

Til Kunnskapsdepartementet

Oslo, 15. juni 2021

Innspill til strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Tekna – Teknisk naturvitenskapelig forening er den største masterforeningen i Norge, og den største fagforeningen i Akademikerne med over 88 000 medlemmer. Våre medlemmer har mastergrad eller mer fra tekniske og naturvitenskapelige fagområder.

Tekna viser til invitasjonen til å gi innspill til strategi for forskerrekruttering og karriereveiledning. Tekna viser til Akademikernes høringsinnspill, et innspill Tekna stiller seg bak, men ønsker med dette å trekke frem og understreke det Tekna mener er av størst betydning.

Rekruttering av riktige kandidater

Minstelønnen for stipendiater i statlig sektor er for tiden kr. 491 200. Universitetene betrakter denne minstelønnen som en normallønn i altfor stor grad. Når det ikke skilles mellom kandidater med svært ulik markedssituasjon lønnsmessig, blir det vanskelig å rekruttere gode kandidater. Særlig gjelder dette innenfor en del MNT-fag, der lønnen i markedet er svært mye høyere enn det universitetene tilbyr. Tekna mener at stipendiatlønnen i større grad må differensieres og tilpasses markedssituasjonen i de enkelte fagene, for å sørge for å rekruttere de gode kandidatene. Lønn kan også være et virkemiddel for å sørge for at det er god balanse mellom norske og internasjonale kandidater i den norske forskerutdanningen. En god balanse er viktig for å sikre at samfunnsnyttig kompetanse ikke forsvinner ut av Norge.

Mangel på norskspråklig kompetanse

Innen mange MNT-fag er et overveldende flertall av søkerne til rekrutteringsstillinger utenlandske. Det skyldes ikke minst at norske stipendiatstillinger lønnes godt sammenlignet med tilsvarende stillinger i de fleste andre land. Det er viktig at Norge tiltrekker seg forskertalenter fra hele verden, og vi bør fortsette å rekruttere blant utenlandske søkere. Tekna vil imidlertid peke på at det er en fare for at vi utdanner for få forskere med norskspråklig kompetanse. Det vil på sikt kunne gi mangel på kvalifiserte undervisere med norskkompetanse.

Tekna mener at differensierte lønninger vil være et viktig virkemiddel for å tiltrekke flere søkere fra norske studiesteder og særlig fra norske bedrifter. Et annet tiltak for å rekruttere fra norske

studiesteder, kan være å tilby flere integrerte stipendiatstillinger. Det kan være attraktivt å få en «flying start» inn i stipendiatløpet ved å begynne arbeidet under mastergraden.

Tekna mener videre at utenlandske stipendiater bør, i mye større grad enn det som praktiseres i dag, få en introduksjon til norsk arbeidsliv, bedre norsk språkopplæring, og i større grad få mulighet til å ha pliktarbeid som en del av stipendiatperioden. Det vil gjøre dem bedre rustet til en videre karriere i norsk arbeidsliv, både i universitets- og høyskolesektoren, men også i norsk næringsliv. Det bør være en målsetting at vi ikke bare skal utdanne fremragende forskere fra hele verden, men også beholde dem i Norge og benytte oss av kapasiteten deres etter endt doktorgrad.

Postdoktorene trenger undervisningskompetanse

I forlengelsen av forrige punkt, vil Tekna peke på at postdoktorene i altfor liten grad får tilegne seg undervisningskompetanse i løpet av postdoktorperioden, til tross for at forskriften åpner for dette. Det gjør at de ikke får den kvalifiserende kompetansen det er meningen at de skal opparbeide seg i løpet av rekrutteringsstillingens varighet, for å kunne få fast stilling i universitetssektoren. Tekna mener at departementet må se på hvordan postdoktorene i større grad kan få anledning til å undervise, slik at de får kompetansen som trengs for ansettelse som førsteamanuensis/professor.

Finansiering

Tekna støtter en helhetlig gjennomgang av hvordan finansieringen av universiteter og høyskoler bedre kan støtte politiske mål, ivareta sektoransvaret og sikre bedre ressursutnyttelse. Mye tid går nå med til å søke ekstern finansiering, og mange av søknadene blir ikke innvilget. Når en for stor andel av midlene er avhengig av søknadsprosesser og prosjekter, blir det vanskeligere for universiteter og høyskoler å planlegge langsiktig. Det kan føre til økt midlertidighet, som er en av de viktigste årsakene til at unge forskere velger bort en karriere i akademien. Solid basisfinansiering er viktig for å sikre god ressursutnyttelse og mer forutsigbare karriereveier.

Karriereveiledning

Dagens karriereveiledning er i hovedsak rettet mot studenter, og tar ikke i særlig grad sikte på å hjelpe unge forskere å finne sitt karriereløp, det være seg innenfor eller utenfor akademien. Stipendiater er arbeidstakere, og faller derfor utenfor studenttilbudet. Arbeidsgiver ser det ikke nødvendigvis som sin oppgave å drive karriereveiledning for arbeidstakerne. Stipendiatene får derfor sjelden slik oppfølging. Det er vår oppfatning at mange stipendiater ofte utelukkende forholder seg til sin faglige veileder, og har liten annen oppfølging fra arbeidsgiver eller nærmeste leder.

