



Kunnskapsdepartementet

Strategi

# Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

# Innhold

Forord ved minister	3
1. Ambisjoner og mål for strategien	4
2. Endringer i rekrutteringslandskapet i perioden 2000-2020	6
3. Fem rekrutterings- og karriereutfordringer i 2021	10
3.1 Kultur for midlertidighet	10
3.2 Ubalanse i rekrutteringsgrunnlaget	11
3.3 Manglende karriereveiledning	12
3.4 Endringer i evaluerings- og meritteringssystemene for vitenskapelig ansatte	13
3.5 Utydelige roller, ansvar og ledelse i rekrutterings-, personal- og karrierepolitikken	13
4. Fem innsatsområder	15
4.1 Øke interessen for doktorgradsutdanning	15
4.2 Sikre gode og forutsigbare rammer for å videreutvikle unge forskertalenter	18
4.3 Styrke karriereveiledning inn og ut av forskning og høyere utdanning	22
4.4 Utvikle en sterkere kultur for forsknings- og personalledelse	23
4.5 Tydeliggjøre og videreutvikle Kunnskapsdepartementets styrings- og reguleringsvirkemidler for rekruttering og karriere i universitets- og høyskolesektoren	24
Vedlegg	26
A Utviklingstrekk for rekrutteringsstillingene og forskerstillingene	26
Avlagte doktorgrader og stipendiater	26
Postdoktorer	29
Forskerstillingene	32
B Utviklingstrekk for midlertidighet	33
C En kort innføring i regulering av og ansvarsfordeling i rekrutterings-, karriere- og ansattpolitikken	35
Hvilke regelverk regulerer politikken for ansettelser?	35
Hvem har hvilke roller og ansvar for hva i rekrutterings-, karriere- og ansattpolitikken?	36



## Forord ved minister

Koronapandemien har igjen gjort det svært tydelig for oss hvor viktig forskning og forskere er. Uten sterke forskningsmiljøer og dedikerte forskere hadde det ikke vært mulig å utvikle flere typer vaksiner på under ett år.

Behovet for dyktige forskere vil ikke bli mindre framover. Med store utfordringer som det grønne skiftet, høyt omstillingstempo i både næringsliv og det offentlige, teknologisk utvikling og økt internasjonal polarisering kreves det stadig mer av Norge som kunnskapssamfunn. Derfor må vi gjøre mer for å trekke til oss og holde på gode forskere, både i private selskaper, i offentlig sektor, ved universiteter og høyskoler, forskningsinstitutter og i helseforetak.

Regjeringen legger derfor fram en strategi som for første gang samler og synliggjør politikken for rekruttering og karriere, med vekt på unge forskere. Skal vi øke konkurransekraften og innovasjonsevnen vår, møte store samfunnsutfordringer, styrke næringslivet, utvikle velferdssamfunnet og utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet er vi helt avhengige av å rekruttere talenter til forskning.

Strategien skal være en ressurs for både ledere og unge forskere. Mitt håp er at strategien viser mangfoldet av muligheter og karriereveier som ligger i en doktorgradsutdanning og bidrar til å løfte norsk forskning, våre universiteter, høyskoler og andre forskningsaktører ytterligere. Strategien synliggjør politikk og virkemidler som Kunnskapsdepartementet har ansvar for, gir anbefalinger og stiller forventninger til institusjonene i deres arbeid.

Strategien skal bidra til at vi rekrutterer og beholder talentene. Jeg håper den bidrar til økt forutsigbarhet tidlig i karrieren og viser behovet og potensialet for arbeidstakere med forskerkompetanse i hele bredden av norsk arbeidsliv.

Henrik Asheim

*Forsknings- og høyere utdanningsminister*



## Ambisjoner og mål for strategien

De vitenskapelige ansatte er norsk forskning og høyere utdannings viktigste ressurs. Vi må ha et forsknings- og høyere utdanningssystem som forvalter denne ressursen best mulig for samfunnet som helhet. Det er viktig å legge til rette for dem som evner og vil forsøke seg som forskere. Doktorgradsutdanningen skal komme den enkelte doktor, de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene<sup>1</sup>, så vel som arbeidslivet generelt, til gode. Diskusjoner i kjølvannet av blant annet Underdal-utvalgets rapport om stillingsstrukturen ved norske universiteter og høyskoler<sup>2</sup> viser at vi har en vei å gå, særlig for unge forskere. Strategien har derfor som ambisjon å bidra til tydeligere og mer forutsigbare karriereløp for forskere tidlig i karrieren.

Strategien er viktig for å nå målene i Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning: Skal vi øke konkurransekraften og innovasjonsevnen, møte store samfunnsutfordringer og utvikle fagmiljøer av fremragende kvalitet er vi helt avhengige av å rekruttere talenter inn i våre høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner.

Rekrutteringspolitikken handler imidlertid ikke kun om å nå politiske mål på kort og lang sikt. Forskning er framfor alt en langsiktig investering for samfunnet. God rekruttering til forskning og høyere utdanning er beredskap for framtida. God rekruttering og fornyelse er også avgjørende for utviklingen av et forskningsfelt og for å sikre forskningsbasert utdanning.

Som kunnskapsgrunnlaget til strategien viser, går for mange unge forskere i Norge for lenge i midlertidige stillinger uten reelle muligheter for fast stilling ved universitetene og høyskolene, og uten å orientere seg mot karrieremuligheter i andre sektorer. Slik er det også internasjonalt.

Hvor doktorene arbeider etter avlagt grad, varierer fra fagområde til fagområde. Mens flertallet av doktorene fra humaniora og samfunnsvitenskap fortsetter å arbeide i universitets-

og høyskolesektoren, gjelder det et mindretall av doktorene innenfor teknologi, matematikk og naturvitenskap, medisin og helsefag samt landbruksfag og veterinærmedisin.<sup>3</sup> Sektormobilitet etter doktorgrad varierer mellom fagområdene. Sektormobilitet er viktig både for at forskningen skal komme samfunnet som helhet til gode og for å bidra til karriereutvikling hos den enkelte forsker. Samtidig betyr den ulike graden av sektormobilitet at utfordringer knyttet til overgangen fra doktorgradsutdanning til neste stilling vil variere mellom fag. Strategiens utgangspunkt er likevel det overordnede nasjonale bildet: En mindre andel av doktorene kommer til å jobbe ved universitetene og høyskolene mens flertallet av doktorene skal arbeide i andre sektorer, som forskere ved forskningsinstitutter og helseforetak eller i andre type stillinger i bredden av arbeidslivet.<sup>4</sup> I takt med at omstillingstempoet i samfunnet øker, øker også behovet for arbeidstagere med doktorgradskompetanse i bredden av arbeidslivet.

- *Strategien etablerer overordnede nasjonale målsettinger for doktorgradsutdanningen som tydeligere reflekterer utdanningens tosidige rekrutteringsoppdrag; rekruttering til forskning og arbeidslivet generelt.*

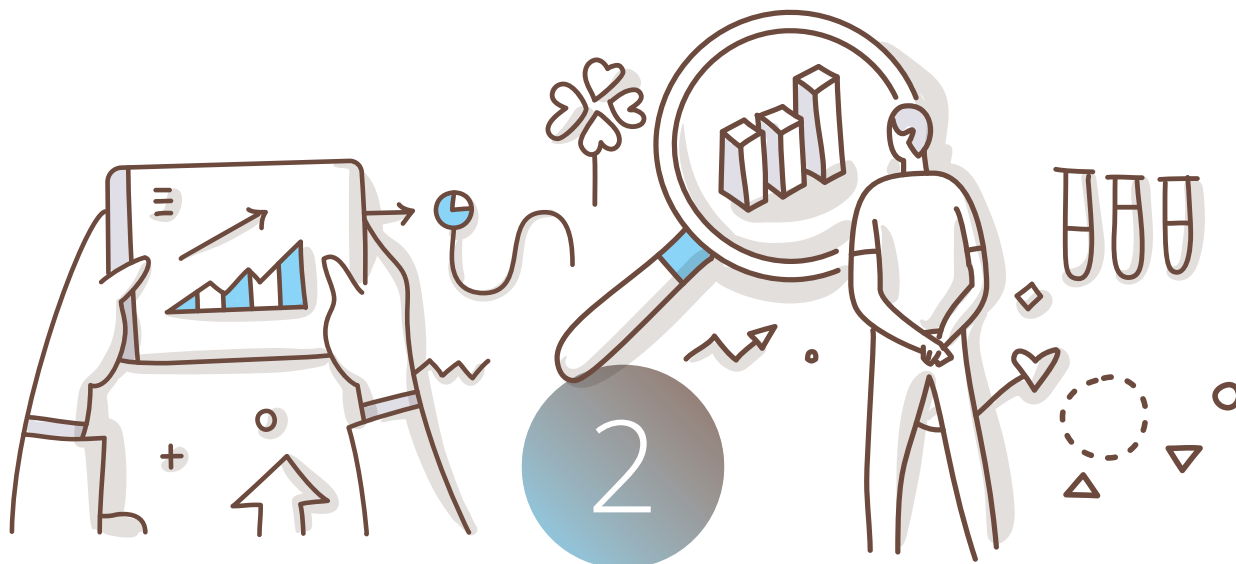
Undersøkelser har vist at flertallet av doktorene og postdoktorene i Norge<sup>5</sup> og internasjonalt<sup>6</sup> aspirerer til en karriere i forskning og høyere utdanning.

- *Strategien har som mål å gi postdoktorene gode rammer til å utvikle en selvstendig forskerprofil og opparbeide relevant kompetanse for en videre vitenskapelig karriere.*

Kunnskapsdepartementet og de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene har ulike roller og ansvar i rekrutterings- og karrieropolitikken. Kunnskapsdepartementets viktigste virkemidler er regulering gjennom lov og forskrifter, styringsdialog og finansiering. Som de gradsgivende institusjonene med ansvaret for innholdet i utdanningen, spiller universitetene og høyskolene hovedrollen i doktorgradsutdanningen i Norge. Tiltakene i strategien er derfor i første rekke rettet mot universitetene og høyskolene. Selv om flertallet av doktorgradskandidatene er ansatt som stipendiater ved universitetene og høyskolene, er én av tre doktorgradskandidater ikke ansatt ved lærestedet hvor de avlegger graden. De fleste av disse eksterne kandidatene er ansatt ved et helseforetak eller et forskningsinstitutt.<sup>7</sup> Strategien er relevant for alle forskningsutførende institusjoner som har ansatte som tar en doktorgradsutdanning.

De høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene har ansvar for rekrutterings- og evalueringprosesser, personaloppfølging og karriereutvikling av den enkelte vitenskapelig ansatte. Den enkelte institusjon må sikre at de har den samlede kompetansen som trengs for å fylle sitt samfunnsoppdrag.

- *Strategien har som mål å legge til rette for et godt samspill mellom Kunnskapsdepartementet og universitetene og høyskolene ved å legge gode rammer for og synliggjøre rolle- og ansvarsfordelingen i rekrutterings- og karrieropolitikken.*



## Endringer i rekrutteringslandskapet i perioden 2000–2020

De siste 20 årene har det skjedd store endringer i rekrutteringslandskapet. Ph.d.-graden og den norske varianten av *tenure track*, innstegsstillingen, har blitt innført. I tillegg er det gjort flere endringer i forskriften for ansettelse og opprykk.<sup>8</sup> Sist, men ikke minst: 20 år med strategisk opptrapping av rekrutteringsstillinger<sup>9</sup> har gitt nye muligheter og utfordringer.

### **2000–2020: Fra nærmere 650 til i overkant av 1600 avlagte doktorgrader i året**

- Nærmere 50 prosent av gradene avlegges av kvinner, mens utenlandske statsborgere står for om lag 40 prosent av gradene i dag.
- Doktorgradsundersøkelsen 2019<sup>10</sup> viste at nesten alle doktorer var i jobb fire til seks år etter disputas. To av tre doktorer jobbet ved en høyere utdannings- eller forskningsinstitusjon:
  - 35,7 prosent hadde hovedstilling ved et universitet eller en høyskole
  - 13,6 prosent hadde hovedstilling ved et forskningsinstitutt
  - 16 prosent hadde hovedstilling ved et universitetssykehus
  - 19,1 prosent hadde hovedstilling i privat sektor
  - 7,4 prosent hadde hovedstilling i offentlig sektor
  - Resten jobbet i helse- og sosialsektoren, mens 3,6 prosent ikke var ansatt
- Doktorgradskandidatundersøkelsen fra 2017<sup>11</sup> viste at rundt 40 prosent av kandidatene så for seg en karriere utenfor de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene.
- Både doktorgradskandidatene<sup>12</sup> og de ferdigutdannede doktorene<sup>13</sup> som enten allerede jobber utenfor universitets- og høyskolesektoren, eller ønsker dette, opplever at utdanningen er mindre relevant.

### PH.D.-GRADER I NORGE

**Vitenskapelig ph.d.** ble innført med Kvalitetsreformen i 2003. Vitenskapelige ph.d.-grader kan avlegges ved alle universitetene og de fleste høyskolene i Norge. Utdanningen er normert til tre (3) år og består av en opplæringsdel og et selvstendig forskningsarbeid gjennomført under aktiv veiledning. Universitetene og høyskolene er ansvarlig for innholdet og organiseringen av graden gjennom egne programmer og forskerskoler. Ph.d.-kandidater kan være ansatt som stipendiater ved de gradsgivende institusjonene eller som eksterne kandidater med en annen arbeidsgiver som et forskningsinstitutt, helseforetak, en offentlig virksomhet eller privat bedrift.

Innenfor visse helsefag har en også dobbelkompetanseløp med rekrutteringsstillinger hvor kandidater oppnår både avlagt vitenskapelig ph.d.-grad og spesialistkompetanse. For leger i spesialisering (LIS) i faste stillinger kan en mulighet være å søke fordypningsperioder med avsatt tid til forskning. Målsettingen med en slik fordypningsperiode er at LIS starter et arbeid som kan resultere i en doktorgrad. Ved flere universitetssykehus er det nødvendig med gjennomført doktorgrad for å få fast overlegestilling.

**Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid** ble opprettet i 2018, og erstattet den tidligere Kandidat i kunstnerisk utviklingsarbeid. Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid kan avlegges ved flere av de norske universitetene og høyskolene. Utdanningen er normert til tre (3) år og består av en opplæringsdel og et kunstnerisk doktorgradsprosjekt gjennomført under aktiv veiledning.

**Stipendiatstillingen** er regulert under universitets- og høyskolelovens Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. I henhold til forskriften er normal åremålsperiode fire (4) år med 25 prosent pliktarbeid. Ansettelsen skal omfatte tre (3) år med ren doktorgradsutdanning.

### FINANSIERING AV PH.D.-GRADER

De vanligste formene for finansiering av ph.d.-kandidater er finansiering over grunnbevilgningen til universitetene og høyskolene og gjennom eksternt finansierte forskningsprosjekter. Normal åremålsperiode for stipendiatstillinger som er finansiert direkte fra Kunnskapsdepartementet er fire (4) år. Eksternt finansierte stipendiatstillinger er i hovedsak tre (3) år. Institusjonen hvor ph.d.-kandidaten er ansatt vurderer selv om de legger til et fjerde år.

I tillegg finansieres et mindre antall ph.d.-kandidater gjennom spissede virkemidler i Norges forskningsråd:

**Nærings-ph.d.** ble opprettet i 2008 og er finansiering av et doktorgradsprosjekt utført av en ansatt i en bedrift. Nærings-ph.d. skal bidra til kompetansebygging og øke forskningsinnsatsen og forskningskompetansen i næringslivet. Støtten fra Norges forskningsråd er på om lag 1,8 millioner kroner mens arbeidsgiver dekker resten. Ordningen er finansiert av Kunnskapsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet. Et nærings-ph.d.-prosjekt er et samarbeidsprosjekt mellom en søkerbedrift og en gradsgivende institusjon som leder fram til en vitenskapelig ph.d. for doktorgradskandidaten. Ved utgangen av 2020 var det i overkant av 540 som hadde fått bevilget et nærings-ph.d.-prosjekt.

