

Innplasseringskriterier og -prosess

Innledning

Det vises til dokumentet om stillingsplan, inkl. henvisninger der til prosessen og tidligere dokumenter.

Stillingsplanen for forskningsavdeling inkluderer flg. stillinger:

- 1 forskningsdirektør
- 40 forskere, herav 5 forskningsledere med tidsbegrenset funksjonstid og forskerrekrutter/phd/post.doc.
- 7 operative rådgivere/seniorrådgivere

Dette må ses i sammenheng med det strategiske behovet i SSB for å frigi medarbeidere på forskningsavdelingen med høy analytisk kompetanse til statistikkavdelingene (inkl. DoF), herunder at statistikkavdelingene har innmeldt behov som utgjør langt mer enn 30 stillinger.

Stillingsplanen innebærer at forskningsavdelingen får 48 stillinger, noe som betyr at ca. 25 medarbeidere frigis til statistikkavdelingene. Det skal således ikke skje en nedbemanning, men en omdisponering av medarbeidere til andre avdelinger innenfor SSB. Alle berørte medarbeidere vil få tilbud om interessant og variert arbeid, bibehold av lønn og bibehold av stillingstittel som en personlig ordning.

For å bemanne stillingene i forskningsavdelingen på en saklig og god måte i tråd med de føringer som er gitt, er det nedenfor utarbeidet kriterier for innplassering i stillingene i forskningsavdelingen. Hvilken stillingsbetegnelse man i dag formelt har påvirker ikke hvilken av disse stillingene på forskningsavdelingen man kan bli innplassert i eller ha rett og plikt til å følge. Det legges til grunn at de 48 medarbeiderne som innplasseres i forskningsavdelingen i det vesentlige får videreført den stillingen de har i dag.

For de medarbeiderne som IKKE innplasseres i forskningsavdelingen, vil man rettslig sett kunne få litt ulike situasjoner;

- a) Noen medarbeidere vil i det vesentlige kunne se sin stilling videreført, men nå i en annen avdeling. Man snakker her ofte om «rett og plikt» til å følge stillingen til en annen organisatorisk enhet. En slik organisatorisk overføring av stillingen ligger normalt til arbeidsgivers styringsrett.
- b) Noen medarbeidere vil imidlertid kunne få såpass vesentlig endring i stillingens innhold at arbeidsgiver ikke kan pålegge dette innenfor styringsretten.

Om en stilling i det vesentligste anses videreført (punkt a) eller ikke (punkt b), vil bero på en konkret totalvurdering av stillingen før og etter endringen. Det er arbeidsgivers ansvar å foreta en slik vurdering. Hvis endringen anses som så vesentlig at det går ut over det arbeidsgiver kan gjøre i kraft av styringsretten, vil situasjonen kunne løses ved at medarbeideren aktivt melder sin interesse for aktuelle stillinger og samtykker i en omplassering. Alternativt ved at arbeidsgiver må foreta en såkalt «endringsoppsigelse», og i den sammenheng om mulig å tilby vedkommende en annen, ledig passende stilling. I begge disse tilfellene vil SSB gjennom en dialog med den enkelte medarbeider bestrebe seg på å finne gode, individuelle løsninger. Medarbeideren plikter å medvirke til å finne en løsning. Det må utformes en ny arbeidsavtale. Dersom en medarbeider takker nei til et tilbud om en annen passende stilling, vil arbeidsgiver kunne vurdere formell oppsigelse.

For å gi de berørte medarbeidere mulighet for å påvirke sin arbeidssituasjon, foreslås følgende prosess i 4 trinn:

1. Personer på forskningsavdelingen som melder sin interesse for en stilling på en annen avdeling, og der både personen selv, forskningsleder/direktør og seksjonssjef/direktør er omforent, inngår en

avtale om overflytting (som inkluderer framtidige arbeidsoppgaver, tidspunkt for overgang, osv). Frist for slik «runde 1» er tentativt satt til 1. oktober.

