

Akademiet for yngre forskere

Akademiet for yngre forskere
C/O Det Norske Videnskaps-Akademi
Drammensveien 78
0271 Oslo
kontakt@akademietforyngreforskere.no
<http://akademietforyngreforskere.no>

Oslo, 1. oktober 2018

Det kongelige kunnskapsdepartement
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo
postmottak@kd.dep.no

HØRINGSUTTALELSE: FORSLAG FRA UTVALG OM ENDRING I STILLINGSSTRUKTUREN

Akademiet for yngre forskere (heretter Akademiet) er en tverrfaglig møteplass og forskningspolitisk plattform for yngre forskere, samt en pådriver for nyskapende forskningsformidling. Organisasjonen har som mål å være en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt. Akademiet er et tverrfaglig forum med bred representasjon fra UH- og kunnskapssektoren.

Akademiet takker for muligheten til å komme med innspill til høringsnotatet "Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler: Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet" (ref.: 18/3052). Vi vil berømme Kunnskapsdepartementet for å ha nedsatt arbeidsgruppen og åpne for nyteknisk rundt en stillingsstruktur som har stort behov for modernisering. Tilsvarende vil vi berømme ekspertutvalget for sitt viktige bidrag. Akademiet er svært positive til at Ekspertutvalget har fokusert på økt mangfold i akademias stillingsstruktur, at det åpnes for en egen fagstøtte -stige og at komiteen så sterkt vektlegger DORA som prinsipp ved ansettelse.

Innholdsfortegnelse

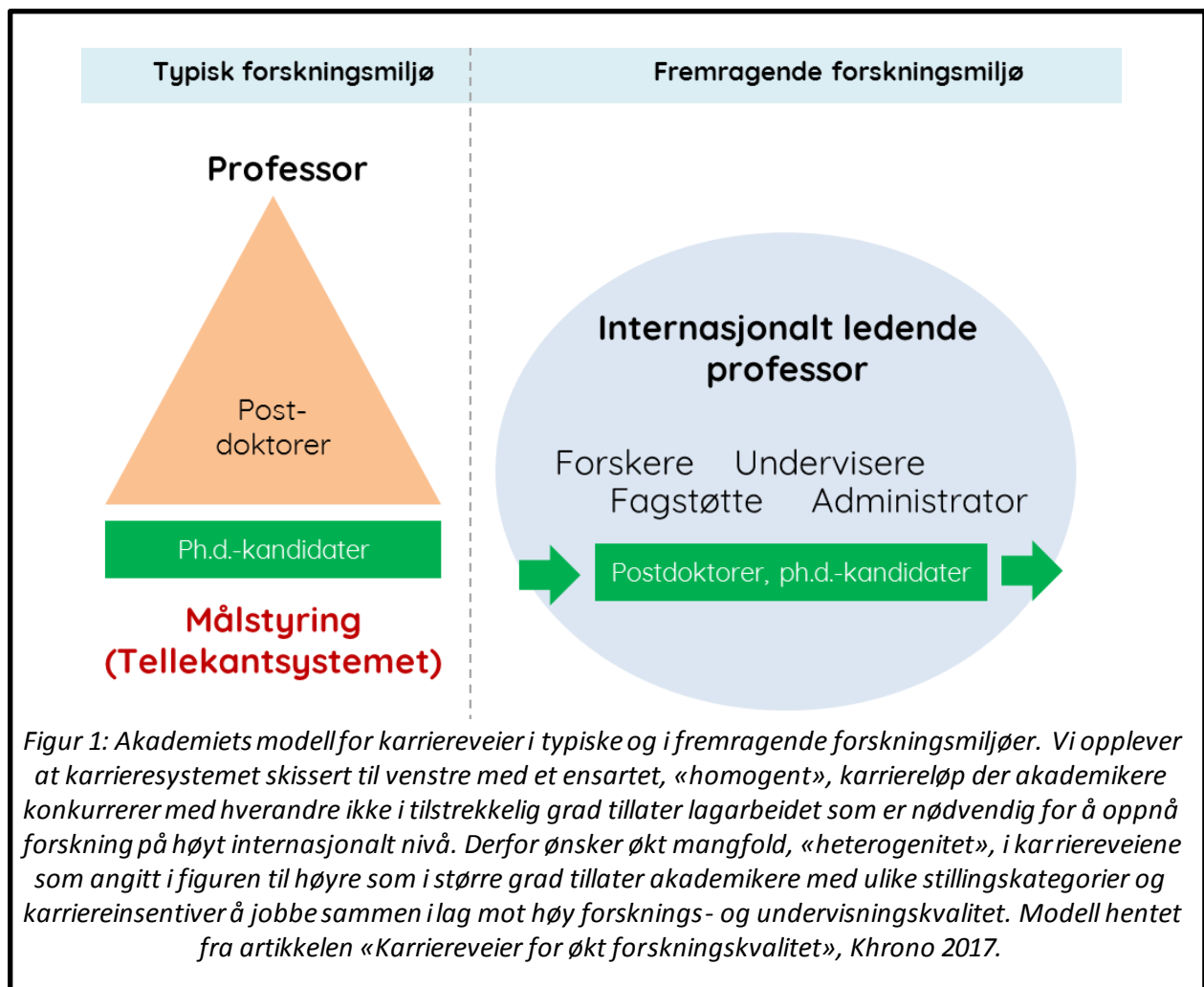
1. Oppsummering av Akademiets høringsuttalelse
2. Akademiets overordnede syn
 - 2.1. Utfordringene med dagens karriereveier og insentivordninger
 - 2.2. Karriereveier og kvalitet i forskning og undervisning
 - 2.3 Karriereveier; attraktivitet og forutsigbarhet som nøkkelfaktorer
 - 2.4. Akademiets forslag til tiltak å oppnå bedre forskningskvalitet, økt forutsigbarhet og attraktivitet i akademiske stillinger
 - 2.5 Viktige forhold ved implementering
3. Akademiets anbefaling om endring av stillingsstruktur
 - 3.1 Innføring av egen fagstilling som fagstøtte
 - 3.2 Rendyrking av postdoktor-stillingen
 - 3.3 Undervisning i økt grad som separat karriereløp
4. Akademiets anbefaling om ansettelseskriterier