**Offentlig sektor-ph.d.** ble opprettet i 2014 og er finansiering av et doktorgradsprosjekt utført av en ansatt i en offentlig virksomhet. Offentlig sektor-ph.d. skal bidra til kompetansebygging og øke forskningsinnsatsen og forskningskompetansen i offentlig sektor. Støtten fra Norges forskningsråd er på om lag 1,8 millioner kroner mens arbeidsgiver dekker resten. Ordningen er finansiert av Kunnskapsdepartementet. Et offentlig sektor-ph.d.-prosjekt er et samarbeid mellom en offentlig virksomhet og en gradsgivende institusjon som leder fram til en vitenskapelig ph.d. for doktorgradskandidaten. Ved utgangen av 2020 var det nærmere 180 som hadde fått bevilget et offentlig sektor-ph.d.-prosjekt.

**Institutt-ph.d.** er 45 øremerkede stipendiatstillinger som ble gitt til instituttsektoren i statsbudsjettene for 2016 og 2017 som del av opptrappingsplanen i første versjon av langtidsplanen. I februar 2020 besluttet Kunnskapsdepartementet å videreføre ordningen på samme nivå som forutgående år. Norges forskningsråd har i 2020 tildelt midler til en ny pulje på 45 stipendiater til instituttsektoren. Stipendiatstillingene tildeles til institutter med betydelig aktivitet innenfor matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fag, og kun til institutter som mottar sin statlige grunnfinansiering gjennom Norges forskningsråd. Stipendiatene avlegger graden ved en gradsgivende institusjon.

## FORSKERSKOLER

Universitetene og høyskolene står fritt til å opprette egne forskerskoler eller forskerskoler på tvers av institusjoner. I tillegg finansierer Norges forskningsråd nasjonale forskerskoler rettet mot vitenskapelig ph.d.-utdanning. Program for kunstnerisk utviklingsarbeid ved Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse har ansvar for en forskerskole for kunstnerisk utviklingsarbeid.

### 2001–2020: Fra rundt 500 til i overkant av 2160 postdoktorer

- I 2018 var 75 prosent av de mannlige postdoktorene og 66 prosent av de kvinnelige postdoktorene fra et annet land enn Norge.<sup>14</sup> Om lag en tredjedel av postdoktorene var oppvokst i Norge, og flertallet av disse hadde også doktorgrad fra Norge. 44 prosent av postdoktorene var oppvokst i utlandet og hadde tatt doktorgrad i utlandet.<sup>15</sup>
- Postdoktorkartleggingen<sup>16</sup> viste at:
  - 5 prosent av postdoktorene var blitt professorer og 15 prosent var blitt førsteamanuensis fire år etter endt postdoktorperiode. 45 prosent av postdoktorene var ikke lenger ansatt ved en norsk høyere utdannings- eller forskningsinstitusjon, men var enten sysselsatt utenfor Norge eller i andre sektorer i norsk arbeidsliv.<sup>17</sup>
  - Institusjonene bruker postdoktorstillingen langt bredere enn hovedformålet – «å kvalifisere for arbeid i vitenskapelig toppstillinger»<sup>18</sup> – i dagens forskrift. Postdoktorstillingen brukes ofte til å bygge kompetanse og gi kapasitet i forskerprosjekter. Videre brukes stillingen i forbindelse med kompetanseopptrykk fra forsker II til forsker I i instituttsektoren og for å kvalifisere til yrkesutøvelse som krever høy forskningskompetanse i helsesektoren.
  - De fleste postdoktorene var uenig i at det kom klart fram hva formålet med stillingen var da de søkte, og de færreste hadde en karriereplan rettet mot professorkompetanse.<sup>19</sup>
  - Den mangslungne bruken av postdoktorstillingen er også vanlig internasjonalt og reflekterer at det ikke finnes en internasjonal definisjon eller bruk av «postdoktor».<sup>20</sup>

### 2015–2020: Innstegsstillingen er tatt i bruk

- Innstegsstillingen ble formelt etablert med egen forskrift i 2015. Innstegsstillingen ble innført for å styrke rekrutteringen av særlig talentfulle forskere innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag, teknologi, medisin og odontologi. Stillingen skal bidra til et tydeligere karriereløp og sikre forutsigbare og attraktive karriereordninger i den internasjonale kampen om unge forskere.<sup>21</sup>
- Den som ansettes på innstegsvilkår ansettes i en åremålsstilling på seks til syv år, enten i en postdoktor- eller førsteamanuensisstilling. I løpet av åremålsperioden har den ansatte mulighet til å kvalifisere seg til fast ansettelse enten som førsteamanuensis eller professor.<sup>22</sup>
- Seks år etter at innstegsstillingen ble innført er den, med unntak av ved økonomimiljøene, i liten grad tatt i bruk i ved universitetene og høyskolene. I overkant av 90 personer var ansatt i stillingene i 2019.<sup>23</sup>

### 2020: Flere om beinet

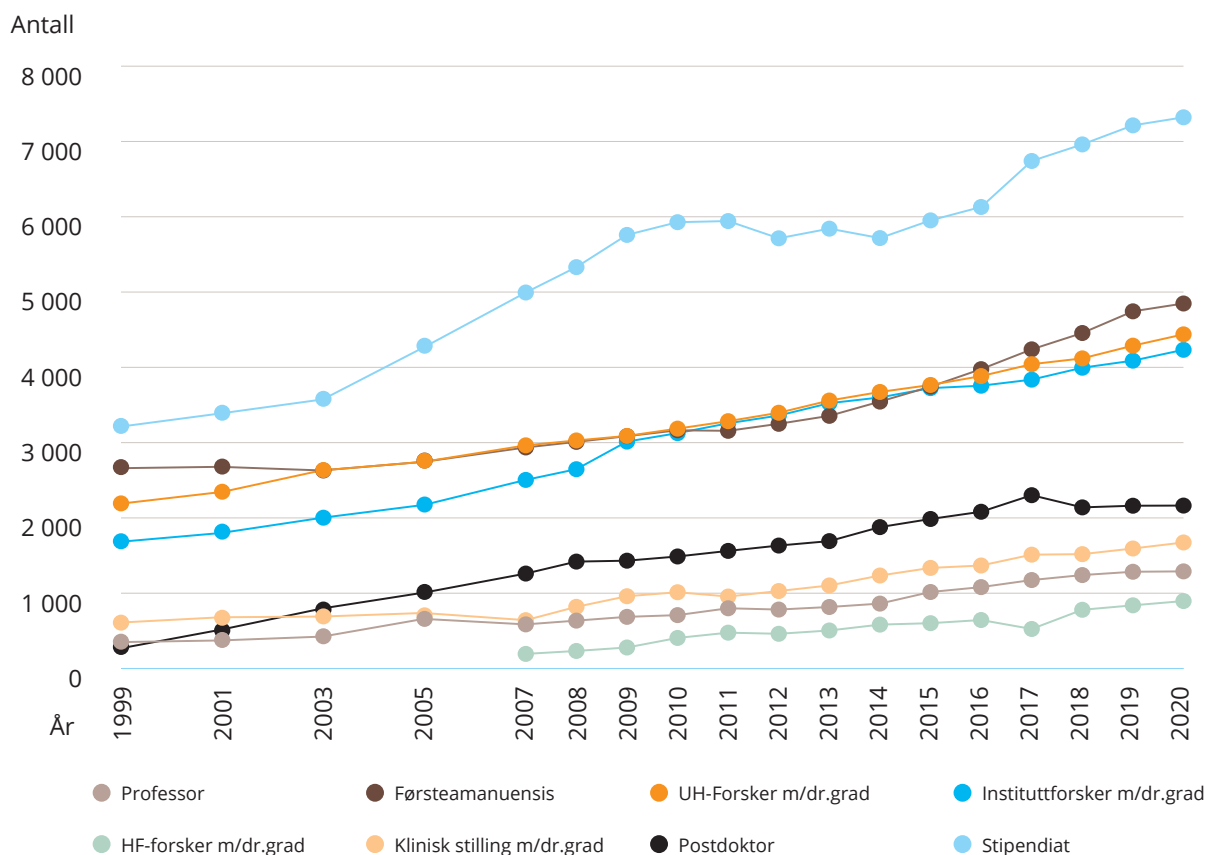
Som figur 1 viser, har antallet vitenskapelig ansatte med doktorgrad ved de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene økt de siste 20 årene. Veksten har imidlertid vært sterkest for



rekrutteringsstillingene. Det er i stor grad et resultat av en villet politikk: De siste 20 årene har det vært lagt fram flere opptrappingsplaner. Den første opptrappingen kom med St.meld. nr. 29 (1998–1999) *Forskning ved et tidsskille*<sup>24</sup>, som på bakgrunn av utredninger viste til at dersom en ikke økte antallet rekrutteringsstillinger, ville rekrutteringen til norsk forskning bli utilstrekkelig. Til grunn for opptrappingen som kom med St.meld. nr. 35 (2000–2001) *Kvalitetsreformen. Om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren*<sup>25</sup> lå målsettingen om å øke den norske forskningsinnsatsen slik at Norge kom på snittnivå med OECD-landene.<sup>26</sup> Opptrappingen som kom med Meld. St. 7 (2014–2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024*<sup>27</sup> var begrunnet med anslåtte rekrutteringsbehov i og utenfor universitets- og høyskolesektoren.<sup>28</sup> I tillegg til opptrappingen av rekrutteringsstillinger gitt over grunnbevilgningen, har økningen i eksternt finansierte prosjekter bidratt til en ytterligere vekst i antallet rekrutteringsstillinger.

Økningen i doktorgradsutdannede er en del av en internasjonal trend. Mellom 2000–2009 økte antallet avlagte doktorgrader i OECD-landene med 38 prosent. I dag ligger OECD-snittet for personer mellom 25–64 år som har doktorgrad på 1 prosent. Fortsetter dagens vekstmønstre vil 2,3 prosent av dagens unge ta doktorgrad i løpet av livet.<sup>29</sup>

Forskerrekruttering skjer i et internasjonalt landskap. Veksten i antallet doktorer nasjonalt og internasjonalt gjør at konkurransen om faste stillinger ved universitetene og høyskolene er blitt sterkere, og en økende andel av doktorene går lenge i midlertidige stillinger.



Figur 1 Antall personer i utvalgte stillinger som krever doktorgrad, samt i stipendiatstilling, ved norske universiteter, høyskoler, helseforetak og forskningsinstitutter, 1999–2020.<sup>1</sup>

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

<sup>1</sup>Foreløpige tall for 2020.



## Fem rekrutterings- og karriereutfordringer i 2021

### 3.1 Kultur for midlertidighet

*Dagens organisering av forskning preges av midlertidighet. Det skaper utfordringer for unge forskere så vel som langsiktig utvikling av fagmiljøer.*

For de aller fleste starter forskerkarrieren med en åremålsstilling som stipendiat. Åremål er en midlertidig, tidsavgrenset stilling som avsluttes uten oppsigelse når den avtalte perioden utløper. Men som Doktorgradsundersøkelsen 2019 viser er en betydelig andel av de ferdigutdannede doktorene midlertidig ansatte fire til seks år etter disputas. Det skyldes til en viss grad at mange går over i postdoktorstillinger.<sup>30</sup> Samtidig viser postdoktorkartleggingen at andelen ansatte i midlertidige stillinger ikke går ned etter endt postdoktorperiode (se tabell 1 i vedlegg).<sup>31</sup> Internasjonalt betegner man dette som framveksten av et forsker- eller postdoktorproletariat.<sup>32</sup> Både faglig, psykisk og økonomisk er det krevende for unge forskere å ha lange perioder med midlertidige ansettelse eller perioder med uønsket arbeidsledighet.<sup>33</sup>

Høy bruk av midlertidig ansettelse skyldes en blanding av kulturelle, finansielle og organisatoriske forhold. Det er blitt stadig vanligere å organisere forskning i tidsavgrensede prosjekter uavhengig av hvordan forskningen finansieres. Prosjektorganiseringen har mange positive sider: Å få tilsagn på prosjekter er viktig for fagmiljøenes internasjonale anerkjennelse. For prosjektledere kan prosjektene være av stor betydning for egen karriereutvikling. Både for forskerne og institusjonene er det viktig å bevare mulighetene for å søke ekstern finansiering.

Samtidig byr også prosjektorganisering på noen utfordringer: Aune-utvalget pekte på at «[universitets- og høyskole]lovens unntaksregler om midlertidige ansettelse brukes i større grad enn det reelt er behov for og rettslig adgang til.»<sup>34</sup> I tillegg bemannes forskningsprosjekter ut ifra behov for spisskompetanse som trengs for å løse spesifikke prosjektoppgaver, og som

nødvendigvis ikke speiler institusjonenes langsiktige kompetanse- og rekrutteringsbehov eller behov for handlingsrom. Mange av dem som ansettes til å utføre prosjektoppgavene som krever spisskompetanse er postdoktorer, ofte rekruttert internasjonalt. Det er en av grunnene til at en del postdoktorer kan bli så faglig spesialisert at det er vanskelig for dem å få jobb i andre sektorer og derfor går fra en midlertidig kontrakt til en annen.

Rapporten *Unge forskere i Norge*<sup>35</sup> illustrerer også hvordan det å være midlertidig ansatt etter endt doktorgrad, enten det er i en lovlig hjemlet åremålsstilling som postdoktor eller ikke, påvirker både karrierevalgene og selve forskningsarbeidet. Midlertidig ansettelse gjør det krevende å utvikle en selvstendig forskerprofil, inngå forpliktende forskningssamarbeid og dermed investere i langsiktige og banebrytende forskningsprosjekter. I jakten på neste stilling oppleves det som «smartere» å jobbe på prosjekter som ender i publikasjoner, snarere enn å utvikle komplekse og nyskapende prosjekter hvor publisering ligger langt fram i tid.

Balansegangen mellom institusjonenes prioriteringer og behov for faglig kompetanse og forskernes arbeidsvilkår kan ofte utgjøre en utfordring. Det er en utfordring som det er spesielt viktig å ta tak i dersom vi skal nå forskningspolitiske mål om høy kvalitet i utdanning og forskning og utvikle flere fremragende miljøer i et internasjonalt forskningsfelleskap.

### 3.2 Ubalanse i rekrutteringsgrunnet

*Selv om den internasjonale rekrutteringen til norsk forskning er god og viktig, viser rekrutteringsmønstrene til stipendiat- og postdoktorstillingene at vi må jobbe for bedre kjønnsbalanse og rekruttering av kandidater fra norske institusjoner.*

Kvinner søker seg i mindre grad til forskning enn menn. I perioden 2016–2018 var rundt 30 prosent av søkerne til stipendiat- og postdoktorstillingene ved norske universiteter og høyskoler kvinner. Også i fagområder som medisin, humaniora og samfunnsvitenskap hvor kvinner er i flertall blant stipendiatene og postdoktorene, er kvinner i mindretall blant søkerne.<sup>36</sup> Skjevhetene utjevner seg i ansettelsesprosessene<sup>37</sup>, men søkermønsteret viser at det fortsatt må jobbes aktivt for ikke å sakke akterut hvis vi skal holde på kjønnsbalansen blant ansatte i rekrutteringsstillinger og sikre balanse også i toppstillinger.

Nærmere 80 prosent av søkerne til stipendiat- og postdoktorstillingene i Norge søker fra utlandet. De som søker fra utlandet utgjør flertallet av søkerne innenfor alle fagområder, men hvor stort flertallet er, varierer fra fagområde til fagområde.<sup>38</sup> Norge er et lite land og rekrutteringsstillingene er del av et internasjonalt arbeidsmarked. Dette er helt vesentlig for norske forskningsmiljøer, og det er naturlig med stor grad av internasjonale søkere. Samtidig er det ønskelig at flere studenter fra norske institusjoner og arbeidstagerne i norsk arbeidsliv søker seg til en forskerkarriere. Dette gjelder ikke minst gruppen av etterkommere etter innvandrere, som til tross for å være godt representert i høyere utdanning, er underrepresentert i forskningssektoren.<sup>39</sup>

Rekrutteringsutfordringene kan ha flere årsaker – fra manglende kunnskap om mulighetene som ligger i en forskerkarriere til usikre arbeidsutsikter, lange perioder med midlertidighet og lite konkurransedyktig lønn sammenliknet med arbeidslivet generelt. Utfordringene varierer fra fagområde til fagområde og fra bransje til bransje. Framover kreves økt innsats for å sikre rekruttering av kandidater fra norske institusjoner og arbeidsliv for øvrig til forskning.

