

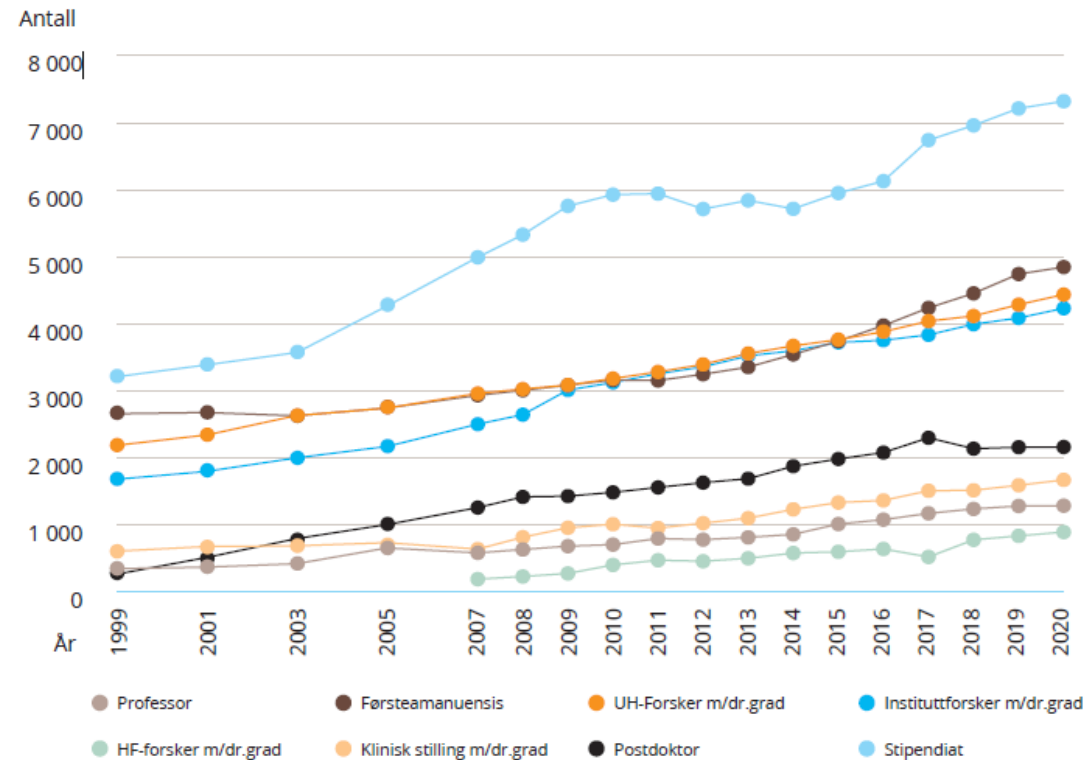
Kunnskapsdepartementet

Strategi

Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling



Endringer i rekrutteringslandskapet i perioden 2000–2020



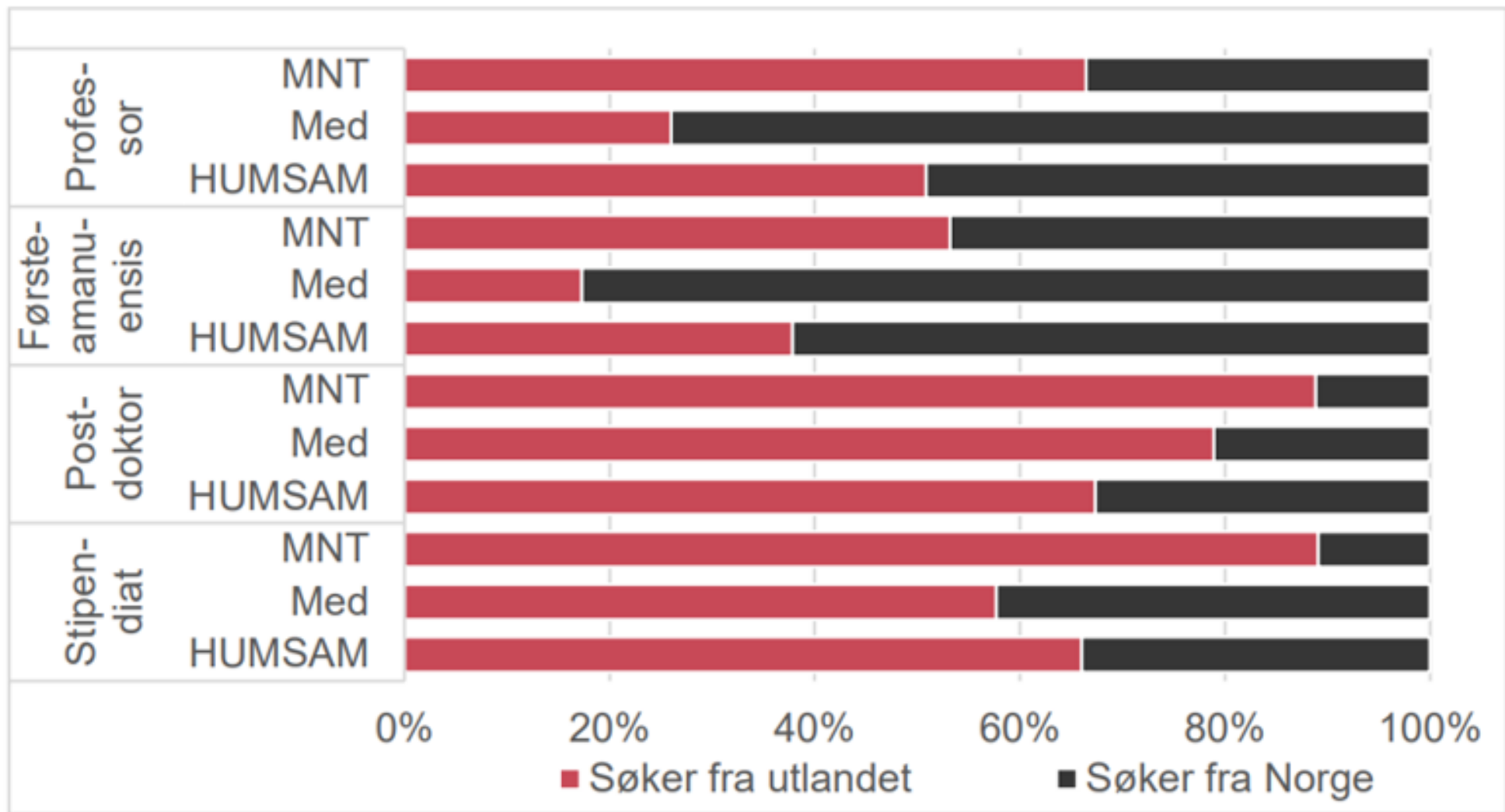
Figur 1 Antall personer i utvalgte stillinger som krever doktorgrad, samt i stipendiatstilling, ved norske universiteter, høyskoler, helseforetak og forskningsinstitutter, 1999–2020.¹
Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret
¹Foreløpige tall for 2020.





