

## **Regjeringens tiltak for økt handlingsrom og lavere midlertidighet**

Forskerforbundets forskningspolitiske seminar 2. november 2010

### **The Spirit Level**

For å hvelve en høyere himmel over arrangørens fagforenings-spesifikke innfallsvinkel vil jeg begynne med å reflektere litt ut fra tittelen på Richard Wilkinson og Kate Picketts tankevekkende bok *The Spirit Level*. Som mange her sikkert vet, viser forfatterne i denne boken hvordan *hele* befolkningen taper på større ulikhet målt langs en rekke forskjellige akser som psykisk sykdom, sykelig fedme, tenåringssvangerskap, kriminalitet osv. Hovedpoenget er at *hele* befolkningen kommer mindre gunstig ut i samfunn med store økonomiske og sosiale forskjeller – ikke bare dem på bunnen.

En viktig faktor for Norges økonomiske og sosiale suksess ligger i hvordan den nordiske modellen har ført til mindre forskjeller i samfunnet. Og gjennom mindre forskjeller har vi kanskje skapt en kultur der kreative stemmer slipper til. Balansen mellom fleksibilitet og trygghet er kanskje kjernen i den norske suksessen. Dette er mitt utgangspunkt i her i dag.

### **Fleksibilitet**

Dersom det ikke legges til rette for en rimelig grad av fleksibilitet, stagnerer de fleste systemer – også FoU-systemet.

Fleksibilitet innebærer evnen til å gjøre nødvendige veivalg, foreta strategiske prioriteringer og forestå omprioriteringer av ressurser. Våre institusjoner må være fleksible nok til å møte samfunnets behov for utdanning og forskning i en situasjon med økt konkurranse om studenter og ansatte, der samarbeid med næringsliv og offentlig sektor for øvrig blir stadig viktigere.

For at arbeidsgivers fleksibilitetsbehov ikke skal gå utilbørlig utover arbeidstaker, må institusjonene sikres rimelige rammebetingelser. Jeg er derfor glad for at det har vært

en reell vekst i bevilgningene til universiteter og høyskoler på 16 prosent i årene fra 2003-2010, og en reell vekst i totale FoU-utgifter på 27,5 prosent i årene fra 2005-2010. Det er faktisk en betydelig vekst, til tross for opplevelsen i sektoren av at handlingsrommet aldri blir stort nok.

I årets statsbudsjett er den åpne konkurransearenaen i Forskningsrådet styrket med 60 millioner kroner. Det er en reell vekst på ti prosent fra i fjor. 2200 nye studieplasser skal på plass, og 1140 av disse kan institusjonene bruke i tråd med egne strategier. Satsingen på forskningsinfrastruktur fortsetter, i 2011 vil den utgjøre 280 millioner. Vi satser 65 millioner på utdanningsforskning, 45 millioner på polarforskning og vi har bevilget tre milliarder kroner til fondet. Alle disse tiltakene vil øke institusjonenes handlingsrom. I tillegg kommer kostnadsreduksjonen som følge av at arbeidsgivers del av pensjonspremien er redusert fra 13 til 11,5 prosent. Dette vil gi et økt handlingsrom på 300 millioner kroner.

### **Trygghet**

Dersom menneskenes behov for trygghet ikke ivaretas i tilstrekkelig grad, undergraver vi en avgjørende forutsetning for kreativitet – også hos forskere.

Dersom vi har for mange midlertidig ansatte forskere som føler at de er i en usikker arbeidssituasjon, sier det seg selv at kreativiteten kan bli skadelidende. De færreste tenker som best når de bekymrer seg for hvordan de skal betale huslån og barnehage mens nok en korttidskontrakt er i ferd med å gå ut.

La meg når det er sagt gjøre én ting klart. På de fleste fagområder fins det mange kandidater til de faste stillingene. Dette er en åpenbar fordel. Det fremmer kvaliteten at vi har mange sterke kandidater å velge mellom. Det er også slik at ved gode forskningsinstitusjoner holder det sjelden med en doktorgrad for å kvalifisere seg til fast post. Dette kan man like eller ikke like, men det er et faktum – og for så vidt en rimelig følge av utdannings- og forskningsekspansjonen i de senere årene.

