

Akademiet for yngre forskere

Akademiet for yngre forskere
Drammensveien 78
0271 Oslo
yngreforskere.no
post@yngreforskere.no

Norges Forskningsråd
Drammensveien 288
0283 Oslo

Oslo, 05. desember 2022

Hørings svar fra Akademiet for yngre forskere til Forskerrådet

Vedtatt i styret til Akademiet for yngre forskere, 05.12.2022

Akademiet for yngre forskere (AYF) takker for anledningen til å delta i Forskningsrådet sin høring knyttet til deres plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere.

Å sikre gode og forutsigbare karriereveier for forskere, og da spesielt yngre forskere, er en sak av stor betydning for AYF. Vi vil berømme Forskningsrådet for å ha utarbeidet en grundig og helhetlig plan for rekruttering. AYF mener at planen har mange gode forslag og tiltak. I dette høringssvaret legger vi frem våre innspill og kommentarer og viser her til kapitlene og punktene i planen med sidetall i parentes.

Fremtidsblikk 2035 (s.1)

Vi synes det er spennende at Forskningsrådet løfter blikket mot 2035 og viser store ambisjoner for forskningen, hvorav en av hovedambisjonene er å rekruttere de beste og mest motiverte talentene i et velfungerende forskningssystem.

AYF mener at for å sikre dette bør forslaget i større grad tydeliggjøre betydningen av forutsigbar og stabil forskningsfinansiering, og at rammene og vilkårene for forskere bedres. Forskerforbundets nylige undersøkelse viser at bare 1 av 3 unge forskere og 1 av 5 postdoktorer anbefaler andre unge en forskerkarriere. Det er også nær en tilsvarende andel av de unge forskerne som mener at en vitenskapelig karriere ikke er attraktiv¹.

¹ Forskerforbundet (2022): «Jeg elsker å være forsker, men...» (s. 3), lastet ned fra:
https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2022-5_Forskeryrkets_attraktivitet.pdf

Akademiet for yngre forskere

Tilsvarende funn kan man også se i AYFs egen undersøkelse fra 2018².

Omfang (s.2)

AYF støtter oppunder tiltakene som Forskningsrådet skisserer i dette kapitlet, men vi vil vise til delen av planen som trekker frem at «samlet forvalter Forskningsrådet et sett av virkemidler som kan brukes som byggesteiner i en forskerkarriere, fra tiltak for mobilisering av barn og unge frem til etablert forsker»

Det er av stor betydning for norsk forskning at Forskningsrådet har tiltak som retter seg mot barn og unge. Vi ser derfor med stor bekymring på at virksomhetskuttene i Forskningsrådet vil gå utover tiltak rettet mot barn som blant annet «Nysgjerriger» og konkurransen for unge forskere. For det førstnevnte er det spesielt bekymringsverdig at kuttene vil gå utover det faglige innholdet, og for det sistnevnte er det urovekkende at Norge da ikke vil stille med kandidater til konkurransen for unge forskere i første omgang i 2023 (og i fremtiden). Disse kuttene og endringene representerer en negativ utvikling særlig knyttet til tiltak mot barn og unge som vi har observert over tid fra Forskningsrådet, og påpekt tidligere blant annet i et leserinnlegg i Aftenposten i desember 2021³.

De tiltakene vi viser til over er etablerte tiltak som vil ta kort tid å legge ned, men som vi hevder vil ta lang tid å gjenreise. Vi mener det vil være umulig å nå Forskningsrådets eget fremtidsblikk for 2035, dersom man samtidig skrinlegger flere av virkemidlene for å stimulere og inspirere våre barn og unge til å bli fremtidige forskere.

