

Kunnskapsdepartementet

Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo

Telefon 21 02 34 00
Besøksadresse Tullins gate 2Kontingentkonto 8101 51 77837
Bankkonto annet 8101 28 96883post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no

Foretaksnr 971 422 505

Deres ref: 21/2516

Vår ref: 216624/1

Vår dato: 16.06.2021

Høringsuttalelse: utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Forskerforbundet oversender med dette innspill til utkastet til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling.

Forskerforbundet er positive til at det etableres en egen strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling. På bakgrunn av de påviste utfordringene i karriereløpet innen forskning og høyere utdanning er dette helt nødvendig. Innledningsvis tas opp tre overordnede forhold (pkt 1-3 under) som er fraværende i strategien, og deretter kommenteres de enkelte kapitlene i strategien.

Forskerforbundet deler oppfatningen om at de største barrierene for å rekruttere og beholde ansatte ved universiteter og høyskoler, er lange midlertidige karriereløp med tilhørende uforutsigbarhet og dårlige lønns- og arbeidsvilkår, slik også grunnlagsmaterialet til denne strategien tydeliggjør. Det er også enighet om at en av de viktigste årsakene til dette er at institusjonene i overveiende grad foretar midlertidig ansettelse ved eksternt finansierte prosjekter. I lys av dette er innsatsområdene og tiltakene som presenteres i strategien svært begrensede. Det uttales i strategien: «Kunnskapsdepartementets viktigste virkemidler er regulering gjennom lov og forskrifter, styringsdialog og finansiering» (s. 4). Likevel inneholder strategien ikke noe om lønns- og arbeidsvilkår, finansieringsordningen for forskning eller innstramninger i adgangen til midlertidig ansettelse.

1) Lønns- og arbeidsvilkår

Rekrutteringsstrategien må inkludere lønns- og arbeidsvilkår.

Doktorgradsundersøkelsen (NIFU rapport 2020:19) konkluderer: «Doktorene i universitets- og høyskolesektoren oppgir i snitt lavere lønn enn doktorene i andre sektorer» (s. 86). Videre sier den: «Blant doktorene som ikke arbeider i UH- eller instituttsektoren, er det særlig usikre ansettelsesforhold og lønnsbetingelsene som er avgjørende for at de ikke jobber der» (s. 91). En tydelig definert utfordring for å rekruttere (og beholde) de beste vitenskapelige talentene er altså at UH-sektoren ikke er konkurransedyktig på lønn. Den er dessuten kjent for stort arbeidspress, med krav om å lykkes på mange arenaer, og for mye fritidsarbeid. Dette framkommer i en rekke undersøkelser (f.eks. Forskerforbundets [Koronaundersøkelse](#)). Lønns- og

arbeidsbetingelser er et så viktig premiss for å rekruttere bedre til forskning at det må behandles i en strategi.

Forskerforbundet foreslår følgende:

- Rekrutteringsstrategien må omtale utfordringene knyttet til lønns- og arbeidsvilkår.
- Følgende tekst inn i strategien: «Økende konkurranse om arbeidskraften til kunnskapsarbeiderne forsterker behovet for at utdannings- og forskningsinstitusjonene må tilby attraktive lønns- og arbeidsvilkår for å rekruttere, utvikle og beholde dyktige ansatte. Dette omfatter trygge ansettelsesforhold, konkurransedyktig lønn og tilstrekkelig tid og ressurser til å utføre arbeidsoppgavene».
- Strategien bør foreslå at det nedsettes et ekspertutvalg for å vurdere tidsbruk og arbeidsbelastning i sektoren med sikte på å redusere arbeidspresset og ufrivillig merarbeid.
- Strategien bør inkludere en forventning til institusjonene om å ha en aktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde talentene.
- Kunnskapsdepartementet bør selv innta en mer aktiv rolle for å sikre god lønnsutvikling og konkurransedyktig lønn for det vitenskapelige personalet.

2) Adgang til midlertidig ansettelse i loven

Regjeringen og departementet har gjennom arbeidet med Universitets- og høyskoleloven ikke benyttet anledningen til å komme med en eneste innstramning i adgangen til midlertidig ansettelse. Alle innspill og forslag til endringer i lov og forskrift for å begrense den vide adgangen til midlertidig ansettelse, er blitt avvist. Her kunngjør departementet også at det vil skrinlegge forslaget fra Aune-utvalget om å begrense antallet postdoktorperioder til én, før arbeidet med forskriftsendringen er kommet i gang. Det er uheldig, og det at noe har fått «lite gehør i høringsrunden», har ikke stoppet departementet tidligere. Forskerforbundet mener det er et riktig tiltak for å redusere bruken av uforpliktende åremålsstillinger. Ellers videreføres muligheten til gjentatte ansettelser og en uforpliktende bruk av postdoktorstillingen. Særlig kan samarbeidende institusjoner (som medisinske fakulteter og helseforetak) videreføre en praksis med doble postdoktorløp.

