

Akademiet for yngre forskere

1	Politisk plattform for Akademiet for yngre forskere	
2		
3		
4	Innledning.....	2
5	Karriere og forskerrollen.....	2
6	<i>Rekruttering</i>	<i>2</i>
7	<i>Midlertidighet.....</i>	<i>2</i>
8	<i>Kvalifisering og tilrettelegging</i>	<i>3</i>
9	<i>Internasjonalisering.....</i>	<i>3</i>
10	Forskingskvalitet.....	3
11	<i>Fri og åpen forskning.....</i>	<i>4</i>
12	<i>Finansiering</i>	<i>4</i>
13	<i>Langsiktighet.....</i>	<i>4</i>
14	Forskningsetikk.....	5
15	<i>Opplæring.....</i>	<i>5</i>
16	<i>Gjennomføring av forskning.....</i>	<i>5</i>
17	<i>Maktrelasjoner</i>	<i>5</i>
18	<i>Finansiering</i>	<i>5</i>
19	Likestilling, mangfold og inkludering	6
20	<i>Bedre kunnskapsgrunnlag.....</i>	<i>6</i>
21	<i>Representasjon.....</i>	<i>6</i>
22	<i>Inkludering og praktisk støtte</i>	<i>7</i>
23		
24		

Akademiet for yngre forskere

25 Innledning

26 [AYFs vedtekter](#) slår fast at vi, blant annet, skal *fremme verdiene av kunnskap og fri forskning i*
27 *samfunnet og bidra til en kunnskapsbasert samfunnsutvikling i Norge og i verden*. Dette er videre
28 konkretisert i [AYFs strategi \(2022-2026\)](#), med punkt om å arbeide for å bedre norsk
29 forskningspolitikk og fremme forskning, i det offentlige rom og i samarbeid med ledende
30 forskningspolitiske aktører.

31 For å ha et felles og aktuelt utgangspunkt for dette politiske arbeidet har vi utviklet en plattform som
32 ligger til grunn for hva AYF mener og gjør. Plattformen angir et felles grunnlag, overordnede
33 prinsipper og retning for AYFs arbeid og innspill i media, høringer, uttalelser og annet. Plattformen er
34 organisert etter fire tema: Karriere og forskerrollen, forskningskvalitet, forskningsetikk, og
35 likestilling, mangfold og inkludering. Disse er grunnpilarene for AYFs politiske arbeid og samler de
36 viktigste spørsmålene og utfordringene for yngre forskere nå. I noen tilfeller er det overlapp mellom
37 temaene, men dette viser bare at visse sakskompleks er relevante i flere sammenhenger.

38
39 De første politiske notatene til AYF ble utarbeidet høsten 2020. Denne nye versjonen ble revidert i
40 løpet av 2023 og vedtatt over to omganger på henholdsvis Høstsamlingen i oktober 2023 og
41 vintersamling januar 2024.

42
43 Til slutt har AYF også i noen tilfeller skrevet politiske notat om konkrete tema eller problemstillinger,
44 som svarer til spesifikke utfordringer eller situasjoner, nasjonalt eller internasjonalt. Disse er da noe
45 annet enn den overordnede plattformen, og er derfor samlet under [Øvrig politikk](#).

46

47 Karriere og forskerrollen

48
49 AYF mener at en jobb som forsker ved universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter, museer og
50 helseforetak skal være en attraktiv karrierevei. Samtidig er det positivt at det finnes flere typer
51 karriereveier for unge forskere, med ulike kvalifiseringskrav. Uavhengig av karriereløp må unge
52 forskere sikres gode arbeidsbetingelser som svarer til arbeidslivet generelt med tanke på arbeidstid,
53 lønn, karriereutvikling og andre forhold.

54

55 ***Under følger de viktigste standpunktene til AYF:***

56

57 Rekruttering

58 Mangfoldet av forskerroller, -gjerninger og -karrierer må synliggjøres for alle grupper i befolkningen.
59 Dette vil bidra til å gjøre forskeryrket mer attraktivt, og fremheve forskere som en viktig yrkesgruppe
60 i samfunnet.

- 61 • Det er et behov for økt kunnskap om merverdien av forskerkompetanse i ikke-akademisk
62 sektor.
- 63 • Det bør legges til rette for mobilitet mellom kunnskapssektorer (UH, institutt, offentlig,
64 næringsliv og andre), og lages arenaer og verktøy for å vise fram ulike karrieremuligheter.

65

66 Midlertidighet

67 Midlertidighet skaper usikkerhet og uforutsigbarhet, påvirker forskeres mentale helse og svekker

Akademiet for yngre forskere

68 rekrutteringen av fremtidens forskere. Midlertidighet kan dessuten påvirke forskerens yringsfrihet,
69 formidling og faglige frihet.

