

## *Hvordan – og hvorfor – starte en organisasjon for forskere tidlig i karrieren?*

*Are Bøe Pedersen, NLA Høgskolen*

I mai i fjor ble Organisasjonen ferske forskere<sup>1</sup> (OFF) lansert. Det var resultatet av litt over et halvt år med intensivt fritidsarbeid fra folk som nettopp avlagt hadde eller var i ferd med å avlegge doktorgrad. Responsen i media var stort sett positiv, men avmålt.<sup>2</sup> Noe av responsen kan kanskje best beskrives som spørrende: Hvorfor gjorde vi dette? Har ikke unge, fremadstormende forskere nok å gjøre på, om de ikke skal drive organisasjonsutvikling i tillegg? *Trenger* vi egentlig flere organisasjoner i forsknings- og utdanningssektoren?

En del av forberedelsene vi gjorde, var nettopp å forutse spørsmål som disse, og vurdere hva som egentlig skulle være svarene på dem. Vi kan like gjerne spole tilbake til starten: Senhøsten 2022 oppstod en diskusjon blant norske akademikere på Twitter (nå «X»), om arbeidsvilkår for forskere tidlig i karrieren. Det ble ganske snart identifisert et behov for en bred, medlemsbasert organisasjon for å ivareta interessene til det vi da fortsatt kalte «unge forskere». Det vi som deltok i diskusjonene helt konkret savnet var en åpen, demokratisk organisasjon som på nasjonalt nivå kunne fronte særinteressene til forskere på et tidlig karrierestadium. Noe slikt fantes ikke, så vi bestemte oss for å lage det selv, og nedsatte en arbeidsgruppe. Denne bestod av stipendiater og forskere fra Universitetet i Bergen, NLA Høgskolen, Høgskulen på Vestlandet, Universitetet i Tromsø, og Nord universitet. På organisasjonens stiftelsesmøte i februar 2023 ble arbeidsgruppen

<https://doi.org/10.7557/4.7699>

*Copyright:* © 2024 The Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

---

<sup>1</sup> OFF, u.å. 'Organisasjonen ferske forsker', OFF, 2023. <[ferskeforskere.org](https://ferskeforskere.org)> [lest 15. april 2024]

<sup>2</sup> Njord Svendsen, 'Ny forening for unge forskere. Redd akademia bare blir for «friske, hvite menn»' *Khrono.no*, 24. mai 2023. <<https://www.khrono.no/ny-forening-for-unge-forskere-redd-akademia-bare-blir-for-friske-hvite-menn/783994>> [lest 5. mars 2024]

til et styre, og vi begynte å gjøre oss klare for en offentlig lansering – med nettside, medlemsystem, mediestrategi, og så videre. Vi landet også på et navn: Organisasjonen ferske forskere. Det har den fordelen at forkortelsen er den samme på begge norske målformer (Organisasjonen ferske forskarar), og at det signaliserer noe om bruken av «ung» i forskningssektoren.

Det engelske *early career researcher* er en mer elegant formulering enn «forsker på et tidlig karrierestadium», så det var et poeng for oss å etablere et annet, norsk alternativ. Den norske offentligheten og forvaltningen har lenge hatt en forkjærlighet for det upresise uttrykket «unge forskere», som vi helt konkret ville til livs. Snittalderen for å fullføre en doktorgrad i Norge er 38 år – dette er ikke en sektor av ungdom. Norges forskningsråds vilkårlige definisjon av «ung» – et søknadskriterium for enkelte finansieringsordninger – er «under 40, men minst 2 år etter fullført disputas».<sup>3</sup> Den norske gjennomsnittsforskeren er altså aldri tilstrekkelig ung, i Forskningsrådets øyne.

