

UiB sitt hørings svar til Forskningsrådet sin plan for rekruttering og tidlig karriere

Generell innledning og øvrige kommentarer

UiB er glad for å kunne gi kommentarer til Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere. I tråd med innspillene som UiB leverte til planutviklingen i 2021, vil UiB fremheve en del endringsforslag til selve planen. Dette handler om autonomi, kunnskapsberedskap og formålet med sektorsamspill.

Overordnet er UiB opptatt av at Forskningsrådet sine virkemiddel skal understøtte institusjonenes faglige autonomi. Forskningsrådets finansielle og strategiske rolle er viktig for sektoren. Det er derfor viktig at en slik plan er bevisst institusjonenes ansvar for forskerutdanningen

Vitenskapelige karrierer er et område som har gjennomgått store endringer de siste tiårene, både i innhold og antall. I den forbindelse vil vi minne om noen pågående prosesser som det er viktig at Forskningsrådet er oppmerksom på og ta hensyn til:

KD arbeider nå med nye forskrifter som er relevante for dette: Forskrift [om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat - Lovdata](#); Forskrift [om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger - Lovdata](#) og Forskrift [om ansettelse på innstegsvilkår - Lovdata](#).

Institusjonene har egne policyer på karriereutvikling for yngre forsker og rekruttering, og har arbeidet systematisk med dette. Vi har nettopp gjennomgått hele vårt reglement og policy, og det arbeides kontinuerlig med dette. https://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2020/2020-02-20/S_04-20Karrierepolitikk_yngre_forskere.pdf
Universitetene har f.eks nylig, etter lang prosess og flere høringsrunder, fått endret forskriften mht vekting av undervisningskompetanse.

I det følgende gjennomgår vi Forskningsrådets spesifikke spørsmål til høringsrunden:

Er investeringsmålene (samfunns mål og brukermål) de mest relevante?

UiB mener på generelt grunnlag at innarbeidelse at planens struktur gir den et noe instrumentelt preg som ikke får frem at forskerutdanning er institusjonenes ansvar, og tegner opp et uklart bilde på rollefordelingen mellom institusjonene og Forskningsrådet.

UiB er likevel tilfreds med at det første brukermålet er *Forskningsorganisasjonene tilby forskerkvalifisering av høy kvalitet.*

UiB mener at det er viktig å opprettholde et stort kunnskapsreservoar og at især brukermål 3 (*forskningsorganisasjonene styrker rekrutteringen innenfor prioriterte områder*) er problematisk da det potensielt kan gi stor tyngde til prioriterte områder på bekostning av kunnskapsreservoaret. I mange fagmiljøer er det betydelige forskningsbehov utover det Forskningsrådet definerer som prioriterte områder. *UiB vil foreslå at brukermål 3 utgår og at det vurderes om antallet brukermål kan reduseres ytterligere.*

Forskning har verdi i seg selv, som fundamentet i vårt kunnskapssystem. UiB mener en skal være varsom med politiske føringer på ressurser til rekruttering, utdanning og kvalifisering av forskere.

Behovet for å tiltrekke seg talenter til forskning, og ikke minst mange nok talenter, møtes i planen med for få gode og konkrete tiltak.

Faglige og tematiske prioriteringer

UiB ser det som positivt at planens kap. 4 slår fast følgende: «Forskningsrådets rekrutteringsinnsats omfatter i utgangspunktet alle fag og disipliner». Samtidig gjøres det klart at rekrutteringsinnsatsen i særlig grad vil rettes mot de tre overordnede målene i Forskningsrådets strategi og de fem strategiske områdene, og det kan dermed synes noe uklart hva Forskningsrådet legger mest vekt på.

Forskningsrådet påpeker videre i planen at «god rekruttering er også avgjørende for faglig fornyelse og for å sikre forskningsbasert utdanning». UiB er enig i dette, og mener at det er vesentlig å styrke grunnmiljøene og bygge solide forskningsenheter i bredden av disipliner. UiB er bekymret for at de faglige og tematiske prioriteringene ikke legger til rette for tilstrekkelig rekruttering innenfor viktige, men små fagdisipliner, spesielt innenfor humaniora, jus, psykologi, pedagogikk, helsefag og kunstnerisk utvikling. Mange av disse har primært hentet midler fra FRIPRO og har vanskeligere for å nå opp i konkurransen på de strategiske tematiske områdene.

Planen påpeker at bredden i kandidatenes fremtidige yrkesdeltakelse vil være stor, og konkluderer med at forskeropplæringen derfor må legge opp til bred kompetanse. Selv om det er reelt at mange vil gå inn i en karriere utenfor akademien, vil UiB påpeke at det allerede i dagens forskerutdanning ligger kurs som gir bred kompetanse.

