



# Analyse av eksternt finansiering og midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren

Utarbeidet for Kunnskapsdepartementet

---

Rapport 2023–7



Proba-rapport nr. 2023–7, Prosjekt nr. 22041

ISSN: 1891-8093

JP, AG, HS, RB / HB; 20. februar 2023

--

Offentlig

--

# Analyse av eksternt finansiering og midlertidighet i universitets- og høyskolesektoren

Utarbeidet for Kunnskapsdepartementet



## Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Probas prosjektteam har bestått av prosjektleder Jens Plahte, Audun Gleinsvik, Rune Busch, Henrik Sætra og kvalitetssikrer Helene Berg.

Vi takker for godt samarbeid med prosjektgruppa i Kunnskapsdepartementet gjennom prosjektperioden. Og ikke minst er vi svært takknemlige for innsatsen og bidragene fra informanter i intervjuene.

Oslo, 20. februar 2023



# Innhold

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER .....	1
1 INNLEDNING .....	5
1.1 Bakgrunn .....	5
1.2 Forskningsspørsmålene.....	6
1.3 Utforming av rapporten .....	7
1.4 Metoder .....	8
1.4.1 Dokumentstudie.....	8
1.4.2 Utvalg av informanter til intervjuer.....	9
1.4.3 Litteraturstudien.....	12
1.4.4 Statistikk.....	13
2 OMFANG AV MIDLERTIDIGE ANSETTELSESR – OG FINANSIERING .....	14
2.1 Hva er «midlertidighet»?.....	14
2.2 Arbeidsmarkedene for forskere.....	16
2.3 Omfang av midlertidighet.....	18
2.4 Finansiering.....	25
2.4.1 Om finansieringssystemet i UH-sektoren.....	25
2.4.2 Statistikk om finansiering.....	26
2.5 Nøkkeltall for de undersøkte instituttene .....	29
3 STILLINGSTYPER OG ANSETTELSESFORMER .....	32
3.1 Kort om det arbeidsrettslige grunnlaget .....	32
3.1.1 Universitets- og høyskoleloven .....	32
3.1.2 Statsansatteloven .....	33
3.2 Uproblematisk og/eller ønsket midlertidighet.....	33
3.2.1 Professor II .....	33
3.2.2 Åremålsstillinger – ledere.....	33
3.2.3 Mangel på kvalifiserte søkere .....	33
3.2.4 Vitenskapelige assistenter .....	34
3.2.5 Ph.d.-stillinger.....	34
3.3 Midlertidighet som kan være uønsket eller omstridt .....	35
3.3.1 Postdoktor-stillinger .....	35
3.3.2 Innstegsstillinger.....	38
3.3.3 Midlertidige forskerstillinger .....	39
3.3.4 Åremålsstillinger innenfor kunstfag .....	39
3.3.5 Fast ansatte med ekstern finansiering – «vilkårsstillinger».....	40
3.3.6 Vikariat og lektorstillinger – frikjøp .....	41
3.4 Oppsummering – stillingstyper og ansettelsesformer .....	42
4 HOVEDBUDSKAP OG HOVEDINNTRYKK FRA INTERVJUENE .....	43
4.1 «Vi har i dag ingen uønsket midlertidighet!» .....	43
4.1.1 «Midlertidig finansiering av en stilling må medføre midlertidig ansettelse» .....	43
4.1.2 Enhetens finansieringsrisiko skal (eller må) være null.....	44
4.1.3 «Forskere på vårt felt er så spesialiserte at vi ikke kan tilby andre oppgaver når finansiering opphører» .....	45
4.1.4 «Hvis vi skal redusere midlertidigheten ytterligere, må vi redusere ekstern finansiering».....	47
4.2 Midlertidighet og rekruttering .....	48
4.3 Akademisk frihet .....	50
4.4 Strategier og bemanningsplaner .....	52
4.5 Iverksatte tiltak ved de tre studerte institusjonene.....	52
4.6 Oppsummering – hovedbudskap og hovedinntrykk.....	53

5	DISKUSJON, KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER.....	55
	LITTERATUR.....	62
	VEDLEGG: NØKKELTALL OM DE UNDERSØKTE INSTITUTTENE (2021) .....	66



# Sammendrag og konklusjoner

## Resymé

På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har Proba samfunnsanalyse undersøkt hvordan ekstern finansiering påvirker bruk av midlertidige stillinger i den norske universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Sentrale tema for utredningsarbeidet har vært utbredelse og forløp av midlertidighet, årsaker til og motivasjon for midlertidige ansettelser samt hvordan ekstern finansiering og midlertidighet påvirker og påvirkes av organisering, ansvar og ledelse ved UH-institusjonene. Viktige funn har blitt kontekstualisert med internasjonale forhold.

Undersøkelsen har blitt gjennomført ved dokumentstudier, statistisk analyse, intervjuer og en litteraturgjennomgang.

Et viktig hovedfunn er at samtidige krav til institusjonene om å skaffe ekstern finansiering og redusere midlertidighet skaper en målkonflikt for ledere på alle nivåer i UH-sektoren. Kunnskapsdepartementet bør avklare nærmere hva som skal være å regne som uønsket midlertidighet, og hvilket nivå av dette som skal anses som akseptabelt. Men det er usikkert om institusjonene er «rigget» for å håndtere finansieringsrisiko.

Vi stiller også spørsmål om dagens rekrutteringsmekanismer og karriereveier i UH-sektoren fører til optimale resultater i form av akademisk eksellens.

En overordnet anbefaling er at både sentrale forsknings- og utdanningsmyndigheter og ledere på alle nivåer i UH-sektoren tar ansvar for at finansieringsordninger, ledelse, organisering, personalpolitikk, rekrutteringstiltak og prosjektakkvisisjon tar sikte på å redusere midlertidighet. Målet må være å ivareta det såkalte «forskerprekariatet» på best mulig måte, som ansvarlige arbeidsgivere i henhold til idealene som ligger til grunn for den norske arbeidslivsmodellen.

## Bakgrunn

Andelen midlertidige ansettelsesforhold er vesentlig høyere i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) enn det som er vanlig i norsk arbeidsliv for øvrig. Et av hovedprinsippene i den norske arbeidslivsmodellen er at arbeidstakere skal være fast ansatt. Midlertidige ansettelsesforhold anses generelt som usikkert og uforutsigbart for den enkelte. Det regnes heller ikke som fordelaktig for arbeidsgivere blant annet med tanke på å bygge opp og beholde kompetanse i virksomheten. Også internasjonalt – blant annet i EU-kommisjonen og i OECD – regnes den utstrakte midlertidigheten i academia – ofte omtalt som *forskerprekariatet* – som et problem. Ifølge Kunnskapsdepartementets *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling* skyldes høy forekomst av midlertidig ansettelse en blanding av kulturelle, finansielle og organisatoriske forhold (KD, 2021).

## Problemstillinger og metoder

På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har vi i denne rapporten undersøkt hvilken rolle ekstern finansiering spiller for utviklingen i bruk av forskjellige typer midlertidige stillinger og for utforming av UH-institusjoners personalpolitikk og kompetanse- og rekrutteringsstrategier. Vi har undersøkt utbredelse av midlertidige ansettelser og hvordan akademiske karrierer kan forløpe, dels ved å undersøke årsaker til og motivasjon for midlertidige ansettelser, og dels ved å studere hvordan organisering, ansvar, ledelse og andre faktorer påvirker og påvirkes av midlertidighet. Vi har også kontekstualisert våre viktigste funn ved hjelp av internasjonal forskningslitteratur om temaet. En stor del av denne rapporten omhandler hva som er motivasjonen når det ansettes vitenskapelig personale i midlertidige stillinger i norsk UH-sektor.

Hovedvekten av datamaterialet for denne undersøkelsen stammer fra et 20-talls intervjuer med ledere på rektorat-, dekanat- og instituttnivå på til sammen seks institutter ved Norges handelshøyskole (NHH), Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Universitetet i Oslo (UiO), samt med representanter for arbeidstakerorganisasjoner. Videre har vi basert oss på statistikk, dokumentstudier og en enkel gjennomgang av utvalgt internasjonal forskningslitteratur.

## Hovedfunn og konklusjoner

### *Prioriterte tema og miljøer gis midlertidig finansiering*

En av hovedhensiktene med UH-sektorens finansieringsordning er at politiske signaler om hva som skal være prioriterte forskningsfelt operasjonaliseres gjennom bevilgninger til forskningsprogrammer og -porteføljer i Forskningsrådet. På liknende vis tildeles Forskningsrådets grunnforskningsmidler til de mest framstående eller lovende forskergrupper og -miljøer. Det framstår da som et paradoks for oss at en stor andel av disse midlene går til å finansiere ansettelse av forskere uten fast og langsiktig tilknytning til institusjonene.

### *Målkonflikt*

Et hovedbudskap fra lederintervjuene er at midlertidig finansiering av en stilling må medføre midlertidig ansettelse i den stillingen, eventuelt ansettelse på det vilkår at opphør av finansieringen medfører oppsigelse. Med andre ord, måten som de politiske styringssignalene operasjonaliseres på gjennom finansieringsmekanismer, oppfattes som inkompatible med et av arbeidslivets hovedprinsipper. Videre er budskapet at hvis man skal redusere midlertidigheten, må man redusere den eksterne finansieringen. Slik kommer en fundamental opplevd målkonflikt til syne i intervjuene.

### *Uegnet «rigg»*

Vi mener dette indikerer at institusjonene i universitets- og høyskolesektoren i utgangspunktet ikke er hensiktsmessig rigget for å håndtere risiko som følger av den delen av oppdraget som handler om å utføre forskning på basis av ekstern finansiering. Den manglende evnen til risikohåndtering har sin hovedårsak i at personalressursene, eller kompetansen i organisasjonene, er svært spesialisert, kanskje særlig der det er krav til stor faglig bredde i undervisningen.

Også budsjettmodell og økonomistyringsprinsipper – særlig kravet om å gå i balanse hvert år – bidrar til manglende evne til risikohåndtering ved instituttene. Økonomistyringsprinsippene og begrenset fleksibilitet i arbeidsstokken medfører i sin tur at finansieringsrisikoen individualiseres, med midlertidige og usikre ansettelsesforhold som resultat. Likevel mener vi at det er rom for å flytte finansieringsrisikoen fra individnivået og for eksempel opp på faggruppenivå, slik man er i gang med ved NTNU.

### *Iverksatte tiltak for å redusere midlertidighet*

Vi har identifisert noen iverksatte tiltak for å redusere midlertidighet ved de tre institusjonene som vi studerte.

Mye tyder på at økt bruk av stillingskategorien *fast ansatt med ekstern finansiering* – for eksempel ved NTNU og Universitetet i Oslo – har ført til en reduksjon i antallet midlertidige ansettelser, og til en sterk reduksjon i praksiser som «lufting» – altså at man lager et opphold mellom to midlertidige ansettelsesforhold for å unngå at den ansatte får krav på fast ansettelse – og alternerende ansettelser mellom samarbeidende institusjoner med samme formål.

Noen enheter har redusert omfanget av midlertidighet ved at arbeidsoppgavene som tidligere ble utført gjennom timelærerstillinger og midlertidige lektorstillinger nå har blitt samlet i et lavere antall faste universitetslektorstillinger. En ulempe ved en slik stillings-

type er imidlertid at den er lite framtidsrettet for den ansatte fordi man ikke opparbeider forskningskvalifikasjoner for en fast vitenskapelig stilling.

Et viktig tiltak ved NTNU er etablering av et sentralt ansettelsesorgan som ettergår at enhetene har oppfylt alle lovkrav før man gjennomfører oppsigelse av en ansatt når finansieringen har bortfalt. Ved Universitetet i Oslo er det lagt størst vekt på å styrke oppfølgingen av de eksternt finansierte ansatte, blant annet i form av mentorering, karriereveiledning og liknende. Også ved Norges handelshøyskole drives utstrakt karriereveiledning og annen oppfølging.

#### *Fører rekrutteringsmekanismer og karriereforløp til akademisk eksellens?*

Basert på nylige forskningsfunn har vi skissert noen mulige sammenhenger mellom utstrakt midlertidighet, det nasjonale ikke-akademiske arbeidsmarkedet og det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet som Norge er en del av. Det er knallhard internasjonal konkurranse om postdoktor-stillinger. Kan det være at talentfulle norske yngre forskere dels fordrives fra kvalifiserende postdoktor-stillinger og forskerstillinger gjennom internasjonal konkurranse og dels «flykter» fra lite attraktive midlertidige ansettelsesforhold, slik at de forsvinner ut av academia. I neste omgang kan det så bli et redusert rekrutteringsgrunnlag blant norske søkere til de faste vitenskapelige stillingene – som mange av de beste blant de utenlandske forskerne kanskje ikke vil ha.

Vi mener det kan være behov for nærmere undersøkelse av om dagens rekrutteringsmekanismer og karriereveier i UH-sektoren fører til optimale resultater i form av akademisk eksellens.

#### *Omstridt bruk av midlertidige stillinger*

Et omstridt tiltak som har blitt brukt for å redusere omfanget av midlertidige ansettelser, er bruk av stillingstypen *fast ansatt med ekstern finansiering*. Det er usikkert om slike stillinger skal regnes som en ønsket eller akseptabel form for midlertidighet – eller som en omstridt eller mindreverdige form for fast ansettelse.

Postdoktor-stillingen brukes ofte i strid med formålet, særlig ved at kvalifiseringsaspektet ikke ivaretas i tilstrekkelig grad, slik at man står igjen med noe som i realiteten er en midlertidig forskerstilling

#### *Mulige tiltak for å redusere midlertidighet har blitt foreslått i tidligere utredninger*

Tidligere utvalgsarbeider og utredninger har resultert i en rekke forslag til tiltak for å redusere midlertidighet i norsk UH-sektor. Vi har ikke vurdert disse i detalj, men inntrykket vårt er at våre funn kan tas til inntekt for mange av dem. Vi viderebringer noen av dem i anbefalingene som nå følger.

### **Anbefalinger**

Vi foreslår betegnelsen *vilkårsstilling* – eller *ansatt på vilkår* – på det som i dag kalles for *fast ansatt med ekstern finansiering*. Dagens betegnelse er språklig tung og semantisk uklar, og den alternative betegnelsen som brukes i dag – *fast midlertidig* – oppfattes av mange som polemisk.

Kunnskapsdepartementet bør avklare nærmere hva som skal være å regne som uønsket midlertidighet, og hvilket nivå av dette som skal anses som akseptabelt. Skal vilkårsstillingene da regnes som en ønsket form for midlertidighet – eller som en omstridt eller mindreverdige form for fast ansettelse?

Spesielt er det nødvendig å avklare nærmere hva som er godkjent bruk av postdoktor-stillingen, særlig med tanke på kvalifiseringsaspektet.

Det bør etableres rapporteringskrav og -rutiner som samsvarer med føringene for hva som er ønsket og uønsket midlertidighet.

Siden ekstern finansiering er en viktig årsaksfaktor for omfang av midlertidighet, bør det fastsatte nivået for akseptabel uønsket midlertidighet settes relativt til andelen av ekstern finansiering. Slike krav bør trolig settes på enhetsnivå (instituttnivå).

Med andre ord, det er behov for noen avklaringer fra Kunnskapsdepartementets side som kan redusere den målkonflikten som ledere på alle nivåer i UH-sektoren opplever.

Samtidig er det behov for å undersøke nærmere hvordan den basisfinansierte midlertidigheten er sammensatt, slik at de fastsatte måltallene også oppfanger og hensyntar uønsket basisfinansiert midlertidighet.

Det er et ansvar både for Kunnskapsdepartementet, Forskningsrådet og for ledere på alle nivåer i UH-sektoren at finansieringsordninger, ledelse, organisering, personalpolitikk, rekrutteringstiltak og prosjektakkvisisjon tar sikte på å redusere midlertidighet. Det inkluderer også å unnlate å benytte ansettelsesvilkår som innebærer individualisert finansieringsrisiko, for eksempel ved at man i stedet plasserer risikoen på faggruppenivå, slik som man er i gang med ved NTNU. Målet må være å ivareta «forskerprekariatet» på best mulig måte, som ansvarlige arbeidsgivere i henhold til idealene som ligger til grunn for den norske arbeidslivsmodellen.

# 1 Innledning

I denne rapporten, som er utarbeidet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, belyser vi bruken av ulike former for midlertidige ansettelsesforhold blant ansatte i undervisnings-, forsker- og rekrutteringsstillinger i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Vi ser bruken av midlertidige ansettelsesforhold først og fremst i sammenheng med eksternt finansierte forskningsprosjekter og -aktiviteter, men vi trekker også inn ulike aspekter av organiseringen og innretningen av den faglige virksomheten.

## 1.1 Bakgrunn

Andelen midlertidige ansettelsesforhold er vesentlig høyere i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) enn det som er vanlig i norsk arbeidsliv. Et av hovedprinsippene i den norske arbeidslivsmodellen er at arbeidstakere skal være fast ansatt. Midlertidige ansettelsesforhold anses generelt som usikkert og uforutsigbart for den enkelte, og det regnes heller ikke som fordelaktig for arbeidsgivere blant annet med hensyn på å bygge opp og beholde kompetanse i virksomheten.

Utfordringene og ulempene ved midlertidige ansettelsesforhold i UH-sektoren er godt dokumentert, blant annet i *Forskermeldingen* (Forskerforbundet, 2022) og *Unge forskere i Norge – Karriereveier og ambisjoner* (Husebekk m.fl., 2018). Et viktig utgangspunkt og premiss for dette prosjektet er at et stort omfang av midlertidige ansettelsesforhold ikke er ønskelig.

Målet om å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold i UH-sektoren har fått tilslutning fra fagdepartement, arbeidstakerorganisasjonene og institusjonene selv.<sup>1</sup> Likevel er utbredelsen av midlertidige stillinger et vedvarende problem, og Kunnskapsdepartementet ønsker å styrke kunnskapsgrunnlaget med tanke på utforming av tiltak. Også den forrige regjeringen (Solberg-regjeringen) anså «midlertidighetskulturen» som (en viktig rekrutteringsutfordring (KD, 2021).

Også internasjonalt anses midlertidigheten i akademia som et problem. EU-kommisjonen skriver for eksempel at den:

«STRESSES the increasing trend towards precariousness of employment in academia, loss of talent and reduction of job security in many countries, [...] and ASKS Member States and the Commission for appropriate instruments and tools promoting attractive working conditions within and beyond academia.»<sup>2</sup>

I OECD uttrykkes liknende bekymringer:

«There is a need for systemic change in how research careers are structured and supported in order to attract and retain a diversity of talent. New and more attractive career paths that offer greater security and a diversity of options for mobility between academia and other sectors will increase the flexibility and resilience of research systems, which will also be beneficial to deal with the economic and social consequences of Covid-19 and other future shocks.» (OECD, 2021; s. 9)

Som regel oppgir arbeidsgivere i UH-sektoren ulike typer finansieringsrisiko som en viktig motivasjon for å ansette vitenskapelig personale i midlertidige stillinger, og da særlig

---

<sup>1</sup> Faktakampen om midlertidigheten. Khrono, 23. november 2021. URL: <https://khrono.no/faktakampen-om-midlertidigheten/633923>.

<sup>2</sup> Outcome of proceedings: *Deepening the European Research Area: Providing researchers with attractive and sustainable careers and working conditions and making brain circulation a reality*. Council conclusions (adopted on 28/05/2021). Hentet 25. januar 2023 fra <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf>.

risiko knyttet til ekstern finansiering av forskningsprosjekter og større forskningsaktiviteter slik som Senter for fremragende forskning (SFF).

Finansieringen av universitets- og høyskolesektoren består i hovedsak av to komponenter: Rammebevilgning og prosjektbasert finansiering. Rammebevilgningen bevilges over statsbudsjettet, og består dels av langsiktige og strategiske midler, som er fastsatt på bakgrunn av særskilte prioriteringer over tid for de ulike institusjonene, og dels av en resultatbasert uttelling for utdannings- og forskningsresultater. Den prosjektbaserte – eller eksterne – finansieringen skriver seg fra en rekke ulike kilder, hvorav Forskningsrådet er den største. I tillegg kommer EUs rammeprogrammer, utviklingsmidler fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), samt private fond, næringslivet og andre sponsorer.

Denne rapporten tar sikte på å belyse hvilken rolle ekstern finansiering spiller for utviklingen i bruk av forskjellige typer stillinger og for utforming av UH-institusjoners personalpolitikk og kompetanse- og rekrutteringsstrategier. Ifølge Kunnskapsdepartementets *Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling* skyldes høy forekomst av midlertidig ansettelse en blanding av kulturelle, finansielle og organisatoriske forhold (KD, 2021). I dette prosjektet undersøker vi blant annet betydningen av disse tre faktorene.

Vi har lagt vekt på å avdekke og påpeke årsaker og drivkrefter og på å beskrive kompleksiteten i midlertidighetsproblematikken. Vi beskriver og drøfter ulike kryssende interesser og dilemmaer som beslutningstakere på ulike nivåer står ovenfor.

## 1.2 Forskningsspørsmålene

Kunnskapsdepartementet ønsker å få belyst følgende spørsmål:

### *Tema A: Utbredelse og forløp*

- 1) Hvor lenge er vitenskapelig ansatte i gjennomsnitt ansatt midlertidig før de blir fast ansatt eller forlater universitets- og høyskolesektoren?
- 2) Hvor vanlig det er å være ansatt på to eller flere midlertidige kontrakter ved samme institusjon, eller ved samarbeidende institusjoner som for eksempel universitet og sykehus?
- 3) I hvilket omfang forekommer ansettelse i «faste midlertidige» stillinger?

### *Tema B: Årsaker til og motivasjon for midlertidige ansettelser*

- 4) Hva er årsakene/motivasjonen til institusjoner og prosjektledere når de bemanner sine prosjekter med midlertidige stillinger? I hvilken grad gjøres det ulike vurderinger når prosjekter finansieres over grunnbevilgningen og når de finansieres av eksterne kilder?

### *Tema C: Organisering, ansvar, ledelse, med mer*

- 5) Hva er konsekvensene av at flere forskere ansettes fast? Påvirker det institusjonenes endrings- og omstillingsevner, slik som å tilpasse studietilbudet eller å satse på eksternt finansiert forskning? Påvirker det frivillig og/eller ufrivillig gjennomtrekk (*turnover*) blant de fast ansatte?
- 6) Bli bemanning og rekruttering sett i sammenheng med utvikling i finansiering og prosjektakkvisisjon i enhetenes strategier?
- 7) Hvordan er akkvisisjonsansvaret fordelt på de ulike organisasjonsleddene i virksomhetene (forsker/medarbeider, prosjektleder, instituttledelse, dekanat/fakultetsledelse, rektorat)?
- 8) Hvordan håndteres bemanningsbehov ved institusjonene når ansatte i undervisnings- og forskerstillinger blir frikjøpt til eksternfinansierte prosjekter? Håndteres frikjøp ved ekstern finansiering på andre måter enn når ansatte i undervisnings- og forskerstillinger trekkes inn i prosjekter finansiert over grunnbevilgningen?

### *Tema D: Internasjonal sammenlikning*

- 9) Hvordan kan samsvarer beskrivelser og analyser under temaene B–D med forholdene i andre europeiske land, ut fra tilgjengelig forskningslitteratur.

Vi har belyst disse spørsmålene ved hjelp av dokumenter, intervjuer i et utvalg institusjoner i UH-sektoren, statistikk og forskningslitteratur. Vi redegjør nærmere for metodebruken i prosjektet nedenfor (punkt 1.4) men ett forhold bør nevnes allerede her.

Det viste seg at institusjonenes fagsystemer er lite egnet til å hente ut data som kunne belyse våre forskningsspørsmål. Gjennom relativt tidkrevende manuelle prosedyrer klarte våre informanter å lage oversikter over hvordan det vitenskapelige personalet fordeler seg på de ulike stillingstypene og ansettelsesforholdene som vi undersøker, men det lot seg ikke gjøre å få dette på et sammenliknbart format. For eksempel oppga noen sine tall i antall stillinger, mens andre hadde beregnet antall årsverk. Vi belyser derfor forskningsspørsmålene om utbredelse og forløp (Tema A, spm. 1–3) mer indirekte gjennom intervjumaterialet.

Gjennom et tjuetalls intervjuer fant vi at temaene A–C ovenfor er sterkt sammenflettet. Angivelse eller omtale av omfang og forløp av midlertidighet (tema A) gir liten mening uten en kontekst av årsaker, motivasjoner og begrunnelser (tema B), som i sin tur henger sammen med organisering og ledelse (tema C) samt rammebetingelsene i sektoren. Disse temaene, med sine tilhørende åtte forskningsspørsmål besvares og belyses derfor om hverandre i rapporten, og vi refererer fortløpende til dem der vi presenterer funn som vi anser som spesielt relevante.

Videre legger vi ulik vekt på spørsmålene, ved at vi besvarer noen av dem langt mer utførlig enn andre. Dette har dels sammenheng med hvilke tema og problemstillinger som vi finner viktig å formidle i rapporten, og dels med at det for noen spørsmål viste seg å være vanskelig å opparbeide noe omfattende datamateriale gjennom de metodene vi brukte.

Det inngår ikke i dette oppdraget å undersøke allerede iverksatte tiltak for å redusere midlertidighet – ei heller utlede mulig tiltak. Vi kommer likevel kort inn på dette i slutten av rapporten.

For å formidle innholdet fra intervjuene i et kritisk perspektiv gjengir vi både informantenes hovedbudskap våre hovedinntrykk fra intervjuene. Hovedbudskapet er det som vi oppfatter som informantenes virkelighetsbeskrivelse og subjektive meninger, gjengitt mest mulig på informantenes egne premisser. Våre hovedinntrykk er derimot vår tolkning av det som ble kommunisert til oss i intervjuene totalt sett, sett i lys av andre kilder og perspektiver.

I rapporten nevner vi flere ulike stillingstyper. Vi antar at betegnelsene ph.d.-stipendiat, postdoktor, innstegsstilling, forsker, lektor (og førstelektor), førsteamanuensis, professor er kjent for de fleste leserne. En oversikt over stillingsstrukturen i UH-sektoren finnes i Husebekk m.fl. (2021, s. 8). Vi gjennomgår de nevnte stillingskategoriene i kapittel 3.

### 1.3 Utforming av rapporten

Som nevnt, besvarer vi ikke forskningsspørsmålene ovenfor separat. I stedet har vi disponert rapporten slik at de belyses på følgende vis.

I kapittel 2 redegjør vi for utbredelse og omfang av midlertidige ansettelser i UH-sektoren, først og fremst som et bakteppe for de påfølgende kapitlene. Her belyses forskningsspørsmålene under Tema A *Utbredelse og forløp*.

Vi innleder kapittel 3 med en kort innføring i det arbeidsrettslige grunnlaget for midlertidighetstematikken, hvorpå vi tar for oss de ulike stillingstypene som anses å utgjøre hovedtyngden av midlertidigheten i UH-sektoren, og hvilke vurderinger som er gjort i

anvendelsen av dem ved de undersøkte institusjonene. Her belyser vi temaene B og C, men også i noen grad A.

I kapittel 4 redegjør vi for en argumentasjonsrekke og noen enkeltpunkter som vi oppfatter som et nokså samstemt hovedbudskap fra informantene som representerer institusjonene som vi undersøkte. Samtidig redegjør vi for våre hovedinntrykk fra intervjuene – som da representerer vår tolkning og kritiske analyse av informantenes hovedbudskap. Her belyses temaene B og C samt i noen grad A.

Tema D belyses fortløpende gjennom kapitlene 2, 4 og 5 ved at vi har kontekstualisert viktige funn opp mot funn fra internasjonal forskningslitteratur om UH-sektor i andre land. Kapittel 5 inneholder diskusjon av viktige funn samt konklusjoner og anbefalinger.

Vedlegget inneholder en kort presentasjon av de tre undersøkte institusjonene i form av noen nøkkeltall. Dette fungerer i hovedsak som referansestoff for den spesielt interesserte leser.

## 1.4 Metoder

### 1.4.1 Dokumentstudie

Vi har ikke gjennomført noen systematisk gjennomgang av det eksisterende kunnskapsgrunnlaget som kunne belyse de to hovedtemaene som denne rapporten omhandler – finansiering og stillingsstruktur. Vi har referert til de følgende rapportene der vi har funnet at sentrale konklusjoner eller synspunkter er relevante for våre funn. Det er klart størst tilfang av relevant grå-litteratur om stillingsstruktur og karrieropolitikk:

- Stillingsstrukturen i UH-sektoren har blitt gjennomgått av to utvalg; Underdalutvalget, som ble nedsatt av Kunnskapsdepartementet, leverte sin rapport *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler* i 2018; og:
- Det såkalte *Stillingsstrukturutvalget* bestod av representanter fra Universitets- og høyskolerådet, Forskerforbundet, Akademiet for yngre forskere og Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, og leverte rapporten *En helhetlig stillingsstruktur i akademia – Fleksible karriereløp for akademiske stillinger i fremtidens UH-sektor* i 2021 (Husebekk m.fl., 2021).
- En arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet, bestående av HR-sjefer og personaldirektører fra åtte UH-institusjoner, framla i 2019 rapporten *Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren* (Dyrkorn m.fl., 2019).
- Nifu-rapporten *Kartlegging av postdoktorstillingen – Mål, praksis og erfaringer* (Gunnes m.fl., 2020) har blitt brukt til å kontekstualisere noen av våre funn om bruk av denne stillingstypen.
- Forskerforbundets rapport *Forskermeldingen* (2022) belyser forskernes vilkår og muligheter for å utføre sitt forskningsoppdrag.

Vi har brukt én rapport som omhandler finansieringen av UH-sektoren: Hatlen-utvalgets rapport til Kunnskapsdepartementet fra 2022 (KD, 2022a).

Videre foreligger to relevante NOU-rapporter: NOU 2022:2 *Akademisk yringsfrihet* ved Kierulf-utvalget og NOU 2020:3 *Ny lov om universiteter og høyskoler* ved Aune-utvalget. Sistnevnte har blitt fulgt opp ved høringsnotatet *Forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven (grunnlag for ny universitets- og høyskolelov)* fra 2022.



## 1.4.2 Utvalg av informanter til intervjuer

Strengt tatt har vi ikke gjennomført case-studier i dette prosjektet. I et komparativt case-studium analyseres hvert case for seg hvorpå man sammenlikner casene på utvalgte variabler. I dette prosjektet har vi valgt ut seks institutter ved tre UH-institusjoner med tanke på rekruttering av informanter, i den hensikt å belyse tverrgående problemstillinger, og der de seks instituttene skal reflektere noe av bredden og/eller mangfoldet i sektoren.

