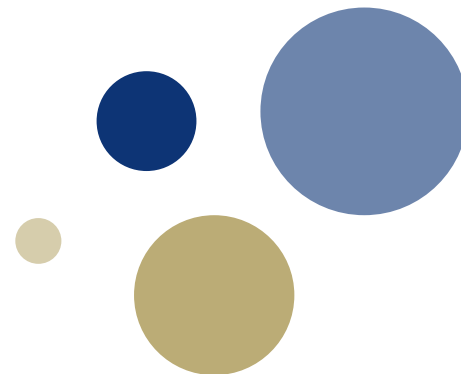




NTNU

Kunnskap for en bedre verden



NTNU og Sit Helgasetr

LOSAM MH 24.mai

Status byggeprosjektet

Statusrapport Helgasetr 17.04-11.05.2023

Bekymringsmelding – 40% cellekontor

Aktiviteter

Fremdrift og innflytningsdato

Brukerinvolvering

Økonomi

Kommunikasjon

SB – Statsbygg

TE – Totalentreprenør

Sit – Studentsamskipnaden

IARK - Interiørarkitekt

Status byggeprosjekt Helgasetr mai 2023



Befaring med studenttinget/ repr. i styret. Her fra treningsleiligheten

- Viktigheten ved befaringsene er at man skal få et innblikk i hvordan dette blir, og ikke bare se det på tegningene.
- Tror alle har kommet ut med en positiv tilbakemelding.
- Det som også er viktig er å bevisstgjøre brukerne på muligheten som finnes, og tanken bak sambruk av arealer.



Veldig fornøyde på studentenes vegne



Påkobling av gangbro til Fred. Kavli



Status rapport NTNU Helgasetr

Prosjektleders kommentar

- Nybygg for helse- og sosialutdanningene og Sit i Elgeseter gate 10 er vedtatt gjennomført som brukerfinansiert prosjekt fra NTNU.
- NTNUs arealer på Øya må ses i sammenheng for en optimal arealutnyttelse av læring- og spesialareale
- Investering og montering av 5G. NTNU har jobbet i lengre tid, og har hatt som mål å få til en 5G multioperatør løsning for Helgasetr. Foreløpig så ser det ut som vi fortsatt må vente litt før dette er testet ut og gir godt hold for en så stor investering. Vi må sikre tilstrekkelig mobildekning - konsekvens ved telefoni over wifi og god nok dekning også for besøkende. Prosjektstyresak 25.05.2023.

Risiko

Aktuelle toppriser og muligheter

Flytteplan og flyttegruppe etablert, dette tar ned sansynlig og derved risikonivå for flere risikoer.

Risikoeier prosjekt: ingen røde

HGS-115 Muligheten for mer kreative læringsformer - bygningsmessig (Mulighet)

Risiko Flytting:

HGSF-09 Sensitiv/konfidensielt informasjon på avveie (↘)

HGSF-08 Flytteprosessen går ut over daglig drift mer enn planlagt (↘)

HGSF-01 Manglende korttilgang til St.Olavs for studenter (↔)

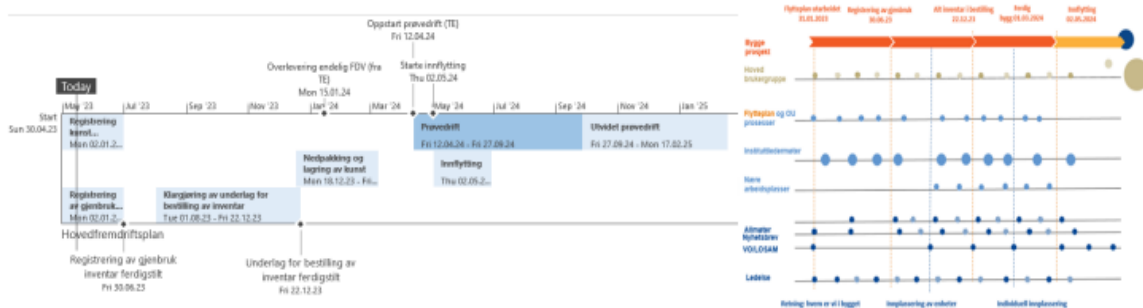
Risikoeier linja: oppdateres etter møtet med inst. i mai.

HGS-132 Uklar prosess rundt fordeling av arbeidsplasser

HGS-131 ikke nok arbeidsplasser for ansatte

HGS-130 Usikkerhet rundt nært forestående endringer har medført bekymringer hos ansatte

HGS-074 Manglende trivsel og motivasjon pga mangel på gode arbeidsplasser



Kommentar fremdrift

- Dato for ferdigbefaring/dato for dagmølt oppstart prøvedrift satt til 12.04.2024. Ingen konsekvens for NTNU opp mot innflytting 01.05.2024.
- Gevinstrealisering og nullpunktsmåling - bak plan. Må på plass tidlig høst 2023.
- Kartlegge gjennbruk av inventar som underlag for bestilling - siste gjennomgang juni 2023
- Risikogjennomgang med instituttene 22. mai - risikoer oppdateres etter det.

Aktuelle endringer

- Gangbru - Samkjøring av brannrådgivere Helgasetr og Kavli-Instituttet ifbm brosammenkobling. Kostnadskonsekvens ca. 60 000 lmk mva, inkluderer nye rømningsplaner

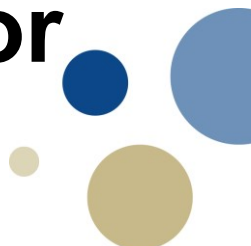
Kvalitet og gevinster

- Prosjektet jobber med nullpunktsmåling og tiltaksplan opp mot gevinstrealiseringsplanen.

Brukerinvolvering og kommunikasjon

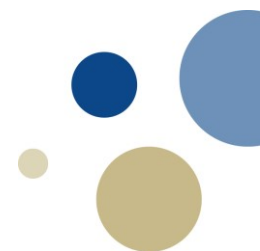
- Gevinstrealisering opp mot effektmål fortsetter i samarbeid med instituttene og virksomhetsstyring.
- Befaringer på bygget settes opp etter behov.
- Videre brukermedvirkning vil foregå via månedlige møter med Instituttledergruppen. Avklaringer og viktige saker løftes til HBG og Prosjektstyre.
- Særmøter -møblering arb.pl arealer ISA og INB

Bekymringsmelding 40% enekontor



- Fremforhandlet avtale mellom arbeidsgiver og fagforeningene ved NTNU om målsetting om 40% enekontor – denne avtalen vil ikke ha tilbakevirkende kraft (SESAM mars møte) . NTNUs ledelse vil gi føringer for hvordan utvikling av arbeidsplass skal håndteres for prosjekter som er igangsatt, og har hatt andre rammer. Informasjon om eventuelt nye føringer vil komme fra NTNUs ledelse.
- Instituttene må ta innspillene om bekymringene med seg til egen ledelse, som må løfte dette videre opp i NTNUs ledelse.

Aktiviteter siden sist og fremover



- **Gjennomført:**

- ✓ Befaringer.
- ✓ Påkobling av gangbro
- ✓ Åpen dag 9.mai med presse og politikere
- ✓ Risiko gjennomgang – har ting endret seg?

- **Kommende:**

- Befaring
- Workshop rundt skilting sammen med Sit
- Møte rundt booking og timeplanlegging
- Befaring

Prosjektplan for flytting under utarbeidelse – blir lagt ut på prosjektets hjemmeside med oppdateringsdato

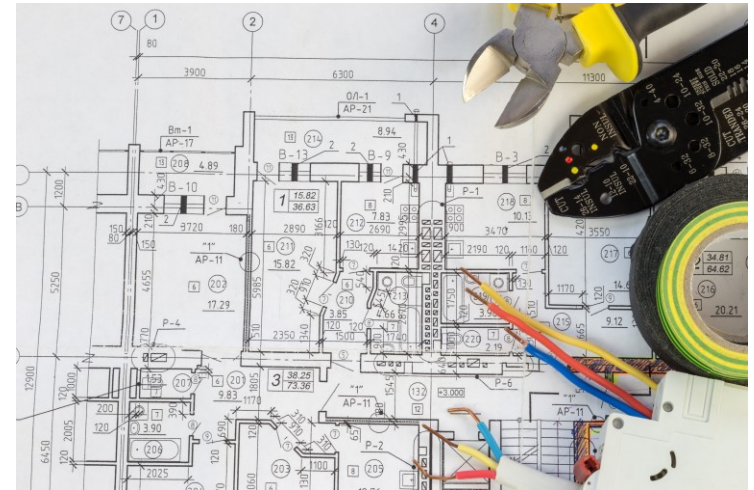


Fremdrift - innflyttingsdato

- Gjeldende dato for ferdigbefaring/ oppstart prøvedrift er **12.04.2024.**
- Så tidslinjen for innflytting er fortsatt 1.mai tom 30.juni 2024.
Detaljoversikt utarbeides i løpet av 2023.
- Kommunikasjon rundt flyttplan og risikoer vil komme som intern informasjon fra institutt og fakultet, i løypemeldinger, oppdateringer på prosjektets hjemmeside, samt fra PL i bla LOSAM.

Brukerinvolvering våren 2023

- **Månedtlige møter med instituttlederne:**
- **Hovedbrukergruppemøter:** se prosjektsiden
- **Prosjektstyremøter:** se prosjektsiden
- **Brukerinnvolvering vil i hovedsak foregå via Hovedbrukergruppe, LOSAM, instituttledermøter og særmøter på spesielle områder.**
- **Risikoer vil bli fulgt opp med møte vår og høst 2023.**
- **Befaring med INB og ISA**
- **Befaring med studenter og ansatte vil bli satt opp etter forespørsel og jevnlig i løpet av 2023.**

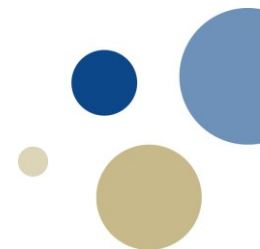


Økonomi



- NTNU har jobbet i lengre tid, og har hatt som mål å få til en 5G multioperatør løsning for Helgasetr. Foreløpig så ser det ut som vi fortsatt må vente litt før dette er testet ut og gir godt hold for en så stor investering.
- Gjennomgang av budsjett og prioriteringer før sommerferien. I samarbeid med instituttlederne og NTNU Eiendom.
- Gjenbruksregistrering ferdig før studiestart august 2023.
(mål om 33,3 % på inventar)

Kommunikasjon



Klima for positiv kommunikasjon om bygget og byggeprosjektet.

Vi har lagt flere utfordringer bak oss og bygget reiser seg.

Evalueringsrapport for prosjektet så langt gjennomgått med instituttledelsen, HBG og Prosjektstyret. Blir oversendt til alle som ønsker en utgave.

Åpent hus vil bli gjennomført på øya også høsten 2023.

Oppdaterte nettsider med bla:

- Møteintervall og tidspunkt for møter våren 2023.
- Lenke til nettsiden: <https://www.ntnu.no/campusutvikling/elgesetergate-10/hvordan>
- Alle har tilgang til felles mappe på SharePoint for alle arbeidsgrupper.
- Jevnlige løypemelding
- Kommunikasjonsmøte internt NTNU – MH, SU og biblioteket
- Kommunikasjonsmøte eksternt – SB, Sit og NTNU

Losam

Elgesetergate 16

24/5 - 2023

Byggeprosjektet er på plan.
Estimert innflytting: Nov-des 24

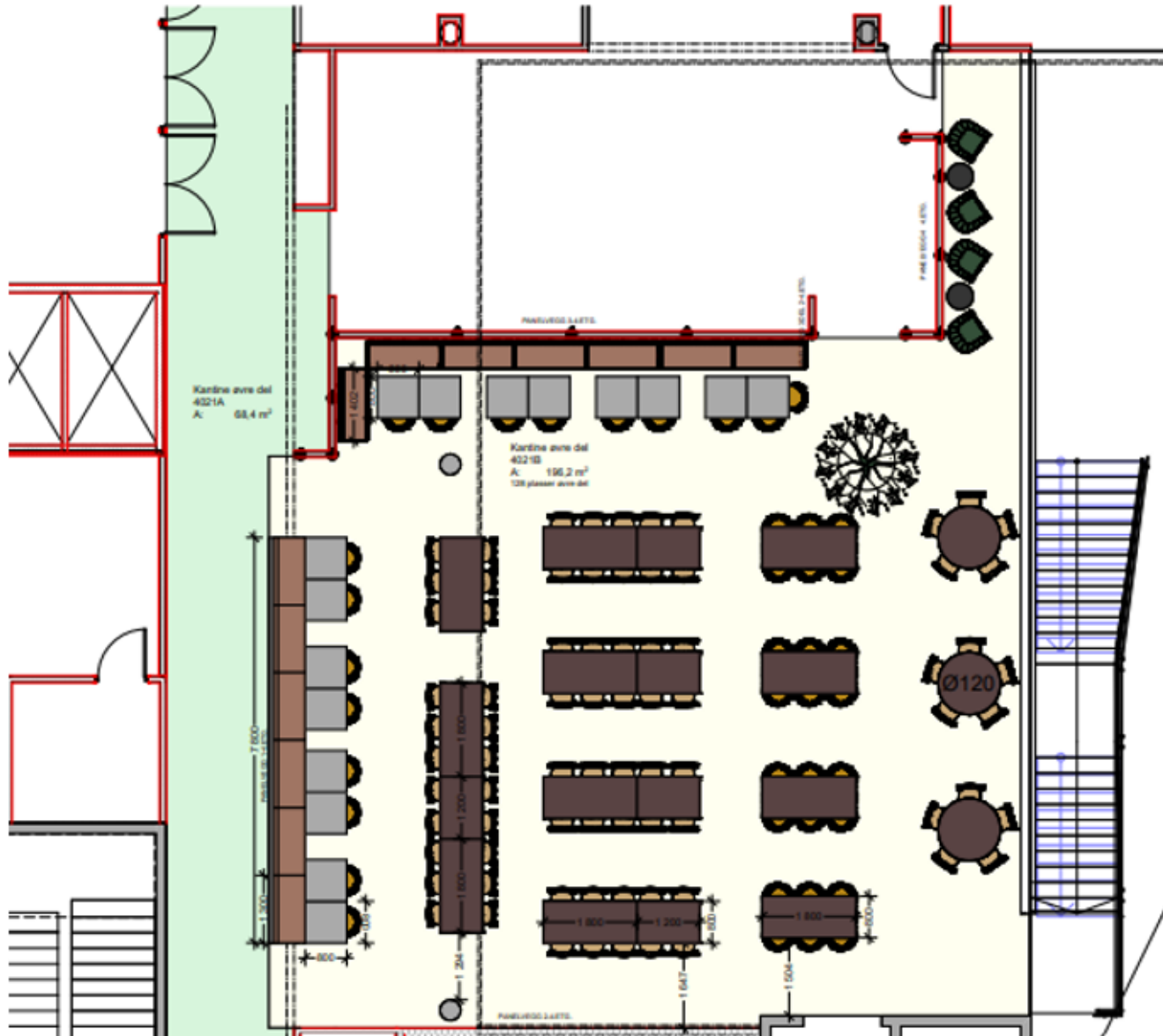


Kantine

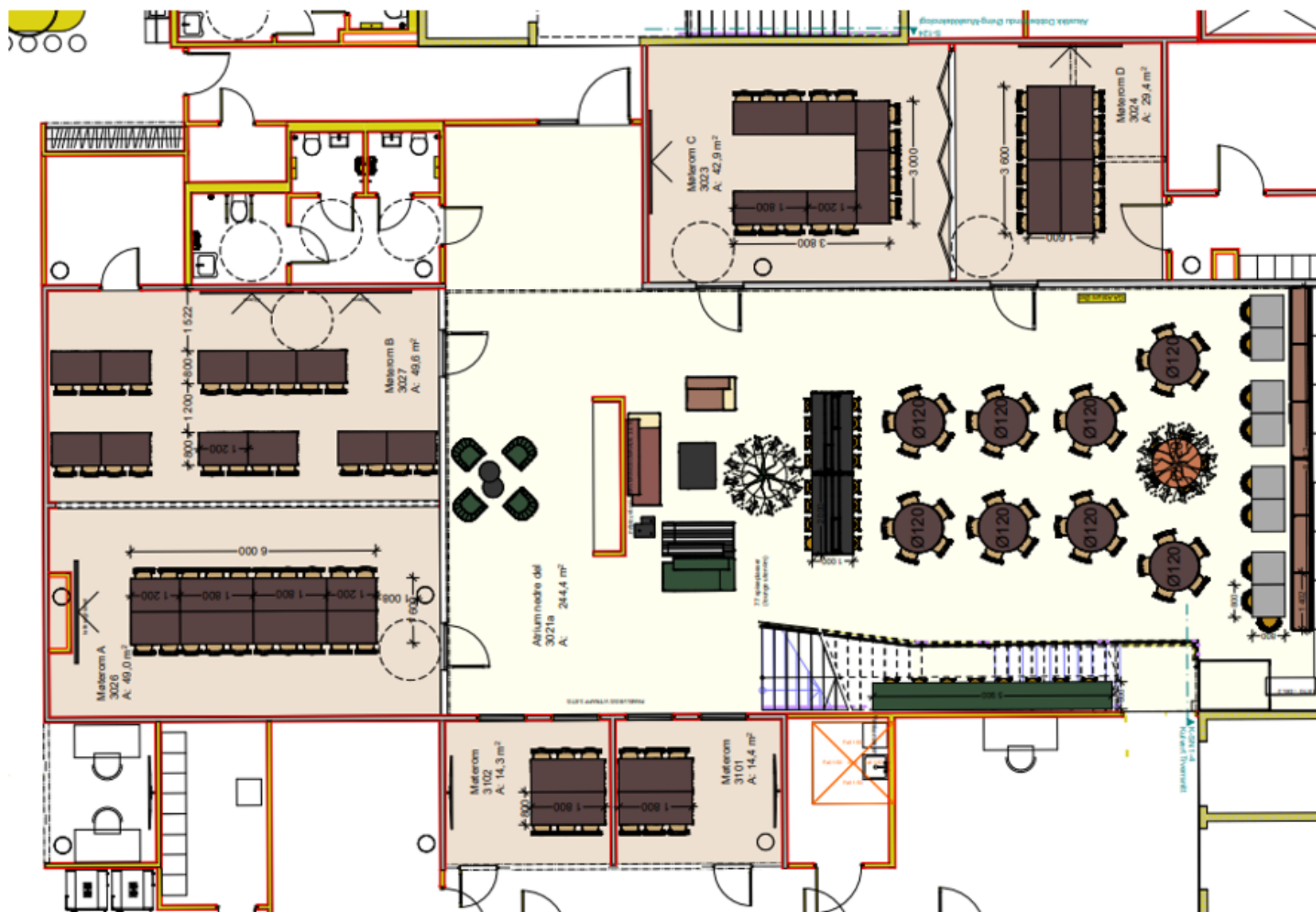
- Utbygger forhandler med kantinedriver



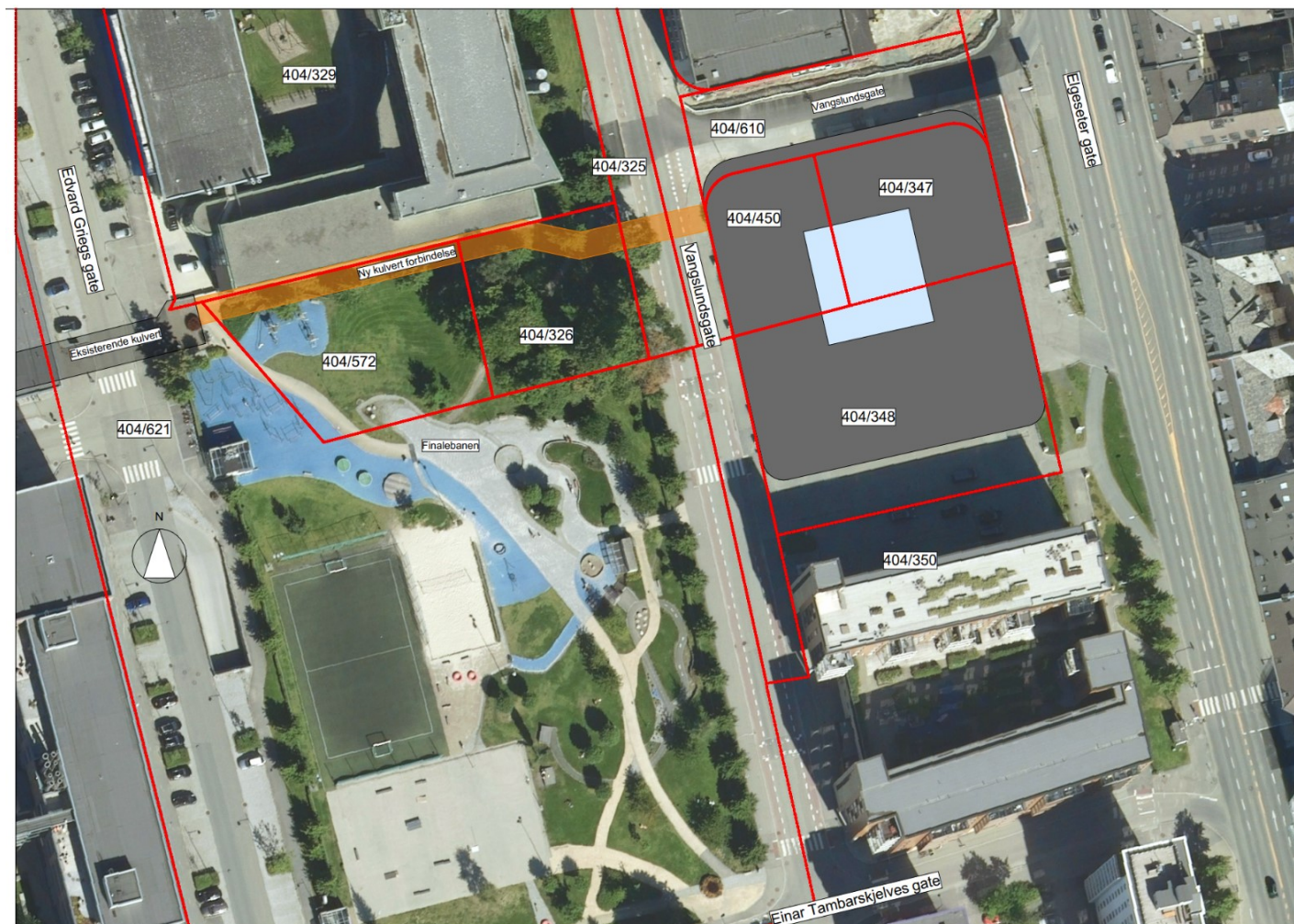
Møbleringsplan 4. plan



Møbleringsplan 3. etg



Kulvert
Ikke helt i
mål



Utvendig skilting





Kunnskap for en bedre verden

LOSAM

- Økonomisk status pr. 1.tertial
- Løypemelding



Om årsprognose pr. 1.tertial

Fra rektor:

Det skal vere god kvalitet og realisme i dei leverte prognosane. Prognosearbeidet føreset både innsikt i korleis aktivitet gjennom året er periodisert i budsjettet og om kva som ligg til grunn for budsjettavvika.

