

Til Kunnskapsdepartementet

Saksbehandler: Johanne Kielland Servoll
Telefon: +4761288285
Johanne.Servoll@inn.no
Deres ref:
Vår ref:
Dato: 16.06.2021

Svar på høring av utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Høgskolen i Innlandet i Innlandet, heretter HINN, har gått gjennom Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling. Høgskolen synes først og fremst at strategien er et velkomment tilskudd til det personalpolitiske rammeverket for UH og instituttsektoren.

I all hovedsak støtter HINN både beskrivelse av utfordringsbildet. Vi vil likevel bemerke at utfordringer knyttet til rekruttering og kvalifisering kan ser forskjellig ut mellom institusjonene. Det er betydelige forskjeller mellom fagområder og forskjeller knyttet til ulik geografisk plassering av studiesteder. For at ulike erfaringer og perspektiver på utfordringsbildene tas inn, oppfordrer vi til at universiteter og høyskoler som også er mindre og mer profesjonsnære-/orienterte, inviteres inn i arbeidsgrupper i det videre utrednings- og utviklingsarbeidet på feltet.

Strategien er i stor grad sammenfallende med de initiativ og de satsninger som allerede gjøres ved høgskolen. Vi ser likevel at implementering av strategien vil kreve betydelig økt innsats i arbeidet med rekruttering og veiledning. Dette gjelder både for mulige søkere/kandidater og allerede ansatte medarbeidere. For den siste gruppen vil utvikling av karriereplaner være viktig. Dette vil få betydning for både ledere og HR, og kreve mer ressurser til nødvendige kvalitetssikring og støtte til ledere og medarbeidere.

Vi har noen kommentarer til høringsutkastet:

- Vi noterer oss tydeliggjøringen av doktorgradens to ulike formål: Utvikle forskerkompetanse til academia og utvikling av forskerkompetanse for samfunnet for øvrig. HINN støtter tanken om at det må jobbes mer systematisk med karriereveiledning for stipendiater, men mener samtidig at karriereplanlegging bør inkluderes allerede i rekrutteringsfasen, for best å kunne vurdere om stillingen skal rettes mot en karriere innenfor academia eller en karriere utenfor academia, og vurdere søkerens motivasjon i forhold til dette. Dette vil være bestemmende for innretningen på stipendiatløpet, særlig det 4. året.
- HINN støtter forslaget om at det bør legges til rette for at det fjerde året, «pliktarbeidet» i stipendiatstillingen bør kunne brukes til hospitering eller annet relevant karrierefremmende arbeid hos virksomheter utenfor egen institusjon, men bemerker at det bør tydeliggjøres at denne i hovedsak bør finansieres av den eksterne virksomheten. I slike tilfeller bør stipendiaten også motta veiledning hos den eksterne virksomheten, slik Forskningsrådet stiller krav om for offentlig sektor og nærings-ph.d.-stipendiater.

