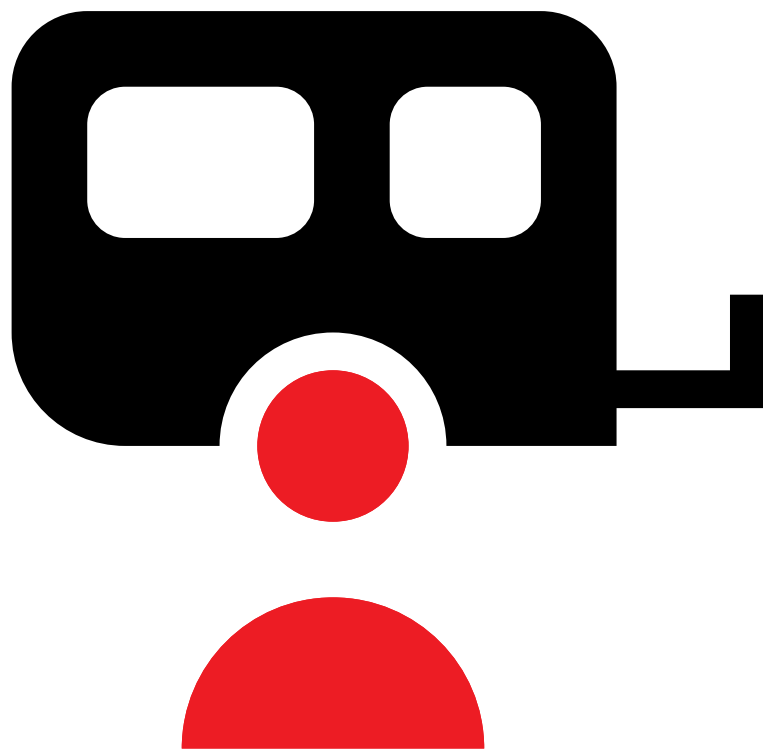


Mobilitet i akademia – et liv som nomade?



Et oppspill til debatt av **Akademiet for yngre forskere**



Mobilitet i akademia– et liv som nomade?

Et oppspill til debatt av **Akademiet for yngre forskere**

Akademiet for yngre forskere deler myndighetenes ambisjon om å løfte kvaliteten på norsk forskning ved å stimulere til økt internasjonalt samarbeid. Det er imidlertid avgjørende at vi ikke lar oss forblinde av en tro på 'mobilitet for mobilitetens skyld', men snarere opererer med gode, målbare kriterier for reelt internasjonalt samarbeid og samtidig øker bevisstheten om hvordan man kan tilrettelegge for slikt samarbeid i ulike faser av livsløpet.

Krav om økt mobilitet

Økt mobilitet blant norske studenter og forskere, er et satsningsområde for regjeringen. En viktig grunn til dette er behovet for økt returandel i EUs åttende rammeprogram for forskning og innovasjon, Horisont 2020. I konkurranse med andre påpekes det at faglig gode norske søknader ikke når opp fordi de mangler 'det lille ekstra'. For å nå målet om en returandel på to prosent er et av tiltakene i regjeringens Strategi for forsknings- og innovasjonsarbeid økt mobilitet. I Norge er fokuset på mobilitet dermed i stor grad styrt av en overordnet politisk ambisjon om å få mer igjen av milliardinnskuddet til EU. Faren ved en slik instrumentell tilnærming til mobilitet er at selve forflytningen blir et mål i seg selv. Med dette notatet vil Akademiet for yngre forskere (AYF) invitere til en mer nyansert debatt rundt hva som ønskes oppnådd gjennom mobilitet, hvordan mobilitet skal defineres og hvordan en kan måle kvaliteten på mobilitet.

Hva vil vi med mobilitet?

