

Kunnskapsdepartementet
Forskningsmeldingen 09

Deres dato:

Deres referanse:

Vår referanse:

Vår dato:

2008/946

30.12.2008

EN MER ATTRAKTIV KARRIEREVEI - INNSPILL TIL FORSKNINGSMELDINGEN 2009 FRA NORGES HANDELSHØYSKOLE

Vi takker for muligheten til å komme med innspill til forskningsmeldingen 09. Selv om det er mange ting det kunne være interessant å komme med innspill på i forbindelse med en så viktig melding, vil vi her konsentrere oss om ett forhold som etter vår mening er spesielt viktig i forhold til rekruttering til forsknings- og undervisningsstillinger. Forslaget har sitt opphav i de erfaringer NHH har fra rekruttering til slike stillinger fra internasjonale markeder.

Forslag

NHH foreslår at det gis muligheter for en ordning med inntil 7-årig kvalifiseringsløp ("tenure track") frem mot fast tilsetning ved rekruttering til norske universiteter og høyskoler. Hensikten med forslaget er ikke å innføre nok en midlertidig stillingskategori, men å legge forholdene til rette for bedre karriereplanlegging og økt internasjonal rekruttering.

Forslaget innebærer at det ved tilsetninger i forsknings- og undervisningsstillinger etter doktorgrad gis mulighet for å inngå gjensidig forpliktende avtaler om karriereløp frem mot fast tilsetning. Intensjonen er å innføre en kvalifiseringsperiode ("track"), som skal munne ut i en fast tilsetning når de målene som er spesifisert i karriereplanen er nådd.

Motivasjon

Forslaget er motivert ut fra å kunne tilby en internasjonalt konkurransedyktig og mer forutsigbar karrierevei. Internasjonal rekruttering er ønskelig for å styrke kvaliteten i norsk forskning og undervisning – direkte gjennom å hente inn gode rekrutter og øke konkurransen om stillingene, og indirekte gjennom å hente impulser utenfra og bygge gode netter. I likhet med andre, rekrutterer NHH fra et internasjonalt jobbmarked hvor en "tenure track" lignende karrierevei er normen og det rekruttene forventer. "Tenure track" er ikke lengre bare et amerikansk fenomen, men også innført i Europa ved institusjoner som den norske UoH-sektoren sammenligner seg med.

Den utstrakte bruken av midlertidig tilsetning i academia virker demotiverende på unge mennesker som vurderer en forskerkarriere, ikke minst på grunn av den uforutsigbarheten og usikkerheten dette medfører for den enkelte. Den pågående debatten om "lausungene" i sektoren viser de uheldige sidene ved dagens praksis: 50 % av de vitenskapelig ansatte ved norske universiteter og høyskoler går på midlertidige kontrakter. Disse kontraktene er ofte kortsiktige med uklare prestasjonskrav. Kandidatenes gjennomsnittsalder ved fast tilsetning er ofte over 40 år. Innføring av en "tenure track" ordning vil kunne bidra til å rydde opp i disse forholdene. Institusjonene får mulighet til å inngå forpliktende avtaler om forutsigbare karriereløp og konkurransen om de beste rekruttene vil sørge for at institusjonene utnytter denne muligheten.

Utdyping og begrunnelse

Ordningen kan organiseres på forskjellige måter. Noen eksempler kan være:

- Nytt "tenure track" løp med inntil 7 års kvalifiseringsperiode
- Utvide åremålet for postdoktorstillingen til maksimalt 7 år
- Innføre en ny 3-årig mellomstilling som i kombinasjon med postdoktorstillingen gir mulighet for inntil 7 års kvalifiseringsperiode.

Forslaget bygger på to viktige forutsetninger: Mulighet for å avtale et 7-årig karriereløp, og mulighet for direkte overgang til fast tilsetting uten ny utlysning i løpet av kvalifiseringsperioden forutsatt positiv evaluering etter klare kvalifiseringskriterier. Disse kriteriene bør være strenge og omfatte både forskning og undervisning. En slik løsning vil kreve tett oppfølging fra arbeidsgivers side med en midtveisevaluering etter 3 år og endelig vurdering etter 6-7 år. Dersom denne vurderingen er positiv kan kandidaten tilbys overgang til fast tilsetting. Forslaget skal oppfattes som et supplement til dagens stillingsstruktur, for å gjøre det mulig å tilby et lengre og bedre tilrettelagt karriereløp.

En hovedårsak til dette forslaget er at dagens postdoktorstilling på inntil 4 år ofte er for kort tid til å evaluere rekruttene på en tilfredsstillende måte. Ved internasjonal rekruttering skrives ansettelseskontrakten normalt et halvt til et helt år før doktoravhandlingen er slutført. En forsvarlig personalpolitikk som tar hensyn til rekruttene mulighet for å søke alternative stillinger, tilsier at de må få et års varsel dersom de ikke kan påregne fast tilsetting når kvalifiseringsperioden utløper. I praksis innebærer dette at evalueringen må påbegynnes etter 2,5 års arbeid. Med den tiden det tar å få god forskning publisert i anerkjente tidsskrifter er dette utilstrekkelig.

I tillegg tillater ikke dagens postdoktorstillinger at det gjøres forpliktende avtaler om videre engasjement ved utløpet av kontrakten. Skal incentivelementet i en slik stilling fungere godt, må kontrakten gi et løfte om at kandidaten blir grundig evaluert i løpet av perioden med tanke på at den midlertidige tilsettingen skal gå over til fast tilsetting dersom nærmere definerte kriterier oppfylles. Dette skaper en forutsigbarhet som står i sterk kontrast til dagens anvendelse av midlertidige kontrakter i academia. Mangelen på forutsigbarhet er et av de sterkeste ankepunktene fra unge forskere mot dagens postdoktorstillinger. Utsiktene til fast stilling gir også sterke incentiver – på linje med førsteamanuensens incentiv til professoroppykk i egen stilling.

Gode internasjonale rekrutter må tilbys gunstige betingelser for å velge norske institusjoner. Da blir det fra et arbeidsgiversynspunkt spesielt viktig å ha en god og ryddig karrierevei å tilby, som samtidig gir kandidater som ikke klarer kvalifikasjonskravene, tid og anledning til å finne alternativer. Ikke noe er viktigere for kvaliteten på norsk forskning og undervisning enn å rekruttere de riktige personene inn i sektoren. NHH mener at forslaget også vil kunne gi et positivt bidrag i arbeidet med å sikre at de beste talenter velger en forskerkarriere i Norge.

Med vennlig hilsen

Jan I. Haaland
Rektor

Bjarte Grønner
Forskningskoordinator