Akademiet for yngre forskere

1. Oppsummering Akademiets høringsuttalelse

Akademiet er svært positive til at Ekspertgruppen har foreslått et økt mangfold i stillingsstrukturen for academia, som gir nødvendig rammeverk for å stimulere til økt forsknings- og undervisningskvalitet i norske UH-institusjoner. Vi mener spesielt at fagstøtte-stigen bør innføres, som et ledd for å gi mulighet til mer *lagarbeid* i store, ledende forskningsprosjekter i tråd med behovene i særlig naturvitenskapelige fag og livsvitenskap. Bruk av fagstøtte bør kombineres med innsnevring av bruk av stilling som postdoktor, slik at denne stillingen spisses og kun brukes som kvalifiseringsstilling til førsteamanuensis/professorat. Akademiet mener innføring av fagstøtte-stige kombinert med innsnevring av postdoktorstillinger vil føre til økt forutsigbarhet og attraktivitet for karriere i akademiske stillinger og legge til rette for økt forskningskvalitet i miljøene. Akademiet ønsker egne undervisningskarrierer for å stimulere til økt undervisningskvalitet i høyere utdanning, og mener ansettelser i akademiske stillinger må baseres på kandidatens reelle kompetanse og meritter, og ikke «tellekanter» på individnivå, i tråd med DORA-erklæringen og Ekspertgruppens innstilling. Akademiet oppfordrer generelt til videre debatt i UH-sektoren om hvordan karriereveier i academia kan implementeres og bidra til økt forsknings- og undervisningskvalitet i samspill med økt forutsigbarhet og attraktivitet i akademiske karriereveier.

