

Oslo, 17.06.2021

## FFA innspill til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Vi viser til høringsbrev av 5.mai 2021 og takker for muligheten til å gi våre synspunkter på utkast til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling og oversite høringsfristen 16.juni for å få styrebehandlet vår uttalelse. Vi viser også til vårt innspill til Underdalutvalgets rapport 13.08.2018.

### Innledning

Norge står overfor store omstillinger i næringsliv og offentlig sektor, godt beskrevet bl.a. i Perspektivmeldingen. Vi må skape nye arbeidsplasser i privat sektor og omstille både privat og offentlig sektor for å trygge velferden for kommende generasjoner. Skal vi få til det, må utdannings- og forskningssystemet fylle eksisterende kompetansegap og bidra med ny kompetanse for fremtiden. Det fordrer et balansert utdannings-, forsknings- og innovasjonssystem som er innrettet mot samfunnets behov nå og på sikt.

### Om forskningssinstituttene

Forskningssinstituttene Fellesarena organiserer de 32 selvstendige forskningssinstituttene og -konsernene som fyller kriteriene for grunnfinansiering fra Forskningsrådet, til sammen 6500 årsverk og 10,2 mrd kr i årlig omsetning, derav 1,2 mrd kr fra utlandet. Norge har i instituttsektoren et velfungerende apparat for anvendt og tverrfaglig forskning. Forskningen er innrettet mot samfunnsutfordringer og bidrar til konkurransekraft, innovasjonsevne og omstilling i næringsliv og offentlig sektor i hele landet. Instituttene samfunnsoppdrag er å utvikle kunnskapsgrunnlag for politikktutforming og bidra til bærekraftig utvikling og omstilling, gjennom forskning av høy kvalitet og relevans. Forskningssinstituttene representerer en kompetansebase for og samarbeider nært med private og offentlige virksomheter regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

### Strategiens terminologi og relevans for instituttsektoren

Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling angår i stor grad forskningssinstituttene både direkte og indirekte, men nevner i svært liten grad instituttsektoren. Det er derfor uklart for oss i hvilken grad betydningen for forskningssinstituttene (og helseforetakene) rolle i forskerrekruttering og -utdanning er forstått og lagt til grunn i strategien. Begrepene "undervisnings- og forskningssinstitusjoner" og "universitet og høyskoler" brukes om hverandre. Det første inkluderer også forskningssinstitutter, mens det siste ikke gjør det. Strategien synes ikke å ha et bevisst forhold til forskjellene. Det er derfor også uklart hva man legger i begrepet «akademia». Vi vil anbefale at en rydder i terminologien i strategidokumentet. Hvis en omtaler alle forskningsmiljøer, må dette også baseres på kunnskap om instituttsektoren, som er forskjellig fra UH-sektoren når det gjelder karriereløp.

FFA mener at Norge ikke godt nok utnytter forskningssinstituttene i rekruttering av og karriereutvikling for forskere til gjensidig nytte for begge sektorer. Instituttene har et stort kontaktnett og utstrakt samarbeid med institusjoner utenfor forskningsmiljøene. Instituttene kan derfor bidra til å gjøre utdanning mer rettet mot arbeidsplasser utenfor forskning og kan være en karrieremessig bro til arbeid utenfor forskningsmiljøer, i tillegg til å tilby faste forskerjobber i instituttsektoren. Som kjent har instituttene i all hovedsak faste stillinger og en enkel og rask ansettelsesprosess. Dermed kan instituttene bidra til å redusere midlertidighet, øke relevansen og skape karriereveier ut fra forskningsmiljøene. For mange stipendiater vil anvendt forskning være mer relevant for videre karriere enn undervisning. Forskningssinstituttene kan derfor brukes til de 25% av arbeidstiden for en PhD kandidat til karrierefremmende tiltak, som er omtalt på s.14 i strategien.

Institutt-PhD ordningen er ikke nevnt i strategien til tross for at det f.eks. på s.13 påpekes at man ønsker et tettere samarbeid mellom akademia og andre sektorer. Institutt-PhD ordningen vil ofte knytte kandidaten både til instituttsektoren og en sektor utenfor forskningsmiljøene. FFA mener at strategien må løfte institutt-PhD ordningen på linje med Nærings-PhD og Offentlig-PhD.

