

Håkon Finne og Per Hetland

Meritteringssystemer i FoU-sektoren i forhold til nærings- og innovasjonsrettet FoU-virksomhet



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av forskning og utdanning /
Senter for innovasjonsforskning
Hegdehaugsveien 31, 0352 Oslo

Arbeidsnotat 9/2005
ISSN 1504-0887

For en presentasjon av NIFU STEPs øvrige utgivelser, se www.nifustep.no

Forord

Dette forprosjektet har hatt som mandat å avdekke om det er formålstjenlig med et større prosjekt som kan studere hvorvidt og eventuelt hvordan meritteringssystemer i FoU-sektoren kan endres for å gi bedre insentiver til nærings- og innovasjonsrettet FoU-virksomhet og dermed virke fremmende på en aktiv innovasjonspolitik. Per Hetland ved NIFU STEP og Håkon Finne ved SINTEF Teknologi og samfunn har gjennomført forprosjektet på vegne av MOBIs programstyre (Mobilisering for FoU-relatert innovasjon) i Norges forskningsråd.

Oslo, april 2005

Petter Aasen
Direktør

Karl Erik Brofoss
Forskningsleder

Innhold

1. Innledning.....	7
2. FoU-sektorens meritteringskriterier i et innovasjonssystemisk perspektiv.....	7
3. Meritteringsordninger i den norske FoU-sektoren	10
4. Meritteringsordninger i noen sammenliknbare land	19
5. Forslag til hovedprosjekt.....	25

1. Innledning

Dette forprosjektet har hatt som mandat å avdekke om det er formålstjenlig med et større prosjekt som kan studere hvorvidt og eventuelt hvordan meritteringssystemer i FoU-sektoren kan endres for å gi bedre insentiver til nærings- og innovasjonsrettet FoU-virksomhet og dermed virke fremmende på en aktiv innovasjonspolitik.

Per Hetland ved NIFU STEP og Håkon Finne ved SINTEF Teknologi og samfunn har gjennomført forprosjektet på vegne av MOBIs programstyre og har

- brukt norske og utenlandske nettverk for å kartlegge interessante utviklingstrekk i Norge og noen utvalgte land som det er naturlig for Norge å sammenlikne seg med, og
- validert våre synspunkter mot utvalgte personer med innsikt i formelle og praktiske sider ved merittering og innovasjonsorientering av FoU-virksomhet.

Forprosjektet skal som sagt generere en begrunnet oversikt over problemstillinger knyttet til meritteringsordningene og eventuelle andre insentiver som kan supplere meritteringsordningene. Forprosjektnotatet starter med å ta for seg FoU-sektorens meritteringskriterier i et innovasjonssystemisk perspektiv, dernest går vi gjennom meritteringsordningene i den norske FoU-sektoren, før vi presenterer et utvalg interessante trekk ved meritteringsordninger i noen sammenliknbare land. Til slutt presenterer vi et forslag til hovedprosjekt.

Vi takker Lars Andersen, Erik Arnold, Otto Auranen, Karl Erik Brofoss, Erik Canton, Luke Georghiou, Magnus Gulbrandsen, Marit Hubak, Pasi Koski, Svein Kyvik, Sigrid Lem, Torsti Loikkanen, Claire Nauwelaers, Terje Bruen Olsen, Bo Sarpebakken, Karen Siune, Agnete Vabø, Petter Aasen og en rekke kontaktpersoner i instituttsektoren for nyttige innspill.

2. FoU-sektorens meritteringskriterier i et innovasjonssystemisk perspektiv

Meritteringssystemet er det system av kriterier og bedømmelser som gir forskere og undervisningspersonale adgang til stillinger og forfremmelser i forsknings- og undervisningsinstitusjoner. Stillingene medfører både belønninger og plikter. I motsetning til mange andre insentivsystemer er meritteringssystemet delvis irreversibelt: har man først fått en professortittel, kan man i mange land beholde den, selv om man slutter i jobben som professor.

Meritteringssystemets tiltenkte hovedfunksjon er å sørge for at de ansatte ved forsknings- og undervisningsinstitusjonene stimuleres til, og belønnes for, å gjøre det som gagnar institusjonene, og det på en slik måte at kriteriene for ansettelse og forfremmelse er åpne og aksepterte. Hvor viktige de enkelte kriteriene er for å rykke opp, er et empirisk spørsmål, likeså hvor viktig den totale merittering er for tilgang på belønninger som er viktige for den enkelte vitenskapelige ansatte og for vedkommendes institusjon. Hvorvidt det er viktig eller ikke at meritteringskriteriene fremmer innovasjonsorientering for at forskere og deres institusjoner skal gjøre det, er også uklart. Sannsynligvis finnes det ikke noe enkelt svar på dette.

Innovasjonssystemet er komplekst, både ved at tiltak ikke alltid får en forutsigbar effekt og ved at det som regel finnes mange måter å oppnå noe på. Meritteringskriterienes betydning i innovasjonssystemet er lite utforsket. Fra et systemperspektiv er det rimelig å starte med tre spørsmål. For det første, hvilke funksjoner har meritteringssystemet og de enkelte kriteriene for forskernes og institusjonenes innovasjonsorientering? For det andre, hvor viktig er merittering sammenliknet med andre insentiver og sanksjoner for å gjøre atferden mer innovasjonsfremmende? For det tredje, finnes det alternative måter å ivareta innovasjonsfremmende funksjoner på dersom meritteringssystemet ikke bidrar? Ingen av disse spørsmålene er etter vårt skjønn tilfredsstillende belyst. Her trekker vi fram noen indikasjoner. Det er også relevant å ta i betraktning at det er store forskjeller mellom fag og disipliner med hensyn til entreprenørskap og innovasjon; i hvilken grad slike kvaliteter verdsettes eller er en del av fagmiljøets felles kultur og språk (Becher 1989, Henkel 2000).

Vi begynner med meritteringssystemets betydning. Det er gjort forsøk på å fortolke meritteringssystem inn i en økonomifaglig ramme der barrierer mot utførelse og bruk av forskning forstås som markedssvikt eller som andre økonomiske fenomen. Canton m. fl. (2005 (i arbeid)) sammenfatter en del av litteraturen om flyt av vitenskapelig kunnskap til næringslivet i tre typer barrierer knyttet til egenskaper ved den forskningsbaserte utdanningssektoren.

For det første bestemmes *forskningsagendaen* i stor utstrekning gjennom vitenskapsinterne diskusjoner og i mindre grad gjennom samspill mellom forskerne og brukerne. Dermed kan det bli avvik mellom hvilke kunnskaper universitetene kan tilby og hvilke kunnskaper bedriftene etterspør. Dette forsterkes av at universitetene i høy grad er avhengige av offentlige midler. En del av disse tildeles primært gjennom fagfelleevaluering (*peer review*). En av konsekvensene av dette er monofaglig kunnskapsproduksjon, mens næringslivets behov i følge Canton oftere er flerfaglig.¹

Den kunnskapsmengden som næringslivet kan dra nytte av, kan altså bli for liten som følge av at de vitenskapsinterne kriteriene dominerer. Samtidig er rasjonalitet for offentlig finansiering at privat finansiering alene ville føre til underoptimal investering i forskning, fordi nytten i høy grad også ville tilflytte konkurrenter, mens kostnadene måtte bæres av initiativtakeren. Med større andel privat finansiering ville slike resultater som det var vanskelig å holde hemmelig, bli gjenstand for en underoptimal investering. Utstrakt hemmeligholding ville også resultere i unødvendig duplisering av forskning.

For det andre er *forskernes belønningsstruktur* også knyttet til vitenskapsinterne krav snarere enn til oppfyllelse av universitetenes mål. Uttrykt i begrepsbruk fra prinsipal-agent-teori, har ikke universitetsledelsen mulighet til verken å observere eller å gripe tilstrekkelig styrende inn i de ansattes aktivitet til at den effektivt kan sørge for at de ansatte arbeider for universitetets mål og ikke sine egne. Derfor fokuserer de på et lett målbart produkt av aktiviteten – vitenskapelig publisering.² Publisering gjør selvsagt ny kunnskap tilgjengelig også for

¹ For egen del kan vi tilføye at kunnskapsstrukturen også avspeiler seg i organisasjonsstrukturen i institusjonene, noe som ikke gjør samhandlingen med næringslivet enklere.

² Vi vil tilføye at dette har å gjøre med forskningsarbeidets natur, men også med det faktum at vitenskapssamfunnet har organisert sine interesser meget sterkt rundt normer om vitenskapelighet som har fått en legitimitet langt ut over forskernes egne rekker. Universitetsledelsen har også gjort forskersamfunnets vitenskapsinterne kriterier til sine egne – de er jo rekruttert fra forskersamfunnet – det er vitenskapelige publikasjoner som er kvalitetssikret gjennom fagfelleevaluering som er det viktigste kriteriet.

bedrifter, men nærhet (og direkte samarbeid) viser seg å være av stor betydning for kunnskapsoverføring. Direkte samarbeid med bedrifter vil ofte medføre krav om at resultater ikke publiseres. Dermed må de involverte forskerne avstå fra å få akademisk kredit for den tid og de ressurser som de har lagt ned i samarbeidet. I den grad de kan publisere slikt arbeid, er det dessuten ofte i tidsskrifter med lavere akademisk status, ettersom artikler fra anvendte eller spesialiserte tidsskrifter som regel siteres sjeldnere enn artikler fra grunnforskningstidsskrifter med betydning for mange anvendte felt og spesialiteter.

For det tredje er *mangelen på entreprenøriell holdning* og orientering blant 'sannhetssøkerne' på universitetene en viktig barriere, ettersom utnyttelse av bestemte kunnskaper ofte fordrer at den som kjenner kunnskapen best, også er med på veien videre mot kommersiell utnyttelse.

Denne klassifiseringen (etter Canton) antyder på økonomifaglig grunnlag at det kan være noe ved meritteringskriteriene som er viktig for kunnskapsoverføringen. Samtidig er det ikke entydig klart at en reduksjon av publiseringskrav til fordel for kommersialiseringsaktiviteter nødvendigvis vil føre til økt innovasjonsavkastning av forskningen, verken på kort eller lang sikt, ettersom det kan føre til underinvestering i grunnforskning.

Så langt økonomisk teori. La oss dernest se på forholdet mellom meritteringssystemet og andre belønningssystemer. Det argumenteres ofte med at innovasjonsorienterte prosjekter innebærer belønninger for de universitetsansatte som kan kompensere for redusert mulighet til vitenskapelig publisering. Nye finansieringsmuligheter, muligheten til personlig ekstraintekt, muligheten til å arbeide med problemstillinger som har konsekvenser i det praktiske liv, og anseelse utenfor vitenskapssamfunnet burde være tilstrekkelig kompensasjon for redusert publiseringsfrekvens for mange. Dette er selvsagt mulig, forutsatt at de forskere som setter slike belønninger høyere, allerede er kommet inn i forskningsstilling med den jobbsikkerhet som er vanlig i sektoren. Systemmessig blir det da et spørsmål om å få mange nok med slike interesser inn i sektoren, uten at det går ut over institusjonenes samlede evne til å publisere vitenskapelig. På den andre siden kan det argumenteres med at tilgangen på oppdragsfinansiering, særlig der virkemiddelapparatet bidrar, også går lettere når de akademiske kriteriene er tilfredsstillende. Spørsmålet er med andre ord åpent.