Tabell 1-1. Norske UH-institusjoner med årlig budsjett >400 mill. kroner. Andel midlertidig ansatte og andel oppdragsfinansiering, 2021.

	Andel midlertidige ansatte, 2012		Endring i andel midlertidig ansatte, 2012–2021		Forsknings- og oppdragsfinansiering. Andel av total inntekt.	
	Med UN2*	Uten UN2*	Med UN2*	Uten UN2*	Gj.sn. 2021	Endring 2012–2021
Høgskolen i Østfold	21 %	12 %	5 %	2 %	4 %	4 %
Høgskulen i Volda	25 %	16 %	4 %	2 %	5 %	3 %
Norges handelshøyskole	59 %	20 %	6 %	4 %	16 %	-4 %
Norges idrettshøgskole	51 %	14 %	-4 %	-9 %	5 %	6 %
Norges miljø- og biovitenskapelige univ.	49 %	15 %	1 %	-3 %	24 %	-5 %
Norges teknisk-naturvitenskapelige univ.	52 %	15 %	-7 %	-6 %	22 %	0 %
OsloMet – storbyuniversitetet	29 %	13 %	4 %	1 %	5 %	9 %
Universitetet i Agder	36 %	10 %	13 %	2 %	8 %	3 %
Universitetet i Bergen	54 %	20 %	-4 %	-5 %	20 %	-2 %
Universitetet i Oslo	57 %	20 %	-3 %	-5 %	17 %	6 %
Universitetet i Stavanger	43 %	16 %	6 %	-2 %	9 %	5 %
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske univ.	42 %	15 %	-3 %	-8 %	15 %	1 %
Gjennomsnitt	43 %	16 %	2 %	-2 %	12 %	2 %

\* UN2: Utdannings- og rekrutteringsstillinger, i praksis ph.d.- og postdoktor-stillinger.

Kilde: DBH

### Utvalg av enheter/institutter

Størsteparten av intervjumaterialet som ligger til grunn for denne rapporten, skriver seg fra de utvalgte enhetene. Vi valgte ut tre UH-institusjoner, og dernest valgte vi ut to

enheter (institutter) ved hver av dem. Ved hver institusjon gjennomførte vi intervjuer med ledelsesrepresentanter på rektorat, fakultets- og institutt-nivå samt med tillitsvalgte.<sup>3</sup>

Tabell 1-1 viser nøkkeltall for institusjoner som har et årlig budsjett på over 400 mill. kroner. Vi anser at denne grensen er hensiktsmessig for å opprette et skille mellom «store» og «små» UH-institusjoner. Av disse valgte vi to av de fire «gamle» breddeuniversitetene samt en høyskole av moderat størrelse: Norges handelshøyskole (NHH), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Universitetet i Oslo (UiO). De peker seg ut på ulike måter:

NTNU har en høy andel ansatte i utdannings- og rekrutteringsstillinger, men har gjennomsnittlig andel midlertidighet når vi holder disse utenfor. Andelen midlertidig ansatte har blitt redusert gjennom de siste ti årene. Andelen ekstern finansiering av totalbudsjettet er svært høy.

Universitetet i Oslo har høy andel midlertidig ansatte, men det har vært noe reduksjon gjennom de siste ti årene. Videre har institusjonen høy og økende andel ekstern finansiering.

Norges handelshøyskole har mange midlertidig ansatte, og andelen har økt gjennom de siste ti årene. Samtidig ser vi en reduksjon i en fortsatt relativt høy andel ekstern finansiering. Norges handelshøyskole har mange forskningssentre som jobber tett på instituttene, og dette er en organisasjonsform som vi ønsket å se nærmere på.

Flere avisoppslag i Khrono og Forskerforum indikerte at inkludering av både NTNU og Universitetet i Oslo ville kunne belyse «faste midlertidige»-tematikken.

Vi vurderte å inkludere et av de «nye» universitetene i undersøkelsen, men fant at andelen ekstern finansiering fortsatt er så lav at de ikke er egnet til å belyse temaet.

Ved Norges handelshøyskole tok vi kontakt med høyskoleledelsen, og i samråd med dem ble det besluttet å gjennomføre intervjuer ved Institutt for foretaksøkonomi og Institutt for samfunnsøkonomi. Norges handelshøyskole har ikke noe fakultetsnivå. Høyskoleledelsen organiserte intervjuer med ledelsen, ledere og forskere ved de to instituttene samt hovedtillitsvalgt for Forskerforbundet.

Ved Universitetet i Oslo tok vi direkte kontakt med Det humanistiske fakultet og Det medisinske fakultet. Fakultetsledelsen ved sistnevnte meldte tilbake at verken fakultetsledelsen eller instituttene ved fakultetet hadde kapasitet til å bidra som informanter i prosjektet. Vi tok da kontakt med Institutt for biovitenskap ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, som sa seg villig til å delta i intervjuer.

Ved NTNU henvendte vi oss til universitetsledelsen. Den opprinnelige planen var å be om råd om egnede enheter innenfor livsvitenskap, men siden Det medisinske fakultet ved UiO avslø vår forespørsel, ba vi om å bli formidlet til et institutt ved Fakultet for medisin og helsevitenskap. Etter råd valgte vi Institutt for klinisk og molekylær medisin, som har utstrakt forskningssamarbeid med St. Olavs hospital (Universitetssykehuset i Trondheim). Videre ba vi om å bli satt i kontakt med et institutt ved Fakultet for ingeniørvitenskap, og HR-avdelingen ved NTNU meldte tilbake at Institutt for konstruksjonsteknikk ville stille opp. HR-avdelingen var behjelpelig med å kontakte institutter og fakulteter og arrangere intervjuer.

Samlet sett dekker utvalget av institutter fagfeltene humaniora, samfunnsvitenskap, naturvitenskap, ingeniørvitenskap og medisin, noe som vi mener i tilstrekkelig grad reflekterer mangfoldet i sektoren. Alle instituttene har en høy andel ekstern finansiering.

---

<sup>3</sup> Unntatt NHH, som ikke har et fakultetsnivå.

Institutt for samfunnsøkonomi ved Norges handelshøyskole ble valgt primært fordi de har erfaring med bruk av innstegsstillinger som rekrutteringsmekanisme. Institutt for foretaksøkonomi ble valgt primært fordi de der har erfaring med bruk av postdoktor-stillinger for samme formål (mer om dette i punkt 3.3.1 og 3.3.2).

Institutt for kulturstudier og orientalske språk ved Universitetet i Oslo ble valgt for å få belyst frikjøpstatistikken. Institutt for biovitenskap ved Universitetet i Oslo ble valgt på grunn av særlig høy andel ekstern finansiering ved fakultetet.

Institutt for klinisk og molekylær medisin ved NTNU ble valgt for å få informasjon om midlertidighet ved en enhet med utstrakt samarbeid med eksterne forskningsmiljøer, nærmere bestemt et universitetssykehus. Og en liknende motivasjon lå til grunn for valget av Institutt for konstruksjonsteknikk ved NTNU. I kapittel 2.5 gir vi korte presentasjoner av de seks instituttene og deres vertsinstitusjoner; se også oversikt i Tabell 1-2.

*Tabell 1-2. Oversikt over utvalgte institutter og institusjoner i intervjuundersøkelsen.*

Institusjoner	Fakultet	Institutt
Universitetet i Oslo	Humanistisk fakultet	Institutt for kulturstudier og orientalske språk
	Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	Institutt for biovitenskap
Norges handelshøyskole	-	Institutt for foretaksøkonomi
		Institutt for samfunnsøkonomi
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)	Fakultet for medisin og helsevitenskap	Institutt for klinisk og molekylær medisin
	Fakultet for ingeniørvitenskap	Institutt for konstruksjonsteknikk

## Utvalg av informanter

Vi ba om intervju med ledere på institusjonene, fakultetene og instituttene. Det har vært opp til den enkelte institusjon og enhet å avgjøre hvem som det ellers var hensiktsmessig å ha representert i intervjuene. Informantene fordeler seg på to hovedgrupper; ledelsesrepresentanter og ansattrepresentanter. Blant de førstnevnte finner vi rektor, prorektor, universitetsdirektør, dekan, prodekan, instituttleder, prosjektledere samt administrativt personale, stort sett fra personalseksjonen, på universitets- og fakultetsnivå. Ansattrepresentantene var dels hovedtillitsvalgte og dels ledere og sekretariatsansatte for fagforbund og hovedorganisasjon.

Siden utfordringene og ulempene ved midlertidige ansettelsesforhold i UH-sektoren allerede er godt dokumentert, og siden dette ikke er tema for dette prosjektet, har vi ikke intervjuet enkeltforskere med tanke på å innhente deres personlige erfaringer med midlertidighet.

## Om utvalget av informanter – mulig utvalgsskjevhet

Uttrykket «historien skrives av seierherrene» – som til tross for sitt ukjente opphav ofte tilskrives Winston Churchill – kan i noen grad beskrive den utvalgsskjevheten som bruk

av ledergruppen som informanter kan gi opphav til. Det akademiske karriereløpet er del av en utvelgelsesprosess som kan være både langvarig og krevende for den enkelte, og det avgjørende nåløyet er ansettelse i fast vitenskapelig stilling. Siden vi valgte våre institutter og institusjoner ut fra et kriterium om høy andel ekstern finansiering, følger det at lederne ved disse enhetene og på høyere nivåer har hatt karrieremessig suksess innenfor nettopp det systemet som vi legger under lupen i prosjektet. Flere av dem understreket at de anså egen enhet eller institusjon for å være i verdensklasse på sitt felt innenfor en svært kompetitiv internasjonal konkurransearena. For eksempel:

«Og Universitetet i Oslo er jo blant de 100 beste universitetene i verden. Det ligger på topp-100-lista og har gjort det lenge. Bergen ligger på 200 et sted og NTNU på firehundetallet. Vi vil være i den ligaen, og så er vi en del av denne konkurransen. Hvis du skal være på toppidrett, så må du også finne de beste. Slik som Olympiatoppen. Dette er en konkurranse-arbeidsplass. Jeg vet ikke om folk skjønner hvordan mennesker på dette bruket konkurrerer hele tiden. Søker midler de må konkurrere om. De konkurrerer om stillinger og posisjoner.»

Man kan derfor ikke forvente at informantene skal oppfatte det slik at karriereløpene og utvelgelsesmekanismene innenfor systemet skal være beheftet med grunnleggende svakheter eller feil. Det mulige personlige motivet kommer i tillegg til at det inngår i ledernes arbeidsoppgaver å ivareta virksomhetens omdømme og forsvare de beslutninger og disposisjoner som er gjort.

### Bruk av ansattrepresentant-informantene

Bruk av ansattrepresentanter som informanter oppveier ikke denne skjevheten. Det er derfor viktig at leseren har *in mente* at leder-perspektivet (og seierherre-perspektivet!) i noen grad dominerer i denne rapporten. Likevel har vi bestrebet oss på å unngå at rapporten skal fungere som et slags «mikrofonstativ» for denne informantgruppen. Vi har tatt sikte på å skrive en rapport som kan gi vår oppdragsgiver innsikt i de betraktninger og overveielser som ledere på ulike nivåer i UH-institusjoner med høy andel ekstern finansiering, gjør seg om de viktigste problemstillingene knyttet til bruk av midlertidige stillinger i sektoren – i et kritisk perspektiv.

### 1.4.3 Litteraturstudien

Det finnes mye forskning på bruk av midlertidighet og ulike typer stillinger i academia, både internasjonale sammenlikninger og landspesifikke studier. I denne delen av prosjektet har vi undersøkt sentral forskning på bruk av midlertidige stillinger i academia, med mål om å kontekstualisere sentrale temaer og funn. Det viste seg vanskelig å finne landspesifikke studier som kunne danne grunnlag for direkte sammenlikninger med norske forhold. I stedet har vi funnet litteratur som inneholder landsammenlikninger med ulike land, som bidrar til å sette våre funn inn i en internasjonal kontekst.

Søk etter litteratur ble gjennomført på Google Scholar, der vi samlet inn de mest sentrale kildene basert på a) innflytelse og siteringer, b) aktualitet (år) og c) eksplisitt tematisering av ekstern finansiering/prosjektbasert forskning. Vi gjorde en rekke søk på forskjellige kombinasjoner av varianter av «temporary employment», «external funding», «academia», «research». Vi identifiserte og innhentet cirka 20 artikler som ble lest og kodet ut fra relevant tematikk i prosjektet, og denne gjennomgangen bidro til å identifisere ytterligere 13 relevante forskningsartikler som var spesielt relevante. Kodingen ble gjort på bakgrunn av oppdragets problemstillinger og diskusjoner om sentrale funn i prosjektgruppen, og etter fullført koding ble resultatene skrevet ut og inn i rapporten.

## 1.4.4 Statistikk

### Database for statistikk om høyere utdanning

Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) inneholder informasjon om utdanningen i Norge, og inkluderer universiteter og høyskoler. Fra databasen har vi innhentet tall over ekstern finansiering, ansatte og studenter.

Antall ansatte rapporteres som årsverk i databasen. Andel midlertidig ansatte rapporteres både totalt og i henhold til den nasjonale styringsparameteren «andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger», stillingskode (SKO) UN1 i databasen.<sup>4</sup> Vi har benyttet denne stillingskoden når vi har hentet tall.

Ekstern finansiering er omtalt som forsknings- og oppdragsfinansiering i statistikken. I tillegg til DBH har vi brukt noe tallmateriale som Kunnskapsdepartementet har fått utarbeidet ved SSB.

---

<sup>4</sup> Midlertidighet rapporteres i DBH også som UN1, AD2 og ST1-3, jf. rapport fra arbeidsgruppe om endringer i midlertidighetsstatistikken. Rapport hentet 27. januar 2023 fra [https://dbh.hkdir.no/static/files/dokumenter/arbeidsgrupper/personaldata/rapport\\_arbeidsgruppe\\_2020.pdf](https://dbh.hkdir.no/static/files/dokumenter/arbeidsgrupper/personaldata/rapport_arbeidsgruppe_2020.pdf).

## 2 Omfang av midlertidige ansettelses – og finansiering

I dette kapitlet redegjør vi for utbredelse og omfang av midlertidige ansettelses i UH-sektoren, først og fremst som et bakteppe for de påfølgende kapitlene. Først drøfter vi begrepet *midlertidighet*, og setter det så i en internasjonal kontekst slik den framkommer i forskningslitteraturen. Dernest beskriver vi de to viktigste akademiske arbeidsmarkedene som norsk UH-sektor er del av.

Det neste punktet i kapitlet beskriver omfanget av midlertidighet i norsk UH-sektor, og vi viderebringer dessuten noen tall for midlertidighet internasjonalt, også dette fra forskningslitteraturen. I det tredje punktet i kapitlet gir vi en kort beskrivelse av finansierings-systemet i norsk UH-sektor, hvorpå vi analyserer noen overordnede nøkkeltall om finansiering og midlertidighet.

### 2.1 Hva er «midlertidighet»?

Det er en rekke ulike midlertidige ansettelsesformer og stillingstyper i UH-sektoren: forskere, doktorgrads- og postdoktor-stipendiater, lektorer, åremålsansatte ledere, åremålsbistillinger («professor II»), vitenskapelige assistenter og personer i innstegsstillinger, med mer. I tillegg kommer teknisk-administrativt personale – som ikke omhandles i denne rapporten – slik som ingeniører, prosjektkoordinatorene, og så videre.

I gjennomgangen av forskningen på midlertidighet i academia ser vi at det brukes svært mange forskjellige begreper om dette fenomenet, og det finnes mange forskjellige former for midlertidighet. Dette illustreres godt av følgende sitat:

«The name of this transitional period is also changeable. Researchers will take on many identities depending on the agenda of the authors discussing them. They can be defined by their place within the academic career chronology (postdoctoral, early career, junior or midcareer researchers – with the first three often used interchangeably), by their employment situation (“staff on fixed-term contracts” [e.g. 9]; “contract researchers” [e.g. 10]; “permadocs” for “permanent postdocs” meaning “forever postdocs” rather than “postdocs on permanent contracts” [11]), by more interpretative denominations as in “casualised” or “precarious” staff (e.g. [12]) or by more general terms which themselves reflect the lack of definition e.g. “academic related staff” (e.g. [13]), “contingent faculty” or “non-tenure-track-faculty” [e.g. 14]. That no single term exists to describe this population is in itself significant; it is hard to understand or to describe anything for which no word exists.» (Menard og Shinton, 2022)

*Contingent faculty* brukes ofte for å omtale ansatte som arbeider deltid eller utenfor *tenure-løp*<sup>5</sup> (Murray, 2019). Disse har ofte en større undervisningsbyrde og mindre forskningsfokus enn øvrige vitenskapelig ansatte (Murray, 2019) – ofte fordi fast ansatte som får eksterne midler til forskningsprosjekter «frikjøpes» fra undervisning og dermed skaper behov for midlertidig arbeidskraft for den arbeidsoppgaven. Det er imidlertid forskjeller mellom landene – mange eksternt finansierte ansatte ved norske institusjoner er i mer eller mindre rene forskerstillinger, uten undervisningsoppgaver.

Et tema som vi ikke dekker inngående i dette prosjektet, er konsekvensene for de som er midlertidig ansatte, men det er en rekke studier som peker på at midlertidig ansatte rapporterer lavere jobbtilfredshet enn de med faste ansettelses (Castellacci og Viñas-

---

<sup>5</sup> Engelsk «tenure» tilsvarer langt på vei den norske innstegsstillingen. Men merk at Murray (2019) regner *tenure-track* som en fast ansettelse, mens innstegsstillingen som regel regnes som midlertidig.

Bardolet, 2021; Waaijer m.fl., 2017; Wilkin, 2013). De midlertidig ansatte i sektoren mangler ofte jobbsikkerhet, har svake karriereutsikter og må delta i sterk konkurranse om nye stillinger – det være seg faste eller nye midlertidige stillinger (Armano og Murgia, 2013). De omtales i litteraturen som *precarious workers* (Herschberg, m.fl., 2018) eller «forskerprekariatet» på norsk (Forskerforbundet, 2022).

De ulike formene for midlertidighet regnes i varierende grad som ønsket – sågar inten- dert – eller uønsket. For noen kategorier er det omstridt om midlertidighet er ønsket eller akseptabelt. Det er for eksempel full konsensus om at ph.d.-stipendiater skal være mid- lertidig ansatt. Det er også enighet om at postdoktor-stipendiater skal være midlertidig ansatt, men det er ulike oppfatninger av hvordan denne stillingstypen skal benyttes. Videre er både midlertidige forskerstillinger og vilkårsstillinger omdiskutert.

I den andre enden av «ønsket–uønsket-skalaen» finner vi full enighet om at de som er ansatt i faste, kombinerte vitenskapelige stillinger, skal ha et oppsigelsesvern blant annet for å sikre akademisk frihet.

### Fast ansatt med ekstern finansiering – vilkårsstillinger

En «ny» stillingskategori er «fast ansatt med ekstern finansiering», som omtales av noen aktører med den med overlegg selvmotsigende betegnelsen «fast midlertidig». Dette er forskere som er fast ansatt, men hvor ansettelsesforholdet til enhver tid betinges av at det finnes eksterne midler som kan finansiere stillingen.

Betegnelsen «fast midlertidig» anses av noen som misvisende og polemisk.<sup>6</sup> Betegnel- sen «fast ansatt med ekstern finansiering» anser vi som språklig upraktisk, med sine fem ord og tretten stavelser. Vi ser derfor behov for en betegnelse som er språklig funksjonell, beskrivende for innholdet og uten polemiske konnotasjoner.

Siden det er en betingelse, eller et vilkår, knyttet til ansettelsesforholdets varighet, nemlig at den eksterne finansieringen vedvarer, mener vi at betegnelsen *vilkårsstilling* er hen- siktsmessig. Man kan bruke kombinasjoner som *forsker på vilkår*, *prosjektkoordinator på vilkår*, *fast ansatt på vilkår* og *forsker/prosjektansatt i vilkårsstilling*. Betegnelsen reflek- terer etter vår mening de viktige skillene mot midlertidige ansettelsesforhold på den ene siden, som har bestemt varighet, og mot faste, tidsubestemte, budsjettfinansierte stil- linger på den andre.

### Midlertidig arbeidskraft i akademia internasjonalt

Et sentralt utviklingstrekk i UH-sektoren de siste tiårene er økende bruk av midlertidig arbeidskraft, og redusert jobbsikkerhet (Bennion og Locke, 2010; Castellacci og Viñas- Bardolet, 2021; Milojević m.fl., 2018). I Storbritannia estimeres det at hele én tredjedel av forskerne ved universiteter i Storbritannia har vært på midlertidige kontrakter i mer enn *ti år* etter avlagt doktorgrad (Menard og Shinton, 2022), og det samme sies også å gjelde USA og Nederland (Waaijer, 2017). Dette er dokumentert, diskutert og proble- matisert i en rekke land og fremstår som et internasjonalt fenomen.

Det er likevel betydelige forskjeller mellom for eksempel land og akademiske disipliner (Afonso, 2016; Bryson, 2004). I USA økte for eksempel antall midlertidig ansatte i sek- toren som ikke var i et «tenure-track»-løp, med en faktor på 3,6 fra 1975 og 2013, mens antall fast ansatte økte med kun 36 prosent. Dette innebærer at andelen midlertidige utenom «tenure-track» økte fra 10,3 prosent i 1975 til 15,4 prosent i 2011 (AAUP, 2013).<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Prorektor ved NTNU Tor Grande i «Prorektor ved NTNU mener begrepet «faste midlertidige» er misvisende: – En meningsløs beskrivelse», Forskerforum, 16. mars 2022. Hentet 22. november 2022 fra <https://www.forskerforum.no/prorektor-ved-ntnu-mener-begrepet-faste-midlertidige-er-misvisende-en-meningslos-beskrivelse/>.

<sup>7</sup> Vi har ikke informasjon om hvilke stillinger som inngår i «Non-Tenure-Track Faculty».

Studier fra USA viser videre at demografien i akademia endres drastisk. «Halveringstiden» for hver kohort forskere var 35 år på 1960-tallet, mens i 2010 var den kun på fem år; altså, tiden personer befinner seg i sektoren har blitt drastisk kortere. Et annet viktig trekk er at andelen midlertidige vokser (Milojević m.fl., 2018).

Afonso (2016) og Bryson (2004) beskriver en lignende utvikling i Europa, med en økt grad av «casualization», men med lokale variasjoner i hvordan dette kommer konkret til uttrykk. Flere påpeker at man innen akademia har sett fremveksten av et *delt arbeidsmarked* (Afonso, 2016; Piore, 1971), og for eksempel Kimber (2003) omtaler de fast ansatte som «kjernen» og midlertidig ansatte som en svak og utsatt «periferi».

Endringen i bruk av de ulike tilsettingsformene knyttes gjerne til strukturelle utviklings-trekk, som for eksempel budsjettbegrensninger, økt etterspørsel etter høyere utdanning i form av økt studenttilstrømming og en økning i antall ph.d.-studenter (Afonso, 2016; Bennion og Locke, 2010). Alle disse faktorene kan påvirke bruken av midlertidige stillinger, og dette kan igjen knyttes til økte krav og behov for – og målsetninger om – både nasjonal og internasjonal *mobilitet* (Bennion og Locke, 2010).

## 2.2 Arbeidsmarkedene for forskere

I dette punktet skal vi se kort på to arbeidsmarkedene for forskere som informantene våre beskriver at UH-sektoren opererer på. Det ene er et internasjonalt akademisk arbeidsmarked, mens det andre er det i hovedsak innenlandske arbeidsmarkedet for personer utenfor UH-sektoren med forskerkompetanse.

### Det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet

Samtlige av instituttene vi undersøkte er del av det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet. Informantene beskriver en internasjonalt sammensatt populasjon av «akademiske nomader» – ambisiøse, høyt kvalifiserte og svært mobile unge akademikere som «shopper» postdoktor-stillinger på et globalisert akademisk arbeidsmarked. For mange av disse er planen å gjennomføre flere påfølgende postdoktorperioder ved ulike institusjoner i ulike land, for derved å til slutt kvalifisere seg for en fast vitenskapelig stilling i hjemlandet – eller i et annet land. De ovenfor nevnte Marie Curie-stipendene kan gjerne inngå i en slik portefølje.

Dette bidrar sterkt til den harde konkurransen om de faste vitenskapelige stillingene, men preger også rekruttering til både ph.d- og postdoktor-stillinger. I 2021 var 44 prosent av alle ph.d.-stipendiater ved norske UH-institusjoner er utenlandske statsborgere (HK-dir, 2022). I 2018 var hele 72 prosent av postdoktorene i norsk UH-sektor utlendinger, og for førsteamanuensis- og professorstillinger var andelen 31 og 30 prosent henholdsvis (Wendt m.fl., 2022).

### Det norske arbeidsmarkedet for personer med forskerkompetanse

Det innenlandske arbeidsmarkedet for personer med forskerkompetanse består i hovedsak av instituttsektoren, industri og annet næringsliv samt offentlig forvaltning. For noen av instituttene som vi undersøkte, representerer det ikke-akademiske arbeidsmarkedet konkurranse om talentene.

«Proba: Hvordan er arbeidsmarkedet utenfor?»

Informant 1: Vi er plaga med det. Det er vanskelig å rekruttere folk til ph.d. Folk får jobb før de er ferdig på master. Arbeidsgivere, de store konsulentselskapene, kommer på stand og deler ut sommerjobber. Og så blir de ansatt etterpå. Lønningene presses opp også. Nyutdanna tjener like godt som en ph.d. [...]»

I lys av dette framstår det som en høyst frivillig sak å godta midlertidig ansettelse, sett fra et arbeidsgiverståsted:



«Informant 2: Mange aksepterer en lavere årslønn her enn de ville fått i en fast jobb i [næringslivet]. De ønsker en fast stilling, men det kan vi ikke lage til dem. Men de har ikke noe problem med å være midlertidige.»

På fagfelt der man ikke i samme grad konkurrerer om talenter på det ikke-akademiske arbeidsmarkedet oppfattes det ikke-akademiske arbeidsmarkedet som en god plan B for de forskerne som faller fra i konkurransen om de faste vitenskapelige stillingene – og om nye midlertidige stillinger – igjen sett i arbeidsgiverperspektivet:

«De som publiserer best, får inn mest eksterne midler til seg selv, og vil søke og etter hvert få fast stilling enten her eller på et annet universitet. Mens de som aldri kommer opp på det nivået, blir igjen og eventuelt til slutt må avslutte kontrakten her selv om de ikke har fått en ny jobb. Men det er veldig sjeldent at de som blir sagt opp eller ikke får forlengelse her, går til arbeidsledighet. De får nesten alltid nye stillinger.»

Vi oppfatter at måten det nasjonale arbeidsmarkedet oppfattes på er disiplinavhengig – typisk opplever ingeniørfag og økonomi konkurranse om arbeidskraften, mens innenfor humaniora og livsvitenskap kommer plan-B-oppfattelsen til uttrykk.

Mobilitet mellom academia og næringslivet er også ofte tematisert i forskningen på midlertidighet i UH-sektoren (Bloch m.fl., 2015), men dette har vi ikke gått nærmere inn på i denne rapporten.

Figur 2-1. Typologi over akademiske arbeidsmarkeder. Faksimile fra Afonso (2016).

		(Potential) job security for entrants	
		High	Low
Openness to international applicants	Open	A. United Kingdom, Netherlands, Denmark	B. Switzerland
	Closed	C. France, Spain, Italy	D. Germany

### Ulike typer nasjonale akademiske arbeidsmarkeder

Afonso (2016) utvikler en typologi for å beskrive forskjellige *regimer* for akademisk systemsetting, der land eller regioner klassifiseres langs to dimensjoner: grad av åpenhet i det nasjonale systemet og grad av jobbsikkerhet i academia. Typologien vises i Figur 2-1.

Figur 2-2: Ansettelsesforhold i utvalgte land. Faksimile fra Bennion og Locke (2010).

	AR	BR	DE	AU	UK	PT	HK
Full-time	51	55	82	86	89	94	95
Part-time employed	43	12	14	13	9	3	3
% of part-time academics working more than 50% of full-time	50	68	95	82	80	38	64
% of part-time academics working less than 50% of full-time	50	32	5	18	19	62	36
Part-time with payment according to work tasks	1	32	0	0	1	0	3
Other	5	1	4	0	1	3	0

Land med et åpent regime har relativt få barrierer for internasjonale forskere. Barrierer for internasjonale forskere kan bestå av byråkratiske akkrediteringsystemer eller serti-

fiseringer (Frankrike, Spania er eksempler på dette), eller særskilte kvalifikasjonskrav for å få faste stillinger (Tyskland og Østerrike nevnes her med krav som i omfang kan sammenliknes med en ekstra doktoravhandling) (Afonso, 2016). Figuren omtaler kun et utvalg land, og Afonso (2016) inkluderer i den nærmere omtalen av kategoriene alle de skandinaviske landene i kategorien *åpne og høy jobbsikkerhet* (men påpeker at Finland er noe mer lukket enn de øvrige).

## 2.3 Omfang av midlertidighet

### Omfang av midlertidighet internasjonalt

Sveits omtales ofte som et land med spesielt lav jobbsikkerhet (anslagsvis 80 prosent av akademikere under 45 er ansatt på midlertidige kontrakter), og en sterk desentralisering gjør det utfordrende å reformere systemet (Afonso, 2016; Ryffel m.fl., 2022). Men også Tyskland inngår i kategorien land med lav jobbsikkerhet, til tross for at *professorer* har svært høy jobbsikkerhet. Flere kilder opplyser at det er *normalt* å gå opp til 10 år på forskjellige typer midlertidige kontrakter her (blant annet Afonso, 2016; Bennion og Locke, 2010).

I en internasjonal sammenligning av forskjellige aspekter knyttet til akademikers arbeidsforhold (Bennion og Locke, 2010) bekreftes til dels beskrivelsen ovenfor av disse landene, men det er også viktig å påpeke at selv om Tyskland har relativt høy andel midlertidig ansatte sammenliknet med andre europeiske land, så har de en lav andel midlertidige i en global kontekst, som illustrert i Figur 2-2.

Bennion og Locke (2010) viser også med tall fra 2010 hvordan Norge ligger an sammenliknet med utvalgte andre land når det gjelder for eksempel ansatte med fast ansettelse og de med tidsbegrenset ansettelsesforhold (se Figur 2-3).

Figur 2-3: Kontraktslengde, utvalgte land. Faksimile fra Bennion og Locke (2010).