Ramme Drift

RD	Budsjett i år	Prognose MH	
		Prognose MH	JUST
IB	- 60 965	-60 965	- 60 965
Resultat	44 622	94 961	63 252
Inntekt	- 1 143 255	-1 123 109	- 1 150 318
Bevilgning	- 729 261	-730 907	- 746 116
Bevilgningsinntekt	- 710 594	-710 594	- 710 594
Omfordelt bevilgning	- 18 667	-20 313	- 35 522
Overføring fra BOA	- 320 308	-303 464	- 310 464
Overføring fra EVU	- 5 681	-4 761	- 4 761
Andre inntekter	- 88 005	-83 977	- 88 977
Kostnad	1 187 877	1 218 070	1 213 570
Investering	22 045	21 108	21 108
Lønn	764 339	787 894	781 894
Drift	252 855	256 877	253 377
Egenfinansiering BOA	146 290	150 405	155 405
Egenfinansiering EVU	2 348	1 786	1 786
UB	- 16 343	33 997	2 288

RD	Budsjettavvik		Justert årsprognose	Budsjettavvik ved prognose
	Budsjett i år	pr. april		
IB	-60 965	0	-60 965	0
Resultat	44 622	-3 085	63 252	-18 631
Inntekt	-1 143 255	-21 150	-1 150 318	7 063
Kostnad	1 187 877	18 064	1 213 570	-25 693
UB	-16 343	-3 085	2 288	-18 631

RSO	Budsjett i år	Prognose MH	Prognose MH JUST
IB	-8 606		-8 606
Resultat	1 164	-4 737	-6 555
Inntekt	-109 481	-109 371	-111 189
Bevilgning	-112 924	-112 977	-114 795
Bevilgningsinntekt	-102 560	-102 560	-102 560
Omfordelt bevilgning	-10 364	-10 417	-12 235
Overføring fra BOA	1 793	1 986	1 986
Overføring fra EVU	0	0	0
Andre inntekter	1 650	1 620	1 620
Kostnad	110 644	104 633	104 633
Investering	6 063	1 393	1 393
Lønn	85 794	85 792	85 792
Drift	13 393	12 417	12 417
Egenfinansiering BOA	5 395	5 032	5 032
Egenfinansiering EVU	0	0	0
UB	-7 442	-13 343	-15 161

RSO	Budsjett i år pr. april	Budsjettavvik	Justert årsprognose	Budsjettavvik ved prognose
IB	-8 606	0	-8 606	0
Resultat	1 164	-5 553	-6 555	7 719
Inntekt	-109 481	-6 021	-111 189	1 708
Kostnad	110 644	468	104 633	6 011
UB	-7 442	-5 553	-15 161	7 719

Ramme total

BFV	Budsjett i år	Budsjettavvik pr. april	Justert årsprognose	Budsjettavvik ved prognose
IB	-69 571	0	-69 571	0
Resultat	45 785	-8 638	56 697	-10 911
Inntekt	-1 252 736	-27 170	-1 261 507	8 771
Kostnad	1 298 522	18 532	1 318 204	-19 682
UB	-23 785	-8 638	-12 874	-10 911

Fra nivå 1 - Enhetene melder om

1. Avvik BOA-samspillet – ikke ajour med internfakturering/timeføring, jobben med budsjett & kontraktsbeløp ikke 100% slutført
2. Feil kontering på lønn – en del lønn som skulle ha vært kontert i BOA er kontert i BFV
3. Gjennomgang av studieporteføljene med bakgrunn i økonomisk situasjon
4. Innstramming:
 1. Stillinger holdes vakante / restriktiv ansettelsespolitikk / planlegger for nedbemanning
 2. Mange forsøker å redusere nivået på driftskostnader med bakgrunn i økonomisk situasjon
5. Forsinkelser i flyt på inngående faktura og samtidig lav grad av periodisering
6. At man ikke ser det fulle og hele bildet fordi regnskapet har dårlig kvalitet

Fra nivå 1 - Hva planlegges videre

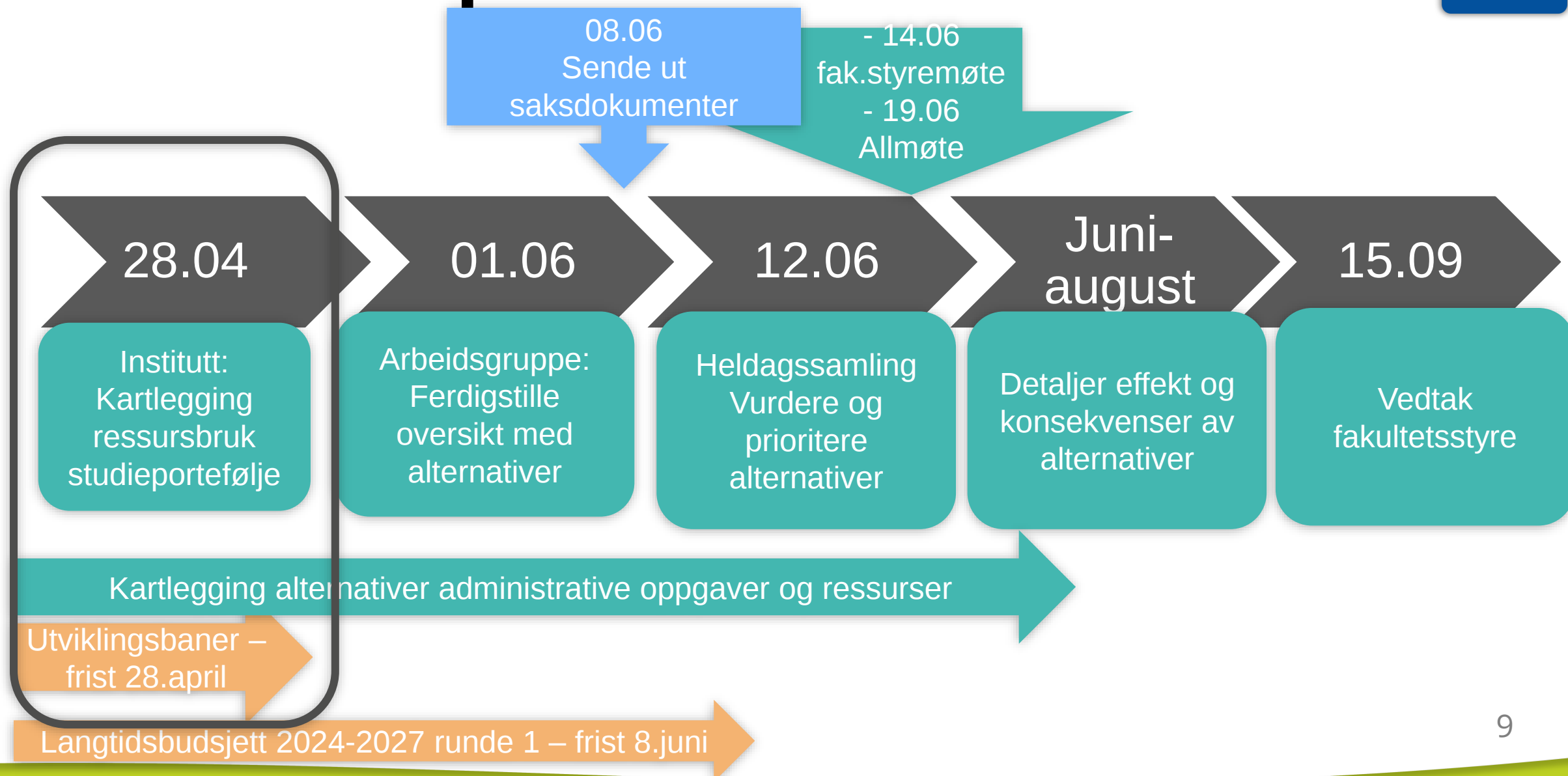
- Langtidsbudsjett runde 1 blir en viktig leveranse for både fakulteter og FA – **her må kvaliteten opp sammenlignet med tidligere runder**
- Følges opp med møter i juni, mellom fakultetsledelse (dekan, øk.sjef, adm.leder) og Ingrid
- Mer oppmerksomhet rundt helhetlig virksomhetsstyring og hver enhet er en del av et større bilde

Løypemelding



Photo by [Guillaume Jaillet](#) on [Unsplash](#)

Fremdriftsplan



Bestilling til med frist 1.juni kl 0800

1. Effekt og tidsplan for konkrete endringer har dere identifisert
2. Konkretisere forhold som er identifisert i formav tiltak, faglig konsekvens, tidsplan og økonomisk effekt
3. Dersom større strukturelle endringer hva kunne vært gjort annerledes; omlegging av program, sammenslåing av emner/program, nedleggelse o.l. Konkretisere disse med faglig konsekvens, organisering, ressursbruk (både vit og adm) og økonomisk effekt.

Fremdriftsplan for *prosess kartlegging ressursbruk og mulige tiltak adm.ressurser*

3 treffpunkt for begge prosessene med Dekan

Innspill og konkrete tiltak, for effektivisering av adm.oppgg.og prosesser

Ett MH

Adm.ledermøte 10.mai:

- Involvering i videre fremdriftsplan og innhold samling 12.juni:

Adm.ledermøte 30.mai

- Videre arbeid med innspill og konkretisering frem mot heldagssamling.

Samling 12.juni:

- Mål/hensikt: Dialog i ledergruppene om hvilke tiltak som skal utredes for å oppnå en langsiktig balanse i fakultetets

Kartlegging av adm.ressurser innenfor de ulike funksjonsområdene.

Overordnet modell for regional klinisk forskningsstøtte i det integrerte universitetssykehuset



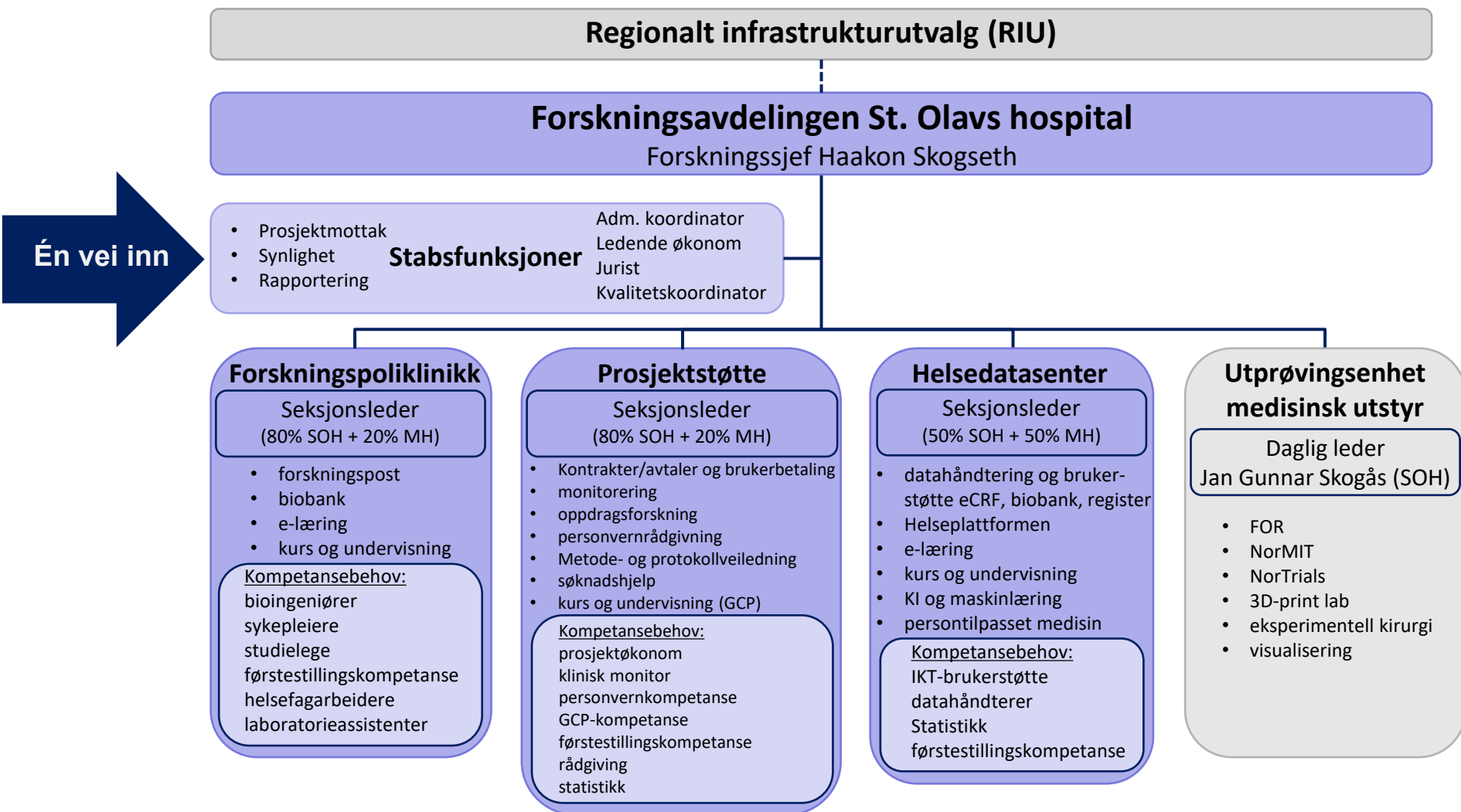
Arbeidsgruppens *generelle* anbefalinger

- 1) det igangsettes et arbeid som leder fram til en tredelt klinisk forskningsstøttetjeneste i det integrerte universitetssykehuset: en Forskningspoliklinikk, et Helsedatasenter og en Prosjektstøtteenhet. De nye enhetene må samarbeide tett med andre sentrale funksjoner både ved St. Olavs hospital og NTNU, og ikke minst sømløst med hverandre. Enhetene bør danne ryggraden i Forskningsavdelingen ved St. Olavs hospital. Arbeidet bør også adressere hvorvidt samlokalisering er mulig og hensiktsmessig.
- 2) samarbeidsavtaler og faglig samarbeid er et sterkt insentiv for integrasjon.
- 3) det bør utredes videre om all forskningsstøtte ved MH-fakultetet (kjernefasiliteter) og St. Olavs hospital skal samarbeide tettere både faglig og kommunikasjonsmessig. Dette bør skje etter at den kliniske forskningsstøtten er omorganisert ved St. Olavs hospital. Med mer datadreven forskning så er miljøer/tjenester på andre fakulteter ved NTNU enn MH også blitt svært aktuelle for faglig samarbeid innen forskningsstøtten, f.eks. innen tema som kunstig intelligens og maskinlæring.
- 4) den lokale forskningsstøtten på klinikker og institutter utformes i samarbeid med og komplementært til det sentrale tilbudet.

Arbeidsgruppens *spesielle* anbefalinger

- 1) studiestatistikk innen klinisk behandlingsforskning etableres ved St. Olavs hospital som en del av prosjektstøtteenheten.
- 2) det tilsettes en personvernrådgiver for forskning.
- 3) det tilsettes en prosjektøkonom for forskning.
- 4) at egenutvikling av programvare utvikles til fordel for hyllevarer som flere regioner bruker.
- 5) at monitoreringstjenesten for behandlingsforskningen i sin helhet legges ved St. Olavs hospital.
- 6) at arealer i Laboratoriesenteret som tilhører kjernefasiliteten CMIC sambrukes med laboratoriedelen av Forskningspoliklinikken.

Overordnet modell for ny organisering



Videre prosess – etter drøfting i LOSAM

- 1) Dekanivedtak om overordnet modell. Forutsetning om at HMN godkjenner evt. overføring av finansiering.
- 2) Juridisk avklaring mht virksomhetsoverdragelse og/eller omorganisering
- 3) Videre prosess overfor involverte MH-ansatte avhenger av avklaring i pkt. 2
 - Kompetansekartlegging /omstilling /innplassering
 - Kombinerte stillinger / overføring av stillinger
- 4) Haakon Skogseth gis oppdrag fra dekanen om å slutføre prosessen; frikjøpes midlertidig fra deler av ny stilling ved St. Olavs

LOSAM holdes løpende involvert i den videre prosessen.

NTNU sak

LOSAM møte 24.5.2023

Status

Oppstart av NTNU sak er utsatt grunnet underkjent akseptansetest. Dato for oppstart er foreløpig ikke fastsatt.

MHs enheter har foretatt en kartlegging av eget bruk av dagens saksbehandlingssystem, e-Phorte. Resultat etter dette er at samlet kompetanse i bruk av dette systemet er god, men at det er noe varierende forståelse av hva saksbehandling er.

Tiltak til dette er å koble oss på NTNUs opplæring som skal iverksettes inn mot fellesadministrasjonen ved NTNU. Informasjon om dette er lagt på Innsida ved MH fakultetet.

status forts.

Fokus framover er å få på plass prosessrådgivere for de ulike fagområdene;

- SRU (styre, råd og utvalg)
- Godkjenning av utdanning
- Kompetanseopptrykk
- Innsyn
- Generell saksbehandling

De administrative lederne er bedt om å identifisere aktuelle kandidater for å inneha rollen. Frist innen utgangen av mai -23.

Høringsnotat

Til: Fakultetene, Vitenskapsmuseet og avdelinger ved fellesadministrasjonen

Kopi til:

Fra: Rektor

Signatur:

Rammeverk for forskere ved NTNU – forslag til hovedpunkter. Høringsfrist: 1. juli 2023

1. Innledning og bakgrunn

Rektor har mottatt rapport fra utvalget som ble nedsatt for å utrede et rammeverk for forskere ved NTNU. Rektor sender med dette rapporten på høring, og ber om innspill på de ulike tiltakene som er foreslått. Overordnet har tiltakene til hensikt å skape mer forutsigbarhet for ansatte i forskerstillingen ved NTNU, og legge til rette for at NTNU opptre som en profesjonell arbeidsgiver.

I rapporten er det foreslått flere tiltak, og det bes om innspill på hvordan disse best kan praktiseres. Dersom man mener noen av tiltakene vanskelig kan gjennomføres, bes det samtidig om at det redegjøres for alternative løsninger. Dette gjelder særlig tiltak som har til hensikt å senke midlertidigheten ved NTNU.

Rammeverket har blant annet bakgrunn i en intern høring i januar 2021 (2021/7373), hvor det ble foreslått to politikker – en for bruk av ansettelse av vitenskapelige ansatte i forskerstillingen, og en for bruk av postdoktorstillinger ved NTNU.

Etter høringsrunden ble det vedtatt [politikk for ansettelse og karriereutvikling for postdoktorer](#). Når det gjaldt forslaget om politikk for forskerstillingen, ble det besluttet å opprette et utvalg som skulle utrede nærmere de ulike problemstillingene knyttet til dette, og til slutt levere utkast til rammeverk for forskere ved NTNU. I arbeidet med rammeverket, har utvalget bygd videre på det arbeidet som har vært gjort tidligere.

NTNU har et selvstendig behov for å tydeliggjøre hva man vil med forskerstillingen, samt premissene knyttet til hva det vil si å være forsker ved NTNU; hvilke rettigheter, forpliktelser

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@ntnu.no www.ntnu.no/adm/hr- hms/hrntnu	Sverres gate 12 6. etg.	+ 47 73595000	

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

og muligheter en har. Dette må sees i lys av at vi, i vår strategi, slår fast at NTNU skal være en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver som tilbyr gode rammevilkår og legger til rette for at alle ansatte kan utvikle seg gjennom hele karriereløpet. Strategien legger også til grunn at vi skal ha en ambisiøs rekrutteringspolitikk og ha et bevisst forhold til bruk av ulike karrierestiger.

NTNU ønsker å tiltrekke seg dyktige forskere. Forskere er viktige for at NTNU skal kunne oppfylle samfunnsoppdraget og nå ambisjonene og utviklingsmålene som er nedfelt i blant annet strategien for 2018-2025.

For at NTNU skal evne å tiltrekke seg de beste forskerne, må vi fremstå som og være en attraktiv arbeidsgiver. Vi må kunne tilby stabile og forutsigbare arbeidsforhold, gi ansatte mulighet for god karriereutvikling og legge til rette for intern og ekstern mobilitet. Ved overtallighet må NTNU strekke seg langt for å finne annet passende arbeid. Videre skal NTNU begrense bruken av midlertidige ansettelser. Regjeringen har satt som mål at universitets- og høyskolesektoren ikke skal ha høyere bruk av midlertidige ansettelser enn resten av norsk arbeidsliv.

Utvalget har i sitt arbeid tatt hensyn til gjeldende strategier, politikker, føringer og reglement, samt det pågående arbeidet med å revidere personalpolitikken. Utvalget har blant annet lagt til grunn den foreslåtte definisjonen av akademisk frihet i personalpolitikken.

I sin rapport har utvalget kommet frem til 12 hovedanbefalinger. Disse er knyttet til flere ulike problemstillinger utvalget har utredet, herunder blant annet rekruttering, midlertidighetsproblematikk, organisatorisk tilhørighet, og styringsrett og akademisk frihet. Alle anbefalingene har til hensikt å gi forskerne bedre forutsigbarhet og trygghet i arbeidsforholdet, noe som igjen vil øke NTNUs evne til å kunne levere med kvalitet. Overordnet mener utvalget at det er behov for å iverksette tiltak innen flere områder.

Hovedanbefalinger:

- Forskere skal ha forskning og innovasjon som sin hovedoppgave. Også andre oppgaver, herunder undervisning, under gitte betingelser
- Ansettelsesmodell: To ulike modeller kan brukes avhengig av instituttets behov. Enten ansettelse på ett eller flere prosjekt, eller ansettelse direkte på instituttets ramme kombinert med at forskeren fakturerer timer på ulike forskningsprosjekt
- NTNU har to hovedmodeller for forskerstilling: spissforsker og breddeforsker. Spissforsker jobber faglig dypt og spisst. Hensikten er å oppnå høy faglig innsikt og bidra til banebrytende resultater innen et forskningsområde. Breddeforskeren

opparbeider en mer metodeorientert og bredere forskningskompetanse som kan brukes i ulike forskningsprosjekt, men som ikke nødvendigvis går like faglig dypt. Det skal være en bevissthet rundt hvilken type forsker man ansetter og hvilke mulige karriereveier

- Når forskningsprosjekt planlegges, skal de planlegges slik at midlertidig ansettelse av forskere unngås. Prosjektleder og instituttleder/faggruppeleder jobber sammen om dette når forskningssøknaden utarbeides og når prosjektet har fått tildeling
- Instituttleder/personalleder har styringsrett til å definere hvilke prosjekt instituttets forskere jobber på
- Forskerstillinger skal som hovedregel lyses ut, men noen få aktuelle unntak bør beskrives. Når postdoktoren eller forskeren har deltatt i søknad for prosjektet, er utlysning av ledig forskerstilling ikke et krav
- Sakkyndig komité ved forskeransettelser med to interne og et eksternt medlem
- Hovedregel for ansettelse av forskere er fast ansettelse, men i noen tilfeller kan midlertidig ansettelse brukes. Ved ansettelsestid over 18 mnd, skal fast ansettelse benyttes
- Faste ansatte forskere skal inkluderes i den strategiske personalplanen ved instituttene
- Alle forskere skal ha en utviklingsplan. NTNU er forpliktet til å legge til rette for karriereutvikling i forskerstigen
- NTNU skal bruke opprykksmuligheten i forskerstigen. NTNU skal legge til rette for god karriereutvikling, herunder mulighet for å gjøre meritterende oppgaver
- NTNU skal styrke arbeidet vedr. undersøkelse av annen passende stilling for forskere som står i fare for oppsigelse som følge av opphør av ekstern finansiering

Utvalget leverte rapport til rektor den 1. februar 2023. I det følgende vil utvalgets hovedkonklusjoner redegjøres for.