- 70 • Universiteter og høyskoler må redusere unødvendig bruk av midlertidige stillinger.
- 71 • Institusjoner må ivareta forskere i vilkårsstillinger (eksternfinansierte/"faste
72 midlertidige" forskere) på lik linje med andre midlertidig ansatte.
- 73 • Ansatte i midlertidige forskerstillinger skal ha lik rett til forlengelse av arbeidskontrakt
74 etter permisjon eller sykefravær som stipendiater og postdoktorer.
- 75 • Mulighetene til å søke eksterne prosjektmidler må ikke betraktes som et alternativ til
76 fast ansettelse.
- 77 • Institusjonene må sikre at fortrinnsretten blir brukt før oppsigelse av en midlertidig
78 stilling. Dette gjelder ikke bare internt, men for alle stillinger i staten.

79

80 Kvalifisering og tilrettelegging

81 Unge forskere skal ha mulighet til å utvikle relevante ferdigheter innenfor for eksempel
82 prosjektledelse, undervisning, veiledning, formidling, forskningspolitisk arbeid, innovasjon og
83 kommunikasjon. Mulighet og initiativ til å skaffe seg relevant kompetanse bør tas hensyn til om den
84 ikke allerede er opparbeidet ved ansettelse.

- 85 • Postdoktorstillingen bør begrenses til stillinger med klart mål om kvalifisering til
86 vitenskapelige toppstillinger, og kandidater må tilbys karrierestøtte og utviklingsplaner
87 fra institusjonene.
- 88 • En postdoktorstilling bør vare i fire år, der tre år øremerkes FoU-virksomhet, med
89 hovedvekt på selvstendig forskning.
- 90 • Institusjonene må sikre at unge forskere ikke blir skadelidende i overgangen til åpen
91 publisering, særlig der publisering i betalingstidsskrifter gir store karrieremessige
92 konkurransefortrinn.

93

94 Internasjonalisering

95 AYF støtter tilrettelegging for utenlandsopphold for unge forskere, men mener dette ikke skal
96 formuleres som et krav. Internasjonalisering kan også sikres gjennom andre former for
97 internasjonalt samarbeid.

- 98 • Finansiering av utenlandsopphold for unge forskere med familie må dekke faktiske
99 utgifter til skole- og barnehageplass i vertslandet.

100

101

102 Forskningskvalitet

103 Forskningskvalitet kan vurderes ut fra kriterier om kredibilitet, metodisk soliditet og originalitet. I
104 tillegg kommer kriterier om akademisk og samfunnsmessig relevans, samtidig som det er viktig å
105 understreke at kunnskap har en egenverdi. Forskningskvalitet må ivareta de ulike
106 forskningsområdenes særtrekk, samtidig som den bygger på overordnede prinsipper. Dårlig
107 forskning kan bidra til mistillit, og forskning bør vurderes etter gjeldende kvalitetsprinsipper. God
108 forskning kjennetegnes av en søken etter kunnskap, ikke hvilke interesser den gagnar.

109

Akademiet for yngre forskere

110 *Under følger de viktigste standpunktene til AYF:*

111

112 **Fri og åpen forskning**

113 Kvalitet er avgjørende for samfunnets tillit til forskning. For å sikre forskningsintegritet og ivareta
114 fagområdenes særtrekk, bør forskningen være så åpen og transparent som mulig. Tverrfaglighet og
115 mobilitet kan være viktige virkemidler for forskningskvalitet.

- 116 • Den offentlige debatten bør basere seg på forskning av god kvalitet; en kunnskapsstyrt
117 offentlig debatt er en forutsetning for demokratiet, og forskere, politikere og
118 befolkningen generelt har et ansvar for å bidra til dette.
- 119 • Offentlig forskningsfinansiering må sikre tilstrekkelige rammebetingelser for fri
120 forskning, herunder grunnforskning. Med fri forskning mener vi forskning fri fra politisk
121 og kommersielt press og innblanding i forskningsspørsmål, metode og publisering av
122 funn.
- 123 • Vurdering av forskningskvalitet må være upolitisk, og gjøres best av fag- og
124 forskningsmiljøene selv.
- 125 • Lovverket må verne om retten til fritt å publisere forskningsresultater også når de strider
126 mot politiske eller kommersielle interesser.

127

128 **Finansiering**

129 Forskning av høy kvalitet er avhengig av forutsigbare rammebetingelser, inkludert finansiering. Det
130 er viktig å bruke transparente kriterier for å vurdere forskningskvalitet ved tildeling av
131 forskningsmidler og i ansettelse og opprykk. Kriteriene må ivareta fagområdenes særtrekk og
132 behov.