Forskerforbundet foreslår:

- Ha som et klart mandat for arbeidet med endringer i personalforskriftene at de skal bidra til å redusere adgangen til midlertidig ansettelse i vitenskapelige stillinger
- Begrens postdoktorperioden til én gang totalt, slik Aune-utvalget foreslår
- Reduser adgangen til annen type midlertidig ansettelse i tråd med [Forskerforbundets forslag til UH-loven](#)

3) Forskningsfinansiering

Forskning ved universiteter, høyskoler, helseforetak og statlige forskningsinstitutter skjer i stadig større grad i form av eksternt finansierte prosjekter gjennom ulike konkurransearenaer. Det kommer også fram av strategien (pkt. 4.1) og dens grunnlagsmateriale at en av de viktigste årsakene til midlertidighet og uforutsigbare arbeidsforhold er knyttet til forskningsfinansieringen og «prosjektifiseringen» av forskningen. Diskusjonen rundt siste tildeling fra Forskningsrådet og konsulentbruk rundt forskningssøknader synliggjør dessuten noe av omfanget og ressursbruken til søknadsutvikling, bedømming, rapportering og posisjonering for å få tilslag på forskningsmidler. Det finnes også forskning som peker i retning av at dette ikke er bra for forskningskvalitet og innovasjon. Likevel er ingen av strategiens innsatsområder eller tiltak rettet inn mot finansieringsordningen for forskning. Dette er en påfallende mangel.

Forskerforbundet foreslår:

- Inkluder i mandatet for arbeidet med nye finansieringsordning en analyse av konsekvensene av og kostnadene med å konkurranseutsette forskningsfinansieringen og forslag til mulige alternative finansieringsordninger for forskning.
- Bidra til at politikken for forskningsfinansiering i seg selv er forskningsbasert gjennom å støtte forskning på hva slags finansiering som gir best kvalitet og er mest kostnadseffektiv.

Kap. 3 Endringer i rekrutteringslandskapet i perioden 2000-2020

Dette kapitlet er en svært kort oppsummering av utviklingstrekk som i all hovedsak bygger på kjent empiri. Forskerforbundet vil imidlertid peke på en unøyaktig gjengivelse som kan bidra til å gi et skjevt bilde av personer med norsk doktorgrad. På s. 5 uttales det:

Doktorgradsundersøkelsen 2019 viser at fire til seks år etter disputas er nesten alle doktorer i jobb. To av tre doktorer jobber ved en utdannings- eller forskningsinstitusjon. 90 prosent forsetter å jobbe i Norge, og 55 prosent av disse er kvinner.

Det er ikke riktig at 90 prosent av doktorene fortsetter å jobbe i Norge. «Halvparten av de utenlandske doktorene reiser ut av landet etter disputas», sier rapporten det henvises til, og de utgjør faktisk 40 % av alle som tar doktorgrad i Norge. Det tilsier at 20 % av alle som tar en doktorgrad i Norge, forlater landet ganske raskt etterpå og noen andre formodentlig etter en stund. Det riktige her er at 90 prosent av *respondentene* i undersøkelsen jobber i Norge, men andelen ikke-norske her er mye lavere enn for dem som tar doktorgraden i Norge. Undersøkelsen har rett og slett ikke i samme grad nådd ut til alle de som ikke lenger befinner seg i Norge.

Kap. 4 Utfordringene – men de er ulike avhengig av fag og sektor

Forskerforbundet kjenner seg godt igjen i de ulike overordnede utfordringene som skisseres, dvs.:

1. Høy bruk av midlertidige ansettelse som skyldes en blanding av kulturelle, økonomiske og organisatoriske forhold.
2. Rekrutteringsutfordringer når det gjelder norske søkere, som følge av usikre arbeidsutsikter, lange perioder med midlertidighet og lite konkurransedyktig lønn sammenliknet med arbeidslivet generelt.
3. Manglende karriereveiledning
4. Endringer i evaluerings- og meritteringssystemene for vitenskapelig ansatte, som gjør det krevende for unge forskere å ta informerte valg om karrierebygging
5. Utydelige roller og ansvarsfordeling knyttet til, og tilfeldigheter i utøvelsen av personalpolitikk