### 3.3 Manglende karriereveiledning

*Manglende karriereveiledning bidrar til at forskerkompetansen ikke blir godt nok utnyttet i samfunnet.*

Flertallet av doktorgradskandidatene<sup>40</sup>, ferdigutdannede doktorer<sup>41</sup> og nåværende postdoktorer<sup>42</sup> i Norge ser for seg en karriere ved en høyere utdannings- eller forskningsinstitusjon. Selv om det er positivt at interessen er stor for en videre karriere i forskning, kan det være en utfordring dersom mange blir værende uten reelle framtidsutsikter som vitenskapelig ansatt og uten å orientere seg mot arbeidsmarkedet for øvrig. Vi er i en situasjon hvor omstillingstempoet både i næringslivet og i det offentlige øker, og behovet for doktorgradsutdannede i alle sektorer blir større. Arbeidslivets voksende behov for personer med forskerkompetanse må reflekteres bedre i karriereveiledningen som gis, både på master- og doktorgradsnivå.

Vi har ikke sterke tradisjoner for karriereveiledning for forskere i Norge. Undersøkelser har vist at åtte av ti unge forskere<sup>43</sup> og doktorgradskandidater<sup>44</sup> ikke hadde fått karriereveiledning. De siste årene har bevisstheten rundt karriereveiledning økt. I 2015 utarbeidet UHR et inspirasjonsnotat om karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte<sup>45</sup>, Norges forskningsråd har siden 2017 hatt krav om utviklingsplan for postdoktorer<sup>46</sup>, institusjoner har utviklet egen politikk for yngre forskere hvor karriereveiledning omtales<sup>47</sup>, og fagmiljøer har egne postdoktorprogram.<sup>48</sup> Samtidig er kunnskapen om hvilke karrieremuligheter som finnes utenfor universitetene og høyskolene ofte begrenset blant kandidater så vel som veiledere. Det bidrar til å opprettholde en kultur hvor en videre karriere i academia framstår som den ultimate karriereveien.<sup>49</sup> Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (tidligere Kompetanse Norge) har et nasjonalt systemansvar for karriereveiledning og har betydelig kompetanse som må benyttes i utvikling av bedre karriereveiledning.

### 3.4 Endringer i evaluerings- og meritteringssystemene for vitenskapelig ansatte

*Evaluerings- og meritteringssystemene for vitenskapelig ansatte er i endring både nasjonalt og internasjonalt. Det er en positiv utvikling som innebærer en mer helhetlig kompetanseevaluering, men som samtidig gjør det krevende for unge forskere å ta informerte valg om karrierebygging.*

Det siste tiåret har flere internasjonale aktører identifisert behov for å gjøre endringer i meritterings- og evalueringssystemene for forskere. San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)<sup>50</sup> ble lansert i 2012. Erklæringen inneholder et sett av anbefalinger om god praksis for kvalitetsvurderinger, med en gjennomgående oppfordring om at ikke kun tidsskriftenes innflytelsesfaktor legges til grunn for prosjektfinansiering, ansettelser eller opprykk, men også vurderinger av de enkelte forskningsarbeidenes faktiske kvalitet. Siden har flere norske høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner så vel som Norges forskningsråd, signert DORA-erklæringen.

Europakommisjonen<sup>51</sup>, European University Alliance<sup>52</sup>, en sammenslutning av nederlandske kunnskaps- og forskningsfinansiører<sup>53</sup> og Universitets- og høyskolerådet<sup>54</sup> har fulgt opp med liknede initiativer. Felles for initiativene er et ønske om å øke bevisstheten om at vitenskapelig ansatte i større grad må evalueres med utgangspunkt i bredden av deres arbeidsoppgaver og kompetanse: De peker på at undervisning, prosjektledelse, åpen publisering og datadeling er aktiviteter som bør anerkjennes mer i meritteringssystemet. I tillegg bør forskergruppens sammensatte kompetanse vektlegges i større grad og prosjektutvikling bør gjøres mindre ressurskrevende og mer gruppebasert. Et mer allsidig evaluerings- og meritteringssystem

ansees også som et bidrag til å øke mangfoldet og styrke likestillingen blant de vitenskapelig ansatte. Dette kan i tillegg redusere overdrevent konkurransefokus. Initiativene kan leses som et forsøk på å adressere en lite transparent rekrutteringskultur og uheldige maktstrukturer i arbeidsmiljøer preget av sterk konkurranse.

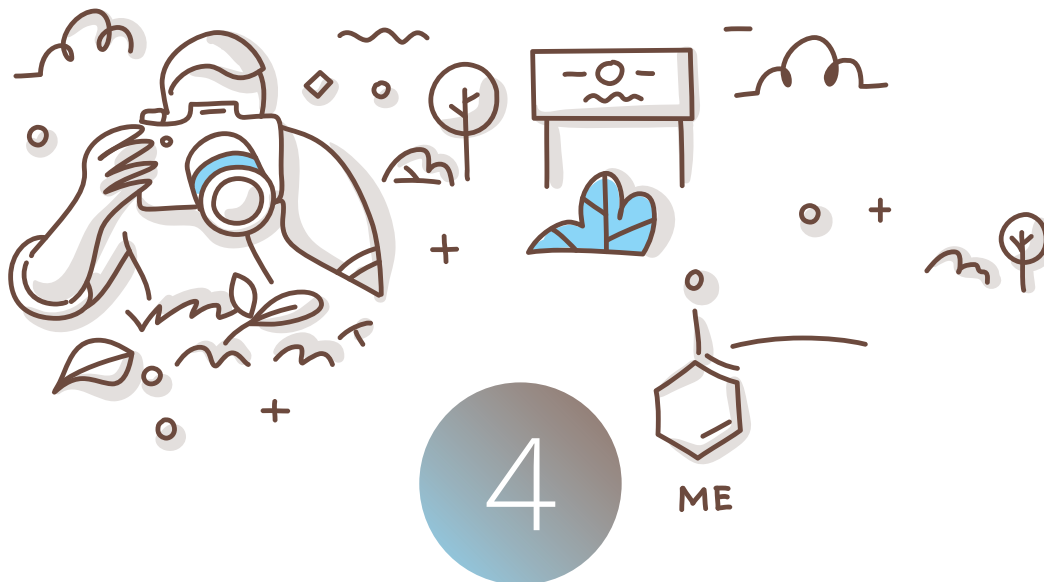
### 3.5 Utydelige roller, ansvar og ledelse i rekrutterings-, personal- og karrierepolitikken

*Ettersom rekrutterings-, personal- og karrierepolitikk utformes og utføres av mange aktører på ulike nivåer kan den også bli uoversiktlig. Situasjonen gjør at det kan være vanskelig for unge forskere å navigere i systemet, men gjør det også krevende for ledere å balansere ulike forventninger og behov.*

Nasjonale myndigheter regulerer de overordnede rammene for personal- og karrierepolitikken gjennom nasjonalt lov- og avtaleverk, forpliktelser og signaler som følger av det europeiske samarbeidet og gjennom politiske signaler i meldinger, proposisjoner, strategier og i styringsdialogen. Dette er et komplekst reguleringslandskap hvor det er viktig å sikre økt grad av harmonisering av innhold og regelverk i stillinger innenfor fagområder med stor grad av sektormobilitet, som for eksempel innenfor helsefag.

De høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene har ansvaret for rekruttering, tilrettelegging av karriereveiledning og oppfølging av de ansatte. Det er et arbeidsgiver- og lederansvar å sørge for gode vilkår for de ansatte i sektoren. Variasjoner mellom institusjoner, både i andel midlertidighet, bruk av lønsspenn og oppfølging av ansatte, viser at det er stort handlingsrom i de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonenes strategiske vurderinger for både å bygge solide fagmiljøer og for å ivareta de ansattes arbeidsvilkår. God rekruttering og oppfølging av ansatte krever oversikt og kunnskap om både nasjonale rammer, utdannings- og forskningsinstitusjonenes egne reglementer og rutiner hos de som har personal- og veilederansvar. Ikke alle institusjoner har god nok kompetanse blant ledere som har ansvar for ansettelse og daglig personalansvar for unge forskere. Det påvirker de unges forskernes arbeidshverdag og karrieremuligheter.

Samtidig er det viktig at unge forskere selv har kunnskap om rettigheter og ansvar som ligger til sin stilling og også tar et selvstendig ansvar for egen karriereutvikling. I tiden framover er det avgjørende å heve kompetansenivået og dialogen knyttet til rekrutterings-, personal- og karrierepolitikken dersom vi skal beholde forskertalenter ved de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene.



## Fem innsatsområder

### Innsatsområdene har som mål å

- 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

### 4.1 Øke interessen for doktorgradsutdanning

Skal vi sikre et godt rekrutteringsgrunnlag til de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene og tilstrekkelig doktorgradskompetanse i norsk arbeidsliv, må flere fatte interesse for forskning og for doktorgradsutdannede og deres kompetanse. For å få det til må:

#### Forskningsinteressen vekkes tidlig i studieløpene

Fagmiljøene ved universiteter og høyskoler må jobbe for å vekke lavere grads studenters interesse for forskning. Det kan skje ved å følge opp tidligere meldingers<sup>55</sup> forventninger om å styrke arbeidet med studentaktive læringsformer og ved å introdusere dem for forskning og forskningsmetoder allerede på bachelornivå. Studenter må også få tilstrekkelig informasjon om hva en doktorgradsutdanning innebærer og hvilke karrieremuligheter graden gir. Et viktig grep for å gjøre doktorgradsutdanningen attraktiv og sikre mer mangfold i rekrutteringen blant studenter er å skape økt bevissthet om at doktorgradsutdanningen er en inngang til jobber i alle sektorer.

### **Interessen for doktorgradsutdanning i arbeidslivet generelt økes**

Arbeidsgivere i offentlig og privat sektor bør legge til rette for at ansatte som ønsker å videreutvikle sin kompetanse og øke virksomhetens forskningskompetanse kan ta doktorgrad, samt ansette nyutdannede doktorer. Å få opp interessen blant arbeidsgivere kan skje gjennom mer strategisk sektorsamarbeid i løpet av doktorgradsutdanningen. Norges forskningsråds virkemidler – nærings-ph.d. og offentlig sektor-ph.d. – er særlig egnet til det.

### **Mer strategisk sektorsamarbeid i doktorgradsutdanningen etableres**

Ettersom flertallet av doktorer skal arbeide utenfor universitetene og høyskolene er samarbeid med andre forskningsutførende institusjoner og arbeidslivet generelt blitt viktigere. Slikt samarbeid bidrar til å gjøre utdanningen mer relevant for doktorer som skal jobbe utenfor universitetene og høyskolene og kan gi utenlandske kandidater kjennskap til norske forvaltnings- og næringsaktører. Regjeringen har i Meld. St. 16 (2020–2021) *Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* tydeliggjort muligheten for å bruke det såkalte «pliktarbeidet» i dagens forskrift mer mangfoldig i doktorgradsutdanningen.<sup>56</sup> Norges forskningsråd har også lyst ut en forskerskolepilot hvor formålet er å støtte prosjekter som styrker doktorgradsutdanningens relevans for arbeidslivet.<sup>57</sup> I tillegg er nærings-ph.d. og offentlig sektor-ph.d. gode virkemidler for å bygge samarbeidsrelasjoner.

Dersom det norske samfunnet skal få mest mulig igjen for investeringen som legges i å utdanne doktorer, er det viktig at det legges til rette for språkopplæring for utenlandske ansatte,<sup>58</sup> særlig for stipendiater som ønsker å jobbe videre i Norge.

### **Gjennomføring på doktorgrad bedres**

Ettersom doktorgradsutdanningen skal være relevant for både nyutdannede mastere og godt etablerte arbeidstakere som tar doktorgrad som ledd i egen kompetanseheving, vil aldersspennet på de som avlegger doktorgrad forbli relativt høyt og variere mellom fagområder. Uavhengig av kandidatens alder, er det avgjørende at oppfølgingen er tilstrekkelig slik at flere disputerer på normert tid. Det er viktig for at doktorene skal være attraktive søkere til stillinger i forskning så vel som i arbeidslivet generelt.

Normert tid for doktorgradsutdanningen er tre år fulltid med utdanning, gjerne spredd over fire år dersom kandidaten er ansatt som stipendiat. Gjennomsnittlig tid fra oppstart på et ph.d.-program til innlevering av avhandling for kandidater mellom 2013–2020 var 4,9 år. Snittet er høyere enn normert tid for alle fagområder.<sup>59</sup> Ettersom gjennomføringstiden ikke har gått nevneverdig ned over tid, er det behov for å få mer systematisk kunnskap om årsakene til dette.

### **Dimensjonering av doktorgradsutdanningen videreutvikles**

Dimensjonering av doktorgradsutdanningen har tidligere vært basert på nasjonale behovsberegninger og på hva universiteter og høyskoler selv har besluttet over tid. Det er vanskelig å bedømme hvor godt dimensjoneringen har truffet samfunnsbehovene. For å realisere regjeringens ambisjoner om en kunnskapsbasert samfunnsutvikling er det viktig at doktorgradsutdanningen framover dimensjoneres i tråd med kompetansebehovet i relevante sektorer. Som de institusjonene som er tette på behovene, har universitetene og høyskolene et tydelig ansvar for å sikre at dimensjoneringen er i tråd med samfunnsbehovene.<sup>60</sup> Samtidig kan det også framover bli nødvendig for sentrale myndigheter å supplere institusjonenes dimensjonering ved underdekning i arbeidsmarkedet eller ut fra politiske prioriteringer.

For å bidra til et godt beslutningsgrunnlag, vil det legges til rette for at doktorgradsutdanningen kan inngå i det helhetlige analyse- og informasjonssystemet om de nasjonale og regionale behovene for høyt utdannet arbeidskraft som Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse skal ha ansvar for. Når det gjelder dimensjonering av doktorgradsutdanning bør analyse- og informasjonsarbeidet skje i samarbeid med Norges forskningsråd, og andre aktører der det er relevant. På den måten vil sentrale myndigheter også få en god nasjonal oversikt.

## Formålet med ph.d.-utdanningen i Norge

Doktorgradsutdanningen skal gi doktorene en solid forskerkompetanse i tillegg til spisskompetanse innenfor et spesifikt fagområde.

Doktorgradsutdanningen skal gi doktorene generiske ferdigheter som er relevante og etterspurt av arbeidsgivere på tvers av sektorer.

Departementets intensjon er at normal åremålsperiode for stipendiatstillingen fortsatt skal være normert til fire (4) år. Tre (3) år skal være ren forskerutdanning, mens 25 prosent skal brukes til karrierefremmende arbeid. Det kan for eksempel inkludere undervisning på egen institusjon eller hospitering hos et relevant fagmiljø i en offentlig eller privat virksomhet.

Doktorgradsutdanningen har et todelt rekrutteringsformål:

- Doktorgradsutdanningen er den viktigste inngangsporten til vitenskapelige karrierer ved de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene.
- Doktorgradsutdanningen skal bidra til et kunnskapsbasert arbeidsliv gjennom en tettere kobling mellom forskning og virksomhetene. Utdanningen skal bidra til at samfunnet har ansatte med forskerkompetanse i alle sektorer i arbeidslivet.

### TILTAK OG OPPFØLGING:

- Kunnskapsdepartementet vil tilrå at fagmiljøene i økende grad bruker pliktarbeidet i stipendiatstillingen mer mangfoldig enn til kun undervisning og øker samhandling med andre samfunnssektorer gjennom ph.d.-utdanningen.
- Norges forskningsråd vil evaluere pilotordningen for forskerlinjer og offentlig sektor-ph.d. med tanke på videreutvikling av ordningene.
- Norges forskningsråd vil etablere en doktorgradsmonitor som gir innsikt i doktorgradskandidaters karriereutvikling gjennom hele yrkeskarrieren, både i og utenfor høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner.
- Kunnskapsdepartementet vil innhente mer kunnskap om rekrutteringsutfordringer blant etterkommere etter innvandrere og deres erfaring med å velge en forskerkarriere.
- Kunnskapsdepartementet vil foreta en gjennomgang og revisjon av Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.
- Kunnskapsdepartementet vil utrede årsakene til at gjennomføringstiden i doktorgradsutdanningen fortsatt er høy, for å videre kunne vurdere målrettede tiltak for å bedre gjennomføringen.
- Kunnskapsdepartementet vil gjennom Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og Norges forskningsråd fremskaffe kunnskapsgrunnlag som trengs for å dimensjonere doktorgradsutdanningen på en god måte.