- 133 • Finansiering, både fra det offentlige og fra næringslivet, må sikre at eksterntfinansiert
134 forskning holder høy kvalitet, er etisk forsvarlig og gir forutsigbare ramme- og
135 arbeidsvilkår over tid for forskere.
- 136 • Høy faglig kvalitet bør være en forutsetning for offentlig forskningsstøtte.
- 137 • Fordelingen av forskningsressurser bør legges til rette for tverrfaglighet, men
138 tverrfaglighet og mobilitet skal ikke være et mål i seg selv.

139

140 **Langsiktighet**

141 Vitenskapelige gjennombrudd og forskning av høy kvalitet krever langsiktig og systematisk arbeid.
142 Tiltak som fremmer langsiktige og forutsigbare rammebetingelser, er gode midler for å fremme
143 kvalitet i forskningen.

- 144 • Tid er en av de viktigste ressursene for høy kvalitet i forskning. Institusjonene må sikre
145 sammenhengende tid til forskningen – særlig for yngre forskere – ved å innføre tiltak
146 som sikrer at forskningstiden ikke forsvinner til andre oppgaver, som undervisning og
147 administrasjon.
- 148 • Ensidig vektlegging av volum fremfor kvalitet har negative konsekvenser for kvaliteten
149 på forskningen.

150

151

152

153

154

Akademiet for yngre forskere

155 **Forskningsetikk**

156 Fri og uavhengig forskning er en grunnleggende verdi for et kunnskapsbasert demokrati. Forskning
157 er internasjonal og sammensatt, og ulike fag har ulike etiske retningslinjer og utfordringer. Alle må
158 være kjent med både normer innenfor sitt fagfelt og gjeldende nasjonale og internasjonale lovverk,
159 samtidig som forskningsetikk ikke kan reduseres til regler og lovverk. Forskningsetiske vurderinger
160 må gjøres gjennom hele forskningsprosessen, og er både et institusjonelt og et individuelt ansvar.

161 ***Under følger AYFs viktigste standpunkter:***

162 **Opplæring**

163 Det viktigste tiltaket for å øke oppmerksomheten rundt forskningsetikk er åpen dialog og krav om
164 opplæring i forskningsetikk hos forskningsledere og i forskerutdanningen.

- 165 • Institusjonene må sørge for opplæring i forskningsetikk innenfor ulike forskningsfelt, med
166 oppdatert kunnskap om gjeldende forskningsetiske lovverk og retningslinjer.
- 167 • Ansatte i midlertidige forskerstillinger skal ha lik rett til opplæring i forskningsetikk som faste
168 ansatte.

169 **Gjennomføring av forskning**

170 Forskere må forholde seg både til formelle retningslinjer om for eksempel personvern og samtykke,
171 og til andre etiske problemstillinger. I noen tilfeller kan disse komme i konflikt med hverandre.
172 Derfor kreves en kontinuerlig, kritisk debatt om forskningsetikk på tvers av forskningsfelt, samt
173 bevissthet rundt hvordan forskningsetiske normer endrer seg over tid.

- 174 • Myndigheter og institusjoner må sørge for etablert og kjent infrastruktur for forskningsetikk,
175 for å beskytte forskere i utsatte situasjoner og konflikter.
- 176 • Institusjonene og ledere må legge til rette for dialog og rådgivning i møte med
177 forskningsetiske utfordringer.

178 **Maktrelasjoner**

179 Yngre forskere kan være særlig sårbare i det store forskingsfelleskapet, og det kan påvirke deres
180 mulighet til å løfte frem etiske utfordringer.

- 181 • Arbeidsgivere og veiledere skal legge til rette for at yngre forskere føler seg trygge i sin
182 forskningspraksis og får rettferdig kreditering for arbeidet de gjør.
- 183 • Medforfatterskap anerkjennes med gjennomsiktige avtaler som alle medlemmer i et
184 forskningsprosjekt er kjent med og forholder seg til.

185 **Finansiering**

186 Ulike interessegrupper, deriblant politikere og næringsinteresser, påvirker forskningen gjennom
187 tilgangen på finansiering. Yngre forskere i midlertidige stillinger er spesielt sårbare i jakten på
188 finansiering og faste stillinger.

- 189 • Vi ønsker mer midler til fri forskning for yngre forskere og trygge rammer for gjennomføring
190 og publisering av forskningsresultater.

191

Akademiet for yngre forskere

192 Likestilling, mangfold og inkludering

193 Likestilling, mangfold og inkludering i academia er et institusjonelt og politisk
194 ansvar, og skal sikre at ansatte får like muligheter uavhengig av kjønn, seksuell
195 orientering, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsvariasjon, sosial bakgrunn og andre
196 vesentlige forhold ved en person. Dette fordrer en likeverdig og inkluderende
197 kultur på arbeidsplassen, som både ledelse og andre ansatte må bygge over tid.
198 Likestilling, mangfold og inkludering i academia gir større bredde i faglige ytringer
199 og forskningsspørsmål, og vil også bedre vilkårene for akademisk ytringsfrihet og
200 øke forskningens kvalitet og samfunnsrelevans.

