



Høringssvar fra Leger i Vitenskapelig Stillinger

«Utkast til Strategi for forskerrekruttering og karriereveier i høyere utdanning og forskning»

I strategiutkastet er det en sammenblanding av ulike begrep og ulike stillinger, slik som doktorer, doktorgradskandidater, stipendiater, postdoktorer, forskere, unge forskere. Strategien og forslag til endring vil bli tydeligere om man skiller på disse kategoriene.

Noen av utfordringene som påpekes er usikkerhet med tanke på forskning og eller undervisningskarriere og i hovedtrekk dras veiledning som en avgjørende faktor for å bøte på disse utfordringene. Det pekes på mangfold av muligheter som ligger i en forskerutdanning, uten at det kommer klart frem hvilke muligheter foruten academia som ligger der. Om disse mulighetene konkretiseres, vil det også være enklere å finne gode forslag til endring.

I all hovedsak støtter vi strategien, men LVS ønsker å rette fokus mot det følgende:

Rekrutteringsgrunnlaget

Strategien beskriver utfordringer med rekrutteringsgrunnlaget i Norge de siste 20 årene og dagens rekrutteringsutfordringer (2021). Rapporten fra Frølich et al viser at rekrutteringsutfordringen er ulike for ulike fag (humaniora og samfunnsvitenskap, matematisk-natur-vitenskapelige og teknologiske fag og medisin- og helsefag), men også innen fagene (profesjonsfag og de tradisjonelle universitetsfagene). Det gjør det komplisert å gi generiske råd om effektive tiltak. Men det er fire rekrutteringsutfordringer som er like for alle fag: 1) kvinneandelen er lavere med økende akademisk grad (stipendiat, postdoktor, førsteamanuensis, professor eller UoH lektor, førstelektor, dosent). 2) Innvandrere er underrepresentert i forskningssektoren, og 3) utenlandske søkere (forskere) er overrepresentert i forskerstillinger. 4) Mange forskerstillinger (på PhD, postdoktor eller forsker nivå) er midlertidige.

Midlertidighet

Strategien beskriver midlertidighet og bruk av åremålsstillinger. Det er imidlertid en utfordring som samspiller med midlertidighet som ikke er tilstrekkelig beskrevet og det er lengden på eksterne midler. De fleste eksterne midler har en ramme på 3-5 år. Dette fører til at forskningen blir fragmentert, at enklere forskningsprosjekter prioriteres fremfor lengre mer avanserte prosjekt, og ikke minst at det vil være vanskeligere for forskere tidlig i karrieren å kvalifisere seg og eventuelt etablere egne prosjekt eller underprosjekt som kan gi uvurderlig forskningskompetanse. For Phd-kandidater eller postdoktorer som er finansiert ved eksterne prosjekt er det ofte ikke avsatt midler til undervisning.

Vi anbefaler:

- Vi støtter derfor forslaget om at eksternt finansierte PhD-kandidater og postdoktorer, også bør få midler til undervisning, en form for «intern» finansiering ved UH institusjonene. Vårt forslag er at for hvert 3-4 år med eksterne midler bør det foreligge mulighet for 1 år med interne midler ved en UH institusjon.
- Øke lengde på eksterne midler.

Karriereveiledning

«Urealistiske karriereambisjoner og fravær av karriereveiledning» er pekt på som en utfordring. «Samtidig er kunnskapen om hvilke karrieremuligheter som finnes utenfor utdanningsinstitusjonen ofte begrenset blant kandidater så vel som veiledere.» Det er mulig at dette stemmer også for Norge, men strategien er uklar og lite konkret på hvilke andre sektorer PhD-kandidater, postdoktorer og forskere

bør søke seg inn i. Det er også uklart hvordan veiledning kan føre til at PhD-kandidater, postdoktorer og forskere ikke har «urealistiske ambisjoner». I flere år har man hatt veiledning (mentor) som et verktøy til å øke andelen kvinnelige professorer ved UiO, men det er uvisst om dette har vært et vellykket prosjekt.