Det kan virke som om denne problemstillingen er snudd på hodet i planen; at forskerutdanningen må inkludere arbeidsrettet opplæring i stedet for å synliggjøre at næringsliv også ønsker seg kandidater som har høy og relevant forskerkompetanse. Det er jo nettopp på bakgrunn av deres forskningserfaring og talent disse kandidatene er attraktive.

UiB vil foreslå at i stedet for å fylle opplæringsbiten med flere elementer som krever tid, kan en løsning være at kandidatene bevisstgjøres om erfaringer og ferdigheter som er verdsatt også utenfor akademien. UiB har opprettet et eget karrieresenter for yngre forskere som tilbyr både kompetansebevisstgjøring og trening i å oversette kompetanser for sektorsamspill.

Dermed er UiB også kritisk til beskrivelsen og forståelsen av «kunnskapsflyt» (s. 4). Sektorsamspill for samspillets skyld kan gå utover kvaliteten på forskeropplæringen.

Har vi foretatt de riktige prioriteringene når det gjelder kvalitet?

Planens punkt 4.3.1 gjør ikke klart hva som legges i kvalitet og hvor vurderingen av kvalitet blir gjort. Planen synes å legge et stort ansvar på porteføljestyrene for å definere kvalitet. UiB mener at det må være opp til de enkelte fag og disipliner å definere hva som er kvalitet og dermed hvordan kandidater og søkere skal vurderes.

Under 4.3.1 *Generelle ferdigheter* (s. 6) synes det å være en spenning mellom utsagnet om at «ikke alle skal kunne alt», og den påfølgende formuleringen om at forskeropplæringen bør «stimulere til ... at kandidatene får mulighet til å bygge kompetanse i bredde», blant annet «i samspill med arbeidslivet i andre sektorer». UiB mener det er ønskelig med bred erfaring og erfaring med sektorsamspill, men at det må anerkjennes at slike erfaringer ikke uten videre er compatible med å sikre høy forskningskvalitet i utdanningene innenfor en uendret tidsramme.

Under 4.3.1 *Spesifikke ferdigheter* (s. 7), ville det på andre kulepunkt være nyttig med en definisjon av hvordan tverrdisiplinær og transdisiplinær forskning skal forstås siden dette er begreper som brukes på flere ulike måter. Det siste kulepunktet er uklart, og det bør forklares nærmere hva

følgende innebærer: «Integritet og samfunnsansvar. Som følge av forskningens transformerende potensial trenger vi utprøving av nye modeller for opplæring og kvalifisering som ivaretar en felles forståelse for hva ansvarlig forskning og innovasjon kan og bør være.»

Har vi foretatt de riktige prioriteringene når det gjelder kapasitet?

UiB mener Forskningsrådet bør klargjøre hva som ligger i dokumentasjonskravet til utlysning av rekrutteringsstillinger bare «på områder hvor det er dokumentert behov» (s. 8). Det er ikke dokumentert at forskerutdanningen i dag ikke gir gode karrieremuligheter innenfor andre sektorer. I planen påpekes det at det «er praktisk talt ingen arbeidsledighet blant doktorer» (s. 10), og disse bidrar dermed til å styrke kompetanse og omstillingsevnen innenfor ulike samfunnsområder.

Har vi foretatt de riktige prioriteringene når det gjelder sektorsamspill og sektormobilitet?

UiB er positiv til at flere kandidater får erfaring med sektorsamspill i løpet av forskerkvalifiseringen, men vil peke på at dette ikke bør gå på bekostning av kvaliteten i forskerutdanningen. Slike ordninger bør også tilpasses individuelle løp slik at man unngår en ufleksibel opplæring som er til hinder for utvikling av selvstendige forskere og akademikere. Hvis breddekompetanse og sektorsamspill går på bekostning av forskningskompetansen, vil dette på lengre sikt kunne føre til at norske søkere på faste vitenskapelige stillinger oftere taper i konkurranse med utenlandske søkere.

Under kulepunktet *Mobilitet begge veier* (s. 9) henvises det til utviklingen av et bredere sett kriterier nasjonalt og internasjonalt, som «ventelig vil styrke mulighetene for mobilitet begge veier». UiB vil påpeke at utviklingen av et bredere sett av kriterier for vurdering av forskning og forskere er i startgroppen og skal baseres på en bred diskusjon og deling av erfaringer og beste praksis mellom en rekke aktører. På nasjonalt nivå skjer dette bla. innenfor NOR-CAM-nettverket, og på europeisk nivå primært i regi av CoARA, som understreker at prosessen skal åpne for at ulike institusjoner og disipliner skal ha anledning til å vurdere hvilke kriterier og hvilke endringer i vurderingssystem som egner seg for dem. Forskningsrådet bør ikke forskuttere hva resultatet av denne prosessen blir.

Har vi foretatt de riktige prioriteringene når det gjelder internasjonal mobilitet?

Behovet for utgående mobilitet er stort, og det er positivt at planen anerkjenner at mobiliteten foreløpig er for lav. Når planen peker på kandidatenes tidspress som forklaring på manglende mobilitet, er det desto viktigere at forskerutdanningene ikke bygges ut med for mange oppgaver.