Rapport kartlegging av postdoktorstillingen

- Økt bruk av postdoktorstillingen
- Få får vitenskapelige toppstillinger
- Institusjonene foretrekker ofte postdoktorstillinger fremfor midlertidige stillinger
- Ulike prioriteringer og hensyn i valg mellom kandidater
- Ulik tilrettelegging for undervisningsoppgaver
- Varierende faglig oppfølging og tilrettelegging for kvalifisering
- Usikre karriereutsikter



Figur 6 Andel utenlandske og norske søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, postdoktor og stipendiat etter faggruppe. Kilde: Frølich et al. 2019, figur 2.3, s. 29.



Fem rekrutterings- og karriereutfordringer i 2021

- Kultur for midlertidighet
- Ubalanse i rekrutteringsgrunnlaget
- Manglende karriereveiledning
- Endringer i evaluerings- og meritteringsystemene for vitenskapelig ansatte
- Utydelige roller, ansvar og ledelse i rekrutterings-, personal- og karrierepolitikken

Innsatsområder

- Øke interessen for doktorgradsutdanning
- Sikre gode og forutsigbare rammer for å videreutvikle unge forskertalenter
- Styrke arbeidet med profesjonalisert karriereveiledning for unge forskere
- Utvikle en sterkere kultur for forsknings- og personalledelse
- Tydeliggjøre og videreutvikle Kunnskapsdepartementets styrings- og reguleringsvirkemidler for rekruttering og karriere i universitets- og høyskolesektoren

Nytt rammeverk for karriereveiledning

Kunnskapsdepartementet har nedsatt et prosjekt for å utvikle et rammeverk for karriereveiledning for ansatte i rekrutteringsstillinger, som gjennomføres av direktorat for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir)

- Rammeverket skal utvikles i dialog med universitetene, høgskolene og forskningsinstituttene
- Rammeverket skal harmonere med videreutviklingen av karriereveiledning og andre prosesser på europeisk nivå
- Hk-dir holder for tiden dialogmøter med sektoren som grunnlag for utkast til rammeverk
- Høsten 2023 vil HK-dir holde innspillmøter for å drøfte rammeverket
- Rammeverket vil ferdigstilles i desember 2023

Revisjon av ansatt-forskriftene og ny universitets- og høyskolelov

- Regjeringen reviderer nå forskriftene for ansatte ved universiteter og høyskoler
- De tre ansattforskriftene skal samles til en forskrift og forenkles
- NOKUT arbeidet med en revisjon i 2022, HK-dir har nå overtatt
- Arbeidet med revisjon involverer en referansegruppe med representanter fra ulike deler av sektoren
- I tråd med strategien for forskerrekruttering og karriereutvikling, vurderes det også hvordan en kan stramme inn bruken av postdoktor-stillingen i tråd med formålet
- En ny lov for universiteter og høyskoler skal også legges frem for stortinget til sommeren

Rapport Proba Sammenheng mellom ekstern finansiering og midlertidighet



- * Proba finner at de ulike aktørene som er intervjuet ser en sterk sammenheng mellom eksternfinansiering og midlertidighet.
- * Institusjonene opplever en målkonflikt i styringen fra KD, med kvalitet og eksternfinansiering på den ene siden og lav andel midlertider på den andre.
- * Proba mener institusjonene burde kunne flytte risiko opp fra individnivå til høyere opp i institusjonen.
- * Forekomst av «lufting» av midlertidige ansatte kan synes å ha blitt redusert, og dette sees i sammenheng med mulighet for «faste midlertidige».
- * Tallgrunnlaget fra SSB viser at omtrent 75 prosent av de midlertidig ansatte (uten PhD og postdoktor) er ansatt over basisfinansiering.

Veien videre

- Det arbeides langs mange spor for å styrke karrieremuligheter for unge forskere
- **Noen hovedutfordringer:**
 - Veien fra overordnet strategisk arbeid til forskerne selv er for lang
 - Midlertidighet og akademisk frihet – hvordan sikre best mulig kvalitet, fleksibilitet og langsiktighet i akademia?
 - Sektormobilitet – hva skal til for bedre flyt mellom sektorer?