

---

## **Høringsinnspill Forskningsrådets rekrutteringspolicy**

Forskningsrådet har lagt ut sin nye policy for forskerrekruttering og – karriereløp til åpen høring. Kif-komiteen takker for muligheten til å komme med høringsinnspill.

Forskningsrådet ønsker særlig synspunkter på tre spørsmål. I tillegg til å besvare disse spørsmålene, ønsker Kif-komiteen også å komme med innspill til teksten i Forskningsrådets policy slik den nå er formulert. Dette innspillet ligger vedlagt dette notatet.

Svar fra Kif på Forskningsrådets spørsmål:

### **1. Hvordan kan Forskningsrådet bidra til økt mobilitet blant doktorgrads- og postdoktorstipendiater?**

For å bidra til økt mobilitet (herunder ment et lengre utenlandsopphold i løpet av studieperioden), må slike opphold gjøres attraktive for både menn og kvinner. Økt krav om internasjonalisering og mobilitet kan slå ulikt ut i karriereløpet til menn og kvinner. Dette finnes det mye forskning på etter hvert (NIFU-rapport 9/2012). I en ordning med utenlandsopphold bør man ha tiltak for at den aktuelle kandidaten skal kunne ha med seg sin partner hvis oppholdet er over lengre tid. I Tyskland har Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) utarbeidet en egen « Best practice guideline» for dette. Det er også viktig å ta høyde for at både menn og kvinner som er i en doktor- og postdoktorgradsfase samtidig kan være i en småbarnsfase. For at et utenlandsopphold skal virke attraktivt, er det viktig å informere om hva slags barnepassordninger og annet praktisk man har rett på ved opphold på et utenlandsk lærersted. Forslaget om 2-årig postdoktorstipend, med eventuell forlengelse på et år, er Kif usikre på om er en god løsning. Dette kan slå veldig skjevt ut for menn og kvinner og dessuten for noen korte ned postdoktorperioden for de som ikke har mulighet til å ta et utenlandsopphold.

### **2. Bør det settes måltall for rekruttering på områder hvor rekrutteringen er svak og behovet stort?**

Det kan være en ide å sette måltall for rekruttering på områder med svak rekruttering, men vel så viktig er det å sikre kjønnsbalansert rekruttering. Dette gjøres ikke ved å sette måltall alene, da må også gode tiltak innarbeides. Tiltak for å sikre en kjønnsbalansert rekruttering til ulike fag, kan igjen være med på å sikre rekruttering til områder som har svak tilstrømming av kandidater. Noe som kanskje vil være viktigere enn å sette måltall, er å foreta kartlegginger av frafallsmønstre for å kunne identifisere riktige tiltak.

### **3. Er det behov for å tydeliggjøre bruken av postdoktorstipend som kvalifiseringsstilling til vitenskapelig toppstilling?**

Det er postivt at det foreslås å stille krav om en utviklingsplan for den enkelte postdoktorstipendiat hvis denne skal være en kvalifiseringsstilling til vitenskapelig toppstilling. Dette kan være med å oppfylle behovet for tettere oppfølging og klare mål for en postdoktorstilling, noe som har vist seg å være viktige tiltak for å beholde kvinner i akademia og for deres karriereutvikling. En postdoktorstilling er en midlertidig stilling som ikke gir noen

garanti om fast stilling. Rapporten Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning (NIFU-rapport 9/2012). påpeker at midlertidighet virker negativt særlig for kvinnene. Usikkerheten som knyttes til en slik stilling gjør at en del velger å forlate akademia.

## Innspill til tekst til Rekruttering og karriereløp for forskning, Forskningsrådets policy 2016-2020.

Merk at Kifs forslag til tekstendringer eller tillegg i tekst er merket med **rødt**.

### Side 1

Kif- komiteen ønsker å tilføye et punkt under overskriften «God rekrutterings- og karrieropolitikk er avgjørende for å nå målene for norsk forskningspolitikk»

- **Bedre kjønnsbalanse og økt etnisk mangfold i UH-sektoren vil bidra til bedre kvalitet i kunnskapsproduksjonen. Ved for stor kjønnsubalanse og lav andel av folk med ulik etnisk bakgrunn i høyere utdanning og forskning vil det gjøre seg utslag i hva det forskes på, innholdet i forskningen og forskningens relevans.**

Under «Menneskene er den viktigste innsatsfaktoren i forskning»

Etter avsnitt 3 ønsker vi å legge til:

**Rapporten «Å være utlending er ingen fordel» (AFI-rapport 2016:03) viser at personer med innvandrerbakgrunn har lavere sannsynlighet for å inneha en stilling i akademia sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn.**

Etter avsnitt 4 ønsker vi å legge til:

**I henhold til tall fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) er det ca 1% forbedring pr år. Dette betyr at det vil ta 24 år før vi kan forvente kjønnsbalanse i høyere utdanning og forskning noe som viser at det er behov for målrettede tiltak for å få andelen kvinner opp.**

### Side 3 (under Forskningsrådet vil)

**- Igangsette særskilte tiltak for å øke den internasjonale mobiliteten til kvinner som for eksempel «dual career programs» og tilrettelegging for kvinner og menn med omsorgsansvar.**

### Side 4

Siste avsnitt før «Forskningsrådet vil»

For å øke kapasiteten og styrke kvaliteten i norsk forskerqualifisering er det viktig også å utnytte finansieringsmulighetene som ligger i Horisont 2020. I dag utnytter ikke de norske miljøene disse mulighetene godt nok. **Det er også en merkbar manglende kjønnsbalanse blant dem som søker Horisont 2020 midler.** Norske forskningsinstitusjoner har et betydelig potensial for økt deltakelse og for økt utbytte av deltakelsen.

Under «Forskningsrådet vil»:

- Sette måltall for Forskningsrådets finansiering av rekrutteringsstillinger innenfor prioriterte satsingsområder **deriblant måltall for kjønnsbalansert rekruttering.**
- **Kartlegge mulige barrierer for kvinners deltagelse i Horisont 2020 og innvilgelse av ERC midler og sikre kjønnsbalansert deltagelse på prosjektutviklingskurs.**

### Mål 3

Avsnitt 1:

For å nå målene om flere fremragende forskningsmiljøer og et mer kunnskapsbasert og innovativt arbeidsliv, må talentfulle kvinner og menn rekrutteres til forskning. **Videre bør det gjøres interseksjonelle analyser for å undersøke om barrierene i akademia er de samme for unge menn og kvinner med minoritetsbakgrunn.** For å holde på og utvikle talentene må de gis god opplæring, gode forskningsvilkår og gode karrieremuligheter. Det er behov for flere virkemidler som viser at det satses på de unge talentene, og som stimulerer til videre innsats innen forskning. **Det er viktig å presisere at virkemidlene må tilpasses de ulike gruppernes utfordringer. De**

samme virkemidlene har ikke lik effekt uansett etnisk bakgrunn og kjønn.

Under «Forskningsrådet vil»:

- Innføre virkemidler som særlig fanger opp unge kvinner og menn med innvandrerbakgrunn som har forskningsambisjoner.