## 4.2 Sikre gode og forutsigbare rammer for å videreutvikle unge forskertalenter

*Skal vi klare å beholde forskertalentene i forskning og høyere utdanning, trenger vi forutsigbare rammer som sikrer gode muligheter for videre karriereutvikling. Hvordan stillingene unge forskere er ansatt i er regulert, setter avgjørende rammer for karriereutvikling.*

### Postdoktorstillingen

Postdoktorstillingen er ingen beskyttet tittel, men praksis har vært at forskningsutførende institusjoner som benytter stillingen og stillingskoden på Kunnskapsdepartementets lønnsplan gjør det i tråd med forskriften som hjemler stillingen. Postdoktorkartleggingen<sup>61</sup> har vist at postdoktorstillingen brukes ulikt mellom institusjoner, fagmiljøer og avhengig av finansieringskilde. I mange tilfeller brukes ikke postdoktorstillingen i tråd med dagens forskrift. Samtidig er det bred enighet om at postdoktorstillingen er viktig i unge forskeres karriereløp og for gjennomføring av forskningsprosjekter.

Kunnskapsdepartementet legger til grunn at det fortsatt er behov for en reell viderequalifiseringsstilling etter doktorgrad og mener postdoktorstillingen er en av stillingene som dekker dette behovet. Det er imidlertid behov for å gjøre endringer i forskriften for å sikre at reguleringen er mer i takt med kravene som stilles til undervisnings- og forskerstillingene i dag. De formelle kravene til undervisningskompetanse har økt og forventninger om både publisering og innhenting av eksterne midler har blitt større. De økte kravene til både undervisningskompetanse og forskningsvirksomhet gjør at det ikke lenger er realistisk å anta at en postdoktorstilling kan lede til en «vitenskapelig toppstilling». Stillingen bør derfor i første rekke rettes inn mot å kvalifisere til førstestillinger<sup>62</sup> innenfor de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene. I tillegg kan postdoktorstillingen være nyttig som kvalifisering til andre stillinger som krever høy forskningskompetanse.

Begrepet postdoktor er vanlig internasjonalt uten at det finnes noen entydig definisjon eller omforent bruk. Internasjonalt debatteres derfor rammen for postdoktorer: I USA har nasjonale akademier tatt til orde for å tydeligere definere hva postdoktortittelen og -rollen skal innebære.<sup>63</sup> OECD har påpekt behovet for å bedre arbeidsforholdene og karriereutsiktene for postdoktorer.<sup>64</sup> Temaet har også stått høyt på agendaen i EU, hvor Kommissjonen blant annet skriver at den:



STRESSES the increasing trend towards precariousness of employment in academia, loss of talent and reduction of job security in many countries, aggravated by the COVID-19 pandemic; NOTES that suboptimal balance between institutional and project-based funding lead to short-term, project-based contracts that do not give a long-term perspective for researchers, as shown by the fact that temporary grant-based contracts dominate the early-career path in academia; RECOGNISES that the number of academic positions is limited and that researchers are increasingly likely to find a job outside academia or to reach a permanent position in academia at a later stage in their professional careers; and ASKS Member States and the Commission for appropriate instruments and tools promoting attractive working conditions within and beyond academia.<sup>65</sup> ● ●

Kunnskapsdepartementet mener det viktig å fange opp disse signalene i revisjonen av forskriften.<sup>66</sup>

Aune-utvalget foreslo at det ikke skulle være adgang til å gi ansettelse til mer enn én periode som postdoktor i Norge.<sup>67</sup> Forslaget fikk lite gehør i høringsrunden. Flere påpekte at en slik endring vil bryte med hvordan stillingen brukes internasjonalt og kan ha den utilsiktede virkningen at postdoktorer fra norske institusjoner utkonkurreres av postdoktorer med flere perioder bak seg når de søker faste stillinger. Kunnskapsdepartementet vil derfor ikke gå videre med forslaget i revisjonen av forskriften.

## Tydligere bruk av postdoktorstillingen

Kunnskapsdepartementet mener at postdoktorstillingen skal være en reell viderequalifiseringsstilling til førstestillinger. I forskriftsgjennomgangen legger Kunnskapsdepartementet derfor opp til at postdoktorstillingen skal

- være tilrettelagt for at postdoktoren bygger opp en selvstendig forskerprofil. Forskning er stillingens hovedfokus.
- gi postdoktoren relevant utdanningsfaglig kompetanse eller annen relevant kompetanse som formidling, innovasjon, sektorsamarbeid, prosjektledelse og klinisk arbeid.
- ha en skriftlig utviklingsplan med arbeidsgiver ved oppstart som sikrer individuell oppfølging gjennom ansettelsesperioden. Planen skal inkludere informasjon om faglig veileder og utviklingssamtaler underveis i ansettelsesperioden. I oppfølgingen av utviklingsplanen bør det også inngå en vurdering av aktuelle karriereveier både innenfor og eventuelt ut av forskning.
- i all hovedsak være et åremål på 3–4 år. Uavhengig av ansettelseslengde skal stillingen inkludere tid til forskningsarbeid og til å utvikle annen relevant kompetanse med tanke på viderequalifisering.

For postdoktorer med doktorgrad fra en norsk institusjon skal det, der det er relevant

- tilrettelegges for at postdoktoren kan ha et opphold utenfor egen institusjon, fortrinnsvis en internasjonal forsknings- eller utdanningsinstitusjon eller annen relevant virksomhet.

For postdoktorer med doktorgrad fra utlandet skal det, der det er relevant

- tilrettelegges for norskopplæring og samarbeid med relevante virksomheter og andre forskningsmiljøer i Norge.

## **Innstegsstillingen**

For å svare på rekrutteringsutfordringer ved universitetene og høyskolene og gi unge forskere mer forutsigbare rammer ble innstegsordningen innført som en pilotordning i 2015. Relativt få miljøer har tatt i bruk stillingen, og få har ennå fullført et innstegsløp. Institusjonene som har uttalt seg om ordningen er foreløpig godt fornøyd, samtidig som det kan se ut til å være utfordringer knyttet til kjønnsbalanse. Det vil være hensiktsmessig å foreta en evaluering av innstegsstillingen når et tilstrekkelig antall kandidater har fullført perioden, for å vurdere effekten og hvilket potensiale ordningen kan ha for sektoren framover. Stillingen er i dag rettet mot internasjonal rekruttering, men gitt behovet for økt forutsigbarhet for unge forskere i Norge, kan stillingen også tenkes som et allment alternativ til postdoktorstillingen. Det bør også vurderes hvorvidt det vil være behov for forskriftsendringer dersom ordningen gjøres permanent.

## **Forskerstillingene**

Til forskjell fra innstegsstillingen, stipendiatstillingen og postdoktorstillingen er ikke forskerstillingene hjemlet i forskrifter under universitets- og høyskoleloven. Forskerstillingene er gjennomgående stillinger i staten og regulert gjennom hovedtariffavtalen. Samlet utgjør forskerstillingene en stige hvor man kan avansere lønns- og kompetansemessig fra forsker III til I. Stillingene brukes i første rekke i instituttsektoren, men har blitt vanligere også ved universitetene og høyskolene: Mens det i 2000 var i underkant av 400 forskerårsverk, var det i 2020 i overkant av 1570 forskerårsverk i universitets- og høyskolesektoren. I instituttsektoren ansettes forskere i all hovedsak fast, mens forskere i større grad har vært ansatt midlertidig ved universitetene og høyskolene. Forskerstillingenes rolle og bruksområde i universitets- og høyskolesektoren er noe uavklart, og Kunnskapsdepartementet ønsker å utrede bruken av stillingen.

## **Eksterne finansørers virkemidler rettet mot karriereutvikling for unge forskere**

I dag finnes en rekke virkemidler rettet mot karriereutvikling for unge forskere i Norges forskningsråd – fra utenlandsstipend for ansatte i rekrutteringsstillinger finansiert av Norges forskningsråd til egne søknadstyper rettet mot unge forskere. Gjennom Horisont Europa har unge forskere i Norge tilgang til å søke finansieringskilder i Det europeiske forskningsrådet (ERC) og Marie Skłodowska-Curie Actions som har ordninger rettet mot unge talentfulle forskere. Muligheten til å søke slike midler er avgjørende for unge forskeres videre karriere. Unge forskere ansatt ved norske høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner skal ha mulighet til å søke på ordningene der de oppfyller kriteriene. I de tilfeller der stipendperioden som gis er kortere enn normen som fastsettes i norsk forskrift, som for eksempel Postdoctoral Fellowships i Marie Skłodowska-Curie Actions, kan unntak gjøres.

## **Internasjonalt arbeid for å bedre arbeidsvilkårene for unge forskere**

Forskningssektoren er, og skal være, en internasjonalt rettet sektor. En avgjørende faktor for å lykkes med å bedre unge forskeres arbeidsvilkår i Norge, er at forholdene også bedres i det internasjonale arbeidsmarkedet. Under det europeiske forskningsområdet (ERA) arbeider EU-kommisjonen, medlemslandene og de assosierte landene aktivt for å bedre vilkårene for forskere, ikke minst gjennom revisjon av Charter for Researchers og Code of Conduct for Researchers (Charter&Code), HR-logoen for god personalpolitikk (HRS4R) og den internasjonale portalen Euraxess som gir informasjon for mobile forskere. Gjennom deltagelse i ulike arbeidsgrupper knyttet til ERA samarbeider Kunnskapsdepartementet, Norges forskningsråd og Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) med EU-landene for å bedre rammevilkårene for unge forskere nasjonalt og internasjonalt.

## Virkemidler rettet mot karriereutvikling for unge forskere

### **VIRKEMIDLER I NORGES FORSKNINGSRÅD:**

**Utenlandsstipend:** Stipendordning som skal øke andelen unge forskere som tar et forskningsopphold i utlandet.

**Forskerprosjekt for unge forskertalenter:** Prosjekttype som skal gi unge forskere erfaring som prosjektledere tidlig i karrieren.

**Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet:** Prosjekttype som skal øke andelen forskere som får internasjonal forskererfaring over en lengre periode tidlig i karrieren.

### **ANDRE VIRKEMIDLER I NORGE:**

**Young CAS Fellow:** Stipendordning rettet mot unge forskere under 40 år ved Senter for grunnforskning ved Det Norske Videnskaps-Akademi. Ordningen er et samarbeid med Akademiet for yngre forskere.

**Akademiet for yngre forskere:** Et nasjonalt akademi for unge forskere etablert i 2015 etter initiativ fra Det Norske Videnskaps-Akademi med støtte fra Kunnskapsdepartementet. Akademiet er en møteplass og forskningspolitisk plattform for yngre forskere, en pådriver for nyskapende forskningsformidling og en attraktiv vitenskapelig debattarena.

### **EUROPEISKE VIRKEMIDLER UNGE FORSKERE I NORGE KAN SØKE PÅ**

**European Research Council:** Søknadstypen Starting grants er rettet mot talentfulle forskere tidlig i karrieren (2-7 år etter doktorgrad).

**Marie Skłodowska-Curie Actions:** Virkemiddelet inkluderer flere stipendordninger rettet mot unge forskere fra doktorgradsnettverk til postdoktorstipend.

---

### **TILTAK OG OPPFØLGING:**

- *Kunnskapsdepartementet vil ta initiativ til en evaluering av innstegsstillingen.*
- *Kunnskapsdepartementet vil utrede bruken av forskerstigen.*
- *Kunnskapsdepartementet vil foreta en gjennomgang og revisjon av Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.*
- *Norges forskningsråds virkemidler rettet mot unge forskertalenter og internasjonal mobilitet videreføres og videreutvikles.*
- *Kunnskapsdepartementet vil fortsette og forsterke sitt internasjonale posisjonerings- og medvirkningsarbeid for bedre rammevilkår for unge forskere.*
- *Kunnskapsdepartementet og Norges forskningsråd oppfordrer alle forsknings- og utdanningsinstitusjoner, og bedrifter som ansetter forskere, til å implementere EU-tiltak for å bedre forskeres betingelser, spesielt Charter&Code og HRS4R og bruke Euraxess-portalen.*

### 4.3 Styrke karriereveiledning inn og ut av forskning og høyere utdanning

*Skal vi som samfunn få mest mulig ut av ressursene vi investerer i forskning og høyere utdanning er det avgjørende at det jobbes mer systematisk med karriereveiledning for vitenskapelig ansatte i alle faser av karrieren.*

Aktiv deltagelse i karriereveiledning vil

- bidra til å avklare karriereforventninger til stipendiater og postdoktorer og gjøre dem bedre i stand til å ta informerte karrierevalg
- gjøre institusjonene bedre i stand til å utvikle gode fagmiljøer og skape bevissthet rundt fagmiljøenes samlede kompetanse- og utviklingsbehov

Gjennom forskriftsendringer vil departementet ta sikte på at kravet til karriereveiledning for ansatte i stipendiat- og postdoktorstillinger tydeliggjøres. Samtidig som kravet til karriereveiledning vil være generelt, bør selve karriereveiledningen være individuelt tilpasset. For institusjonene kan mer systematisk arbeid med karriereveiledning for ansatte i alle faser av karrieren brukes som et strategisk verktøy for å utvikle fagmiljøer og følge opp strategiske prioriteringer.

#### Prinsipper for god karriereveiledning

- Karriereveiledning og informasjon om karrieremuligheter er et langsiktig arbeid som bør starte allerede på grunnutdanningen/bachelor- og masternivå for å gjøre studenter bevisste på hvilke muligheter de har for en karriere innenfor og utenfor forskning og høyere utdanning.
- For ansatte i rekrutteringsstillinger bør karriereveiledning introduseres helt i starten av et ph.d.- og postdoktorløp og følges systematisk opp i ansettelsesperioden.
- Det er viktig å spille på andre enn stipendiatenes og postdoktorenes faglige hovedveiledere i karriereveiledningen. Personer fra instituttsektoren, helseforetak, næringsliv og offentlige virksomheter kan være gode støttespillere i karriereveiledning og bidra med nyttige og oppklarende perspektiver om arbeidslivet i andre sektorer.
- De som skal veilede andre bør få kurs eller opplæring i karriereveiledning. De bør ha kompetanse i hva som kan utgjøre hindre for karriereutvikling for underrepresenterte grupper av unge forskere innenfor ulike fag.
- Karrieresentre kan spille en viktig rolle i karriereveiledning.
- Bruk av rollemodeller eller alumninettverk kan være viktige bidrag i karriereveiledning.

---

## TILTAK OG OPPFØLGING:

- Kunnskapsdepartementet vil sette ned et prosjekt for å utvikle et rammeverk for karriereveiledning for ansatte i rekrutteringsstillinger. Disse bør være i tråd med Europakommisjonens verktøykasse som skal utvikles innen 2025.
- Kunnskapsdepartementet forventer at institusjonene arbeider målrettet for å sikre at prinsippene for karriereveiledning følges opp lokalt.
- Kunnskapsdepartementet vil bruke Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse i arbeidet med karriereveiledning for studentene.

## 4.4 Utvikle en sterkere kultur for forsknings- og personalledelse

*Skal vi sikre at både forskningen og de vitenskapelig ansatte har gode utviklingsvilkår, er god forsknings- og personalledelse avgjørende.*

Sammenliknet med andre land er grunnfinansieringen av norske universiteter og høyskoler høy<sup>68</sup> og forutsetningene for å arbeide målrettet med utvikling av kompetanse, fagmiljøer og ansatte er bedre enn i mange land. Men som påpekt i utfordringsbildet er det en krevende balansegang når forskningen i økende grad prosjektorganiseres, kravene til karriereoppfølging hos ansatte blir sterkere og meritteringssystemene videreutvikles. Arbeidet må også sammenfalle godt med de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonenes profil og strategiske prioriteringer.