#### Post doc

Strategien reflekterer ikke at det er en etablert praksis med post doc i instituttsektoren. I instituttsektoren er post doc i stor grad personer som jobber 100% på et prosjekt for å få en større faglig fordypning, i samsvar med retningslinjene, og de er ikke med på andre oppgaver ved instituttet. Post doc stipender benyttes også til faste ansatte som skal viderequalifisere seg. Det bidrar altså til kvalifisering uten å innebære økt midlertidighet.

Internasjonalt er det svært vanlig med toårige post doc stillinger. Det er også minimumskravet hos Forskningsrådet, men de kan også være lenger. Strategien foreslår at post doc skal normfestes til 3-4 år. FFAs vurdering er at 2 år er tilstrekkelig for post doc stipend for kvalifisering.

#### Doktorgradsutdanningen må innrettes og dimensjoneres etter samfunnets kompetansebehov

Utkast til strategi omtaler at flertallet av doktorgradskandidater ikke vil finne sitt arbeid i UH-sektor, men må orientere seg mot karrieremuligheter i andre sektorer. Det er betenkelig at doktorgradskandidatundersøkelsen i 2017 viser at både kandidatene og de ferdigutdannede doktorene som ønsker eller allerede jobber utenfor universitets- og høyskolesektoren, opplever at utdanningen er mindre relevant. Det synes være en grad av mismatch mellom doktorgradsutdanningen og samfunnets behov. Dette er ikke hele bildet, da forskningsinstituttene (og helseforetakene) også rekrutterer forskere med PhD, nettopp for å drive forskning på heltid.

Strategien sier på s 3: «Strategien etablerer en overordnet nasjonal politikk for doktorgradsutdanningen som tydeligere reflekterer utdanningens tosidige rekrutteringsoppdrag.» Vi vil påpeke at dette er et tresidig oppdrag: 1.UH, 2.Andre forskningsvirksomheter, og 3.Annen offentlig og privat virksomhet. Det er store forskjeller mellom disse tre arbeidsmarkedene mht både til innretning av arbeidet, faste/midlertidige stillinger, hele forskerstillinger/delt mellom forskning og annen faglig aktivitet osv. Også beskrivelsen av kultur for ledelse og personaloppfølging varierer mellom disse tre. Vi vil derfor anbefale at strategien adresserer disse tre rekrutteringsoppdragene, som også vil gi ulike tiltak.

Strategien peker på noen viktige tiltak for å orientere doktorgradskandidatene i større grad mot arbeidsmarkedet. Strategiens forslag om å bruke et fjerde år av et stipendiatløp mer mangfoldig enn i dag, for eksempel til oppdragsforskning i instituttsektoren eller til å hospitere i næringslivet, er godt. Det kan bidra til å utvikle generiske kompetanser som er etterspurt i arbeidslivet utenfor UH-sektoren.

#### *Bedre ledelse og karriereveiledning på master- og doktornivå*

Bedre karriereveiledning er et viktig tiltak. God karriereveiledningen må være basert på nært samspill med arbeidslivet utenfor universiteter og høyskoler, i tillegg til god kompetanse om karriereveier i UH-sektor. Inngående kjennskap til arbeidslivets behov og muligheter er avgjørende.

#### *Heve arbeidslivets interesse for å ansette doktorgradutdannede*

Strategien legger vekt på å vekke forskningsinteressen tidlig i studieløpene, noe vi støtter. Master og doktorgradsoppgaver som er knyttet til et forskningsinstitutt, privat eller offentlig virksomhet mener vi vil bidra til at flere blir motivert for forskning gjennom å se anvendelsen av forskningen.

Strategien sier videre at "Arbeidsgivere i offentlig og privat sektor bør legge til rette for at ansatte som ønsker å videreutvikle sin kompetanse og øke virksomhetens forskningskompetanse kan søke gode virkemidler som offentlig sektor- eller nærings ph.d. samt ansette nyutdannede doktorer." Dette er vi enige i, men strategien kan i liten grad påvirke arbeidsgiveres motivasjon. Derimot bør strategien vektlegge at kompetansen som tilegnes i doktorgradsutdanning skal være attraktiv både for unge forskere og for arbeidsgivere. Institutt-tilknytning kan gi PhD-kandidater denne kompetansen.

