



Til: Kunnskapsdepartementet

Dato: 16.06.2021

Deres ref.: 21/2516

Innspill til Høring – “Utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling”

UiODoc er UiOs interesseorganisasjon for stipendiater og postdoktorer. Det er vårt mandat å fremme den akademiske, jobbrelaterte og sosiale velferden til de midlertidige forskere – ei større og større gruppe som står for mye av kunnskapsskapninga ved norske universiteter og høyskoler.

Det er hyggelig å se at strategien for forskerrekruttering og karriereutvikling omhandler mange av utfordringene som forskere tidlig i karrieren står ovenfor, omfattende midlertidighetskulturen, mangelen på karrierestøtte og en mer helhetlig vurdering av akademiske ferdigheter. Likevel har vi som utdypet under noen spørsmål og bekymringer når det gjelder hvordan de foreslåtte tiltakene vil iverksettes og deres mulige uheldig følger.

5.1 Øke interessen for å ta forskerutdanning blant studenter ved norske institusjoner, arbeidstakere i norsk arbeidsliv og heve arbeidslivets interesse for å ansette doktorgradsutdannede

Vi ser lyst på mangfoldiggjøringen av stipendiatenes pliktarbeidsdel og mener dette er en viktig måte en doktorgrad kan gjøres mer relevant for våre stipendiatene og for mulige arbeidsgivere i alle samfunnslag (s. 12). Men vi ønsker å vektlegge at denne delen bare gjelder for stipendiater med intern finansiering, og at den altså utelukker en stor andel av stipendiatene fra å nyte godt av dette. Flertallet av stipendiatene er tilsatt med en treårig arbeidskontrakt bestående av 100 prosent forskning uten mulighet for å utvikle andre evner annet enn på fritida (se **vedlegg A**). Om strategien ikke tar disse stipendiatene i betraktning vil regjeringa risikere å ikke fullt utnytte en stor andel av talentressursene som nå finnes i norsk akademisk.

Sett i sammenheng med det er vi også bekymret for dimensjoneringa av doktorgradsutdanninga (s. 13), siden antallet stipendiater i stor grad avhenger av tildelinga av eksterne midler. Mange av dem avhenger av nasjonale og internasjonale bevillingsordninger, og ikke av institusjonens egne midler. Vi vedkjenner at det er ønskelig å balansere tilgangen på spesialisert utdanning med arbeidslivets behov, men vi er bekymret for at under de nåværende omstendighetene vil norske universiteter og høyskoler fortsette å ansette flere stipendiater enn både academia og andre arbeidslivssektorer kan ansette etter fullført grad. Den beste løsningen er ikke å begrense ansettelsen av stipendiater med ekstern finansering (eller å la disse fullføre graden med et minimum av kvalifikasjoner), men å sikre at disse stipendiatene får de samme utviklingsmulighetene som de som har intern finansering; til dømes ved å tilby dem et fjerde pliktarbeidsår.

Videre ønsker vi å sikre at det stadig vil være mulig for stipendiatene å selv velge hva slags pliktarbeid de vil påta seg, så de kan prioritere det som er relevant for seg og sine karrieremål – om det så gjelder en utvidelse av akademiske ferdigheter eller anskaffelse av særegen ikke-akademisk erfaring.

