



**LAUSUNGENE 2008**

# St.meld. nr. 1 fra grasrota (2008–2009)

---

## En framtid i forskning?



## Innhold

1. SAMMENDRAG
2. SITUASJONSBEKRIVELSE
3. PROBLEM
4. PROGNOSE
5. TILTAK
  - 5.1. Mer penger må bevilges til forskning
  - 5.2. Organisering av rekrutteringspolitikken
  - 5.3 Internasjonalisering
  - 5.4. Kvinner i akademia

APPENDIX AKSJON LAUSUNGENE 2008

# 1. Sammendrag

Det finnes en strøm av unge dedikerte forskere ansatt på midlertidig basis, som gjerne vil vie seg til forskning, formidling og undervisning ved landets universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner. Dette bør være et godt utgangspunkt for rekruttering til vitenskapelige stillinger innen sektoren. De færreste av disse forskerne føler imidlertid at de inngår i en langsiktig satsing, verken fra "kunnskapsnasjonen Norge" eller den enkelte institusjonen som arbeidsgiver. Få øyner mulighet til fast stilling. Hvordan kan det ha seg at man investerer så mye i kompetanse, uten en tydelig plan om å følge den opp eller benytte den videre?

Denne meldingen fra grasrota fullfører det Regjeringen lovet, men senere avlyste, en stortingsmelding om forskerrekruttering. Den tar opp mangelen på en helhetlig plan for dagens forskerrekruttering som fører til uforutsigbarhet og utstrakt bruk av midlertidighet ved statlige universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner. Årsakene er sammensatte og en viss mobilitet og uforutsigbarhet må man regne med innen forskning og høyere utdanning, men forholdene er mange steder uholdbare. Lausungene presenterer i denne meldingen en del tiltak for å bedre betingelsene for unge forskere og gjøre forskerkarriere mer attraktiv. På den måten vil norsk forskning kunne konkurrere om de beste hodene.

## *Lausungene anbefaler*

- 1) utarbeidelsen av en tiltaksplan for reduksjon av midlertidig stillinger ved statlige universitet og høyskoler i perioden 2009-2012.
- 2) innføring av krav til alle institusjoner som tildeles offentlige midler til forskningsutdanning og rekrutteringsstillinger om å opprette tjenester for karriereveiledning, med generelle planer over forsknings- og rekrutteringsbehov, og individuelle karriereplaner for rekruttene.
- 3) økte basisbevilgninger til UoH-sektoren.
- 4) omlegging av dagens finansieringsmodell, med insentiver som virker for å øke antallet faste vitenskapelige stillinger og gjøre det lettere for yngre forskere å etablere langsiktige forskningsprosjekter. Herunder foreslår vi
  - fullfinansiering av øremerkede forskningsprosjekter og rekrutteringsstillinger
  - innføringen av innstegstillinger finansiert av Kunnskapsdepartementet
  - mer midler til frie og langsiktige forskningsprosjekter gjennom Forskningsrådet
- 5) tiltak som kan gjøre det mer attraktivt for yngre forskere, særlig kvinner, å satse på en forskerkarriere. Herunder foreslår vi
  - bedre lønnsvilkår
  - støtte til utenlandsopphold med familie og nettverksbygging
  - hjemvendingsstipender

## 2. Situasjonsbeskrivelse

Landets universitet og høyskoler rapporterer om stadig strammere økonomi og manglende midler til nødvendig ny bygningsmasse, utstyr og faste ansettelser.<sup>1</sup> Den store studiereformen, *Kvalitetsreformen*, var ikke fullfinansiert. Etervirkningene er i dag en rekke vitenskapelig ansatte med undervisning og studentoppfølging som går langt ut over normal arbeidspåkt. Ifølge tall fra sektoren selv er det fremdeles også en negativ vekst i rammebevilgningene, som følge av

- a) lønnsøkningene ved siste oppgjør i staten er større enn det sektoren blir kompensert for,
- b) stipendiatstillingene er fremdeles underfinansierte,
- c) eksternt finansierte prosjekter krever opp til 50 % egenandel,<sup>2</sup>
- d) en gradvis økning i arbeidsgivers andel av pensjonsinnskuddet til Statens pensjonskasse,
- e) kostbare, men pålagte nye administrative rutiner,
- f) kostnadsveksten på nødvendig teknologisk utstyr og infrastruktur er høyere enn normal prisindekskompensasjon.

Bevilgende myndigheter har sørget for en markant økning i antallet stipendiater. Det avlegges stadig flere doktorgrader i Norge, selv om beregninger fra NIFU Step antyder at rekrutteringsbehovet er enda større. Stipendiater, postdoktorer og midlertidige forskere integreres ikke skikkelig i virksomheten på arbeidsplassen for øvrig, og lønnes dessuten lavere enn det resten av samfunnet tilbyr tilsvarende kompetanse og utdanning.