Et problem med dette veldig overordnede utfordringsbildet, er at det i litt for stor grad er rettet inn på et aggregert nivå. Da er det vanskelig å treffer godt, ettersom utfordringene ikke er like for alle fagområder og disipliner i UH-sektoren, og videre at utfordringene ser annerledes ut avhengig av om man ser det fra UH-sektoren, fra den øvrige forskningsutførende sektoren eller fra arbeidslivet for øvrig. Utfordringene som ramses opp i kapittel 4 gjelder i hovedsak for UH-sektoren, ved universitetssykehusene og noen andre offentlige forskningsinstitutt, men i liten grad for annen forskningsutførende sektor og arbeidslivet for øvrig. Forskerforbundet etterlyser derfor mer differensiering, både når det gjelder utfordringer og behov, og mener at dette vil gi mer treffsikre tiltak.

Det gjelder for kjønn og mangfold, men også for eksempel det som under 4.3 beskrives som «arbeidslivets voksende behov for personer med forskerkompetanse», som følgelig «må reflekteres bedre i karriereveiledningen som gis, både på master- og doktorgradsnivå». Et slikt allment behov er imidlertid ikke empirisk belagt i denne strategien. Doktorgradsundersøkelsen (NIFU Rapport 2020:19) har som en av sine hovedkonklusjoner at mange doktorer utenfor utdannings- og forskningsinstitusjonene opplever at de ikke får brukt *forskerkompetansen* sin fullt ut. Bare én av fem doktorer utenom FoU-sektoren oppgir at arbeidsoppgavene deres krever doktorgradskompetanse, selv om flertallet oppgir at det er en fordel å ha det. Den kulturen for midlertidighet som det refereres til i pkt. 4.1, kan derfor være en indikasjon på at det i mange fagområder *ikke* er et anerkjent behov for den spesifikke forskningskompetansen i arbeidslivet for øvrig og det ikke finnes noe relevant arbeidsmarked for forskere utenfor UH-institusjonene og deres umiddelbare randsoner. I andre fagområder, f.eks. jus og økonomi, er dyktige kandidater så ettertraktet i arbeidslivet at det er vanskelig å rekruttere disse til forskning i utgangspunktet. Til slutt finnes det fagområder, f.eks. innen teknologi og medisin, hvor både academia og næringslivet har behov for høyst spesialisert forskerkompetanse, og hvor spørsmålet er om det også er nødvendig med norskkunnskaper og andre ferdigheter for å lykkes et norsk arbeidsliv. Utfordringsbildet er ikke likt, og da kan heller ikke virkemidlene være like for alle.

Forskerforbundet mener derfor strategien i større grad må skille på utfordring og behov ved UH-institusjoner, den forskningsutførende sektoren ut over disse og arbeidslivet for øvrig. Da må den også skille mellom behovet for den spesifikke og faglig forskerkompetansen og de generiske ferdighetene og systemkompetansen som følger av forskerutdanningen. Det er behov for en forskningsbasert behovsanalyse før det kan formuleres mer treffsikre tiltak.

For universiteter og høyskoler utgjør utdanningen den kanskje aller viktigste delen av samfunnsoppdraget, og strategien omhandler i for liten grad undervisnings- og veiledningskompetanse. Man kan antagelig ikke ha en lik strategi for å rekruttere de fremste forskerne til et internasjonalt forskningsfellellskap, som når man vil rekruttere for å dekke behov knyttet til undervisning og utdanning. Mange dyktige fagfolk rekrutteres inn i sektoren for å dekke undervisningsbehov, spesielt i profesjonsutdanningene. Noen går videre og tar en doktorgrad, men ikke alle.

Når det gjelder problematikken knyttet til DORA og den UHR-foreslåtte veilederen for evaluerings- og meritteringssystemer, så hører det med til bildet at det allerede er kommet en del innsigelser til veilederens endelige utgave, samt at implementeringen av den er stadig er uavklart. Dette for å understreke, med departementets egne ord, at utviklingen vil gjøre det «krevende for unge forskere å ta informerte valg om karrierebygging».