2. Akademiets overordnede syn



Figur 1: Akademiets modell for karriereveier i typiske og i fremragende forskningsmiljøer. Vi opplever at karrieresystemet skissert til venstre med et ensartet, «homogent», karriereløp der akademikere konkurrerer med hverandre ikke i tilstrekkelig grad tillater lagarbeidet som er nødvendig for å oppnå forskning på høyt internasjonalt nivå. Derfor ønsker økt mangfold, «heterogenitet», i karriereveiene som angitt i figuren til høyre som i større grad tillater akademikere med ulike stillingskategorier og karriereinsentiver å jobbe sammen i lag mot høy forsknings- og undervisningskvalitet. Modell hentet fra artikkelen «Karriereveier for økt forskningskvalitet», *Chrono* 2017.

Akademiet for yngre forskere

2.1 Utfordringene med dagens karriereveier og insentivordninger

Akademiet har tidligere uttalt seg kritisk om dagens ensrettede, homogene, karrieremodell, som kjennetegner norske forskningsmiljøer. Som vi har rapportert i Akademiets publikasjoner «*Når usikkerheten når*» (2016) og «*Unge forskere i Norge: karriereveier og ambisjoner*» (2018), begge tilgjengelige på Akademiets nettsider, bidrar det ensartede karrieresystemet og dagens praksis til en sektor preget av midlertidighet, usikkerhet, kortsiktighet og dårlige rekrutteringsvilkår. I tillegg legger ikke dagens karrieresystem i god nok grad opp til at spesielt de yngre forskerne får nok tid til å drive forskning på høyt internasjonalt nivå. Vi mener derfor at bedre karrieropolitikk i academia er nødvendig både for 1) å styrke kvaliteten i forskning og undervisning ved norske UH-institusjoner og 2) å sikre at akademiske karrierer blir attraktive nok til å rekruttere de beste talentene til sektoren, som har en nøkkelrolle i samfunnets omstilling til grønn, kunnskapsbasert økonomi.

2.2 Karriereveier og kvalitet i forskning og undervisning

Akademiet har tidligere pekt på to karrieremessige utfordringer som kan fungere som barriere for kvaliteten av forskning som utføres; kortsiktighet og høyt publikasjonspress («*Kvalitetsparadokset i norsk forskningspolitikk*», Khrono 2017). Vi opplever det som et forskningspolitisk paradoks at norske forskere ofte evalueres etter kortsiktige meritter samtidig som man ønsker å stimulere til høy forskningskvalitet. Dette i kombinasjon med formelle og uformelle krav om å levere mange forskningspublikasjoner i løpet av korte tidsperioder bidrar til at mange forskere prioriterer kortsiktige, små forskningsprosjekter for å oppnå kjappe meritter som betaler seg i det nåværende karrieresystemet. Dette er i mange tilfeller ikke forenlig verken med ønsket om høy forskningskvalitet eller ønsket om å bygge opp gode forskerkarrierer og gode forskningsmiljøer.

Vår opplevelse er at forskningsprosjekter med høyt internasjonalt nivå erfaringsmessig krever lengre sykluser enn de typiske tre årene som stipendiater og postdoktorer får finansiering til i dag – og samtidig krever disse at grupper av forskere med ulik kompetanse, roller og insentiver samarbeider i lag. Akademiet har generelt tatt til orde for økt grad av det vi har omtalt som heterogene karriereveier for å øke samarbeidet og kvaliteten i norske forskningsmiljøene. Et eksempel på et slikt lag er illustrert i Figur 1, der vi mener at miljøet til høyre i større grad kan legge til rette for høy forskningskvalitet enn miljøet til venstre ved at grupper sammensatt av ulike stillingskategorier med ulike insentiver i større grad er egnet til å utføre forskning med høy kvalitet, sammenliknet med miljøer som illustrert til venstre i figuren der de fleste tilsatte har de samme karriereinsentivene og dermed ofte ender opp med å konkurrere med hverandre.