2. Rekruttering

Utvalget har utredet hva som er hensiktsmessig måte å rekruttere forskere på. I dette er det lagt vekt på at NTNU ønsker at de best kvalifiserte forskerne ansettes, at forskerne som ansettes gis forutsigbarhet, og at det på forhånd er grundig vurdert hvilken kompetanse man har behov for, både på kort og lang sikt. Utvalget har etter dette kommet til to hovedanbefalinger knyttet til rekruttering:

- Forskerstillinger skal som hovedregel lyses ut, men noen få aktuelle unntak bør beskrives. Når postdoktoren eller forskeren har deltatt i søknad for prosjektet, er utlysning av ledig forskerstilling ikke et krav
- Sakkyndig komité ved forskeransettelser med to interne og et eksternt medlem

Bakgrunnen for anbefalingen i første kulepunkt, er at de fleste ansettelsene i forskerstillinger ved NTNU i dag, skjer ved direkte ansettelse, det vil si uten forutgående utlysning og konkurranse. Rektor har vedtatt at alle stillinger som hovedregel skal lyses ut offentlig og at dette skal gjelde uavhengig av finansieringskilde.

Utvalget mener det er viktig at ansettelse i forskerstillinger skjer etter reglene som gjelder ved ansettelse i staten, og at det er den omfattende prosessen med vurdering av en ekstern komite, innstilling og vedtak, som gir legitimitet til ansettelsen.

En offentlig utlysning vil etter utvalgets vurdering gi bedre muligheter for refleksjon rundt hvilken kompetanse som er ønsket inn i et prosjekt, men også hvilken kompetanse instituttet trenger for å styrke og gi bedre kontinuitet til et gitt forskningsområde. Instituttet kan også tenke mer langsiktig om hvilken kompetanse som vil bli nødvendig for å nå de mer langsiktige strategiske målene som er satt. For forskeren gir det mindre sårbarhet for overtallighet ved at kompetansen er vurdert som nødvendig ut over det enkelte prosjekt.

Etter utvalgets vurdering, vil det også være positivt for forskeren at man har konkurrert seg inn i en stilling, da ansettelsen vil bli mer legitimert, både i fagmiljøet og blant de øvrige søkerne. I tillegg ligger det også en mulig gevinst i dette, knyttet til forskere som står i fare for å bli overtallig som følge av opphør av ekstern finansiering: utlysning av forskerstillingene vil gi NTNU en bedre oversikt på overordnet nivå, over hvilke ledige stillinger som finnes ved NTNU, og dernest øke mulighetene for å kunne finne en annen passende stilling til forskere som er i ferd med å bli overtallige.

Hensikten med å lyse ut eksternt og få en vitenskapelig vurdering av søkerne er først og fremst å sikre at interessene til en bredere del av instituttet blir ivaretatt. Det kan være aktuelt å se etter kompetanse som kan brukes i flere prosjekt slik at interessene til prosjektleder må avveies mot andre interesser før stillingen lyses ut og utlysningsteksten skrives.

3. Ansettelse og midlertidighet

Utvalget har utredet ulike ansettelsesmodeller, hva forskerstillingen ved NTNU skal inneholde, muligheter ved bemanning av forskningsprosjekter, samt problemstillingen om fast og midlertidig ansettelse. Utvalget har kommet til fire hovedanbefalinger knyttet til rammer for ansettelsen og bemanning av forskningsprosjekter:

- Hovedregel for ansettelse av forskere er fast ansettelse, men i noen tilfeller kan midlertidig ansettelse brukes. Ved ansettelsestid over 18 mnd, skal fast ansettelse benyttes
- Når forskningsprosjekt planlegges, skal de planlegges slik at midlertidig ansettelse av forskere unngås. Prosjektleder og instituttleder/faggruppeleder jobber sammen om dette når forskningssøknaden utarbeides og når prosjektet har fått tildeling
- Ansettelsesmodell: To ulike modeller kan brukes avhengig av instituttets behov. Enten ansettelse på ett eller flere prosjekt, eller ansettelse direkte på instituttets ramme kombinert med at forskeren fakturerer timer på ulike forskningsprosjekt
- Forskere skal ha forskning og innovasjon som sin hovedoppgave. Også andre oppgaver, herunder undervisning, under gitte betingelser

Ved NTNU er 133 av totalt 376 årsverk forskerstillinger midlertidig ansatt. De midlertidige ansettelsene skyldes at arbeidet er av midlertidig karakter eller at forskeren fyller et vikariat.

Midlertidighet er en utfordring generelt i UH-sektoren, og særlig blant forskerstillingene. Dette henger sammen med at forskere ofte arbeider i prosjekt, som er av midlertidig karakter. Den høye midlertidigheten er også delvis en konsekvens av politiske beslutninger om at universitetene i Norge skal konkurrere om forskningsprosjekt fra nasjonale og internasjonale finansieringskilder. En del av disse prosjektene vil være kortvarige eller av annen grunn ikke passe godt for ph.d.- eller postdoktorstillinger og må dermed drives av andre typer ansatte.

NTNU har over tid jobbet godt med å redusere midlertidigheten generelt og spesielt blant forskere. Styret, og nå rektor, har årlig vedtatt tiltak for å redusere midlertidigheten ved NTNU, sist ved rektorvedtak av 9. juni 2022 ¹.

Utvalgets hovedanbefaling er å stramme inn dagens praksis ytterligere og ikke knytte adgangen til å ansette midlertidig til varigheten av et prosjekt. Utvalget mener midlertidige ansettelser som hovedregel bør beholdes de tilfellene der det oppstår uforutsette behov i

¹ Se e-phorte sak 2022/19620

et pågående prosjekt eller som brofinansiering. Eksempler på uforutsette behov kan være at ansatte blir langtidssyke eller at noen sier opp stillingen underveis i prosjektet.

Videre mener utvalget at selv om et uforutsett behov oppstår, skal det først vurderes om bemanningsbehovet kan dekkes med eksisterende ressurser før det kan lyses ut en midlertidig stilling.

Dette medfører at ingen prosjekter skal planlegges bemannet med midlertidige ansettelser. Ved bemanningsplanleggingen av et forskningsprosjekt, er den aller viktigste prioriteringen å bemanne prosjektet med den kompetansen som trengs for å lykkes med prosjektet. Enten finnes denne kompetansen allerede ved instituttet eller så må det lyses ut fast stilling. Prosjektleder og instituttleder/faggruppeleder må sammen planlegge bemanningen før søknad sendes og igjen når prosjektet har fått finansiering, og ha en omforent vurdering av om og hvordan forskere skal benyttes.

Utvalget mener NTNU må prioritere høyere å bemanne prosjekt med ph.d. og postdoktorer. Et av universitetets hovedoppgaver er å utdanne og utvikle nye forskere. Ansettelse av forskere bør forbeholdes de prosjekt som krever en viss grad av spesialistkompetanse på det aktuelle forskningsområdet. Ved prosjekter av kort varighet, bør forskerbehovet dekkes av eksisterende ressurser.

Utvalget har i sitt arbeid erfart at NTNU i noen tilfeller ansetter personer i forskerkoder, selv om innholdet i stillingene er noe annet enn spesifikt å forske. Dette kan være roller som koordinatorene for større eksternfinansierte forskningssenter, eller interne strategiske initiativ som innovasjonsledere eller lignende. NTNU bør ha en tydelig ansettelsespolitikk på at forskerkoden kun skal benyttes der det er et dokumentert behov for forskning innenfor et gitt fagfelt, og dette bør spesifiseres i en tydelig arbeidsbeskrivelse.

Et punkt i utvalgets mandat har vært å vurdere måter å organisere arbeidet på. Utvalget har tatt utgangspunkt i to ulike modeller, dagens modell ved NTNU og den såkalte instituttmodellen. Overordnet har modellene ulike styrker og svakheter. For utvalget er det også tydelig at modellene vil virke ulikt alt etter om forskeren har en spisset eller bredere kompetanse. Bredere eller spisset kompetanse kan variere gjennom forskerens karriere.

Utvalget mener at fakultet og institutt kan bruke begge modellene. Valg av modell henger sammen med hvilken forskergruppe instituttet har og ikke minst hva som er instituttets forskningsambisjoner og strategier, både på kort og lang sikt. I rapporten er fordelene og ulempene ved valg av de ulike modellene nærmere beskrevet.

4. Karrierevei- og utvikling for forskere ved NTNU

Utvalget mener mulighetene for utvikling og karrierevei for forskere ved NTNU, henger tett sammen med punktene gjennomgått over. Utvalget har i tillegg foreslått noen hovedanbefalinger som retter seg direkte mot hvordan NTNU kan legge til rette for karriereutvikling for forskere:

- Faste ansatte forskere skal inkluderes i den strategiske personalplanen ved instituttene
- Alle forskere skal ha en utviklingsplan. NTNU er forpliktet til å legge til rette for karriereutvikling i forskerstigen
- NTNU skal bruke opprykksmuligheten i forskerstigen. NTNU skal legge til rette for god karriereutvikling, herunder mulighet for å gjøre meritterende oppgaver
- NTNU har to hovedmodeller for forskerstilling: spissforsker og breddeforsker. Spissforsker jobber faglig dypt og spisst. Hensikten er å oppnå høy faglig innsikt og bidra til banebrytende resultater innen et forskningsområde. Breddeforskeren opparbeider en mer metodeorientert og bredere forskningskompetanse som kan brukes i ulike forskningsprosjekt, men som ikke nødvendigvis går like faglig dypt. Det skal være en bevissthet rundt hvilken type forsker man ansetter og hvilke mulige karriereveier
- Instituttleder/personalleder har styringsrett til å definere hvilke prosjekt instituttets forskere jobber på

Hvordan NTNU skal utvikle forskerne avhenger både av hva forskeren selv ønsker, og hva NTNU har behov for.

NTNU har behov for både spissforskere og breddeforskere. Utvalget mener at forskerkarrieren må tydeliggjøres som en egen karrierevei innen academia. Videre mener utvalget at det innenfor denne karriereveien må være rom for å tilpasse løpet ut fra forskerens egne ønsker og hvilken type forsker instituttet har behov for. Utvalget anbefaler at NTNU innfører to ulike karriereløp innenfor «forskersøylen», ett for spissforskeren og ett for breddeforskeren. De to løpene har ulike fordeler og konsekvenser for forskeren og NTNU som arbeidsgiver. Løpene vil også knytte ulike betingelser til den akademiske friheten til forskeren.

Et overordnet mål for NTNU må være å sikre at forskerstillingen er attraktiv gjennom hele ansettelsesforholdet, med mulighet for karrierbygging og utvikling av den faglige kompetansen. Karriereplaner må legges ut fra både kortsiktige og langsiktige mål. Dette innebærer blant annet at forskerne må forvaltes og utvikles i tråd med morgendagens behov for kunnskap og hva NTNU og instituttene ønsker å prioritere på lang sikt. Videre må

NTNU gjennom kompetanse- og karriereutvikling sørge for at kompetanse beholdes utover det enkelte prosjekt.

Utvalget mener at alle institutt må legge strategiske personalplaner som omfatter omfang og fagområder for instituttets forskerstillinger. Instituttene må legge føringer for hvilke fagområder det skal satses innenfor, og dernest planlegge hvilken kompetanse som det vil være behov for. Forskerne må som alle øvrige ansatte være inkludert i denne langsiktige strategiske personalplanleggingen.

Langsiktig planlegging medfører at instituttleder må ta større kontroll over hvilke prosjekter det skal søkes om og hvilke forskere som skal bidra. En slik styring fra instituttleder gir forskerne større trygghet for arbeid, men vil samtidig utfordre forskerens akademiske frihet. Forskerne må forvente å bli styrt i større grad.

I rapporten er det nærmere beskrevet hva utvalget legger i karriereplaner for forskere, spiss- og breddeforskerløpet, brofinansiering og meritterende oppgaver og muligheter for opprykk.

5. Avslutning av forskningsprosjekter

Utvalget har utredet handlingsrommet NTNU har til å tilby annen passende stilling, der avslutning av forskningsprosjekter og opphør av ekstern finansiering innebærer at ansatte står i fare for å bli oppsagt.

Utvalget mener at flere av de gjennomgåtte forslagene over, vil øke sjansene for at NTNU i større grad kan beholde forskerne i nye prosjekter når «inngangsprosjektet» avsluttes og finansieringen opphører, og at man dermed unngår oppsigelse. En god planlegging og kartlegging av hvilken kompetanse instituttet har behov for (også på lang sikt), før en stilling lyses ut, mener utvalget kan bidra til at kompetansen til forskeren også kan benyttes videre på andre prosjekter. Utvalget mener at også kravet om fast ansettelse vil kunne føre til at man planlegger i et lengre perspektiv ved ansettelse av forskere. Det samme gjelder forslagene som gjelder karriereplanlegging og utvikling, herunder meritterende oppgaver, som kan stille forskeren i posisjon til å kvalifisere for andre vitenskapelige stillinger ved NTNU.

Likevel ser utvalget at oppsigelser i noen tilfeller vil være det eneste alternativ, og det er anbefalt at

- NTNU skal styrke arbeidet vedr. undersøkelse av annen passende stilling for forskere som står i fare for oppsigelse som følge av opphør av ekstern finansiering

Utvalget har blant annet utredet hva som ligger i begrepet «annen passende stilling», og hvordan NTNU som arbeidsgiver bør praktisere kravet om å lete etter passende arbeid før oppsigelse eventuelt gjennomføres.

Det er etter utvalgets vurdering flere grunner til at NTNU bør legge til grunn en vid forståelse av begrepet «annen passende stilling». Det gir bedre stillingsvern for arbeidstakeren, og ikke minst er det god arbeidsgiverpolitikk å strekke seg langt for å beholde rekruttert arbeidskraft. Her kan også andre momenter spille inn, som hvor lang ansiennitet den ansatte har, alder, om arbeidstaker har særskilte behov o.l. På den andre siden kan ikke NTNU ha en så vid forståelse og praktisering av ordlyden «annen passende stilling» at vi kommer i strid med utlysningskravet og kvalifikasjonsprinsippet i statsansatteloven.

Utvalget har diskutert om det bør være tilstrekkelig at forskeren innehar «grunnkompetansen» (f.eks. forskningsmetode) eller om forskeren må treffe på den spissede fagkompetansen som den ledige stillingen krever. En praksis med å kun sammenligne grunnkompetansen vil mest sannsynlig innebære en for vid tolkning av begrepet «annen passende stilling». Likeledes vil et krav om sammenlignbar spesialisert forskingskompetanse innebære at vi legger listen svært høyt. NTNU bør ha en praksis som er i mellomstadiet av disse to ytterpunktene.

Når det gjelder den konkrete sammenligningen mellom eksisterende og ledig stilling, bør NTNU stille som krav at forskeren som et minimum oppfyller kvalifikasjonskravene for den ledige stillingen. Utvalget mener at NTNU kan ha en mer lempelig praksis knyttet til kravet om at stillingene i det vesentligste må ha overlappende oppgaver, ansvarsområder og lønn. Dette vil sikre at de ansatte er kvalifisert, men samtidig innebære en rausere praksis rundt hvilke typer stillinger som kan være annen passende og at forskeren ikke trenger å utføre akkurat de samme oppgavene i ny og opprinnelig stilling. En slik praksis vurderes å være innenfor bestemmelsene i statsansatteloven. Dette medfører at administrative stillinger kan være annen passende stilling for en forsker, forutsatt at kvalifikasjonskravene er oppfylt.

6. Høringen

Fakultetene, Vitenskapsmuseet og avdelingene i Fellesadministrasjonen inviteres til å komme med innspill til de foreslåtte hovedanbefalingene. I tillegg ønskes det innspill på hvordan punktene best bør praktiseres, herunder hvilke virkemidler som kan benyttes og hvilke utfordringer som kan oppstå.

Det presiseres at NTNU må senke midlertidigheten, og at forskere derfor som hovedregel skal ansettes fast. Det bes særskilt om tilbakemeldinger på dette punktet om hvilke utfordringer som kan oppstå, og i så fall hvilke alternative løsninger som kan benyttes for å senke midlertidigheten blant forskerstillingene ved NTNU.

Det bes om at høringssvarene kommer fra fakultets-/VM-/avdelingsnivå, og ikke fra instituttnivå. Hvert fakultet, Vitenskapsmuseet og fellesadministrasjonen skal dermed inngi ett høringssvar for enheten.

Høringssvar sendes som svar på denne oversendelsen i ephorte.

For å sikre tid til en god og bred nok prosess settes fristen for høringssvar to måneder frem i tid. **Høringsfristen blir derfor 1. juli 2023.**

Dersom det er spørsmål knyttet til høringen eller prosessen, kan Even Larsen ved HR- og HMS-avdelingen kontaktes.

Vedlegg:

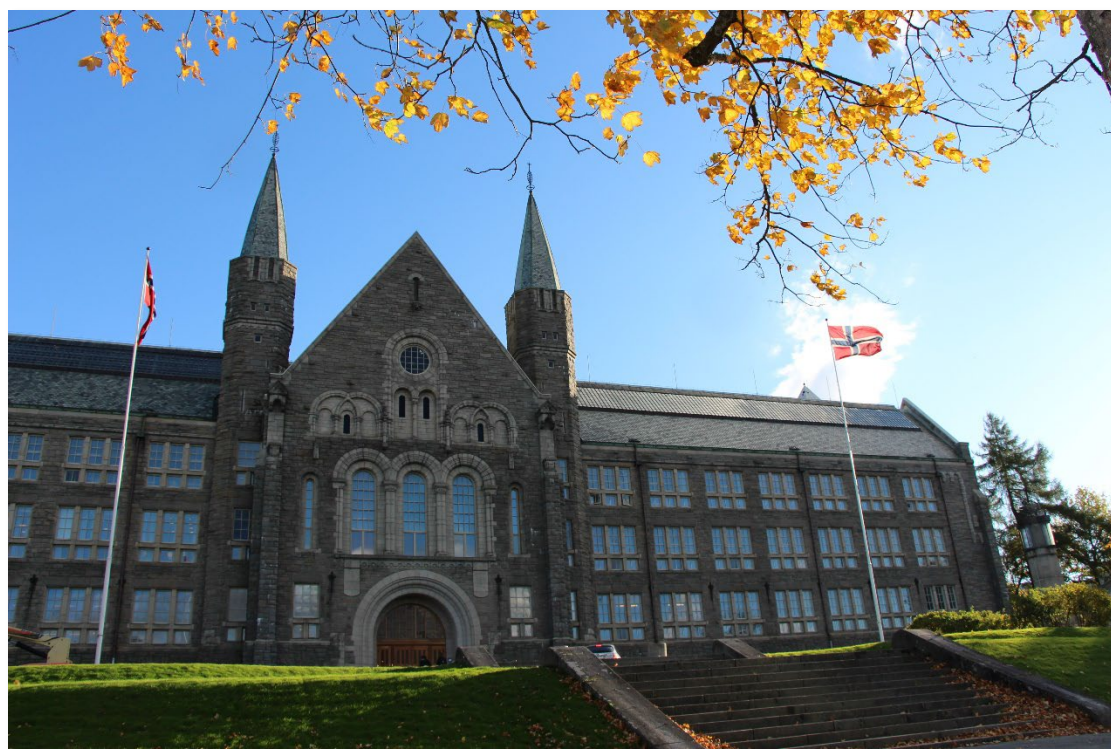
Rapport fra utvalg, Rammeverk for forskere ved NTNU

Gregersen, Øyvind; Kristensen, Guro; Løvås, Terese; Forsmo, Siri; Hestnes, Arne; Aune, Lisbeth; Bar, Eirin M.

Rammeverk for forskere ved NTNU

Rapport fra utvalg

Trondheim, 1. februar 2023



Forord

Utvalget har fått i mandat å utarbeide et utkast til rammeverk for forskerstillingen ved NTNU. Utvalget har hatt følgende sammensetning:

Dekan NV, Øyvind Gregersen (leder)

Dekan MH, Siri Forsmo

Instituttleder KULT, Guro Korsnes Kristensen

Instituttleder EPT, Terese Løvås

Avdelingsdirektør HR- og HMS, Arne Kr. Hestnes

Hovedtillitsvalgt Forskerforbundet, Lisbeth Aune

Tillitsvalgt Tekna, Eirin Marie Skjøndal Bar

Utvalget har i sitt arbeid fått bidrag og innspill fra forskere ved NTNU, fra instituttsektoren, fra forskere fra andre universitet og med internasjonal erfaring, samt fra Universitetet i Bergen og Universitetet i Oslo. Utvalget vil takke for verdifulle innspill.

Trondheim, 1. februar 2023

Hovedanbefalinger fra utvalget

- Forskere skal ha forskning og innovasjon som sin hovedoppgave. Også andre oppgaver, herunder undervisning, under gitte betingelser
- Ansettelsesmodell: To ulike modeller kan brukes avhengig av instituttets behov. Enten ansettelse på ett eller flere prosjekt, eller ansettelse direkte på instituttets ramme kombinert med at forskeren fakturerer timer på ulike forskningsprosjekt
- NTNU har to hovedmodeller for forskerstilling: spissforsker og breddeforsker. Spissforsker jobber faglig dypt og spisst. Hensikten er å oppnå høy faglig innsikt og bidra til banebrytende resultater innen et forskningsområde. Breddeforskeren opparbeider en mer metodeorientert og bredere forskningskompetanse som kan brukes i ulike forskningsprosjekt, men som ikke nødvendigvis går like faglig dypt. Det skal være en bevissthet rundt hvilken type forsker man ansetter og hvilke mulige karriereveier
- Når forskningsprosjekt planlegges, skal de planlegges slik at midlertidig ansettelse av forskere unngås. Prosjektleder og instituttleder/faggruppelider jobber sammen om dette når forskningssøknaden utarbeides og når prosjektet har fått tildeling
- Instituttleder/personalleder har styringsrett til å definere hvilke prosjekt instituttets forskere jobber på
- Forskerstillinger skal som hovedregel lyses ut, men noen få aktuelle unntak bør beskrives. Når postdoktoren eller forskeren har deltatt i søknad for prosjektet, er utlysning av ledig forskerstilling ikke et krav
- Sakkyndig komité ved forskeransettelser med to interne og et eksternt medlem
- Hovedregel for ansettelse av forskere er fast ansettelse, men i noen tilfeller kan midlertidig ansettelse brukes. Ved ansettelsestid over 18 mnd, skal fast ansettelse benyttes
- Faste ansatte forskere skal inkluderes i den strategiske personalplanen ved instituttene
- Alle forskere skal ha en utviklingsplan. NTNU er forpliktet til å legge til rette for karriereutvikling i forskerstigen
- NTNU skal bruke opprykksmuligheten i forskerstigen. NTNU skal legge til rette for god karriereutvikling, herunder mulighet for å gjøre meritterende oppgaver
- NTNU skal styrke arbeidet vedr. undersøkelse av annen passende stilling for forskere som står i fare for oppsigelse som følge av opphør av ekstern finansiering

Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
Hovedanbefalinger fra utvalget	3
1. Innledning	6
1.1. Mandat, utvalgets arbeid og implementering	6
2. Nå-situasjonen ved NTNU	7
2.1. Statistikk.....	8
2.2. Oppsigelsessaker i SAO	13
2.3. Oversikt bruk av forskrift til statsansatteloven § 3	14
2.4. Bruk av forskerkodene ved NTNU.....	14
2.5. Forskernes rolle i organisasjonen	15
DEL I Rammer.....	15
3. Gjennomgang av relevant regelverk.....	15
3.1. Ansettelse	15
3.2. Oppsigelse.....	18
DEL II Bruk av forskerstillinger i instituttsektoren og andre universitet.....	19
4. Samarbeidspartnere	19
4.1. Forskningsfinansiering	20
4.2. Instituttsektoren	20
4.3. Praksis ved andre universitet.....	21
4.4. Praksis i andre land	22
4.5. Konkurransesituasjonen	24
DEL III Politisk og diskusjonsdel	25
5. Hva ønsker NTNU med forskere?.....	25
5.1. Rekruttering og ansettelse.....	26
5.2. Bruk av forskerkoden	28
5.3. Midlertidig ansettelse av forskere	28
5.4. Bemanning av forskningsprosjekt.....	29
5.5. Karriereutvikling for forskere.....	30
5.6. Karriereplan for forskere	31
5.7. Breddeforskerløpet.....	32
5.8. Spissforskerløpet.....	33
5.9. Brofinansiering og meritterende oppgaver	33

5.10.	Instituttleders ansvar	36
6.	Opphør av arbeidsforholdet – vurdering av annen passende stilling.....	36
7.	Forretningsmodeller	38
7.1.	Dagens modell ved NTNU	38
7.2.	Instituttmodellen	40
7.3.	Valg av modell.....	41

1. Innledning

NTNU ønsker å tiltrekke seg dyktige forskere. Forskere er viktige for at NTNU skal kunne oppfylle samfunnsoppdraget og nå ambisjonene og utviklingsmålene som er nedfelt i blant annet strategien for 2018-2025.

