

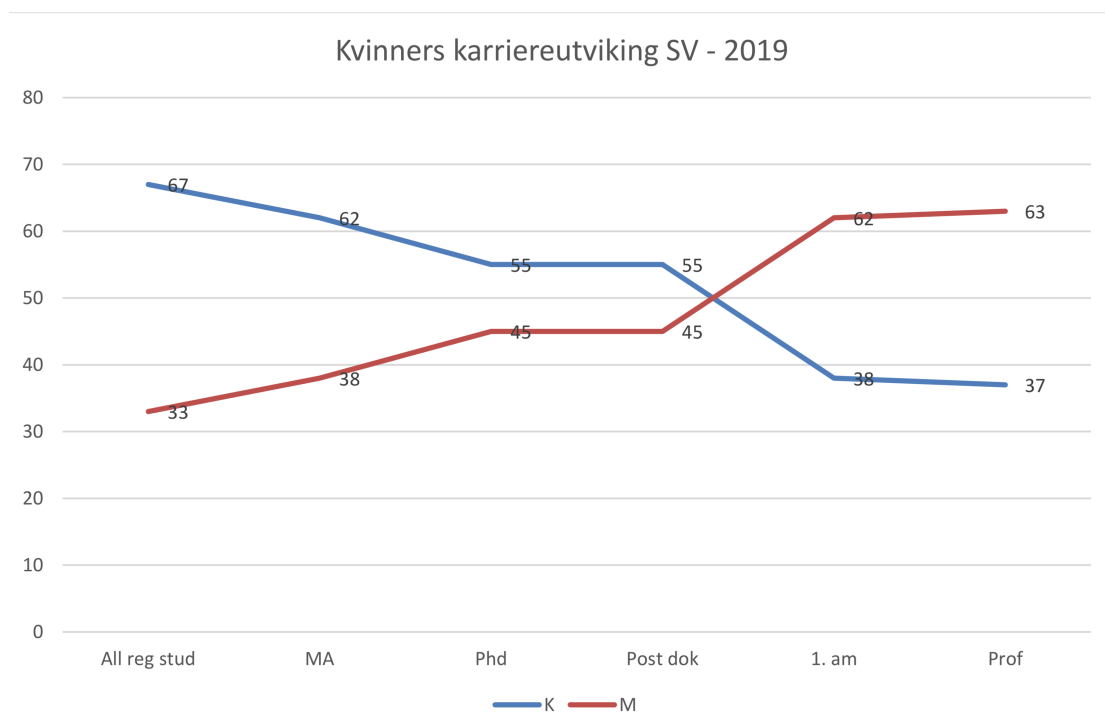
SAIs ansettelsesstrategi 2020–22:

Ansettelsessituasjonen på fakultetet:

I perioden 2012–2020 hadde SV-fakultetet en omfattende handlingsplan for likestilling som inneholdt tre delmål:

1. Styrke likestillingsaspektet i ledelsen
2. Bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger
3. En bedre kjønnsbalanse i studieprogrammer som over tid har stor overvekt av ett av kjønnene blant studentene.

På tross av denne handlingsplanen peker de fleste indikatorene i feil retning i 2020. Dette er tydelig når vi ser på fordelingen av menn og kvinner fra bachelor til professor.



I 2019 var 67% av de registrerte studentene ved fakultetet kvinner, mens kvinneandelen blant professorer var 37%. Fakultetet tilsetter nesten utelukkende i førsteamanuensisnivå i faste stillinger, og ikke professor. Dette har vært tenkt som et tiltak for å rekruttere flere kvinner, men utviklingen de siste ti årene viser klart at dette og andre tiltak ikke fungerer godt nok.

I 2010 var det 2/3 menn i faste vitenskapelige stillinger totalt, mens andel førsteamanuenser var omtrent 50/50 (53% kvinner). Av nyrekrutteringer det året var 59% kvinner. Man antok derfor i 2010 at det var realistisk å oppnå kjønnsbalanse i 2020, gitt antallet forventede avganger og nytilsetninger, men andelen kvinner i førstestillinger har sunket jevnt de siste 5 årene. I 2019 ble det ansatt 12 førsteamanuenser i fast stilling på fakultetet. Kun 1 av disse var kvinne. Denne utviklingen sammenfaller paradoksalt nok med at det de siste 5 årene har vært jevnt

flere kvinnelige enn mannlige stipendiater og at det har vært en markant økning av kvinnelige postdoktorer i perioden.

For å adressere denne negative utviklingen har fakultetet utarbeidet en ny handlingsplan som inneholder følgende fire delmål:

1. Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
2. Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
3. Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
4. Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

SAIs bemanningssituasjon ved semesterstart H-20:

SAI vil ved oppstart H-20 ha 13 fast vitenskapelig ansatte, hvorav flere er helt eller delvis uten undervisning på grunn av forskningsterminer eller frikjøp. Det vil også bli noen permisjoner i nær framtid. Vi har i tillegg 14 PhD studenter, 3 postdoktorer, 1 universitetslektor og 1 forsker i 20% stilling.