I denne situasjonen vil jeg understreke behovet for at faste stillinger lyses ut åpent, slik at alle som er kvalifisert kan søke på dem. Det er svært uheldig når et knapphetsgode som faste stillinger ikke lyses ut, men i stedet går til folk som av en eller annen grunn har oppnådd overgangstatus. Akkurat her er systemet vårt sårbart når det gjelder faren for nepotisme. Noen kan ha hatt en patron, en driftig entreprenør, som har sørget for vikariater til en av sine. Andre kan være minst like godt faglig kvalifisert, men mindre heldig stilt nettverksmessig. Det er viktig at vi anstrenger oss det vi kan for å bevare akademia som en meritokratisk kultur, og demmer opp så godt vi kan mot vennskap og kjennskap. Jeg anser derfor at ryddige og krystallklare regler for opptjeningstid er i alle åremålsansattes interesse. Slik fagforeningene i mange sammenhenger har trukket frem: Trygghet betyr trygghet for to parter: For dem som er tilsatt og for dem som er potensielle søkere til stillinger.

### **Midlertidighetsrapporten**

Jeg fikk i går overrakt rapporten fra arbeidsgruppen som har utredet og kommet med forslag til tiltak for å redusere andelen midlertidig tilsatte i UH-sektoren. Jeg vil sende rapporten på høring slik at vi kan få tilbakemeldinger på om gruppens avveininger på disse punktene er hensiktsmessige med henblikk på utviklingen av institusjonene. Da kan vi også få innspill til eventuelle andre tiltak som kan bidra til å nå målsettingen om redusert midlertidighet.

Arbeidsgruppens rapport skal som nevnt på høring, og det er en reell høring som vil bli tatt på alvor. Jeg finner likevel grunn til å si noen ord om noen av arbeidsgruppens forslag.

### **Opprydding**

Arbeidsgruppen ber institusjonene om å foreta en gjennomgang av sine midlertidige ansettelser, og utarbeide en systematisk oversikt over hjemmelsgrunnlag og varighet. Særlig ber de dem vektlegge om tilsettingen har vart over fire år. Videre foreslår de at det innføres årlige drøftinger ved institusjonene om bruken av midlertidige tilsetninger.

De mener også at institusjonene og departementet bør bidra til bedre opplæring om grunnlag og premisser knyttet til midlertidige tilsetninger.

Disse tiltakene, sammen med forslaget om at departementet bør ha en årlig dialog med institusjonene om deres bruk av midlertidige tilsetninger, er forslag jeg mener kan gjennomføres alt nå. Departementet vil ta opp bruken av midlertidige tilsetninger alt i neste års etatsstyringsmøter. Gjennom en slik institusjonell opprydding og departemental oppfølging, bør vi kunne se gode resultater av gruppens arbeid forholdsvis raskt. Dette er ikke tiltak det er nødvendig å avvente en høringsrunde for å sette i verk.

### **Forslag som innebærer større dilemmaer**

Arbeidsgruppen trekker i et eget kapittel frem dilemmaer knyttet til noen av sine forslag. Eksternt finansiert personale utgjør en gruppe der innslaget av midlertidig tilsatte er stort.

Arbeidsgruppen mener at flere eksternt finansierte forskere på prosjekter over fire år, bør tilsettes fast. Men mens et flertall mener at dette bør følges av innstramninger i adgangen til fortrinnsrett, mener et mindretall at dette ikke er nødvendig.

Det er flere dilemmaer knyttet til dette tiltaket. Ett gjelder rekruttering til ordinære stillinger. Vil tiltaket gå ut over utlysning og konkurranse om disse? Kan forslaget minske institusjonenes handlingsrom ved at statstilskudd i perioder må brukes på eksternt finansiert personale? Og berører det dermed konkurranselovgivning eller institusjonenes prisnivå?

Arbeidsgruppen foreslår også lov/forskriftsendringer der disse regelverkene forvaltes av andre departementer. Regelverkene har til dels betydning ut over universitets- og høyskolesektoren, og vi må derfor forvente at også andre instanser har synspunkter. Gjennom den prosessen som nå skal gjennomføres kan vi imidlertid få avklart vårt

ståsted når det gjelder universitets- og høyskolesektoren. Og jeg regner med at våre synspunkter deretter også vil ha påvirkningskraft på andre departementers forvaltning av regelverk.

Det er også et relativt stort omfang av midlertidige tilsetninger i undervisningsstillinger, særlig på lavere nivå. Jeg er enig med arbeidsgruppen i at slike midlertidige tilsetninger må begrenses til tilfeller som faller inn under lovverkets unntaksregler. Tiltak som mer langsiktig bemanningsplanlegging – der en kobler planer for faglig og bemanningsmessig utvikling – kan virke nødvendig, men arbeidsgruppen peker på at dette kan utfordre tradisjonen med forskerinitierte prosjekter. Arbeidsgruppen peker også på at ved mer bruk av fast tilsetting, må oppsigelser bli mer akseptert som legitim mekanisme. Dette vil representere en kulturell utfordring, samt at tvister rundt oppsigelser er ressurskrevende.

