitsvalgte og ledelsesrepresentanter ved disse instituttene uttrykte sterk tilfredshet med ledelsesprofesjonaliseringen. Spesielt i situasjoner med finansieringssvikt, det være seg for enkeltforskere eller for hele miljøer, ble behovet for gode ledere med gode prosesslederegenskaper framhevet.

Det er lite bruk av postdoktorstillinger ved de fem instituttene; ved ett institutt er det så mange som seks, og ved to var det ingen. Ett institutt har en ordning der forskere får permisjon for å ta en PhD eller en postdok-periode ved en akademisk institusjon.

Maksimum antall PhD-stipendiater var ti. To av instituttene gir prosjektfinansierte PhD-stipender til fast ansatte forskere som et ledd i kompetanseoppbygging. Ett institutt tilstreber å ansette PhD-stipendiater i fast stilling etter ferdigstilling av PhD, og her blir stipendiatene ofte trukket inn i akkvisisjonsarbeidet nesten på linje med de andre forskerne, blant annet for å bidra til finansiering og forskningsoppgaver etter endt PhD. På samme institutt beholder juniorforskere (forskningsassistent, forsker 3 etc.) sin faste stilling hvis de går over i en PhD-stilling. Noen steder kan basisbevilgningen av og til brukes til å del- eller fullfinansiere en PhD-stilling.

Fakturerings- og inntjeningskrav

Alle instituttene bruker individuelle fakturerings- og inntjeningskrav som styrings- og ledelsesverktøy. Likevel er det kun ett institutt som har formulert et kvantifisert faktureringskrav i personalhåndboka. For de andre instituttene er det en uformell men svært tydelig og sentral forventning til hver enkelt medarbeider. Selv uten formalisering i stillingsbeskrivelser og liknende er faktureringskravet uten sammenlikning den viktigste ytelsesindikatoren for forskerne ved alle instituttene.

Lav faktureringsgrad rapporteres som en stressfaktor for den enkelte, i form av forventningspress på en selv, fra kolleger og fra ledelse. Flere av informantene kunne fortelle om medarbeidere som hadde valgt å slutte, enten fordi de over tid ikke fylte kvoten, eller fordi de mistrives med å jobbe under et slikt press.

Faktureringsgraden ved de fem instituttene ligger mellom 64 prosent og 70 prosent. Flere av instituttene budsjetterte med en gjennomsnittlig faktureringsgrad noe lavere enn den som var pålagt medarbeiderne for å ta høyde for sykefravær, underoppfyllelse og annen risiko.

Faktureringskravet blir fleksibelt praktisert. Ett av instituttene kunne fortelle om spesielt dyktige "prosjektselgere" med faktureringsgrad nede på 30-prosenttallet, og at noen forretningsområder der timeprisen var svært høy kunne "gå rundt" med en faktureringsgrad ned mot 50 prosent, men på den andre siden at juniorforskere og enkelte "spesialister" som leverte inn i flere prosjekter uten å trenge å drive egen prosjektakkvisisjon kunne ha en faktureringsgrad på 90 - 100 prosent. Også ved de andre instituttene kunne faktureringsgraden variere noe fra medarbeider til medarbeider, og for den enkelte medarbeider over tid.

Ved alle fem instituttene er det nærmeste linjeleder som har ansvaret for å monitorere og følge opp faktureringskravet overfor hver medarbeider. På de fleste instituttene blir forskerne målt på dette på månedlig basis, men ved ett institutt kunne det være ukentlig oppfølging i perioder med lav inntjening. Underoppfylling i mindre grad eller over kortere tid får som regel ingen konsekvenser, og nyansatte kan noen steder bli gitt litt "slakk". En ledelsesrepresentant nevnte for eksempel en medarbeider som hadde lav faktureringsgrad etter å ha kommet på andreplass i en rekke anbudskonkurranser i en periode, men uten at dette hadde fått noen negative konsekvenser for vedkommende.

Som regel er det først når betydelig underoppfyllelse har vart over noe tid – typisk to til tre måneder – at ulike former for oppfølging iverksettes. Videre ser man som regel også på hvordan situasjonen ser ut én til to måneder framover. Ved flere av instituttene er det vanlig praksis at man prøver å finne arbeidsoppgaver innenfor andre prosjekter, og ved ett institutt kunne man bruke interne midler til å gi vedkommende forsker ikke-fakturerbare arbeidsoppgaver, som for eksempel å skrive en bibliografi eller organisere et seminar.

En tillitsvalgt uttaler: "Det er ikke så lenge man kan gå uten prosjekt eller ha veldig lav faktureringsgrad. I verste fall så lite som tre måneder, som er vanlig oppsigelsestid. Og det er ingen historikk. Det hjelper ikke meg at jeg gjorde det bra i fjor hvis jeg ikke gjør det bra i år. Det er ikke noe hukommelse på at jeg har hatt masse inntjening før. Det kommer mest an på hvordan det ser ut framover. Du må ikke lukke øynene, men gå inn i en dialog med [nærmeste leder]. Og da tenkes det framover. Om det er noen søknader inne, eller om du kan trø til på et annet prosjekt. Det dummeste du kan gjøre er å stikke hodet i sanda."

Ett av instituttene har en mer formalisert oppfølgingsprosedyre der forskeren sammen med nærmeste leder utarbeider en oppfølgingsplan basert på en felles analyse av årsakene til faktureringssvikten, som man prøver å følge i en gitt periode. Dersom problemet ikke avhjelpes, har medarbeideren, nærmeste leder og instituttlederen et møte. Instituttlederen forteller imidlertid at "... i denne situasjonen er det viktig å ha en konstruktiv holdning og at både forsker og ledelse leter etter gode løsninger.." På spørsmål om forskere kan ha blitt defensive

av å være uten prosjekt svarer lederen at "Dette [kan være folk] som har veldig spesialisert kompetanse som vi ikke lenger får prosjektfinansiering til. [...] Det er klart at det er belastende å ikke ha prosjekt på et sted som lever av å fakturere timer, særlig hvis dette er et vedvarende problem. Det synes folk er ille. Uten unntak."

En av de tillitsvalgte fortalte at vedkommende hadde fått gjennomslag for at faktureringsgraden skulle måles på avdelingsnivå, dels for å unngå individualisering av dette ansvaret, men også for å få bedre samarbeid og deling innad på avdelingen.

Fakturerings- og inntjeningskravene er utfordrende å følge opp for lederne. En ledelsesrepresentant sa dette: "Den største utfordringa er å enten få folk i drift hvis de ikke har prosjekter, eller å styre dem ut, slik at folk ikke går for lenge uten å klare å ha en meningsfull hverdag på [instituttet]. Det er en evig utfordring. Det tror jeg alle lederne i vår sektor sliter med. Og det vil alltid være noen som er i en sånn posisjon."

Flere av informantene understreket betydningen av god linjeledelse for å forebygge og håndtere slike problemer. Tidlig deteksjon, god årsaksanalyse, og tett oppfølging med positive tiltak ble nevnt som viktige komponenter. Det ble også understreket at forskerne selv måtte informere nærmeste leder tidlig, og være initiativrike og fleksible både med hensyn til å påta seg alternative arbeidsoppgaver slik det er nevnt ovenfor, og til å prøve nye måter å skaffe prosjektmidler på.

Total sett ble det fortalt om svært få tilfeller av direkte oppsigelser som følge av individuell underprestering på faktureringskrav. Det er i hovedsak fire ulike utfall i slike saker, som vist nedenfor. Informantene ble ikke bedt om å tallfeste forekomsten for hver av disse utfallene, men intervjumaterialet etterlater følgende generelle inntrykk:

- Utfall 1. Iverksatte tiltak fungerer, og vedkommende kommer tilbake i god gjenge. Dette er relativt vanlig.
- Utfall 2. Forskeren finner selv ut at hun eller han ikke passer i jobben, og finner selv en ny jobb og sier opp. Dette later ikke til å være svært vanlig, men omfanget er vanskelig å mene noe om, da det ofte ikke er kjent hvorfor en medarbeider sier opp.
- Utfall 3. Det inngås en frivillig sluttpakke, eller annen frivillig avslutning av arbeidsforholdet.
- Utfall 4. Forskeren sies opp.

Fire av instituttene kunne fortelle at det hadde vært tilfeller der arbeidsforhold hadde blitt avvirket som i utfallene 3 og 4, men det var snakk om en håndfull tilsammen på hvert institutt over flere år. I neste seksjon skal vi blant annet se på fagforeningenes rolle i slike saker.

Finansieringssvikt og nedbemanning

Når eksternt finansierte forskere er midlertidig ansatt er det ofte kun den enkelte forsker som er eksponert for finansieringsrisikoen, som dermed er individualisert. Som regel har det ved en slik ordning ingen konsekvenser for en linjeleder at en midlertidig kontrakt ikke blir forlenget. Fast ansettelse som hovedregel innebærer derimot en kollektivisering av finansieringsrisikoen, og vi har sett at i de fem "case"-instituttene innebærer dette at ledelsen får et betydelig medansvar for inntjening og prosjektakkvisisjon. Likevel medfører finansieringsrisikoen en risiko for at nedbemanning kan bli nødvendig når finansieringen svikter, og det er slike omstendigheter som står i fokus i denne seksjonen. Prosjektinngang og faktureringsgrad blir monitorert av linjelederne på nesten kontinuerlig basis ved instituttene. Også forskerne selv følger nøye med på egne timelister, og arbeider intensivt for å ha nok fakturerbare arbeidsoppgaver ventende til enhver tid.

Tre av de fem instituttene har gjennomgått nedbemanninger i løpet av de siste ti årene; CICERO Senter for klimaforskning, Fafo og SINTEF. SINTEF opplyser at i en så stor organisasjon så pågår det omstillinger og organisatoriske justeringer (og i noen tilfeller nedbemanninger) i et av forretningsområdene nesten til enhver tid. Etter en periode med rask vekst opplevde CICERO Senter for klimaforskning en finansieringssvikt rundt 2013, og på denne tida opplevde også Fafo en svikt i ett forretningsområde i forbindelse med en prioriteringsendring i forskningsbevilgningene fra Utenriksdepartementet. Vi skal ikke gå nærmere inn på hvordan disse prosessene slo ut økonomisk eller i reduksjon i antall årsverk. Ei heller vil vi gå inn og se konkret på hvordan prosessene forløp ved hvert av instituttene. Vi vil heller se på noen generelle erfaringer som informantene har gjort seg i forbindelse med nedbemanningsprosesser.

