

# Jeg elsker å være forsker, men...

---

Medlemsundersøkelse om de vitenskapelig ansattes oppfatning  
av arbeidshverdagen og den akademiske karrieren



Skriftserien  
5/2022

# Innhold

<b>1</b>	<b>Jeg elsker å være forsker, men...</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>Årsaker til at vitenskapelige ansatte ønsker å bli værende i akademia</b>	<b>70</b>
1.1	Oppsummering av funn	4	7.1	Lønnsnivå	72
1.2	En oppsummering av fritekstfeltene	6	7.1.1	Et forbehold om viktighet, særlig av lønn, og årsaker til å bli	73
1.3	Om undersøkelsen	8	7.2	Stillingstrygghet	74
<b>2</b>	<b>Fornøyde eller mindre fornøyde ansatte?</b>	<b>13</b>	7.3	Faglig frihet	75
2.1	Generell trivsel	13	7.4	Karriereutviklingsmuligheter	76
2.2	Lønn	16	7.5	Arbeidsoppgavene	78
2.3	Arbeidsvilkår	17	7.6	Jeg brenner for fagområdet mitt	79
2.4	Arbeidsoppgavene	19	7.7	Arbeidsmiljøet	80
2.5	Fagmiljø	21	7.8	Manglende alternative jobbmuligheter	82
2.6	Vitenskapelig karriereutvikling	23	7.9	Føler ikke for endring	84
2.7	Videre karriereutsikter	25	<b>8</b>	<b>Vedlegg: Resultater fordelt på virksomheter</b>	<b>85</b>
<b>3</b>	<b>Vurdering av forskeryrket og den vitenskapelige karrieren generelt</b>	<b>28</b>			
3.1	Er en vitenskapelig karriere attraktiv?	28			
3.2	Forskeryrkets allmenne status	31			
3.3	Vil forskerne anbefale en vitenskapelig karriere?	33			
3.3.1	Sammenligning med andre undersøkelser	37			
<b>4</b>	<b>Vurdering av egen attraktivitet og kompetanse</b>	<b>38</b>			
4.1	Er det lett og få annen relevant jobb?	38			
4.2	Er fagkompetansen etterspurt utenfor akademia?	41			
4.3	Er arbeidet verdsatt av samfunnet?	43			
<b>5</b>	<b>Ønske om å slutte eller fortsette</b>	<b>45</b>			
5.1	Hvor mange fast ansatte i vitenskapelig stilling ønsker seg ut av akademia?	45			
5.2	Hvor mange midlertidige vitenskapelig ansatte ønsker å bli i akademia — og er det realistisk?	48			
<b>6</b>	<b>Årsaker til at vitenskapelige ansatte ønsker å slutte</b>	<b>51</b>			
6.1	Lønn	52			
6.2	Arbeidspress	54			
6.2.1	Arbeidspress og arbeidstid i andre undersøkelser	56			
6.3	Usikkerhet om framtidig finansiering og jobb	58			
6.4	Karriereutviklingsmuligheter	60			
6.5	Arbeidsoppgavene	62			
6.6	Manglende faglig frihet	64			
6.7	Arbeidsmiljø	65			
6.8	Behov for endring og andre personlige årsaker	67			

# 1 Jeg elsker å være forsker, men...

Forsker er for mange drømmeyrket. Både unge og mer etablerte forskere og vitenskapelig ansatte framhever de mange positive sidene ved jobben. De peker på faglig frihet og fleksibilitet, på indre motivasjon, på muligheter for faglig samarbeid og til å utvikle både seg selv, faget og studenter. Å bidra til å flytte forskningsfronten, undervise eller møte kunnskapsbehovene oppleves rett og slett som meningsfylt og viktig.

En rekke undersøkelser gir imidlertid grunnlag for å stille spørsmål ved forskeryrkets attraktivitet. Mange unge forskere anbefaler ikke forskning som karrierevei. Høy midlertidighet gjør framtidsutsiktene usikre og lønns- og arbeidsvilkårene framstår ikke tilstrekkelig konkurransedyktige. Mange opplever å stå i et evig kappløp om å skaffe midler til neste prosjekt. Høyt arbeidspress, tid som ikke strekker til og arbeidsdager langt utover normalen, sterk individorientering, for lite ressurser og støtte til å gjøre en god jobb og manglende økonomisk trygghet er kjente stikkord.

Denne dualiteten bekreftes langt på vei i Forskerforbundets nye medlemsundersøkelse som vi presenterer i denne rapporten. Mange gir uttrykk for at de brenner for faget og elsker jobben, samtidig som det er en lang rekke «men...». Våre funn bekrefter også en mistanke vi har hatt om at utviklingen de siste årene har gått i feil retning og at forskeryrket taper terreng hva attraktivitet angår. Særlig alvorlig er det at bare 20 prosent av postdoktorene vil anbefale en forskerkarriere og at så mange som én av tre fast vitenskapelig ansatte oppgir at de søker seg bort fra akademia eller vurderer å slutte. Blant midlertidig ansatte er det en stor andel som ønsker å bli i akademia, men kun en liten andel som vurderer muligheten for fast jobb som god.

Midlertidige ansettelse og uforutsigbare forskerkarrierer er et stort problem, med økende grad av oppmerksomhet og bekymring nasjonalt og internasjonalt, ikke bare for forskerne det angår, men også for kvaliteten på forskning og høyere utdanning. Regjeringen la i 2021 fram strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling. OECD belyste midlertidighet og usikkerhet i rapporten «Reducing the precarity in academic research careers»

i 2021. I EU pågår arbeid med utvikling av rammeverk for forskerkarrieren – både i og utenfor akademia.

Høsten 2021 la Forskerforbundet fram [Forskermeldingen](#). Den var en tilstandsrapport over forskerkarrieren og forskernes arbeidshverdag, og pekte på flere trekk ved dagens forskningssystem som er utfordrende sett fra forskernes ståsted. Medlemsundersøkelsen vi her presenterer, bygger videre på dette arbeidet. Vi ønsket å vite mer om hvor attraktiv en vitenskapelig karriere er for dem som er i den på ulike stadier og spurte om:

- Hvor fornøyd er de vitenskapelig ansatte med jobben?
- Hva er de fornøyde og misfornøyde med?
- Opplever de selv yrket og kompetansen sin som attraktiv?
- Vil de anbefale en sånn karriere til unge folk i dag?
- Vurderer de å slutte og forlate akademia?
- Hva er årsakene til det; og hva er det som gjør at andre vil bli i akademia og fortsette den vitenskapelige karrieren?

Det har lenge vært bred enighet om betydningen av forskning. I langtidsplanen for forskning og høyere utdanning beskrives en situasjon hvor kjente samfunnsutfordringer har blitt mer akutte og hvor forskning og høyere utdanning er viktigere enn noen gang (Meld. St. 5 (2022-2023)). Det betyr at også forskeryrkets attraktivitet blir viktigere, og i så måte styrker denne undersøkelsen kunnskapen om hvilke utfordringer myndigheter, institusjoner og forskernes organisasjoner må gå sammen om å løse.

## 1.1 Sammendrag av kvantitative funn

### Blant hovedfunnene i undersøkelsen, er:

- Bare 1 av 3 unge forskere, og bare 1 av 5 postdoktorer, vil anbefale andre unge en forskerkarriere
- 1 av 3 fast vitenskapelig ansatte vurderer å slutte i akademia
- Bare 1 av 10 midlertidig ansatte vurderer sannsynligheten for fast jobb i akademia som relativt stor
- Kvinner oppgir i langt større grad enn menn arbeidspress som en viktig årsak til å slutte i akademia.

### De vitenskapelig ansatte er ganske tilfredse, men ikke med alt

Majoriteten av respondentene er tilfredse. 69 prosent er tilfreds eller svært tilfreds med jobben sin. Dette er likevel ikke et så godt resultat sammenlignet med andre undersøkelser for generell jobbtrivsel (se kap. 2.1). De vitenskapelig ansatte er mest fornøyd med arbeidsoppgavene og fagmiljøet, minst fornøyd med lønn. De midlertidige, ikke-norske og ansatte i primært undervisningsstilling er samlet sett minst fornøyd med ulike sider av arbeidssituasjonen. Vi kan også se at det blant de unge ved statlige universiteter og høyskoler og ved helseforetakene er mindre tilfredshet på en del av parameterne enn for gjennomsnittet totalt.

25 prosent av alle er misfornøyd med karriereutsiktene, 40 prosent av de midlertidige.

Andel tilfreds/svært tilfreds	Alle	Midlertidige	Ikke-norske	Undervisere
Generell trivsel	69 %	64 %	62 %	54 %
Lønn	38 %	34 %	40 %	21 %
Arbeidsvilkår	60 %	58 %	59 %	45 %
Arbeidsoppgavene	69 %	73 %	64 %	53 %
Fagmiljø	62 %	62 %	55 %	52 %
Vitenskapelig karriereutvikling fram til i dag	56 %	53 %	54 %	30 %
Videre karriereutsikter	46 %	31 %	41 %	31 %

### Forskeryrket oppfattes som ganske attraktivt og med noenlunde høy status

Majoriteten av respondentene mener den vitenskapelige karrieren er attraktiv. 60 prosent er litt eller helt enig i det. De unge og midlertidige er minst enig. Over 30 prosent av de midlertidige og 35 prosent av postdoktorer er likevel helt eller litt uenige i at en vitenskapelig karriere er attraktiv.

Majoriteten av respondentene mener også at statusen til forskeryrket allment er høy. 58 prosent er litt eller helt enig i det. Her er det under 20 prosent som er helt eller litt uenige og mindre forskjeller blant ulike ansattgrupper, mens de ikke-norske i minst grad synes at statusen er høy.

### Mindretall vil anbefale en vitenskapelig karriere

Selv om respondentene synes yrket er attraktivt og har status, er det en stor andel som kvier seg for å anbefale en forskerkarriere. Bare 38 prosent gir uttrykk for at de vil anbefale en forskerkarriere generelt, mens 32 prosent faktisk ikke vil det. Blant de unge og midlertidig ansatte er det flere som ikke vil anbefale en vitenskapelig karriere enn som vil det. De som er forbi forskerutdanningen, men fremdeles ikke har fått fast jobb, som postdoktorer, er de som i størst grad er tilbakeholdne. Bare 20 % av postdoktorer vil anbefale en forskerkarriere. Dette er tilsynelatende en negativ utvikling fra tidligere undersøkelser, og gir grunn til bekymring.

Når spørsmålet gjelder om man vil anbefale en karriere i eget fagfelt, er det stadig under halvparten (44 %) som vil anbefale dette. Også her er det flere av de midlertidige som ikke vil anbefale en karriere i eget fagfelt (37 %) enn som vil det (33 %). Blant ansatte innen

teknologi er det tydelig flertall (63 %) for å anbefale en karriere i eget fagfelt, mens ansatte i humaniora og kunsthøgskole er mer delt på midten.

### Usikkerhet om egen attraktivitet på arbeidsmarkedet

Det er flere respondenter som er enig (44 %) i at det er lett å få en annen relevant jobb enn som ikke er enig (32 %). Likevel er det én av tre som oppfatter det som vanskelig å få en annen relevant jobb. Minst tro på seg selv i denne sammenhengen har humanister, ikke-norske og midlertidige ansatte. Mange føler seg overkvalifisert eller for spesialisert.

Respondentene har noe høyere selvtillit når det gjelder om fagkompetansen er etterspurt utenfor akademia. Her sier halvparten seg enig i at den er det. Igjen er andelen blant de midlertidige lavere. Innen humaniora og kunsthøgskole oppfatter respondentene sin fagkompetanse som minst etterspurt, mest blant teknologer. Om lag 60 prosent mener arbeidet de gjør er verdsatt av samfunnet. Mest verdsatt føler de ansatte innen realfag seg, samt de som jobber med oppdragsforskning.

### Én av tre fast vitenskapelig ansatte vurderer å slutte

33 prosent av de fast ansatte oppgir at de søker seg bort eller vurderer å slutte i akademia. Blant de fast ansatte som er 40 år eller yngre er det 42 % som søker seg bort eller vurderer jobbskifte. De som er ansatt i stillinger som primært driver med undervisning eller primært med forskning er de som i størst grad ønsker seg vekk. Det er grunn til å mene at dette er et høyt tall.

### Hovedgrunnene er fra mest til minst viktig (score fra 1-3)

Årsak	Score
Arbeidspress	1,75
Lønn	1,86
Karriereutviklingsmuligheter	1,88
Behov for forandring	1,97
Ikke tilfreds med arbeidsoppgavene	2,02
Arbeidsmiljø	2,06
Personlige/private grunner	2,20
Usikkerhet om framtidig finansiering og jobb	2,24
Manglende faglig frihet	2,35

De midlertidig ansatte ønsker å bli i akademia, men har liten tro på det

71 % av de midlertidig ansatte respondentene ønsker seg en videre karriere i akademia, og 17 % gjør det ikke. Det er bare 11 prosent som oppfatter muligheten for å få fast/trygg jobb i akademia som relativt stor. Respondenter i forskerstilling framstår som mest usikre på videre jobbmuligheter, idet over 80 prosent vil bli værende, mens kun 7 prosent anser muligheten for en fast eller trygg stilling som relativt god.

Det er særlig usikkerheten om framtidig finansiering og jobb og arbeidspress som gjør at noen ikke vil fortsette. De midlertidige som er usikre eller ønsker seg ut av akademia, oppgir følgende årsaker fra mest til minst viktig (score fra 1-3):

Årsak	Score
Usikkerhet om framtidig finansiering og jobb	1,27
Arbeidspress	1,61
Lønn	1,76
Karriereutviklingsmuligheter	1,79
Arbeidsmiljø	1,97
Behov for forandring	2,10
Ikke tilfreds med arbeidsoppgavene	2,17
Personlige/private grunner	2,23
Manglende faglig frihet	2,43

### De vitenskapelig ansatte blir på grunn av faglig frihet og indre motivasjon

Majoriteten av våre medlemmer ønsker å bli værende i akademia. Det de trekker fram som viktigst for ønsket om å bli værende er i synkende rekkefølge (score 1-3; viktig=1, uviktig=3):

Årsak	Score
Faglig frihet	1,12
Jeg brenner for fagområdet mitt	1,21
Arbeidsoppgavene	1,26
Stillingstrygghet	1,45
Arbeidsmiljøet	1,50
Karriereutviklingsmulighetene	1,68
Lønnsnivå	2,10
Mangler alternative jobbmuligheter	2,39

## 1.2 En oppsummering av fritekstfeltene

Mer enn 1 900 kommentarer er lagt igjen i undersøkelsens tre åpne svarfelt. Det er et unikt materiale for innsikt i hvordan mange av våre medlemmer oppfatter arbeidssituasjonen sin. I denne rapporten har vi brukt en del sitater herfra til å illustrere ulike tema, men også for å underbygge og supplere de kvantitative resultatene. Fra det kvantitative materialet ser vi at mange er fornøyde, og det er å forvente at disse er mindre opptatt av å legge igjen kommentarer enn de som av ulike grunner er mer misfornøyd. Mange bruker denne anledningen til å gi uttrykk nettopp for misnøye med alt fra lønn og ledere til manglende tid og ressurser til forsknings- og utviklingsarbeid (FoU). Mange bruker imidlertid også muligheten til å kvalifisere og forklare sine svar, eller også for å adressere noe som ikke blir godt nok dekket av undersøkelsens spørsmål og svaralternativer. Her i oppsummeringen vil vi løfte fram noen tema som går igjen på tvers av de åpne svarfeltene.

### Lønn og lønnsutvikling

Lønn er nevnt rundt 800 ganger i åpne svar. Svært få av dem er med positivt fortegn. Veldig mange uttrykker misnøye med lønna og lønnsutviklingen over tid, særlig gjelder dette respondenter ved statlige universiteter og høyskoler. En god del sammenligner seg med lønnsnivået i arbeidslivet for øvrig, særlig privat næringsliv, og anslår at de kunne tjent mye mer om de hadde valgt å forlate academia. Andre er misfornøyd med eget lønnsnivå sammenlignet med ansatte og kolleger ved samme institusjon. Og noen mener lønnsnivået for etablerte forskere i norsk academia står seg dårlig sammenlignet med utlandet.

Det som respondentene legger særlig vekt på, er at lønna ikke står i stil med ansvaret, kompetansen og særlig arbeidstida som nedlegges. De føler seg derfor ikke verdsatt og gir uttrykk for frustrasjon med det. Det er også en del som oppgir at de vil forlate academia på grunn av lønn og lønnsutvikling. Videre er det mange som gir uttrykk for at de er tilbakeholdne med å anbefale en vitenskapelig karriere til unge i dag på grunn av lønn.

I doktorgradsundersøkelsen 2019 (se kap. 6.1) er det en stor andel doktorer som sier at det var uaktuelt med en videre karriere i academia på grunn av lønnsbetingelsene. Det er dermed høyst sannsynlig at academia mister en del forskertalenter på grunn av

lønnsnivået. Det er også synliggjort i kommentarene at misnøye med lønn og lønnsutvikling fører til mindre arbeidsglede og tilfredshet, og dermed kan påvirke arbeidsmiljøet negativt.

### Arbeidspress og arbeidstid

Det er et tresifret antall kommentarer om arbeidspress, merarbeid og manglende balanse mellom jobb og fritid. Det er særlig de ansatte ved universiteter og høyskoler som beskriver en situasjon hvor arbeidsoppgavene ikke lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen. Man beskriver følelsen av et individuelt og personlig ansvar for de ulike arbeidsoppgavene, at administrative støttefunksjoner er nedbygget og lederoppfølging fraværende. Dessuten er det flere som påpeker at merarbeidet ikke blir kontrollert eller kompensert på noen måte. Mange beskriver derfor at de er, eller frykter å bli utbrent, og at jobben går utover familien og et sosialt liv. De midlertidig ansatte er opptatt av at de må være på tilbudssiden og påtar seg derfor lett ekstraoppgaver, samtidig som de er redde for at de ikke skal få gjort nok kvalifiserende arbeid for å få en ny stilling.

Både kvantitative og kvalitative undersøkelser viser tydelig at det er vanskelig, særlig for de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren, å få gjort de forventede arbeidsoppgavene innenfor normalarbeidsdagen (se mer i kap. 6.2). Det framstår også fra kommentarene at mange anser det som helt nødvendig å legge ned et betydelig ubetalt merarbeid for å kunne komme i betraktning for å få fast jobb, stillingsopptrykk, lønnsutvikling og være i en posisjon som gir mulighet til å få nødvendige forskningsmidler og faglig innflytelse. At merarbeidet og arbeidspress kan føre til fysiske og psykiske helseproblemer, er allment kjent, og det framkommer her at det svekker attraktiviteten til forskeryrket.

### Midlertidighet og stillingstrygghet

Rundt 200 kommentarer er knyttet til midlertidighet og utrygge vitenskapelige karrierer. Det er særlig påfallende at dette gjør seg gjeldende i offentlig sektor ved helseforetakene, statlige forskningsinstitutter, universiteter og høyskoler. Mange er oppgitt over situasjonen eller bekymret for egen karriere framover, men det er også et stort antall av de godt etablerte som er opprørt over utviklingen og er skeptiske til å anbefale en forskerkarriere under de rådende forholdene.

Problematikken dreier seg ikke bare om midlertidige ansettelsesforhold, men også om usikkerhet knyttet til finansiering av forskningen videre for personer som i utgangspunktet er fast ansatt. Det er flere av de engelskspråklige respondentene som er overrasket og skuffet over at det ikke er bedre i Norge enn i andre deler av verden, som de kjenner til. Mange av dem gir uttrykk for en enda større frustrasjon over framtidsutsiktene og grunnforskningens kår. Det er også noen respondenter uten doktorgrad som beskriver en situasjon hvor de er gode nok til å undervise, være emneansvarlig og følge opp studentene år etter år, men som ikke ser muligheten til fast ansettelse uten doktorgrad.

Midlertidigheten i UH-sektoren, universitetssykehusene og noen av de offentlige forskningsinstituttene er høy, og et område med politisk oppmerksomhet. Likevel har det ikke skjedd store endringer de siste årene. Andelen midlertidig ansatte i ordinære stillinger er redusert (fra rundt 20 % til rundt 16 %), men samtidig har andelen åremålsansatte økt tilsvarende<sup>1</sup>. Andelen midlertidig ansatte blant det vitenskapelige personalet ved statlige universiteter og høyskoler har ligget stabilt på ca. 45 prosent de siste årene. Om vi holder utdanningsstillingene utenom, er om lag 25 prosent av de vitenskapelige ansatte i statlig UH-sektor midlertidig ansatt. Blant forskere ved noen av de statlige forskningsinstituttene og helseforetakene er midlertidigheten enda høyere. De mange kommentarene om hva lange perioder med ulike midlertidige ansettelsesforhold gjør med framtidsutsiktene, motivasjonen og forskningskvaliteten i de åpne svarfeltene, underbygger at dette er et problem både for den enkelte og vitenskapen som sådan.

### **Hvor attraktiv er forskerkarrieren?**

Også her er de som ikke synes den vitenskapelige karrieren er eller framstår som attraktiv og noe å anbefale i klart flertall blant dem som har lagt igjen en kommentar, mye på grunn av de tre faktorene som er nevnt over: lønn, arbeidspress og utrygghet. Her stemmer altså ikke det kvantitative og det kvalitative materialet så godt overens. Mange framholder likevel at en vitenskapelig karriere er attraktiv og anbefalingsverdig, men bare om man er topp motivert og har det i seg å ofre det meste annet for karrieren.

NIFUs rapport *Attraktive akademiske karrierer* (2019:10) har en annen inngang til dette spørsmålet med særlig søkelys på kritiske overganger i forskerkarrieren og tar utgangspunkt i data om søkning til vitenskapelige stillinger, mobilitet og opprykk. Konklusjonen er at akademiske karrierer er attraktive fordi søkertallene til ledige stillinger stort sett er høye og det er lite ekstern mobilitet. Men også her kommer det fram at det er faglige variasjoner og vanskelig å rekruttere nordmenn til vitenskapelig stillinger i flere fagområder. Vi ser også i alle statistikker en betydelig økt andel ikke-norske i vitenskapelig stillinger og i dag er hver tredje vitenskapelig ansatt i UH-sektoren en «innvandrer,» ifølge Indikatorrapporten. Verken det kvantitative eller det kvalitative materialet i denne undersøkelsen tyder imidlertid på at de er mer fornøyde enn nordmenn – at det er kravstore nordmenn som er problemet. Ikke-norske er rett og slett mindre fornøyde og synes både karrieren er mindre attraktiv og anbefalingsverdig enn det norske respondenter mener. Vi kan også lese fra de mange etterlatte kommentarene at en del ikke-norske føler seg litt forledet, at de hadde større forhåpninger til lønnsutvikling, stillingstrygghet, fagmiljø og ressurser i Norge.

### **Er forskerne urettmessig bekymret?**

Det er en del som i kommentarene sine understreker at det bare er innenfor academia de har mulighet til å drive fri forskning innen sitt felt. For dem er det derfor et spørsmål om hva som er et realistisk alternativ. En del av de fritekstlige kommentarene tilkjenner også bekymring for om egen kompetanse er etterspurt utenfor academia. Særlig de godt etablerte som nærmer seg pensjonsalderen, gir uttrykk for at de ikke tror de er attraktive på arbeidsmarkedet utenfor. En god del av denne gruppa understreker også at det er uaktuelt å begynne på nytt, i en ny jobb når man nærmer seg pensjonsalderen.

Dette er kanskje ikke så unaturlig, men hva med alle dem som er i en annen karrierefase eller også i en rekrutteringsstilling? Skaper academia en intern kultur, hvor folk bare har øyne for den smale sti og problemene i academia, og er blinde for eget potensial både innen academia, men også i arbeidslivet utenfor? En av respondentene uttrykker det slik:

<sup>1</sup> Se Forskerforbundets hjemmeside om midlertidighetsstatistikk for UH-sektoren.

*Vi trekker hverandre ned. Jeg har personalansvar for postdoktorer og de undervurderer sin kompetanse grovt. Det er topp at Forskerforbundet kjemper godt for faglige rettigheter, men vi må også få de unge forskertalentene til å se alt det flott og kule med å jobbe i sektoren. Vi må passe oss, så vi ikke skaper en syte-kultur.*

Det er nok slik at kommentarfeltet her har fungert litt som en ventil for å luften ut frustrasjon, og vi kan også se på det faktum at så mange av de midlertidige vil bli, og at så få faste slutter eller aktivt søker seg bort, som et tegn på at forskeryrket er godt og attraktivt. Det er noen som skriver at de har forsøkt seg utenfor akademia, men savner arbeidsoppgavene og friheten, og derfor er returnert. Likevel er det ikke et inntrykk som fester seg fra kommentarene at dette er en gjeng med sutrekopper som ikke evner å omstille seg eller ta sin kunnskap i videre bruk. En god del går faktisk veien om å forklare at de synes den forskningen de utfører eller det faget de lærer studentene er så viktig for samfunnet, at de ikke vil gi det opp. Andre forklarer at de har søkt jobber utenfor akademia, men uten å få napp. Som vi kan se av Indikatorrapporten er det en vedvarende lav doktorgradsandel blant forskerne i næringslivet; noe som kan tyde på at næringslivets FoU-virksomhet i liten grad fordrer og etterspør den spesialistkompetansen doktorer besitter. Det kan også være at akademia og forskerne der tidvis er for lite flinke til å gjøre seg relevante for næringslivet, som flere er inne på i sine fritekstsvaer.

### 1.3 Om undersøkelsen

Undersøkelsen ble sendt ut i september 2022 til Forskerforbundets yrkesaktive medlemmer i vitenskapelig stilling ved universiteter og høyskoler, samt medlemmer i ulike forskerstillinger ved forskningsinstitutter og helseforetak. Dette ble beskrevet for respondentene som akademia i en utvidet forstand. I dagligtalen er akademia tidvis forstått kun som universiteter og høyskoler og tidvis, som her, hvor forskningsinstituttene og universitetssykehusene er inkludert. Undersøkelsen ble sendt ut med mulighet til å velge mellom norsk og engelsk tekst, i programmet Questback via e-post til omtrent 13 000 personer. Ved fristens utløp 30. september 2022 hadde 4 424 (32 %) respondenter registrert et svar. Som bakgrunnsvariabler fra vårt medlemsregister har vi alder, kjønn,

arbeidssted, sektor og stillingstittel. Innledningsvis ba vi derfor respondentene om å bekrefte stillingstittel, angitt hvilket fagområde de tilhører (etter standard klassifisering fra NIFU/SSB), og hva slags type stilling de har. Her ble noen få som verken hadde vitenskapelig ledelse eller FoU og undervisning som arbeidsoppgaver ledet ut av undersøkelsen. Videre ba vi respondentene om å oppgi nasjonalitet i form av norsk eller ikke-norsk, om de er faste eller midlertidig ansatt, om de har doktorgrad og hvor lenge de har vært ansatt ved samme virksomhet. Ansvarlig for undersøkelsen og rapporten er spesialrådgiver i fagpolitisk seksjon i Forskerforbundet, Jon W. Iddeng.

#### Representativitet

Forskerforbundet organiserer bredt i sektoren, og har medlemmer i alle fagområder og sentrale forskningsinstitusjoner. I noen fagområder er det imidlertid andre profesjonsforbund som organiserer en hovedandel, eksempelvis innen teknologi. Det gjør at denne undersøkelsen ikke er representativ for teknologifagene i UH-sektoren eller for de teknisk-industrielle forskningsinstituttene. Kvinneandelen i denne undersøkelsen (56 %) er også noe høyere enn for akademia totalt. I UH-sektoren og offentlig rettede institutter, inkludert helseforetak er kjønnsbalansen noenlunde intakt (med en kvinneandel på ca. 50 %), ifølge Indikatorrapporten, mens ved de næringsrettede instituttene er den lavere. Andelen midlertidige (20 %) og ikke-norske (23 %) er også litt lavere enn totalt i forskerpopulasjonen, noe som nok også spiller disse gruppernes noe mindre tilbøyelighet til å organisere seg i en fagforening. Svarprosenten fra ansatte i undervisningsstillinger (lektorene) ved UH-institusjonene er også noe lavere enn forventet, både sammenlignet med vår medlemsmasse og totalpopulasjonen. Det kan skyldes at undersøkelsen i navn og innretning ga en slagside mot forskeryrket, og at undervisere dermed kan ha oppfattet seg utenfor. Likevel framstår spredningen både på kjønn, nasjonalitet, ansettelsesforhold, stillingstype og sektor som relativt god (se tabellene).