For at NTNU skal kunne klare å tiltrekke seg de beste forskerne, må vi fremstå som og være en attraktiv arbeidsgiver. Vi må kunne tilby stabile og forutsigbare arbeidsforhold, gi ansatte mulighet for god karriereutvikling og legge til rette for intern og ekstern mobilitet. Ved overtallighet må NTNU strekke seg langt for å finne annet passende arbeid. Videre skal NTNU begrense bruken av midlertidige ansettelser. Regjeringen har satt som mål at universitets- og høyskolesektoren ikke skal ha høyere bruk av midlertidige ansettelser enn resten av norsk arbeidsliv.

Både NTNU og UH-sektoren generelt har over tid jobbet med ulike problemstillinger knyttet til forskerstillingen, herunder hva en forskerstilling skal være, hvilke karriereveier sektoren skal tilby og hvordan vi skal klare å holde på de kloke hodene. Ved NTNU utgjør forskerne ca. 5% av de ansatte. Selv om dette er en liten andel, er den svært viktig for at NTNU skal kunne hevde seg i den stadig tøffere konkurransen om eksterne forskningsmidler. Rektor har nå satt ned et utvalg som skal utrede og drøfte de ulike utfordringene vi står overfor med forskerstillingen. Utvalget skal blant annet bygge på det tidligere arbeidet med å utarbeide politikk for postdoktorstillinger og forskerstillinger. Dette arbeidet ble igangsatt i januar 2021 og har så langt gitt rektorvedtak om politikk for bruk av postdoktorstillinger av 12.01.2022. I tillegg er det utarbeidet en «del 1» av rammeverk for forskerstillingen, som er vedtatt av rektor, men foreløpig ikke implementert (vedlegg 1).

1.1. Mandat, utvalgets arbeid og implementering

Utvalget har fått i mandat å utarbeide et utkast til rammeverk for forskerstillingen. Utvalget skal utrede juridiske, personalmessige og økonomiske/finansielle modeller og forutsetninger knyttet til etablering av universitetsforsker-stilling, og tilsvarende for en egen forskerstige. I tillegg skal utvalget utrede følgende:

- Hva NTNU vil med forskerstillingen faglig og hvordan den kan være komplementær til de øvrige stillingene
- Midlertidighetsproblematikk belyses særskilt – hvordan ulike modeller vil slå ut, hvordan løse de utfordringene som oppstår
- Forholdet til / samarbeidet med instituttsektoren
- Organisatorisk tilhørighet og oppfølging av fag og forsker
- Forholdet mellom kvalifikasjonsprinsippet og fortrinnsrett
- Forholdet mellom styringsrett og akademisk frihet
- Arbeidet skal sees i sammenheng med personalpolitikk og personalreglement
- Utvalget skal videre vurdere hvorvidt rammeverket skal ha form som politikk, retningslinjer, veileder eller tilsvarende

Utvalget har fått et vidt mandat av rektor, med mange tema og problemstillinger som skal utredes og drøftes. Det har derfor vært nødvendig å gjøre noen prioriteringer med hensyn til hvor dypt utvalget har gått inn i hver enkelt problemstilling.

Arbeidet har videre tatt hensyn til gjeldende strategier, politikker, føringer og reglement, samt det pågående arbeidet med å revidere personalpolitikken. Utvalget har blant annet lagt til grunn den foreslåtte definisjonen av akademisk frihet i personalpolitikken.

Utvalget har utarbeidet et forslag til rammeverk for forskere ved NTNU. Rammeverket inneholder ulike tiltak og metoder innenfor flere områder. Alle forslag har til hensikt å gi forskerne bedre forutsigbarhet og trygghet i arbeidsforholdet, noe som igjen vil øke NTNUs evne til å kunne levere med kvalitet. Overordnet mener utvalget at det er behov for å iverksette tiltak innen flere områder. Det påpekes i denne sammenhengen at NTNU er en stor og mangfoldig virksomhet, der de ulike problemstillingene kan slå ulikt ut. Enkelte av tiltakene kan derfor tilpasses lokalt.

Rapporten vil være et godt utgangspunkt for et videre arbeid med en ny forskerpolitikk ved NTNU. Flere av tiltakene kan også gjennomføres i eksisterende gjennomgående retningslinjer og rutiner.

1.1.1. Utvalgets sammensetning og arbeid

Utvalgets leder:

Øyvind Gregersen, Dekan, NV-fakultetet

Utvalgets medlemmer:

Siri Forsmo, dekan, MH-fakultetet

Guro Korsnes Kristensen, instituttleder, HF-fakultetet

Terese Løvås, instituttleder, IV-fakultetet

Arne Kr. Hestnes, avdelingsdirektør HR- og HMS-avdelingen

Lisbeth Aune, Forskerforbundet

Eirin Marie Skjøndal Bar, Tekna

Sekretariat:

Marion Ramberghaug og Even Larsen, HR- og HMS-avdelingen

Utvalgets arbeid:

Utvalgets første møte ble avholdt 23. mai 2022. Totalt har utvalget hatt sju møter. Representanter fra andre i UH-sektoren (UiO og UiB) har deltatt i ett av møtene. Utvalget har også hatt møte med instituttsektoren representert ved SINTEF, NTNU samfunnsforskning og styreleder i forskningsinstituttene fellesarena. Det er i tillegg gjennomført gruppeintervju med et utvalg forskere.

Utvalget la frem status i arbeidet og problemstillinger til diskusjon og forankring i dekanmøte 8. november 2022 og IDF SESAM 13. januar 2023.

Rapporten ble overlevert rektor 1. februar 2023.

2. Nå-situasjonen ved NTNU

Tallgrunnlaget er hentet fra NSDs database for statistikk om høyere utdanning (DBH). Dette er den offisielle databasen innen sektoren. Statistikken baserer seg på innrapporterte tall fra institusjonene per 1. oktober 2022. Databasen gir oversikt over *årsverk* og ikke antall ansatte.

2.1. Statistikk

2.1.1. Oversikt over forskere, både internt- og eksterntfinansiert

Fakultetsnavn	2018	2019	2020	2021	2022
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Det humanistiske fakultet	13,65	14,3	18,07	19,27	22,83
Fakultet for arkitektur og design	4,2	5,6	3,05	4,2	6,4
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	28,96	30,35	40,05	37,45	41
Fakultet for ingeniørvitenskap	68,23	73,7	63,68	49,8	59,83
Fakultet for medisin og helsevitenskap	125,69	124,24	134,08	137,34	127,79
Fakultet for naturvitenskap	66,77	68,95	62,45	64,1	65,15
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	8,26	10,11	14,23	18,02	17,8
Fakultet for økonomi	5,3	9,65	14,85	15,35	11,4
Fellesadministrasjonen			1	0,2	0,2
Vitenskapsmuseet	12,15	13,75	16,6	18	14,92
Sum	333,21	350,65	368,05	363,72	367,32

2.1.2. Oversikt over midlertidig ansatte forskere, både intern- og eksterntfinansiert

Fakultetsnavn	2018	2019	2020	2021	2022
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Det humanistiske fakultet	7,65	8,8	9,57	8,02	13,58
Fakultet for arkitektur og design	3,2	1,7	1,05	1,7	2,9
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	25,96	21,35	22,9	11,1	9,55
Fakultet for ingeniørvitenskap	43,3	37,47	27,5	16,42	21,6
Fakultet for medisin og helsevitenskap	43,49	39,54	43,61	53,46	51,61
Fakultet for naturvitenskap	50,07	47,25	32,85	28,5	23,4
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	5,76	5,61	6,23	5,5	6,8
Fakultet for økonomi	3,3	5,65	5,85	7,35	2
Fellesadministrasjonen			1	0,2	0,2
Vitenskapsmuseet	1,65	0,75	1,6	3,8	1,72
Sum	184,38	168,12	152,16	136,05	133,36

2.1.3. Oversikt over prosentandel midlertidige forskerårsverk, både intern- og eksternfinansiert

Fakultetsnavn	Antall årsverk midlertidighet	Antall årsverk totalt	Prosentandel midlertidighet
Det humanistiske fakultet	13,58	22,83	59,48 %
Fakultet for arkitektur og design	2,9	6,4	45,31 %
Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk	9,55	41	23,29 %
Fakultet for ingeniørvitenskap	21,6	59,83	36,10 %
Fakultet for medisin og helsevitenskap	51,61	127,79	40,35 %
Fakultet for naturvitenskap	23,4	65,15	35,92 %
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	6,8	17,8	38,20 %
Fakultet for økonomi	2	11,4	17,54 %
Fellesadministrasjonen	0,2	0,2	100 %
Vitenskapsmuseet	1,72	14,92	11,53 %

2.1.4. Antall forskere fordelt på stillingskode

Forskerkode	Antall årsverk
1108	86,18
1109	267,74
1183	13,4
Sum	367,32

2.1.5. Oversikt over antall forskere i fast og midlertidig stilling, og stillingsandel

Stillingsandel	Antall ansatte fast	Antall ansatte midlertidig	Antall ansatte Totalt
10-14,99% stillingsandel	6	16	22
15-20% stillingsandel	34	41	75
5-9,99% stillingsandel	1	5	6
Over 20% stillingsandel	251	153	404
Under 5% stillingsandel	0	3	3
Totalsum	292	218	510

2.1.6. Oversikt over stillingsandel og årsverk i fast/midlertidig stilling

Stillingsandel	Faste årsverk			Midlertidige årsverk			Totalt		
	Årsverk	%-Ande I kvinn er	%-Ande I menn	Årsve rk	%-Andel kvinner	%-Andel menn	Årsver k	%-Ande I kvinn er	%-Ande I menn
Over 20%	226,56	41,6 %	58,4 %	122,9	40,4 %	59,6 %	349,46	41,2 %	58,8 %
15-20%	6,75	40,7 %	59,3 %	8,35	50,3 %	49,7 %	15,1	46,0 %	54,0 %
<5-14,99%	0,65	75 %	25 %	2,11	46 %	54 %	2,76	49 %	51 %
Totalsum	233,96	52 %	48 %	133,36	46 %	54 %	367,32	45 %	55

2.1.7. Oversikt midlertidighet per forskerkode

Stillingskode	Stillingsbenevnelse	2018		2019		2020		2021		2022	
		Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)	Årsverk	% midlertidige (alle)
1108	Forsker	88,42	75,67	99,07	72,43	86,27	69,78	82,42	74,23	85,68	73,33
1109	Forsker	235,68	48,66	241,52	38,82	270,62	33,41	266,08	27,48	266,44	25,68
1110	Forsker	1,8	44,44	1,5	33,33						
1183	Forsker	5,36	0,93	6,71	3,73	9,86	2,54	13,71	1,82	13,1	0
Sum		331,26	55,07	348,8	47,67	366,75	41,13	362,22	37,15	365,22	35,94

2.1.8. Antall ansatte i forskerstilling per fakultet og gruppe for stillingsandel

Stillingsandel	FADM	HF	AD	IE	IV	MH	NV	SU	VM	ØK	TOTALT
10-14,99% stillingsandel			1		1	5	12	2	1		22
15-20% stillingsandel	1	2	2	2	4	56	2	2	1	3	75
5-9,99% stillingsandel						5				1	6
Over 20% stillingsandel		26	7	44	66	143	71	18	16	13	404
Under 5% stillingsandel						3					3
Totalt	1	29	9	47	75	219	75	21	17	17	510

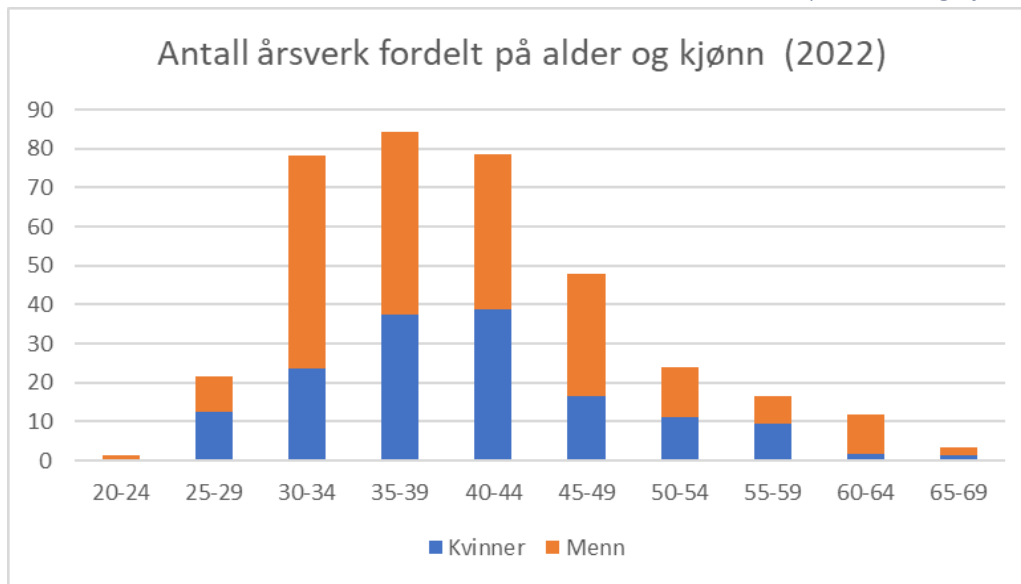
2.1.9. Oversikt over eksterntfinansierte forskere

Fakultetsnavn	2018	2019	2020	2021	2022
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Det humanistiske fakultet	7	7,8	8,05	9,95	9,85
Fakultet for arkitektur og design	0,2	1,2	1,75	2,2	3,2
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	15,3	10,15	20,45	16,85	17,7
Fakultet for ingeniørvitenskap	33,06	33,83	31,16	24,48	34,86
Fakultet for medisin og helsevitenskap	89,74	91,52	107,56	107,34	100,79
Fakultet for naturvitenskap	51,78	51,5	43,6	52,15	47,9
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	0,63	4,63	10,73	9,25	9,53
Fakultet for økonomi	2,2	3,95	7,35	7,15	6,65
Vitenskapsmuseet	11,15	12,75	15,6	18	14,92
Sum	211,06	217,33	246,25	247,36	245,4

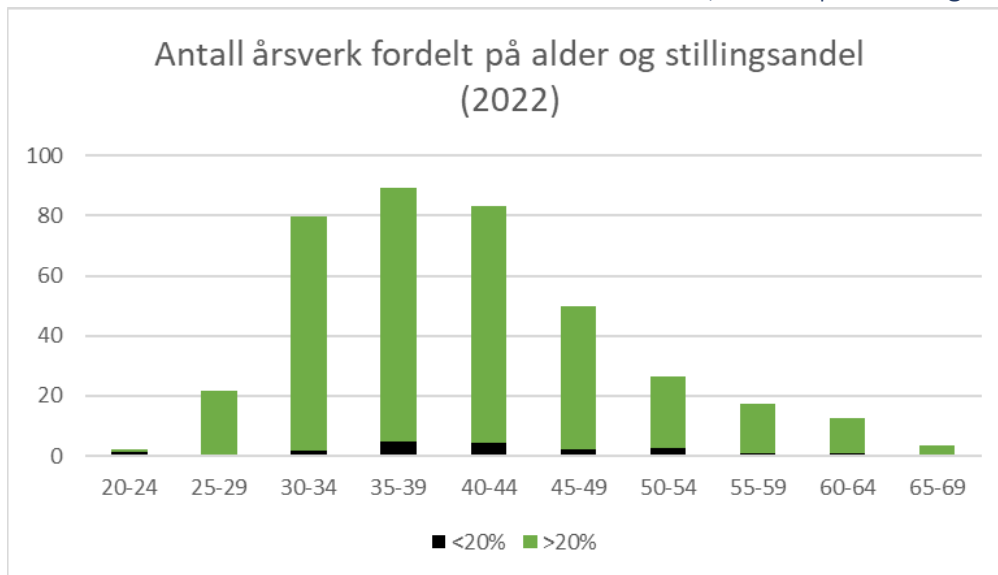
2.1.10. Oversikt over midlertidig ansatte forskere på eksternt finansiering

Fakultetsnavn	2018	2019	2020	2021	2022
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Det humanistiske fakultet	5	5,8	6,05	4,7	6,1
Fakultet for arkitektur og design	0,2	0,2	0,75	0,7	1,7
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	15,3	9,15	13	6,2	5,55
Fakultet for ingeniørvitenskap	24,9	19,47	16	7,92	17,2
Fakultet for medisin og helsevitenskap	32,79	31,87	36,94	38,96	40,61
Fakultet for naturvitenskap	39,68	37	24	23,15	17,55
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	0,63	2,63	4,73	2,4	3,2
Fakultet for økonomi	2,2	2,95	4,35	4,15	1,45
Vitenskapsmuseet	1,65	0,75	1,6	3,8	1,72
Sum	122,35	109,82	107,42	91,98	95,08

2.1.11. Oversikt over antall årsverk i forskerkodene, fordelt på alder og kjønn



2.1.12. Oversikt over antall årsverk i forskerkodene, fordelt på alder og stillingsandel



2.1.13. Nøkkeltall

Statistikken viser at NTNU har forskere i 367 årsverk i 2022, og at antall årsverk har vært på omtrent samme nivå de siste tre årene. Disse årsverkene representerer totalt 510 ansatte i forskerkode ved NTNU.

133 av disse årsverkene er midlertidige ansettelses, noe som utgjør 218 av de 510 ansatte. De fleste forskerne er lønnet via ekstern finansiering, dette utgjør 245 årsverk.

Tabellen i punkt 2.1.8 viser at de fleste ansatte forskerne i lavere stillingsandel enn 50 % er ansatt ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. Dette gjelder i all hovedsak ansatte som har hovedstilling ved St. Olavs Hospital, Trondheim kommune, eller ved andre enheter i helsetjenesten. Utvalget ser ikke på dette som et problem eller en utfordring, da disse deltidsansettelsene kan karakteriseres som ønsket/frivillig, og ikke ufrivillig deltid. Disse forskerne har et fast ansettelsesforhold hos en annen arbeidsgiver.

Størst andel av midlertidige ansatte forskere finner vi også ved Fakultet for Medisin og helsevitenskap, som også har den klart største andelen av antall årsverk av forskerstillinger ved NTNU. Ved dette fakultet er 40,35 % av forskerårsverkene i midlertidig stilling, se tabell 3.3.

2.2. Oppsigelsessaker i SAO

Oppsigelser på grunnlag av virksomhetens forhold etter statsansatteloven § 19 behandles i Sentralt ansettelsesorgan (SAO) som førsteinstans. De fleste saker som behandles i SAO omhandler forskere som arbeider i prosjekt som er finansiert av eksterne midler, og der den eksterne finansieringen opphører¹. Før en sak behandles i SAO, skal fakultetet først ha forsøkt å finne annen passende stilling ved enheten. Dersom det ikke finnes annen passende stilling skal fakultetet sende ut forhåndsvarsel om oppsigelse til den ansatte, og sende saken over til SAO².

SAO kan fatte vedtak om oppsigelse i tråd med fakultetets forhåndsvarsel og innstilling, eller komme til at vilkårene for oppsigelse ikke er til stede. Den ansatte beholder da sitt ansettelsesforhold. Hvis SAO fatter vedtak om oppsigelse, kan arbeidstaker påklage vedtaket. Det er styret ved NTNU som er klageorgan og som behandler klagen.

I 2021 ble det fattet 23 vedtak om oppsigelse i SAO. 19 av disse sakene gjaldt oppsigelse av vitenskapelige ansatte, primært i forskerkoder. Oppsigelsene var, med ett unntak, begrunnet i bortfall av eksterntfinansiering. De øvrige fire sakene gjaldt teknisk-administrative ansatte i forskjellige koder, hvorav to vedtak ble begrunnet med bortfall av eksterntfinansiering. SAO mottok klage på vedtaket i to av de 23 sakene i 2021. Begge de påklagede vedtakene ble oversendt til Avdeling for virksomhetsstyring, som forbereder saker for klageinstansen NTNU-styret.

SAO har i tillegg en viktig rolle i arbeidet som skal gjøres forut for en oppsigelse, nemlig å lete etter en annen passende stilling til den ansatte som er i ferd med å bli sagt opp. Av mandatet til SAO følger det blant annet at organet «skal påse at arbeidsgivers arbeid med å lete etter annen passende stilling på fakultetet/ Fellesadministrasjonen er utført på en tilfredsstillende måte». I praksis er dette løst ved at sekretariatet i SAO kvalitetssikrer enhetenes arbeid med å finne annen passende stilling og de vurderinger som gjøres i denne forbindelse. I tillegg undersøker sekretariatet selv om det finnes andre stillinger utenfor den aktuelle enheten vedkommende er ansatt ved.

Opprettelsen av SAO har bidratt til å øke kvaliteten på saksbehandlingen av oppsigelsessaker på grunn av virksomhetens forhold. Tidligere ble disse sakene behandlet i ansettelsesutvalgene ved fakultetene, noe som blant annet gjorde det utfordrende å lete etter andre passende stillinger over hele NTNU. Erfaringer viser også at sakene er betydelig bedre dokumentert og kvaliteten på arbeidet med å lete etter annen passende stilling har blitt bedre.

¹ Se også punkt 3.2.

² <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Sentralt+ansettelsesorgan>

At det letes etter annen passende stilling i «to runder», har imidlertid medført at saksbehandlingstiden på sakene har økt. Dette har ført til kritikk, særlig i de sakene hvor oppsigelsesvedtaket ikke fattes tidlig nok, sammenlignet med når finansieringen opphører.

2.3. Oversikt bruk av forskrift til statsansatteloven § 3

Denne tabellen viser antall forskere som er ansatt etter utlysning, intervju, sakkyndig bedømmelse mv. Tabellen baserer seg på innrapporterte tall fra fakultetene i forbindelse med den årlige styresaken om midlertidighet i 2022. Tabellen viser at det er en betydelig overvekt av forskere som er ansatt ved såkalt «direkte ansettelse».

	Antall forskere (årsverk per 1.10.22, ekstern finansiering)	Ansatt etter offentlig utlysning
AD	4	Ikke levert
HF	19	10
IE	37	Ikke levert
IV	50	14
MH	137	25
NV	64	Ikke levert
SU	18	3
ØK	15	4
VM	18	15
SUM	362	71

2.4. Bruk av forskerkodene ved NTNU

Ved NTNU kan stillingskodene 1108, 1109 og 1183 benyttes ved ansettelse i forskerstillinger, jf. NTNUs lønnspolitikk.

