



Hvordan bør framtidens norske postdoktorstilling utformes?

11.03.2021

1. Bakgrunn

Midlertidig ansatte forskere som et samfunnsproblem

Midlertidige ansettelse og uforutsigbare forskerkarrierer er et stort nasjonalt og internasjonalt problem, med økende grad av oppmerksomhet og bekymring, ikke bare for forskerne det angår, men også for kvaliteten på forskning og høyere utdanning.¹ Stadig flere studier bekrefter at lange, uforutsigbare karrierer hvor forskerne stadig omkalfatres og må bruke mye av sin tid til å søke nye stillinger og midler, svekker den akademiske friheten, innovasjonskraften og evnen til å bygge opp langsiktige og gode forsknings- og utdanningsmiljøer som gjør det mulig å beholde de beste forskerne. Problemet er økende og internasjonalt. Det synes å være en bred enighet i universitets- og høyskolesektoren om å redusere midlertidigheten og skape et bedre karriere-system for unge forskere med doktorgrad. Følgende utfordringer er imidlertid trukket fram:

- **Den akademiske kulturen** er bygget på meritokrati og bærer med seg en tradisjon hvor det kombinerte karriereløpet til professor er altoverskyggende viktigst og hvor man ikke blir fast ansatt før man er en selvstendig forsker og har konkurrert seg inn etter en åpen utlysning av en stilling som førsteamanuensis eller professor. For å oppnå dette, måles man, særlig innen realfagene, på evnen til å skaffe finansiering og bygge opp og drifte egne forskningsgrupper, primært basert på forskere i rekrutteringsstilling og midlertidig ansatte forskere.
- **Forskningsfinansieringen.** En stadig større andel av forskningsmidlene til universiteter og høyskoler – både til grunnforskning og mer anvendt FoU – kommer fra konkurranseutsatte nasjonale og internasjonale arenaer. De tildeles til relativt kortvarige prosjekter med stor grad av usikkerhet knyttet til muligheten for videreføring, og fordrer derfor evnen til relativt rask opp- og nedbemanning.
- **Lovverk.** For å tilpasse seg kulturen og finansieringen, finnes det en rekke unntaksbestemmelser fra hovedregelen om fast ansettelse i vitenskapelig stillinger for UH-sektoren. Noen bestemmelser er dessuten så vidt vage at det er vanskelig å si om lovgivers intensjon er ivarettatt. Dette gjelder f.eks. om offentlig finansiert forskning ved et universitet faller inn under unntakshjemmelen for fast ansettelse i statsansatteloven § 2.9 (1) a.: «når arbeidet er av midlertidig karakter».

¹ [Forskerforbundets skriftserie nr. 4/2020](#). Se også publikasjonene fra AYP: [Unge forskere i Norge Karriereveier og ambisjoner](#) og [Når usikkerheten rår Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere](#), og ikke minst OECD-prosjektet [Research precariat](#).

- **Organisering og ledelse.** Selv om institusjonslederne er innforstått med lovverk og ambisjonene om å redusere midlertidigheten, foregår ansettelsene i all hovedsak på et lavere nivå i organisasjonen, av personer og i miljøer med budsjettansvar og som ofte er mer rotfestet i den akademiske kulturen enn i overordnede strategier og lovverket.
- **Internasjonale forhold.** Forskning, rekruttering og karriereutvikling skjer i økende grad i en internasjonal sammenheng, og påvirkes både av kulturer og systemer som i enda mindre grad ivaretar arbeidstakerne og de unge forskerne.

Det er altså et klart behov for kvalifiserte forskerne, men som følge av disse utfordringene evner UH-sektoren i for liten grad å organisere seg slik at også de som primært eller bare jobber med forskningsoppgaver skal ivaretas på linje med andre ansatte, og man benytter adgangene til å ansette midlertidig. Postdoktorordningen inngår i denne problemstillingen, både fordi den er en nøkkelstilling for videre kvalifisering etter doktorgrad og fordi den brukes til å dekke behovet for prosjektforskere.