**Tabell 1. Respondenter fordelt på ansettelsesform, nasjonalitet, kjønn og fagområde**

	Fast ansatt		Midlertidig ansatt		Totalt
	N	%	N	%	N
<b>Ikke norsk</b>	<b>668</b>	<b>68 %</b>	<b>314</b>	<b>32 %</b>	<b>982</b>
Kvinne	328	64 %	185	36 %	513
Mann	340	72 %	129	28 %	469
<b>Norsk</b>	<b>2709</b>	<b>84 %</b>	<b>509</b>	<b>16 %</b>	<b>3218</b>
Kvinne	1495	81 %	347	19 %	1842
Mann	1214	88 %	162	12 %	1376
<b>Totalt</b>	<b>3377</b>	<b>80 %</b>	<b>823</b>	<b>20 %</b>	<b>4200</b>
<b>Humaniora og kunstfag</b>	<b>647</b>	<b>81 %</b>	<b>147</b>	<b>19 %</b>	<b>794</b>
Kvinne	371	79 %	97	21 %	468
Mann	276	85 %	50	15 %	326
<b>Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin</b>	<b>167</b>	<b>88 %</b>	<b>22</b>	<b>12 %</b>	<b>189</b>
Kvinne	88	88 %	12	12 %	100
Mann	79	89 %	10	11 %	89
<b>Matematikk/naturvitenskap</b>	<b>654</b>	<b>83 %</b>	<b>135</b>	<b>17 %</b>	<b>789</b>
Kvinne	237	80 %	61	20 %	298
Mann	417	85 %	74	15 %	491
<b>Medisin og helsefag</b>	<b>584</b>	<b>71 %</b>	<b>234</b>	<b>29 %</b>	<b>818</b>
Kvinne	398	69 %	177	31 %	575
Mann	186	77 %	57	23 %	243
<b>Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)</b>	<b>1248</b>	<b>82 %</b>	<b>277</b>	<b>18 %</b>	<b>1525</b>
Kvinne	723	79 %	187	21 %	910
Mann	525	85 %	90	15 %	615
<b>Teknologi</b>	<b>112</b>	<b>84 %</b>	<b>21</b>	<b>16 %</b>	<b>133</b>
Kvinne	25	78 %	7	22 %	32
Mann	87	86 %	14	14 %	101
<b>Totalt</b>	<b>3412</b>	<b>80 %</b>	<b>836</b>	<b>20 %</b>	<b>4248</b>

**Tabell 2. Respondenter fordelt på sektor og stillingstype**

Sektor	N	Andel
Høgskole	560	13 %
Institutt	837	19 %
Universitetssykehus	236	5 %
Universitet	2790	63 %
<b>Totalt</b>	<b>4423</b>	<b>100 %</b>
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	2 %	86
Forskningslederstilling	3 %	121
Kombinert stilling med forskning og undervisning	53 %	2333
Primært en forskerstilling	29 %	1266
Primært en undervisningsstilling	5 %	230
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, administrasjon, teknisk)	6 %	270
Har ikke forsknings- eller undervisningsoppgaver i min hovedstilling	3 %	118
<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>	<b>4424</b>

**Tabell 3. Respondenter fordelt på vitenskapelig stilling**

Stillingstittel	N
Dekan/rektor (med pro-)	17
Dosent	37
Forsker	648
Forsker I	60
Forsker II	81
Forsker III	17
Forskningsassistent	6
Forskningsleder	13
Forsknings sjef	27
Førsteamanuensis	970
Førstelektor	135
Høgskolelektor	108
Instituttleder	42
Postdoktor	187
Professor	1019
Div. Rådgiverstillinger med FoU	90
Seniorforsker	136
Div. ingeniørstillinger med FoU	21
Seniorrådgiver	42
Sjefsforsker	8
Stipendiat	498
Studieleder	13
Universitets-/førstebibliotekar	31
Universitetslektor	169
Vitenskapelig assistent	4
Andre stillinger	46
<b>Totalt</b>	<b>4424</b>

**Tabell 4. Respondentene fordelt på alder**

	N	Snittalder
Humaniora og kunsthøgskolefag	800	48,7
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	192	51,2
Matematikk/naturvitenskap	793	47,6
Medisin og helsefag	833	46,9
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	1 545	47,7
Teknologi	134	47,1
<b>Totalt</b>	<b>4 297</b>	<b>47,9</b>
Fast	3 416	50,8
Midlertidig	837	36,3
Midlertidig ansatt, men i permisjon fra fast stilling ved samme virksomhet	50	45,0
<b>Totalt</b>	<b>4 303</b>	<b>47,9</b>
Ikke norsk	988	43,8
Norsk	3 261	49,1
Ønsker ikke å svare	49	46,7
<b>Totalt</b>	<b>4 298</b>	<b>47,9</b>
<b>Jobbet ved samme institusjon</b>		
Mindre enn 5 år	1 361	39,6
10-14 år	628	48,9
15-20 år	497	52,6
5-9 år	887	45,5
Mer enn 20 år	930	59,1
<b>Totalt</b>	<b>4 303</b>	<b>47,9</b>

**Tabell 5. Respondenter med doktorgrad og tidsrom for når avlagtstilling**

-1989	88
1990-99	472
2000-04	446
2005-09	599
2010-14	630
2015-19	615
2020-	275
<b>Totalt</b>	<b>3 125</b>

#### Mobilitet og erfaring med FoU i andre virksomheter

For å få en viss oversikt over mobilitet og annen arbeidserfaring med forskning og utviklingsarbeid, har vi også spurt våre medlemmer om de har erfaring med FoU fra en annen virksomhet enn der de er ansatt nå. Det er ikke alle respondenter som like samvittighetsfullt har krysset av på alle spørsmål, og her er det mange som har hoppet videre. Det er under en tredjedel (1163 personer) av de som har svart, som oppgir at de ikke har en eller annen erfaring med FoU fra annen virksomhet. De fleste har vært ved en annen Forskningsinstitusjon i Norge, men også nesten halvparten oppgir at de har erfaring fra en institusjon i utlandet. Drøyt hver fjerde respondent har dessuten erfaring med FoU fra en annen type virksomhet utenfor forskningssektoren.

**Tabell 6. Har du arbeidet med FoU ved andre forskningsinstitusjon**

Stilling	N	%
<b>I Norge</b>		
Ja	1 676	45 %
Kun bistilling/ gjesteforsker	265	7 %
Nei	1 769	47 %
<b>Totalt</b>	<b>3 710</b>	<b>100 %</b>
<b>I utlandet</b>		
Ja	998	30 %
Kun bistilling/ gjesteforsker	507	15 %
Nei	1 861	55 %
<b>Totalt</b>	<b>3 366</b>	<b>100 %</b>
<b>Ved en annen privat eller offentlig virksomhet</b>		
Ja	720	23 %
Kun bistilling/ gjesteforsker	147	5 %
Nei	2 233	72 %
<b>Totalt</b>	<b>3 100</b>	<b>100 %</b>

## 2 Fornøyde eller mindre fornøyde ansatte?

I dette kapitlet tar vi for oss hvordan de vitenskapelige ansatte trives på jobben og hva de er fornøyde med og hva de er mindre fornøyde med. Vi begynner med en generell trivsel og fortsetter med hvor fornøyde de ansatte er med ulike sider av jobben.

### 2.1 Generell trivsel

Majoriteten av respondentene er tilfredse. To av tre (69 %) oppgir å være tilfreds eller svært tilfreds med jobben sin. Medianmålingen ligger akkurat på «tilfreds». Bare 9 prosent uttrykker direkte misnøye.

Dette kan isolert sett oppfattes som ganske bra, men sammenlignet med andre undersøkelser om jobbtrivsel er det en noe lav score. I statsansatteundersøkelsen 2021 er det 80 prosent som er helt eller delvis enig at de er godt tilfredse med jobben sin (se Tabell 7).<sup>1</sup> Og i SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø svarer 88 % at de alt i alt er svært fornøyd eller ganske fornøyd med jobben. I YS Arbeidslivsbarometret for 2022 er det 75 prosent som er fornøyd i jobben<sup>2</sup> (på en tilsvarende 5-trinnskala)<sup>3</sup>. Spørsmålene og kontekstene var ikke identiske, men likevel er dette en pekepinn på at en større andel ikke er så fornøyd med jobben blant vitenskapelig ansatte som hos andre grupper i arbeidslivet.

«Det var ikke dette jeg sa ja til da jeg begynte i akademia for 20 år siden»

«Dette er den beste jobben det er mulig å få!!»

«Arbeidsplassen er veldig bra. Forskerjobben er oppskrytt»

«En dans på roser med middelmådig lønn»

	N	Gjennomsnitt	Standardavik	Median
Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?	4 134	3,74	0,87	4,00

Tabell 7. Fornøyd med jobben. Forskerforbundets medlemmer og Statsansatteundersøkelsen

Vår undersøkelse	Prosent	Statsansatte-undersøkelsen	Prosent
Svært lite tilfreds	1,5%	Helt uenig	2 %
Lite tilfreds	7,6%	Uenig	6 %
Nøytral	22,4%	Verken eller	13 %
Tilfreds	52,6%	Enig	50 %
Svært tilfreds	15,8%	Helt enig	30 %

1 <https://dfo.no/undersokelser/statsansatteundersokelsen-2021>

2 <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefravaer-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen>.

3 [https://ys.no/wp-content/uploads/2022/08/Arbeidslivsbarometeret\\_2022.pdf](https://ys.no/wp-content/uploads/2022/08/Arbeidslivsbarometeret_2022.pdf)

Av Tabell 8 kan vi se at nordmenn er mer fornøyde enn ikke-norske og at de midlertidig ansatte er mindre fornøyd enn de faste. Dette er signifikante forskjeller, mens det ikke er signifikante kjønnsforskjeller. Vi ser også at ansatte i UH-sektoren, i kombinerte stillinger og særlig primært i undervisningsstillinger er minst fornøyde. Ansatte i det private (særlig forskningsinstitutter) er mest fornøyd, mens de i staten er mindre fornøyde. Det er relativt små fagforskjeller, men humanister og samfunnsvitere er mest fornøyde, teknologer minst fornøyde med jobben. For en oversikt over hvilke virksomheter som kommer best og dårligst ut her, se vedlegg bak, Vedlegg: Resultater fordelt på virksomheter Tabell 66.

Overveldende mange har benyttet anledningen til å legge igjen en bemerkning i ett av tre åpne kommentarfeltene i spørreundersøkelsen. Nesten 1 900 fritekstsvar er etterlatt. Det er kanskje som forventet at det er de som er misfornøyd med noe som i størst grad benytter denne anledningen til å si fra. Av de åpne svarene er det veldig mange som gir uttrykk for misnøye med for liten tid til å drive FoU og for store administrative byrder. Denne kommentaren fra en av respondentene er svært representativ: «Undervisnings- og forskningsoppgavene er jeg svært fornøyd med, men alt gjennomsyres av administrative oppgaver som spiser for mye tid». Flere som nærmer seg pensjonsalderen gir også uttrykk for at noe har endret seg i negativ retning de siste årene, eksempelvis denne: «Snart pensjonist ==>

blir her til jeg "bæres ut". Litt mindre fleipete svar: Trives greit, men aukende omfang av administrative oppgaver, spes. knytta til undervisning, gjør at det ikke er like morsomt som det var.»

Flere respondenter som skriver på engelsk uttrykker at det er vanskelig å bli integrert i norsk akademia, f.eks. denne: «Network building in Norway is extremely difficult if you are not Norwegian». En del ikke-norske setter imidlertid stor pris på norsk arbeidsliv og akademiske kultur, som denne respondenten: «I think working conditions in Norway are generally very good, especially compared to conditions of research in other countries. We should strive to keep the good things that we have here, which surely translate to a better quality of research.» Andre igjen gir uttrykk for norsk nepotisme og manglende ambisjoner og vilje til å prioritere kvalitet. Mange av disse er bekymret for grunnforskningens kår. «With the current funding situation, Norway is killing basic research».

Mange er mer delt i oppfatningen av forskeryrket og jobben sin, som disse respondentene: «Et drømmeyrke, men jeg brenner så klart ut før jeg er i nærheten av fast stilling i en institusjon av mitt eget valg»; «å være forsker, med mulighet til å frembringe ny kunnskap, og fleksiteten forskeryrket medbringer er helt supert. Alt annet av betydning, som lønn, jobbsikkerhet (her mener jeg fast ansettelse), utsikter for karriereutvikling er ikke bra.»

**Tabell 8. Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?**

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds	N	Score (1-5)
Ikke norsk	3 %	10 %	26 %	49 %	13 %	944	3,57
Norsk	1 %	7 %	21 %	54 %	17 %	3139	3,79
<b>Ansettelsesforhold</b>							
Fast	1 %	7 %	23 %	53 %	17 %	3231	3,77
Midlertidig	3 %	10 %	22 %	51 %	13 %	805	3,61
<b>Stillingstype</b>							
Annen faglig lederstilling	0 %	4 %	12 %	59 %	26 %	82	4,06
Delt stilling med forskning og annet arbeid	1 %	4 %	27 %	51 %	17 %	255	3,78
Forskningslederstilling	2 %	10 %	14 %	53 %	22 %	116	3,84
Kombinert stilling med forskning og underv.	2 %	8 %	23 %	52 %	16 %	2239	3,72
Primært en forskerstilling	2 %	8 %	19 %	56 %	16 %	1216	3,77
Primært en undervisningsstilling	1 %	11 %	35 %	46 %	8 %	226	3,49
<b>Totalt</b>	<b>2 %</b>	<b>8 %</b>	<b>22 %</b>	<b>53 %</b>	<b>16 %</b>	<b>4134</b>	<b>3,74</b>

**Tabell 9: Tilfredshet etter fag, kjønn og arbeidsgiver (score 1-5)**

Fagområde	N	Snittscore
Humaniora og kunsthøgskolefag	772	3,77
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	184	3,71
Matematikk/naturvitenskap	759	3,69
Medisin og helsefag	802	3,70
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	1486	3,77
Teknologi	125	3,60
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	2344	3,75
Mann	1788	3,71
<b>Etter arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	447	3,83
Spekter Helse	189	3,78
Staten	3355	3,71
Virke høyskole	108	3,83
<b>Totalt</b>	<b>4099</b>	<b>3,73</b>

**Tabell 10: Tilfredshet med ulike sider av arbeidet. Gjennomsnittscore for alle (fra 1 til 5)**

I hvilken grad er du fornøyd med følgende?	Gjennomsnitt	N
Nåværende lønn	3,01	4 299
Nåværende arbeidsvilkår	3,59	4 301
Nåværende arbeidsoppgaver	3,82	4 297
Mitt nåværende fagmiljø	3,68	4 298
Vitenskapelig karriereutviklingen fram til i dag	3,55	4 297
Vitenskapelige karriereutsikter framover	3,27	4 272

## 2.2 Lønn

Av de ulike forholdene knyttet til arbeidssituasjonen som vi spurte om, var det lønn som kommer dårligst ut på tilfredshet blant den samlede gruppa av respondenter. Gjennomsnittscoren ligger på 3, midt mellom bunn (1) og topp (5). Én av tre er direkte misfornøyd, mens nesten like mange er fornøyd. Få er veldig fornøyd. Det må ses i lys av at statsansatte forskere har hatt dårlig lønnsutvikling, både sammenlignet med andre høyere utdanningsgrupper i staten, og med forskere i andre sektorer siden 2004<sup>1</sup>.

**Tabell 11. Fornøyd med nåværende lønn totalt.**  
Fra 1 = svært misfornøyd, til 5 = svært fornøyd

Score	%
 1	13,1 %
2	19,8 %
3	28,6 %
4	29,7 %
 5	8,9 %
<b>N</b>	<b>4299</b>

Det er særlig respondenter i lederstilling og ved forskningsinstituttene som er mest fornøyd med lønn, mens ansatte i høyskoler under Virke er minst fornøyd. De midlertidige er mindre fornøyd enn fast ansatte. Det er særlig de som jobber i undervisningsstillinger som er minst tilfreds med egen lønn. Mange av disse har antagelig lektorstillinger og i gjennomsnitt mer ansiennitet, men mindre lønn enn sine kolleger i kombinerte stillinger med doktorgrad. Det er ikke tydelige forskjeller på nasjonalitet, kjønn eller alder når det gjelder tilfredshet med lønn. Når det gjelder fagområdet skiller bare teknologi seg ut med negativ oppfatning av egen lønn. Det skyldes formodentlig at man sammenligner seg med ingeniører i andre næringer. Det skal også nevnes at Forskerforbundet bare organiserer et mindretall av de vitenskapelig ansatte innen teknologifag, så her er den samlede andelen ikke helt representativ.

Lønn opptar naturlig nok også mange av respondentene som har lagt igjen en kommentar. Og de som først gjør det, er ikke positive til lønna. Mange sammenligner seg med kolleger, eller andre stillingskategorier ved samme institusjon, som denne: «My salary is lower

«Lønnsnivået for førsteamanuensis er sjokkerende lavt»

«Lønn står overhodet ikke i stil med arbeidstid og mengde»

«Lønna er grei nok, særleg samanlikna med stipendiatar i andre land»

«Salary is just too low, also compared to international standards»

than a lot of the admin staff with lower qualifications and much lower workloads.» Universitetslektorer sammenligner seg med lektorene i skoleverket: «Er ekstremt misfornøyd med lønnsnivået. Har syvårig lektorutdanning i bunn; hadde jeg blitt i videregående skole hadde jeg nå hatt max ansiennitet og et LANGT høyere lønnsnivå enn jeg har nå.» Andre sammenligner seg med andre i offentlig sektor: «De jeg kjenner som har ca. samme bakgrunn som meg og som har tatt jobb i forvaltningen tjener en til to hundre tusen mer enn meg, og jobber betydelig mindre, så lønn og arbeidsvilkår kan man ikke være fornøyd med.» Og andre igjen viser til næringsliv: «Akademia er grovt underbetalt. Lønnsgapet sammenlignet med privat sektor er for min del rundt 300 000 (50%) og øker hvert år.»

Noen påpeker også at det vi i Norge opplever som positivt, med små forskjeller og et sammenpresset lønnsnivå, ikke er like bra når man kommer utenfra: «if you come from systems where junior non-permanent scholars are underpaid and then move to Norway to get a permanent position as professor which is paid low, you are moving straight toward poverty in retirement.»

<sup>1</sup> ISF Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004–2019 ([Rapport 2021:5](#)).



Tabell 12. I hvilken grad er du fornøyd med nåværende lønn?

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds	N
Fast	13 %	19 %	29 %	31 %	9 %	3413
Midlertidig	15 %	23 %	28 %	26 %	8 %	836
<b>Ansettelsesforhold</b>						
Annen faglig lederstilling	6 %	12 %	17 %	45 %	20 %	86
Delt stilling med forskning og annet arbeid	10 %	22 %	32 %	28 %	9 %	270
Forskningslederstilling	7 %	9 %	25 %	38 %	21 %	121
Kombinert stilling med forskning og undervisning	14 %	21 %	29 %	29 %	7 %	2331
Primært en forskerstilling	12 %	18 %	27 %	32 %	11 %	1264
Primært en undervisningsstilling	24 %	22 %	33 %	18 %	3 %	227
<b>Fagområde</b>						
Teknologi	16 %	24 %	29 %	22 %	9 %	132
<b>Arbeidsgiver</b>						
Abelia/NHO	6 %	11 %	24 %	40 %	19 %	
Spekter Helse	13 %	23 %	29 %	27 %	8 %	
Staten	14 %	21 %	29 %	29 %	8 %	
Virke høgskole	19 %	19 %	39 %	19 %	4 %	
<b>Totalt</b>	<b>13 %</b>	<b>20 %</b>	<b>29 %</b>	<b>30 %</b>	<b>9 %</b>	

## 2.3 Arbeidsvilkår

Respondentene er i sum mer fornøyd med arbeidsvilkårene enn med lønn, selv om det kan være noe mer uklart hva folk legger i arbeidsvilkår. Det ser vi også av åpne svar. Nesten 60 prosent sier seg fornøyd med nåværende arbeidsvilkår, mens rundt 15 prosent er misfornøyd.

Score	%
☹️ 1	3,6%
2	11,6%
3	25,2%
4	40,9%
☺️ 5	18,6%
<b>N</b>	<b>4301</b>

«Arbeidsvilkår ved universitetet oppleves som forverret»

«Som fast ansatt ved et universitet i Norge har man lite å klage på, egentlig»

«Arbeidsvilkårene mht timeressurser er be-traktelig redusert de siste årene. Jeg skal gjøre det samme, men på kortere tid.»

Blant de midlertidig ansatte er andelen misfornøyde noe høyere (20 %). Også her gir respondentene i undervisningsstilling uttrykk for å være mindre fornøyd enn andre vitenskapelige grupper. Det er små faglige forskjeller, men mest fornøyd med arbeidsvilkårene er ansatte i landbruks- og fiskerifag, mens humaniora kommer ut lavest. Menn er marginalt mer fornøyde enn kvinner. Ansatte i virksomheter tilsluttet Abelia og Spekter er også mer fornøyd enn de i staten og Virke.

**Tabell 13. I hvilken grad er du fornøyd med arbeidsvilkårene?**

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds
Fast	3 %	11 %	26 %	41 %	18 %
Midlertidig	5 %	14 %	23 %	39 %	19 %
<b>Stillingstype</b>					
Annen faglig lederstilling	0 %	8 %	23 %	48 %	21 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	2 %	10 %	23 %	48 %	17 %
Forskningslederstilling	3 %	9 %	17 %	45 %	25 %
Forskningslederstilling	3 %	9 %	17 %	45 %	25 %
Kombinert stilling med forskning og undervisning	4 %	13 %	28 %	39 %	16 %
Primært en forskerstilling	3 %	10 %	19 %	42 %	25 %
Primært en undervisningsstilling	5 %	14 %	36 %	35 %	10 %
<b>Fagområde</b>					
Humaniora og kunsthøgskole	3 %	12 %	28 %	40 %	17 %
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	4 %	10 %	23 %	43 %	20 %
Matematikk/naturvitenskap	4 %	12 %	22 %	42 %	20 %
Medisin og helsefag	4 %	13 %	25 %	40 %	18 %
Samfunnsvitenskap (inkl. jus og ped.)	4 %	11 %	25 %	41 %	19 %
Teknologi	2 %	11 %	30 %	41 %	16 %
<b>Etter kjønn</b>					
Kvinne	4 %	12 %	27 %	40 %	17 %
Mann	4 %	12 %	23 %	41 %	21 %
<b>Arbeidsgiver</b>					
Abelia/NHO	3 %	10 %	19 %	44 %	24 %
Spekter Helse	3 %	10 %	18 %	45 %	23 %
Staten	4 %	12 %	26 %	40 %	18 %
Virke høyskole	5 %	8 %	36 %	35 %	15 %
<b>Totalt</b>	<b>4 %</b>	<b>12 %</b>	<b>25 %</b>	<b>41 %</b>	<b>18 %</b>

Som sagt over kan det være folk legger litt forskjellig i arbeidsvilkår, og det faktum at et klart flertall er fornøyd gjenspeiles ikke så godt i fritekstsvarene. Her er det mye frustrasjon knyttet til arbeidspress, utrygghet for framtidig finansiering, midlertidig ansettelse og det personlige ansvaret de ansatte føler på. «Academic research is one of the few professions where the risk is almost purely on the individual.» En annen uttrykker det slik: «Fravær av basis-midler, og at man er nødt til å søke midler hele tiden er ekstremt demotiverende». Noen er merket for livet: «Jeg brukte 14 år fra jeg begynte på en PhD til jeg fikk en fast stilling. De årene, spesielt de etter PhD, var så frustrerende, at jeg aldri kommer meg over det.» Andre framhever hvor fin jobben er, men hvor ugreit det er med en uforutsigbar karriere:

*Jeg har verdens kuleste jobb. Jeg får reise masse, jobbe med det mest spennende jeg vet om. Arbeidsvilkårene derimot er absolutt dritt. Jeg kan overhode ikke se for meg at jeg noen sinne kan få en fast stilling der jeg kan fortsette forskningen min. I tillegg er lønnen svært lav.*

Det er dessuten mange som opplever manglende støttefunksjoner. En sier: «Working conditions - at times inhospitable. Unless you are 100% committed to doing everything yourself, don't work here». En annen formulerer det slik: «Arbeidsmiljøet i forskningsgruppen er godt, men totalt sett er universitetet som arbeidsgiver veldig dårlig på oppfølging og tilbakemelding på arbeidsinnsats. Det er ingen som har noen personansvar eller oppfølging.» Og en tredje sier det noe mer

positivt: «For mange studenter i forhold til ansatte, og for lite administrativ støtte til forskningsprosjektet jeg leder, men jeg elsker jobben!»

Det er også veldig mange som legger igjen kommentarer knyttet til arbeidstid og for mange oppgaver som skal løses, som denne respondenten: «3 på arbeidsvilkår fordi det ikke er estimert tilstrekkelig tid for undervisningstelaterte oppgaver og ingenting for formidling. Da blir det mye forskning på fritiden.» Manglende tid til forskningen er det mange som framhever: «Er svært fornøyd med kollegaer, studenter og fagmiljø. Arbeidsvilkår ved universitetet oppleves som forverret. Må bruke mer tid på administrative oppgaver, flere oppgaver blir skviset inn i forskningstiden.» Dette er et generelt problem, og oppleves verst i UH-sektoren. Som en skriver:

## 2.4 Arbeidsoppgavene

Forskere liker å forske. De liker også tilsynelatende godt sine andre arbeidsoppgaver. Et stort flertall av respondentene er fornøyd med de nåværende arbeidsoppgavene. Med en samlet score på 3,82 er dette det området vi har definert hvor medlemmene uttrykker størst tilfredshet. Problemet synes gjennomgående å være å få tilstrekkelig tid til å utføre dem.

Score	%
☹️ 1	1,8%
2	6,6%
3	22,5%
4	45,4%
☺️ 5	23,6%
<b>N</b>	<b>4297</b>

De ansatte er jevnt over fornøyd med arbeidsoppgavene på tvers av sektorer, fagområde, alder og kjønn. Vi ser at ikke-norske er noe mindre fornøyd enn norske. Lederne er mest fornøyd, men også her at de som primært jobber med undervisning ikke er så fornøyd som andre. En respondent uttrykker det slik: «vi som driver undervisning føler oss som B-laget, selv om undervisning jo er primæroppgaven til en utdanningsinstitusjon».

*Innen instituttsektoren synliggjøres arbeidsmengden gjennom timeføring. Hvis jobben tar mye tid i perioder, får man automatisk akkumulert overtid som en kan ta ut senere slik at det blir balanse. Ved universitetene skyver man bare arbeidsoppgavene sine foran seg om man avspaserer.*

*«Jeg er egentlig fornøyd med arbeidsoppgavene, det er bare for mange av dem»*

*«Veldig fornøyd med arbeidsoppgavene og liker veldig godt at arbeidsoppgavene er varierende»*

*«Noen av oss akademikere trenger kurs i å si nei!»*

Tabell 14. I hvilken grad er du fornøyd med nåværende arbeidsoppgaver?