Det tredje hovedspørsmålet, nemlig om det finnes alternativer til å stimulere og belønne innovasjonsfremmende atferd gjennom belønningssystemer, vil vi belyse med et norsk eksempel. I etterkrigstidens Norge har det vært en forutsetning at universitetene skulle ivareta den frie, forskerinitierte forskningen, og at denne skulle borge for en framtidrettet og høy kvalitet på undervisningen. En hel instituttsektor ble etablert for å hjelpe næringsliv og forvaltning til å plukke viktige og riktige forskningsresultater fra den vitenskapelige produksjonen ved norske og utenlandske universiteter og omsette dem til det vi i dag kaller innovasjon hos bedriftene og offentlige institusjoner. Meritteringskriteriene i instituttene kunne godt være annerledes enn i universitetene, ettersom det var snakk om andre oppgaver og andre karriereveier. Hvis dette førte til for liten vitenskapelighet i instituttene, eller for liten oversikt over forskningsfronten, kunne de knytte til seg vitenskapelige rådgivere fra universitetene og de vitenskapelige høyskolene. I denne konfigurasjonen ville det ikke være noe problem for landets innovasjonsevne at universitetene ikke belønnet annet enn vitenskapelig publisering hos sine ansatte, ettersom arbeidsdelingen mellom universitet og forskningsinstitutt skulle ivareta konverteringen av vitenskapelig produsert kunnskap til praktiske formål og inntektsbringende produksjon.

I dagens situasjon har instituttene fått flere funksjoner enn å være bindeledd mellom universiteter og næringsliv og forvaltning, samtidig som at de heller ikke entydig er den sektoren som skal ivareta dette. Snarere er det slik at universitetene og høyskolene får i oppgave å ivareta noe av denne funksjonen selv. Det brukes ulike argumenter for dette, både med henvisning til innovasjonsforskning ("den lineære innovasjonsmodellen, som gav opphav til en egen organisasjonsstruktur som tok for seg anvendt forskning, gjelder ikke lenger") og til ønsker om at universitetene og høyskolene må skaffe en større andel av sine inntekter på andre måter enn gjennom sekkebevilgninger over statsbudsjettet. Dermed kommer også meritteringskriteriene på agendaen.

Alternativt kan man selvsagt legge opp til spesialiserte karriereveier internt i sektoren, slik at man får forskningsløp, undervisningsløp og samvirkeløp i en og samme institusjon. Samvirkerne ville da ha som hovedoppgave å bistå næringsliv og forvaltning – mange av dem ville få oppdragsforskning som hovedbeskjeftigelse, men ulike hybrider mellom etterutdanning og forsknings- og utviklingsarbeid kunne også utvikles. Erfaringene hittil med rene undervisningsløp er imidlertid at de får en lavere status i organisasjonen enn de forskningstunge løpene med noe undervisningsplikt. Det er heller ikke kommet noen gode løsninger på samhandlingen mellom spesialiserte forskere og spesialiserte undervisere for å sørge for at hele undervisningen allikevel blir forskningsbasert, så vi antar at det også vil ligge utfordringer i forhold til de rene samvirkeløpene. Erfaringer fra samhandlingen mellom instituttene og universitetene kan bli viktige her.

Vi har gjennom disse betraktningene belyst at innovasjonssystemet er komplekst og at meritteringskriterienes betydning for innovasjonsevnen ikke lar seg utlede direkte på en enkel måte. Dette gjelder selvsagt også for betydningen av mange andre forhold i innovasjonssystemet. De store endringene i innovasjonssystemet gjør det ikke enklere. Det er lett å henvise til forskningen om en "triple helix" (Leydesdorff og Etzkowitz 1998), det vil si at både ansvarsforhold, arbeidsformer og samarbeidsformer mellom staten, forsknings- og undervisningssektoren og næringslivet er i endring. Et av hovedpoengene i denne forskningen er imidlertid at systemdynamikken er høy og kompleks, slik at det ikke er lett å forutse hva som vil være resultatene av de enkelte endringer.

3. Meritteringsordninger i den norske FoU-sektoren

Stillingsstrukturen i FoU-sektoren

I UoH-sektoren finner vi et todelt stillingssystem. Det ene systemet er undervisningsorientert og består av 1) høyskolelærer, 2) høyskolelektor/universitetslektor, 3) førstelektor og 4) undervisningsdosent. Dette er et system som primært praktiseres ved de statlige høyskolene, med unntak av universitetslektor som primært brukes ved midlertidige ansettelser ved universitetene. Det andre systemet forutsetter forskningsbasert undervisning og består av 1) førsteamanuensis og 2) professor. Dette siste systemet praktiseres både ved universitetene og de ulike høyskolene og har som hovedkriterium vitenskapelig kompetanse dokumentert gjennom tradisjonelt vitenskapelig arbeid gjennom ordinære vitenskapelige medier. Andre stillingskategorier som amanuensis og høyskolelektor er i praksis på vei ut. Tabell 1 viser hvordan personalet i faste vitenskapelige og faglige stillinger fordeler seg etter stillingskategori.

Stillinger i UoH	Totalt	Prosent
Professor 1	2290	25
Høgskoledosent	54	1
Førsteamanuensis	2682	29
Amanuensis	483	5
Førstelektor	397	4
Univ./høgskolelektor	3404	37
Sum fast personale	9310	101

Tabell 1 Stillingsstrukturen i UoH-sektoren³

I instituttsektoren finner vi flere stillingssystemer langs en skala mellom to ytterpunkter. I den ene enden finner vi de systemene som langt på vei kopierer UoH-sektoren. Forsker 3 representerer en parallell til høgskolelektor/universitetslektor, Forsker 2 representerer en parallell til førsteamanuensis/førstelektor, mens forsker 1 representerer en parallell til professor (eventuelt dosent). NIFU STEP arbeider nå med å normere stillingsstrukturen i instituttsektoren etter dette tredelte systemet. Problemet er at en rekke institutter ikke bruker et tredelt system, men snarere et todelt system. Det todelte systemet er særlig framtrædende innenfor teknisk-industrielle institutter og andre mer næringsorienterte institutter. I den todelte strukturen legges det større vekt på forskerens ”markedsverdi”, og den klassiske akademiske meritteringen spiller en noe mindre rolle. På tross av dette er det mulig å normere stillingene avhengig om forskeren er i begynnelsen av sin karriere (forsker 3), har oppnådd kompetanse tilsvarende en doktorgrad (forsker 2) eller har oppnådd vitenskapelig kompetanse tilsvarende to eller flere doktorgrader (forsker 1). Av de over 4 600 stillingene i instituttsektoren er de fleste plassert på forsker 3 og forsker 2 nivået. Foreløpig har vi bare offisielle tall for de nasjonale samfunnsvitenskapelige instituttene samt de regionale instituttene (i tabellen kalt Samf.inst).

Stillinger i FoU	Univ.	Vit.høg	Stat.høg.	Samf.inst.
Professor 1/ forsker 1	49	30	4	19
1. amanuensis/ 1.lektor/ høgskoledosent/ forsker 2	38	39	29	48
Univ./høgskole-lektor m.fl./ amanuensis/ forsker 3	14	31	67	33
I alt	101	100	100	100

Tabell 2 Stillingsstrukturen i FoU-sektoren, fordelt på tre nivåer (2001)⁴

Tradisjonelt var stillingsstrukturen fram til 1960-tallet tilnærmet en pyramide, med mange på de laveste nivåene og få på toppnivået. Toppstillingene var opprinnelig knyttet til en ”lærestol” med bestemte rettigheter og plikter, som bl.a. det å være leder for instituttet/disiplinen/faget. Ser vi nærmere på tabell 2 ser vi at universitetene, særlig etter opprykksordningen til professor, nærmest har snudd den gamle ”stillingspyramiden”. Professorgruppen er nå den største stillingsgruppen. Bare de statlige høgskolene har en

³ Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer 2003

⁴ Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer 2003 og Karl Erik Brofoss og Gunnar Sivertsen: De samfunnsvitenskapelige instituttene, NIFU skriftserie 3/2004

klassisk ”stillingspyramide”, mens de vitenskapelige høyskolene og de samfunnsfaglige instituttene er i en mellomposisjon.

Et viktig punkt i karrieren er ved nyansettelse i en stilling og for vår problemstilling er dette spesielt viktig fordi konsekvensrike vurderinger skjer ved nyansettelse, som a) hvilken kompetanse ønsker institusjonen i denne stillingen? og b) hvem skal vurdere denne kompetansen? Vi har ikke hatt lett tilgjengelige tall for nyansettelser i FoU-sektoren, men fra tidligere prosjekter vet vi at det nyansettes om lag 350 førsteamanuenser og professorer i UoH-sektoren per år (perioden 1995-2001)⁵. I tillegg kommer de typiske rekrutteringsstillingene og andre faste fagstillinger. For instituttsektoren er det vanskelig å dele personalet inn i homogene stillingskategorier. Ved institutter som rapporterer nøkkeltall (”rene” forskningsinstitutter) var det per oktober 2003 ansatt vel 4600 forskere og annet faglig personale. Forutsatt en årlig mobilitet ut på 6-7 prosent og uendret størrelse ved instituttene, burde årlig volum ”nye” ligge i størrelsesorden 300 personer. Et årlig tilvekstvolum på opp til 300 personer synes også å samsvare bra med hva instituttene oppgir i nøkkeltallrapporteringen.⁶ Mellom 600-700 stillinger blir derfor årlig vurdert ved nyansettelser, i tillegg kommer alle de som søker om internt opprykk.

Utgangspunktet for dette forprosjektet kan tolkes som en antakelse om at en aktiv innovasjonspolitik er tjent med endringer i meritteringssystemet. I et videre forskningsarbeid må selvsagt også slike antakelser problematiseres. Merittering og meritteringskriterier representerer helt grunnleggende forhold i norsk forskningspolitikk, det er imidlertid sjelden at diskusjoner om dette når ut til allmennheten. Et søk på A-tekst gjennom basens 20-årige liv ga bare sporadiske tilslag på ”merittering”. Når merittering omtales er det enten fordi fagfolk prioriterer ikke-meritterende oppgaver på tross av at ”alt handler om merittering” (dette blir da framstilt som rosverdig i mediene), eller fordi det fagfolk skriver blir ”tamme og uinteressante bidrag fra akademikere som ønsker å stige i gradene” (dette blir da framstilt som kritikkverdig i mediene) eller fordi andre forhold som pedagogisk kompetanse bør telle med i en vurdering av meritterende aktiviteter. I det videre vil vi derfor se nærmere på meritteringskriteriene.