Samfunnet trenger høyt utdannede personer, og også næringslivet og offentlig sektor for øvrig trenger forskere, men er det finnes tilsynelatende ingen oversikt over hvilke og hvorfor. Mange opplever altså at akademia ikke har plass og at omverden ikke er særlig interessert i deres forskerkompetanse. Vi anser det som lite samfunnsøkonomisk lønnsomt og etisk betenkelig at man stadig oppfordrer flere unge til å ta forskerutdanning, når det i så mange fagfelt ikke er noen forutsigbarhet eller konkrete framtidssikter. Ved landets universiteter og høyskoler får få en fast stilling, mange slutter, og en betydelig andel fortsetter som løsarbeidere i håp om en forskerkarriere. Sistnevnte går på forskjellige midlertidige kontrakter i årevis, i beste fall som juniorpartnere ved en forskningsinstitusjon der de i liten grad er med på å utvikle sine egne forskningsprosjekt, eller som timelærere, assistenter og trygdemottakere mens de skriver på sin neste postdoktorsøknad. Dette er akademias lausunger.

Det bør være et mål at akademia tiltrekker seg de beste hodene. De trengs for å sikre den ypperste grunnforskningen og til å utdanne fremtidens forskere og borgere i kunnskapssamfunnet. Forskerutdanningen skal selvfølgelig ikke bare kvalifisere til en akademisk karriere. Det er samfunnsøkonomisk lønnsomt å sørge for at forskerkompetanse blir spredd i andre sektorer også. Men dette bør skje gjennom helhetlige planer og et bredt samarbeid. Dagens arbeidsforhold innenfor akademia, preget av midlertidighet, uforutsigbarhet og dårlige økonomiske forhold, gjør at akademia står i fare for å miste slike talenter. Faren er at sektoren ikke sitter igjen med de beste forskerne, men i stedet de som holder ut fordi de ikke har familiære forpliktelser eller fordi de har sosiale og økonomiske nettverk som gjør det mulig å holde ut. Dette er forskningspolitisk, kjønnspolitisk og klassemessig uheldig.

---

<sup>1</sup> Jf. siste innspill fra UHR: [http://www.uhr.no/documents/pm\\_\\_22.10.08.pdf](http://www.uhr.no/documents/pm__22.10.08.pdf)

<sup>2</sup> Prosjekter finansiert gjennom Norges forskningsråd innebærer en egenandel på oppunder 50 % viser beregninger som er foretatt ved Universitetet i Oslo.  
[http://www.admin.uio.no/kollegiet/moter/kart\\_prot2008/8/vsak-9-vedl.pdf](http://www.admin.uio.no/kollegiet/moter/kart_prot2008/8/vsak-9-vedl.pdf)

### **3. Problem**

Problemet er sammensatt. Dels er det et økonomisk problem knyttet til måten forskningen finansieres på, og dels er det noe galt med organiseringen av forskerrekrutteringen i sektoren.

#### **3.1. For lite midler**

Det brukes for lite penger til forskning i Norge, både gjennom offentlige bevilgninger og privat satsing. Moderne forskning koster, både i form av utstyr, infrastruktur og avlønning av spesialister innen sektoren. Norges forskningsbidrag er vesentlig lavere enn våre naboland. De gode trendene som kan spores ("a puzzle about Norway", som OECD har kalt det) skyldes nok også forskernes lojalitet og engasjement, men strikken er i ferd med å ryke. Dagens finansieringssystem framstår som noe av problemet.

#### **3.2. Finansieringssystem**

Med dagens modell har midlene til Universitet og høyskolesektorens (UoH) basisdrift de facto blitt redusert år for år. Paradoksalt nok bevilges det dessuten minst per ansatt og student ved de største forskningsuniversitetene. Myndighetene har trappet opp bevilgningene til rekrutteringsstillinger, i hovedsak stipendiater. Men flere stipendiater fordrer mer utstyr, kontorplass, veiledning, osv., og kanskje noen mer enn absolutt minstelønn. Institusjonene er så bundet av den stramme økonomien at rekrutteringsstillingene nesten uten unntak plasseres i laveste lønnsalternativ, selv med tilleggskompetanse. Beregninger fra sektoren antyder at gjennomsnittstipendiaten er underfinansiert med 250 000 kroner (etter de nye satsene fra 2008). Også forskningsprosjekt finansiert gjennom Forskningsrådet, EU og andre kanaler forutsetter en betydelig egenfinansiering. Det vil si at de midlene som tilføres institusjonene ikke er tilstrekkelig til lønn, frikjøp, utstyr, infrastruktur og alt annet som trengs for å gjennomføre det konkrete forskningsoppdraget, dermed må det tas fra basismidlene. Institusjonenes handlingsrom er derfor begrenset fordi storparten av budsjettene er bundet opp i lønn. Slik vi ser det er ikke problemet for mange ansatte, men for lite penger. For sektoren framstår derfor en økning i rekrutteringsstillingene som underbetalte oppdrag. Selv om forskningsaktiviteten altså øker tydelig i sektoren, blir basisøkonomien dårligere. All den stund disse tildelingene er tidsbegrensede og øremerket enkeltprosjekter, genererer de bare midlertidige forskerstillinger. Tilsynelatende er det dermed noe galt med incentivsystemet, som oppfordrer UoH og deres forskere til på noenlunde fritt grunnlag å utvikle og søke midler til forskning som samtidig er med på å utarme basisvirksomheten.