Hensikten med forskermobilitet er blant annet å bidra til økt internasjonalt samarbeid om søknader, prosjekter og publikasjoner med den målsetning å heve kvaliteten på forskningen og derav også forskningens samfunnsmessige nytte. Samtidig inspirerer internasjonale samarbeid ofte til nye metodiske innfallsvinkler og arbeidsmåter, bidrar til å utvikle lederstiler og gjør at en får muligheten til å bevise at en kan lykkes i flere miljøer. Personlig motiveres yngre forskere til å dra ut fordi det på lang sikt kan øke sjansen for fast ansettelse, gitt at institusjoner har åpne utlysingsprosesser uten nepotistiske tendenser. AYF er derfor svært positiv til *internasjonal mobilitet* i sin klassiske forstand, der forskere tilbringer en *lengre* periode ved en utenlandsk forskningsinstitusjon. Det gir en mulighet til virkelig å bli del av, og ikke bare kjent med, et annet forskningsmiljø. Av ulike grunner vil imidlertid ikke alle ha mulighet til å oppholde seg på en utenlandsk institusjon i et eller flere år. Flere av *målene* man ønsker oppnådd gjennom mobilitet, inkludert tilegning av ny kunnskap, økt samarbeid og større tildelingsgrad for internasjonale forskningssøknader kan imidlertid også oppnås på andre måter. Dagens teknologi og reisemønstre bidrar til at forskere bygger, vedlikeholder og kapitaliserer på sine internasjonale nettverk gjennom aktiv deltakelse på internasjonale konferanser, i forskningsnettverk og i internasjonale konsortium. Videre har nettbaserte løsninger som skype, digitale arkiv og prosjektverktøy gjort det enklere å knytte seg til internasjonale miljøer. AYF mener at dette også burde verdsettes når man måler internasjonalisering. En kombinasjon av kortere opphold/møter med påfølgende nettbasert samarbeid er en moderne, attraktiv og vellykket arbeidsform. I tillegg sikrer man bedre oppfølging, forskningskontinuitet og – produksjon blant studenter og gruppemedlemmer man har ansvar for ved egen institusjon.

AYF vil videre fremheve forflytning mellom norske forskningsinstitusjoner og på tvers av sektorer som alternative former for mobilitet, som får for lite oppmerksomhet. Utbyttet av nasjonal mobilitet mellom dyktige og anerkjente forskningsmiljøer i Norge kan være svært attraktiv med hensyn til kunnskapsutvikling og samarbeid. Utbyttet fra både nasjonal og internasjonal mobilitet avgjøres av kvaliteten på den institusjonen man besøker; utenlandske forskningsinstitusjoner er ikke nødvendigvis av en høyere standard. Vi ønsker også å belyse muligheten for kortere og lengre opphold for forskere i næringslivet i alle faser av forskerkarrieren. Samarbeid og mobilitet på tvers av akademia og næringsliv ansees som særdeles viktig for nyskaping og innovasjon i overgangen til en kunnskapsøkonomi. I Produktivitetskomisjonens andre rapport vises det til at vitenskapelig ansatte som har arbeidserfaring fra næringslivet deltar langt oftere i eksternt samarbeid og skaffer mer privat risikokapital til kommersialisering av forskningsresultater. Tilsvarende bør det legges bedre til rette for mobilitet *fra* næringsliv og forvaltning *til* akademia. Incentiver for å styrke mobiliteten fra næringslivet og forvaltning til UH-institusjoner bør komme på plass, herunder såkalte dedikerte *toerstillinger* (midlertidig, inntil 20 pst. stilling).

Hvordan måle effekten av mobilitet og internasjonalt samarbeid?

Valg av målenheter styrer hva man måler. Dagens mål fokuserer på internasjonal mobilitet og lengden på utenlandsoppholdet – ikke på kvaliteten på oppholdet. Under foreslår vi måter for å måle omfanget og kvaliteten av nasjonal og internasjonal mobilitet og samarbeidsprosjekter:

Antall samarbeidspartnere

Søknader gir et overordnet innblikk i omfanget av nasjonalt og internasjonalt samarbeid. Ved å se på tildelte prosjekter fra Norges forskningsråd og EU vil en få et innblikk i hvordan samarbeid skjer utover egen institusjon og i hvilken grad samarbeidet bidrar til mobilitet mellom institusjoner. Dette er et første steg for å si noe om omfanget av mobilitet og antall samarbeidspartnere. Videre vil slike analyser gi informasjon om hvordan føringer i utlysningene påvirker sammensetningen av samarbeidspartnere og graden av mobilitet. Oversikt over samarbeidspartnere gir likevel begrenset informasjon om kvaliteten og resultatene av prosjektene. Skal en i større grad se på effekten av samarbeidet kan for eksempel ta utgangspunkt i et av de tellbare produktene av forskningsprosjekter: artikler.