Meritteringskriterier i UoH-sektoren

I det følgende vil vi se nærmere på meritteringskriteriene mellom de ulike nivåene i stillingsstrukturen, både når det gjelder det felles forskningsbaserte systemet i UoH-sektoren og det mer undervisningsorienterte systemet i høyskolesektoren. På mange måter kan man si at valget mellom enten ”forskningsveien” eller ”undervisningsveien” som karrierevei også representerer et valg mellom et ”internasjonalt” eller et ”lokalt” verdsett, i tillegg til at det kan representere ulikheter mellom disipliner/fag og faser i et karriereløp.

”Forskningsveien”

Det har lenge vært mulig å søke om opprykk fra for eksempel amanuensis til førsteamanuensis, riktignok var dette i statlig sektor lenge avhengig av at det var ledige ”hjemler” for førsteamanuensisstillinger. Denne begrensningen ble tatt bort på 70-tallet. Når en person søker om opprykk har det i UoH-sektoren vært slik at det nedsettes en sakkyndig

⁵ Terje Bruen Olsen

⁶ Bo Sarpebakken

komité på tre personer som skal bedømme søkerens kvalifikasjoner. Komiteens medlemmer, både interne og eksterne, skal alle ha minst kompetanse på det samme nivå som søkeren søker seg til. I reglementet fra 1970 heter det i §5:

”Komitéen skal legge til grunn en bred, faglig vurdering av søkerens samlede kvalifikasjoner. Vurderingen skal bygge på vitenskapelige avhandlinger, rapporter og fagbibliografier som er publisert i fagtidsskrifter eller offentliggjort på annen måte. Komitéen skal videre legge vekt på annet vitenskapelig arbeid som ikke har resultert i publikasjoner, men som kan dokumenteres på betryggende måte. Som eksempel nevnes ledelse og deltakelse i fellesprosjekter, vitenskapelige ekspedisjoner, apparatkonstruksjon, utviklingsoppgaver, samlinger, kvalifiserende arbeid i industri og næringsliv eller andre oppgaver som går inn i institusjonens vitenskapelige arbeidsprogram. Det skal videre tas hensyn til undervisningskvalifikasjoner som pedagogisk erfaring, utarbeidelse av lærebøker, kompendier og stensilerte forelesningshefter, innføring av nye metoder og opplegg i undervisningen, studie- og hovedfagsveiledning osv. samt administrativ erfaring og kompetanse. Kvalifikasjonene skal kunne ansees likeverdig med norsk doktorgrad. Ansiennitet i seg selv tillegges ikke noen vekt.”

I noen år ble opprykk til førsteamanuensisstillingene ved de regionale høgskolene bedømt etter et annet reglement. Dette reglementet var midlertidig og omfattet ikke distriktshøgskolene (Midlertidig reglement fastsatt av KUF 6. februar 1979 og brukt i flere år). Viktigste prinsipielle forskjellen mellom dette midlertidige reglementet og det nasjonale reglementet av 1970, var at formuleringen ”Kvalifikasjonene skal kunne ansees likeverdig med norsk doktorgrad” ikke var inkludert.

I NOU 1988:28 ”Med viten og vilje” foreslo Universitets- og høgskoleutvalget flere endringer som ville få konsekvenser for formuleringene i reglementet av 1970. Utvalget slo blant annet fast at det var et problem at førsteamanuensisstillingen ble brukt som opprykksstilling både ved universitetene og de regionale høgskolene, siden opprykket skjedde etter forskjellige reglementer. Man ønsket seg derfor en sterkere markering av at doktorgrad var et grunnleggende kompetansekrav, for å fremme dette foreslo man en ny stillingstype kalt ”assosiert professor”. Selv om denne stillingskategorien ikke ble innført, er dette bare et eksempel på at utvalget knytter ”kvalitet” strengt opp mot tradisjonell akademisk kompetanse. I St.meld. nr. 40 (1990-91) ”Fra visjon til virke” foreslås det stillingssystemet som preger UoH-sektoren i dag og som er nevnt innledningsvis i dette kapittelet. Både Universitets- og høgskoleutvalget og den påfølgende stortingsmeldingen vektlegger kvalitet i form av kvalitetssikrede doktorgrader og kvalitetssikrende sakkyndige komiteer, det siste skulle blant annet skje ved internasjonal deltakelse. Denne markeringen av tradisjonell akademisk kvalitet kan sees på bakgrunn av to viktige forhold, 1) et behov for å styrke norsk forskning i internasjonal sammenheng og b) en stadig bedre tilvekst av personell på doktorgradsnivå, ikke minst takket være mer organiserte doktorgradsløp.

I det påfølgende reglementet fra 1995 heter det derfor i §4:

”Kompetansekravene for førsteamanuensisstilling er norsk doktorgrad, eller utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad, eller dokumentert kompetanse på tilsvarende nivå gjennom vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet.

I visse fag vil kunstneriske kvalifikasjoner bli likestilt med vitenskapelig kompetanse. Departementet fastsetter hvilke fag dette gjelder, og eventuelle utfyllende regler om kompetansekrav og sakkyndig vurdering.”

Det er ikke gjort noen grundigere studie av konsekvensene av det nye reglementet, men ulike erfaringer fra komitéarbeid tyder på at kravet om doktorgrad har blitt ytterligere formalisert og at tolkningsrommet rundt formuleringen ”likeverdig med norsk doktorgrad” har blitt innsnevret. Vi legger også merke til at eksempelsamlingen av forhold som kan telle med er kortet ned fra 1970 til 1995.

I 1993 ble det innført en ordning med personlig opprykk til professor etter kompetanse ved både universiteter og høyskoler. Hvis man oppnår personlig opprykk medfører det både professortittel og professorlønn. Denne opprykksordningen ble evaluert av NIFU i 2002-2003 (Kyvik m.fl. 2003). Av alle professorer som har tiltrådt ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i perioden 1993-2001 (1436 professorer), har 31% fått stillingen ved at de søkte på et professorat hvor de aksepterte tilbudet om stilling, 21% oppnådde professortittel ved at de søkte på et professorat som de ikke fikk, men hvor de ble funnet professorkompetent og 46% ble bedømt og godkjent gjennom ordningen med personlig opprykk etter kompetansevurdering. To av tre har med andre ord oppnådd professortittel gjennom opprykksordningen. Det å oppnå professorkompetanse medfører i tillegg til status og lønn også økte muligheter for å oppnå eksternt finansiert forskning, ikke minst fra Norges forskningsråd. Vi ser at Norges forskningsråd gjennom både policy for hvem som kan være prosjektledere og ikke minst gjennom rådets prioritering av faglig kvalitet på alle punkter, er med på å forsterke de prioriteringer som ligger i meritteringssystemet.

Kriteriene for å oppnå professorkompetanse er beskrevet i det nasjonale regelverket for personlig opprykk til professor etter kompetanse. De ulike institusjonene kan ha egne regelverk, men disse avviker fra det nasjonale regelverket bare på mindre punkter. Rent generelt er det de sakkyndiges hovedoppgave å vurdere vitenskapelige/faglige kvalifikasjoner. Noen institusjoner har imidlertid definert en utvidet kompetanseprofil, som for eksempel Universitetet i Oslo, hvor utvidet kompetanseprofil innebærer at det opereres med to hovedområder: a) vitenskapelige/faglige kvalifikasjoner og b) pedagogiske kvalifikasjoner, formidlingskvalifikasjoner og kvalifikasjoner innen ledelse og administrasjon. Også under den utvidede kompetanseprofilen er kravet om vitenskapelig basiskompetanse ufravikelig. Andre typer kompetanse teller, men det er uklart om den utvidede kompetanseprofilen ved UiO har ført til endret praksis ved tilsetninger og/eller opprykk.

Opprykksordningen har medført at yngre forskere har fått bedre karrieremuligheter og dermed gjort UoH-sektoren mer interessant i karrieresammenheng, videre har den bidratt til å heve den samlede forskningskompetansen i UoH-sektoren, den ser ut til å fungere positivt i et likestillingsperspektiv, den har ført til noe lavere mobilitet mellom lærestedene og den kan muligens ha hatt negative konsekvenser i et styringsperspektiv dvs i forhold til faglige prioriteringer ved institusjonene. I 2001 utgjorde professorgruppen 47% av de vitenskapelige ansatte ved universiteter og vitenskapelige høyskoler, mot 22% i 1981 (en viktig faktor i denne sammenheng var også omgjøringen av dosentstillinger til professorstillinger ved de samme institusjonene).

”Undervisningsveien”

Som nevnt er det også mulig å kvalifisere seg langs en mer undervisningsorientert vei. To stillingskategorier er særlig relevante i denne sammenheng, opprykk til førstelektor og tilsetning som undervisningsdosent (denne siste stillingskategorien har ikke opprykksordning).

I reglement fastsatt av UFD 01.02.1995 for opprykk til førstelektor heter det i § 5:

”Det sakkyndige utvalget skal foreta en bred faglig vurdering av søkerens samlede kvalifikasjoner. Kvalifikasjonene skal samlet sett være på nivå med førsteamanuensis, men vurderingen skal bygge på et bredere kvalifikasjonsgrunnlag. En dokumentasjon av så vel undervisningskvalifikasjoner som vitenskapelige/faglige kvalifikasjoner skal ligge til grunn for vurderingen. Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning og annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt. I visse fag vil kunstneriske kvalifikasjoner bli likestilt med vitenskapelig/annen faglig kompetanse, eller de skal tillegges betydelig vekt sammen med annen faglig kompetanse. Departementet fastsetter hvilke fag dette gjelder. Relevant yrkespraksis skal trekkes inn i vurderingen, jf. vurderingskriteriene. Vektleggingen av de ulike vurderingskriteriene kan variere med institusjonens oppgaver og virksomhet. Ansiennitet i seg selv tillegges ikke noen selvstendig vekt.

Vurderingskriterier:

Vurderingen skal bygge på:

- Vitenskapelige arbeider
- Ledelse og deltaking i forskningsprosjekt, forsøks- og utviklingsarbeid
- Utarbeiding av lærebøker, kompendier, forelesningshefter, laboratorieøvinger, audiovisuelle midler
- Pedagogisk virksomhet/undervisningserfaring fra universitet og høyskoler eller særlig relevant virksomhet/erfaring fra andre skoleslag
- Dokumentert kunstnerisk virksomhet og faglig utviklingsarbeid innenfor det aktuelle arbeidsfelt
- Oppbygging og ivaretaking av vitenskapelige samlinger”

Når det gjelder undervisningsdosent er dette en relativt ny stillingskategori og retningslinjene ble gjeldende fra 1. august 2003, her heter det:

”Ved tilsetting i stilling som undervisningsdosent stilles det krav til dokumentasjon av pedagogiske og vitenskapelige/faglige kvalifikasjoner godt over førstelektornivå. Basiskravene til førstelektor/høgskolelektor må være oppfylt; høyere grads eksamen ved universitet eller høyskole eller tilsvarende høyere utdanning og praktisk-pedagogisk utdanning eller erfaring fra undervisning og veiledning i høyere utdanning.