#### **3.3. Institusjonenes ansettelsespraksis**

Tall fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) viser at midlertidig ansatte utfører størstedelen av forskningen i UoH-sektoren. De faste vitenskapelig ansatte initierer og leder forskningen, men det er i stor grad stipendiater, postdoktorer og andre midlertidige forskere som utfører den. UoH evner ikke – som i det private og instituttsektoren – å basere de eksternt finansierte forskningsprosjektene på fast ansatte forskere i mellomstillinger, men baserer seg på midlertidige til hvert enkelt prosjekt. Dels skyldes dette selve finansieringssystemet, men også prosjektstyring og personalpolitikk ved UoH, og antagelig også mangelen på en helhetlig rekrutteringspolitikk.

#### **3.4. Manglende rekrutteringsstrategi**

Fravær av planer og helhetstenking er et stort tankekors og medvirkende årsak til problemene. Verken bevilgende myndigheter, Forskningsrådet eller UoH viser noen bevisst strategi for

forskerutdanningen og best utnytting av rekruttene. Mange savner bedre oppfølging i stipendiatperioden og også en plan for perioden etterpå, der både forskerrekrutten og samfunnet kan få best mulig nytte av kompetansen.

### **3. Prognose**

Dersom dagens forhold videreføres vil det føre til ytterligere mismot. Inntrykket av at man ikke tar vare på rekruttene vil bre seg, og vendes både mot sektoren og bevilgende myndigheter. Norsk forskning vil i økende grad miste de beste hodene, og mange av de fremste talentene vil ikke en gang vurdere akademia som en karrieremulighet. Alle de som ikke har økonomi, motivasjon eller tålmodighet til å utstå tiår med midlertidighet, usikkerhet og relativt svak lønnsutvikling vil velge seg andre karrierer. Problemet er ikke at forskere velger en karriere utenfor akademia, men dersom grunnen er en generell misnøye med UoH-sektoren, vil dette ikke føre til det nødvendige samarbeidet på tvers av sektorene som framtidens forskning og innovasjon er avhengig av.

Unge forskere som tross alt blir igjen innen forskningen, bruker sin kanskje mest kreative og produktive fase på å skrive søknader og kløre til seg kortsiktige midler. De blir gjort avhengig av etablerte forskeres og institusjoners vilje og evne til å støtte og underbygge prosjektene, og får dermed ikke konsentrert seg om den viktige langsiktige grunnforskningen. Samfunnet taper på at de beste hodene forsvinner.

## 5. Tiltak

*Forskning er nødvendig for utviklingen av fremtidens kunnskapssamfunn*

Skal Norge hevde seg som et kunnskapssamfunn i det globale markedet i fremtiden er det nødvendig å satse på oppbygging av kunnskapsintensiv industri og sikre kvalifisert arbeidskraft til denne. En kraftig økonomisk satsning lik det våre nordiske naboland har gjennomført er en nødvendig forutsetning. Samfunnet må satse både på videreutvikling av eksisterende løsninger, og på ny grunnforskning.

Satsningen må rette seg både mot teknologi, real- og medisinfagene for å utvikle nye innovasjoner, men også mot kultur- og samfunnsfag som bidrar med kunnskap for å forstå og utvikle samfunnet i en stadig mer komplisert og globalisert verden.

UoH-sektoren har en sentral rolle i denne fremtidssatsningen. Gjennom forskerne bidrar akademia både i forskningen og utviklingen, men også i utdanningen av kvalifisert arbeidskraften som en kunnskapsøkonomi forutsetter. For at samfunnet fullt ut skal dra nytte av kompetansen og ressursene som UoH-sektoren innehar må finansieringen av norsk forskning legges om med sikte på å øke langsiktighet i forskningssatsningene og redusere midlertidigheten blant forskerne. Bare slik kan norsk forskning få arbeidsvilkår som tillater langsiktig utvikling av nye innovasjoner, men og kunne konkurrere om de beste hodene. Vi foreslår her tiltak som erfaring fra grasrot tilsier at kan hjelpe.

### **5.1. Mer penger må bevilges til forskning**

Lausungene anbefaler:

- Fullfinansiering av rekrutteringsstillinger og andre øremerkede midler direkte til UoH
- Fullfinansiering også gjennom Norges forskningsråd
- Mer langsiktighet i forskningsrådets programmer og enkeltprosjekter
- Mer midler til frie forskningsprosjekter for ikke-etablerte forskningsmiljøer
- Et ”stort fond for små ting”
- Seniorstipend
- Innstegstillinger for forskere i begynnelsen av en akademisk karriere; ikke på bekostning av faste stillinger, men til erstatning for uforpliktende bruk av postdoktorstillingen

*a. Fullfinansiering av rekrutteringsstillinger og andre øremerkede midler direkte til UoH*

Ifølge beregninger foretatt av sektoren selv dekker ikke bevilgningene som følger Kunnskapsdepartementets (KD) tildelingen av stipendiater og postdoktorstillinger de reelle kostnaden. Bevilgningene må derfor økes slik at de dekker den reelle kostnaden, og dermed gjør det attraktivt for institusjonene å knytte til seg stipendiater og postdoktorer, og ikke til en utgiftspost. Om man ikke vil bevilge mer penger til dette, får man heller bevilge færre rekrutteringsstillinger. Ettersom det er basisbevilgningene som til slutt avgjør institusjonenes evne til å ansette i faste, varige stillinger må også andre øremerkede midler til gode tiltak i større grad være fullfinansierte.