2. Alle andre personer på forskningsavdelingen blir innplassert i stillingsplanen for forskningsavdelingen i hovedsak basert på den informasjonen arbeidstakeren selv melder inn på et kartleggingsskjema og formidler i kartleggingssamtaler, og forskningsleder/direktørs vurderinger av arbeidstakerens kompetanse ihht. innplasseringskriteriene. Hver enkelt medarbeider får beskjed om ledelsens vurdering rundt hans/hennes innplassering på forskningsavdelingen innen tentativt 30. oktober.
3. Personer på forskningsavdelingen som melder sin interesse for en stilling på en annen avdeling etter at han eller hun er blitt kjent med ledelsens vurdering rundt innplassering, og der både personen selv, forskningsleder/direktør og seksjonssjef/direktør er omforent, inngår en avtale om overflytting (som inkluderer framtidige arbeidsoppgaver, tidspunkt for overgang, osv.). Frist for slik «runde 2» er tentativt satt til 1. november.
4. Medarbeidere som deretter ikke har inngått avtale eller er blitt innplassert i forskningsavdelingen, vil bli vurdert med hensyn til om SSB i kraft av sin styringsrett kan pålegge dem å følge sin stilling til ny avdeling (se punkt a ovenfor) eller om SSB må gjennomføre en «endringsoppsigelse» (se punkt b ovenfor). Det er HR/koordineringsgruppa som har ansvaret for dette, i samråd med direktørene.

Forskerstillingene - innplasseringskriterier

1. Noen særskilte forhold

Forskningsdirektørstillingen skal lyses ut og holdes utenfor prosessen nå.

Stillingen i stabsfunksjonen hos forskningsdirektøren er i dag besatt av vikar, og arbeidsoppgavene flyttes til administrasjonsavdelingen.

Midlertidige stillinger. Midlertidige bi-stillinger holdes utenfor prosessen nå. Midlertidige stillinger knyttet til phd/post.doc skal i utgangspunktet gå som planlagt på forskningsavdelingen.

Forskningslederfunksjonene er midlertidige og krever samme kompetanse som forskerstillingene (jf. stillingsplan-notatet), men i tillegg lederkompetanse. Slike funksjoner skal etter planen lyses ut når ny organisering av forskningsavdelingen er på plass, og disse funksjonene vurderes derfor heller ikke nå (men personene som i dag har funksjon som forskningsleder, skal vurderes nå på lik linje med andre forskere).

Personer i permisjon skal i utgangspunktet behandles på linje med de som ikke er i permisjon, og ledelsen vil derfor ta kontakt med hver enkelt av dem.

2. De 40 forskerstillingene

Det er i dag flere ansatte på forskningsavdelingen enn det er slike eller liknende stillinger, og dette notatet foreslår derfor konkrete kriterier som skal legges til grunn for innplasseringen. Disse kriteriene bygger på kompetansebehovet som trengs på framtidig forskningsavdeling for å løse avdelingens framtidige oppgaver, slik dette er omtalt i stillingsplan-notatet som igjen bygger på bl.a. prinsippnotatet med tilhørende styrevedtak.

Helt overordnet skal avdelingen bemannes med medarbeidere som har en slik kompetanse at avdelingen i best mulig grad løser sine oppgaver. Slike kompetansekrav er i all hovedsak de samme for alle disse stillingene, og vurderinger av en medarbeiders evne til å bidra til at avdelingen løser sine oppgaver må først og fremst bygge på medarbeiderens resultater slik de har kommet til uttrykk de siste årene.

Arbeidsoppgaver:

- *Levere anvendt empirisk forskning på høyt internasjonalt nivå, rettet mot å opplyse og bistå den norske samfunnsutviklingen (anslagsvis 40 prosent av tiden) og kvalitetssikret gjennom publisering i anerkjente*

vitenskapelige tidsskrifter på feltet (anslagsvis 40 prosent av tiden). Arbeidet innebærer således i hovedsak å produsere forskningsartikler og forskningsbaserte rapporter. Arbeidet krever vilje og selvstendig evne til å utføre grundige analyser som både møter våre brukeres behov samt lar seg publisere i høyt rangerte vitenskapelige tidsskrifter.