Kvalifikasjonsgrunnlag

Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høgt nivå

Omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet

Dessuten kreves det høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:

- Vitenskapelig arbeid
- Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
- Oppbygging av vitenskapelige samlinger
- Utarbeiding av lærebøker eller andre typer læremidler
- Utviklingsarbeid rettet mot yrkesfeltet
- Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging

- Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
- Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
- Praktisk-pedagogisk utdanning eller erfaring fra undervisning og veiledning i høyere utdanning”

Vi ser at den alternative karriereveien gir større spillerom for andre kvalifikasjoner, inkludert ”samarbeid med nærings- og samfunnsliv”, men at det er undervisningsaktiviteter som først og fremst vektlegges.

Meritteringskriterier i instituttsektoren

Som nevnt har store deler av instituttsektoren lagt regelverket for statlig sektor til grunn for egne meritteringsordninger. Det at store deler av instituttsektoren har sterk tilknytning til statlig sektor er en viktig grunn for denne praksisen. Norsk forskerforbund nedsatte i 1988 et utvalg for å vurdere meritteringskriteriene.⁷ Begrunnelsen for å nedsette dette utvalget var at reglementene ”i liten utstrekning var tilpasset virkeligheten ved de statlige forskningsinstituttene”. Siden dette utredningsarbeidet satte spor etter seg også i den ikke-statlige instituttsektoren, er det interessant å se nærmere på de forslagene som ble lansert. Ved opprykk fra forsker 0070 til forsker 0071 (det vil si fra forsker 3 til forsker 2) foreslår utvalget ”vitenskapelig kompetanse som, i lys av instituttets virksomhet, av omfang tilsvarende nivået for norsk doktorgrad innen det aktuelle fagområdet” (side 23) og videre ”Upubliserte arbeider herunder apparatkonstruksjoner, vitenskapelige ekspedisjoner, metodeutvikling og utredningsarbeid, som kan dokumenteres på betryggende måte må også vektlegges under dette punktet”. Ved opprykk fra forsker 0071 til forsker 0072 (det vil si fra forsker 2 til forsker 1) foreslår utvalget de samme kriterier, men normerer volumet på det vitenskapelige meritterende arbeidet til det dobbelte av forsker 2.

Dette utvalget understreker at: ”I motsetning til utvalget fra 1975 har dagens utvalg ikke funnet å ville fravike målestokken av omfang lik norsk doktorgrad” (side 12). I dagens reglement for forsker 1109 (eller forsker 2) fra 2001 heter det i §4 at:

”Kompetansekravene for forsker 1109 er norsk doktorgrad, eller utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad, eller førsteamanuensiskompetanse ved norsk virksomhet, eller dokumentert kompetanse på tilsvarende nivå gjennom vitenskapelig arbeid av tilsvarende omfang og kvalitet. Virksomheter som på bakgrunn av sin egenart har utfyllende regler om krav til forsker 1109, kan ta disse i betraktning ved behandling av søknaden.”

Når det gjelder forsker 1183 (forsker 1) heter det i reglementet fra 1996 i § 4 ”Innen de ulike fagområder/forskningsfelt er det etablert internasjonale og /eller nasjonale standarder for professorkompetanse eller forskerkompetanse på professornivå. Bedømmelseskomiteen må legge disse standarder til grunn ved bedømmingen. Institusjoner/virksomheter som på bakgrunn av sin egenart har utfyllende regler om krav til forsker i toppstilling, kan ta disse i betraktning ved behandling av søknaden.”

Vi ser med andre ord at også de statlige reglementene for instituttsektoren vektlegger de samme kompetansekriteriene som for UoH-sektoren. Det klareste spillerommet for

⁷ Kvalifikasjonsopprykk for forskere – krav for opprykk til forsker 0071 og 0072, Norsk forskerforbund, 1989.

fortolkninger gis i formuleringen ”på bakgrunn av sin egenart”. En gjennomgang av reglementene ved noen institutter samt praksis ved de samme instituttene tyder på at både ikke-referee-bedømte publikasjoner og policy-erfaring er viktige forhold som vektlegges ved opprykk mellom stillingskategoriene. Men heller ikke i instituttsektoren nevnes nærings- og innovasjonsrettet FoU-virksomhet særlig ofte som eget kriterium, antakelig fordi det ligger i sektorens ”egenart” at dette er viktige aktiviteter.

Nye signaler?

Høsten 2004 nedsatte UFD et utvalg, Formidlingsutvalget, som skulle utvikle en egen komponent for å premiere formidling i finansieringen av universiteter og høyskoler. Utvalget skulle ”foreslå indikatorer som fanger opp sentrale deler av formidlingsvirksomheten ved institusjonene, herunder bidrag til innovasjon og utviklingsarbeid i nærings- og samfunnsliv”.⁸ Det interessante her er at man har tatt i bruk et bredspektret formidlingsbegrep som åpner for inkludering av mange aktiviteter. Norges forskningsråd beskriver forskningsformidling slik: *Forskningsformidling er primært knyttet til formidling av forskningsresultater og forskningsprosesser med overføring av ny kunnskap og innsikt som intensjon. En kan la begrepet også omfatte formidling av forskningens potensial og mulige konsekvenser.*⁹ Som nevnt har det nasjonale formidlingsutvalget i oppgave å vurdere hvordan ”bidrag til innovasjon og utviklingsarbeid i nærings- og samfunnsliv” skal regnes med. Da det tilsvarende utvalget ved UiO vurderte formidling valgte man å se bort fra denne typen aktiviteter, blant annet fordi disse aktivitetene i seg selv hadde ”innebygde insentivordninger”.

Norges forskningsråd opererer med tre typer formidling kategorisert etter målgruppe¹⁰:

- Allmennrettet: Rettet mot det brede publikum, allmennheten.
- Brukerrettet: Rettet mot avgrensede grupper som har bruk for kunnskapen og teknologien i utøvelsen av sitt yrke eller profesjon, samt institusjoner, organisasjoner og andre som kan likestilles med disse. Brukerrettet formidling krever større dybde og mer dokumentasjon for å bli godt anvendbar for mottakeren.
- Forskerrettet: Rettet mot andre forskere. En stor del av den primære forskningsformidlingen fra forskerne er rettet mot andre forskere i form av vitenskapelig publisering. Forskerrettet forskningsformidling er en meget viktig type brukerrettet formidling. Den sikrer forskningens kvalitet og er en forutsetning for selve forskningen.

Formidlingsutvalget har valgt å støtte seg til Norges forskningsråds kategorisering av ulike typer formidling, men understreker samtidig at de oppfatter formidling i større grad som en dialogisk virksomhet enn det Norges forskningsråds beskrivelse gir inntrykk av.

Formidlingsutvalget har drøftet hvorvidt formidlingsbegrepet oppfattes som særlig dekkende for den forskningsbaserte kommunikasjonen mellom de vitenskapelig tilsatte i universiteter og høyskoler og ulike brukergrupper. Utvalget vil ikke problematisere det videre i og med at begrepet brukes både i mandatet og i loven, men vil påpeke at den brukerrettede formidlingen i utvidet grad krever en dialog, en toveiskommunikasjon mellom forsker og bruker. Det

⁸ <http://www.uhr.no/utvalg/formidling/>

⁹ Nasjonal strategi for allmennrettet forskningsformidling, 1997

¹⁰ Nasjonal strategi for allmennrettet forskningsformidling, 1997

svenske ”samverkan” og det engelske ”knowledge transfer” gir tydeligere signaler om det tosidige og behovet for tilrettelegging.

Utvalget mener at formidling knyttet opp mot innovasjon og utviklingsarbeid i nærings- og samfunnsliv, jfr. mandatet, må kunne klassifiseres som brukerrettet formidling. I høringsnotatet heter det¹¹:

” Formidlingsutvalget vil i sitt arbeid anse innovasjon som et vellykket resultat av en type brukerrettet formidling. Nærmere beskrevet kan en si at en innovasjon har begynt som et resultat av forsknings- og utviklingsarbeid, som deretter er videreformidlet til en bedrift eller en offentlig institusjon, eller til et TTO (Technology Transfer Office), en inkubator eller annen enhet der det arbeides for å kommersialisere resultater av FoU-arbeid, og som etter en vellykket formidlingsprosess resulterer i en nyskaping.”

I første omgang skal formidlingsutvalget foreslå insentivordninger under finansieringsordningen for universiteter og høyskoler. Det er nærliggende å anta at en slik insentivordning på sikt også vil ha konsekvenser for lønnspolitikken, mer usikkert er det om insentivordningene vil ha konsekvenser for meritteringssystemet.

Innenfor instituttsektoren finnes det tilsvarende insentivordninger i tilknytning til grunnbevilgningene/basisbevilgningene fra Norges forskningsråd. I ”Notat om instituttpolitikken til UFD” heter det at ”Metodene for å dokumentere kvalitet og fremgang i den anvendte forskningen og instituttens bidrag til samfunnsutviklingen trenger videre utvikling, men kvalitet og relevans må lønne seg. Basisbevilgninger må gis på grunnlag av resultatbaserte indikatorer som forsker- og forskningskvalitet, nasjonal og internasjonal oppdragsmengde, samarbeid med UoH-sektor, innovasjonspotensial og verdiskaping”. Disse innspillene er fulgt opp med forslag om å utvikle et nytt finansieringssystem for instituttene i St.meld. nr. 20 (2004–2005) ”Vilje til forskning”. Dette er en utvidelse av bevilgningsgrunnlaget som de regionale instituttene i dag får beregnet sin grunnbevilgning etter. Her blir de ulike faktorene vektet på følgende måte: a) kvantitet 60% og b) kvalitet 40%. Innenfor kvalitet gir Forskningskvalitet ca. 15%, Forskerkvalitet ca. 15% og Internasjonal finansiering ca. 10%.

Innenfor det personalpolitiske feltet foreslås det i St.meld. nr. 20 (2004–2005) ”Vilje til forskning” å opprette en ny midlertidig undervisnings- og forskningsstilling med varighet fra fire til seks år, der den som innehar stillingen, vurderes for fast ansettelse som professor etter periodens utløp. Utdannings- og forskningsdepartementet legger til grunn at både forskning, undervisning, formidling og forskningsledelse blir vurdert. Vurderingsgrunnlaget vil således være bredere enn det som normalt tilligger bedømmelseskomitéer i dag. Stortingsmeldingen foreslår at institusjonene må utforme prosedyrer for denne typen vurderinger og at det vil være naturlig at faglig leder får en sentral plass i beslutningsprosessen. Videre understreker stortingsmeldingen at norsk forskerutdanning hittil i hovedsak vært innrettet mot å sikre nyrekruttering til academia, og ikke i så stor grad mot å sikre kompetanse på doktorgradsnivå i andre sektorer. Det foreslås derfor en ordning med nærings-ph.d. som vil kunne bidra til å heve kompetansen i alle sektorer, og samtidig bidra til å utdanne forskere som har innsikt i næringslivsmessige aspekter ved forskning og utvikling. Ordning med næringsph.d. foreslås utredet i forbindelse med en nasjonal ordning for forskerskoler.