Postdoktorstillingen – status og utfordringer

Postdoktorstillingen er definert som rekrutteringsstilling med adgang til åremålsansettelse og utgjør et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse. Hovedformålet med innføringen av postdoktorordningen var å bedre rekrutteringen til vitenskapelige toppstillinger foruten å styrke forskningskompetansen, den internasjonale mobiliteten og kvinneandelen i slike stillinger (Rundskriv F-087-98; St. meld. nr. 35 for 2001–2002). Ansettelsesforholdet for postdoktorer er regulert i *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat* og hjemlet i Universitets- og høyskoleloven. I henhold til forskriften (§ 1-2 nr. 2) skal postdoktorstillingen kun benyttes av universiteter og høyskoler som kan utstede doktorgrad. Dette skal sikre at postdoktorene kommer inn i et godt fagmiljø som kan tilby både oppfølging/rådgiving og god videre kvalifisering. Stillingen brukes imidlertid i dag også utenfor UH-sektoren, ved statlige forskningsinstitutter med hjemmel i statsansatteloven § 2.10 (3) og med henvisning til overnevnte forskrift.

Helsesektoren og privat instituttsektor er ikke omfattet av forskriften, som er hjemlet i UH-loven og statsansatteloven. De har dermed ikke en tilsvarende unntaksbestemmelse for kravet om fast ansettelse som ligger i denne åremålsadgangen. Ifølge arbeidsmiljøloven (§ 14-9 (4)) kan arbeidsgiver inngå avtale med landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner om bruk av midlertidig ansettelse «innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett». Forskerforbundet, Tekna og Abelia har en slik avtale som gjør det mulig å ansette postdoktorer i private forskningsinstitutter under Abelia på samme vilkår som i staten og UH. Forskerforbundet og Tekna hadde også en slik avtale med Spekter, men partene ble ikke enige om flere bestemmelser og den er derfor sagt opp med virkning fra april 2020. Helseforetakene har derfor ikke lenger hjemmel til å ansette postdoktorer midlertidig etter dette.

Det var ca. 1 600 postdoktorårsverk i UH-sektoren i 2020 (innrapportert til DBH) og ifølge NIFU (rapport 2020:31) var det 2 162 postdoktorer totalt i alle sektorer i 2019. Dette er en mangedobling på få år. Antallet postdoktorer samsvarer ikke med antallet ledige/utlyste faste

vitenskapelige stillinger i academia, noe som leder til skarpere konkurranse og ytterligere krav til kompetanse ved ansettelse, som igjen fører til behov for flere postdoktorperioder. Resultatet av dette er at der man tidligere var kvalifisert for en stilling som førsteamanuensis etter avlagt doktorgrad, synes det nå å være klart at man for de fleste disiplinfagene del ikke er tilstrekkelig kvalifisert til en førsteamanuensisstilling uten én eller flere postdoktorperioder. Gitt at formålet med stillingen er å kvalifisere til vitenskapelig toppstilling, som i det kombinerte løpet er professor, er det helt illusorisk at noen kan kvalifisere seg dit med en postdoktorperiode på 2-3 år. Vi har i dag en postdoktorstilling med følgende utfordringer:

- **Kvalifiseringskravene er utydelige.** I forskriftens § 1-2 (1) slås det fast: «Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger». Det framkommer imidlertid ikke noe tydeligere hva slags kvalifisering det er snakk om og det eksisterer heller ingen forpliktende bestemmelser om den videre oppfølgingen, og ansettelsesperioden er satt til 2-4 år. Det er derfor uklart både for institusjonene og den ansatte eksakt hva kvalifiseringen skal bestå i. Forskningsrådet har krav om utviklingsplan for postdoktorer finansiert derfra, men uten sanksjonsmuligheter eller oppfølging. NIFUs postdoktorundersøkelse (Rapport 2020:31) viser at postdoktorer med ekstern finansiering er de som i minst grad opplever at postdoktorstillingen er en reell kvalifisering til toppstilling.
- **Postdoktorene brukes som prosjektarbeidskraft.** Mange virksomheter ansetter postdoktorer i ferdig definerte forskningsprosjekter, med liten tanke på videre kvalifisering eller basert på varig behov for å utvikle denne spesifikke forskningskompetansen. Ettersom kvalifiseringskravene er utydelige, kan institusjonene med noe rett fastholde at det ikke strider mot reglene for postdoktorstillingen å benytte den slik, da nesten alt forskningsarbeid også er en form for videre kvalifisering. Ingen har heller fått pålegg om å endre praksis eller på annen måten blitt korrigert på dette, selv om det ikke kan sies å være i tråd med formålet og intensjonen med postdoktorstillingen.
- **Kompetansen etterspørres ikke utenfor forskningssektoren.** Det er ikke slik at UH-institusjonene gjennom postdoktorordningen også skal dekke et behov for godt etablerte/erfarne forskere i andre sektorer, for disse sektorene holder seg med sine egne postdoktorer. Postdoktorstillingen innebærer dessuten en faglig spesialisering som det ikke er etterspørsel etter utenfor den forskningsintensive sektoren. Mange opplever derfor å være feil- eller overkvalifisert for et annet arbeidsmarked og mistilpasning til arbeidslivet.
- **Kvalifikasjonskravene til fast vitenskapelig stilling øker.** Ettersom tilfanget av postdoktorer og høyt kvalifiserte utenlandske forskere øker, øker også inngangsnivået og kompetansekravene til vitenskapelige stillinger. En forskriftsendring i 2018 medførte dessuten økt krav til utdanningsfaglig kompetanse i kombinerte stillinger, noe de færreste postdoktorer erverver. Vi har dermed en situasjon hvor én postdoktorperiode ikke kvalifiserer til fast vitenskapelig stilling, og søkerne må belage seg på flere midlertidige ansettelsesperioder for å bli kvalifisert.
- **Nordmenn og kvinner søker seg i mindre grad til postdoktorstillingene.** Andelen ikke-norske postdoktorer øker og bare hver tredje søker er kvinne (NIFU). En postdoktorstilling i Norge oppfattes som attraktiv, både faglig og økonomisk, men postdoktorene

integreres ikke alltid godt nok, forblir arbeidshester og fremmedelementer, og ender opp med å mangle språk- og kulturkompetansen som etterspørres i norsk arbeidsliv.

Selv om de fleste postdoktorene er fornøyde både med kvalifiseringselementet og forskerkarrieren,² bidrar dagens postdoktorordning også til utviklingen av et internasjonalt forskerprekariat. Vi har en situasjon i UH-sektoren hvor:

- Vanlig forskningsarbeid anses som av midlertidig karakter og for en stor del utføres av midlertidig ansatte.
- Unge forskere opplever en lang og økende periode mellom PhD og fast vitenskapelig stilling.
- Mange utvikler verken ferdigheter som er etterspurt utenfor academia eller tilstrekkelige for en fast førsteamanuensisstilling i UH.
- Vi opplever en nedgang i organisasjonsgrad, medbestemmelse og faglige rettigheter for de midlertidige, som også betyr svakere lønnsutvikling og mindre tilgang til sosiale goder.

² NIFU-rapport 2020:31

2. Forslag til en ny postdoktorordning

Både Underdal-utvalget, Aune-utvalget og nasjonale fag- og interesseorganisasjoner har tatt til orde for en innstramning i bruken av postdoktorstillingen. Det er også bakgrunnen for Kunnskapsdepartementets pågående arbeid med en rekrutteringsstrategi, hvor man både har ønsket å øke kunnskapsgrunnlaget og komme med forslag til forbedringer i rekrutteringsstillingene. Det følgende forslaget legger dette til grunn og vil forsøke å forholde seg til utfordringene nevnt over.

En ny postdoktorstilling

Postdoktorstillingen – som en rekrutteringsstilling i åremål med et særlig formål å videreutvikle talentfulle doktorer til selvstendige forskere – må utformes slik at institusjonenes ansvar for å vurdere kompetansebehovet nedfelles og kvalifiseringselementet blir tydelig, forpliktende og reelt. Vi foreslår at følgende elementer klargjøres i nasjonal forskrift og gjøres gjeldende uansett finansiering:

- **Viderekvalifisering for vitenskapelig førstestilling.** En utfordring med dagens situasjon er at minimumskravene til førstestillingskompetanse innen FoU er doktorgrad, noe postdoktorene har, mens ingen blir kvalifisert til professor i løpet av en postdoktorperiode. Postdoktorstillingen bør derfor spesifiseres som en viderekvalifisering av forskere på førstestillingsnivå, med mål om å nå anerkjente krav til selvstendighet innen forskning og utdanning.
- **Kvalifiseringsperiode på 4 år.** For å nå målet må kvalifiseringsperioden settes til fire år, hvorav tre år avsettes til forskningsarbeid. Dagens bestemmelser om forlengelse videreføres og tydeliggjøres.
- **Krav om plan for kvalifiseringselementene.** Dagens krav til en plan for kvalifiseringsarbeidet bør videreutvikles og følgende elementer bør inngå:
- **3 år til FoU.** Tre år av postdoktorperioden øremerkes til FoU-virksomhet, med hovedvekt på selvstendig forskning. FoU-komponenten skal også inneholde utvikling av ferdigheter innen prosjektledelse og forskningsadministrasjon.
- **1 år til undervisningskompetanse (eller tilsvarende).** Ett år av perioden avsettes til utvikling av undervisnings- og veiledningskompetanse. Dette inkluderer kurs/ program (minimum 200 timer) som sikrer grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning, tilsvarende kravene til førsteamanuensisstilling. For postdoktorer innen særskilte fagområder eller sektorer utenfor UH, hvor det ikke er relevant eller praktisk mulig å bygge undervisningskompetanse, skal ett år avsettes til å utvikle kompetanse innen ett eller flere relevante områder som formidling, innovasjon, næringsssamarbeid, akkvisisjon, kuratering, klinisk virksomhet e.l.
- **Utadrettet virksomhet / Mobilitet.** Stillingen bør også inneholde et element som fordrer samarbeid med aktører utenfor sektoren eller et opphold ved andre forskningsinstitusjoner, fortrinnsvis internasjonalt. For innreisende postdoktorer vil det være naturlig med et eget integreringsprogram, mens det for postdoktorer med bakgrunn fra norske

institusjoner vil være mer aktuelt med et opphold ved en institusjon i utlandet. Elementet kan være knyttet både til FoU og undervisning.

- **Behovsvurdering og karriereveiledning.** Ved anvendelse av postdoktorstillingen skal institusjonene dessuten gi en skriftlig vurdering av behovet for kompetansen i fagmiljøet både ved egen institusjon og ut over denne. Vurderingen skal inngå i den strategiske planleggingen ved institusjonen og som ledd i den individuelle oppfølgingen av postdoktoren. Postdoktoren skal ha en faglig mentor, slik forskriften også i dag beskriver, men et noe sterkere krav om å gjennomføre og følge opp karriereutviklingssamtaler må også inkluderes.

Konsekvenser

Med en slik innretning på postdoktorstillingen mener vi den forplikter arbeidsgiver i så stor grad og har et så vidt tydelig individuelt utviklingselement, at stillingen bare vil bli brukt ved et gjensidig ønske om å kvalifisere postdoktoren til en fast stilling, og bare være aktuell for én periode. Dette vil i utgangspunktet være det samme uavhengig av om stillingen er finansiert eksternt eller internt. Både NFR og prosjektledere vil måtte ta høyde for dette i utlysninger, søknader og prosjektplanlegging. Dersom arbeidsgiver ikke vil forplikte seg til å følge kravene til en postdoktorstilling, kan man ikke ansette i åremål. Øvrige ansettelser må gjøres i henhold til gjeldende lovverk med fast ansettelse som hovedregel, med unntak for arbeid av midlertidig karakter og vikariater mv. Dette innebærer også at reglene for oppsigelse ved bortfall av arbeidsoppgaver benyttes.

Det må dessuten utvikles tydeligere stillingsinnhold og karriereveier for prosjektmedarbeidere og andre fagstøttestillinger.

Vårt mål er at dette skal bidra til å stanse, og kanskje reversere, utviklingen hvor man må ha mange perioder som prosjektforsker for å kvalifisere til en fast stilling. Vi har tro på å lykkes om vi kombinerer denne ordningen med to andre grep:

- Institusjonene må vektlegge og vurdere den samlede kompetansen ved ansettelse, og særlig bedømme kvaliteten på det vitenskapelige arbeidet som er utført i en angitt postdoktorperiode.
- Etablere tydelige karriereveier med fast ansettelse også for doktorer som ikke aspirerer til å bli forskningsledere og professorer, men som vil ha sentrale oppgaver innen forskning og vitenskapelige støttefunksjoner.