«Resultatet av kortsiktig finansiering og høyt publikasjonspress kan bli at norsk forskning i hovedsak organiseres som små og korte forskningsprosjekter som i liten grad blir sitert og brukt av andre forskere» (Omskrevet sitat hentet fra «Kvalitetsparadokset i norsk forskningspolitikk», Khrono 2017)

Med målsettingen om å virkelig flytte kunnskapsfronten til det beste for samfunnet, mener vi at forskningsmiljøene mangler muligheten til å ansette kompetent personell til å utføre tekniske oppgaver. I særlig naturvitenskapelige fag og livsvitenskap er forskning på internasjonalt nivå helt avhengige av teknisk høy kompetanse, der dedikert personell får mengdetrening i å utføre kompliserte tekniske oppgaver, analysere resultatene og videreutvikle disse, samt å få tid til å primært fokusere på å utføre disse oppgavene. Denne typen arbeid står ofte i kontrast til å utføre andre oppgaver i miljøene som undervisning, prosjektledelse og veiledning, og Akademiet vil i den videre teksten her argumentere for at miljøene er klart tjent med å skille mellom postdoktor-rollen som leder prosjekter og driver annet arbeid som kvalifiserer til videre ansettelse som førsteamanuensis/professorat, og fagstøtte som kan drive teknisk arbeid og samtidig oppnå karrieremeritter som gir dette personellet høy attraktivitet utenfor UH-sektoren, for eksempel til videre karriereveier i industri.

Akademiet for yngre forskere

2.3 Karriereveier; attraktivitet og forutsigbarhet som nøkkelfaktorer

Økt fokus på karriereveier i academia er et viktig tiltak for å styrke norsk forskning. Vitenskapelige stillinger i academia skal og bør kjennetegnes av konkurranse, men attraktive og forutsigbare karriereveier må være tilgjengelig i større grad for unge forskere. Vi ser med bekymring på den synkende interessen for et forskeryrke – bare halvparten av dagens unge forskere vil anbefale andre å velge en forskerkarriere. Dersom norsk forskning skal hevde seg på den globale akademiske arenaen i tråd med regjeringens visjon, må vi snu denne trenden. Her er tydeligere karriereveier med økt attraktivitet og forutsigbarhet, samt reduksjon i bruken av midlertidighet viktige tiltak.

Problematikken med kvalitet på den ene siden og karriereveier og deres manglende forutsigbarhet på den andre siden er etter vår mening særlig knyttet til postdoktorstillinger. Postdoktorstillinger er i utgangspunktet ment som en kvalifiseringsstilling til fast akademisk stilling som førsteamanuensis/professor, men andelen av postdoktorene som faktisk oppnår fast stilling er for lav. Vår opplevelse er at behovet for tilsatte med høy kompetanse for å drive forskningsprosjekter på høyt internasjonalt nivå fører til ansettelser av kompetente unge forskere som postdoktorer – hvor miljøets behov er at den ansatte skal utføre et stort antall eksperimenter for å drive gruppens forskningsprosjekt framover, mens den ansattes insentiver er noe helt annet, nemlig å skaffe seg de merittene som er nødvendig for å kvalifisere seg til førsteamanuensis.

Denne tensjonen mellom miljøenes behov og praksis i motsetningen til arbeidstakerens egne insentiver setter dagens unge forskere i postdoktorstillingene i et uheldig krysspress som senker stillingens attraktivitet. Dette kan forsterkes av at mange postdoktorer er i en fase av livet hvor det er naturlig å etablere familie, og hvor en stabil karrierevei er viktig, og usikre karriereveier i denne fasen mener vi er en sterk bidragsyter til å senke attraktiviteten på akademisk karriere.

Vår opplevelse er at mens Ekspertutvalgets innstilling gir lite svar på hvordan problematikk rundt midlertidighet kan håndteres, representerer innstillingen en klar mulighet til å gjøre karriereveiene i academia langt mer forutsigbare enn tidligere. Vi vil spesielt fremheve muligheten til å rendyrke postdoktorrollen i kombinasjon med innføring av fagstøttestigen som en klar mulighet til å gjøre akademisk karriere mer forutsigbar og dermed mer attraktiv.