¹¹ <http://www.uhr.no/utvalg/formidling/Formidlingsprosjektetavghoringsnotatjan2005.htm>

Oppsummering

Denne gjennomgangen av meritteringsordninger i den norske FoU-sektoren viser at et hovedtrekk ved de norske meritteringsordningene i undervisningssystemet er at de er sterkt knyttet til vitenskapsinterne kriterier, både formelt og reelt, og at vektleggingen av disse kriteriene har blitt større over tid. Det viktigste kriteriet for ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger er vitenskapelig publisering i tidsskrifter med internasjonal fagfelleevaluering, som er et uttrykk for en internasjonal institusjonalisering av akademias interne kvalitetssikringsrutiner og kvalitetsstandarder. Denne typen vitenskapsinterne kriterier står også sentralt i instituttsektoren. Riktignok registreres det også noen signaler på at det skjer en oppjustering av andre forhold som utdanning og formidling, men det er foreløpig ingen ting som tyder på at disse forholdene tillegges samme vekt som de tradisjonelle publiseringskriterier. Den vitenskapsinterne primærorienteringen er ikke et særtrekk ved det norske systemet. Økende internasjonal forskermobilitet bidrar sannsynligvis også til at de viktigste kriteriene i de nasjonale systemene blir mer lik hverandre. Vi vil derfor i det neste kapitlet se nærmere på meritteringsordningene i noen sammenliknbare land.

4. Meritteringsordninger i noen sammenliknbare land

Innledning

Som vi har vist er de norske meritteringsordningene sterkt preget av en vitenskapsintern primærorientering, samtidig er det også viktig å se til utenlandske erfaringer med forsøk på å endre meritteringssystemene slik at de stimulerer mer til innovasjon. Vi har sett spesifikt etter interessante utviklingstrekk i Sverige, Danmark, Finland, Nederland, Storbritannia og USA, uten å kunne påstå at vi har full oversikt. Metoden har vært å henvende seg til forsknings- og utredningsmiljø i disse landene som vi antar burde ha en rimelig god oversikt over hva som er gjort på dette feltet. Vi har supplert med søk på åpne Internett-kilder og i elektroniske tidsskriftdatabaser med utgangspunkt i ord som inneholder ”merit” (med diverse avgrensninger) og spunnet videre på tråder derfra, herunder artikler som omtaler ”reward structure” i akademiske miljøer.

Vi har så å si ikke funnet studier av meritteringssystemer, av forsøk på utvikling og innføring av mer innovasjonsfremmende meritteringsordninger, eller av hvilke konsekvenser meritteringssystemer faktisk har på innovasjon. Meritteringsordninger synes heller ikke å diskuteres i EUs løpende analyser av de respektive lands innovasjonsevne og -ytelse (se for eksempel CEC 2004). Vi har funnet noen få frittstående eksempler på interessante ordninger (men altså ikke studier av hvordan de fungerer).

Når vi fant så få studier og eksempler som var opptatt av innovasjonsfremmende meritteringskriterier som vi gjorde, kan vi ikke være sikre på om det faktisk er liten interesse for dette eller om vi bare har gjort et uheldig utvalg med tanke på å belyse dette problemkomplekset. Vi har helt sikkert ikke funnet alt som er av interesse, samtidig som vi er noenlunde trygge på at vi ville ha oppdaget det dersom det hadde vært betydelige endringer i retning av innovasjonsfremmende meritteringskriterier i universitets- og høyskolesektoren i de aktuelle landene.

I mange av landene ligger det i bunnen et felles, gjerne lovhjemlet, meritteringssystem i de forskningsbaserte, offentlige undervisningsinstitusjonene, med muligheter for det enkelte

universitet eller høgskole til å gjøre mindre endringer, slik vi også har sett det for Norges vedkommende. Private undervisningsinstitusjoner står friere, men synes ikke å bruke svært avvikende systemer. I alle landene er det videre en bevegelse i retning av å mer eksplisitt innarbeide undervisningskompetanse som kriterium, men også dette området framstår som sekundært sammenliknet med akademisk publisering. Det er også interesse for at meritteringsordningene skal bli mer innovasjonsfremmende, uten at vi er i stand til å måle styrken på denne interessen.

Når det gjelder instituttsektoren, er den av forskjellig omfang og karakter i de ulike landene, og organisasjonsformen varierer også mye. Generelt er det der, som i Norge, også en viss grad av innslag av å få godskrevet utadrettet aktivitet som en del av kompetansen som legges til grunn ved ansettelse og opprykk, men igjen er det slik at stillingskategoriene ikke er direkte sammenliknbare med kategoriene ved høgskolene og universitetene, slik at de snarere bidrar til at universitetene og instituttene gir separate karriereveier. Vi har lagt mindre vekt på instituttsektoren i denne internasjonale gjennomgangen, blant annet fordi universitetssektorens kriterier er ledende i den forstand at alternative forskerkarrierer for instituttansatte først og fremst er i universitets- og høgskolesektoren, og fordi utfordringen med deltakelse i næringsrettet innovasjonsarbeid er mindre blant instituttene, som har størsteparten av sine inntekter fra oppdrag.

Sverige

Sverige er interessant blant annet fordi landet har lovfestet at universitetene og høgskolene skal bidra til utvikling av næringsliv og samfunn som en tredje oppgave i tillegg til undervisning og forskning. Institusjonene skal blant annet bidra til økonomisk og sosial utvikling, spre humanistiske samfunnsideal og en vitenskapelig måte å forholde seg til kunnskap på, samt bidra til et utvidet demokrati. Dette *samverkansoppdraget* ble opprinnelig (ved lovfestingstidspunktet i 1997) først og fremst oppfattet som en *tredje oppgift*, som krevde sine egne aktiviteter, atskilt fra de to øvrige. Etter hvert er det imidlertid blitt en sterkere betoning av at samvirket med omverdenen (ut over studentene og forskersamfunnet) også skal prege både undervisning og forskning. (Carlsund 2001; Lönn 2004.)

En høgskolereform i 1993 styrket forskningsbasert undervisning som normen i hele universitets- og høgskolesektoren i Sverige. Allikevel valgte man å beholde adjunktstillingen, som ikke krevde forskningskvalifikasjon på doktorgradsnivå, ut fra behovet i enkelte høgskolefag og -tradisjoner. I 2001 tilhørte 25 prosent av undervisningspersonalet i sektoren denne stillingskategorien. Adjunker har krav på opprykk til lektor etter avlagt doktorgrad og kan dermed komme inn i det forskningsbaserte stillingshierarkiet. Vitenskapelig merittering på nivå med doktorgrad gir også rett til opprykk etter vurdering. Videre har det i en lang årrekke vært krav om pedagogisk dyktighet, et krav som etter hvert er blitt strengere håndhevet (selv om det bare finnes ytterst få eksempler på at forfremmelsessøknader er avvist med henvisning til manglende pedagogisk dyktighet). Pedagogisk dyktighet skal i utgangspunktet ikke kunne kompensere for manglende forskningskvalifikasjoner. En forskrift fra 1998 sier imidlertid også at særskilt dyktighet i pedagogisk arbeid, i utvikling og ledelse av personale og virksomhet ved høgskolen, og i samvirke med det omkringliggende samfunnet, kan være alternativt grunnlag for forfremmelse til lektor selv uten forskerkompetanse, men forfremmelser på dette grunnlaget er ytterst sjeldne; det er doktorgrad som teller. (Abrahamsson m. fl. 2003; Högskoleverket 2003.)

Det virker som om særskilt dyktighet i samvirke er tatt inn som meritteringskriterium av hensyn til adjunktens karrieremulighet. Gitt at høgskolene har en samvirkeoppgave, er det rimelig at de som driver med dette, også kan få uttelling for det i sin egen karriere. Alle de andre kriteriene er også slike som angår utvikling av høgskolen og dens evne til å gjøre jobben sin. Samvirkekriteriet står mye svakere når det gjelder ansettelse som, eller forfremmelse til, høyere stillinger som dosent og professor. Det virker altså ikke som om kriteriet er innsatt for å fremme samvirke, men snarere for å kunne gi kredit til noen som allerede driver med det, og som ikke har hatt mulighet til å avlegge doktorgrad i sin jobb som adjunkt.

Når det gjelder forfremmelser og tilsetninger over lektornivå, er kravet om pedagogiske meritter et selvstendig krav som over tid er blitt strengere håndhevet, typisk tilfredsstilt gjennom å ha veiledet en doktorgradskandidat til avlagt eksamen. Pedagogiske og vitenskapelige meritter har ikke kunnet kompensere for hverandre; begge kravene har vært selvstendige. Dersom samvirkekravet skal bli sterkere etter hvert, vil det da måtte utformes som et selvstendig krav, altså som et tilleggskrav til vitenskapelige og pedagogiske meritter, og i så fall på hvilken måte? Eller kan man finne relevante forsknings- og undervisningsformer som samtidig tilgodeser krav om både vitenskapelighet, pedagogiske kvaliteter og samvirke med omverdenen?

Diskusjonen om dette har knapt begynt i Sverige. Vi har funnet et innspill fra Svensk Näringsliv (interesseorganisasjon for svenske bedrifter) som mener at meritterings-, bedømnings- og belønningssystemet i den akademiske verden og personalpolitikken og karriereveier i høgskolesystemet må utvides slik at de oppmuntrer til kommersialisering av forskningsresultat og samvirke med næringslivet (Svenskt Näringsliv 2003), men uten at det problematiseres hvordan dette kan gjøres. Vi antar at dette er en god indikasjon på hvor debatten står i Sverige i dag.

Danmark

Et interessant trekk ved det danske innovasjonssystemet er at det på en rekke områder oppviser en meget god sammenheng mellom utdanningssystemet og næringslivet. I en viss grad er det utdanningssystemets praktiske orientering, ikke dets akademiske kvaliteter, som gis æren for dette.

Formelt sett ser det ikke ut til at ansettelseskravene er bygd på andre prinsipper enn de vi har sett så langt. Forfremmelse på svensk eller norsk maner uten konkurranse om ledige stillinger finnes imidlertid ikke (Kim 2002). Vitenskapelige meritter er hovedkriteriet, fulgt i noen grad av pedagogiske kvalifikasjoner. En arbeidsgruppe nedsatt av Forskningsministeriet anbefalte i 1999 at patentering burde telle likt med publisering som meritteringskriterium til vitenskapelige stillinger, og at det til enkelte forskningsprosjektbevilgninger burde knyttes krav om patentering (Arbejdsgruppen om innovative iværksættere og opfindere 1999). Forslaget er så vidt vites ikke gjennomført.

En studie av personalpolitiske instrumenter til omstilling og kvalitetsutvikling av undervisning ved danske universiteter antyder imidlertid at hvordan en adjunkt fungerer på sitt institutt, kan spille en stor rolle for om ledige lektorstillinger lyses ut slik at vedkommende adjunkt blir en naturlig kandidat til stillingen (Dahler-Larsen og Gleerup 2001). På denne måten kan de kriterier som uformelt preger et institutt, også få en uformell innflytelse på

ansettelser der. Den nevnte studien er mest opptatt av pedagogiske kvaliteter som kan slå gjennom i den grad de vektlegges av makteliten ved instituttet. Det ville imidlertid være interessant å se på om en orientering mot innovasjon og næringsliv også ble styrket gjennom stillingsutlysninger rettet mot personer som passet inn i en slik orientering, uten at selve meritteringskriteriene ble forandret. Vi må anta at denne typen uformelle prosesser også forekommer andre steder, og blir igjen minnet på innovasjonssystemenes kompleksitet.