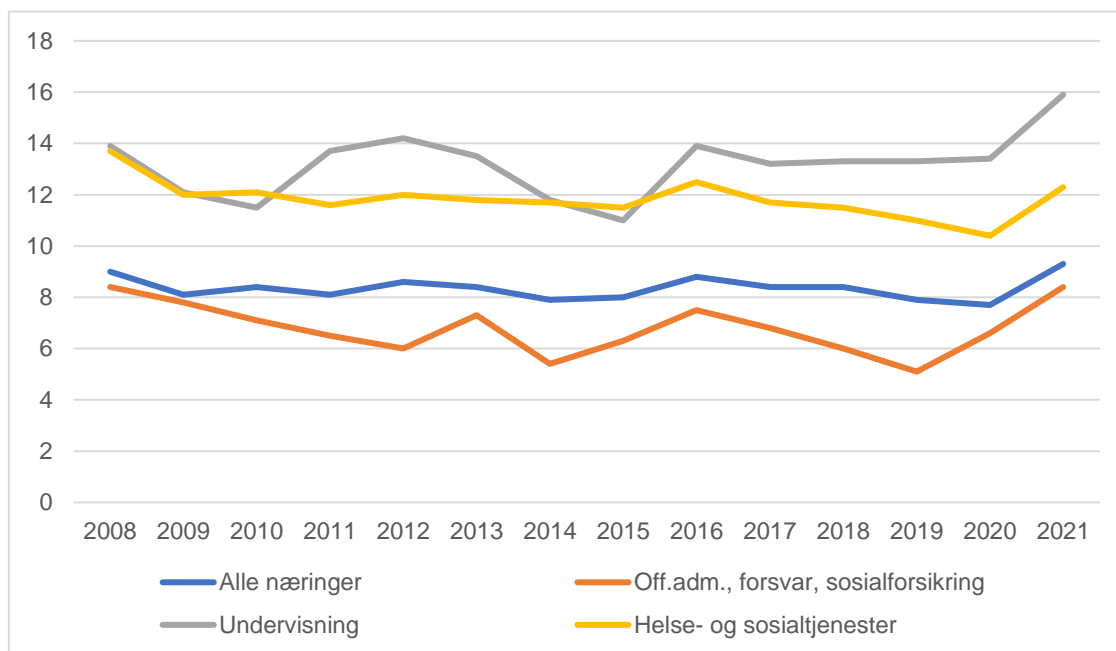
Permanently employed	KR	AR	CH	HK	DE	FI	PT	AU	BR	US	CA	JP	NO	MX	UK	MY	IT
	5	6	28	34	36	38	48	50	56	58	71	75	75	79	84	85	
Continuously employed	NO	CA	MY	PT	HK	UK	FI	MX	AR	AU	US	JP	DE	BR	CH	KR	IT
	1	2	3	3	7	8	10	10	12	12	12	15	25	38	49	52	
Fixed Term	BR	JP	MY	UK	MX	CH	NO	CA	US	FI	AU	DE	KR	PT	HK	AR	IT
	5	9	9	9	11	22	22	27	29	36	38	38	43	45	55	72	
Other	KR	UK	AR	AU	BR	CA	CH	DE	JP	MX	NO	US	HK	MY	PT	FI	IT
	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	15	

Vi ser for eksempel at Norge ligger relativt høyt på andel med fast ansettelse (øvre rad), og *lavest* av de inkluderte landene i kategorien «continuously employed» (fornybare kontrakter). Når det gjelder tidsavgrensede kontrakter ser vi også en ekstrem forskjell mellom landene med høyest andel (Argentina har for eksempel 72 prosent), og for eksempel Norge med 22 prosent. Dette er imidlertid en relativt gammel kartlegging, men den viser allikevel interessante systematiske forskjeller i ansettelsesform i sektoren i forskjellige land.

## Omfang av midlertidighet i UH-sektoren i Norge

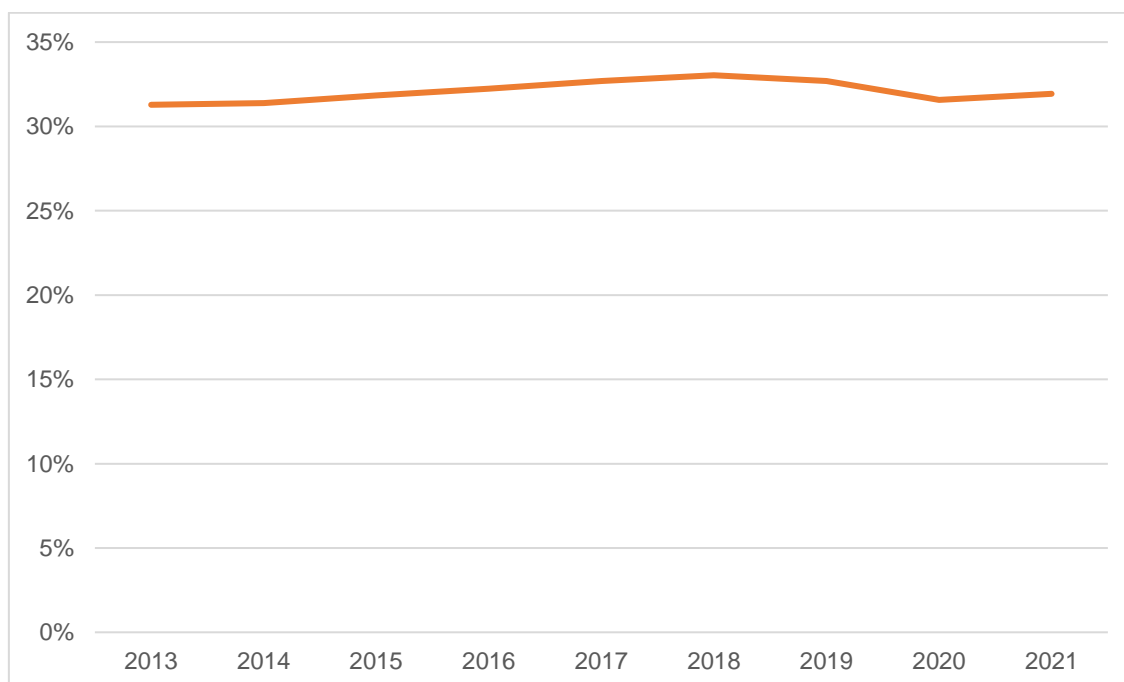
I det norske arbeidsmarkedet som helhet, var andelen midlertidige ganske stabil i perioden 2009-20 (jf. Figur 2-4). Fra 2020 til 2021 økte andelen. Økningen fra 2020 representerte et såpass klart brudd med trenden at det er nærliggende å anta at utviklingen var preget av særlige forhold. Koronaepidemien er en mulig forklaring.

Figur 2-4: Andel midlertidig ansatte. Utvalgte næringer. 2008-21. Prosent.



Kilde: SSB, AKU

Figur 2-5: UH-sektoren. Andel midlertidig ansatte (årsverk) i prosent.



Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning

Både helse- og undervisningssektorene har klart høyere andel midlertidige enn økonomien som helhet.

Utdanningssektoren er dominert av grunnskole og videregående skole. Ser man på UH-sektoren spesielt, ligger andelen midlertidig ansatte svært høyt (jf. Figur 2-5). Tallene i figurene er ikke helt sammenlignbare, fordi Figur 2-4 viser andel av antall ansatte, mens Figur 2-5 viser andel av årsverkene. Vi har ikke tilgang til data for fordelingen av årsverkene i andre næringer på midlertidige og faste ansatte.

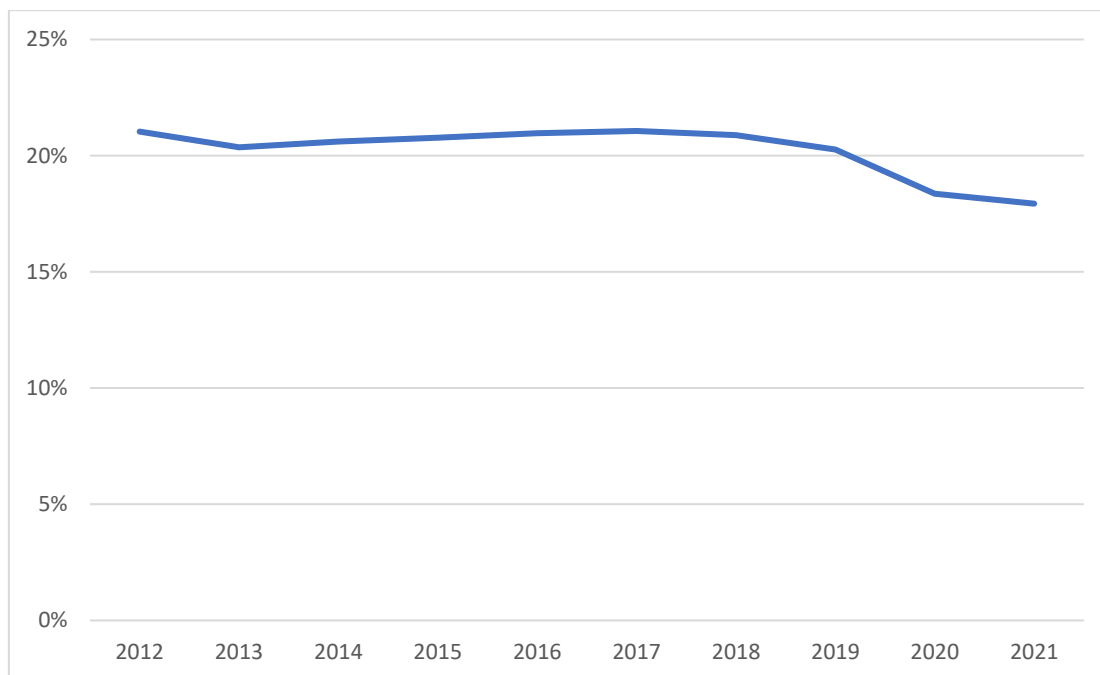
Bryter man antall årsverk i UH-sektoren ned på stillingskategorier, ser man at det er stor variasjon. I undervisnings- og forskerstillinger og «Andre» er andelen midlertidige (regnet i årsverk) lavest – henholdsvis 16 og 14 prosent. Dette er høyere enn i arbeidslivet totalt, men vi har ikke årsverk fordelt på ulike typer ansettelse for andre næringer. Selv om Figur 2-4 angir andel stillinger og Figur 2-5 angir årsverk, så er det ikke tvil om at midlertidighet er mer utbredt i UH-sektoren enn i resten av arbeidslivet.

*Tabell 2-1: Faste og midlertidige stillinger for utvalgte stillingskategorier i UH-sektoren 2021.*

Stillingskategori	Antall årsverk	Herav midlertidig ansatte	Andel midlertidige
Undervisnings- og forskerstillinger	16 993	2 681	16 %
Utdannings- og rekrutteringsstillinger	8 440	8 440	100 %
Andre	16 636	2 317	14 %
Sum	42 069	13 438	32 %

Kilde: DBH

*Figur 2-6: Andel midlertidig ansatte (årsverk) i UH-sektoren. Forskere utenom rekrutteringsstillinger.*

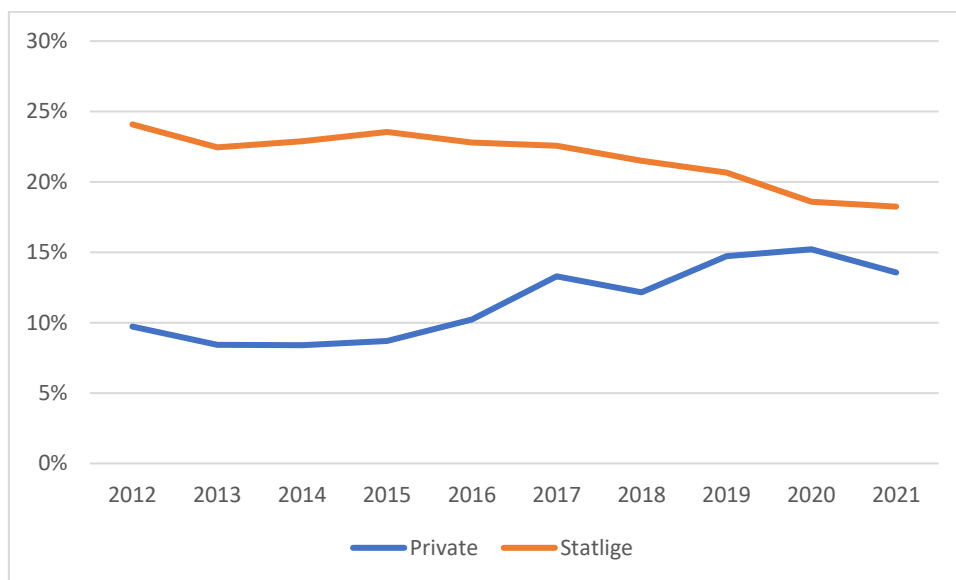


Kilde DBH

Det er imidlertid særlig kategorien *Utdannings- og rekrutteringsstillinger* som bidrar mest til at UH-sektoren skiller seg ut. Alle stillingene i denne kategorien er midlertidige.

Figur 2-6 viser utvikling for ansatte i forsker- eller undervisningsstillinger i UH-sektoren. Vi har inkludert UN1 («Undervisnings- og forskerstillinger») og UN4 («Andre undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger»), mens både undervisnings- og rekrutteringsstillinger (UN2) og Faglig-administrative lederstillinger (UN3) er holdt utenfor.

*Figur 2-7: Andel midlertidig ansatte (årsverk) i forsker- og undervisningsstillinger i private og statlige UH-institusjoner. 2012-21. Prosent.*



Kilde: DBH

Figuren viser at den økningen i bruk av midlertidighet som man så i resten av arbeidslivet fra 2020, ikke gjenfinnes i UH-sektoren. Siden 2017 har det vært en fallende trend i midlertidighet i UH-sektoren. Andelen midlertidige i UN1 og UN4 ligger likevel fortsatt om lag dobbelt så høyt som i arbeidslivet som helhet.

Figur 2-7 viser det samme som Figur 2-6, men vi skiller mellom statlige og private institusjoner. Figuren viser at midlertidige stillinger er mer vanlig i statlige enn i private institusjoner, men også at forskjellen mellom sektorene er blitt sterkt redusert siden 2015. I statlige UH-institusjoner falt andelen midlertidige hvert år fra 2015 til 2021, mens det har vært en stigende tendens i private institusjoner, bortsett fra det siste året.

Figur 2-7 viser gjennomsnittstall for hver av de to sektorene. Det er imidlertid også store forskjeller innenfor sektorene. Blant enkelte av de private institusjonene, er det dessuten store endringer fra ett år til det neste.

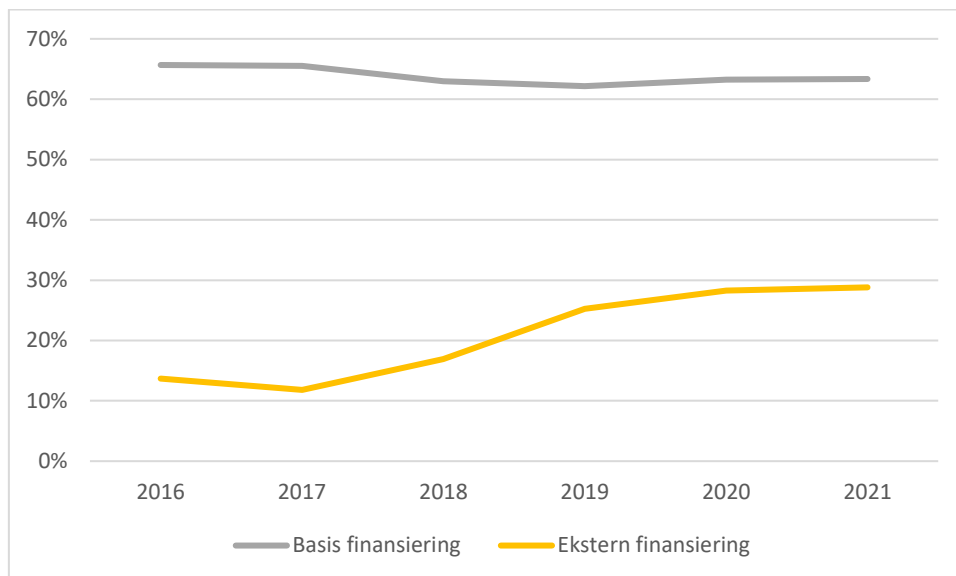
Blant de private var det i 2021 Ansgar høyskole som hadde lavest andel midlertidige (3%), men institusjonen hadde så sent som i 2019 14 prosent midlertidige. I 2021 oppga Høgskulen for grøn utvikling at de hadde 29 prosent midlertidige, mot null året før.

Blant de statlige oppga tre av institusjonene at de hadde over 30 prosent midlertidige i 2021 (Samisk høgskole 36 prosent, Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo 49 prosent og Kunsthøgskolen i Oslo 67 prosent). Blant universitetene varierte andelen mellom 14 og 20 prosent i 2021. Alle de tre største universitetene (Universitetet i Oslo, NTNU og Universitetet i Bergen) hadde 4–6 prosentpoeng nedgang i andelen midlertidige i perioden 2012–21.

Vi har fått tilgang til et datauttrekk som KD har bestilt fra SSB. Det viser årsverk i UH-sektoren, fordelt på ansettelsesform, stillingskategori, finansieringskilde, mv.

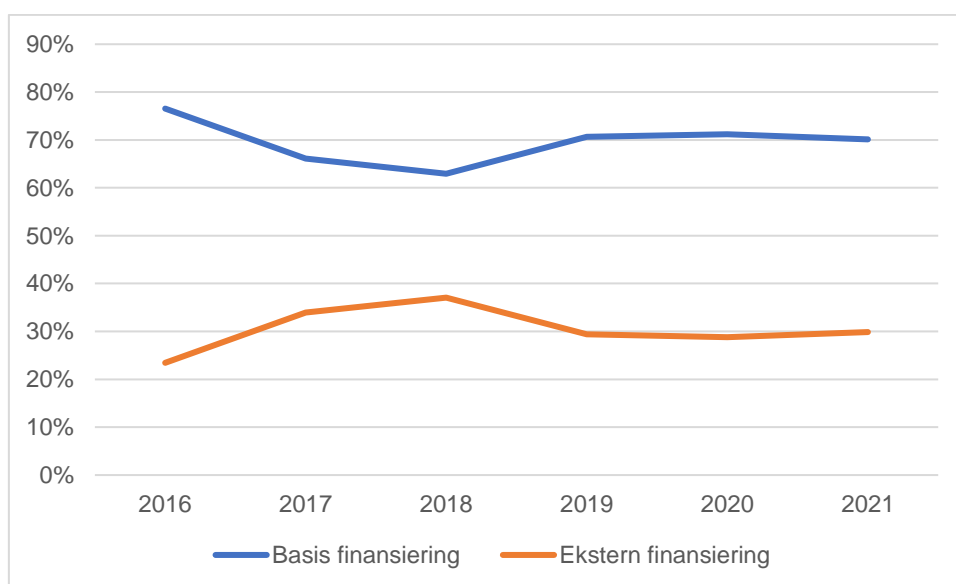
Figur 2-8 viser hvordan andelen fast ansatte har utviklet seg for forskere i UH-sektoren, avhengig av finansieringskilde. Andelen av de faste ansatte som er finansiert med basisfinansiering falt fra 66 prosent i 2016 til 63 prosent i 2021. I stillinger med basisfinansiering, sank andelen fast ansatte svakt i årene 2016-19, men dette er blitt delvis reversert i årene etter. I stillinger finansiert med eksterne midler, har andelen med fast stilling økt sterkt – fra 14 prosent i 2016 til 29 prosent i 2021.

*Figur 2-8: Ansettelsesform og finansieringskilde. Andel fast ansatte forskere i UH-sektoren etter type finansiering. Prosent.*



Kilde: SSB, Forskerpersonale

*Figur 2-9: Ansettelsesform og finansieringskilde. Andel midlertidig ansatte forskere i UH-sektoren etter type finansiering. Prosent.*



Kilde: SSB, Forskerpersonale

Om lag 70 prosent av de midlertidige stillingene er finansiert med basisbevilgninger (jf. Figur 2-9). Det har vært en del variasjon i denne andelen over tid, men andelen var ganske stabil i 2019-21.

Til slutt viser vi i Tabell 2-2 fordelingen av ansatte på fast og midlertidig tilsetning og på basisfinansiering og ekstern finansiering. Økningen i andelen faste med ekstern finansiering antar vi skriver seg fra økt bruk av vilkårsstillinger. Det er verdt å merke seg at hele 29,9 prosent av alle ansatte er midlertidig ansatt på basisfinansiering, og at bare tredjeparten så mange (13,0 prosent) er midlertidig ansatt på ekstern finansiering. Dette kan tilsynelatende stå i motstrid til påstanden om at ekstern finansiering er en viktig årsak til midlertidighet.

Vi gjør oppmerksom på at det i tabellen ikke er sondret mellom utdannings- og rekrutteringsstillinger (ph.d.- og postdoktorstillinger), som i utgangspunktet er en ønsket form for midlertidighet (men se drøftingen i punkt 3.3.1), og midlertidige forskerstillinger, som av mange regnes som uønsket eller omstridt. Det er også en del eksternt finansierte postdoktorstillinger som i realiteten er midlertidige forskerstillinger, og som derfor likevel er omstridt. Det hører også med at det blant de basisfinansierte midlertidig ansatte kan være undervisningspersonale – som i så fall representerer en annen form for omstridt midlertidighet. Vi drøfter dette nærmere i kapittel 3.

Tallene reflekterer derfor – slik vi tolker dem – at mange UH-institusjoner bruker basisfinansiering til å ansette ph.d.- og postdoktor-stipendiater. Tabell 1-1 på side 9 viser at mange av de mindre UH-institusjonene har relativt lav andel ekstern finansiering. Det er derfor fortsatt grunn til å undersøke hvordan ekstern finansiering påvirker ulike former for midlertidighet, slik vi gjør videre i denne rapporten.

*Tabell 2-2. Andel faste og midlertidige ansettelses av totalt vitenskapelig personale i UH-sektoren fordelt på basisfinansiering og ekstern finansiering, 2016 og 2021. Kilde: SSB.*

<b>Andel ansatte etter finansiering og ansettelse</b>	<b>2016</b>	<b>2021</b>
<i>Andel fast ansatte totalt</i>	56,9	57,0
Andel fast ansatte med basisfinansiering	54,5	51,8
Andel fast ansatte med ekstern finansiering	2,3	5,3
<i>Andel midlertidig ansatte totalt</i>	43,1	43,0
Andel midlertidig ansatte med basisfinansiering	28,5	29,9
Andel midlertidig ansatte med ekstern finansiering	14,6	13,0
<i>Totalt personale</i>	100,0	100,0

Kommentarene våre til Tabell 2-2 mener vi illustrerer at det er viktig at tall på midlertidighet brytes ned på en slik måte at de kan belyse de omstridte og uønskede formene for midlertidige ansettelses i UH-sektoren.

En betydelig andel av de midlertidige stillingene er altså finansiert over basisbevilgningene. Kun en tredjedel av de midlertidige stillingene er finansiert fra eksterne kilder (jf. Tabell 2-3). I Tabell 2-4 undersøker vi dette forholdet litt nærmere.

Tabell 2-3. Alle stillinger i UH-sektoren fordelt på finansiering og ansettelsesform, 2021. Kilde: SSB.

	Antall stillinger	Faste stillinger	Midlertidige stillinger	Andel midlertidige stillinger (prosent)	Fordeling av midlertidige stillinger på finansiering (prosent)
Basisfinansierte stillinger	21 486	13 611	7 875	36,7	69,7
Eksternt finansierte stillinger	4 808	1 385	3 423	71,2	30,3
Sum	26 294	14 996	11 298	43,0	100

Tabell 2-4. Stillinger i UH-sektoren utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger fordelt på finansiering og ansettelsesform, 2021. Kilde: SSB.

	Antall postdoktor- og ph.d.-stillinger	Antall stillinger totalt utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger	Antall midlertidige stillinger utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger	Andel midlertidige stillinger utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger (prosent)	Fordeling av midlertidige stillinger (utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger) på finansiering (prosent)
Basisfinansierte stillinger	5 496	15 990	2 379	14,9	75,9
Eksternt finansierte stillinger	2 666	2 142	757	35,3	24,1
Sum	8 162	18 132	3 136	17,3	100

Vi ser at det er 2 379 midlertidige stillinger utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger som er finansiert over basis. Dette betyr at om vi holder postdoktor- og ph.d.-stillinger utenfor regnestykket, så er andelen midlertidige 14,9 prosent for basisfinansierte stillinger og 35,3 prosent for eksternt finansierte stillinger. Men antallet eksternt finansierte stillinger utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger er lavt; kun 757 stillinger, som utgjør 24,1 prosent av antallet midlertidige stillinger utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger. Med andre ord, 75,9 prosent av alle midlertidige stillinger utenom postdoktor- og ph.d.-stillinger er basisfinansiert.

Siden tema for dette prosjektet er eksternt finansiering, har vi ikke undersøkt hvilke stillingstyper dette kan være snakk om, men denne samlekategorien omfatter blant annet ulike åremålsstillinger, lektorer og vitenskapelige assistenter. SSB opplyser at prosentandelene endres minimalt dersom vitenskapelige assistenter holdes utenfor. Man kan også tenke seg at også et mindre antall midlertidig ansatte professorer, førsteamanuenser, amanuenser og forskere inngår her. Professor II-stillinger og andre stillinger med lavere stillingsprosent enn 20 er holdt utenfor. Vi vet ikke hvilken betydning frikjøp fra undervisningsoppgaver har. Vi vet ikke heller hvordan bildet ser ut dersom man regner i antall årsverk istedenfor antall stillinger.



Det kunne være av interesse å undersøke sammensetningen av den høye andelen basisfinansierte midlertidige stillinger, og da særlig lektor- og forskerstillinger, siden de anses for å være omstridte eller uønskede kategorier i midlertidighetsstatistikken; dette drøftes i punkt 3.3. Samtidig er det viktig å være klar over at postdoktor-stillinger i mange sammenhenger brukes på en omstridt måte – som en midlertidig forskerstilling uten reell mulighet for kvalifisering (se punkt 3.3.1) – men omfanget av slik praksis er ukjent.

Men disse tallene sier ikke noe om hvor stor andel av den midlertidige finansieringen som går til å finansiere midlertidige henholdsvis faste stillinger. I kapittel 4 vil det framgå av intervjuer at eksterne lønnsmidler i hovedsak brukes til å finansiere midlertidige stillinger – ph.d.-stillinger, postdoktor-stillinger, midlertidige forskerstillinger og vilkårsstillinger, men vi har ikke undersøkt dette med basis i statistikk.

## 2.4 Finansiering

### 2.4.1 Om finansieringssystemet i UH-sektoren

Finansieringen av universitets- og høyskolesektoren består i hovedsak av to komponenter: Rammebevilgning og prosjektbasert finansiering.

Rammebevilgningen bevilges over statsbudsjettets kap. 260, post 50, for statlige universiteter og høyskoler og post 70 for private høyskoler, og består i sin tur av to hoveddeler. Dels består den av langsiktige og strategiske midler, som er fastsatt på bakgrunn av særskilte prioriteringer over tid for de ulike institusjonene, og dels består den av en resultatbasert uttelling for utdannings- og forskningsresultater – de såkalte utdannings- og forskningsinsentivene, henholdsvis.

Utdanningsinsentivet beregnes på basis av to indikatorer: *Antall avlagte studiepoengsenheter (SPE)* og *Antall inn- og utreisende utvekslingsstudenter*. Forskningsinsentivet beregnes på basis av indikatorene 1) *Doktorgradskandidater (mm.)*, 2) *Tildelinger fra EUs rammeprogram (mm.)*, 3) *Tildelinger fra Norges forskningsråd (mm.)*, og 4) *Viten-skapelig publisering (KD, udatert)*.

Den prosjektbaserte – eller eksterne – finansieringen skriver seg fra en rekke ulike kilder, hvorav Forskningsrådet er den største. I tillegg kommer EUs rammeprogrammer, utviklingsmidler fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), samt private fond, næringslivet og andre sponsorer.

Rammebevilgningen – ofte kalt basisfinansieringen – kan variere fra år til år. En del av variasjonen kan være et resultat av variasjon i ekstern finansiering. Eller med andre ord, siden volumet av den eksterne finansieringen påvirker basisfinansieringen, så vil stillinger som teknisk sett er finansiert av basisfinansieringen i realiteten være indirekte finansiert av ekstern finansiering. Det er derfor tenkelig at en enhet som får en reduksjon i sin eksterne finansiering vil måtte gjennomføre en nedbemanning blant ansatte i basisfinansierte stillinger.

Vi har ikke funnet noen sammenliknende oversikt over finansieringssystemer i ulike land, men vi gjengir kort noen nøkkeltall fra Danmark, Finland og Sverige:

Grunnbevilgningen til FoU i UH-sektoren i Norge er relativt høy (72 prosent i 2017) sammenlignet med våre nordiske naboland. I Sverige utgjorde grunnbevilgningen til Høyskolesektoren i 2017 rundt 50 prosent, og det samme var tilfellet for andelen «Governmental core funding» i Finland. Basisfinansieringen til høyere læresteder i Danmark utgjorde omtrent 55 prosent dette året. (NFR, 2020)

Vi antar at også i en europeisk sammenheng ligger norsk UH-sektor relativt høyt når det gjelder andel basisfinansiering.

## 2.4.2 Statistikk om finansiering

I dette avsnittet vil vi belyse hvordan ulike typer finansiering bidrar til variasjon i UH-institusjonenes inntekter. I tillegg ser vi på om det er en sammenheng mellom sammensetningen og variasjon i inntektene, på den ene siden, og bruk av midlertidige ansettelser, på den andre.

I analyser av finansiering har vi brukt tall fra *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2021* (HK-dir, 2022). I vedlegg til rapporten skiller de mellom følgende finansieringskilder (Tabell 2-5):

Tabell 2-5. UH-sektorens inntekter 2021, fordelt på ulike typer inntekt. Kilde: HK-dir.

	Inntektstype	Sum inntekt 2021
1	Bevilgning	39 351 437
2	Statstilskudd	1 897 024
3	Forskningsfinansiering fra NFR	3 886 332
4	Forskningsfinansiering fra RFF	30 027
5	Finansiering fra EU	846 468
6	Annen bidrags- og oppdragsfinansiering	4 114 906
7	Andre inntekter	5 233 024
	<b>Totale driftsinntekter</b>	<b>55 165 993</b>

*Andre inntekter* omfatter blant annet studieavgifter. I private institusjoner er dette en viktig inntektskilde, men ikke i statlige.