Nasjonalitet	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds
Ikke norsk	4 %	8 %	25 %	45 %	19 %
Norsk	1 %	6 %	22 %	46 %	25 %
<b>Stillingstype</b>					
Annen faglig lederstilling	0 %	5 %	21 %	51 %	23 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	2 %	6 %	26 %	46 %	20 %
Forskningslederstilling	2 %	7 %	19 %	42 %	29 %
Kombinert stilling med forskning og undervisning	2 %	7 %	25 %	45 %	22 %
Primært en forskerstilling	2 %	5 %	16 %	48 %	29 %
Primært en undervisningsstilling	1 %	12 %	34 %	38 %	15 %
<b>Totalt</b>	<b>2 %</b>	<b>7 %</b>	<b>22 %</b>	<b>45 %</b>	<b>24 %</b>

Manglende tid til å gjøre arbeidsoppgavene og gode avklaringer på hva som man er forventet å gjøre, er det mange som kommer innom i de åpne svarene. Her er noen ganske typiske: «Undervisnings- og forskningsoppgavene er jeg svært fornøyd med, men alt gjennomsyres av administrative oppgaver som spiser for mye tid.»; «Jeg trives godt med arbeidsoppgavene, men opplever at det er forventet at jeg skal løse svært mange ulike oppgaver samtidig, og at det ikke er tydelige grenser for hva som er mitt ansvar»; «Det hjelper lite med et ideal om 65% eksternfinansiering, når man stort sett må jobbe 120% for å rekke alt».

Det er særlig tid til forskning det går ut over for mange i UH-sektoren, som denne respondenten: «Langt mer tid går med til søknadsprosesser enn til det vi skal drive med, forskning». Manglende finansiering til grunnforskning går også igjen, særlig blant engelskspråklige: «There are, amazingly, more opportunities for fundamental research in companies now, than in Norwegian academia, or at least at my Institution». Men også i andre sektorer er manglende tid til egeninitert forskning et problem, som for disse to: «Jobber i klinikk på sykehus, hovedproblemet er å få tid til FoU, lett at det spises opp av arbeidsoppgaver i forbindelse med pasientbehandling»; «jobber som oppdragsforsker, opplever at det gir for lite tid til fordypning og skriving av akademiske tekster av høyere kvalitet». Også ledere kjenner på det savnet: «Jeg er svært godt fornøyd med min lederstilling. Jeg ønsker likevel bedre muligheter for avbrekk til sammenhengende forskningstid. Skriving krever tid. Vil ikke lengre bruke alle ferier til å skrive artikler.»

Her er to ganske representative kommentarer til arbeidsoppgavene:

*Det beste med å være akademia: en kan velge og vrake mellom spennende jobber og oppgaver, friheten er enorm, jeg digger å stort sett være min egen sjef, jeg får lært masse. [...] Utfordringen er å unngå å bli utbrent.*

*Jeg opplever at det å være professor er som å drive et enkeltmannsforetak – jeg må skaffe penger til meg selv og gruppen, ha styr på budsjetter, administrere skjemaer og regelverk, løse alle forsknings- og administrative problemer som oppstår for meg eller mine studenter, og helst ha så mange eksterne oppdragsgivere som mulig, så det ender med at jeg stort sett bare skriver framdriftsrapporter (om manglende framdrift) istedet for å gjøre den forskningen jeg skulle gjøre.*

7 av 10 er fornøyd med nåværende arbeidsoppgaver...



... men arbeidspress er den hyppigste årsaken til at respondentene ønsker å forlate akademia

Forskeryrkets attraktivitet (2022)

## 2.5 Fagmiljø

De vitenskapelig ansatte er også i overveiende flertall fornøyd med fagmiljøet sitt. Én av fire er svært fornøyd og 37 prosent er ganske fornøyd. Med en samlet snittscore på 3,68 (på skalaen 1-5) er fagmiljøet det respondentene er nest mest fornøyd med. 15 prosent er imidlertid misfornøyd.

«Er svært fornøyd med kollegaer, studenter og fagmiljø»

«academia is a very unfriendly environment»

«Fagmiljøet er for lite og sårbart»

Score	%
☹️ 1	4,0%
2	10,8%
3	23,3%
4	36,9%
😊 5	25,0%
<b>N</b>	<b>4 298</b>

Det er i liten grad noen variasjon i oppfatning av fagmiljøet knyttet til alder, kjønn, fagområde eller ansettelsesforhold. Det er en liten tendens i materialet til at ordinære vitenskapelig ansatte i UH-sektoren er noe mindre fornøyd enn andre med sitt eget fagmiljø. Det ser også ut som ansatte innen teknologi skiller seg litt ut negativt (se Tabell 15).

Flere påpeker at eget fagmiljø er lite, under press og at det kan være kritisk. En forteller:

*Mitt fagområde (som i utgangspunktet er ganske lite) har vært under sterkt press både lokalt og nasjonalt de siste årene med stadig færre stillinger/manglende erstatninger for avganger. Det bidrar til forvitring av et opprinnelig sterkt fagmiljø, som ikke bare kan kompenseres med internasjonal prosjekter og kooperasjoner. Men det er også en spennende utfordring til å ta en mer fag-overgripende og sektorovergripende strategi, noe som er krevende å bygge opp og krever et langsiktig perspektiv.*

Hovedinntrykket er likevel at de fleste er godt fornøyd, som denne respondenten: «Vi har et topp fagmiljø på høyt nivå. Veldig konsentrert rundt vår fagkompetanse, noe som gir veldig givende diskusjoner og kryssfertilisering.»

Det er imidlertid betegnende at ikke-norske er tydelig mindre fornøyd med fagmiljøet enn sine norske kolleger. Fra de åpne svarene er det grunn til å tro at utenforskap og manglende integrering er hovedårsak til det. Flere påtaler ensomhet og alenegang som et problem, som denne respondenten: «Working full time with only your own project, completely alone, for three years is basically my idea of hell. I wish I had known better when I was in the application process.» En annen uttrykker seg slik: «My academic freedom enables me to research on new topics I am excited about, but I do feel under pressure and alone.» Dette er også noe som kommer fram i «Å være utlending er ingen fordel»: Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia (AFI rapport 2016:3). Her oppgir informantene at inkluderingen på arbeidsplassen oppleves som mangelfull og at det gjøres lite i deres miljøer for å skape inkluderende arbeidsplasser. Noe av dette er dermed ikke i første rekke knyttet til fagmiljøet som sådan, men mer av at mange er overlatt til seg selv, med liten interaksjon med kolleger, og kjenner på et stort press. En formulerer det slik:

*Jeg synes ikke om den akademiske verden som arbeidsplads. Der er meget lidt miljø og videnuveksling . Alle er for pressede og travle til at tale sammen og der gøres meget lidt for et socialt arbejdsmiljø. Stipendiaterne har det stort set alle dårligt, fysisk og psykisk pga. stort og abstrakt pres, og det mærkes tydeligt når man begynder på jobbet.*

Tabell 15. I hvilken grad er du fornøyd med ditt nåværende fagmiljø?

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds
Ikke norsk	7 %	13 %	26 %	35 %	20 %
Norsk	3 %	10 %	22 %	38 %	27 %
<b>Stillingstype</b>					
Annen faglig lederstilling	1 %	2 %	13 %	45 %	39 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	2 %	9 %	21 %	40 %	27 %
Forskningslederstilling	3 %	7 %	17 %	33 %	40 %
Kombinert stilling med forskning og undervisning	5 %	12 %	24 %	36 %	23 %
Primært en forskerstilling	3 %	9 %	22 %	39 %	27 %
Primært en undervisningsstilling	5 %	12 %	30 %	33 %	19 %
<b>Fagområde</b>					
Humaniora og kunsthøgskole	4 %	11 %	22 %	38 %	25 %
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	4 %	15 %	22 %	38 %	21 %
Matematikk/naturvitenskap	4 %	9 %	23 %	36 %	28 %
Medisin og helsefag	4 %	10 %	22 %	37 %	26 %
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	4 %	11 %	24 %	37 %	24 %
Teknologi	6 %	14 %	29 %	33 %	18 %
<b>Arbeidsgiver</b>					
Abelia/NHO	3 %	9 %	22 %	39 %	26 %
Spekter Helse	1 %	9 %	21 %	39 %	29 %
Staten	4 %	11 %	24 %	36 %	24 %
Virke høgskole	3 %	6 %	20 %	39 %	32 %
<b>Totalt</b>	<b>4 %</b>	<b>11 %</b>	<b>23 %</b>	<b>37 %</b>	<b>25 %</b>

## 2.6 Vitenskapelig karriereutvikling

De vitenskapelige ansatte er ganske fornøyd med den vitenskapelige karriereutviklingen fram til i dag. To av tre er helt eller delvis fornøyd, og den samlede snittscoren er på 3,55 (på skalaen 1-5).

Score	%
☹️ 1	4,1%
2	12,3%
3	27,7%
4	36,4%
😊 5	19,4%
<b>N</b>	<b>4297</b>

«Jeg har arbeidet meg opp. Veien opp er jævlig, og ikke verdt det. Nå er det imidlertid det fordi jeg er på et sted i karrieren hvor jeg kan nyte fruktene.»

«Karriereutvikling humpete pga. mange år i midlertidig stillinger.»

«Med doktorgrad er man enten overkvalifisert eller for lite spesialisert for attraktive stillinger»

Tabell 16. I hvilken grad er du fornøyd med den vitenskapelige karriereutviklingen fram til i dag?

	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds
Ikke norsk	5 %	14 %	27 %	36 %	18 %
Norsk	4 %	12 %	28 %	36 %	20 %
<b>Ansettelsesforhold</b>					
Fast	4 %	12 %	28 %	37 %	20 %
Midlertidig	5 %	13 %	29 %	35 %	18 %
<b>Stillingstype</b>					
Annen faglig lederstilling	4 %	7 %	25 %	42 %	22 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	3 %	14 %	33 %	34 %	16 %
Forskningslederstilling	3 %	11 %	20 %	33 %	33 %
Kombinert stilling med forskning og undervisning	4 %	11 %	27 %	37 %	20 %
Primært en forskerstilling	4 %	13 %	27 %	37 %	19 %
Primært en undervisningsstilling	12 %	26 %	31 %	23 %	7 %
<b>Arbeidsgiver</b>					
Abelia/NHO	2 %	12 %	31 %	36 %	19 %
Spekter Helse	3 %	19 %	31 %	29 %	19 %
Staten	5 %	12 %	27 %	37 %	19 %
Virke høgskole	4 %	10 %	25 %	42 %	19 %
<b>Totalt</b>	<b>4 %</b>	<b>12 %</b>	<b>28 %</b>	<b>36 %</b>	<b>19 %</b>

Fra de åpne svarene er det tydelig at mange knytter karriereutvikling til muligheten for fast stilling, og at det er en lang og kronglete vei. Som disse to respondentene:

«Jeg er veldig tilfreds med å ha fått en permanent stilling på et universitet, etter å ha vært gjennom to post-doc-perioder + et vikariat etter phd, og ingen perioder som arbeidsledig. Det er et privilegium på mange måter.»

«Karriereutvikling til i dag: Mye midlertidighet og uvisshet, så utviklingsløpet har vært krevende. Men utviklingens resultat er fast stilling som professor, så slik sett er den topp.»

Institusjonenes bidrag til karriereutvikling er ikke alltid like positivt omtalt. En respondent ønsker seg mer:

«Det hadde vært veldig positivt om institusjonen bidro til arbeidslivsrelevans og karriereutvikling. Per nå er karriereutvikling mer en realitetsorientering hvor vi får beskjed om at få får jobb videre i akademia.»



## 2.7 Videre karriereutsikter

Videre karrieremuligheter er en selvsagt faktor for hvor attraktivt forskeryrket er, og vi har derfor også spurt våre medlemmer om i hvilken grad de er fornøyde med vitenskapelige karriereutsikter framover. Her er det en større andel, omtrent 1 av 4, som uttrykker misnøye, mens under halvparten er fornøyd. Gjennomsnittlig score er på 3,27 (fra 1-5). Mange som nærmer seg pensjonsalderen har pekt på at spørsmålet om karriereutsikter er mindre relevant og kan kanskje ha svart litt mer spredt på en fornøydhetsskala.

Score	%
☹️ 1	8,5%
2	16,1%
3	29,2%
4	32,6%
😊 5	13,7%
<b>N</b>	<b>4272</b>

Det er til dels store utslag for ulike grupper, som vi kan se av Tabell 17. Det er kanskje ikke overraskende at midlertidig ansatte er betydelig mer skeptiske til framtidige karriereutsikter enn fast ansatte. Hele 40 prosent er negative, og bare 31 prosent er positive. Det er særlig postdoktorene som virker desillusjonerte når det gjelder den vitenskapelige karrieren videre. Her ser halvparten negativt til utsiktene, mens færre enn hver tredje er positive. Ettersom andelen ikke-norske er betydelig større blant de midlertidige, forklarer det også et stykke på vei at disse er mer misfornøyde med framtidige vitenskapelige karriereutsikter enn nordmenn.

Her ser vi også at det er ansatte som primært jobber med forskning (og dermed er avhengig av ekstern finansiering, hvor også andelen ikke-norske er stor) og de som jobber primært med undervisning (og antagelig har mindre tid og ressurser til å kvalifisere seg videre) som er mest negative. I en verden hvor forskning og formell kompetanse blir stadig viktigere for en videre karriere, er det heller ikke overraskende at de som ikke har en doktorgrad, er mer skeptiske enn de som har det. Det er ikke forskjeller knyttet til fagområdet, som ikke også kan knyttes til særlig krav om ekstern finansiering (les medisin og naturvitenskap). Respondentene ved universitetssykehusene (i Spekter-området) er klart mer negative enn andre.

«Vanskelig å få prosjekter nå, gjør karriereutsikter mindre sikre»

«Videre karriereutsikter har jeg ikke så stor tro på egentlig, jeg ser ikke hvor det skal være plass til meg i arbeidslivet»

«Future possibilities for development of my academic career – I see this as bleak to impossible»

Mange benytter kommentarmuligheten til å beskrive usikre videre karriereutsikter, som denne respondenten: «Vitenskapelige karriereutsikter i Norge i 2022 er cirka 0». Det er også mange under forskerutdanning som gir uttrykk for at de rett og slett ikke vet hva framtiden kan bringe, som denne: «Usikker på vitenskapelige karriereutsikter fremover, da jeg ikke aner hvor lett/vanskelig det er å få jobb etter endt doktorgrad». Noen tar seg også tid til å nyansere og utbroderer litt hva som er utfordringen:

*Karriereutsikter på kort sikt er lovende. Jeg har et halvt år igjen av nåværende postdoktor-stilling og skal sannsynligvis inn i et nytt toårig prosjekt etter det. Det er imidlertid stressende at jeg ikke har noen form for sikkerhet etter disse 2 1/2 årene, og at jeg må bruke tid og kapasitet på å lete etter stillinger, søke på faste stillinger som dukker opp (MYE arbeid!) og planlegge søknader om ekstern finansiering. Det er greit nok at det skal være en konkurranse om de beste idéene, men man bør også ha nok tid og rom til å gjennomføre de beste idéene når man får tilslag på dem. Slik det er nå, vet jeg jo ikke engang hvilket felt jeg skal jobbe i om 4 år.*

**Tabell 17. I hvilken grad er du fornøyd med de vitenskapelige karriereutsiktene videre?**

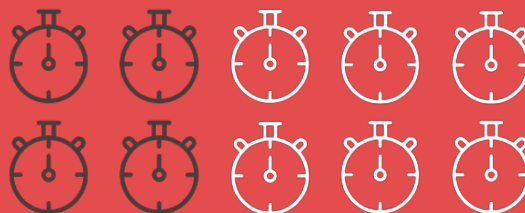
	Svært lite tilfreds	Lite tilfreds	Nøytral	Tilfreds	Svært tilfreds
Ikke norsk	11 %	21 %	28 %	29 %	12 %
Norsk	8 %	14 %	29 %	34 %	14 %
<b>Ansettelsesforhold</b>					
Fast	7 %	14 %	29 %	35 %	15 %
Midlertidig	15 %	25 %	29 %	23 %	8 %
<b>Stillingstype</b>					
Annen faglig lederstilling	5 %	7 %	25 %	44 %	19 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	7 %	17 %	34 %	30 %	12 %
Forskningslederstilling	7 %	13 %	22 %	36 %	23 %
Kombinert stilling med forskning og undervisning	7 %	14 %	30 %	34 %	15 %
Primært en forskerstilling	11 %	19 %	27 %	30 %	12 %
Primært en undervisningsstilling	16 %	22 %	31 %	23 %	8 %
Ansatte uten dr.grad	10 %	19 %	32 %	28 %	11 %
Ansatte m dr.grad eller tilsv.	8 %	15 %	28 %	34 %	14 %
Postdoktor	18 %	30 %	23 %	19 %	10 %
Stipendiat	11 %	23 %	31 %	27 %	8 %
<b>Fagområde</b>					
Humaniora og kunsthøgskole	9 %	16 %	27 %	33 %	16 %
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	8 %	15 %	27 %	39 %	12 %
Matematikk/naturvitenskap	11 %	19 %	29 %	30 %	11 %
Medisin og helsefag	10 %	19 %	29 %	28 %	13 %
Samfunnsvitenskap (inkl. jus og ped.)	6 %	13 %	30 %	36 %	15 %
Teknologi	8 %	19 %	31 %	32 %	10 %
<b>Ansatt ved virksomheten</b>					
Mindre enn 5 år	8 %	17 %	27 %	34 %	14 %
5-9 år	9 %	18 %	29 %	30 %	15 %
10-14 år	10 %	16 %	30 %	34 %	10 %
15-20 år	7 %	17 %	29 %	33 %	14 %
Mer enn 20 år	8 %	14 %	32 %	32 %	15 %
<b>Etter alder</b>					
Til og med 40 år	10 %	19 %	28 %	31 %	12 %
41-50	8 %	16 %	29 %	33 %	15 %
51-60	8 %	15 %	30 %	33 %	14 %
61+	8 %	14 %	31 %	33 %	15 %
<b>Arbeidsgiver</b>					
Abelia/NHO	7 %	10 %	32 %	36 %	15 %
Spekter Helse	8 %	20 %	33 %	28 %	11 %
Staten	9 %	17 %	29 %	32 %	13 %
Virke høgskole	2 %	7 %	32 %	39 %	20 %
<b>Totalt</b>	<b>9 %</b>	<b>16 %</b>	<b>29 %</b>	<b>33 %</b>	<b>14 %</b>

Flere knytter også kommentarer om karriereutsiktene til usikkerheten knyttet til forskningsfinansiering: «Jeg har et godt arbeidsmiljø, men lønn under gjennomsnittet. Den største barrieren til karriereutvikling er manglende forskningsfinansiering utenom konkurranseutsatte eksterne søknader med lav innvilgelsesprosent (feks NFR)».

Også respondenter i mer etablerte og «trygge» stillinger etterlyser økt søkelys på og institusjonell støtte til videreutvikling. «Karriereutsikter framover kan nok være OK, men savner litt "støtteapparat" rundt det å jobbe seg mot opprykk. Det er jo en lang prosess». Flere som har nådd vitenskapelig toppnivå, opplever også mangler på ytterligere utvikling. «Opplever at det er lite fokus på karriereutvikling for professorer ved min institusjon». Det samme kommer til uttrykk fra en respondent fra et helseforetak: «Det er ingen reelle karriereutviklingsmuligheter videre, annet enn personalansvar».

**FORSKER**  
FORBUNDET

4 av 10 midlertidige ansatte...



... er misfornøyd med karriereutsiktene

Forskeryrkets attraktivitet (2022)

### 3 Vurdering av forskeryrket og den vitenskapelige karrieren generelt

I dette kapitlet dykker vi ned i svarene på noen spørsmål om hvordan våre medlemmer vurderer attraktiviteten til en vitenskapelig karriere, statusen til forskeryrket og om de vil anbefale en karriere i akademia.

#### 3.1 Er en vitenskapelig karriere attraktiv?

Brorparten av respondentene mener at en vitenskapelig karriere er attraktiv. 60 prosent er helt eller delvis enig i påstanden: *En vitenskapelig karriere er attraktiv*. Gjennomsnittscore er på 3,56 (fra 1 (bunn) til 5 (topp)). Likevel er det altså over 20 prosent av de som er i en vitenskapelig karriere som ikke synes den er attraktiv. Selv mange med fast ansettelse og topp vitenskapelig stilling synes ikke en vitenskapelig karriere framstår som attraktiv. Hva som er attraktivt og ikke, og for hvem, er selvsagt ikke entydig.

Tabell 18. En vitenskapelig karriere er attraktiv

Score	%
☹️ 1	5,6%
2	16,3%
3	17,8%
4	36,4%
😊 5	23,8%
<b>N</b>	<b>4306</b>

Det er tydelig at for midlertidig ansatte så framstår ikke karrieren like attraktiv som for de faste. Over 30 prosent av disse er negative (se Tabell 18). Mest negative er postdoktorene, hvor 35 prosent er uenige i at en vitenskapelig karriere er attraktiv. Kanskje ikke så overraskende er respondenter i lederstilling mer positive. Respondentene i Hum-Sam-fag framstår som mest enig i at karrieren er attraktiv (2 av 3), mens teknologer og ansatte ved helseforetakene (Spekter) er minst enige. Oppfatningen av hvor attraktiv karrieren framstår stiger med alderen; de yngste er ikke like begeistret som de eldste. Og menn er noe mer positive enn kvinner.

«Det er ei attraktiv karriere for noen, slett ikke for andre.»

«ikke attraktivt fordi man må jobbe 150% minst»

«I think the academic career is indeed attractive, but the lack of job security is concerning»

«Usikkerheten om forskningsmidler og realistisk/realiserbar karrierevei gjør forskeryrket lite attraktivt for unge mennesker

Når vi ser på de mange kommentarene, er det tydelig at jobbusikkerheten, finansieringssystemet for forskning og høyt arbeidspress er det som dominerer når folk beskriver hvorfor de ikke synes yrket er så attraktivt. Her er en dekkende beskrivelse:

*Policy to promote nothing but competition doesn't work. Public procurement processes destroy continuity and predictability. Research Council call processes do the same. Research and education need predictability and stability for staff to develop and thrive. But at present, everything is broken down into little short term blocks. Research and education are no longer attractive career paths.*

**Tabell 19. Vurder påstanden: En vitenskapelig karriere er attraktiv**

	Helt uenig	Litt uenig	Verken / eller	Litt enig	Helt enig
Ikke norsk	7 %	19 %	16 %	37 %	21 %
Norsk	5 %	15 %	18 %	36 %	25 %
<b>Ansettelsesforhold</b>					
Fast	5 %	15 %	19 %	37 %	25 %
Midlertidig	10 %	21 %	15 %	34 %	20 %
<b>Stillingstype</b>					
Annen faglig lederstilling	3 %	10 %	12 %	41 %	34 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	7 %	20 %	16 %	35 %	22 %
Forskningslederstilling	3 %	18 %	12 %	35 %	31 %
Kombinert stilling med forskning og undervisning	5 %	15 %	18 %	36 %	26 %
Primært en forskerstilling	6 %	18 %	17 %	38 %	21 %
Primært en undervisningsstilling	7 %	16 %	27 %	34 %	16 %
<b>Rekrutteringsstillinger</b>					
Postdoktor	10 %	25 %	17 %	33 %	17 %
Stipendiat	9 %	19 %	15 %	35 %	22 %
<b>Fagområde</b>					
Humaniora og kunsthøgskole	5 %	14 %	18 %	33 %	31 %
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	6 %	20 %	21 %	36 %	17 %
Matematikk/naturvitenskap	7 %	19 %	19 %	33 %	21 %
Medisin og helsefag	8 %	18 %	17 %	35 %	22 %
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	4 %	14 %	17 %	41 %	24 %
Teknologi	4 %	23 %	19 %	38 %	16 %
<b>Etter alder</b>					
Til og med 40 år	7 %	22 %	16 %	36 %	19 %
41-50	6 %	17 %	18 %	37 %	23 %
51-60	5 %	14 %	19 %	37 %	25 %
61+	4 %	9 %	20 %	35 %	32 %
<b>Etter kjønn</b>					
Kvinne	5 %	16 %	17 %	38 %	23 %
Mann	6 %	17 %	18 %	35 %	24 %
<b>Arbeidsgiver</b>					
Abelia/NHO	3 %	15 %	17 %	43 %	23 %
Spekter Helse	4 %	30 %	13 %	34 %	20 %
Staten	6 %	16 %	18 %	35 %	24 %
Virke høgskole	2 %	11 %	19 %	38 %	30 %
<b>Totalt</b>	<b>6 %</b>	<b>16 %</b>	<b>18 %</b>	<b>36 %</b>	<b>24 %</b>

Mange understreker også mye som er fint og attraktivt, men at man må ofre mye og at dette ikke er for alle: «An academic career is attractive to me, but I don't think it is attractive to many people». Selv en som mener karrieren er attraktiv, peker på de samme utfordringene: «Det eneste som trekker ned attraktiviteten til forskeryrket i mine øyne, er mangelen på jobber og den utstrakte bruken av midlertidige stillinger».

Noen peker også på diskriminering: «In my research field, research career in Norway seems attractive and rewarding FOR NORWEGIAN MEN – as foreigners and especially women (and others) in my research field are virtually non-existing».

For fagfelt med gode muligheter til alternative karrierer, framstår akademia rett og slett lite attraktivt. Her er et eksempel fra en medisiner: «Som utdannet medisiner, hadde alternativet vært en klinisk karriere. Det overveldende flertall av yngre mennesker med tilsvarende utdanning i dag velger IKKE slik jeg gjorde på tilsvarende sted i karrieren, for dem er akademia absolutt IKKE et alternativ og fremstår svært lite attraktivt.»

Noen er opptatt av at forholdene er endret til det verre og at det påvirker rekrutteringen til akademia: «Vitenskapelig karriere vil jeg si var attraktiv for noen år siden, men dette er en nedadgående kurve. Unge studenter ser den elendige situasjonen mange forskere lever under og velger ofte vekk forskerkarriere.» Eller sagt på en annen måte, fra en som er i en tidlig karrierefase: «The academic career is extremely appealing on the surface, but the working conditions of research and teaching makes us want to run in the opposite direction». Andre igjen er opptatt hvilke endringer som bør gjøres:

*En vitenskapelig karriere er attraktiv, men bare dersom man får en helt annen praksis når det gjelder faste stillinger. Hovedregelen bør være at doktorgrad kvalifiserer til fast stilling, eventuelt at man har EN postdoc-periode hvor man garanteres fast stilling dersom målene for stillingen nås.*

Det er ikke alle lederne som er like fornøyde heller: «Lederstillinger i akademia lite attraktive pga. åremål kombinert med høye kvalifikasjonskrav og arbeidsmengde». Mange framstår rett og slett som desillusjonerte, overarbeidet og føler man har ofret et normalt liv, som denne:

*Research has become so demanding and so competitive that it requires personal sacrifices. How relevant is it to ask young people to move from university to university if they share their life with someone outside academia? How attractive is it to maybe hope for a permanent position with a lot of stress after the age of 40 and all the unstable work condition before this? It is almost a choice of life: research or normal life, and this is everything but attractive.*

Samtidig er det også noen som framhever at forskningen har en høyere status enn undervisning: «Som førstelektor opplever jeg til tider at min FoU-kompetanse settes i tvil i UH-sektoren (ikke doktorgrad), og slik kan jeg bli usikker på min mangfoldige erfaring og kunnskap er attraktiv».

### 3.2 Forskeryrkets allmenne status

Mens spørsmålet om attraktivitet i hovedsak er knyttet til yrkets evner å tiltrekke seg kandidater, er spørsmålet om forskeryrket har høy allmenn status, mer en oppfatning av hvordan samfunnet rundt oppfatter forskerne. Det ser ut som våre medlemmer har omtrent samme oppfatning av attraktivitet og status. 58 prosent er helt eller delvis enig i påstanden Forskeryrket har høy allmenn status. Gjennomsnittscore er på 3,54 (fra 1 (bunn) til 5 (topp)). Det er under 20 prosent som mener samfunnets anseelse er lav.

«Jeg tror forskeryrket sin status er noe synkende, selv om det fortsatt har noe status»

«The research profession has a high public status mostly outside Norway, I don't think people really care about this here»

«Forskere har lav status i Norge. Det samme gjelder forskningsbasert kunnskap»

Tabell 20. Forskeryrket har høy allmenn status

Score	%
☹️ 1	3,7%
2	13,3%
3	24,9%
4	41,1%
😊 5	16,9%
<b>N</b>	<b>4306</b>

Det er markant høyere andel av de ikke-norske som mener statusen ikke er så høy som nordmenn synes å mene (se Tabell 20). Bare halvparten av de ikke-norske oppfatter at forskeryrket har høy status. Det er små forskjeller på fagområder og her er det heller ikke særlig forskjell på midlertidige og faste ansatte. Respondenter i lederstilling oppfatter statusen høyest, men ellers er det noenlunde likt for andre stillingsgrupper. Imidlertid er det en liten tendens til at respondenter fra private institusjoner oppfatter at forskeryrket har høyere status enn de statsansatte og ved helseforetakene. Det er også slik at menn i noe mindre grad enn kvinner anser statusen som høy.