*b. Mer fullfinansiering gjennom Forskningsrådet*

Prosjekter finansiert gjennom Forskningsrådet må i langt større grad bli fullfinansierte, ikke som i dag forutsette opp til 50 % egenfinansiering fra institusjonenes basis. Satsene for ulike

forskerstillinger, driftsmidler osv. må være slik at de tar høyde for mer enn minstelønn og en viss lønns- og prisvekst. For å sikre institusjonenes reelle "eierinteresse" i, og oppfølging av prosjektene, kan midlene styres slik at eksempelvis ¼ av bevilgningen først utbetales når oppdraget er utført. Prosjektmidlene fra Forskningsrådet bør i større grad dermed anses som forskningsoppdrag institusjonene og forskerne skal konkurrere om og som gir reelle inntekter, ikke som tilleggsbevilgninger til den daglige driften. Et nødvendig tiltak her ville være å gjøre overføringene for forskningsinnsats (tellekantberegningen) reell i forhold til økt/senket aktivitet, og ikke som et null-sumsspill for sektoren.

#### *c. Mer langsiktighet i Forskningsrådets programmer og enkeltprosjekter*

Dagens ordning med omfattende prosjektbevilgninger for relativt korte tidsperioder bidrar til kortsiktighet og uforutsigbarhet. Den siste tidens satsing på store og kostbare sentre med relativt uklare videre status, øker usikkerheten ytterligere. Situasjonen er enkelte steder slik at de etablerte vitenskapelig ansatte ikke er aktive forskere, men i stedet fungerer som entreprenører og søknadsskrivere på evig jakt etter neste finansieringskilde. For mange fagområder vil en langsiktighet være å foretrekke, eksempelvis ved å kunne bruke halvparten så mye årlig over dobbelt så lang tid. På den måten kan man også bygge opp et karriereløp for gode forskere innenfor rammen av et enkelt prosjekt. Man bør også kunne vente med å starte prosjektene til man er klar, ikke nødvendigvis kun måneden etter en tildeling slik det er i noen tilfeller i dag. Mange studier, senest Walløe-rapporten, viser til at frie forskningsfond gir best konkurranse og forskning. Kvantitet tilsvarer ikke alltid kvalitet. Forskningsrådets prosjektstøtte bør derfor ikke dimensjoneres slik at store og kortvarige prosjekter dominerer, i stedet bør langsiktighet få større rom.

#### *d. Mer midler til frie forskningsprosjekter for ikke-etablerte forskningsmiljøer*

Rammen for de frie prosjektene til ikke-etablerte forskere og forskningsmiljøer må økes betraktelig. Ved å utvide ordningen for yngre fremragende forskere (YFF) og ha en fri pott til individuelle postdoktorprosjekter kan yngre, uetablerte forskere gis mulighet til å drive egne prosjekter og få gjennomslag for ny grunnforskning, i stedet for å trække i allerede oppmerkede løyper slik dagens finansieringsordning legger opp til. Det må også gjøres enklere for forskere uten formell institusjonstilknytning å søke på midler, hvilket i dag er nesten umulig. Det bør også opprettes ordninger for tilbakevendende forskere (se pkt. 5.3 Internasjonalisering).

#### *e. Et "stort fond for små ting"*

Forskningsrådet bør videre opprette et fond for små bevilgninger til aktiviteter som konferanser, publikasjoner og etablering av nettverk. Støtten bør forbeholdes de som i dag ikke kan søke såkalte "såkornmidler" fra institusjonene. Dette vil kunne gi unge forskere mulighet til å bygge opp egne nettverk og vil kunne være av stor betydning for en videre karriere innen forskningen. Søknadsprosessen må ikke være omfattende. Ordningen kan organiseres etter inspirasjon av den statlige støtteordningen "Fri fond" som deles ut til ungdomskultur.

#### *f. Seniorstipend*

Vi ønsker en gjeninnføring av ordningen med seniorstipend for aktive forskere på tampen av forskerkarrieren (for eksempel fra 64 år) og knytte den sammen med en ordning med nye innstegstillinger for unge forskere. Det bør avsettes en livsfasepott for seniorstipender som institusjonene kan søke om på vegne av seniorforskere i stillinger med erstatningsbehov. Potten dekker mellomlegget mellom AFP og ordinær lønn. Vedkommende skal fortsette å



virke som forsker ved institusjonen, men uten andre forpliktelser enn som mentor for yngre forskere, især for personen ansatt i en innstegstilling.

