



Politisk plattform Innledning

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

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

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

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

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



Politisk plattform Karriere og forskerrollen

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

Under følger de viktigste standpunktene til AYF:

Rekruttering

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

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

Midlertidighet

Midlertidighet skaper usikkerhet og uforutsigbarhet, påvirker forskeres mentale helse og svekker rekrutteringen av fremtidens forskere. Midlertidighet kan dessuten påvirke forskerens ytringsfrihet, formidling og faglige frihet.

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

Kvalifisering og tilrettelegging

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

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

Internasjonalisering

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

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

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

Akademiet for yngre forskere – fremmer vitenskap og former fremtidens kunnskapssamfunn



Politisk plattform Forskningskvalitet

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

Under følger de viktigste standpunktene til AYF:

Fri og åpen forskning

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

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

Finansiering

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

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

Langsiktighet

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

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

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



Politisk plattform Forskningsetikk

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

Under følger AYFs viktigste standpunkter:

Opplæring

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

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

Gjennomføring av forskning

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

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

Maktrelasjoner

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

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

Finansiering

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

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

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



Politisk plattform

Likestilling, mangfold og inkludering

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

Under følger AYFs viktigste standpunkter:

Tiltak for likestilling, mangfold og inkludering

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

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

Bedre kunnskapsgrunnlag

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

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

Representasjon

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

- Komitearbeid som pålegges ansatte for å oppfylle krav om likestilling og mangfold, må ikke gå på bekostning av forskningstiden til underrepresenterte komiteemedlemmer.
- Komiteer og utvalg bør etterstrebe kjønnsbalanse og minoritetsrepresentasjon ved nominering av kandidater til vitenskapelige priser.



Politisk plattform **Likestilling, mangfold og inkludering**

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

Under følger AYFs viktigste standpunkter:

Inkludering og praktisk støtte

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

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

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