Den foreslåtte tydeliggjøringen av postdoktorstillingen illustrerer dette: Postdoktorer gjennomfører i dag forskningsoppgaver som er viktige for forskningsprosjektene og som fortsatt vil være avgjørende for utvikling, framdrift og gjennomføring av prosjekter. Samtidig er det ikke gitt at det er en postdoktor som bør gjøre disse oppgavene. Det fordrer at forskningsledere og prosjektledere i fagmiljøene vurderer behovet for bruk av postdoktorstillingen opp mot andre stillinger. Trengs i første rekke en prosjektmedarbeider til for eksempel å gjennomføre spissede datainnsamlings- eller analyseoppgaver, kan andre stillinger, som forskerstillinger eller ingeniørstillinger, brukes.

Slike vurderinger krever en mer helhetlig tilnærming til fagmiljøenes kompetansebehov og strategisk planlegging av fagmiljøenes forskningsvirksomhet. Hver enkelt vitenskapelig ansatt trenger ikke dekke alle behov, men samlet må fagmiljøene ha kompetansen som gjør at institusjonene kan levere på sitt samfunnsoppdrag. Det krever en strategisk tilnærming til stillingsutlysninger, villighet til å spesifisere kompetansebehov- og krav i utlysningstekster og sikre at utlysningstekstene faktisk ligger til grunn i vurderings- og beslutningsprosessene. En slik omlegging hvor en i større grad bruker stillingstyper som ikke er hjemlet som åremålsstillinger gjør det nødvendig å etablere en mer entydig praksis for hvordan håndtere bortfall av finansiering der stillinger er finansiert over flere kilder.

## En strategisk og målrettet rekrutteringspolitikk

De høyere utdannings- og forskningsinstitusjonene har et viktig ansvar for å legge til rette for god rekruttering og å beholde og utvikle sine ansatte. Dette forutsetter en aktiv, målrettet og bevisst personalpolitikk og strategier for å nå institusjonens mål, men også uttalte nasjonale forsknings- og høyere utdanningspolitiske mål. Universitetene og høyskolene har stort handlingsrom innenfor gjeldende regelverk og avtaler som må utnyttes. Kunnskapsdepartementet vil ha oppmerksomhet på dette i styringsdialogen med de 21 statlige institusjonene som er underlagt departementet.

### TILTAK OG OPPFØLGING:

- *Universitetene og høyskolene forventes å ha god kompetanse om bruk av midlertidige ansettelser og en strategi for å redusere uønsket midlertidighet.*
- *Universitetene og høyskolene forventes i større grad å benytte hele stillingsstrukturen ved bemanning av både intern- og eksternfinansierte forskningsprosjekter.*
- *Universitetene og høyskolene forventes å bruke stillingsutlysningene for å ivareta fagmiljøenes kompetansebehov og sikre ønsket balanse mellom norske og utenlandske ansatte, særlig innenfor enkelte fagområder.*

### 4.5 Tydeliggjøre og videreutvikle Kunnskapsdepartementets styrings- og reguleringsvirkemidler for rekruttering og karriere i universitets- og høyskolesektoren

*Skal vi sikre mer forutsigbare rammer for unge forskere samtidig som institusjonenes fleksibilitet og handlingsrom opprettholdes, trengs et omforent og oppdatert regelverk som ser rekrutteringsstillingene i sammenheng med de faste forsknings- og undervisningsstillingenes kompetansekrav og meritteringssystemer.*

Strategien uttrykker regjeringens ambisjoner om å bidra til tydeligere og mer forutsigbare karriereløp for unge forskere. De tre forskriftene for ansettelser<sup>69</sup> er helt sentrale og Kunnskapsdepartementet vil foreta en helhetlig gjennomgang og revisjon av disse, slik at kompetansekrav følger hverandre logisk. Nye forskrifter skal treffe de politiske intensjonene og ta tak i utfordringene. Gjennomgangen og fastsettelsen av nye forskrifter vil ha normal prosedyre med innhenting av utvidet kunnskapsgrunnlag der det er behov for det, god dialog med sektoren og høring. Det kan for eksempel være behov for mer kunnskap om praksis for bruk av det fjerde året for stipendiatstillingene, gjennomføringsutfordringer for ph.d.-kandidater, samt mer innsikt i finansiering og kontrakter i bruk av postdoktorstillingene. Konsekvenser for utvidet minimumsperiode for postdoktorstillingen må vurderes nærmere. Forskriftsgjennomgangen vil også innebære gjennomgang av krav knyttet til de resterende stillingene som forskriftene hjemler som førstelektor, dosent og spesialistkandidat.

Aune-utvalget<sup>70</sup> problematiserte adgangen til å ansette midlertidig etter statsansatteloven § 9 første ledd bokstav a, som hjemler midlertidig ansettelse «når arbeidet er av midlertidig karakter». Ved universiteter og høyskoler er det i dag kultur og praksis for å bruke bestemmelsen som grunnlag for å ansette midlertidig når arbeidet er eksternt finansiert.<sup>71</sup> Bestemmelsen ser ut til å brukes i større omfang enn den egentlig åpner for. Arbeidet for å øke kompetansen om bruk av midlertidige stillinger er godt i gang gjennom rapporten *Tiltak for reduksjon av midlertidigheten i UH-sektoren* hvor prinsipper for beste praksis er utviklet.<sup>72</sup>

## Kunnskapsdepartementets virkemidler for personal- og karrierpolitikken

**Forskriftene** under Universitets- og høyskoleloven setter de overordnede nasjonale rammene for rekrutterings-, undervisnings- og forskerstillingene. Dagens forskrifter er

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger;

Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår;

Forskrift om ansettelse for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

**Rapportering** til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) om blant annet årsverk blant vitenskapelig ansatte og doktorgradsutdanning og gjennomstrømming.

**Styringsdialog** i form av alle møter og dokumentutveksling av styringskarakter mellom Kunnskapsdepartementet og underliggende virksomheter.

**Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning** er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet for å fremme kjønnsbalanse og mangfold ved norske universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. En viktig del av arbeidet er å støtte og gi anbefalinger om karrierefremmende tiltak og være i tett dialog med institusjonene om dette arbeidet for å fremme et større mangfold.

Kunnskapsdepartementet mener det er viktig å følge rekrutteringsutfordringer og karrierebarrierer som menn, kvinner, utenlandske statsborgere og etterkommere etter innvandrere står overfor, og skape bevissthet rundt dette. For å videreutvikle kompetansen på feltet vil Kunnskapsdepartementet videreføre Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif).

### TILTAK OG OPPFØLGING:

- Kunnskapsdepartementet vil foreta en helhetlig gjennomgang og revisjon av Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger; Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår; Forskrift om ansettelse for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.
- Kunnskapsdepartementet vil ta initiativ til å utvikle en veileder som sammenstiller informasjon om fortolkningen av forskrifter og juridiske vurderinger av stillingsvern.
- Kunnskapsdepartementet vil i styringsdialogen med de 21 statlige universitetene og høyskolene underlagt departementet, fortsatt følge midlertidighetsutviklingen og arbeidet med rekrutterings- og kompetansepolitikken ved universitetene og høyskolene.
- Kunnskapsdepartementet vil videreføre Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) med revisjon av mandat og oppnevning av ny komité i tråd med utfordringer identifisert i strategien og nye krav i det internasjonale forsknings- og innovasjonssamarbeidet i og utenfor EU.



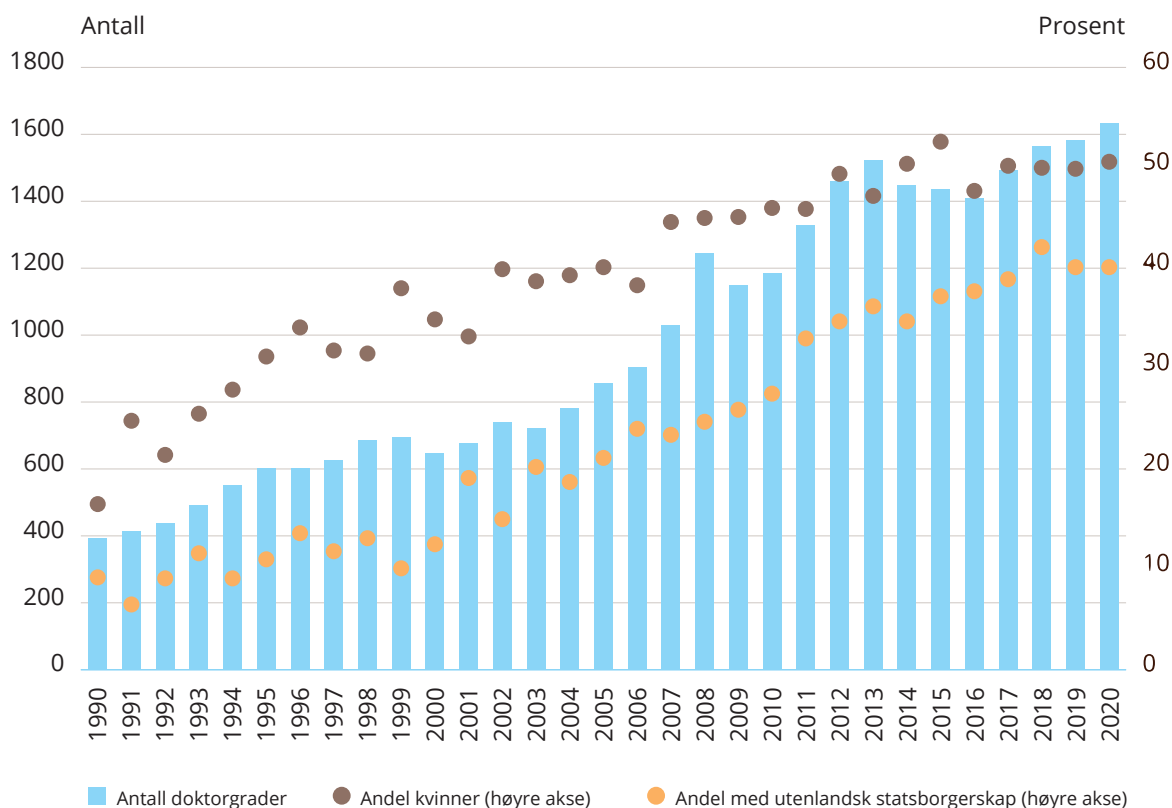
## A Utviklingstrekk for rekrutteringsstillingene og forskerstillingene

Under følger oversikter som viser utviklingstrekk for rekrutteringsstillingene og forskerstillingene over tid.

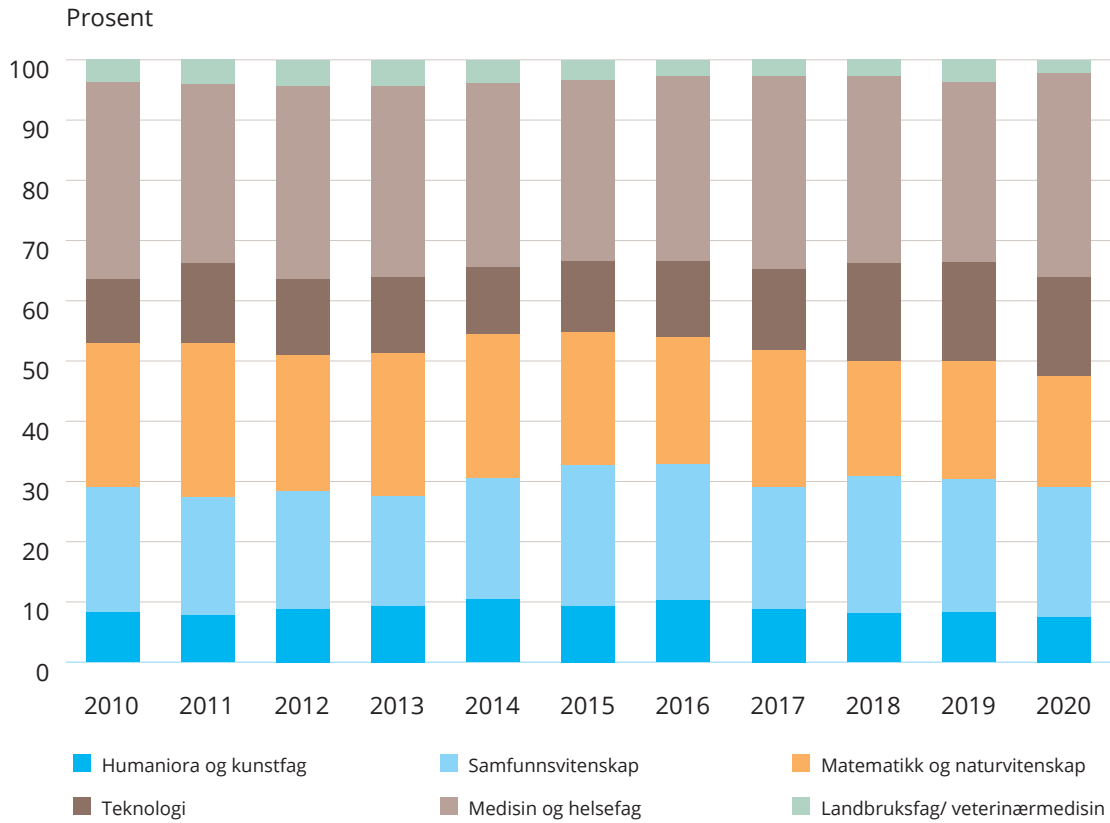
	Midlertidig ansatte doktorer fire til seks år etter disputas (2019)	Midlertidig ansatte blant postdoktor-kullene 2014-2015 i (2020)
Universitets- og høyskolesektoren	24,3 prosent	24,3 prosent
Universitetssykehus (doktorer)/helseforetak (postdoktorer)	18,1 prosent	22,1 prosent
Forskningsinstituttene	8 prosent	13,1 prosent
Offentlig sektor ellers	7,1 prosent	7,5 prosent
Privat sektor/næringsliv	4,2 prosent	8,7 prosent

Tabell 1 Oversikt over midlertidig ansatte doktorer og postdoktorer i 2019–2020. Tallene er hentet fra Doktorgradsundersøkelsen 2019<sup>73</sup> og Kartleggingen av postdoktorstillingen 2020<sup>74</sup> og er basert på svar fra om lag 2300 doktorer fra 2013, 2014 og 2015-kullene og rundt 1500 postdoktorer fra 2014–2015-kullene. I begge undersøkelser svarte i overkant av 50 prosent av alle doktorer og postdoktorer fra kullene på undersøkelsene. Til sammenlikning var midlertidigheten i arbeidslivet generelt på 7,7 prosent i 2020.<sup>75</sup>

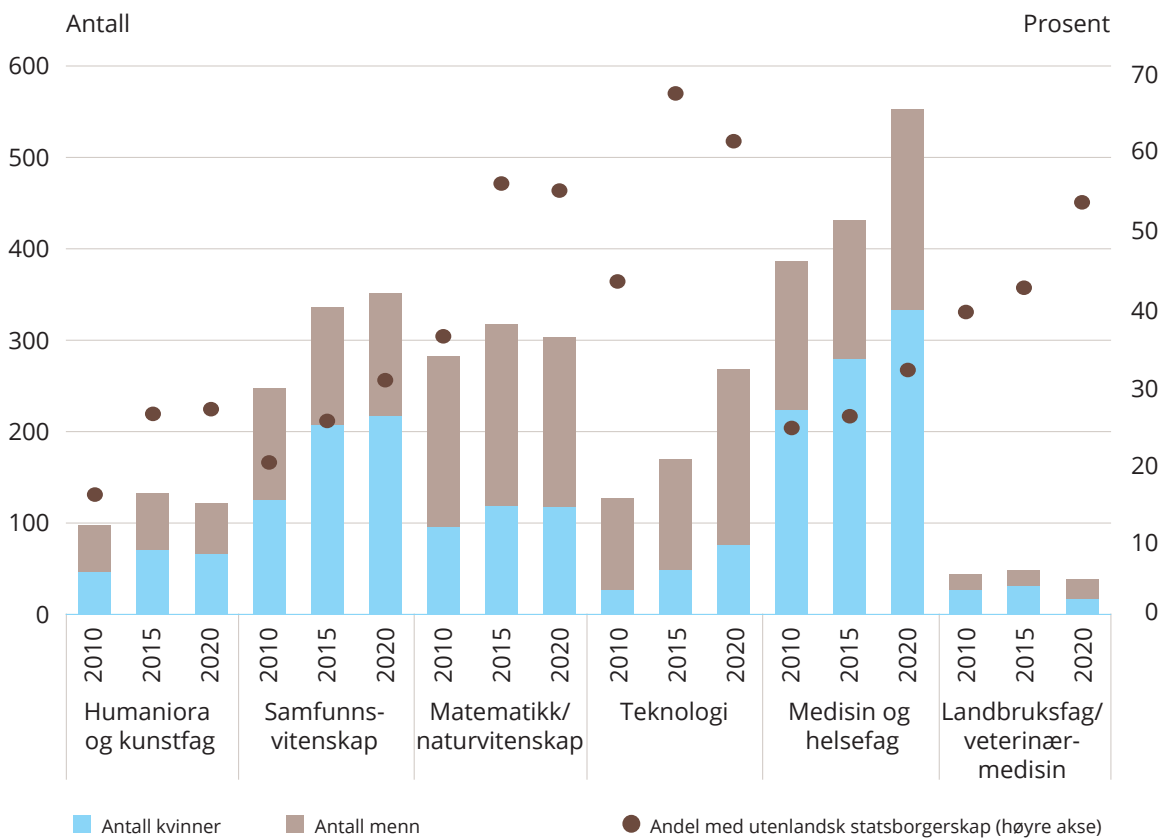
### Avlagte doktorgrader og stipendiater