Bevilgninger og statstilskudd utgjør 75 prosent av sektorens inntekter, mens inntekter fra forskningsfond og EU i sum utgjør ni prosent. Annen bidrags- og oppdragsfinansiering (ni prosent) inkluderer blant annet inntekter fra kurs og forskning og annet samarbeid med næringsliv og andre eksterne aktører. *Andre inntekter* omfatter blant annet studieavgifter. I private institusjoner er dette en viktig inntektskilde, men ikke i statlige.

Vi antar at skillet mellom *Bevilgning* og *Statstilskudd* (punkt 1 og 2) og forsknings-, bidrags- og oppdragsfinansiering (punkt 3, 4 og 5) er det mest relevante for vårt formål.

### Variasjon i inntektene

Tall for UH-institusjonene viser at forsknings- og oppdragsinntektene varierer mer over tid enn statsstøtte og bevilgninger.

I en sammenstilling har vi skilt ut alle institusjoner med mer enn 400 mill. kroner i samlet inntekt i 2021. Dette gjelder 23 av de 39 UH-institusjonene som fantes i 2021. Vi har analysert variasjon over tid i de ulike inntektskomponentene for hver av disse institusjonene for perioden 2013–2021. Videre har vi analysert hvor sterkt hver av komponentene har bidratt til variasjon i institusjonenes samlede inntekter.

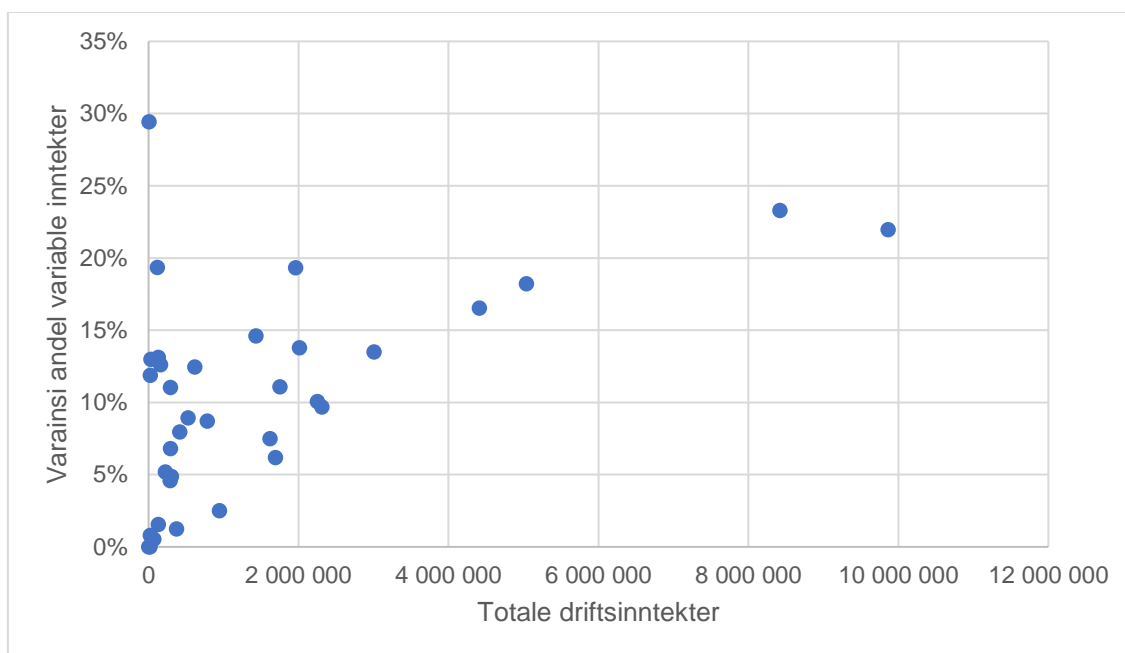
For å beregne variasjonen i hver inntektskilde har vi beregnet relativt standardavvik (absoluttverdien av avvik fra gjennomsnittet, dividert med gjennomsnittsverdien). Ut fra dette *Bevilgninger/Statsstøtte* som langt mer forutsigbare enn de andre kildene (relativt standardavvik på 4,3 prosent). *Annen bidrags- og oppdragsfinansiering* og *Forskningsfinansiering fra NFR* har relative standardavvik på henholdsvis 28 og 32 prosent. De andre inntektskomponentene varierer enda sterkere.

Men komponentenes bidrag til variasjon i samlet inntekt avhenger av institusjonenes størrelse. Vi har beregnet de ulike komponentenes andel av institusjonenes samlede inntekt og beregnet hvor sterkt denne andelen har variert over tid. Av de seks inntektskildene i tabellen er det *Bevilgning/Statsstøtte* som bidrar mest til variasjon i samlet inn-

tekt, men dette er da også den overlegent største inntektskilden. Den utgjorde 77 prosent av samlet inntekt i de utvalgte institusjonene i perioden 2013–21. Standardavviket for andelen grunnbevilgning var i 2,6 prosent (av samlet inntekt). De eneste andre komponentene med standardavvik på over en prosent var *Annen bidrags- og oppdragsfinansiering* (1,3 prosent) og *Andre inntekter* (2,3 prosent).

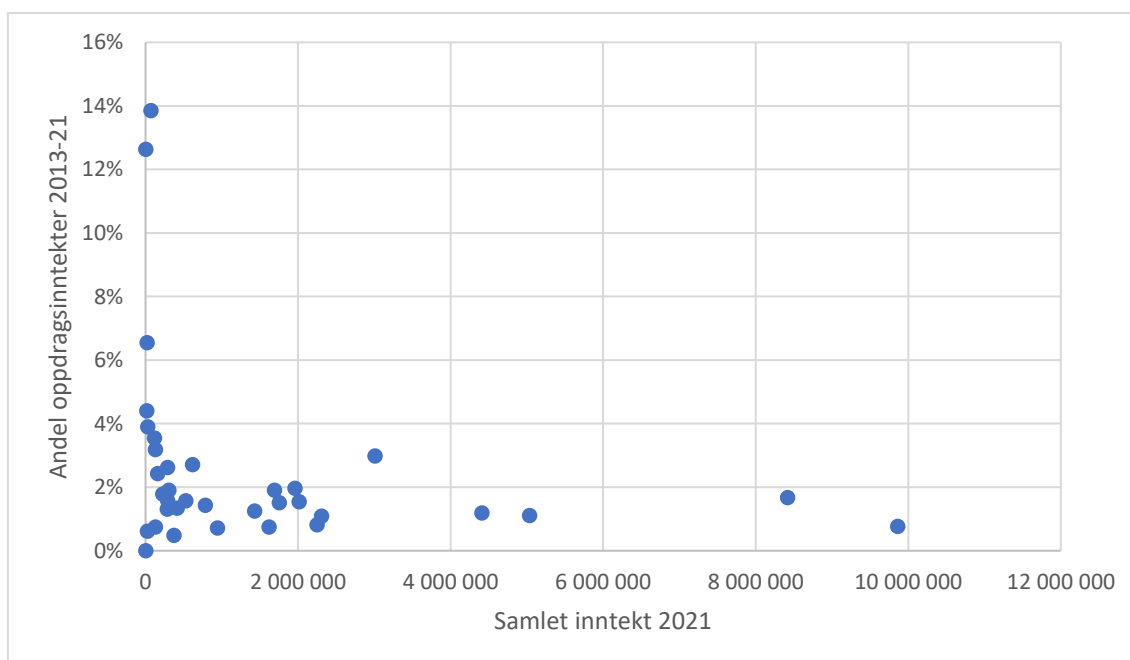
Videre har vi slått sammen inntektskomponentene i punktene 3–5 i tabellen som et uttrykk for forsknings- og oppdragsinntekter («variabel finansiering»).

Figur 2-10. Bidrag fra forsknings- og oppdragsinntekter til variasjon i samlet inntekt.



Kilde: Proba, basert på data fra HK-dir.

Figur 2-11. Andel oppdragsinntekter 2013–2021 og samlet inntekt i 2021.



Kilde: Proba, basert på data fra HK-dir.

Figur 2-10 viser sammenhengen mellom variasjonen i forsknings- og oppdragsinntekter og institusjonenes størrelse (målt ved samlet inntekt i 2021). Vi ser at det er en statistisk sammenheng: Forsknings- og oppdragsinntekter bidrar ganske sterkt til variasjon i samlet inntekt i en del av de små institusjonene, men ganske lite i de store. Dette kan ha sammenheng blant annet med at de store institusjonene er mer diversifiserte, både på faglig innretning og typer aktiviteter, enn hva som er tilfelle for de små. Diversifisering kan bidra til at «tilfeldige utslag» (som for eksempel tilslag og/eller avslag på søknader om store forskningsprosjekter) på ett felt ikke blir så synlig i samlet inntekt. Dessuten kan opp- og/eller nedskalering av bevilgningene til ulike forskningsfelt gi sterke utslag for inntektene i spesialiserte institusjoner, men mindre utslag for institusjoner med større bredde i virksomheten.

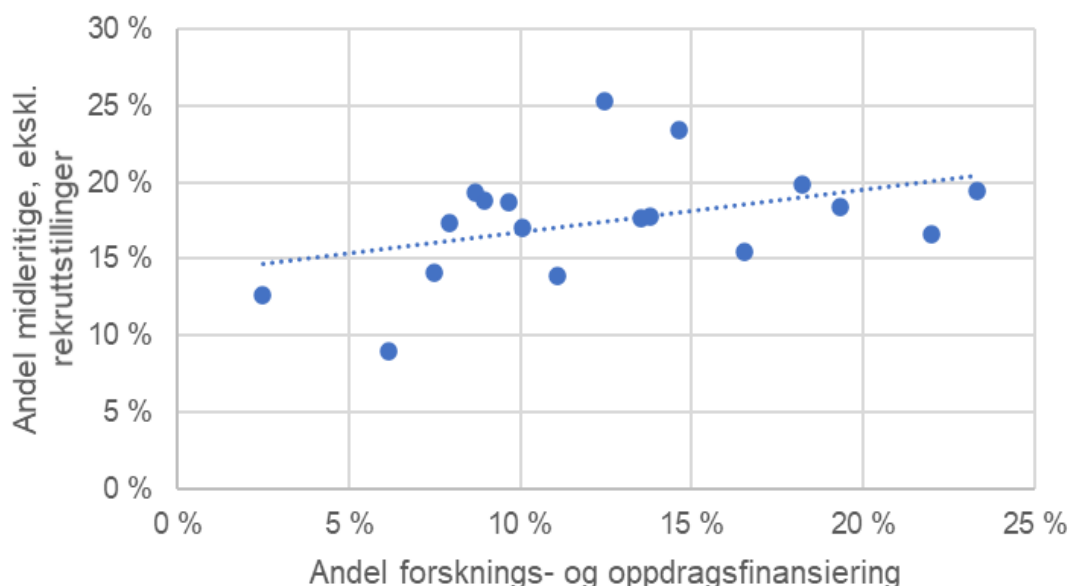
En institusjon som skiller seg litt ut ved å være relativt stor (den femte største) og med relativt variable forsknings- og oppdragsinntekter, er Norges handelshøyskole. Om dette skyldes at institusjonen er mindre faglig diversifisert enn de andre store (universitetene), vet vi ikke.

Figur 2-11 viser hvor mye forsknings- og oppdragsinntekter bidrar til variasjon i samlet inntekt for ulike institusjoner. I en del av de små institusjonene bidrar disse inntektene mye til variasjon i samlet inntekt. I de store institusjonene bidrar disse inntektene lite til samlet variasjon.

### Statistisk sammenheng mellom finansierings- og stillingsstruktur

Vi vil her se på om det er statistiske sammenhenger mellom finansieringsstrukturen og variasjonen i institusjonenes inntekter på den ene siden, og andel midlertidig ansatte på den andre.

Figur 2-12. Andel midlertidige (UN1) og variabel finansiering. 2021. Prosent.



Kilde: Proba, basert på data fra HK-dir og DBH.

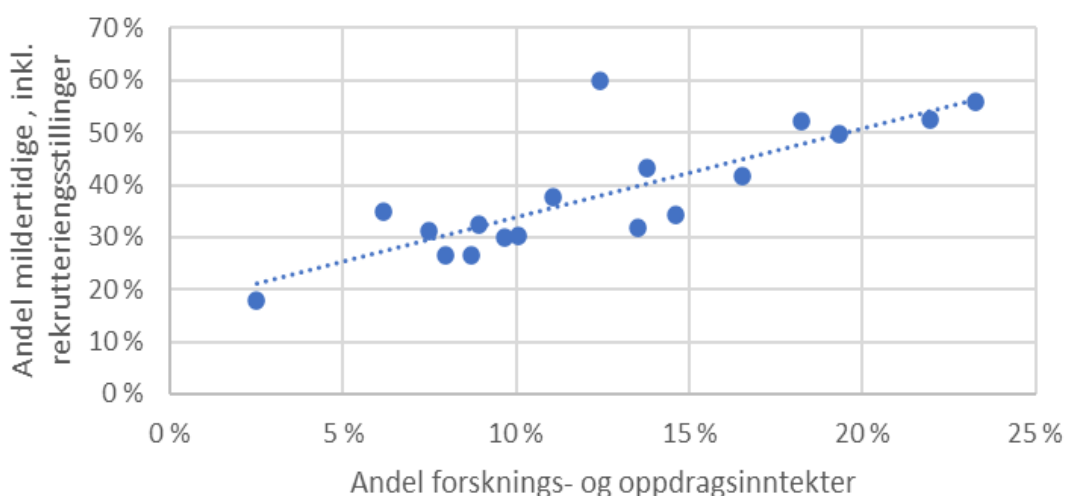
Figur 2-12 viser andelen midlertidige årsverk i stillingskategori UN1 og andelen forsknings- og oppdragsinntekter i 2021 for alle UH-institusjoner med over 400 millioner kroner i samlet inntekt. Grunnen til at vi har holdt de mindre institusjonene utenfor, er at vi er i tvil om en del av de rapporterte dataene er korrekte. Blant annet er det eksempler på data som viser svært sterke svingninger i andelen midlertidige fra ett år til det neste. I tillegg kommer at en del av de små institusjoner har rapportert såpass avvikende tall at

det forstyrrer det grafiske inntrykket av situasjonen i de store institusjonene. Institusjonene som er representert i figuren står for om lag 95 prosent av aktiviteten (utgiftene) i UH-sektoren.

Trendlinjen i figuren viser at det er en svakt positiv statistisk sammenheng mellom andelen variabel finansiering og andelen midlertidig ansatte, men man ser også at det er mange eksempler på institusjoner som har om lag samme finansieringssammensetning, men svært ulik andel midlertidige.

Figur 2-13 viser det samme som figuren over, men inkluderer også rekrutteringsstillinger (UN2). Den statistiske sammenhengen framstår som sterkere. Norges handelshøyskole skiller seg ut ved å ha høyest andel midlertidige, uten å ha høyere andel variabel finansiering.

Figur 2-13. Andel midlertidige (UN1 og UN2) og variabel finansiering.



Kilde: Proba, basert på data fra HK-dir og DBH.

## Oppsummering om finansiering

Vi ser at det er en sammenheng mellom ekstern finansiering og midlertidighet. Vi ser også at det som vi ellers i rapporten kaller for basisfinansiering bidrar langt sterkere til variasjon i institusjonenes inntekter enn det ekstern finansiering gjør. Dette kan synes å stå i motstrid til et sentralt budskap fra våre informanter – at den eksterne finansieringen medfører risiko som må håndteres gjennom midlertidige ansettelser. Men det som gjelder på institusjonsnivå, gjelder ikke nødvendigvis på instituttnivå, hvor det er mulig at ekstern finansiering fluktuere mer, og kanskje mer enn basisfinansieringen. Uansett, dette tilsier at finansieringsrisiko kan flyttes oppover i organisasjonene – fra individnivået, hvor det i høy grad er plassert i dag.

## 2.5 Nøkkeltall for de undersøkte instituttene

I det følgende beskriver vi kort de seks instituttene vi har studert samt deres vertsfakulteter og -institusjoner (se også Tabell 1-2 på side 11). Vi drøfter ikke forskjeller mellom institusjonene nærmere, blant annet fordi det viste seg vanskelig for våre kontaktpersoner å hente ut direkte sammenliknbare tall fra fagsystemene.

Statistikken vi gjengir under er hovedsakelig hentet fra DBH. Enkelte steder har vi supplert med tall som er tilgjengelig via institusjonenes egne hjemmesider eller som informantene formidlet i intervju.

Tabell 2-6 viser utvalgte nøkkeltall for institusjonene. Tabellen viser antall studenter og totale årsverk, samt antall vitenskapelige stillinger,<sup>8</sup> undervisnings- og forskerstillinger (stillingskategori UN1) og utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2). Tabellen viser også total andel midlertidige stillinger og midlertidige undervisnings- og forskerstillinger (i henhold til styringsparameter, UN1).

Tabell 2-6. Antall studenter og årsverk ved Norges handelshøyskole (NHH), NTNU og Universitetet i Oslo (UiO), 2021. Kilde: DBH

	Antall studenter	Antall årsverk totalt	Vitenskapelige stillinger (årsverk, UN1 og UN2)	Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk, UN1)	Utdannings- og rekrutteringsstillinger (årsverk, UN2)	Total andel midlertidige (prosent)	Midlertidige, undervisnings- og forskerstillinger (UN1)
NHH	4 040	460	286	148	137	42,0	8,7
NTNU	44 170	7 401	5 161	2 896	2 266	38,6	10,5
UiO	25 960	6 969	3 929	2 094	1 836	38,0	19,4

Statistikken over midlertidighet for Norges handelshøyskole, NTNU og Universitetet i Oslo for 2021 viser at det er betydelige forskjeller både mellom og internt i institusjonene. Universitetet i Oslo har den klart høyeste andelen midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger, med 19,4 prosent.

I det følgende gjengir vi noen utvalgte nøkkeltall som er gjengitt i vedlegget i slutten av rapporten. Ved NTNU og Universitetet i Oslo er det de medisinske fakultetene som har klart høyest prosentandel midlertidige ansatte i henhold til nasjonale styringsparameter (stillingskategori UN1), henholdsvis 16,7 prosent ved NTNU og 30,8 prosent ved Universitetet i Oslo. Ved Norges handelshøyskole er omfanget av midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UN1) i antall årsverk lav.

Stillingsstypene som har den høyeste andelen midlertidige ved UiO og NTNU er forsker 1108 og 1109, altså forsker med mastergradkompetanse og doktorgradkompetanse. Ved NTNU utgjør midlertidig ansatte i disse kategoriene 104 årsverk og ved Universitetet i Oslo 227 årsverk.

Teller man antall midlertidige årsverk, finner vi også mange midlertidige i stillingskategorien universitetslektor, totalt 98 midlertidige årsverk ved NTNU og 62 ved Universitetet i Oslo.

Det finnes ingen kategorier i DBH-statistikken som kan gi grunnlag for å beregne omfanget av forskere i vilkårsstillinger. Likevel vil stillingskoden forsker 1109 gi en indikasjon. Ved Universitetet i Oslo var det totalt 204 faste ansatte forskere i denne kategorien. Ved NTNU var det 193. Norges handelshøyskole ser ikke ut til å benytte denne ansettelsesformen i noen nevneverdig grad.

I intervjuer framkommer det at alle institusjonene bruker en betydelig andel av eksterne midler på å finansiere midlertidig ansatte, enten som stipendiater, postdoktorer eller forskere.

<sup>8</sup> Summen av stillingskategoriene UN1 og UN2 i DBH. UN1 er undervisnings- og forskerstillinger. UN2 er utdannings- og rekrutteringsstillinger.

Sammenhengen mellom ekstern finansiering og midlertidighet i «ordinære» undervisnings- og forskerstillinger (stillingskategori UN1) synes derimot å variere en god del mellom institusjonene. NTNU har den høyeste andelen ekstern finansiering, men har likevel betydelig lavere andel midlertidige ansatte enn ved Universitetet i Oslo.

## 3 Stillingstyper og ansettelsesformer

Dette kapitlet innledes med en kort innføring i det arbeidsrettslige grunnlaget for midlertidighetstematikken, slik det framkommer i universitets- og høyskoleloven og statsansattelloven. Deretter tar for oss de ulike stillingstypene som er gjenstand for midlertidighet – først de former for midlertidighet som generelt regnes som ønsket eller uproblematisk – og dernest de problematiske eller omstridte formene. Underveis redegjør vi for noen viktige vurderinger som er gjort i anvendelsen av de ulike stillingstypene ved de undersøkte institusjonene. I hovedsak belyses temaene B og C, men også i noen grad A.

### 3.1 Kort om det arbeidsrettslige grunnlaget

Vi gir her en oversikt over hjemmelsgrunnlaget for de stillingstypene som det er naturlig og hensiktsmessig å trekke inn i diskusjoner om midlertidighet i UH-sektoren. For en mer uttømmende og detaljert gjennomgang viser vi til NOU 2020:3 – også kjent som Aune-utvalgets utredning om ny universitets- og høyskolelov. En nylig utgitt artikkel – Eidissen (2022) – gir en grundig drøfting av det rettslige grunnlaget for anvendelse av universitets- og høyskoleloven § 19.

Helt overordnet kan man si at i OECD-sammenheng er det kollektive stillingsvernet relativt svakt i Norge. Hvis man har overkapasitet, er det dermed ganske god adgang til å si opp ansatte. Likevel har vi relativt restriktive regler for bruk av midlertidige stillinger.<sup>9</sup>

I UH-systemet er det en rekke ulike stillingstyper som er tidsavgrensede – eller midlertidige. Ansettelsesvilkårene er lovhjemlet primært i universitets- og høyskoleloven (uhl.) og i statsansattelloven og i tilhørende forskrifter. En av informantene våre som representerer en av arbeidstakerorganisasjonene anser lovverket for å være komplisert, ved at man i tillegg til disse to lovene også må se hen til arbeidsmiljøloven i mange sammenhenger. Også Aune-utvalget, som utredet ny universitets- og høyskolelov, fant at ansettelsesregelverket var så komplisert at det var behov for styrking av arbeidsrettslig kompetanse i UH-sektoren:

Universiteter og høyskoler er på det arbeidsrettslige feltet regulert av en rekke ulike lover, med mange forskrifter. [...] Innspill på møter utvalget har hatt med sektoren kan tyde på at det særlig er behov for økt arbeidsrettslig kompetanse hos dem som skal anvende reglene. [...] Utvalget har [også] erfart at det er lite juridisk litteratur om juridiske problemstillinger som er relevante for universitets- og høyskolesektoren. (NOU 2020:3, s. 290)

Med unntak av en ansattrepresentant er det ingen av våre informanter som har pekt på komplisert regelverk som en utfordring.

#### 3.1.1 Universitets- og høyskoleloven

§ 6-4 i universitets- og høyskoleloven regulerer en rekke midlertidige stillingstyper med åremålsansettelse, blant annet lederstillinger, innstegsstillinger, vitenskapelige assistenter, stipendiater, postdoktorer samt undervisnings- og forskerstillinger som krever skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse.

§ 6-5 gir adgang til å ansette midlertidig når det ikke er kvalifiserte søkere til en fast vitenskapelig stilling. Flere andre vilkår må være oppfylt. Denne type ansettelsesforhold har ikke blitt tematisert i noen intervjuer, og vi antar at denne stillingstypen er lite brukt i dag.

---

<sup>9</sup> Jf. OECD Employment Protection Index, URL: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV).



§ 6-5 hjemler også ansettelse av vikarer for ansatte som får permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder.

§ 6-6 regulerer de såkalte professor II-stillingene. Det stilles krav om fast ansettelse annet sted, så denne stillingstypen regnes ikke som vesentlig for tematikken i denne rapporten. Også informantene våre – inkludert ansattrepresentantene – var samstemte om at denne stillingstypen ikke representerer noen «uønsket» form for midlertidighet, og at regjeringens forslag om å fjerne denne hjemmelen (KD, 2022a) er lite hensiktsmessig.

### 3.1.2 Statsansatteloven

Andre midlertidige stillingstyper er hjemlet i statsansatteloven. § 9 tillater ansettelse av vikarer og i stillinger hvor «arbeidet er av midlertidig karakter» i inntil tre år. Ansettelsesforhold utover tre år skal anses som fast ansettelse. I UH-sektoren praktiseres dette slik at eksternt finansierte prosjekter som hovedregel betraktes som å være «av midlertidig karakter» (jf. § 9 første ledd bokstav a), og at det er hvorvidt varigheten på eksisterende finansiering er på mer eller mindre enn tre år som avgjør om det ansettes fast eller midlertidig. Ansettelse i vikariat er hjemlet i § 9 første ledd bokstav b.

Ansatte i stillinger som er hjemlet i statsansatteloven § 9, kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold, jf. § 19. Mer om dette nedenfor (punkt 3.3.5). Blant de øvrige bestemmelsene i statsansatteloven kapittel 3, som omhandler oppsigelse, er § 24 om fortrinnsrett viktig. Første leddet gir fortrinnsrett til annen passende stilling i *staten*, altså ikke bare innenfor institusjonen.

## 3.2 Uproblematisk og/eller ønsket midlertidighet

Noen av de midlertidige stillingstypene er enten lite brukt, lite omtalt i intervjuene, eller eksplisitt nevnt som uproblematisk som midlertidig ansettelse betraktet. Vi omtaler dem kort i de følgende avsnittene.

### 3.2.1 Professor II

Professor II-stillinger (eller førsteamanuensis II) er bistillinger på åremålsperioder som kan være på mellom to og seks år, og er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-6. Som nevnt i punkt 3.1, regnes dette av alle informanter som uproblematisk midlertidighet, så vi omhandler ikke dette noe nærmere i denne rapporten.

### 3.2.2 Åremålsstillinger – ledere

Mange lederstillinger i UH-sektoren er på åremål, jf. universitets- og høyskoleloven § 6-4. Instituttledere, dekaner, rektorer og andre faglige ledere rekrutteres som regel blant det fast vitenskapelig ansatte personalet, altså førsteamanuenser, høyskolelektorer, førstelektorer og professorer. Per definisjon er dette midlertidige stillinger.

Ingen av informantene gir uttrykk for at dette er noen form for uønsket eller problematisk form for midlertidighet. En representant for en arbeidstakerorganisasjon påpeker tvert imot at det er ønskelig at slike stillinger er på åremål, framfor at de skulle være faste.

### 3.2.3 Mangel på kvalifiserte søkere

Som nevnt i punkt 3.1, gir uhl. § 6-5 adgang til å ansette i midlertidig stilling når det ikke er kvalifiserte søkere til en fast vitenskapelig stilling. Den ansatte har rett til fast stilling dersom hen oppnår kvalifikasjonskravene innen tre år. Vi antar at denne stillingstypen er lite brukt i dag. Uansett er den ikke omtalt i våre intervjuer.

### 3.2.4 Vitenskapelige assistenter

Denne stillingstypen, hjemlet i uhl. § 6-4, blir i svært liten grad omtalt i intervjuene. Etter forskriften skal den gi mulighet for innsikt i vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid og metode, og kan kun gis til personer uten doktorgrad. Maksimal ansettelsestid i slik stilling er to år.<sup>10</sup>

Vårt inntrykk er at den som regel benyttes til å ansette studenter på deltid som gruppe- og kollokvieledere og andre undervisningsfunksjoner. To av informantene påpekte at de anser slik bruk som en ønsket form for midlertidighet, siden det gir studenter muligheter for arbeidserfaring og biinntekt.

### 3.2.5 Ph.d.-stillinger

Stipendiatstillinger for ph.d.-kandidater er utdanningsstillinger, hjemlet i uhl. § 6-4, hvis formål er at kandidaten skal oppnå forskerkompetanse. Informantene er samstemte om at det er både ønskelig og uproblematisk at dette er midlertidige stillinger.

Informantene ved Humanistisk fakultet ved Universitetet i Oslo forteller at internt finansierte stillingshjemler i all hovedsak brukes på ph.d.-stillingshjemler, mens postdoktorstillinger i hovedsak er eksternt finansiert. Ved fakultetet er det sterkt oppfordret til at instituttene finansierer et ekstra fjerde år for ph.d.-stipendiatene, slik at de får anledning til å undervise i 25 prosent av tiden – enten fordelt utover stipendiatperioden eller som et fjerde «ekstra-år».

Ved Universitetet i Oslo er det vanlig at institusjonen finansierer et ekstra fjerde år for ph.d.-stipendene, slik at stipendiatene får anledning til å undervise i 25 prosent av tiden – enten fordelt utover stipendiatperioden eller som et fjerde «ekstra-år».

#### Ph.d.-stillingen internasjonalt

Som i andre land, har det vært en økning i antall ph.d.-studenter, og det påpekes i flere kilder og basert på tall fra flere forskjellige land at veksten i antall ph.d.-studenter ikke følges av en tilsvarende vekst i tilgjengelige stillinger (Bloch m.fl., 2015; Afonso, 2016; Waaijer, 2017). Mange rapporterer om økt opplevd usikkerhet blant doktorgradskandidater, og det er en nokså felles oppfatning i den internasjonale litteraturen om at det blir stadig vanskeligere å få fast ansettelse i sektoren (Etmanski m.fl., 2017; Waaijer, 2017). I en studie i Canada viser Etmanski m.fl. (2017) at mange personer med avlagt doktorgrad fullfører et akademisk løp til fast stilling, men de fleste bruker flere år fra de fullfører doktorgraden til de får fast ansettelse.

Økningen i antall doktorgrader er til dels et resultat av en villet politikk, både i de enkelte land og på overnasjonalt plan. Doktorgradsutdanning anses som viktig for forskning og utvikling, som i sin tur skal bidra til nasjonal konkurransekraft, produktivitetsvekst og velferd, og dette handler i stor grad om innovasjon også utenfor UH-sektoren (Bloch m.fl., 2015; OECD, 2010). Det er imidlertid mye som tyder på at svært mange ph.d.-studenter har en karriere i academia som sitt primære ønske, og at en overgang til forvaltning og næringsliv ofte er et andrevalg (Bloch m.fl., 2015; Walters m.fl., 2021). Dette gjelder spesielt for de som velger å gå videre til en postdoktor-stilling (Sauer mann og Roach, 2016), selv om dette i prinsippet også kan sees som ytterligere styrking og spissing av kompetanse for de alternative karriereveiene.

Det er også visse bekymringer knyttet til andre konsekvenser av den sterke veksten i antall ph.d.-kandidater, inkludert en bekymring for at den kompetansen de besitter ikke

---

<sup>10</sup> Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, § 1-2. URL: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102?q=forskrift%20stipendiat>.

fullt ut utnyttes i næringslivet (Bloch m.fl., 2015; Auriol m.fl., 2013). Samfunnets investeringer i doktorgradskandidater er betydelige, men det er samtidig viktig å understreke at personene som velger en slik utdanningsvei også opplever en rekke utfordringer, og ofte utsetter sentrale livshendelser som å flytte sammen, starte familie og kjøpe bolig (Walters m.fl., 2021).