Den høye gjennomsnittsalderen for disputerende i Norge, som ikke tematiseres i denne strategien, er et tegn på at mange norske doktorander er mer modne og i en annen livsfase enn det vi ser er vanlig i PhD-utdanningene i noen andre land. Antagelig er også en del doktorgradsprosjekter i større grad knyttet til fagutvikling og konkrete FoU-oppgaver, og derfor inngår de også ofte i en videre kvalifisering for godt etablerte fagfolk, i eller utenfor UH-sektoren. Strategien burde tematisere dette og sørge for en bredere forståelse for stipendiatstillingen. Hele ordningen med offentlig sektor-ph.d. og nærings-ph.d. behandles ikke i strategien, enda den er et utmerket virkemiddel for arbeidslivet til å skaffe seg tilpasset forskerkompetanse. En redegjørelse for hvordan disse ordningene bør utvikles videre for å inngå som en del av rekrutteringen til forskning i arbeidslivet utenfor academia, ville vært nyttig og naturlig. Flere av Forskerforbundets medlemmer i teknisk-administrative stillinger har dessuten pekt på det uheldige i at forskningsinstitusjoner ikke kan søke OFFPHD, noe som gjør at f.eks. forskningsadministrativt personale ved disse

institusjonene ikke kan komme i betraktning. Forskerforbundet har også mange medlemmer som er bekymret for manglende permisjonsadgang for å gjennomføre en doktorgrad. Mange motiverte kandidater, også ansatte ved UH-institusjoner, er skeptiske til å si opp sin faste jobb for å ta en forskerutdanning, men blir møtt med permisjonsregler som ikke strekker seg over en såpass lang periode som 3-4 år. Det hadde vært formålstjenlig om strategien berørte denne utfordringen også.

Kap. 5 Innsatsområder og tiltak

5.1 Øke interessen for å ta forskerutdanning...

Forskerforbundet er glad for initiativet til å tydeliggjøre forskerne og forskerkarrieren. Det er imidlertid ikke godtgjort noe sted i denne strategien eller i dens grunnlagsmateriale at det er manglende informasjon om forskerkarrieren som er grunnen til de rekrutteringsutfordringene som skisseres i pkt. 4.2. Det framstår dermed noe uklart hvor treffsikkert dette tiltaket er.

Forskerforbundet vil påpeke at punktet hvor «Departementet vil vurdere tiltak for å bedre gjennomføringen i doktorgradsutdanningen», er unødvendig vagt, gitt at nesten én av tre ikke har disputert seks år etter påbegynt doktorgrad.

Forskerforbundet har i mange år etterlyst bedre kunnskapsgrunnlag om gjennomføringsgraden for PhD blant stipendiater, ikke minst fordi ASD stilte dette som krav for å se på hvordan dagpengeforskriften kunne inkludere arbeidsledige doktorgradskandidater som ikke hadde fullført avhandlingsarbeidet. Her etterlyser vi både tiltak og klare mål. Et enkelt og virkningsfullt tiltak vil være at alle institusjonene med KD-finansierte stipendiatstillinger rapporterer på om doktorgradskandidatene hadde levert avhandlingen til bedømmelse innfor ansettelsesperioden.

Forslaget om at fagmiljøene i økende grad skal bruke det fjerde året av stipendiatstillingen mer mangfoldig og øke samhandling mellom academia og andre samfunnssektorer gjennom ph.d.-utdanningen, synliggjør noen problemer knyttet til pliktarbeidsdelen og finansieringen av det fjerde året. Forskerforbundets inntrykk er at pliktarbeidsdelen er nyttig og gir stipendiatene relevant og kompetansehevende erfaring, som sørger for at de blir bedre integrert i eget fag- og arbeidsmiljø og mer bredt engasjert i virksomheten ved egen institusjon. Dette tror Forskerforbundet er gagnlig uansett om kandidatene skal fortsette i academia eller ikke. Dessuten får institusjonene dekket et arbeidskraftsbehov og kan ha stort utbytte av den ressursen stipendiatene utgjør, som et bindeledd mellom studenter og etablerte forskere. Derfor mener Forskerforbundet dette bør styrkes og ikke svekkes. Dersom det fjerde året (pliktarbeidsdelen) skal brukes til noe annet enn slike faglige og administrative arbeidsoppgaver ved egen institusjon, må finansieringen av dette gjøres på en måte som ikke fratrukt sektoren arbeidskraft eller blir et pålegg for stipendiatene. Forskriftens bestemmelse om normalordningen med 4 år og hva det innebærer for arbeidsgivere, bør uansett tydeliggjøres, for her finnes det tilsynelatende ingen klar oppfatning, verken hos institusjonene eller i Kunnskapsdepartementet.