#### *g. Innstegstillinger*

En ordning med innstegstilling kan finansieres av de ledige lønnsmidlene fra seniorstipendet pluss en startpakkeløsning, og gis etter åpen konkurranse til den beste rekrutten innen et fagfelt med erstatningsbehov, fortrinnsvis seniorforskerens fagfelt. Innstegstillingen bør være å ligne med en forpliktende postdoktorstilling. Personen i innstegstillingen fungerer som ordinært medlem av den vitenskapelige staben, men med maksimum 25 % undervisning og et visst antall år til å bygge opp et eget forskningsfelt. Stillingen må utformes slik at den er myntet på yngre rekrutter og utelukker allerede etablerte forsker. Ansettelseskomiteen må derfor vektlegge forskningskvalitet og originalitet, ikke erfaring og kvantitet. Aktuelle kandidater til stillingen kan vurderes begrenset ved bruk en maksimumstid fra avlagt doktorgrad, eksempelvis tre år etter disputas. Til stillingen bør det følge midler og handlingsrom til å bygge opp et eget forskningsprosjekt med sikte på å gi forskeren større faglig bredde og erfaring med forskningsledelse, administrasjon og undervisning/veiledning. Et sett med kriterier for stillingen må ligge til grunn, med avklarte faglige mål som vurderes av en sammensatt vurderingskomité. Dersom forpliktelsene er oppfylt blir stillingen omgjort til fast. Det er flere måter å tenke seg denne ordningen gjennomført på. Vi ser for oss en løsning hvor kandidaten evalueres etter tre år og vurderes faglig i forhold til professorkompetanse etter seks år. Institusjonen må forplikte seg til fast ansettelse om kriteriene er oppfylt. Det er maktpåliggende at en slik stilling ikke erstatter tradisjonelle, faste vitenskapelige førstestillinger, men heller erstatter noe av den uforpliktende bruk av postdoktor og andre midlertidig engasjerte forskerstillinger.

## **5.2. Organisering av rekrutteringspolitikken**

Lausungene anbefaler:

- en plan som innen 2012 tar sikte på å redusere andelen midlertidig ansatte i akademia til nivå med snittet i Norge
- en tydelig plan for en akademisk karriere

Vårt utgangspunkt er at hele sektoren må ansvarliggjøres i forhold til midlertidighet, rekruttering og forskerutdanning. Universiteter og høyskoler bør i så måte fungere som trafikkmaskiner hvor det er godt skiltede veier i diverse retninger til steder som har behov for den aktuelle forskningskompetansen, eksempelvis til det private næringsliv, til offentlig sektor, til instituttsektoren, men også tydelig vei videre i akademia. For å oppnå det må det legges til rette for langt bedre karriereplanlegging for alle institusjoner med rett til å utstede doktorgrader, for karriereløp både i og utenfor akademia.

#### *a. Plan for reduksjon av midlertidig stillinger*

I dag er mer enn hver femte vitenskapelig ansatt i UoH sektoren midlertidig. I dette tallet er rekrutteringsstillingene (stipendiat og postdoktor) samt time- og hjelpelærere utelatt. Inkluderes disse er andelen midlertidige i akademia rundt 50 %. Til sammenligning er gjennomsnittlig andel midlertidig ansatte i samfunnet generelt på ca 10 %. Det må settes nasjonale grenser og mål for bruk av midlertidighet i UoH-sektoren etter endt

forskerutdanning. Det må også utarbeides en konkret tiltaksplan for reduksjon av bruken av midlertidig ansatte i UoH sektoren til det nasjonale snittet innen 2012. Til denne må det knyttes insentiver som kan settes i forbindelse med basisbevilgningene.

### *b. Karriereplaner*

Alle institusjoner som tilbyr forskerutdanning må legge opp både individuelle karriereløp for dem som får opptak og mer generelle forskningsplaner og retninger. Slik kan forskerrekruertene bevisstgjøres om hva slags kompetanse man bygger opp, samt viktigheten og anvendelsen av denne i samfunnet forøvrig. Slike karriereløp bør legges opp slik at de inkluderer avtaler om internasjonal forskerutveksling, tiltak for å bedre kjønnsbalansen og inkludere personer med minoritetsbakgrunn, samt en plan for hvordan rekruttene bedre skal integreres i institusjonenes daglige virke og bli rustet til videre karrieresteg.

## 5.2.1. Karriereløp innen akademia

Lausungene anbefaler:

- at doktorgrad skal fortsette å kvalifisere til 1. amanuensis
- at postdoktorstillingen ikke skal misbrukes som midlertidig stilling, og at den bare kan innehas en gang i Norge
- at det åpnes for en innstegstilling for forskere tidlig i forskerkarrieren

### *Akademiske karriereløp*

Utgangspunktet vårt er at dagens gjennomsnittsalder for fast ansettelse (43 år) er altfor høyt, og at det er for mange karriereledd og misbruk av postdoktor og løsforskerstillinger før fast stilling oppnås innen akademia. Vi ser for oss følgende karriereløp innen UoH (grønt indikerer åremål, svart faste stillinger; rødt indikerer kvalifiseringsløp, blått utlysning og åpen konkurranse med andre kandidater)