## 3.3 Midlertidighet som kan være uønsket eller omstridt

### 3.3.1 Postdoktor-stillinger

Postdoktor-stipendiatstillinger er regulert i uhl. § 6-4. Formålet er å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger.<sup>11</sup> En postdoktor-periode kan være på mellom to og fire år. Dersom varigheten overstiger minimumet på to år, kan kandidaten pålegges undervisningsoppgaver. Det skal utarbeides en plan for gjennomføring av forskningsprosjektet.

Det er særlig to spørsmål og problemstillinger knyttet til postdoktor-stillinger som har blitt tematisert i våre intervjuer: stillingstypens formål, og hvor mange år hver stipendiat skal kunne ansettes som postdoktor sammenlagt.

#### Formålene med postdoktor-stillingene

Til tross for at formålet med postdoktor-stillingen er entydig definert i lovteksten, viser intervjuene våre at stillingene i praksis brukes med litt forskjellige formål. Dels brukes den som en kvalifiseringsstilling, slik formålet er, dels brukes postdoktor-betegnelsen på enkelte innstegsstillinger, dels brukes den med det som vi her vil kalle et rekrutteringsformål, og dels brukes den i strid med formålet som noe som i realiteten er en midlertidig forskerstilling – og da uten at det er reelle kvalifiseringsmuligheter i de arbeidsoppgaver som er tillagt stillingen.

Det å være (formelt) kvalifisert for en fast stilling er ikke det samme som å være konkurransedyktig i kampen om de faste stillingene. Denne nyanseforskjellen har betydning for drøftingen som følger nedenfor.

Postdoktor-stillinger kan være finansiert gjennom eksternt finansierte prosjekter eller på basisfinansieringen. Blant de eksternt finansierte postdoktor-stillingene faller de såkalte Marie Curie-stipendene i en særstilling. Disse 1–2-årsstipendene er finansiert gjennom EUs rammeprogram Horizon 2020 for å fremme mobilitet, slik at alle de som er ansatt ved norske UH-institusjoner er fra utlandet.

#### Postdoktor som betegnelse på innstegsstilling

Som nevnt, kan postdoktor-stillingsbetegnelsen benyttes for en som er ansatt i en innstegsstilling med tanke på kvalifisering for førsteamanuensis- eller professorstilling.<sup>12</sup> Vi går ikke nærmere inn på dette.

#### Postdoktor som kvalifiseringsstilling

Dette er det opprinnelige formålet for postdoktor-stillingen, og denne bruken er utbredt i sektoren. Informantene våre er samstemte i at det etter hvert har blitt slik at undervisningserfaring nesten alltid er et kvalifikasjonskrav for faste vitenskapelige stillinger. Det er heller ikke uvanlig at det også stilles krav om erfaring med veiledning, prosjektledelse,

---

<sup>11</sup> Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, § 1-2. URL: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102?q=forskrift%20stipendiat>.

<sup>12</sup> Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, § 2 andre ledd bokstav a.

innovasjonsaktiviteter og formidling rettet mot allmennheten.<sup>13</sup> De omfattende kriteriene for kvalifisering for fast ansettelse i Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår (se nedenfor) reflekterer dette.

Vi mener at denne endringen – altså at det har tilkommet en rekke kvalifikasjonskrav utover forskningserfaring – medfører at også innholdet i forskriftsbestemmelsens krav til kvalifisering endrer seg. Uansett om dette er en riktig tolkning av bestemmelsen så ønsker vi å trekke et skille mellom postdoktor-stillinger som kun omfatter forskningsaktiviteter og stillinger som også omfatter undervisning (i et «kvalifiserende» omfang) eller også andre aktiviteter.

Ved Humanistisk fakultet ved Universitetet i Oslo er gjeldende «policy» at postdoktor-stillinger skal være på tre år med ti prosent undervisning eller eventuelt på fire år med 25 prosent undervisning. Dette er i samsvar med styringssignaler fra universitetsledelsen:

«Postdoktorer skal gis tilbud om utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring, og eventuelt annet meritterende arbeid utover forskningsarbeidet.»<sup>14</sup>

Ved NTNU er det vedtatt en *Politikk for ansettelse og karriereutvikling for postdoktorer* som inneholder de samme krav og intensjoner som det vises til ved Universitetet i Oslo.<sup>15</sup> I de tilfellene der postdoktor-stillingen er eksternt finansiert, dekkes undervisningsdelen av stillingen over institusjonenes basisfinansiering.

Flere av informantene våre understreker imidlertid at én postdoktor-periode – selv om den er på fire år og omfatter undervisning og eventuelt andre kvalifiserende elementer – er utilstrekkelig for å være konkurransedyktig for en fast vitenskapelig stilling.

Et av instituttene vi undersøkte bruker i noen tilfeller en toårig postdoktor-stilling for at en ph.d.-kandidat ved instituttet skal kunne ferdigstille et forskningsarbeid som i omfang overstiger rammene som ph.d.-stipendperioden setter. Hensikten er at forskeren da skal kvalifisere seg for en forskerstilling i instituttsektoren. Dette kan for eksempel skje innenfor rammen av et større prosjekt der instituttet samarbeider med et forskningsinstitutt, og hvor hensikten da er at forskeren i etterkant ansettes ved forskningsinstituttet. I så fall kan slik bruk av postdoktor-stillingen ha rekruttering som formål i tillegg til kvalifisering.

### Postdoktor som rekrutteringstiltak

Vi observerte at Institutt for foretaksøkonomi ved Norges handelshøyskole bruker postdoktor-stillingen til rekrutteringsformål. Dette grepet er en respons på at aktuelle kandidater for faste stillinger har et attraktivt arbeidsmarked utenfor academia. Instituttet prøver derfor å identifisere slike kandidater allerede mens de er ph.d.-stipendiater og tilbyr dem et karriereløp med et postdoktor-stipend med reelle kvalifiseringsmål, hvorpå den tiltenkte faste stillingen lyses ut på et tidspunkt da kandidaten har opparbeidet seg konkurransedyktige kvalifikasjoner.

Omkring halvparten av postdoktorene er internasjonalt rekrutterte. Instituttet understreker at alle stillinger utlyses internasjonalt og at ansettelsesprosessen er åpen og kompetitiv. Det fortelles at man ved en anledning ansatte to personer etter utlysning av fast

---

<sup>13</sup> En arbeidsgruppe ved UiO har for eksempel foreslått en kompetanseprofil for slike stillinger som omfatter vitenskapelige kvalifikasjoner, utdanningsfaglige kvalifikasjoner, kunnskap i bruk, kvalifikasjoner innen akademisk ledelse og administrasjon og personlig kvalifikasjoner. *Rapport fra arbeidsgruppe – rekruttering til vitenskapelige stillinger*, notat av 25. februar 2022, Universitetet i Oslo.

<sup>14</sup> *Standarder for UiOs karrierestøtte til forskere i tidlig karrierefase*, vedtatt av Universitetsstyret 10. mars 2020. Hentet 28. desember 2022 fra <https://www.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2020/03-10/v-sak-5-oppfolging-av-karrieropolitisk-tiltaksplan---standarder-for-karrierestottende-tiltak.pdf>.

<sup>15</sup> *Politikk for ansettelse og karriereutvikling for postdoktorer*. Hentet 2. februar 2023 fra <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Politikk+for+ansettelse+og+karriereutvikling+for+postdoktorer>.

stilling – altså en «ekstern» kandidat i tillegg til den «interne» postdoktoren. Instituttet foretrekker et slikt løp framfor en innstegsstilling, som de anser skaper høyere grad av usikkerhet hos kandidatene.

Vi ser at arbeidsmarkedet for den akademiske disiplinen som instituttet er del av, er slik at man kan regne med å være – ikke bare kvalifisert, men også – konkurransedyktig dersom man har gjennomført et 3–4 års postdoktor-prosjekt med blant annet undervisningsoppgaver. Vi anser at denne bruken av postdoktor-stillingen ikke står i motstrid til formålet, siden rekrutteringsaspektet kommer *i tillegg til* målet om kvalifisering.

### Postdoktor som midlertidig forskerstilling

Vårt inntrykk er at det fortsatt er vanlig med postdoktor-stillinger som kun er tillagt forskningsoppgaver. Disse kan ha en varighet på opptil tre år, og vårt inntrykk er at de som regel er eksternt finansierte.

De toårige Marie Curie-stillingene faller nødvendigvis i denne kategorien, da vertsinstitusjonen ikke har anledning til å pålegge disse stipendiatene noen oppgaver utover det definerte forskningsprosjektet.

Vår vurdering er som sagt at det i mange tilfeller kan reises tvil om denne bruken av postdoktor-stillingen er i samsvar med formålet. Dette er dog situasjonsbestemt. For fagfelt der konkurransesituasjonen for de faste stillingene er slik at de ansettende institusjonene ikke stiller krav om andre kvalifikasjoner enn forskningserfaring, vil man trolig kunne argumentere for at kvalifikasjonskravet er oppfylt.

Arbeidstakerorganisasjonene mener dette er misbruk av postdoktor-stillingen og at det derfor representerer uønsket midlertidighet.

### Diskusjon – postdoktor-stillingen

Våre funn samsvarer i høy grad med Gunnes m.fl. (2020) sin kartlegging av bruk av postdoktor-stillingen ved norske UH-institusjoner:

«Institusjonene har flere målsetninger med postdoktorstillingen: Postdoktorstillingen brukes i rekrutteringsøyemed, til å teste ut om søkerne er gode undervisere, forskere og passer inn i miljøet. De brukes også til å bygge kompetanse i forskningsprosjekter, og til å håndtere den fleksibiliteten i forskerstaben som institusjonene ønsker for å ivareta eksternt finansierte forskningsprosjekter.» (Gunnes m.fl., 2020)

Gunnes m.fl. (2020) finner også at oppfølgingen av postdoktorene og kvalifisering til undervisning varierer mellom institusjonene.

I Kunnskapsdepartementets *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling* heter det:

«De økte kravene til både undervisningskompetanse og forskningsvirksomhet gjør at det ikke lenger er realistisk å anta at en postdoktorstilling kan lede til en «vitenskapelig toppstilling». Stillingen bør derfor i første rekke rettes inn mot å kvalifisere til førstestillinger innenfor de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene.» (KD, 2021; s. 17)

Kunnskapsdepartementet foreslår å innføre en begrensning slik at man kun kan gjennomføre én postdoktor-periode ved en norsk UH-institusjon (KD, 2022a). Selv om flere av informantene isolert sett forstår hensikten med dette, mener de at en slik begrensning vil være til stor ulempe for norske unge forskere når de skal konkurrere om faste stillinger – det være seg i Norge eller i utlandet – med søkere fra land uten et slikt tak. Forskerforbundet på sin side støtter tiltaket.

### Bruk av postdoktor-stillinger internasjonalt

Postdoktor-stillinger er mye omtalt i forskningslitteraturen, og i en rekke land har det blitt vanlig at kandidater gjennomfører flere postdoktor-perioder gjennom flere år før de eventuelt forlater sektoren eller får fast arbeid (Sauermann og Roach, 2016). Cantwell (2011)

peker på at det «internasjonale postdoktoratet» ikke fungerer etter det som har vært hensikten, men at det har blitt mer en form for «akademisk lønnsarbeid» fremfor en utvidet trenings- og kvalifiseringsperiode. Sistnevnte har vært intensjonen bak ordningen, gjennom å være en slags midlertidig lærlingperiode («apprenticeship») (Su, 2013). Vi kan legge til at mobilitet også er en politisk målsetning (Lawson og Shibayama, 2013; Bloch m.fl., 2015; OECD, 2010); se også det vi skriver om mobilitet i punkt 4.2.

Det internasjonale aspektet er her viktig, da over 50 prosent av postdoktorene i USA i 2013 oppholdt seg i landet på midlertidig visum. Andre hevder også at de lange periodene i postdoktor-stillinger i realiteten har ført til en forlengelse av utdanningsløpet (Zumeta, 1985; Lawson og Shibayama, 2013).

Postdoktor-stillinger omtales ofte som både lavtlønnet og lite attraktive, og i studier fra USA pekes det på at en stor del av forskningen som produseres i sektoren produseres av ansatte i slike stillinger (Lan, 2012; Su, 2013). Ut fra opplysningen om visumkrav ovenfor er det også fristende å koble betingelser for postdoktorene til en økende maktubalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, noe som underbygges av at de som *må* ha arbeid i sektoren for å beholde sin oppholdstillatelse i større grad enn andre godtar og blir i slike stillinger over tid (Lan, 2012).

Noen studier knytter også antallet postdoktorer og hvor lenge personer blir i stillingene til finanseringsforhold. Det er for eksempel påpekt at de fleste postdoktorer (i USA) er finansiert av statlige kilder, og at svingninger i bevilgninger også skaper usikkerhet og svingninger i etterspørselen etter postdoktorer (Stephan og Ma, 2005; Lan, 2012).

### 3.3.2 Innstegsstillinger

Innstegsstillinger er rekrutteringsstillinger som er hjemlet i uhl. § 6-4 første ledd punkt j og i Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår. I forskriftens formålsparagraf heter det:

«Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.»

Innstegsstillingen er en åremålsstilling på inntil sju år. I arbeidsavtalen skal det fastsettes konkrete kriterier som må være oppfylt for at kandidaten kan ansettes i en fast førsteamanuensis- eller professorstilling. Kriteriene er svært brede og skal omfatte forskning, undervisning, formidling og akademisk ledelse, og institusjonen kan i tillegg fastsette kriterier knyttet til internasjonal virksomhet, søknader til EU samt akkvisisjonsresultater. Forskriften inneholder også bestemmelser om midtveis- og sluttevaluering og oppfølging og veiledning.

Innstegsstillinger brukes i overraskende liten grad i de institusjonene vi har studert, men Institutt for samfunnsøkonomi ved Norges handelshøyskole bruker det til gjengjeld som et sentralt rekrutteringstiltak – de har hatt til sammen 13 innstegsstillinger siden de tok kategorien i bruk. Også Institutt for finans ved Norges handelshøyskole bruker innstegsstillinger.

En viktig motivasjon for å bruke innstegsstillingen ved Institutt for samfunnsøkonomi er at denne typen stillinger er mer attraktive for kandidatene. Instituttet opplyser at de får en sjuårig kontrakt med en sikker stilling i enden om de klarer å kvalifisere seg. Stillingen er således mer langsiktig, og den har mindre risiko og usikkerhet. Det gjør også at instituttet er mer konkurransedyktig på det internasjonale arbeidsmarkedet. Det er utfordringer med å rekruttere internasjonalt, og da særlig med tanke på å beholde kandidatene.

Vi får også opplyst at innsteg harmonerer med det internasjonale akademiske arbeidsmarkedet som de aktuelle kandidatene opererer i – instituttet har rekruttert kandidater

fra prestisjefulle steder som University of Chicago Booth, Harvard University, Cornell University i USA, og fra topp-universiteter i Europa. Instituttledelsen er særdeles tilfreds med ordningen og trekker særlig fram muligheten til å bygge kandidatenes karrierer. En av kandidatene oppfylte de fastsatte målsetningene etter kun tre år.

Ved Matematisk-naturvitenskapelig fakultet ved UiO ble vi fortalt at et institutt hadde lyst ut en innstegsstilling som et rekrutteringstiltak for å redusere kjønnsbalansen.

Flere av de andre informantene er derimot skeptiske – for ikke å si negative – til bruk av innstegsstillinger. Fra lederhold ble det først og fremst påpekt at en «prøveperiode» på opptil sju år utgjør et uakseptabelt press på den enkelte. Flere forestilte seg svært krevende situasjoner i tilfeller der det måtte oppstå sterk tvil om kandidaten ville klare å oppfylle de fastsatte målsetningene. Videre var det flere som stilte spørsmål ved om ordningen i realiteten bringer med seg den forutsigbarheten som forespeiles i forskriftens formålsparagraf. For eksempel kan tolkningen av det faglige innholdet i en målsetning endre seg over tid med utviklingen på fagfeltet. Andre så for seg at de lederne som skal evaluere kandidaten tolker målsetningene annerledes enn de som i sin tid utformet dem. Atter andre mente at ordningen krever for mye oppfølging underveis. Arbeidstakerorganisasjonene anser innstegsstillingene for å være uønsket midlertidighet – bare i en litt annen tapning.

Vi vil også reise spørsmålet om hvorvidt det å sette konkrete faglige mål som skal oppnås opptil sju år fram i tid er i samsvar med det akademiske idealet om utforskende og grensprengende virksomhet.

### 3.3.3 Midlertidige forskerstillinger

Midlertidige forskerstillinger er hjemlet i statsansatteloven § 9 første ledd bokstav a. Selv om det første leddet i paragrafen innledes med at statsansatte skal tilsettes fast, åpnes det for midlertidig ansettelse blant annet når arbeidet er av midlertidig karakter. Dette drøftes slik av Aune-utvalget:

«Det er derfor behov for å klargjøre hva som defineres som arbeid av midlertidig karakter jf. statsansatteloven § 9 første ledd bokstav a. Når det sektoren typisk driver med, er forskning av lengre og kortere varighet og innhenting av ekstern forskningsfinansiering er en del av normal drift i tråd med virksomhetenes formål, er det et betimelig spørsmål om dette er arbeid av midlertidig karakter.» (NOU 2020:3, s. 289)

Informantene på fakultets- og instituttnivåene er samstemte om at midlertidig finansiering av den typen som prosjektmidler utgjør, ikke kan gi grunnlag for vanlig fast ansettelse. Altså må eksternt finansierte stillinger være midlertidige, enten i form av midlertidig forskerstilling eller postdoktor, eller i form av en vilkårsstilling (se nedenfor).

Intervjuene avdekker at midlertidige stillinger benyttes til flere formål. Det viktigste er selvfølgelig å bemanne et eksternt finansierte forskningsprosjekt. Men også andre formål ble nevnt:

- En ph.d.-kandidat med utløpt stipendperiode ansettes i midlertidig forskerstilling for å ferdigstille avhandlingen
- en forsker med nylig avlagt doktorgrad ansettes for noen måneder for å utvikle en søknad om videre ekstern finansiering
- en forsker ansettes for noen måneder i påvente av avklaring i ansettelses- eller tildelingsprosesser

### 3.3.4 Åremålsstillinger innenfor kunstfag

En representant for en av arbeidstakerorganisasjonene påpekte at adgangen til å ansette på åremål i kunstfaglige stillinger (jf. uhl. § 6-4 første ledd punkt i) brukes i langt

større omfang enn det er grunnlag for ved enkelte institusjoner. Vi går imidlertid ikke nærmere inn i denne problemstillingen i herværende rapport.

### 3.3.5 Fast ansatte med ekstern finansiering – «vilkårsstillinger»

Stillingskategorien «fast ansatt med ekstern finansiering» faller i en mellomstilling. Formelt er det et fast ansettelsesforhold, men i realiteten har man et langt svakere stillingsvern enn de som er vitenskapelig ansatte etter universitets- og høyskoleloven § 6-3. Disse stillingene er hjemlet i statsansatteloven § 9, men det spesielle med dem er at passusen i § 19, om at man kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold, er gitt en særskilt betydning når det er snakk om eksternt finansierte stillinger (Eidissen, 2022):

«Dersom ekstern finansiering bortfaller, vil dette medføre at det er saklig grunn for oppsigelse. Det er da arbeidstakeren i denne eller de aktuelle stillingene som kan sies opp, og det skal ikke foretas en sammenligning med andre ansatte i virksomheten. En statlig virksomhet kan ikke være tvunget til å overta lønnskostnadene etter avsluttet oppdrag som virksomheten ikke har finansiert. Også i slike tilfeller må arbeidsgiver undersøke om det finnes annen passende, ledig stilling i virksomheten før den statsansatte eventuelt kan sies opp.» (Prop. 94 L, 2016-2017, s. 145)

En utbredt praksis er at det i arbeidsavtalen inntas en passus om at stillingen er knyttet til et bestemt eksternt finansierte prosjekt med spesifisert varighet. I en avtale for en fast stilling ved Universitetet i Oslo heter det for eksempel:

“Your work duties are currently related to research on the NRC-funded project [prosjektnavn]. The position is externally funded, with funding until [dato].»

Men det fortelles også at noen forskningssentre ved Universitetet i Oslo ikke knytter ansettelsesforholdet til et bestemt prosjekt, men til ekstern finansiering generelt.

Intervjuene etterlater et samstemt inntrykk av at en vilkårsstilling gir betydelig bedre betingelser enn en midlertidig forskerstilling sett fra den ansattes ståsted. Dette gjelder også flere av representantene for arbeidstakerorganisasjonene.

For det første gir fast ansettelse lettere adgang til private låneopptak. Dernest er det bestemmelser i statsansatteloven som kommer til anvendelse når det nærmer seg opphør av prosjektmidlene som finansierer stillingen. Det er seks måneders oppsigelsestid for ansettelsesforhold med varighet på mer enn to års varighet (jf. statsansatteloven § 22 første ledd bokstav c), mens en midlertidig ansatt kun skal varsles om opphør av stillingen en måned i forveien. Videre har man fortrinnsrett til andre stillinger (§ 24), noe en midlertidig ansatt ikke har. Samtidig er det enighet om at stillingsvernet er betydelig svakere enn for de ordinære faste vitenskapelige stillingene.

Ved Universitetet i Oslo later det til å være vanlig praksis at dersom finansieringen av en forskerstilling er for kortere tid enn tre år, så ansettes forskeren midlertidig for like lang tid. Dersom finansieringen er for mer enn tre år, vil stillingsvern inntre etter tre år, og da ansetter man i stedet i vilkårsstilling fra dag én. Ved Universitetet i Oslo gjennomføres kartleggingsprosesser med tanke på bruk av fortrinnsrett i forbindelse med oppsigelser av ansatte i vilkårsstillinger.

NTNU har etablert et sentralt ansettelsesorgan som skal behandle alle oppsigelsessaker. Ansettelsesorganet stiller krav til enhetene om at de blant annet skal ha forsøkt å finne andre arbeidsoppgaver i henhold til fortrinnsretten. Vårt inntrykk er at denne ordningen bidrar til å heve terskelen for oppsigelse, og trolig også reduserer antall saker som ender med opphør av arbeidsforhold. Samtidig oppfanger vi en spenning mellom universitetsledelsen og ansettelsesorganet på den ene siden og enhetene på den andre.

Flere av informantene ved enhetene gir uttrykk for at prosessene opp mot ansettelsesorganet er byråkratiske og tidkrevende. Det hender ansettelsesorganet sender en sak tilbake til en enhet for eksempel fordi det ikke er dokumentert at mulighetene for bruk av



fortrinnsretten er tilstrekkelig utforsket. Men også i universitetsledelsen spørres det om hvor mye man vinner på vilkårsstillingene:

«Det er relativt lett å pynte på overflaten og utstede avtale om fast ansettelse i stedet for midlertidig ansettelse. Men det er dessverre stor sannsynlighet for at synkende midlertidighetstall vil føre til flere oppsigelser av fast ansatte eksternfinansierte forskere. Da er vi ikke kommet særlig lenger.»<sup>16</sup>

Et uheldig utslag av vilkårsstillinger er at forskere får stadige varsler om oppsigelse i forbindelse med at en finansieringskilde nærmer seg opphør uten at en ny (ennå) er på plass. Informanter forteller blant annet om tilfeller der forskere har gått fra en midlertidig stilling til en vilkårsstilling på grunn av treårsgrensa, og som har mottatt oppsigelse samtidig med arbeidskontrakten fordi gjenstående finansiering var på rundt seks måneder.

Intervjuene tyder på at bruken av vilkårsstillinger har redusert bruken av såkalt «lufting» og det vi kanskje kan kalle «serie-midlertidighet». «Lufting» er korte opphold mellom midlertidige arbeidskontrakter som har til hensikt å omgå bestemmelsene om at man oppnår stillingsvern når sammenhengende ansettelsesforhold overstiger tre år (fire år før lovendringen i 2018). To arbeidsgivere som samarbeider i ett eller flere forskningsprosjekter kan skape «serie-midlertidighet» ved at en forsker ansatt i en midlertidig stilling ved den ene institusjonen får en ny midlertidig stilling ved den andre når treårsgrensa nærmer seg. I samtlige lederintervjuer hvor vi stilte spørsmål om slike praksiser ble det understreket at det ikke (lenger) forekommer. Ifølge representantene for arbeidstakerorganisasjonene forekommer det fortsatt, men i ukjent omfang, blant annet ved noen enheter ved Universitetet i Oslo.

Ut fra intervjuene later det til at NTNU og Universitetet i Oslo har fått redusert omfanget av midlertidige ansettelser ved å ta i bruk vilkårsstillinger. Vilårsstillinger synes å være svært lite brukt ved NHH.

Vi har ikke funnet noen indikasjoner på at økt bruk av vilkårsstillinger i noen nevneverdig grad påvirker institusjonenes endrings- og omstillingsevner, slik som å tilpasse studietilbudet eller å satse på eksternt finansiert forskning, jf. forskningsspørsmål 5. Ei heller er det indikasjoner på at påvirker frivillig og/eller ufrivillig gjennomtrekk (*turnover*) blant de fast ansatte.

### 3.3.6 Vikariater og lektorstillinger – frikjøp

Midlertidige undervisningsstillinger kan hjemles på flere måter. Ansettelse i vikariat er hjemlet i statsansatteloven § 9 første ledd bokstav b. Her knyttes ansettelsesforholdet direkte opp mot en annen ansatts fravær. Vikarer for åremålsansatte ledere oppnår ikke stillingsvern (rett til fast ansettelse) selv om ansettelsesforholdet varer i mer enn tre år, jf. uhl. § 6-5 fjerde ledd.

Vi er kjent med at det tidligere var utbredt praksis med ansettelse i midlertidige lektorstillinger, gjerne på deltid. Ved Humanistisk fakultet får vi opplyst at man har endret praksis ved å samle arbeidsoppgavene i deltidsstillingene i hele faste lektorstillinger. Her var det et tankekors at man samtidig måtte bringe flere av deltidsansettelsene til opphør og oppsigelse. Et annet tankekors var at det fra enkelte av lektorene ble uttrykt misnøye og frustrasjon over manglende karrieremuligheter, siden de i liten grad – om overhode – fikk opparbeidet seg forskningserfaring.

Flere av informantene påpekte at rene undervisningsstillinger – det være seg faste eller midlertidige – undergraver prinsippet om forskningsbasert undervisning. Slike ansettel-

---

<sup>16</sup> *Midlertidige ansettelser ved NTNU - Kan vi redusere omfanget?* Personaldirektør ved NTNU Arne Hestnes, Universitetsavisa, 10. november 2021. Hentet 29. desember 2022 fra <https://www.universitetsavisa.no/arne-kr-hestnes-midlertidighet/midlertidige-ansettelser-ved-ntnu--kan-vi-reducere-omfanget/202707>.

sesforhold gir også opphav til utfordringer med planlegging og kontinuitet i undervisningsprogrammene. En informant opplyste at en utfordring med vikarbruk i forbindelse med frikjøp er at undervisningsoppgavene i en frikjøpt stilling tilsvarer kun en 50 prosent stilling, noe som i utgangspunktet kun gir opphav til en deltidsstilling. Noen av instituttene har derfor lagt begrensninger på anledningen til frikjøp fra undervisningsoppgaver.

Noen informanter påpekte at undervisningsoppgaver skal regnes som virksomhetens faste oppgaver, slik at en undervisningsstilling som ikke er et vikariat, normalt ikke oppfyller lovkravet om arbeid av midlertidig karakter.

### **Økt etterspørsel etter utdanning og økende behov for undervisere**

Internasjonalt har den generelle økningen i etterspørsel etter høyere utdanning og i antall studenter ført til en økning i antall sysselsatte i UH-sektoren, men denne økningen har i stor grad vært deltids- eller midlertidig ansatte (Afonso, 2016). Økningen har for eksempel ført til en økning i behov for undervisere, noe som i mange land har blitt dekket opp gjennom kontraktsarbeidere eller andre former for midlertidig ansatte (Walters m.fl., 2021). I Storbritannia utgjør for eksempel deltidsforelesere og midlertidig ansatte forelesere en stor del av andelen midlertidig ansatte i sektoren (Bryson og Blackwell, 2006).

## **3.4 Oppsummering – stillingstyper og ansettelsesformer**

Vi foreslår å benytte betegnelsen *vilkårsstilling* for det som i dag kalles *fast ansatt på ekstern finansiering*, siden den er språklig funksjonell, beskrivende for innholdet og uten polemiske konnotasjoner.

Flere midlertidige stillingstyper anses som uproblematisk – og til og med ønskelige – blant alle informantgruppene, både ledere og tillitsvalgte. Disse er ph.d-stipendattstillinger, professor II-bistillinger, åremålsstillinger for ledere, kvalifiseringsstilling ved mangel på kvalifiserte søkere, vitenskapelige assistenter og bruk av postdoktorstilling som kvalifiseringsstilling.

Uønsket eller omstridt midlertidighet knyttes til bruk av postdoktorstillinger uten reelt kvalifiserende innhold, innstegsstillinger, forskerstillinger, vilkårsstillinger, vikar- og lektorstillinger samt åremålsstillinger innenfor kunstfagene.

Informantene har beskrevet enkelte tiltak for å redusere midlertidigheten. Et omstridt foreslått tiltak er å innføre et tak på én postdoktorperiode per person uavhengig av institusjonstilhørighet. Vi er i tvil om dette er hensiktsmessig, gitt den internasjonale konkurransen om stillinger i UH-sektoren.

Intervjuer med både ledere og ansattrepresentanter etterlater et samstemt inntrykk av at en vilkårsstilling gir betydelig bedre betingelser enn en midlertidig forskerstilling sett fra den ansattes ståsted. Samtidig er det enighet om at stillingsvernet er betydelig svakere enn for de ordinære faste vitenskapelige stillingene. Det påpekes – særlig fra arbeidstakerorganisasjoner – at vilkårsstillingene utgjør et «B-lag» blant de fast vitenskapelig ansatte. Denne tvetydigheten gjør at det er usikkert om vilkårsstillinger skal regnes som en ønsket eller akseptabel form for midlertidighet – eller som en omstridt eller mindreverdig form for fast ansettelse.

Til slutt har vi merket oss at noen enheter uttrykker tilfredshet med sine interne regler om svært begrenset adgang til frikjøp. Vi merket oss også erfaringene med at enkelte fast ansatte lektors frustrasjon over manglende karrieremuligheter på grunn av begrensede muligheter til å forske.

