

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 20.10.2022
FU-sak: 41/22		Arkivsaknr.:

Høring: Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere

Bakgrunn

I oktober 2021 mottok UiB [«innledning til forskningsrådets plan for rekruttering»](#) med høringsfrist november samme år. Dette arbeidet skulle ferdigstilles våren 2022, og skulle være en erstatting for Forskningsrådets policy for rekruttering (2016-2020). I sitt [høringssvar skrev UiB](#) at det var uklart hvilken rolle Forskningsrådets plan for rekruttering skal ha i forhold til KDs nye strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling. Det er også viktig at Forskningsrådet reflekterer over sin rolle i sammenheng med institusjonenes eget arbeid med karriereutvikling og rekruttering. Dette bør klargjøres i planen.

Nå har Forskningsrådet sendt invitasjon til å gi høringssvar til [«Plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere»](#). UiB mottok invitasjonen 3. oktober.

Planen viser til overordnede mål som virker inn på Forskningsrådets virkeområder, som regjeringens Langtidsplan for forskning og høyere utdanning og Strategi for forskerrekruttering og forskerutvikling, så Forskningsrådet sin egen strategi, og strategidokumenter for innovasjon, policy for kjønnsbalanse og innovasjon. I tillegg har de med OECD sin rapport om hvordan en skal arbeide mot uheldige sider ved akademisk prekariat.

For å understøtte behovet for tiltakene i planen, har Forskningsrådet også gjort en porteføljeanalyse.

Porteføljeanalysen er delt inn i fire hovedområder:

- Kvalitet
- Kapasitet
- Kunnskapsflyt og sektorsamspill
- Karriere

Disse fire hovedområdene gjenspeiles i planens *kapittel 4. Faglige og tematiske prioriteringer*, der *rekrutteringsinnsatsen* har de samme fokusområdene som porteføljeanalysen. Videre er tiltakene i planen organisert i *samfunns mål og brukermål* (jmfør DFØ) og hvordan disse skal lede til klare *dokumenterbare resultater, virkninger og effekter* (s.15). I tillegg er tiltakene inndelt i generelle tiltak og tiltak i porteføljestyrene. Kapittel 4.4 omhandler tiltak i forhold til EUs rammeprogram og andre relevante EU- aktiviteter. Her er det listet opp fire utviklingspunkter, men har ikke egne tiltak.

Forskningsrådets rekrutteringstiltak for perioden 2023-2027 er listet opp i kapittel 5 (s.12-14). Kapittel 6 omhandler hele effektkjeden fra tiltak, resultat, virkning og effekter, og har en oppsummering av alle tiltak med effektkjede på side 18.

Høringsinstansene blir av Forskningsrådet bedt om å ta stilling til følgende spørsmål:

- Er investeringsmålene (samfunns mål og brukermål) de mest relevante?
- Har vi (Forskningsrådet) foretatt de riktige faglige og tematiske prioriteringene?
- Er tiltakene i Plan for rekruttering og tidlig karriere de mest relevante?
- Er det tiltak du/dere savner i planen eller tiltak som bør tas ut?
- Er beskrivelsen av forventede resultater, virkninger og effekter i Plan for rekruttering og tidlig karriere dekkende?

Universitetsledelsen ønsker særlig tilbakemelding på hvordan høringsinstansene vurderer forholdet mellom de rammene Forskningsrådet ser for å knytte aktiviteten sin opp rundt og de direkte og indirekte konsekvensene dette kan ha for institusjonene sin autonomi og ansvar for ph.d.-utdanning, for rekruttering og for karriereløp og -utvikling.

Høringsprosessen ved UiB

Forskningsrådet har invitert til digitale innspillmøter med begrenset antall deltakere for hver institusjon. UiB deltar torsdag 20. oktober 0900-1100.

Tidsplan for prosessen:

Fakultetene og organisasjonene sin høringsfrist: 1. november
 Høringsutkastet blir drøftet i dekangruppen: 14. november
 Høringsutkastet blir drøftet i Forhandlingsutvalget: 16. November
 Endelig høringsfrist NFR: 28. november

HR avdelingen vil, sammen med Forskning og innovasjonsavdelingen, utforme et høringssvar basert på innspillene fra møtet i Forskningsutvalget, fakultetene og organisasjonene sine innspill, dekangruppen sine innspill, samt forhandlingsutvalget sine innspill.

Saken legges med dette frem for utvalget til drøfting.

Vedlegg:

Forskningsrådets plan for rekruttering til forskning og tidlig karriere

Porteføljeanalyse