Toppnivå

Professor

Mellomstilling

Innstegstilling

1.amanuensis

Postdoktor

Startstilling

PhD



### *Startstilling – PhD*

Stipendiatstillingene er starten på den reelle forskerkarrieren og forskerutdanningen. Ikke alle vil fullføre en doktorgrad. Av de som gjør det, vil flere være uegnede eller uinteresserte i en videre forskerkarriere. Det bør imidlertid være slik at de største talentene planmessig rekrutteres inn til en videre forskerkarriere som har utsikt til en fast forskerstilling. I utgangspunktet er man kompetent til en 1.amanuensisstilling etter doktorgrad. Dette er et prinsipp som må holdes fast ved, selv om det i praksis viser seg vanskelig å oppnå en slik stilling ved de største universitetene.

### *Postdoktor*

Vi er bekymret for den utstrakte bruken av uforpliktende postdoktorstillinger innen UoH-sektoren. Vi ser at postdoktorstillinger er velegnet for å gi gode unge forskere ytterligere forskningspraksis og mulighet til å fortsette i påvente av faste stilling. Dessverre brukes den også ofte som en åpning for å ansette forskere midlertidig. Universitetene bør organisere et nasjonalt og internasjonalt samarbeid om å tilby postdoktorstipend til de største talentene. I postdoktorstillingen bør det legges føringer for internasjonale forskningsopphold. Postdoktorstillinger bør ikke tildeles etablerte forskere, kun til nyutdannede doktorer hvis forskningskompetanse man vil videreutvikle. Av dette følger at det ikke skal være mulig å inneha et postdoktorstipend mer enn én gang noe sted i Norge. Målet må være at kandidaten får bygget opp en bred forskningskompetanse og et eksternt nettverk. Postdoktorstillinger kan vurderes forbeholdt prosjekter finansiert av Forskningsrådet og andre eksterne forskerfond. KD bør kunne finansiere øremerkede innstegstillinger og faste førstestillinger gjennom basisbevilgningene.

### *Innstegstilling*

Vi åpner for en innstegstilling under den soleklare forutsetning at slike ikke kommer som en erstatning for ordinære 1.amanuensisstillinger, og heller ikke på toppen av dagens postdoktorløp. Innstegsstillinger skal være et alternativ til uforpliktende forsker- og postdoktorstillinger, og forbeholdes forskere tidlig i karrieren. Vi har beskrevet innstegstillingen over (se pkt. 5.1.g).

### *Faste stillinger*

Man bør fortsatt lyse ut ordinære faste stillinger med allmenn konkurranse som før.

### *Eksternt finansierte forskerstillinger*

Andre typer forskerstillinger bør forbeholdes forskere på eksternt finansierte prosjekter og man bør tilstrebe fast ansettelse på de vilkår som gjelder for disse innen Tjenestemannsloven.

## **4.2.2. Karrieremuligheter utenfor akademien**

Vi ønsker oss:

- En kartlegging av mulighetene som finnes utenfor akademien
- Et karrieresenter for forskere som også tilrettelegger for tettere samarbeid med aktører utenfor akademien
- En forskerutdanning som også er mer karriereorientert både mht arbeid i og utenfor akademien

Norge har som mål å utdanne 1100 doktorander per år innen 2010 – ikke alle disse kan, eller bør få jobb innenfor akademien. Det er derfor viktig å bevisstgjøre forskerne på de ulike karrieremulighetene som finnes. Akademien er ikke, og skal heller ikke være, den eneste

muligheten til å få brukt den kompetansen en har opparbeidet seg gjennom en doktorgrad. Det er derfor viktig å spre informasjon om relevante og utfordrende jobbmuligheter også i det private og offentlige der forskerkompetanse og -erfaring er etterspurt. At andre sektorer i samfunnet ansetter personer med forskerutdanning er også en effektiv måte å spre og utnytte kompetansen disse innehar, og som samfunnet har investert store ressurser i. Samtidig er det uklart hva slags forskerkompetanse andre samfunnssektorer etterspør, og hvordan de nytter seg av personer med doktorgrad. For å planlegge rekrutteringspolitikken og bevisstgjøre forskere om andre muligheter, vil det være nyttig med en kartlegging av markedet for forskere utenfor akademien.

Det finnes i dag karrieresentre ved flere utdanningsinstitusjoner i Norge for å bistå studenter. Forskere har ikke noe tilsvarende. Det bør derfor etableres karrieresentre for forskere for å formidle relevante stillinger til rekruttene og deres forskningskompetanse til omverden. Universitets- og høyskolebibliotekene kan involveres i en slik formidling.

Økt kontakt mellom akademien og andre samfunnssektorer er viktig for at kunnskap skal bli spredd. De nye nærings-ph.d-ene er et skritt i riktig retning, men det må flere tiltak til. En viktig del av et forskerkarrieresenters virksomheten må derfor være å bygge nettverk og bidra til økt kontakt mellom forskere og arbeidslivet også utenfor akademien.