Tabell 21. Vurder påstanden: Forskeryrket har høy allmenn status

	Helt uenig	Litt uenig	Verken / eller	Litt enig	Helt enig
Ikke norsk	5 %	17 %	28 %	38 %	12 %
Norsk	3 %	12 %	24 %	42 %	18 %
<b>Etter alder</b>					
Til og med 40 år	3 %	12 %	21 %	44 %	20 %
41 år og eldre	4 %	14 %	26 %	40 %	16 %
<b>Etter kjønn</b>					
Kvinne	3 %	13 %	24 %	43 %	17 %
Mann	4 %	14 %	26 %	39 %	17 %
<b>Arbeidsgiver</b>					
Abelia/NHO	1 %	9 %	25 %	46 %	19 %
Spekter Helse	1 %	16 %	27 %	41 %	16 %
Staten	4 %	14 %	25 %	40 %	17 %
Virke høgskole	1 %	8 %	27 %	49 %	16 %
<b>Totalt</b>	<b>4 %</b>	<b>13 %</b>	<b>25 %</b>	<b>41 %</b>	<b>17 %</b>

Flere kommenterer at de mener statusen til forskeryrket er synkende, som denne respondenten: «Forskeryrkets status varierer veldig i samfunnet. Ikke mulig å si noe entydig, men tendensen er svært fallende.» Fra de åpne svarene framkommer det også at flere mener det er et visst skille mellom statusen som universitetsansatt generelt og anseelsen forskerkompetansen inngir:

*Jeg er litt usikker på dette egentlig. jeg opplever ikke at folk flest har så mye respekt for meg som forsker. det er kanskje noe status i det å jobbe på universitetet, men forskerkompetansen min, eller det at det å jobbe på universitetet faktisk er svært annerledes enn mange andre jobber, har jeg ikke noen opplevelse av at folk forstår.*

Når det gjelder forskeryrkets status i Norge vis-à-vis internasjonalt, er det flere som påpeker at en forsker- eller professorstilling har høyere status og lønn i utlandet. Men ikke alle: «status of researchers in Norway is significantly higher than in other countries/ internationally, especially in arts/humanities».

Noen knytter status opp til arbeidslivet utenfor akademien: «Jeg kan ikke se at det å være forsker gir særlig status i yrkeslivet». Og andre er opptatt av at eget fagfelt og ikke forskeryrket generelt. Her er en som jobber med yrkesfagopplæring: «Jeg underviser primært i skolefaget mat og helse; det er ikke et fag som har høy status i samfunnet generelt etter mitt syn». Flere uttrykker det samme om kunsthøgskolen.



### 3.3 Vil forskerne anbefale en vitenskapelig karriere?

Vi har også gjennom to spørsmål undersøkt om våre medlemmer vil anbefale en vitenskapelig karriere til unge mennesker. Det første spørsmålet er om de generelt vil anbefale en karriere innen forskning og høyere utdanning til unge i dag og det andre spørsmålet er mer spesifikt, om de vil anbefale unge mennesker å satse på en karriere innen eget spesifikke fagfelt i dag. Det siste kan også knyttes til en karriere i fagfeltet utenom forskningssektoren, så det er potensielt noe mer åpent enn bare forskeryrket, litt avhengig av hvordan spørsmålet ble oppfattet. Som en respondent sier «I would recommend young people to commit to a career in my specific field” – yes, of course, but not “academic career”, but research career in the industry».

En stor andel kvier seg for å anbefale en forskerkarriere. Bare 38 prosent gir uttrykk for at de vil anbefale en forskerkarriere generelt, mens én av tre faktisk ikke vil det. Gjennomsnittscore er på 3,06 (fra 1 (bunn) til 5 (topp)). Det er noe bedre når det kommer til eget fagfelt. Her er det 44 prosent som vil anbefale det, mens 28 prosent ikke vil anbefale det. Her blir gjennomsnittscoren 3,20.

**Tabell 22. Jeg vil generelt anbefale en karriere innen forskning og høyere utdanning for unge mennesker i dag; og jeg vil anbefale unge mennesker å satse på en karriere innen mitt spesifikke fagfelt i dag**

Generelt	%
Helt uenig	10,1%
Litt uenig	22,9%
Verken / eller	29,3%
Litt enig	26,8%
Helt enig	10,9%
<b>N</b>	<b>4306</b>

Mitt fagfelt	%
Helt uenig	9,7%
Litt uenig	18,6%
Verken / eller	27,7%
Litt enig	30,2%
Helt enig	13,8%
<b>N</b>	<b>4306</b>

«Med den usikkerheten som er for forskningsmidler i Norge i dag så kan jeg ikke anbefale de unge å satse slik jeg gjorde da jeg var ung.»

«Jeg vil anbefale en karriere innen forskning (og mitt fagfelt), med forbehold om svært stor interesse for forskning og fag. Givende, men veldig krevende»

«Selvsagt vil jeg anbefale mitt eget fagfelt, siden det er det jeg finner dypt meningsfullt og av samfunnsmessig betydning, men ikke for alle og enhver»

«I put my adult life on hold for 12 years for little reward. It's fine; it was my choice. But I absolutely would not recommend it. It's a vocation, not a career choice.»

«Regarding the recommendation to young people: I would say research is amazing, but it depends where you do it.»

De unge og midlertidige er betydelig mindre enige i at de vil anbefale en vitenskapelig karriere. 42 prosent av de under 40 år, 44 prosent av de midlertidige, og over halvparten av postdoktorene vil ikke anbefale en vitenskapelig karriere. Mest negative er også respondenter Med-Nat-fagene, som også er der presset på ekstern finansiering er størst. I disse fagene er også andelen ikke-norske størst og de er også langt mindre enige enn nordmenn i å skulle anbefale en vitenskapelig karriere. Ved helseforetakene er det flere som ikke vil anbefale en forskerkarriere enn som vil det. Lederne er langt mer positive. I den grad man mener erfaring med egen institusjon har noe å si for ønske om å anbefale en vitenskapelig karriere for unge i dag, er respondentene sortert etter virksomhet i Tabell 68 (i vedlegg).

Bildet er noe bedre når det kommer til eget fagområde (Tabell 24), men også her er det flere av de midlertidige som ikke vil anbefale en karriere i eget fagfelt enn som vil det. Blant ansatte innen teknologi er det tydelig flertall (63 %) for å anbefale en karriere i eget fagfelt, mens det humaniora og kunsthøgskole er mer delt på midten.

**Tabell 23. Jeg vil generelt anbefale en karriere innen forskning og høyere utdanning for unge mennesker i dag**

	Helt uenig	Litt uenig	Verken / eller	Litt enig	Helt enig
Ikke norsk	12 %	27 %	31 %	22 %	8 %
Norsk	9 %	21 %	29 %	28 %	12 %
<b>Ansettelsesforhold</b>					
Fast	9 %	22 %	29 %	28 %	12 %
Midlertidig	16 %	28 %	30 %	20 %	6 %
<b>Stillingstype</b>					
Annen faglig lederstilling	2 %	14 %	23 %	37 %	23 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	9 %	26 %	25 %	29 %	11 %
Forskningslederstilling	9 %	13 %	24 %	33 %	21 %
Kombinert stilling med forskning og undervisning	10 %	23 %	29 %	27 %	11 %
Primært en forskerstilling	10 %	24 %	30 %	26 %	10 %
Primært en undervisningsstilling	12 %	25 %	33 %	24 %	6 %
Rekrutteringsstillinger	14 %	28 %	31 %	21 %	6 %
Postdoktor	19 %	32 %	29 %	18 %	2 %
Stipendiat	12 %	27 %	32 %	22 %	8 %
<b>Fagområde</b>					
Humaniora og kunstoffag	9 %	26 %	28 %	27 %	10 %
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	9 %	17 %	33 %	30 %	11 %
Matematikk/naturvitenskap	12 %	25 %	27 %	24 %	12 %
Medisin og helsefag	12 %	21 %	29 %	26 %	12 %
Samfunnsvitenskap (inkl. jus og ped.)	9 %	22 %	31 %	28 %	10 %
Teknologi	6 %	24 %	27 %	28 %	16 %
<b>Ansatt ved virksomheten</b>					
Mindre enn 5 år	12 %	24 %	30 %	24 %	9 %
5-9 år	11 %	26 %	28 %	26 %	9 %
10-14 år	8 %	23 %	31 %	28 %	10 %
15-20 år	7 %	22 %	31 %	29 %	11 %
Mer enn 20 år	9 %	18 %	28 %	30 %	16 %
<b>Etter alder</b>					
Til og med 40 år	13 %	29 %	29 %	23 %	7 %
41 år og eldre	9 %	21 %	29 %	28 %	13 %
<b>Arbeidsgiver</b>					
Abelia/NHO	6 %	20 %	28 %	34 %	12 %
Spekter Helse	14 %	26 %	24 %	27 %	10 %
Staten	11 %	23 %	30 %	26 %	11 %
Virke høgskole	4 %	19 %	32 %	33 %	12 %
<b>Totalt</b>	<b>10 %</b>	<b>23 %</b>	<b>29 %</b>	<b>27 %</b>	<b>11 %</b>

Tabell 24. Jeg vil anbefale unge mennesker å satse på en karriere innen mitt spesifikke fagfelt i dag

	Helt uenig	Litt uenig	Verken / eller	Litt enig	Helt enig
Fast	9 %	18 %	27 %	31 %	15 %
Midlertidig	14 %	23 %	29 %	25 %	8 %
<b>Fagområde</b>					
Humaniora og kunstfag	13 %	25 %	24 %	28 %	11 %
Landbruks- og fiskerifag og vet. medisin	5 %	15 %	31 %	33 %	17 %
Matematikk/naturvitenskap	11 %	19 %	26 %	30 %	14 %
Medisin og helsefag	11 %	18 %	27 %	31 %	13 %
Samfunnsvitenskap (inkl. jus og ped. fag)	8 %	17 %	30 %	31 %	14 %
Teknologi	2 %	10 %	25 %	34 %	29 %
<b>Totalt</b>	<b>10 %</b>	<b>19 %</b>	<b>28 %</b>	<b>30 %</b>	<b>14 %</b>

I de åpne svarene er det mange som understreker at de ikke vil anbefale en vitenskapelig karriere for alle, men for de talentfulle, topp motiverte og dedikerte, kan det være fint. Noen, som denne respondenten som arbeider med klima- og miljøforskning, gir en altruistisk og aktivistisk forklaring på hvorfor man tross alt vil anbefale en forskerkarriere i eget felt:

*These questions are challenging to answer, given I would recommend this career to young people because my motivation for staying in a rather thankless career is that the planet, our society, we desperately need this research. We need more people to care about it. But is it a career that leads to balance and a high quality of life? Not really.*

Tilsvarende uttrykkes av andre også: «Vil du ha et liv med trygge rammer, fast arbeidstid, god lønn, sikker pensjonsopp sparing, mulighet for å opparbeide ansienitet, familie, barn og kanskje egen bolig? Eller vil du ha en spennende, men utsatt, usikker, utnyttet og til dels underbetalt jobb?» Mange utdyper også hvorfor de er tilbakeholdne med å anbefale unge en vitenskapelig karriere. Igjen er det usikkerhet knyttet til jobb og finansiering, samt et stort arbeidspress som framheves:

*Although I love my job and I am very happy I am reluctant to recommend this to other people because the researcher's life is hard and full of uncertainties, mainly due to the lack of permanent positions and the requirement to move very often»*

*Karriere innenfor forskning i det offentlige er en veldig lite attraktiv vei å gå, med mange år med korte usikre ansettelser og derfor ikke noe jeg vil anbefale for unge å forfølge.*

*The academic job itself remains attractive despite the growing dependence upon external funding. However, the unusually long time that the normal academic has to wait until they secure permanent unemployment is a major drawback to those considering a career in academia. Indeed, because even top-performing academics have to take their chances on a volatile and unpredictable post-doc job market and are expected to move countries in a period in their life when many will want to have children, I would not recommend the career to anyone who wants to a normal and healthy family life in their 30s.*

Også flere godt etablerte, med stor suksess selv, er tvilende til å rådgi unge om å satse på en forskerkarriere:

*Jeg er så etablert og har hatt så masse suksess at jeg trives og kjenner meg trygg på at jeg kan fortsette med den jobben jeg elsker. Jeg er mer bekymret for de unge. Med den usikkerheten som er for forskningsmidler i Norge i dag så kan jeg ikke anbefale de unge å satse slik jeg gjorde da jeg var ung. Det er trist. Samfunnet trenger forskning mer enn noen gang.*

*Personally, I am in a lucky position where I attracted some prestigious research funding, and this likely makes my slightly more employable inside and outside Norway. In Europe at least. Otherwise I think it can be difficult for researchers to find work. It is a very competitive, sink-or-swim environment, with a high rate of attrition. And that is why I would not think research is an attractive sector to work in, and I recommend all of my PhDs to have a Plan B. Not to have a academic career as their sole focus. Because a string of bad luck can see most of us fall out of work.*

*Selv om jeg er svært fornøyd med mitt arbeide, har det tatt ti år med flytting, til tider brutal konkurranse, og ofring av min partner eller meg selv for å komme dit. Nå er vi i 40-årene uten eid bolig, med barn som har flyttet mer enn det som er sunt i sitt korte liv. Jeg ville nok ikke anbefalt en slik karrierevei*

En respondent ser en mulig løsning: «Eg vil anbefale ein vitskapleg karriere om ein kan tenkje seg å bu i bygde-Noreg og jobbe på ein høgskule der det er færre om beinet for stillingane». Mens flere også understreker at de unge må satse utenfor academia.

Noen benytter også anledningen til å påpeke at de ikke vil anbefale academia på grunn av lønna: «Å ta doktorgrad har vært et stort tapsprosjekt lønnsmessig, som gjør at jeg ikke kan anbefale det til andre, tross andre positive sider ved mitt yrke».

**FORSKER  
FORBUNDET**

Kun én av fem postdoktorer...



... vil anbefale unge i dag en karriere innen forskning og høyere utdanning

Forskeryrkets attraktivitet (2022)

### 3.3.1 Sammenligning med andre undersøkelser

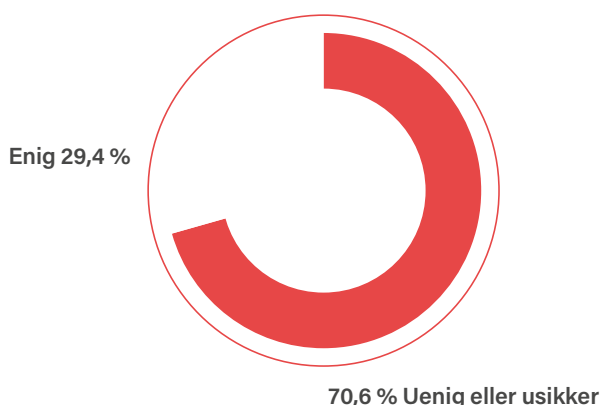
Vi vet ikke så mye isolert sett om hvordan vi skal tolke disse svarene. Men om vi sammenligner med den undersøkelsen AYF gjennomførte og publiserte som rapporten Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner (2018), så er det grunn til bekymring. Her stilte man spørsmålet «Ville du anbefale unge i dag en forskerkarriere?», med svaralternativene Ja, Nei og Usikker. Undersøkelsen ble besvart av ca. 800 forskere under 39 år. Her svarte altså 52,9 prosent positivt. Om vi samler svarene fra vår undersøkelse av de som er helt eller delvis enige i at «Jeg vil generelt anbefale en karriere innen forskning og høyere utdanning for unge mennesker i dag», så er det kun 38 prosent. Det er naturlig å sammenholde de som svarer «verken/eller» med «usikker» i AYFs undersøkelse, og de som er helt eller delvis uenige som «nei» i den samme undersøkelsen. Tar vi utgangspunkt i de som er 40 år

eller yngre, for å få en mest mulig lik kohort (da er det ca. 1200 respondenter i vår undersøkelse), ser vi at det kun er 29,4 prosent som anbefaler en karriere, mens rett over 70 prosent ikke gjør det. Spørsmålet er ikke identisk og konteksten er annerledes, men det er likevel mye som tyder på en betydelig endring på få år.

Vi kan også trekke veksler på APIKS-undersøkelsen fra 2018, publisert som NIFU-rapport 2019:2 Karriere og arbeidsvilkår i norsk academia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte. Her er det også et spørsmål som er sammenlignbart til en viss grad. Respondentene ble bedt om å ta stilling til påstanden «Dette er et dårlig tidspunkt å starte en karriere innen forskning og høyere utdanning». 51 prosent er meget eller ganske uenig, mens 49 prosent er meget enig, ganske enig eller verken enig eller uenig. Dette stemmer altså ganske godt overens med tallene fra AYF-undersøkelsen, og styrker dermed troen på at utviklingen her har gått i negativ retning.

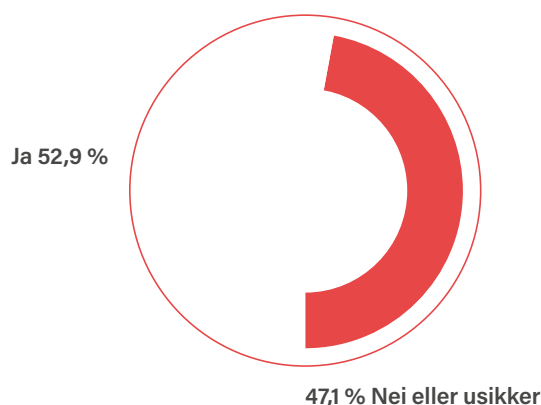
**Figur 1. Forskerforbundet-undersøkelse 2022.**  
«Jeg vil generelt anbefale en karriere innen forskning og høyere utdanning for unge mennesker i dag»; respondenter 40 år og yngre.

**Anbefale karriere innen forskning og utdanning – FF 2022**



**Figur 2. AYF-rapport undersøkelse blant unge forskere under 39 år.**  
«Ville du anbefalt unge i dag en forskerkarriere?»

**Anbefale forskerkarriere – AYF 2018**



## 4 Vurdering av egen attraktivitet og kompetanse

Dette kapitlet ser på hvordan våre vitenskapelige medlemmer oppfatter egen kompetanse og muligheter på arbeidsmarkedet utenfor akademia.

### 4.1 Er det lett og få annen relevant jobb?

En indikasjon på om man er attraktiv på arbeidsmarkedet er om det er lett å få en annen relevant jobb. Vi har derfor spurt om våre medlemmer oppfatter det som lett å få en annen relevant jobb, i Norge og i utlandet. Vi har ikke her presisert hva slags jobb eller sektor, slik at både andre typer stillinger i forskningsutførende sektor og helt utenfor akademia er det mulig å tenke seg. Det er flere som er enig i at det er lett enn som ikke er det, både i Norge (44 % mot 32 %) og i utlandet (35 % mot 29 %). Det er likevel slik at nesten én av tre oppfatter det som vanskelig å få en annen relevant jobb. Det er også en del som ikke vet om det er mulig for dem å finne relevant jobb, særlig i utlandet.

**Tabell 25. Det er lett for meg å få annen relevant jobb i Norge – og i utlandet**

Norge	%
Helt uenig	11,8%
Litt uenig	20,6%
Verken / eller	15,3%
Litt enig	25,0%
Helt enig	18,9%
Vet ikke	8,3%
<b>N</b>	<b>4306</b>

Utlandet	%
Helt uenig	10,1%
Litt uenig	18,4%
Verken / eller	19,9%
Litt enig	22,3%
Helt enig	12,8%
Vet ikke	16,5%
<b>N</b>	<b>4306</b>

«Vårt arbeide er tett knyttet til vårt profesjonelle fagfelt og det betyr at det er gode karrieremuligheter videre også utenfor denne institusjonen»

«I could find another job I guess, and this would more likely to be abroad than in Norway»

«Jeg er redd for å ikke få jobb etterpå – særlig utenfor akademia»

«Når man er ferdig med postdok-stadiet blir nok fort regnet som overkvalifisert for andre typer stillinger i norsk arbeidsliv. Norsk akademia har for lav status og gjennomslag internasjonalt til at man kan få seg en akademisk stilling i utlandet.»

Nordmenn ser det som lettere å få relevant jobb i Norge enn ikke-norske, mens det er motsatt når det gjelder relevant jobb i utlandet. I Tabell 26 ser vi at nesten halvparten av de norske er helt eller delvis enig i at det er lett å få relevant jobb i Norge, men under 30 prosent av de ikke-norske. Når det gjelder muligheten for å få relevant jobb utenfor Norge, er under 30 prosent av de norske tilbøyelig til å tro det, mens 36 prosent av de ikke-norske (Tabell 27). Formodentlig kjenner de jobbmarkedet internasjonalt, og kanskje særlig i eget hjemland, bedre enn nordmenn. Om lag 40 prosent av de norske har krysset av for «verken/eller» eller «vet ikke».

Ledere og de som arbeider primært med undervisning har størst tro på sin egen attraktivitet på det norske jobbmarkedet, mens de har minst tro på mulighetene i utlandet. Her er det forskerne som har størst håp. Når det gjelder fagfelt er det særlig innen teknologi at respondentene har størst tro på at de lett for relevant jobb, både i Norge og utlandet. Ansatte innen humaniora oppfatter seg som minst attraktive, med over 40 prosent negative til det norske jobbmarkedet. De har større tro på utlandet. For samfunnsfag er det motsatt – her anser nærmere halvparten det som lett å få relevant jobb i Norge, men bare 28 prosent har tro på det

samme i utlandet. Antagelig er samfunnsvitenskapen mest nasjonal i sin karakter av alle fagområder, for 20 prosent har krysset av for at de ikke vet om de kan få en relevant jobb i utlandet. Vi ser også at respondenter fra Abelia-området (dvs. private forskningsinstitutter) er de mest positive, mens respondenter fra Spekterområdet

(dvs. helseforetak) er mest negative. Når det gjelder det norske markedet er det ingen kjønnsforskjeller, men menn har noe større tro på egen *employability* i utlandet enn kvinner.

**Tabell 26. Det er lett for meg å få annen relevant jobb i Norge**

	Helt uenig	Litt uenig	Verken / eller	Litt enig	Helt enig	Vet ikke
Ikke norsk	16 %	26 %	17 %	18 %	11 %	12 %
Norsk	10 %	19 %	15 %	27 %	21 %	7 %
<b>Ansettelsesforhold</b>						
Fast	11 %	20 %	15 %	25 %	20 %	8 %
Midlertidig	14 %	25 %	15 %	24 %	12 %	10 %
<b>Stillingstype</b>						
Annen faglig lederstilling	7 %	19 %	10 %	29 %	33 %	2 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	16 %	23 %	17 %	24 %	13 %	7 %
Forskningslederstilling	12 %	17 %	15 %	22 %	25 %	9 %
Kombinert stilling (forskning og undervisning)	11 %	19 %	15 %	26 %	21 %	8 %
Primært en forskerstilling	12 %	24 %	15 %	24 %	14 %	11 %
Primært en undervisningsstilling	14 %	19 %	15 %	23 %	22 %	6 %
Postdoktor	15 %	27 %	17 %	22 %	9 %	10 %
Under forskerutdanning	9 %	20 %	15 %	28 %	18 %	9 %
Har doktorgrad	13 %	21 %	15 %	24 %	19 %	8 %
Uten doktorgrad eller påbegynt PhD-grad	10 %	18 %	16 %	25 %	22 %	9 %
<b>Fagområde</b>						
Humaniora og kunsthøgskole	17 %	26 %	15 %	25 %	12 %	6 %
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	12 %	24 %	17 %	21 %	16 %	9 %
Matematikk/naturvitenskap	13 %	22 %	18 %	24 %	14 %	10 %
Medisin og helsefag	13 %	22 %	13 %	24 %	19 %	9 %
Samfunnsvitenskap (inkl. jus og ped.)	9 %	17 %	16 %	27 %	24 %	9 %
Teknologi	4 %	13 %	11 %	25 %	39 %	7 %
<b>Etter alder</b>						
Til og med 40 år	11 %	23 %	16 %	24 %	16 %	9 %
41-50	12 %	21 %	13 %	27 %	20 %	7 %
51-60	11 %	21 %	16 %	25 %	21 %	7 %
61+	13 %	16 %	18 %	21 %	19 %	12 %
<b>Arbeidsgiver</b>						
Abelia/NHO	9 %	19 %	15 %	29 %	20 %	9 %
Spekter Helse	12 %	26 %	12 %	21 %	17 %	11 %
Staten	12 %	21 %	16 %	24 %	19 %	8 %
Virke høgskole	9 %	16 %	13 %	31 %	26 %	5 %
<b>Totalt</b>	<b>12 %</b>	<b>21 %</b>	<b>15 %</b>	<b>25 %</b>	<b>19 %</b>	<b>8 %</b>

**Tabell 27. Det er lett for meg å få annen relevant jobb i utlandet**

	Helt uenig	Litt uenig	Verken / eller	Litt enig	Helt enig	Vet ikke
Ikke norsk	8 %	27 %	19 %	17 %	21 %	8 %
Norsk	11 %	21 %	20 %	19 %	10 %	19 %
<b>Stillingstype</b>						
Annen faglig lederstilling	7 %	35 %	9 %	17 %	15 %	16 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	14 %	23 %	17 %	19 %	11 %	15 %
Forskningslederstilling	11 %	23 %	15 %	12 %	24 %	15 %
Kombinert stilling (forskning og undervisning)	10 %	22 %	21 %	18 %	14 %	15 %
Primært en forskerstilling	8 %	22 %	20 %	19 %	11 %	20 %
Primært en undervisningsstilling	16 %	17 %	20 %	19 %	6 %	21 %
<b>Fagområde</b>						
Humaniora og kunsthøgskolefag	17 %	19 %	21 %	27 %	6 %	10 %
Landbruks- og fiskerifag og vet.medisin	5 %	26 %	21 %	16 %	17 %	16 %
Matematikk/naturvitenskap	9 %	25 %	19 %	16 %	18 %	14 %
Medisin og helsefag	7 %	21 %	20 %	17 %	15 %	20 %
Samfunnsvitenskap (inkl. jurs og ped.)	10 %	22 %	20 %	18 %	10 %	20 %
Teknologi	3 %	28 %	13 %	6 %	41 %	10 %
<b>Etter kjønn</b>						
Kvinne	11 %	21 %	20 %	20 %	10 %	19 %
Mann	10 %	24 %	19 %	17 %	17 %	13 %
<b>Totalt</b>	<b>10 %</b>	<b>22 %</b>	<b>20 %</b>	<b>18 %</b>	<b>13 %</b>	<b>17 %</b>

De åpne svarene tydeliggjør det vi vet fra før, at det er store fagforskjeller når det gjelder hvor lett det er å få annen relevant jobb. Flere forteller om at det er lett for dem, som disse: «Innen realfag er det mange muligheter innenfor privat næringsliv, som matematiker er man svært attraktiv for banker, forsikringsselskaper o.l.»; «Jeg har mye erfaring fra instituttsektoren, og driver med samfunnsfag, også over mot organisasjon og ledelse, så jeg har mange muligheter utenfor Norge og utenfor universitetet og akademia.» Noen peker på at de jobber i et såpass spesialisert fagområde at det er et lite arbeidsmarked i Norge: «Norge har et lite miljø, det gjør at det kan være vanskelig å finne andre relevante jobber når man har en smal kompetanse. Søker man i flere og/eller større land, er det lettere. Det er i alle fall min erfaring.» Andre fagfelt strever mer med å finne relevante arbeidsmiljøer særlig utenfor akademia uansett hvor: «Noen få små miljøer i Norge: dermed få jobbmuligheter; litt likens i utlandet; ingen jobber utenfor akademia».

Det er det tydelig at mange føler seg overkvalifisert eller for spesialisert for arbeidslivet for øvrig. Denne respondenten er ganske representativ: «Med en doktorgrad "maler" du deg opp i et hjørne som gjør at du får en spesifikk kompetanse som er lite attraktiv utenfor akademia, blant annet fordi man ansees som overkvalifisert. Man tvinges til å bli i akademia og jobber hardt for å kunne få tilbud om en fast stilling.» En annen forteller: «Er utdannet sykepleier med phd og opplever ikke at dette er attraktivt for spesialisthelsetjenesten». Samme problemstilling kommer til uttrykk på denne måten:

*Jeg har annen jobberfaring enn forskning, dette er med på å gjøre meg mer relevant for jobb utenfor akademia. Jeg ser at enkelte av de som rekrutteres til phd rett fra master, sliter med å komme seg i jobb dersom de ikke får videre muligheter i akademia.*



Veldig mange oppgir at de nærmer seg pensjonsalderen og sånn sett er lite aktuelle for nye jobber, som denne respondenten: «Jeg har holdt på med dette så lenge. Ser ikke helt hvor jeg ellers kan brukes til noe». Andre oppgir manglende nettverk som et problem, som denne: «Jeg har søkt på utallige stillinger i Norge, uten å ha hatt et eneste intervju. Dette er som alle andre yrker, DU MÅ KJENNE NOEN!»

## 4.2 Er fagkompetansen etterspurt utenfor akademia?

For å forstå hvor attraktiv en forskerkarriere er og oppfattes, er det videre av en viss betydning om fagkompetansen man besitter er etterspurt i samfunnet. Vi spurte derfor våre medlemmer om å ta stilling til påstanden Min faglige kompetanse er etterspurt i arbeidsmarkedet utenfor akademia. Om lag halvparten av respondentene er helt eller delvis enig i det. Én av fire er imidlertid uenig.

**Tabell 28. Min fagkompetanse er etterspurt i arbeidsmarkedet utenfor akademia**

	%
Helt uenig	8,7%
Litt uenig	16,5%
Verken /eller	16,7%
Litt enig	28,7%
Helt enig	22,8%
Vet ikke	6,7%
<b>N</b>	<b>4306</b>

Norske respondenter oppfatter at fagkompetansen deres er mer etterspurt utenfor akademia enn ikke-norske (se Tabell 29). De fast ansatte har også noe større tro på det enn midlertidige. Det er en mulighet for at mange i midlertidige stillinger i akademia forblir der fordi deres kompetanse er mindre etterspurt utenfor. Det kan også være at folk overvurderer hvor attraktiv egen fagkompetansen er, for 35 prosent av dem som oppgir at de faktisk har søkt eksterne jobber, er uenige i at kompetansen er etterspurt. Det er særlig ansatte i delte stillinger med forskning og annet arbeid (klinisk,

Det framkommer også at mange er usikre på om de kan få en jobb utenfor, fordi de aldri har forsøkt: «Har aldri prøvd :), men alle kollegaene mine som byttet til jobb utenfor akademia hadde ingen problemer». Noen gir også uttrykk for at de ikke har løftet blikket ut: «Jeg er utilstrekkelig opplyst om verden utenfor akademia».

*«Akademikere har mange kvaliteter som kan brukast i samfunnet. Om eg kan få ein lik stilling ein anna stad er vel usannsynleg (hard konkurranse), men at eg kan få brukt kompetansen min i det store bildet er sannsynleg.»*

*«Mitt fag er veldig attraktivt utenfor akademia, men jeg begynte å bli for gammel»*

*«Det er stort behov for min kompetanse utenfor akademia og jeg blir stadig anbefalt å søke på jobber i privat næringsliv»*

*«Min fagspesialisering er generelt ikke «matnyttig», med NAV-ord, men det finnes noen få muligheter i privat sektor»*

administrativt, teknisk) som er minst enige i at fagkompetansen deres er etterspurt. Det er noe overraskende, da disse nettopp burde ha en større bredde i sin kompetanseflate og framstå mer attraktive. De som oppfatter egen fagkompetanse som mest attraktiv er dessuten personer uten doktorgrad. Det henger antagelig sammen med at disse kommer fra og er tettere knyttet til en profesjon eller praksisfelt utenfor akademia. Det at postdoktorer er mest negative, er uansett en indikasjon på at de som har satset på en så vidt spesialisert forskerkarriere i mindre grad oppfatter fagkompetansen

som relevant for arbeidsmarkedet utenfor. Det er innen humaniora og kunsthøgskole hvor respondentene oppfatter sin fagkompetanse som minst etterspurt, og blant teknologer at de oppfatter den som mest etterspurt. Det er lite utslag på kjønn, alder og sektor.

Det er flere innen humaniora og kunsthøgskole som i fritestfeltene påpeker at det er stor interesse i samfunnet utenfor for faget, som ønske om formidling, men at fagkompetansen ikke er like etterspurt av arbeidsgivere eller fra politikere og bevilgende myndigheter. Dette målbæres eksempelvis av denne respondenten: «I feel that the competences of researchers in the Humanities are valued less in external society than competences

by researchers in Economics, for example, or Engineering or other technical subjects». En annen formulerer det slik: «The job market in humanities is very bad. It was very bad 20 years ago when I got my job; now it is terrible.» Også fagfelt innenfor naturvitenskapen opplever det samme, som biologi: «I am a biologist and I believe that whilst my work is fundamental for the progress of humanity and its security (i.e. food security and natural resources management) it is not highly valued in society and companies. Unless you are in a particular field (i.e. genetics). Which adds issues with switching to a non-academic job.»

**Tabell 29. Min fagkompetanse er etterspurt i arbeidsmarkedet utenfor akademien**

	Helt uenig	Litt uenig	Verken / eller	Litt enig	Helt enig	Vet ikke
Ikke norsk	11 %	16 %	19 %	27 %	19 %	7 %
Norsk	8 %	17 %	16 %	29 %	24 %	7 %
<b>Ansettelsesforhold</b>						
Fast	9 %	16 %	16 %	29 %	24 %	7 %
Midlertidig	9 %	19 %	18 %	29 %	18 %	7 %
Ja, jeg har søkt eksterne jobber	17 %	19 %	18 %	20 %	20 %	5 %
<b>Stillingstype</b>						
Annen faglig lederstilling	7 %	13 %	13 %	33 %	30 %	5 %
Delt stilling med forskning og annet arbeid	13 %	21 %	15 %	24 %	19 %	8 %
Forskningslederstilling	8 %	9 %	13 %	36 %	25 %	8 %
Kombinert stilling med forskning og undervisning	9 %	16 %	17 %	28 %	25 %	6 %
Primært en forskerstilling	8 %	18 %	17 %	30 %	18 %	8 %
Primært en undervisningsstilling	9 %	17 %	15 %	24 %	29 %	6 %
<b>Nivå</b>						
Jeg er under forskerutdanning	7 %	16 %	18 %	28 %	24 %	7 %
Jeg har doktorgrad	9 %	18 %	17 %	28 %	21 %	7 %
Jeg har ikke doktorgrad eller påbegynt forskerutdanning	6 %	10 %	15 %	27 %	37 %	5 %
Postdoktor	9 %	24 %	21 %	26 %	15 %	6 %
<b>Fagområde</b>						
Humaniora og kunsthøgskole	14 %	25 %	16 %	25 %	15 %	4 %
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	8 %	16 %	17 %	30 %	23 %	6 %
Matematikk/naturvitenskap	9 %	15 %	18 %	29 %	24 %	6 %
Medisin og helsefag	9 %	18 %	16 %	27 %	23 %	8 %
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	7 %	13 %	17 %	31 %	24 %	8 %
Teknologi	2 %	5 %	10 %	31 %	46 %	5 %
<b>Totalt</b>	<b>9 %</b>	<b>17 %</b>	<b>17 %</b>	<b>29 %</b>	<b>23 %</b>	<b>7 %</b>

Flere bruker også kommentarfeltet til å påpeke at selv om fagkompetansen er etterspurt utenfor akademia, så er ikke forskningskompetansen det. Eksempel på dette: «Utenfor akademia (offentlig eller privat tannhelse-tjeneste) kunne jeg nok fått jobb med min grunnutdanning og kliniske spesialistutdanning, men da ville ikke min forskerkompetanse gitt mer en kanskje et beskjedent lønnstillegg.» Mange vektlegger at kompetansen ikke så lett lar seg oversette til arbeidslivet utenfor, men

også fordi de selv ikke er flinke nok til det, som denne: «tror det egentlig er et marked for min kompetanse, om jeg klarer å presentere den mer folkelig / inn i en mindre akademisk setting». Flere er også innom at fagkompetansen de besitter er attraktiv, men at den akademiske karrieren er et hinder på arbeidsmarkedet: «Fagkompetansen er attraktiv og etterspurt, men professortittel på CV skremmer de fleste virksomheter fra å vurdere ansettelse».

### 4.3 Er arbeidet verdsatt av samfunnet?

Føler forskerne at det de gjør er verdsatt av samfunnet utenfor? For å kartlegge hvor attraktive den vitenskapelige karrieren er, har vi spurt medlemmene om hvordan de oppfatter at deres arbeid og kompetanse verdsettes i samfunnet. Flertallet, om lag 60 prosent av de spurte, oppfatter at dette verdsettes i relativt stor grad. Bare 16 prosent er uenig.

**Tabell 30. Mitt arbeid og min kompetanse er verdsatt av samfunnet**

	%
Helt uenig	4,1%
Litt uenig	12,1%
Verken /eller	20,3%
Litt enig	36,1%
Helt enig	23,9%
Vet ikke	3,5%
<b>N</b>	<b>4306</b>

Også her ser vi (Tabell 31) at ikke-norske respondenter er noe mindre positive til samfunnets verdsetting enn nordmenn. Midlertidig ansatte føler også at eget arbeid og kompetanse verdsettes mindre enn de med fast ansettelse. Det gir seg også utslag ved at de yngre er noe mer negative enn eldre arbeidstakere. Vi ser også at ansatte i privat sektor (Abelia og Virke høyskole) oppfatter seg mer verdsatt enn ansatte i staten og ved helseforetak (Spekter).

*«Forskning er høyt verdsatt i samfunnet, men samtidig så er det for mange stipendiater enn forskerstillinger, og resten av arbeidslivet vet ikke hva vi kan brukes til»*

*«Hva menes med «verdsatt av samfunnet»? Lønna er lav.»*

*«Kunstnerisk utviklingsarbeid er ikke verdsatt eller forstått av samfunnet – det er foreløpig for nytt og udefinert.»*

*«Opplever at min kompetanse er mer verdsatt utenfor akademia»*

*«Jeg jobber med grunnforskning, som er under press / mindre og mindre verdsatt.»*

**Tabell 31. Mitt arbeid og min kompetanse er verdsatt av samfunnet**

	Helt uenig	Litt uenig	Verken / eller	Litt enig	Helt enig	Vet ikke
Ikke norsk	5 %	14 %	24 %	35 %	17 %	4 %
Norsk	4 %	11 %	19 %	36 %	26 %	3 %
<b>Ansettelsesforhold</b>						
Fast	3 %	12 %	20 %	36 %	25 %	3 %
Midlertidig	7 %	13 %	21 %	37 %	17 %	5 %
<b>Fagområde</b>						
Humaniora og kunstfag	6 %	19 %	22 %	35 %	16 %	3 %
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	5 %	9 %	19 %	40 %	25 %	2 %
Matematikk/naturvitenskap	5 %	13 %	20 %	35 %	22 %	4 %
Medisin og helsefag	4 %	11 %	19 %	36 %	27 %	4 %
Samfunnsvitenskap (inkl. jus og ped.)	3 %	10 %	21 %	37 %	26 %	3 %
Teknologi	2 %	4 %	20 %	37 %	34 %	2 %
<b>Etter alder</b>						
Til og med 40 år	5 %	13 %	21 %	37 %	20 %	4 %
41 år og eldre	4 %	12 %	20 %	36 %	25 %	3 %
<b>Arbeidsgiver</b>						
Abelia/NHO	2 %	10 %	16 %	38 %	31 %	3 %
Spekter Helse	3 %	12 %	22 %	33 %	24 %	5 %
Staten	5 %	13 %	21 %	36 %	23 %	4 %
Virke høgskole	3 %	4 %	21 %	46 %	23 %	3 %
<b>Totalt</b>	<b>4 %</b>	<b>12 %</b>	<b>20 %</b>	<b>36 %</b>	<b>24 %</b>	<b>4 %</b>

I kommentarfeltet benytter også noen anledningen til å utdype sine svar på spørsmålet om verdsetting, for også dette har flere sider:

*From my interaction with the general public I find that while most people have a positive impression of researchers as an abstract concept they do not value research highly enough to consider it relevant when it comes to political decisions. Science funding, while only constituting a small fraction of budgets worldwide is often the first to be cut.*

*Folk (samfunnet) er alltid nysgjerrige på hva jeg driver med, og ønsker å høre om middelalderen. Det oppleves imidlertid ikke som at dette er et fagområde som myndighetene synes er relevant/interessant eller ønsker å satse på*

Noen presiserer at de er verdsatt av spesifikke miljøer, men ikke nødvendigvis overalt: «er verdsatt av deler av samfunnet: skoleverket (utdanner lærere)». Noen er også opptatt av at prestisjen er synkende og ganske lav, særlig i noen fagområder: «Jeg opplever ikke at min posisjon som professor eller at faget jeg arbeider med har spesiell høy status.» Andre gir uttrykk for at de ikke vet særlig mye om det: «I have no idea of the specific impact of my research work though I hope it matters for people I am conducting research with».

Til slutt er det en god del som knytter verdsetting til lønn og arbeidsvilkår og dermed at arbeidet og kompetansen ikke kan sies å verdsettes høyt nok. Denne respondenten får stå som eksempel: «Mitt arbeid som forsker er på en måte verdsatt av allmennheten i samfunnet, men det er ingen som er villig til å betale tilstrekkelig for å ha oss. Så på den måten føler jeg meg ikke veldig verdsatt av samfunnet.»

## 5 Ønske om å slutte eller fortsette

Vi har spurt våre fast ansatte medlemmer om de vurderer å slutte og våre midlertidig ansatte om de vurderer å bli i akademien. I dette kapitlet analyserer vi svarene.

### 5.1 Hvor mange fast ansatte i vitenskapelig stilling ønsker seg ut av akademien?

Vi spurte alle i fast ansettelse om de «vurderer eller ønsker å slutte i stillingen og forlate akademien (her forstått som UH-sektor, forskningsinstitutt og universitetssykehus)». To av tre gjør det ikke. Det er kanskje en indikasjon på at majoriteten er godt fornøyd med stillingen sin, men det kan også være en liten indikasjon på at mange føler seg låst eller er såpass nære pensjonsalderen at de ikke ser for seg muligheten for andre jobber. Det er verdt å understreke at vi ikke har spurt om å bytte jobb, men om å forlate akademien, som for mange vil innebære et betydelig karriereskifte. Det er altså én av tre fast ansatte som vurderer et karriereskifte eller til og med aktivt søker seg bort.

	%
Ja, jeg har søkt eksterne jobber	6,1%
Jeg vurderer et karriereskifte	27,6%
Nei	66,3%
<b>N</b>	<b>3468</b>

Er det mye eller lite? Det er litt usikkert hvordan vi skal tolke dette. Om vi sammenligner med YS Arbeidslivsbarometer for 2022, med et bredt utvalg respondenter fra ulike sektorer og bransjer, ser vi at 36 prosent har vurdert jobbskifte og 22 prosent har søkt ny jobb i løpet av siste år. Det er en noe større andel enn i vår undersøkelse. Arbeidslivsbarometeret inkluderer videre midlertidig ansatte og mange under 30 år, som det også der viser seg at i større grad enn eldre søker seg videre.

*«Jeg er heldig som er kommet så langt i min akademisk karriere, men jeg må innrømme at jeg hadde valgt en annen vei hvis jeg kunne gjøre alt om igjen.»*

*«Denne jobben er ikke lenger bærekraftig. Jeg vil ut.»*

*«Hadde jeg vært friskere og yngre hadde jeg søkt jobb annet sted»*

*«ER fornøyd med de fantastiske mulighetene som ligger innenfor mitt fagfelt»*

Vi burde derfor forvente en klart høyere turn-over og at folk i større grad ønsker å skifte jobb i hele det norske arbeidsmarkedet enn i en sektor med høyt utdannede spesialister. Hvor mye høyere er det vanskelig å si noe sikkert om, dessuten er ikke spørsmålene stil identisk. Det er imidlertid i Arbeidslivsbarometeret bare 19 prosent som oppgir at de har vurdert å bytte yrke, som kanskje er mer sammenlignbart med vårt spørsmål. Holdt opp mot det, er en andel på 33 prosent svært høy.

## 1 av 3 fast vitenskapelige ansatte...



... søker seg bort eller vurderer å slutte i akademica

Forskeryrkets attraktivitet (2022)

Vi ser (Tabell 32) at ikke-norsk i noen større grad enn nordmenn søker seg ut eller vurderer et karriereskifte. Det er særlig ansatte i delt stilling mellom forskning og annet arbeid (klinisk eller administrativt/teknisk), og de som primært driver undervisning, som i størst grad ønsker endring. Kanskje fordi disse opplever spranget over til en annen karriere som mindre eller kjenner arbeidslivet og profesjonene utenfor akademica og bedre. Det er en tendens til at ansatte i humaniora og samfunnsfag (HumSam-fag) er mindre tilbøyelige til å søke seg ut enn i realfagene. Tilbøyeligheten er synkende med alderen, men ganske stabil fram til fylte 50 år, før den faller bratt. Det er ubetydelig forskjeller på kjønn og sektor.

I hvor stor grad man vurderer et karriereskifte, henger selvsagt sammen med både pull- og pushfaktorer. Altså hvor attraktiv man føler seg og hvilken kompetanse man sitter på, som vi har forsøkt å avdekke mer av i forrige de forrige kapitlene. I den grad man ønsker å slutte fordi man er misfornøyd spesifikt med egen arbeidsplass eller akademiske gren, er det kanskje av interesse å se hvor tilbøyeligheten til å søke seg ut er størst og minst. En oversikt over dette (med institusjoner med 10 respondenter eller flere) finnes i vedlegg bak Tabell 69.

I det åpne kommentarfeltet er det mange som påpeker at det ikke er aktuelt for dem å søke seg ut, fordi de er på slutten av karrieren og nærmer seg pensjonsalder. Noen, som denne respondenten, legger også til at de ellers ville gjort det: «Jeg er for gammel til å søke jobb utenfor akademica. Hadde jeg vært yngre, hadde jeg da søkt meg ut. Uten tvil.»

Det er også flere som prøvd seg andre steder eller iallfall har avveid mulighetene, og som har landet på å bli værende, tross alt, som disse respondentene:

*There is enough that is horrible about the academic world, but the world outside academia is not necessarily better, and at the end of the day, academia is the only place where I can pursue my work passion. The balance tips to 'staying in', even though there is much that should change.*

*Jeg har fått fast stilling, slik at jeg har en relativt god situasjon. Jeg har i tillegg tidligere jobbet utenfor akademica og erfart lignende problemer med lav lønn, spisse albuer og kjedsomhet der. Derfor ser ikke gresset bare grønnere ut (kanskje utenom det å kunne ha mer fritid).*

**Tabell 32. Ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademien?**

	Ja, jeg har søkt eksterne jobber	Jeg vurderer et karriereskifte	Nei	N
Ikke norsk	7 %	32 %	61 %	675
Norsk	6 %	27 %	68 %	2 752
<b>Stillingstype</b>				
Annen faglig lederstilling	1 %	23 %	76 %	80
Delt stilling med forskning og annet arbeid	9 %	35 %	56 %	235
Forskningslederstilling	5 %	27 %	69 %	109
Kombinert stilling med forskning og undervisning	5 %	26 %	69 %	2 049
Primært en forskerstilling	7 %	28 %	64 %	791
Primært en undervisningsstilling	8 %	38 %	53 %	204
<b>Fagområde</b>				
Humaniora og kunsthøgskole	6 %	23 %	72 %	653
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	8 %	25 %	66 %	170
Matematikk/naturvitenskap	7 %	32 %	62 %	657
Medisin og helsefag	6 %	30 %	64 %	599
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	6 %	27 %	68 %	1 270
Teknologi	5 %	34 %	61 %	113
<b>Etter alder</b>				
Til og med 40 år	7 %	35 %	58 %	591
41-50	7 %	34 %	58 %	1 117
51-60	6 %	26 %	69 %	1 138
61+	3 %	12 %	85 %	620
<b>Etter kjønn</b>				
Kvinne	6 %	28 %	65 %	1 878
Mann	6 %	27 %	67 %	1 590
<b>Arbeidsgiver</b>				
Abelia/NHO	7 %	28 %	65 %	425
Spekter Helse	7 %	28 %	65 %	137
Staten	6 %	28 %	66 %	2 783
Virke høgskole	4 %	24 %	72 %	95
<b>Totalt</b>	<b>6 %</b>	<b>28 %</b>	<b>66 %</b>	<b>3 440</b>

Flere er også innom mulighetene for å bytte mellom ulike sektorer innen vårt utvidede akademien-begrep, og at også det betyr et stort skifte: «Har allerede nylig gjort et bytte fra universitet til instituttsektoren. Fra offentlig til privat. Anser dette som en betydelig endring, selv om dette spørreskjemaet ikke fanger opp de viktige nyansesforskjellene mellom universitet og institutt.»

## 5.2 Hvor mange midlertidige vitenskapelig ansatte ønsker å bli i akademia – og er det realistisk?

Vi har også stilt spørsmål til de midlertidig ansatte om de ønsker å bli i akademia. Spørsmålet var formulert slik: Ønsker du en fortsatt vitenskapelig karriere i akademia? Og hadde denne følgeteksten: Du har sagt at du er ansatt i en midlertidig stilling. Her lurer vi på din oppfatning av karrieren videre etter at den nåværende kontrakten utløper. Er du motivert til å fortsette – enten i midlertidig eller fast vitenskapelig stilling? Med akademia tenker vi her på UH-sektor, forskningsinstitutt og universitetssykehus. Det er altså ikke bare et spørsmål om å bli ved samme institusjon eller institusjonstype.

Over 70 prosent ønsker en videre vitenskapelig karriere i akademia. Bare om lag 17 prosent er tydelige på at de ikke ønsker seg det. Godt over halvparten mener imidlertid at det er relativt liten mulighet for at de kan få seg en fast/trygg jobb i akademia, og bare én av ti mener den er relativt stor.

**Tabell 33. Midlertidig ansatte: «Ønsker du en fortsatt vitenskapelig karriere i akademia?» og «Hvor realistisk oppfatter du muligheten for å få fast/trygg jobb i akademia?»**

Ønsker vitenskapelig karriere	%
Helt uenig	16,7%
Litt uenig	71,4%
Verken / eller	11,9%
<b>N</b>	<b>838</b>

Hvor realistisk mulighet	%
Helt uenig	55,7%
Litt uenig	32,5%
Verken / eller	10,9%
Litt enig	1,0%
<b>N</b>	<b>837</b>

«Lav lønn, minimal oppfølging, ingen sikre utsikter til fremtidig jobb. Jeg blir ikke i akademia!»

«I like the flexibility the job gives me. I am also passionate about my field. There are not really any other career options.»

«I am NOT considering to quit akademia, but I am considering to get out of Norwegian akademia (into other academic jobs in Europe).»

Det er minst fire måter å forstå dette på. En mulighet er at akademisk karriere er eller framstår så attraktiv at mange vil fortsette å jobbe hardt for å få det til, tross de ulemper som følger med usikre arbeidsvilkår. En annen mulighet er at man har satset så mye i den retningen at det føles feil eller som et nederlag å hoppe av. Og en tredje mulighet er at det ikke i særlig grad er alternative og attraktive jobber for mange med en spesialisert forsknings- og fagkompetanse. Og til slutt kan det hende folk er så drevet av en indre interesse for fag og forskning, at det overgår andre behov. Sannsynligvis er alle disse faktorene tilstede i ulike doser hos alle de som har begitt seg inn på en akademisk karriere.

Ikke-norske er mer tilbøyelig til å hoppe av enn norske midlertidig ansatte. Dette kan skyldes at de, som vi har sett, jevnt over er mindre fornøyd med arbeidssituasjonen i norsk akademia, men det kan også henge sammen med at det i veldig mange andre land er et tetter samarbeid mellom akademia og næringsliv og en større kunnskaps- og forskningsintensiv sektor utenfor akademia. Det er helt enkelt lettere for dem å se for seg en karriere knyttet til fag og forskning utenfor akademia. Det kan også hende de i større grad har tatt konsekvensen av at de oppfatter mulighet for en trygg stilling innen akademia som mindre enn for nordmenn, som vi også kan se av Tabell 34.



**Tabell 34. Midlertidig ansatte. Ønske om å fortsette og hvor realistisk**

	Ønsker du en fortsatt vitenskapelig karriere i akademien?			Hvor realistisk oppfatter du muligheten for å få fast/trygg jobb i akademien?			
	Ja	Nei	Ingen formening /uaktuelt	Relativt liten	Middels	Relativt stor	N
Ikke norsk	66 %	21 %	13 %	64 %	29 %	7 %	310
Norsk	75 %	14 %	11 %	51 %	35 %	13 %	506
<b>Stillingstype</b>							
Annen faglig lederstilling	100 %	0 %	0 %	33 %	17 %	50 %	6
Delt stilling (fou og annet)	63 %	20 %	17 %	66 %	34 %	0 %	35
Forskningslederstilling	92 %	8 %	0 %	50 %	25 %	25 %	12
Kombinert stilling	71 %	16 %	13 %	51 %	34 %	15 %	276
Primært en forskerstilling	70 %	18 %	12 %	61 %	32 %	7 %	474
Primært en undervisningsstilling	92 %	8 %	0 %	31 %	35 %	35 %	26
Forsker	81 %	13 %	6 %	62 %	31 %	7 %	105
Førsteamanuensis	83 %	11 %	6 %	38 %	38 %	24 %	34
Postdoktor	77 %	11 %	11 %	56 %	35 %	9 %	176
Professor	85 %	0 %	15 %	54 %	23 %	23 %	13
Stipendiat	63 %	22 %	15 %	59 %	32 %	9 %	439
<b>Fagområde</b>							
Humaniora og kunsthøgskole	74 %	12 %	14 %	59 %	28 %	14 %	145
Landbruks-, fiskerifag og vet.med.	59 %	23 %	18 %	41 %	50 %	9 %	22
Matematikk/naturvitenskap	63 %	22 %	15 %	70 %	27 %	3 %	134
Medisin og helsefag	69 %	19 %	12 %	63 %	29 %	8 %	232
Samfunnsvitenskap	78 %	13 %	9 %	45 %	39 %	16 %	276
Teknologi	62 %	24 %	14 %	45 %	40 %	15 %	20
<b>Ansatt ved virksomheten</b>							
Mindre enn 5 år	71 %	16 %	13 %	54 %	34 %	11 %	616
5-9 år	68 %	24 %	8 %	62 %	29 %	9 %	143
10-14 år	92 %	8 %	0 %	66 %	26 %	8 %	38
15-20 år	65 %	24 %	12 %	59 %	29 %	12 %	17
Mer enn 20 år	80 %	7 %	13 %	53 %	20 %	27 %	15
<b>Etter alder</b>							
Til og med 40 år	68 %	19 %	13 %	59 %	33 %	8 %	615
41-50	78 %	13 %	9 %	46 %	34 %	20 %	164
51-60	93 %	2 %	5 %	53 %	23 %	25 %	40
61+	75 %	0 %	25 %	50 %	38 %	13 %	8
<b>Etter kjønn</b>							
Kvinne	70 %	18 %	12 %	57 %	32 %	11 %	536
Mann	74 %	14 %	12 %	54 %	35 %	11 %	291
<b>Arbeidsgiver</b>							
Abelia/NHO	77 %	9 %	14 %	44 %	44 %	12 %	43
Spekter Helse	63 %	29 %	8 %	63 %	29 %	8 %	59
Staten	72 %	16 %	12 %	57 %	33 %	10 %	702
Virke høyskole	72 %	6 %	22 %	33 %	28 %	39 %	18
<b>Totalt</b>	<b>71 %</b>	<b>17 %</b>	<b>12 %</b>	<b>56 %</b>	<b>33 %</b>	<b>11 %</b>	<b>829</b>

Faglige ledere, antagelig stort sett åremålsansatte, er tydeligst på at de ønsker å fortsette og er også den gruppa som holder det for mest sannsynlig. Men disse er få i antall. Blant de ordinære vitenskapelige ansatte er det de i undervisningsstilling som mest ønsker å fortsette og som nærer størst håp om det. Når det gjelder respondenter i forskerstilling, framstår de som de mest desillusjonerte, idet over 80 prosent vil bli værende, men over 60 prosent anser muligheten for en fast eller trygg stilling som relativt liten. Postdokto-  
rene følger rett etter. Verdt å merke seg er det at bare 22 prosent av stipendiatene, som myndighetene og sektoren selv anser det som naturlig at skal videre til yrkeslivet utenfor akademia, faktisk ønsker det. To av tre er tydelig på at de ønsker en videre vitenskapelig karriere i akademia.

Ønsket om en videre karriere i akademia er størst blant respondenter i HumSam-fag, men det er i medisin- og helsefag og naturvitenskap at troen på å oppnå en trygg stilling er minst. Det gir seg også utslag av at det er færrest som ønsker en videre karriere og færrest som har tro på det blant respondentene ved helseforetakene (Spekter).

Troen på en fast og trygg jobb innen akademia øker noe med alderen. Det er godt over 200 respondenter som er over 41 år og i midlertidig stilling. Det er også godt over 200 som oppgir å ha vært midlertidig ansatt ved samme institusjon i mer enn 5 år, og selv om de stadig ønsker seg en vitenskapelig karriere, er det også et klart flertall blant disse som holder det for urealistisk.

**FORSKER  
FORBUNDET**



71% av midlertidige ansatte ønsker videre karriere i akademia...



... men kun 11% anser muligheten for dette som relativt god

Forskeryrkets attraktivitet (2022)

## 6 Årsaker til at vitenskapelige ansatte ønsker å slutte

Vi forsøkte også i undersøkelsen å få en oversikt over årsakene til at folk søker vil forlate akademia. Vi ba derfor våre respondenter blant de faste ansatte som hadde svart at de vurderte eller aktivt søkte seg ut, og de midlertidige ansatte som ikke ønsket en videre karriere eller var usikre på det, om å vurdere noen årsaker til dette. De fikk 9 forhåndsbestemte kategorier å velge mellom, hvorav to var mer over i det personlige og private. Medlemmene ble bedt om å rangere disse årsakene som viktig, litt viktig eller ikke viktig for ønsket om å slutte. I Tabell 35 ser vi samlet gjennomsnittscore for de ulike årsakene, hvor 1 er viktig, 2 er litt viktig og 3 er uviktig. En score under 2 viser dermed at respondenterne tenderer mot å mene dette er viktige årsaker, mens en score over 2 viser at de synes det er mindre viktig.

Vi ser at arbeidspress, lønn og karrieremuligheter er de viktigste årsakene til at folk ønsker seg vekk fra akademia. Manglende faglig frihet framstår som mindre viktig. Personlige/private grunner framstår heller ikke som så viktige for de fleste. Det er imidlertid noen klare forskjeller, særlig på de faste ansatte og de midlertidige her. Usikkerhet om framtidige finansiering og jobb er den soleklart viktigste årsaken for de midlertidige, men av langt mindre betydning for faste ansatte. De midlertidige er også enda tydeligere på at lønn og arbeidspress er viktige årsaker til å ville vekk, men er tilsynelatende mer fornøyde med arbeidsoppgaver og har mindre behov for forandring.

*«Arbeidspress og lønn er definitivt grunnene til at jeg vurderer å gjøre noe annet»*

*«høyt arbeidspress og lav lønn, samt et system som ikke legger opp til at man skal ha et godt miljø på jobb gjør at jeg vurderer å forlate akademia, til tross for at jeg brenner enormt for feltet mitt.»*

**Tabell 35. Hva er årsaken til at du ønsker eller vurderer å slutte i akademia?  
Score fra 1=viktig til 3= ikke viktig**

	Alle	Faste	Midlertidige	N
Lønn	1,84	1,86	1,76	1388
Arbeidspress	1,72	1,75	1,61	1382
Usikkerhet om framtidig finansiering og jobb	2,07	2,24	1,27	1366
Karriereutviklingsmuligheter	1,86	1,88	1,79	1376
Ikke tilfreds med arbeidsoppgavene	2,05	2,02	2,17	1370
Manglende faglig frihet	2,36	2,35	2,43	1368
Arbeidsmiljø	2,04	2,06	1,97	1373
Behov for forandring	1,99	1,97	2,10	1368
Personlige/private grunner	2,20	2,20	2,23	1368

## 6.1 Lønn

Lønn er altså en av de viktigste årsakene til at folk ønsker å slutte. 40 prosent mener det er en viktig beveggrunn. Dette fordeler seg litt ulikt blant respondentene. De midlertidige framhever lønn som en viktig årsak til at de ikke ønsker en videre karriere i akademia, i større grad enn de faste. I doktorgradsundersøkelsen 2019 kommer det fram at mer enn hver tredje doktor (34,7 %) utenfor akademia oppgir som årsak til at de ikke satset videre på en akademisk karriere, at «lønnsbetingelsene i UH- og instituttsektoren ikke er konkurransedyktige».<sup>1</sup>

Ønsker vitenskapelig karriere	%
Viktig	39,6%
Litt viktig	36,5%
Ikke viktig	23,8%
<b>N</b>	<b>1 388</b>

Det er videre særlig de ansatte i undervisning som i størst grad framhever lønna som viktig årsak (Tabell 36). Dette henger antagelig sammen med at lønna i lektorstillingene er lav. Vi ser også at lønna er en langt viktigere årsak for ansatte innen teknologi enn humaniora, men det henger neppe sammen med at humanister tjener best, men mer med hva det forventede lønnsnivået innen disse fagområdene er utenfor akademia. Det er ingen tydelige forskjell knyttet til alder eller nasjonalitet her, men menn holder lønn som viktigere enn kvinner. Vi ser også at ansatte ved helseforetakene (Spekter) er de som i størst grad framhever lønna som viktig årsak, mens det framstår langt mindre viktig for de som vil forlate private forskningsinstitutter (Abelia).

Mange utdyper dette med lønn i kommentarfeltet. Her er noen bidrag:

*Lønnsnivået er dårlig for min stilling, både sammenlignet med universitetet vi hører inn under og andre universiteter og høyskoler i Norge, dette trekker skarpt ned og gjør at jeg ser etter alternativer utenfor denne institusjonen.*

*«Jeg jobber nærmere 50 timer i uken, men har ikke råd til å kjøpe bolig til min familie på fire i kommunen jeg jobber i. Vurderer å bytte arbeid på grunn av lønnen.»*

*«Lønn er vel den største faktoren for at man vurderer å forlate akademia. Man får lite igjen for resultater.»*

*Jeg vurderer å gå for å få den lønna jeg fortjener, og anerkjennelse av kompetansen min. Jeg har lønnsnivå på 615000 nå, i andre virksomheter blir jeg tilbudt opp til 800000. Men trivsel, beliggenhet og arbeidsmiljø gjør at jeg inntil videre blir værende. Hvis den rette stillingen dukker opp kommer jeg til å gå. I alle andre yrker er kompetansen min verdsatt, men på NTNU blir du bare en skarve lektor.*

*The salary in Computer Science/Programming in the industry is disproportionately high - the BSc graduates that I teach earn more than me in 2 years in the industry - this creates a talent drain from academia into the industry, and it makes much more attractive for MSc and PhD students to continue research careers in the industry. I am seriously considering leaving academia for that very reason. 3 years in the industry gives similar enumeration to 10 years in the University - this is just not right.*

<sup>1</sup> Doktorgradsundersøkelsen 2019 (NIFU Rapport 2020:19).

**Tabell 36. Lønn som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademica (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,84	364
Norsk	1,85	1 002
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	1,86	1 138
Midlertidig	1,76	237
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	2,05	19
Delt stilling med forskning og annet arbeid	1,88	115
Forskningslederstilling	2,03	35
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,81	707
Primært en forskerstilling	1,91	416
Primært en undervisningsstilling	1,63	96
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskole	1,93	220
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,80	64
Matematikk/naturvitenskap	1,91	296
Medisin og helsefag	1,80	290
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	1,81	464
Teknologi	1,65	52
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	1,84	443
41-50	1,85	495
51-60	1,84	355
61+	1,87	93
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	1,89	802
Mann	1,78	586
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	2,14	156
Spekter Helse	1,66	70
Staten	1,81	1 123
Virke høyskole	1,81	32
<b>Totalt</b>	<b>1,84</b>	<b>1 388</b>

## 6.2 Arbeidspress

Arbeidspress er samlet sett den viktigste årsaken til at folk vurderer å slutte eller søker seg ut. Dette fordeler seg relativt likt blant ulike grupper, men midlertidige som ønsker seg ut oppgir det som en enda viktigere årsak enn fast ansatte. Her er det ansatte i lederstilling som i størst grad vektlegger arbeidspress.

**Tabell 37. Arbeidspress som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte**

Ønsker vitenskapelig karriere	%
Viktig	48,8%
Litt viktig	29,9%
Ikke viktig	21,3%
<b>N</b>	<b>1 382</b>

Vi kan også se av Tabell 38 at arbeidspress tilsynelatende er, eller oppfattes, verre innen HumSam og landbruks- og veterinærfag enn innen de andre realfagene. Ettersom andelen ikke-norske er størst blant forskere i realfagene, er det en sammenheng her med at nordmenn også føler arbeidspresset som en noe viktigere årsak til å slutte enn de ikke-norske. Det ser også ut som om det er folk i 40-årene som kjenner arbeidspresset aller hardest. Det er imidlertid en signifikant forskjell på menn og kvinner i opplevelsen av arbeidspress. Kvinner oppgir i langt større grad enn menn arbeidspress som en viktig årsak til å slutte i akademia. Arbeidspresset er minst viktig ved helseforetakene (Spekter), mens mest viktig ved private høyskoler (Virke).

Det er veldig mange som gir uttrykk for hardt arbeidspress i de åpne kommentarfeltene. Her er kun et lite utvalg:

*Arbeidspresset har til tider vært ekstremt med moderat alvorlig sykdom og sykemelding som resultat. Det har til tider tatt over livet helt og gjort tilværelsen rimelig miserabel.*

*Arbeidspress er hovedårsaken her. Det har i løpet av min karriere aldri vært mulig å levere faglig uten å jobbe utover kvelder og helger på ukentlig basis.*

*«Arbeidspresset er meget høyt. Har vurdert å slutte på grunn av det»*

*«Er utbrent»*

*«Selv om arbeidspress tildels kan være selvpåført, så er det allikevel usunt og helseskadelig»*

*«Overworked and exhausted ... Needless to say I am actively looking for another position»*

*«Jeg er veldig sliten av å alltid være på etterskudd med alt»*

*Universitetsjobben krever for mye tid og energi, og når det går ut over helsen og tiden til forskning, forsvinner motivasjonen.*

*My colleagues are wonderful, and I love researching, but I frequently find myself wondering if I should find a job that pays just as well and expects less so that I can actually enjoy my life outside of work instead of working every weekend and taking anti-anxiety medication to be able to sleep despite a crushing workload.*

*Etter 4 år som overarbeidet og underbetalt lektor i UH-sektoren, har jeg konkludert med at jeg skifter jobb snart. Svært arbeidsintensiv stilling, og en følelse av at det ikke er tid til å gjøre ting ordentlig. Tid til faglig fordypning var noe av det som dro meg til stillingen, men i realiteten spises tiden opp av undervisnings- og administrasjonsoppgaver.*

Det er en grense for hvor mange medarbeidersamtaler med konklusjonen «lav forskningsaktivitet» man orker når man jobber 50 timer i snitt i uka og likevel ikke har tid nok til å prestere godt nok.

Jeg opplever svært liten forståelse for det arbeidspresset forskere har i dag. Det er utvilsomt mye press også i andre kunnskapsyrker (jeg har selv erfaring fra et departement), men universitetsansatte skal i dag kombinere de samme komplekse kravene til administrasjon og utviklingsarbeid, intern og ekstern

kommunikasjon osv, og samtidig være original og nyskapende på sitt fagfelt og følge opp studenter. Det siste er en helt annen og langt mer omfattende oppgave enn tidligere. Dette er en veldig god utvikling, men det blir alvorlig undervurdert hvor krevende det er, emosjonelt og tidsmessig.

**Tabell 38. Arbeidspress som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,76	363
Norsk	1,72	997
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	1,75	1 130
Midlertidig	1,61	239
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	1,61	18
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, adm., teknisk)	1,93	116
Forskningslederstilling	1,50	34
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,69	703
Primært en forskerstilling	1,73	415
Primært en undervisningsstilling	1,76	96
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskole	1,66	221
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,64	66
Matematikk/naturvitenskap	1,86	294
Medisin og helsefag	1,71	290
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	1,66	459
Teknologi	1,98	51
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	1,72	440
41-50	1,68	494
51-60	1,74	355
61+	1,89	91
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	1,60	801
Mann	1,90	581
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	1,71	151
Spekter Helse	1,97	69
Staten	1,72	1 123
Virke høgskole	1,50	32
<b>Totalt</b>	<b>1,72</b>	<b>1 382</b>

## 6.2.1 Arbeidspress og arbeidstid i andre undersøkelser

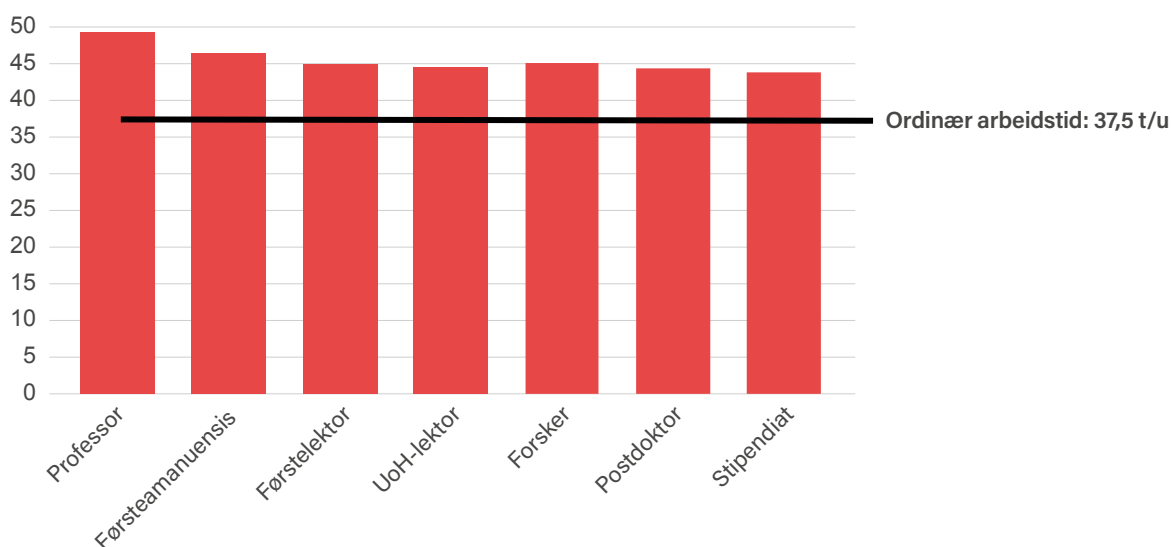
Ved siste tidsbruksundersøkelse (publisert som *Når timene telles* [NIFU arbeidsnotat 2021:15](#)) viser det seg at de vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler i gjennomsnitt arbeider mer enn en ekstra dag ut over normalarbeidstid hver eneste uke. Ofte uten noen form for kompensasjon.

### NIFU Tidsbruksundersøkelsen

**Figur 3.1. Gjennomsnittlig antall timer arbeidstid per uke etter stilling. N=6 486.**

Omfatter kun personer med 100 prosent stilling.  
Kilde: NIFU, Tidsbruksundersøkelsen 2021

Timer per uke





I forvaltningens egen undersøkelse, statsansatteundersøkelsen 2021, kommer det klart fram at arbeidspresset blant de vitenskapelig ansatte er belastende og det oppsummeres slik (i [DFØ Rapport 2022:1, delrapport 1](#), s. 9):

*De som oppgir at de jobber innen forskning og undervisning er mest uenig i at balansen mellom arbeidsliv og fritid er god. En høy andel i den samme gruppen synes heller ikke balansen mellom arbeidstid og arbeidsmengde er passende. Det er også denne gruppen med den høyeste andelen som sier seg uenig i at de sjelden er stresset på grunn av jobben.*

I Forskerforbundets medlemsundersøkelse i UH høsten 2020 framkommer det at tre av fire oppgir at de bruker mer av fritiden enn ønskelig på arbeidet.<sup>1</sup> På spørsmål om hvorfor man jobber mer enn normalt/forutsatt svarer respondentene slik:

- 56 prosent ønsker det selv
- 81 prosent mener undervisning og veiledning tar mer tid enn normalt
- 88 prosent mener man må arbeide mer enn normal arbeidsdag for å nå opp i den akademiske konkurransen
- 91 prosent mener det samlede arbeidspresset er for stort til at det lar seg løse innenfor normal arbeidstid

To andre ferske kvalitative undersøkelser konkluderer også med at merarbeid og arbeidspress er et stort problem. I En forskerrolle i endring: *Om forskeres identitet, arbeidsvilkår og spenningen mellom kall og karriere* (NIFU rapport 2021:21, s. 9) kan vi lese:

*...forskerne i denne studien viste til økte rapporteringskrav, at de blir målt på flere områder, og at de måtte utføre stadig flere administrative oppgaver. Til tross for sterkere styring ovenfra, tegnes et bilde av en økende individualisering i forskningssektoren: forskere pålegges og må navigere i mange administrative oppgaver som ikke kvalifiserer til høyere stillinger, en stor arbeidsmengde som reguleres av den enkelte forsker, privatisering av ansvar i forbindelse med fordeling av undervisning, og at forskertermin ikke lenger er en kollektiv rett, men noe som forhandles på bakgrunn av den enkeltes forskningsproduksjon.*

<sup>1</sup> Forskerforbundets skriftserie 1/2021; s. 11.

Videre beskrives en stor utfordring i sektoren som «fraværet av organisatorisk beredskap i ledelsens møte med ansatte som opplever overbelastning og vanskelige arbeidsforhold» (s. 59). Fra Medbestemmelsesbarometeret (AFI rapport 2022:1, s. 32-33) står følgende å lese:

*Det opplevde krysspreset, som følger av arbeidsoppgaver som det ikke er satt av tid til å gjennomføre innenfor rammene av en normalarbeidsdag, utspilles i en politisk styrt kontekst der økt konkurranse og individualisering vinner terreng, på bekostning av samarbeid og solidaritet. Med den nye styringslogikken følger det en forventning om at man – individuelt og subjektivt – identifiserer seg med og leverer på institusjoners strategier, prioriteringsområder og resultatmål. [...]*

*Dette krysspreset resulterer i individualisering av ansvar – både for tidsstyring av seg selv og eget arbeid og for utførelse eller «leveranser», [...]*

*Et nærliggende spørsmål er om fagforeningene er i ferd med å tape den drøyt hundre år lange kampen om en regulert normalarbeidsdag.*

Konklusjonen må være at arbeidspress og merarbeid er en stor utfordring i akademia, som gjør at forskeryrket ikke framstår som attraktivt og gjør at ansatte ønsker å slutte.

### 6.3 Usikkerhet om framtidig finansiering og jobb

Mange av våre medlemmer i fast jobb føler ikke på en utrygghet knyttet til stillingen sin, selv om mange forskere er avhengig av ekstern finansiering og dermed også kan se med en viss bekymring på utsiktene til dette framover. Totalt sett er det likevel et flertall som ikke oppfatter usikkerhet om framtidig finansiering og jobb som en viktig årsak til å forlate akademien.

	%
Viktig	36,3%
Litt viktig	20,4%
Ikke viktig	43,3%
<b>N</b>	<b>1366</b>

Ser vi derimot på de yngre og midlertidige ansatte, er det dette som framstår som den i særdeleshet viktigste årsaken (Tabell 39). 80 prosent av de midlertidige oppfatter dette som viktig, mens altså bare 27 prosent av de faste ansatte holder dette som en viktig årsak til at de søker seg vekk. Også blant respondenter i rene forskerstillinger, ser vi at dette framstår som en mer sentral årsak enn for ansatte i andre stillinger. Det at mange ikke-norske er midlertidige eller forskere på eksterne prosjekter, er nok dermed også forklaringen på at ikke-norsk oppgir utryggheten rundt finansiering og jobb som en mye viktigere årsak til ønsket om å forlate akademien enn nordmenn. Vi ser også at de ansatte i naturvitenskap, ved forskningsinstitutter og helseforetak legger mest vekt på dette.

Mange bruker kommentarfeltet til å kommentere denne usikkerheten:

*Framtidsutsiktene mine nå er veldig usikre og jeg angreer på at jeg flyttet tilbake til Norge. Regjeringen med Borten Moe i spissen kutter i forskning og den mest lovende veien videre for meg i akademien er "fast midlertidighet", altså en "fast jobb" hvor man sies opp når man går tom for egne forskningsmidler.*

*«My family situation now means that I cannot just move every 2-3 years, so I no longer wish to pursue an academic career.»*

*«The prolonged job insecurity is not healthy»*

*«tøft og vanskelig å finansiere forskningen min. Ser imidlertid ikke mørkt på å fortsette karrieren utenfor akademien»*

*Jeg ønsker å fortsette fordi jeg elsker temaet mitt og fordi jeg har jobbet så hard for å være der jeg er nå. Men jeg blir ødelagt av arbeidspresset, økonomisk usikkerhet og dårlige framtidsutsikter.*

*Jeg er fast ansatt men på eksterne midler. Selv om jeg er glad for å ha en stilling så synes jeg at det er svært krevende og kjenner både på økonomisk usikkerhet og det å føle at jeg alltid er på prøve.*

*I came to Norway because it seemed research careers here are less precarious than elsewhere. It has not been my experience so far.*

*Lønn er ok tatt i betraktning frihet, fleksibilitet etc som jobben gir. Men faen: jeg er fast ansatt i staten, men har 11 mnd inntjeningskrav.*

*Det må bli slutt på ideen om at akademien er en slags toppidrett, hvor bare de beste av de beste lykkes. Vi er en yrkesgruppe som alle andre. Riktignok høyere utdannet, men allikevel med de samme behovene som folk flest. En trygg jobb og inntekt, som gjør at man kan leve livet, få barn osv.*

**Tabell 39. Usikkerhet om framtidig finansiering og jobb som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate academia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,69	362
Norsk	2,22	982
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	2,24	1 114
Midlertidig	1,27	239
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	2,67	18
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, adm., teknisk)	2,12	114
Forskningslederstilling	2,12	34
Kombinert stilling med forskning og undervisning	2,27	687
Primært en forskerstilling	1,61	419
Primært en undervisningsstilling	2,46	94
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunstfag	2,23	218
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,98	65
Matematikk/naturvitenskap	1,78	293
Medisin og helsefag	1,97	288
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	2,25	449
Teknologi	2,08	51
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	1,67	441
41-50	2,19	490
51-60	2,35	344
61+	2,34	89
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	2,04	788
Mann	2,11	578
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	1,95	150
Spekter Helse	1,83	70
Staten	2,09	1 110
Virke høgskole	2,45	29
<b>Totalt</b>	<b>2,07</b>	<b>1 366</b>

## 6.4 Karriereutviklingsmuligheter

Manglende karriereutviklingsmuligheter er en viktig grunn til at mange vurderer å slutte. Totalt sett er det et flertall av de som ser seg om etter noe annet som oppgir at manglende karriereutviklingsmuligheter er en viktig årsak.

	%
Viktig	40,1%
Litt viktig	33,4%
Ikke viktig	26,5%
<b>N</b>	<b>1376</b>

Det er særlig ikke-norske og ansatte i helseforetakene som framholder dette som viktig. Midlertidig ansatte er også mer opptatt av dette enn faste. Forskningsledere og samfunnsvitere er de som synes det er minst viktig, men det relativt liten forskjell på fagområder og stillingskategorier. Det er ikke kjønnsforskjeller i dette spørsmålet og heller ikke særlig forskjell med alderen, bortsett fra at det merkelig nok framstår som viktigere for de ganske få over 60 år som søker seg ut.

For en god del, og kanskje særlig de midlertidige ansatte, henger selvsagt karriereutviklingsmuligheter og det forrige spørsmålet om framtidig finansiering og jobbtrygghet sammen. Som en skriver: «However, further possibilities for career development look very restricted to me. The lack of funding for basic research and the recent cutting of NFR's budget are a significant threat for research in Norway, and makes me consider applying for a position abroad». Her er et par andre kommentarer i samme gate:

*Faglig frihet er egentlig en illusjon pga mangel på forskningmidler. Karriereutvikling er avhengig av det siste. Uten publisering av forskningsresultater blir det ingen karriere*

*Karriereutvikling: bestemmes vel av opprykk til professor (en stor jobb og med mange hindringer) og/eller tildeling av høythengende forskningsmidler (NFR eller ERC). Vi vet hvordan det går med NFR, så eneste mulighet er ERC som er meget vanskelig å motta. Dermed er karriereutviklingen begrenset.*

*«I don't particularly want to leave, but if I were to leave, I would want a better salary and a job with career progression»*

*«Det er svært lite oppfølging og fokus på karriereutvikling hos den enkelte vitenskapelig ansatte hos oss. Alt baseres på personlig initiativ og innsats.»*

*«Samme for karriereutvikling; manglende plan for alle som ikke er nye - ikke god grunn til å bli»*

*«Er først og fremst opptatt av å gi god undervisning, og jeg legger dermed begrenset vekt på vitenskapelig karriereutvikling»*

Det er også flere som legger vekt på at institusjonene gjør lite for å understøtte karriereutviklingen, og at man derfor er overlatt til seg selv. Vi lar denne stå som eksempel:

*I love being an academic, and I love doing research in my field. What I do not love is the incredible amount of time I have to spend on tedious admin tasks, supplying to the absence of proper admin/IT support from the department and the faculty, and the lack of transparency from the government, from the RCN, and even from UiO about research funding opportunities and future possibilities. I thought Norway would be better than the place where I come from, but I have now realised this is not true.*

Videre er det mange som peker på at karriereutvikling er mest knyttet til tittel (professoropptrykk) eller om man er villig til å påta seg lederstilling, og ikke så mye til faglig utvikling.

**Tabell 40. Videre karriereutviklingsmuligheter som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,70	361
Norsk	1,93	993
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	1,88	1 127
Midlertidig	1,79	236
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	1,83	18
Delt stilling med forskning og annet arbeid	1,85	115
Forskningslederstilling	2,00	34
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,87	698
Primært en forskerstilling	1,86	415
Primært en undervisningsstilling	1,83	96
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskole	1,89	218
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,81	64
Matematikk/naturvitenskap	1,79	294
Medisin og helsefag	1,82	289
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	1,94	458
Teknologi	1,80	51
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	1,85	440
41-50	1,89	492
51-60	1,86	350
61+	1,77	92
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	1,86	792
Mann	1,87	584
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	2,01	152
Spekter Helse	1,68	69
Staten	1,85	1 119
Virke høyskole	2,14	29
<b>Totalt</b>	<b>1,86</b>	<b>1376</b>

## 6.5 Arbeidsoppgavene

For de som vurderer å slutte framstår arbeidsoppgavene som en middels viktig grunn. Det er forbau-sende likt uavhengig av bakgrunnsvariabler, men vi kan se at det framstår som en noe viktigere årsak blant de fast ansatte enn midlertidige (Tabell 43). Det kan se ut som om det er viktigst for teknologer, mens minst viktig for ansatte ved helseforetak (Spekter).

	%
Viktig	26,4%
Litt viktig	42,5%
Ikke viktig	31,2%
<b>N</b>	<b>1370</b>

Når det gjelder kommentarer knyttet til de åpne svarfeltene, er det veldig mange som framhever at tiden og ressursene til forskning er for liten, og at det gjør at de vurderer alternative karrierer. Det er også noen som vektlegger at undervisningsoppgavene framstår som underprioritert og lite utviklingsorientert og at det derfor ikke er stas med for mye undervisning. Vi ser dermed også at de ansatte i primært undervisningsstillinger er de som synes arbeidsoppgavene er en viktig grunn til å søke seg vekk. Andre kommenterer også at de må utføre alt for mange administrative eller tekniske oppgaver uten tilstrekkelig støtte, som denne: «The amount of fiddling with poorly designed, unintuitive digital platforms and systems for basic daily life in the institution is astounding and soul-killing».

«Forskning og forskningsveiledning blir en bigesjeft/hobby som gjøres primært på fritiden»

«I wish I could dedicate most of my time towards research and activities that I am really good at, instead of spending them on administrative and reporting tasks that are mundane and can be done almost by everyone.»

«jeg har for mye instrumentansvar uten teknisk hjelp til drift og vedlikehold»

**Tabell 41. Arbeidsoppgavene som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	2,02	1 119
Midlertidig	2,17	238
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	2,11	18
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, adm., teknisk)	2,11	113
Forskningslederstilling	2,09	34
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,98	692
Primært en forskerstilling	2,16	416
Primært en undervisningsstilling	1,93	97
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskole	1,96	219
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,95	63
Matematikk/naturvitenskap	2,14	293
Medisin og helsefag	2,10	288
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	2,03	454
Teknologi	1,84	51
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	2,01	152
Spekter Helse	2,35	69
Staten	2,04	1 112
Virke høgskole	2,03	30
<b>Totalt</b>	<b>2,05</b>	<b>1 370</b>

## 6.6 Manglende faglig frihet

Det er i liten grad på grunn av manglende faglig frihet at folk ønsker å slutte i akademia. Veldig mange framhever den som stor.

	%
Viktig	17,1%
Litt viktig	29,4%
Ikke viktig	53,5%
<b>N</b>	<b>1 368</b>

Det er en noen i kommentarfeltet som påpeker at den faglige friheten er blitt innskrenket med årene, og det speiler seg også i at det tilbøyeligheten til å vektlegge faglig frihet øker med alderen. Ellers er det veldig små forskjeller når det gjelder ulike bakgrunnsvariabler (se Tabell 42). Midlertidige og ansatte i kombinerte stillinger er de som i størst grad vektlegger faglig frihet, men heller ikke blant disse framstår dette som et særlig

«Without funding, research is not fun and the academic freedom cannot be put in practice»

«Utsikter til mindre faglig frihet og økt krav om ekstern finansiering»

«Det viktigste er arbeidspress, og manglende faglig frihet (som i prinsippet er uendelig stor, men i praksis svært liten)»

problem. De ansatte ved universitetssykehusene (Spekter) er minst opptatt av dette som årsak til å ønske seg bort.

Det er imidlertid flere som i kommentarfeltet oppgir at den faglige friheten er helt avhengig av midler. Når man opplever usikkerhet eller kutt knyttet til finansiering, så er også den faglige friheten begrenset.

**Tabell 42. Manglende faglig frihet som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	2,35	1 118
Midlertidig	2,43	237
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	2,50	18
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, adm., teknisk)	2,32	115
Forskningslederstilling	2,47	34
Kombinert stilling med forskning og undervisning	2,32	693
Primært en forskerstilling	2,43	413
Primært en undervisningsstilling	2,40	95
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	2,47	441
41-50	2,38	488
51-60	2,27	348
61+	2,16	89
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	2,38	148
Spekter Helse	2,47	70
Staten	2,35	1 114
Virke høgskole	2,38	29
<b>Totalt</b>	<b>2,36</b>	<b>1 368</b>



## 6.7 Arbeidsmiljø

Vi har også spurt om arbeidsmiljø er en viktig årsak til å forlate akademia (og ikke bare bytte til en annen tilsvarende virksomhet). Respondentene kan da antas å tenke på arbeidsmiljøet ved en forskningsutførende virksomhet generelt, så langt de kjenner det, og ikke bare ved egen faggruppe eller institutt.

	%
Viktig	32,8%
Litt viktig	30,2%
Ikke viktig	37,0%
<b>N</b>	<b>1373</b>

Arbeidsmiljøet framstår som en middels viktig årsak til å søke seg bort for respondentene. Det framstår som viktigst for ikke-norske, midlertidige ansatte og respondenter i kombinerte stillinger (se Tabell 43). Når det gjelder fagområdet er arbeidsmiljø tilsynelatende viktige faktorer for respondentene innen teknologi og landbruks-, fiskerifag og veterinærmedisin, men mindre viktig i naturvitenskap. Det er også viktigere med alderen og, påfallende nok, også viktigere jo lenger man har vært ansatt ved samme virksomhet. Det ser også ut til å være viktigere ved helseforetakene enn særlig for de private forskningsinstituttene. I den grad spørsmålet kan sies å speile arbeidsmiljøet ved egen institusjon, kan man i vedlegget (Tabell 70) se hvilke virksomheter hvor våre medlemmer i størst og minst grad vektlegger arbeidsmiljøet som årsak til å søke seg bort.

Her er noen relevante kommentarer fra åpent tekstfelt, som viser at konkurranseaspektet noen steder går ut over arbeidsmiljøet og at enkelte virksomheter har litt å gå på for å skape et godt overordnet arbeidsmiljø:

*«For young researchers it is an extremely tough, competitive and precarious environment.»*

*«høyt arbeidspress og lav lønn, samt et system som ikke legger opp til at man skal ha et godt miljø på jobb gjør at jeg vurderer å forlate akademia, til tross for at jeg brenner enormt for feltet mitt.»*

*«Dårlig ledelse er hovedårsak til at jeg vurderer å bytte karriere»*

*«Working for this centre and this university has quite literally killed my desire to continue in academia»*

*I tillegg er miljøet sterkt preget av konkurranse og lite av samarbeid, noe som skaper et utrivelig miljø. Sist, men ikke minst, står ikke lønnen i forhold til antall års utdanning og arbeidstid. Hadde jeg visst hva jeg vet nå, ville jeg aldri valgt å ta en doktorgrad.*

*Det er svært utfordrende å kombinere arbeid i akademia med et normalt familieliv; arbeidspresset og ikke minst forventninger er så og si konstant alt for høyt. Dette tror jeg kan knyttes til en ukultur rundt prestasjonsjag, publisering og søknader om forskningsmidler - vinnerne er de som produserer mest, ikke de som bidrar til å ivareta et godt arbeidsmiljø med plass til alle, eller de som holder inspirasjon, nytenkning, samarbeid og kreativitet høyt. På denne måten korrumpes arbeidsmiljøet innenfra: konkurransen uthuler vilje til og ønske om samarbeid, samt at akademisk frihet og nysgjerrighet undergraves.*

*Arbeidsmiljøet i forskningsgruppen er godt, men totalt sett er universitetet som arbeidsgiver veldig dårlig på oppfølging og tilbakemelding på arbeidsinnsats. Det er ingen som har noen personansvar eller oppfølging.*

**Tabell 43 Arbeidsmiljø som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,97	362
Norsk	2,07	989
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	2,06	1125
Midlertidig	1,97	235
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	2,22	18
Delt stilling med forskning og annet arbeid	2,07	114
Forskningslederstilling	2,09	35
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,95	696
Primært en forskerstilling	2,17	414
Primært en undervisningsstilling	2,04	96
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskole	2,03	218
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,87	63
Matematikk/naturvitenskap	2,13	294
Medisin og helsefag	2,01	287
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	2,05	459
Teknologi	1,90	51
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	2,10	440
41-50	2,08	489
51-60	1,94	351
61+	1,95	91
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	1,99	789
Mann	2,10	584
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	2,24	153
Spekter Helse	1,97	69
Staten	2,01	1114
Virke høyskole	2,14	29
<b>Stillingstype</b>		
Mindre enn 5 år	2,10	415
5-9 år	2,05	327
10-14 år	2,05	253
15-20 år	2,04	178
Mer enn 20 år	1,90	200
<b>Totalt</b>	<b>2,04</b>	<b>1373</b>

## 6.8 Behov for endring og andre personlige årsaker

Så langt har vi sett på faktorer knyttet til den vitenskapelige stillingen som årsak til at man ønsker å slutte, men som med veldig mange andre yrker og situasjoner i livet, kan det også være et behov for forandring eller mer private grunner som gjør at man søker seg over til noe annet. Vi ba derfor respondentene som vurderer å slutte om å rangere hvor viktig behovet for forandring er for dem og dessuten om personlige eller private grunner var viktige.

**Tabell 44. Behov for endring og personlige/private årsaker**

Behov for endring	%
Viktig	34,0%
Litt viktig	32,9%
Ikke viktig	33,1%
<b>N</b>	<b>1368</b>

Personlige årsaker	%
Viktig	24,0%
Litt viktig	31,4%
Ikke viktig	44,5%
<b>N</b>	<b>1368</b>

Behovet for forandring vil være selvsagt i noen grad være avhengig også av hvor fornøyd man er med ulike sider av den vitenskapelige jobben, men forhåpentligvis har respondentene her tenkt mer på et indre behov for å prøve noe annet.

Midlertidig ansatte er i gjennomsnitt i et tidligere karrierestadium og mange søker stillingstrygghet, og derfor er det også ganske naturlig at de ikke i samme grad som fast ansatte har behov for forandring (Tabell 45). Det ser også ut som ledere har noe mer behov for endring enn andre ansatte. Størst behov for endring føler ansatte innen landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin, mens humanister og teknologer i minst grad anser dette som viktig for ønsket om å slutte i akademia.

«It is mostly for private reasons (partner abroad)»

«Personlige grunn: årevis av dårlig balanse mellom jobb og fritid»

«Behov for mer aktivt sosialt yrke gir grunn til ønske om endring»

Det er ikke så mange som kobler ønske om å slutte med behov for endring i kommentarfeltet, men det er flere som påpeker at mer miljøforandring nok ville vært sunt både for den enkelte og akademia. Her er ett eksempel: «det ville helt klart vært en stor fordel med litt miljøforandring, så akkurat nå mener jeg at det for meg er et problem med vår sektor at vi blir værende i jobben når vi først har fått fast jobb».

Mange ønsker også å slutte av helt andre og personlige årsaker, enten det er knyttet til helse eller familie. Dette er ikke veldig viktig for mange. For 24 prosent av dem som ønsker seg ut, er personlige grunner viktig. Dette, må vi anta, er i liten grad er avhengig av hvor man jobber, stillingstype eller fagområdet, og vi ser heller ikke utslag her i svarene. Ikke-norske vektlegger dette noe mer enn nordmenn, kvinner noe mer enn menn og de over 60 år mer enn yngre kolleger (Tabell 46).

Fra kommentarfeltene er det særlig ønske om å trappe ned og vie seg mer til skriving eller andre sysler som dukker opp på den ene siden, og behovet for å være nær familien på den andre.

**Tabell 43 Arbeidsmiljø som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademia  
(Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	1,97	1 121
Midlertidig	2,10	234
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	1,76	17
Delt stilling med forskning og annet arbeid	1,83	114
Forskningslederstilling	1,97	34
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,99	694
Primært en forskerstilling	2,00	413
Primært en undervisningsstilling	2,19	96
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskole	2,10	219
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,77	62
Matematikk/naturvitenskap	1,99	292
Medisin og helsefag	1,95	287
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	1,98	457
Teknologi	2,12	51
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	2,05	440
41-50	2,03	489
51-60	1,87	348
61+	1,96	89
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	2,02	149
Spekter Helse	1,93	68
Staten	1,99	1115
Virke høyskole	2,07	29
<b>Totalt</b>	<b>1,99</b>	<b>1 368</b>

**Tabell 46. Personlige/private årsaker til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademien  
(Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	2,13	359
Norsk	2,23	987
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	2,15	437
41-50	2,25	489
51-60	2,25	349
61+	2,05	91
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	2,18	788
Mann	2,24	580
<b>Totalt</b>	<b>2,20</b>	<b>1 368</b>

## 7 Årsaker til at vitenskapelige ansatte ønsker å bli værende i akademia

Det store flertallet av de fast ansatte vurderer ikke å forlate akademia og det store flertallet av de midlertidig ansatte ønsker seg en videre akademisk karriere. Det er dermed også klart at det er mye attraktivt ved forskeryrket og akademia. Vi har derfor tilsvarende spurt disse respondentene om årsaken til at de vil bli værende. Det ble presentert med en innledning: *Du vurderer ikke å slutte i jobben eller forlate akademia, og da ønsker vi å vite noe mer om hva du synes er attraktivt.* Deretter følgende spørsmål: *Hva er det som gjør at du ønsker å bli i jobben/akademia?* Med åtte svaralternativer som respondentene ble bedt om å rangere mellom *viktig – litt viktig – ikke viktig*.

I Tabell 47 kan vi se gjennomsnittscoren for de ulike årsakene, fordelt mellom 1 (viktig) og 3 (uviktig). Som man kan se av denne tabellen, er det særlig faglig frihet, arbeidsoppgavene og en følelse av å brenne for faget, som oppfattes som aller viktigst. Men også stillingstrygghet, arbeidsmiljøet og karriereutviklingsmulighetene oppfattes som viktige. Lønnsnivået er mindre viktig som årsak til å bli. Det er heller ikke slik at flertallet vektlegger manglende jobbalternativer eller at de frykter forandringer som grunn til å bli.

*«Jeg har funnet mitt interessefelt og trives meget godt med en stilling som er kombinasjon av personlig interesse og jobb»*

*«Jeg har oppnådd det jeg ønsket: fast jobb på et norsk universitet. Jobben er kjekk, mye frihet, ok lønn, gode arbeidsforhold, kjekke kollegaer. Hvorfor skulle jeg ønske å gi fra meg det?»*

*«Jeg blir værende fordi jeg ønsker å kombinere forskning med undervisning, men det er jo en god slump idealisme i det»*

**Tabell 47. Hva er det som gjør at du ønsker å bli i jobben/akademia?**

	Score	N
Lønnsnivå	2,10	2829
Stillingstrygghet	1,45	2846
Faglig frihet	1,12	2860
Karriereutviklingsmulighetene	1,68	2842
Arbeidsoppgavene	1,26	2858
Jeg brenner for fagområdet mitt	1,21	2874
Arbeidsmiljøet	1,50	2849
Mangler alternative jobbmuligheter	2,39	2826
Føler ikke for endring	2,28	2814

I kommentarfeltet er det noen som gir uttrykk for å være fornøyd med det meste, som denne respondenten:

*Academia has been an opportunity for social mobility, a secure job and good salary for me. The work is mostly fulfilling and interesting. The work environment and job security here in Norway is very good in comparison to my experiences abroad which makes academia an attractive area to continue working in in Norway*

Det er likevel mange som gir uttrykk for at noen faktorer veier veldig tungt i retning av å bli, selv om andre går i motsatt retning:

*Så jeg velger foreløpig å fortsette i akademia på tross av dette. Det er heller på grunn av ting som faglig frihet og fagområdet mitt jeg ønsker å bli i akademia. Men jeg skulle ønske at det var bedre jobbsikkerhet og lønn i akademia.*

*Jeg ønsker å bli kun fordi det er mitt interesse å drive med fagfeltet mitt og at jeg synes faglig utvikling, forskning og formidling er utrolig viktig i et demokratisk samfunn. Det føles som man gjør en viktig "oppofring" for samfunnet når man blir i akademiske feltet, hvor man ofrer sin egen trygge fremtid for samfunnets beste.*

Det er også noen som legger vekt på at når man først har lagt så mye vekt på å komme seg inn i en forskerkarriere i akademia, er det naturlig at man blir og utvikler denne videre:

*Ønsker å bli i denne jobben eller søke tilsvarende fordi det tok så lang tid å forberede meg til denne typen stilling. Jeg var under utdanning i 9 år og det tok 11 år å få fast stilling etter det. En så stor tidsinvestering kan ikke skusles bort. Man må ta valget en gang for alle, og det gjorde jeg. Jeg var klar over at betingelsene ikke var de aller beste.*

## 7.1 Lønnsnivå

Det er et mindretall som sier at lønnsnivået er viktig for ønsket om å bli i akademia. Ikke-norske og ansatte i lederstilling er tilsynelatende de som mener lønnsnivået er viktigst, mens de midlertidige er de som i minst grad gir uttrykk for at det er et trekkplaster. Ellers er det ubetydelige forskjeller på alder, fagområde, sektor og kjønn.

**Tabell 48. Lønnsnivå som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia**

	%
Viktig	18,7%
Litt viktig	52,7%
Ikke viktig	28,5%
<b>N</b>	<b>2829</b>

«Lønna er ikke verst, den!»

«Vanskelig å dra pga. god lønn og få muligheter for å få samme stilling lengre sør»

«I am happy that the position is permanent and decently paid.»

**Tabell 49. Lønnsnivå som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,97	607
Norsk	2,13	2190
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	2,08	2209
Midlertidig	2,15	583
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	1,95	66
Delt stilling med forskning og annet arbeid	2,12	153
Forskningslederstilling	2,05	85
Kombinert stilling med forskning og undervisning	2,08	1577
Primært en forskerstilling	2,14	821
Primært en undervisningsstilling	2,13	127
<b>Totalt</b>	<b>2,10</b>	<b>2829</b>

Noen gir uttrykk for at de synes lønna er helt OK, eller at det ikke er så viktig for dem, som denne respondenten:

*Jeg vet at med mine kunnskaper og arbeidskapasitet, ville jeg i en annen bransje hatt en helt annen lønn enn jeg har ved universitetet. Men siden jeg brenner for det faglige, bryr jeg meg lite om ting som koster penger og dermed er jeg fornøyd med lønna mi. Og jeg vet at det er vanskelig å finne noen til å ta over min jobb.*



### 7.1.1 Et forbehold om viktighet, særlig av lønn, og årsaker til å bli

I spørsmålstillingen om hva som får folk til å bli eller ville slutte, var vi opptatt av å koble hvor viktige de ulike årsakene var for at våre medlemmer. Fra kommentarfeltet kan vi avlese at mange ikke helt har gjort den samme koblingen, men skriver for eksempel at lønn er viktig for dem, selv om det ikke er grunnen til at de ønsker å fortsette i jobben. Mange påpeker derfor at de ikke synes spørsmålstillingen var god nok og at det derfor var vanskelig å krysse av riktig. Vi lar disse respondentene målbære dette:

*Lønnsnivå er selvfølgelig viktig, men jeg blir ikke i akademia på grunn av lønnen. Jeg blir i akademia på tross av lønnen. Jeg har krysset av på "ikke viktig" her, men det stemmer overhodet ikke.*

*Disse spørsmålene var ikke heldig formulert. Jeg vil jobbe i akademia på tross av elendig lønn og elendig arbeidsvilkår og stor utrygghet. Samtidig, jeg synes lønn og stillingstrygghet er veldig viktig!! Dårlig lønn og utryggheten gjorde at jeg i 20 år valgte noe annet.*

*Svaralternativene utelater en litt viktig nyanse tror jeg: jeg ønsker sterkt å bli i akademia på grunn av faktorene som jeg her har krysset av som viktige, men det betyr ikke at ikke lønn og midlertidighet er svært viktige faktorer som veier tungt i annen retning. Jeg ønsker å bli i akademia, men hvorvidt det er realistisk med dagens vilkår, er noe annet. Sykepleierindeksen anslår at en med inntekt på rundt 600 000 og studielån rundt 200 000 bare har råd til rundt 1% av boliger i Oslo. Forskerspirer har vel ofte tre ganger høyere studielån, og kan likevel ikke drømme om en lønn på 600 000 før godt voksen alder (i alle fall som samfunnsviter).*

*Jeg synes lønnsnivå er viktig, men siden jeg ikke er helt fornøyd med lønnsnivået, så er det ikke det som gjør at jeg ønsker å bli værende. Det er jo heller en liten kilde til frustrasjon innimellom.*

Vi må derfor ta det forbehold når det gjelder alle disse «funnene», at noen har krysset av for hva som er viktig for dem generelt og ikke nødvendigvis hva de mener er det som i særlig grad bidrar til at de blir værende eller vil slutte. Konklusjonen må derfor bli at det er svært få som blir i akademia på grunn av lønnsnivået.

## 7.2 Stillingstrygghet

Stillingstrygghet er en veldig viktig faktor for våre medlemmer og særlig blant de som faktisk har størst grad av jobbtrygghet, dvs. de som er fast ansatt. 69 prosent av de fast ansatte mener jobbtryggheten er viktig for ønsket om å bli i akademia, men bare 44 prosent av de midlertidige legger samme vekt på (utsiktene til) stillingstrygghet (Tabell 51). Her skiller det veldig lite på andre bakgrunnsvariabler enn ansetelsesforhold blant respondentene, selv om ansatte i statlige universiteter og høyskoler, særlig i undervisningsstillinger framholder det som noe viktigere enn andre grupper. Vi kan se at viktigheten av stillingsstrygghet for ønsket om å bli i akademia er størst blant de yngste i fast stilling, mens det er motsatt for de midlertidige. Her er vektleggingen av stillingstrygghet stigende med årene. Kanskje fordi de opplever (utsiktene til) jobbtrygghet som økende eller bare er mer opptatt av det.

**Tabell 50. Stillingstrygghet som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia**

	%
Viktig	63,5%
Litt viktig	28,3%
Ikke viktig	8,2%
<b>N</b>	<b>2846</b>

«Urolige tider i verden, trygg jobb er viktig»

«Stillingstrygghet er viktig, men føler ikke at det beskriver akademia»

«Job safety is important in my current life situation (with a child). I value academic freedom and the Norwegian working conditions.»

**Tabell 51. Stillingstrygghet som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

Alder	Score	N
<b>Fast</b>	<b>1,36</b>	<b>2226</b>
Inntil 40	1,33	326
41-50	1,39	632
51-60	1,33	762
61+	1,39	506
<b>Midlertidig</b>	<b>1,78</b>	<b>581</b>
Inntil 40	1,86	410
41-50	1,57	128
51-60	1,65	37
61+	1,67	6
<b>Totalt</b>	<b>1,45</b>	<b>2807</b>

### 7.3 Faglig frihet

Ni av ti anser den faglige friheten som viktig for at de vil fortsette i akademia. Her er det gjennomgående slik blant alle typer respondenter. De med delt stilling (mellom forskning og annet klinisk, administrativt eller teknisk arbeid) og ansatte ved helseforetakene er de som i minst grad vektlegger faglig frihet, men også blant disse mener mer enn 80 prosent at det er viktig (Tabell 53). Også de som er i en undervisningsstilling legger noe mindre vekt på faglig frihet. Det er kanskje ikke så overraskende, for disse stillingene benyttes mest for undervisere på bachelor-nivå, hvor den faglige friheten kan virke noe mindre.

**Tabell 52. Faglig frihet som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia**

	%
Viktig	89,4%
Litt viktig	9,3%
Ikke viktig	1,3%
<b>N</b>	<b>2860</b>

**Tabell 53. Faglig frihet som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	1,17	66
Delt stilling med forskning og annet arbeid	1,21	152
Forskningslederstilling	1,09	85
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,09	1597
Primært en forskerstilling	1,14	829
Primært en undervisningsstilling	1,18	131
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	1,11	306
Spekter Helse	1,18	125
Staten	1,12	2322
Virke høgskole	1,14	80
<b>Totalt</b>	<b>1,12</b>	<b>2860</b>

Vi avslutter med en som er godt fornøyd med både friheten og arbeidsmiljøet:

«Høyt individuelt prestasjonspress. Men friheten i arbeidsforholdet og arbeidsoppgavene gjør at jeg blir værende»

«Hovedgrunnen til å bli i akademia er akademisk frihet/muligheten til å forske på problemstillinger jeg selv synes er relevante og viktige»

«Faglig drivkraft. Faglig frihet essensielt»

Vi kan fastslå at faglig frihet er den aller viktigste årsaken til at våre medlemmer ønsker å bli i akademia, selv om noen påpeker at den faglige friheten også begrense av manglende finansiering: «Det snakkes så fint om akademisk frihet og særlig uavhengig stilling, men når man har for mye å gjøre totalt sett, er ikke den friheten akkurat noe man føler på kroppen hver dag.»

*I know that the salary in academia is not as high as in the private sector, but I feel very happy with the freedom to do research and pursue my ideas. I am part of a team of bright scientist who are also nice people and good friends.*

## 7.4 Karriereutviklingsmuligheter

Mulighetene til videre karriereutvikling er en viktig årsak for våre medlemmer til å bli i akademia 45 prosent mener det er viktig og 42 prosent mener det er litt viktig.

**Tabell 54. Karriereutviklingsmuligheter som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia**

	%
Viktig	45,0%
Litt viktig	41,7%
Ikke viktig	13,3%
<b>N</b>	<b>2842</b>

Det framstår som viktigere for ikke-norske og midlertidig ansatte. Det er også påfallende at det er mer viktig for forskningsledere enn for undervisere. Det ser også ut til at det er klart viktigere for ansatte innen medisin og helsefag enn innen landbruk, fiskeri og veterinærmedisin, mens det ikke er noen forskjeller å spore mellom ulike sektorer. Kvinner er mer opptatt av karriereutvikling enn menn. Vi ser også at vektleggingen av karriereutvikling synker med alderen.

*«Jeg jobber ved en svært fleksibel arbeidsplass som gir meg gode muligheter til faglig utvikling og mye rom for selvstendighet»*

*«Videre mulig karriereutvikling (og dermed lønn) vil være avgjørende for om jeg fortsetter i akademia.»*

Når vi ser på de åpne kommentarene, er det mange av de som ser ut til å være i en tidlig karrierefase som etterlyser bedre og mer systematisk arbeid med karriereutvikling. Det er ikke så mange som framhever at de synes dette er bra. Men akademia er stor og mangslungen og med muligheter for personlig opprykk i vitenskapelige stillinger og dessuten med anledning for den som vil satse på en lederkarriere.

**Tabell 55. Karriereutviklingsmuligheter som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia  
(Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,60	604
Norsk	1,71	2206
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	1,72	2222
Midlertidig	1,55	583
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	1,67	66
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, adm., teknisk)	1,72	152
Forskningslederstilling	1,51	85
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,68	1586
Primært en forskerstilling	1,68	823
Primært en undervisningsstilling	1,81	130
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskolefag	1,70	568
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,87	123
Matematikk/naturvitenskap	1,80	488
Medisin og helsefag	1,60	528
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	1,63	1053
Teknologi	1,81	78
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	1,61	1568
Mann	1,77	1272
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	1,53	752
41-50	1,62	769
51-60	1,75	806
61+	1,89	513
<b>Totalt</b>	<b>1,68</b>	<b>2840</b>

## 7.5 Arbeidsoppgavene

De vitenskapelig ansatte er stort sett veldig fornøyd med arbeidsoppgavene og det er en svært viktig årsak til at man ønsker å forbli i akademien. Det er tre av fire som anser arbeidsoppgavene som viktig for å bli værende.

**Tabell 56. Arbeidsoppgavene som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademien**

	%
Viktig	76,0%
Litt viktig	21,9%
Ikke viktig	2,1%
<b>N</b>	<b>2858</b>

«Veldig stor frihet i arbeidsoppgavene»

«Faglig frihet og arbeidsoppgavene er det som driver meg mest – det er et stort privilegium å få lov å drive med forskning, og gjør at jeg investerer mer tid og krefter enn jeg ellers hadde gjort.»

«I left academia for a while and came back because I missed teaching»

Nordmenn legger større vekt på det enn ikke-norske, og midlertidige ansatte er særdeles opptatt av arbeidsoppgavene. Og kvinner enda mer enn menn. De som primært jobber med undervisning er de som i minst grad legger vekt på arbeidsoppgavene. Viktigheten av arbeidsoppgavene synker også noe med alderen. Tilfredsheten med arbeidsoppgavene kommer også godt fram i kommentarfeltet, selv om mange synes det er litt mange av dem og det blir for liten tid til forskningen.