- For doktorer som ønsker seg en videre karriere i academia bør det 4. året (pliktåret) benyttes til å sikre tilstrekkelig pedagogisk kompetanse slik at vedkommende er fullt ut kvalifisert for fast stilling på tidspunktet for fullført doktorgrad.
- Vi mener at beskrivelsen av postdoktorproblematikken ikke treffer HINN i like stor grad som de store universitetene. Vi undrer oss over beskrivelsen av postdoktorstillingen, som skal ha som formål om å «kvalifisere til førstestilling». Vår forståelse er at doktorgrad og tilstrekkelig pedagogisk kompetanse kvalifiserer for ansettelse i førstestilling (førsteamanuensis). For talentrekruttering til academia bør ikke kravet ligge høyere. Å etablere en kultur/ordning som forutsetter ytterligere kvalifisering for fast ansettelse i førstestilling, utover doktorgrad og tilleggskravet i pedagogikk, vil etter vårt skjønn virke mot hensikten om å redusere midlertidighet og vil gjøre det vanskelig å ansette unge forskertalenter. Vi ønsker å utvikle trygge og forutsigbare rammer ved å kunne tilby fast ansettelse, og heller rette oppmerksomheten mot institusjonens plikt til å sikre forskere (og medarbeidere generelt) mulighet for kompetanse- og karriereutvikling. Postdoktorstilling bør etter vårt skjønn anvendes for videre kvalifisering i førstestilling, med formål om å styrke mulighet for kvalifisering til akademisk toppstilling (professor). I et slikt perspektiv vil også fast ansatte forskere i tidlig karriere kunne ha nytte av å søke postdoktorstillinger, fortrinnsvis eksternt og gjerne internasjonalt, som vil kunne gi både mulighet for fokusert arbeid med forskning, men også bidra til både mobilitetserfaring, internasjonal kompetanse og ikke minst et bredere faglig nettverk. En slik ordning forutsetter klare regler for permisjonsrettigheter fra fast stilling for denne typen engasjement og bør innarbeides i en helhetlig personalpolitikk for UH-institusjoner. Vakanser knyttet til denne permisjonstypen bør også kunne fylles på en smidig måte, med forenklet ansettelsesprosedyre for å redusere belastningen på organisasjonen.
- Noen av strategiens tiltak er formulert som forventninger til institusjonene. I de tilfellene der forventningene vil medføre kostnader for institusjonene i praksis, bør strategien anerkjenne dette ved å formulere tiltaket som tiltak og synliggjøre hvordan det vil påvirke institusjonenes budsjett.
- HINN støtter tanken om generelt økt fokus på kompetansesammensetning i fagmiljø og økt bevissthet rundt hvilken kompetanseprofil og karriereveg vi rekrutterer til, og dermed økt diversifisering og bruk av hele stillingsstrukturen ved ansettelser. Dette krever at det gjøres strategiske prioriteringer i forkant av rekruttering.
- HINN har til nå ikke benyttet seg av ordningen med innstegsstilling, men vi mener dette er et interessant og godt alternativ til postdoktorstilling og ser gjerne at ordningen videreføres og testes også hos oss. Dette vil kunne være et nyttig virkemiddel i strategisk kompetanseledelse.
- Grants og andre stipendordninger må ses i sammenheng med tilknytningsform (ansettelse eller hospitering) og midlertidighet. Vi ser allerede noen utfordringer knyttet til ansatte stipendiater på doktorgradsutdanningene, hvor det kan være uklart hvilket oppfølgingsansvar som følger av studentstatusen og hvilket ansvar som følger av ansattstatusen. Ved tildeling av grants og andre stipendordninger er det viktig å være bevisst hvilken tilknytningsform som velges for å sikre gode og forutsigbare rammer for forskeren. Vi ser førøvrig ikke helt hvordan strategiens tiltak med ytterlige tilførsel av eksterne, midlertidige finansieringsordninger vil bidra til å redusere midlertidighet for yngre forskere og stiller spørsmål til hvordan dette er tenkt løst? Skal finansieringsordningene kun være tilgjengelig for ikke-fast ansatte forskere, eller for

forskere i tidlig karriere uansett? Det blir viktig å drøfte praktiske implikasjoner og ulike konsekvenser.

- Vi mener ellers at en del av midlertidighetsutfordringen i sektoren kan tilskrives finansierungsordningen, hvor grunnbevilgningen i all hovedsak er knyttet til utdanningsvirksomheten og studiepoengsproduksjon. Institusjonen får lite «betalt» for forskningsaktivitet. Dermed blir ekstern finansiering avgjørende for å kunne øke rammene for forskningsaktivitet, noe som også beskrives i kap. 4.1. i strategien. Ekstern finansiering er som oftest av kortere varighet og å ansette fast på eksternfinansierte midler er forbundet med betydelig risiko. Omstilling av forskerkompetanse ved bortfall av finansiering er krevende. Fokuset på den faglige identiteten og spisskompetansen som man dyrker gjennom et faglig kvalifiseringsløp står til en viss grad i motsetning til behovet for mer fokus på generisk kompetanse og fleksibel bruk av kompetanse på tvers av prosjekter for å kunne redusere midlertidighet. HR støtter at det må arbeides med denne «kulturen for midlertidighet», og tror dette både bør sees i sammenheng med det generelle regelverket rundt ansettelser, men også ift. finansierungsproblematikken.
- HINN bemerker at Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling må ses i sammenheng med UHRs veileder Nor-CAM og rapporten om ny stillingsstruktur som begge også er på høring i disse dager.
- HINN ønsker en full gjennomgang av forskriftene og utviklingen en felles veileder for UH-sektoren velkommen. HINNs HR-avdeling registrerer også forventingene som stilles til institusjonene i kap. 5.4. og tror at det med fordel kunne tas noen felles initiativ i sektoren for å heve kompetanse i HR og andre støttefunksjoner for å følge opp både ift. arbeidsgiver- og personalpolitikk og støtte til ledere og potensielle og nåværende søkere.