Tekna er positive til at det skal settes ned et prosjekt for å utvikle et rammeverk for karriereveiledning og for ansatte i rekrutteringsstillinger. Dessverre er det ikke mulig for alle stipendiater å kunne realisere en akademisk karriere. Dette rammeverket må bidra til at alle relevante karrieremuligheter, også utenfor akademien, synliggjøres for kandidatene. En tidligst mulig tydeliggjøring av mulighetene utenfor akademien vil kunne bidra til at særlig stipendiater opplever mindre usikkerhet, og tar bedre begrunnende valg underveis. Det vil være nødvendig med tett kontakt med blant annet privat næringsliv. I tillegg til å gjøre unge forskere oppmerksomme på hvilke muligheter som finnes, bør det også tilstrebes å gjøre næringslivet og potensielle arbeidsgivere oppmerksomme på kompetansen en stipendiat tilegner seg, også utenfor det rent faglige. Rammeverket bør også inkludere gode måter å bevisstgjøre kandidatene på opparbeidet kompetanse, utover den faglige spesialiseringen.

Tekna ber departementet vurdere om det nyopprettede Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse kan ta en ledende rolle i det videre arbeidet med karriereveiledning.

Tydeliggjøring av roller

Tekna støtter en styrking av kompetansen til både faglige veileder og personalleder i sektoren. Vi vil imidlertid advare mot å legge ansvaret om karriereveiledning til faglig veileder. I et godt veilederstipendiat-forhold er det naturlig å snakke om karriere. Der forholdet ikke fungerer, vil det derimot være ytterligere kompliserende om veileder også skal drive karriereveiledning. Det vil også kunne være krevende for faglig veileder å ha tilstrekkelig kunnskap om mulighetene utenfor akademia, og være en nøytral veileder med tanke på videre karriere.

Skillet mellom personalansvar og faglig oppfølging bør videreføres og forsterkes. Eksempelvis bør medarbeidersamtaler og annen personaloppfølging gjøres av nærmeste leder, ikke faglig veileder. Arbeidstakere som ikke er kjent med norske arbeidsforhold, må informeres om at veileder ikke er den ansattes nærmeste leder.

Gode faglige veiledere

Tekna mener de faglige veilederne er av stor betydning for de ansatte i rekrutteringsstillingene. Gode faglige veiledere gir kandidatene en bedre forutsetning for å gjennomføre og lykkes. Derfor bør også fagveilederne få kompetanseheving slik at de kan følge opp kandidatene på en god måte. Det bør lages retningslinjer for hvordan man utøver rollen som faglig veileder og hvordan kandidatene best kan følges opp. Vi mener det derfor er viktig at strategien også omtaler de faglige veilederne.

Kompetanse utover det faglige

Tekna mener at rekrutteringsstillingene bør rettes slik at de i større grad enn i dag, bidrar til at kandidatene kvalifiserer seg til jobber utenfor akademia. Her er det viktig med både bevisstgjøring av allerede opparbeidet kompetanse, som nevnt tidligere. Men i tillegg må det også legges bedre til rette for at kandidatene kan skaffe seg ferdigheter som er etterspurt av virksomheter utenfor akademia. Det kan eksempelvis være i form av relevant pliktarbeid eller kurs.

Forskerpiloter og praksistermin

Det vises videre til at det i Meld. St. 16 (2020-2021) *Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* trekkes muligheten til å bruke det såkalte "pliktarbeidet" under doktorgraden til ulikt samarbeid med virksomheter utenfor egen institusjon opp. Tekna mener dette i utgangspunktet er et godt forslag, men en rekke doktorgradsprogram har ikke et pliktår, og der hvor doktoranden har et pliktår er det finansiert av institusjonen der denne er ansatt. Det må derfor avklares hvem som skal betale kostnadene ved at doktorandene ev. bruker pliktåret utenfor institusjonen, og hvordan dette skal gjennomføres for de som ikke har pliktår før det foreslås som et tiltak.

Tekna er opptatt av at det ønskede målet med en forskerpilot blir definert og avklart og at dette skjer i samarbeid med partene i arbeidslivet.

For å sikre en god forståelse av arbeidslivets behov og for å knytte tettere kontakt mellom akademia og bedrifter og virksomheter, støtter Tekna videre satsning på hospiteringsordninger i bedrift for vitenskapelig ansatte, men advarer mot mer bruk av delte stillinger.

Tekna støtter forslaget om praksistermin på samme måte som det gis forskningstermin.

Evaluering av innstegsstilling

Tekna støtter en evaluering av innstegsstillingen. Vi mener det ikke er hensiktsmessig å vente til flere har gjennomført hele løpet. Stillingstypen har vært i bruk siden 2015. Det bør være mulig å gjøre noen erfaringer med bruken av stillingene allerede nå.

Stengte karriereveier

Tekna mener at det er en utfordring at systemet legger opp til to separate løp. Det at det er vanskelig å bytte løp underveis, kan være til hinder for en videre karriere innenfor akademia, for gode forskere og undervisere. Tekna mener departementet bør se på muligheten for større fleksibilitet med tanke på å bytte løp for både universitetslektorer, førstelektorer og førsteamanuenser.

Forskrifter og regelverk i sektoren bør samordnes og forenkles

Tekna støtter at regelverket rundt stipendiat- og postdoktorstillingen må gjennomgås, samordnes og forenkles på nasjonalt nivå som en del av strategien. Vi mener at regelverket er blitt for komplisert. Svært mye er regulert i egne forskrifter, som gjør det vanskelig å orientere seg i forskriftsjungelen, særlig for arbeidstakerne. Med så mange lokale forskrifter er det også vanskelig å sikre likebehandling på tvers av lærestedene.

Med vennlig hilsen

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening



Line Henriette Holten

Generalsekretær