

Akademiet for yngre forskere  
C/O Det Norske Videnskaps-Akademi  
Drammensveien 78  
0271 Oslo  
[kontakt@akademietforyngreforskere.no](mailto:kontakt@akademietforyngreforskere.no)

Oslo, 10. februar 2016

Norges forskningsråd  
Avdeling for strategi og analyse  
v/avdelingsdirektør Hege Torp og  
spesialrådgiver Berit Hyllseth  
Postboks 564  
1327 Lysaker  
[rekrutteringspolicy@forskningsradet.no](mailto:rekrutteringspolicy@forskningsradet.no)

### Innspill til Forskningsrådets policy 2016-2020: Rekruttering og karriereløp for forskning

[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. Vi takker for muligheten til å komme med synspunkter på Norges forskningsråds (heretter Forskningsrådet) utkast til ny policy.

Akademiet velger å starte høringsinnspillet med spørsmål 3 "Er det behov for å tydeliggjøre bruken av postdoktorstipend som kvalifiseringsstilling til vitenskapelig toppstilling?" fordi svaret legger føringer for våre andre innspill. Videre vil vi understreke at Akademiet forstår "vitenskapelige toppstilling" som en bred betegnelse, innen både offentlig og privat sektor i tillegg til kunnskapssektoren (akademia, helseforetak, institutt).

#### *3. Er det behov for å tydeliggjøre bruken av postdoktorstipend som kvalifiseringsstilling til vitenskapelig toppstilling?*

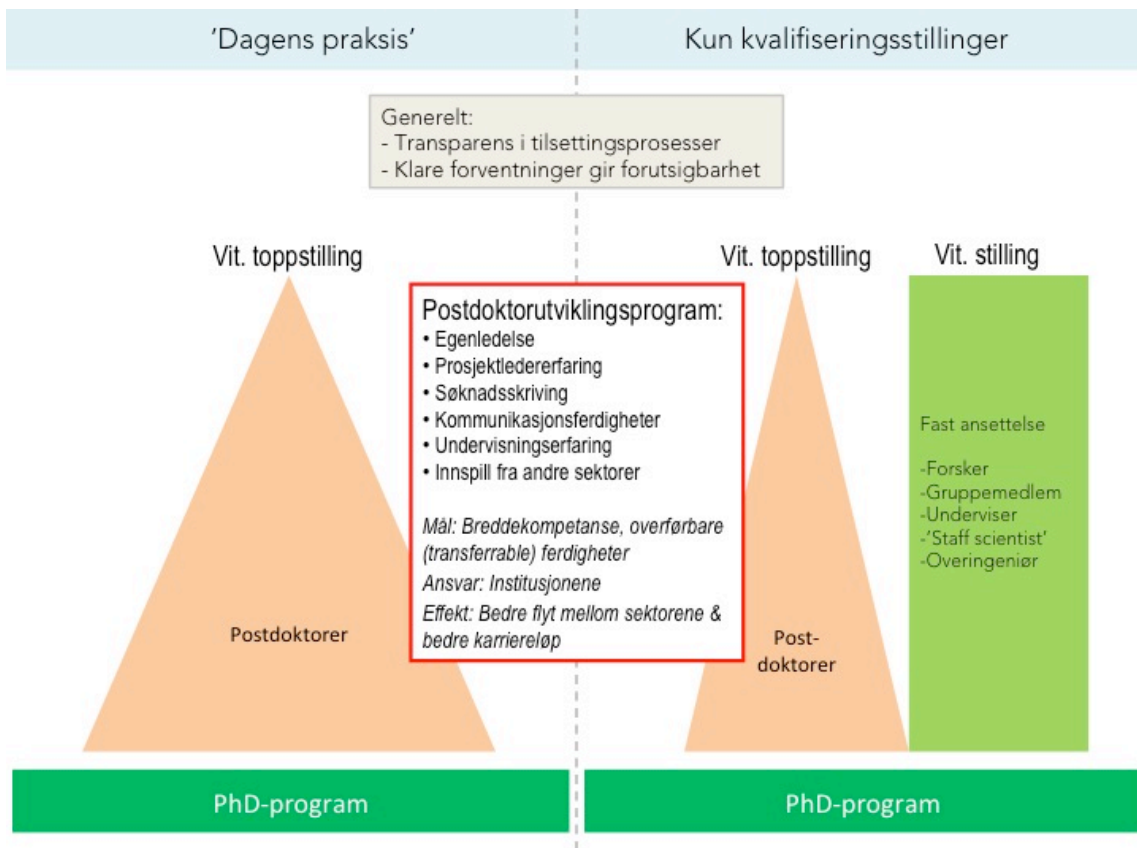
Akademiet er i utgangspunktet positive til å tydeliggjøre bruken av postdoktorstillingen som kvalifiseringsstilling til vitenskapelig toppstilling, men vil påpeke følgende:

- Med innføringen av PhD-graden ble doktorgradsløpet betydelig forkortet samtidig som den obligatoriske PhD-undervisningen (inkludert nasjonale forskerskoler) også legger beslag på noe av tiden i doktorgradsløpet. Samlet resulterer dette i at forskningsspesialiseringen i utdannelsesperioden er kort – kanskje for kort i forhold til å kunne være på "høyt internasjonalt nivå". For å komme i mål med krav om avhandlingene, tilrettelegges ofte doktorgradsprosjektene slik at kandidatene jobber med mindre "risikable" prosjekter. Dette påvirker naturligvis forskererfaringen og har resultert i en postdoktorgenerasjon som generelt er mindre erfaren enn ved tidligere, lengre løp. **Postdoktorstillingene i Norge i dag sikrer derfor samfunnet**

**Akademiet for yngre forskere**

**tilstrekkelig og helt nødvendig forskerspesialisering og -erfaring**, i tillegg til at de fungerer som kvalifiseringsstillinger til vitenskapelige toppstillinger. Forskningsarbeidet som utføres av disse postdoktorene utgjør også en betydelig andel av dagens forskningsproduksjon, spesielt i UH-sektoren. **Dersom antallet postdoktorstillinger skal snevres inn, mener Akademiet at det samtidig må etableres et alternativt karriereløp for kandidater med fullført doktorgrad** (se figur 1). Det vil si faste stillinger til høyt kompetente medarbeidere som kan sørge for kontinuitet i forskningen. Dette forutsetter ressurser i form av forskningsfinansiering, for eksempel ved en omdisponering (og eventuell økning) av deler av midlene som i dag går til postdoktorstipend.

- I tillegg til at postdoktorene er en svært viktig ressurs i miljøene de er en del av, utgjør stillingen i seg selv et **viktig trinn i kandidatenes karriereløp**, uavhengig av hvilken sektor man til slutt velger å jobbe i. Det er derfor viktig at stillingen utnyttes godt, både fra arbeidsgivers og arbeidstakers side og at de i fellesskap utvikler en karriereplan. Akademiet vil på det sterkeste anbefale at **postdoktorgruppen får mulighet til å opparbeide seg viktig breddekompetanse**. Per i dag er utviklingen av breddekompetanse ofte avhengig av kulturen i miljøet kandidaten er en del av. For å øke, samt sikre gode, muligheter for postdoktorene til å utvikle breddekompetanse og generiske ferdigheter, mener Akademiet at det er behov for et **utviklingsprogram for postdoktorer**.
- Et utviklingsprogram bør sikre at kandidatene tilegner seg kompetanse og erfaring i ledelse, prosjektledelse, kommunikasjon og undervisning, i tillegg til forskningsspesialiseringen. Ansvaret for programmet burde ligge hos vertsinstitusjonene, og vi vil foreslå at tilknytning til et kvalitetssikret utviklingsprogram på sikt bør bli en forutsetning for å motta finansiering til postdoktorstillinger. Mindre institusjoner som ikke har ressurser til å utvikle egne postdoktorprogram må knytte seg opp mot et større miljø.
- Som Forskningsrådet poengterer innledningsvis er det naturlig at en stor andel av postdoktorene finner alternative karrierer i bredden av norsk arbeidsliv. Man må erkjenne at postdoktorgruppen er en viktig ressurs, både innenfor og **utenfor akademia**. Akademiet mener at et utviklingsprogram for postdoktorer vil være gunstig også for kandidater som vil søke andre karriereveier enn vitenskapelig toppstilling. Vi håper at programmet vil bidra til å bedre flyten mellom sektorene, sikre sterke fagmiljøer og øke innovasjonen i offentlig sektor og privat næringsliv. Det kan på sikt bidra til å bygge en sterkere tradisjon for å hente velkvalifisert veiledningskompetanse og –kapasitet i miljøer utenfor akademia. I etableringsprosessen av et slikt postdoktorprogram ønsker vi en tett dialog på tvers av sektorene (offentlig og privat sektor i tillegg til kunnskapssektoren (akademia, helseforetak, institutt)) om hvilke ferdigheter det er attraktivt at postdoktorkandidatene innehar i tillegg til forskerspesialiseringen.
- For å sikre at det totalt sett finnes nok ressurser til å opprettholde dagens vitenskapelige produksjon, samt tydeliggjøre kvalifiseringselementet i postdoktorstillingen, ser Akademiet for seg en karrierestruktur med to alternative karriereløp som vist i figur 1:



**Figur 1: Alternative karriereløp og postdoktorutviklingsprogram.**

Figuren viser dagens praksis til venstre og Akademiets alternative modell til høyre. Dersom antallet postdoktorstillinger skal reduseres mener Akademiet at det er en forutsetning at det samtidig etableres et alternativt karriereløp for kandidater med fullført doktorgrad, illustrert i den grønne stolpen i høyre figur. Postdoktorutviklingsprogrammet er relevant for begge modeller. Ved å gjennomføre et slikt program legger kandidater grunnlaget for å nå en vitenskapelig toppstilling, men vil samtidig ha kvalifikasjoner for stillinger i andre sektorer.

#### Mål 1: Bygge kvalitet i forskerkvalifiseringen

- Dette er et viktig mål og flere av de listede tiltakene er gode, inkludert finansiering av doktorgrads- og postdoktorstipend tilknyttet fremragende prosjekter. Det er en god intensjon å styrke ordningen med nasjonale forskerskoler, men det favner få. Hvorfor ikke bruke mer ressurser på nordiske/EU-forskerskoler? En systematisk utviklings- og oppfølgingsplan bør imidlertid ikke begrenses til doktorgradsstipendiatene, men også gjelde postdoktorer gjennom Akademiets forslag om **utviklingsprogrammet for postdoktorer** (jfr. spørsmål 3). Et systematisk utviklingsløp vil øke kvaliteten i forskerkvalifiseringen.
- Nærings- og offentlig sektor-PhD er spennende tiltak fra Forskningsrådet som har som mål å bidra til å styrke innovasjonsevne og forskerkvalifiseringens verdi for større deler av arbeidslivet. Dette tilbys bedrifter eller offentlig institusjoner i samarbeid med gradsgivende institusjon. Akademiet mener Forskningsrådet bør utvide denne ordningen ved også å tilby tidsbegrenset finansiering av kandidater (stipendiatene og postdoktorer) fra gradsgivende institusjon som ønsker et opphold hos en bedrift eller offentlig institusjon. Også dette tiltaket har potensial til å bedre flyten mellom sektorene, samt ha positivt utslag på karriereløpet til yngre forskere.

- Akademiet stiller seg **sterkt kritisk** til Forskningsrådets forslag om i utgangspunktet å gjøre **postdoktorstipend 2-årige**. Dette mener vi vil ha flere uheldige ringvirkninger, inkludert for rekruttering. Ambisjonen om å utvikle flere internasjonalt fremragende forskningsmiljø er avhengig av at norske forskningsinstitusjoner klarer å rekruttere, utvikle og beholde de beste forskertalentene. Vitenskapelig produksjon er en viktig tellekant når man evaluerer om en kandidat kvalifiserer til vitenskapelig toppstilling etter endt postdoktorperiode. Når man starter et nytt prosjekt i et nytt miljø må man forvente at det tar tid før man har en god produksjon. Akademiet mener at en 2-årig postdoktorperiode vil A) **motvirke mobilitet** – i og med at man produksjonsmessig ikke vil ha tid nok til å bli konkurransedyktig i det nye miljøet; B) gjøre postdoktorstillingene **mindre attraktive for internasjonale** søkere, særlig når man må ha et ansettelsesforhold på 3 år i Norge for å kvalifisere til pensjon gjennom Statens pensjonskasse; C) være i korteste laget for at kandidatene klarer å kvalifisere seg til en vitenskapelig toppstilling. Større bruk av 2-årige postdoktorperioder vil dermed kunne støtte opp under den uheldige bruken av flere postdoktorperioder og vil sannsynligvis bidra til at hovedmålet i dagens forskrift ikke nås.
- Akademiet ser derimot positivt på Forskningsrådets generelle initiativ til å gi insentiver for at postdoktor- og doktorgradskandidater skal få erfaring fra utenlandsopphold, men mener bestemt at dette (i likhet med forslaget som gjelder doktorgradskandidatene) må tilbys som en forlengelse av en i utgangspunktet 3-årig postdoktorperiode. Dette er også viktig sett i lys av postdoktorenes og samfunnets tidligere nevnte behov for opparbeidelse av breddekompetanse.

