

Til: Tenketank rekruttering

Fra: Forskerforbundet ved UiO

Blindern, 4.5.2011

"De neste blant oss." Innspill til UiOs rekrutteringsstrategi fra Forskerforbundet ved UiO

I våre tilbakemeldinger til Strategi 2020 påpekte vi et behov for å utvikle policy-dokumenter som gjør det tydeligere hvordan UiO skal kunne realisere den ambisiøse, men inspirerende målsettingen om "å utvikle UiO til et internasjonalt toppuniversitet – hvor forskning, utdanning, formidling og innovasjon skal virke sammen på sitt beste." Opprettelsen av *Tenketank rekruttering*, debattmøtet *De neste blant oss*, og invitasjonen til å bidra med skriftlige innspill, slik at en aktiv rekrutteringsstrategi kan formuleres, er en god start. I det følgende bidrar vi med skissemessige svar på de fire hovedspørsmålene tenketanken løfter fram på UiOs nettsider.

Hvordan skal UiO få talentene til å søke?

For at UiO skal kunne realisere sin ambisjon om å bli et internasjonalt toppuniversitet, er det avgjørende at man lykkes i konkurransen om å rekruttere de beste talentene. Innen en lang rekke fagfelt er det vanskelig å konkurrere om lønn. Personer med den type kvalifikasjoner UiO er på utkikk etter vil etter all sannsynlighet kunne tjene langt bedre ved å velge andre arbeidsgivere eller andre karriereveier. Forskerforbundet ved UiO mener derfor at det viktigste UiO kan gjøre for å vinne fram i konkurransen om de beste hodene, er å gjøre UiO til en attraktiv arbeidsplass for personer som kan tenke seg å vie sitt liv til forskning, undervisning og formidling. UiO må derfor tilby ansatte i vitenskapelige stillinger akademisk frihet, og muligheten til å fordype seg i selvvalgte problemstillinger over lengre, sammenhengende tid. UiO må også sikre at alle ansatte har tilstrekkelige driftsmidler til faglig oppdatering, vitenskapelige reiser og forskningsassistanse. Innen de naturvitenskapelige fagene må UiO sikre moderne vitenskapelig utstyr slik at man kan tiltrekke seg de beste forskerne.

Forskerforbundet ved UiO mener altså at rekrutteringsstrategien må fokusere på hva det er som oppfattes som attraktivt ved en universitetskarriere. Det er først og fremst her man har et fortrinn ifht. arbeidslivet for øvrig. UiO bør markedsføre seg selv som en arbeidsgiver som legger godt til rette for "excellence" innen forskning og undervisning. Virksomheten må organiseres på måter som fremmer akademisk frihet og fleksibilitet. Strategisk innhenting av eksterne midler bør ikke gå på bekostning av den akademiske friheten og fleksibiliteten som gjør universitetskarrieren attraktiv. Vi tror en bevisst satsning på å tilrettelegge for fleksibilitet også vil være en god strategi for å rekruttere og beholde de beste kvinnelige forskertalentene.

Selv om UiO innenfor de fleste fagområder neppe vil kunne tilby konkurransedyktige lønninger, må UiO sørge for å få lønnsnivået opp. På sikt vil konsekvensen av at UiO tilbyr langt dårligere lønnsbetingelser enn andre sektorer og sammenlignbare utenlandske

institusjoner bli at vi taper konkurransen om den best kvalifiserte og mest motiverte arbeidskraften. Kostnadsnivået i hovedstaden er høyt. UiO må arbeide for å holde tritt med lønnsutviklingen i konkurrerende sektorer, og UiO må være lønnsledende i universitets- og høyskolesektoren i Norge.

Om alle fakulteter og enheter følger opp den lokale lønnspolitikken vil dette være en god start. Per i dag er det dessverre heller regelen enn unntaket at man for eksempel ved nyansettelser plasserer rekrutterer i de laveste lønnsalternativene, uavhengig av realkompetanse og vurdering av lønnsnivået utenfor UiO. Alle nyansatte bør dessuten kalles inn til lønnsamtale innen 12 måneder, slik at det kan vurderes om HA § 2.3.8 bør anvendes for å justere opp lønnsnivået. Vi mener dessuten at UiO, i større grad enn i dag, bør benytte HA § 2.3.4 for å premiere vitenskapelig ansatte som har levert en ekstraordinær innsats. Det burde også være en selvfølge at et universitet med krevende ambisjoner skyter inn egne midler til 2.3.3 forhandlingene.

Selv om en offensiv lønnspolitikk alene ikke vil kunne bidra til å sikre UiO de beste hodene, mener FF-UiO at det bør være en selvsagt del av den nye rekrutteringsstrategien. For å lykkes med Strategi-2020 må UiO være bant vinnerne i kampen om forskningstalentene.

Hvordan skal UiO identifisere den rette kandidaten for stillingen?

FF-UiO mener det ble gitt en lang rekke gode råd i debatt-møtet "De neste blant oss". UiO må utarbeide bedre prosedyrer og bli mer profesjonelle i ansettelsesprosessen. Prosessen fra utlysning til ansettelse tar altfor lang tid. En forenkling av ansettelsesprosessen må imidlertid ikke gå på bekostning av kvalifikasjonsprinsippet og respektfull behandling av søkerne. Gjennom sin behandling av søkere til vitenskapelige stillinger må UiO vise at gode og motiverte søkere oppfattes som et gode, ikke som en belastning. Prosessen må være gjennomsluktig, og søkerne må få informasjon om de prinsipper/vurderinger som ligger til grunn for den endelige beslutningen.