Finland

Finland har tiltrukket seg betydelig interesse de siste 15 år på grunn av sammenfallet i en reorientering av forsknings- og innovasjonspolitikken med en økonomisk fornyelse med en tung teknologiutviklingsbasis.

Som i Danmark tildeles professor- og universitetslektortittel i Finland utelukkende gjennom konkurranse ved tilsetning i ledig stilling; det finnes altså ingen opprykksordning (Kim 2002). Ved Universitetet i Helsingfors kan universitetslektorer og professorer rykke opp lønnsmessig etter vurdering der følgende faktorer bedømmes: forskning, forskerutdanning, undervisning, andre pedagogiske meritter (inklusive pedagogisk utdanning og utarbeiding av læremateriell), deltakelse i administrative oppgaver ved universitetet, og samfunnsmessige serviceoppgaver utenfor institusjonen som støtter institusjonens virksomhet (Helsingfors Universitet 1999). Vi vet ikke hvordan disse forholdene i praksis vektles innbyrdes.

Enkelte kilder hevder at tekniske universiteter (og forskningsinstitutter) kan legge vekt på erfaring fra industri ved tilsetning i vitenskapelige stillinger, uten at vi har funnet noen systematisk dokumentasjon på dette, og uansett anses vitenskapelig publisering som overordnet kriterium.

Nederland

I Nederland har universitetssektoren nylig gjennomgått et stort prosjekt med å karakterisere alle jobber i henhold til et nytt jobbklassifiseringsredskap kalt Hay-metoden (etter konsultantselskapet som stod for utvikling og gjennomføring av konseptet). Systemet er basert på prinsipper om at jobber er til for å tjene en organisasjons mål, så klassifiserer man jobbene etter hvilke krav de stiller til kunnskap, erfaring og problemløsningsevne og hvilken rekkevidde de har ansvaremessig, og så gis hver jobb en rangering med konsekvenser for lønnsinnplassering.¹² Forskerjobber er blant annet klassifisert etter fire kriterier: utøvelse og ledelse av forskningsoppgaver, organisatorisk koordinering av større forskningssatsinger, kapasitet til å initiere og gjennomføre oppdragsforskning, og ledelse av undergrupper i forskningsgruppen man deltar i. I prinsippet skal dette systemet brukes i lønnsammenheng og ved vurdering av forfremmelse til andre jobber. I praksis er det fortsatt slik at akademisk publisering er det primære adgangskriteriet.

Vi har også fått et ubekreftet innspill om en ordning ved ett universitet som går ut på at forskeres samhandling med næringsliv holdes utenfor den tiden som legges til grunn ved beregning av de klassiske meritteringskriteriene (som for eksempel antall publikasjoner per

¹² Prosjektet er beskrevet på <http://www.universitairfunctieordenen.nl>.

forskerårsverk). Selv om dette innspillet skulle være upresist, legger det i alle fall ytterligere en idé i kurven.

Storbritannia

Et kjennetegn ved Storbritannia er den langvarige prosessen med nedbygging av universitetenes privilegerte tilgang til offentlige midler. Prosessen synes mer preget av et politisk ønske om å redusere statlige utgiftsposter enn av en idé om å gjøre ressursbruken ved universitetene mer direkte tilknyttet utviklingen i andre samfunnssektorer. Som et ledd i dette er det lagt betydelig vekt på konkurranse som et virkemiddel for å forbedre den totale kvaliteten og kostnadseffektiviteten i systemet. Det er blitt betydelig konkurranse om tilgang på offentlige ressurser, der vitenskapelig publisering er blitt et overordnet kriterium. Dette har gått så langt at det er lagt lister over hvilke tidsskrifter som teller hvor mye, detaljerte overgangsregler for hvor lenge en forsker må eller kan ha vært ansatt ved et universitet for at vedkommendes vitenskapelige produksjon siste periode skal telle for det nåværende universitetets ressurstilgang og ikke det forrige, og en lang rekke andre forhold. Samtidig med disse detaljerte reguleringene på statlig nivå har imidlertid det enkelte universitet i prinsippet også fått større selvbestemmelsesrett, noe som åpner for en viss differensiering av strategier for å sikre ressurstilgang.

Både i England og Skottland får universiteter og høyskoler tildelt statlige bevilgninger gjennom et detaljert tildelingssystem. I Skottland omfatter systemet blant annet en øremerket bevilgning til kunnskapsoverføring. For det akademiske året 2005-6 er det budsjettet med 73 prosent av bevilgningene som en sekkepost til undervisning, mens i underkant av 2 prosent går til kunnskapsoverføring (denne posten er liten, men har vokst relativt raskt de siste årene). Det er utviklet en rekke målekriterier for kunnskapsoverføring som inngår i beregningen av størrelsen på denne bevilgningen. Flere av målekriteriene kunne prinsipielt sett anvendes også på individnivå, vi gjengir dem derfor i vedlegg.

Det er eventuelt opp til det enkelte universitet å gjøre noe med rekrutterings- og forfremmelsespolitikken, herunder meritteringskriteriene, for å tilgodese innovasjonsfremmende aktivitet. Vi kjenner ikke til at noen faktisk har gjort dette. Ved University of Manchester, som er resultatet av sammenslåingen i november 2004 av UMIST (University of Manchester Institute of Science and Technology) og Victoria University of Manchester, er det imidlertid en delstrategi å endre universitetets system for forfremmelse, anerkjennelse og belønning slik at det gir høy prioritet til å lykkes med anvendt forskning, innovasjon og kunnskapsoverføring. Disse meritteringskravene skal utformes slik at de ikke fritar den enkelte forsker fra å drive forbilledlig undervisning og virtuos grunnleggende forskning. (University of Manchester 2004.) Vi tilføyer at det nye universitetet har gode innovasjonsforskningsmiljø å støtte seg på i disse bestrebelsene. Her kan det være interessant å følge opp nærmere etter hvert som et nytt system blir utformet.

USA

USA har et betydelig høyere innslag av private universiteter enn de europeiske landene vi har omtalt her. Vi kan ikke i dette notatet på noen som helst måte gi et fyllestgjørende bilde av situasjonen i USA. Vi har imidlertid et visst inntrykk av at akademisk publisering er det dominerende og ufravikelige meritteringskriteriet, kanskje vel så sterkt som i Norge. Samtidig

ser vi antydninger til en større variasjon i tilleggskriterier som pedagogiske kvaliteter og samkvem med næringsliv. En samlebetegnelse kan kanskje være at kriteriene avspeiler det som antas å gagne universitetet. Eksempelvis er det ofte slik at professorene driver grunnundervisningen, en aktivitet som i Norge mye oftere er lagt til de lavere lagene i det vitenskapelige stillingshierarkiet. Poenget kan kanskje være at potensielle studenters vurdering av lærestedene er preget av synspunktene til de som er litt eldre enn dem – nemlig første- og andreårsstudenter som de kjenner. Da kan det komme godt med for universitetets omdømme at studentene har erfart at universitetet har satt sine mest erfarne folk og ikke nybegynnerne på grunnundervisningen.

Også innovasjonsfremmende kriterier for ansettelse og forfremmelse kan gå hånd i hånd med krav til akademisk publisering. Sannsynligvis er det en uavklart interaksjon mellom belønninger knyttet til å oppnå meritteringskrav og andre belønninger som kan komme gjennom tilgang til oppgaver og ressurser knyttet til eksterne oppdrag. Studier av effekten av Bayh-Dole-lovreformene, som siden 1980 har tillatt amerikanske universiteter å selv tjene penger på lisenser og patenter som sprang ut av statlig finansierte prosjekter, antyder at den heller har ført til en høyere kommersialiseringsgrad av forskernes egenvalgte aktivitet enn til at forskerne har dreid sine forskningsinteresser (Thursby og Thursby 2000). Amerikanske universiteter som gir forskerne større andel av inntektene fra kommersialisering av forskningsresultater, tiltrekker seg imidlertid også forskere som er mer interessert i denne typen aktiviteter (Lach og Schankerman 2003). Formodentlig har det ikke vært en systematisk nedgradering av kravene til akademisk publisering i amerikanske universiteter siden 1980, slik at det er tydelig at andre virkemidler kan ha virkning på innovasjonsorientering uten å nedfelle seg sterkt i meritteringssystemet.

I et så stort samfunn som det amerikanske er det selvsagt enklere enn i mindre land å finne (og samle) så mange forskere som skårer høyt på både akademisk publisering og samhandling med bedrifter at det blir synlig som noe annet enn tilfeldige unntak. Formodentlig spiller universitetenes behov for eksternfinansierte prosjekter (med både private og offentlige midler) en betydelig rolle, samtidig med at mange amerikanske bedrifter har den mottakskapasiteten som skal til for også å dra nytte av forskning som ikke ligger tett opptil kommersiell utnyttelse. Vi har imidlertid ikke anledning til å forfølge disse resonnementene her.

Oppsummering

Meritteringssystemenes betydning for institusjonenes innovasjonsbidrag er et tema som ikke er spesielt mye framme i debatten. Det er en viss beklagelse fra innovasjonsvennlig hold over at kravet til vitenskapelig publisering er så sterkt at det antas å stå i veien for et bedre samvirke mellom universitets- og høyskolesektoren og næringsliv. Der er noen få spredte forsøk på å innføre nye kriterier. Samtidig ser vi at det har tatt betydelig tid for kriteriet om pedagogisk dyktighet å få en utforming med konsekvenser, og vi vil si at det fortsatt er relativt svakt sammenliknet med publiseringskriteriet. Innovasjonsfremmende kriterier må også sannsynligvis påregne en lang innarbeidingsperiode. Samtidig har vi ikke funnet en eneste studie som sier noe om hvor viktig meritteringskriteriene faktisk er for utdanningssystemets innretning mot omverdenen. Antakelsene baserer seg på – antakelser. Skal utdanningssystemet være forskningsbasert, er det sannsynligvis nødvendig å forholde seg til vitenskapsinterne kriterier som nødvendige, men ikke tilstrekkelige, betingelser for rekruttering og forfremmelse. Det som da blir interessant, er hvordan innovasjonsfremmende tilleggskriterier kan spille sammen med andre forhold ved innovasjonssystemet.

5. Forslag til hovedprosjekt

Innledning

Som vi har vist i det foregående, vet man lite om hvilken betydning meritteringssystemet faktisk har for institusjonenes nærings- og innovasjonsrettede FoU-virksomhet. Man vet også lite om hvordan meritteringssystemene spiller sammen med andre insentiver for å fremme denne typen virksomhet. Et empirisk prosjekt som kan klargjøre disse sammenhengene, vil slik sett være en nyvinning.