3.1. Samfunns mål (s.3)

AYF er enige i Forskningsrådet sin vurdering om at mobilisering fra hele talentbasen er nødvendig for å nå de ambisiøse målene for norsk forskning. Vi mener likevel at to grupper bør få større synlighet i rekrutteringsplanen: 1) personer som begynte forskerløpet senere og derfor ikke passer inn under betegnelsen 'unge talenter', og 2) personer som har forlatt forskningen fordi praktiske omstendigheter ikke tillot fortsettelse.

I den første gruppen finner vi blant annet de som først fattet interesse for forskning senere i karrieren, for eksempel etter å ha identifisert et kunnskapsbehov i sitt arbeidsliv. Dette er en gruppe som sitter på mye verdifull erfaring og fagkompetanse, og kan derfor ha bedre forutsetninger for å lykkes i et PhD-løp/forskerkarriere enn yngre studenter uten tilsvarende erfaring. Denne gruppen 'eldre talenter' kan det derimot være vanskeligere å rekruttere siden attraktiviteten til forskerkarrierer er betydelige lavere

² Akademiet for yngre forskere (2018): "Unge forskere i Norge", lastet ned fra:

<https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2018/05/Ayf-UngeForskereiNorge2018.pdf>

³ Bjørkvold, Wollebæk, Blikstad-Balas, Stein (2021): "Forskningsrådet kveler satsingen på barns vitenskapelige utvikling. Det er uholdbart." Debattinnlegg i Aftenposten 14.12.21:

<https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/BjmAXg/forskningsraadet-kveler-satsingen-paa-barns-vitenskapelige-utvikling-det-er-uholdbart>

Akademiet for yngre forskere

sammenlignet med næringslivet, noe vi også kan se i Forskerforbundet sin nylige undersøkelse som vi viser til over.

Gruppe 2 inkluderer unge (og andre) talenter som har falt fra forskerløpet fordi andre hensyn måtte prioriteres, for eksempel forutsigbarhet i det å forsørge en familie. Det er flott at rekrutteringsplanen påpeker at det er behov for forskerkompetanse i alle samfunnets sektorer, men om norsk forskning skal komme opp på høyt internasjonalt nivå, så har vi ikke råd til å miste de beste, og de som virkelig ønsker å fortsette med forskning, eller unngå å rekruttere tilbake de vi allerede har mistet.

Planen spesifiserer at “Det er nødvendig å fremme attraktiviteten til forskerkarrierer i næringsliv og offentlig sektor.” Dette må inkludere synliggjøring av at slike karriereveier også finnes, spesielt for yngre forskere som ofte kun har kunnskap fra arbeid i akademia.

Angående vurderingsformer, så burde de også reflektere det verdifulle arbeidet mange legger inn i for eksempel komiteer, DEI-arbeid, formidling, og administrativt arbeid som kommer alle til gode, men hvis arbeidsansvar ofte fordeles ujevnt i fagmiljøer.

3.2. Brukermål (s.5)

AYF støtter oppunder brukermålene i punkt 3.2. i planen. Vi anbefaler at det i punkt 6 inkluderes «...samt trygge og forutsigbare karriereløp», slik at det fullstendige punktet blir: «Yngre forskere har tilgang til attraktive arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter, samt trygge og forutsigbare karriereløp».

Analyse mangfold (S. 7)

AYF støtter at det er behov for analyser av årsaken til at minoritetsgrupper i liten grad velger en forskerkarriere. Som nevnt tidligere mener vi det er uheldig at Forskningsrådet samtidig vil kutte i sine egne tiltak rettet mot barn og unge siden disse tiltakene er av stor betydning for å nå frem til en stor bredde av unge.

4.3.2 Kapasitet (s.7)

I denne delen trekkes det frem at “det er ønskelig at flere studenter fra norske institusjoner og arbeidstakere i norsk arbeidsliv søker seg til en forskerkarriere”.

Som nevnt tidligere i høringssvaret er det per i dag 1 av 3 av unge forskere som ikke anbefaler andre en forskerkarriere. En av årsakene til dette kan være at flere av kriteriene for å gjøre en akademisk karriere i stor grad favoriserer de som allerede står i akademiske posisjoner, siden de blant annet har anledning til å tilegne seg pedagogisk kompetanse og produsere publiseringspoeng. Derfor vanskeliggjør dette rekruttering til akademia utenfra.

