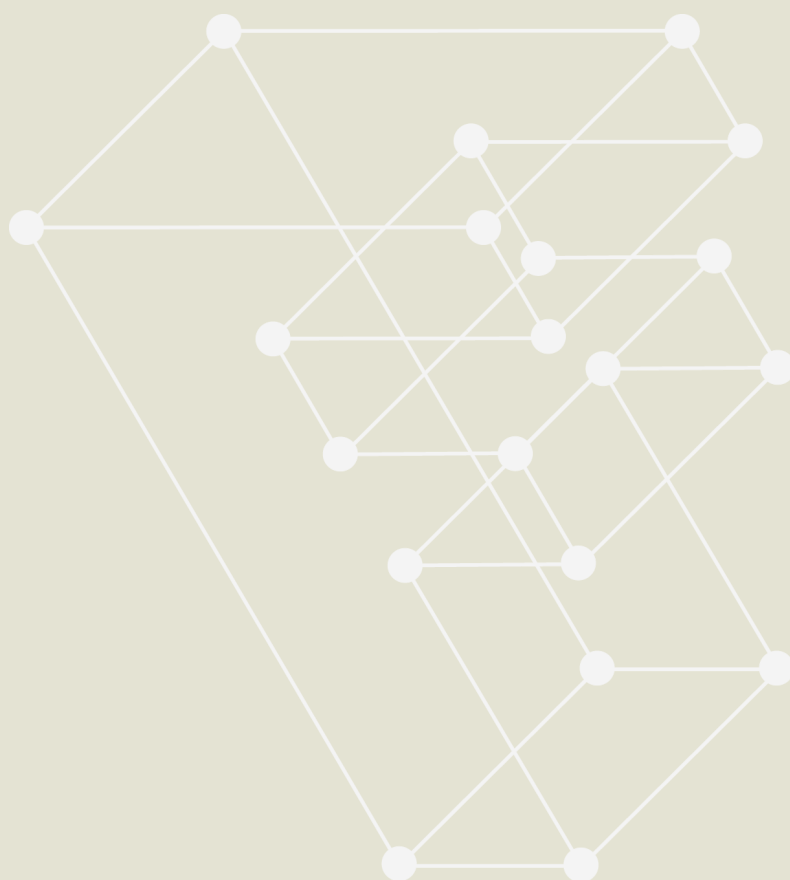


Lønns- og arbeidsvilkår i helsesektoren

Forskerforbundets medlemsundersøkelse i helseforetak



Innhold

1. Innledning og hovedfunn	3
1.1 Hovedfunn	3
2. Hvem er medlemmene?	4
2.1 Andelen som forsker	5
2.2 Kjønnfordeling	5
2.3 Alder	6
2.4 Fast eller midlertidig stilling?	7
3. Vurdering av arbeidsvilkår, arbeidstid og tid til FoU	9
3.1 Arbeidstid	10
3.2 Kompensasjon for merarbeid	12
3.3 Tid til FoU	13
4. Kompetanse- og karriereutvikling	17
4.1 Kompetanseutvikling	17
4.2 Karriereutvikling	19
5. Finansiering	21
6. Et særskilt blikk på gruppen kliniske ernæringsfysiologer (KEF)	22
6.1 Vurdering av arbeidsvilkår	22
6.2 Karriere- og kompetanseutvikling	24
7. Et særskilt blikk på stipendiater og postdoktorer	27
8. Koronapandemien	29
8.1 Situasjonen for stipendiatene og postdoktorene	30
9. Avsluttende vurderinger	31

1. Innledning og hovedfunn

Denne rapporten om lønns- og arbeidsvilkår i helsesektoren er utarbeidet på grunnlag av en medlemsundersøkelse i Forskerforbundet våren 2021 ved helseforetakene. Hovedhensikten med undersøkelsen var å kartlegge medlemmenes vurderinger av ulike aspekter ved arbeidsforholdet som arbeidsmiljø, arbeidstid, lønnsutvikling, kompetanseutvikling og karrieremuligheter. Det ble også stilt noen spørsmål knyttet til erfaringene fra håndteringen av koronapandemien.

Undersøkelsen er i stor grad en gjentakelse av en tilsvarende undersøkelse som ble gjennomført i 2015¹. Det gjør det mulig å sammenlikne svarene på en del av spørsmålene, og eventuelt avdekke utviklingstrekk.

Undersøkelsen ble sendt ut til 1141 yrkesaktive medlemmer av Forskerforbundet. Vi fikk svar fra 385 respondenter, noe som gir en svarprosent på 34. Kjønnfordelingen blant de yrkesaktive medlemmene og respondensene samsvarer godt, med hhv 76 % og 77 % kvinner. Gruppen kliniske ernæringsfysiologer utgjør rundt 25 % av Forskerforbundets medlemmer i helseforetakene. De er litt underrepresenterte i denne rapporten, da de utgjør 19 % av respondentene.

1.1 Hovedfunn

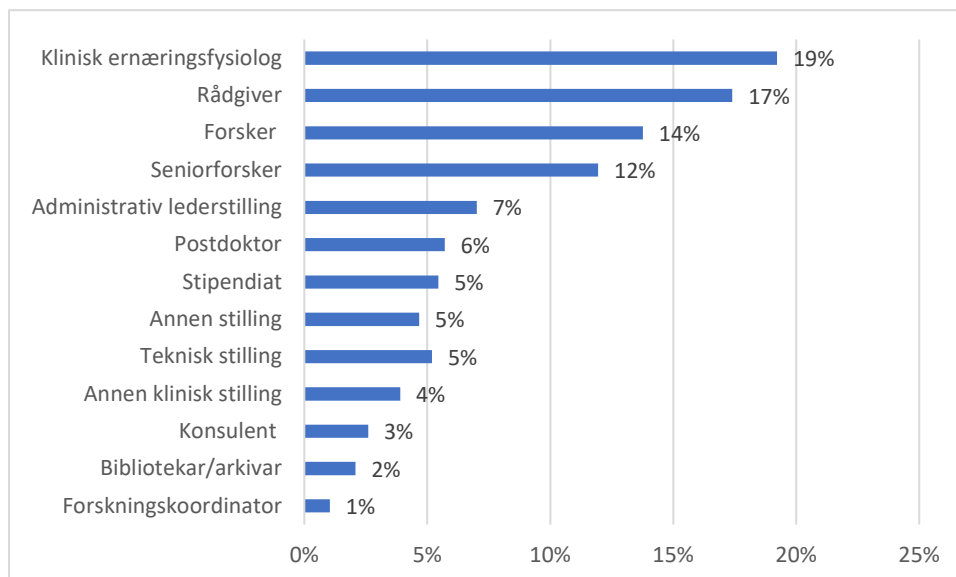
- En relativt stor andel av de ansatte innenfor Forskerforbundets medlemsgrupper i helseforetak og sykehus er midlertidig ansatt. Hele 17 % av respondentene svarer at de er midlertidig ansatt. Tallet er enda høyere ved Oslo universitetssykehus, der 22 % av respondentene er midlertidig ansatt.
- Det store flertallet av medlemmene er fornøyd med arbeidsoppgavene sine og med arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.
- I en rangering av ulike arbeidsvilkår er det lønn og lønnsutvikling som kommer dårligst ut. Over halvparten av respondentene oppgir at de er misfornøyd med lønn og lønnsutvikling i denne undersøkelsen. I 2015 var det 37 % som var misfornøyd.
- Kvinnene er mindre fornøyd med lønn og lønnsutvikling enn mennene.
- En stor andel av medlemmene, 40 %, arbeider ofte eller alltid mer enn normal arbeidsdag. Den viktigste årsaken til merarbeidet, er forpliktelser for å få jobben gjort.
- Over halvparten av de som har forskningsarbeid oppgir at merarbeidet innebærer uønsket bruk av fritiden til å få gjennomført forskningsoppgaver.
- Nær én av tre oppgir at karriereutvikling aldri er tema i medarbeidersamtalen. Det er stort potensial for bedre bruk av medarbeidersamtalen som et verktøy for karriereutvikling.
- Over halvparten av kliniske ernæringsfysiologer er misfornøyd med kompetansemuligheter og muligheten for karriereutvikling. Det å få tilbud om etter- og videreutdanning vurderes som viktig, men over 80 % svarer at de aldri eller sjelden deltar på slike tilbud.
- Blant stipendiatene og postdoktorene er nærmere én av fem veldig misfornøyd med karrieremulighetene.
- Over 70 % opplevde at arbeidssituasjonen ble endret under koronapandemien. Til tross for dette opplevde et stort flertall at man på arbeidsplassen samlet sett klarte å yte de tjenestene de skulle, og over 80 % opplevde at smittevernet ble godt ivaretatt.

¹ Forskerforbundets skriftserie 6/2016 [Karriereutvikling og arbeidsvilkår i helsesektoren](#)

2. Hvem er medlemmene?

Forskerforbundet har i underkant av 1200 medlemmer innafor helseforetakene i Norge. Medlemsmassen omfatter forskere, stipendiater, postdoktorer, konsulenter, rådgivere, bibliotekarer og personer i tekniske stillinger og ulike lederstillinger. Inkludert i medlemstallet er også en gruppe klinikere, kliniske ernæringsfysiologer (KEF). Blant respondentene i undersøkelsen fant vi følgende fordeling på ulike stillings typer:

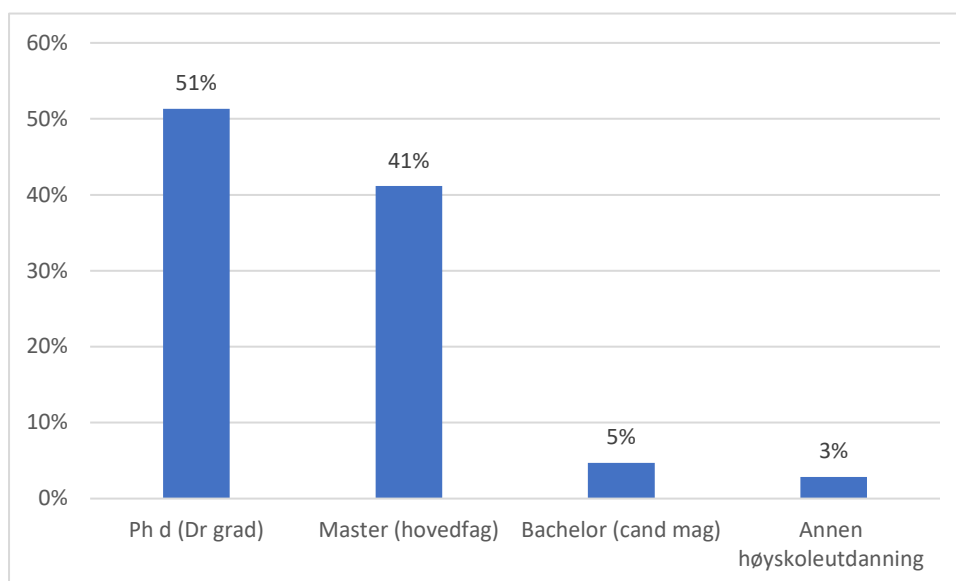
Figur 1 Stillingskategori



Helsesektoren opererer med en rekke stillingsbetegnelser, så stillingskategoriene presentert i Figur 1 er en grovinndeling av stillingskategorier. Det betyr at hver kategori kan omfatte stillinger med noe ulik betegnelse, men også lik betegnelse og noe ulikt innhold.

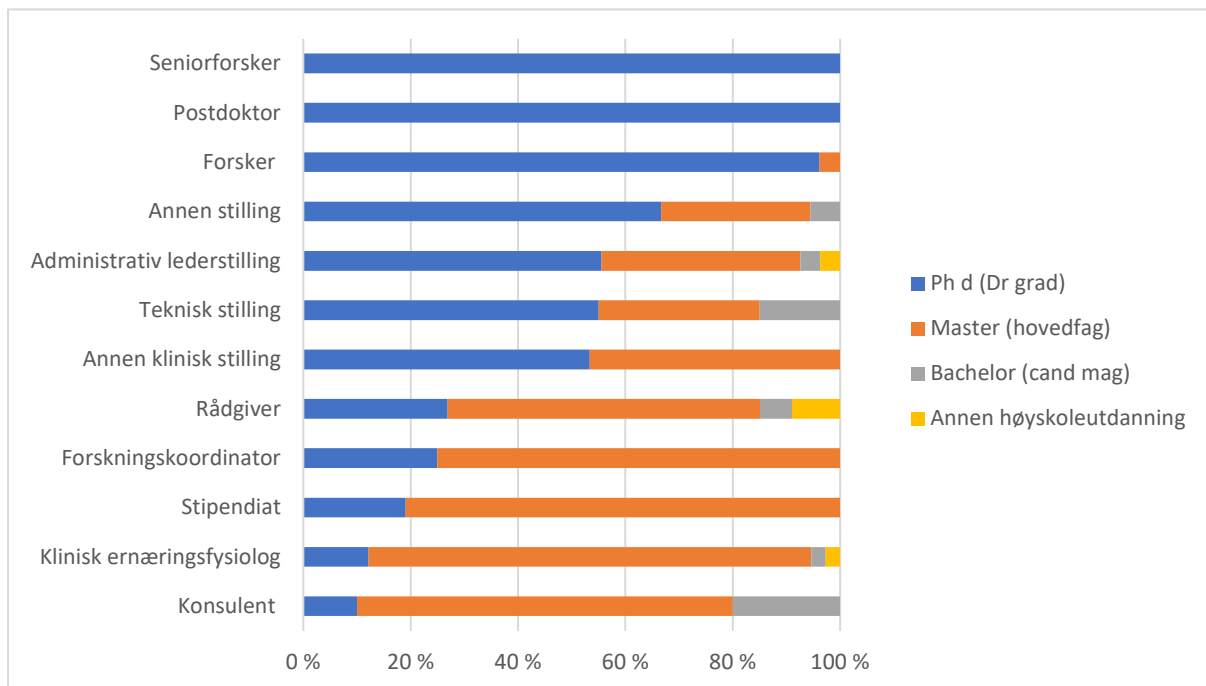
Blant respondentene har over halvparten utdanning på doktorgradsnivå (51,3 %), mens 41 % har utdanning på masternivå.