Forskerforbundet er også kritisk til følgende formulering i faktaboksen: «Doktorgradsutdanningen skal gi doktorene generiske ferdigheter som er relevante og etterspurt av arbeidsgivere på tvers av sektorer». Dette har, så langt vår oversikt rekker, aldri vært formulert som et formål med doktorgradsutdanningen i offisielle dokumenter tidligere. Forskerforbundet vil peke på at doktorgradsutdanningen nettopp er en *forskerutdanning*, og selv om generiske ferdigheter utvikles underveis og både bør og kan synliggjøres bedre både for kandidatene selv og fremtidige arbeidsgivere, er disse ikke et mål i seg selv.

5.2 Sikre gode og forutsigbare rammer for å videreutvikle unge forskertalenter

Forskerforbundet er ikke fornøyd med at departementet avviser å begrense antall postdoktorperioder i lov og forskrift. Da vil det være maktpåliggende å sørge for at postdoktorordningen avgrenses slik at den ikke også for framtiden vil bli brukt til ordinære oppgaver, snarere enn kvalifiseringsoppgaver. Departementets skisse til ny postdoktorordning samsvarer godt med innspillet fra Forskerforbundet og AYP, med et viktig unntak. I strategien heter det nå at «Postdoktorperioden skal være på 3-4 år. Uavhengig av ansettelseslengde skal stillingen inkludere tid til forskningsarbeid og til å utvikle annen relevant kompetanse». Forskerforbundet har vært tydelig på at postdoktorordningen må være normert til 4 år. Samme konklusjon trekkes av Husebekk-utvalget i den ferske rapporten om stillingsstrukturen. Dette for at det skal være nødvendig tid til å kvalifisere seg videre innen forskning, og da mener vi det minimum må være 3 år til selvstendig FoU-virksomhet og forskningsledelse. I praksis kan forslaget til departementet bety at institusjonen kan ansatte en postdoktor i 3 år, hvor bare to år er viet til forskning, mens resten er «pliktarbeid». I det videre arbeidet med utformingen av detaljene, særlig knyttet til ønske om mobilitet og internasjonalisering, er det også viktig å hensynta ulike livsfaser og at ikke alle kan ha langtidsopphold ved fjerntliggende institusjoner.

Med en betydelig innstramning av postdoktorstillingen, vil behovet for ordinære forskerstillinger ved UH-institusjonene øke. Strategien bør kunne være enda tydeligere på hvordan man sikrer forutsigbare og trygge jobber, med karriereutvikling, også her.

5.3 Styrke karriereveiledning inn og ut av forskning og høyere utdanning

Forskerforbundet slutter seg til dette punktet, med de forbehold som er beskrevet over om ulike utfordringer og behov i ulike fag.

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

Forskerforbundet slutter seg til dette punktet, men vil også understreke behovet for at strategien inkluderer det lokale partssamarbeidet på dette punktet, ikke minst i form av tiltak for felles opplæring i lov- og avtaleverk. Her er det også naturlig å omtale betydningen av lønns- og arbeidsvilkårene for rekrutteringen til forskning og høyere utdanning.

5.5 Tydeliggjøre og videreutvikle departementets styrings- og reguleringsvirkemidler

Forskerforbundet er glad for at Kunnskapsdepartementet «vil foreta en helhetlig gjennomgang og revisjon av de tre forskriftene om ansettelse slik at kompetansekrav følger hverandre logisk», herunder å utvikle en veileder som sammenstiller informasjon om fortolkningen av forskrifter og juridiske vurderinger av stillingsvern. Forskerforbundet mener det er viktig at dette arbeidet i særlig grad tar sikte på å tydeliggjøre kvalifikasjonselementene og arbeidsgivers ansvar i stipendiat- og postdoktorforskriften og bidrar til et ryddigere og mer helhetlig regelverk for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Forskerforbundet bidrar gjerne med vår kompetanse og kunnskap i dette arbeidet.

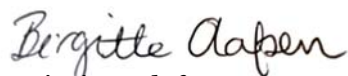
Avslutningsvis mener Forskerforbundet at strategien ikke bare trenger tiltak, men også mål, for å se om den har ønsket effekt innen en oppgitt tidsperiode, f.eks. 2025 eller 2030. Det kan være å sette et måltall for andelen som skal rekrutteres fra norske institusjoner eller norske statsborgere, forholdstall mellom postdoktorer og faste stillinger, forbedring i gjennomføringsgrad for Phd-programmene, nedgang i samlet midlertidighetstall i ulike sektorer e.l. Tiltakene kan ikke være mål i seg selv

og slik det nå er lagt opp, er det umulig å si om effekten er ønskelig. Dessuten bør tiltakene i kap. 5 tidfestes.

Med vennlig hilsen
Forskerforbundet



Guro Elisabeth Lind
Leder



Birgitte Olafsen
Fung. generalsekretær