Dette tilsier at SAI på nåværende tidspunkt er underbemannet, noe som resulterer i til dels store overskudd på timeregnskapene til de fast vitenskapelig ansatte. En utfordring er at KD har pålagt UH sektoren å kutte til dels dramatisk i bruken av midlertidig ansatte. Dette er vanskelig å planlegge for da økonomien i stadig større grad er avhengig av eksterne midler som igjen medfører frikjøp som må dekkes inn på relativt kort varsel. Oppfordringen fra fakultetet har vært at vi først og fremst skal møte disse utfordringene med faste ansettelser ved å budsjettere med fremtidige eksterne prosjekter. Dette fordi vi erfaringsmessig henter langt flere midler gjennom eksternt finansierte prosjekter enn budsjettert.

Basert på nåværende situasjon har SAI behov for å ansette fire personer de neste årene. Planen, som ble grundig diskutert i styret i 2019, var å utlyse én stilling H-20 og to nye stillinger H-21. Nå som Jon Henrik starter i ny jobb ved UiB, foreslår jeg at SAI legger opp til å utlyse to stillinger også H-20.

Når det gjelder bemanningssituasjonen er det ikke kun antall ansatte som er en utfordring. Jeg anser det som nødvendig å adressere følgende områder i de neste ansettelsene: i) Mangfold, hvor kjønnsbalansen er spesielt prekær. ii) Alderssammensetningen blant de fast vitenskapelige. iii) De økonomiske rammene.

Kjønn og mangfold:

Det er et vedtatt mål at den vitenskapelige staben i så stor grad som mulig bør reflektere studentpopulasjonen. Dette er i dag ikke tilfellet. Et stort flertall av våre studenter er kvinner, mens dagens kjønnsbalanse på SAI er 10 menn og 4 kvinner. Her har vi kun ØI bak oss på statistikken, mens vi lå i front i 2010.

Dette har skjedd på tross av at kjønnsbalanse i lang tid vært et tema SAI har jobbet målrettet med. I de siste rundene med ansettelser har vi tilbudt jobb til tre svært kvalifiserte kvinner, som alle endte med å takke nei, mens mennene takket ja. Blant de fire neste som går av med pensjon, er det 3 kvinner. SAI har med andre ord ikke

råd til en ny runde med ansettelser uten å rette opp denne skjevheten! For å nærme oss måltallene fakultetet har satt bør 3 av de 4 mulige ansettelsene bli besatt av kvinner og andre underrepresenterte grupper.

Erfaringene fra de siste ansettelsesprosessene er at det ikke er kvalifikasjoner det står på, men utenforliggende faktorer som f.eks. forsørgeransvar og partners mulighet til å komme inn på arbeidsmarkedet.

Alderssammensetningen:

De siste års erfaringer tilsier at de åpne utlysningene til fast stilling ut fra dagens evalueringskriterier ofte blir besatt av høyt kvalifiserte forskere som raskt får opprykk til professor. Dette har to konsekvenser. For det første skaper det en situasjon hvor gjennomsnittsalderen for fastvit på SAI ligger i 50-årene. Dette er uheldig for et forskningsmiljø som er avhengig av konstruktiv kritikk, basert i alternative perspektiver og erfaringer for å drive forskningen framover. SAI vil være tjent med en bedre kjønns- og aldersbalanse, samt økt mangfold i form av etnisitet, klasse, seksuell orientering, funksjonsnivå, etc. Den andre konsekvensen av aldersubalansen er at vi har påtatt oss forholdsvis store lønnskostnader i en periode hvor inntektene vil svinge og være vanskelig å beregne på kort sikt.

Økonomi:

H-20 vil rett i underkant av 80% av staben være professorer, med gode utsikter for flere opprykk de neste par årene. Disse lønnsutgiftene får konsekvenser for den framtidige økonomiske situasjonen.

Den økonomiske styringsmodellen tilsier at det er uproblematisk for SAI å gå med underskudd ett år, hvis vi har en plan for hvordan dette kan dekkes inn over en femårsperiode. Min tilnærming til dette er at SAI satser offensivt i ansettelser i perioden som kommer. Hvis vi ikke skulle få de tilslagene vi budsjetterer med hos NFR og ERC (ett i løpet av 2021), holder vi igjen en av de to planlagte utlysningene H-21.

Basert på fakultetets og SAIs erfaringer har eksisterende tiltak for å bedre kjønnsbalansen og mangfoldet i staben ikke vært vellykket. Det SAI ikke har prøvd ved tidligere anledninger er å benytte innstegsstilling på postdoktor nivå.

Faktorer til vurdering ved bruk av innstegsstillinger:

UiOs regelverk spesifiserer at innstegsstillinger kan benyttes for å konkurrere om de beste, mest lovende unge forskerne. Stillingene skal kunngjøres bredt internasjonalt.

