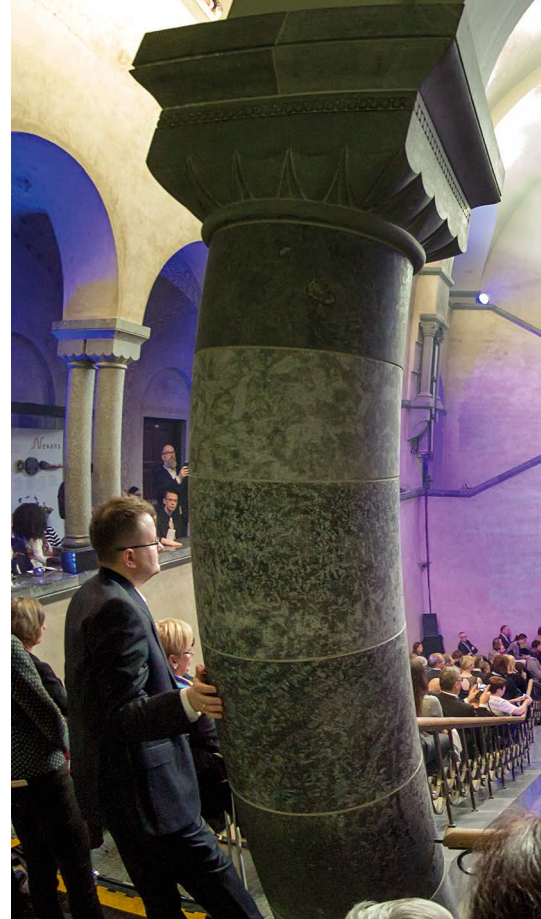


Attraktive karriereveier i og ut av universiteter og høyskoler

Underdalutvalgets forslag til ny stillingsstruktur og nye karriereveier vil kunne gi bedre forutsigbarhet og mer attraktive karriereveier for ansatte i norske universiteter og høyskoler. Men utvalget svarer ikke på den største utfordringen: Hvordan man kan lage attraktive karriereveier for det store flertallet med fersk doktorgrad – de som ikke skal jobbe ved universiteter eller høyskoler.



NICOLINE FRØLICH,
forskningsleder, NIFU
nicoline.frolich@nifu.no

Foto: NIFU



SVEINUNG SKULE,
direktør, NIFU
sveinung.skule@nifu.no

Foto: Moment Studio

Underdalutvalget

Kunnskapsdepartementet oppnevnte i juni 2017 en ekspertgruppe – Underdalutvalget – for å vurdere stillingsstrukturen ved norske universiteter og høyskoler. Gruppen skulle komme med innspill til hvordan stillingsstrukturen i universiteter og høyskoler kan utformes slik at den i større grad enn i dag ivaretar hele spekteret av oppgaver ved universiteter og høyskoler (forskning, utdanning, innovasjon og formidling) og legger til rette for gode karriereveier og mobilitet for det faglige personalet.

Utvalget skulle foreslå stillingsstrukturer og karriereveier som gjør det attraktivt, både for norske og utenlandske statsborgere, å søke seg til norske universiteter og høyskoler. Stillingsstrukturen skulle stimulere den enkelte medarbeider til å engasjere seg aktivt i faglig utvikling gjennom hele karrieren.

Forslag om ny karrierestruktur

Underdalutvalget foreslår et nytt system med tre likestilte karrierestiger i UH-sekto-

ren. Den første stigen, professorstigen, skal bestå som i dag, men utvides med ett topptrinnsstilling, som fakultetsprofessor, med faglige krav som ligger over det som kreves i dagens ordinære professorstilling.

Den andre stigen er en forsker-lektorstige som skal romme både forskere og undervisere og ansatte som både forsker og underviser. Forsker-lektorstigen skal bidra til fleksibilitet i bruk av arbeidskraft på tvers av forskning og utdanning i UH-sektoren, samtidig som den skal tilby en tydeligere karrierevei for forskere og undervisere uavhengig av professorstigen.

Den tredje stigen er fagstøttestigen for ingeniører, teknikere, feltarkeologer, bibliotekarer og programmerere som skal gi ansatte i disse kategoriene synlige karriereveier innenfor UH-sektoren.

Utvalget foreslår også en spissing av postdoktorstillingen og utvidelse til 4 år med undervisningsplikt, slik at den blir en reell kvalifiseringsstilling i professorstigen. Hensikten er at eksternt finansierte prosjekter skal løses med bruk av ansatte i forsker-lektorstigen og fagstøttestigen, og

ikke som i dag med postdoktorstillinger med usikre karrieremuligheter etterpå. Som NIFU tidligere har vist, er bare én av tre postdoktorer i fast vitenskapelig stilling åtte år etter oppstarten av postdoktor (NIFU Arbeidsnotat 2015:15).

Mer attraktive karriereveier

Forslagene vil trolig bidra til det utvalget fremhever som de viktigste målene, nemlig økt fleksibilitet, redusert midlertidighet, økt forutsigbarhet og tydeligere karriereveier for forskere/lektorer.