2.4. Akademiets forslag til tiltak å oppnå bedre forskningskvalitet, økt forutsigbarhet og attraktivitet i akademiske stillinger

Akademiet mener det økte mangfoldet og heterogeniteten av stillingskategorier i academia foreslått av Ekspertutvalget, spesielt representert ved fagstøtte-stigen, bør innføres så snart som mulig.

Dreiningen fra et homogent pyramideløp mot heterogene karriereveier er dermed et tiltak som kan fasilitere og fremdyrke den solide tekniske kompetansen som er nødvendig for å drive forskning på høyt internasjonalt nivå. Samtidig legger modellen til rette for at forskningssektoren kan beholde høyt kompetente, og helt avgjørende, medarbeidere som ikke nødvendigvis aspirer til en vitenskapelig toppstilling. (Sitat fra «Karrierer for økt forskningskvalitet», Khrono 2017)

Akademiet mener at Ekspertutvalgets forslag om nye karrierestiger i academia kan legge til rette for at forskergrupper med professorer, forskere og fagstøtte jobber sammen om et felles mål – i stedet for å jobbe med små prosjekter hver for seg, og i ytterste instans prioritere intern konkurranse om forskningsmidler og stillinger foran selve forskningen. Gruppedynamikk der «forskerlag» jobber sammen mot felles mål er nødvendig for å skape en *forskningskultur for kvalitet* og å sikre at miljøene får virkemidler som er i tråd med behovene for å utføre forskning på høyt internasjonalt nivå.

I tillegg kan slik struktur tilby bedre karrierespespektiver for unge forskere som ønsker å fortsette i academia og bidra til forskning med høy kvalitet, men ikke nødvendigvis ønsker eller aspirerer til

Akademiet for yngre forskere

vitenskapelig toppstilling. Dette kan representere en vinn-vinn-situasjon for kandidaten og institusjonen, som begge oppnår større forutsigbarhet. Innføringen av en egen stillingsstige innen fagstøtte vil være et viktig og moderne tiltak for å profesjonalisere den tekniske kvaliteten av norsk forskning. Innføring av nye karrieremuligheter gjør at enkeltpersoners ambisjoner og arbeid i større grad kan kombineres i akademia. Vi har lenge etterlyst et slikt mangfold i stillingskategorier og mener dette vil legge til rette for økt fleksibilitet for forskningsmiljøene og mer forutsigbarhet for hver enkelt forsker.

2.5 Viktige forhold ved implementering

Vi oppfordrer Kunnskapsdepartementet til å bruke den etterlengtede muligheten til å modernisere og styrke karriereveiene i UH-sektoren som denne høringen representerer. Vi merker oss at flere aktører i den forskningspolitiske sektoren har uttrykt skepsis til deler av forslaget fra Ekspertutvalget, med begrunnelse i at forslaget virker umodent og at man er uenig i detaljer i forslaget. Vi oppfordrer sterkt både Kunnskapsdepartementet og sektoren ellers til å fokusere på mulighetene som ligger i Ekspertutvalgets forslag som på sikt kan bidra til å forme en mer hensiktsmessig stillingsstruktur for UH-institusjonene og kunnskapssektoren generelt.

Innføring av nye stillingskategorier vil representere et svært verdifullt og etterlengtet mulighet i miljøene som har behov for nye stillingskategorier – etter vårt skjønn primært naturvitenskapelige og livsvitenskapelige miljøer. Innføring av ny stillingskategori som fagstøtte vil ikke være i opposisjon til eksisterende stillingskategorier i miljøer som selv ikke opplever å ha behov for denne kategorien – omvendt vil de være svært verdifulle tillegg i miljøer hvor behovet for disse eksisterer.

Behovene for økt mangfold i stillingsstrukturen vil være til dels svært ulike i forskjellige fag og ulike institusjoner. Akademiet mener derfor at det er viktig å legge til rette for tverrfaglige og inter-institusjonelle tilpasninger, og å sikre tilstrekkelig fleksibilitet og handlingsrom på lokalt nivå. Gjeldene høringsinnspill har brukt naturvitenskapelige fag og livsvitenskapene som et utgangspunkt, da dette generelt er fagområder som er kjennetegnet med høyest bruk av midlertidighet, har høyest forbruk (og misbruk) av postdoktorer, og som har fått kritikk for mangel på tydelige karriereveier.