- Bruke forskningskompetansen for å bidra til enda bedre statistikker (anslagsvis 20 prosent av tiden), for eksempel gjennom å samarbeide med statistikkavdelingene i analyseprosjekter, å ta i bruk nye datakilder som senere kan styrke statistikken, å bistå statistikkerne i utvikling gjennom bruk av metoder og modeller, etc.
- Bidra til utvikling av forskningsmiljøet i avdelingen, samt fagmiljøet i SSB generelt, herunder utforming av nye forskningsprosjekter og søknader om finansiering.

For å løse avdelingens oppgaver framover, er det medarbeidernes kompetanse og ikke deres formelle stillingskategori som må legges til grunn. Det vil være behov for medarbeidere med lang forskererfaring i forskningsavdelingen, men samtidig vil det også være behov for medarbeidere med høy analytisk kompetanse og langvarig kjennskap til SSB i statistikkavdelingene. Forskningen utvikler seg hele tiden, og den kompetansen vi trenger i en framtidig forskningsavdeling må være oppdatert i tråd med internasjonal forskning (inkludert *evnen* til å oppdatere kompetansen). Det kan også være slik at kvalifiseringen (medarbeiderens kompetanse) til den formelle stillingskategorien medarbeidere er i i dag, bygger på annen kompetanse enn den som er nødvendig for å løse avdelingens oppgaver framover (jf. avsnittet *Mer om oppgavene og kompetansebehov* i stillingsplan-notatet). Ved innplasseringen må det derfor legges vekt på kompetansen slik den har gitt seg uttrykk gjennom resultater (relevant for avdelingens kompetansebehov framover) de siste årene, og arbeider som er eldre enn 5-8 år, skal normalt ikke vektlegges.

Selv om kompetansekravene i all hovedsak er like for alle disse 40 forskerstillingene, kan imidlertid ikke innplasseringskriteriene praktiseres helt likt for alle stillingene, fordi kravene til dokumentasjon av kompetansen særlig må ses i forhold til tiden etter disputas/opprykk til forsker 2 eller påbegynt phd/post.doc. m.m. Både forskerrekutter og forskere med mindre enn 3-5 år siden disputas/opprykk (eller andre) kan ha høy kompetanse (dvs. evne til å løse avdelingens oppgaver i framtiden), for eksempel ved at de har oppdaterte kunnskap om teori og metode fra nylig avlagte kurs, selv om dette ikke ennå har gitt seg uttrykk i forskningsbaserte analyser, internasjonale publiseringer, forbedring av statistikken, osv. Dette skal hensyntas, bl.a. ved å se på kvalitet og antall discussion papers, om papere er sendt inn til tidsskrift (og hvilke + ev. refereekommentarer), ev. revise & resubmit, om arbeidene er presentert hos eller benyttet av sentrale beslutningstakere eller i samfunnsdebatten, deltakelse på internasjonale konferanser, internasjonalt nettverk (f.eks. utenlandsopphold og samforfatterskap), om eksternfinansiering er søkt (selv om det ikke er fått), osv., og personer i phd-stillinger skal i utgangspunktet slutføre graden ved avdelingen. Fordi det er kompetansen (dvs. evne til å løse avdelingens oppgaver i framtiden) som skal ligge til grunn for innplasseringen, må det i dokumentasjonskravene også tas hensyn til om man har vist evne til allsidighet gjennom f.eks. å ha byttet forskningsfelt; om man har hatt særdeles godt gjennomslag i internasjonal forskning, selv om det er på et felt eller med metoder som avdelingen ikke skal beskjeftige seg med i framtiden; eller om man har hatt andre oppgaver som normalt vil medføre mindre output langs kriteriene under i en periode. Det taler mot å tillegge slike forhold stor vekt at det er grunn til å tro at dette vil måtte redusere den ønskede kompetansen fordi forskningsfronten utvikler seg raskt. Slike forhold gjør det imidlertid nødvendig at arbeidsgiver i noen grensetilfeller foretar en helt konkret saklig totalvurdering av personens potensiale til å løse avdelingens framtidige oppgaver.