Dersom Forskningsrådet ønsker å bidra til å endre meritteringssystemet, er det viktig å komme i inngrep med de prosesser og institusjoner som har formell og reell definisjonsmyndighet innenfor feltet. Vi ser to veier inn, som ikke utelukker hverandre. Den ene er å knytte seg til påtenkte initiativ fra sentralt hold. Forskningsrådet kan melde seg på som premissgiver gjennom utredningsarbeid og eventuelt også bistå med insentiver som skal gi implementering og praktisering av de nye reglene fart og retning i en overgangsperiode. La oss kalle dette sentralstrategien. Den andre veien er å alliere seg med en eller flere FoU-institusjoner som har ambisjoner om å gjøre de tilpasninger av meritteringssystemet som er mulig innenfor det eksisterende rammeverk i retning av å fremme innovasjon, og tenke på dette som et pilotprosjekt. La oss kalle dette pilotstrategien. I begge tilfeller vil vi anbefale at endringene knyttes til en empirisk studie av meritteringssystemets faktiske betydning og samspill med andre insentiver, slik som antydnet i forrige avsnitt, for å gi et bedre kunnskapsgrunnlag for endringene i systemet.

Sentralstrategien og pilotstrategien

Som nevnt i avsnittet "Nye signaler?" foreslås det i den siste forskningsmeldingen en ny rekrutteringsstilling, en parallell til det såkalte "tenure-track"-systemet. Den som innehar stillingen, vurderes for fast ansettelse som professor etter periodens utløp. Utdannings- og forskningsdepartementet legger til grunn at både forskning, undervisning, formidling og forskningsledelse blir vurdert. Vi må her huske den brede betydningen som legges i formidlingsbegrepet. Vurderingsgrunnlaget vil således være bredere enn det som normalt tilligger bedømmelseskomitéer i dag. Stortingsmeldingen foreslår at institusjonene må utforme prosedyrer for denne typen vurderinger og at det vil være naturlig at faglig leder får en sentral plass i beslutningsprosessen. Dette er signaler som tyder på at institusjonene kan få større autonomi når det gjelder bedømmelseskomitéer og de mandat disse gis. I forbindelse med meritteringsordninger i noen sammenliknbare land er det også viktig å være klar over at flere store land ikke har nasjonale reglementer for bedømmelse. Land som Storbritannia og USA overlater dette til institusjonene og deres ulike kulturer for kvalitetsvurdering. Derfor kan også University of Manchester endre universitetets system for forfremmelser.

Dette gir Forskningsrådet en anledning til å melde seg på som premissgiver. Dersom de nye stillingene vedtas, gir dette Forskningsrådet en anledning til å benytte sentralstrategien til utforming av en viktig rekrutteringsordning til universiteter og høyskoler. Det er åpenbare fordeler ved å forholde seg til et slikt forslag fra departementet snarere enn å forsøke å gripe fatt i kriteriene for den eksisterende stillingsstrukturen. Dette kan eventuelt komme senere.

Dersom det som en del av dette forslaget også gis større autonomi til lærestedene i utforming av bedømmelseskommitéer og deres mandat, ligger det an til å kombinere sentralstrategien med en pilotstrategi. En ide er derfor at Utdannings- og forskningsdepartementet sammen med for eksempel Norges forskningsråd muliggjør et prøveprosjekt ved utvalgte institusjoner med et bredere vurderingsgrunnlag for bedømmelseskommitéene. Som understøttende strategi vil Forskningsrådet selvsagt kunne lyse ut midler som forutsettes brukt slik at de vil kvalifisere kandidatene gjennom innovasjonsfremmende aktivitet.

Empirisk støtteprosjekt

En eventuell prøveordning vil selvsagt måtte evalueres etter en viss tid, men her ser vi at det også er viktig å få et bedre empirisk grep om materien før ordningen utformes og settes i verk. Vi har funnet tre forhold som med fordel kan studeres for å forstå hvilke endringer som best kan fremme en aktiv innovasjonspolitik. De knytter seg til tre viktige grupper beslutningstakere med betydning for utfallet: de som tar initiativ til å rekruttere nytt personell gjennom stillingsutlysninger og betenkningsprosedyrer, de som gjør vurderinger av søkerne, og søkerne selv, som er de som til syvende og sist gjennom egen praksis innretter sin virksomhet med små eller store bidrag til innovasjon og næringsrettet FoU. I forslaget til empirisk støtteprosjekt vil vi skissere noen supplerende innfallsvinkler for å studere meritteringsordningene i FoU-sektoren relatert til det å utvikle bedre insentiver til nærings- og innovasjonsrettet FoU-virksomhet.

Vi har i denne sammenheng ikke foreslått noen egen studie av meritteringsordningene i andre land, men vil integrere erfaringer fra andre land der det er relevant. Formålet med de to første delstudiene er å få kunnskap om hvordan premisser legges for etablering av vurderingskriterier og hvordan vurderingskriterier håndteres sett fra et institusjonelt ståsted. Hvordan kan stillinger beskrives og vurderingsmandater utformes for å fremme nærings- og innovasjonsorientert FoU-virksomhet? Formålet med det siste delprosjektet er å få kunnskap om hvordan fagpersoner forvalter egne faglige interesser i lys av eksisterende meritterings- og insentivordninger. Hvordan kan meritterings- og insentivordninger fremme nærings- og innovasjonsorientert FoU-virksomhet?

Hensikten med et empirisk støtteprosjekt er å avdekke det handlingsrom som allerede eksisterer innenfor gjeldene lover og reglementer. Er det slik at handlingsrommet forstås ulikt mellom institusjoner/fag/disipliner? Hvis det er slik, kan muligens en synliggjøring av disse ulikhetene legge grunnlag for en ny praksis.

En studie av utlysningstekster og stillingsbetenkningsprosedyrer

Som tidligere nevnt blir det nyansatt i 600-700 vitenskapelige stillinger i FoU-sektoren, i tillegg kommer undervisnings- og rekrutteringsstillinger. Det er grunn til å anta at utlysningstekster og stillingsbetenkningsprosedyrer er sentrale innenfor UoH-sektoren når det gjelder hvilke kriterier som vektlegges (jmf. erfaringene fra Danmark). Stikkprøver fra utlysninger på Norsk lysningsblad og dertil hørende betenkningsprosedyrer på hjemmesidene til de enkelte læresteder tyder på at vi både finner utlysninger/betenkningsprosedyrer som vektlegger rent akademiske kriterier, mens andre også vektlegger erfaring med for eksempel ”forskningsledelse og forskerveiledning i forhold til reelle industrielle anvendelser” og ”bakgrunn for å bidra til å bygge ut forsknings- og undervisningsaktivitetene rettet mot ... næringene”. Målet med en studie av utlysningstekster og stillingsbetenkningsprosedyrer vil være å få en oversikt over:

- 1) Innenfor hvilke stillingskategorier denne typen erfaring vektlegges?

- 2) Innenfor hvilke institusjoner/fag/disipliner denne typen erfaring vektlegges?
- 3) Hva slags erfaring som framheves som særlig viktig?

Vi har så langt ikke funnet andre norske studier som tar for seg utlysningstekster og stillingsbetenknninger knyttet til vår hovedproblemstilling. Dette har imidlertid vært tema innenfor kjønnsforskning. Et eksempel er Elisabeth Fürst sin utredning ”Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?”. Her skriver hun blant annet:

”Allerede ved utarbeidelsen av betenknninger stilles visse kriterier for hva slags søkere som ønskes og ikke ønskes. Det er altså mulig å sile bort bestemte typer søkere, faglige emner og tilnærminger før selve utlysningen av stillingen skjer. I virkeligheten tillegges instituttet stor makt ved å kunne foreslå betenkningsteksten på et så tidlig stadium. Her foreligger muligheter for ’skreddersying’ av utlysningsteksten til fordel for bestemte ønskete søkere.” (Fürst 1988:49).

En studie av sammensetningen av sakkyndige utvalg og deres vektlegging av ulike meritteringskriterier

Siden tradisjonelle vitenskapelige kriterier rangerer høyest i et akademisk verdsettingshierarki, kan det godt tenkes at innovative kvaliteter underkommuniseres eller har stor uformell betydning i ansettelses og meritteringsprosesser. Det er derfor viktig at gjennomgang av skriftlige kilder/utlysningstekster og betenknninger suppleres med intervju med personer som er involvert i disse prosessene. Samtidig som det legges viktige føringer i utformingen av utlysningstekster og stillingsbetenknninger, er derfor også sammensetningen av sakkyndige utvalg og deres vektlegging av ulike meritteringskriterier av betydning for hvem som blir ansatt. Vi vil derfor foreslå et delprosjekt hvor sammensetningen av de sakkyndige utvalg studeres nærmere og en intervjuundersøkelse til noen utvalgsmedlemmer for å få deres vurdering av de ulike meritteringskriterier.

Vi har så langt ikke funnet andre norske studier som tar for seg sammensetningen av sakkyndige utvalg og deres vektlegging av ulike meritteringskriterier i forhold til vår hovedproblemstilling. Det er imidlertid andre studier som ser på hvordan miljøene bygges opp gjennom sterke ”self-reproduction”-prosesser (se for eksempel Høstaker 1997). Vi er imidlertid interessert i hvordan de sakkyndige utvalgene vurderer bestemte meritteringskriterier. Denne typen studier kan også gjøres som en tekstanalyse av bedømmelseskomiteenes tekster (Fürst 1988), vi har imidlertid funnet det mer interessant å studere vektleggingen av ulike meritteringskriterier gjennom en intervjuundersøkelse.

En studie av hvordan fagpersoner i FoU-sektoren forvalter egen karriere i forhold til meritteringskriteriene og andre insentivordninger

Her vil vi framheve to sentrale dimensjoner ved insentivstrukturen (inkludert meritteringsordningene) slik den framtrer i FoU-sektoren:

- 1) I hvilken grad er insentivene individ- eller miljøorientert?
- 2) I hvilken grad har insentivene som mål å stimulere til ønsket aktivitet (”input”)? Alternativt, i hvilken grad har insentivene som mål å belønne oppnådde prestasjoner og/eller aktiviteter (”output”)?

Framstilt i en enkel tabell kan insentivene grupperes i fire hovedkategorier langs dimensjonene individ/miljø og stimulering/belønning, se figur 1.

	Miljøorienterte	Individorienterte
Stimulere til ønsket aktivitet	1	3
Belønne ønsket prestasjon og/eller aktivitet	2	4

Figur 1 Insentivstrukturen i FoU-sektoren

Både miljøorienterte stimuleringsinsentiver og prestasjonsinsentiver kan være supplementer i forhold til mer individorienterte insentiver. Videre er det slik at innenfor individorienterte stimulerings- og prestasjonsinsentiver er meritteringsordningene bare et av flere aktuelle insentiver, det kan derfor være aktuelt å se på et bredere insentivspekter for å få vurdert om det er andre individorienterte insentiver som kan være supplementer til meritteringsordningene. Dette også fordi det er viktig hvilke insentiver som er effektive når forskere når toppstillingene innenfor meritteringsordningene. I tillegg til disse fire kategoriene av insentiver er det mulig å identifisere en kategori som ligger i grenselandet mellom de fire, dette er en kategori av insentiver som mer har preg av å være "smøring" i systemet dvs. virkemidler som skal få de øvrige insentivene til å virke bedre. Dette kan være insentiver knyttet til rådgiving, nettverksbygging med mer. En gjennomgang gjort av Hetland for UoH-sektoren viser relativt få insentiver for å fremme en nærings- og innovasjonsrettet FoU-virksomhet og dermed en aktiv innovasjonspolitik.