5.2 Sikre gode og forutsigbare rammer for å videreutvikle unge forskertalenter

Vi støtter opp under omgjøringa av postdoktorstillinga i henhold til det ønskede målet: forberedelse til ei fast akademisk stilling (s. 15). Men vi mener dette målet er vanskelig å oppnå uten ei samtidig økning i antallet faste stillinger for å ansette de ferdige postdoktorene. I tillegg er mulighetene for ansettelse sterkt avhengig av antallet og kvalifikasjonene til eksterne søkere, som ikke lar seg lett regulere. Derfor anmoder vi om mer detaljer om tiltakene som skal omforme postdoktorstillinga så den kan møte målsettinga si, med tanke på det internasjonale arbeidsmarkedet, og spesielt hvordan utviklingen av en selvstendig forskerprofil skal sikres. Om den akademiske formingsperioden utvides til tre-fire år, gjennom at undervisningsaspektet til postdoktorstillinga utbedres, er det også viktig at dette ikke fører til at hverken denne eller stipendiatstillinga mister verdi. Dette vil særlig kunne bli ei utfordring om innstegsstillinger blir mer vanlige som ei åpning for faste stillinger; og om en postdoktorgrad blir hovedkvalifikasjonen for ansettelse til den (snarere enn at den der er et alternativ til postdoktorstillinga, s. 16).

Vi har noen ytterligere bekymringer rundt planen om å begrense postdoktorstillinger til internt finansierte poster med tre til fire års varighet. Dette gjenspeiler tidligere bekymringer rundt å begrense midlertidige ansettelser til éi postdoktorstilling (s. 15). For det første er vi bekymret for at et begrenset antall postdoktorstillinger vil begrense unge forskeres karrieremuligheter. For det andre er det grunnet forskningas økende prosjektorientering trolig at behovet for kortsiktige ansettelser vil ta andre former i eksternt finansierte prosjekter om postdoktorstillinga møter begrensinger (s. 7, 19). Vi er derfor særlig bekymret over økningen i antallet tidsbegrensede forskerstillinger som er vanskelige å definere og regulere, men som ikke har i seg ei postdoktor- eller stipendiatstillings fordeler og utviklingsmuligheter (se **vedlegg B**). For å unngå denne «blindveien» i karriereutvikling bør det innvilges ytterligere ressurser for å ansette flere

faste forskere i eksternt finansierte prosjekter som kan stå for spesialisert kunnskap, når postdoktorene der ikke lengre er et alternativ som primær arbeidskraft.

For det tredje gir ekstern finansiering unge forskere en viktig mulighet for å bygge opp sine evner og bevise sin vitenskapelige uavhengighet og interesser (s. 16). Derfor ønsker vi å vektlegge hvor viktig det er at den forblir tilgjengelig for både stipendiater og postdoktorer, og at de som søker ekstern finansiering gis tilstrekkelig støtte. Vi ønsker ikke minst å fastsette at finansieringsutlysninger ikke har i seg krav som hindrer stipendiater og postdoktorer fra å søke på dem. Samtidig innser vi at nyutdannede PhDer ofte ikke er i stand til å konkurrere om midler på grunn av deres begrensede (postdoktor-)erfaring. Derfor argumenterer vi for ei utviding av eksterne midler rettet spesielt mot nåværende stipendiater eller de som nylig har disputert, for å gi talentrike PhDer interesserte i en akademisk karriere en mulighet for å tidlig utvikle disse ferdighetene.

Endelig mener vi at blant de mest effektive og grunnleggende måtene man kan styrke utenlandske forskeres (både stipendiater og postdoktorer) karrieremuligheter og integrering i norsk academia på er å tilby gratis norskopplæring (tekstboks på s. 15). Men vi vil vektlegge at en nyansatts opphavsland og utdanning ikke burde være en avgjørende faktor når det bestemmes hvor postdoktorens mobilitet (om en slik finnes) skjer (s. 16). Selv om vi mener dette er en fremragende mulighet for norske og utenlandske forskere for å utvikle si erfaring og evner i andre sektorer eller forskningsgrupper i Norge eller i utlandet, så bør det endelige valget for mobilitet - akademisk eller ikke-akademisk, norsk eller internasjonal - avhenge av ens individuelle ambisjoner og prosjektets behov, snarere enn ens karriere så langt.