3. Akademiets anbefaling om endring av stillingsstruktur

Vi vil gjerne fremheve tre tiltak Akademiet mener vil legge til rette for økt kvalitet i forskning og undervisning, og samtidig styrke karriereveienes attraktivitet og forutsigbarhet.

3.1 Innføring av egen fagstilling som fagstøtte

Akademiet er positive til at Ekspertutvalget har foreslått en egen stillingskategori som fagstøtte, og anbefaler Kunnskapsdepartementet å legge til rette for innføring av denne stillingskategorien.

Forskningsprosjekter som tar mål av seg til å flytte kunnskapsfronten vil ofte være avhengige av høy teknisk kompetanse, der dedikert personell får mengdetrening i å utføre kompliserte tekniske oppgaver, inkludert f.eks. datainnsamling og prosessering. I dagens karrieresystem utføres disse oppgavene gjerne av stipendiater uten særlig erfaring og som i beste fall resulterer i variabel datakvalitet, eller av postdoktorer som primært har andre karriereinsentiver enn å utføre eksperimenter i seg selv. AYF mener at innføringen av nye stillingskategori som fagstøtte, i grenselandet mellom vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger (med tittel for eksempel som det internasjonalt brukte "staff scientist" eller avanserte ingeniørstillinger) er nødvendig for å sikre at forskningsgrupper kan arbeide langsiktig med forskning med høy kvalitet. For eksempel er en slik dreining innenfor naturvitenskapelig og medisinsk forskning avgjørende fordi det ofte tar langt mer tid å tilegne den tekniske kompetansen som kreves for å gjennomføre eksperimenter med høy nok kvalitet og presisjon til å gi ny, meningsfull kunnskap enn det en midlertidig stilling som stipendiat og postdoktorstilling tillater.

Akademiet for yngre forskere

Innføring av stillingskategori som fagstøtte vil være et viktig steg for å styrke forskningskvaliteten ved at forskningsgruppene får dedikert personell med primær-ansvar for teknisk krevende forskningsbidrag. Erfaringsmessig vil dette kunne representere en ettertraktet stillingstype for yngre forskere. Det er etter vår opplevelse mange unge forskere som per nå har postdoktorstillinger som følge av at dette er deres eneste mulighet til å få fortsette i akademia – og dermed sikre seg jobb og lønn i ytterligere tre til fire år. Vi erfarer at mange postdoktorer ikke har vitenskapelig toppstilling som primært karrieremål, men heller ønsker å få bidra til høykvalitetsforskning – og spille på større lag som sammen oppfyller ambisiøse forskningsmål. En fagstøttestige gir ikke bare muligheten for denne typen stillinger, men gir også bedre tilpassede karriereinsentiver. Dette er også en hensiktsmessig måte å øke statusen til denne sentrale faggruppen og til å øke anerkjennelsen av bidraget til fagstøtte-ansatte, og den tekniske kompetansen denne gruppen vil opparbeide vil gjøre denne gruppen attraktive i arbeidsmarkedet utenfor akademia. Muligheten for å bevege seg tilbake til førsteamanuensis/professorstigen bør være tilstede, ved at man kan starte på et postdoktorløp.

AYF mener at en slik fagstøttestige vil være et viktig bidrag mot mer heterogene karriereveier og dermed bidra til 1) tydeligere karriereveier innen forskning, og 2) til å gjøre forskerkarrieren mer attraktiv. Fagstøttestigen vil kunne være et godt utgangspunkt for mobilitet mellom akademia og andre sektorer som det offentlige eller næringslivet. Per nå er det mange kandidater som har avsluttet en postdoktorperiode som melder om at overgangen til andre sektorer er vanskelig, delvis fordi potensielle arbeidsgivere er skeptiske til den høye graden av spesialisering hos postdoktorer. Erfaring fra fagstøttestigen vil i motsetning til en postdoktor-erfaring sannsynligvis kunne telle positivt ved mobilitet ut av UH-institusjoner.