I tillegg identifiserte vi utfordringer som ferske forskere faktisk møter, og konkretiserte disse i form av et politisk prinsippprogram – et dokument med både problembeskrivelser og forslag til løsninger. Her tillater jeg meg å sitere fra vår egen programerklæring (nynorsk):

Akademia er prega av hierarki og lagdeling mellom forskarar som er tidleg og seint i karriera. Mange forskarar som er tidleg i karriera lever i laus tilknytning til eit arbeidsliv som er prega av utstrakt bruk av midlertidigheit og jobbussikkerheit. Samstundes som stadig fleire tek doktorgrad, har konkurransen om faste stillingar blitt stadig hardare. I ein hyperkompetitiv sektor skapar det ei arbeidskultur med stort press og mykje uhelse blant stipendiatar, vitenskaplege assistentar og nyutdanna forskarar. Denne prekariteten slår skeivt ut for ulike grupper, med omsyn til til dømes kjønnsidentitet, funksjonsnivå, etnisitet, økonomi og/eller kulturell bakgrunn. På same tid går sektoren gjennom dramatiske kutt og omveltingar som ferske forskarar har liten medverknad i.<sup>4</sup>

Norsk offentlighet er ikke fremmed for å forske på egen virksomhet, og vi har dermed et reelt tallgrunnlag å basere oss på. Kun 15% av norske PhD-stipendiater leverer på normert tid. 1/5 leverer aldri, eller etter forsinkelser på mer enn ti år.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> 'Forskerprosjekt for unge talenter (FRIPRO)'. Forskningsrådet, 2023. <<https://www.forskingsradet.no/utlysninger/2023/forskerprosjekt-unge-talenter-fripro/>> [lest 6. mars 2024]

<sup>4</sup> Politisk prinsippprogram – Organisasjonen ferske forskarar', OFF, 2023. <<https://ferskeforskere.org/politikk/politisk-prinsippprogram>> [lest 1. mars 2024]

<sup>5</sup> 'Avtalelengder og tidsbruk i Ph.d.-utdanninga' Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse, 2022. <<https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/avtalelengder-og-tidsbruk-i-ph-d-utdanninga>> [Lest 2. mars 2024]

I internasjonal sammenheng har norske PhD-stipendiater fordelene av økonomisk trygghet, en helt sentral faktor for gjennomføring.<sup>6</sup> Likevel viser tallene at sektoren har strukturelle utfordringer på tross av gode økonomiske betingelser. Dette er velkjent for stipendiatororganisasjonene, og brukes i økende grad for å utforme nasjonal politikk. Samtidig er sektoren mangfoldig i sin organiseringsform, og det finnes forskere i mange ulike stillingskonstellasjoner utenfor stipendiat- og postdoktorløpene. Veien videre i sektoren går ofte gjennom flere midlertidige stillinger.

Praksisene i forsknings- og utdanningssektoren skiller seg fra det øvrige arbeidslivet i Norge, hvor det tradisjonelt har vært en tydelig politisk føring at faste heltidsstillinger skal være hovedregelen i offentlig sektor. Akademia, på sin side, har vært preget av en aksept for midlertidighet og usikkerhet som et slags prøvelsesritual forskere må gjennom for å «fortjene» en fast stilling. En illustrerende praksis er såkalt «lufting», som institusjonene bruker for å omgå lovbestemmelsen som sikrer midlertidig ansatte rett på fast jobb etter tre år eller mer i samme midlertidige stilling. Dette gjøres ved å legge inn et opphold på seks måneder like før den ansatte nærmer seg den juridiske grensen for å kunne kreve fast stilling, slik at treårsperioden i neste omgang starter på nytt.

Flere regjeringer har prøvd – og til en viss grad lykkes med – å stramme inn den løsslupne bruken av små, midlertidige stillinger i akademia. Samtidig har responsen fra sektorens institusjoner tatt form av endret begrepsbruk og talltrikning heller enn av reelle, strukturelle endringer. Kallenavnet «fast midlertidig stilling» brukes om «oppsigelige faste stillinger»; stillinger som administrativt sett er faste, men opphører dersom den eksterne finansieringen gjør det. Den ansatte blir dermed selv ansvarlig for å sikre stadig ny forskningsstøtte for å beholde jobben.<sup>7</sup> Gjennom å omdefinere det som egentlig er midlertidige prosjektstillinger til «faste» på denne måten, kan universitetene, på papiret, imøtekomme de politiske kravene om å redusere midlertidighet.