Forskerutdanningen kan gjøres mer karriereorientert ved at det tilbys kurs innen prosjektledelse, økonomi og formidling. Slik kunnskap er relevant både i og utenfor akademien. Kompetansen til å avholde slike kurs er allerede tilstede på flere UoH-institusjoner. Der den mangler kan opplæringen inngå som en del av tverr-institusjonelle forskerskoler.

### **5.3. Internasjonalisering**

Lausungene anbefaler:

- Hjemvendingsstipend
- Støtteordninger for familien til den som reiser
- Satsning på internasjonale faglige nettverk

Økt internasjonalisering av forskning kan i økende grad styrke nasjonal forskning og på sikt også norsk økonomi gjennom utvikling av ny kunnskap. Internasjonalisering av forskning har i dag ulike former, fra forskningsopphold på noen få måneder til flere år. Dette innebærer mer eller mindre faste arbeidsforhold som postdoktor eller utdanning av hele grader som ph.d., Publisering i internasjonale tidsskrifter, deltagelse i internasjonale forskningsnettverk og på internasjonale konferanser er også en del av internasjonaliseringen. Støtteordningene synes å fungere med varierende hell. Vi skal her ikke evaluere disse, men foreslå tiltak som erfaring fra grasrota tilsier virker.

#### *a. Hjemvendingsstipend*

Lange forskningsopphold i utlandet har vist seg fruktbart for knytting av internasjonale kontakter og nyttiggjøring av internasjonal forskning. Likevel opplever norske forskere det som vanskelig å returnere etter lenge forskningsopphold i utlandet, som også øker faren for at man blir "glemt" av det norske forskningsmiljøet. Samtidig kan oppholdet åpne for vel så attraktive karrieremuligheter i utlandet som hjemme. For å øke den nasjonale nytten av kunnskapen og nettverkene norske forskere har bygget opp etter flere år i utlandet, foreslår vi at det innføres et stipend for norske forskere som ønsker å vende tilbake. Denne bør være så

omfattende at forskeren skal kunne etablere seg igjen i det norske forskningsmiljøet, med andre ord i form av lønnsmidler over to til tre år, samt midler til drift og til å etablere eget forskernettverk.

#### *b. Familiestøtte til internasjonalisering*

I dag har bare 40 % av stipendiatene forskningsopphold i utlandet av mer enn en måneds varighet. For mange av de som ikke reiser er familieforpliktelser det størst hinderet. For å tilrettelegge for at flere stipendiater, postdoktorer og forskere reiser ut på forskningsopphold trengs støtteordninger som gjør det enklere for forskere med familie å reise ut.

Støtteordningene bør ta form av blant annet erstatning for ektefelles tapte inntekter, støtte til ektefelle og barns flyreise og støtte til pass av barn under oppholdet ute. Dette er tiltak som spesielt vil hjelpe kvinner, ettersom de i praksis gjerne har større familiære forpliktelser. I dag tilbyr Forskningsrådet noen slike ordninger til forskere støttet av Forskningsrådet, men for mange forskere på universitet og høyskoler er den slags utilgjengelige.

#### *c. Internasjonale nettverk*

De mest fruktbare forskningsoppholdene i utlandet er ofte de som er knyttet til internasjonale faglige nettverk som de nordiske forskerskoler eller ulike internasjonale samarbeidsprosjekt. Nettverkene gjør at forskeren lettere blir integrert på vertsinstitusjonen, og bedrer det faglige utbyttet. Dette er ikke viktig bare for de norske forskerne som reiser ut, men også for forskere som kommer til Norge. Derfor bør det kanaliseres ekstra midler til oppbyggingen av internasjonalt nettverk for yngre forskere.

## **5.4. Kvinner i akademia**

Lausungene anbefaler:

- Flere faste stillinger slik at kvinner har økt mulighet til å konkurrere om ansettelse
- Kontinuitet i finansieringen til tiltak som skal stimulere kvinner til å velge en akademisk karriere.

Kvinneandelen i akademia er i snitt stigende, men likevel gjenstår mye. I flere fagmiljø er kvinner fremdeles sterkt underrepresentert, og kvinner er i overvekt blant de midlertidige ansatte i sektoren. Mangelen på forutsigbarhet er ofte nevnt som forklaring på den lave kvinneandelen i akademia. Det viktigste tiltaket for å endre dette er derfor å øke antallet faste stillinger i sektoren. Her vil vi poengtere at en økning av antallet stillinger som i det hele tatt eksisterer å søke på. Øremerkede stillinger for kvinner er en diskusjon som ikke vil bli tatt opp her.

Ulike mindre tiltak har også vist seg å stimulere kvinner til å velge en akademisk karriere, deriblant mentorordninger for kvinnelige forskere. Disse har vist seg vellykket for å stimulere til at flere kvinner fortsetter i akademia. Også kvalifiseringsstipend for kvinner har hatt innvirkning. Slike tiltak må gis stabile finansieringsordninger slik at de kan fortsette over tid, og dermed gi flere kvinner mulighet til å velge akademia som karriere.