5.3 Styrke karriereveiledning inn og ut av forskning og høyere utdanning

Vi vedkjenner at stipendiater og postdoktorer har behov for bedre karrieretjenester (s. 17), da slike tjenester nå ofte er rettet mot bachelor- og masterstudenter. Det er her en god idé å ha uavhengige mentorer ved siden av hovedveilederne (tekstboks på s. 15, s. 18), som ville kunne gi mer kvalifisert, mangfoldig og nøytral karriereveiledning. Bruken av rollemodeller og alumninettverk for å støtte opp under dette initiativet vil være nyttig om det gjøres til en komplementær del av mentorordninga. Men vi fraråder at man gjør seg i overkant avhengig av slike frivillige, siden vi i utgangspunktet mener at veiledning burde gis fra mentorer som er spesielt egnede og ansatt til nettopp dette.

Videre må vi legge vekt på at selv med en slik mentorordning burde veilederne fortsette å motta tilstrekkelig kursing i hvordan man er mentor og veileder for stipendiater og postdoktorer, da de stadig i praksis vil være der man går for karriereveiledning gjennom universitetet. Kunnskap og erfaring om hvordan man sikrer de ansattes psykiske og sosiale velferd er særlig viktig med tanke på økningen i helseproblemer hos stipendiater og postdoktorer (personlig kontakt med Enhet for bedriftshelsetjeneste; [Nature, 2019](#)). Derfor vil vi svært gjerne anmode om at disse egenskapene blir en del av framtidig mentor- og veiledningskursing.

Endelig ønsker vi at karriereveiledninga som tilbys stipendiater og postdoktorer vil fungere på et vis hvor man unngår at den blir en administrativ byrde for forskere tidlig i karrieren. Ei styrket karriereveiledning for alle grupper vil, om den er godt iverksatt og tilstrekkelig fleksibel med tanke på individuelle behov, være til stor nytte for ikke bare stipendiatene og postdoktorene, men også for institusjonene.

5.4 Utvikle en sterkere kultur for forsknings- og personalledelse ved de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene

I seksjon 5.2 nevnte vi noen av hindrene for å fjerne midlertidighetskulturen. Vi er særlig bekymret for at det er vanskelig å utvikle en ny kultur uten strukturelle endringer i finansiering for nye (faste) stillinger. Vi er enige i styrkinga av ansettelseskompetanse og en bredere bruk av stillingsstrukturen, men vi innser at handlingsrommet kan være for lite hvis enhetene mangler de grunnleggende midlene til å ansette faste forskere. I tillegg fører økninga av prosjektbasert forskning til at man må være fleksibel i å tildele forskere ulike prosjekter og gi utviklingsmuligheter til forskerne som har spesifiserte oppgaver. Siden strategien ikke nevner noen tiltak eller oppfølging for å støtte institusjonene i denne overgangen til mer stabil og fast ansettelse, lurar vi på hvordan departementet foreslår å oppfylle sine forventninger.

5.5 Tydeliggjøre og videreutvikle departementets styrings- og reguleringsvirkemidler

Vi ser helhetlig sett lyst på styring av tiltakene for rekruttering og karriereutvikling. Men vi mener at enkelte grep kan utbedres for å sikre tiltakenes virkning. Vi er særlig bekymret for at midlertidighetskulturen ikke kan endres uten et kraftig inngrep i de økonomiske insentivene (slik som kildene og kravene til forskningsmidler) som ligger til grunnlag for den nåværende utøvelsen av rekrutteringslovene og -reglene. Derfor mener vi at en klargjøring og utvikling av disse ikke i seg selv vil være tilstrekkelig uten sterke institusjonelle garantier som på deres side legger til rette for etterlevelse og en nøyaktig tolkning av reglene.

Vi takker Kunnskapsdepartementet for denne muligheten for å gi tilbakemelding på utkastet, og håper at de midlertidige ansattes interesser og bekymringer vil bli tatt i betraktning i departementets endelige strategi.