Her er det lett – som i sitatet ovenfor – å identifisere et sammenfall av mekanismer som fører til en arbeidslivstilværelse preget av prekaritet. Ved å stadig måtte hoppe mellom arbeidsplasser og stillinger i en svært kompetitiv sektor, går postdoktorale forskere glipp av stabiliteten og forutsigbarheten som gjerne er nødvendig for å etablere seg og stifte familie – som høyt utdannede arbeidstakere

<sup>6</sup> Sverdlík, A., C. Hall, N., McAlpine, L., & Hubbard, K. (2018). The PhD Experience: A Review of the Factors Influencing Doctoral Students' Completion, Achievement, and Well-Being. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 361–388. [Crossref](#).

<sup>7</sup> Jørgen Svarstad & Eva Tønnesen. 'Flere har fått fast jobb: — Fortsatt et godt stykke igjen' *Khrono.no*, 9. november 2022. <<https://www.khrono.no/flere-har-fatt-fast-jobb-fortsatt-et-godt-stykke-igjen/732000>> [Lest 5. mars 2024]

i 30-årene ofte vil. Utfordringer med ansiennitet, lønnsnivå for postdoktorer og ufrivillig deltid bidrar til det samme. Hvem ivaretar disse forskernes interesser?

Dette spørsmålet var sentralt i opprettelsen av OFF. De fleste medlemmene av det opprinnelige styret har fartstid og erfaring med stipendiat- og postdoc-organisasjoner, og deler en opplevelse av at organisasjonslivet på nasjonalt nivå er fragmentert. Felles for disse organisasjonene er at de stort sett knytter seg til enkeltinstitusjoner, eller til enda mindre enheter – som ett enkelt fakultet. De snakker ikke sammen på tvers, og har dermed ingen slagkraft på nasjonalt plan. Den landsdekkende organisasjonen Stipendiatorganisasjonene i Norge (SiN) er titulert som om det er en paraplyorganisasjon for slike lokallag, men dette reflekterer ikke virkeligheten, verken formelt eller i praksis. Til tross for at SiN organiserer medlemmer på tvers av regioner og institusjoner, står ikke organisasjonen i noe ledelsesforhold til lokale og institusjonsspesifikke organisasjoner. Fragmenteringen på dette nivået har altså vært total, både horisontalt og vertikalt – og det er for de arbeidstakerne som *har* organisasjoner.

Vanligvis er det fagforeningene i Norge som fyller dette tomrommet. Fagforeningene står relativt sett sterkt i norsk arbeidsliv, også i kunnskaps- og forskningssektoren. De store forbundene som organiserer forskere – Forskerforbundet og Norsk tjenestemannslag (tilknyttet LO) – er i hovedsak effektive forhandlere for sine medlemmer, med noen nyanseforskjeller i politisk tilnærming til fordeling mellom yrkesgrupper. Forbundene har kommet langt i å forsøke å sikre stipendiater og postdoc-ers rettigheter og lønnsnivå, men har begrensede muligheter til å ivareta ferske forskere som faller utenfor særskilte stillingskategorier som stipendiater og postdoc-er, og som heller ikke er faste, vitenskapelige ansatte.

Vår oppfatning var dermed at forskere som kommer ut av en stipendiat- eller postdoc-stilling, men fortsatt ikke har funnet seg til rette i en fast vitenskapelig stilling, manglet noen som kjempet for deres rettigheter på lik linje med de som arbeider i rekrutteringsstillinger. Vi tror også at forskere i denne utsatte posisjonen til syvende og sist har mer til felles med åremålstilsatte stipendiater og postdoc-er enn de har med faste, vitenskapelige ansatte – men at de ikke på samme naturlige vis omfattes av organisasjoner som retter seg mot de spesifikke stillingstypene stipendiat og postdoktor. Gjennom relativt åpne og inkluderende medlemskriterier forsøkte vi derfor å treffe ferske forskere i ulike stillinger og situasjoner, og slik anerkjenne at virkeligheten for en fersk forsker er preget av heterogenitet.