Kompetanse:

I vurderingen av kompetansen skal arbeid de siste årene tillegges klart størst vekt. Publikasjoner eldre enn 5-8 år skal normalt ikke vektlegges. Kravene til dokumentasjon skal justeres ned for forskerrekutter og forskere med mindre enn 3-5 år siden disputas/opprykk forsker 2.

- Det kreves
 - Evne til å levere anvendt empirisk forskning på høyt vitenskapelig nivå innenfor samfunnsøkonomi ev. demografi/sosiologi/kriminologi, normalt dokumentert gjennom flere publikasjoner av slike analyser i anerkjente vitenskapelige tidsskrifter, inkludert nivå-2-tidsskrifter i samfunnsøkonomi ev. sosiologi/demografi/kriminologi, de siste årene.
 - Grundig kjennskap til data eller metoder som ligger til grunn for SSB-statistikker (normalt dokumentert gjennom anvendelse i analyser eller samspill med/ev. utvikling av statistikken

de siste årene) og evne til å tilegne seg og anvende state-of-the-art estimeringsmetoder til anvendt empirisk forskning, normalt dokumentert gjennom publikasjoner i anerkjente vitenskapelige tidsskrifter de siste årene

- Evne til å levere eller formidle forskningsbasert anvendt empirisk analyse til norsk forvaltning og andre samfunnsaktører (normalt dokumentert gjennom publikasjoner på norsk eller engelsk i rapporter, bøker, vitenskapelige tidsskrifter el.l. de siste årene), herunder til å belyse sentrale samfunnsspørsmål (f.eks. dokumentert gjennom siteringer i offentlige utredninger, sentrale beslutningsdokumenter og samfunnsdebatter, eller på andre måter) på en forskningsbasert måte
- Gitt at man oppfyller kravene, vil det i tillegg til hvor godt man oppfyller kravene også bli lagt vekt på
 - Tung operativ erfaring med bruk av databaserte statistikkverktøy (SAS, Stata, Eviews, etc.) i anvendte empiriske analyser med state-of-the-art estimeringsmetoder, og med innhenting, kobling, tilrettelegging og analyser av data som benyttes som grunnlag for SSBs statistikker og innhenting av eksterne data (ukonvensjonelle data, big data, el.l.) for påkobling og analyse/utvikling av SSB-data og statistikker
 - Dokumentert selvstendig forskningsarbeid og –bidrag
 - God ledelse av prosjekter innenfor gitte rammer, med rettidig levering og av forskningsbasert kvalitet, særlig for større prosjekter som involverer flere medarbeidere og der prosjektet er gitt i hard konkurranse (f.eks. Norges forskningsråd)
 - Dokumentert vilje og evne til å påta seg fellesoppgaver internt for å utvikle forskningsvirksomhetene i SSB og SSB ellers, herunder utforming av nye forskningsprosjekter, søknader om finansiering, ansvar for seminarserier, bidrag i SSB-komiteer/utvalg, lederfunksjoner, forbedring av statistikker, osv., og eksternt gjennom representasjon av SSB med god rolleforståelse, med vekt på forskningsbasert formidling av anvendt empirisk forskning av høy kvalitet til oppdragsgivere og allmenheten for eksempel i arbeid for og i offentlige utvalg, inviterte presentasjoner for sentrale beslutningstakere, media, m.v.
- Gitt at man oppfyller kravene, vil det i tillegg til hvor godt man oppfyller kravene også bli lagt vekt på flg. mer personlige egenskaper
 - Motivasjon for alle avdelingens tre framtidige hovedarbeidsoppgaver
 - Samfunnsengasjert, med evne til å relatere forskningen til samfunnsdebatten