Selv om vi er tilhengere av «å kartlegge hvordan psykisk helse påvirker gjennomføringsevnen til stipendiater og identifisere mulige tiltak som kan settes inn for å øke veilederes kompetanse på psykisk helse», er vi usikre på hva som er bakgrunnen for å foreslå dette som et tiltak.

Vi anbefaler:

- Evaluering av allerede eksisterende veiledningsprogram bør gjøres før man anbefaler veiledning.
- En av utfordringene med å bruke veiledning som et tiltak er at det kan bli en sovepute. Det er relativt enkelt å sette opp tilbud og skjemaer for veiledning, og å måle at dette er gjort.
- LVS forslår å evaluere hvilke tiltak som er gjort i miljøer der PhD-kandidater, postdoktorer eller forskere tidlig i sin karriere, fortsatt forsker eller underviser i sine stillinger.
- I stedet for å fokusere på psykisk helse, ønsker vi en bredere tilnærming til faktorer som kan påvirke gjennomføringen av et PhD prosjekt.

Sikre rekruttering

Studier fra forskerlinjer ved medisinutdanningen i Norge, viser tydelig at tidligere forskerlinjestudenter fortsetter å forske og et stort antall avlegger PhD-graden, særlig blant kvinnene (1-4). Forskerlinjen er med på å skape flere akademisk kvalifiserte medisinere og forlenge forskningskarrierer i medisin, samt bidra til nettverksbygging mellom studenter, forskningsmiljøer og helseforetak (4).

Vi anbefaler:

- Forskningslinjer bør etableres og eksisterende forskerlinjer bør forbedres med tettere samarbeid mellom forskerlinjestudentene og forskergruppene også etter endt PhD.

Lønns og arbeidsvilkår

Det er åpenbart at konkurransedyktige lønnsvilkår er avgjørende for å rekruttere og beholde talenter i forskning og undervisning. Lønnsnivået som PhD-kandidat, postdoktor og forsker er avgjørende for rekruttering. For noen (medisinere, jurister og psykologer) ligger lønnen som forsker under det lønnsnivået det er naturlig å sammenlikne med. For eksempel ligger legestipendiater ofte mer enn 100 000 kroner lavere i grunnlønn enn sine LIS-kolleger. Videre gjenspeiles ikke økt forskerkompetanse (PhD, postdoktor eller annen forskerkompetanse) med økt lønn. Dette vil påvirke både rekrutteringen til forskning og til at forskere fortsetter forskning i stillinger utenfor akademien.

Ved enkelte UH eller helseforetak, vil svangerskapspermisjon eller sykemeldinger ikke dekkes av «interne» midler, men tas fra de bevilgede eksterne midler. Dette vil kunne føre til forskningen ikke kan gjennomføres da midlene brukes til sosiale ytelser. I sin ytterste konsekvens vil dette kunne føre til en skjev rekruttering.

For spesialistutdanningen for leger teller ikke forskningskompetanse lenger (3) og vi frykter dette vil føre til redusert rekrutteringen av leger til forskning.

Vi anbefaler:

- Lønnsvilkår i forskning på linje med annen sammenliknbar lønn
- Forskningskompetanse bør gjenspeiles i lønn
- At ikke eksterne forskningsmidler brukes til å dekke kostnader i forbindelse med svangerskap og sykefravær
- Forskning teller i spesialistutdanningen for leger

Referanser

1. Bjerkreim AT, Eskerud I, Guttormsen AB et al. Fortsetter forskerlinjestudenter å forske? Tidsskr Nor Lægeforen 2019; 139. doi: 10.4045/tidsskr.18.0266.
2. Jacobsen GW, Ræder H, Stien MH et al. Springboard to an academic career – A national medical student research program. PLoS One 2018; 13: e0195527
3. Jacobsen GW. En ubetinget suksess. Tidsskr Nor Lægeforen 2019; doi:10.4045/tidsskr.19.0050; <https://tidsskriftet.no/2019/02/leder/en-ubetinget-suksess>
4. Forskningsrådet. Rapport fra utvalget for forskerlinjepiloter 2017 <https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1254031148417.pdf>