#### *Mål 2: Sikre kapasitet i forskerkvalifiseringen*

- Akademiet deltar gjerne i diskusjonen Forskningsrådet ønsker å innlede med institusjonene rundt antall postdoktorer. Som nevnt er postdoktorene en svært viktig ressurs for sine respektive miljøer. For at kvaliteten og volumet i miljøenes produksjon ikke skal forringes er det viktig at et eventuelt kutt i antall postdoktorstillinger (hvis behovet for kandidater til førstestillinger i academia skal være retningsgivende) **erstattes med tilgang og finansiering til alternative faste stillinger, f.eks forsker-, undervisnings- og overingeniørstillinger** (jfr. figur 1). Dette er viktig ikke bare for de respektive miljøene, men også for å tydeliggjøre alternative karriereveier innen forskning. Tydelige karriereveier er igjen viktig for forskerrekrutteringen.
- Det er positivt at Forskningsrådet vil styrke rekrutteringen innenfor nasjonalt prioriterte områder gjennom finansiering av stipendiatstillinger.
- Akademiet støtter forslaget om at det ikke settes krav og føringer om stipendiatfinansiering gjennom FRIPRO og SFF, men at dette kan telle positivt.

#### *Mål 3: Gjøre forskerkarrieren attraktiv*

- Det viktigste virkemiddelet for å gjøre forskerkarrieren attraktiv er å redusere andelen midlertidighet i academia. Dersom unge talenter kan se for seg en trygg og forutsigbar karriere som forsker vil dette stimulere flere til å ta forskerutdanning i stedet for å søke seg til andre, mer forutsigbare, yrker.

- Akademiet vil berømme Forskningsrådet for opprettelsen av søknadstypen *Unge forskertalenter*, som øker muligheten for yngre forskere til å etablere seg og starte en uavhengig forskerkarriere. Flere medlemmer i Akademiet innehar denne typen finansiering. Vi er positive til at dette prøves ut innenfor flere av Forskningsrådets program og aktiviteter, men ønsker romsligere budsjetterammer for denne søknadstypen.
- Økonomisk støtte til *forskerlinje* innenfor flere fag ser vi positivt på.
- Det må jobbes hardere for å oppnå kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger, spesielt på professornivå, og vi støtter Forskningsrådets tiltak om å la *underrepresentert kjønn* i prosjektlederrollen telle positivt i søknadvurderingen. Underrepresentasjon skaper færre forbilder for den yngre generasjon, som på sikt kan få konsekvenser for rekrutteringen. Samtidig vil vi understreke at tiltak rettet mot prosjektledere bare er en av mange aktuelle tilnærminger til målet om bedre kjønnsbalanse. Vi oppfordrer derfor Forskningsrådet til å være mer ambisiøse og ha tett dialog med Komité for kjønnsbalanse og mangfold i akademia (KiF-komiteen) for å sikre målrettede og effektive tiltak.
- Det er viktig at en forskerkarriere også fremstilles som attraktivt for personer med etnisk minoritetsbakgrunn – innvandrere og etterkommere av innvandrere – som i dag er underrepresentert på forskernivå i de fleste fagfelt, og særlig innen samfunnsvitenskap og humaniora. Vi anbefaler at Forskningsrådet iverksetter en strategi for å øke mangfoldet i akademia og foreslår at KiF-komiteen får en sentral rolle i utviklingen av en slik strategi.
- Akademiet støtter tiltaket om å styrke postdoktorenes rolle som karrierefremmende virkemiddel og ønsker som nevnt opprettelsen av et **utviklingsprogram** for denne gruppen.
- Sist, men ikke minst er vi positive til tiltaket om etablering av møteplasser for stipendiater og unge forskere. Her kan Akademiet gjerne bidra, hvis ønskelig.