### **Ansiennitetsberegning for stipendiater**

Arbeidsgruppens flertall mener at tilsettingstiden i stipendiatstilling, med unntak av plikttjeneste, ikke bør telle med i tilsettingsansienniteten når det gjelder tjenestemannslovens oppsigelsesregler. De mener at dette svekker fire-års-regelen, siden stipendiatene i perioden med avhandlingsarbeidet ikke har hatt normale arbeidsplikter. Mindretallet mener at forslaget kan bidra til å øke antallet midlertidige tilsetninger.

Her har jeg stor sympati for flertallets forslag. Det er uheldig både for institusjonene og for stipendiatene om det ikke kan tilsettes i for eksempel et vikariat direkte etter stipendiatperioden fordi dette i praksis blir en fast tilsetting. Dette kan igjen hindre åpen konkurranse om de ordinære stillingene, slik jeg var inne på i stad. Jeg er derfor i utgangspunktet innstilt på å få på plass endringer i regelverket som gjør det mulig for en institusjon å tilsette en stipendiat som nettopp har disputert, dersom den har et ledig vikariat eller engasjement.

Som denne rapporten viser til fulle: En god balanse mellom fleksibilitet og trygghet krever gode institusjonsledere, og det krever at forskningsinstitusjonene våre opptrer som gode arbeidsgivere, med en velutviklet personalpolitikk fra topp til bunn. Jeg skal komme tilbake til spørsmålet om ledelse, men først dvele litt ved personalpolitikken og personalansvaret. Til tross for denne rapporten er det faktisk et felt der mye har skjedd de siste årene, og der mye går i riktig retning.

### **The Human Resources Strategy 4 Researchers**

Vi er ikke alene om å arbeide for gode og transparente vilkår for forskerne våre. Et av de fem innsatsfeltene i det europeiske forskningsområdet (ERA) dreier seg om å sikre gode betingelser for forskere og tilrettelegge for mobilitet gjennom det som kalles "Det europeiske partnerskap for forskere". Partnerskapet spiller en sentral rolle i utviklingen av den såkalte "5. frihet" – fri bevegelse av kunnskap – som regnes som en forutsetning for å lykkes i målsetningen om å utvikle Europa til en ledende kunnskapsøkonomi.

De fleste av dere kjenner Charter & Code og prinsippene for god personalpolitikk som trekkes opp der. The Human Resources Strategy 4 Researchers er en implementeringsmekanisme for Charter & Code. Strategien implementeres av enkeltinstitusjoner på frivillig basis. Den har ingen bånd til rammeprogrammet, den er basert på selvevalueringer og den respekterer fullt ut institusjonenes variasjon og autonomi. Etter en nitid avviksanalyse utarbeider institusjonene en strategi og en handlingsplan for menneskelige ressurser som godkjennes av Kommisjonen, og institusjonen får rett til å bruke logoen "HR Excellence in Research". Etter to år vurderer institusjonen selv hvordan den ligger an når det gjelder implementering av strategien og av handlingsplanen, og hvert fjerde år blir institusjonen gjenstand for en ekstern evaluering.

## **HR Excellence in Research – UiO og NTNU**

Jeg vil gjerne få gratulere våre første to institusjoner, Universitetet i Oslo og NTNU, med statusen som Excellent når det gjelder Human Resources. Ved disse institusjonene er ivaretagelsen av de menneskelige ressursene nå gitt en mer sentral plass i de langsiktige strategiene. På Universitetet i Oslo vet jeg at oppfølgingen av midlertidig ansatte og sammenhengende tid til forskning står øverst på dagsordenen de kommende årene, sammen med gode ordninger for kompetanseutvikling og karriererådgivning. På NTNU pågår det et stort prosjekt for å sikre kvaliteten i ph.d.-utdanningen, samt et tverrgående prosjekt for å utvikle den tradisjonelt nokså passive personalforvaltningen til å bli en langt mer aktiv ivaretagelse av de menneskelige ressursene.

## **Offensivt handlingsprogram på Norges handelshøyskole**

Og mens jeg er i gratulasjonsmodus: la meg også berømme Handelshøyskolen i Bergen for deres handlingsprogram for å gjøre skolen til en av de beste handelshøyskolene i Europa. Her har NHH definert at det viktigste de selv kan gjøre for å få det til, er ”å utvikle en faglig stab som kombinerer forskningsmessig tyngde med evne og interesse for undervisning og veiledning, og som i tillegg ønsker og evner å samarbeide med bedrifter, organisasjoner og myndigheter om viktige og nyttige problemstillinger.”