Rådgiverstillinger - innplasseringskriterier

Det foreslås 7 rådgiver/seniorrådgiver-stillinger i forskningsavdelingen. Det er i dag flere ansatte på forskningsavdelingen enn det er slike eller liknende stillinger, og dette notatet foreslår derfor konkrete kriterier som skal legges til grunn for innplasseringen. Disse kriteriene bygger på kompetansebehovet som trengs på framtidig forskningsavdeling for å løse avdelingens framtidige oppgaver, slik dette er omtalt i stillingsplan-notatet som igjen bygger på bl.a. prinsippnotatet med tilhørende styre-vedtak, samt det som sies innledningsvis om forskerstillingene m.m. over. Dette må også ses i sammenheng med statistikkavdelingenes behov for å få tilført medarbeidere med høy operativ og analytisk kompetanse fra forskningsavdelingen.

Arbeidsoppgaver: Operativt arbeid på prosjekter knyttet til forskning og framskriving/prognoser innenfor problemstillinger om norsk makroøkonomi, skatt, trygd/arbeid og demografi. Arbeidsoppgavene i rådgiverstillingene vil primært være å sikre at sentrale modeller knyttet til disse problemstillingene er operative (datainnhenting, justeringer, automatiseringer og forenklinger, kjøring, osv.), og å stå for leveranser i samarbeid med forskerne. Arbeidsoppgavene inkluderer også å sikre at forskerne blir operative på modellene og bistå dem i arbeidet med å utvikle og forenkle modellene. Rådgiverne har et selvstendig ansvar for å utvikle, samkjøre og automatisere arbeidet med alle modellene rådgiverne imellom. Det siste innebærer også deltakelse i internasjonale fora for relevant modellarbeid, for å sikre at arbeidet utfordres av utviklingen ellers i verden. Til stillingene tillegges også LDA-funksjoner, m.v.

For at avdelingen skal være operativ på sentrale leveranser, herunder langvarige kontrakter med Finansdepartementet, er det avgjørende med følgende stillinger, hver med krav om lang, oppdatert og operativ erfaring med vedlikehold, utvikling og analyse innenfor modellen

- Lotte-skatt: to stillinger
- Kvarts og Demec: to stillinger
- Snow: en stilling
- Mosart: en stilling
- Lotte-AS: en stilling

Kompetanse for hver av disse:

- *Det kreves*
 - Generelt god IT-kompetanse og høy kompetanse i operativ programmering med programmer relevante for arbeidsoppgavene/modellene nevnt over
 - Lang, oppdatert og operativ erfaring med vedlikehold, utvikling og analyse innenfor minst en av modellene Lotte-skatt, Kvarts, Demec, Snow, Mosart, Lotte-AS eller Befinn/reg
- *Gitt at man oppfyller kravene, vil det i tillegg til hvor godt man oppfyller kravene også bli lagt vekt på*
 - Operativ erfaring med bruk av databaserte statistikkverktøy (SAS, Stata, Eviews, etc.) i anvendte empiriske analyser, og erfaring i operativ behandling av data fra flere datakilder i SSB
 - Fagkunnskap og erfaring fra forskningsbasert analyse eller publisering i vitenskapelige tidsskrift
 - Selvstendighet, gjennomføringsevne innen gitte rammer og frister, og evne til å organisere og lede arbeidet
- *Gitt at man oppfyller kravene, vil det i tillegg til hvor godt man oppfyller kravene også bli lagt vekt på flg. mer personlige egenskaper*
 - Motivasjon for å samarbeide med forskerne og med de andre rådgiverne for å bidra til mer samkjøring i modellarbeidet, mer fleksibel arbeidsdeling, bedre backupløsninger, osv.
 - Motivasjon for analyser gjennom transparent dokumentasjon og formidling til norske beslutningstakere, og for tilbakemelding til og utvikling av SSBs statistikker