201 *Under følger AYFs viktigste standpunkter:*

202

203 Tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

204 Det er nødvendig med institusjonelle handlingsplaner og tiltak som sikrer likestilling i både formelle
205 prosesser, slik som ved ansettelse, opprykk og forskningsfinansiering, og i arbeidshverdagen ellers.
206 Institusjonene må etablere varslingsrutiner for diskriminering, maktmisbruk og trakassering,
207 inkludert seksuell trakassering.

- 208 • Institusjonenes strategidokumenter og handlingsplaner for likestilling, mangfold og
209 inkludering, samt varslingsrutiner, bør være tilgjengelige og gjøres kjent for alle ansatte og
210 studenter, både på norsk og engelsk.
- 211 • Lederopplæring bør sikre likestillings- og mangfoldskompetanse, samt
212 kompetanse om inkluderende arbeidsmiljø, på alle ledelsesnivåer. Ledelse og
213 tilsettingskomiteer har et hovedansvar for å hindre at sosiale mekanismer
214 favoriserer eller forhindrer kandidater i ansettelse eller andre formelle
215 prosesser.
- 216 • Varslingsrutiner må sikre ansatte både på og utenfor ordinært arbeidssted, for
217 eksempel i forbindelse med konferanser, feltarbeid eller prosjektsamarbeid. Det
218 er viktig at varsler følges opp og leder til konkrete endringer dersom forholdene
219 tilsier det.

220 Bedre kunnskapsgrunnlag

221 Det er behov for mer kunnskap om betydningen av faktorer som kjønn, seksuell orientering,
222 etnisitet, religion, livssyn, funksjonsvariasjon og sosial bakgrunn i academia.

- 223 • Det er særlig behov for større, systematiske kartlegginger og analyser av
224 effekten av tiltak for likestilling og mangfold, og tiltak mot diskriminering og
225 trakassering.
- 226 • Institusjonenes arbeid bør bygge på kunnskap om flerdimensjonale og
227 samvirkende former for diskriminering, for å sikre en interseksjonell innretning
228 av likestillings- og mangfoldspolitikken.

229 Representasjon

230 Institusjonene og andre aktører må forplikte seg til å inkludere vitenskapelige representanter fra
231 flere kjønn og søke mangfold i komiteer for ansettelse, opprykk og forskningsfinansiering, og
232 kvalitetssikre prosedyrer og evalueringskriterier i disse prosessene.

- 233 • Komiteearbeid som pålegges ansatte for å oppfylle krav om likestilling og
234 mangfold, må ikke gå på bekostning av forskningstiden til underrepresenterte
235 komitemedlemmer.

Akademiet for yngre forskere

- 236 • Komiteer og utvalg bør etterstrebe kjønnsbalanse og minoritetsrepresentasjon
237 ved nominering av kandidater til vitenskapelige priser.

238 **Inkludering og praktisk støtte**

239 Inkluderende arbeidsmiljø er en forutsetning for likestilling og mangfold. Tiltak må også sikre
240 rekruttering fra hele bredden av samfunnet.

- 241 • Institusjonene bør jobbe aktivt med tiltak for å fremme et mer mangfoldig forskersamfunn
242 gjennom veiledning og rekruttering i de kritiske overgangene, deriblant i overgangen fra
243 student til rekrutteringsstilling, og fra rekrutteringsstilling til fast vitenskapelig stilling.
- 244 • Midlertidig ansatte som har hatt foreldrepermisjon eller sykefravær
245 sammenhengende i mer enn seks måneder, bør få støtte til å gjenopptarte
246 forskningsarbeidet, enten ved en ytterligere forlengelse av arbeidskontrakten
247 (gjenoppstartsstipend) eller ved å tilbys en reduksjon i pliktarbeid.
- 248 • Institusjonene må sikre at internasjonalt rekrutterte ansatte mottar tilstrekkelig
249 støtte og veiledning i møte med praktiske og byråkratiske spørsmål.
- 250 • Institusjonene må dekke norskopplæring for ansatte som har behov for det.
251 Tilbudene må være systematiske og inkludere både midlertidig og fast ansatte.
- 252 • Det bør utarbeides individuelle planer for fast ansatte som sikrer at målene for
253 språkopplæring nås, og institusjonene må legge tilrette for dette. Institusjonene
254 bør avtale tidskompensasjon for midlertidig ansatte som påtar seg å lære norsk.

255

256 *Den politiske plattformen ble vedtatt over to omganger på AYF sin Høstsamling 20.10.2023 og*
257 *vintersamling 17.01.2024. Hele plattformen og øvrig politikk i AYF kan leses på vår [nettside](#).*