## **Ledelse på læresteder i samspill med omverdenen**

Å ivareta forskningsinstitusjonenes primære ressurs, menneskene, på en god måte krever mye av institusjonenes ledelse. Lederne må være i stand til å prioritere, omstille og konsentrere aktiviteten, dvs. være fleksible, samtidig som enkeltforskernes behov for tilfredsstillende vilkår og forutsigbarhet må ivaretas. Det er ingen enkel oppgave. Og forskernes reaksjoner på endringer og endringsforslag er nokså mangslunne, og til dels motsigelsesfylte, og kan dermed være tilsvarende vanskelige å manøvrere ut fra eller i tråd med.

Jeg har lyst til å dvele litt ved begrepet "fleksibilitet". Innledningsvis sa jeg at uten en rimelig grad av fleksibilitet stagnerer de fleste systemer, også FoU-systemet. Men fleksibilitet er ikke uten videre noe honnørord i en del forskeres verden. Hør f.eks. hvordan en av våre prisverdige samfunnsengasjerte filosofer, Arne Johan Vetlesen, utlegger begrepet: "I vår tids nyliberalisme fremstilles frihet [...] som individets – alltid enkeltindividets – muligheter for "fleksibilitet", for å være i uopphørlig og aldri hvilende forandring, for å oppsøke og nyttiggjøre seg opsjoner." (*Frihetens forvandling*, 2009, s 272)

Jeg vet ikke om det er akkurat slik. Jeg vet ikke om det er viktig i denne sammenhengen om det er slik eller ikke. Det som *er* viktig, er at jeg tror at endringene i samfunnets krav til forskningsinstitusjonenes og forskernes fleksibilitet, kravene til deres evne til å være "i uopphørlig og aldri hvilende forandring for å oppsøke og nyttiggjøre seg opsjoner" – les skaffe ekstern finansiering – oppleves som negative, som krevende eller som truende av en del forskere. Denne opplevelsen representerer en viktig ledelsesutfordring.

Før jeg følger lede(r)tråden videre: La meg først si at når skiftende regjeringer har oppfordret universitetene og høyskolene i Norge til å øke sine eksterne inntekter, betyr ikke det at vi ser på dem primært som "kunnskapsbedrifter". Vi ser dem som samfunnsinstitusjoner som har som oppgave å møte omverdenens behov for kunnskap, også når behovet tar form av for eksempel skreddersydd videreutdanning eller samarbeid om forsknings- og utviklingsprosjekter. Eksterne inntekter er et uttrykk for at institusjonene oppfyller en viktig del av sin samfunnsrolle, men ingen vil hevde at dette er hele rollen.

### **Ledelse på forskjellige nivåer**

For å gå tilbake til ledelsesutfordringen: Jeg har lyst til å bore litt i skillet mellom "ledelse" og "faglig ledelse". Hvis dere kan tilgi at jeg uttrykker meg litt sleivete, oppfatter jeg at en del i sektoren opererer med et litt ureflektert skille mellom: "ledelse"



= kontroll = ondt på den ene siden, og ”faglig ledelse” = forskningsledelse = godt på den andre. (Selv de mest kritiske røstene vedgår at faglig ledelse er nødvendig og godt.)

Når jeg kaller dette litt ureflektert, er det fordi jeg vil utfordre dere på dette punktet. Jeg vil for det første sette spørsmålstegn ved om motsetningen stemmer, og for det andre fremholde at jeg i alle tilfelle oppfatter retorikken som uhensiktsmessig.

Institusjonenes autonomi er styrket betydelig. Styret har fått et klarere ansvar. Den faglige lederlinjen er styrket. Det sier seg selv at faglig ledelse, i betydningen forskningsledelse, ikke kan fungere noe særlig utover forskergruppenivå. Det sier seg selv at rektor på universitetet ikke kan være fagekspert andre steder enn på sitt eget institutt. Vedkommende er like fullt en faglig leder. Deres egne professorer blir ikke automatisk ”byråkrater”, for å bruke Kristian Gundersens ord, eller ”managementmakta”, for å bruke Knut Kjeldstadlis begrep, så snart de blir valgt til, eller søker, et lederverv. Bygg deres egne faglige ledere opp istedenfor å bryte dem ned. Gode faglige ledere er definitivt i deres egen interesse.