Antall og typer samarbeidsartikler

Artikler er et viktig og tellbart produkt fra forskningsprosjekter som kan trekkes inn i arbeidet med å evaluere kvaliteten på samarbeidsprosjekter. Har prosjekter vært vellykket vil en kunne forvente at det gir seg utslag i flere sampublikasjoner på tvers av institusjoner i Norge og utlandet. Videre vil en enkelt kunne si noe om en kvalitativ dreining ved å se om prosjektene genererer flere sampubliserte artikler i internasjonalt anerkjente tidsskrift samt vurdere hvorvidt samarbeidene resulterer i flere bidrag i tverrfaglig orienterte tidsskrift. Publikasjoner som er et resultat av enkeltprosjekter eller utenlandsopphold gir innblikk i resultater av tidsavgrensede samarbeid, men for virkelig å måle kvaliteten av samarbeidene bør publikasjoner også evalueres over en lengre tidshorisont.

Langsiktig samarbeidsrelasjoner

Kvalitativt gode utenlandsopphold og samarbeidsprosjekter bør gi seg utslag mer i langsiktige samarbeidsrelasjoner. De langsiktige samarbeidsrelasjonene kan måles gjennom antall nye fellessøknader og prosjekter samt ved å måle graden av sampublikasjoner over tid. Sampublisering og oversikt over hvilke land norske miljøer samarbeider med er alt en av integrert del av Forskningsbarometeret, men ved å inkludere elementer fra forslagene over vil en få et større fokus på og forståelse for den faglige kvaliteten og effekten av internasjonaliseringen.

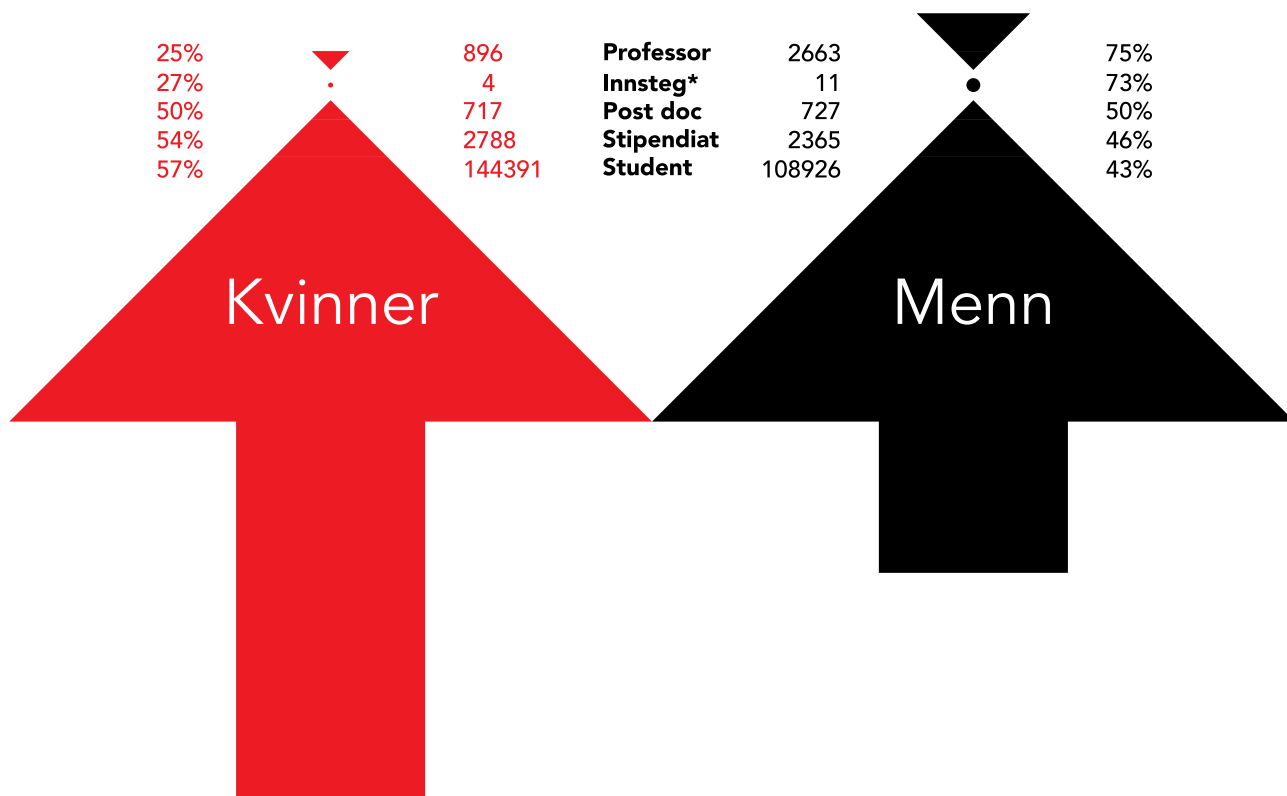
Mobilitet, livsløp og kjønn

Det sterke fokuset på mobilitet favoriserer forskere som kan og vil leve en nomadetilværelse; det vil si enkeltindivider med utferdstrang som ikke har store forpliktelser. Det er derfor viktig at det legges godt til rette for mobilitet allerede under studie- og doktorgradsløpet, før en har for mange forpliktelser på hjemmebane. For forskere i familieetableringsfasen er mulighetene for mobilitet færre, og omkostningene større, både mentalt og praktisk. Selv om det er mulig å ta med partnere, ektefeller og barn på både kortere og lengre utenlandsopphold, og det finnes stipender som gjør dette økonomisk mulig, krever en familieflytning noe helt annet enn å reise på egenhånd. Dersom man reiser med familie vil for eksempel selve etableringen være mer krevende. Det er flere grunner til dette:

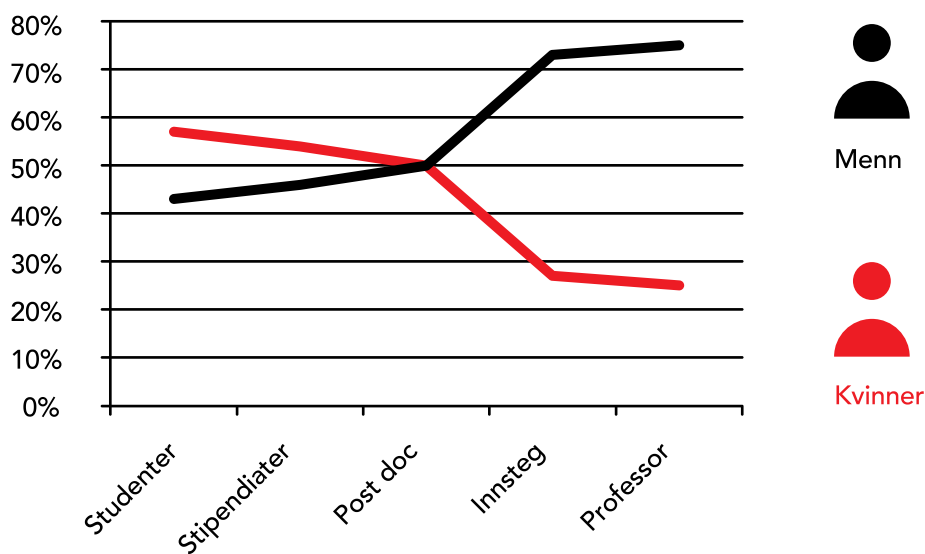
- I høykostland vil ofte prisnivået på leie av bolig overstige stipendet man får med seg, slik at mye tid og ressurser går med til å finne en bolig innenfor rammer man kan bære økonomisk.
- En familie krever større plass, barna må sikres plass i skole eller barnehage, og justeringen kan ta lang tid, særlig for barn.
- Familiereiser forutsetter at partner eller ektefelle enten har en jobb som kan 'tas med' til utlandet, eller har anledning til å ta permisjon.
- Å ha med familien kan gjøre noe av hensikten med et utenlandsopphold vanskeligere å oppnå, ettersom forskeren vil ha forpliktelser hjemme som kan stå i veien for å gi 'det lille ekstra' i sine ny akademiske omgivelser.
- Til slutt kan det også være utfordringer knyttet til hjemkomsten fra et utenlandsopphold, dersom man f. eks mister barnehage- eller skoleplass ved en lengre periode ute av Norge.

AYF mener det er viktig å anlegge et *livsløpsperspektiv* på mobilitet. Konsolideringen av forskerkarrieren, der nomadevirksomhet i dag er et stort fortrinn, finner vanligvis sted når forskere er i alderen 30-40 år. Dette sammenfaller med perioden i livsløpet der mange stifter familie. Med andre ord er presset om mobilitet sterkest, og kan være mest utslagsgivende for karrieren, for en gruppe som er i en fase av livet der utreise er mest krevende.

Foruten et livløpsperspektiv, mener AYF at det er avgjørende å anlegge et *kjønnsperspektiv* på mobilitet. Det er lite som tilsier at menn og kvinner uten familie skiller seg fra hverandre når det gjelder muligheter for og ønsket om utenlandsopphold. I familiefasen vil dessuten både kvinner og menn oppleve at mulighetsrommet for mobilitet begrenses. I forskningen på effekter av familiedannelse på arbeidsmarkedsdeltakelse, er det imidlertid solid dokumentasjon på at barnefødsler slår ulikt ut for kvinner og menn: Kvinner har en større tendens til å redusere stillingsprosenten og velger gjerne yrkesveier preget mindre av karriereambisjoner og mer stabilitet. Det er lett å tenke seg at lignende mekanismer vil gjøre seg gjeldende i ambisjoner om mobilitet, der menn i større grad vil holde på ambisjonene forut for familiestiftelsen, mens kvinner vil redusere sine ambisjoner. Mønsteret kan lett forsterkes ettersom lønnsforskjeller mellom menn og kvinner gjør at det i mange tilfeller vil være mer økonomisk gunstig for familien at kvinner tar ut permisjon. Slike kjønnsforskjeller vil i neste omgang slå uheldig ut for kvinner i kappløpet om de mest attraktive stillingene i akademia. Tendenser til slike skjevheter antydes i resultatene fra forsøksordningen om innstegsstillinger til norske universiteter, der disse stillingene ser ut til å favorisere menn. Det er også godt dokumentert at kvinner fremdeles er klart underrepresentert i professorstillinger ved norske universiteter, selv om de er i flertall på lavere nivåer. Risikerer vi at et ensidig mål om internasjonal mobilitet bidrar til at det blir enda vanskeligere for kvinner å kvalifisere seg til faste stillinger ved universitetene?



Figur 1a: Figuren viser en fullstendig oversikt over studenter og ansatte i stillingskategoriene stipendiat, post doc og professor for 2013. Tallene er hentet fra **Indikatorrapporten** A.01 og A.07. Tallene for innstegstillingene er innhentet av AYF i 2016.



Figur 1b: Figuren viser kjønnsfordelingen fra student til professor i prosent. Tallene for studenter, stipendiater, post doc og professor er hentet FoU-statistikk fra 2013 (figur 1a) mens innstegsstillingene er basert på data AYF har hentet inn fra institusjoner i 2016. Per 1. juni 2016 er det AYF bekjent ansatt femten i innstegsstillinger ved norske universiteter (tre på Universitet i Oslo og tolv på NTNU). Tallene viser derfor en forsiktig tendens.

Hvordan øke mobilitet?

AYF vil trekke fram to sentrale elementer for å legge bedre til rette for mobilitet for familier i etablerings- eller småbarnsfasen:

Oppdatering av finansieringsordningen.

Per i dag gis det ofte rundsummer til utenlandsopphold som ikke strekker til i høykostlandsland som Storbritannia og USA som er blant landene som norske miljøer har mest forskningsarbeid. 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. AYF foreslår derfor å åpne for tilleggssøknader utover rundsummene til å dekke disse ekstrakostnader for barnefamilier.

Hjelpe til å organisere utreise.

Flytteprosesser til nye land er krevende, men vil bli enklere dersom arbeidsgivere utvikler rutiner og eventuelle avtaler med firmaer for å bistå med tilrettelegging av utreise.

Tilby 'dual career planning'.

For å trekke gode hoder til Norge er det nødvendig at norske miljøer utvikler ordninger som sikrer relevant arbeid og utviklingsmuligheter også for partnere (dual career planning). 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.

Bedre velkomstordninger for nye forskere i Norge.

Som ny forsker og arbeidstaker i Norge ha et behov gode velkomstordninger som sikrer at en raskt kommer på plass rent praktisk samt integreres både i forskningsmiljøet. Selv om mange institusjoner i dag har slike ordninger er det likevel rom for forbedringer.