3.2 Rendyrking av postdoktor-stillingen

Et viktig tiltak for å innføre økt mangfold i stillingskategorier og dermed muligheten for heterogene karriereveier vil være å rendyrke postdoktoren som kvalifiseringsstilling til akademisk toppstilling. Dette innebærer at kandidatene får reell mulighet til å opparbeide seg erfaring som kvalifiserer til videre stilling innen akademia, inkludert undervisning og veiledning, i tillegg til spesialisering innen forskningsfeltet sitt. Per i dag brukes ofte postdoktorene som generell prosjektbasert arbeidskraft for institusjon og/eller forskningsmiljø, der de for eksempel bidrar med generering eller tolkning av forskningsdata som er sentrale for forskningslederens prosjekter. Som slike «arbeidshester» får denne gruppen verken utviklet en selvstendig forskningsprofil eller opparbeidet kvalifikasjonene som er nødvendige for å kvalifisere til en førsteamanuensis-stilling. I stedet blir de en høyt spesialisert gruppe som risikerer vanskelige karriereutsikter da gruppen på tross av å være landets høyest utdannede ikke nødvendigvis er landets best utdannede – og at den høye graden av spesialisering rett og slett kan bli en utfordring når kandidaten etter endt postdoktor-periode må søke jobb utenfor akademia. Dette bidrar til å gjøre akademiske karrierer mindre attraktiv for dagens unge forskere, samtidig som det etter vår mening senker kvaliteten på forskningsprosjektene som gjennomføres.

Disse arbeidshestene bør derfor sluses ut av postdoktorløpet og over i forsker- eller fagstøtte-stigen, for eksempel i stillinger som «staff scientist», teknisk ansvarlig, over-ingeniør eller liknende. AYF etterlyser disse stillingene for forskere som ønsker å fortsette i akademia, og bidra til høykvalitetsforskning, men som ikke ønsker eller aspirerer til en vitenskapelig toppstilling. Dette vil være vinn-vinn for kandidaten og institusjonen som begge oppnår større forutsigbarhet. Ved å operere med samme antall stillinger, men slanke postdoktorgruppen til fordel for forskerstillinger og stillinger i fagstøtte-stigen, vil man kunne gi økt forutsigbarhet for både institusjonene og de enkelte arbeidstakerene. Samtidig vil innføring av denne typen stillingskategorier være et viktig steg for å styrke forskningskvaliteten ved at forskningsgruppene får personell med primæransvar for teknisk drift og insentiver knyttet direkte til dette - i motsetning til postdoktorene som kan fokusere på blant annet faglig fordypning og prosjektledelse.

Akademiet for yngre forskere

3.3 Undervisning i økt grad som separat karriereløp

Akademiet mener at bruk av kombinasjonsstillinger (førsteamanuensis/professor) som både skal forske og undervise som eneste form for vitenskapelig stilling i mange tilfeller kan være til hinder for kvalitet i både forskning og undervisning, og anbefaler Kunnskapsdepartementet å tillatte karriereveier som primært fokuserer på undervisning.

Vår erfaring er at stilling som førsteamanuensis i høyskolesektoren i mange tilfeller brukes som nokså rene undervisningsstillinger gitt et høyt undervisningsvolum på disse institusjonene - noe som skaper frustrasjon for den tilsatte som da får begrensede muligheter til å møte karriereinsentivene knyttet opp mot forskningsdelen av stillingen. Med samme hensikt som under punkt 3.1 og 3.2, altså å utvikle stillingskategorier som i større grad enn nå samordner institusjonenes behov med det reelle innholdet i stillingene som blir brukt, oppfordrer vi derfor Kunnskapsdepartementet og UH-sektoren generelt til å legge til rette for videre stillingskategorier som primært driver undervisning. For å oppnå målene i Meld. St. 16 (2016-2017), *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*, om et løft for undervisningens status og kvalitet i academia mener vi det er sentralt å styrke mulighetene for primære undervisningskarrierer i academia. Gitt at mange institusjoner har stor undervisningsmengde, vil primære undervisningskarrierer kunne representere en sentral stillingskategori.