Strategiens påpekning av mer strategisk sektorsamarbeid i doktorgradsutdanningen er viktig og må forsterkes. NæringsPhD, OffentligPhD og InstituttPhD ordningene må videreføres og styrkes. Disse tre ordningene bidrar til at doktorgradskandidatene får en utdanning som er relevant for arbeidslivet også utenfor UH-sektor. Over tid vil det også gi mer sektorsamarbeid som kan påvirke de rene UH-baserte doktorgradsløpene. Disse ordningene samspiller godt med forslaget om å bruke et mulig 4.år i PhD-utdanningen til samhandling med andre samfunnssektorer. Dette må da finansieres av arbeidsgiver, i instituttene typisk ved fakturering i prosjekter.

Strategien påpeker at det er viktig at doktorgradsutdanningen framover dimensjoneres i tråd med kompetansebehovet i relevante sektorer. FFA er enig i dette. NæringsPhD, OffentligPhD, InstituttPhD og stipendiatstillinger i helsesektoren knytter kandidatene til andre sektorer og gir dem kompetanse som etterspørres. FFA mener at dimensjoneringen av de ulike typene stipendiatstillinger bør vurderes og antall knyttet til andre sektorer bør økes. Dette vil trolig også avhjelpe situasjonen med midlertidighet og opplevd usikkerhet. Gradsgivende institusjon vil alltid være universitet eller høyskole.

#### Økt mobilitet mellom UH-sektor og arbeidslivet utenfor UH-sektor

FFA mener at det bør gjøres en vurdering av hvordan legge til rette for økt mobilitet mellom universitetets- og høgskolesektoren og andre deler av arbeidslivet. Økt mobilitet vil være vinn-vinn; økt samfunnsrelevans i utdanning og økt forskningskunnskap i andre deler av arbeidslivet. Barrierer mot mobilitet må identifiseres og bygges ned, som for eksempel pensjonsordninger som gir lock-in effekter eller krav til undervisningskompetanse som utelukker dyktige undervisere fra for eksempel næringslivet. Partene i utdannings- og forskningssektorene og i arbeidslivet ellers bør sammen drøfte tiltak som kan styrke ansattmobiliteten.

#### Anbefalinger fra FFA

- Begrepsbruken i strategien må tydeliggjøres mht hvilke forskningssektorer en omtaler. I den grad strategien skal gjelde for alle forskningssektorene, må kunnskap om alle forskningssektorer ligge til grunn.
- Strategien bør omtale instituttsektoren spesielt og beskrive hvordan en vil utnytte forskningsinstituttene i rekruttering og karriereutvikling for forskere til gjensidig nytte for UH- og instituttsektoren. De to sektorene er forskjellige når det gjelder forskerkarrierer, og et godt samspill mellom sektorene kan styrke karriereutviklingen for forskere i begge sektorer.
- Strategien bør forsterkes ytterligere ved å gjøre doktorgradsutdanningen relevant og kandidatene attraktive for arbeidslivet utenfor UH-sektor. Norges omstillingsutfordringer krever kunnskapsbasert omstilling og innovasjon i privat og offentlig sektor. Bruk av instituttene og styrking av NæringsPhD, OffentligPhD og InstituttPhD er målrettede virkemidler. I dag tas det i liten grad hensyn til at flertallet av PhD-kandidater skal arbeide utenfor UH-sektor.
- Det må legges til rette for økt ansattmobilitet mellom sektorene. Barrierer mot mobilitet må identifiseres og bygges ned.

Endringer i rekrutteringspolitikken i UH-sektoren vil få konsekvenser for de andre forskningsutførende sektorene og for rekruttering til næringsliv og offentlig sektor. Derfor er det viktig at disse konsekvensene er utredet og vurdert før en gjør endringer. Vi vil oppfordre til at en fortsetter diskusjonen om hvordan doktorgradskandidatene i enda større grad kan bli en ressurs for arbeidslivet utenfor UH.

Vi takker for muligheten til å gi våre innspill og ønsker lykke til med et viktig arbeid!

Vennlig hilsen

  
Lars Holden  
Styreleder FFA

Agnes Landstad  
Daglig leder FFA