## 4 Hovedbudskap og hovedinntrykk fra intervjuene

I metodedelen redegjorde vi for den utvalgsskjevheten som bruk av ledere som informanter gir opphav til; «historien skrives av seierherrene». Som nevnt innledningsvis; for å formidle innholdet fra intervjuene i et kritisk perspektiv vil vi i det følgende både gjengi informantenes *hovedbudskap* – og formidle våre *hovedinntrykk* fra dem. Hovedbudskapet er det som vi oppfatter som informantenes virkelighetsbeskrivelse og subjektive meninger, gjengitt mest mulig på informantenes egne premisser. Denne framstillingsformen er brukt gjennomgående i forrige kapittel.

Våre hovedinntrykk er derimot vår tolkning av det som ble kommunisert til oss i intervjuene totalt sett, sett i lys av andre kilder og perspektiver.

I dette kapitlet belyser vi først og fremst Tema B, om årsaker og motivasjoner for midlertidige ansettelser. Men også andre forskningsspørsmål blir berørt.

### 4.1 «Vi har i dag ingen uønsket midlertidighet!»

Et gjennomgående budskap fra lederintervjuene – særlig på fakultets- og instituttnivå – er at det ikke (lenger) er noe uønsket midlertidighet ved enheten, og at alle muligheter for å redusere midlertidigheten ytterligere (nå) er uttømt.

#### 4.1.1 «Midlertidig finansiering av en stilling må medføre midlertidig ansettelse»

Vårt inntrykk er at dette utsagnet nærmest er å regne som et «dogme» eller et premiss – *midlertidig finansiering av en stilling må medføre midlertidig ansettelse i den stillingen*, eventuelt ansettelse på vilkår. Dette premisset hviler i sin tur på to andre forutsetninger; *enhetens finansieringsrisiko skal eller må være null*, og *forskerne på vårt felt er så spesialiserte at vi ikke kan tilby andre oppgaver når finansiering opphører*.

Argumentasjonens logiske struktur er at siden spesialiseringen er så sterk at hver forsker nærmest er den eneste med kompetanse på sitt felt, så må finansieringen også være individuelt basert. Og siden finansieringen er individualisert, så må finansieringsrisikoen være det også.

Denne argumentasjonen bygger også på et ledd om at *mulighetene for å redusere omfanget av midlertidighet ved enheten allerede er uttømt*.

Av dette følger at svaret på spørsmålet om hvordan midlertidigheten ved enheten kan reduseres ytterligere er at *hvis vi skal redusere midlertidigheten, må vi redusere den eksterne finansieringen*. Slik kommer en fundamental opplevd målkonflikt til syne i intervjuene.

Vi vil redegjøre kort for hvordan premisset om sammenhengen mellom finansiering og ansettelsesform kom til uttrykk i intervjuene, før vi deretter viser hvordan informantene formidlet de to andre forutsetningene.

Tydeligst ble premisset formulert av en informant på fakultetsledelsesnivå:

«Når du får prosjektfinansiering, følger det både forskerstillingene og ekstra KD-ph.d.-stillinger. Dette er en utrolig viktig premiss som du må få med i rapporten. For politikerne tror jeg ikke helt har skjönt at midlertidigheten henger sammen med den finansieringen vi har. Det er departementene som gir penger til Forskningsrådet, og som bestemmer da at dette skal det lyses ut i form av midlertidige stillinger.»

En instituttleder går enda lenger:

«Vi ønsker egentlig høyere midlertidighet. Særlig til prosjekter som er av kortere varighet trenger vi spisskompetanse som vi ikke kan ansette fast.»

#### 4.1.2 Enhetens finansieringsrisiko skal (eller må) være null

Forutsetningen om at finansieringsrisiko skal være null står ikke i anførselstegn, for den ble ikke uttrykt direkte i intervjuene. I stedet kom den til indirekte uttrykk gjennom argumentasjon i diskusjonene og på måten våre spørsmål og oppfølgingsspørsmål ble besvart på.

Proba: «De som har en karriere, da med en kjede av midlertidige prosjekter, hva er det som hindrer dere i å ansette fast uten den her klausulen [dvs. vilkåret om finansiering]?»

Informant 1: «De er altfor mange, vi har ikke råd til det. Hvis du snakker om [de] som har hatt en sånn langsiktighet, at de burde ikke hatt klausul. Burde vi bare ta dem inn fast? Det er cirka 20 millioner i året, som ville vært en kostnad.»

[...]

Proba: «Du sier dere har ikke råd, men for meg høres det egentlig ut som dere ikke har mulighet til å ta den risikoen?»

Informant 2: «Det er vel egentlig det samme»

Informant 1: «Vi kan ikke ansette en fast forsker på [fagfelt x]. Og så neste gang kommer det en stor forskningsbevilgning på [fagfelt y], og så skal vi si til [x] at nå skal du [jobbe med fagfelt y]?» [...]

I et annet intervju ble det formulert slik:

«Hvis vi skulle ansette alle på ramma, så ville vi måtte ha generelle nedbemanningsprosesser når vi sliter med økonomi. Og vi kan ikke ha en slik runde annethvert år.»

Logikken i argumentasjonen er – så vidt vi tolker det – at vårt spørsmål om finansieringsrisiko blir besvart med at man ikke har «råd» til å ta noen risiko. Altså at enhetens finansieringsrisiko skal være null.

Likevel påpekte en informant ved Universitetet i Oslo at handlingsrommet kunne være større enn mange legger til grunn:

«En økonomidirektør sa at vi på UiO er generelt for pessimistiske på inntekter og for optimistiske på pengebruken. Fordi vi ser det i et for lukket perspektiv. Vi klarer ikke få ut utlysningene og å få folk på plass tidsnok. Vi har egentlig et større handlingsrom hvis vi kunne være litt dristigere.»

Videre har rektoratet ved NTNU gitt signaler om at enhetene må bære en større finansieringsrisiko:

«Forskningsaktiviteten ved NTNU er helt avhengig av ekstern finansiering, men risikoen knyttet til usikkerhet i finansieringen kan ikke være et individuelt ansvar og bør løftes opp på til enten et faggruppenivå (nivå 4) eller instituttnivå. Vårt pågående arbeid med å tydeliggjøre rammene for forskerstillingen vil forhåpentlige bidra til en større bevissthet omkring dette.»

Likevel var hovedbudskapet fra informantene – indirekte uttrykt – at enhetene ikke kan pådra seg finansieringsrisiko. Vi fikk derfor heller ikke noen klare svar på hvor mye risiko instituttene ville løpe ved å ansette forskere vilkårsløst i faste, eksternt finansierte stillinger.

#### Finansiell risiko og finansieringssystemet

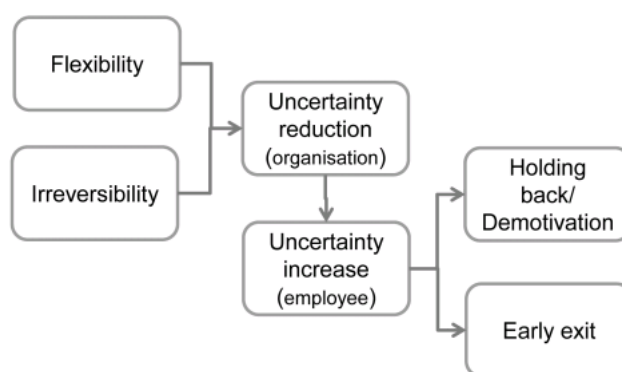
Budsjetter og finansieringsrisiko omtales ofte som en grunn til økt bruk av tidsbegrensede stillinger som gir *arbeidsgiver* mer fleksibilitet (Afonso, 2016). Dette har til dels blitt muliggjort av et økt tilfang av kandidater som har doktorgrad og søker jobb i UH-sektoren. Tilbudssiden i arbeidsmarkedet er nå langt større enn etterspørselen, noe som fører

til en endring i maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstakere i sektoren, i arbeidsgivers favør (Afonso, 2016).

I øvrig forskning på ledelse er det velkjent at ledere – der det er mulig – vil kunne ønske å bruke midlertidig arbeidskraft for å redusere risiko (Brady og Briody, 2016). Dette knyttes gjerne til usikkerhet og kompleksitet (Brady og Briody, 2016). Ekstern finansiering vil i denne sammenheng kunne forsterke alle disse forholdene for ledere i akademien. Sammen med økt tilgang på arbeidskraft peker midlertidighet seg ut som en attraktiv måte å møte usikkerhet på – en måte som er reversibel og øker institusjonenes fleksibilitet. Dette oppnås ved å flytte risiko fra organisasjonen til den ansatte (Brady og Briody, 2016).

Brady og Briody (2016) etablerer i sin artikkel om strategisk bruk av midlertidighet modellen som er gjengitt i Figur 4-1. Denne artikkelen omhandler ikke UH-sektoren spesielt, men strategisk bruk av midlertidighet mer generelt. I sin doktoravhandling har imidlertid Briody (2013) brukt samme rammeverk i en analyse av akademien, og denne studien oppsummerer også en betydelig del av (til da) eksisterende studier på midlertidig arbeid i akademien.

Figur 4-1: Individuelle og organisasjonsmessige konsekvenser av strategisk bruk av midlertidighet (Brady og Briody, 2016).



Et annet aspekt knyttet til finansiering og risiko er spørsmålet om økt grad av ekstern finansiering påvirker den øvrige finansieringen. Vi har allerede redegjort for at ekstern finansiering gir økning i basisfinansieringen gjennom forskningsinsentivet.

Tidligere studier har vist at ekstern forskningsfinansiering *ikke* fordriver («crowd out») øvrig finansiering, men tvert imot bidrar til å *øke* annen finansiering (Connolly, 1997). Det er altså mulig å se økt bruk av midlertidig arbeidskraft og jakt på eksterne midler som en strategi for å øke og sikre øvrige finansiering. En slik strategi vil i så fall underbygge forståelsen om et delt arbeidsmarked med ett lag med faste ansatte med høy jobbsikkerhet og et annet lag med «leiesoldater» som bidrar til ekstern finansiering, samtidig som de sistnevnte også styrker institusjonenes posisjon gjennom å styrke annen finansiering og institusjonenes posisjon. Andre har påpekt lignende mekanismer og foreslår en økning av grunnfinansiering relativt til prosjekt- og ytelsesbasert finansiering, da sistnevnte antas å være en viktig driver for midlertidighet (Ryffel m.fl., 2022).

### 4.1.3 «Forskere på vårt felt er så spesialiserte at vi ikke kan tilby andre oppgaver når finansiering opphører»

Et viktig og samstemt budskap fra intervjuene er at kompetansen ved enheten – eller i UH-sektoren generelt – er så spesialisert at det som regel ikke er mulig å finne andre arbeidsoppgaver til en ansatt som opplever at ekstern finansiering av stillingen opphører.

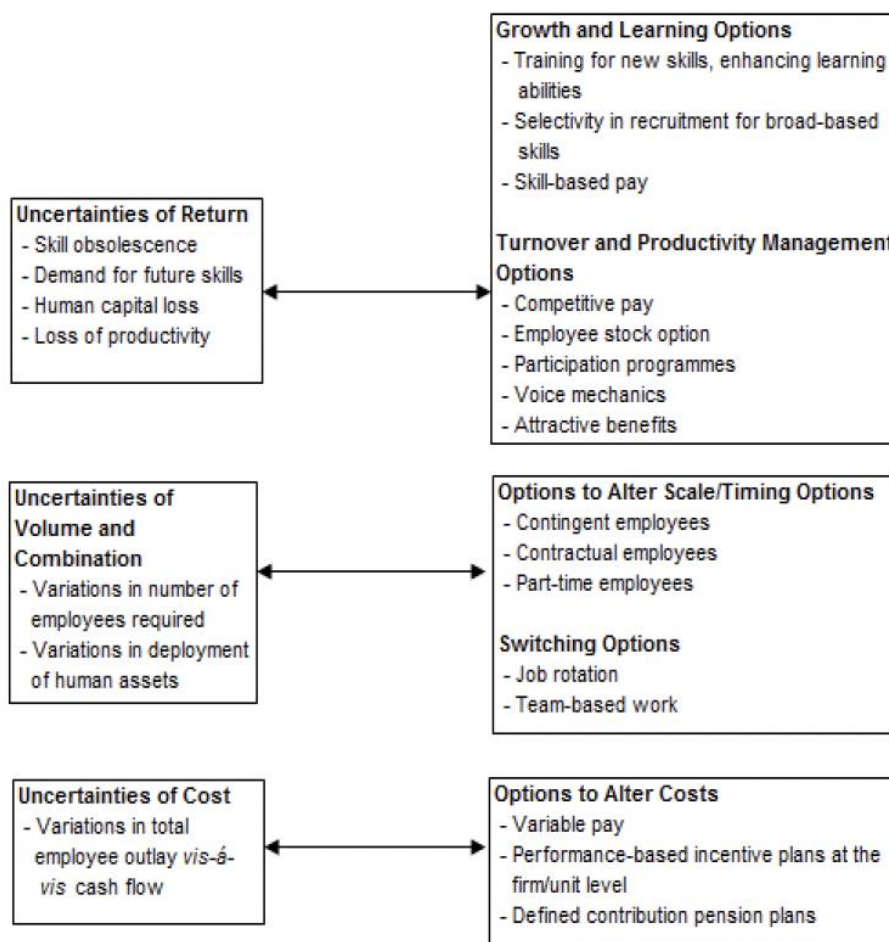
«Forskningsinstitutter drar inn midler mye mer på sånn type prosjekter. Det er litt sånn konsulentaktig. Mitt inntrykk er at de drar inn et prosjekt, og de har Ola, Per og Eva som de putter inn i prosjektet. Men sånn er det ikke for oss. For oss så er det den enkelte professor som har en gruppe rundt seg, og de som er rundt søker selv midler. Så det er personlig. Så du søker midler til deg selv, og kanskje forskere kan søke midler til seg selv og en ph.d., for eksempel.»

«Det er jo noen steder på bruket her, hvor man kan ansette folk som forskere fordi de kan hoppe fra prosjekt til prosjekt. Sånn er ikke våre prosjekter. Våre prosjekter er veldig forskjellige. Når [navn] har et prosjekt som er finansiert fra NFR, så kan ikke den forskeren han ansetter etterpå gå på et prosjekt hvor de jobber med [annet felt]. Det at en forsker hopper fra den prosjektet, det er ikke mulig i vår virksomhet.

Belønningsstrukturen UH-sektoren – knyttet til forskningsproduksjon som nevnt ovenfor – er i stor grad innrettet mot å fremme tidlig og sterk spesialisering for å kunne publiserte i anerkjente kanaler med høy impact factor (eller nivå 2-plassering i norsk finansierings-sammenheng). Men vi merker oss også at det ikke bare er forskningsaktivitetene som krever høy spesialiseringsgrad, men også UH-sektorens undervisningsoppdrag:

«Det er kanskje spesielt vanskelig på et fakultet hvor vi har så små fag. Hvis du underviser i [fagfelt] eller noe sånt så kan vi ikke bare sette inn en fra et annet fag, [...]»

Figur 4-2: Alternativer for å møte usikkerhet. Faksimile fra Bhattacharya og Wright (2005).



Det argumenteres med at siden spesialiseringen er så sterk at hver forsker nærmest er den eneste med kompetanse på sitt felt, så må finansieringen også være individuelt

basert. Og siden enheten ikke kan ta finansieringsrisiko, må også finansieringsrisikoen være individualisert.

### Spesialisering og HR-politikk

Argumentet om at midlertidighet er nødvendig i akademia *fordi de ansatte er så spesialiserte* fremkommer ikke i forskningslitteraturen som vi har gjennomgått.

Briody (2013) undersøker forskjellige aspekter knyttet til fleksibilitet og personalhåndtering. Han viser til Bhattacharya og Wrights' (2005) modell for HR-strategier knyttet til arbeidsgiveres møte med forskjellig type usikkerhet (se Figur 4-2). Usikkerhet knyttet til «volum og kombinasjon» fremstår som den type usikkerhet som gjør midlertidige ansettelser til et relevant handlingsalternativ. Dette gjelder spesielt når man har sterkt spesialiserte forskere og usikkerhet knyttet til hvor mange og hvilke typer prosjekter institusjonen får.

### Oppsummert om spesialisering

Vårt inntrykk er at argumentet om spesialisering i adskillig grad er gyldig, men trolig i ulik grad på forskjellige fagfelt. Særlig der det er krav til stor faglig bredde i undervisningen, vil dette – litt paradoksalt egentlig – trekke i retning av større grad av spesialisering på individnivå.

#### 4.1.4 «Hvis vi skal redusere midlertidigheten ytterligere, må vi redusere eksternt finansiering»

I flere av intervjuene stilte vi spørsmålet om hva som ville bli konsekvensene dersom enheten skulle bli pålagt å redusere midlertidigheten ytterligere. Et hovedbudskap fra informantene er at handlingsrommet er svært begrenset. I svært mange av intervjuene ble det sagt rett ut at den eneste måten å redusere midlertidigheten ytterligere er å redusere den eksterne finansieringen:

«Da må vi påta oss mindre oppdrag. Vi har ingen unødvendige midlertidig ansatte. Vi ansetter fast og tar belastninga med å si dem opp. Vi har ikke noe vi anser som uønska midlertidighet. Når vi ikke har faste stillinger ledig, så har vi intet annet valg når det er kortsiktig finansiering. Vi klarer ikke redusere uten å kutte aktivitet.»

«Vi har jobbet med dette i ti år og kommet så langt ned som vi synes vi kan. Så da blir det å la være da søke eksterne midler da. Eller vi må la være å ha ledere [som må frikjøpes].»

«Hvis vi bare hadde sagt at det er ikke lov å søke om eksternt forskningsfinansiering, så hadde det vært greit. Da hadde all midlertidighet forsvunnet i løpet av 4 år. Da hadde vi bare hatt den faste staben igjen.»

Det er her underforstått at alle vil mene at det er latterlig – eller absurd – å skulle bruke reduksjon i eksternt finansiering som et virkemiddel innenfor denne tematikken. Men alvoret ligger i at denne argumentasjonen også formidler en opplevd målkonflikt: Man kan ikke ha høy andel eksternt finansiering og lav andel midlertidig ansatte – ifølge våre informanter.

### Brofinansiering

På direkte spørsmål svarte enkelte av informantene våre at økt adgang til eller bruk av brofinansiering kanskje kunne avhjelpe noe.

«Som forsker, så synes jeg det hadde vært mye mer lettvent. Hvis du har åtte ulike prosjekter som du skal balansere, så er det veldig vanskelig at prosjektet blir akkurat brukt opp 31. desember, så jeg skulle gjerne sett at det var mer fleksibilitet. Det kunne fått litt effekt på midlertidigheten, men jeg tror ikke det er det som er avgjørende for midlertidigheten.»

Men en annen påpekte at brofinansiering i seg selv kan gi opphav til midlertidighet:

«Hva kunne man brukt den bufferen til? Ja, vi forlenger deg et halvt år for at du skal få skrevet ferdig den søknaden, så håper vi at det går inn og så får du midlene. Men man må huske på at idet du går inn og finansierer med basismidler, så er det varig finansiering. Så da må du være veldig nøye på å definere at det opphører. Så det er også en måte å lage midlertidighet på, og vi måtte sikre oss at vi kunne si dem opp. Så jeg tror ikke det hadde løst problemet. Bare klattet på det på et vis.»

Eidissen (2022) drøfter for øvrig nettopp denne problemstillingen: I hvilken utstrekning kan statlige virksomheter forlenge eksternt finansierte stillinger med interne midler uten at adgangen til oppsigelse på grunn av utløpt eksternt finansiering går tapt? Eidissen konkluderer med at det er en viss adgang til slike forlengelser, og at bruk av dette handlingsrommet kan hindre at statlige virksomheter sier opp ansatte tidligere enn virksomheten er tjent med.

### Økt basisfinansiering

Noen informanter nevnte at midlertidighet også kan reduseres gjennom økt basisfinansiering. Vårt inntrykk var at de informantene som sa dette, hadde noen reelle forventninger om en slik endring i finansieringssystemet.

### Bruk av fortrinnsrett

Noen ansattrepresentanter trakk imidlertid fram fortrinnsretten (se punkt 3.1.2) som et virkemiddel som dels kan brukes mer, gjerne på tvers av institusjonsgrenser, og dels som en rettighet som det bør gis utvidet adgang til å bruke. For andre forslag til tiltak fra fagforeningshold viser vi til Forskerforbundets notat «20 tiltak for redusert midlertidighet i offentlig forskningssektor».<sup>17</sup>

## 4.2 Midlertidighet og rekruttering

### Ingen reell bekymring om at midlertidighet gir risiko for å miste de beste

Et hovedinntrykk fra lederintervjuene er en utbredt overbevisning om at den kompetitive utvelgelsesprosessen i akademiske karriereløp fører til at det er de beste kandidatene som «overlever» midlertidigheten i løpets tidlige fase og til slutt ender opp med å erobre de faste vitenskapelige stillingene. Vi fanget ikke opp noen bekymring for dagens akademiske rekrutteringsmekanisme – konkurranse om forskningsmidler med tilhørende midlertidige ansettelsesforhold over flere år – skulle kunne føre til suboptimale resultater i så måte. Ingen nevnte den muligheten at de usikre arbeidsbetingelsene i tidlig karriere kunne medføre at forskertalenter forlater academia, med senere forringet rekrutteringsgrunnlag som resultat.

Riktignok ble det i noen intervjuer fortalt om eksepsjonelt dyktige enkeltforskere som hadde tatt imot stillinger ved andre institusjoner. Noen påpekte at forskere på deres felt har et attraktivt arbeidsmarked utenfor academia. Men dette ble forklart som et resultat av «dra-krefter» utenfra og ikke som forårsaket av «skyve-krefter»<sup>18</sup> for eksempel i form av ugunstige arbeidsvilkår knyttet til midlertidige ansettelsesforhold. Én hevdet i stedet at ettertraktet kompetanse kunne gå tapt på grunn av manglende adgang til å ansette midlertidig.

---

<sup>17</sup> Hentet 30. desember 2022 fra [https://www.forskerforbundet.no/Documents/notater/Notat\\_20\\_tiltak\\_for\\_reduisert\\_midlertidighet.pdf?epsla\\_nguage=no](https://www.forskerforbundet.no/Documents/notater/Notat_20_tiltak_for_reduisert_midlertidighet.pdf?epsla_nguage=no).

<sup>18</sup> Dra- og skyve-krefter: Fra engelsk, *pull factors* og *push factors*.



«Noen ganger så skulle man jo ønske at man kunne ansette noen utrolig glitrende folk litt midlertidig. For eksempel [navn] eller sånne skikkelig akademiske superstjerner; jeg fant ikke noe vikar-hjemmel så vi kunne bruke ham. Så han dro til [institusjon] isteden. Jeg føler meg veldig bundet på hender og føtter også. Hvis man virkelig har noen talenter man vil dyrke. Hvis det er nobelpris-greier så kunne man bare fikse noe i en liten periode og så liksom får man dette til med å få vedkommende inn i en fast stilling som da kommer opp. Da føler jeg at det er veldig mye regler. Midlertidighet er fy fy, og alt skal lyses ut.»

«Vi har noen ekstremt gode kandidater som vi vil beholde, for å sikre kvalitet i forskning og undervisning. Og da ønsker vi dem i midlertidig stilling til en fast stilling oppstår.»

Vårt inntrykk er at det internasjonale tilfanget av dyktige søkere til både midlertidige og faste stillinger bidrar til å skape en oppfatning om at midlertidighet ikke gir noen risiko for å miste de beste.

«Postdoktoren på mitt prosjekt nå kommer fra [utenlandsk eliteuniversitet]. De kommer fra de beste stedene, så det er en d\*\*\*-tøff konkurranse.»

I det følgende punktet setter vi et kritisk lys på denne oppfatningen ved å se på hvordan mobiliteten på det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet slik det beskrives i forskningslitteraturen påvirker – eller kan tenkes å påvirke – rekrutteringen i norsk UH-sektor.

### Effekter av internasjonal mobilitet – og midlertidighet – på rekruttering

Tøffe konkurranseforhold i det akademiske jobbmarkedet fører til at mange velger, eller blir tvunget til, høy mobilitet (Afonso, 2016). Tyskland er allerede nevnt som et eksempel på land der tiden frem mot et eventuelt professorat er preget av usikkerhet, og dette kan føre til at mange velger å dra utenlands etter fullført doktorgrad. Men Tyskland er her også spesielt ved at det er svært attraktivt – høy jobbsikkerhet og gode betingelser som offentlig ansatt – å reise tilbake når man eventuelt er klar for å konkurrere om en profesorstilling (Afonso, 2016).

Det store tilfanget av unge forskere i det akademiske arbeidsmarkedet, kombinert med at mange land har høy grad av åpenhet og lave barrierer, gir grobunn for høy grad av mobilitet. Dette er til dels villet politikk (Lawson og Shibayama, 2013; Bloch m.fl., 2015; OECD, 2010), men det er også flere som påpeker at det for forskernes del ofte vil være snakk om såkalt «tvunget» mobilitet (Ackers, 2008; Cantwell og Lee, 2010; Castellacci og Viñas-Bardolet, 2021; Ryffel m.fl., 2022). De *ønsker* ikke nødvendigvis å flytte, men er nødt til det for å få den type arbeid de ønsker. Selv om de med dette bidrar til utveksling av kompetanse, kultur, ideer og erfaring – og dermed bidrar til å oppfylle politikeres målsetninger – kan det oppfattes som problematisk og uønsket for de det gjelder (Lawson og Shibayama, 2013). Studier peker på at mobilitet *ikke* har gunstige effekter for postdoktorers karriereutvikling, men at de gunstige effektene er reelle for fast ansatte (Lawson og Shibayama, 2013).

I vurderingen av konsekvensene av økt mobilitet er det også sentralt å vurdere hvordan ulike land påvirkes ulikt av dette. I en ny studie framkommer det at Norge er et lite attraktivt land i internasjonal sammenheng, noe som bidrar til at det er vanskelig for norske institusjoner å tiltrekke seg toppforskere (Reymert, 2022). Dette har betydning for å forstå de langsiktige konsekvensene av økt mobilitet og åpenhet i det norske akademiske systemet. Begge disse aspektene kan i teorien bidra til at Norge blir et attraktivt land å oppsøke tidlig i karrieren, men at de som lykkes i å bygge opp en attraktiv profil deretter drar ut av landet igjen.

Mobilitet og *andre* lands åpenhet vil også kunne bidra til at kandidater utdannet og opplært i Norge – det være seg utenlandske eller norske – lett kan reise ut om de oppnår høy status på sine felt. Det er med andre ord risiko for at Norge er utsatt for akademisk «brain drain».

I Kunnskapsdepartementets *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling* (2021) heter det for eksempel:

«Selv om den internasjonale rekrutteringen til norsk forskning er god og viktig, viser rekrutteringsmønstrene til stipendiat- og postdoktorstillingene at vi må jobbe for bedre kjønnsbalanse og rekruttering av kandidater fra norske institusjoner.» (KD, 2021; vår kursivering)

Samtidig finnes det anekdotisk materiale om unge forskere som bevisst og aktivt velger bort en forskerkarriere på grunn av midlertidighetsproblematikken – her et utdrag fra en artikkel i avisa *Khrono*:

«Krossøy sier hun fra starten tenkte at det å ta doktorgrad ikke nødvendigvis skulle føre til en forskerkarriere. Etter mastergraden ble hun oppfordret til å gå videre med ph.d.

‘Da jeg var ferdig, var jeg rundt 30 år, jeg fikk familie, og da var det ikke så attraktivt å gå inn i midlertidige forskerstillinger’, sier hun.»<sup>19</sup>

Så et kanskje enda større problem ville det være dersom det skulle være slik at talentfulle norske yngre forskere fordrives fra postdoktor-stillinger (og midlertidige forskerstillinger) og forsvinner ut av academia som følge av internasjonal konkurranse, og det så blir et redusert rekrutteringsgrunnlag blant norske søkere til de faste stillingene som mange av de beste blant de utenlandske forskerne kanskje ikke vil ha.

### Mulige skjevheter i rekrutteringen

Det er gjennomført flere studier for å identifisere hvilke indikatorer som kan hjelpe til å forstå hvem det er som «overlever» i academia. Et eksempel er Milojević m.fl. (2018), som finner at det i mange felt er svært viktig at man klarer – eller «overlever» – overgangen fra å være medforfatter og en støttespiller i et prosjekt til å bli førsteforfatter. De nevner videre produktivitet, «impact», antall samarbeidspartnere, gradsgivende institusjons prestisje, veileders prestisje og posisjon, veileders kjønn, og spesialiseringsgrad som faktorer som har blitt trukket frem i tidligere forskning.

Det er grunn til å spørre om det er systematikk i rekrutteringsmekanismene i academia som er avgjørende for «overlevelse» gjennom denne kritiske fasen, eller om det er flaks og tilfeldigheter – eller kanskje til og med nepotisme og personlige ikke-akademiske egenskaper. Så lenge det er en overflod av kandidater til de faste stillingene som finnes, kan det hevdes at det ikke er et problem at mange faller fra. Men dersom det er en systematikk og skjevheter i dette frafallet, og dersom de som «overlever» til fast stilling er en spesiell type mennesker, er det en fare for at academia kan befolkes av en svært homogen gruppe mennesker.

«There are growing bodies of evidence demonstrating the benefits of equity, diversity, and inclusion (EDI) on academic and organizational excellence.» (Dewidar m.fl., 2022)

## 4.3 Akademisk frihet

Vi undersøkte hvordan akkvisisjonsansvaret er fordelt på de ulike organisasjonsleddene, eller nivåene, i virksomhetene: forsker/medarbeider, prosjektleder, instituttledelse, dekanat/fakultetsledelse og rektorat, jf. forskningsspørsmål 7. I de fleste intervjuene ble informantene derfor invitert til å reflektere rundt forholdet mellom midlertidighet og akademisk frihet. Samtlige gir uttrykk for at akademisk frihet er en relativ størrelse. Noen av lederne ga uttrykk for at den akademiske friheten begrenses av den enkeltes akkvisisjonsevne.

«De som er midlertidige forskere her kan gjerne søke ERC, de kan søke Norges forskningsråd, og for akkurat det de har lyst til å forske på. Og hvis de får midler, så har de akademisk frihet. Men hvis du ikke får tilslag på eksterne forskningsmidler, så kan du stille oss spørsmål om de burde heller gått inn på programforskning, burde de gått inn på innovasjon? [...] og da kan du godt stille spørsmål om det er akademisk frihet, for du har jo bare

---

<sup>19</sup> «Litt over-kvalifisert»? Vil ha folk med doktor-grad til administrasjonen. *Khrono*, 25. januar 2023. URL: <https://khrono.no/litt-overkvalifisert-vil-ha-folk-med-doktorgrad-til-administrasjonen/753007>.

akademisk frihet til det nivået der du klarer å få inn forskningsmidler. Hvis de ikke klarer det, så har de ikke lenger akademisk frihet.»