I prosjektet Innovasjon 2010 – delprosjekt "Universiteter, høyskoler og forskningsinstitutters rolle i utviklingen av nytt kompetansebasert næringsliv" forfølges tre problemstillinger¹³

1. *Hva har skjedd i forskningssektoren (UoH/institutter) etter lovendringene av 1.1.2003?*
2. *Hva er det som gjør at forskere involveres i kommersialisering?*
3. *Hva er omfanget av og profilen til utdanning innen entreprenørskap i Norge?*

Det er særlig problemstilling 2 som overlapper vårt prosjektforslag. Vi vil derfor kort nevne de mer empiriske kildene som Gulbrandsen har tenkt å bygge på:

1. Den såkalte universitetsundersøkelsen. Dette er en stor spørreskjemaundersøkelse som gjennomføres hvert 10. år, sist i 2001, blant alle de fast ansatte vitenskapelige ansatte ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i Norge. I siste runde kom det inn litt

¹³ Prosjektbeskrivelse av Magnus Gulbrandsen

over 2.000 svar, en svarprosent på ca. 60. Her ble det blant annet spurt om patentering, bedriftsetablering, utvikling av produkter og deltakelse i konsulentvirksomhet.

2. En spørreskjemaundersøkelse til forskere som patenterer.
3. Instituttsektoren vil bli dekket av den såkalte nøkkeltalldatabasen. Her finnes oversikt både over patentering og bedriftsetableringer fra instituttene siden 1997. I databasen ligger det blant annet informasjon om antall ansatte i spinoff-bedrifter og inntekter fra lisensavtaler. Det vil være aktuelt å koble noe av denne informasjonen til intervjuer.
4. En mindre undersøkelse til respondenter fra miljøer med omfattende kommersialisering og sammenligne dem, så langt det lar seg gjøre, med miljøer innenfor samme brede fagområde som ikke har vesentlig kommersialisering.

Gulbrandsen har med andre ord fokus på kommersialisering og i mindre grad på meritteringskriterier. Vi vil derfor foreslå en empirisk tilnærming hvor vi intervjuer et utvalg forskere som er spesielt aktive innenfor nærings- og innovasjonsorientert FoU, uten dermed å avgrense dette til prosjekter hvor forskere involveres i kommersialisering.

I vårt forslag til et større kartleggingsprosjekt blir nettopp samspillet mellom meritteringssystemet og det øvrige insentivsystemet sentralt. Det er mulig at meritteringssystemet representerer så sterke verdier, at det er vanskelig å foreta fundamentale endringer. I kartleggingsarbeidet må man derfor også være åpne for hva som kan gjøres for å etablere tiltak som kan virke gjensidig befruktende. Eller med andre ord, ikke ”slåss” mot meritteringssystemet, men med meritteringssystemet. Vi tror at et slikt kartleggingsprosjekt vil kunne gi verdifull kunnskap om hva som motiverer til nærings- og innovasjonsorientert FoU. Dermed blir det også mulig å utvikle et bedre insentivsystem for å fremme denne typen aktiviteter. I denne sammenheng er det også viktig å kartlegge hvordan Norges forskningsråd fungerer i forhold til det å fremme nærings- og innovasjonsorientert FoU, all den tid Forskningsrådet er en sentral forvalter av det ”vitenskapelige” i sin tildeling av forskningsmidler.

Hva kan et empirisk støtteprosjekt bidra med?

Det er vår vurdering at et empirisk støtteprosjekt vil kunne gi ny kunnskap om det handlingsrommet man har innenfor gjeldene regelverk for merittering. Er det slik at man har et større handlingsrom enn det som faktisk utnyttes? Og utnyttes dette handlingsrommet ulikt avhengig av fag/disipliner og fagmiljøer? Videre vil en studie av hva som motiverer til nærings- og innovasjonsorientert FoU gi et bedre grunnlag for å videreutvikle insentivsystemene både på nasjonalt og institusjonelt nivå. Hvilke insentiver er det som kan understøtte en annen praksis innenfor handlingsrommet? Og hvilke sider ved meritteringssystemet utgjør de største hindringer for at andre virkemidler kan fungere godt?

Det er derfor vår vurdering at MOBI gjennom å ta et slikt initiativ vil kunne sette nærings- og innovasjonsorientert FoU på dagsorden i forhold til både a) meritteringssystemene og b) insentivsystemene i FoU-sektoren.

Dimensjonering av et empirisk støtteprosjekt

Her vil vi bare kort gi en ide om hvordan et empirisk støtteprosjekt kan dimensjoneres.

1. En studie av utlysningstekster og stillingsbetenknninger. Dette delprosjektet dimensjoneres til 2 månedsverk
2. En studie av sammensetningen av sakkyndige utvalg og deres vektlegging av ulike meritteringskriterier. Dette delprosjektet dimensjoneres til 2 månedsverk.
3. En studie av hvordan fagpersoner i FoU-sektoren forvalter egen karriere i forhold til meritteringskriteriene og andre insentivordninger. Dette delprosjektet dimensjoneres til 6 månedsverk.

Alt i alt vil derfor et empirisk støtteprosjekt kunne utføres innenfor en ramme på 10 månedsverk.

Referanser

Abrahamsson, Bengt, Carina Lund og Staffan Wahlén (2003): *Karriär genom befordran och rekrytering. Slutrapport*. 2003:3 R, Stockholm: Högskoleverket.

Arbejdsgruppen om innovative iværksættere og opfindere (1999): *Innovative iværksættere. Kompetence og kapital*. København: Forskningsministeriet.

Becher, Tony (1989) *Academic Tribes and Territories*. London: The Society for research into Higher Education & Open University Press.

Canton, Erik, Debby Lanser, Joëlle Noailly, Marieke Rensman og Jeroen van de Ven (2005 (i arbeid)): *Crossing borders: When science meets industry*. The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

Carlsund, Elisabeth (2001): *Utveckling av högskolans samverkansuppdrag*. Högskoleverkets rapportserie 2001:24 R, Stockholm: Högskoleverket.

CEC (2004): *European Innovation Scoreboard 2004. Comparative analysis of innovation performance*. Commission staff working paper SEC(2004) 1475, Brussel: Commission of the European Communities.

Dahler-Larsen, Peter og Jørgen Gleerup (2001): *Mellem strategier og videnstrømme*. [København]: [Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling].

Fürst, Elisabeth (1988): *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?*, NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Oslo

Helsingfors Universitet (1999): *Utveckling av systemet för undervisnings- och forskningstjänster*. Helsingfors Universitet
<http://www.helsinki.fi/henkos/palvelussuhdeasiat/utveckli.html>

Henkel, Mary (2000) *Academic Identities and Policy Change in Higher Education*. London: Jessica Kingsley.

Hetland, Per (2005): *Insentivstrukturen ved universiteter og høyskoler sett i forhold til nasjonale målsettinger for institusjonene*, NIFU STEP Arbeidsnotat nr. 8/2005

Högskoleverket (2003): *Adjunkter vid universitet och högskolor 2003. Regeringsuppdrag - adjunkternas situation och framtid*. Registreringsnummer 849-1191-03, [Stockholm]: Högskoleverket.

Høstaker, Roar (1997): *University life: a study of the relations between political processes and institutional conditions in two university faculties*, LOS-senteret, Universitetet i Bergen

Kim, Lillemor (2002): *Lika olika. En jämförande studie av högre utbildning och forskning i de nordiska länderna*. Högskoleverkets rapportserie 2002:40 R, Stockholm: Högskoleverket.

Kyvik, Svein, Terje Bruen Olsen og Elisabeth Hovdhaugen (2003): *Opprykk til professor – kompetanse eller konkurranse?*, NIFU rapport 4/2003

Lach, Saul og Mark Schankerman (2003): *Incentives and inventions in universities*. NBER Working Paper 9727, Cambridge MA: National Bureau of Economic Research.

Leydesdorff, Loet og Henry Etzkowitz (1998): "Emergence of a triple helix of university-industry-government relations." *Science and Public Policy* Vol. 23, s. 279-286.

Lönn, Maria (2004): *Högskolan samverkar*. Högskoleverkets rapportserie 2004:38 R, Stockholm: Högskoleverket.

NOU 1988:28 "Med viten og vilje"

St.meld. nr. 40 (1990-1991) "Fra visjon til virke"

St.meld. nr. 20 (2004– 2005)"Vilje til forskning"

Svenskt Näringsliv (2003): *Satsningar på forskning och utbildning behövs för tillväxt*. [Stockholm]: Svenskt Näringsliv.

Thursby, Jerry G og Marie C Thursby (2000): *Who is selling the ivory tower? Sources of growth in university licencing*. NBER Working Paper 7718, Cambridge MA: National Bureau of Economic Research.

University of Manchester (2004): *Towards Manchester 2015. The strategic plan of the University of Manchester*. Manchester: The University of Manchester.
<http://www.manchester.ac.uk/aboutus/thefile,3563,en.pdf>

	←	→	Outcome Objectives	
Activity	<p>Examples include:</p> <ul style="list-style-type: none"> No. of companies created Types of companies created No. of events for/with companies or the public No. of SMEs worked with No. of student placements No. of secondments (in & out) No. of Joint Ventures Structural Fund activity Other outreach activities 	<p>Research and Technology Development, Contract Research</p> <p>Numbers of:</p> <ul style="list-style-type: none"> Research awards (HESA) Consultancy CPD Proof of Concept ITIs TCS Other 	<p>Licensing</p> <p>Nos. of:</p> <ul style="list-style-type: none"> Disclosures Patent applications Patents granted Options granted 	<p>Venturing Activities</p> <ul style="list-style-type: none"> No. of business plans created No. of companies leveraging in external investments No of Joint Ventures (local and international)
Quality	<p>Income in support of activities above.</p> <p>Feedback on activities above</p>	<p>Values of:</p> <ul style="list-style-type: none"> Research (HESA) Consultancy CPD Proof of Concept ITIs TCS Other 	<p>Income from licensing</p> <p>Cash or equity value upon realisation</p>	<p>No. and value of investment from:</p> <ul style="list-style-type: none"> VCs Angels UCF Other
Impact	<p>Longitudinal and difficult to track</p>	<p>No. of jobs created in HEIs</p>	<p>Export income</p> <p>No. of jobs created in HEIs</p>	<p>No. of jobs created</p> <p>Realisation value of equity Turnover where possible</p> <p>(Other measures should be collected by Scottish Enterprise)</p>