

Forskningsrådet

post@forskningsradet.no

Oslo, 03.02.2016

## Høringsvar til Forskningsrådets policy for rekruttering og karriereløp 2016-2020

Vi viser til høringsbrev av 14.des 2015 med forslag til *Forskningsrådet policy for rekruttering og karriereløp 2016-2020* og takker for muligheten til å gi uttalelse. På bakgrunn av diskusjon i styret i FFA 25.januar 2016, vil vi i det følgende kommentere forslaget.

### *Innledning*

Innledningsvis sier policyutkastet bl.a. følgende:

*"For at offentlig sektor skal bli mer innovativ og næringslivet øke sin FoU-innsats, må flere medarbeidere ha forskerkompetanse og det må være stor bredde i forskeropplæringen."*

Dette er vi svært enige i. NæringsPhD, OffentligPhD og nå øremerkede PhD-stillinger til instituttsektoren bidrar til den bredden som etterlyses. PhD-stillinger i instituttsektoren gir kandidater med erfaring fra anvendt forskning og fra forskningssamarbeid med private og offentlige virksomheter og er attraktive for arbeidsmarkedet utenfor akademien. Denne kategorien er lite omtalt i policydokumentet, noe vi mener er en svakhet som bør utbedres i det endelige policydokumentet. Vi forventer at dette virkemidlet trappes opp fra dagens symbolske nivå, når vi har fått erfaring med ordningen.

Innledningsvis pekes det også på at konkurransen om talentene er økende og at det er en økende bekymring også internasjonalt for at de beste talentene ikke finner forskerkarrieren attraktiv. Vi mener dette er en viktig observasjon og etterlyser en analyse av hva karakteriserer en attraktiv karriere, hvilke elementer må være til stede for at forskerkarrieren skal oppleves som attraktiv for de beste talentene.

Forskningsrådets rolle i rekruttering og karriereutvikling er godt beskrevet i dokumentet. Vi vil understreke at Forskningsrådets rolle i mobilisering til forskning er vesentlig, ikke minst mobiliseringsaktivitetene for barn og unge. Forskningsrådet har også en betydelig rolle i å sikre tilstrekkelig kapasitet. I arbeidet for å sikre kvalitet og attraktivitet i forskerkarrieren, vil Forskningsrådets rolle primært være å understøtte institusjonenes arbeid.

Høringsutkastet er bygget opp rundt tre mål for Forskningsrådets rolle i rekruttering og karriereløp. Vurderingen i fortsettelsen følger denne strukturen og svarer underveis på de tre utfordringene i høringsbrevet.

### *Mål 1: Bygge kvalitet i forskerqualifiseringen*

Vi støtter policyens vurderinger av varierende kvalitet i forskerutdanningen. Når policyen sier at faglig og samfunnsmessig relevans er en viktig del av kvaliteten, også i lys av at en økende andel av stipendiatene vil finne sitt arbeid utenfor akademien, mener vi dette er en viktig bekreftelse.

Vi mener det er viktig at toppforskerstillinger også etableres innenfor den anvendte forskningen. I et oppdragsbasert forskningsmiljø er det krevende å legge et kvalifiseringsløp til forsker I/toppstilling. Derfor er det viktig at postdoc stipender er tilgjengelige også for forskningsinstituttene. Forskningsinstitutter vil være godt rustet på veiledning til slike stillinger og trenger ikke veiledning utenfra. Andre miljøer vil ofte ikke ha den relevante kompetansen til å kunne veilede innen de aktuelle fagområdene.

Doktorgradsstipendiater tilknyttet små fagmiljøer trenger å samarbeide med andre miljøer. Videre mener vi at kvalitet i forskeropplæringen og gjennomføring på normert tid i stor grad er knyttet til kvalitet og kapasitet i veiledningen. Her synes det å være store variasjoner. Veiledning av stipendiater er lite omtalt i utkast til policy. Vi vil anbefale at Forskningsrådet analyserer hva som kjennetegner god veiledning og vurdere å definere krav eller anbefalinger til veiledning av doktorgradsstipendiater.

Det er viktig at kandidatene beveger seg mellom ulike institusjoner og ikke har et fullt karriereløp ved samme institusjon. Her er mobilitet til utenlandske institusjoner viktig, men også mobilitet mellom ulike institusjoner i Norge er viktig. Vi mener at et fullt karriereløp innenfor samme institusjon bør unngås, slik at en bør ta mastergrad, PhD og postdoc ved minst to ulike institusjoner. Instituttsektoren kan være et viktig alternativ der mobilitet er vanskelig.

Konkret til Forskningsrådets handlingspunkter vil vi bemerke følgende:

- Ordningen med nasjonale forskerskoler bør styrkes og forskerskoler bør også kunne ledes av et forskningsinstitutt (vertsinstitusjon) der det er hensiktsmessig, men selvsagt med UH-institusjon som gradsgivende institusjon. Det bør legges inn samarbeidsinsentiver i de nasjonale forskerskolene, slik at det gis ekstra uttelling for søknader der UH og institutt samarbeider om forskerskolen.
- Forskningsinstituttens rolle i doktorgradsutdanningen bør styrkes også for å bidra til økt samspill med andre deler av arbeidslivet, med samme begrunnelse som Nærings-PhD og Offenlig-PhD. Det vil øke andelen doktorgradskandidater med erfaring fra samarbeid med private og offentlige virksomheter og som er attraktive for arbeidslivet utenfor akademien.
- Utenlandsstipend bør tilbys til doktorgrads- og postdokstipendiater som er finansiert av Forskningsrådet. Vi mener utenlandsstipend også bør tilbys til de få stipendiatene som er finansiert gjennom private eller offentlige gaver/bidrag. Vi innser at dette vil bidra til høyere utgifter og færre eller kortere stipender, og støtter forslaget om at postdokstipendet avgrenses til to år med ev forlengelse som følge av utenlandsopphold.
- Mobilitet i karriereløpet bør være et krav også mellom institusjoner i Norge. Et fullt karriereløp innenfor en institusjon bør unngås.
- Måltrettede tiltak for internasjonal mobilitet bør styrkes i flere programmer, ikke avgrenset til FRIPRO mobilitetsstipend
- Post doc må ikke bli en tellekant i vurdering av søknader slik at det premierer midlertidige stillinger fremfor faste stillinger.

### *Mål 2: Sikre kapasitet i forskerqualifisering*

FFA vil gi honnør til Forskningsrådet for mobiliserings- og rekrutteringsarbeid blant barn og unge.

FFA støtter i hovedsak forslagene til handlingspunkt for Forskningsrådet. Vi mener at styrking av rekrutteringen innenfor nasjonalt prioriterte områder i Langtidsplanen gjennom finansiering av stipendiatstillinger, er nødvendig for å sikre at vi bygger forskningskompetanse på områder som er viktige for Norges omstilling av næringsliv og velferdssamfunn og for framtidig konkurranseevne. Måltall for stipendiatstillinger innenfor disse områdene er hensiktsmessig for å sikre slik prioritering.

Vi vil bemerke at for UH-institusjoner er det basisfinansieringen som utgjør hovedfinansieringen for postdocstillinger. Her bør NFR og UH bli enige om hvordan kapasiteten skal økes.

Vi vil også bemerke at ved søknadsbehandling i Forskningsrådet, må den reelle kompetansen som benyttes i prosjektet legges til grunn. Når et prosjekt bemannes av lavere kompetanse under ledelse av førstekompetanse, bør prosjektet også vurderes etter hvem som faktisk utfører arbeidet. Kapasitetsbehov på førstekompetansenivå innen enkelte områder vil da også framkomme tydelig.

Til handlingspunkt om ikke å stille krav om stipendiatfinansiering i FRIPRO og SFF, mener FFA at dette er riktig, og at stipendiater i søknaden heller ikke skal vektlegges ved prosjektvurderingen. Et slikt "men" som her foreslås, er ikke ønskelig og vil også være en utydighet som skaper usikkerhet i søknadsvurderingen. Hvis det skal vektlegges i vurderingen av søknaden, må det stå tydelig i utlysningen.

### *Mål 3: Gjøre forskerkarrieren mer attraktiv*

FFA mener at det er avgjørende at forskningskarriere er attraktivt for de beste talentene. Vi mener utkast til policy med fordel kan forsterkes med analyse av hvilke elementer som må være til stede for at forskning skal være en attraktiv karrierevei. Umiddelbart vil vi, basert på våre erfaringer, tro at god ledelse, konkurransedyktig lønn og fast ansettelse samt selvstendighet og faglig utvikling vil være faktorer som bidrar til attraktivitet. Vår erfaring er at de gode forskningstalentene langt på vei gjør samme prioriteringer som andre akademikere. Disse faktorene er allmenne og virkemidlene ligger klart til arbeidsgivers ansvarsområde. Her skal ikke Forskningsrådet ta en rolle, med unntak av regulering av stipendiatsatsene. Konkurransedyktige lønnsvilkår også i stipendiatperioden løses i stor grad i instituttsektoren ved at instituttene betaler mellomlegget slik at stipendiaterne får ordinær forskerlønn.

I tillegg er selvsagt de faglige elementene som godt fagmiljø, gode muligheter for faglig utvikling, sterke faglige nettverk og møteplasser, internasjonalt samarbeid viktige for attraktiviteten. De faglige faktorene er også arbeidsgivers ansvar, men kan understøttes av Forskningsrådet.

En vanlig karrierevei går fra institutt til UH. Forskere som en periode ønsker å arbeide med anvendt forskning, ønsker fast ansettelse osv, velger gjerne forskningsinstituttene som arbeidssted. Noen ønsker senere en mer akademisk retning og går videre til UH. Instituttene er dermed en rekrutteringsvei til UH. Fleksibilitet i forskningsinstituttene bidrar til attraktive forskerkarrierer, både innenfor instituttsektoren og til mobilitet mellom sektorene.

Vi støtter forslagene til handlingspunkter for Forskningsrådet på dette området, ikke minst når det gjelder å prøve ut søknadstypen Unge forskningstalenter innenfor flere programmer og å tilby møteplasser for stipendiater og unge forskere.

Vi er enig i forslaget om at det stilles krav om utviklingsplan for den enkelte postdoktorstipendiat. Som sagt tidligere, mener vi også det er viktig at Forskningsrådet kan støtte postdoktorstillinger for kvalifisering ved forskningsinstituttene. Disse bør inngå i den nasjonale prioriteringen, jfr Langtidsplanen, slik at ressursene brukes på å bygge sterke forskningsmiljøer på de viktigste kunnskapsområdene.

Vennlig hilsen

*Agnes Landstad*

Daglig leder

Telefon: +4791546610

Epost: agnes.landstad@abelia.no