Kort oppsummert

I kampen om de beste hodene kan mobilitet ikke være et mål i seg selv. Vi må snarere utvikle gode mål på hva mobiliteten er tenkt å bidra til. Videre må vi sikre at fokuset på mobilitet i sin tradisjonelle form ikke får som uintendert konsekvens at foreldre med barn i barnehage- og skolealder, og kanskje i særdeleshet kvinner med barn, i realiteten får det enda vanskeligere med å kvalifisere seg til faste stillinger. AYF sitter ikke på alle løsningene, men ønsker en konstruktiv, nyansert og åpen debatt som sikrer bred enighet om hvilke mål vi ønsker å oppnå med mobilitet og hvilke tiltak som kan settes i verk for å nå disse målene.





Kyrre E. Emblem

”Første lengre forskeropphold i USA ble ”timet” med første fødselspermisjon. Kabalen for vårt andre opphold ved samme institusjon ble mer utforende å få til å gå opp: Familien ønsket i utgangspunktet å reise ut igjen for 1 år, men med barn i skolealder følte det rett og slett for risikabelt med tanke på at Oslo-skolene er fulle og vi således ikke var sikre på å få plass på samme skole ved retur. Løsningen ble at familien reiste sammen ut i skoleferien og jeg ‘ukependlet’ alene de 2 siste månedene på høsten. I ettertid var ikke dette noen optimal løsning, hvorpå jeg hverken fikk bidratt nok på hjemmebane eller på jobb.”



Katja Enberg

”Jeg kom til Norge i 2007 med et personlig postdoc-stipend fra det finske akademiet. Det ble utfordrende: Norge er et dyrt land og de finske satsene var ikke særlig tilpasset norsk prisnivå. Jeg søkte derfor forskerstilling etter noen måneder, og fikk en treårig forskerstilling på Universitetet i Bergen og ga opp stipendet. Etter to år i forskerstillingen på UiB ble det ledig en fast stilling som forsker ved Havforskningsinstituttet. Vi hadde akkurat fått vårt første barn, og en framtid med to foreldre på ”soft money” følte utrygt.”



Anders Schomacker

”Etter 3 års post doc. i Island fikk jeg tilbud om fast stilling på NTNU i 2010. Det var en spennende mulighet og vi flyttet hele familien til Trondheim. Siden fikk jeg et Marie Curie fellowship til et 2-årig forskningsopphold på Københavns Universitet i 2014-15. Med 100% tid til forskning i et miljø i verdensklasse var dette veldig attraktivt og lett å velge. I stedet for å dra tilbake til NTNU fikk jeg en fast stilling som professor på UiT Norges Arktiske Universitet. UiT kunne tilby attraktive vilkår og er mye mer fokusert på forskningsfeltet mitt, polarforskning. Det har selvfølgelig en pris å flytte mye, men det har også gitt spennende erfaringer og et stort nettverk. En av erfaringene mine fra utlandet er at jeg ser at vi kan bli mye bedre på å tiltrekke sterke utenlandske forskere til Norge ved å tilby langt mer konkurransedyktige vilkår og bidra aktivt til å løse dual-carreer problemer. Nettopp dual-carreer problemer har gjort at familien min i perioder har hatt to boliger, noe som selvfølgelig ikke er optimalt.”



Katrien De Moor

”I 2011 fikk jeg et personlig utenlandsstipend fra det flamske forskningsrådet for et 4-måneders opphold i Norge. På den tida var jeg fortsatt ph.d-student. Jeg hadde hatt et kortere forskningsopphold på annet sted før, men jeg hadde veldig lyst til å jobbe sammen med folk fra Centre of Excellence Q2S ved NTNU i en lengre periode enn noen uker. Det ble en veldig positiv og lærerik opplevelse for meg, både forskningsmessig, personlig og med tanke på nettverksbygging. Oppholdet ga mersmak og åpnet flere dører etterpå. I 2013 fikk jeg et 1-årig personlig postdok-stipend som Marie Curie Fellow for å fortsette samarbeidet i Norge. Jeg reiste også til flere andre steder på kortere opphold, men prøvde hovedsakelig å benytte året for bygge opp noe her i Norge. I dag jobber jeg som postdoktor ved NTNU.”