Figur 2 Fordeling etter utdanningsnivå



Hvordan utdanningsnivå fordeler seg på stilling illustreres i Figur 3:

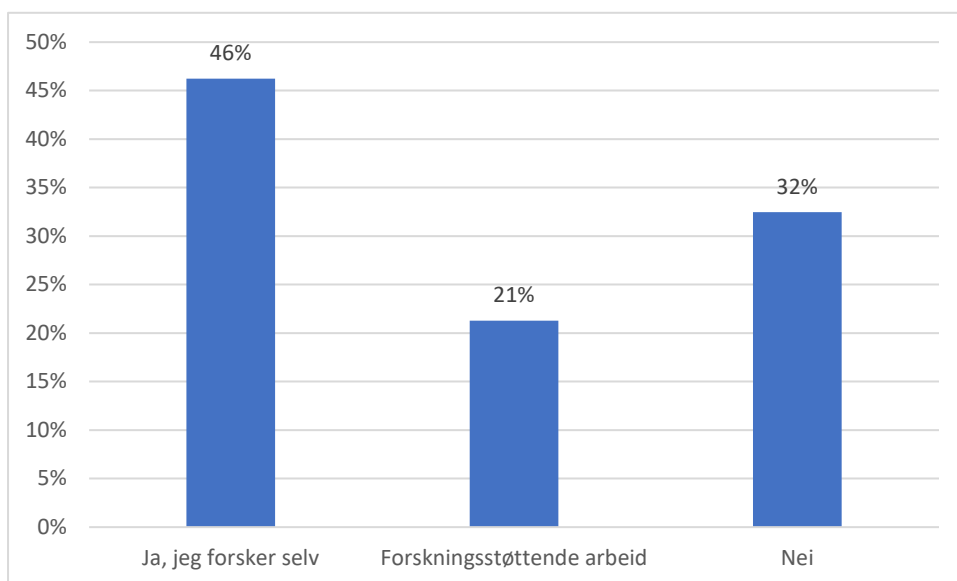
Figur 3 Utdanning etter stillingskategori



2.1 Andelen som forsker

Forskerforbundet organiserer ansatte innenfor en rekke ulike stillingskategorier. Noen er rene forskerstillinger. Noen er administrative eller tekniske stillinger, der forskning kan utgjøre en del av arbeidsoppgavene eller der den ansatte først og fremst utfører forskningsstøttende arbeid. En del er i kliniske stillinger, og noen i kombinerte stillinger der de både forsker og arbeider klinisk. Blant respondentene i undersøkelsen oppga 46 % at de forsker selv, mens 21 % utfører forskningsstøttende arbeid. 32 % oppgir at de ikke forsker.

Figur 4 Har du forskning som en av dine arbeidsoppgaver?

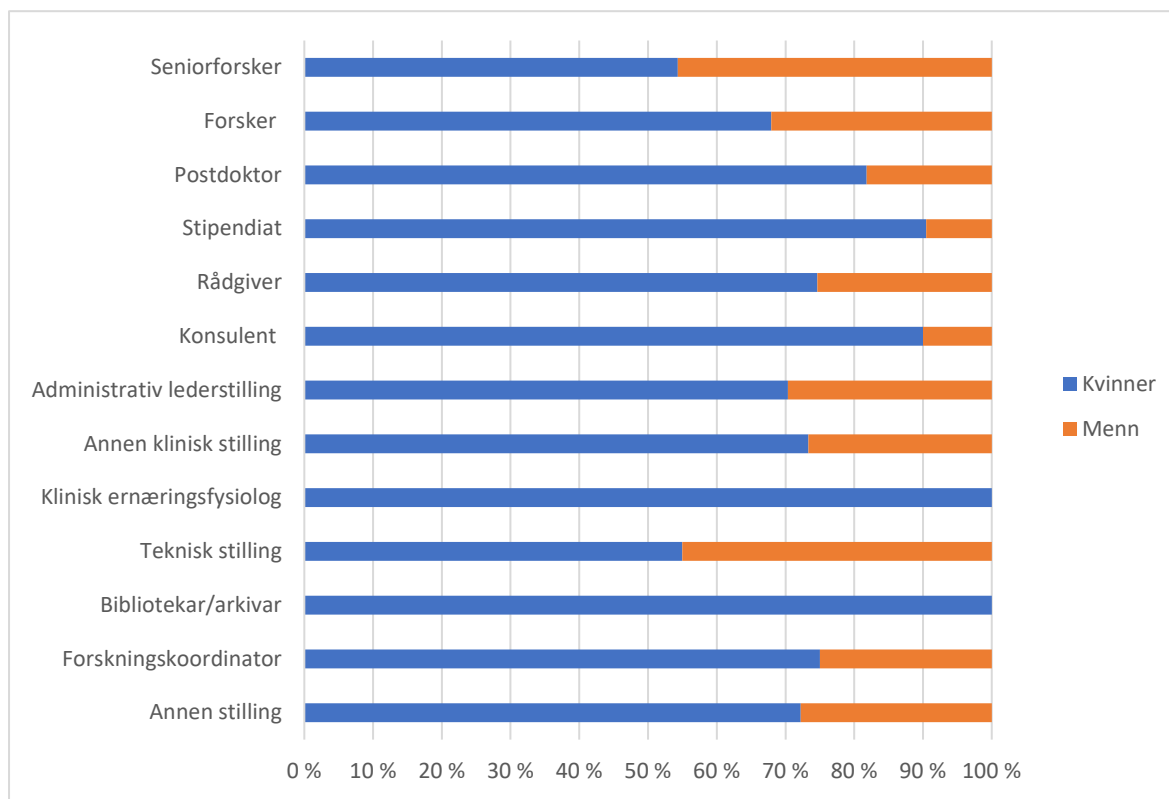


2.2 Kjønnsfordeling

Det er en stor overvekt av kvinner blant Forskerforbundets medlemmer i helsesektoren. Av de nær 1200 medlemmene er 76 % kvinner. Blant respondentene i medlemsundersøkelsen var kvinneandelen 77 %. Det er en overvekt av kvinner i alle stillingskategoriene. Som Figur 5 viser, er

kjønnsfordelingen jevnest blant seniorforskerne og de i tekniske stillinger. Blant de kliniske ernæringsfysiologene (KEFerne) og bibliotekarene var alle respondentene kvinner.

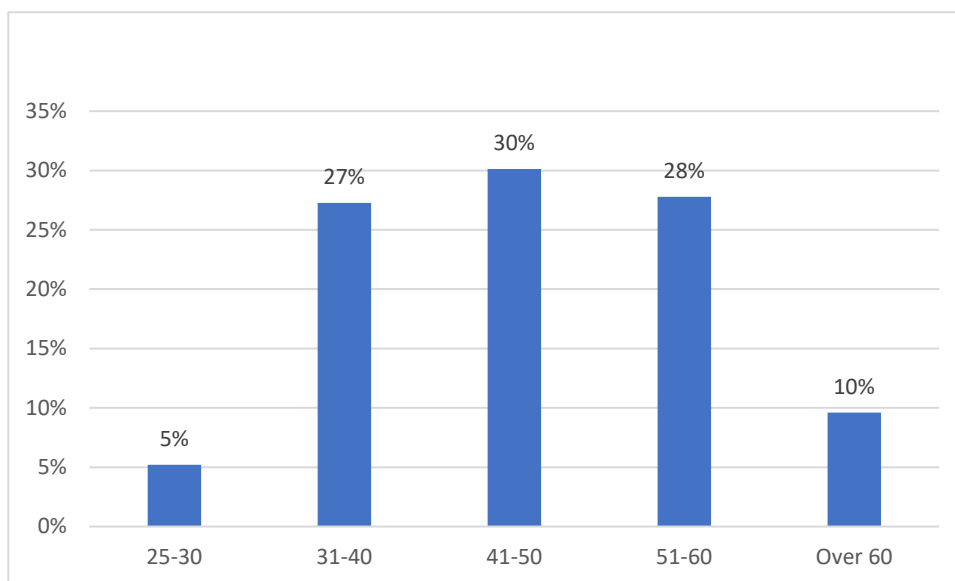
Figur 5 Kjønnsfordeling på stillingskategorier



2.3 Alder

Vi finner flest respondenter i aldersgruppen 41-50 år, og gruppene fra 40 år og oppover utgjør 68 % av respondentene. Sammenliknet med undersøkelsen fra seks år tilbake, har gruppene over 60 år og 51-60 år økt, mens det er blitt færre i de yngre aldersgruppene.

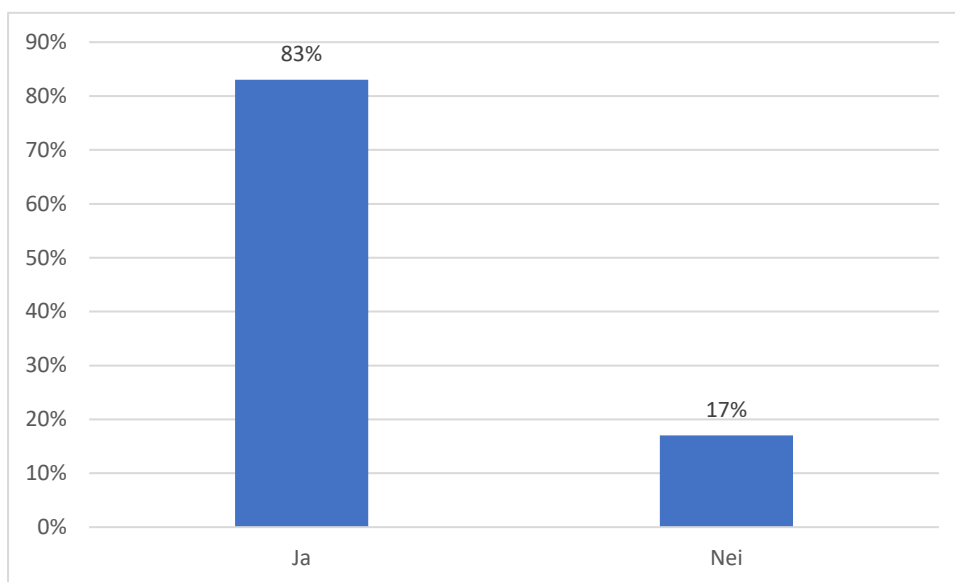
Figur 6 Aldersfordeling



2.4 Fast eller midlertidig stilling?

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal ansettes i fast stilling. Det er bare unntaksvis åpning for bruk av midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven. I det norske arbeidslivet som helhet er om lag åtte prosent midlertidig ansatte (tall fra SSB for 2020). Denne undersøkelsen viser at andelen er langt høyere for flere av de yrkesgruppene Forskerforbundet organiserer i helseforetakene, og da spesielt i forskerstillingene. I snitt oppgir 17 % av respondentene at de er midlertidig ansatt.

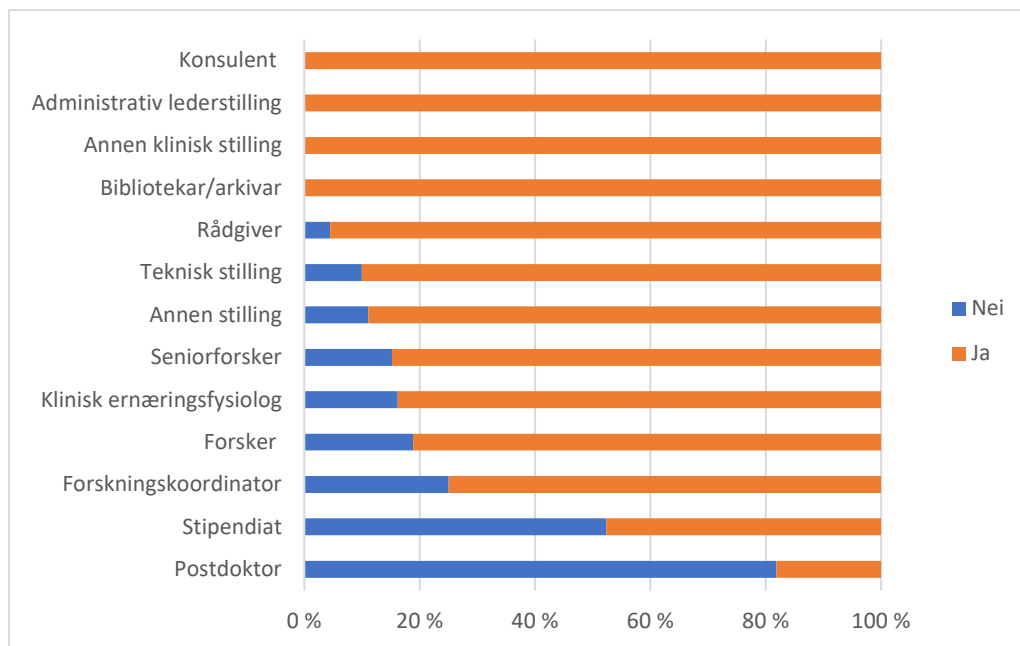
Figur 7 Har du fast stilling?



Ser vi nærmere på de ulike stillingskategoriene ser vi at det er blant forskerne at mange oppgir å være i midlertidig stilling. Stipendiatstillinger og postdoktorstillinger er i utgangspunktet ment å være midlertidige, så det er naturlig at andelen som svarer at de er midlertidig ansatt er høy blant disse gruppene. Her er det mer overraskende at en viss andel svarer at de har fast stilling. En mulig årsak til dette kan være at enkelte i fast stilling har permisjon for å ta doktorgrad. Vi vil komme tilbake til helseforetakenes bruk av postdoktorstillinger og til postdoktores arbeidsvilkår senere i rapporten.

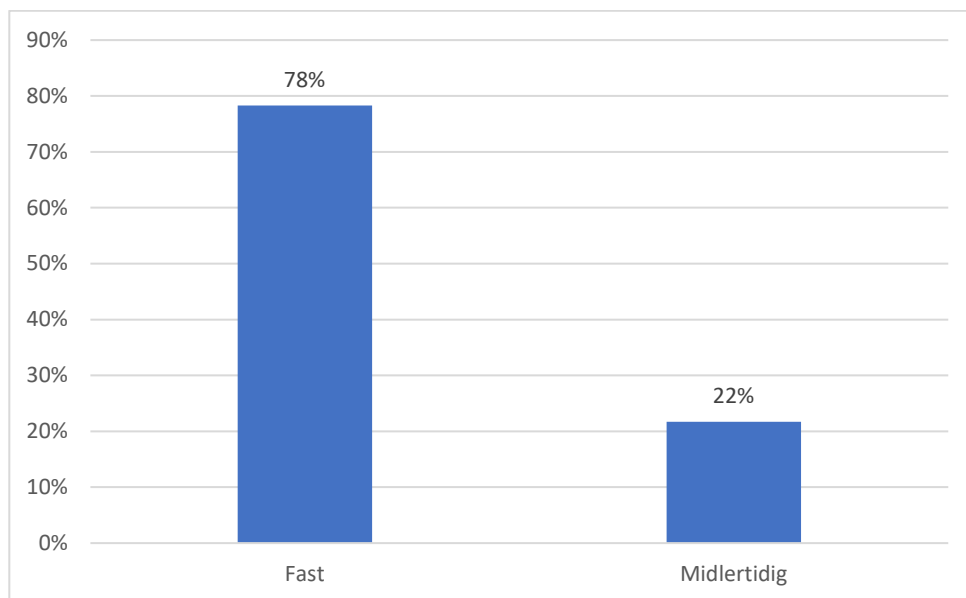
Vi ser at også blant seniorforskerne, KEFerne og flere andre grupper, at andelen i midlertidige stillinger er høyere enn normalen i norsk arbeidsliv for øvrig. I det åpne kommentarfeltet på slutten av undersøkelsen, der respondentene kunne komme med egne erfaringer eller andre kommentarer knyttet til undersøkelsen, var det mange som tok opp problematikken rundt bruken av midlertidige stillinger. «Jeg synes det er veldig belastende at midlertidige stillinger og ekstern finansiering er hovedregelen», skriver en respondent. En annen skriver: «Jeg som har fast stilling, har tilfredsstillende (selv om ikke optimale) muligheter for karriereutvikling. Postdokto- rene på vår enhet derimot, har ikke det».

Figur 8 Har du fast stilling?



Nær 60 % av de som oppgir at de er midlertidig ansatt, er ansatt ved Oslo universitetssykehus (OUS), mens ansatte ved OUS utgjør 45 % av respondentene i undersøkelsen. Figur 9 viser at 22 % av respondentene ansatt ved OUS er i midlertidig stilling. I Forskerforbundets Forskermelding², vises det til tall fra OUS som indikerer at mellom 30 til 50 % av forskerårsverkene er midlertidige. Med tanke på at andelen i norsk arbeidsliv for øvrig er åtte prosent, må vi kunne si at midlertidighet er en betydelig utfordring i denne sektoren, og spesielt ved OUS.

Figur 9 Fast eller midlertidig stilling ved Oslo universitetssykehus

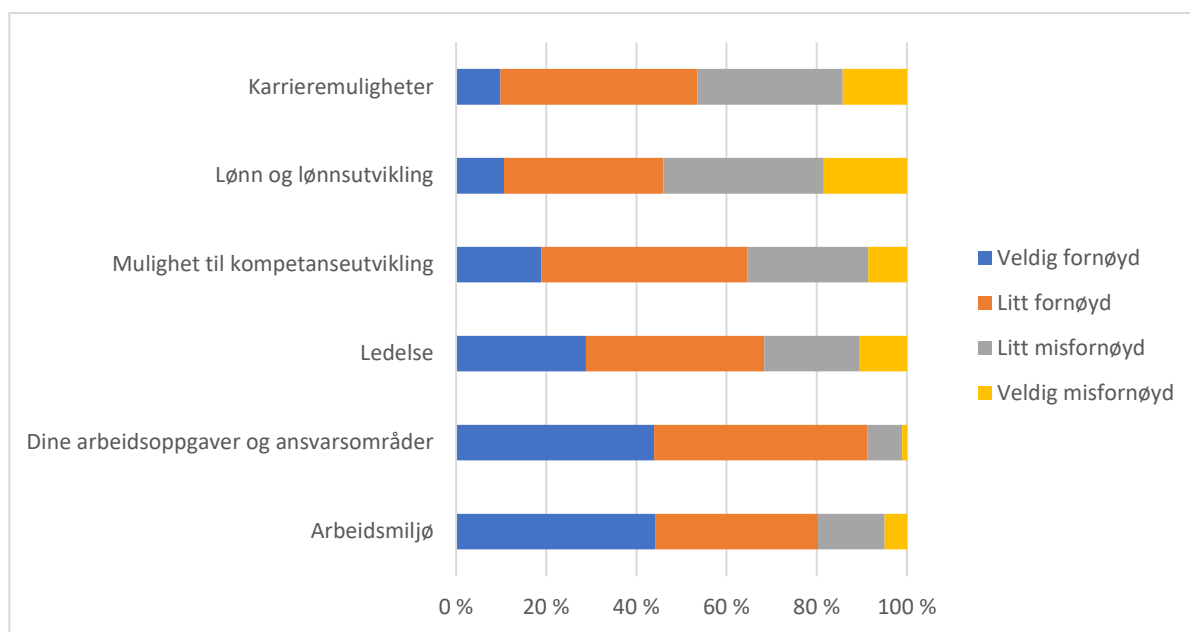


² https://www.forskerforbundet.no/Documents/notater/Forskermeldingen_2021.pdf

3. Vurdering av arbeidsvilkår, arbeidstid og tid til FoU

I undersøkelsen fra 2015 ble respondentene bedt om å angi i hvor stor grad de var fornøyd eller misfornøyd med seks sentrale arbeidsvilkår. Det dreide seg om arbeidsmiljøet generelt, om egne oppgaver og ansvarsområder, muligheten for kompetanseutvikling, karrieremuligheter, lønn og lønnsutvikling samt nærmeste ledelse. Vi valgte å gjenta spørsmålene fra sist.

Figur 10 Hvor fornøyd er du med følgende arbeidsvilkår?

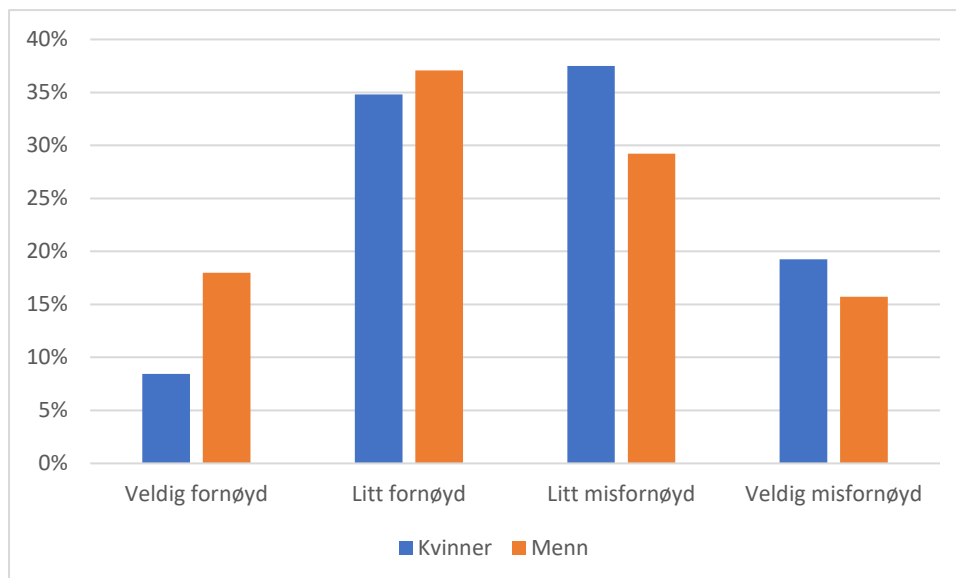


Tall fra SSBs levekårsundersøkelser viser at de aller fleste i norsk arbeidsliv, ca. 90 %, er tilfredse med jobben sin. Det kan synes som Forskerforbundets medlemmer i helseforetakene føyer seg inn i rekken av tilfredse arbeidstakere. I hvert fall når det kommer til deres opplevelse av arbeidsmiljøet og hvor fornøyd de er med egne arbeidsoppgaver og ansvarsområder. 90 % er veldig eller litt fornøyd med arbeidsoppgavene sine og 80 % er veldig eller litt fornøyd med arbeidsmiljøet. Når det gjelder karrieremuligheter og lønn og lønnsnivå er 46 % litt eller veldig misfornøyd med karrieremulighetene og 54 % er litt eller veldig misfornøyd med lønn og lønnsutvikling.

Sammenlikner vi med undersøkelsen fra 2015 ser vi at det er relativt små endringer, bortsett fra når det gjelder lønn og lønnsutvikling der vi ser en tydelig utvikling i negativ retning. I forrige undersøkelse var det 37,5 % som svarte at de var litt eller veldig misfornøyd med lønna. Nå er over halvparten (54 %) litt eller veldig misfornøyd. Ser vi på andelen som svarer at de er veldig misfornøyd så har den økt fra 10 % i 2015 til 18 % i 2021.

Vi ser også at kvinnene er mer misfornøyd med lønn og lønnsutvikling enn mennene. Mens 57 % av kvinnene er litt eller veldig misfornøyd, er 45 % av mennene det samme.

Figur 11 Vurdering av lønn og lønnsutvikling etter kjønn

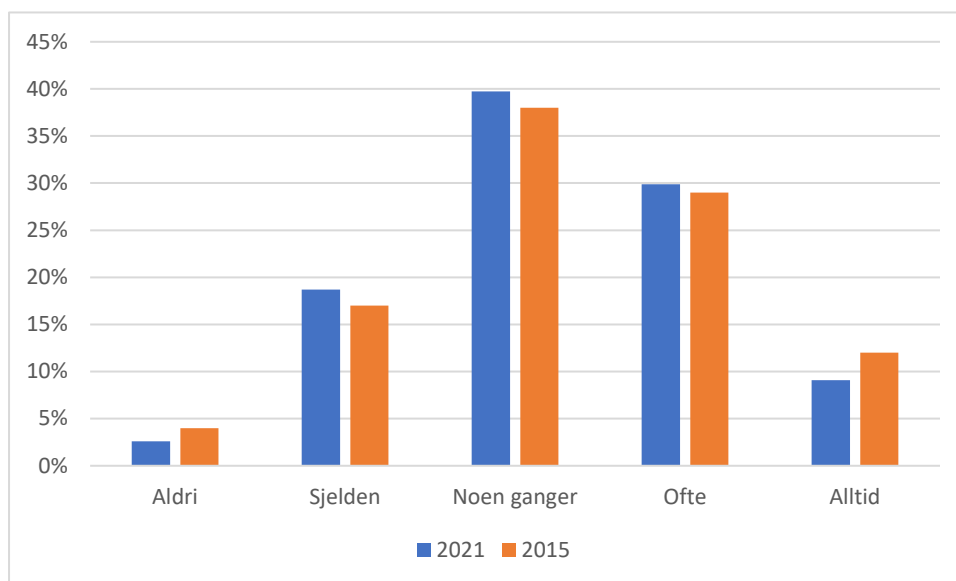


3.1 Arbeidstid

Arbeidstid er i Norge regulert i Arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. I Arbeidsmiljøloven er det fastsatt grenser for den alminnelige arbeidstiden; 9 timer i løpet av 24 timer (normalarbeidsdag) og 40 timer i løpet av 7 dager (normalarbeidsuke).

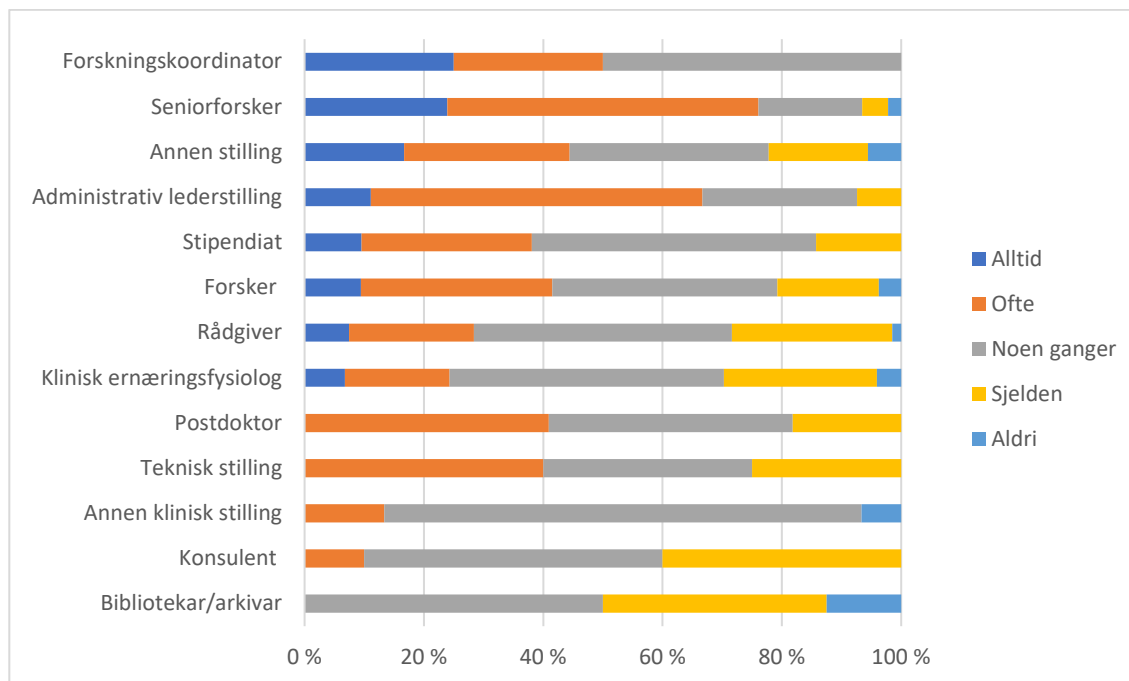
Alminnelig arbeidsuke i det relevante tariffområdet for ansatte i helseforetak, Spekter, er regulert til 37,5 timer. Den forrige medlemsundersøkelsen viste at en relativt stor andel av Forskerforbundets medlemmer i helseforetak og sykehus arbeidet mer enn normal arbeidsdag. Det har vært liten endring i dette bildet. Fortsatt oppgir ca. 40 % av respondentene at de ofte eller alltid arbeider mer enn normal arbeidsdag.

Figur 12 Hvor ofte arbeider du mer enn normal arbeidsdag?



Det er seniorforskerne og de i administrative lederstillinger som i størst grad svarer at de har merarbeid. Hele 76 % av seniorforskerne og 67 % av de i administrativ lederstilling oppgir at de ofte eller alltid arbeider mer enn normal arbeidsdag.

Figur 13 Merarbeid etter stillingskategori

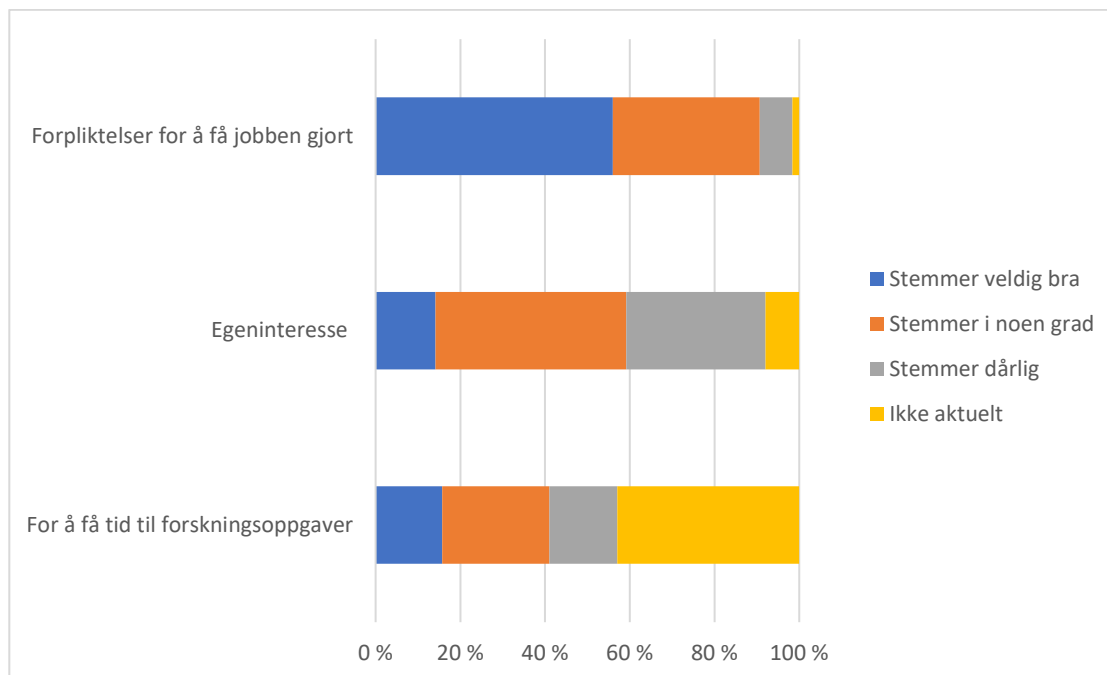


Uavhengig om det skjer ofte eller sjelden, ba vi alle de respondentene som hadde oppgitt at de arbeider mer enn normalarbeidsdag, om å vurdere følgende tre påstander knyttet til årsaken til merarbeid:

- Når jeg jobber ut over normal arbeidsdag er det for å få tid til forskningsoppgaver
- Det er hovedsakelig egeninteresse som gjør at jeg arbeider ut over normalarbeidsdagen
- Det er hovedsakelig forpliktelser for å få jobben gjort som gjør at jeg arbeider ut over normalarbeidsdagen

For nær 60 % av respondentene stemmer påstanden om egeninteresse i noen grad eller veldig bra. Men for de aller fleste er det rett og slett forpliktelser for å få jobben gjort som er årsaken til merarbeidet. Blant de som har forskning som arbeidsoppgave, oppgir hele 70 % at det å få tid til forskningsoppgavene er en viktig årsak til merarbeidet.

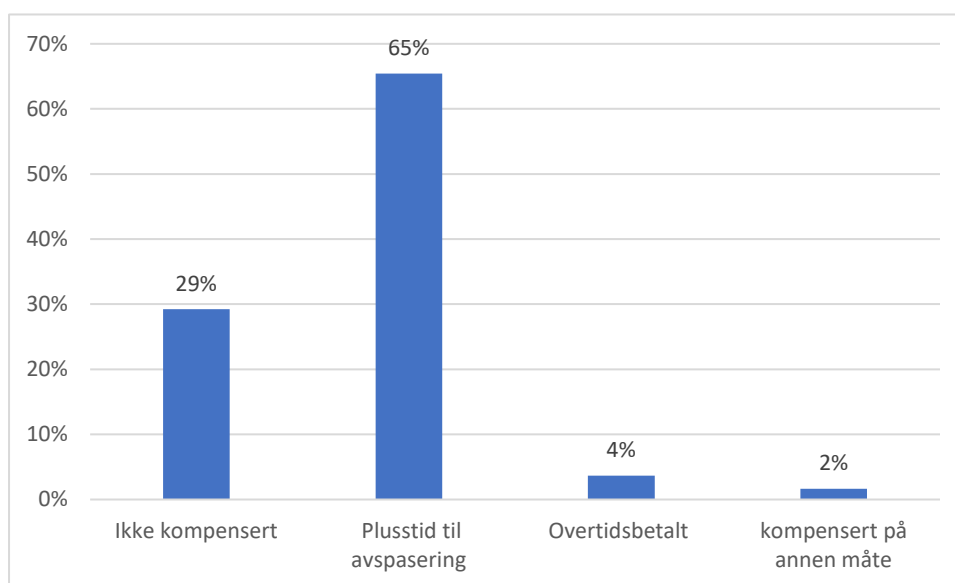
Figur 14 Årsaker til merarbeid



3.2 Kompensasjon for merarbeid

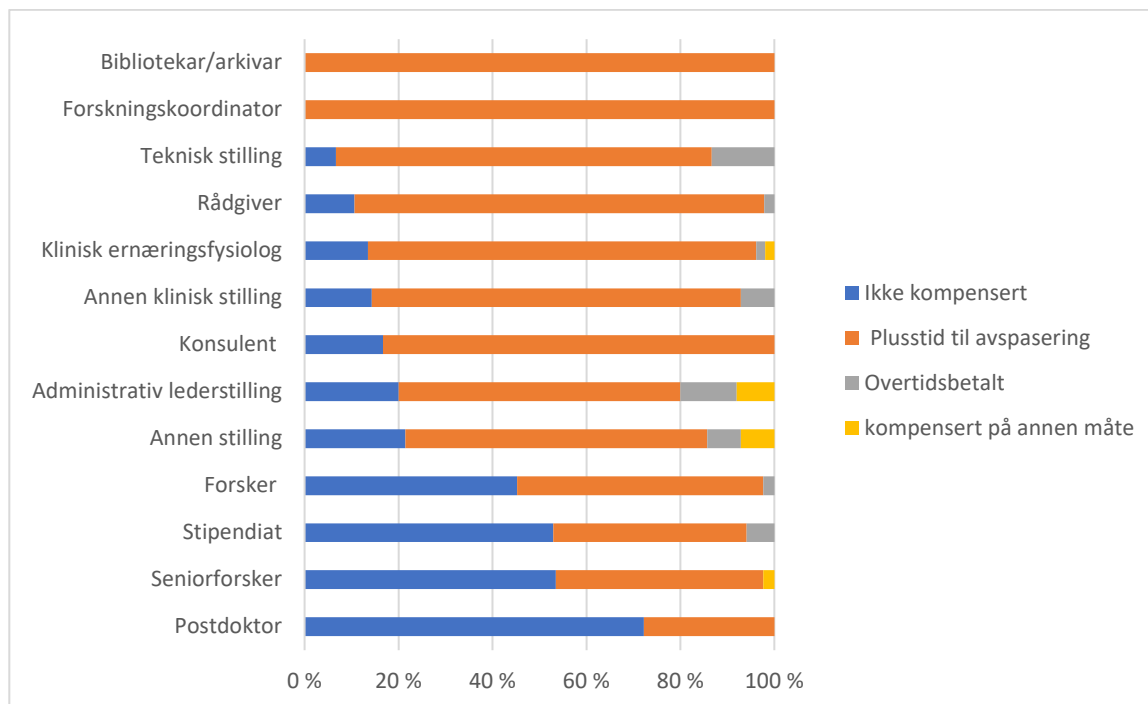
Vi stilte spørsmål til medlemmene om på hvilken måte, om noen, merarbeidet blir kompensert. Det vanligste er at merarbeid registreres som plusstid som kan avspaseres. Litt over 65 % oppgir at de får denne formen for kompensasjon. Det er svært få som får overtidsbetalt. Det tyder på at kun en liten del av merarbeidet er pålagt overtid. Merarbeidet er som vi allerede har sett, først og fremst forårsaket av behovet for å få gjort jobben skikkelig. Nesten én av tre får ingen kompensasjon i det hele tatt for merarbeidet.

Figur 15 Hvordan blir merarbeidet kompensert?



Ser vi nærmere på de enkelte stillingsgruppene, ser vi at en høy andel innen de ulike forskerstillingene oppgir at de ikke blir kompensert for merarbeidet. Det er også en klar forskjell mellom de som er fast og de som er midlertidig ansatt. Hele 60 % av de midlertidig ansatte oppgir at de ikke får noen form for kompensasjon for merarbeidet.

Figur 16 Kompensasjon for merarbeid etter stillingskategori



Tabell 1 Kompensasjon for merarbeid etter ansettelsesform

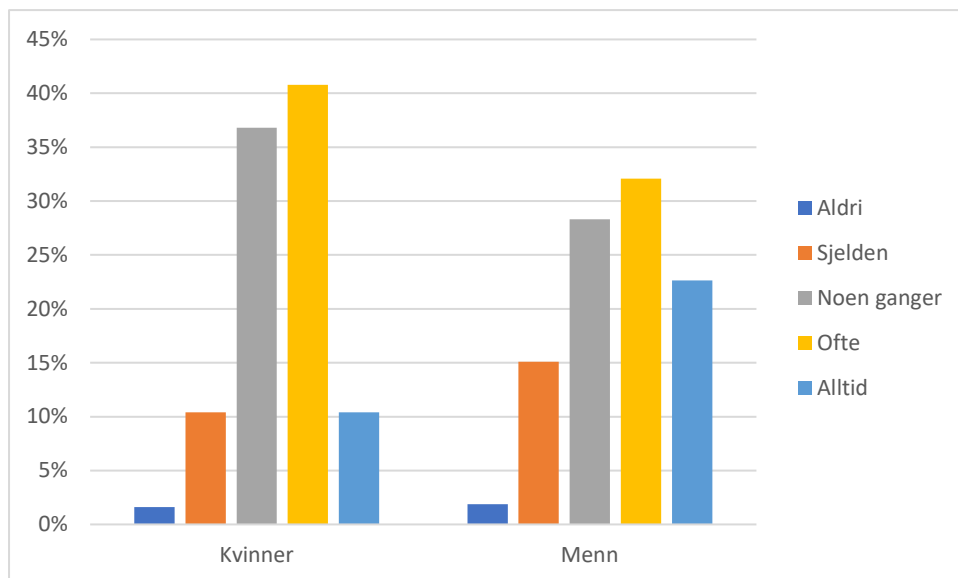
Kompensasjon for merarbeid	Fast ansatt	Midlertidig
Ikke kompensert	22 %	60 %
Plusstid til avspasering	71 %	40 %
Overtidsbetalt	5 %	0 %
Kompensert på annen måte	2 %	0 %

3.3 Tid til FoU

Blant respondentene i denne undersøkelsen er det litt under halvparten, 46 %, som oppgir at de forsker selv. Denne gruppen fikk egne spørsmål knyttet til arbeidstid og tid til forskningsoppgavene. Fra universitets- og høyskolesektoren og andre sektorer som driver med forskning, vet vi at det kan være utfordrende å få nok tid til forskningsoppgavene, og ikke minst nok sammenhengende tid til forskning. At dette også gjelder forskere i helsesektoren ble bekreftet i medlemsundersøkelsen fra 2015.

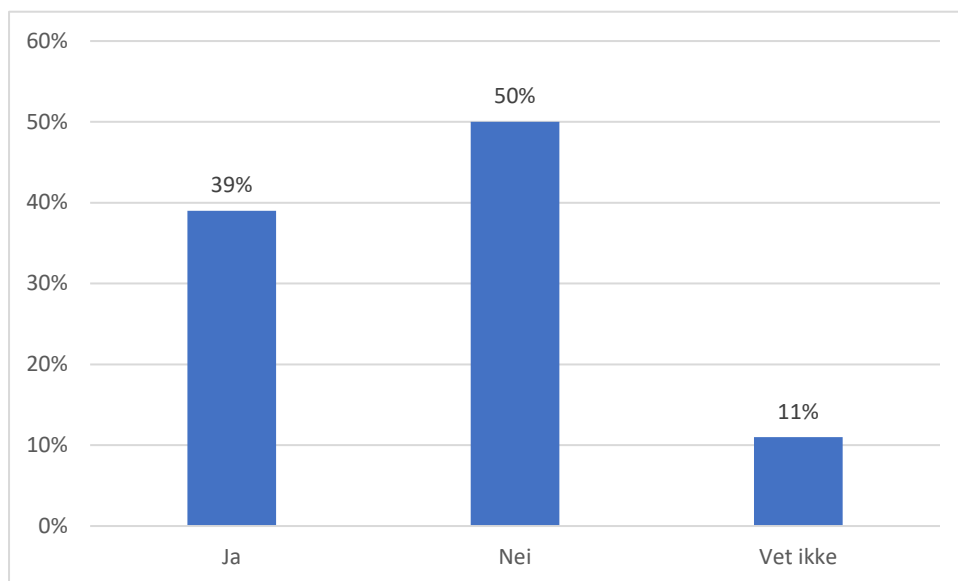
Før vi ser nærmere på hvordan medlemmene opplever situasjonen i 2021 knyttet til forskningstid, kan det være interessant å se på omfanget av merarbeid blant denne medlemsgruppen. Det er en betydelig andel av de som forsker selv, som oppgir at de alltid eller ofte arbeider mer enn normal arbeidsdag. Blant både kvinner og menn oppgir over halvparten av forskerne at de alltid eller ofte arbeider mer enn normal arbeidsdag. Hele 23 % av mennene oppgir at de alltid arbeider mer, og 41 % av kvinnene oppgir at de ofte arbeider mer enn normal arbeidsdag.

Figur 17 Merarbeid blant de som forsker selv



Et godt utgangspunkt for å løse utfordringer med nok tid til forskningsoppgavene, er å ha andelen forskningstid av arbeidstiden nedfelt i stillingsbeskrivelser eller liknende. Her kan det se ut til at sektoren har et visst forbedringspotensial.

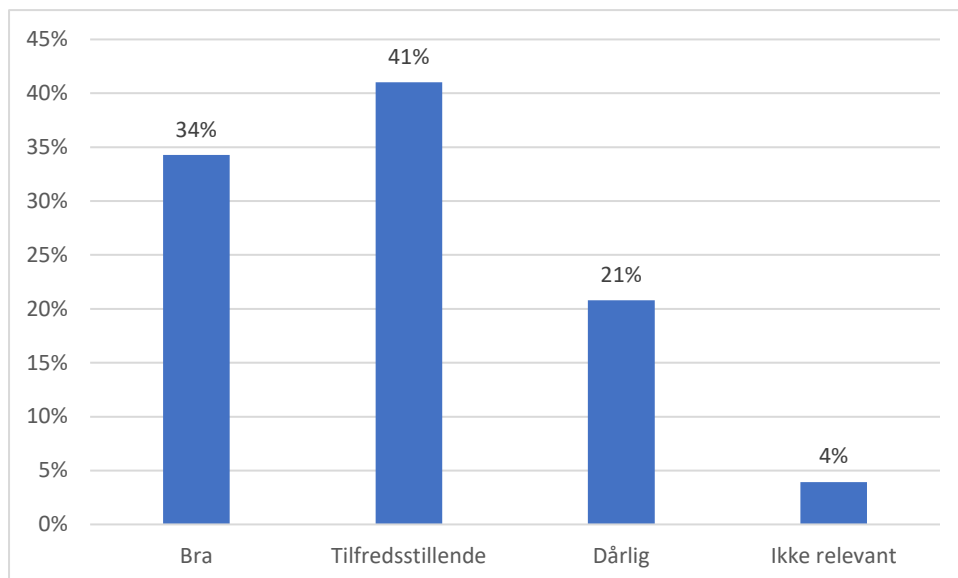
Figur 18 Er tiden til forskningsoppgaver nedfelt i stillingsinstruks eller liknende?



Halvparten av respondentene oppgir at de ikke har nedfelt tiden til forskningsoppgaver i stillingsinstruks eller liknende. 11 % vet ikke om de har det. De øvrige oppgir at de har en form for avtalt tidsandel avsatt til forskningsoppgaver. Disse tallene er marginalt forskjellige fra undersøkelsen i 2015.

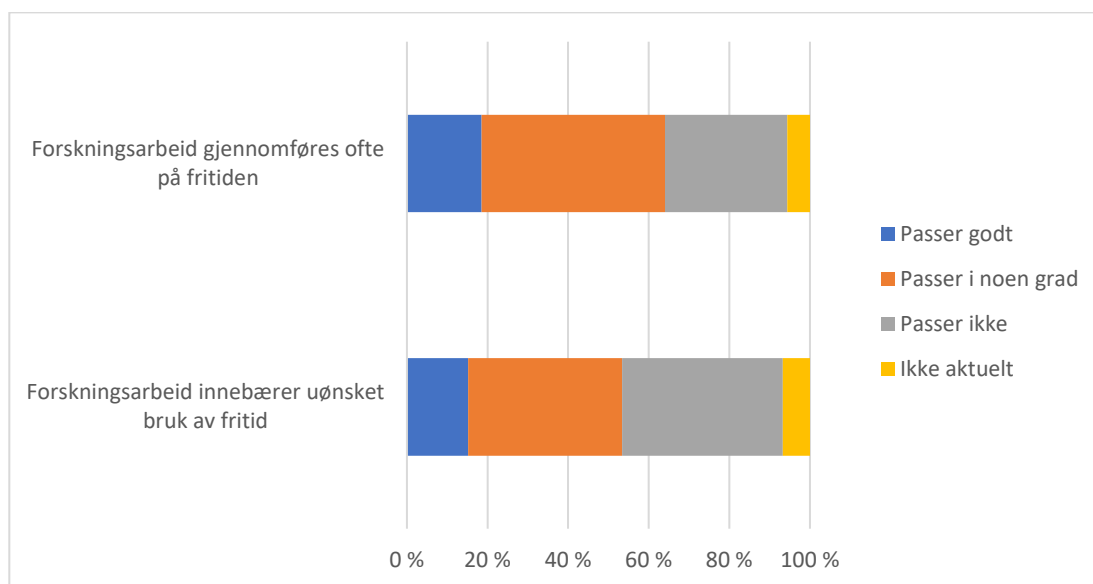
De aller fleste opplever at muligheten for sammenhengende tid til FoU er tilfredsstillende eller bra. Litt over en tredjedel opplever mulighetene som bra, mens 41 % mener de er tilfredsstillende. Samtidig er det en betydelig gruppe på over 20 % av forskerne som opplever at muligheten for sammenhengende tid til forskning er dårlig, og det til tross for at de aller fleste har forskning som primæroppgave. Disse tallene korresponderer godt med et tilsvarende spørsmål i undersøkelsen fra 2015. Også den gangen var det rundt 20 % ikke opplevde at de hadde god tid til forskningsoppgavene.

Figur 19 Muligheten for sammenhengende tid til forskning



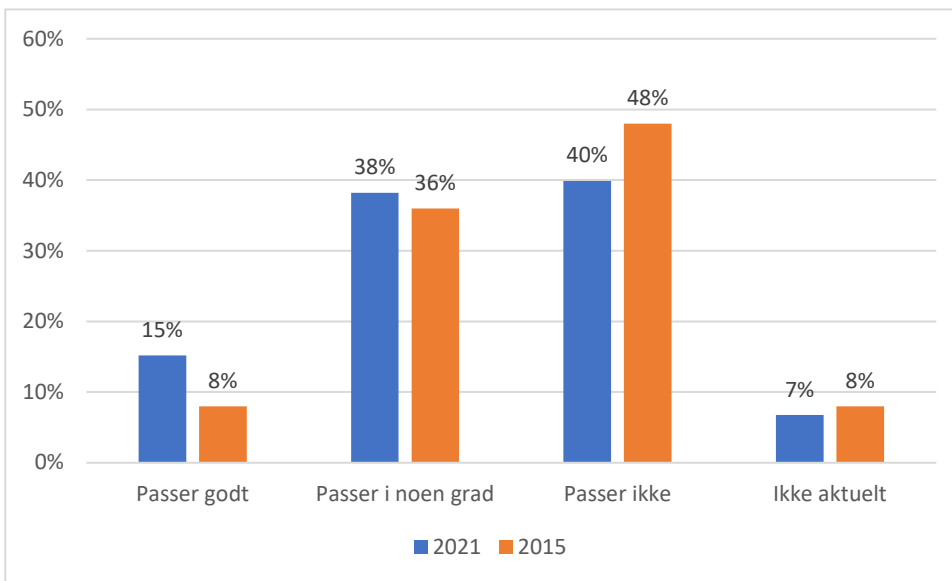
En utfordring knyttet til mangel på forskningstid er at det gjerne er andre løpende oppgaver som må prioriteres først og at det derfor er FoU-oppgavene som skyves over på fritiden.

Figur 20 Forskning på fritiden



Vi ser at over halvparten av respondentene mener påstanden om uønsket bruk av fritid til å få gjennomført forskningsoppgaver passer godt eller i noen grad. På dette området ser vi en negativ utvikling siden forrige undersøkelse. Det er nær dobbelt så mange som mener påstanden om uønsket bruk av fritid passer godt i 2021 enn i 2015.

Figur 21 Forskningsarbeid innebærer uønsket bruk av min fritid



4. Kompetanse- og karriereutvikling

4.1 Kompetanseutvikling

Å holde seg faglig oppdatert er sentralt for en ansatt i kunnskapssektoren. Det er både den enkelte arbeidstakers og arbeidsgivers ansvar å sørge for faglig oppdatering. I hovedavtalen mellom Unio og Spekter heter det:

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne eller interne tilbud.

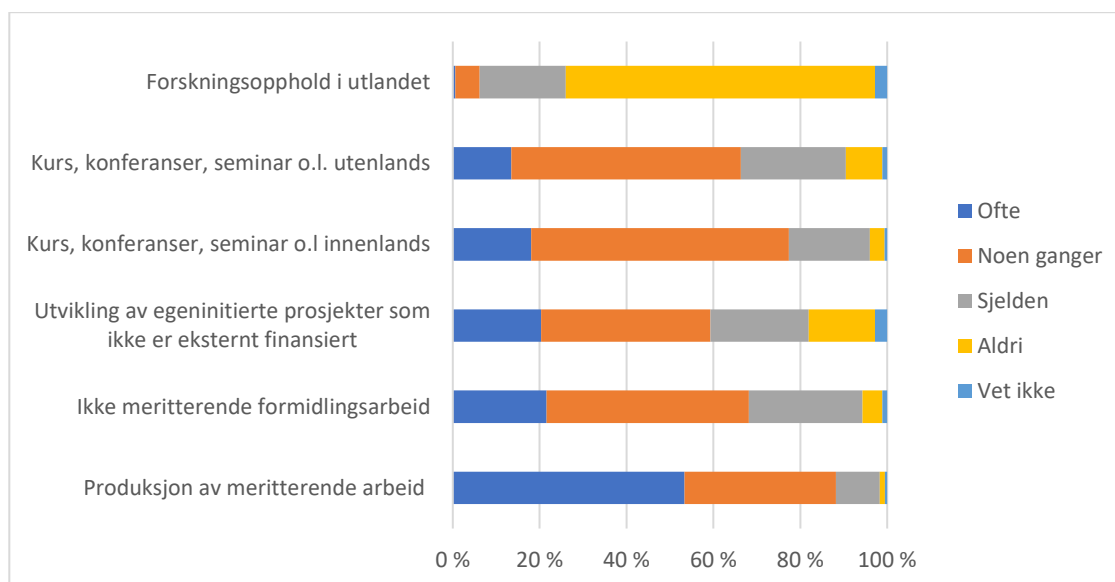
[...]

Det er virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet bør skje i samarbeid mellom partene. På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Videreutvikling og styrking av kompetansen er også sentralt for den enkeltes mulighet til karriereutvikling. Muligheten for å delta i kompetanseutviklende aktiviteter er derfor av stor betydning både for sektoren som sådan og for den enkelte arbeidstaker. I undersøkelsen valgte vi å skille mellom de som forsker og de som ikke forsker i spørsmålene knyttet til kompetanseutvikling. Vi vil først se på forskerne og deretter se på svarene fra de som ikke har forskning som arbeidsoppgave.

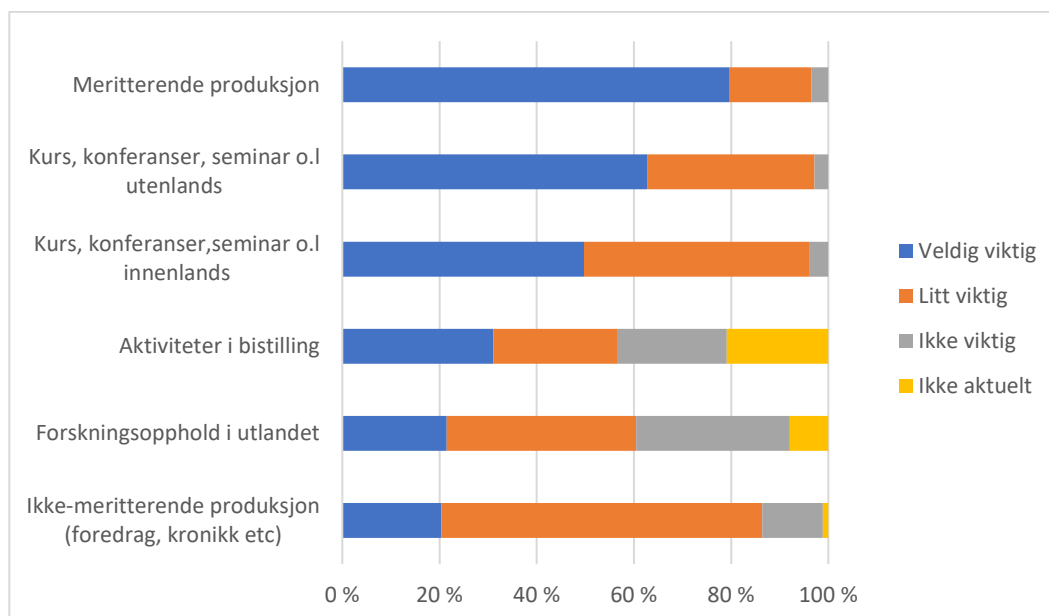
For forskerne skjer den faglige utviklingen i stor grad gjennom det vitenskapelige arbeidet i seg selv, men også gjennom muligheten til deltakelse på kurs, seminarer og konferanser innenlands og utenlands, gjennom formidlingsarbeid, utvikling av egeninitierte prosjekter og forskeropphold i utlandet. Denne oppramsingen av aktiviteter gir ikke det hele bildet, men er aktiviteter som må ansees å være sentrale for forskernes kompetanse- og karriereutvikling.

Figur 22 Hvor ofte deltar du i følgende kompetanseutviklende aktiviteter?



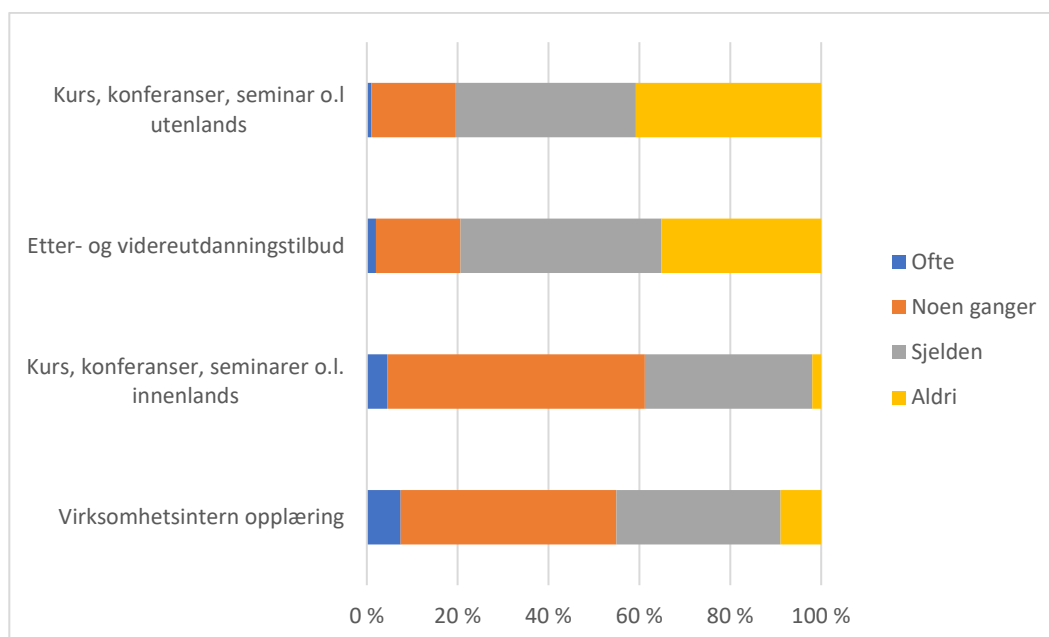
Vi ba også respondentene vurdere hvor viktige de ulike kompetanseutviklende aktivitetene opplevs å være. Vi ser at produksjon av meritterende arbeid både er den aktiviteten som de fleste oppgir at de ofte deltar i, og den aktiviteten de fleste mener er veldig viktig. Det er med andre ord et godt samsvar mellom omfang og viktighet. Når det gjelder deltakelse på kurs, konferanser, seminarer eller liknende i utlandet er det derimot slik at aktiviteten vurderes som veldig viktig av over 60 %, men kun 13 % svarer at de ofte deltar på slike aktiviteter.

Figur 23 Forskernes vurdering av hvilke kompetanseutviklende aktiviteter som er viktige



For de medlemmene som ikke har forskning som del av sine arbeidsoppgaver er det naturlig å anta at den kompetansehevingen man får utover erfaringer gjennom det daglige arbeidet, først og fremst skjer gjennom deltakelse på kurs, seminarer og konferanser innenlands og utenlands, etter- og videreutdanningstilbud eller ulike former for virksomhetsintern opplæring. Denne gruppen ansatte deltar sjeldnere på kompetanseutviklende aktiviteter enn forskergruppen. Vi ser at deltakelse på kurs, konferanser og seminarer innenlands samt virksomhetsintern opplæring er det flest svarer at de ofte eller noen ganger deltar på. Mer formell kompetanseheving i form av etter- og videreutdanning er langt sjeldnere. En av respondentene uttrykker det slik i det åpne kommentarfeltet: «I et stramt sykehusbudsjett har det blitt vanskeligere å få tid og støtte til faglig oppdatering, kurs og konferanser».

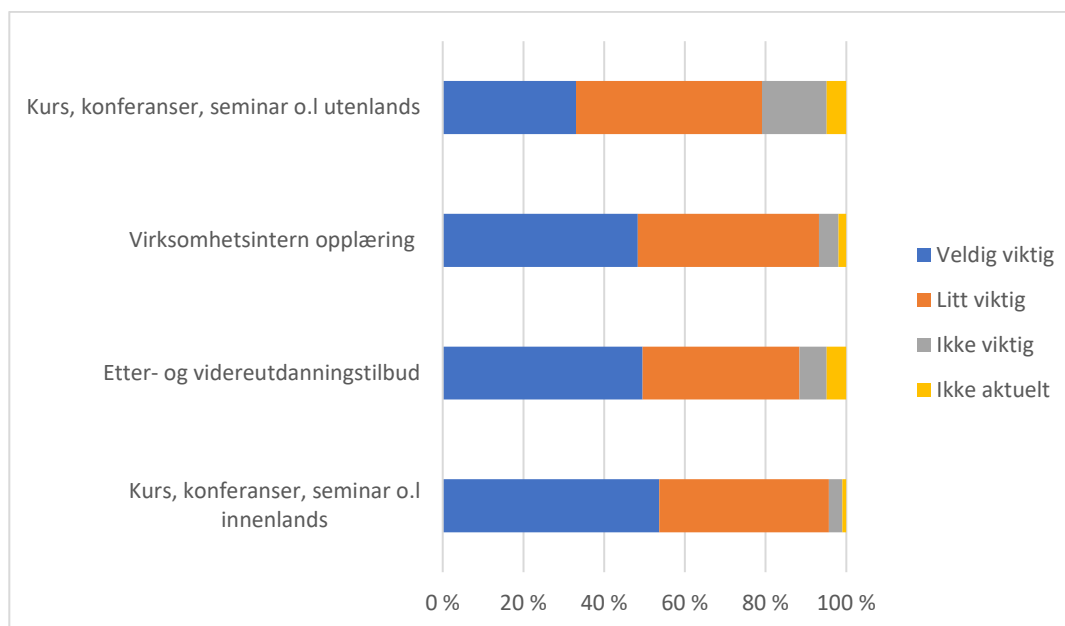
Figur 24 Hvor ofte deltar du i følgende kompetanseutviklende aktiviteter?



Også disse respondentene ble bedt om å vurdere hvilke av aktivitetene de opplevde som viktige. Rundt halvparten mener tilbud om etter- og videreutdanning er veldig viktig, men som vi har sett er det i underkant av 20 % som oppgir at de ofte eller noen ganger deltar i slike aktiviteter.

Kurs, konferanser og seminarer innenlands er den aktiviteten som blir vurdert som veldig eller litt viktig av flest respondenter.

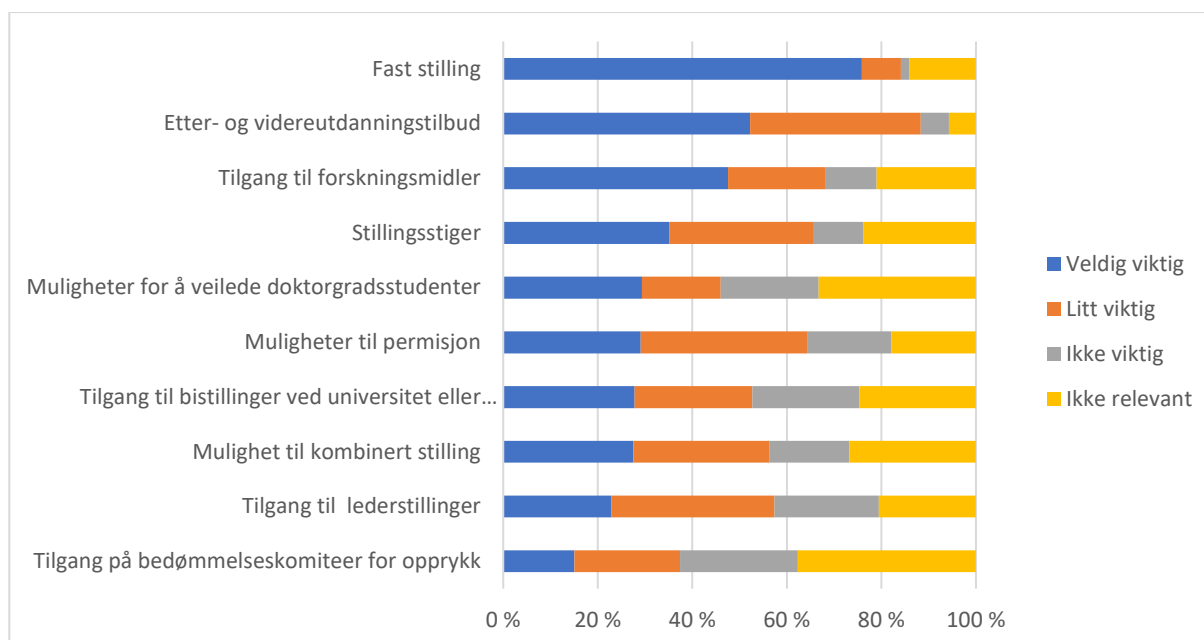
Figur 25 Vurdering av hvilke kompetanseutviklende aktiviteter som er viktige



4.2 Karriereutvikling

Det kan være ulike faktorer som er avgjørende for den enkeltes karriereutvikling. Respondentene ble bedt om å rangere viktigheten av noen oppgitte forutsetninger for deres karriereutvikling.

Figur 26 Vurdering av ulike faktorer for karriereutvikling



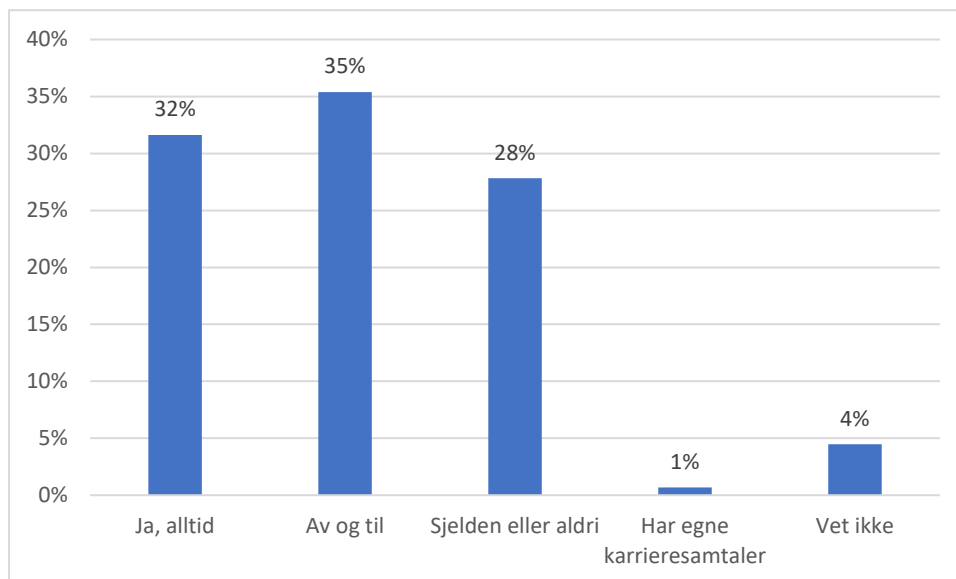
Det er først og fremst fast stilling som blir vurdert som den viktigste faktoren for den enkeltes karriereutvikling. 76 % vurderer dette som veldig viktig. En respondent utdyper dette i det åpne svaret: «Lederne er ikke interessert i karriereutvikling for ansatte/forskere. Min erfaring er at de er mest opptatt av at hver enkelt forsker eller postdoktor ikke overstiger fire års ansettelse som gir rett til fast stilling».

Nest viktigst vurderes muligheten for etter- og videreutdanning. 52 % svarer at det er veldig viktig for karriereutviklingen. Mens tilgang på forskningsmidler blir vurdert som veldig viktig av 48 % av respondentene.

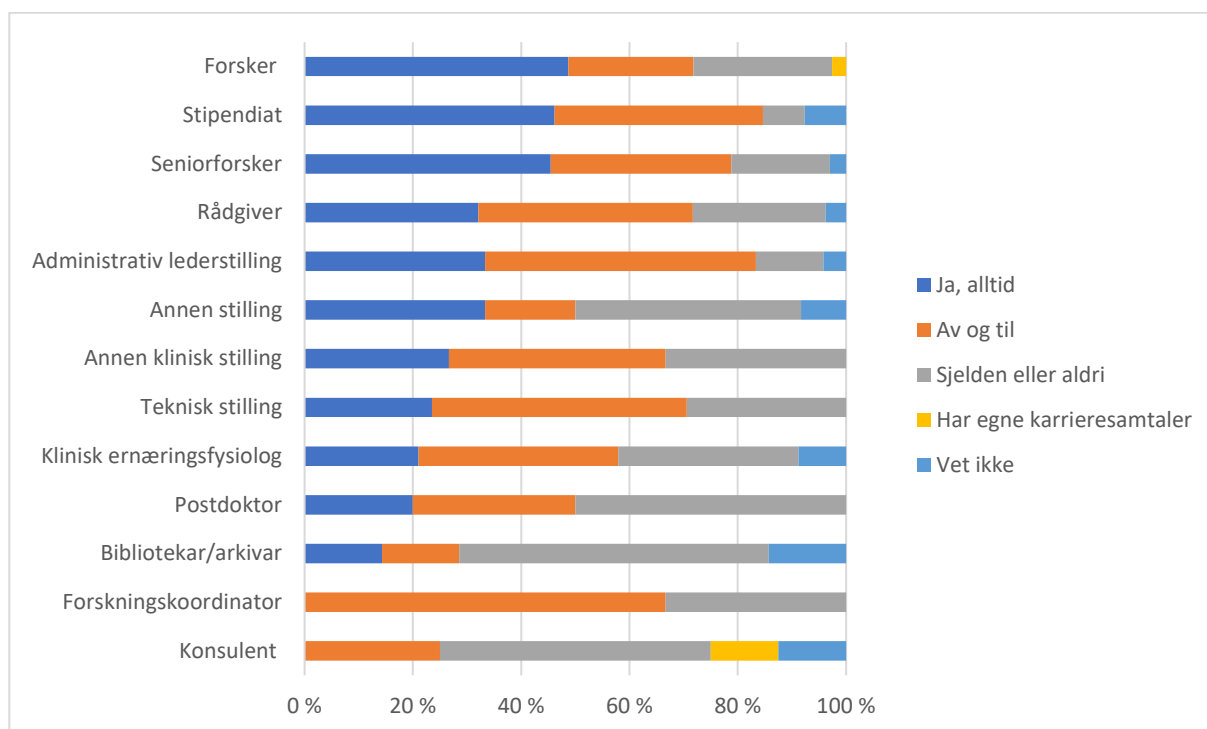
Ser vi på forskergruppen isolert svarer 85 % at fast stilling er veldig viktig, og nær 80 % at tilgang til forskningsmidler er veldig viktig for karriereutvikling.

Den enkeltes muligheter for karriereutvikling bør være tema i de årlige medarbeidersamtalene. Blant respondentene i denne undersøkelsen svarer kun en tredel at karriereutvikling er en fast del av medarbeidersamtalene.

Figur 27 Er karriereutvikling en fast del av medarbeidersamtalene?



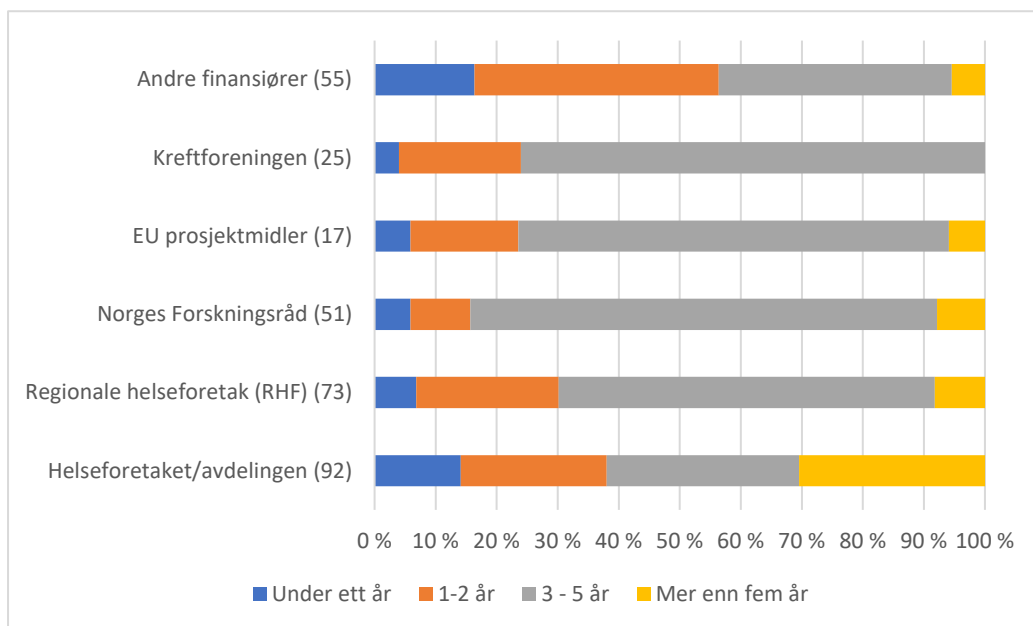
Figur 28 Andel som svarer at karriereutvikling er et fast tema i medarbeidersamtalen



5. Finansiering

I helsesektoren finansieres ca. 70 % av forskningen over basisbevilgningen til de regionale helseforetakene, hvorav en andel avsettes som søkbare midler til helseforskning i regionen. Andre sentrale finansieringskilder er Norges forskningsråd, EU og Kreftforeningen. Vi stilte spørsmål om finansiering av forskningsprosjekter til de respondentene som hadde forskning som arbeidsoppgave. Figur 29 viser fordeling både på finansieringskilde og lengden av prosjektene (antallet prosjekter står i parentes). Vi ser at det er helseforetakene og de regionale helseforetakene som finansierer flest forskningsprosjekter. Det er også helseforetakene som i størst grad finansierer forskningsprosjekter som har en lengde utover fem år. Det skiller seg fra de andre finansieringskildene, der prosjektene i all hovedsak har en varighet på tre til fem år. I kategorien andre finansierer, som står for et relativt stort antall prosjekter, ser vi at det er flere prosjekt av kortere varighet.

Figur 29 Finansiering av forskningsprosjekter og lengde på prosjektene

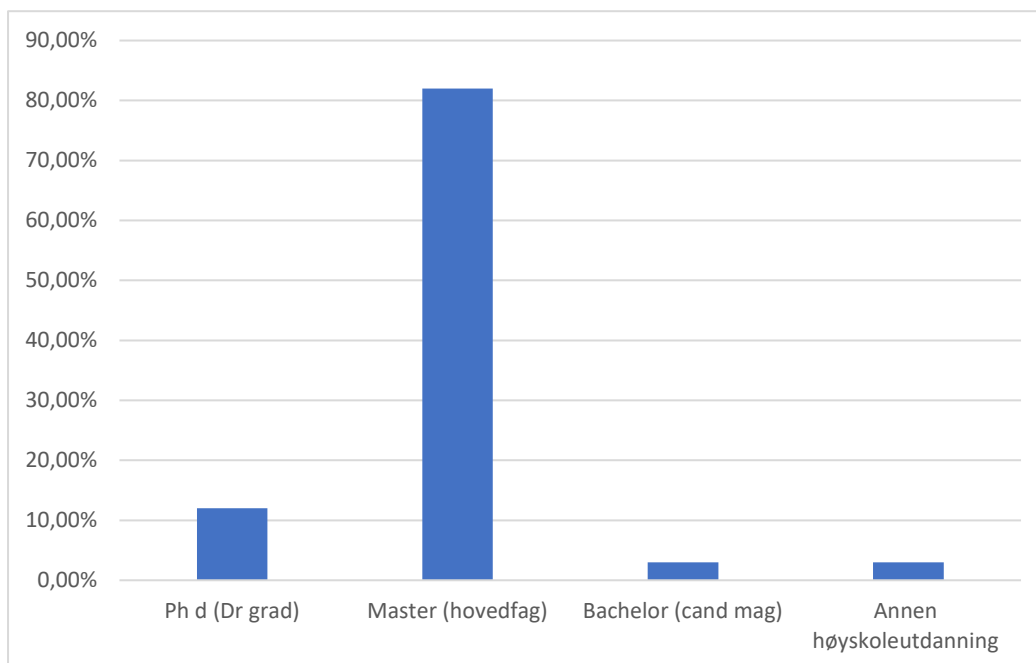


Kildene til forskningsfinansiering og varigheten på prosjektene har betydning for ansettelsesvilkårene til mange av forskerne i helsesektoren. Det er vanlig å ansette forskere midlertidig, gjerne i postdoktorstillinger, i ferdig definerte forskningsprosjekter som er eksternt finansiert. Dette bidrar til en høy grad av midlertidighet, som vist i kap. 2.4. Den store andelen eksternt finansiert bidrar også til at mye tid går med til søknadsskriving. En respondent skriver: «*Synd at det brukes så mye forskningstid til å jobbe fram søknader som er gode, men som ikke får støtte (på grunn av knapphet på forskningsmidler)*».

6. Et særskilt blikk på gruppen kliniske ernæringsfysiologer (KEF)

Kliniske ernæringsfysiologer har en egen fagpolitisk forening³ i Forskerforbundet. Den har om lag 450 yrkesaktive medlemmer. KEFere utgjør nær 20 % av respondentene i denne undersøkelsen. KEFere er autorisert helsepersonell, og forvalter og praktiserer ernæringsvitenskap både gjennom direkte pasientkontakt, gjennom opplæring og rådgivning av pasienter, utdanning og veiledning av helsepersonell, og gjennom overordnet FoU-arbeid. Klinisk ernæringsfysiologi er en femårig masterutdanning. Blant respondentene i undersøkelsen har det store flertallet utdanning på masternivå, og ca. 12 % har doktorgrad.

Figur 30 Utdanningsnivå, kliniske ernæringsfysiologer

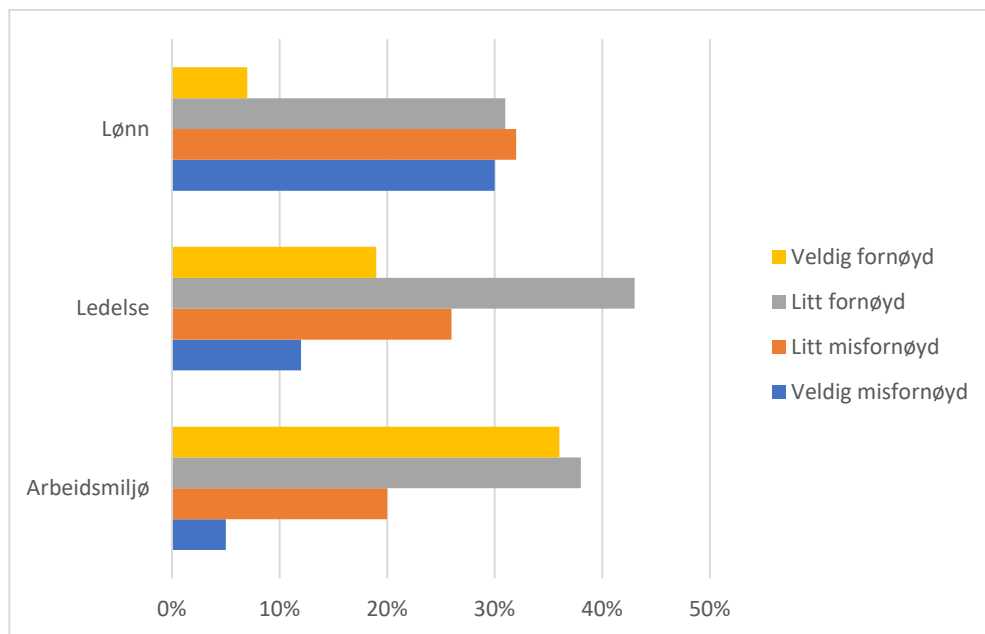


6.1 Vurdering av arbeidsvilkår

De fleste kliniske ernæringsfysiologer jobber i sykehusene med pasientbehandling, opplæring, undervisning og forskning. Ser vi nærmere på deres vurdering av noen sentrale arbeidsvilkår, ser vi at det store flertallet er fornøyd med arbeidsmiljøet sitt. 74 % oppgir at de er veldig eller litt fornøyd med arbeidsmiljøet. Dette er en noe lavere andel enn i hele undersøkelsen under ett, der andelen som er fornøyd med arbeidsmiljøet sitt ligger på 80 %. I likhet med de andre medlemmene i helsesektoren, er lønnen den siden ved arbeidsforholdet som KEFerne er minst fornøyd med. 62 % er litt eller veldig misfornøyd med lønn og lønnsutvikling. Det er en litt høyere andel enn i undersøkelsen samlet. Når det gjelder vurdering av ledelsen er KEFerne i sum mer fornøyd enn misfornøyd, men også i vurdering av dette vilkåret er KEFerne i mindre grad fornøyd enn medlemmene i helsesektoren samlet sett. Til tross for at et stort flertall oppgir at de er fornøyd med arbeidsmiljøet, kan det synes som at det er større misnøye med hensyn til lønn og andre arbeidsvilkår blant kliniske ernæringsfysiologer, enn blant de andre medlemsgruppene i helseforetakene.

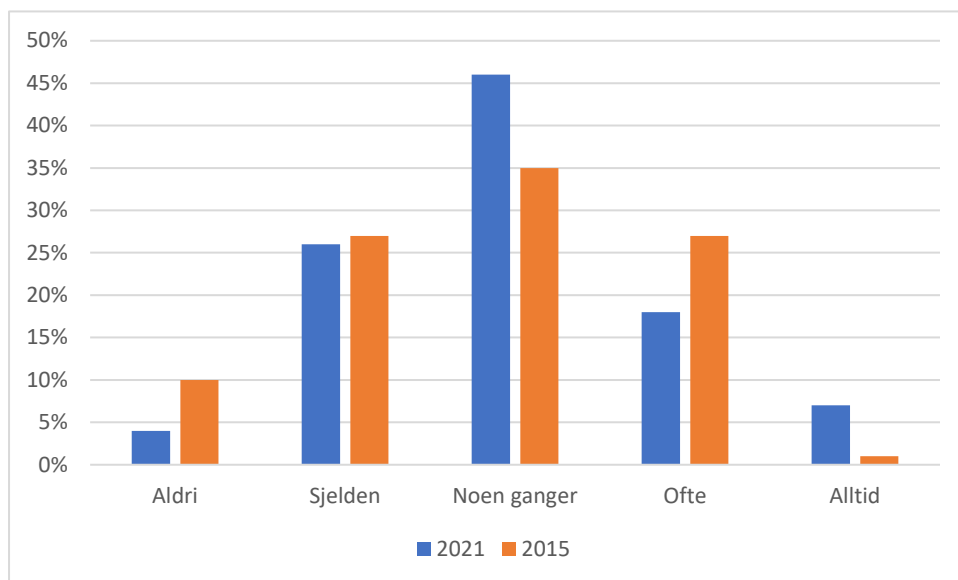
³ Kliniske ernæringsfysiologers forening tilsluttet Forskerforbundet, [KEFF](#).

Figur 31 Kliniske ernæringsfysiologers vurdering av arbeidsvilkår



KEFerne har også en utfordring når det kommer til arbeidstid og merarbeid. En av fire svarer at de alltid eller ofte arbeider mer enn normalarbeidsdag. Sammenlikner vi med svarene fra 2015, ser vi at det har vært en endring og at færre nå svarer at de ofte arbeider mer enn normalarbeidsdag, men flere svarer at de alltid gjør det. Det er i sum flere som noen ganger, ofte eller alltid arbeider ut over normalarbeidsdag i 2021 enn i 2015, og det har vært en særlig stor vekst i andelen som svarer at de alltid arbeider mer enn normal arbeidsdag. Samtidig er andelen som svarer at de aldri har merarbeid mer enn halvert.

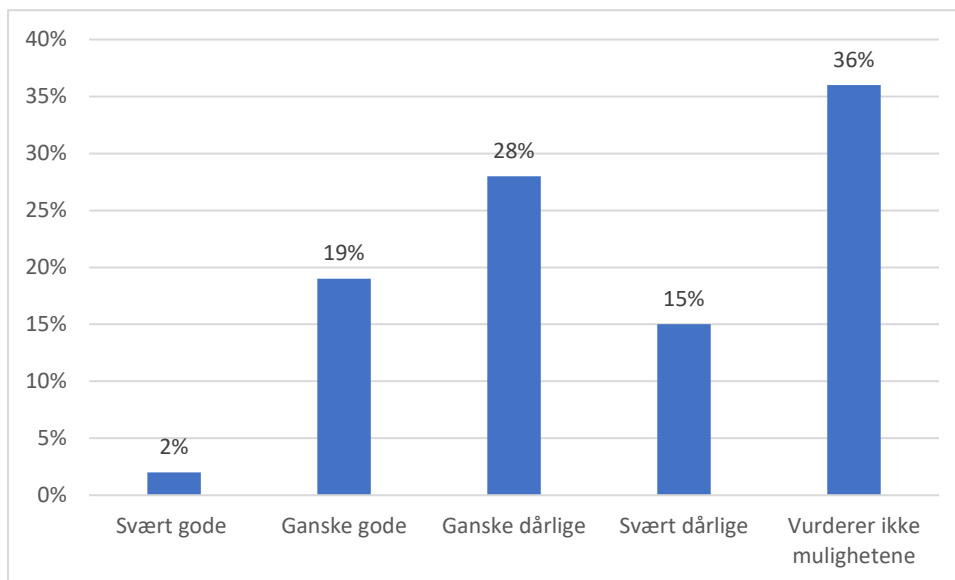
Figur 32 Arbeider du mer enn normal arbeidsdag?



6.2 Karriere- og kompetanseutvikling

Kliniske ernæringsfysiologer arbeider i stor grad klinisk, men det er også en del som utfører FoU-arbeid eller forskningsstøttende oppgaver. Blant respondentene i denne undersøkelsen var det, som vi har sett, 12 % som hadde en PhD-grad. For de som ønsker en forskerkarriere, vil muligheten for å kunne gjennomføre forskerutdanning i forbindelse med arbeidet sitt være av stor betydning. Vi ser at blant de som selv har vurdert muligheten for å få gjennomført en PhD, er det et flertall som mener muligheten for å få gjort dette er ganske eller svært dårlig. En av fem vurderer muligheten som god.

Figur 33 Hvordan vurderer du dine muligheter for å gjennomføre en PhD gjennom ditt arbeid?

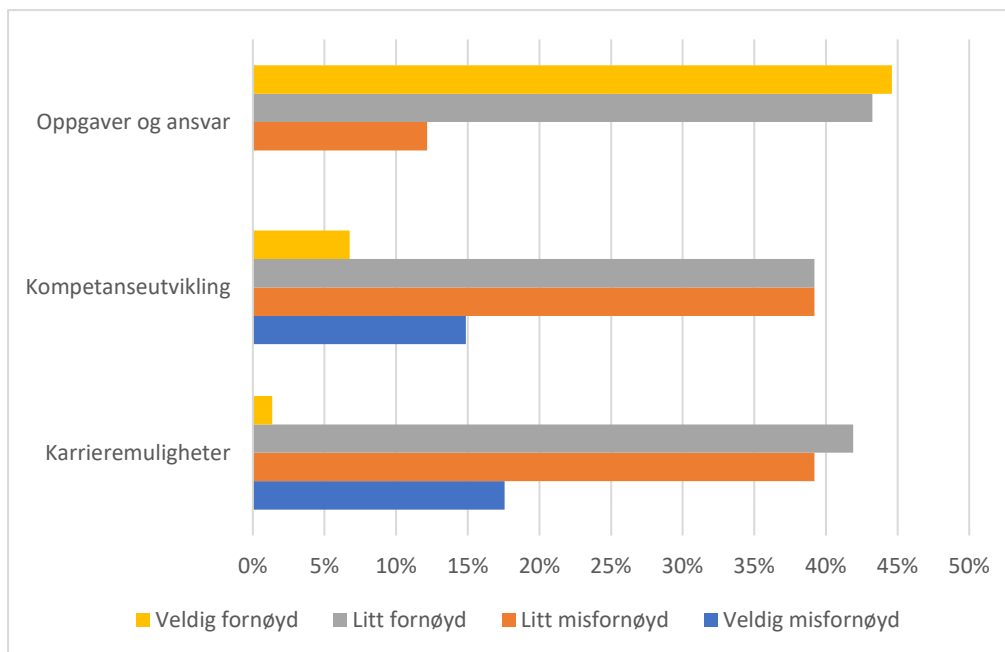


Karriereutvikling handler ikke bare om å gå fra klinisk arbeid til forskning. Tvert imot er det mange KEFere som etterlyser spesialistordninger eller andre former for formalisert kompetanseutvikling som også kan danne grunnlag for en karriereutvikling. En respondent uttrykker det slik:

«Vi har ikke karriereutvikling annet enn å ta en PhD. Flere får ikke engang doktorgrads-tillegg når de ansettes i en vanlig KEF-stilling. En nyutdannet KEF forventes å gjøre en fullverdig jobb og siden det er få stillinger, må en KEF være «spesialist» innen mange spesialer. Til sammenlikning vil en nyutdannet lege gå gjennom et LIS utdanningsløp for å kunne bli spesialist innen et område.»