Å bli kvitt dagens rigide praksis der ansatte i forskerstigen ikke får utføre meriterende undervisning av frykt for at de opparbeider seg fortrinnsrett til faste stillinger, vil være et vesentlig personalpolitisk framskritt. Det vil nok i tillegg kreve en god del ledelsesinnsats å få eksterntfinansierte prosjekter til å bruke allerede ansatte forskere eller fagstøttestillinger i stedet for å rekruttere nye postdoktorer, men det burde la seg gjøre.

Utvalget har dermed gode forslag når det gjelder spørsmålene i mandatet som

“Forslagene vil trolig bidra til det utvalget fremhever som de viktigste målene, nemlig økt fleksibilitet, redusert midlertidighet, økt forutsigbarhet og tydeligere karriereveier for forskere/lektorer”

Ikke alle doktorer kommer til å jobbe i akademien. Promovering av doktorer og æresdoktorer ved NTNU.



Foto: Thor Nielsen, NTNU

“I dag er situasjonen at de aller fleste forskere i Norge som har doktorgrad, jobber utenfor akademien”

knytter seg til attraktivitet og forutsigbarhet – i hvert fall for mindretallet av doktorandene – de som får sin karriere innenfor universiteter og høyskoler.

Få svar om mobilitet og den tredje oppgaven

Utvalgsrapporten svarer dårligere på hvordan universiteter og høyskoler skal bidra til å løse dagens samfunnsutfordringer gjennom innovasjon og formidling («den tredje oppgaven»), og den tar i svært liten grad for seg karriereveier for det store flertallet av doktorander, de som tar seg jobb utenfor universiteter og høyskoler etter avlagt grad.

Det er bemerkelsesverdig at rapporten helt korrekt viser til at 65–70 prosent av de ferske doktorgradskandidatene tar seg jobb utenfor universiteter og høyskoler, men uten å diskutere karriereveier og mobilitet ut av universitetene, og på tvers av UH og arbeidsliv.

Utvalget konkluderer riktignok med at arbeidet med å «realitetsorientere» og karriereveilede ph.d.-kandidater og postdoktorer om muligheter også utenfor sektoren bør videreutvikles, men stiller ikke spørsmålstegn ved om denne typen kompetanse utvikles best gjennom stipendiatstillinger innenfor universitets- og høyskolesektoren.

Når det gjelder universitetenes og høyskolenes bidrag til innovasjon og formidling, er utvalget positivt til en videre drøfting av forslaget om «praksisprofessor» som

kan bidra til økt kontakt og mer kompetanse fra arbeids- og næringsliv, men uten at rapporten har konkrete forslag om dette.

Nedtoningen av «den tredje oppgaven» og karriereløpet for doktorandene som skal ut av sektoren, er et valg som tar utgangspunkt i utvalgets tolkning av samfunnsoppdraget. Utvalget mener «den viktigste delen av samfunnsoppdraget for UH-sektoren er å hegne om og drive den frie, uavhengige og langsiktige kunnskapsutviklingen». Hadde utvalget lagt større vekt på lærestedenes bidrag til innovasjon og løsning av samfunnsutfordringer, eller på produksjon av kandidater til arbeids- og næringsliv, kunne også forslagene til karriereveier sett annerledes ut.

De fleste forskere arbeider utenfor akademien

I dag er situasjonen at de aller fleste forskere i Norge som har doktorgrad, jobber utenfor akademien. I 2015 var det 18 000 forskere med doktorgrad i Norge. 44 prosent jobbet ved universiteter og høyskoler. 16 prosent var i instituttsektoren. 12 prosent jobbet i helsesektoren, og 11 prosent jobbet i privat sektor utenom forskningsinstituttene. Resten hadde arbeid i helse eller andre deler av offentlig sektor.

Hadde utvalget mer grunnleggende tatt for seg karriereløpet til flertallet av doktorandene, kunne det kanskje ledet fram til en drøfting rundt dimensjoneringen av ulike typer doktorgrader, som henger tett

sammen med midlertidighet og opplevd uforutsigbarhet. Utvalget kunne stilt spørsmålstegn ved om ikke det burde vært færre stipendiatstillinger i UH-sektoren og flere stipendiatstillinger i helseforetak, næringsliv (nærings-ph.d.), offentlig sektor (offentlig-ph.d.) og instituttsektor (institutt-ph.d.). En slik endring i dimensjoneringen av stipendiatstillinger kunne gitt doktorandene mer av den kompetansen og orienteringen det store flertallet trenger for en karriere utenfor UH, i stedet for å overlate oppgaven med karriereveiledning til UH-ansatte som har levd et langt liv i institusjonene.

Utvalget kunne drøftet om ikke en slik endring av dimensjoneringen også kunne ført til at UHs bidrag til å løse samfunnsutfordringer og bidra til innovasjon ville øke. Og det kunne ledet opp til en diskusjon om hvordan disse «eksterne» forskernes kompetanse kunne anerkjennes og hentes inn igjen også på senere stadier i karriereløpet.

Selv om Underdalutvalget ikke har foretatt denne drøftingen, bør regjeringen absolutt gjøre det i den reviderte langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. Der bør regjeringen drøfte videre opptrapping av stipendiatstillinger, vurdere hvordan stillingene bør knyttes til prioriterte tematiske satsingsområder i langtidsplanen, og hvordan de bør (omfordeles) for å bidra til utvikling både i næringsliv, offentlig sektor og instituttsektor.