Akademiet for yngre forskere

Om dette er ment å være en ny retning, vil det jo også bety at det skal rekrutteres færre fra akademia, og når vi allerede ser at det er vanskelig å rekruttere til studier per i dag er det vanskelig å se hvordan dette vil gjøre forskerkarrierer mer attraktivt for norske kandidater.

AYF mener at for å rekruttere fra utenfor akademia tilbake igjen til akademia må det være konkurransedyktige lønnsbetingelser og gode rammevilkår.

Tidlig eksponering (s.8)

I Forskningsmeldingen slås det fast at «Regjeringen ønsker å legge til rette for at flere studenter får praktisk erfaring med forskning og utvikling i løpet av studietiden, såkalt studentaktiv forskning». Målet med en slik «studentaktiv forskning» vil være å heve den faglige innsikten, motivere til faglig utvikling og styrke evnen til kritisk tenkning. En slik ambisjon om mer studentinvolvering skal først og fremst ivaretas av utdanningsinstitusjonene. Studentaktiv forskning sidestilles med FoU-arbeid. For å styrke rekrutteringen av unge forskere fra ulike retninger bør det legges til rette for studentaktive programmer. Disse bør initieres fra forskningsmiljøene ut fra et reelt behov, og insentivers via studiestedene⁴.

Vi vil her igjen trekke frem betydningen av aktiviteter rettet mot barn og unge, som blant annet Nysgjerrigper og Konkurransen Unge Forskere, og dette gir nok et godt argument for å styrke disse tiltakene i stedet for det motsatte.

4.3.3 Kunnskapsflyt (s.9)

Sektorsamspill og sektormobilitet (side 9)

AYF setter pris på at Forskningsrådet trekker frem utfordringene med å komme tilbake igjen til akademia når man går over i et yrke utenfor akademia.

AYF anbefaler at Forskningsrådet henter inspirasjon fra andre land, hvor det er en større tradisjon for å ha karriereveier som går mellom akademia og næringsliv, for å få inspirasjon til hvordan sektormobilitet kan bedres.

En utfordring for sektormobilitet i Norge er at kvalitetskriteriene i stor grad baserer seg på akademisk produksjon. Utfordringen fremover blir å redefinere kvalitetskriterier for å gi reelle muligheter for kandidater fra andre sektorer til å delta i kompetitive akademiske arenaer.

Vi vil utfordre og oppfordre Forskningsrådet til å kartlegge om man kan benytte andre kvalitetsparametere og verdsette andre kvalifikasjoner i rekruttering, og vi i AYF tar gjerne del i dette arbeidet.

⁴ Forskermeldingen 2013 Meld. St. 18, 2012–2013, s. 65-66: Lastet ned fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-18-20122013/id716040/?ch=1>

Akademiet for yngre forskere

Internasjonal mobilitet

AYF erfarer at det spesielt for unge forskere med små barn er betydelige utfordringer med internasjonal mobilitet. Det er positivt at det gis støtte til partner og familie, men per i dag er satsene de samme for partner og partner med barn⁵. Det gis ingen økte satser for familie utover partner, selv om det er åpenbart høyere kostnader knyttet til å ha med barn. Når det i tillegg kun dekkes reise tur/retur, og med ingen besøk hjem, skaper dette utfordringer dersom familien blir igjen i hjemlandet mens en av foreldre forsker i utlandet.

Etter skatt er det veldig lite igjen om partners inntekt faller bort i perioden. Dagens satser tar heller ikke høyde for kostnadsnivået i landet en skal til, og forskjellen fra lav-kost til høy-kost land vil være åpenbar, særlig når forskere ofte søker seg inn mot prestisje-institusjoner i høy-kost land.