Jeg tror ikke det fins noe entydig svar på hvordan man skolerer gode akademiske ledere, ingen one size fits all-løsning. Men jeg har merket meg at the European University Association i sin studie av universitetenes autonomi fra 2009 peker på behovet for at autonomi-reformene følges av tilbud om skreddersydde lederutdanninger.<sup>1</sup> På pluss-siden har de notert seg UHRs rektor- og dekanskole.<sup>2</sup> Fordi vi ønsker å støtte UHR ytterligere i dette arbeidet, har vi nettopp gitt dem 2,5 millioner i SAK-midler til videre ledelsesutvikling.

Europeiske RAMIRI kan være et annet eksempel. Forkortelsen står for Realising and Managing International Research Infrastructure og bak den står et konsortium som har

---

<sup>1</sup> University Autonomy in Europe 1, 2009, s 39.

<sup>2</sup> UHR fremholdt positivt i uformell samtale med rapportforfatter Thomas Estermann, Brussel 14. okt.

gått sammen for å utvikle et utdanningstilbud for fremtidens akademiske ledere av stor forskningsinfrastruktur. Også i regi av OECD pågår det mye godt arbeid for å bidra til at infrastruktur-bevilgningene følges opp av god lederpraksis slik at utstyret kommer forskerne til gode på best mulig måte.

De nye akademiske lederrollene er i støpeskjeen. Jeg oppfordrer alle til å bidra konstruktivt i prosessen med å videreutvikle gode, faglige ledere ved våre institusjoner. Vi er nå i en unik situasjon for å lykkes med å få ned midlertidigheten i sektoren: Prosessene er i gang, viljen er på plass, og dialogene er gode.

### **Trygghet og fleksibilitet**

Jeg er glad for arbeidsgruppas rapport. Den gir oss det grunnlaget vi trenger for å oppfylle målet om å få ned bruken av (undøvendig) midlertidighet. Tiltakene må være en blanding av tiltak som trykker den enkelte arbeidstaker og tiltak som bevarer sektorens innovasjonskraft – en blanding av trygghet og fleksibilitet. Noe vil tilfredsstille arbeidstakerne, mens andre ting vil ledelsen bli mest glad for. Poenget er at vi må gjøre dette som en helhet.

Tiltakene jeg kommer til å legge opp til vil være av flere typer:

- Bedre regler og forskrifter: Jeg er positiv til veldig mange av endringsforslagene til endringer av forskrifter.
- Oppryddinger: Jeg tror det er nødvendig å rydde opp i striden omkring opptjening av ansiennitet. Jeg mener det er logisk og riktig at de tre stipendiatårene ikke skal gi ansiennitet, mens pliktåret skal gjøre det. Selv om det isolert sett kan oppfattes som å øke bruken av midlertidighet, ser jeg større farer ved alle utslagene fortsatt uklarhet vil ha.
- Sikkerhet for ansatte: Jeg heller mot å være enig med mindretallet i spørsmålet om fortrinnsrett.

Som sagt skal rapporten på høring, og den skal være reell. Jeg har ingen prestisje knyttet til ikke å høre på råd. Men det som er det spesielle nå, er at dette arbeidet har ført til at alle lærerstedene har oppmerksomheten rettet mot problematikken. Når KD nå følger opp, gjør det at vi har en unik sjanse til å få gjort noe med problemet.

### **The Spirit Level**

Til slutt vil jeg vende tilbake til *The Spirit Level*. Hvis vi godtar bokas budskap om at likhet er gunstig for *hele* samfunnet, er en av politikkenes oppgaver å legge til rette for de mekanismene som skaper slik likhet. Mitt parti har slagordet ”Ulike mennesker – like muligheter”, og jeg tror jeg er den statsråden som i størst grad påvirker hvordan dette blir virkeliggjort – bortsett fra min partileder og kollega i Kunnskapsdepartementet, Kristin Halvorsen, selvfølgelig. Dette er dermed vår ideologiske forklaring på hvorfor det er så viktig å treffe den riktige balansen mellom fleksibilitet og trygghet i forskningssektoren. Vårt arbeid for å få ned bruken av midlertidighet reflekterer at vi ikke er helt i balanse. Det er riktig og viktig å øke tryggheten et par hakk. Det er bra for enkeltmenneskene og det er bra for samfunnet.

The spirit level betyr vater, altså som i verktøyet vater, men det er også tittelen på den irske poeten Seamus Heaneys første diktsamling etter at han vant Nobelprisen i 1995. Jeg skal avslutte med en strofe fra diktet ”Weighing In” fra denne diktsamlingen:

Passive

Suffering makes the world go round.

Peace on earth, men of good will, all that

Holds good only as long as the balance holds.