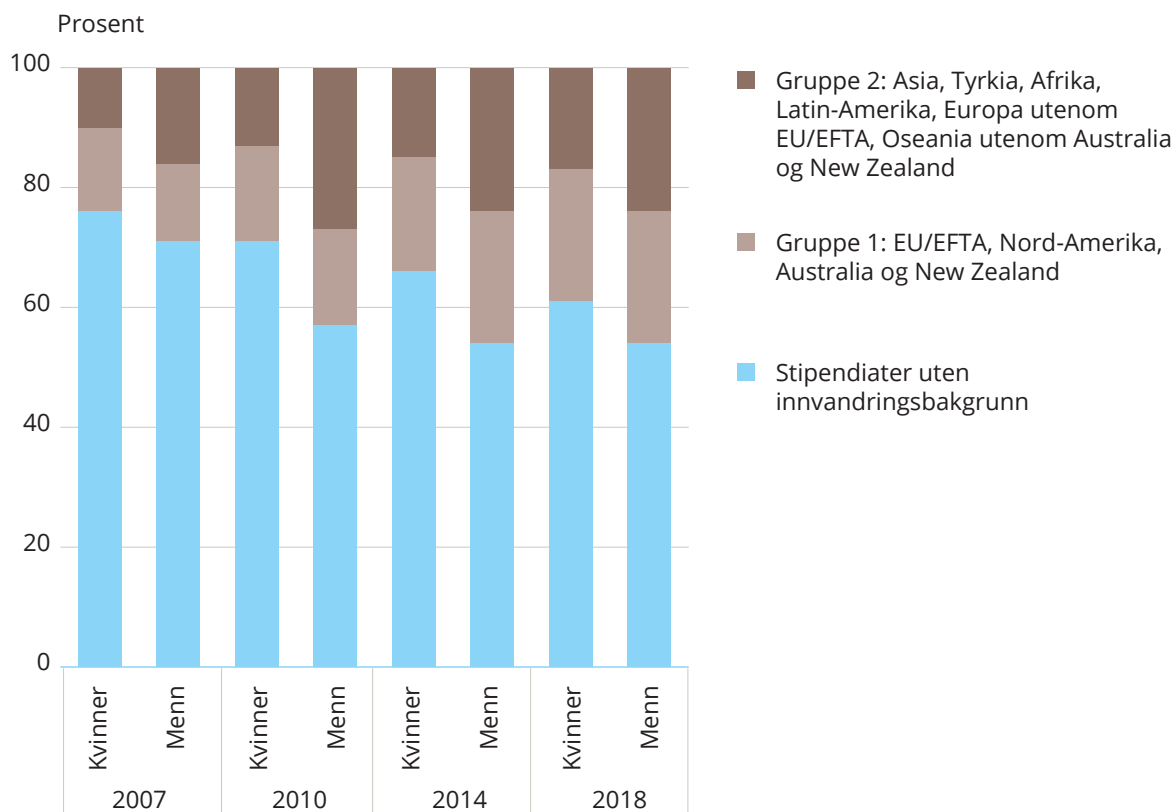
Figur 2 Antall doktorgrader, og prosentandel avlagte doktorgrader av kvinner og utenlandske statsborgere 1990–2020.  
Kilde: NIFU, Doktorgradsregisteret.



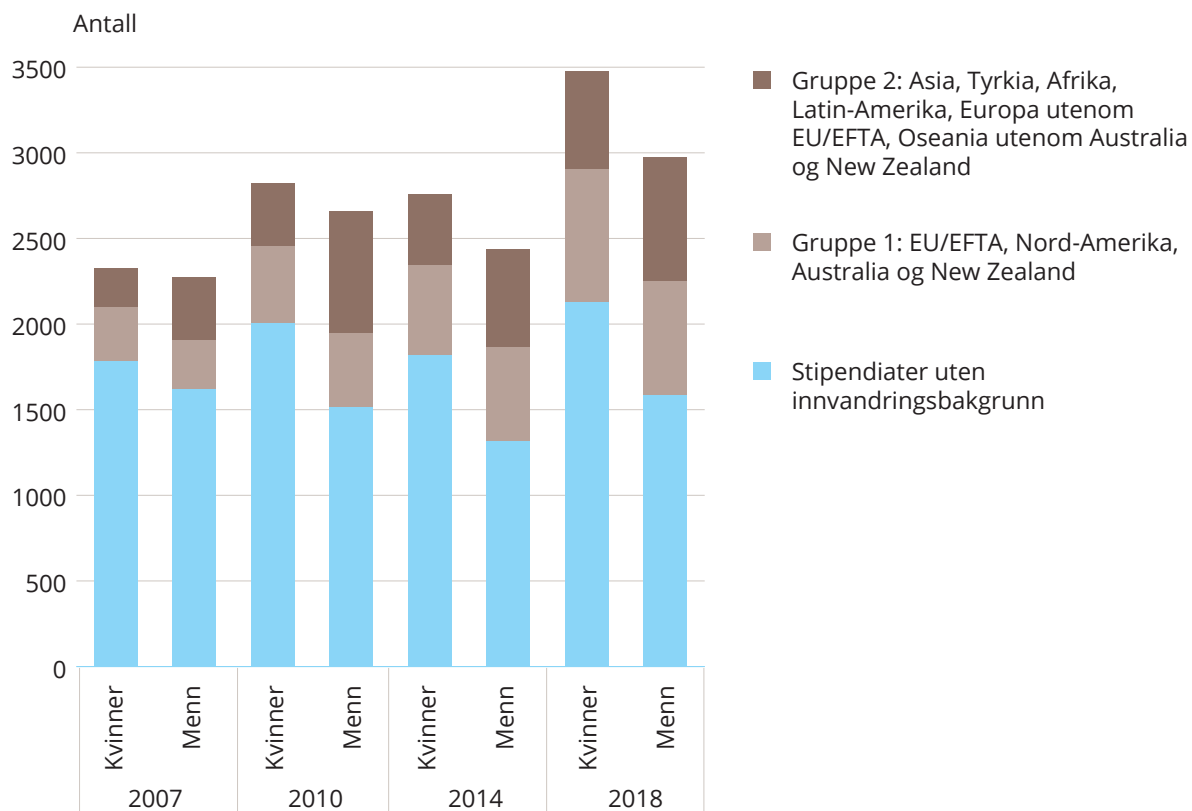
Figur 3 Doktorgrader fordelt på fagområder 2010–2020.  
Kilde: NIFU, Doktorgradsregisteret.



Figur 4 Avlagte doktorgrader fordelt etter kjønn, fagområde og andel utenlandske statsborgere.  
Kilde: NIFU, Doktorgradsregisteret.



Figur 5 Prosentvis fordeling av stipendiater etter region for fødeland og kjønn. 2007, 2010, 2014, 2018.  
Kilde: NIFU/SSB, mangfoldstatistikk.



Figur 6 Stipendiater etter region for fødeland og kjønn. 2007, 2010, 2014, 2018.  
Kilde: NIFU/SSB, mangfoldstatistikk.

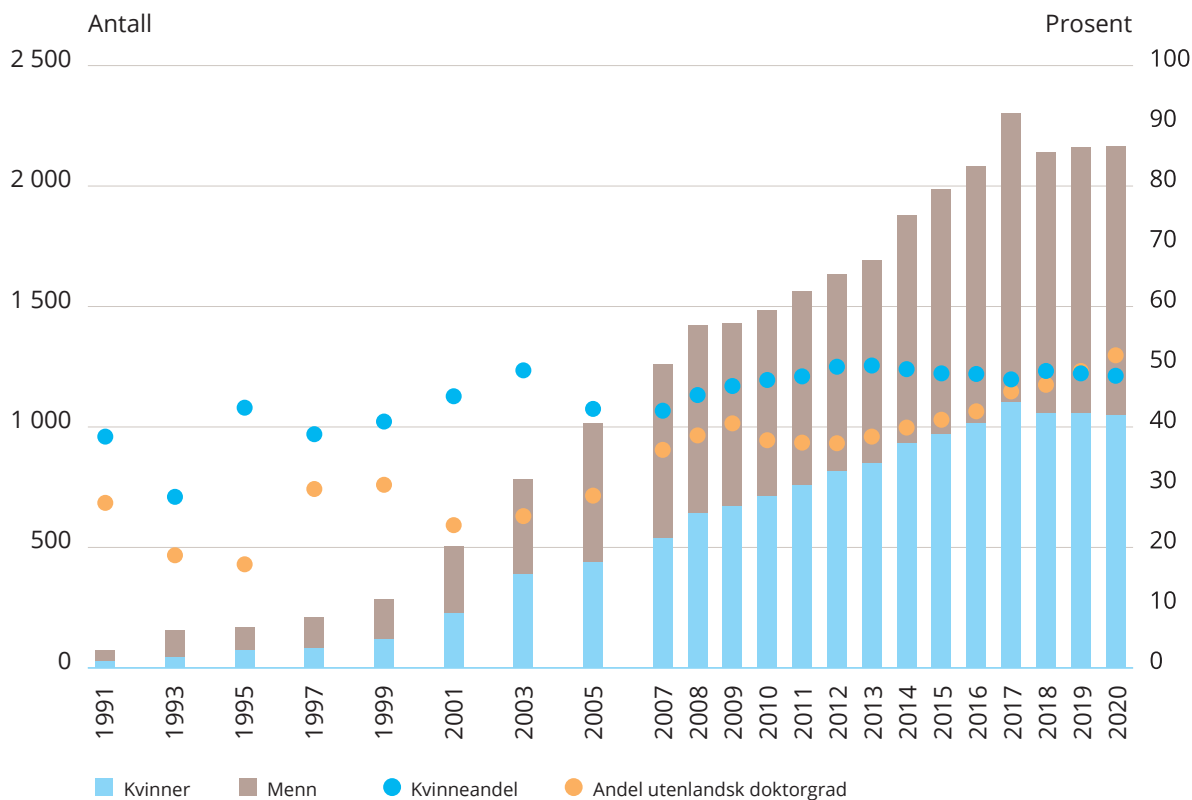
Fagområde	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Gj.sn. 2013-2020
Humaniora og kunsthøgskolefag	5,0	5,2	5,2	5,9	6,0	5,3	4,9	5,1	5,3
Samfunnsvitenskap	5,5	5,4	5,8	5,6	5,4	5,4	5,3	5,3	5,5
Matematikk og naturvitenskap	4,6	4,7	4,8	4,7	4,6	4,9	4,6	4,5	4,7
Teknologi	4,4	4,4	4,8	4,7	4,7	4,2	4,4	4,5	4,5
Medisin og helsefag	4,8	4,7	5,0	4,9	4,7	5,0	5,1	5,0	4,9
Landbruksvitenskap og veterinærmedisin	4,8	4,9	5,1	4,7	4,2	4,9	4,5	4,4	4,7
Alle	4,8	4,9	5,1	5,1	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9

Tabell 2 Gjennomsnittlig antall år fra oppstart på ph.d.-program til innlevering av avhandling fordelt etter fagområde. Kilde: NIFU, Doktorgradsregisteret.

Fagområde	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Gj.sn. 2013-2020
Humaniora og kunsthøgskolefag	5,5	5,7	5,7	6,4	6,5	5,8	5,4	5,6	5,8
Samfunnsvitenskap	5,9	5,9	6,2	6,0	5,9	5,8	5,8	5,8	5,9
Matematikk og naturvitenskap	4,8	4,9	5,0	4,9	4,9	5,2	4,9	4,9	4,9
Teknologi	4,7	4,7	5,1	5,0	5,0	4,4	4,7	4,8	4,8
Medisin og helsefag	5,2	5,2	5,4	5,3	5,2	5,4	5,5	5,5	5,3
Landbruksvitenskap og veterinærmedisin	5,1	5,1	5,4	5,0	4,5	5,1	4,8	4,7	5,0

Tabell 3 Gjennomsnittlig antall år fra oppstart på ph.d.-program til disputas fordelt etter fagområde. Kilde: NIFU, Doktorgradsregisteret.

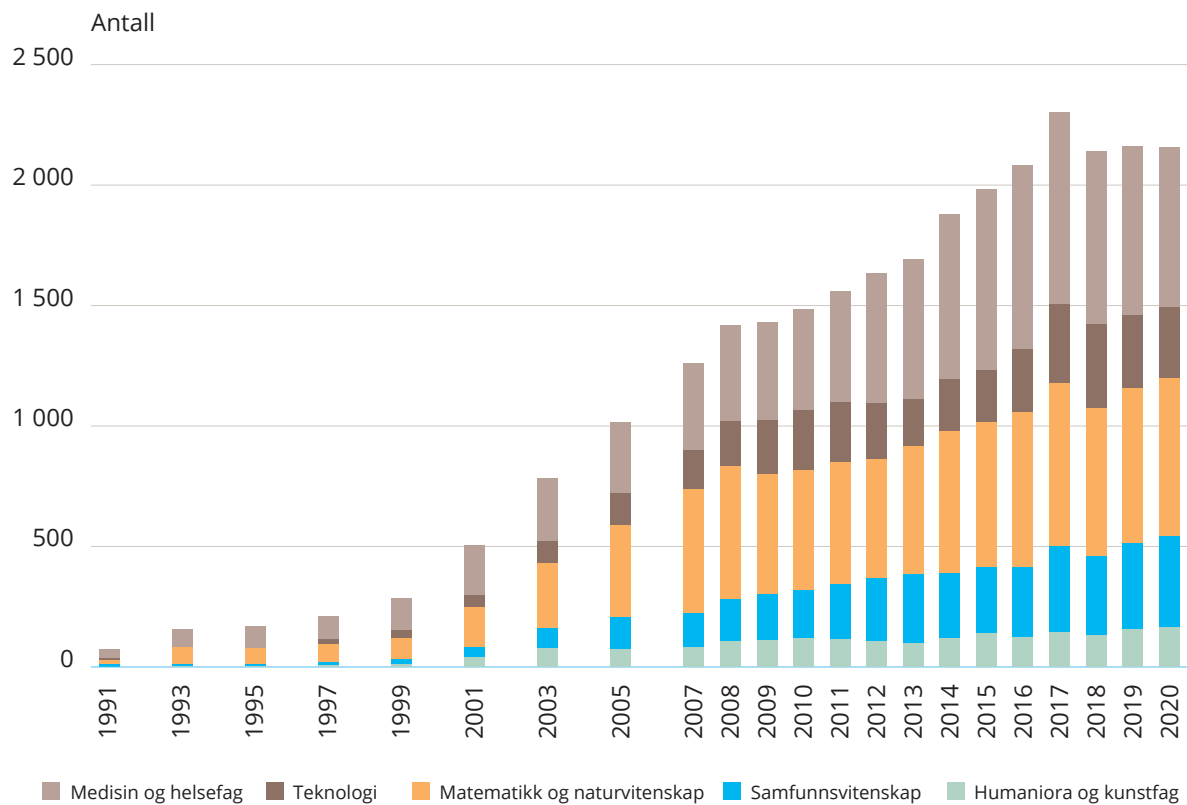
## Postdoktorer



Figur 7 Kjønnsbalanse blant postdoktorene, samt andel med utenlandsk doktorgrad. 1991-2020.<sup>1</sup>