I lønnspolitikken er det beskrevet at stillingsinnholdet i forskerstillingene vil avhenge av de prosjekter vedkommende er knyttet til. Videre er det tydeliggjort at forskerstillingene vil ha få eller ingen undervisningsrelaterte oppgaver.

Det fremgår videre at det skal tas utgangspunkt i det faglige/vitenskapelige nivået som kreves for de parallelle stillingene som universitetslektor, førsteamanuensis og professor for henholdsvis forskerkodene 1108, 1109 og 1183. Ut fra dette kan man trekke at det for ansettelse i stillingskode 1108 gjelder de samme kvalifikasjonskrav som for ansettelse i stilling som universitetslektor, altså er det ikke krav om doktorgrad.

For opprykk til forskerkode 1109 følger det av Statens personalhåndbok at det kreves doktorgrad, førsteamanuensiskompetanse ved norsk virksomhet, eller dokumentert forskningskompetanse på tilsvarende nivå gjennom vitenskapelig arbeid av tilsvarende omfang og kvalitet.

For opprykk til forskerkode 1183 følger det av Statens personalhåndbok at de etablerte standardene for professorkompetanse innen forskning for de ulike fagområder skal legges til grunn ved bedømmingen.

I tråd med lønnspolitikken er de fleste forskerne ved NTNU tilknyttet et forskningsprosjekt. Sammenlignet med NTNUs totale bemanning (8050 årsverk), er andelen forskere liten (367 årsverk). Utvalget mener dette viser at de fleste tydelig prioriterer å ansette stipendiater og postdoktorer i prosjektene, fremfor forskere. Ansettelse i forskerkode på prosjektene er mer aktuelt der det er behov for spesialistkompetanse eller kontinuitet i kompetanse opparbeidet gjennom en postdoktor periode, og blir dermed et stykke ned på prioriteringslisten når prosjektene bemannes. Dette medfører at antall årsverk i forskerstillinger ved NTNU er lavt, sammenlignet med øvrige stillinger, noe som også betyr at det er færre mulige passende stillinger for denne gruppen når/hvis de eksterne midlene opphører.

2.5. Forskernes rolle i organisasjonen

NTNU er i dag organisert med institutt som laveste formelle organisasjonsnivå eller med et faggruppenivå (nivå 4) som laveste formelle nivå ved en del av de større instituttene. Formelt vil forskere enten ha instituttleder eller en faggruppeleder som personalleder. Enten nivå 4 er formalisert eller ikke, vil forskere i alle tilfeller normalt tilhøre en faggruppe med en faggruppeleder. Disse strukturene er relativt faste over tid. Prosjektstrukturen endrer seg raskere. En forsker vil jobbe i ett eller flere prosjekt som prosjektmedarbeider eller prosjektleder. Hvis forskeren er prosjektmedarbeider vil prosjektlederen være nærmeste leder faglig og i alt som har med prosjektleveranser å gjøre. Hvis forskeren selv er prosjektleder, er prosjektet eid av et institutt, og faglige og økonomiske prosjektresultater rapporteres slik som beskrevet av prosjektavtalen.

Hvem i en faggruppe som skal stå som prosjektleder i fremtidige søknader er et viktig strategisk spørsmål for faggruppen. Prosjektleder må ha en vitenskapelig kompetanse og lederegenskaper som gjør vedkommende kvalifisert. Forskere kan ha denne rollen på samme måte som andre vitenskapelig ansatte, men det er viktig at dette er diskutert og forankret med faggruppeleder/instituttleder i hvert enkelt tilfelle.

Hvert institutt skal ha en strategisk bemanningsplan der bruk av forskerstilling(er) i instituttets faggrupper er et av de viktige spørsmålene.

DEL I Rammer

3. Gjennomgang av relevant regelverk

3.1. Ansettelse

Ansettelser i staten reguleres av statsansatteloven kapittel 2. Kapitlet inneholder bestemmelser om at ledige stillinger skal lyskes ut offentlig (§ 4), at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes (kvalifikasjonsprinsippet i § 3), krav om innstilling (§ 5) og at statsansatte skal ansettes av en ansettelsesmyndighet (§ 6). Ansettelsesreglene skal sikre tilliten til at ansettelser i staten skjer på en betryggende måte og på grunnlag av saklige hensyn³.

³ HR-2022-1246-A

Statsansatteloven⁴ åpner imidlertid opp for å kunne gjøre unntak fra nevnte bestemmelser ved ansettelser på inntil seks måneder. I tillegg kan det gjøres unntak fra de samme bestemmelsene ved ansettelser på inntil ett år, dersom dette er bestemt i personalreglementet.

I NTNUs personalreglement for undervisnings- og forskerstillinger er det åpnet opp for å kunne gjøre unntak fra krav om utlysning, innstilling, sakkyndig bedømmelse og prøveundervisning ved ansettelse i inntil 12 måneder. På denne måten kan ansettelser av arbeidstakere i kortvarige ansettelsesforhold gjennomføres på en enklere og raskere måte. Unntakene forutsetter at det foreligger lovlig adgang til midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9. Henvisningen til § 9 medfører at det kun åpnes opp for en enklere prosedyre ved ansettelse, og innebærer *ikke* en utvidet adgang til å kunne ansette midlertidig.

Forskrift til statsansatteloven § 3 regulerer en ytterligere adgang til å kunne gjøre unntak fra statsansattelovens bestemmelser om ansettelse i §§ 3 til 7. Forskriftsbestemmelsen åpner opp for å kunne gjøre unntak fra kravene om offentlig utlysning, kvalifikasjonsprinsippet, innstilling og vedtak fra ansettelsesmyndigheten ved ansettelse av arbeidstakere som skal utføre oppdrag som er eksternt finansiert. I dette ligger det implisitt et krav om at den ansatte hovedsakelig ikke skal utføre ordinære og løpende oppgaver, men primært utføre oppgaver på vegne av den virksomhet som finansierer oppdraget. For at oppdraget skal anses som eksternt finansiert er det videre et vilkår at virksomhetens eget bidrag er begrenset eller uvesentlig. Midlene må i tillegg overføres fra en virksomhet som ikke står i en slik forbindelse med vedkommende virksomhet at det er naturlig å anse finansieringen som intern.

Tabellen i punkt 2.3 viser at forskriftsbestemmelsen blir hyppig brukt ved ansettelse av forskere i eksternt finansierte prosjekt ved NTNU.

Rektor vedtok den 12. januar 2022 at forskerstillinger ved NTNU som hovedregel skal lyses ut offentlig, uavhengig av finansieringskilde. Av vedtaket følger at:

Forskerstillinger skal som hovedregel lyses ut og kandidatene skal vurderes med hensyn til vitenskapelige og andre relevante kvalifikasjoner. Ansettelsesprosesser av faste forskere skal som hovedregel følge NTNUs rutinebeskrivelser for rekruttering til faste stillinger. NTNU skal utføre forskning på høyt internasjonalt nivå, og det er derfor ønskelig med konkurranse, også for forskerstillingene.

Hovedregelen om offentlig utlysning gjelder ikke for stilling som prosjektleder/forsker der prosjektleder selv er søknadsskriver og fremtidig ansatt i prosjektet.

Hensikten med rektorvedtaket er å legge til rette for at NTNU rekrutterer de beste forskerne, samtidig som at disse kan være enklere å plassere i andre prosjekt når/hvis det første prosjektet de ansettes på mister sin finansiering. Utvalget har drøftet dette temaet nærmere under i punkt 5.1.

3.1.1. Midlertidig ansettelse

Hovedregelen i staten, og i arbeidslivet ellers, er fast ansettelse. Statsansatteloven gjør i § 9 unntak fra denne hovedregelen, og åpner opp for midlertidig ansettelse når arbeidet er av midlertidig karakter

⁴ Se statsansatteloven § 7

(bokstav a) ved vikariat (bokstav b), for praksisarbeid (bokstav c), for utdanningsstillinger (bokstav d) eller for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått uforutsette behov (bokstav e).

En problemstilling som særlig er reist i sektoren er om hjemmelen for midlertidig ansettelse blir riktig brukt. I forarbeidene til loven ⁵gir departementet uttrykk for at det kan være en kultur og praksis i sektoren for å benytte bestemmelsen i større omfang enn den egentlig åpner for. I proposisjonen vises det også til at enkelte institusjoner benytter forskriften til statsansatteloven § 3 som hjemmel for midlertidig ansettelse, og dermed feiltolker denne bestemmelsen.

I proposisjonen uttaler departementet:

«I utgangspunktet har det imidlertid ikke betydning for rettigheter og plikter i et arbeidsforhold hvordan en stilling er finansiert. Arbeidsgiver er kontraktsmessig bundet av arbeidsavtalen uavhengig av på hvilken budsjettpost lønn og sosiale kostnader forbundet med arbeidsforholdet belastes. Hjemmel for å kunne ansette midlertidig i stedet for fast må derfor finnes i øvrig regelverk. Men mange oppdrag, dvs. arbeid som er eksternt finansiert, er nettopp arbeid av midlertidig karakter. I så fall kan vilkåret for å ansette midlertidig med hjemmel i statsansatteloven § 9 være oppfylt».

Forarbeidene klargjør at eksternt finansiert arbeid i seg selv ikke gir grunnlag for midlertidig ansettelse. Arbeidet må være av midlertidig karakter for å kunne ansette midlertidig etter § 9 bokstav a.

Statsansatteloven § 9 tredje ledd gir også anvisning på når arbeidet går fra å være midlertidig til fast. Bestemmelsen uttaler at ansatte som har vært midlertidig ansatt etter bokstav a, b eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. Loven oppstiller på denne måten en grense på tre år for hvor lenge et arbeid kan være midlertidig. Etter tre år har den ansatte fullt stillingsvern, og reglene om oppsigelse kommer til anvendelse.

For å ha rett til fast ansettelse etter § 9 tredje ledd, er det et krav om at ansettelsestiden har vært sammenhengende i mer enn tre år. Videre må den ansatte ved passeringen av treårsgrensen være midlertidig ansatt etter § 9 bokstav a, b eller e. Annet og tidligere midlertidig tjeneste kan medregnes, dersom den siste stillingen omfattes av tredje ledd.

Utvalget går ikke nærmere inn på reglene om beregning av ansettelsestid, men viser til at det er egne regler for beregning av ansettelsestiden for stipendiater som direkte går over til annen midlertidig stilling etter endt stipendiatperiode. Disse får medregnet tiden brukt til pliktarbeid.

En tilsvarende regulering finnes ikke for ansatte postdoktorer eller ansatte som har vært i en åremålsstilling før den midlertidige ansettelsen. Disse kan etter omstendigheten ha rett på fast ansettelse fra dag én ved direkte overgang til en midlertidig stilling etter bokstav a, b eller e, jf. statsansatteloven § 23.

Ved NTNU har rektor besluttet⁶ at midlertidige ansettelser på mer enn 18 måneder skal begrunnes særskilt ovenfor ansettelsesmyndigheten. Dette gjelder også for forlengelser som samlet utgjør mer enn 18 måneder. Dette er ett av flere tiltak som er vedtatt. Vedtaket innebærer ikke at det er forbudt å inngå avtaler om midlertidige ansettelser med et lengre tidsrom, men dette skal da altså særskilt

⁵ Se Prop. 111 L (2020-2021) s. 68 flg.

⁶ Rektorvedtak av 9. juni 2022, saksnummer 2022/19620

begrunnes. Vedtaket angir ikke hvilke momenter som skal inngå i denne vurderingen, det vil være opp til enheten selv.

3.2. Oppsigelse

Det er statsansatteloven § 19 som regulerer oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. Den uttaler at:

«Statsansatte kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold.

En oppsigelse etter første ledd er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby den statsansatte. Ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn etter første ledd, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den statsansatte».

Begrepet «virksomhetens forhold» er ifølge forarbeidene⁷ ment å dekke fire ulike situasjoner: virksomhet får generelle kutt i bevilgningene, bortfall av oppgaver som følge av omstilling og effektivisering, finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører, og der den ansatte ikke ønsker å følge med ved flytting.

Bortfall av eksternt finansiering er en saklig begrunnelse for oppsigelse etter § 19. En statlig virksomhet er ikke tvunget til å overta lønnskostnadene etter at oppdrag som virksomheten ikke har finansiert er avsluttet. Utvalget bemerker her at bortfall av interne midler ikke i seg selv vil være saklig grunn til oppsigelse. Det betyr at dersom et institutt mottar interne og tidsbegrensede midler til f.eks. strategiske satsinger, vil det ikke være saklig grunn til oppsigelse når disse midlene tar slutt. En oppsigelse må da begrunnes i de øvrige alternativene.

For at oppsigelsen skal være saklig, må arbeidsgiver før oppsigelsen undersøke om det finnes annen passende ledig stilling i virksomheten. Dette kravet innebærer et lovfestet unntak fra kvalifikasjonsprinsippet. Den ansatte må ha de nødvendige faglige og personlige egenskapene for stillingen, men det kreves ikke at vedkommende er den best kvalifiserte for å ha fortrinn til den ledige stillingen.

Statsansatteloven § 19 regulerer ikke nærmere hva som er en annen passende ledig stilling. Forskrift til statsansatteloven § 8 inneholder derimot regler for hva som *ikke* vil være en annen passende stilling. Bestemmelsen uttaler i bokstav h at stillinger som er høyere rangert, eller som har et arbeidsinnhold eller funksjoner som adskiller seg vesentlig fra tidligere stilling ikke vil være passende. Etter bokstav j er stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor ikke annen passende stilling, med mindre arbeidstakeren er sagt opp fra en slik stilling.

I forarbeidene⁸ kommer det frem at virksomheten ikke har plikt til å opprette en ny stilling. Den må finnes i virksomheten og være ubesatt. Arbeidsgiver har heller ikke plikt til å legge sammen oppgaver for å konstruere en stilling. Arbeidsgiver har ikke oppfylt plikten om å tilby annen passende stilling ved å tilby en stilling som ikke er passende, eller som har en klart lavere stillingsbrøk.

⁷ Prop. 94 L (2016-2017) side 145

⁸ Prop. 94 L (2016-2017) side 211

Hva som nærmere vil være en annen passende stilling må vurderes konkret. Lønn, oppgaver og ansvarsforhold er sentrale momenter. Stillingen som tilbys må innholdsmessig og lønnsmessig være mest mulig lik den opprinnelige stillingen. I tillegg må den ansatte være kvalifisert, både faglig og personlig. Dersom stillingene er tilstrekkelig lik, vil momentet om at vedkommende må være kvalifisert kunne tillegges mindre vekt. En ansatt vil naturligvis være kvalifisert dersom ny og opprinnelige stilling er vesentlig like.

Rettspraksis etter arbeidsmiljøloven legger stor vekt på stillingsvernet og at arbeidsgiver må strekke seg langt i å tilby annen passende stilling, og særlig når virksomheten er en stor aktør. Dette vil langt på vei også gjelde for virksomheter som er omfattet av statsansatteloven. Det bemerkes imidlertid at det i staten gjelder krav om at ledige stillinger skal lysenes ut⁹ og at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys stillingen¹⁰. Dersom NTNU legger til grunn en for vid forståelse av begrepet «annen passende stilling», altså har en praksis som er utenfor den «øvre eller nedre grensen» etter bestemmelsen, vil det kunne føre til brudd på utlysings- og kvalifikasjonskravet.

Dersom virksomheten ikke har annen passende ledig stilling å tilby den ansatte, er siste trinn før oppsigelse interesseavveiningen. Det skal foretas en avveining mellom virksomhetens interesser og de ulempene en oppsigelse vil påføre arbeidstaker.

I vurderingen kan det legges vekt på arbeidstakerens muligheter på arbeidsmarkedet, arbeidstakerens økonomiske situasjon (f.eks. forsørgelsesbyrde), alder og ansettelsestid, og sosiale forhold (f.eks. nedsatt funksjonsevne eller sykdom).¹¹ Arbeidsgiver må kunne vise til at virksomhetens interesser ved en oppsigelse, må tillegges større vekt enn de ulempene oppsigelsen medfører for arbeidstaker.

Det skal i utgangspunktet mye til for at den enkelte ansattes individuelle interesser skal være avgjørende. I rettspraksis er det blant annet uttalt at *«Når først grunnvilkåret for oppsigelse foreligger og utvelgelsen i forhold til andre er saklig, skal det spesielle individuelle forhold til for at en oppsigelse er usaklig etter en avveining av virksomhetens behov mot ulempene for den oppsagte. Det må kreves mer enn slike ulemper som usikkerhet om økonomi og nytt arbeid vil innebære for de fleste.»*¹²

Dersom arbeidsgiver har tilbudt annen passende arbeid, og arbeidstaker har takket nei til dette, vil interesseavveiningen få mindre betydning. Arbeidstaker har da hatt mulighet til å unngå oppsigelse.¹³

DEL II Bruk av forskerstillinger i instituttsektoren og andre universitet

4. Samarbeidspartnere

NTNU opererer i en stor forskningsverden.

Innen forskning samarbeider NTNU med et stort antall private bedrifter, offentlig sektor, andre UH-institusjoner og instituttsektor både nasjonalt og internasjonalt. Samarbeidet er normalt organisert som

⁹ Statsansatteloven § 4

¹⁰ Statsansatteloven § 3

¹¹ Se blant annet Rt. 2017-561-A (Posten II), avsnitt 88

¹² Borgarting lagmannsrett dom og kjennelse LB-2001-3882 – RG-2003-584 (Skogforsk-dommen)

¹³ Rt-2008-749 (Posten I) avsnitt 40 og 42

tidsavgrensede prosjekt som har en avtale som regulerer forpliktelser og rettigheter til hver partner. NTNU skal som regel utføre et arbeid innenfor en slik avtale. Avhengig av avtalens innhold og lengde kan det være ulike stillingsressurser som utfører arbeid, for eksempel fast ansatte, midlertidig ansatte eller ansatte i rekrutteringsstillinger (ph.d. og postdoktor). Det er en stor og ønsket mobilitet av forskere internasjonalt, særlig mellom avsluttet master og ph.d., fra ph.d. til postdoktor/forsker og fra postdoktor/forsker til faste vitenskapelige stillinger. Dette gir også den enkelte en stor mulighet til å tilegne seg erfaring og kompetanse på et høyt internasjonalt nivå. Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at de aller fleste som tar ph.d.-utdanning (og postdoktor) skal fortsette sin forskerkarriere i privat sektor eller instituttsektoren.

4.1. Forskningsfinansiering

I Norge og det meste av verden er hovedkilden for finansiering av forskning konkurranseutsatt basert på søknader om forskningsprosjekt. NTNU konkurrerer nasjonalt og internasjonalt med øvrige universitet og høyskoler, instituttsektoren og helsesektoren. Forskningsmidler blir tildelt fra flere aktører, men de to viktigste er NFR og EU (Horizon Europa). Sett fra perspektivet til den enkelte faggruppe, betyr dette at forskningsaktiviteten vil variere over tid og at store deler av finansieringen er avhengig av tilslag på nye forskningsprosjekt. NTNU hadde i 2021 ekstern finansiering (hovedsakelig innen forskning) på 2,6 mrd. og en total omsetning på 10 mrd.

Universitet og høyskoler har nå også et krav til maksimal avsetning på 5% av tildeling fra KD pluss avsetninger til investeringer vedtatt av institusjonens styre. Dette betyr at det er begrenset mulighet til å bygge opp avsetninger som kan brukes til å dempe effekten av svingninger i prosjektinntekter.

4.2. Instituttsektoren

NTNUs største og viktigste samarbeidspartner innen forskning er SINTEF. SINTEF ble stiftet av NTH i 1950 og er et allmenntilgjengelig forskningsinstitutt. Formålet er å bidra til utvikling av samfunnet gjennom å utføre forskning innenfor naturvitenskap, teknologi, helse- og samfunnsfag i samarbeid med NTNU. SINTEF har ikke erverv som formål. Pr 2021 har SINTEF ca. 2000 ansatte hvorav ca. tre firedeler er forskere. Ca. 1300 av de ansatte har tilhold i Trondheim, men SINTEF har også en stor gruppe i Oslo og lokalkontor flere steder i Norge. NTNUs samarbeid med SINTEF varierer fra fagområde til fagområde. Innen noen fagfelt er faggruppene samlokaliserte og samarbeidet er tett, på andre felt har bare den ene parten aktivitet og det er ikke samarbeid. Det finnes også områder der vi i større grad er konkurrenter enn partnere. Forholdet mellom NTNU og SINTEF er preget av både samarbeid og konkurranse og kan være utfordrende å identifisere. I en del faggrupper har "forskerarbeid" i felles forskningsprosjekt vært lagt til SINTEF, mens forskning i form av ph.d. og postdoktorer har ligget hos NTNU. Dette har ført til redusert behov for ansettelse av forskere hos NTNU.

NTNU har også samarbeid med mange andre forskningsinstitutt på prosjektbasis, for eksempel NINA, IFE, Møreforskning, Havforskningsinstituttet, NGU, RISE-PFI, Ruralis og NTNU Samfunnsforskning for å nevne noen.

Ved forskeransettelser, har instituttsektoren andre juridiske og økonomiske betingelser enn NTNU. Instituttsektoren er ikke underlagt statsansatteloven og universitetsloven. Instituttsektoren må heller ikke forholde seg til et tak på avsetninger (oppsparte midler). Forskningsinstitutt har oftest en liten grunnfinansiering og henter de fleste av sine inntekter fra konkurranseutsatte forskningsprosjekt og oppdrag. I instituttsektoren er hovedmodellen at forskere ansettes fast. Hver forsker jobber på ett eller

flere forskningsprosjekt. Forskeren skriver timer som faktureres disse prosjektene. Timeprisen settes slik at lønn, indirekte kostnader og rimelig avanse dekkes inn. UH-sektoren har ikke anledning til å regne inn avanse i bidragsprosjekt som utgjør majoriteten for universitetene. Forskere kan sies opp hvis den totale omsetningen i prosjekt innen en avdeling/institutt er utilstrekkelig til å gi lønnsom drift. Det er ledelsen ved hver enhet som tilordner forskertid til det enkelte prosjekt slik at den enkelte forsker normalt ikke kan bestemme hvilke prosjekt hen skal jobbe på.

4.2.1. Innspill fra møte med instituttsektoren

Instituttsektoren står overfor mange av de samme problemstillingene og utfordringene som NTNU når det gjelder å sysselsette forskere. Institutforskere må forholde seg til hva markedet etterspør og tilpasse ambisjonene deretter. Dette aksepteres som del av spillereglene av instituttene.

Instituttsektoren er opptatt av hvordan samarbeidet med blant annet NTNU kan forbedres og hvordan partene kan utvikle nye muligheter og støtte opp under hverandres kjernevirksomhet. Særlig SINTEF peker på muligheten til å løse kapasitetsutfordringer på forskersiden gjennom å kjøpe tjenester, for eksempel at kjøp av tjenester blir en del av en mer formalisert bemanningsstrategi. Institutforskerne har på den ene siden gjerne en høy timepris. På den andre siden er det en fordel for NTNU at prosjektet bemannes med riktig kompetanse så lenge det pågår, og slippe ansvaret for forskerne når prosjektet er avsluttet. SINTEF har gode erfaringer motsatt vei, når de kjøper kapasitet og kompetanse fra NTNU.