**Tabell 57. Arbeidsoppgavene som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademien (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,34	609
Norsk	1,23	2217
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	1,28	2233
Midlertidig	1,19	588
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	1,23	66
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, adm., teknisk)	1,22	153
Forskningslederstilling	1,16	85
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,29	1593
Primært en forskerstilling	1,21	830
Primært en undervisningsstilling	1,33	131
<b>Etter alder</b>		
Til og med 40 år	1,21	753
41-50	1,24	776
51-60	1,28	811
61+	1,33	516
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	1,23	1577
Mann	1,30	1279
<b>Totalt</b>	<b>1,26</b>	<b>2858</b>

## 7.6 Jeg brenner for fagområdet mitt

Det er ingen tvil om at et personlig engasjement for eget fagområde er veldig viktig for de vitenskapelig ansatte – og dermed en stor motivasjon for å bli i akademia. Over 80 prosent mener det er viktig for at de ønsker å bli værende.

**Tabell 58. Jeg brenner for fagområdet mitt som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia**

	%
Viktig	81,7%
Litt viktig	16,0%
Ikke viktig	2,3%
<b>N</b>	<b>2874</b>

Det er aller viktigst for de midlertidig ansatte og viktigere for kvinner enn menn. Vi ser videre av Tabell 59 at det er innen humaniora og kunsthøgskole at respondentene oppgir å brenne mest for sitt fagområde, mens det er noe lavere innen teknologifag.

**Tabell 59. Jeg brenner for fagområdet mitt som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	1,22	2 243
Midlertidig	1,16	594
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskole	1,14	573
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,23	125
Matematikk/naturvitenskap	1,23	492
Medisin og helsefag	1,20	537
Samfunnsvitenskap	1,22	1 064
Teknologi	1,32	79
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	1,17	1 590
Mann	1,25	1 282
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	1,28	308
Spekter Helse	1,18	125
Staten	1,21	2 318
Virke høgskole	1,11	80
<b>Totalt</b>	<b>1,21</b>	<b>2 870</b>

«Brenner for samfunnsoppdraget. Føler meg hjemme i akademia»

«"Jeg brenner for fagområdet mitt" er det aller viktigste for meg. Jeg forsetter med midlertidig stilling på grunn av dette selv om jeg har usikker fremtiden.»

«I really love my research field. As I spend more time in academia, there is of course less and less time to actually do research. However, nowhere else is going to allow me to do my research either. So I will stay in academia, and feel melancholy about the times when I used to have time to read a book.»

Blant kommentarene er det mange som er innom sitt brennende engasjement for eget fagområde og at dette er viktig for ønsket om å bli i akademia. Her er en som også har forsøkt noe annet:

*I have no interest in leaving academia - I've worked outside of academia and didn't like it nearly as much. I'm passionate about my field and enjoy my work, and I enjoy most aspects of the working environment in my current role.*

Det er imidlertid flere som også framhever at en slik brennende interesse kan føre til at man rett og slett blir utbrent:

*Konklusjonen blir at på nåværende tidspunkt har jeg et ambivalent forhold til egen arbeidssituasjon og karriere, på den ene siden elsker jeg å jobbe med noe jeg brenner sterkt for, og på den andre siden ser jeg også faren for at det vil brenne meg helt ut hvis jeg fortsetter slik jeg gjorde både før og under koronatiden.*

## 7.7 Arbeidsmiljøet

Det er veldig mange som vektlegger arbeidsmiljøet som viktig for å bli i akademia; over halvparten av respondentene synes det er en viktig grunn for å fortsette den vitenskapelige karrieren. Det synes enda viktigere for ikke-norske enn for nordmenn, noe som kan skyldes at mange ikke har familie, venner og nettverk i umiddelbar nærhet og dermed er mer avhengig av arbeidsmiljøet også i en sosial sammenheng.

**Tabell 60. Arbeidsmiljøet som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia**

	%
Viktig	55,9%
Litt viktig	37,7%
Ikke viktig	6,3%
<b>N</b>	<b>2849</b>

Arbeidsmiljøet framstår dessuten som viktigere for ledere enn for ansatte i kombinert stilling. Ansatte i medisin og helsefag er mest opptatt av arbeidsmiljøet som årsak til å bli, mens humanistene er det minst. Ansatte i staten ser også ut til å vektlegge det mindre enn andre. Vi ser også at arbeidsmiljøet er viktigere for kvinner enn menn, men det er ingen forskjell knyttet til alder.

*«En fast forskerstilling i et interessant fagområde og godt arbeidsmiljø gjør at man ønsker å være i stillingen selv om det er travelt med både forskning og rådgiving»*

*«Det aller viktigste er arbeidsmiljøet, dvs. gode kollegaer og gode sosiale relasjoner.»*

*«The working environment is excellent. My colleagues, scientific and non-scientific staff, are great.»*



**Tabell 61. Arbeidsmiljøet som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia  
(Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	1,43	615
Norsk	1,50	2227
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	1,33	66
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, adm., teknisk)	1,33	153
Forskningslederstilling	1,31	85
Kombinert stilling med forskning og undervisning	1,56	1590
Primært en forskerstilling	1,46	826
Primært en undervisningsstilling	1,49	129
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskole	1,58	568
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	1,52	124
Matematikk/naturvitenskap	1,48	489
Medisin og helsefag	1,40	529
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	1,52	1056
Teknologi	1,53	79
<b>Etter kjønn</b>		
Kvinne	1,43	1571
Mann	1,59	1276
<b>Arbeidsgiver</b>		
Abelia/NHO	1,38	309
Spekter Helse	1,31	124
Staten	1,54	2310
Virke høgskole	1,38	80
<b>Totalt</b>	<b>1,50</b>	<b>2849</b>

Mange benytter kommentarfeltet til å skryte av kolleger og møtet med andre mennesker i jobben. En framhever også fordelene med å gå fra et universitet til et forskningsinstitutt, særlig knyttet til arbeidsmiljø, interaksjon med omverden og stillingstrygghet:

*In my case, the transition to institute was initially due to inability to secure a permanent position in academia. However, after one year at institute, I am not sure I would go back to academic work even if I was offered one. Main reasons: clear work tasks, faster turnover of projects, more funding opportunities, higher salary, more positive work environment with majority of colleagues on permanent contracts, more direct contribution to solving societal challenges, closer interaction with society, government and industries, more institute support etc.*

Arbeidsmiljøet kan til og med trekke noen tilbake til akademia, selv med dårligere lønn:

*Jeg har vært ute og prøvd annen stilling. Himmelsk å sitte i forhandlinger, be om det lønnsnivået man fortjener, og så oppleve å få det. En verdsetting av kompetanse både i ord og gjerning som jeg ikke opplever i NTNU. Men arbeidsmiljø/oppdager passet ikke for meg, så jeg kom tilbake, og gikk da ned i lønn igjen.*

## 7.8 Manglende alternative jobbmuligheter

Så langt har vi sett på faktorer ved akademia og den vitenskapelige jobben som årsaker til å ville bli i stillingen eller akademia. Vi ville også undersøke om det var slik at folk ikke vurderte eller søkte seg bort fordi de ikke så relevante jobbmuligheter utenfor akademia. Dette framstår ikke som spesielt viktig, men nesten halvparten av respondentene holder det som viktig eller litt viktig.

**Tabell 62. Manglende alternative jobbmuligheter som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia**

	%
Viktig	14,7%
Litt viktig	31,5%
Ikke viktig	53,8%
<b>N</b>	<b>2826</b>

Ikke-norske ser på dette som noe mer betydningsfullt enn nordmenn. Dette kan skyldes at de er mer spesialiserte, men knytter seg antagelig heller til det norske arbeidslivet, og at de ikke behersker norsk i tilstrekkelig grad eller mangler nettverk og oversikt over relevante jobber. Det kan også se ut som om de midlertidig ansatte i større grad enn de faste oppfatter det som vanskelig å få relevant jobb utenfor akademia. Det er de ansatte som enten er i en stilling med primært forskning eller primært undervisning som i størst grad oppfatter det samme. Vi ser også at humanister og ansatte på landbruks-, fiskerifag og veterinærmedisin er de som vektlegger dette mest. Det er veldig lite forskjell knyttet til kjønn, alder og sektor.

*«Jeg har holdt på med dette så lenge. Ser ikke helt hvor jeg ellers kan brukes til noe.»*

*«Jeg bor på et lite sted uten andre jobbmuligheter. Ny jobb ville betydd flytting, som er vanskelig når man har familie.»*

*«Høy alder begrenser andre jobbmuligheter»*

**Tabell 63. Manglende alternative jobbmuligheter som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia.  
(Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	2,33	599
Norsk	2,41	2 195
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	2,40	2 209
Midlertidig	2,34	580
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	2,47	66
Delt stilling med forskning og annet arbeid (klinisk, adm., teknisk)	2,25	153
Forskningslederstilling	2,59	85
Kombinert stilling med forskning og undervisning	2,44	1 574
Primært en forskerstilling	2,32	820
Primært en undervisningsstilling	2,28	128
<b>Fagområde</b>		
Humaniora og kunsthøgskolefag	2,31	564
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	2,31	121
Matematikk/naturvitenskap	2,40	488
Medisin og helsefag	2,36	529
Samfunnsvitenskap (inkl. juridiske og pedagogiske fag)	2,45	1 044
Teknologi	2,44	77
<b>Totalt</b>	<b>2,39</b>	<b>2 823</b>

Det er likevel en del som i kommentarfeltet framhever vanskelighetene med å få en ny jobb når man nærmer seg pensjonsalderen, som denne respondenten: «Det er nesten umulig å få en annen relevant jobb i Norge og utlandet for en kvinne over 60 år ;»).

Det er også flere som sier at de er såpass spesialiserte at det er vanskelig å få annet relevant arbeid, særlig knyttet til forskningen sin. «Mine jobbmuligheter internt i Norge vil avhenge av hvor langt jeg er villig til å strekke meg utenfor kjernekompetansen.»

## 7.9 Føler ikke for endring

Til slutt har vi også forsøkt å ha et alternativ for dem som generelt ikke ønsker forandring eller liker store endringer i livet. Dette er noe viktigere enn manglende jobbmuligheter, og én av fem holder det som viktig, men nesten halvparten mener manglende endringsvilje ikke er viktig for deres ønske om å bli.

**Tabell 64. Føler ikke for endring som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia**

	%
Viktig	19,5%
Litt viktig	33,1%
Ikke viktig	47,4%
<b>N</b>	<b>2814</b>

De midlertidige, som uansett må være forberedt på endring, er ganske klart mindre opptatt av at de ikke ønsker forandring og at det er en grunn til å bli i

«Akademia er min nye karriere, så det er ikke aktuelt å bytte igjen»

«Har jobbet i ett år så litt rart om jeg føler for endring allerede...»

«Jeg har noen år igjen i arbeidslivet, det gjør at jeg ikke nå føler for endring»

akademia (Tabell 65). Fast ansatte er mer opptatt av det. Alder er den tydeligste andre faktoren for tilbøyeligheten til å mene at manglende lyst til forandring er viktig for å bli i akademia. Jo eldre, jo mer vektlegger man det. Mange har også lagt igjen en kommentar om at de nærmer seg pensjonsalderen og at det derfor ikke er aktuelt med endring.

Vi ser også at nordmenn vektlegger dette mer enn ikke-norske. Det henger nok en viss grad sammen med alder, men kanskje også at de som allerede har flyttet til Norge i utgangspunktet er mer endringsvillige. Folk i lederstilling ser også ut til å være lite bekymret for endring, mens undervisere er mest.

**Tabell 65. Føler ikke for endring som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia. (Score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

	Score	N
Ikke norsk	2,39	596
Norsk	2,25	2 186
<b>Ansettelsesforhold</b>		
Fast	2,19	2 199
Midlertidig	2,63	578
<b>Stillingstype</b>		
Annen faglig lederstilling	2,35	66
Delt stilling med forskning og annet arbeid	2,18	153
Forskningslederstilling	2,39	85
Kombinert stilling med forskning og undervisning	2,28	1 566
Primært en forskerstilling	2,30	816
Primært en undervisningsstilling	2,16	128
<b>Etter alder alle</b>		
Til og med 40 år	2,45	744
41-50	2,33	763
51-60	2,19	796
61+	2,08	509
<b>Totalt</b>	<b>2,28</b>	<b>2 814</b>

## 8 Vedlegg: Resultater fordelt på virksomheter

**Tabell 66. Tilfredshet etter virksomhet (med mer enn 10 respondenter), fra minst til mest fornøyde med jobben.**

Virksomhet	Score	N
Nord universitet	3,36	61
Nordlandsforskning	3,40	10
Norsk Polarinstitutt	3,53	15
UiT Norges arktiske universitet	3,56	99
Universitetet i Oslo (UiO)	3,56	109
Universitetet i Bergen (UiB)	3,56	100
NTNU	3,58	104
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	3,58	12
NLA Høgskolen	3,61	23
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	3,64	75
Chr. Michelsens Institutt	3,64	14
Høgskulen på Vestlandet	3,65	85
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	3,65	26
Høgskolen Kristiania	3,66	44
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	3,66	77
Forsvarets høgskole	3,67	24
Høgskolen i Molde	3,67	15
OsloMet – storbyuniversitetet	3,68	88
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	3,68	57
VID vitenskapelige høgskole AS	3,69	39
PolitiHøgskolen	3,70	20
Folkehelseinstituttet	3,71	62
Universitetet i Agder (UiA)	3,72	82
Høgskolen i Østfold	3,72	47
Norges musikkhøgskole	3,73	11
St. Olavs Hospital	3,73	11
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	3,73	15
Helse Bergen HF	3,75	16
Universitetssykehuset Nord-Norge HF	3,75	12
Høgskolen i Innlandet	3,75	57
Universitetet i Stavanger (UiS)	3,77	73
Oslo Universitetssykehus	3,77	70
Høgskulen i Volda	3,80	25
NINA	3,81	36
NIFU	3,83	24
Norwegian Research Centre AS	3,84	45
SINTEF AS	3,88	26
Handelshøgskolen BI	3,89	38
Havforskningsinstituttet	3,90	51
Kunsthøgskolen i Oslo	3,91	11
Oslo Nye Høgskole	3,91	11
Cicero	3,92	12
Transportøkonomisk institutt (TØI)	3,92	12
PRIO - Institutt for fredsforskning	3,93	14
Veterinærinstituttet	3,97	31
Niva - Norsk Institutt For Vannforskning	4,00	22
Nofima AS	4,00	15
Nasjonalt Kunnskapssenter Om Vold og Traumatisk Stress	4,00	10

Tabell 66 forts.

Forsvarets forskningsinstitutt	4,03	33
Norges idrettshøgskole	4,03	33
Meteorologisk institutt	4,04	24
NTNU Samfunnsforskning	4,06	16
Telemarksforsking	4,09	11
Dronning Mauds Minne Høgskole	4,13	16
Norges handelshøyskole (NHH)	4,16	32
Mf Vitenskapelig Høyskole For Teologi, Religion og Samfunn	4,22	18
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	4,25	12
Institutt for samfunnsforskning	4,27	15
<b>Totalt</b>	<b>3,74</b>	<b>4 134</b>

Tabell 67. Tilfredshet med lønn etter virksomhet (med mer enn 10 respondenter), fra minst til mest fornøyde.

Institusjon (fra mest til minst fornøyd med lønn)	Score (1-5)	N
PRIO - Institutt for fredsforskning	4,33	15
Transportøkonomisk institutt (TØI)	4,33	12
NINA	4,19	37
Nofima AS	4,19	16
Nasjonalt Kunnskapscenter Om Vold og Traumatisk Stress	4,00	10
SINTEF AS	3,88	26
Forsvarets forskningsinstitutt	3,79	39
Institutt for samfunnsforskning	3,69	16
NTNU Samfunnsforskning	3,69	16
Forsvarets høgskole	3,60	25
Folkehelseinstituttet	3,55	98
Norve Norwegian Research Centre AS	3,55	53
Oslo Nye Høyskole	3,55	11
Niva - Norsk Institutt For Vannforskning	3,42	24
Høyskolen Kristiania	3,38	58
Chr. Michelsens Institutt	3,36	14
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	3,33	12
Universitetssenteret på Svalbard (UNIS)	3,30	10
Dronning Mauds Minne Høgskole	3,25	16
Cicero	3,25	12
Telemarksforsking	3,25	12
Handelshøyskolen BI	3,21	43
NIFU	3,19	26
Kunsthøgskolen i Oslo	3,18	11
Mf Vitenskapelig Høyskole For Teologi, Religion og Samfunn	3,17	18
Universitetet i Oslo (UiO)	3,09	497
Norges idrettshøgskole	3,08	38
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	3,06	16
Universitetet i Bergen (UiB)	3,03	381
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	3,01	135
NTNU	3,00	407
Norges handelshøyskole (NHH)	3,00	34
Oslo Universitetssykehus	2,97	122

Tabell 67 forts.

Høgskulen i Volda	2,97	29
Nord universitet	2,95	100
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	2,94	84
OsloMet – storbyuniversitetet	2,94	219
Meteorologisk institutt	2,93	27
St. Olavs Hospital	2,92	12
Polithøgskolen	2,90	20
Høgskolen i Molde	2,87	15
Veterinærinstituttet	2,86	35
Universitetssykehuset Nord-Norge HF	2,86	14
Universitetet i Stavanger (UiS)	2,83	127
Havforskningsinstituttet	2,81	75
Norsk Polarinstitutt	2,80	15
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	2,79	164
Universitetet i Agder (UiA)	2,76	178
Høgskolen i Innlandet	2,75	101
Høgskolen i Østfold	2,75	56
Helse Bergen HF	2,75	16
Høgskulen på Vestlandet	2,74	184
UiT Norges arktiske universitet	2,73	310
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	2,71	14
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	2,67	27
Norges musikkhøgskole	2,67	12
Nordlandsforskning	2,50	10
NLA Høgskolen	2,44	25
VID vitenskapelige høgskole AS	2,43	51
<b>Totalt</b>	<b>3,01</b>	<b>4299</b>

Tabell 68. Anbefaling av vitenskapelig karriere etter institusjon (fra minst til mest tilbøyelig til å anbefale).

Institusjon (fra mest til minst fornøyd med lønn)	Score (1-5)	N
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	2,56	16
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	2,58	12
PRIO - Institutt for fredsforskning	2,80	15
Kunsthøgskolen i Oslo	2,82	11
Oslo Universitetssykehus	2,85	123
Universitetet i Bergen (UiB)	2,85	381
Universitetssykehuset Nord-Norge HF	2,86	14
Norsk Polarinstitutt	2,87	15
Universitetet i Oslo (UiO)	2,87	497
UiT Norges arktiske universitet	2,87	311
Nord universitet	2,88	100
Oslo Nye Høyskole	2,91	11
St. Olavs Hospital	2,92	12
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	2,96	164
NTNU	2,98	409
NLA Høgskolen	3,00	25
Helse Bergen HF	3,00	16

Tabell 68 forts.

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	3,01	135
Høgskolen i Østfold	3,02	56
Forsvarets høgskole	3,04	25
Norges idrettshøgskole	3,05	38
Norges handelshøyskole (NHH)	3,06	34
Chr. Michelsens Institutt	3,07	14
Høgskolen i Innlandet	3,08	101
Universitetet i Stavanger (UiS)	3,10	128
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	3,11	84
NIFU	3,12	26
Universitetet i Agder (UiA)	3,12	178
NTNU Samfunnsforskning	3,13	16
Høgskulen på Vestlandet	3,13	186
Telemarksforskning	3,17	12
Transportøkonomisk institutt (TØI)	3,17	12
Veterinærinstituttet	3,17	35
Norve Norwegian Research Centre AS	3,19	53
Nordlandsforskning	3,20	10
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	3,22	27
Folkehelseinstituttet	3,23	98
PolitiHøgskolen	3,25	20
Norges musikkhøgskole	3,25	12
VID vitenskapelige høgskole AS	3,25	51
OsloMet - storbyuniversitetet	3,28	219
Niva - Norsk Institutt For Vannforskning	3,29	24
Nasjonalt Kunnskapssenter Om Vold og Traumatisk Stress	3,30	10
Universitetssenteret på Svalbard (UNIS)	3,30	10
Havforskningsinstituttet	3,31	75
Høgskulen i Volda	3,31	29
NINA	3,35	37
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	3,36	14
Handelshøyskolen BI	3,37	43
Nofima AS	3,38	16
Mf Vitenskapelig Høyskole	3,39	18
Høyskolen Kristiania	3,43	58
SINTEF AS	3,50	26
Dronning Mauds Minne Høgskole	3,50	16
Cicero	3,50	12
Meteorologisk institutt	3,52	27
Høgskolen i Molde	3,53	15
Institutt for samfunnsforskning	3,75	16
Forsvarets forskningsinstitutt	3,95	39
<b>Totalt</b>	<b>3,06</b>	<b>4 306</b>



**Tabell 69. Ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademica?  
Etter institusjon fra minst til størst tilbøyelighet til å slutte**

	Ja, jeg har søkt eksterne jobber	Jeg vurderer et karriere-skifte	Nei	N
MF Vitenskapelig Høyskole	0 %	0 %	100 %	12
Cicero	9 %	0 %	91 %	11
Dronning Mauds Minne Høgskole	7 %	7 %	87 %	15
Norges handelshøyskole (NHH)	8 %	12 %	81 %	26
Institutt for samfunnsforskning	7 %	13 %	80 %	15
Nofima AS	7 %	13 %	80 %	15
Forsvarets forskningsinstitutt	3 %	18 %	79 %	39
Høgskolen i Molde	0 %	25 %	75 %	12
Telemarksforsking	8 %	17 %	75 %	12
Handelshøyskolen BI	0 %	26 %	74 %	39
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	4 %	22 %	74 %	109
NINA	6 %	21 %	74 %	34
OsloMet – storbyuniversitetet	4 %	25 %	71 %	199
Universitetet i Agder (UiA)	5 %	24 %	71 %	148
Høgskulen i Volda	4 %	25 %	71 %	24
Oslo Universitetssykehus	5 %	25 %	70 %	80
Universitetet i Oslo (UiO)	5 %	25 %	70 %	326
Universitetssykehuset Nord-Norge HF	15 %	15 %	69 %	13
Universitetet i Bergen (UiB)	4 %	27 %	69 %	276
Universitetet i Stavanger (UiS)	6 %	25 %	69 %	100
Høyskolen Kristiania	4 %	28 %	68 %	57
Høgskulen på Vestlandet	6 %	26 %	68 %	164
Folkehelseinstituttet	5 %	27 %	68 %	85
Havforskningsinstituttet	4 %	28 %	68 %	69
Høgskolen i Innlandet	6 %	27 %	67 %	86
NIFU	4 %	29 %	67 %	24
Niva - Norsk Institutt For Vannforskning	10 %	24 %	67 %	21
Politihøgskolen	0 %	33 %	67 %	15
Meteorologisk institutt	4 %	31 %	65 %	26
Norce Norwegian Research Centre AS	8 %	27 %	65 %	49
NTNU	5 %	31 %	64 %	327
Høgskolen i Østfold	15 %	21 %	63 %	52
VID vitenskapelige høyskole AS	7 %	30 %	63 %	43
Forsvarets høyskole	13 %	26 %	61 %	23
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	7 %	33 %	60 %	143
Norsk Polarinstitutt	0 %	40 %	60 %	10
Oslo Nye Høyskole	30 %	10 %	60 %	10
NLA Høgskolen	0 %	41 %	59 %	22
NIKU - Norsk institutt for kulturminneforskning	8 %	33 %	58 %	12
Transportøkonomisk institutt (TØI)	17 %	25 %	58 %	12
Nord universitet	12 %	30 %	58 %	91
UiT Norges arktiske universitet	6 %	36 %	58 %	225
Norges idrettshøgskole	15 %	27 %	58 %	26
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	10 %	33 %	56 %	78
NTNU Samfunnsforskning	13 %	31 %	56 %	16
SINTEF AS	8 %	36 %	56 %	25

Tabell 69 forts.

Veterinærinstituttet	13 %	35 %	52 %	31
Nordlandsforskning	0 %	50 %	50 %	10
St. Olavs Hospital	9 %	45 %	45 %	11
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	19 %	41 %	41 %	27
<b>Totalt</b>	<b>6 %</b>	<b>28 %</b>	<b>66 %</b>	<b>3468</b>

Tabell 70. Arbeidsmiljø som årsak til at du ønsker eller vurderer du å slutte i stillingen og forlate akademia. Institusjonsvis (fra mest til minst viktig; score fra 1=viktig til 3= uviktig)

	Score	N
OsloMet – storbyuniversitetet	1,88	56
Høgskolen i Østfold	1,89	19
UiT Norges arktiske universitet	1,90	117
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	1,90	61
Universitetet i Stavanger (UIS)	1,92	36
Norges idrettshøgskole	1,92	13
Nord universitet	1,93	40
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	1,97	37
Folkehelseinstituttet	2,00	29
NTNU	2,01	136
Høgskulen på Vestlandet	2,02	55
Universitetet i Oslo (UiO)	2,05	155
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	2,06	16
VID vitenskapelige høgskole AS	2,06	16
SINTEF AS	2,09	11
Universitetet i Bergen (UiB)	2,09	118
NINA	2,10	10
Veterinærinstituttet	2,12	17
Høgskolen i Innlandet	2,19	32
Handelshøyskolen BI	2,20	10
Universitetet i Agder (UiA)	2,22	51
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	2,22	32
Norce Norwegian Research Centre AS	2,28	18
Høyskolen Kristiania	2,29	17
Havforskningsinstituttet	2,43	23
<b>Totalt</b>	<b>2,04</b>	<b>1373</b>

**Tabell 71. Arbeidsmiljø som årsak til at du ønsker å bli i jobben/akademia. Institusjonsvis (fra mest til minst viktig; score fra 1=viktig til 3= uviktig)**

Virksomhet	Score	N
PRIO - Institutt for fredsforskning	1,10	10
Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	1,15	13
Norges idrettshøgskole	1,17	24
Norce Norwegian Research Centre AS	1,23	35
Institutt for samfunnsforskning	1,23	13
Mf Vitenskapelig Høyskole For Teologi, Religion og Samfunn	1,24	17
Helse Bergen HF	1,27	11
Norges geologiske undersøkelse (NGU)	1,27	11
Havforskningsinstituttet	1,27	51
Meteorologisk institutt	1,28	18
Nofima AS	1,31	13
Oslo Universitetssykehus	1,35	78
NINA	1,37	27
Høgskulen i Volda	1,38	21
NIFU	1,39	18
Niva - Norsk Institutt For Vannforskning	1,40	15
Folkehelseinstituttet	1,40	67
VID vitenskapelige høyskole AS	1,41	32
Norsk utenrikspolitisk institutt (NUPI)	1,42	12
Veterinærinstituttet	1,44	18
Høgskolen i Innlandet	1,45	67
Universitetet i Agder (UiA)	1,45	120
Høgskulen på Vestlandet	1,45	128
Høgskolen Kristiania	1,48	40
SINTEF AS	1,50	14
Universitetssykehuset Nord-Norge HF	1,50	10
Universitetet i Stavanger (UiS)	1,51	90
OsloMet – storbyuniversitetet	1,51	158
UiT Norges arktiske universitet	1,51	181
Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)	1,53	49
NTNU	1,56	266
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	1,57	95
PolitiHøgskolen	1,57	14
Norges handelshøyskole (NHH)	1,58	26
Forsvarets forskningsinstitutt	1,58	31
Universitetet i Oslo (UiO)	1,58	333
Nord universitet	1,58	60
Universitetet i Sørøst-Norge (USN)	1,59	102
Høgskolen i Østfold	1,64	36
NLA Høgskolen	1,67	15
Universitetet i Bergen (UiB)	1,69	256
Forsvarets høyskole	1,69	16
Høgskolen i Molde	1,73	11
Handelshøyskolen BI	1,76	33
Norges musikkhøgskole	1,80	10
<b>Totalt</b>	<b>1,50</b>	<b>2849</b>

# FORSKER FORBUNDET

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.

**Forskerforbundet**

Postadresse: Postboks 1025  
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:  
Tullins gate 2, Oslo

Sentralbord: +47 21 02 34 00  
post@forskerforbundet.no