Akademiet spilte inn til Ekspertutvalget at en mulighet til å styrke undervisningskarrierer ved UH-institusjoner kunne være å styrke rammene rundt førstelektor og dosent – og vi tror at dette i seg selv kan være et viktig politisk verktøy for å styrke undervisningsrollen i høyere utdanning, samt at tilsatte i undervisningstunge institusjoner vil oppleve større samsvar mellom stillingens innhold og de reelle arbeidsoppgavene. I tillegg gis institusjonene i større grad mulighet til aktivt å jobbe med kvalitet i undervisningen, blant annet ved å i større grad kunne koble sammen undervisningskarrierer med meritteringsystemer som er innført med Meld. St. 16 (2016-2017). Større grad av fleksibilitet for å ansette praksislærere som ikke nødvendigvis har oppnådd sterk uttelling i de typiske akademiske karrieresystemene vil et være et annen positiv konsekvens – som kan gi studenter i mange fag mulighet til mer virkelighetsnær undervisning i deler av undervisningen. Akademiet ser ikke nødvendigvis behovet for å endre dagens stillingskategorier gitt ordningene for førstelektor og dosent allerede eksisterer, men at en styrking av disse ordningene kan være fordelaktig.

4. Akademiets anbefaling om ansettelseskriterier

Akademiet anser karrieropolitikk som en klar determinant av den kvaliteten som oppnås i forskning og undervisning ved norske UH-institusjoner. Institusjoner fungerer ikke bedre enn summen av menneskene som jobber der, og enkeltmennesker i institusjoner jobber i et krysspress mellom egne insentiver og institusjonens insentiver. En viktig samfunnsdebatt er hvordan man kan definere og måle kvalitet i undervisning og forskning, og Akademiet vil understreke at dette er en svært kompleks debatt. I seg selv kan det å primært fokusere på kvantitative mål for enkeltindivider bidra til å skape svært uheldige insentiver. Det er vel dokumentert, blant annet i Akademiets egen rapport «*Unge forskere i Norge: karriereveier og ambisjoner*» (2018), at kortsiktige og kvantitative insentiver for unge forskere kan føre til at man ikke får mulighet til å prioritere nyskapende forskning med høy kvalitet fremfor å oppnå mer kortsiktige karrieremål. I ytterste konsekvens kan sterkt press mot slike kvantitative karrieremål føre til uheldige valg, som kanskje kan illustreres ved det urovekkende høye antallet artikler i prestisjetidsskrifter som trekkes tilbake i enkelte fag.

Akademiet oppfordrer i lys av blant annet disse argumentene til å legge til rette for at ansettelsesprosesser til akademiske stillinger og andre karriereinsentiver som opprykk i størst mulig grad baseres på helheten i hver kandidats kompetanse – i stedet for kvantitative mål som antall artikler, forfatterskap, antall studenter man har veiledet og så videre. Om slike mål er egnet til å vurdere institusjoners forskningskvalitet er en annen diskusjon – men de er svært liten egnet til å vurdere enkeltakademikers kompetanse. Akademiet oppfordrer derfor Kunnskapsdepartementet og

Akademiet for yngre forskere

andre aktører i sektoren til å følge prinsippene i DORA-erklæringen slik som også presisert av Ekspertkomiteen i sin innstilling. DORA-erklæringen sier at forskere må vurderes individuelt på grunnlag av forskningen som har blitt gjort, i stedet for «tellekantene» enkeltindividet har utført til alle akademiske stillinger. Akademiet har brukt ordtaket «Forskning bør telle, ikke telles», og mener en slik presisering av at DORA eller liknende vurdering skal legges til grunn ved ansettelse vil representere en viktig symbolmarkering som legger en viktig føring for karrieropolitikk i akademia, ved å representere en overordnet tankegang om at samfunnet ønsker overgang mot personlig premiering for forskning med høy kvalitet som et primært karriereinsentiv.