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

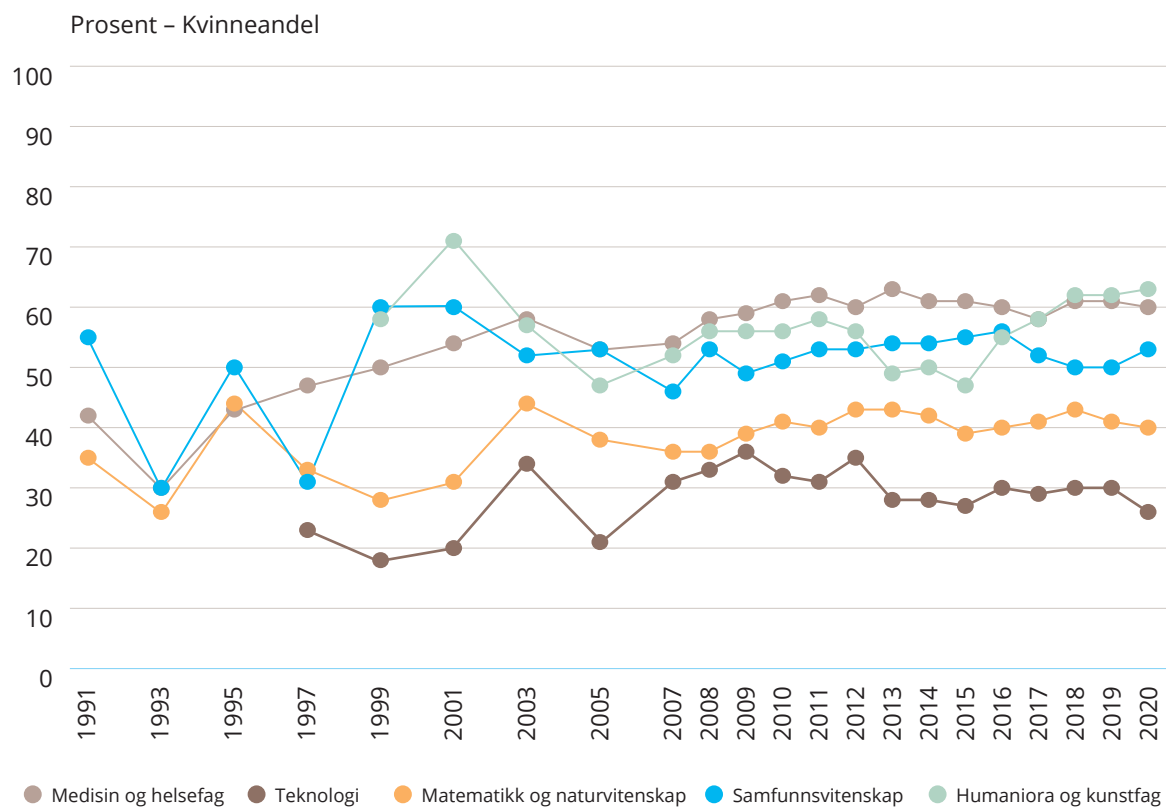
<sup>1</sup>Foreløpige tall for 2020.



Figur 8 Postdoktorer etter fagområde, 1991–2020.<sup>1</sup>

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret.

<sup>1</sup>Foreløpige tall for 2020.



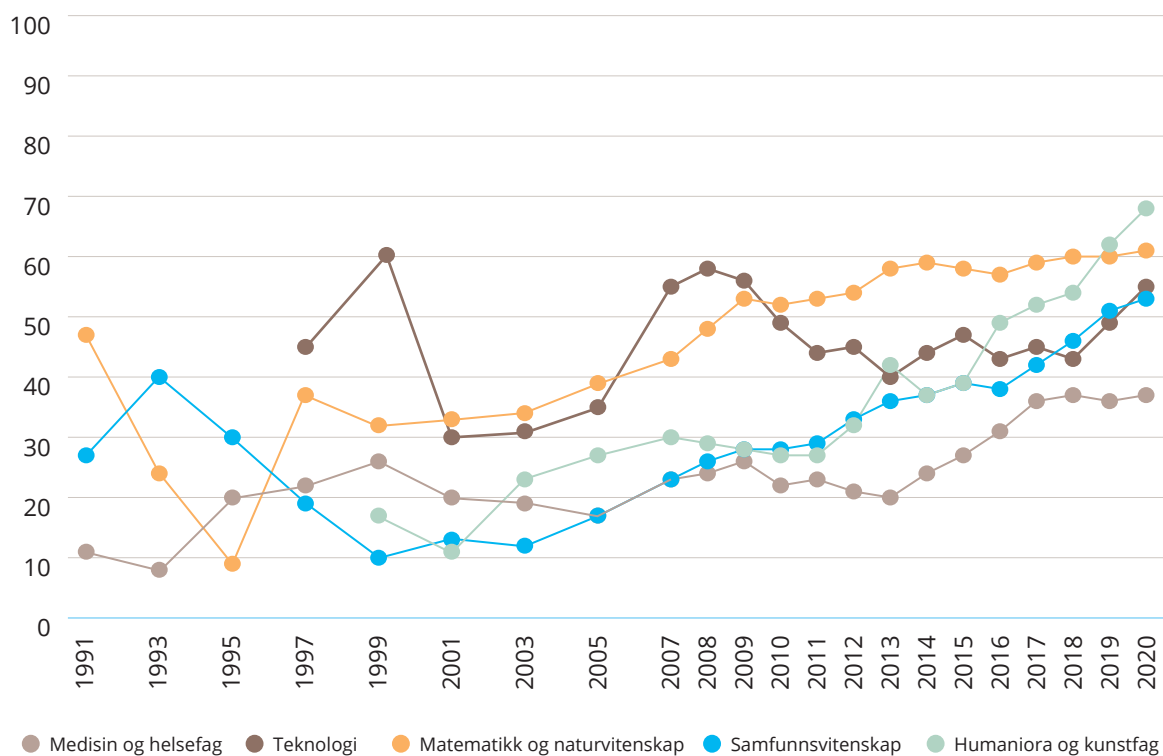
Figur 9 Kvinneandel blant postdoktorene etter fagområde.<sup>1</sup> 1991–2020.<sup>2</sup>

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret.

<sup>1</sup> Matematikk og naturvitenskap inkluderer også postdoktorer innenfor landbruks-, fiskerifag og veterinærmedisin.

<sup>2</sup> Foreløpige tall for 2020.

### Prosent - Andel med utenlandsk doktorgrad



Figur 10 Andelen postdoktorer med doktorgrad fra utlandet etter fagområde.<sup>1</sup> 1991–2020.<sup>2</sup>

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret.

<sup>1</sup>Matematikk og naturvitenskap inkluderer også postdoktorer innenfor landbruks-, fiskerifag og veterinærmedisin.

<sup>2</sup>Foreløpige tall for 2020.

## Forskerstillingene

Institusjonstype	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Universiteter	293,06	514,36	793,46	1006,51	1127,54	1196,31	1400,13	1461,43	1520,67
Statlige vitenskapelige høyskoler	89,59	29,6	31,25	16,13	12,15	15,35	14,43	18,73	16,98
Statlige høyskoler	7,75	33,42	23,1	101,82	164,16	165,4	6,3	19,92	23,37
Private vitenskapelige høyskoler		19,2	14,6	9,6	7,6	6,7	10,4	9,1	7,55
Private høyskoler		6,4		3,8	3,3	1	3,6	2,7	2,7
Sum	390,4	602,98	862,41	1137,86	1314,75	1384,76	1434,86	1511,88	1571,27

Tabell 4 Årsverk for forskerstillingene ved universitetene og høyskolene 2000-2020. Inkluderer stillingene Forsker (1108), Forsker (1109), Forsker (1110), Forsker (1183). Kilde: DBH.

Institusjonstype	2010						2020					
	Andre finansierings-tiltak		Eget grunn-budsjett		Norges forsknings-råd		Andre finansierings-tiltak		Eget grunn-budsjett		Norges forskningsråd	
	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.
	Årsverk											
Universiteter	21,5	155,35	48,95	84,7	7,7	287,96	230,43	151,84	335,6	111	227,45	158,6
Statlige vitenskapelige høyskoler	0,8	6,85	1	5,05	1	7,65	1	3,2		6,5		1,6
Statlige høyskoler	3	4,6	6	1,7	0,5	3,7	2,37	0,2	6,52	1,5	0,01	0,97
Private vitenskapelige høyskoler	8,4		5	0,2	1			0,75	3,9			0,2
Sum	33,7	166,8	60,95	91,65	10,2	299,31	233,8	155,99	346,02	119	227,46	161,37

Tabell 5 Forskerstillinger fordelt på finansiering og fast vs. midlertidig tilsetning. Stillingene inkluderer forskerstillinger med krav til doktorer, det vil si Forsker (1109), Forsker (1110), Forsker (1183). Kilde: DBH.

## B Utviklingstrekk for midlertidighet

	2016	2017	2018	2019	2020	Antall 2020
UiO	24,9	25,1	22,6	19,6	16,5	320
NMBU	16,2	15,9	17,0	19,3	16,4	88
UiB	23,9	21,9	18,7	14,9	14,3	182
UiT	18,0	19,2	21,4	21,6	13,1	194
NTNU	15,8	15,1	15,4	12,6	11,4	304
UiS	16,3	15,5	13,5	13,8	11,2	75
USN	12,8	14,4	14,4	14,6	10,9	103
OsloMet	11,3	10,1	11,0	11,7	10,5	116
UiA	9,6	10,4	10,8	11,5	9,3	59
NU	15,4	15,6	13,9	12,1	8,9	58
AHO	16,9	12,6	14,5	25,4	37,2	23
NIH	18,4	23,2	18,6	15,5	17,6	13
HiM	19,4	15,9	15,3	11,6	9,3	11
NMH	5,5	6,9	9,6	6,3	7,9	7
NHH	6,8	8,0	8,0	6,8	6,9	9
KHiO	8,5	9,5	16,4	8,7	4,5	2
SH	19,8	25,8	28,4	22,9	26,2	9
HiØ	14,3	10,9	12,5	13,5	16,7	56
HiVo	12,8	11,6	16,5	17,2	15,0	31
HINN	12,3	14,4	15,9	13,4	12,9	66
HVL	14,3	13,1	13,1	11,9	10,0	99
Sum	16,8	16,6	16,3	15,0	12,6	1 825

Tabell 6 Andel midlertidige årsverk i undervisnings- og forskerstillinger, per institusjon 2016–20. Prosent. Tidsserien begynner på 2016 (pga. lik behandling av bistillinger og åremål). Bistillinger tas ikke med. Åremål tas ikke med. AD4 tas med. Kilde: DBH.

	2011		2016		2020	
	Grunn- budsjett	Ekstern fin.	Grunn- budsjett	Ekstern fin.	Grunn- budsjett	Ekstern fin.
Undervisnings- og forskerstillinger	14,0	73,4	12,7	61,8	10,4	37,7
Saksbeh./utrederstill.	13,6	56,5	11,8	44,7	9,2	26,5
Støttestillinger	9,0	67,1	8,0	59,0	6,9	41,9
Gj.snitt	13,1	68,4	11,7	57,8	9,5	36,3

Tabell 7 Andel midlertidige årsverk etter finansieringskilde og stillingsgrupper, statlige institusjoner. Fra og med 2015 telles ikke åremålsstillinger som midlertidige. Inkluderer stillingskoder i kategoriene UN1, AD3, ST1, ST2 og ST3 (gammel inndeling). Kilde: DBH.



## Tiltak regjeringen har gjort for å redusere midlertidighet

Regjeringen har slått fast i Granavolden-plattformen (17. januar 2019) at fast ansettelse skal være hovedregelen i det norske arbeidslivet.

Dette har Kunnskapsdepartementet bl.a. fulgt opp på følgende måte:

- *Departementet har satt seg mål om å redusere midlertidigheten i UH-sektoren, slik at vi på sikt kommer ned mot det samme nivået som i arbeidslivet for øvrig.*
- *Som et ledd i arbeidet med å redusere midlertidigheten i sektoren innhentes det årlig statistikk fra DBH.*
- *Departementet ber om utførlig rapportering på midlertidighet og følger utviklingen tett. Rapportene gjennomgås blant annet i etatsstyringsdialogen med de 21 universitetene og høyskolene underlagt departementet.*
- *Institusjoner med svak utvikling har vært pålagt å utarbeide handlingsplaner for å redusere midlertidigheten.*
- *Enkelte institusjoner har blitt pålagt å gå igjennom alle midlertidige ansettelser og gi en detaljert rapportering til departementet. Dette ekstra fokuset på midlertidighet har gitt gode resultater ved enkelte institusjoner.*
- *Universitets- og høyskolelovutvalget har gjennomgått regelverket for universiteter og høyskoler og regelverket for studentvelferd. Utvalgets mandat var å foreslå et regelverk som tydelig beskriver ansvar, rettigheter og plikter for universitetene og høyskolene, og for studenter og ansatte. Utvalget leverte sin NOU til Kunnskapsdepartementet 13. februar 2020.*
- *Underdalsutvalget så på stillingsstrukturen ved universiteter og høyskoler og leverte sin rapport i 2018. Flere av forslagene i rapporten vil kunne redusere uønsket midlertidighet.*
- *En arbeidsgruppe bestående av HR-direktører fra 8 UH-institusjoner har sett nærmere på konkrete tiltak og virkemidler, og har synliggjort relevant regelverk og prosedyrer for å redusere midlertidigheten i UH-sektoren. Arbeidsgruppen leverte sin rapport 31.12.2019. Rapporten er ment som et verktøy med «best practice» for institusjonene for å redusere midlertidigheten.*

## C En kort innføring i regulering av og ansvarsfordeling i rekrutterings-, karriere- og ansattpolitikken

### Hvilke regelverk regulerer politikken for ansettelser?

**Arbeidsmiljøloven** med forskrifter har som formål å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven har også som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv. Hovedregelen er at arbeidstakere skal ansettes fast, men arbeidsmiljøloven åpner for at man i en del tilfeller kan ansettes midlertidig.

**Statsansatteloven** med forskrift regulerer ansettelse og oppsigelsesregler for statens ansatte og skal sikre ivaretagelse av tilliten til statsforvaltningen. Loven gjelder for arbeidsforhold der staten som sådan er arbeidsgiver. Loven er en særlov som går foran arbeidsmiljøloven.

**Likestillings- og diskrimineringslovens** formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering blant annet på grunnlag av kjønn og etnisitet. Loven gjelder på alle samfunnsområder. Loven pålegger offentlige myndigheter og arbeidsgivere å jobbe aktivt for å fremme likestilling. Dette innebærer at offentlige myndigheter i all sin virksomhet skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Loven pålegger også alle arbeidsgivere å jobbe aktivt med likestilling, og arbeidet skal blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter og visse arbeidsgivere i private virksomheter, har en plikt til å følge en obligatorisk arbeidsmetode i sitt likestillingsarbeid. Både offentlige myndigheter og arbeidsgivere har i tillegg enten en redegjørings- eller dokumentasjonsplikt for sitt aktive likestillingsarbeid.

**Universitets- og høyskoleloven** regulerer virksomheten i statlige og private høyskoler og universiteter i Norge. Formålet med loven er å legge til rette for at universiteter og høyskoler skal tilby høyere utdanning på høyt internasjonalt nivå, utføre forskning og faglig- og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for prinsippet om faglig frihet og anvendelse av vitenskapelig og kunstneriske metoder og resultater, både i undervisning av studenter, i egen virksomhet for øvrig og i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv.

Loven utfylles blant annet av tre forskrifter for ansettelse som regulerer rekrutteringsstillinger, forsknings- og undervisningsstillinger og innstegsstillingen:

- *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*
- *Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår*
- *Forskrift om ansettelse for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*

**Hovedavtalen i staten** gir de ansatte rett til medbestemmelse på arbeidssituasjonen. I tillegg kommer de medvirkningsformene som er fastsatt i *tjenestetvistloven*, *statsansatteloven* og *arbeidsmiljøloven*. Medbestemmelsen skal utøves gjennom de tillitsvalgte. Avtalen er et verktøy for å gi arbeidstakerne innflytelse på organisering og tilrettelegging av arbeidet.