Men også arbeidstakerorganisasjonene anerkjenner visse fortrinn ved mulighetene til å søke individuelle forskningsmidler – med tilhørende individualisert risiko:

«Den litt positive siden av det, og som gjør at man ikke kan sammenligne med de anvendte forskningsinstituttene, er dette med den akademiske friheten som fremdeles er der, og som gjør det mulig for unge utradisjonelle forskningstalenter å komme fram og kunne vinne fram i Fripro. Det er noe positivt over det, og som mange ønsker.»

Ved NTNU går man i retning av mer styring av forskningsinnsatsen inn mot definerte områder.

«Ved NTNU ønsker vi en utvikling mot at forskerstillinger er primært knyttet til fagområder som er strategisk viktige for instituttene. Rektor har satt i gang et arbeid for å tydeliggjøre rammene for forskerstillingen som primært handler om at vi som arbeidsgiver skal ivareta våre ansatte på en god måte, være en attraktiv arbeidsplass samt sikre god ressursutnyttelse gjennom god arbeidsdeling.»

Også ved Norges handelshøyskole styres prosjektakkvisisjonen på temanivå (ikke problemstillingsnivå).

Vi oppfatter et nokså samstemt budskap om at midlertidig ansatte anses å ha akademisk frihet til å søke på de midlene de vil, men at de løper mindre risiko ved å jobbe innenfor definerte satsningsområder ved institusjonen.

I NOU 2022-2 *Akademisk yringsfrihet* defineres akademisk frihet slik:

«Den akademiske friheten er i sin kjerne friheten til å fritt å bestemme hva man vil forske på, hvordan man vil utøve sin forskning, hvordan og hvor det man forsker på best skal gjøres kjent, og hvordan man skal legge opp sin undervisning.» (NOU 2022:2, s. 21)

Utvalget gjengir også en definisjon fra Global Colloquium of University Presidents:

«Academic freedom may be defined as the freedom to conduct research, teach, speak and publish, subject to the norms and standards of scholarly inquiry, *without interference of penalty*, wherever the search for truth and understanding may lead. » (NOU 2022:2, s. 21, vår kursivering)

Den kursiverte passusen i sitatet leder oss til et dilemma, sett opp mot det synet på akademisk frihet som en relativ størrelse som kommer til uttrykk i intervjuene våre. *Penalty* betyr her *ulempe*, og individualisert finansieringsrisiko må kunne betraktes som sådant. Er det i samsvar med den akademiske friheten dersom det er slik at dess mer man benytter seg av friheten dess mer personlig risiko må man ta?

I noen grad er et relativt syn innskrevet i universitets- og høyskoleloven § 1-5, femte ledd:

«Den som er ansatt i stilling hvor forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid inngår i arbeidsoppgavene, har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid *innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet* eller særskilt avtale.» (Vår kursivering.)

Spørsmålet blir da om passusen om *rammer som følger av ansettelsesforholdet* kan begrunne individualisert finansieringsrisiko.<sup>20</sup>

I NOU 2020:3 vurderes dette slik:

«Utvalget vurderer at den høye andelen midlertidige ansettelser kan utgjøre en fare for at den akademiske friheten svekkes. [...]

---

<sup>20</sup> Bestemmelsen er i samsvar med I NOU 2006:19 *Akademisk frihet – Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov* og foreslås videreført i NOU 2020:3 *Ny lov om universiteter og høyskoler*.

Utvalget fremhever at ansvaret for institusjonenes finansiering ligger på styret og den daglige ledelsen deres, også når midlene er eksterne. [...]

I tilfeller der en virksomhet opplever driftsunderskudd og økonomisk tap kan det være grunnlag for en større oppsigelses- eller omorganiseringsprosess. [...]

Der andelen eksterne midler reduseres fra ett år til et annet, er det ikke nødvendigvis slik at den ansatte som fikk sin stilling finansiert av slike midler, må sies opp, så sant vedkommende er fast ansatt.»

Ut fra dette later det til å være begrunnet tvil om dagens praksis med vilkårsstillinger er i samsvar med gjeldende arbeidsrett.

Den akademiske friheten er relativ. Et spørsmål som reiser seg, er om dette skal forstås dithen at dess mer man benytter seg av friheten dess mer personlig risiko må man ta.

## 4.4 Strategier og bemanningsplaner

Vi undersøkte hvorvidt og i hvilke grad bemanning og rekruttering blir sett i sammenheng med utvikling i finansiering og prosjektakkvisisjon i enhetenes strategier, jf. forskningsspørsmål 6.

Vi har strategidokumenter for Norges handelshøyskole, NTNU og Universitetet i Oslo. Videre har vi strategidokumenter for flere av de undersøkte fakultetene og instituttene ved NTNU og Universitetet i Oslo.

Det generelle bildet er at strategidokumentene med utgangspunkt i viktige samfunnsutfordringer identifiserer og prioriterer faglige tema og problemstillinger. Strategiene og prioriteringene framstår som drevet av slike faglige hensyn, og finansieringsmuligheter nevnes i liten grad.

Flere av dokumentene nevner arbeidsmiljø, karriereutvikling og rekruttering, men i generelle ordelag. Strategidokumentet til Universitetet i Oslo oppgir reduksjon i midlertidighet som en målsetning.

Noen av instituttene har bemanningsplaner for det faste vitenskapelige personalet, det vil si førsteamanuensis- og professorstillingene. Også disse styres av faglige hensyn, særlig undervisningsbehovene, så heller ikke her tas finansieringsmuligheter og akkvisisjon i betraktning.

Vi finner at dette materialet i liten grad har noen relevans for prosjektets tematikk og går derfor ikke nærmere inn på innhold og utforming av strategidokumentene.

Både NTNU og Universitetet i Oslo har særskilte tiltak og planer for å redusere midlertidighet. Vi vender tilbake til det i punkt 4.5.

## 4.5 Iverksette tiltak ved de tre studerte institusjonene

Som nevnt innledningsvis, faller det utenfor oppdraget for dette prosjektet å vurdere i ulike tiltak for å redusere midlertidighet. Likevel vil vi bare kort formidle hva som – ut fra vårt inntrykk fra intervjuene – har vært de viktigste «grepene» som har vært anvendt ved de tre undersøkte institusjonene.

Ved NTNU ble det i 2020 etablert et sentralt ansettelsesorgan, som skal behandle alle overtallighets- og oppsigelsessaker på grunn av virksomhetens forhold. Dette er saker om oppsigelse som hjemles i statsansatteloven § 19, som er den bestemmelsen som

kommer til anvendelse når finansieringen av en vilkårsstilling bortfaller.<sup>21</sup> Hensikten er å sikre korrekt og enhetlig anvendelse av reglene for oppsigelse, og da særlig at det er vurdert muligheter for annen passende stilling ved hele virksomheten. Vi har allerede nevnt NTNUs *Politikk for ansettelse og karriereutvikling for postdoktorer*,<sup>22</sup> som er basert på Kunnskapsdepartementets *Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling* (KD, 2021).

Ved Universitetet i Oslo er det fastsatt og innført *Standarder for karrierestøttende tiltak*, som har til hensikt at forskere i tidlig karrierefase – ph.d.-kandidater, postdoktorer og forskere – skal ha like muligheter til å planlegge videre karriere på et informert grunnlag.<sup>23</sup> Her gis det detaljerte beskrivelser av hvordan ansatte i disse stillingstypene skal følges opp, med blant annet opplæring i skriving og formidling, karriereveiledning, mentoring og årlige karriereutviklingssamtaler. Flere av informantene ved UiO understreket også betydningen av oppfølging av postdoktorer, midlertidig ansatte forskere og vilkårsansatte.

«Hva er vårt handlingsrom? Det er å være gode arbeidsgivere.»

Også ved NHH ble det i intervjuene lagt stor vekt på karrierebyggende tiltak. Dette inngår blant annet i institusjonens omdømmebygging.

«Vi lager en karriereplan [for postdoktorene] – sammen med *placement officer* – allerede etter to år skal de preppes til arbeidsmarkedet. Vi tenker at det er utrolig viktig at disse får en god *placement* der de er fornøyde, og vi kan vise til det. Da bygger vi ryktet – da kan vi viser til det at de har begynt i Paris School of Economics. Bra for kandidaten og for oss. Da blir vi mer attraktive.»

Også informantene ved NTNU nevnte karriereveiledning, men vårt inntrykk er at dette er mindre vektlagt ved denne institusjonen.

## 4.6 Oppsummering – hovedbudskap og hovedinntrykk

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet er det et samstemt budskap fra lederintervjuene – særlig på fakultets- og instituttnivå – er at det ikke (lenger) er noe uønsket midlertidighet ved enheten, og at alle muligheter for å redusere midlertidigheten ytterligere er uttømt. Vårt inntrykk er at disse påstandene bygger på følgende forutsetninger:

- midlertidig finansiering av en stilling må medføre midlertidig ansettelse i den stillingen, eventuelt ansettelse på vilkår.
- enhetens finansieringsrisiko skal eller må være null,
- forskerne på vårt felt er så spesialiserte at vi ikke kan tilby andre oppgaver når finansiering opphører.
- siden finansieringen er individualisert, så må finansieringsrisikoen være det også.

Av dette følger at svaret på spørsmålet om hvordan midlertidigheten ved enheten kan reduseres ytterligere er at *hvis vi skal redusere midlertidigheten, må vi redusere den*

---

<sup>21</sup> *Sentralt ansettelsesorgan*. Hentet 2. januar 2023 fra <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Sentralt+ansettelsesorgan>.

<sup>22</sup> *Politikk for ansettelse og karriereutvikling for postdoktorer*. Hentet 2. februar 2023 fra <https://i.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Politikk+for+ansettelse+og+karriereutvikling+for+postdoktorer>.

<sup>23</sup> *Standarder for UiOs karrierestøtte til forskere i tidlig karrierefase*, vedtatt av Universitetsstyret 10. mars 2020. Hentet 28. desember 2022 fra <https://www.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2020/03-10/v-sak-5-oppfolging-av-karrierepolitisk-tiltaksplan---standarder-for-karrierestottende-tiltak.pdf>.

*eksterne finansieringen.* Slik kommer en fundamental opplevd målkonflikt til syne i intervjuene.

Vi noterte oss også et fravær av bekymring over at dagens akademiske rekrutteringsmekanisme – konkurranse om forskningsmidler med tilhørende midlertidige ansettelsesforhold over flere år – skulle kunne føre til tap av verdifull kompetanse.

På basis av funn i forskningslitteratur om de globaliserte akademiske arbeidsmarkedene stiller vi spørsmål om det er fare for at talentfulle norske yngre forskere fordrives fra postdoktor-stillinger (og midlertidige forskerstillinger) og forsvinner ut av academia som følge av internasjonal konkurranse, og at det så blir et redusert rekrutteringsgrunnlag blant norske søkere til de faste stillingene som mange av de beste blant de utenlandske forskerne kanskje ikke vil ha.

Drøftingen av akademisk frihet avdekket at den akademiske friheten er en relativ størrelse. Et spørsmål som reiser seg, er om dette skal forstås dithen at dess mer man benytter seg av friheten dess mer personlig risiko må man ta.

## 5 Diskusjon, konklusjoner og anbefalinger

I dette kapitlet diskuterer vi hovedfunn og utleder noen konklusjoner og anbefalinger. Først gjengir vi noen hovedfunn knyttet til de fire hovedtemaene i oppdraget. Deretter påpeker vi at det er behov for noen avklaringer om hva som er uønsket midlertidighet i UH-sektoren. Videre drøfter vi mulige effekter av midlertidighet på rekruttering – blant annet til toppstillingene i sektoren. Så redegjør vi for tiltak for å redusere midlertidighet som har blitt foreslått i tidligere utredninger og utvalgsrapporter. Til sist utledes noen anbefalinger til vår oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet.

### Utbredelse av midlertidighet

Vi så i punkt 2.3 (Tabell 2-3) at om lag to tredjedeler av de midlertidige stillingene er finansiert over basisbevilgningene. Svært mye av dette er ph.d.-stillinger og postdoktorstillinger. Dersom vi holder disse utenfor, viser det seg at 75,9 prosent av alle midlertidige stillinger utenom post-doktor- og ph.d.-stillinger er basisfinansiert. Det ligger utenfor dette prosjektets rammer å gå nærmere inn på disse tallene, men i det videre arbeidet med å redusere omfanget av midlertidige ansettelser vil det være viktig å kartlegge hvor mye av dette som skal være å regne som uønsket midlertidighet.

Kun en tredjedel av de midlertidige stillingene er finansiert fra eksterne kilder. Men det tallet sier ikke noe om hvor stor andel av den eksterne finansieringen som går til å finansiere midlertidige henholdsvis faste stillinger. I kapittel 4 framgikk det av intervjuene at eksterne lønnsmidler i hovedsak brukes til å finansiere midlertidige stillinger – ph.d.-stillinger, postdoktorstillinger, midlertidige forskerstillinger og vilkårsstillinger, men vi har ikke tall som kan understøtte dette.

### Årsaker til og motivasjon for midlertidige ansettelser

Vårt inntrykk er at institusjonene betrakter eksterne midler som et middel for å øke forskningsproduksjonen – men da gjennom å ansette postdoktorer og forskere på vilkår som «produksjonsarbeidere». Økt forskningsinnsats blant det faste vitenskapelig personalet gjennom frikjøp, med tilhørende ansettelse av lektorer i midlertidige stillinger, er en praksis som forekommer, men i varierende grad på tvers av og innad i institusjonene.

Et hovedbudskap fra lederintervjuene er at midlertidig finansiering av en stilling må medføre midlertidig ansettelse i den stillingen, eventuelt ansettelse på det vilkår at opphør av finansieringen medfører oppsigelse. Med andre ord, måten som de politiske styringssignalene operasjonaliseres på gjennom finansieringsmekanismer, oppfattes som inkompatible med et av arbeidslivets hovedprinsipper – nemlig at fast ansettelse skal være hovedregelen.

Gitt disse motstridende signalene hevdes det – som et gjennomgående budskap fra lederintervjuene, særlig på fakultets- og instituttnivå – at det ikke lenger er noe uønsket midlertidighet ved enheten, og at alle muligheter for ytterligere å redusere midlertidigheten er uttømt. Dette synspunktet hviler i sin tur på to andre forutsetninger, nemlig at enhetens finansieringsrisiko skal være null, og at forskerne er så spesialiserte at institusjonene ikke kan tilby andre oppgaver når finansiering opphører.

Budskapet i intervjuene er altså at hvis man skal redusere midlertidigheten, må man redusere den eksterne finansieringen. Slik kommer en fundamental opplevd målkonflikt til syne i intervjuene.

Vi mener dette indikerer at institusjonene i universitets- og høyskolesektoren i utgangspunktet ikke er hensiktsmessig rigget for å håndtere risiko som følger av den

delen av oppdraget som handler om å utføre forskning på basis av ekstern finansiering. Den manglende evnen til risikohåndtering har sin hovedårsak i at personalressursene, eller kompetansen i organisasjonene, er svært spesialisert, kanskje særlig der det er krav til stor faglig bredde i undervisningen. Det er i parentes bemerket litt paradoksalt at stor faglig bredde – altså liten grad av spesialisering på enhetsnivå – trekker i retning av større grad av spesialisering på individnivå.

Også budsjettmodell og økonomistyringsprinsipper – særlig kravet om å gå i balanse hvert år – bidrar til manglende evne til risikohåndtering ved instituttene. Økonomistyringsprinsippene og begrenset fleksibilitet i arbeidsstokken medfører i sin tur at finansieringsrisikoen individualiseres, med midlertidige og usikre ansettelsesforhold som resultat.

### **Organisering, ansvar, ledelse**

Vi ser at det er en sammenheng mellom ekstern finansiering og midlertidighet. Vi ser også at det som vi ellers i rapporten kaller for basisfinansiering bidrar langt sterkere til variasjon i institusjonenes inntekter enn det ekstern finansiering gjør. Dette kan synes å stå i motstrid til et sentralt budskap fra våre informanter – at den eksterne finansieringen medfører risiko som må håndteres gjennom midlertidige ansettelser. Men det som gjelder på institusjonsnivå, gjelder ikke nødvendigvis på instituttnivå, hvor det er mulig at ekstern finansiering fluktuerer mer, og kanskje mer enn basisfinansieringen. Uansett, dette tilsier at finansieringsrisiko kan flyttes oppover i organisasjonene – fra individnivået, hvor det i høy grad er plassert i dag.

Ekstern finansiering fører – i varierende grad – til at fast vitenskapelig ansatte frikjøpes fra undervisning. Mange undervisningsoppgaver utføres dermed utføres av midlertidige ansatte i lektorstillinger. Ved noen av enhetene vi undersøkte har man lagt begrensninger på frikjøp i forbindelse med ekstern finansiering.

Mye tyder på at økt bruk av vilkårsstillinger – for eksempel ved NTNU og Universitetet i Oslo – har ført til en reduksjon i antallet midlertidige ansettelser, og til en sterk reduksjon i praksiser som «lufting» – altså at man lager et opphold mellom to midlertidige ansettelsesforhold for å unngå at den ansatte får krav på fast ansettelse – og alternerende ansettelser mellom samarbeidende institusjoner med samme formål.

Universitetet i Oslo og NTNU har iverksatt litt ulike tiltak for å håndtere problemstillinger knyttet til eksternt finansierte stillinger. Et viktig tiltak ved NTNU er etablering av et sentralt ansettelsesorgan som ettergår at enhetene har oppfylt alle lovkrav før man gjennomfører oppsigelse av en ansatt i en vilkårsstilling, herunder at man har undersøkt muligheter for bruk av fortrinnsretten. Vi registrerer noe misnøye med denne ordningen ved enhetene, blant annet med den begrunnelse at det medfører administrativt ekstraarbeid.

Ved Universitetet i Oslo er det lagt størst vekt på å styrke oppfølgingen av de eksternt finansierte ansatte, blant annet i form av mentorering, karriereveiledning og liknende. Også ved Norges handelshøyskole drives utstrakt karriereveiledning og annen oppfølging, men her oppgir informantene internasjonale rangerings- og akkrediteringsordninger som en viktig motiverende faktor.

Vi registrerer at fortrinnsretten ser ut til å bli brukt kun internt i institusjonene, selv om den gjelder for alle stillinger i staten. En av representantene for arbeidstakerorganisasjonene viste til at disse organisasjonene kan spille en rolle i å undersøke muligheter for fortrinnsrett på tvers av institusjonene. Vi antar at også statlige stillinger utenfor UH-sektoren i mange tilfeller burde vurderes med tanke på fortrinnsrett i forbindelse med oppsigelse.

I mange utlysninger stiller Forskningsrådet krav om at prosjektene skal omfatte utdannings- og/eller kvalifiseringsstillinger. Men undervisningsdelen av postdoktor-stillinger



finansieres av institusjonene. Ved alle de tre institusjonene vi undersøkte blir noe basisfinansiering brukt til å dekke postdoktorers undervisningsinnsats for å oppfylle kravet til kvalifisering som i hovedsak gjelder for denne stillingstypen. Dette kan kanskje utgjøre et potensiale for å erstatte faste og/eller midlertidige lektorstillinger. Samtidig er det en teoretisk mulighet for at institusjonene ikke har tilstrekkelig basisfinansiering og undervisningsbehov til å kunne tilby undervisningsoppgaver til alle eksternt finansierte postdoktorstillinger. Her reises dermed et mer overordnet spørsmål, nemlig om skaleringen av den norske UH-sektoren i tilstrekkelig grad er styrt fra sentralt hold.

### Internasjonal sammenlikning

Økende omfang av midlertidighet i academia er et internasjonalt fenomen. Det har utviklet seg en global populasjon av forskere som konkurrerer om midlertidige stillinger – ofte postdoktorstillinger – på tvers av landegrensene. Prosessen med økende midlertidighet kalles blant annet «casualization», og populasjonen omtales ofte som et «forskerprekariat». Det er utfordrende å sammenlikne omfang av midlertidighet mellom land, blant annet på grunn av forskjeller i stillingsbetegnelser, ansettelsesbetingelser og karriereløp, men Norge skiller seg ikke vesentlig fra andre europeiske land.

### Behov for avklaringer

I lederintervjuene framkom det at det hersker en viss grad av usikkerhet blant våre informanter om hva som fra forsknings- og utdanningsmyndighetenes side regnes som et akseptabelt nivå for midlertidighet. Usikkerheten er særlig knyttet til hva som skal regnes som uønsket eller uakseptabel midlertidighet.

Vår gjennomgang av stillingstypene viser at noen former er ønskelige og formålstjenlige – som utdanningsstillinger (ph.d.), bistillinger (professor II) og vikariater som følge av fravær. Derom hersker det ingen uenighet mellom de ulike aktørene. Andre former er mer diskutabile eller omstridte, og da særlig midlertidige forskerstillinger.

Postdoktorstillingen brukt som kvalifiseringsstilling tilhører den førstnevnte kategorien, men brukes ofte i strid med formålet. Det skjer for eksempel ved at kvalifiseringsaspektet ikke ivaretas i tilstrekkelig grad, slik at man står igjen med noe som i realiteten er en midlertidig forskerstilling.

Et omstridt tiltak som har blitt brukt for å redusere omfanget av midlertidige ansettelser, er bruk av stillingstypen *fast ansatt med ekstern finansiering*. Noen kritikere kaller denne stillingstypen «fast midlertidig», men vi foreslår å bruke betegnelsen *vilkårsstilling* eller *fast ansatt på vilkår*. Intervjuer med både ledere og ansattrepresentanter etterlater et samstemt inntrykk av at en vilkårsstilling gir betydelig bedre betingelser enn en midlertidig forskerstilling sett fra den ansattes ståsted. Samtidig er det enighet om at stillingsvernet er betydelig svakere enn for de ordinære faste vitenskapelige stillingene. Det påpekes – særlig fra arbeidstakerorganisasjoner – at vilkårsstillingene utgjør et «B-lag» blant de fast vitenskapelige ansatte. Denne tvetydigheten gjør at det er usikkert om vilkårsstillinger skal regnes som en ønsket eller akseptabel form for midlertidighet – eller som en omstridt eller mindreverdig form for fast ansettelse.

Det er med andre ord ikke opplagt hva som er ønsket og uønsket midlertidighet. Særlig trengs det nærmere avklaringer på hva som er riktig bruk av postdoktorstillingen. Fra regjeringens side må det også tas stilling til om dagens bruk av vilkårsstillinger er ønskelig eller akseptabel – og om den er i samsvar med regelverket.

### Mulige effekter av ekstern finansiering

En av hovedhensiktene med UH-sektorens finansieringsordning er at politiske signaler om hva som skal være prioriterte forskningsfelt operasjonaliseres gjennom bevilgninger til forskningsprogrammer og -porteføljer i Forskningsrådet. På liknende vis tildeles Forskningsrådets grunnforskingsmidler til de mest framstående eller lovende forskergrupper

og -miljøer. Det framstår da som et paradoks for oss at en stor andel av disse midlene går til å finansiere ansettelse av forskere uten fast og langsiktig tilknytning til institusjonene. Ved en av enhetene ble det uttrykt forundring over hvordan ordningen for Senter for fremragende forskning medfører at man bruker fem til ti år på å bygge opp et fagmiljø i verdensklasse, og at man når støtteperioden opphører, må oppløse miljøet igjen.

Et spørsmål som reiser seg i fortsettelsen av dette, er om ekstern finansiering i tillegg fører til en dreining av basisfinansiert ressursinnsats mot de fagfelt og tema med god finansieringstilgang – altså områder som er prioritert eller framstående. Det kan tenkes at flere fast vitenskapelig ansatte innretter sin forskningsinnsats på denne måten.

Flere av lederinformantene var opptatt av rekruttering til både kvalifiseringsstillinger (postdoktor-stillinger) og de faste vitenskapelige stillingene, og det ble vist til «dra-krefter» i både det nasjonale ikke-akademiske og det internasjonale akademiske arbeidsmarkedet. Likevel observerte vi i liten grad noen vesentlig bekymring blant informantene om at midlertidighet blant forskerpersonalet kunne utgjøre «skyve-krefter» som kunne medføre risiko for tap av kompetanse.

Basert på nylige forskningsfunn har vi skissert noen mulige sammenhenger mellom utstrakt midlertidighet, det nasjonale ikke-akademiske arbeidsmarkedet og det globaliserte akademiske arbeidsmarkedet som Norge er en del av. Det er knallhard internasjonal konkurranse om postdoktor-stillinger. I en ny studie framkommer det imidlertid at de faste vitenskapelige stillingene i norsk UH-sektor utgjør et lite attraktivt akademisk arbeidsmarked i internasjonal sammenheng, noe som bidrar til at det er vanskelig for norske institusjoner å tiltrekke seg toppforskere.

Med andre ord, det er en viss fare for at Norge er et attraktivt land å oppsøke tidlig i karrieren, men at de som lykkes i å bygge opp en attraktiv profil deretter drar ut av landet igjen. I så fall, kan det være at talentfulle norske yngre forskere dels fordrives fra kvalifiserende postdoktor-stillinger og forskerstillinger gjennom internasjonal konkurranse og dels «flykter» fra lite attraktive midlertidige ansettelsesforhold, slik at de forsvinner ut av akademia. I neste omgang kan det så bli et redusert rekrutteringsgrunnlag blant norske søkere til de faste vitenskapelige stillingene – som mange av de beste blant de utenlandske forskerne kanskje ikke vil ha.

Kan det tenkes at midlertidigheten bidrar til at lovende forskertalenter finner arbeid utenfor UH-sektoren, slik at det ikke er de mest nyskapende, talentfulle, produktive og kritiske forskerne – det være seg norske eller utenlandske – som ender opp med å erobre toppstillingene i sektoren? Vi mener det kan være behov for nærmere undersøkelse av om dagens rekrutteringsmekanismer og karriereveier i UH-sektoren fører til optimale resultater i form av akademisk eksellens.

### **Tidligere foreslåtte tiltak for å redusere omfanget av midlertidighet i UH-sektoren**

Vi oppsummerer her noen av de tiltakene som tidligere har vært foreslått for å redusere omfanget av midlertidighet i UH-sektoren. Først gjengir vi en konklusjon fra NOU 2020:3 om ny UH-lov:

Utvalget har ikke klart å identifisere mulige regelendringer som kan avhjelpe situasjonen med den høye andelen midlertidige ansettelser ved universiteter og høyskoler. Utvalget viser til at denne utfordringen allerede er forsøkt avhjulpet i den nye statsansatteloven, som gjelder for hele statlig sektor. Utvalget oppfordrer derfor sektoren selv, og hver enkelt institusjon, til å arbeide systematisk med å etablere en god kultur og hensiktsmessige rutiner ved ansettelser. (s. 289)

Vi har heller ikke påvist noen rettslige forhold som kan tenkes å bidra til høy uønsket midlertidighet – kanskje med unntak av forskriftsbestemmelsene om postdoktor-stillingen. I stedet vil vi henlede oppmerksomheten mot forhold som organisering og ledelse, herunder anvendelse av dagens regelverk.

Hatlen-utvalget, som vurderte finansieringssystemet i UH-sektoren, anbefalte et generelt tiltak som muligens kan ha relevans for midlertidighetstematikken:

«Utvalget anbefaler at utviklingsavtalene gis en tyngre rolle i styringen av sektoren, og at dette kombineres med en klar forenkling av systemet for resultatbasert uttelling, med indikatorer utelukkende for gjennomførte studiepoeng og avlagte doktorgrader.

Utviklingsavtalene inngås mellom departementet og hver av de statlige institusjonene og inneholder mål og parametere for prioriterte utviklingsområder for institusjonen. Utviklingsavtalene kan også omfatte resultatbaserte indikatorer med utgangspunkt i behovene ved den enkelte institusjon. Avtalene vil være et godt grunnlag for en dialogbasert styring, hvor myndighetene og institusjonene blir enige om utviklingsmål som er relevante for den enkelte institusjon, avhengig av forutsetninger og ambisjoner. Dette gir rom for en transparent politikk hvor de reelle forventningene blir tydeliggjort, og for å ivareta et ønsket mangfold i sektoren.»

Trolig bør eventuelle måltall for midlertidighet fastsettes individuelt for hver institusjon, blant annet ut fra omfanget av andelen ekstern finansiering. Men også andre relevante forhold kan trekkes inn, for eksempel forholdene på arbeidsmarkedene som de ulike enhetene ved institusjonen opererer i.

I NOU 2020:3 ble det påpekt at ansvaret for institusjonenes finansiering ligger på styret og den daglige ledelsen, også når midlene er eksterne. Ledelsen har ansvaret for rekrutteringspolitikk og etterlevelse av regelverk, uavhengig av finansieringskilde (NOU 2020:3). Vi mener at ut fra dette, er individualisering av finansieringsrisiko en tvilsom praksis.

Underdal-utvalget påpekte at økt ekstern finansiering krever aktiv og forutseende ledelse på alle nivåer, blant annet for å fremme en felles forståelse av at personell i større utstrekning enn i dag kan brukes på tvers av prosjekter og aktiviteter (Underdal m.fl. 2018). I den forbindelse pekte Kunnskapsdepartementets arbeidsgruppe på en intern interessekonflikt mellom nivåene i institusjonene, nemlig at prosjektledere kan presse på for å få ansatt de personene man ønsker inn i sine prosjekter, til tross for at de verken har makt eller myndighet til å finne annen passende stilling til de ansatte ved utløpet av prosjektperioden (Dyrkorn m.fl., 2019). Interne spenninger mellom administrative nivåer kom særlig til uttrykk i våre intervjuer ved NTNU.

Forskerforbundet har utgitt en pamflett med tittel *20 tiltak for redusert midlertidighet i offentlig forskningssektor*.<sup>24</sup> Noen av forslagene herfra kan relateres til våre funn, spesielt å tillate kun én postdoktorperiode per person uavhengig av tilsettende institusjon, å endre forskriften om ansettelsesvilkår for å sikre at postdoktorstillingen kun brukes som en reell kvalifiseringsstilling, å avklare hvordan statsansattelovens bestemmelse om arbeid av midlertidig karakter skal forstås og praktiseres,<sup>25</sup> og styrke basisfinansieringen.

I rapporten *Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren* fra Kunnskapsdepartementets arbeidsgruppe (Dyrkorn m.fl., 2019) foreslås 21 tiltak. Følgende kan relateres til våre funn: Å ansette fast selv om det er hjemmel for midlertidighet, å styrke rapporterings- og kontrollrutiner, å innføre måltall og tiltak i dialogmøter, å etablere brofinansieringsordning for økonomisk buffer mellom prosjekter, og å etablere flere faste lektorstillinger for å dekke opp langsiktig frikjøpsrelatert vikarbehov.