Se kommentarer under planens forslag til tiltak for å stimulere flere til å reise på utenlandsopphold.

Har vi foretatt de riktige prioriteringene når det gjelder karriere?

Se kommentarer under tiltak 7.

Er tiltakene i Plan for rekruttering og tidlig karriere de mest relevante?

I planen leser vi at tiltakene er sortert i henhold til de seks brukermålene med ni hovedtiltak. Det bør komme tydeligere frem i planen hvilke tiltak som henviser til hvilke brukermål, og hvorvidt tiltakene, og derfor også brukermålene, er satt i prioritert rekkefølge.

UiB mener planen foreslår flere gode tiltak, men synes generelt at tiltakene er litt lite ambisiøse. UiB er glad for at Forskningsrådet berører utfordringen med at loven sier at en postdoc-stilling skal kvalifisere til en akademisk førstestilling, samtidig som vi mener dette er urealistisk innen de fleste fagområder i dag. Vi mener det burde være flere tiltak for å støtte yngre forskere i den utfordrende fasen etter phd-grad.

UiB støtter ellers oppfølgingspunktene som er beskrevet i tiltak 9, men mener at alle tiltakene under dette punktet bør løftes opp og komme tydeligere frem.

UiB ser det som positivt at det nå blir økt oppmerksomhet rundt finansiering og organisering av postdokornivå i tråd med internasjonal forståelse av stillingen. UiB er således positive til de generelle tiltakene under punkt 9, men gjentar ønskemålet fra sist høringsrunde om planen:

«Det er ønskelig at Forskningsrådet vurderer å lyse ut individuelle postdoktorstipender, som kan søkes rett etter endt ph.d.-grad....Særlig innen enkelte fagmiljø kan dette være viktig for å bygge opp en kritisk masse. Personlige postdoktorstipend som det ikke knyttes omfattende mobilitetskrav til vil i tillegg være et viktig tiltak med tanke på likestilling og rekruttering av norske kandidater, da denne type stipend rett etter endt ph.d.-løp treffer i større grad de som er minst mobile, f.eks. de som er i ferd med å etablere en familie, enn de programmene som i dag tilbys».

Tiltak 4. Oppfølgingspunktene under tiltak 4 «*forbedre statistikk og analyse*» er i hovedsak analyser av Forskningsrådets egne rutiner og tall, samt forbedring av datakvalitet og statistikk. Dette er ikke tiltak, men analyser for å danne et kunnskapsgrunnlag. UiB vil også påpeke at det er en svakhet ved forskerrekutteringsmonitoren at den ikke tar høyde for spesifikke karriereløp og tradisjoner.

Tiltak 5. UiB mener nærings- og offentlig-ph.d. er gode virkemiddel, som gir en spesielt tilpasset mulighet til utvikling av forskerkarrierer som ligger i grenseflaten mellom academia og andre sektorer. For å styrke ordningen foreslås det at den gjøres mer fleksibel.

Tiltak 6. UiB støtter Forskningsrådets ordning om å støtte unge forskere under forskningsopphold, men for å gjøre ordningen mer attraktiv ønsker vi oss en modell der utenlandsoppholdet tas med i prosjektetableringen, og at midler til dette blir en del av bevilgningen. Videre er det uklart hva som menes i det første oppfølgingspunktet i tiltak 6, «*stille krav ved tildeling av utenlandsstipend...*». Det er ikke tydelig hvem som skal stille krav, og hva dette vil innebære. UiB anbefaler at dette punktet gjøres tydeligere.

Tiltak 7. UiB mener videre at oppfølgingspunkt 4, tiltak 7 «*stille krav om utviklingsplan for doktorgradsstipendiater...*» kan slettes fra planen for å unngå enda større rapporteringskrav. Flere universitet har allerede et godt tilbud innen karriereutvikling, og ved UiB har vi etablerte systemer for oppfølging av ph.d.-kandidatene blant annet gjennom medarbeidersamtaler, midtveisevalueringer og oppfølgingsamtaler.. UiB har også sitt eget karrieresenter for yngre forskere.

Tiltak 8. UiB mener at tiltak 8 i planen må sees i sammenheng med de pågående prosessene med [Nor-Cam](#) veilederen og [Agreement on Reforming Research Assessment](#). Ved å etablere en CV-mal griper Forskningsrådet inn i institusjonenes og kunnskapssystemets rekrutterings- og kvalifiseringspraksis. UiB stiller seg derfor spørrende til at en ny CV-mal som inneholder nye kvalifiseringskriterier vil styrke forskerkarrierene og rekrutteringspraksisen. For UiB er det viktig ikke å svekke fagfellellevurderingens posisjon i rekrutteringen til de faste vitenskapelige stillingene. En slik praksis kan også gjøre karriereløpene mer uklare..