NTNU er en i en konkurransesituasjon med store deler av instituttsektoren. Jo mer lik NTNU blir instituttsektoren, både i hvilke forskningsoppdrag det søkes om og hvordan forskerne ansettes og lønnes, jo større vil konkurransen bli. Det er en tradisjonell arbeidsfordeling mellom UH-sektoren og instituttsektoren, som kan bli utfordret hvis NTNU går for en annen modell. Når det gjelder rekruttering av forskere, opplyser SINTEF at de ikke rekrutterer kompetanse fra ansatte (utenom i rekrutteringsstillinger) i NTNU i særlig stor grad. De har en fordel i markedet ved at de kan tilby mer stabile og forutsigbare ansettelsesforhold.

4.3. Praksis ved andre universitet

Universitetene i Oslo og Bergen deltok på et utvalgsmøte for å orientere om sin praksis rundt håndtering av overtallighet hos eksternt finansierte forskere. Begge universitetene trekker frem viktigheten med langsiktig planlegging av personalressurser, og at enhetene arbeider kontinuerlig og målrettet med å skaffe fortsatt eksternt finansiering til virksomheten.

4.3.1. Praksis ved Universitetet i Bergen

Universitetet i Bergen har utarbeidet en intern retningslinje om overtallighet i eksternt finansierte stillinger. Av retningslinjen kommer det frem at forskerne skal ansettes fast i eksternt finansierte stillinger dersom prosjektet har en varighet på mer enn to år.

Ved overtallighet på grunn av opphør av eksternt finansiering er det instituttleder som er ansvarlig for å finne en annen passende stilling. Denne prosessen starter tolv måneder før finansieringen opphører. Den ansatte mottar først et brev med veiledning og innkalling til et møte. I retningslinjen er det skissert en rekke punkter som skal tas opp i møtet, herunder hvilken prosedyre universitetet følger i arbeidet med å undersøke annen passende stilling og orientering om alternative utfall.

UiB har også en rutine på at alle forhåndsvarsler om oppsigelse skal godkjennes av den sentrale personalavdelingen før det sendes til den ansatte. Personalavdelingen bistår også med å lete etter

annen passende stilling. Det er en egen ressurs i avdelingen som har denne oppgaven. Universitetet har videre gitt føringer om at alle forskerstillinger skal lyses ut offentlig. Unntak kan gjøres der finansieringskilde krever bestemte personer til å utføre prosjektet.

Etter det utvalget erfarer, så har universitetet i Bergen lyktes godt med å finne annet passende arbeid til overtallige forskere. Denne praksisen synes likevel å være noe sårbar ut fra at den sentrale ressursen i personalavdelingen virker å være personavhengig. I de tilfellene vedtak om oppsigelse har blitt fattet, har vedtaket ikke blitt påklaget.

4.3.2. Praksis ved Universitetet i Oslo

Ved Universitetet i Oslo ansettes forskerne fast dersom det eksternt finansierte prosjektet har en varighet på mer enn tre år. Arbeidet med å finne annen passende stilling starter også her tolv måneder før den eksterne finansieringen opphører.

Det er leder med personalansvar som har ansvaret for å lete etter annen passende stilling. Instituttleder skal først lete ved egen enhet og deretter kontakte andre institutt eller fakultet for å undersøke om det er mulige ledige stillinger. I praksis gjøres dette arbeidet i samarbeid med lokale HR-ansatte.

I 2021 hadde universitetet 24 oppsigelser begrunnet med bortfall av ekstern finansiering. Ingen vedtak ble påklaget og behandlet av styret som klageinstans.

Universitetet i Oslo har inntrykk av at de fleste forskerne finner en ny stilling selv og at de har ny jobb på hånden når vedtak om oppsigelse fattes. Det er likevel påstartet et arbeid med å utvikle en ny nettside, en såkalt «staff mobility-portal», hvor forskere som er i ferd med å bli overtallig kan registrerer seg. Forskningsledere vil få tilgang til denne portalen, og oppfordres til å lete etter ansatte som er registrert der før en eventuell utlysning.

4.4. Praksis i andre land

Utvalget har innhentet informasjon om hvordan forskning organiseres i andre land, med den hensikt å se om det er noe vi kan lære, og om de står overfor samme type problemstillinger som oss. Utvalget har videre vurdert at det er hensiktsmessig å innhente informasjon fra land som har tilnærmet likt regelverk på området, og som det dermed er naturlig å sammenligne seg med.

Utvalget har gjennomført intervju/samtale med representanter fra Sverige, Tyskland og Storbritannia. Personene utvalget har snakket med, er eller har vært ansatt ved NTNU tidligere. Alle har i tillegg forskningserfaring fra ett eller flere av de nevnte landene.

Representantene ble stilt følgende spørsmål:

1. Did the university(ies) you have experience with abroad have researcher positions (i.e. pure research position which are not prof. ass. Prof., Post Doc or PhD-candidate)?
2. Were researchers used for externally funded projects also or also for internally funded duties.
3. Were the researcher positions permanent or temporary
4. Do you consider a researcher position as a reasonable career or just a stepping stone? Would a researcher position normally be terminated when the externally funded project is terminated?
6. What would a natural career path look like for a researcher at a university (continue as researcher, professor, research outside of the university, other). Would a researcher get any counselling regarding this at the university?

7. Approximately what percentage of all employees at the university would be researchers (4-5% at NTNU currently).

Generelt kan man si at Norge skiller seg i stor grad fra Tyskland og Storbritannia, men er mer lik Sverige med tanke på organisering av forskning. En av de store og åpenbare forskjellene på Norge, sammenlignet med Tyskland og Storbritannia, er størrelsen og antall universiteter. Dette gjør at mobiliteten mellom universiteter er mye større i Tyskland og Storbritannia. Utvalget anser dette som en vesentlig grunn til at disse landene i mindre grad deler de problemstillinger vi har knyttet til å gjøre forskerstillingen attraktiv, herunder forutsigbarhet, samt utfordringer knyttet til oppsigelse ved opphør av finansiering.

4.4.1. Sverige

På mange måter organiseres forskningen i Sverige på samme måte som i Norge. De fleste rene forskerstillingene er prosjektbaserte, og er avhengig av ekstern finansiering. Det gjelder også en 3-årsregel, som gjør at en midlertidig forsker som er ansatt i tre år sammenhengende, har rett til fast ansettelse.

Den største ulikheten på praksisen i Sverige, sammenlignet med NTNU, er at det i Sverige åpnes mer for midlertidige ansettelser av forskere. De fleste rene forskerstillingene er dermed midlertidige, og passerer sjeldent tre års sammenhengende ansettelsestid. I tillegg virker det å være færre rene forskerstilling i Sverige. De fleste forskerstillingene har i tillegg andre ansvarsområder og arbeidsoppgaver, og disse stillingene er gjerne delvis finansiert av universitetet og eksterne midler. Et punkt som er verdt å nevne i denne sammenheng, er at en professor som mottar ekstern finansiering kan benytte denne til å finansiere sin egen stilling, og dermed frikjøpe seg fra undervisningspliktene. En naturlig følge av dette er at universitetet har behov for å fylle undervisningsoppgavene med andre ansatte, herunder forskere.

4.4.2. Tyskland

I Tyskland er det, ifølge de utvalget har snakket med, ingen eller svært få rene forskerstilling ved universitetene. Stillingene som ligger nærmest våre forskerkoder, er stillinger de kaller «research-associated position». Ansatte i disse stillingene utfører ikke bare forskningsarbeid, men kan også gjøre undervisning og laboratorieledelse etc.

Organiseringen av disse stillingene er også ulikt fra Norge. Stillingene er for det første finansiert av universitetet selv. For det andre er stillingene knyttet til en eller flere professorstillinger. Vanligvis er hver slik permanent forskerstilling i tillegg til flere midlertidige stillinger (som kan bli benyttet til ansettelse av f.eks. stipendiater) knyttet til et professorat. De ansatte i disse forskerstillingene kan utføre arbeid knyttet til både eksterntfinansierte- og internfinansierte prosjekter.

Når det gjelder karrierevei for ansatte i disse stillingene, er dette ganske likt som i Norge. Noen blir i forskerstillingen hele karrieren, mens andre går over til næringsliv/industri eller til instituttsektoren. Forskerstillingen kan også være et «springbrett» til stilling som førsteamanuensis eller professor, og her synes det som at forskerstillingen legger mer til rette for å kvalifisere for slike stillinger, da den også inneholder meritterende oppgaver i større omfang enn de rene forskerstillingene vi har ved NTNU. Om dette betyr at det i Tyskland er enklere å få stilling som førsteamanuensis/professor etter å ha vært i forskerstilling er derimot vanskelig å konkludere med.

Det er derimot ingen naturlig karrierevei for de som er ansatt i disse stillingene. Om vedkommende har en videre karrierevei ved universitetet synes i stor grad å være opp til den ansvarlige professoren å avgjøre.

4.4.3. Storbritannia

På samme måte som i Tyskland har Storbritannia svært få rene forskerstillinger ved universitetene. De rene forskerstillingene finnes fortrinnsvis i instituttsektoren. Ansatte i forskerstillinger ved universitetene utfører også her andre oppgaver i tillegg, herunder undervisning.

Forskerne utfører i hovedsak oppgaver som er internfinansierte eller finansiert ved tildelinger fra forskningsstiftelser og lignende ofte for en lengre periode, for eksempel sju år. Likevel er hovedregelen at disse ansettes midlertidig. Slik utvalget ser det ville disse ha blitt fast ansatt ved NTNU, og dette representerer en stor forskjell fra praksisen i Norge og NTNU.

Noen av forskerne er primært lønnet av eksterne midler, men dette er ofte begrenset til større suksessfulle forskningsgrupper. For disse vil universitetene også dekke lønnskostnader for perioder hvor gruppen ikke har ekstern finansiering. Dette forklares med at dette er forbeholdt suksessfulle grupper, og at risikoen for universitetet dermed er lav.

Når det gjelder karrierevei er forskerstillingene ofte korte «springbrett» til faste vitenskapelige stillinger, og normalt ikke stillinger man er i hele karrieren. Forskerne i de større suksessfulle gruppene, vil ofte ha mulighet til ansettelse i stilling som assisterende professor etter endt forskeransettelse.

4.5. Konkurransesituasjonen

NTNU ønsker å tiltrekke søkere med fremragende faglig potensial til ph.d. og postdoktor stillinger og personer med en kombinasjon av potensial og gode vitenskapelige og pedagogiske meritter til faste kombinerte stillinger. Til forskerstillinger rekrutterer vi oftest personer med en spesialisert vitenskapelig kompetanse som trengs i etablerte forskningsprosjekt. Det ansettes også forskere med bredere kompetanse innen et fagområde med tanke på involvering innenfor et knippe nåværende og fremtidige prosjekter.

For ph.d. og postdoktor tilbyr NTNU gode lønnsbetingelser og sosiale goder sammenlignet med utenlandske universitet. For forskerstillinger tilbyr vi ofte ikke bedre lønn og betingelser enn tilsvarende stillinger i næringslivet og instituttsektoren. Imidlertid vil mange mene at det å være i et godt akademisk miljø og ha (rimelig grad av) akademisk frihet gjør en forskerstilling ved universitet attraktiv. For fast kombinerte stillinger (professor, førsteamanuensis) er lønn og betingelser tidlig i karrieren sammenlignbare med andre universitet i vesten, men for godt etablerte fagfolk ligger vi bak internasjonal standard.

NTNU utdanner mange doktorer som ansettes i instituttsektoren som forskere. Det er en bevegelse av ansatte mellom NTNU og instituttsektoren i begge retninger. Totalt sett er dette en fordel for alle parter fordi det gir karrieremuligheter og kompetanseutvikling, samtidig kan det i enkelttilfeller være svært uheldig å miste nøkkelkompetanse. Konkurransfordeler og ulemper ved NTNU avhenger av stillingstype.

Spesialisthelsetjenestens lovpålagte oppgaver inkluderer forskning og utdanning¹⁴. Universitetssykehus har en egen forskrift som spisser kravet ytterligere¹⁵. Kommunehelsetjenesten har ikke tilsvarende lovpålegg. Samarbeidet med både spesialist- og kommunehelsetjenesten er svært viktig for NTNUs utdanning av helsepersonell og for relevans i universitetets helsefaglige forsknings- og innovasjonsprosjekter.

Helsesektoren er en viktig kilde til forskningsfinansiering der Det regionale samarbeidsorgan for utdanning, forskning og innovasjon er etablert etter instruks fra Helse- og omsorgsdepartementet. Årlig tildeles rundt 300 millioner til forskning, innovasjon og utdanning innen helsefeltet gjennom Samarbeidsorganet. Størstedelen av tildelingene går til forskning, og NTNU-ansatte er prosjektledere eller -deltakere i et flertall av tildelingene. Det er utstrakt forskningssamarbeid mellom helsetjenesten og universitetet. Spesielt ansatte ved universitetssykehuset St. Olavs hospital, enten i ren klinisk stilling eller ansatt i kombinert stilling ved NTNU, er ofte partnere i forskningsprosjekter.

Økende press i helsetjenesten gjør det stadig mer utfordrende å rekruttere helsepersonell til å delta i forskning. For å kunne bidra vesentlig i prosjekter er midlertidig tilsetting i forskerstilling et alternativ. Dette kan kombineres med hoved- eller bistilling i klinikken. Lønnsforskjellen mellom klinisk stilling og forskerstilling gjør det imidlertid lite attraktivt for mange klinikere å gå ut av full klinisk stilling. Akademisk frihet er mindre reell for helsepersonell som må forholde seg til pasientbehandling i kombinasjon med forskningsaktivitet. Formell forskningskompetanse har en viss, men begrenset, betydning for lønn i helsesektoren. Tilsvarende observeres at prestisjen knyttet til forskning og akademisk stilling er redusert de senere år.

DEL III Politisk og diskusjonsdel

5. Hva ønsker NTNU med forskere?

NTNU trenger forskere og har som ambisjon å tiltrekke og holde på de beste forskerne. Det kan skje gjennom å sikre kontinuitet i allerede pågående forskningsaktivitet eller bygge opp aktivitet i strategiske områder. Skal vi klare å øke innovasjonsevnen, finne morgendagens løsninger, styrke næringslivet og offentlig sektor, samt utvikle fagmiljø av fremragende kvalitet, må NTNU ha et lag av ulike ressurser. I dette laget har forskerstillingen en naturlig og viktig plass. Forskerstillingen er viktige kapasitetsbyggere for å sikre faglig kontinuitet. Utvalget legger også til at det i NTNUs strategi fremgår at internasjonalt fremragende forskningsmiljøer skal dyrkes frem på hvert institutt.

NTNU trenger forskere som evner å etablere forskningsprosjekt basert på egne ideer, forskere som har høy eksperimentell kompetanse, som trekker inn prosjektmidler som bidrar til NTNUs drift.

Utfordringen ved NTNU, og i sektoren ellers, ligger i å klare å tilby gode rammebetingelser for forskeren som primært er finansiert av eksterne midler. NTNU må sikre at forskerne har trygge og forutsigbare ansettelsesforhold med gode karrieremuligheter enten ved NTNU eller videre utenfor NTNU. På den

¹⁴ Lov om spesialisthelsetjenesten (LOV-1999-07-02-61) § 3-8

¹⁵ Forskrift om krav til spesialisthelsetjenester, godkjenning av nasjonale tjenester i spesialisthelsetjenesten og bruk av betegnelsen universitetssykehus (FOR-2010-12-17-1706) § 3-2

måten vil vår konkurranseevne om de beste hodene øke, og NTNU blir den foretrukne arbeidsplassen med ansatte som trives og som ønsker å bli værende.

I dette kapittelet vil utvalget drøfte og foreslå tiltak for hvordan NTNU bør rekruttere forskere, samt hvordan vi skal klare å beholde og utvikle forskerne våre. Deretter vil utvalget drøfte hvordan NTNU bør håndtere overtallighet blant forskere og hvordan vi bør organisere arbeidet med å finne annen passende stilling.

5.1. Rekruttering og ansettelse

5.1.1. Utlysning, intervju og sakkyndig vurdering

I dag skjer som nevnt de fleste ansettelser av forskere uten offentlig utlysning, sakkyndig vurdering og vedtak om ansettelse. Det har i lengre tid vært diskusjoner ved NTNU om det skal gis føringer om at alle forskerstillinger skal lyses ut. Rektor har vedtatt at alle stillinger som hovedregel skal lyses ut offentlig og at dette skal gjelde uavhengig av finansieringskilde (vedlegg 1). Beslutningen er likevel ikke uten unntak. Utlysning kan blant annet unnlates dersom finansieringskilden stiller krav om hvem som skal ansettes som vilkår for bidrag, eller der bestemte ansatte er oppgitt som bidragsyttere til prosjektet i søknaden. En prosjektleder som har fått tilslag på et prosjekt skal ikke lyse ut og søke på egen stilling.

Utvalget understreker at det ikke er selve utlysningen av stillingen som gir legitimitet til ansettelsen, men den omfattende prosessen med vurdering av en ekstern komite, innstilling og vedtak. Utvalget mener derfor at det er viktig at ansettelser i forskerstillinger skjer etter reglene som gjelder ved ansettelse i staten.

En offentlig utlysning vil etter utvalgets vurdering gi bedre muligheter for refleksjon rundt hvilken kompetanse som er ønsket inn i et prosjekt, men også hvilken kompetanse instituttet trenger for å styrke og gi bedre kontinuitet til et gitt forskningsområde. Instituttet kan også tenke mer langsiktig om hvilken kompetanse som vil bli nødvendig for å nå de mer langsiktige strategiske målene som er satt. For forskeren gir det mindre sårbarhet for overtallighet ved at kompetansen er vurdert som nødvendig ut over det enkelte prosjekt.

Forskeren vil også kunne ha andre fordeler av å ha konkurrert seg inn i en stilling. Ansettelsen vil bli mer legitimert, både i fagmiljøet og blant de øvrige søkerne. En praksis med å lyse ut alle stillinger som er eksternt finansiert vil også gi en oversikt over hvilke ledige stillinger som finnes ved NTNU, og dernest øke mulighetene for å kunne finne en annen passende stilling til forskere som er i ferd med å bli overtallige.

På den andre siden vil et krav om utlysning, sakkyndig bedømmelse, innstilling og vedtak om ansettelse medføre et økt ressursbehov. Prosjektledere som får tilslag på et prosjekt og som har behov for en konkret og spisset kompetanse, har som regel god oversikt over hvem som besitter denne. Et krav om å lyse ut stillingen offentlig vil i slike tilfeller gi store administrative omkostninger, både knyttet til tid og ressurser. Utlysninger må skrives, det skal utøves medvirkning og krav om habilitet kan begrense hvem som kan være med under intervju og innstilling. Et krav om å lyse ut alle stillinger, og særlig der prosjektleder har en formening om hvem som bør få stillingen, kan medføre at utlysningsteksten tilpasses til intern kandidat. Det er en kjent problemstilling at prosjektleder ønsker å ansette en postdoktor som er ferdig med postdoktorperioden, som har jobbet i prosjektet over lengre tid, har

bidratt med å skrive søknad og som kjenner konsortiet mv. For prosjektleder oppleves det som byråkratisk at stillingen likevel må lyses ut.

Utvalget mener likevel at det er en god regel at forskerstillinger ved NTNU skal lyses ut og at reglene om ansettelse i staten følges. Dette vil sikre at alle våre forskere underlegges en faglig vurdering, der kandidatens egnethet og motivasjon blir tydeligere prøvd. Utvalget anbefaler likevel at det åpnes opp for unntak til å kunne gjøre direkteansettelser og at handlingsrommet til å kunne gjøre unntak beskrives tydelig.

Utvalget mener det bør kunne gjøres unntak når instituttet får tilslag på et nytt prosjekt og har en postdoktor som har vært sterkt involvert i søknadsprosessen og som nærmer seg sluttdato for sin postdoktorperiode. Videre bør direkteansettelser tillates når en postdoktor nærmer seg slutten av postdoktorperioden, men der prosjektet vedkommende har arbeidet på enda ikke er avsluttet. For at en ansettelse skal være aktuelt bør prosjektet ha en restfinansieringstid på minimum 1 ½ år. For begge tilfellene er det en forutsetning at prosjektet ikke kan bemannes med andre ansatte i faggruppen eller ved instituttet, og at postdoktoren er viktig for å sikre kontinuitet eller har en kompetanse som er viktig eller nødvendig å sikre videre. Utvalget presiserer at en postdoktor som går over i ny stilling skal ansettes fast, dersom nyansettelsen innebærer at vedkommende passerer 3-årsregelen, jf. punkt 3.1.1. I de tilfellene kriteriene er oppfylt er det ingen automatikk i at det kan gjennomføres en direkteansettelse. Beslutningen skal tas av instituttleder.

En hovedregel om at alle forskerstillinger som hovedregel skal lyses ut offentlig utlysning vil kreve en kulturendring ved NTNU. Endring av kultur tar tid, og den må starte hos ledelsen. Utvalget mener det blir viktig at prosjektledere, instituttledere og andre berørte ser gevinsten av å lyse ut stillingen, også når det kan se ut som at den opplagte kandidaten er klar.

5.1.2. Særlig om sakkyndig vurdering

Det hefter noe usikkerhet rundt hvilke interne regler og føringer som gjelder ved ansettelse av forskere. Personalreglementet for undervisnings- og forskerstillinger oppfattes av flere å kun gjelde for kombinerte stillinger, og ikke forskerstillinger.

Forskerstillinger er heller ikke omtalt i særlig grad i personalreglementet, bortsett fra under kapittel 5 om sakkyndig bedømmelse. Her uttaler reglementet at for forskerstillinger vil det normalt være tilstrekkelig at to vitenskapelige ansatte ved instituttet med minimum førstestillingskompetanse avgir en uttalelse om søkerens kvalifikasjoner.

Utvalget mener det må klargjøres at reglementet for undervisnings- og forskerstillinger også gjelder for forskerstillinger. Videre anbefaler utvalget at dagens bestemmelse om sakkyndig komite for forskerstillinger endres ved at det inntas krav om at komiteen bør bestå av minst to interne og et eksternt medlem. Medlemmene av komiteen skal ha førstestillingskompetanse innen det aktuelle fagfeltet og oppnevnes av instituttleder.

Hensikten med å lyse ut eksternt og få en vitenskapelig vurdering av søkerne er først og fremst å sikre at interessene til en bredere del av instituttet blir ivarettatt. Det kan være aktuelt å se etter kompetanse som kan brukes i flere prosjekt slik at interessene til prosjektleder må avveies mot andre interesser før stillingen lyses ut og utlysningsteksten skrives. For den som ansettes vil det å ha blitt ansatt i

konkurranse med andre og evaluert på grunnlag av vitenskapelige meritter virke styrkende på anseelsen i fagmiljøet.

5.2. Bruk av forskerkoden

NTNU har i noe tid hatt en praksis der man i noen tilfeller ansetter personer i forskerkode 1108 og 1109 som skal ha andre roller i organisasjonen enn spesifikt å forske. Dette kan være roller som koordinatorene for større eksternfinansierte forskningssenter, eller interne strategiske initiativ som innovasjonsledere eller lignende. Erfaringen tilsier at dette er en uheldig praksis for både organisasjonen og den ansatte. For organisasjonen bidrar det til å vanskeliggjøre prosessen rundt å finne annen egnet stilling når finansieringen opphører, gjerne ved senterets slutt. Det ligger føringer om hva som kan betraktes som annen egnet stilling, og stillingskoden er svært avgjørende. Det er heller ikke gitt at man fanger opp mulige andre egnede stillinger når stillingskoden ikke reflekterer hva vedkommende faktisk har jobbet med. For den ansatte har det også vist seg uheldig å være ansatt som forsker dersom man ikke har faglig produksjon, slik som gjerne er tilfelle i en koordinatørrolle. Dersom den ansatte søker stillinger andre steder, som for eksempel prosjektkoordinator eller lignende, på bakgrunn av sine nåværende arbeidsoppgaver, vil de kunne stille svakere enn om stillingskoden reflekterte deres faktiske erfaringer og kompetanser.

NTNU bør derfor ha en tydelig ansettelsespolitikk på at forskerkoden kun skal brukes der det er et dokumentert behov for forskning innenfor et gitt fagfelt, og dette bør spesifiseres i en tydelig arbeidsbeskrivelse. Forskere skal forske og ikke koordinere. Forskerstillingen må forbeholdes forskere og ikke andre ansatte, som for eksempel innovasjonsledere. Utvalget anbefaler at det utarbeides retningslinjer for bruk av forskerkoden eller at det presiseres bedre i lokal lønnspolitikk.

5.3. Midlertidig ansettelse av forskere

Ved NTNU er 133 av totalt 376 årsverk forskerstillinger midlertidig ansatt¹⁶. De midlertidige ansettelsene skyldes at arbeidet er av midlertidig karakter eller at forskeren fyller et vikariat.

Midlertidighet er en utfordring generelt i UH-sektoren, og særlig blant forskerstillingene. Dette henger sammen med at forskere ofte arbeider i prosjekt, som er av midlertidig karakter. Den høye midlertidigheten er også delvis en konsekvens av politiske beslutninger om at universitetene i Norge skal konkurrere om forskningsprosjekt fra nasjonale og internasjonale finansieringskilder. En del av disse prosjektene vil være kortvarige eller av annen grunn ikke passe godt for ph.d.- eller postdoktorstillinger og må dermed drives av andre typer ansatte.

NTNU har over tid jobbet godt med å redusere midlertidigheten generelt og spesielt blant forskere. Styret, og nå rektor, har årlig vedtatt tiltak for å redusere midlertidigheten ved NTNU, sist ved rektorvedtak av 9. juni 2022 ¹⁷.

Utvalget har diskutert om det er flere tiltak som NTNU kan iverksette for å redusere midlertidigheten blant forskerne spesielt.

I dag skal midlertidige ansettelser på mer enn 18 måneder begrunnes særskilt ovenfor ansettelsesmyndigheten. Dette gjelder også ved forlengelser som samlet utgjør mer enn 18 måneder.

¹⁶ Se tabell i punkt 2.1.2 og 2.1.3

¹⁷ Se e-phorte sak 2022/19620

Utvalgets hovedanbefaling er å stramme inn denne praksisen ytterligere og ikke knytte adgangen til å ansette midlertidig til varigheten av et prosjekt. Utvalget mener midlertidige ansettelser som hovedregel bør forbeholdes de tilfellene der det oppstår uforutsette behov i et pågående prosjekt eller som brofinansiering. Eksempler på uforutsette behov kan være at ansatte blir langtidssyke eller at noen sier opp stillingen underveis i prosjektet. Utvalgets forslag vil innebære at ingen prosjekt skal planlegges bemannet med midlertidige ansettelser. Videre mener utvalget at selv om et uforutsett behov oppstår, skal det først vurderes om bemanningsbehovet kan dekkes med eksisterende ressurser før det kan lyses ut en midlertidig stilling.

For at de faste ansatte forskerne ikke skal ende opp med en oppsigelse når prosjektet er avsluttet og midlene er brukt opp, må kompetansen om og faktisk bruk av strategisk personalplanlegging økes på alle nivå ved NTNU. Instituttene må planlegge og rekruttere kompetanse som det er et langsiktig behov for.

Et ytterligere sikringstiltak er å styrke arbeidet med å finne annen passende stilling ved overtallighet, både ved fakultetene og SAO. Utvalget mener det må legges mer trykk på å ruste opp og forbedre fakultetene og SAO, slik at NTNU i større grad lykkes med å finne annen passende arbeid til overtallige forskere. Utvalget viser til at rektor allerede har vedtatt at SAO¹⁸ skal evalueres, og foreslår derfor ikke ytterligere tiltak på dette punktet. Utvalget legger imidlertid til at det må skapes en bedre kultur for å tilby overtallige forskere andre stillinger, herunder må det bli en større aksept hos prosjektleder/instituttleder om at deres førstevalg i noen tilfeller må vike. Ledige stillinger bør gjøres kjent for SAO før de lyses ut offentlig.

Utvalget viser til at Universitetet i Bergen har hatt som mål å ansette flere forskere fast, og har gjennom å styrke arbeidet med å finne annen passende stilling unngått oppsigelser i 2022. UiB har hatt en markant nedgang i antall midlertidig ansettelser fra 2021 til 2022¹⁹.

5.4. Bemanning av forskningsprosjekt

Ved bemanningsplanleggingen av et forskningsprosjekt, er den aller viktigste prioriteringen å bemanne prosjektet med den kompetansen som trengs for å lykkes med prosjektet. Enten finnes denne kompetansen allerede ved instituttet eller så må det lyses ut fast stilling. Prosjektleder og instituttleder/faggruppeleder må sammen planlegge bemanningen før søknad sendes og igjen når prosjektet har fått finansiering, og ha en omforent vurdering av om og hvordan forskere skal benyttes.

Utvalget mener NTNU må prioritere høyere å bemanne prosjekt med ph.d. og postdoktorer. Et av universitetets hovedoppgaver er å utdanne og utvikle nye forskere. Ansettelse av forskere bør forbeholdes de prosjekt som krever en viss grad av spesialistkompetanse på det aktuelle forskningsområdet. Som nevnt over i punkt 5.3, mener utvalget at forskerne som hovedregel skal ansettes fast, selv om det etter loven er adgang til å foreta midlertidige ansettelser.

I prosjekt der vi samarbeider med instituttsektoren vil det ofte være mer naturlig at arbeid fra forskere legges hos instituttsektoren.

Enkelte prosjekt kan ha en så kort varighet at det er utfordrende å ansette fast. I utgangspunktet bør slike prosjekt dekkes av eksisterende ressurser. Utvalget viser til at det er et handlingsrom til å kunne

¹⁸ Rektorvedtak av 9. juni 2022 (e-phorte sak 2022/19620)

¹⁹ Tall fra DBH viser en nedgang fra 13,1 % midlertidige i 2021 til 10,6 % i 2022

gjøre tilpasninger og prioriteringer blant de ansatte, for eksempel kan ansatte i kombinerte stillinger få mer forskningstid i en periode og teknisk og administrative ressurser kan benyttes i større grad til støtte o.l.

I tilfeller hvor det er behov for forskerkompetansen for kun en kort periode, er det også mulig å leie inn forskere fra instituttsektoren selv om instituttet ikke er partner i prosjektet. Statsansatteloven inneholder en egen bestemmelse som tillater innleie mellom produksjonsbedrifter²⁰ på nærmere vilkår, blant annet at forskeren må ha en fast ansettelse hos utleier. Utvalget bemerker at det kan være begrensninger i denne adgangen ved EU-forskningsprosjekt, og at det i så fall må undersøkes i det konkrete tilfellet.

5.5. Karriereutvikling for forskere

Hvordan NTNU skal utvikle forskerne avhenger både av hva forskeren selv ønsker, og hva NTNU har behov for.

Instituttleder kan oppleve å stå i en spagat mellom det å sikre at prosjektene får den kompetansen de trenger for å levere og samtidig sikre at forskernes behov for forutsigbarhet blir ivarettatt. Selv om forskerne er fast ansatt, er det en risiko for at forskningsfeltet man jobber med ikke kan videreføres dersom eksterntfinansiering faller bort, og som kan medføre oppsigelse.

NTNU har behov for både spissforskere og breddeforskere. Utvalget mener at forskerkarrieren må tydeliggjøres som en egen karrierevei innen akademien. Videre mener utvalget at det innenfor denne karriereveien må være rom for å tilpasse løpet ut fra forskerens egne ønsker og hvilken type forsker instituttet har behov for. Utvalget anbefaler at NTNU innfører to ulike karriereløp innenfor «forskersøylen», ett for spissforskeren og ett for breddeforskeren. De to løpene har ulike fordeler og konsekvenser for forskeren og NTNU som arbeidsgiver. Løpene vil også knytte ulike betingelser til den akademiske friheten til forskeren.

I forslag til ny personalpolitikk foreslås det å definere akademisk frihet slik:

«De vitenskapelig ansattes faglige frihet og ansvar ved valg av metode, innhold og formidlingsform i undervisning, forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, innenfor de rammer som følger av undervisningsplaner, særskilte avtaler og arbeidsavtaler».

Utvalget kommer nærmere tilbake til hva som ligger i å være spiss- og breddeforsker, samt hvordan karriereløpene kan se ut og betydning for den akademiske friheten i punkt 5.7 og 5.8.

Et overordnet mål for NTNU må være å sikre at forskerstillingen er attraktiv gjennom hele ansettelsesforholdet, med mulighet for karrierbygging og utvikling av den faglige kompetansen. Karriereplaner må legges ut fra både kortsiktige og langsiktige mål. Dette innebærer blant annet at forskerne må forvaltes og utvikles i tråd med morgendagens behov for kunnskap og hva NTNU og instituttene ønsker å prioritere på lang sikt. Videre må NTNU gjennom kompetanse- og karriereutvikling sørge for at kompetanse beholdes utover det enkelte prosjekt.

²⁰ Statsansatteloven § 12

Utvalget mener at alle institutt må legge strategiske personalplaner som omfatter omfang og fagområder for instituttets forskerstillinger. Instituttene må legge føringer for hvilke fagområder det skal satses innenfor, og dernest planlegge hvilken kompetanse som det vil være behov for. Forskerne må som alle øvrige ansatte være inkludert i denne langsiktige strategiske personalplanleggingen.

Langsiktig planlegging medfører at instituttleder må ta større kontroll over hvilke prosjekter det skal søkes om og hvilke forskere som skal bidra. En slik styring fra instituttleder gir forskerne større trygghet for arbeid, men vil samtidig utfordre forskerens akademiske frihet. Forskerne må forvente å bli styrt i større grad. Utvalget kommer tilbake til dette i punkt 5.10.

Utvalget mener at det som her er sagt angående karriereutvikling, også gjelder for midlertidig ansatte forskere.

5.6. Karriereplan for forskere

5.6.1. Generelt

Karriereplanene vil naturligvis være ulike ut ifra blant annet hvilken forskerkode man er ansatt i, og lengden på ansettelsen dersom denne er midlertidig. Utvalget mener det må legges en plan fra starten av ansettelsesforholdet, der det settes langsiktige og kortsiktige mål med konkrete tiltak for å nå målene.

Overordnet mener utvalget at alle forskere skal ha en karriereplan. En slik plan må utarbeides i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, der det lages et løp som ivaretar begge interesser. Utvalget mener instituttleder med enten faggruppeleder eller fagenhetsleder må være ansvarlig for at det utarbeides en plan. Videre mener utvalget at NTNU må arbeide mer aktivt for å sikre at alle forskere har regelmessige medarbeidersamtaler der arbeidssituasjon og karriere er tema. Medarbeidersamtalen vil også være et godt utgangspunkt for forskere for å ta opp ønske om å bytte karriereløp. Utvalget mener det bør plasseres et tydelig ansvar for at slike samtaler blir gjennomført regelmessig og innholdsmessig fulgt opp.

Karriereplanen må understøtte at forskere skal ha forskning som hovedoppgave. Utvalget mener det er positivt at forskerne bidrar i en viss grad i undervisning, slik at de får meritterende erfaring og bidrar med sin kompetanse til forskningsbasert undervisning. Forskere besitter viktig kompetanse som i mange tilfeller er etterspurt både i undervisningssammenheng og i annen ordinær instituttdrift (f.eks. administrasjon av ph.d.-komiteer). For mange forskere vil det også være attraktivt å få ta del i slike oppgaver, både fordi det gir interessante og nyttige erfaringer, bidrar til økt inkludering i arbeidsmiljøet og styrker egen CV. Det har også en gevinst for NTNU at forskere bidrar inn i undervisningen. Det vil blant annet frigjøre tid for andre til for eksempel å søke andre og nye prosjekt.

Samtidig kan det å involvere forskere i oppgaver som ligger inn under ansvarsområdet til de som er ansatt i kombinerte stillinger bidra til å gjøre forskjellen mellom de ulike stillingstypene utydelig. Det er en risiko for at forskere kommer i en uheldig skvis der de i tillegg til de forpliktelser de har til sine prosjekt påtar seg tidkrevende oppgaver for instituttet uten at dette kompenseres for. Utvalget foreslår derfor at det utvikles tydelige retningslinjer for når og i hvilket omfang forskere kan involveres i undervisning og annen ordinær instituttdrift og når og hvordan dette skal kompenseres for.

Det er ikke et mål om at alle forskere skal ha hele sin yrkesaktive karriere ved NTNU. For noen forskere vil det være mer naturlig å gå videre i karrieren, utenfor NTNU, etter endt prosjekt. I

karriereplanleggingen kan det derfor være vel så aktuelt å peke ut en vei utenfor NTNU, og også andre karriereveier enn en akademisk retning.

Formelt sett er det opprettet en egen «forskerstige» gjennom lønnsplanen i Hovedtariffavtalen. I tillegg er det i Statens personalhåndbok regler for opprykk til forskerkode 1109 og 1183²¹. Etter NTNUs lønnspolitikk skal forskerstillingene lønnes likt som tilsvarende kombinerte stilling. Utvalget understreker at det skal være likebehandling ved lønnsfastsettelse, og samme kriterier som legges til grunn ved fastsettingen av lønnen.

For å synliggjøre forskjellen på de ulike forskerkodene og også tydeliggjøre forskerstigen, foreslår utvalget bruk av arbeidstitler som «Juniorforsker», «Forsker» og «Seniorforsker» for henholdsvis forskerkode 1108, 1109 og 1183.

5.6.2. Forsker i kode 1108, juniorforsker

Ved NTNU er 86 av 367 årsverk forskere ansatt i kode 1108 (forsker uten doktorgrad). Utvalget mener dette er en kode som skal benyttes for forskere som ønsker å bidra i prosjekter, uten at man nødvendigvis ønsker en videre forskerkarriere. Karriereplan for en forsker i kode 1108 kan derfor være å legge til rette for at forskeren kan få en god karriere utenfor NTNU. En annen mulighet er at forskeren fortsetter videre karriere ved NTNU som stipendiat, og etter endt løp får mulighet til å søke opprykk til forsker 1109.

5.6.3. Forsker i kode 1109, forsker

NTNU har 267,74 årsverk forskere i kode 1109. Hovedparten av forskere er dermed ansatt i denne koden.

En mulig karrierevei for forskere i kode 1109 er å søke opprykk til forsker kode 1183 som beskrevet i Statens personalhåndbok. En annen karrierevei er at NTNU legger til rette slik at forskeren får nødvendig kompetanse til å kunne søke på kombinerte stillinger, se nærmere i punkt 5.9. Et siste alternativ er å legge til rette slik at forskeren kan bygge kompetanse til å kvalifisere til en ønsket stilling utenfor NTNU.

5.7. Breddeforskerløpet

Etter utvalgets vurdering vil en forsker som bygger generisk kompetanse, herunder metode- og analysekompetanse, og som er faglig bred anses som en breddeforsker. Breddeforskeren jobber med metoder som kan benyttes i ulike prosjekter og også ulike fagfelt. Forskeren utvikler i tillegg kompetanse innen søknadsskriving, faglig oversikt og nettverk som kan benyttes innen ulike prosjekt og fagfelt.

Fordelen med dette løpet er at kompetansen man tilegner seg lettere kan benyttes i andre prosjekter, og således være enklere å plassere i et annet prosjekt når «inngangsprosjektet» opphører. Breddeforskerløpet er derfor godt egnet for forskere som ønsker mer forutsigbarhet og trygghet i ansettelsesforholdet.

En forutsetning for at forskeren kan benyttes på flere prosjekter er god strategisk planlegging og at instituttet har behov for en slik generisk forskningskompetanse og kapasitet.

En ulempe med dette løpet er at forskeren får en for bred profil, har en mindre faglig spissing og dybde i det vitenskapelige arbeidet, og dermed blir mindre konkurransedyktig med tanke på muligheten for å

²¹ Statens personalhåndbok punkt 10.3.1 og 10.3.2

kunne søke på kombinerte stillinger. Ofte vil disse forskerne bli utkonkurrert av andre med mer kontinuitet i publikasjonene og mer spisset kompetanse.

Når breddeforskere gis mer forutsigbarhet og trygghet, må de samtidig i større grad akseptere at instituttleder beslutter hvilke prosjekter de skal arbeide med, og må innordne seg etter tema og forskningsmetode som er besluttet for prosjektet. For instituttlederen vil det ligge et større ansvar for å benytte eksisterende arbeidskraft ved planleggingen og bemanning av prosjekt, fremfor nyrekruttering.

5.8. Spissforskerløpet

I motsetning til breddeforskeren, vil spissforskeren jobbe mer faglig dypt og smalt i forskningsfronten innen et bestemt fagområde.

Ofte vil forskerne innen dette løpet ha bedre forutsetninger for å publisere forskningsartikler og være førsteforfatter og få en god kontinuitet i publikasjonene. Spissforskeren har dermed ofte bedre forutsetninger i konkurransen om kombinerte stillinger. Dette forutsatt at forskeren som en del av karriereplanen tilbys meritterende oppgaver som undervisning, se nærmere punkt 5.9.

Ulempen med dette løpet er at forskeren får en så smal og spisset kompetanse at den vanskelig kan benyttes i andre prosjekter. Ved overtallighet vil det bli mer utfordrende for arbeidsgiver å finne annen passende stilling. Det er dermed en større risiko for oppsigelse for denne gruppen forskere når prosjektmidlene opphører. Spissforskerne kan av disse grunner oppleve å være midlertidig ansatt selv om det er inngått en avtale om fast ansettelse. På den andre siden er det ikke alltid i spissforskerens interesse at ansettelsesforholdet skal fortsette etter endt finansiering. NTNU vil kunne tilby andre forskningsprosjekt hvor forskeren må benytte sin mer generiske kompetanse. Det er ikke gitt at forskeren ønsker dette eller legger opp til et karriereløp som innebærer å gå fra være spissforsker til å bli en breddeforsker.

Samtidig har flere av forskerne innen dette løpet andre rammebetingelser enn den typiske breddeforskeren. Forskeren får mulighet til å arbeide med faglig utfordrende prosjekt eller drive med banebrytende forskning. Dette kan være svært ønsket av forskerne, selv under forutsetning av at ansettelsesforholdet har en sluttdato.

Enkelte forskere kan ha ambisjoner utenfor academia og vil bruke den opparbeidede kompetansen for å konkurrere seg inn i stillinger utenfor NTNU.

5.9. Brofinansiering og meritterende oppgaver

Faste ansatte forskere kan få tilbud om å undervise og veilede studenter både som brofinansiering mellom prosjekt og som en del av sin karriereplan. Med brofinansiering mener utvalget at forskeren underviser eller gjør andre relevante oppgaver innenfor for eksempel formidling og innovasjon for instituttet i en periode etter et prosjekt er ferdig i påvente av et nytt prosjekt. Slike oppgaver kan også gis som en meritterende oppgave til forskere som en del av sin karriereplan ved NTNU, slik at forskeren kan kvalifisere seg til en kombinert stilling.

Både der forskeren gjør veilednings- og undervisningsoppgaver som brofinansiering, eller parallelt med forskningsprosjektet, kan dette medføre konsekvenser for arbeidsgivers adgang til oppsigelse der den eksterne finansieringen opphører. Samtidig er det som nevnt ønskelig at forskeren kan utføre oppgaver som muliggjør kvalifisering til kombinert stilling. Dette kan dermed utgjøre et dilemma for arbeidsgiver.

Både når forskeren har utført undervisnings- og veiledningsoppgaver i 100 % stilling mellom prosjekter (brofinansiering), og når en forsker utfører slike oppgaver i en delvis stilling parallelt med forskningsoppgavene, er problemstillingen den samme: i hvor stor grad kan forskeren utføre slike oppgaver, uten at arbeidsgivers adgang til oppsigelse på grunnlag av opphør av ekstern finansiering er avskåret.

Utvalget mener det bør være rom for å gi forskere undervisningsoppgaver som en del av en karriereplan. Det viktige her er å finne riktig nivå for hvor mye undervisning en forsker skal utføre. Omfanget av undervisningen er først og fremst relevant dersom finansieringen til prosjektet som forskeren er ansatt ved opphører, og det blir aktuelt med en oppsigelse. For at oppsigelsen skal være saklig begrunnet i bortfall av eksterne midler bør det ikke kunne reises tvil om stillingen faktisk er eksternfinansiert.

Det er ikke et fasitsvar på hvor stor grad en forsker som er ansatt på eksterne midler kan utføre faste løpende oppgaver og hvor stor andel av stillingen som i en periode kan finansieres av universitetet, før den ansatte må anses som finansiert av NTNU. Dette spørsmålet ble behandlet i Borgarting lagmannsrett i 2015, der en eksternfinansiert forsker hadde fått forlenget ansettelsesforholdet og hevdet at oppsigelsen var ugyldig da han hadde blitt lønnet av interne midler og utført faste løpende oppgaver.²² Retten uttalte følgende om spørsmålet:

*«Om en internt finansiert forlengelse av tjenesteforholdet medfører at tjenestemannen ikke lenger anses å være eksternt finansiert i forskriftens forstand, beror på et konkret rettsanvendelsesskjønn. Utgangspunktet må være om **arbeidsoppgavene fortsatt er knyttet til det samme tidsavgrensede oppdraget, og om tjenesteforholdet "i det alt vesentlige" anses finansiert av midler fra en annen virksomhet.** Tjenestemannens arbeidsoppgaver, lengden av den internt finansierte forlengelsen og hvor stor del forlengelsen utgjør av den samlede tjenestetiden vil således være sentralt i vurderingen.»*

Det ble i dommen lagt til grunn at internfinansiering på 11 % ikke er å anse som vesentlig, og at 33 % er vesentlig. For å komme frem til riktig finansieringsandel foretok retten en gjennomsnittsberegning av finansieringen gjennom hele ansettelsesperioden.

Utvalget legger etter dette til grunn at NTNU kan gi undervisningsoppgaver og finansiere deler av forskerens stilling inntil 20 %, uten at dette medfører at den ansatte anses som fast ansatt på interne lønnsmidler.²³ Det anses likevel å innebære en ikke ubetydelig risiko med tanke på en mulig oppsigelsesadgang. Hvor lang periode forskeren utfører undervisning, sett i sammenheng med den totale ansettelsesperioden, vil få betydning for vurderingen. Desto lengre periode forskeren underviser, jo mer vil undervisningen prege stillingen.

5.9.1. Nærmere om brofinansiering

Det som er sagt over vedrørende beregning av finansieringsandel, vil også gjelde der forskeren har utført undervisnings- og veiledningsoppgaver i 100 % stilling i tiden mellom prosjekter. Dette betyr at der forskeren har gått fra et eksternfinansiert prosjekt, deretter utført undervisningsoppgaver i en begrenset periode lønnet av interne midler, og til slutt ansatt igjen på et nytt eksternfinansiert prosjekt,

²² Borgarting lagmannsretts dom LB-2015-166406 (senere opphevet ved Høyesteretts dom 2016-2346-A, men lagmannsrettens vurderinger knyttet til dette spørsmålet ble ikke vurdert på nytt av Høyesterett)

²³ Utvalget tar forbehold om at grensen 20 % ikke er rettslig prøvd

må det ved en eventuell vurdering av oppsigelse beregne hvor stor andel av stillingen som har vært internfinansiert.