Vi ber også Forskningsrådet merke seg at det er flere former for internasjonal mobilitet og at dette ikke kun defineres av et lengre forskningsopphold i utlandet, når dette for noen grupper er mer utfordrende å få gjennomført enn for andre.

Kap. 5 Tiltak (s. 13)

AYF støtter oppunder tiltakene Forskningsrådet skisserer, men har noen merknader til enkelte av dem:

Til punkt 1 om å «Sikre finansieringen ... i prosjekter av høy kvalitet», savner vi en helhetlig definisjon i Forskningsrådet sin plan på hva de definerer som kvalitet og en definisjon på hva som er «de beste prosjektene».

Vi syns også ordlyden til tiltaket: «*Sørge for at de beste prosjektene får bevilgning i alle virkemidler...*» er uklar, og ber om en tydeligere ordbruk. Vi vil også utfordre Forskningsrådet til å utforske i hvilken grad 'gode rammevilkår for stipendiatene' inkluderer helse, spesielt med tanke på de mentale helseutfordringene som en betydelig andel stipendiater og unge forskere dessverre står ovenfor⁶.

Vi foreslår et nytt tiltak under punkt 2 «Videreutvikle og styrke ordninger...»: AYF anbefaler at Forskningsrådet enten avvikler karanteneordningen eller utarbeider en alternativ ordning for finansiering av forskere som har mindre enn to års erfaring etter doktorgraden. Dette kan for eksempel gjøres etter modell fra det nederlandske forskningsrådets (NWOs) "Veni, vidi, vici"-program. Et slikt tiltak vil redusere frafallsgrad etter fullført doktorgrad for personer som ønsker å fortsette med egne prosjekter i forlengelsen av PhD. Slike programmer vil gi rask kompetansebygging og stimulere til videre forskerkarriere. Fortrinnsvis bør slike utlysninger være mer lavterskel og ha høyere tilslagsrate enn for eksempel FRIPRO, og kan ha lavere finansieringsramme enn de større prosjektene.

⁵ Forskningsrådet (2022): «Forskningsopphold i utlandet med satser». Lastet ned fra:

<https://www.forskningsradet.no/sok-om-finansiering/midler-fra-forskningsradet/utenlandsstipend/>

⁶ Nature (2021): "Depression and anxiety 'the norm' for UK PhD students". Denne artikkelen viser også til både en [britisk](#) og en [belgisk](#) studie om temaet. Artikkel lastet ned fra: <https://www.nature.com/articles/d41586-021-03761-3>.

Akademiet for yngre forskere

Vi ser at Forskningsrådet trekker frem at det normale er en tre års postdoktorperiode. I AYFs høringsvar til ny UH-lov anbefaler vi at postdoktorstillingen er på *minimum* 3 år⁷.

Likevel, om en postdoktorperiode skal kvalifisere til fast stilling innen akademia, så er tre år sjeldent nok i flere eksperimentelt rettede fagfelt, spesielt med tanke på opparbeidelse av undervisningskompetanse og den høye konkurransen for å få faste stillinger. I praksis forlenges derfor ofte postdoktorperioder ved at vedkommende (kun på papiret) flyttes inn i en 'midlertidig fast' forskerstilling og kan dermed miste tilgang på ordninger rettet mot postdoktorer.

Til punkt 3 om at det «skal rekrutteres fra hele talentbasen» bør disse tiltak også rettes mot 'eldre' og 'tapte' talenter. Dette vil også bidra til større bevegelse mellom sektorer, for eksempel ved at disse talentene blir rekruttert tilbake til/får en fot innenfor akademia (dette henger sammen med sektormobilitet nevnt tidligere).

Vi anbefaler at tildeling av mobilitetsstipend fører til automatisk forlengelse av både PhD og postdoktorperiode. Spesielt om tanken er å styrke sektormobilitet, så er det viktig at kandidaten ikke ser på hospitering som potensielt tapt forskningstid.