Det er to modeller som brukes i innstegsstillinger: i) ansettelse som postdoktor med opprykk til førsteamanuensis etter 6–7 år. ii) Ansettelse som førsteamanuensis med opprykk til professor etter 6–7 år. UiOs regelverk spesifiseres at den foretrukne modellen er modell i). Om vi bruker modell ii) må det gis særskilt begrunnelse. Dette fordi de eksisterende reglene for opprykk fortsatt kan benyttes av kandidaten når fast ansettelse er oppnådd. Et godt argument for å ansette i kategori ii) er hvis den ønskede kandidaten tidligere har vært ansatt som postdoktor og dermed ikke er kvalifisert søker. Se følgende regelverk:

Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode på innstegsvilkår ved institusjoner under lov om universiteter og høyskoler. En som har vært ansatt på åremål i mer enn ett år i ordinær postdoktorstilling i medhold av [forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat \(lovdata.no\)](#), eller som har hatt en slik postdoktoransettelse ved en utenlandsk institusjon, kan ikke ansettes på åremål i postdoktorstilling på innstegsvilkår.

Stortingsmelding 16 spesifiserer at undervisning skal sidestilles med forskning. Dette betyr at SAI er forpliktet til å legge til rette for at den ansatte i en innstegsstilling kvalifiserer seg innen forskning, undervisning og formidling. Dette betyr at det er til dels store begrensninger i undervisning vi kan forvente å få ut av en slik stilling fram til midtveisevalueringen etter 3 år.

For innstegsstillinger i kategori i) kan vi spesifisere at avlagt PhD ikke skal være eldre enn 5 år, men det kan gis tillegg for permisjoner knyttet til fødsel og adopsjon. Det er essensielt at komiteene likebehandler menn og kvinner på dette området.

Forslag til ansettelsesstrategi:

Et spørsmål i denne sammenhengen er hvorfor jeg foreslår å utlyse én, ikke to, innstegstillinger på postdoktor nivå. For det første mener jeg at det er en god mulighet til å høste erfaringer fra denne prosessen, som godt kan tilsi at vi utlyser to innstegsstillinger H-21. For det andre er den internasjonale arbeidssituasjonen nå slik at vi har en unik mulighet til å internasjonalt anerkjente toppforskere i fast stilling. Dette kan gi et betydelig forskningsmessig løft på SAI i årene som kommer. Dette er en anledning til å styrke SAIs renommé og evne til å generere forskningsmidler.

Kort oppsummert er mitt forslag at vi legger en plan for fire ansettelser over de neste to årene og kan ved behov holde igjen den siste stillingen om i) økonomien tilsier det. ii) om vi ikke får en innstilling som adresserer de behovene vi enes om. H-20 utlyser en innstegsstilling på postdoktor nivå og en vanlig fast stilling. Vi lar inntil videre stillingskategoriene for utlysningene H-21 ligge. Jeg har følgende forslag til tiltak for å øke sjansen for å dekke SAIs behov. Hovedtrekkene i strategien ble grundig diskutert og fikk bifall av det forrige styret:

1. SAIs styre nedsetter en søkerkomité som aktivt oppsøker godt kvalifiserte, mobile kvinnelige søkere.
2. Utlysningstekstene:
 - a. For førsteamanuensistillingen viderefører SAI praksisen med følgende formuleringer: «Det vil bli særlig lagt vekt på vitenskapelig produksjon og internasjonal publisering i løpet av de fem siste årene samt potensial for framtidig forskning. Den som får tildelt stillingen må kunne bidra til langsiktig utvikling av fagområdet og forskningsmiljøet ved enheten» og «Kvinner oppfordres til å søke». Jeg foreslår i tillegg at vi spesifiserer at vi «tilbyr 1 års forskningstermin etter 3 år for kvinner på førsteamanuensis nivå».
 - b. Vi benytter muligheten til å inkludere følgende frase i begge utlysningene: «Vi søker deg som ...» Her kan vi prøve ut formuleringer som «utfyller den faglige og demografiske balansen blant de ansatte». Vi må også poengtere «personlig egnethet», og har

fått bekreftet at vi kan legge til «dette fordi vi søker en ansatt som ...». Dette gir styret handlingsrom for å endre innstillingen fra sakkyndig komité.

- c. Vi lenker opp til ISMOs nettsider (se lenke under)
 - d. Vi prøver ut programmatisk annonsering og retter utlysninger mot spesielle tidsskrifter, søkere med spesielle søkerord rettet mot kvinnelige antropologer.
 - e. SAI prøve en formulering i innstegsstillingen om at kandidater som ikke behersker et skandinavisk språk må bestå en språktest (f eks Bergenstesten nivå B2) som en del av midtveisevalueringen.
3. Ansettelseskomiteene:
- a. informeres om SAIs situasjon og benytte seg av det handlingsrommet vi har, som i dag er begrenset til moderat kjønnskvolter. Er det marginale forskjeller kan komiteen sidestille kandidater som f eks 2 på førsteplass og tre på tredjeplass.
 - b. jobber hurtig for å sikre at eventuelt attraktive, godt kvalifiserte kvinner ikke blir plukket opp av andre.

Nettressurser:

UiOs retningslinjer for innstegsstillinger:

<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/forskrift-ansettelse-innstegsvilkar.html>

ISMOs informasjon om «before arrival»:

<https://www.uio.no/english/about/jobs/ismo/before-arrival/>