FF-UiO ser at spørsmålet hvem som er den beste søkeren er krevende. Er det den som har publisert best, den som har lyktes i å innhente ekstern finansiering eller den som er flinkest til å inspirere studenter? Sannsynligvis er dette noe som bør diskuteres i forkant av enhver utlysning. Det samme gjelder vektleggingen av personlige egenskaper og norskkunnskaper. UiO bør også ta hensyn til likestillingsperspektivet med den store avgangen vi vet kommer de neste ti årene. Kvinner er i dag overrepresentert blant midlertidig tilsatte. I 2020 bør det være betydelig bedre balanse mellom kjønnene enn det er per i dag på de ulike institutter og enheter.

Hva skal en akademisk karriere ved UiO være?

I debattmøtet "De neste blant oss" ble rekrutteringsprosessen i all hovedsak drøftet som prosessen fram til kontrakt undertegnes. FF-UiO mener UiO i sin nye rekrutteringsstrategi bør legge an et langt bredere perspektiv. Rekrutteringsprosessen er prosessen fram til at den ansatte har realisert sitt potensial, og etablert seg selv nasjonalt, helst også internasjonalt, som forsker. UiO bør satse på å videreutvikle forskningsledelse til å omfatte nyansatte i faste

stillinger. I USA legger for eksempel institusjonene ned stor innsats for å hjelpe sine rekrutter i å etablere seg i forskningsfronten. Selv om man i Norge ikke har "tenure-track" stillinger, betyr det ikke at man ikke kan adoptere den gode tradisjonen med tett oppfølging av rekrutter fra de mer vellykkede amerikanske forskningsuniversitetene.

Hvilke avansementsmuligheter bør den enkelte ha?

Problemstillingen "bare forskning, bare undervisning – eller både og?" er gjenkjennbar ved de fleste fakulteter og enheter ved UiO. FF-UiO mener at kombinerte stillinger skal være hovedregelen ved et universitet, og at UiO også i framtiden må satse spesielt på disse stillingene. Vi innser imidlertid at det vil være svært krevende å realisere UiOs ambisiøse, strategiske målsettinger innenfor en lang rekke fagområder ved å satse utelukkende på kombinerte stillinger. Noen steder er behovet for forskning høyere enn behovet for undervisningskapasitet, mens andre steder er dette motsatt.

Hvis UiO også skulle velge å satse på rene undervisnings- og forskerstillinger, må det utvikles en egen HR-policy for disse stillingstypene. UiOs praksis fram til i dag er etter FF-UiOs oppfatning sterkt kritikkverdig. Lektorer og midlertidige forskere har blitt utnyttet for å frigjøre midler til andre aktiviteter, og man har nærmest ikke ofret en eneste tanke ifht hvordan arbeidsgiver kan bidra til å fremme disse ansattes karriere og potensial innenfor forskning og undervisning. Dette har nok ikke bare gått på bekostning av den enkelte ansatte, men kanskje også bidratt til dårlig arbeidsmiljø og dårlig undervisningskvalitet enkelte steder. Forskerstillingene bør i den grad det er mulig gjøres faste, slik at hele forskermiljøet har like rettigheter, og er intellektuelt likeverdige hva angår mulighet til å stå som søker for eksterne prosjekter, etc. Som arbeidsgiver bør UiO tilrettelegge og følge opp sine forskere, slik at det er fullt ut realiserbart å oppnå opprykk for eksempel fra Forsker 1108, via Forsker 1109, til Forsker 1183. Universitetslektorer bør gis jevnlig muligheter til kompetanseutvikling/forskningstermin, slik at karrierestigen fra Universitetslektor 1009, via Førstelektor 1198 til Dosent 1532 er fullt ut realiserbar innenfor noenlunde samme tidsramme som opprykk innenfor de kombinerte stillingene. For dyktige og motiverte ansatte bør det være fullt ut mulig å nå toppen av karrierestigen når man er rundt 50 år gamle.

Det er ingen prinsipielle grunner til å forskjellsbehandle ansatte på tvers av de tre ulike karriereløpene når det gjelder lønn og lønnsfastsettelse. Lønnsrammene og lønsspennene er i dag de samme på tvers av disse karriereløpene. Alle ansatte som bidrar til at UiO realiserer sine strategiske målsettinger bør belønnes, uavhengig av om det er primært gjennom forskning, undervisning, eller formidling. Opprykk i lokale forhandlinger skjer på individuelt grunnlag, og UiO må tilrettelegge slik at man kan forvente fremragende prestasjoner blant alle ansatt-grupper.

Punktvis oppsummering

For at UiO skal være en god og attraktiv arbeidsplass som klarer å tiltrekke seg og beholde de beste talentene, nasjonalt og internasjonalt, må UiO

- Være en attraktiv arbeidsplass med gode arbeidsbetingelser både for kvinner og menn som kan tenke seg å vie sitt *yrkesliv* til forskning, undervisning, og formidling. En akademisk karriere må la seg kombinere med familieliv.
- Få opp lønnsnivået, blant annet ved ikke automatisk å benytte de laveste lønnsalternativene ved nyansettelser, og ved å skyte inn betydelig mer midler enn i dag i 2.3.8, 2.3.3 og 2.3.4-forhandlinger.
- Profesjonalisere ansettelsesprosessen, sikre at denne er gjennomiktig og behandle alle søkere med respekt.
- Utnytte rekrutteringsmulighetene ved avgang til å bedre kjønnsbalansen på UiOs institutter og enheter.
- Utvikle bedre rutiner for forskningsledelse som innbefatter nyansatte i faste stillinger, slik at flest mulig lykkes i å etablere seg som forsker, nasjonalt og internasjonalt.
- Sørge for at alle faglige ansatte har avansementsmuligheter og lønnsutvikling.

Eivind Balsvik

Leder, Forskerforbundet ved UiO

Kristian Mollestad

Hovedtillitsvalgt, Forskerforbundet ved UiO