Dette er *hvorfor* vi startet en organisasjon. Men *hvordan* gjorde vi det? Når vi først hadde bestemt oss for å gjøre det, viste erfaring med organisasjonsarbeid seg å være nøkkelen til å få gjort det praktiske arbeidet: Skrive vedtekter, etablere rutiner for møter, og dokumentere alt vi gjorde. Arbeidet med å utvikle og lansere OFF ble drevet frem av idealisme og engasjement, og ble gjort med et helt mar-

ginalt budsjett. Det som kanskje er overraskende, er at det innledningsvis heller ikke kostet *så* mye. Vi kunne i starten finansiere kostnadene til medlemsystem og nettside selv, gjennom små lån til organisasjonen. Nettside og profileringsmateriale laget vi gjennom egen innsats, heller enn å betale noen for det, et grep som sparte oss for ganske store summer. Rekrutteringsarbeid, møter og lobbyvirksomhet, aktivitet i sosiale medier, og medlemsinformasjon er kollektive anliggende som alle bidrar til etter evne og kapasitet. Vi har, litt spøkefullt, sagt at målet vårt er å være en post på statsbudsjettet før styret som grunnla organisasjonen er for etablerte til å delta. Det målet peker imidlertid på en ugjenkallelig realitet, nemlig at organisasjonens evne til å overleve på sikt avhenger av stabil, varig finansiering.

Da vi gikk på frierferd blant institusjoner og organisasjoner og spurte om oppstartsstøtte, var den vanligste responsen at de gjerne ville støtte oss, *men...* Stipulasjonene varierte, men den vanligste var at ingen ville være de aller første til å gi oss økonomisk støtte. Vi endte dermed opp i en tragikomisk «Catch 22»-situasjon, hvor flere universiteter forespeilet oss økonomisk støtte – så lenge noen *andre* allerede hadde gjort det. Utfordringen var altså å få noen til å være de første. Dette løste seg like før jul, da Universitetet i Tromsø – som var tidlig på banen som støttespiller – overførte de lovede oppstartsmidlene. Det samme gjorde LO, som vi hadde vært i dialog med siden starten – et tydelig signal om at de anså vår virksomhet som et nyttig supplement til sin egen fagforening, og ikke som noen trussel. Den kortsiktige finansieringen til organisasjonen er altså sikret. På vårt første årsmøte, i mars 2024, kunne vi derfor vedta et budsjett hvor vi brukte organisasjonens egne penger til å holde lysene på. Da årsmøtet ble avholdt, hadde vi gått fra et styre på seks personer, til å ha over 250 medlemmer fordelt på mange ulike institusjoner. Det tyder på at det er et reelt behov for en organisasjon som OFF i den norske forsknings- og utdanningssektoren.

Hvor skal vi nå? Vi har oppnådd det første målet vi satte oss – å bli invitert til å være i rommet, ikke bare når vesentlige beslutninger fattes, men under den politiske prosessen hvor rammene for beslutningene skapes. Når Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse sender ut invitasjoner til dialog- og innspillmøter, står vi på deres «shortlist» over organisasjoner som kontaktes, på lik linje med for eksempel Forskerforbundet. Det er ikke alltid så lett å se konkrete spor av at en ideell organisasjon blir lagt merke til og får gjennomslag. En morsom detalj fra det forrige møtet med direktoratet, er likevel avsløringen av at begrepet «unge forskere» nå er på vei ut av forvaltningsspråket – ikke fordi OFF har bedt om det, men fordi vi eksisterer.