Dette viser at brofinansiering ikke er uten risiko. For det første vil arbeidsgiver være avskåret fra å gå til oppsigelse på grunnlag av bortfalt eksterntfinansiering dersom man likevel ikke får tilslag på det nye prosjektet forskeren var tiltenkt. For det andre kan man havne i en gråsoner når det gjelder andelen internfinansiering av stillingen samlet sett.

Hvilke oppgaver som forskeren tilbys og varigheten av arbeidet er sentralt. Tilbys oppgaver som NTNU har et varig behov for å utføre og dette strekker seg ut i tid, vil oppsigelsesgangen fort bli avskåret. Dette vil stille seg annerledes der det er grunnlag for midlertidig ansettelse for å dekke undervisningsoppgavene for en tidsbegrenset periode. Det vil da ikke være snakk om å sette forskeren til oppgaver som kan defineres som varige. Det mest praktiske eksempelet er at NTNU tilbyr en midlertidig stilling for å dekke sykefravær eller for å fylle en vakant stilling i påvente av utlysning, jf. § 9 bokstav b. Varigheten av brofinansieringen bør ikke strekke seg utover ett år²⁴. Ut over disse tilfellene er muligheten til midlertidig ansettelse noe mer begrenset.

Utvalget anbefaler derfor at brofinansiering tilbys forskere når vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt i inntil ett år. Videre anbefaler utvalget at instituttleder vurderer brofinansiering i sammenheng med den strategiske personalplanen og forskerens karriereplan. Brofinansiering bør hovedsakelig være aktuelt for forskere som NTNU har et langsiktig behov for eller som det ønskes å satse videre på, og hvor oppgavene som skal utføres henger sammen med forskerens videre karriereplan ved NTNU. Det er viktig at det er en god dialog med forskeren om situasjonen, herunder hvilken betydning brofinansieringen har for stillingen fremover. Det er viktig at dialogen sikrer god forutberegnelighet for forskeren om sitt ansettelsesforhold.

Utvalget har videre diskutert om det bør være en kvote per forsker på hvor mange brofinansieringer de kan ha. SINTEF²⁵ har vist til at en kvote per forsker per år vil kunne medføre at forskere blir sittende lenge i midlertidige stillinger. Instituttleder vil gjerne prioritere å sysselsette ledige forskere, mens prosjektleder heller foretrekker å rekruttere egne forskningsressurser, enten utenfra eller fra egen forskningsgruppe, som vil være faglig best egnet på kort sikt. Forskeren vil med en brofinansiering beholde jobben lenger, men det kan samtidig bli verre å finne seg noe annet å gjøre når arbeidet først avsluttes.

Brofinansiering kan også ha som konsekvens at NTNU til enhver tid har flere forskere. Det kan stilles spørsmål ved om instituttleder/faggruppeleder på nivå fire har kapasitet til å være mer en «forskningsleder», og styre forskere i større grad enn i dag. Utvalget mener det er viktig å holde fast ved at «hovedpreget» i en forskerstilling skal være forskning. Dette inkluderer administrativt arbeid knyttet til forskning som prosjektledelse, møteinnkallinger, referater ol. Veiledning av stipendiater og masterkandidater som jobber med oppgaver knyttet til prosjektet går etter utvalgets vurdering under forskning. Ren undervisning (forelesning ol) bør utgjøre en mindre del av stillingen.

²⁴ LB-2015-166406: oppsigelsesadgangen var avskåret etter at en forsker fikk forlenget ansettelsesforholdet med interne midler i ett år og ni måneder

²⁵ Notat fra SINTEF av 15. november 2022 (e-phorte nummer 2023/7255)

5.10. Instituttleders ansvar

For instituttleder, som har ansvar for at instituttet drives innenfor rammer gitt i regelverk og rektors beslutninger, har forskerkategorien i en del tilfeller vist seg å være ekstra krevende å håndtere. Dette har til dels handlet om at eksternfinansierte forskere, som de fleste er, ikke har de samme mulighetene for andre oppgaver som sine kollegaer som er ansatt i kombinerte stillinger. Dette kan føre til bekymring og usikkerhet blant forskerne og representerer i så måte en risiko i enhetens arbeidsmiljø. I tilfeller der en forsker må sies opp grunnet opphør av forskningsmidler, altså bortfall av oppgaver, er erfaringene at dette er krevende ikke bare for den ansatte, men også dennes leder. En annen utfordring er uklarerheter knyttet til den ansatte forskers rett/plikt til å gå inn i ulike andre prosjekter og instituttleders myndighet til å påvirke dette. Selv om instituttleders styringsrett gjør det mulig å instruere på dette området, kan dette være vanskelig å praktisere fordi det kan stride mot prosjektleders ønsker og planer for et prosjekt og utfordre den ansatte forskers akademiske frihet. Det er også et dilemma med hensyn til hvem som skal prioriteres når et prosjekt får tilslag.

Instituttleder har ansvar for å drive strategisk utvikling av hele instituttet, inkludert prosjektporteføljen, og har også ansvar for å holde lønnskostnadene på rammen på et forsvarlig nivå. Det innebærer dermed en risiko å la forskere selv søke midler når konkurransen om de eksterne midlene er så tøff som den er i dag (svært lav innvilgelsesrate). Det betyr at strategiske vurderinger må gjøres av instituttleder i søknadsfasen rundt faglig innretning (trygt innenfor instituttets faglige områder), økonomi (full finansiering) og prosjektledelse (m.ht. intern konkurranse). Instituttleder må videre vurdere i søknadsfasen hvorvidt det er andre oppgaver av midlertidig karakter forskeren kan engasjeres i, i påvente av utfall på søknaden. Utvalget anbefaler derfor å presisere at instituttleder har styringsrett når det gjelder prosjekts besetning og dermed sammensetningen av en forskers prosjektportefølje. Dette vil representere en kulturendring som nok vil kunne oppfattes som en innskrenkning av akademisk frihet på NTNU innenfor forskerkoden. En slik presisering er likevel nødvendig og kan ev. gjøres innen NTNUs rollebeskrivelse for prosjektprosessen²⁶.

6. Opphør av arbeidsforholdet – vurdering av annen passende stilling

I enkelte tilfeller må NTNU gå til oppsigelse ved opphør av ekstern finansiering. Som redegjort for i punkt 3.2 skal NTNU undersøke om det finnes annen passende stilling å tilby den ansatte før det kan gås til oppsigelse.

Det er en utfordring i dag å finne en annen passende stilling til forskere ved NTNU. Dette har både en sammenheng med at det er få forskerstillinger som lyses ut, og at det er komplekst å vurdere hva som vil være en passende stilling for en forsker.

Lovens utgangspunkt er at det skal skje en sammenligning av den ansattes nåværende stilling og eventuelle ledige stillinger som mulig kan anses som passende. Selv om det skal gjøres en konkret vurdering for hvert enkelte tilfelle, har utvalget vurdert om det bør oppstilles noen kriterier for vurderingen av annen passende ledig stilling for forskere spesielt.

Det er etter utvalgets vurdering flere grunner til at NTNU bør legge til grunn en vid forståelse av begrepet «annen passende stilling». Det gir bedre stillingsvern for arbeidstakeren, og ikke minst er det god arbeidsgiverpolitikk å strekke seg langt for å beholde rekruttert arbeidskraft. Her kan også andre

²⁶ [Rollebeskrivelser - Prosjektprosessen - Kunnskapsbasen - NTNU](#)

momenter spille inn, som hvor lang ansiennitet den ansatte har, alder, om arbeidstaker har særskilte behov o.l. På den andre siden kan ikke NTNU ha en så vid forståelse og praktisering av ordlyden «annen passende stilling» at vi kommer i strid med utlysningskravet og kvalifikasjonsprinsippet i statsansatteloven.

Utvalget har diskutert om det bør være tilstrekkelig at forskeren innehar «grunnkompetansen» (f.eks. forskningsmetode) eller om forskeren må treffe på den spissede fagkompetansen som den ledige stillingen krever. En praksis med å kun sammenligne grunnkompetansen vil mest sannsynlig innebære en for vid tolkning av begrepet «annen passende stilling». Likeledes vil et krav om sammenlignbar spesialisert forskingskompetanse innebære at vi legger listen svært høyt. NTNU bør ha en praksis som er i mellomstadiet av disse to ytterpunktene.

Når det gjelder den konkrete sammenligningen mellom innholdet i eksisterende og ledig stilling, er grensene for ulikheter nærmere regulert i forskriften til statsansatteloven. Det er her fastslått at stillinger som «adskiller seg vesentlig fra den stillingen som vedkommende må fratre» ikke er passende stilling. NTNU bør være forsiktig med å trekke for snevre grenser i disse vurderingene. Som et minimum må det stilles som krav at forskeren oppfyller kvalifikasjonskravene for den ledige stillingen. Utvalget mener at NTNU kan ha en mer lempelig praksis knyttet til kravet om at stillingene i det vesentligste må ha overlappende oppgaver, ansvarsområder og lønn. Dette vil sikre at de ansatte er kvalifisert, men samtidig innebære en rausere praksis rundt hvilke typer stillinger som kan være annen passende og at forskeren ikke trenger å utføre akkurat de samme oppgavene i ny og opprinnelig stilling. Dette må samtidig balanseres, og hovedregelen må være at forskeren har rett til annen stilling som er innen samme, eller nært beslektet fagområde som eksisterende stilling.

En problemstilling her er om forskere skal tilbys administrative stillinger som annen passende stilling, dersom vedkommende er kvalifisert. Normalt vil vitenskapelige stillinger ha et annet grunnleggende innhold enn administrative stillinger, slik at disse vil adskille seg vesentlig, og dermed ikke anses som passende stilling. I noen tilfeller kan det likevel være mye av den samme kompetansen som benyttes, for eksempel i en stilling som forskningsrådgiver. Etter utvalgets vurdering kan det dermed ikke utelukkes at en administrativ stilling kan være passende stilling for en forsker. Dette må likevel balanseres, slik at NTNU ikke får en praksis der forskere dekker stillingene på de administrative fagområdene.

Til forskjell fra administrative stillinger, mener utvalget at tekniske stillinger, herunder ingeniørstillinger, kan være mer lik en forskerstilling i innhold. Selv om ingeniørstillingen ikke inneholder rene forskeroppgaver, kan det likevel være nært beslektet, og der forskeren har kompetansen som trengs, ser utvalget mindre grunn til å tolke dette strengt.

Et annet relevant spørsmål er om NTNU har plikt til å tilby en annen stilling på lavere nivå, i de tilfeller hvor det er fravær av annen *passende* stilling. Etter den gamle tjenestemannsloven var det antatt i teorien at dersom virksomheten ikke hadde en annen passende stilling å tilby, hadde virksomheten i så fall plikt å tilby eventuelle andre ledige stillinger av mer underordnet karakter. Det samme gjelder etter dagens arbeidsmiljølov. Tanken bak er at det ikke bør være grunn til at arbeidsforholdet skal opphøre dersom arbeidstakeren kan utføre annet arbeid i virksomheten. Ved utarbeidelsen av statsansatteloven er det ikke nevnt at arbeidsgiver plikter å tilby annen stilling på lavere nivå dersom det ikke finnes annen passende stilling, og det foreligger heller ikke rettspraksis som tar stilling til spørsmålet. Et tilbud om stilling som ikke anses passende vil medføre at den ledige stillingen ikke lyses ut og at det ikke blir

konkurranse om stillingen. Det kan således være i strid med kvalifikasjonsprinsippet og utlysningssplikten dersom det foretas slike ansettelser uten at det foreligger unntakshjemmel i lov eller forskrift. Etter utvalgets vurdering bør kvalifikasjonsprinsippet være et tungtveiende prinsipp i ansettelsesprosessene ved NTNU, og dette bør ikke vike uten at det foreligger hjemmel i lov eller forskrift. I enkelte saker, særlig der interesseavveiningen taler for at en oppsigelse vil ramme arbeidstakeren hardt, vil det likevel være saklig å tilby annen stilling fremfor oppsigelse.

Utvalget mener også at det i større grad må tydeliggjøres at ansvaret for å lete etter og gjennomføre vurderingene ligger til leder med personalansvar, og at dette ikke er en oppgave som HR «driver med» alene. Leder med personalansvar kan imidlertid få støtte, både av HR på nivå 1 og 2.

Eksisterende retningslinjer for SAO bør også presiseres ytterligere. Blant annet bør det konkretiseres nærmere hvor lang tid fakultetene, Vitenskapsmuseet, Fellesadministrasjonen og SAO skal lete etter annet passende stilling. Utvalget mener det kan være fornuftig at leder med personalansvar starter opp med samtaler med forskeren ett år før finansieringen opphører. Det bør utarbeides egne maler for denne samtalen, i tillegg til eksisterende kartleggingsskjema, hvor annen passende stillinger er tema, samt hva som er konsekvensene av å ikke finne en ny stilling. Samtalen må også avdekke ambisjonen om å kunne forbli ved NTNU gitt rammebetingelsene det medfører. En slik forventningsavklaring vil være viktig for å tydeliggjøre ansvar både hos arbeidsgiver og arbeidstaker i den gitte situasjonen. Utvalget ønsker ikke å komme med en anbefaling på hvor lang tid enhetene og SAO bør lete etter annen passende stilling. Dette bør avgjøres av enhetene og SAO, etter dialog med tillitsvalgte.

7. Forretningsmodeller

Et punkt i utvalgets mandat har vært å vurdere måter å organisere arbeidet på. Utvalget har tatt utgangspunkt i to ulike modeller, dagens modell ved NTNU og den såkalte instituttmodellen. Overordnet har modellene ulike styrker og svakheter. For utvalget er det også tydelig at modellene vil virke ulikt alt etter om forskeren har en spisset eller bredere kompetanse. Bredere eller spisset kompetanse kan variere gjennom forskerens karriere.

Utvalget mener at fakultet og institutt kan bruke begge modellene. Valg av modell henger sammen med hvilken forskergruppe instituttet har og ikke minst hva som er instituttets forskningsambisjoner og strategier, både på kort og lang sikt. Utvalget vil i det følgende skissere hvilke fordeler og ulemper som typisk vil være forbundet med modellene. En slik synliggjøring vil være et nyttig verktøy for instituttleder og dekan i valg av modell.

7.1. Dagens modell ved NTNU

Ved NTNU ansettes forskere vanligvis enten midlertidig eller fast i det eksternt finansierte prosjektet. Ansettelsesforholdene er formelt knyttet til fakultetene og instituttene, slik at personalansvar utøves av instituttleder, nestleder eller fagenhetsleder, mens lønnsmidlene stammer fra den eksterne finansieringen. Det inngås en arbeidsavtale, som opplyser om at arbeidet er eksternt finansiert og at arbeidsforholdet kan avsluttes når midlene opphører. Dermed vil opphør av eksternt finansiering knyttes konkret til en eller flere ansatte forskere, og vil få konsekvenser først og fremst for deres ansettelsesforhold, med mindre NTNU lykkes med å finne et annet prosjekt til forskerne.

7.1.1. Vurdering av modellen

For forskere som ønsker å arbeide spisset har denne organiseringen flere fordeler. Forskeren får mulighet til faglig fordypning, delta i banebrytende forskning og bli en fremragende forsker. For forskeren kan denne typen forskningsarbeid gi gode karrieremuligheter, enten gjennom personlig opprykk i forskerstigen eller til fast kombinert stilling ved NTNU.

At NTNU kan dyrke og skape dyktige forskere og fremragende forskningsmiljø gir flere fordeler. Det gir kompetanse og kapasitet til å løse forskningsoppgaver. Det gir nasjonal og internasjonal anerkjennelse, det gjør at vi bedre tiltrekker oss de beste studentene og gjør NTNU til en mer attraktiv arbeidsplass. Dagens modell er en i hovedsak komplementær aktør til instituttsektoren, og at NTNU-modellen har sine ulemper og svakheter. Den mest opplagte utfordringen ved dagens modell er at det økonomiske ansvaret og risikoen for ansettelsen i hovedsak ligger til forskeren selv. Forskerne vil føle en forpliktelse til å sørge for at egen stilling er finansiert av eksterne prosjekt. Det er i stor grad opp til prosjektlederen og i noen tilfeller forskeren selv å finne nye prosjekter og finansiering. Lykkes man ikke med dette, ender ansettelsen opp med oppsigelse. Modellen medfører at forskeren opplever å være under stadig press og usikkerhet om det vil finnes nye midler og at den faste stillingen kun varer så lenge den har en finansiering. For instituttet er den økonomiske risikoen først og fremst knyttet til om det vil komme nye prosjekt, om det er mulig å finne annet passende arbeid, og til sist om forskeren blir sagt opp innen finansieringen utløper.

En annen svakhet med praktiseringen av dagens organisering er at rekruttering til forskerstillingene ofte skjer uten offentlig utlysning og konkurranse. Måten vi rekrutterer på kan begrense eller utfordre den faglige utviklingen og den akademiske ytringsfriheten. Ofte er det prosjektlederen som ansetter forskere direkte til prosjekt. Dette er gjerne forskere som prosjektleder kjenner til gjennom f.eks. tidligere samarbeid. Det kan være fristende for prosjektleder å sikre en viss konformitet i forskergruppen og ikke ansette forskere som vil være en for stor motstemme. Det er større risiko ved ansettelser av spisskompetanse at ansettelsen skjer utelukkende med prosjektets oppdrag for øyet, og ikke etter strategiske personalplaner og instituttets forskningsambisjoner og langsiktige kompetansebehov.

Dagens modell gir også en økt risiko for at spissforskeren og professoren søker om de samme prosjektene, og at det skapes en intern konkurranse. Dette kan igjen gi seg negativt utslag i arbeidsmiljøet.

NTNU-modellen har på noen punkt andre fordeler og ulemper for en breddeforsker. De fakultet som har mulighet til å ha grupper av forskere som arbeider med en portefølje av prosjekter, får mer robuste forskningsgrupper. Disse er ikke like utsatte som spissforskeren, ved at det vil være forskningsgruppen som sådan som har ansvar for å innhente nye forskningsmidler og ikke den enkelte forsker selv. For NTNU gir modellen en større fleksibilitet. Når stillingen lønnes av ekstern finansiering, er det arbeidstakeren i denne stillingen som skal sies opp ved bortfall av finansiering. Det skal ikke foretas en sammenligning med andre ansatte ved NTNU.

Bruk av breddeforskere gir mulighet til å dyrke frem generisk kompetanse og kompetanse på f.eks. søknadsskriving. Denne kompetansen kan nyttes i flere ulike prosjekt og komme en bredere del av organisasjonen til nytte.

7.2. Instituttmodellen

Utvalget har diskutert en alternativ ansettelsespraksis for forskere, som er mer lik instituttsektoren. I instituttmodellen inngås det en arbeidsavtale om fast ansettelse av forskeren ved et institutt. Det er instituttet som er ansvarlig for å søke om og skaffe nye prosjekt, mens forskerne fakturerer arbeidstimer av prosjektene de jobber for.

Når instituttsektoren søker om et prosjekt, budsjetteres det med et antall forskningstimer og antall ansatte som skal arbeide med prosjektet. Det settes en timepris, som skal dekke lønn, sosiale kostnader, husleie, bidrag til administrasjon, og en viss avanse. I tillegg er timeprisen styrt av markedet og hva det er villig til å betale for forskningen.

Det er forskningssjefen som er ansvarlig for å ha oversikt over porteføljen av prosjekter og allokere kompetansen som er til disposisjon ved instituttet. Forskningssjefen har et ansvar for å sysselsette alle forskerne og at prosjektleder får tildelt det som trengs av ressurser. Prosjektleder kan uttrykke sine ønsker om ressurser, men det er forskningssjefen som har det siste ordet.

7.2.1. Vurdering av modellen

Den største fordelen med instituttmodellen er at forskerne er fast ansatt på instituttet og lønnsmidlene dekkes av NTNUs grunnbevilgning. Ved bortfall av oppgaver, for eksempel som følge av endrede interne prioriteringer, omstillinger eller effektiviseringer, vil alle ansatte i faggruppen måtte vurderes og stå i fare for å bli overtallig. NTNU kan ikke lenger begrense utvalgskretsen til kun forskeren. Regler for omstilling kan f.eks. medføre at det er forskeren som skal beholde ansettelsesforholdet, og ikke en vitenskapelig ansatt.

Instituttmodellen forutsetter at instituttleder tar mer ansvar og styrer forskerne i større grad. Dette kan gi et større spenn mellom prosjektleders behov for kompetanse i prosjekt og instituttleders ønske om å sysselsette alle ved enheten. For forskeren har dette fordeler i form av mer trygghet og forutsigbarhet. For prosjektet og NTNUs del vil modellen medføre at de beste kandidatene kan måtte vike til fordel for sysselsetting av alle ansatte ved enheten.

Den største ulempen med modellen er etter utvalgets vurdering at NTNU får en gruppe ansatte som må fakturere de ulike prosjektene de arbeider på og en gruppe som ikke trenger det. Dette kan gi negativt utslag på flere måter. Den mest opplagte er arbeidsmiljøkonsekvenser. Videre kan det være at prosjektleder ikke ønsker å benytte forskeren fordi de må fakturere en timepris som dekker lønn, avanse, direkte kostnader o.l. og dermed blir ansett som for dyre å bruke. Modellen kan dermed gi en negativ karriereutvikling for forskeren.

Modellen kan gi noen «nye» økonomiske konsekvenser for instituttet. I perioder mellom prosjekt eller med usikker inntjening, kan det være at instituttleder må prioritere lønn til forskeren fremfor å lyse ut en ny fast vitenskapelig stilling. Undervisningsbehovet vil likevel være det samme, og må da dekkes av de øvrige vitenskapelige ansatte. Dette kan igjen gå på bekostning av deres forskningstid.

Instituttmodellen krever at instituttet planlegger mer langsiktig, og ressursene må tilpasses hvilke behov det vil være i fremtiden. Forskere må underlegges en større styring av hvilke prosjekt de skal bidra inn i og hva de skal bidra med. Forskeren får således en mindre akademisk frihet og ambisjonene må tilpasses mer hva markedet etterspør og instituttleders prioriteringer.

7.3. Valg av modell

Det er instituttets behov og strategiske vurderinger som må styre valg av modell. Hvilken type forskere instituttet har, om det er spiss- eller breddeforskere, vil ofte ha stor betydning.

Generelt vil et institutt som har en solid portefølje av prosjekter, og som kan bruke forskeren eller en gruppe av forskere til ulike prosjekt, vil løpe en mindre risiko med å velge instituttmodellen. Denne modellen gir fordeler i form av mer trygghet og forutsigbarhet til forskeren.

Dagens modell synes etter utvalgets vurdering å passe best for institutt som har prosjekt som krever en mer spisset kompetanse, og hvor det både er i instituttets og forskerens interesse at faglig fordypning prioriteres.

Utvalget viser til slutt til at instituttleder skal gjøre en risikovurdering av arbeidsmiljøet, hvor de forhold som er identifisert av utvalget som minimum må vurderes, og tiltak må iverksettes for å fjerne eller redusere risiko. Fakultetene må legge til rette for at instituttene kan velge den modellen som passer best for sin forskergruppe og virksomhet