Til punkt 6 om å gjennomgå og styrke stimuleringsordningene for utgående mobilitet viser vi her til utfordringene i dagens støtteordninger, nevnt på side 4 og 5, hvor ordningene spesielt ikke kompenserer godt nok for forskere med familier, blant annet ved at satsen er lik om man drar kun med partner eller sammen med barn.

Til punkt 7 om å «stille krav om utviklingsplan for ... med mobilitetsstipend» anbefaler vi at dette ikke kun gjelder for doktorgradstipendiater og postdoktorer med mobilitetsstipend, men for alle. Dette for at ikke bare de som har mulighet til å reise ut sikres grunnleggende karrierestøtte. For å være et effektivt tiltak, bør en slik plan også følges opp aktivt, for eksempel ved regelmessig å be om en (enkel) vurdering fra stipendiaten/postdoktoren selv om hvor godt planen følges opp fra institusjonens side.

Til punkt 8 om "Etablere ny CV-mal..." anbefaler vi at en slik mal setter fokus på kompetanse som for eksempel komite, service og DEI-arbeid, formidling og forskningspolitiske aktiviteter, samfunnsengasjement, administrative oppgaver og kurs (for eksempel for å øke kompetansen knytt til veiledning, undervisning, prosjektledelse osv.).

Til punkt 9 er vi positive til å "Innføre støtte til yngre forskere...", og da spesielt til de i midlertidige (også 'midlertidig faste') stillinger. Vi synes derimot det er uklart hva å "Finansiere forskerstilling som alternativ til postdoktorstilling..." i praksis vil bety og hvilken innvirkning dette vil ha på forskerne sin karriere. Hva skal skillet mellom forsker og postdoktor være, og skal de som allerede har en postdoktorperiode bak seg kunne søke slike forskerstillinger? Om så, betyr dette at man i praksis får enda en postdoktorperiode siden prosjekter finansiert av Forskningsrådet per definisjon er midlertidige? Dette må klargjøres.

⁷ AYFs høringsvar til «NOU 2020:3 Ny lov om universiteter og høyskoler» kan leses her (under del. Kap 28: ansettelser): <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-nou-202-3-ny-lov-om-universiteter-og-hoyskoler/id2690685/?uid=ae3fc757-0a73-4cc2-9899-e4d7deb62d5a>

Akademiet for yngre forskere

Forventede resultater

Vi har vanskelig for å se hvordan “karrieremønstre innen de enkelte fagområder er tydeliggjort og formidlet til alle i kvalifiseringsløp” er et forventet resultat basert på tiltakene som er fremmet. Vi anbefaler å inkludere tiltak som tydeliggjør hvem det er som skal utforme og beskrive alle disse karrieremønstrene og hvordan de skal formidles.

Forventede samfunns effekter

Vi setter pris på Forskningsrådets ambisiøse mål, men synes det virker utfordrende å skulle oppnå at ‘forsknings- og innovasjonssystemet er dynamisk og attraktivt’ på bare 4 år (tiltakene er spesifisert å være for 2023-2027), spesielt med den lave attraktiviteten forskningskarrieren har for øyeblikket.

Det spesifiseres at forskere ‘nyter tillit i befolkningen’ og at kunnskap er ‘allment tilgjengelig’. Begge disse effektene krever (forsknings)formidling, men slike tiltak nevnes ikke i planen.

Finansiering (Kap 7) (s 17)

Vi viser her til tidligere i dette høringssvaret (s.1) om betydningen av en langsiktig og forutsigbar plan for finansieringen.

Vi vil avslutningsvis igjen takke for Forskningsrådet for at deres plan for forskerrekruttering er lagt ut på høring og vi bistår gjerne med råd i forbindelse med implementeringen av planen.

Vennlig hilsen,

Nils Hallvard Korsvoll

Leder, Akademiet for yngre forskere