I Kunnskapsdepartementets egen *Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling* (KD, 2021) legges det opp til at postdoktorstillingen skal

«• være tilrettelagt for at postdoktoren bygger opp en selvstendig forskerprofil. Forskning er stillingens hovedfokus.

---

<sup>24</sup> Hentet 1. februar 2023 fra

[https://www.forskerforbundet.no/Documents/notater/Notat\\_20\\_tiltak\\_for\\_reduisert\\_midlertidighet.pdf](https://www.forskerforbundet.no/Documents/notater/Notat_20_tiltak_for_reduisert_midlertidighet.pdf).

<sup>25</sup> Jf. § 9 første ledd bokstav a.

- gi postdoktoren relevant utdanningsfaglig kompetanse eller annen relevant kompetanse som formidling, innovasjon, sektorsamarbeid, prosjektledelse og klinisk arbeid.
- ha en skriftlig utviklingsplan med arbeidsgiver ved oppstart som sikrer individuell oppfølging gjennom ansettelsesperioden. Planen skal inkludere informasjon om faglig veileder og utviklingssamtaler underveis i ansettelsesperioden. I oppfølgingen av utviklingsplanen bør det også inngå en vurdering av aktuelle karriereveier både innenfor og eventuelt ut av forskning.
- i all hovedsak være et åremål på 3–4 år. Uavhengig av ansettelseslengde skal stillingen inkludere tid til forskningsarbeid og til å utvikle annen relevant kompetanse med tanke på videre kvalifisering.» (KD, 2021)

Også disse momentene understøttes av våre funn.

Til slutt nevner vi også Plahtes (2018) undersøkelse av «beste praksis» for lav midlertidighetsgrad i instituttsektoren, hvor et sentralt funn var at en profesjonalisert linjeledelse er nødvendig for å ivareta en rekke hensyn og forhold. De viktigste er strategisk porteføljeutvikling; å allokere ressurser til prosjektakkvisisjon; individuell oppfølging av forskernes inntjening og problemer som måtte oppstå i den forbindelse; samt god prosessledelse ved eventuell finansieringssvikt med derav følgende omstillinger og nedbemanning. Dette er viktige elementer i det som mange kaller «Sintef-modellen», som er utbredt i instituttsektoren. Sintef har, som flere andre forskningsinstitutter svært lav andel midlertidige, men nedbemannet i fagmiljøer som opplever finansieringssvikt.

Våre funn tilsier at Sintef-modellen ikke er direkte overførbart til UH-sektoren, særlig på grunn av den høye graden av spesialisering, på grunn av økonomimodellen, og fordi det er større grad av akademisk frihet. Likevel ser vi et sammenfall mellom funnet om profesjonalisert linjeledelse og flere av forslagene fra rapportene ovenfor.

## Anbefalinger

Vi foreslår betegnelsen *vilkårsstilling* – eller *ansatt på vilkår* – på det som i dag kalles for *fast ansatt med ekstern finansiering*. Dagens betegnelse er språklig tung og semantisk uklar, og den alternative betegnelsen som brukes i dag – *fast midlertidig* – oppfattes av mange som polemisk.

Kunnskapsdepartementet bør avklare nærmere hva som skal være å regne som uønsket midlertidighet, og hvilket nivå av dette som skal anses som akseptabelt. Skal vilkårsstillingene da regnes som en ønsket form for midlertidighet – eller som en omstridt eller mindreverdig form for fast ansettelse?

Spesielt er det nødvendig å avklare nærmere hva som er godkjent bruk av postdoktorstillingen, særlig med tanke på kvalifiseringsaspektet. Våre funn tilsier at de skisserte tiltakene i Kunnskapsdepartementets *Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling* fra 2021 kan være hensiktsmessige. Vi tar ikke stilling til forslaget om å senke kravet til kvalifisering, ved at det innrettes mot første-kompetanse (førsteamanuensis og førstelektor og tilsvarende) heller enn professorkompetanse, da det er uklart hvordan man da kan etablere et sammenhengende karriereløp videre. Videre bør Kunnskapsdepartementet vurdere å ta med en presisering om at dersom det ikke legges tilstrekkelige oppgaver til en postdoktor-stilling til at den ansatte kan oppnå kvalifiseringskravet, så skal det ansettes i en (fast eller midlertidig) forskerstilling i stedet.

Det bør etableres rapporteringskrav og -rutiner som samsvarer med føringene for hva som er ønsket og uønsket midlertidighet.

Siden ekstern finansiering er en viktig årsaksfaktor for omfang av midlertidighet, bør det fastsatte nivået for akseptabel uønsket midlertidighet settes relativt til andelen av ekstern finansiering. Slike krav – eller måltall – bør trolig settes på enhetsnivå (instituttnivå).

Med andre ord, det er behov for noen avklaringer fra Kunnskapsdepartementets side som kan redusere den målkonflikten som ledere på alle nivåer i UH-sektoren opplever.

Samtidig er det behov for å undersøke nærmere hvordan den basisfinansierte midlertidigheten er sammensatt, slik at de fastsatte måltallene også oppfanger og hensyntar uønsket basisfinansiert midlertidighet.

Det er et ansvar både for Kunnskapsdepartementet, Forskningsrådet og for ledere på alle nivåer i UH-sektoren at finansieringsordninger, ledelse, organisering, personalpolitikk, rekrutteringstiltak og prosjektakkvisisjon tar sikte på å redusere midlertidighet. Det inkluderer også å unnlate å benytte ansettelsesvilkår som innebærer individualisert finansieringsrisiko, for eksempel ved at man i stedet plasserer risikoen på faggruppenivå, slik som man er i gang med ved NTNU. Målet må være å ivareta «forskerprekariatet» på best mulig måte, som ansvarlige arbeidsgivere i henhold til idealene som ligger til grunn for den norske arbeidslivsmodellen.

# Litteratur

- AAUP (2013). Trends in Instructional Staff Employment Status, 1975–2011. *American Association of University Professors*. Hentet fra: [https://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP\\_Report\\_InstrStaff-75-11\\_apr2013.pdf](https://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP_Report_InstrStaff-75-11_apr2013.pdf).
- Ackers, L. (2008). Internationalisation, mobility and metrics: A new form of indirect discrimination? *Minerva*, 46(4), 411-435.
- Afonso, A. (2016). Varieties of academic labor markets in Europe. *PS: Political science & politics*, 49(4), 816-821.
- Antón, S. C., Malhi, R. S. og Fuentes, A. (2018). Race and diversity in US biological anthropology: A decade of AAPA initiatives. *American Journal of Physical Anthropology*, 165, 158-180.
- Armano, E. og Murgia, A. (2013). The precariousnesses of young knowledge workers: a subject-oriented approach. *Global Discourse*, 3(3-4), 486–501.
- Auriol, L., Misu, M. and Freeman, R. (2013) Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators, *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2013/04. OECD <<http://dx.doi.org/10.1787/5k43nxgs289w-en>>.
- Bennion, A. og Locke, W. (2010). The early career paths and employment conditions of the academic profession in 17 countries. *European Review*, 18(S1), S7-S33.
- Bhattacharya, M. and Wright, P.M., (2005). Managing Human Assets in an Uncertain World: Applying Real Options Theory to HRM, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16, No. 6, pp. 929-948
- Bloch, C., Graversen, E. K. og Pedersen, H. S. (2015). Researcher mobility and sector career choices among doctorate holders. *Research Evaluation*, 24(2), 171-180.
- Brady, M. og Briody, A. (2016). Strategic use of temporary employment contracts as real options. *Journal of General Management*, 42(2), 31-56.
- Briody, A. (2013). *Temporary employment contracts and the application of real options theory: a case study in the Irish third level academic sector*. Doctoral dissertation, Dublin City University.
- Bryson, C. (2004). What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work. *Industrial Relations Journal*, 35(1), 38-57.
- Bryson, C. og Blackwell, R. (2006). Managing temporary workers in higher education: still at the margin? *Personnel Review*. 35(2), s. 207-224.
- Cantwell, B. (2011). Transnational Mobility and International Academic Employment: Gatekeeping in an Academic Competition Arena. *Minerva* 49, 425-445. <https://doi.org/10.1007/s11024-011-9181-3>
- Cantwell, B. og Lee, J. (2010). Unseen workers in the academic factory: Perceptions of neoracism among international postdocs in the United States and the United Kingdom. *Harvard Educational Review*, 80(4), 490-517.
- Castellacci, F. og Viñas-Bardolet, C. (2021). Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries. *Studies in Higher Education*, 46(9), 1866-1880.
- Connolly, L. S. (1997). Does external funding of academic research crowd out institutional support?. *Journal of Public Economics*, 64(3), 389-406.
- Dewidar, O., Elmestekawy, N. og Welch, V. Improving equity, diversity, and inclusion in academia. *Res. Integr. Peer Rev.*, 7, 4 (2022). <https://doi.org/10.1186/s41073-022-00123-z>
- Dyrkorn m.fl. (2019). *Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren*. Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet.

- Eidissen, S. (2022). Skillet mellom ekstern og intern finansiering ved oppsigelse etter statsansatteloven § 19. *Arbeidsrett*, 19/1. doi/10.18261/arbeidsrett.19.1.6
- Etmanski, B., Walters, D. og Zarifa, D. (2017). Not what I expected: Early career prospects of doctoral graduates in academia. *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 47(3), 152-169.
- Forskerforbundet. (2022). *Forskermeldingen*. Oslo: Forskerforbundet. URL: [https://www.forskerforbundet.no/Documents/notater/Forskermeldingen\\_2021.pdf?epslanguage=no](https://www.forskerforbundet.no/Documents/notater/Forskermeldingen_2021.pdf?epslanguage=no).
- Gunnes, H., m.fl. (2020). *Kartlegging av postdoktorstillingen – Mål, praksis og erfaringer*. Rapport 2020:31. Oslo: Nifu.
- Herschberg, C., Benschop, Y. og Van den Brink, M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 303-310.
- HK-dir. (2022). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2022*. Rapport nr. 9/2022. Oslo: Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. URL: [https://hkdir.no/content/download/5380/file/TRHU\\_2022.pdf](https://hkdir.no/content/download/5380/file/TRHU_2022.pdf).
- Husebakk m.fl. (2021). *En helhetlig stillingsstruktur i akademien – Fleksible karriereløp for akademiske stillinger i fremtidens UH-sektor i 2021*. Forslag fra «Stillingsstrukturutvalget», sammensatt av representanter fra Universitets og høyskolerådet, Forskerforbundet, Akademiet for yngre forskere og Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.
- KD. (Udatert). *Finansiering av universiteter og høyskoler*. Hentet 8. september 2022 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/finansiering.pdf>.
- KD. (2021). *Strategi for forskerkruttring og karriereutvikling*. Oslo; Kunnskapsdepartementet. URL: [https://www.regjeringen.no/contentassets/58a8bb9fecac4dd6aaf9ead1a6e3c1cd/sstrategi-forskning-web\\_uu.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/58a8bb9fecac4dd6aaf9ead1a6e3c1cd/sstrategi-forskning-web_uu.pdf).
- KD. (2022a). *Finansiering av universiteter og høyskoler*. Rapport til Kunnskapsdepartementet 17. mars 2022 fra et utvalg nedsatt 9. september 2021. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- KD. (2022b). *Høringsnotat. Forslag til endringer i universitets- og høyskoleloven (grunnlag for ny universitets- og høyskolelov)*. 22. juni 2022. Oslo: Kunnskapsdepartementet. URL: <https://www.regjeringen.no/contentassets/68330fef6cbc429e977d78718984d90a/horingsnotat-forslag-til-endringer-i-universitets-og-hoyskoleloven-grunnlag-for-ny-universitets-og-hoyskolelov.pdf>.
- Kimber, M. (2003). The tenured 'core' and the tenuous 'periphery': the casualisation of academic work in Australian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 25(1), 41-50.
- Lan, X. (2012). Permanent Visas and Temporary Jobs: Evidence from Postdoctoral Participation of Foreign PhDs in the United States. *Journal of Policy Analysis and Management*, 31(3), 623-640.
- Lawson, C. og Shibayama, S. (2013). Temporary Mobility-A Policy for academic career development. *Cognetti de Martiis, Dept. of Economics and Statistics Working Paper*, 21, 13.
- Menard, C. B. og Shinton, S. (2022). The career paths of researchers in long-term employment on short-term contracts: Case study from a UK university. *Plos one*, 17(9), e0274486.
- Milojević, S., Radicchi, F. og Walsh, J. P. (2018). Changing demographics of scientific careers: The rise of the temporary workforce. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(50), 12616-12623.

- Murray, D. S. (2019). The precarious new faculty majority: Communication and instruction research and contingent labor in higher education. *Communication Education*, 68(2), 235-245.
- NFR. (2020). *Universitets- og høyskolerapporten*. Forskningsrådet og finansiering av forskning i UH-sektoren. Oslo: Forskningsrådet.
- NOU 2022:2. *Akademisk ytringsfrihet*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2020:3. *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- OECD. (2021). Reducing the precarity of academic research careers. *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 113, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>.
- OECD. (2010). *Skills for Innovation and Research, OECD Innovation Strategy*. Paris: OECD.
- Piore, Michael (1971). The Dual Labor Market: Theory and Implications. In *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*. Ed. D. M. Gordon, 90 – 94. Lexington: Lexington Books.
- Plahte, J. (2018). *Fast ansettelse som hovedregel. Beste praksis i norske forskningsinstitutter*. Oslo: Plahte Research & Consulting, rapport 1-2018. URL: <https://www.forskerforbundet.no/Documents/diverse/RapportMidlertidighet20180814%20FERDIGJP.PDF>.
- Prop. 94 L (2016–2017). *Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)*. Tilråding fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet 5. april 2017, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Solberg). Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Reymert, I., Vabø, A., Borlaug, S. B. og Jungblut, J. (2022). Barriers to attracting the best researchers: perceptions of academics in economics and physics in three European countries. *Higher Education*, 1-21.
- Ryffel, Q., Marschlich, S., Fürst, S. og Thai, S. (2022). From precarious conditions to permanent positions? Problems, responsible actors, and solutions for strengthening the academic mid-level staff in Switzerland. *Studies in Communication Sciences*, 22(3), 575-582.
- Sauermann, H. og Roach, M. (2016). Why pursue the postdoc path? *Science*, 352(6286), 662-664.
- Stephan, P. E. og Ma, J. (2005). The increased frequency and duration of the postdoctorate career stage. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 95, 71–75.
- Su, X. (2013). The impacts of postdoctoral training on scientists' academic employment. *The Journal of Higher Education*, 84(2), 239-265.
- UHR. (2015). *Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren*. Oslo: Universitets- og høyskolerådet.
- Waaijer, C. J., Belder, R., Sonneveld, H., van Bochove, C. A. og van der Weijden, I. (2017). Temporary contracts: Effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. *Higher Education*, 74(2), 321-339.
- Waaijer, C. J. (2017). Perceived career prospects and their influence on the sector of employment of recent PhD graduates. *Science and Public Policy*, 44(1), 1-12.
- Walters, D., Zarifa, D. og Etmanski, B. (2021). Employment in academia: to what extent are recent doctoral graduates of various fields of study obtaining permanent versus temporary academic jobs in Canada? *Higher Education Policy*, 34(4), 969-991.
- Wendt, K., Gunnes, H. og Aksnes, D.W. (2022). International migration of researchers and gender imbalance in academia — the case of Norway. *Scientometrics* 127, 7575–7591 (2022). <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04365-y>.
- Wilkin, C. L. (2013). I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 47-64.



Zumeta, W.M. (1985). *Extending the educational ladder: The changing quality and value of postdoctoral study*. Lexington: Lexington Books.

# Vedlegg: Nøkkeltall om de undersøkte instituttene (2021)

## Norges handelshøyskole

- Antall studenter: 4 040
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 460
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk, UN1): 286
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger (årsverk, UN2): 137 (35 postdoktorer, 102 stipendiater)<sup>26</sup>
- Totalbudsjett: 877 millioner kroner
- Andel ekstern finansiering: 16 prosent
- Norges handelshøyskole består av seks institutter og tolv forskningssentre.

Tabell a viser tall for midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger for de ulike enhetene ved institusjonen. Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon har høyest prosentandel midlertidige med 31,3 prosent, men dette utgjør ikke mer enn totalt 3,6 årsverk. Instituttene hvor vi har gjennomført intervjuer, Institutt for foretaksøkonomi og Institutt for samfunnsøkonomi, har henholdsvis 4,2 og 3,8 prosent midlertidig ansatte.

De fleste midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UN1) ved Norges handelshøyskole er i stillingen universitetslektor, men dette utgjør kun 4,3 årsverk totalt. De har også 2,2 midlertidige årsverk som førsteamanuensis og 2,4 midlertidige årsverk som professor. I årsrapport for 2021 heter det at de midlertidige undervisnings- og forskerstillingene som ikke er bistillinger, er «[...] vikarstillinger og kortsiktige engasjementer etter fullført doktorgrad» (NHH, 2021, s. 51).

Tabell a. Prosentandel midlertidige årsverk i stillingskategori UN1 for instituttene ved Norges handelshøyskole, 2021.

Institutt	Andel midlertidige (UN1), prosent
Institutt for fagspråk og interkulturell kommunikasjon	31,3
Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap	17,0
Institutt for strategi og ledelse	6,7
Institutt for foretaksøkonomi	4,2
Institutt for samfunnsøkonomi	3,8
Institutt for finans	1,4
Sum	8,7

### Institutt for foretaksøkonomi

- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 72
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 31

<sup>26</sup> UN2 er stillingskategori for utdannings- og rekrutteringsstillinger i DBH. Flere av årsverkene som er registrert som postdoktor er i realiteten innstegstillinger.

- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 33 (8 postdoktor, 25 stipendiat)
- Andel ekstern finansiering: 14 prosent
- Andel midlertidige i undervisnings- og forskerstilling (UN1): 4,227

### Institutt for samfunnsøkonomi

- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 79
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 34
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 37 (6 postdoktor, 7 innstegsstillinger, 24 stipendiat)<sup>28</sup>
- Andel ekstern finansiering: ukjent
- Andel midlertidige i undervisnings- og forskerstilling (UN1): 3,829

I intervju får vi opplyst om at ekstern finansiering i hovedsak brukes på postdoktor- og stipendiatstillinger.

### Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)

- Antall studenter: 44 170
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 7 401
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 2 668
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 2164 (374 postdoktorer 1790 stipendiater)
- Totalbudsjett: 10 milliarder kroner
- Andel ekstern finansiering: 22 prosent<sup>30</sup>
- Består av ni fakulteter, ett museum samt en rekke sentre og samarbeidsinstitusjoner.<sup>31</sup>

Tabell b viser prosentandelen midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger for de ulike enhetene ved institusjonen. Fakultet for medisin og helsevitenskap har høyest prosentandel midlertidige med 16,7. Det andre fakultetet hvor vi har gjennomført intervjuer, fakultet for ingeniørvitenskap, har 5,4 prosent midlertidige.

---

<sup>27</sup> Utgjør 1,2 årsverk i midlertidige stillinger, henholdsvis et årsverk i forskerstilling (SKO 1109) og én 20 prosent stilling som universitetslektor.

<sup>28</sup> Vi får opplyst om at innstegsstillinger registreres som postdoktorstilling for kandidater som oppnådde PHD for mindre enn ett år siden. For kandidater som oppnådde PhD for mer enn ett år siden, registreres innstegsstillinger som førsteamanuensis.

<sup>29</sup> Utgjør ett årsverk – 0,85 årsverk midlertidig i professorstilling og 0,18 årsverk midlertidig forskerstilling (1109).

<sup>30</sup> DBH. Omtalt som forsknings- og oppdragsfinansiering i statistikken.

<sup>31</sup> Liste over sentre ved NTNU: <https://www.ntnu.no/sentre>

Tabell b. Prosentandel midlertidige ansatte i stillingskateogri UN1, fordelt på enhet i 2021.

Fakultetsnavn	Prosent midlertidige (styringsparameter)
Fakultet for medisin og helsevitenskap	16,7
Fakultet for naturvitenskap	14,0
Fakultet for arkitektur og design	14,0
Det humanistiske fakultet	12,6
Fakultet for økonomi	10,2
Vitenskapsmuseet	9,5
Fakultet for informasjonsteknologi og elektroteknikk	7,2
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap	6,4
Fakultet for ingeniørvitenskap	5,4
Fellesadministrasjonen	4,8
Sum	10,5

Note: Nasjonalt styringsparameter for «Andel midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger», UN1.  
Kilde: DBH 2023.

Midlertidighet ved NTNU er mest utbredt i stillingskategoriene forsker med stillingskode 1108 (74 prosent midlertidige) og 1109 (27 prosent midlertidige), samt høyskolelærer (41 prosent midlertidige) og universitetslektor (18 prosent midlertidige).<sup>32</sup> Forsker med stillingskode 1108 utgjorde totalt 83 årsverk, forsker med stillingskode 1109 utgjorde 267 årsverk, høyskolelærer utgjorde 32 årsverk og universitetslektor 559 årsverk. Teller man antall midlertidige årsverk, er det altså flest i stillingskategorien universitetslektor – totalt 100 årsverk i 2021 (DBH). Totalt 73 årsverk var midlertidige som forsker (SKO 1109).

Vi kjenner ikke til hvor stor andel av de 195 fast ansatte forskerne (SKO 1109) som er eksternt finansiert, men trolig er mange av disse *fast ansatt på vilkår* – altså at stillingen bortfaller ved finansieringsstopp.

### Fakultet for medisin og helsevitenskap

- Antall studenter: 6 676
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 1 369
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 636
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger (årsverk): 351
- Totalbudsjett: 1,4 milliarder kroner (2018)
- Andel eksternt finansiering: Ca. 50 prosent
- Åtte institutter

I intervju får vi opplyst at årsverkene fordeles på 2 455 arbeidsforhold og rundt 2 000 ansatte. Omtrent 850 av arbeidsforholdene er eksternt finansierte. Vi får opplyst at 400 av disse er fast ansatt med eksternt finansiering.

<sup>32</sup> 1108 er forsker med mastergradsutdanning, 1109 er forsker med doktorgradsutdanning.

Tall fra 2018 viser at fakultetet hadde 500 millioner kroner i ekstern finansiering.<sup>33</sup> Vi har ikke mottatt oppdaterte tall, men i intervju får vi opplyst at andelen i dag er omtrent 50 prosent av budsjettet.

### **Institutt for klinisk og molekylær medisin**

- Antall studenter:
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 422
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 279
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 83 (15,9 årsverk som postdoktorer og 68 årsverk som stipendiater)
- Totalbudsjett: 300 millioner kroner
- Andel ekstern finansiering: 27 prosent
- Midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UN1): 17 prosent

Instituttet hadde i 2021 totalt 52 årsverk ansatt som forsker. Andelen midlertidige årsverk var 31 prosent.<sup>34</sup> Instituttet meddeler i intervju at de har 113,7 årsverk som er eksternt finansiert. 50 av disse utgjøres av forskere, 54 av stipendiater, åtte av postdoktorer og 1,7 av professorstillinger.

Den eksterne finansieringen benyttes altså til å finansiere samtlige av forskerne og rundt halvparten av postdoktorene ved instituttet.

### **Fakultet for ingeniørvitenskap**

- Antall studenter: 6 570
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 1 227
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 361
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 572
- Totalbudsjett: 100 millioner kroner
- Andel ekstern finansiering: Litt under 50 prosent<sup>35</sup>
- Åtte institutter

### **Institutt for konstruksjonsteknikk**

- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 132
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 37
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 68 (22 årsverk som postdoktor og 46 årsverk som stipendiater)
- Totalbudsjett: Ikke oppgitt
- Andel ekstern finansiering: Ikke oppgitt
- Midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UN1): 6,5 prosent

---

<sup>33</sup> Fakultet for medisin og helsevitenskap, strategi 2018–2025, NTNU.

<sup>34</sup> 14 årsverk i stillingskode 1108 (79 prosent midlertidig) og 38 årsverk som forsker 1109 (13 prosent midlertidig). Kilde: DBH

<sup>35</sup> Fra intervju

De fleste av de midlertidige stillingene i 2021 er i stillingskode forsker 1109 (19 prosent midlertidige av totalt 6,3 årsverk).

## Universitetet i Oslo (UiO)

- Antall studenter: 25 960
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 6 969
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 4 054
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 1 687 (563 postdoktor, 1 124 stipendiat)
- Totalbudsjett: 8,7 milliarder kroner
- Andel ekstern finansiering: 17 prosent
- Består av åtte fakulteter, to museer, tre sentre og i tillegg 11 forskningssentre og enheter i det som kalles universitets randsone.<sup>36</sup>

Tabell c viser tall for midlertidige ansatte for de ulike enhetene ved institusjonen. Det medisinske fakultet har klart høyest prosentandel midlertidige med 30,8. Fakultetene hvor vi har gjennomført intervjuer, det matematisk- naturvitenskapelige og det humanistiske, har henholdsvis 20,6 og 12,6 prosent midlertidige.<sup>37</sup>

*Tabell c. Prosentandel midlertidige ansatte i stillingskategorier UN, fordelt på enhet i 2021.*

Fakulteter og enheter	Andel midlertidige (styringsparameter), prosent
Det medisinske fakultet	30,8
Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet	20,6
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	20,0
Det teologiske fakultet	15,4
Det juridiske fakultet	15,1
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	13,0
Det humanistiske fakultet	12,6
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	7,4
Det odontologiske fakultet	5,8
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	3,8
Gjennomsnitt	19,4

**Note:** Nasjonalt styringsparameter for «Andel midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger». Kilde: Årsrapport UiO 2021.

Andelen midlertidige er klart høyest i stillingskategoriene forsker (stillingskode 1108 og 1109). 51 prosent av årsverkene var midlertidige.<sup>38</sup> Også førstelektor (32 prosent) og universitetslektor (39 prosent) ligger godt over gjennomsnittet av andelen midlertidige

<sup>36</sup> UiO i tall, 2021. Hentet 17. november 2022 fra <https://www.uio.no/om/organisasjon/index.html> og <https://www.uio.no/om/tall-og-fakta/uio-i-tall/>.

<sup>37</sup> Årsrapporten viser for øvrig at andel midlertidige, for alle typer stillinger, er litt høyere blant kvinner (40 prosent) enn for menn (36 prosent).

<sup>38</sup> Forsker 1108 (80 prosent midlertidige) og 1109 (43 prosent midlertidige). Forsker med stillingskode 1108 utgjorde totalt 92 årsverk og forsker med stillingskode 1109 utgjorde 358 årsverk

ved institusjonen. Disse stillingene utgjorde totalt 88 (førstelektor) og 155 (universitetslektor) årsverk.

### Det humanistiske fakultet

- Antall studenter: 5 400
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 750
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 349
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 208 (70 postdoktor og 138 stipendiat)<sup>39</sup>
- Totalbudsjett: 833 millioner kroner
- Andel ekstern finansiering: 28 prosent

Fakultetet består av sju institutter, tre sentre og to sentre for fremragende forskning (SFF).<sup>40</sup>

### Institutt for kulturstudier og orientalske språk

- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 114
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 57
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 3341
- Totalbudsjett: 114 millioner kroner
- Andel ekstern finansiering: 31 prosent
- Midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UN1): 16 prosent

De fleste av de midlertidige årsverkene, totalt fem årsverk, var i stillingskategorien forsker 1109. Innenfor stillingskategorien førstelektor er det rundt en fjerdedel midlertidige, men disse utgjør kun 1,9 årsverk.

Instituttet meddeler i intervju at de i dag har 14,5 årsverk i forskerstillinger, fordelt på 24 stillinger. 14 av disse er midlertidige forskere, mens 10 er *vilkårsstillinger* – faste ansatte forskere med ekstern finansiering.

### Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet<sup>42</sup>

- Antall studenter: 6 000
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 1 705
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 1 100

---

<sup>39</sup> Det er noe avvik mellom hva fakultetet selv oppgir som antall utdannings- og rekrutteringsstillinger på hjemmesiden (Hentet 25.1.2023 fra <https://www.hf.uio.no/om/organisasjon/institutter-sentre/>) og hva som fremkommer i DBH.

<sup>40</sup> Det humanistiske fakultet, institutt og senter: Hentet 25.1.2023 fra <https://www.hf.uio.no/om/organisasjon/institutter-sentre/>

<sup>41</sup> I DBH oppgis det 10,5 postdoktorer og 27,5 stipendiater i 2021, altså en del flere enn på instituttets hjemmeside: IKOS, tall, hentet 26.1.23 <https://www.hf.uio.no/ikos/om/tall-fakta/>

<sup>42</sup> Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet, tall og fakta. Hentet 25. januar.2023 fra <https://www.mn.uio.no/om/tal-og-fakta/index.html>.

- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 644 (184 postdoktor og 460 stipendiat)<sup>43</sup>
- Totalbudsjett: 2 milliarder kroner
- Andel ekstern finansiering: 40 prosent<sup>44</sup>
- Består av 9 institutter, tre sentre og tre sentre for fremragende forskning.

#### **Institutt for biovitenskap<sup>45</sup>**

- Antall studenter: 600
- Antall årsverk totalt (medregnet administrativt/teknisk personale): 24046 (fordelt på 340 ansatte)
- Undervisnings- og forskerstillinger (årsverk): 87
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger: 170 (50 postdoktorer, 120 stipendiater)
- Totalbudsjett: 309 millioner kroner
- Andel ekstern finansiering: 43 prosent
- Midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger (UN1): 23 prosent

De fleste av de midlertidige stillingene i stillingskategorien undervisnings- og forskerstillinger var for forsker 1109, totalt 13,5 årsverk (DBH, 2021).

I intervju får vi opplyst at instituttet har 74 årsverk som er eksternt finansiert, fordelt på 28 stipendiater, 19 postdoktorer og 27 forskere.

---

<sup>43</sup> Tallene som er oppgitt er hentet fra DBH. På fakultetets hjemmeside oppgis et langt høyere antall stipendiater, omtal 830. Hentet 25. januar.2023 fra <https://www.mn.uio.no/om/tal-og-fakta/index.html>.

<sup>44</sup> Andel ekstern finansiering ved fakultetet var i 2019 omtrent 500 millioner, som da utgjorde rundt 40 prosent av inntektene. Vedtakssak MN-fakultetet 2019. Hentet 27.1.23: MN-<https://www.mn.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2019/14.-oktober/sak-33-19-regnskap.pdf>. I intervju blir denne prosentandelen bekreftet til også å gjelde i dag.

<sup>45</sup> Institutt for biovitenskap, tall: <https://www.mn.uio.no/ibv/om/tal-fakta/>, hentet 26.1.2023

<sup>46</sup> Statistikk, tilsette, DBH.