

Høringsvar fra Akademiet for yngre forskere om forslag til endring i forskrift om ansettelse og opprykk

Akademiet for yngre forskere (AYF) takker for anledning til å ta del i NOKUT sin høring om forslag til endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

AYF mener at en jobb som forsker ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter skal være en attraktiv karrierevei. Gode og forutsigbare karriereveier er viktig for forskerne, det hever forskningskvaliteten, støtter arbeidet for mangfold og likestilling og sikrer rekruttering til fremtidig forskning. AYF er derfor generelt positive til å presisere og formalisere av kompetansekravene, og vi anser det som prinsipielt viktig at den utdannings- og undervisningsfaglige kompetansen vektlegges.

Imidlertid opplever mange en forskerhverdag som er preget av usikkerhet, midlertidighet og uklare karriereveier. For rigide krav om undervisningskompetanse ha utilsiktede konsekvenser for unge forskere. AYF har tre innspill til den aktuelle høringen:

1. Helhet og sammenheng

AYF anser det som vesentlig å se endringen i forskriften i et helhetsperspektiv, slik at endringene ikke bidrar til å stille økende og til dels uforenlige krav til unge forskere.

Det bør være en helhet og sammenheng mellom de ulike krav og forskrifter som påvirker unge forskeres ansettelsesmuligheter. Kunnskapssektoren trenger tiltak som styrker forskermobilitet mellom UH-institusjoner, forskningsinstitutter og næringsliv, og også mellom ulike land og fagfelt. For rigide kompetansekrav kan hindre unge forskeres karriereutvikling, og redusere mulighetene for å bevege seg mellom ulike sektorer og bidra til innovasjon på tvers av fag og landegrenser.

Derfor anbefaler vi at arbeidet med å revidere forskriften koordineres med det pågående arbeidet om ny karrieropolitikk som [regjeringen](#) igangsatte i april i år.

2. Mulighet for å opparbeide kompetanse

Deler av forskriften kan ha utilsiktede konsekvenser, særlig i for unge forskere som ønsker å kvalifisere til faste stillinger i academia. Et eksempel: Ved Universitetet i Oslo er gjeldende praksis at midlertidig ansatte i forskerstillinger ikke får anledning til å undervise eller veilede studenter, selv om det ikke er noe i forskriften eller regelverket for ansettelse i forskerstillinger som er til hinder for dette. I tillegg ser vi at midlertidige forskerstillinger og postdoktorstillinger - særlig de som er eksternfinansiert av for eksempel Forskningsrådet eller ERC – ha svært begrensede muligheter å få tilgang til å opparbeide kompetanse som er relevant for å kvalifisere til faste stillinger.

Hvis kravet om undervisningskompetanse skal dokumenteres ved ansettelse bør kriteriene også gjenspeiles i videre arbeid med karriereveiledning og innholdet i rekrutteringsstillingene. Forskriften må være i samsvar med unge forskeres karriereveier og muligheter å opparbeide den aktuelle kompetansen.

Dersom kravene skjerpes, må det også skapes tilsvarende muligheter i unge forskeres hverdag. Vitenskapelig ansatte i PhD-, postdoktor- og forskerstillinger må få mulighet til å skaffe seg den relevante kompetansen, og det ser vi dessverre at ikke alltid er praksis. AYF mener det er viktig at det innenfor alle relevante stillingskategorier legges til rette for en karrierevei mot faste kombinerte stillinger, der unge forskere får mulighet til å opparbeide seg undervisningskompetanse i tillegg til å forske og publisere.

3. Vurdering av søkere

Vi legger merke til at det er foreslått at undervisningskompetanse "kan" vektlegges i større grad i rangeringen av kandidater ved ansettelse. Selv om forskriften åpner opp for at kompetansen unntaksvis kan oppnås *etter* ansettelse, presenteres normalversjonen der nye førsteamanuensiser skal ha opparbeidet slik kompetanse.

Ordlyden kan skjerpe kravene for ansettelse fordi undervisningskompetansen vil kunne bli tillagt enda mer vekt i vurderingen av kandidater. Gitt utfordringene som mange unge forskere har med å få muligheter til å opparbeide formell undervisningskompetanse og erfaring med å undervise, vil dette skape en forventning som er i liten grad gjenspeiler unge forskeres hverdag.

Det kan også bli en utilsiktet konsekvens at formuleringen "kan" tolkes og praktiseres ulikt i arbeidet med å vurdere aktuelle kandidater, og hvordan stillingene skal utlyses.

Anbefalingene til AYF er derfor:

- 1) at arbeidet med ny forskrift koordineres med regjeringens strategiarbeid om ny karrieropolitikk.
- 2) at institusjonene må sikre at ansatte får reelle muligheter å utdanningsfaglig utvikling for å opparbeide seg relevant kompetanse.
- 3) at forskriften likestiller muligheten å opparbeide kompetanse i etterkant av ansettelse med å ha kompetansen ved ansettelse.