**Hovedtariffavtalene** inneholder bestemmelser om generelle lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i staten som inngås på sentralt nivå mellom staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD), og de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene, og mellom arbeidsgiverne og tjenestemannsorganisasjoner og yrkesorganisasjoner på lokalt nivå, jf. *tjenestetvistloven* § 3. Den ene avtalen er inngått mellom staten v/KMD og LO Stat, Unio og YS Stat. Den andre avtalen er inngått mellom staten v/KMD og Akademikerne. Hovedtariffavtalene inkluderer lønnsplan med stillingskoder for de gjennomgående stillingene i staten så vel som koder for rekrutterings, undervisnings- og forskningsstillinger under Kunnskapsdepartementet.

## Hvem har hvilke roller og ansvar for hva i rekrutterings-, karriere- og ansattpolitikken?

### Arbeidslivet generelt:

**Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD)** har ansvaret for den sektorovergripende arbeidsgiverpolitikken i staten. Denne gir rammer for utøvelsen av arbeidsgiverfunksjonen i statlige virksomheter. Som sentral arbeidsgiverpart forhandler KMD hovedtariffavtaler og andre sentrale særavtaler med hovedsammenslutningene i staten. Departementet forvalter bl.a. statsansatteloven og forskrifter til loven.

**Arbeids- og sosialdepartementet** har ansvaret for politikken knyttet til arbeidsmarked, arbeidsmiljø og pensjoner. Departementet forvalter arbeidsmiljøloven som gjelder for de fleste arbeidsforhold i offentlige og private virksomheter.

### Personalpolitikken i høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner spesielt:

**Kunnskapsdepartementet** har blant annet ansvar for forskning og høyere utdanning, herunder universitets- og høyskoleloven. Loven med forskrifter legger sammen med styringsdialogen, signaler gitt i budsjett, meldinger og andre politiske dokumenter rammer for personalpolitikken i universitets- og høyskolesektoren.

**Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse** forvalter personalforskriftene under universitets- og høyskoleloven. Det innebærer gjennomføring av høringer ved endringer av forskriftene og å svare på spørsmål om fortolkning av forskriftene.

**Universitets- og høyskolerådet** er en medlems- og interesseorganisasjon for akkrediterte universiteter og høyskoler. Rådet har utviklet veiledere og retningslinjer for blant annet doktorgrader, opprykksordninger og meritteringssystemer.

**Forskningsinstituttens fellesarena** er en frittstående organisasjon som fungerer som samarbeidsorgan for norske forskningsinstitutter som blant annet skal arbeide for langsiktig kompetansebygging i instituttsektoren.

**Høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner** gjennomfører rekrutterings- og evalueringsprosesser og har personalansvar for ansatte ved den enkelte institusjon. I tillegg har institusjonene retningslinjer og regelverk for veiledningsrelasjoner og forskerutdanning. Institusjonene har gjennom Ligestillings- og diskrimineringsloven en aktivitets- og redegjøringsplikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Det betyr at de må lage en plan for hvordan fremme likestilling gjennom blant annet rekruttering, forfremmelse og tilrettelegging for en akademisk karriere.

**Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)** er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet for å fremme kjønnsbalanse og mangfold ved norske universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. En viktig del av arbeidet er å støtte og gi anbefalinger om karrierefremmende tiltak og være i tett dialog med institusjonene om dette arbeidet for å fremme et større mangfold.

## Referanser

- 1 Betegnelsen forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner inkluderer forskningsinstitutter, universiteter, høyskoler og helseforetak.
- 2 Underdal-utvalget 2018. *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler. Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet.*
- 3 Reiling, R. B., A. Å. Madsen & M. E. S. Ulvestad 2020. *Doktorgradsundersøkelsen 2019. En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015.* NIFU Rapport 2020:19, s. 37.
- 4 Reiling, R. B., A. Å. Madsen & M. E. S. Ulvestad 2020. *Doktorgradsundersøkelsen 2019. En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015.* NIFU Rapport 2020:19, s. 36.
- 5 Reiling, R. B., A. Å. Madsen & M. E. S. Ulvestad 2020. *Doktorgradsundersøkelsen 2019. En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015.* NIFU Rapport 2020:19.; Reymert, I., K. Nesje & T. Thune 2017. *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger.* NIFU Rapport 2017:10.
- 6 E.g. Woolston, C. 2019. «*Ph.D. Poll reveals, fear and joy, contentment and anguish*». *Nature* 575:403-406; Woolston, C. 2020. «*The Precarity of postdocs*». *Nature* 587:505-508.
- 7 Reymert, I., K. Nesje & T. Thune. *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger.* Rapport 2017:10, s. 54.
- 8 *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger - Lovdata*
- 9 Med rekrutteringsstillinger menes stillingene doktorgradsstipendiat-, postdoktor- og innstegsstillingene. For opptrappingsplaner, se St.meld. nr. 39 (1998-99) *Forskning ved et tidsskille*; St.meld. nr 35 (2000-2001) *Kvalitetsreformen. Om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren.* Meld. St. 7 (2014-2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024.*
- 10 Undersøkelsen er sendt til alle som disputerte i 2013, 2014 og 2015. Det var i overkant av 4300 stykker. 51,5 prosent fullførte undersøkelsen. Se Reiling, R. B., A. Å. Madsen & M. E. S. Ulvestad 2020. *Doktorgradsundersøkelsen 2019. En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015.* NIFU Rapport 2020:19.
- 11 Reymert, I., K. Nesje & T. Thune. *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger.* NIFU Rapport 2017:10, s. 10, 66
- 12 Reymert, I., K. Nesje & T. Thune. *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger.* NIFU Rapport 2017:10, s. 70-71.
- 13 Reiling, R. B., A. Å. Madsen & M. E. S. Ulvestad 2020. *Doktorgradsundersøkelsen 2019. En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015.* NIFU Rapport 2020:19, s. 60-63.
- 14 Gunnes, H. & F. S. Steine 2020. *Mangfoldstatistikk. Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia.* NIFU Innsikt nr. 17, s. 3.
- 15 Tallene her hentet fra spørreundersøkelsen som ble sendt til alle som var postdoktorer i Norge i 2014,2015 og 2018. Det var i overkant av 4300 stykker. 54,6 prosent fullførte undersøkelsen. Undersøkelsen er del av Gunnes, H. A. Å. Madsen, M. Ulvestad, K. Wendt & L. Langfeldt 2020. *Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer.* NIFU Rapport 2020:31, s. 64-65.
- 16 Kartleggingen besto en registerdataundersøkelse, en spørreundersøkelse blant tidligere og nåværende postdoktorer og intervjuer med ledere i utvalgte fagmiljøer. Se Gunnes, H. A. Å. Madsen, M. Ulvestad, K. Wendt & L. Langfeldt 2020. *Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer.* NIFU Rapport 2020:31.
- 17 Gunnes, H. A. Å. Madsen, M. Ulvestad, K. Wendt & L. Langfeldt 2020. *Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer.* NIFU Rapport 2020:31, s. 8.
- 18 *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat - Lovdata* §1-2 (1)
- 19 Gunnes, H. A. Å. Madsen, M. Ulvestad, K. Wendt & L. Langfeldt 2020. *Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer.* NIFU Rapport 2020:31, s. 8, 64-66, 76.
- 20 E.g. Herschberg, C. Y. Benschop & M. van den Brink 2018. «Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers.» *Scandinavian Journal of Management* 34:303-310; OECD 2021. *Reducing the precarity of academic research careers.* OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers No. 113, s.13.
- 21 Meld. St. 18 (2012-2013) *Lange linjer – kunnskap gir muligheter* og *Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår - Lovdata.*
- 22 *Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår - Lovdata.*
- 23 Tall fra DBH.
- 24 St.meld. nr. 39 (1998-99) *Forskning ved et tidsskille*, se 1.2. Sammendrag.
- 25 St.meld. nr 35 (2000-2001) *Kvalitetsreformen. Om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren*, se kapittel 5 og 6.
- 26 Tevde, O., I. M. Larsen, P. Aasen (red.) Rekruttering til forskning og undervisning i UoH-sektoren. Behov og utfordringer. NIFU skriftserie 25/2001, s. 13; St.meld. nr 35 (2000-2001) *Kvalitetsreformen. Om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren*, se kapittel 6.
- 27 Meld. St. 7 (2014-2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015-2024.*
- 28 UHR & KD 2012. *Etterspørsel og tilbud av stipendiatstillinger i Norge frem mot 2020.*
- 29 OECD 202. *Reducing the precarity of academic research careers.* OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers No. 113, s. 23.
- 30 Reiling, R. B., A. Å. Madsen & M. E. S. Ulvestad 2020. *Doktorgradsundersøkelsen 2019. En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015.* NIFU Rapport 2020:19, s. 9, 25, 78.
- 31 Gunnes, H. A. Å. Madsen, M. Ulvestad, K. Wendt & L. Langfeldt 2020. *Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer.* NIFU Rapport 2020:31, s. 105.

- 32 OECD definerer proletariat som «postdoctoral researchers holding fixed-term positions without permanent or continuous employment prospects». Se OECD 2021. *Reducing the precarity of academic research careers*. OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers No. 113, s. 3.
- 33 Akademiet for yngre forskere 2018. *Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner*. Oslo: Akademiet for yngre forskere, s. 26.
- 34 NOU 2020:3 *Ny lov om Universiteter og høyskole*, s. 283.
- 35 Rapporten bygger på en spørreundersøkelse gjennomført i 2016 med i overkant av 800 yngre forskere i Norge under 38 år. Akademiet for yngre forskere 2018. *Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner*. Oslo: Akademiet for yngre forskere. Se også OECD 2021. *Reducing the precarity of academic research careers*. OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers No. 113.
- 36 Frølich, N., R. B. Reiling, H. Gunnes, M. Mangset, J. Orupabo, M. E. S. Ulvestad, K. M. Østbakken, L. Lyby & E. H. Larsen 2019. *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*. NIFU Rapport 2019:10, s. 26-27.
- 37 Kvinner sto for 53,9 prosent av stipendiatarverkene og 45,6 prosent av postdoktorårsverkene i 2020. Kilde: DBH.
- 38 Frølich, N., R. B. Reiling, H. Gunnes, M. Mangset, J. Orupabo, M. E. S. Ulvestad, K. M. Østbakken, L. Lyby & E. H. Larsen 2019. *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*. NIFU Rapport 2019:10, s. 28-29.
- 39 Gunnes, H. & F. S. Steine 2020. *Mangfoldstatistikk. Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia*. NIFU Innsikt nr. 17.
- 40 Reymert, I., K. Nesje & T. Thune 2017. *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger*. NIFU Rapport 2017:10, s. 10.
- 41 Reiling, R. B., A. Å. Madsen & M. E. S. Ulvestad 2020. *Doktorgradsundersøkelsen 2019. En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015*. NIFU Rapport 2020:19, s. 71.
- 42 Gunnes, H. A. Å. Madsen, M. Ulvestad, K. Wendt & L. Langfeldt 2020. *Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer*. NIFU Rapport 2020:31, s. 88.
- 43 Akademiet for yngre forskere 2018. *Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner*. Oslo: Akademiet for yngre forskere, s. 44.
- 44 Reymert, I., K. Nesje & T. Thune 2017. *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger*. NIFU Rapport 2017:10, s. 72.
- 45 UHR 2015. *Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren*.
- 46 Forskningsrådet 2017. *Krav om utviklingsplan for postdoktorer*.
- 47 UiB 2020. *Karrieropolitikk for yngre forskere ved UiB*.; UiO 2020. *Karrieropolitisk tiltaksplan: Standarder for karrierestøttende tiltak*.
- 48 E.g. UiO 2021. *Postdoktorprogrammet. Et karriereutviklingsprogram for forskere i etableringsfasen ved medfak*.
- 49 OECD 2021. *Science, Technology and Innovation Outlook 2021. Times of crisis and opportunity*. Paris, OECD Publishing, s. 90-91.
- 50 [Read the Declaration | DORA \(sfedora.org\)](#)
- 51 EU 2017. *Evaluation of Research Careers fully acknowledging Open Science Practices; Rewards, incentives and/or recognition for researchers practicing Open Science*.
- 52 EUA, DORA, Sparch Europe 2021. *Reimagining Academic Career Assessment: Stories of innovation and change*.
- 53 VSNU 2019. *Room for everyone's talent*.
- 54 UHR 2021. *Veileder for vurdering i akademiske karriereløp. NOR-CAM – En vertøykasse*. Se også rapporten fra UHRs stillingsstrukturutvalg.
- 55 Meld. St. 16 (2016 –2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*; Meld. St. 16 (2020 –2021) *Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*.
- 56 I henhold til forskriften bør pliktarbeidet "så vidt mulig ha relevans for doktorgradsutdanningen", se *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat - Lovdata*
- 57 *Nasjonal forskerskole for arbeidslivsrelevans (forskningsradet.no)*
- 58 DIKU 2021. *Språkstrategier i høgare utdanning*. Rapportserie Nr. 3 2021, s. 19-20.
- 59 Sparebakken, B. & F. S. Steine 2021. *Ny årsrekord – over 1 600 tok doktorgrad i 2020*. NIFU Innsikt nr 5 2021.
- 60 Jf. Meld. St. 19 (2020-2021) *Styring av statlige universiteter og høyskoler*.
- 61 Gunnes, H. A. Å. Madsen, M. Ulvestad, K. Wendt & L. Langfeldt 2020. *Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer*. NIFU Rapport 2020:31.
- 62 Førstestillinger brukes her i vid forstand om stillinger (som for eksempel førsteamanuensis og forsker II) som krever minium doktorgrad, men hvor man i dag som oftest må ha mer erfaring for å nå fram i konkurransen om stillingene.
- 63 E.g. Institute of Medicine 2014. *The Postdoctoral Experience Revisited*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/18982> s. 4.
- 64 OECD 2021. *Reducing the precarity of academic research careers*. OECD Science, Technology, and Industry Policy Papers No. 113.
- 65 Council of the European Union 28 May 2021. Council conclusions on "Deepening the European Research Area: Providing researchers with attractive and sustainable careers and working conditions and making brain circulation a reality", se særlig punkt 14
- 66 Jf. Kunnskapsdepartementet 2021. *Strategi for norsk deltakelse i Horisont Europa og Det europeiske forskningsområdet*, s. 20.
- 67 NOU 2020:3 *Ny lov om Universiteter og høyskole*, s. 31
- 68 Frølich, N. K. Wendt, I. Reymert, S. M. Tellmann, M. Elken, S. Kyvik, A. Vabø, E. Larsen 2018. *Academic career structures in Europe Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK*. NIFU Rapport 2018:4
- 69 *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger; Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår; Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat*.
- 70 NOU 2020:3 *Ny lov om Universiteter og høyskole*, s. 281.

- 71 Prop. 111 L *Endringer i universitets- og høyskoleloven, utdanningsstøtteleven, fagskoleloven og yrkeskvalifikasjonsloven mv. (samleproposisjon)*, s. 68.
- 72 *Tiltak for reduksjon av midlertidigheten i UH-sektoren*. Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet. 31.12.2019.
- 73 Reiling, R. B., A. Å. Madsen & M. E. S. Ulvestad 2020. *Doktorgradsundersøkelsen 2019. En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015*. NIFU Rapport 2020:19, s. 39.
- 74 Gunnes, H. A. Å. Madsen, M. Ulvestad, K. Wendt & L. Langfeldt 2020. *Kartlegging av postdoktorstillingen. Mål, praksis og erfaringer*. NIFU Rapport 2020:31, s. 105.
- 75 SSB 2021. *05612: Midlertidig ansatte, etter statistikkvariabel og år*.

Utgitt av:  
Kunnskapsdepartementet  
Bestilling av publikasjoner:  
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
[www.publikasjoner.dep.no](http://www.publikasjoner.dep.no)  
Telefon: 22 24 00 00  
Publikasjoner er også tilgjengelige på:  
[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)  
Publikasjonskode: F-4471 B  
Design og ombrekking: Konsis  
Trykk: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon