

Kunnskapsdepartementet
via regjeringens digitale høringsportal
www.regjeringen.no/id2846294

Kunnskapsdepartementets utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling. Utkast til høringsuttalelse fra NTNU

Kunnskapsdepartementets «strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling» er en oppfølging av Underdal-utvalgets rapport om «Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler» fra 2018. I jakten på tiltak som sektoren kan enes om, oppfatter vi at departementet har truffet ganske godt med sine innsatsområder knyttet til kvalifiseringsstillinger, karriereveiledning, forsknings- og personalledelse.

Problemet er at strategien ikke direkte adresserer utfordringene knyttet til forskerstillingen. Bredden i sektorens kompetanse- og stillingsbehov sto sentralt i Underdal-utvalgets rapport og tas nå opp til ny vurdering i forbindelse med UHR sin høring av Stillingsstrukturutvalgets rapport. Når departementet som neste steg skal «foreta en helhetlig gjennomgang og revisjon» av forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstilling, ansettelse på innstegsvilkår, samt ansettelse i stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, mener NTNU at man må bruke anledningen til å revurdere stillingsstrukturen ut fra dagens og framtidens kompetansebehov i sektoren.

Tiltak for å øke interessen for forskerutdanning

NTNU er positiv til de foreslåtte tiltakene for å øke interessen for forskerutdanning blant norske studenter og arbeidstakere i norsk arbeidsliv, og for å heve arbeidslivets interesse for å ansette doktorgradskandidater.

Forskerutdanningen har et tosidig formål: Å bygge kompetanse for en videre karriere i akademia, men også til et kunnskapsbasert arbeidsliv utenfor akademia. Departementet ser for seg at normalordningen skal være et fireårig løp der 25 % skal brukes til «karrierefremmende arbeid». Vi oppfatter at det nye begrepet markerer et skifte

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@ntnu.no	Høgskoleringen 1	+47 73595000	Kristin Wergeland Brekke
Norway	www.ntnu.no	Hovedbygningen		kristin.brekke@ntnu.no
				Tlf: 93 49 20 89

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

sammenliknet med «pliktarbeidet» og signaliserer at man setter kandidatens behov først. Hovedutfordringen vil være å skaffe finansiering til et slikt «karrierefremmende år» for de mange eksternfinansierte stipendiatene og egnede oppgaver til de som ønsker å utvikle utdanningsfaglig kompetanse. Den samme problemstillingen vil også gjelde for postdoktorene dersom de også skal få tilbud om «tid til å utvikle annen relevant kompetanse».

Som et tiltak for å bygge bro til arbeidslivet, spesielt for de som tar sikte på en karriere utenfor academia, foreslår departementet at det bør være mulig å hospitere i arbeidslivet. Dersom ordningen skulle være av noe mer omfang enn noen få uker, kan det vanskelig finansieres av institusjonenes budsjett. En mulig løsning kunne være at institusjoner som Innovasjon Norge og Kulturrådet kunne tilby «hospiteringsstipend» eller at næringslivet og andre relevante virksomheter kunne tilby betalt praksis som et supplement til dagens ordninger med nærings-ph.d. og offentlig sektor ph.d..

I arbeidet med strategien har departementet innhentet fakta om karriereutviklingen for forskere. Det er positivt at dette arbeidet tenkes videreført av Forskningsrådet gjennom en «doktorgradsmonitor». Departementet vil også bruke Forskningsrådet og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse til å skaffe et kunnskapsgrunnlag for dimensjonering av doktorgradsutdanningen i forhold til arbeidslivets behov. En viktig side av dimensjoneringen vil være forholdet mellom stipendiat- og postdoktorstillinger finansiert over statsbudsjettet. Dersom det blir forskriftsfestet rett til lengre stillingsperiode, vil det kunne få stor betydning for antallet stipend som institusjonene forvalter.

For øvrig, ser vi fram til Forskningsrådet evaluering og videreutvikling av ordningene med forskerlinjer og offentlig sektor ph.d..

Utvikling av unge forskningstalenter

Strategien viser til postdoktorstillingen og innstegsordningen som de primære kvalifiseringsstillingene for en videre karriere i academia. I departementets strategi knyttes innstegsordningen til postdoktorstillingen. NTNU har imidlertid god erfaring med å bruke den på førsteamanuensisnivå for å tiltrekke oss lovende norske og internasjonale talenter på prioriterte fagområder. Begge variantene bør derfor tas med i evalueringen av innstegsordningen når vi har fått fullført de første seksårsperiodene.

NTNU er enig i at det bør tas grep for å gjøre postdoktorstillingen til en reell kvalifiseringsstilling slik departementet foreslår i strategien (beskrevet av KD i tekstboks s. 15). Vi gjenfinner de samme elementene i NTNUs utkast til intern postdoktorpolitikk slik som oppnevning av faglig veileder, mentor fra annet fagmiljø og utvikling av en karriereplan.

NTNUs fagmiljø understreker at man må ha realistiske forventninger til hva man kan oppnå i løpet av en postdoktorperiode. I beste fall vil man kunne konkurrere om første-amanuensisstillinger. I MNT-fag der man gjerne rekrutterer på professornivå, vil et lengre kvalifiseringsløp være nødvendig. Her vil forskerstillinger kunne inngå som relevante elementer i karriereutviklingen.

Våre fagmiljøer er også opptatt av likebehandling av norske og internasjonale kandidater. Det bør være mulig å ha flere postdoktorperioder i Norge, men det bør også bli mulig å forlenge stillingen til maksimal lengde dersom fagmiljøet på et senere tidspunkt finner finansiering til det. Eksempelvis gir EU sjelden mer enn to års finansiering på postdoktor-nivå. Dersom postdoktorer i Norge skal ha rett til 3-4 års stilling slik departementet foreslår, forutsetter det at man i disse tilfellene finansierer tilleggsåret med andre midler. I fagmiljøer med stor eksternfinansiering, kan det bli utfordrende. Vi er imidlertid enige i at lengre kontrakter er ønskelig både ut fra forskerens ståsted og for kvaliteten i forskningen. Det er derfor positivt at departementet vil jobbe internasjonalt for å fremme bedre rammevilkår for forskere i tråd med EUs egne ambisjoner for HR for forskere.

NTNU legger vekt på internasjonal og/eller ekstern erfaring for kandidater fra egen institusjon. Det er imidlertid et godt forslag at det for internasjonale postdoktorer bør legges til rette for norskkurs og samarbeid med relevante virksomheter og forskningsmiljøer i Norge. Slik nettverksbygging vil kunne ha stor betydning for det norske samfunnet enten postdoktorene gjør videre karriere her eller i andre land.

Karriereveiledning, forsknings- og personalledelse, forskrifter om ansettelse og opprykk

Det stilles i dag store krav til faglig ledelse og personalledelse ved instituttene. Derfor verdsettes klare retningslinjer og verktøy både av ledere og administrativt støtteapparat.

Å finne gode løsninger for karriereveiledning, har vært et tema siden NTNU signerte Charter & Code i 2008. I nyere tid har NTNU gjennom postdoktorløftet og innstegsordningen høstet erfaring med karriereveiledning for unge forskertalenter. Vi imøteser imidlertid en tydeliggjøring i forskriften for stipendiater og postdoktorer. Det er også positivt at departementet vil nedsette et prosjekt for å utvikle et rammeverk for karriereveiledning av ansatte i rekrutteringsstilling. En sterkere satsing på karriereveiledning og kompetansetiltak vil imidlertid kreve faglige og administrative ressurser utover det man har i dag.

Departementet oppfordrer institusjonene til å bruke hele stillingsstrukturen til bemanning av ekstern- og internfinansierte forskningsprosjekter slik at postdoktorer brukes i henhold til formålet. Konsekvensen vil være at NTNU må tilsette flere forskere og personer i forskerstøttestillinger i eksternfinansierte prosjekter. Det oppleves som adskillig mer krevende personalmessig enn åremålsstillingene. Spesielt er fagmiljøene usikre på hvor mye internfinansierte arbeid som er forenlig med oppsigelse på grunnlag av bortfall av

eksternfinansiering. Man ønsker å kunne gi forskere mulighet til å høste noe undervisnings- og veiledererfaring. Noe internfinansiering til prosjektakvisisjon må også påregnes. På NTNU behandler det sentrale ansettelsesorganet disse sakene knyttet til oppsigelse eller innplassering til annen passende stilling. Man har klart å finne annen passende stilling i mange tilfeller, men ikke uten visse spenninger, spesielt hvis fortrinnsretten medfører at forskningslederne ikke får lov til å rekruttere søkere som de oppfatter som bedre kvalifisert. Vi imøteser derfor at departementet vil utvikle en veileder om fortolkning og juridiske vurderinger av stillingsvern og håper at den vil skrives på en slik måte at det blir et operativt verktøy for håndtering av typiske case i sektoren.

Vi trenger å ta hele stillingsstrukturen i bruk, men også å balansere den sterke økningen i midlertidige rekrutterings- og forskerstillinger med flere faste stillinger for å ivareta behovet for langsiktig forskning av høy kvalitet. På områder med omfattende eksternfinansiering vil det også være behov fast ansatte forskere.

Departementet forventer at institusjonene bruker stillingsutlysningene til å synliggjøre fagmiljøenes kompetansebehov og sikre ønsket balanse mellom norske og utenlandske ansatte. Departementet framhever spesielt utfordringen med å rekruttere norske søkere og etterkommere etter innvandrere. Dette sees i sammenheng med arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold. Vi tenker at det også er naturlig å se norsk rekruttering i sammenheng med forvaltningen av norsk som fagspråk, formidling til allmenheten og utviklingen av nettverk til norsk arbeidsliv og samfunn. I strategien peker dessuten departementet på ulike tiltak som kan kompensere for manglende norsk kompetanse og nettverk blant internasjonalt ansatte. Vi må åpenbart satse på begge spor for å kunne løse NTNUs brede samfunnsoppdrag der vi skal levere kandidater til norsk arbeidsliv, bidra til konkurransekraft og innovasjon, men også delta på internasjonale konkurransearenaer for forskning.

NTNU mener at utkastet til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling legger et godt grunnlag for arbeidet med gjennomgangen av forskriftene for ansettelse og opprykk, postdoktorstillingen spesielt, men også med tanke på karriereveiledning og forståelsen av hva som kan være relevant karrierefremmende arbeid for stipendiater og postdoktorer med norsk og internasjonal bakgrunn. Andre viktige spørsmål knyttet til stillingsstruktur og karriereveier i sektoren er imidlertid ikke berørt i denne omgang. Her håper vi at UHR kan komme fram til gode løsninger som kan tas inn i forskriftsarbeidet. Fleksibilitet blir et nøkkelord i arbeidet med en framtidsrettet stillingsstruktur.

Hilsen

Tor Grande
Pro-rector for forskning

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen fysisk signatur.