Flere informanter understreket viktigheten av tidlig deteksjon av finansieringssvikt, men at det kan være en utfordring å vite om en svikt er midlertidig eller varig. En tillitsvalgt sa at det hender noen ledere "[...] lukker øynene for lenge i forhold til noe som er en varig svikt i markedet, så de gjør ikke de strategiske grepene og omprioriteringene som er nødvendig tidlig nok. Så derfor blir det ofte full panikk blant ansatte, og man skyter hagle med søknader i alle retninger bare for å få dekket opp nok forskning, istedenfor at det er en styrt prosess hvor man ser at her er det faktisk og varig svikt, her må vi endre oss. Det er en utfordring å få ledere til å innse dette tidsnok."

Flere av informantene understreket betydningen av at nedbemanninger gjennomføres med gode prosesser. Oppsummeringsvis kjennetegnes en god prosess av følgende elementer:

- tidlig informering og involvering av tillitsvalgte
- ledelsen må ikke gå inn i prosessene med premature konklusjoner og løsningsforslag, og må ikke ha for snevre oppfatninger om hvem nedbemanningen kan tenkes å berøre
- ledelsen må informere berørte medarbeidere tidlig, og fortløpende
- det må utredes om alle alternative strategier for å avhjelpe finansieringssvikten er prøvd og/eller vurdert, og dette må dokumenteres
- det må utarbeides klare og operasjonaliserbare kriterier for hvilke forskningstema som skal berøres av nedbemanningen, hvilke kvalifikasjonskrav som skal stilles i utvelgelsen av overtallige, og hvordan ansiennitet eventuelt skal vektlegges i forhold til andre kriterier
- disse kriteriene må utarbeides før ledelsen begynner å trekke konklusjoner
- det må vurderes om medarbeidere i de berørte forretningsområdene kan omplasseres til andre deler av instituttet
- det må utarbeides planer for hvordan man skal få overtallige til å slutte, f.eks tilbud om karriereveiledning, etter/videreutdanning, sluttpakker osv.

Gode prosesser gir legitimitet, og bidrar til at både de som må slutte og de som blir igjen føler at de har blitt behandlet rettferdig og med omtanke.

De alternativene som bør prøves for man eventuelt nedbemanner er

- interne omplasseringer (omplussing vil bli nærmere behandlet i seksjonen om rekruttering og kompetanseutvikling på s 34).
- sette sammen team på en ny måte som vil skaffe mer prosjekter
- (rullerende) permitteringer i en periode

Nedbemanningsprosesser kan potensielt skape mye uro og usikkerhet i virksomheten, og flere fortalte om at høyt kvalifiserte forskere i berørte forretningsområder som i realiteten ikke sto i

overhengende fare for å bli overtallige, likevel søkte seg til andre jobber under slike prosesser. Det er ikke uvanlig at midlertidige kontrakter, for eksempel vikariater, ikke blir forlenget i forbindelse med finansieringssvikt.

Ved ett institutt ble noen forskere som hadde finansiering på kort sikt likevel valgt ut som overtallige, fordi kompetansen deres ikke sammenfalt med satsingsområdene på lang sikt. Noen av disse fikk ta med seg prosjektene sine over i nye jobber, da instituttet ikke lenger hadde nødvendig kompetanse etter at de sluttet.

Tillitsvalgte har en viktig rolle å spille i nedbemanningsprosesser, blant annet ved at tillitsvalgte følger opp prosessen, stiller spørsmål, og ber om informasjon og dokumentasjon. Men rolleforståelsen er viktig, og det er viktig at arbeidsgivers styringsrett respekteres. Ettersom SINTEF stadig vekk gjennomgår omstillinger, så har de tillitsvalgte høy kompetanse på gjennomføring av nedbemanninger, og kan være en viktig støtte for lederne i å utforme prosessene.

Personalsjefen ved SINTEF uttaler: "De tillitsvalgte er veldig tydelige på at rollen deres er å sikre at prosessen går riktig for seg, og at de lar vurderingene være opp til oss som arbeidsgiver. Og det er nyttig at de klarer det skillet der. [...] de er veldig drevne, gode og skolerte. Så det er en veldig kompetent motpart."

Forskerforbundet hovedtillitsvalgt ved SINTEF forteller at ledere i slike prosesser ofte kommer med kriterier som "[...] faglighet, strategi, markedspotensial og egnethet. Og vi ber ofte om presiseringer med spørsmål som: 'Kan du operasjonalisere dette? Hvordan måler du dette? Hva mener du med dette?' Ofte kommer lederne tilbake med konkretiseringer på hva de mener med egnethet og faglighet og hvordan det skal måles. Deretter stiller vi gjerne utdypende spørsmål som: 'Er det vitenskapelig produksjon? Hvor langt tilbake måler dere det? Og det-og-det, skal ikke det vurderes?' Altså, slike kriterier som de ikke har tatt med i første omgang. Det skal være ordentlig. Dette er eksempelvis; 'hvordan har dere tenkt å vekte dette her? Skal alle kriterier telle likt, eller skal noen vektes mer enn andre?' Alt dette må de ta stilling til. Ofte får vi en prosess der lederne må involvere medarbeiderne og få innspill fra dem. De som berøres må være klare over situasjonen og hva som skjer. 'Skal noen sies opp, eller ikke?' Og ofte så skjer jo det at noen begynner å se seg om etter ny jobb. Det er en mer OK prosess, for det tar jo gjerne en 2-5 måneder med framlegging av grunnlagsdokumentasjon og informasjon og møter, så det blir tid til å søke andre jobber selv. En del løser seg fordi folk ser at det er svikt i markedet og må finne på noe annet. 'Kan du finne noe på et annet område internt, eller kan du søke en postdok på NTNU?' "

Valg av kvalifikasjonskrav kan være gjenstand for uenighet og diskusjon. Her er heller ikke fagforeningene enige seg imellom. Forskerforbundet og TEKNA og mange andre profesjonsforbund er enige med arbeidsgiver i at kompetanse skal veie tungt, mens Norsk Tjenestemannslag (NTL) mener at ansiennitet skal være utslagsgivende. Også på ledersiden er det delte syn på dette; daglig leder ved Fafos fortalte at hun forholder seg til det faktum at Fafos styre som hovedprinsipp vil dele NTLs syn.

En ledelsesrepresentant reflekterte rundt bruken av egnethet som kriterium: "I tillegg til kompetanse så kan det komme ulike varianter av det vi kan kalle tilpasning til rolle eller egnethet eller sånne ting som lett kan oppfattes som en trynefaktor, og som kanskje av og til tilogmed er det. For eksempel, hvis det et sted er relativt lik kompetanse, så går det gjerne på egnethet. Og ser du at én er mye mer medgjørlig og enklere å forholde seg til både for kolleger og ledere og er skikkelig toppkollega, og en annen er helt i den andre enden; en skikkelig vriompeis, så er det gjerne vriompeisen som går ut, på dette kriteriet som er tilpasning eller egnethet. Tolket i verste mening så er det en trynefaktor, men tolket i beste mening så er det faktisk sånn at du ville ikke gitt et bedre resultat for [instituttet] fordi du er så vanskelig å samarbeide med. Og den som er lettere å samarbeide med gir et bedre resultat for [instituttet], for [avde-

lingen], for arbeidsmiljøet. Det er helt rett at du blir valgt bort fordi du er vanskelig. I den settingen så er det greit. Så har du den reelle trynefaktoren, altså sjefen liker deg ikke, og det er det vanskelig [...] å få korrigeret for. Det er nærmeste leder eller et lederlag som gjør vurderinga, det er de som kjenner folka, og når du er på ting som ikke er direkte målbare, men en vurdering, så vil du alltid kunne få noe som er trynefaktor. Vi som jobber [i administrasjonen] prøver å si at ikke bruk tryne som sådan, du må på andre ting, men det er relevant hvordan du samarbeider med kolleger og med ledelse; det er relevant. At jeg ikke liker deg er ikke relevant. Det er en kort avstand imellom her da."

Oppsummeringsvis er det tre suksessfaktorer for å få en god prosess i en så potensielt vanskelig situasjon som en finansieringssvikt representerer, og det er 1) god prosessledelse utført av profesjonelle ledere med gode lederegenskaper og -kompetanse, 2) tidlig og utstrakt informasjon og involvering av tillitsvalgte og medarbeidere, 3) kompetente tillitsvalgte med god rolleforståelse, som kan utgjøre en jevnbyrdig (eller til og med kompetansemessig overlegen) motpart for ledelsen.

Rekruttering og kompetanseutvikling

Et forskningsinstitutt som baserer seg på større eller mindre grad av ekstern, oppdragsbasert finansiering er avhengig av å rekruttere, beholde og utvikle kompetanse som kan sikre langsiktig prosjektakkvisisjon og levere forskning av høy kvalitet til rett tid. I denne seksjonen ser vi på hvordan de fem "case"-instituttene håndterer dette aspektet av virksomheten. Vi spurte også informantene om kompetanseutviklingen tar sikte på at forskerne skal kunne omplasseres internt, ut fra en antakelse om at organisasjonen på den måten kunne opparbeide seg en viss fleksibilitet i tilfelle av markedssvikt på et forskningsfelt.

En ledelsesrepresentant formulerte kort hvordan rekrutteringsbehov ble vurdert: "Hvis vi ser at vi har et ekstra personalbehov for de neste seks månedene så kan vi lyse ut en fast stilling. Så vurderer vi søkerens faglige kvalifikasjoner og gjennomføringsevne, slik at vi er rimelig sikre på at vedkommende vil klare å skaffe finansiering når de første seks månedene er over."

Instituttene bruker ulike rekrutteringskanaler og -strategier, og det avtegnet seg ingen åpenbare mønstre i dette. De følgende avsnittene viser mangfoldet og variasjonen. Ved alle instituttene unntatt SINTEF medvirker fagforeningene i ansettelsesprosessene. Rekruttering skjer ved åpen annonsering, scanning av arbeidsmarked, kontakt gjennom nettverk, og ved bruk av ulike rekrutteringsstillinger. Mange steder starter folk som forskningsassistenter eller som utplasserte Master-studenter.

En informant mente at utlysninger er bedre egnet for å rekruttere nyutdannede, mens for seniorer er det mer effektivt å bruke tilkallinger gjennom nettverk. En annen fortalte at forskere med en allerede utviklet portefølje i mange tilfeller ville få jobb ved instituttet etter en åpen søknad. Det å kunne tilby fast ansettelse ble av flere pekt på som en forutsetning for å være en attraktiv arbeidsgiver.

I ansettelsesprosessene legges det blant annet vekt på motivasjon for å jobbe med oppdragsforskning. Ved noen institutter legges det også vekt på bred anvendbarhet av kompetansen innenfor instituttets operasjonsfelt. En tillitsvalgt forklarte: "Når vi skal ansette noen så spør vi oss ofte 'vil denne personen fungere her?' Holdninger er vi opptatt av fordi man må kunne snu seg rundt ganske kjapt og man må være åpen for nye ting. Det er viktig at folk er inkluderende og ikke bare setter seg for seg selv inn på det innerste kontoret for å skrive artikler. Du må like litt å være en slags sirkushest her, for du blir fort kasta ut i litt forskjellige manesjer." En tillitsvalgt understreket viktigheten av å ta imot nye kolleger på en måte som gjør at de raskt integreres i prosjektarbeidet.

PhD-stillinger regnes noen steder som rekrutteringsstillinger. En tillitsvalgt forklarte sosialiseringprosessen: "Som stipendiat her forventes det mer enn på universitetet. Du kan i større grad bli tatt med på prosjektutvikling, og det forventes at du bidrar i veldig mange prosesser, og du blir lært opp til forskerhåndverket, slik at du skal kunne flyte etterpå. Som forsker må du kunne få inn midler, og du må kunne publisere. Det er veldig fornuftig å bruke PhD-tida til å lære det håndverket. Det er en tung, taus kunnskap som må tilegnes. Vi bruker ikke postdok her i det hele tatt nesten. Man går rett fra PhD til Forsker 2, og under doktorgradsløpet forventes det at man kjører på og leverer, slik at man deretter kan det som man ellers ville lært i en postdok. Dette er strukturerende for folk, men også utfordrende."

Ved et annet institutt blir fast ansette forskere tilbudt PhD-prosjekter for å fordype seg på fagområder de allerede er tungt inne i. Et tredje institutt gir permisjoner til forskere som vil ta PhD eller en postdok-periode ved en høyskole eller et universitet.

To ledelsesrepresentanter hadde to motstridende erfaringer med rekrutteringsprosesser. Den ene ville i framtida "følge magesfølelsen mer i rekrutteringsprosessen. Alle disse var jeg litt usikker på da jeg ansatte dem. Jeg var usikker på om de hadde den rette mentaliteten knyttet til det å skaffe prosjekter og jobbe innenfor klart definerte tids- og kostnadsrammer." Den andre sa derimot: "Det man vet fra forskning er at magesfølelse i rekrutteringsprosesser er i verste fall skummelt og i beste fall et slags tveegget sverd. For eksempel så ansetter du folk som er lik deg selv, og det er ikke nødvendigvis bra. Men det er trygt. [...] det blir litt mye magesfølelse. Jeg ser det når vi ender opp med enkelte vanskelige personalsaker så kan vi ofte spore det helt tilbake til en eller annen form for en feilansettelse. Eller du har ansatt en uten at du tenkte deg så nøye om. Han virka faglig flink, og var akkurat det vi trengte da, og så tenkte du ikke på det større perspektivet; hva har man egentlig bruk for her. Så litt mer struktur i ansettelsesprosessene kunne vi nok hatt."

En annen ledelsesrepresentant fortalte at de i økende grad bruker personlighetstester: "[...] ikke for å kunne si at du har en dårlig personlighet som er lite egnet, men for å få noe å snakke om. Noen av testene er gode på det, at du kan få et bilde av at du er sånn og sånn, hvordan bruker du det, og hva tror du det betyr? Jeg tror det er en styrke for oss at vi har begynt å bruke det i enda større grad enn vi gjorde før. Du kan si det er et forsøk på å ta bort litt av det med magesfølelse som vi snakka om."

Informantene ble spurt om hva instituttene eventuelt gjør for å utvikle medarbeidernes kompetanse med tanke på å kunne omplassere internt i tilfelle av finansieringssvikt på et område. En tillitsvalgt fortalte at vedkommende har foreslått for ledelsen å opprette et kompetanseutviklingsfond med dette formålet. Ellers foregår mesteparten av kompetanseutviklingen ved de fem instituttene i den grad det kan skje innenfor rammene av prosjektgjennomføringen. Ved noen institutter blir basisfinansieringen, eventuelt også instituttets eget overskudd, brukt til strategiske utviklingstiltak for å komme i posisjon til å søke midler eller legge inn anbud på nye forretningsområder.

Det er ulik grad av "arbeid på tvers" ved instituttene. Ved to av dem er dette en viktig del av virksomhetsmodellen, mens ved de andre blir forskernes kompetanse oppfattet som så spesialisert at det ikke blir regnet som hensiktsmessig å utvikle kompetanse spesifikt med tanke på eventuell framtidig omplassering.

Forskerkultur og arbeidsmiljø

Informantene ble spurt om hvordan fakturerings- og akkvisisjonskrav påvirker bedriftskulturen og arbeidsmiljøet, både med tanke på hva slags bedriftskultur som bidrar til effektiv drift, og i hvilken grad inntjeningskrav medfører et stressende arbeidsmiljø for den enkelte forsker.

Flere av informantene bekreftet at både forskere og ledere opplever inntjenings- og akkvisjonskrav som et press. Alle, både de tillitsvalgte og ledelsesrepresentantene, var enige om at dette er uunngåelig, men også at det er til å leve med for de fleste. En ledelsesrepresentant sa: "For den enkelte forsker som føler at han eller hun ikke oppfyller bedriftens eller sine egne forventninger så kan det gå på yrkesstoltheten løs, og de kan føle seg som en belastning."

En tillitsvalgt sa: "I instituttsektoren generelt er det et konstant press for å få inn midler og for å fakturere. Det er mange av mine kolleger ved universitetet som ikke er vant med dette med å fakturere, og som synes det virker veldig stressende å skulle sitte med en timeliste. Men det er en del av premisset. Det er jo en kommersiell bedrift på en måte. Men jeg har ikke hørt om at noen har sluttet på grunn av dette presset." En annen sa: "Men hvis det går dårlig, så forsvinner ofte folk av seg selv på grunn av en frustrerende situasjon. Det blir en slags dynamikk med selvseleksjon av folk som klarer å jobbe på denne måten, selv om det ikke er noen offisiell politikk eller bevisste føringer på dette. Det blir en naturlig ting som skjer i mange sektorer, ikke helt ulikt konsultantselskaper for eksempel. Dette er til dels en tøff bransje å jobbe i, i hvert fall når det går dårlig." En tillitsvalgt nevnte at enkelte kolleger "overjobber", dvs at de jobber timer på prosjekter som de tar av egen fritid, for å få prosjekt-timeregnskapet til å gå opp.

En ledelsesrepresentant sa: "Arbeidsmiljøet påvirkes på individuelt nivå. Generelt tror jeg folk opplever et press på å selge prosjekter, og et press på å levere timer. Og det må være et visst press, det tror jeg er sunt, ellers blir det ikke levert nok, men det fins eksempler i [instituttet] på at det blir for mye, og at folk blir stressa av det. Vi har folk som har møtt veggen fordi det ikke er balanse mellom kravene og mulighetene. Det forventes for mye, du har ikke prosjekter, du klarer ikke å levere [nok] timer selv om lederen står og maser om det. Det skjer også. Her har vi alle varianter: Vi har folk som aldri burde vært forskere, fordi de ikke klarer å levere nok timer fordi de surrer for mye, andre som ikke klarer å skrive gode søknader, og de vil oppleve et visst press her. Og hvis de ikke skjønner at de bør finne noe annet å gjøre, så kan presset pågå, og det kan føre til at man blir utslitt og møter veggen, eller blir bedt om å slutte, eller havner i en nedbemanningsprosess. I den andre enden har du folk som leverer mer enn bra nok, men hvor du har ledere som ikke skjønner hvordan man skal motivere folk, og som bare blir stående og mase på folk som i en annen setting ville fungert helt optimalt. Vi har alle varianter av dette [her]. Det eneste generelle trekket er at alle ansatte opplever et press på å skaffe prosjekter og levere nok timer."

Ved noen av instituttene blir det lagt vekt på å dyrke fram en kollektiv og solidarisk kultur og mentalitet, og det å ha fast ansettelse ble av noen nevnt som en kritisk komponent i å skape en slik "dugnadsånd" eller "følelse av å være i samme båt". Tillitsvalgt: "I forhold til et universitetsinstitutt så er vi nok mer kollektivt orienterte. Vi er primært [instituttnavn]-forskere i den forstand at de prosjektene vi gjennomfører er sjelden kobla til en individuell karriereplan som går ut på at du skal ende opp som professor der eller der. Vi har seniorer som er veldig rause når det gjelder å dele. Og det er du avhengig av for å få dette til å gå rundt. Vi er lite meg-mitt når det gjelder prosjekter. Ellers tror jeg vi hadde slitt steinhardt [...]." Ledelsesrepresentant: "En positiv ting er vi får til en ganske positiv ånd, og at det er en delende og kollektiv kultur. Noe som også er en forutsetning for å ha [instituttet] med så mange fast ansatte. Så jeg vil si at det er det viktigste positive trekket her, og at folk opplever seg som en del av en større helhet."

En tillitsvalgt ved et annet institutt sa: "[...] dette er en solidarisk organisasjon totalt sett. Det er en tanke om at vi er i samme båt. Det er generelt en forståelse om at forskningskonjunkturer svinger, så av og til har noen grupper mer suksess enn andre, og over tid så jevner det seg ut. Jeg tror det er få som går rundt og tenker mye på at han er ikke så god på å fakturere eller hun gjør ikke sin del av jobben. Det er en erkjennelse av at det er hardtarbeidende folk

som gjør det beste de kan, men det er ikke alltid man lykkes, og man har sympati med kolleger som ikke får funde sine prosjekter. Det er veldig lite skadefrohet. Men jeg tror denne kulturen også skyldes at vi er tverrfaglige: det er ofte at ulike faggrupper ikke er i direkte konkurranse med hverandre, simpelthen fordi vi har forskjellige faglige innganger og til dels søker på forskjellige utlysninger. Det er kanskje en forklaringsfaktor som bør tas med. På mer faglig homogene institutter kan fort konkurransen bli tøffere"

Noen institutter meldte at det hadde hendt at arbeidsmiljøet og samarbeidsklimaet mellom kolleger var blitt skadelidende når finansieringen svikter ved at det blir "kamp" om prosjektmidler og arbeidsoppgaver. En tillitsvalgt fortalte: "Det er mange uformelle prosesser for å få arbeidsoppgaver. Og det kan handle om hvem som liker hvem og sånt. I gode tider er alt bare fryd og gammen. Er det nok prosjekter er det trivelig å jobbe i [instituttet], med gode ordninger for det meste. Men den dagen det ikke går så bra da 'bites hestene', og da ser du hva som bor i folk. Og jeg har blitt litt sjokkert noen ganger over hva slags mekanismer med albuer og knep og triks folk bruker. Da berger man seg selv."

De fleste instituttene meldte likevel at arbeidsoppgavene som regel ble definert og fordelt i forbindelse med søknads- og anbudsutarbeidelsen, og at det var lite spørsmål om den type "eierskap" til prosjekter og enkeltarbeidsoppgaver. En tillitsvalgt sa: "Det er nok en eierskapsfølelse slik at når noen har jobba fram et prosjekt så regnes det som 'deres' prosjekt som hovedregel."

En annen tillitsvalgt beskrev det som et selvregulerende system: "Men hvis du tenker deg en situasjon der noen sier til meg 'søk på det og søk på det', eller 'det må du gjøre', og så sier jeg 'det har jeg lyst til å gjøre' og så får jeg det, og så at noen da kommer etterpå og drar det ut fra meg. Om denne personen kommer i neste omgang og sier 'søk på det, søk på det', så sier jeg 'hvorfor det?' "

På spørsmål om forbedringspotensiale var det særlig ett tema som ble nevnt, nemlig å forbedre samarbeid på tvers i organisasjonen, først og fremst i form av deling av ideer og deltakelse i prosjekter.

Vi ser at inntjeningskrav og finansieringsrisiko knyttet til oppdragsforskning kan skape en stressende arbeidssituasjon for den enkelte, og at arbeidsmiljøet kan bli skadelidende. Etter vårt syn er det et ledelsesansvar å motvirke disse negative tendensene ved tett personlig oppfølging, støtte i akkvisjonsarbeidet, aktiv allokering av ressurser og arbeidsoppgaver, og ved å skape en bedriftskultur med en kollektiv "ånd".

Samarbeid ledelse – fagforening

Det er gode samarbeidsforhold mellom ledelse og fagforeninger ved alle de fem instituttene. Det faktum at ved tre av dem ønsket informantene selv at det skulle gjennomføres felles intervjuer understreker dette, og også ved de to andre ble det opplyst at samarbeidsklimaet var godt. Som vi har sett understreket flere av informantene, både på fagforenings- og ledersiden, at et godt samarbeidsklima var svært viktig for å håndtere de potensielt vanskelige og krevende situasjoner med oppfølging av inntjeningskrav, samt i verste fall oppsigelser og nedbemanninger, som kan oppstå som følge av å ha fast ansettelse som hovedregel.

Det følger av arbeidsmiljøloven at bruken av midlertidige ansettelser skal drøftes med tillitsvalgte minst én gang i året. Ett av instituttene meldte at dette blir gjort, og her blir hvert enkelt midlertidige ansettelsesforhold gjort rede for, inklusive med konkret henvisning til det angjeldende punkt i arbeidsmiljøloven som var anvendt som begrunnelse i hvert tilfelle. Ved de fire andre skjer drøftinger fortløpende, som regel i forbindelse med konkrete tilsettingssaker.

Finansieringssvikt kan opptre på gruppenivå ved at et helt markedssegment opplever motgang, eller ved at en individuell forsker kommer i en situasjon der hun eller han fakturerer for

lite. Vi har allerede sett at ved alle de tre instituttene som hadde opplevd nedbemanninger blir tillitsvalgte/fagforeningene koblet inn i forbindelse med finansieringssvikt, enten ved formaliserte drøftinger, eller som etablert sedvane. Den primære rollen til ansattrepresentantene i slike prosesser er å bidra til en inkluderende prosess, der ulike alternativer og løsninger blir gjenstand for seriøse og konkrete vurderinger, og der prosessen med å bestemme omfang av nedbemanningen, valg av løsninger (permitteringer, sluttpakker, oppsigelser, etc.) og fastsetting av kriterier gjøres rasjonell, transparent og i samsvar med lov- og avtaleverk. Samlet sett gir informantene det inntrykk at fagforeningenes deltakelse ofte vil medføre at det brukes mer tid på prosessene, men at resultatene av dem lettere aksepteres av medarbeiderne, både de som må slutte, de som selv velger å slutte, og de som blir igjen.

Individuelle oppsigelsessaker oppstår som regel når en forsker av ulike årsaker ikke oppfylder faktureringskrav eller andre produktivitetskrav. Ved alle instituttene ville tillitsvalgte som regel bli koblet inn i løpet av en slik prosess, men med forbehold om at personen det gjelder er organisert og selv ønsker slik bistand.

Vi mener vårt materiale viser at en nøkkelfaktor i en "beste praksis" med fast ansettelse som hovedregel er et godt og tillitsbasert samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.

Intervju med direktør Camilla Stoltenberg, Folkehelseinstituttet

– Vi har allerede en hovedregel om fast ansettelse, og det er ikke mulig i dag å si om midlertidighetsgraden ved FHI er for høy eller ikke. Denne rapporten er interessant og viktig, og er med på å danne et grunnlag for et fortsatt godt samarbeid med Forskerforbundet og de andre ansatteorganisasjonene for å redusere midlertidigheten ved instituttet.

Hva er ditt generelle inntrykk av rapporten, og din umiddelbare reaksjon på den?

Rapporten omhandler et viktig tema, som jeg har vært opptatt av lenge, og det er en interessant og nyttig rapport. Jeg har lenge ment at det er ting vi kan lære av instituttsektoren, der mange ansetter fast, men med krav om at man bidrar til å skaffe midler. Deler av Folkehelseinstituttet har fungert på denne måten, men det har ikke vært en uttalt policy. Jeg ser på rapporten som et godt initiativ. Den er nyttig for oss, og gir grunnlag for en diskusjon som vi har påbegynt, og som vi vil følge opp.

En litt kritisk kommentar fra min side er knyttet til definisjonen av beste praksis. I den grad beste praksis skal forstås som lavest mulig midlertidighetsgrad, så er det viktig for meg som leder å også ta hensyn til at bemanningen må være innrettet slik at vi blir i stand til å levere på samfunnsoppdraget. Men jeg må samtidig innrømme at vi sannsynligvis ikke har beste praksis i dag, rett og slett fordi vi ikke har hatt noen enhetlig og bevisst policy.

Er midlertidighetsgraden ved FHI akseptabel?

Med unntak av rådgiverkategorien kan vi ikke i dag si at midlertidighetsgraden er for høy, og vi kan heller ikke si hva som er den "riktige" midlertidighetsgraden. Men jeg mener at ledelsen og de ansatte har felles interesser i å ha lav midlertidighetsgrad, og jeg har sagt i flere sammenhenger at det er viktig at vi tar den risikoen som det er å ansette i fast stilling selv om finansieringen er kortsiktig, både fordi det skaper trygghet for den enkelte og fordi det bidrar til å skape framtidig finansiering. Midlertidighetsproblematikken berører for øvrig ikke bare forskere, men flere andre yrkesgrupper ved instituttet.

Er det noen funn eller opplysninger som du synes er spesielt interessante eller viktige?

Det var interessant å lese om betydningen av omfanget av midlertidighet for motivasjon og arbeidsmiljø, som er viktig for den enkelte, og for gruppen. Men vel så viktig er tilknytning til, forståelse for, og lojalitet i forhold til samfunnsoppdraget og instituttet. For å skape en god institusjon så må vi ha en høy andel fast ansatte.

Det var også interessant å lese om hvordan andre institutter baserer seg på å mobilisere og allokere fast ansatte på eksternt finansierte prosjekter, og der har vi hatt litt for svake

tradisjoner, hvor kanskje ikke forskerne selv har vært til så stor hjelp. Noen som har fått finansiering for tre til fem år oppfatter det på en måte slik at da trenger de ikke utføre noen andre arbeidsoppgaver – og jeg kan selv kjenne meg igjen i denne tankegangen. Dette er ikke en kritikk av den enkelte forsker, men en påpekning av at samspillet mellom forskere og ledelse noen ganger gjør at det kan bli litt for mye den enkeltes prosjekter, og litt for liten grad instituttets prosjekter.

Man må kunne lære seg nye ting, og man må kanskje sette seg inn i et fagområde som ikke virker så interessant med en gang. Det er lite tradisjon for å "beordre" folk til å gjøre noe helt annet, selv om det skjer det óg. "Beordring" er ikke noen god løsning, men vi må holde den muligheten åpen også. Det vil alltid være et spenningsforhold der, fordi vi får så mange forskjellige oppdrag kastet på oss med veldig kort horisont, og uten finansiering fra departementets side. Så når vi går inn med bidrag fra grunnbevilgningen i faste stillinger, må folk være innstilt på å løse også de oppdragene.

Mitt inntrykk er at den vanskelige økonomiske situasjonen vi har vært i de siste årene har bidratt til en økende forståelse for dette blant de som har vært vant til å kunne dedikere seg til egne prosjekter. De forstår at de også må være med på å lage rapporter og svare på henvendelser når det skal svares på spørsmål i stortinget, med noen få timers svarfrist. For noen deler av instituttet har dette vært nokså nytt. Dette griper inn i midlertidighetsdiskusjonen, fordi det er klart at om du har en fast ansettelse over grunnbevilgningen, så må du være med på bidra i dette.

Vil "beste praksis" slik den er beskrevet i rapporten kunne danne modell for å innføre fast ansettelse som hovedregel ved FHI?

Jeg mener at vi allerede har fast ansettelse som hovedregel. En av de hyppigste kommentarene jeg sender til områdelederne når de skal utlyse stillinger – til og med på postdoktor- og doktorgradsnivå – er: Har dere vurdert om dere heller vil ansette i fast stilling? Det er klart at det er en risiko, særlig når vi nedbemanner kraftig, og det er vanskelig å vite hvilket nivå man skal ta risiko på. Det er ikke riktig å ansette i fast stilling, og så deretter måtte gå til oppsigelse etter kort tid. Men om det er en sannsynlighet for at langsiktig finansiering kan sikres, så bør vi ta den risikoen.

Vi har jobbet med stort sett alle aspektene av beste praksis siden 2015, og etter omorganiseringen har vi fått på plass en ledelse med høy kompetanse på og interesse for forskning. Det er klart jeg kunne ønske at enkelte ting hadde gått fortere, men det har vært veldig mange oppgaver som har gjort at dette ikke har blitt prioritert så høyt som jeg kanskje kunne ønske.

Vi har også jobbet med å utvikle den forskningsadministrative støtten, ved å samle ressursene i faste stillinger som har finansiering fra flere prosjekter, i stedet for at de ansettes midlertidig én og én i det enkelte prosjekt av hver enkelt prosjektleder. Dette gir noe redusert frihet for prosjektlederne, som ikke lenger disponerer personer fullt og helt, men som i stedet får en andel av arbeidstiden til fast ansatte prosjektkoordinatorer. Dette bidrar til redusert midlertidighet og økt kompetanse.

Hvilke utfordringer ser du knyttet til "miksen" av ulike finansieringstyper, det vil si forholdet mellom grunnbevilgning og eksterne prosjektmidler?

Vi får et budsjett med et tilhørende oppdrag i form av en grunnbevilgning, og det må være samsvar mellom de aktivitetene som vi får eksterne midler til og vårt overordnede samfunnsoppdrag. Vi har i de senere årene styrket forskningsledelsen, slik at vi kan vurdere hver enkelt prosjektsøknad opp mot samfunnsoppdraget.

Vellykket ekstern finansiering på flere områder har gjort at vi har kunnet ansette i faste stillinger, hvor prosjektakkvisisjon er en del av jobben, men likevel uten noe spesifisert inntjen-

ingskrav. Slike krav er blant de ting vi trolig må vurdere når vi skal videreutvikle eksternfinansieringen ved instituttet, men foreløpig er vi bare på idéstadiet.

Hva tror du om å innføre et timeregnskap, slik det er beskrevet ved NILU?

Det å innføre timeregnskap er det for tidlig for meg å si noe om nå.

Hvordan påvirkes den akademiske friheten av midlertidighetsproblematikken?

For det første: Jeg tror man føler større grad av frihet når man er trygg. Men de som går inn i lederstillinger hvor man har et ansvar for hvordan instituttet drives vil få en lojalitetsfølelse overfor noen føringer. På den annen side er de føringene svake når det gjelder i hvilken grad de griper inn i den akademiske friheten til å si hva man vil.

Friheten til selv å velge hva man skal forske på kan være noe mindre når man er fast ansatt, fordi vi får finansiering fra departementet med føringer om hva vi skal jobbe med. Vi står fritt til å utvikle de ulike forskningsprosjektene, men vi må kunne begrunne tematikken overfor departementet, også når prosjektene er eksternt finansierte. Dette inngår i styringsdialogen, fordi vi bruker av instituttets ressurser til å understøtte eksternt finansierte forskning. Ofte er det egenandeler, eller det kan være forpliktelser som går ut over den perioden vi har fått midler for. Og uansett skal instituttet undertegne og stille seg bak søknadene, blant annet fordi man tar en risiko, eller også at vi går inn med egne midler.

Veldig ofte søker vi om midler i tilknytning til oppdrag, for eksempel å bygge opp sykdomsbyrdeanalysefeltet, og så søker vi om forskningsmidler til å gjøre det, fordi vi får bare delvis eller ingen finansiering fra departementet. Så det er en nærhet mellom samfunnsoppdraget og det vi søker om midler til, som legger klare føringer for hva forskningen skal handle om. Men vi har frihet til å velge metoder og tilnærming, og når det gjelder å være med på å utforme innholdet i forskningen har vi veldig stor frihet. For eksempel har vi et oppdrag om å forske på innvandreres helse, men innenfor dette overordnede oppdraget velger vi tema, problemstillinger, metoder, datatyper, fortolkning og publisering.

Hvordan ser du på arbeidet med midlertidighetstematikken videre framover?

Vi må fortsette arbeidet for å redusere midlertidighet. Kanskje det kan organiseres som et eget prosjekt, men da som ett av flere aspekter som inngår i hvordan vi organiserer forskningsvirksomheten vår. Forsknings- og helseanalyseutvalget har vært pådrivere siden det ble etablert, og vi har dedikerte fagdirektører som skal jobbe med dette både på hvert sitt område og på tvers. I tillegg kommer den styrkede forskningsstøtteavdelingen. Kapasitetsproblemer som følge av nedbemanningsprosessene har riktignok bidratt til at vi ennå ikke har fått analysert midlertidighetssituasjonen ordentlig, for eksempel har vi ikke sett på hvordan midlertidigheten har utviklet seg over tid. Men vi jobber med forskningsvirksomheten vår på en helt annen måte nå enn tidligere.

Et viktig hensyn både for oss og Forskerforbundet er å skape gode arbeidsvilkår, men vi må være klar over at inntjeningskrav kan være en tyngende ansvar, og det kan også være faser i livet da midlertidighet kan gi mer frihet for den enkelte hvis man vet at det ikke er så vanskelig å få jobb om finansieringen svikter.

Jeg tror vi kan ha et veldig fruktbart samarbeid med tillitsvalgte, og ikke bare Forskerforbundet, for dette gjelder flere yrkesgrupper. Vi må analysere situasjonen, diskutere den, og følge opp dette sammen. Vi er fortsatt et nokså heterogent institutt etter sammenslåinger, med veldig ulike tradisjoner når det gjelder disse tingene. Deler av instituttet har vært vant til null risiko, og nesten null midlertidighet. Før var det slik at grunnbevilgningene var det trygge, mens de ekstern midlene var det utrygge. Men de siste årene har det i praksis vært motsatt. Vi har hatt stor suksess med ekstern finansiering, som har representert forutsigbarhet og vekst, mens i grunnbevilgningene har det vært uforutsigbarhet og kutt.

Mange av de midlertidige stillingene er knyttet til kortsiktig finansiering, og et av mine argumenter for å øke andelen fast ansatte er at vi da kan skape langsiktighet, lojalitet til samfunnsoppdraget, og vi kan tiltrekke oss gode folk som er flinke til å skaffe flere midler. Så dette vil vi gjerne jobbe videre med framover.

Intervju med assisterende forskningsdirektør Lillian Kramer-Johansen og spesialrådgiver Truls Finne Gannes, Oslo universitetssykehus

– Det er ikke så overraskende for oss at mange forskere har midlertidige ansettelser ved OUS, og vi mener at så lenge vi fortløpende følger opp rettighetene til hver enkelt ansatt, så er midlertidighetsgraden hos oss på et akseptabelt nivå, gitt de finansieringsregimer vi må forholde oss til i helseforskning.

Hva er deres generelle inntrykk av rapporten, og deres umiddelbare reaksjon på den?

LKJ: Tallene dere har kommet fram til var som forventet. Vi har vært inne i problematikken allerede, så det var ingen spesielle overraskelser for oss. Dette er et viktig tema for ledelsen og for forskere ved OUS, og vi har vært i prosess med både rettigheter og stillingsstruktur/karriereveier for forskere i lang tid. Det er viktig for oss å tiltrekke oss og beholde gode forskere, og tilby dem den jobbsikkerheten som er mulig innenfor de usikre rammebetingelsene som vi har.

TFG: Når jeg ser på framstillingen av tallmaterialet så ser jeg at vi fortsatt har en opprydningsjobb å gjøre i bruk av titler og slikt, så det var nyttig å se tallene framstilt på denne måten.

LKJ: Det positive i det høye antallet i OUS, er at disse tallene viser at vi slår alle andre i betydelig grad når det gjelder vår evne til å skaffe forskningsmidler fra eksempelvis Helse Sør-Øst, NFR og EU. Det er klart at når Aker, Ullevål, Rikshospitalet og Radiumhospitalet fusjonerer og lager sterke forskningsmiljøer sammen med UiO, så er vi konkurransedyktige, også internasjonalt. Av dette følger store bevilgninger, og mange forskerstillinger. Dette er med på å forklare det høye tallet på midlertidig ansatte. Ved andre universitetssykehus gjøres tilsvarende ansettelser ofte av universitetene, ved at personer i kombinerte stillinger oftere sender sine søknader om eksterne midler gjennom universitetet fremfor gjennom sykehuset, og det gjør det vanskelig å sammenligne tall mellom universiteter og universitetssykehus. Her er det ulik praksis og tradisjoner.

Betyr dette at dere som regel ansetter i midlertidig stilling når finansieringen er midlertidig?

LKJ: Nei, det er jo 237 fast ansatte forskere hos oss pr i dag, så dette vil variere og vurderes i hvert enkelt tilfelle i klinikkene, med bistand fra HR i klinikken.

TFG: Blant de 130 forskerne i engasjement så kan det være mange som har permisjon fra en fast stilling et annet sted i sykehuset, samt en del som arbeidsgiver i realiteten forholder seg til som faste ansatte, så jeg antar at det reelle antallet er en god del lavere.

En del vil nok ligge feilregistrert i personalsystemet og i realiteten ha en permisjon, og mange går derfor tilbake til andre stillinger i klinikk når den midlertidige stillingen opphører. Andre finner trolig arbeid andre steder. Så om man bare ser på tallene for forskerpersonalet isolert tror jeg situasjonen framstår som mer dramatisk enn den er. Trolig vil mange av de midlertidige også være i "pipeline" for å få stillingsvern. Og når fireårsperioden nærmer seg slutten, så løftes mange saker opp til oss i HR sentralt, og da er det jussen som trumfer over det som mange ledere kanskje kunne ønske seg. Mye av dette vil nok bli ryddet opp i når vi nå skal rulle ut det nye stillingssystemet med endret bruk av en del titler. Hvis denne kartleggingen gjøres på nytt om et års tid, vil nok tallene se ganske annerledes ut og være mer i tråd med realitetene.

LKJ: Jeg vil tro at det i høy grad skyldes ekstern finansiering. Det kan også være endel deltidstillinger i dette, der eksempelvis en lege er frikjøpt midlertidig i deler av sin ordinære stilling til å bidra i et tidsavgrenset forskningsprosjekt og da står som midlertidig ansatt forsker i en gitt stillingsprosent, men med annen stilling i bunn. De er da registrert slik for denne perioden fordi finansieringen og lønnsmidlene er knyttet til et annet kostnadssted enn der man har sin ordinære stilling.

Er midlertidighetsgraden ved OUS akseptabel?

LKJ: Så lenge vi fortløpende følger opp rettighetene til hver enkelt ansatt, så er dette akseptabelt. Det er ikke en ønskelig situasjon, men gitt et finansieringsregime utenfor vår kontroll som forutsetter kortvarig ekstern finansiering, med høy grad av spesialisering og konkurranse, så er det en konsekvens som vi forsøker å håndtere etter beste evne. Vi legger derfor også stor vekt på karriereveiledning.

Er det noen forhold av betydning som ikke er berørt i rapporten?

LKJ: Det står lite om kontekst, og historikk og bakgrunn for at ting er som de er. Litt mer om dette kunne gitt litt mer balanse i framstillingen. Og jeg kjenner meg ikke igjen i antydningen om at vi nærmest skulle drive å spekulere i bruk av midlertidig arbeidskraft som erstatning for fast arbeidskraft. Det er ikke slik at vi kunne tatt mange av postdoktorene og istedet gitt dem fast ansettelse som forskere, for det er i liten grad alternativet.

Hvorfor ikke?

LKJ: Så lenge det ikke finnes større grad av langsiktighet og fleksibilitet i forskningsfinansieringen, så ville det medført en nærmest kontinuerlig situasjon med overtallighet og krevende nedbemanningssituasjoner som oppleves belastende for både ledelsen og forskerne. Fast ansettelse er jo ikke noen sikkerhet i seg selv når inntektene jevnlig svikter. Jeg tror mange miljøer da i stedet vil erstatte søknader om postdoktorer med søknader om stipendiater, og en del miljøer vil kanskje redusere sin søknadsaktivitet totalt sett. Her er det også verd å merke seg at mange av Forskerforbundets medlemmer er i en mer utsatt situasjon enn f. eks. medlemmer i Legeforeningen og Sykepleierforbundet, som i større grad vil være aktuelle for klinisk arbeid når forskningsfinansiering bortfaller. Det aller meste av sykehusets aktivitet er knyttet til pasientbehandling.

Så til dette med manglende historikk og kontekst. Vårt arbeid med både stillingsstruktur og arbeidsvilkår strekker seg flere år tilbake i tid, og det har vært flere fusjoner og virksomhetsoverdragelser. Først ble vi helseforetak i 2002, og deretter fusjonerte vi statlige (Rikshospitalet og Radiumhospitalet i 2005) og fylkeskommunale sykehus (Ullevål og Aker i 2009) med ulike lovverk og stillingssystemer. Dette gjenspeiles fremdeles i den uoversiktlige stillingsstrukturen, som nå altså nylig er gjennomgått og samordnet. Vi jobber fortsatt med dette, og det neste trinnet er å implementere den ute i klinikkene. Vi gjennomførte også en totalgjennomgang og opprydding av alle eksternt finansierte ved OUS opp mot stillingsvernsreglene, som førte til at 122 personer fikk kontrakter med stillingsvern. I kjølvannet av denne oppryd-

ningen har det skjedd en kultur- og holdningsendring på ledersiden, men dette tar tid og er noe vi kontinuerlig arbeider med.

Hva er årsaken til det høye antallet postdoktorer ved OUS?

LKJ: Dagens situasjon må også ses i sammenheng med det arbeidet noen av de sentrale finansieringskildene har gjort med fordelingen mellom antall stipendiater og postdoktorer gjennom de siste årene, og som jeg opplever at også Forskerforbundet har støttet fordi det ga flere karrieremuligheter etter avlagt doktorgrad. Det ble for noen år siden klart at man utdannet for mange PhD-er i forhold til hvor mange videre forskningsmuligheter det var til dem når de var ferdige. Helse Sør-Øst tok da grep ved å utlyse flere stillinger som postdoktor og færre som stipendiater. I tillegg ble det innført ordninger med såkalte karrierestipend og forskerstipend i Helse Sør-Øst, som er mulig å søke etter en postdoktorperiode. Disse er navngitte, og midlene kan ikke flyttes mellom personer ved overtallighet. Kreftforeningen har helt sluttet å finansiere stipendiater, og jeg tror de føler de får mye igjen for pengene sine ved at de brukes på postdoktornivå istedenfor.

LKJ: Dette gjør at midlertidighetsproblemet flyttes litt utover i karrieren til den enkelte, men seleksjonen inn i forskerstillingene gjøres da på et senere tidspunkt, og trolig på et bedre grunnlag for både forsker og leder. Postdoktorstillingen har over tid utviklet seg til å bli noe annet enn den opprinnelig var tenkt som, i alle fall i omfang, slik Underdalutvalget også påpeker, men det betyr ikke nødvendigvis at det er en gal utvikling.

Betyr dette at dere ser på postdoktorstillingen som en kvalifiseringsstilling, heller enn som en rekrutteringsstilling?

LKJ: Hos oss kan det nok være begge deler, men i høy grad som en kvalifiseringsstilling. Det har også sammenheng med at sykehusene ikke kan ansette i førsteamanuensis- og professorstillinger – det er jo stillinger som er forbeholdt universitets- og høyskolesektoren. Det er dessuten ikke noe mål for oss at alle som har et postdoktorstipend skal bli her i fremtiden. Vi skal bidra til å utdanne folk som skal inn i eksempelvis legemiddelindustrien, kanskje Folkehelseinstituttet, og ikke minst andre sykehus i Helse Sør-Øst. Vi er med på å kvalifisere forskere, men ikke bare for egen organisasjon. Vi er med på å løfte forskningen i hele regionen. Helse Sør-Øst har tillagt oss en såkalt nav-funksjon – altså en hovedrolle – for forskningen i Helse Sør-Øst.

Hva er da den normale forskerkarriereveien på OUS?

LKJ: Det normale er å starte som stipendiat, gå derfra til en postdok, og derfra igjen – for et begrenset antall – til en fast forskerstilling. Både nasjonalt og internasjonalt blir det i løpet av denne karriereveien stadig færre på hvert trinn, på grunn av den begrensede finansieringen. Denne karriereveien har vi også diskutert med de arbeidstakerorganisasjonene som er mest engasjert i tematikken. Så vil det hele tiden være en finansieringsrisiko, og som nevnt vil det for mange av Forskerforbundets medlemmer – de som ikke har en helseprofesjon som utdanningsbakgrunn – være en ekstra risiko at det er vanskeligere å finne alternative arbeidsoppgaver om finansieringen svikter enn hva som er tilfelle for mange andre yrkesgrupper ved OUS.

Kunne dere tenke dere å gå over til å ansette i fast forskerstilling rett etter PhD, istedenfor å ta veien om en postdoktorperiode som midlertidig ansatt?

LKJ: Det kunne vi i for seg gjort, men for den enkelte forsker vil situasjonen være den samme. Hvis det mangler finansiering etter, si, tre år, så har man en overtallighetssituasjon som kan ende med oppsigelse. Det kan vel være mer stigmatiserende å måtte si at man har blitt oppsagt enn å si at "finansieringen gikk ut" når man søker ny jobb eller i sosiale sammenhenger. Det blir jo ikke mer penger av å tildele faste stillinger; det blir bare flere som man må vurdere for andre arbeidsoppgaver før de eventuelt må slutte, og slike vurderinger tar tid, og

krever lønnsutbetalinger det ikke er budsjett for. Jeg er likevel glad for at en slik vurdering blir gjort i hvert tilfelle – det er viktig og ryddig.

TFG: Ute på klinikkene har man lister over folk som begynner å få en usikker finansiering og som har stillingsvern. Jeg har fått noen signaler om at det fra forskernes side oppleves som litt belastende å havne på den lista, kanskje fordi det implisitt betyr at vi kan flytte dem over på andre arbeidsoppgaver som kanskje ikke er så spennende, men hvor det er fast finansiering og en trygg jobb. Dette er jo konsekvensen av å ta stillingsvernet på alvor, men da ut fra oppgaver som arbeidsgiver har behov for å få utført.

LKJ: Jeg synes jeg kan lese mellom linjene i rapporten at Forskerforbundets tillitsvalgte ser ut til å være misfornøyde med at man finner nye stillinger til folk når det ikke er som forsker og/eller innenfor det sammen miljøet. Vi har også en veldig spesialisert kompetanse som gjør det vanskelig å flytte på folk, og det blir vanskeligere jo høyere kvalifisert folk er. Man har jo heller ikke krav på en jobb som forsker, men en jobb man er kvalifisert for i organisasjonen.

TFG: Så lenge jeg har jobbet her har vi ikke hatt noen prosesser hvor vi har måttet gå til oppsigelse av forskere. Vi har laget en egen modifisert versjon av vår ordinære nedbemanningprosedyre spesielt for denne ansattegruppen, som går ut på at man skal finne andre ledige stillinger innenfor hele organisasjonen. Det handler om å ligge i forkant og vurdere ansatte som har fått, eller snart vil få, stillingsvern, men hvor fremtidige oppgaver og finansiering er usikker der man er, samt å holde stram styring i forkant av nye utlysninger og heller se om vi har ledige ansatte som kan gå inn i disse. Vi har noen solskinnshistorier hvor vi har funnet andre stillinger for "ikke-finansierte" på andre klinikker. Selv om man kan få superkompetente folk ved å lyse ut, så flytter man heller interne som er tilstrekkelig kvalifiserte.

LKJ: Dersom vi i større grad skal ansette i fast stilling, så vil vi både se et økende antall oppsigelser, og det kan også hende at vi ikke kan ansette så mange, fordi vi da eksponerer oss for en for stor finansieringsrisiko. Det vil for eksempel si at vi kanskje må redusere vår totale portefølje ved å sende inn færre søknader. Noen miljøer har også signalisert at det vil være mer håndterbart å kanalisere flere søknader og stillinger gjennom universitetet.

Vil "beste praksis" slik den er beskrevet i rapporten kunne danne modell for å innføre fast ansettelse som hovedregel ved OUS?

LKJ: OUS likner mye mer på et universitet enn på instituttene som er beskrevet i rapporten. Det eneste vi driver med av oppdragsforskning er kliniske studier, på oppdrag fra legemiddelindustrien og utført i kliniske miljøer i regi av overleger, og dette er en mindre del av vår forskningsvirksomhet. Vi søker hovedsakelig om penger til forskerinitierte studier, som i veldig mange tilfeller heller ikke er kostnadsdekkende, men krever egeninnsats. Så den modellen som beskrives i "beste praksis" er ikke egnet for oss.

Hva er det som er forskjellig?

LKJ: Den anbudsbaserte oppdragsforskningen generer et overskudd, men det gjør ikke vår akademiske forskning. Og dette med porteføljestyringen i "beste praksis" får jeg ikke til å stemme med hvordan vi driver. Slik vi oppfatter det, har mange i instituttsektoren et stort innslag av oppdragsfinansierte utredninger, evalueringer etc, som ikke kan klassifiseres som forskning med mål om en vitenskapelig publikasjon eller doktorgrad. Så derfor passer ikke den modellen hos oss. Vi har både en annen grad av akademisk frihet, og vi søker innenfor utlyste forskningsprogrammer – ikke private og offentlige anbudskonkurranser.

TFG: De fleste instituttene er mye mindre enn oss, og de har en bedre egenkapitaldekning enn det vi har. De virker også å ha lettere for å ty til nedbemanning dersom det er behov for det, og slike prosesser er mye enklere å gjennomføre i så små fagmiljøer. Men den store forskjellen er at i oppdragsforskning så lager man en kontrakt mellom to gjensidige parter, som skaper en forutsigbarhet hvor man kan ta seg betalt for alle de ekstra kostnadene man har ved

å ansette fast. Det er mer forutsigbart enn for oss, for vi er i bidragsforskningen avhengige av tildelinger hvor den parten som tildeler i større grad kan diktere betingelsene i selve utlysningen (som regel får man da en standard kontrakt eller bare et tildelingsbrev). Man søker som regel om noe, og så prøver vi å få ressursene til å gå i hop, og så går det ofte kanskje litt i underskudd. Kun i unntakstilfeller er vi ved OUS i en reell påvirkningssituasjon via kontraktsforhandlinger.

LKJ: Fra flere av våre finansieringskilder ville jeg heller hatt litt færre tildelinger og heller noe mer pr. tildeling. Vi vil heller ha færre stipender og fullt betalt for de vi får. Mange av finansieringskildene våre dekker ikke overhead, og enkelte krever eksplisitt egenfinansiering.

Hvilke utfordringer ser dere knyttet til "miksen" av ulike finansieringstyper (grunnbevilgning/prosjekt mm.)?

LKJ: Det er viktig å være klar over at rammebetingelsene våre ikke har endret seg, i hvert fall ikke i retning mer stabil finansiering av forskningen. Tvert imot, det blir heller stadig mer konkurranseutsetting og ekstern finansiering. Litt over 50 prosent av forskningsmidlene våre er fra eksterne kilder; Helse Sør-Øst, Kreftforeningen, NFR og EU er de største. I tillegg kommer en rekke pasientforeninger og stiftelser og enkelte private donasjoner. Intern forskningsfinansiering er midler fra sykehusets ordinære inntekter (dvs. det som ikke er eksternt øremerkede forskningstildelinger), og går med til å finansiere lokaler, infrastruktur og lønn til forskere, støttepersonell og administrasjon. Disse kostnadene er i stor grad å betrakte som faste og ligger i budsjetter på klinikk-, avdelings- og seksjonsnivå. Muligheten for å omfordele kommer som regel først når noen slutter, pensjoneres osv. Flexibiliteten er ikke stor.

Jeg ønsker meg mer «miljøstøtte» til større forskningsmiljøer/grupperinger fra de eksterne finansieringskildene, som vi kunne bruke fleksibelt over tid og fleksibelt mellom stillinger og personer, og mindre med øremerking til enkeltprosjekter. Her kunne vi ønske oss mer politisk støtte fra Forskerforbundet. Forbundet ønsker seg jo blant annet ordninger som ulike typer karrierestipend etter postdok, men dette genererer stillingskategorier og utlysningsordninger som fører til mer usikker finansiering, som gir mer midlertidighet, og ikke mindre. Mange av finansieringskildene, som Helse Sør-Øst og Kreftforeningen lyser altså ut midler i form av ferdige stillingskategorier med en pengepott pr stillingstype, i motsetning til NFR, hvor man selv i større grad spesifiserer stillingstyper i søknadene til de ulike programmene.

Hvordan ser dere på arbeidet med denne tematikken nå framover?

LKJ: Vi vil fortsette vårt gode samarbeid med Forskerforbundet, og årlig møte med tillitsvalgte om midlertidighetssituasjonen skal gjennomføres til høsten. En viktig del av strategien er å ha et fokus på folks rettigheter og stillingsvern. Det blir også spennende å se om Underdalutvalgets forslag om karriereveier i akademia og endret bruk av postdoktorstillingen i UH-sektoren blir en realitet. I så fall bør det følges av en betydelig justering i både utlysning av stillinger og bruk av stillingskategorier fra de eksterne finansieringskildene også. Forslaget fordrer jo også at de som ansettes fast som forskere, utfører andre oppgaver for institusjonen i betydelig grad ut over forskning.

Intervju med Forskerforbundets leder Petter Aaslestad

– Viktig rapport for tillitsvalgte forskere i helsevesenet, forskningsinstituttene og UH-sektoren!

Hva er ditt generelle inntrykk av og din umiddelbare reaksjon på rapporten?

Først vil jeg si at det står veldig mye bra her; jeg tror rapporten vil fungere godt som et verktøy for tillitsvalgte, noe som jo er i tråd med intensjonen. Spesielt er det mye interessant stoff i intervjumaterialet, altså i "beste praksis"-delen, som jeg gjerne skulle dvele mer ved enn hva som er mulig i dette intervjuformatet. Så jeg vil ikke med dette intervjuet si meg "ferdig" med rapporten.

Rapporten vil være til hjelp og inspirasjon for tillitsvalgte, som et supplement til et komplisert lov- og avtaleverk. Mange av utsagnene i de kvalitative intervjuene får frem den interaksjonen som skjer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Man kommer langt med god kommunikasjon og samhandling. Mye handler om rasjonalitet og sunn fornuft, og at man bruker den nødvendige tid til å finne akseptable løsninger.

Er det noen funn eller opplysninger som du synes er spesielt interessante eller viktige?

Når det gjelder særlig OUS viser rapporten en veldig høy grad av midlertidighet, sammenlignet med arbeidslivet for øvrig, og bekrefter sånn sett mange andre undersøkelser. Likevel tror jeg ikke midlertidighet i sykehussektoren har vært kartlagt så grundig før, så dette er på en måte et pionérarbeid.

En annen ting som er godt beskrevet i "beste praksis", er at fast tilsetting gjør at arbeidsgiver faktisk har et tydelig ansvar for at en forsker fungerer best mulig. "Beste praksis" går ut på at *hele* miljøet tar seg av den nyankomne, slik at man unngår at vedkommende blir gående alene "på gress" i noen år, for så å se om fast stilling *kanskje* blir aktuelt. Rapporten vil være interessant også for tillitsvalgte i UH-sektoren, der midlertidighetsproblematikken jo er særs påtrengende.

Er midlertidighetsgraden ved FHI og OUS akseptabel?

Midlertidighetsgraden blant forskere ved de to institusjonene er for høy, sammenlignet med arbeidslivet for øvrig. Vi vet allerede at den er høyere i Universitets- og høgskolesektoren enn andre steder, men for meg var det overraskende at den er så høy ved OUS. Universitetene i Oslo og Bergen har noen ganger ligget opp mot 25 prosent, men OUS ligger altså enda høyere, så her har ledelsen sammen med de tillitsvalgte en jobb å gjøre.

Ser du noen spesielle ulemper ved å ha såvidt høy grad av midlertidighet?

Disse "beste praksis"-historiene viser hvorfor det er så viktig med fast ansettelse; man utfører rett og slett kvalitativt *bedre* arbeid. Og så er det selvfølgelig bedre for den enkelte forsker, som vi som fagforbund skal ivareta.

Det har etter hvert blitt en utbredt forståelse av at kvaliteten på norsk forskning ikke er tjent med for stor grad av midlertidighet. Det er en politisk målsetting at vi skal ha forskning av høy internasjonal kvalitet; da må det legges til rette for at forskerkarrierene er attraktive. Dette kan synes som en banal innsikt, men det er helt avgjørende. Vi ser foruroligende resultater i undersøkelser blant yngre forskere – det er en ganske stor prosentandel som ikke vil anbefale yngre kolleger å velge en akademisk karriere.

Brukes postdoktorstillinger etter hensikten?

I UH-sektoren, hvor tilsetting av postdoktor er regulert i forskrift, så misbrukes likevel postdoktorstillinger. Underdal-utvalget påpekte nylig at postdoktorstillinger må brukes som en reell kvalifiseringsstilling, og ikke som noe som i realiteten blir en midlertidig forskerstilling. Forskningsrådet har også grepet fatt i problemstillingen i sin rekrutteringsstrategi. Vårt inntrykk er at praksisen er for slepphendt; man kaller en stilling "postdoktor" for å slippe å ansette en forsker i fast stilling.

Hva er din reaksjon på at "beste praksis" innebærer at man selv i fast stilling risikerer å bli oppsagt?

Vi mener at både i instituttene og i UH-sektoren må man som hovedregel tilsette fast, og at man samtidig må ha mulighet til å si opp hvis finansieringen faller bort. Dette er Forskerforbundets politikk. Flere av universitetsrektorene har nå sagt at de vil gå over til å ansette fast, også på eksterne midler.

Men det kan se ut som om noen arbeidsgivere går på autopilot. Jeg har hørt begrepet "fast midlertidig tilsetting": du får et brev rett før finansieringen går ut, om at nå opphører stillingen. Så noen steder lever den gamle midlertidighetskulturen i nye gevanter.

Ser du noen fare for at fakturerings- og inntjeningskrav kan gå ut over arbeidsmiljøet?

"Beste praksis" viser tydelig at ansvaret for inntjening og fakturering ikke må individualiseres i for sterk grad, og at det må være romslighet. En sa for eksempel noe slikt som at "Det hjelper ikke hva jeg fikk inn i fjor hvis jeg ikke får inn noe nå". Løsningen må være at det er arbeidsfellesskapet som er sammen om dette. Og behovet for god ledelse kommer tydelig fram i rapporten.

Denne team-følelsen som folk kan ha i instituttsektoren er sterkere enn mange opplever i UH-institusjonene. Mitt generelle inntrykk fra lokallagsbesøk er at de som jobber i instituttsektoren på beundringsverdig måte greier å holde humøret oppe til tross for kjempetøffe krav. Det er forresten viktig å minne om at publiseringspresset i UH-sektoren kan være en lignende belastning som inntjeningskravene man lever under i instituttene.

Er det noen forhold av betydning som ikke er berørt i rapporten?

Akademisk frihet er et aspekt som ikke kommer så tydelig fram. I instituttsektoren skal den akademiske friheten utøves blant annet ved at man ikke underkjenner resultater som kan være i strid med oppdragsgivers forventninger eller ønsker. Dette aspektet av akademisk frihet er nå tatt inn i standardkontraktene. Man skal benytte de beste metodene, og stå for de resultatene man kommer fram til.

Akademisk frihet er ikke et privilegium – det er en *forpliktelse* til å forfølge bestemte tanker eller funn. Sånn sett kan det også være en byrde – du *skal* følge den akademiske friheten. Vi

har hatt noen tilfeller der man har kunnet spørre seg om oppdragsgiver i realiteten har villet bestille et bestemt resultat, og flere undersøkelser som vi har gjennomført viser at forskere mener at den akademiske friheten har blitt redusert i løpet av de siste årene.

Hva vil du si til tillitsvalgte som eventuelt tar initiativ til å få ned midlertidighetsgraden?

Et gjennomgående tema i "beste praksis" er det gode samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte, og at det er ryddige og transparente prosesser for eksempel i forbindelse med omstillinger. Her er det mye å lære. Prosessene er bra beskrevet; hvordan de tenker gjennom ulike scenarier, og hvordan konklusjoner ble trukket i løpet av prosessen, og ikke i starten.

«Beste praksis» viser også en uttalt forståelse av likeverd, og at hver part har sin rolle. Det er ikke selvsagt i hierarkiske systemer. En viktig betingelse for suksess er at ledelsen har forståelse for verdien av tillitsvalgtapparatet.

Jeg har selv erfaring med slike prosesser fra da jeg var dekan ved Historisk-filosofisk fakultet ved NTNU. Jeg ble i praksis kjent med Forskerforbundet i forbindelse med noen konfliktsituasjoner hvor ansatte møtte sammen med tillitsvalgte. Jeg ble imponert over hvor skolerte de var, og hvor gode de var til å finne løsninger, til beste for alle parter.

Vil beste praksis slik den er beskrevet i rapporten kunne danne modell for å innføre fast ansettelse som hovedregel ved OUS og/eller FHI?

Selv om jeg legger stor vekt på partssamarbeid som suksessfaktor, så kan det jo være andre forhold ved OUS og FHI som gjør at de ikke får ned midlertidighetsgraden; dette er det vanskelig for meg å si noe om. Det er viktig at man finner løsninger lokalt, og at ledelse og tillitsvalgte etablerer eierskap til prosessene.

Hvordan ser du på arbeidet med denne tematikken nå framover?

Tiden jobber for oss. Både politikere og institusjonsledere er i stadig større grad klar over ulempene ved høy midlertidighet, både for det enkelte individ og for forskningens kvalitet.

Midlertidighetsproblematikken må vi fortsette å diskutere også fremover. Jeg er glad for at vi nå har fått en innholdsrik rapport som mange kan ha nytte av fremover.

Referanser

- CICERO. (2017). *Styrets beretning 2016*. Oslo: CICERO Senter for klimaforskning. Hentet fra <http://cicero.uio.no/file/28/Styrets%20beretning%202016%20endelig%20170317-til%20web.pdf/download>
- Fafo. (2018). *Årsberetning 2017. Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning as*. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- FHI. (2018). *Årsrapport 2017*. Oslo: Folkehelseinstituttet. Hentet fra https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/om-fhi/arsrapport-fhi/arsrapport-fhi-2017_med-omslag.pdf
- Forskerforbundet. (2015). *Forskerforbundet: Arbeidsprogram 2016–2018*. Oslo: Forskerforbundet. Hentet fra https://www.forskerforbundet.no/Documents/repmotet/Arbeidsprogram_2016-2018_tekst.pdf?epslanguage=no
- Innst. 424 L. (2016-2017). *Innstilling fra kommunal- og forvaltningskomiteen om Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)*. Oslo: Stortinget. Hentet fra <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2016-2017/inns-201617-424l.pdf>
- NFR. (2014). *Statlig basisfinansiering av forskningsinstitutter*. Oslo: Norges forskningsråd. Hentet fra <https://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?cid=1253995974057&pagename=VeiledingsPonter&target=blank>
- NFR. (2016a). *Rekruttering til forskning. Forskningsrådets policy for 2016–2020*. Oslo: Norges forskningsråd. Hentet fra <https://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?cid=1254019158503&pagename=VeiledingsPonter&target=blank>
- NFR. (2016b). *Årsrapport 2016. Forskningsinstituttene*. Oslo: Norges forskningsråd.

- NILU. (2017). *Årsrapport 2016*. Kjeller: NILU - Norsk institutt for luftforskning. Hentet fra https://www.nilu.no/Portals/0/Files/Aarsmagasin%20og%20beretning/Aarsrapport_2016_Norsk.pdf
- Prop. 39 L. (2014-2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)*. Oslo: Det kongelige arbeids- og sosialdepartement. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/17b37405feca4028a1ea5c83f68809b4/no/pdfs/prp201420150039000dddpdfs.pdf>
- Prop. 94 L. (2016-2017). *Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak). Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)*. Oslo: Det kongelige kommunal- og moderniseringsdepartement. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/b19f455b82d44bfdb129f7ff3e48ba1a/no/pdfs/prp201620170094000dddpdfs.pdf>
- Rindal, M. & medarbeidere. (2010). *Bruk av midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- SINTEF. (2017). *Årsrapport 2016. Teknologi for et bedre samfunn*. Trondheim: SINTEF. Hentet fra https://www.sintef.no/globalassets/sintef-konsernstab/arsrapport-2016/sintef_2016_hele_n.pdf
- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Telemarksforskning. (2017). *Årsmelding 2016*. Bø: Telemarksforskning. Hentet fra <http://telemarksforskning.no/Administrasjon/%C3%85rsmelding/%C3%85rsmelding.pdf>
- Underdal, A., Hølleland, H., Hestbek, T. A., Dæhlen, M. & Arge, S. E. (2018). Oslo: På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/718a967d80c74517a38f6dba7e61e524/2018-05-08-utvalgsrapport.pdf>
- Wiig, O. & Olsen, B. M. (2017). *Ressursbruk til forskning i helseforetakene i 2016. Hovedresultater og dokumentasjon*. (Rapport 2017:18). Oslo: NIFU. Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2454252>
- Yin, R. K. (1994). *Case study research. Design and methods* (5). London: SAGE.

Vedlegg 1: Intervjuguide, "beste praksis"

1. Omfang av midlertidighet
 - a. Hvor stor andel av personalet, herunder forskerpersonalet, er ansatt på midlertidig kontrakt? Hvilke stillingskategorier er mest gjenstand for slike kontrakter? Engasjement og vikariater og eventuelle andre kategorier er relevante. Post-doc og PhD holdes utenfor. Likeledes åremålsstillinger for ledere. Om dere har dette tallet klart i forkant av intervjuet er det fint, men vi kan gjerne få det opplyst i etterkant.
 - b. I hvilke tilfeller benyttes midlertidige ansettelser?
 - c. I de tilfeller midlertidighet er knyttet til finansiering av bestemte prosjekter, hva bestemmer vanligvis lengden på engasjementet?
 - d. Brukes post-doc- (og PhD-)stillinger til andre formål enn vitenskapelig kvalifisering?
2. Forankring og forhistorien til dagens praksis
 - a. Hva er hovedelementene i dagens praksis?
 - b. Hva er den historiske bakgrunnen eller forhistorien til dagens praksis?
 - c. På hvilke måter er dagens praksis formalisert, dvs forankret i dokumentasjon? Lovverk, nasjonale eller lokale avtaler, personalhåndbøker, stillingsbeskrivelser, arbeidskontrakter, medarbeidersamtaler, instruksjer, rundskriv, etc.
3. Prosjekttakkvisisjon, ansvar og ledelse
 - a. Hvordan, og på hvilke nivå i organisasjonen, vurderes personalbehov, finansieringssituasjon og risiko?
 - b. Hvordan er ansvaret for prosjekttakkvisisjon fordelt i organisasjonen?
 - c. Hvilke målkrav er knyttet til ulike stillinger, som f eks faktureringskrav, inntjeningskrav, etc.?
 - d. Hvem "eier" en prosjektsøknad eller et anbud?
4. Rekruttering og kompetanseutvikling
 - a. Hvordan tas beslutninger om rekruttering?
 - b. Hvordan rekrutteres nye forskere til instituttet? Tilkallinger eller utlysninger?
 - c. Hvilke stillingskategorier og karrierestiger benyttes?
 - d. Hva er hovedelementene i en typisk rekrutterings- eller ansettelsesprosess?
 - e. På hvilke måter involveres tillitsvalgte i rekrutteringsprosesser? Innsyn i utkast til stillingsutlysninger, innsyn i søknader før intervjuinnkalling, deltakelse i intervjuer, generell innflytelse i prosessen?
 - f. På hvilke måter påvirker dagens praksis kompetanseutviklingsarbeidet på instituttet?

5. Finansieringssvikt og nedbemanninger
 - a. I hvilken grad er instituttets økonomi i stand til å håndtere en finansieringssvikt?
 - b. Hva er prosedyrer og framgangsmåter dersom finansiering svikter?
 - c. Hva gjøres for eventuelt å finne alternative arbeidsoppgaver til forskere som opplever finansieringssvikt på sitt kjerneområde?
 - d. Hvilke kriterier anvendes for å avgjøre hvem det er som eventuelt må permitteres eller sies opp? Avdelingstilhørighet? Kompetanse? Ansiennitet? "Prosjekteierskap"? Annet?
 - e. Hvordan har eventuell finansieringssvikt og nedbemanning vært håndtert tidligere?
 - f. Hvilke lærdommer har eventuelt vært trukket av disse hendelsene og prosessene?
6. Vurderinger
 - a. Hvordan oppleves dagens praksis av ansatte, ledelse, tillitsvalgte, verneombud, evt. andre interessenter?
 - b. I hvilken grad etterleves lovverk, avtaler, retningslinjer og "policy" i praksis?
 - c. Hvilke aspekter eller momenter ved dagens praksis oppleves som spesielt positivt eller fordelaktig?
 - d. Hvilke utfordringer, om noen, er knyttet til gjennomføring av dagens praksis?
 - e. Er det noe forbedringspotensiale i dagens praksis?

FORSKER
FORBUNDET

Plahte Research & Consulting

Global Health and Immunization Policy Expertise • Jens Plahte, Ph.D.