## SITATER VI BØR LEGGE INN DER DE MÅTTE PASSE

”Næringslivet snører igjen pengesekken i krisetider. Da er det ofte forskning og utvikling som ryker først når det skal kuttes kostnader. Med tanke på landets framtidige konkurranseevne, mener vi dette er en potensielt ødeleggende utvikling som best bekjempes med offentlige midler.”

- Abelia-leder Paul Chaffey til Teknisk Ukeblad.

”Det er tankevekkende at Amiry-Moghaddam i et intervju uttrykte at ”jeg tenkte lenge på reise bort eller jobbe ved et sykehus, fordi det er så vanskelig å få en fast forskerstilling ved UiO. Men etter at jeg fikk Jahre-prisen føler jeg meg nesten tvunget til å bli værende.” Det er jo svært hyggelig at Jahreprisen kan bidra til at Universitetet i Oslo beholder en så talentfull forsker, men det er paradoksalt at Norge har stadig færre faste universitetsstillinger å tilby når man har lyktes med å rekruttere og kvalifisere en lang rekke talentfulle unge mennesker som står klare til å søke slike stillinger.”

- Professor Ole Sejersted, formann Utdelingskomitéen for Anders Jahres medisinske priser, under sin tale i forbindelse med prisutdelingen 2008.

”Universitetene og høyskolene er nøkkelinstitusjoner i kunnskapssamfunnet. De arbeider under stort omstillingspress, og det gjøres solid arbeid på mange plan. Press på økonomien gjør dette arbeidet enda mer krevende. Men arbeidet med rekruttering, karriereutvikling, arbeidsorganisering og personaloppfølging må gjøres til en hovedoppgave i årene fremover. Hvis det er rammebetingelsene som står veien for å ta bedre grep her, må disse endres. Mye står på spill om ikke disse oppgavene løses godt i årene fremover.”

- Arvid Hallén, adm.dir. Norsk Forskningsråd, kronikk i *Aftenposten* 20.11.08.

## *Appendix Aksjon Lausungene 2008*

Aksjon Lausungene 2008 er startet i protest mot Regjeringens manglende satsing på rekruttering av forskere til faste vitenskapelige stillinger. Vi kaller oss akademias lausunger som respons på den stemoderlige behandlingen midlertidige ansatte får av høyere utdanningssektoren. Nå vil vi ikke lenger stå med lua i hånda!

Lausungene er lei av:

- at dyktige unge forskere går mellom ulike midlertidige vitenskapelige engasjementer med liten forutsigbarhet
- at det ikke finnes planer for unge forskeres forskningskompetanse og karriere
- at det tross fagre ord om satsing på forskning knapt finnes relevante faste stillinger å søke på innenfor akademia
- at midlertidige har lavere status, dårligere lønn og sosiale vilkår enn faste vitenskapelige ansatte

Lausungeaksjonen har hatt to deler:

### *Underskriftskampanje*

Mer enn 3000 personer (i all hovedsak fra akademia) skrev i løpet av to uker under på lausungenes opprop: ”Regjeringen må utforme en helhetlig rekrutteringspolitikk, inkludert midler til flere faste vitenskapelig stillinger. Den må gjøre det nå, og i samråd med universitets- og høyskolesektoren, Forskningsrådet og fagforeningene”. Også Forskerforbundet, Norsk studentunion, Studentenes landsforbund og NITO støttet oppropet. Underskriftene vil bli overlevert Stortinget og Regjeringen 17. desember sammen med grasrotmeldingen.

### *Grasrotmelding*

Regjeringen avlyste Rekrutteringsmeldingen. Vi tok derfor initiativ til en grasrotmelding om rekruttering som vi overleverer Stortinget den 17. desember 2008. Det er denne som foreligger her. Meldingen har blitt skrevet av aksjonsgruppen, med innspill fra enkeltpersoner samt organisasjonene Forskerforbundet, Tekna, Akademikerne, Norsk studentunion og Studentenes landsforbund. Aksjonsgruppen vil spesielt takke for en givende debatt med en referansegruppe bestående av lausunger fra ulike fag og faser av en akademisk karriere.

Aksjonsgruppen har bestått av: Ane Sandtrø (molekylærbiologi), Andreas O. Jaunsen (astrofysikk), Jon Kerr Nilsen (fysikk), Jon Iddeng (historie) og Ragnhild Hutchison (historie).

Referansegruppen har bestått av: Bjørn Harald Samset (fysikk), Cecilie Endresen (språk), Heidi Sjetne Lund (veterinær), Jon. Erlend Lervik (strategi), Anna Skårberg (Nova), Kåre-Olav Stensløkken (medisin), Lars Ove Seljestad (sosiologi), Leonora Onarheim (teologi) og Shuo-Wang Qiao (medisin).

Lausungenes nettside er: <http://neoplex.org/lausungene/>

Lausungene vil takke:

Forskerforbundet for økonomisk bistand.

Arvid Ellingsen for initiativrikdom, hjelp og gode kontakter

Jorg E. Rødsjø for teknisk hjelp til underskriftskampanjen og nettside.

Birgitte Dam Elnan for layout og design av grasrotmeldingen.

Ørjan Jensen for illustrasjon

Det Norske Videnskaps-Akademi for lån av lokaler til workshop.

---