### Innspill til Forskningsrådets spesifikke spørsmål:

#### 1) Hvordan kan Forskningsrådet bidra til økt mobilitet blant doktorgrads- og postdoktorstipendiater?

- Det er ingen tvil om behovet for økt mobilitet for at norske forskningsmiljø skal tiltrekke seg en større andel EU-midler. Akademiet ønsker imidlertid en debatt rundt definisjonen av mobilitet. Ofte er det selve utenlandsoppholdet man referer til i denne sammenhengen og at økt mobilitet i praksis betyr et ønske om at flere drar på utenlandsopphold. Akademiet vil imidlertid argumentere for at det ikke er utenlandsoppholdet i seg selv som er viktig, men *effekten* av oppholdet, i form av nye ferdigheter, erfaringer, økt nettverk m.m., og at det er dette som burde inngå i selve "tellekantsystemet". Vi vil understreke at tilsvarende ferdigheter også kan oppnås ved å bevege seg mellom sektorer.
- For å øke insentivene for utenlandsopphold burde Forskningsrådet vurdere en oppdatering av finansieringsordningen. Per i dag gis det ofte rundsummer til utenlandsopphold. Disse er generelt romslige, spesielt for opphold i lavkostnadsland, men strekker ikke nødvendigvis til for å dekke en families totalkostnader i høykostnadsland, som f.eks. USA og Storbritannia.

Her er det ofte høye kostnader tilknyttet barnehage og skole, aktiviteter man er avhengig av hvis man skal ta med familien på et vellykket forskningsopphold. Akademiet foreslår at Forskningsrådet åpner for tilleggssøknader utover rundsummene til å dekke denne typen velbegrunnede ekstrakostnader for barnefamilier.

- *Dual career planning* vil kunne øke antall utenlandsopphold, samt rekruttering av internasjonale søkere til Norge. Per i dag er man ofte avhengig av at partner/ektefelle setter karrieren på vent for å bli med sin forskerpartner på utenlandsopphold. Satsning på relevant arbeidserfaring også for partneren vil være attraktivt.
- Vi foreslår at Forskningsrådet også åpner for finansiell mobilitetsstøtte til kandidater som ikke er finansiert gjennom Forskningsrådet.
- Sist, men ikke minst, vil vi understreke at Akademiet støtter incentivet om at utenlandsopphold utløser forlengelse av finansieringen, men at dette må komme utover 3-årige doktorgrads- og postdoktorløp (i henhold til punkt 3 i mål 1 over).

## *2. Bør det settes måltall for rekruttering på områder hvor rekrutteringen er svak og behovet stort?*

- Dette punktet er uklart formulert. Hvis Forskningsrådet med "måltall" mener at et minimum antall rekrutteringsstillinger skal deles ut innenfor prioriterte områder, uavhengig av om kvaliteten på de innkommende søknadene er høy nok, stiller vi oss negative til dette. En slik bruk av måltall medfører en naturlig risiko for lavere kvalitet. Kvalitet er nøkkelen for å lykkes, inkludert i styrkingen av prioriterte områder og vi ser det derfor ikke som hensiktsmessig å innføre måltall for stipendiatstillinger. Vi stiller oss bak Forskningsrådets betraktning om at deres viktigste bidrag til kvalitet i forskerqualifiseringen er at stipendiatene knyttes til gode prosjekter og sterke fagmiljøer.
- Gjennom Forskningsrådets ulike programsatsinger kan antall tilgjengelige rekrutteringsstillinger innenfor visse fagområder variere fra år til år. Hvis "måltall" er definert ut i fra dette – og tanken er at Forskningsrådet til enhver tid ønsker å tilby et minimum av midler til rekrutteringsstillinger - stiller vi oss positive til forslaget. "Måltall" i denne betydningen vil kunne gi viktig forutsigbarhet og stabilitet i de respektive miljøene.