På vegne av UiODoc,

Margret Veltman

Leder

Michael Goul Larsen

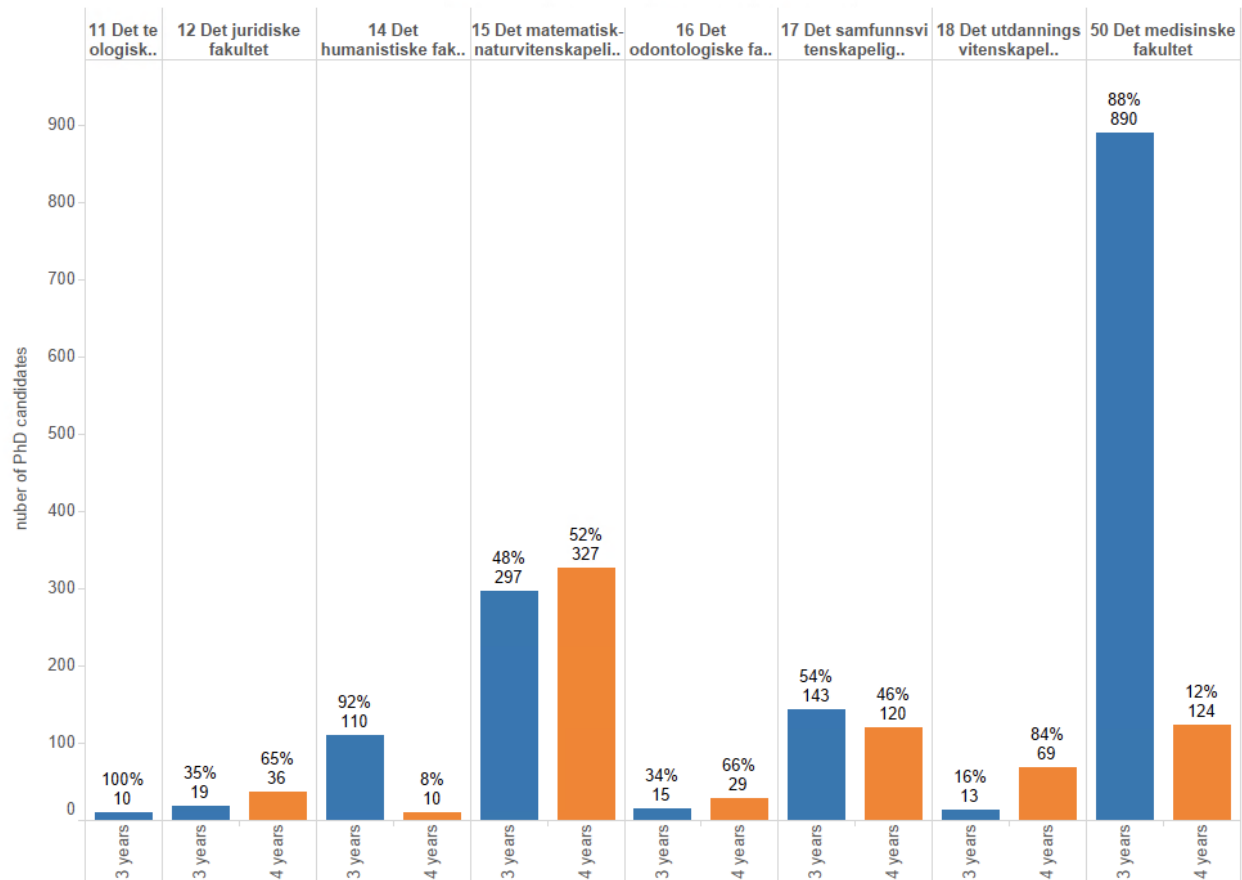
Nestleder

Vedlegg

Tallene er basert på personlig kontakt med studieadministrasjonen, seksjon for digitale tjenester (uio-tableau@admin.uio.no).

A. Antall stipendiater ansatt med treårige og fireårige arbeidskontrakter.

Number of PhD-candidates with active doctoral agreement by 25. May 2021. Categorized by faculty and programme length of 3 or 4 years



B. Antallet forskere ansatt i midlertidig stillinger (2016-2020):

2016: 385

2017: 408

2018: 411

2019: 419

2020: 436