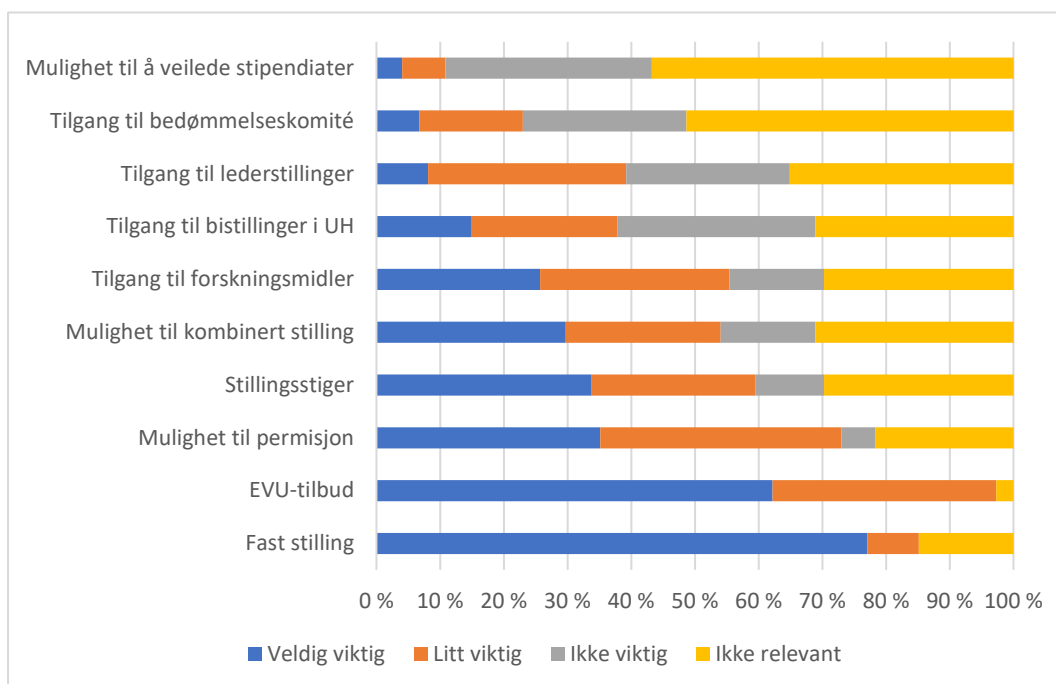
I Figur 34 ser vi at KEFere er fornøyde med arbeidsoppgavene og ansvarsområdet sitt. De er mindre fornøyde med kompetanseutvikling og karrieremuligheter. Hele 57 % er litt eller veldig misfornøyde med karrieremulighetene og 54 % er litt eller veldig misfornøyde med muligheten for kompetanseutvikling.

Figur 34 Kliniske ernæringsfysiologers vurdering av karriere- og kompetansemuligheter



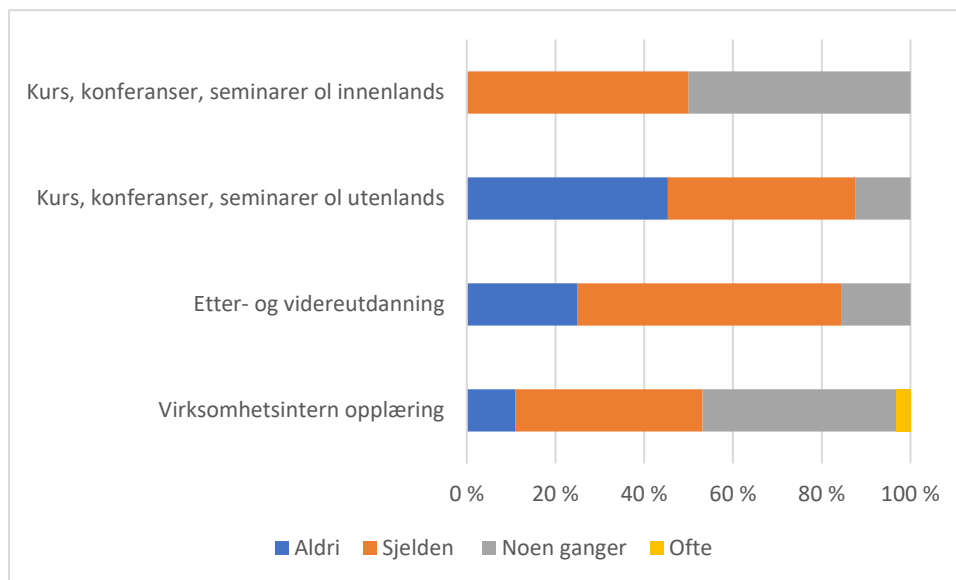
Ser vi nærmere på hvilke faktorer KEFere mener er viktige for karriereutviklingen, mener de aller fleste at fast stilling og ulike tilbud om etter- og videreutdanning er det aller viktigste. Det er interessant å legge merke til at godt over halvparten mener et system med stillingsstiger vil være viktig, mens godt under halvparten mener tilgang på lederstillinger er viktig. Det kan være et uttrykk for ønsket om flere spesialistordninger som tidligere nevnt, og om å kunne ha en fag- og karriereutvikling i klinisk arbeid eller i forskning, uten nødvendigvis å gå over i en lederstilling. «Det mangler spesialistordninger, muligheter for lønnsøkning ved kompetanseheving og muligheter for å sette av tid til kompetanseheving for kliniske ernæringsfysiologer. Dette mener jeg er svært uheldig», skriver en respondent.

Figur 35 Vurdering av ulike faktors viktighet for karriereutvikling



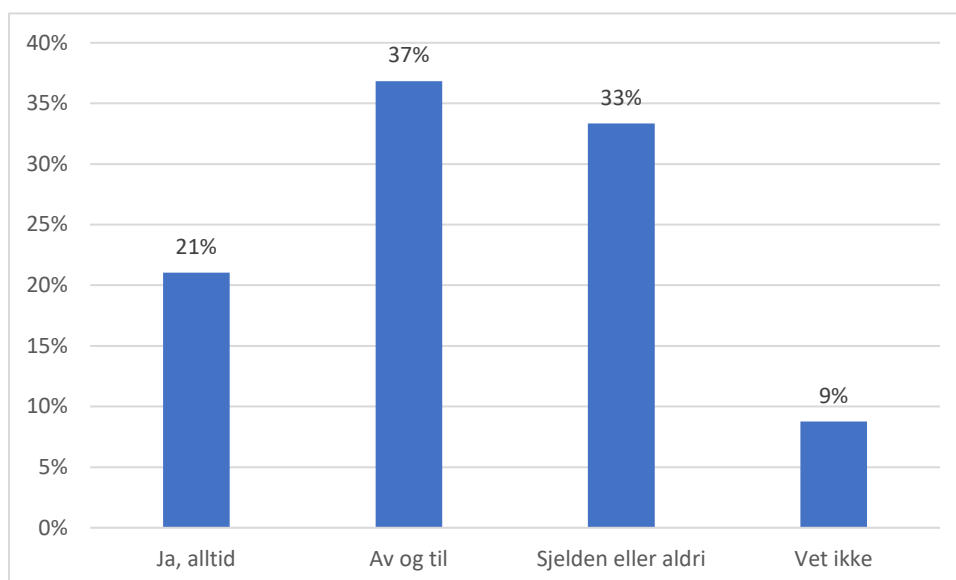
Tilbud om etter- og videreutdanning blir vurdert som viktig for karriereutviklingen. Samtidig ser vi at faktisk deltakelse på formaliserte kompetansehevende tilbud er relativt lav. 84 % svarer at de sjelden eller aldri deltar på etter- eller videreutdanning. Det kan tyde på dårlige muligheter til å delta på slike tilbud, til tross for at KEFere vurderer de som viktige for karriereutviklingen. Langt flere deltar på kompetansehevende aktiviteter i form av virksomhetsintern opplæring og kurs, konferanser eller seminarer innenlands.

Figur 36 Hvor ofte deltar du på følgende aktiviteter?



Som vi var inne på tidligere i rapporten, så bør karriereutvikling være tema i de årlige medarbeidersamtalene. Vi så at blant respondentene i denne undersøkelsen svarte kun en tredel at karriereutvikling er en fast del av medarbeidersamtalene. Blant KEFere er det enda færre, kun 21 % oppgir at karriereutvikling alltid er en del av medarbeidersamtalen.

Figur 37 Er karriereutvikling en fast del av medarbeidersamtalene?

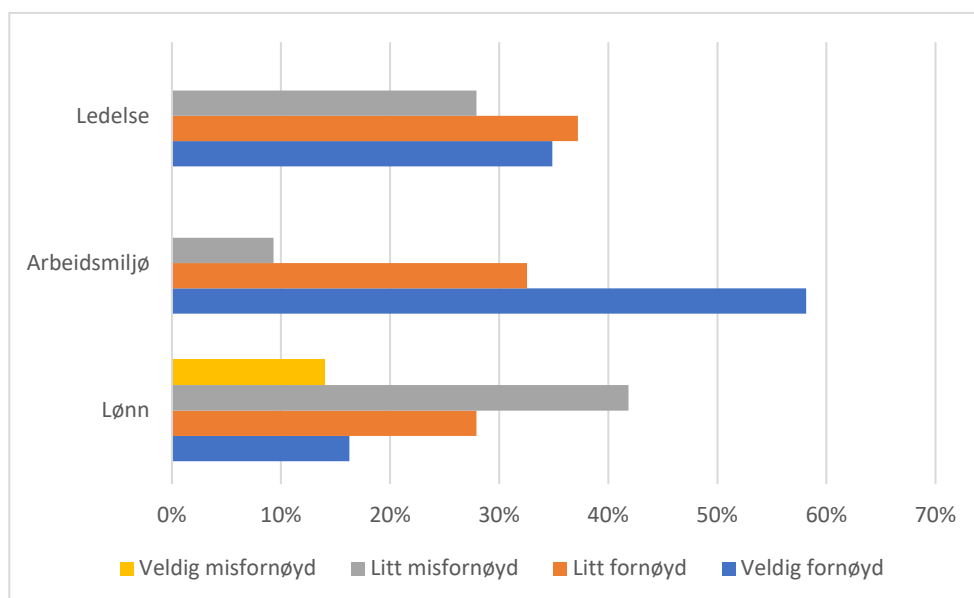


7. Et særskilt blikk på stipendiater og postdoktorer

Stipendiater og postdoktorer er en viktig gruppe med tanke på rekruttering til forskerstillinger i helseforetakene. Det er derfor interessant å se særskilt på noen av svarene fra denne gruppen. I alt var det 43 stipendiater og postdoktorer som svarte på undersøkelsen, og det utgjør 11 % av respondentene. Det tilsvarer godt andelen stipendiater og postdoktorer blant Forskerforbundets medlemmer i helseforetak. Selv om det er et lavt antall respondenter gir svarene oss en god indikasjon på hvordan denne medlemsgruppen opplever ulike arbeidsvilkår. Vi ser også at tendensene i svarene i denne undersøkelsen er like de i undersøkelsen fra 2015.

Flertallet av stipendiatene og postdoktorene i denne undersøkelsen er veldig fornøyde med arbeidsmiljøet sitt. Legger vi sammen de som er veldig fornøyde og de som er litt fornøyde, så er ni av ti fornøyde med arbeidsmiljøet. Det er helt i tråd med resultater fra norsk arbeidsliv generelt. De fleste i denne gruppen er også fornøyde med ledelsen. Lønna er det derimot et flertall som er misfornøyde med.

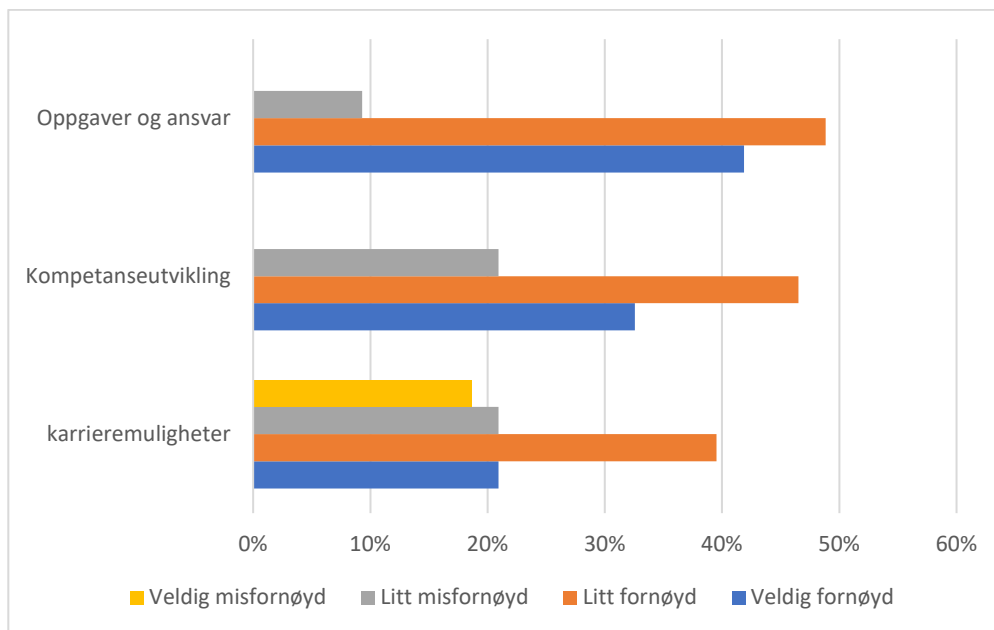
Figur 38 Stipendiaters og postdoktorers vurdering av arbeidsvilkår



Postdoktorstillinger skal ha som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Det er med andre ord en kvalifiseringsstilling, der det bør forventes både karriereveiledning og framtidige karrieremuligheter. Som vi allerede har vært inne på, ser det ut til at helseforetakene med begrunnelse i at mye av forskningen er finansiert gjennom eksterne prosjektmidler, oppretter postdoktorstillinger som i realiteten er midlertidige prosjektforskerstillinger. Svarene i denne undersøkelsen, bekrefter at nettopp karrieremulighetene er en av de faktorene ved arbeidsplassen som mange er misfornøyde med. «Det er lite motiverende at det ikke finnes faste forskerstillinger etter endt postdoktor», skriver en respondent i det åpne kommentarfeltet.

Stipendiatene og postdoktorene er derimot fornøyde med oppgaver og ansvar. Ni av ti er veldig fornøyde eller litt fornøyde med dette. De opplever også at de tar del i kompetanseutvikling. Åtte av ti svarer at de er litt eller veldig fornøyd med mulighetene for dette.

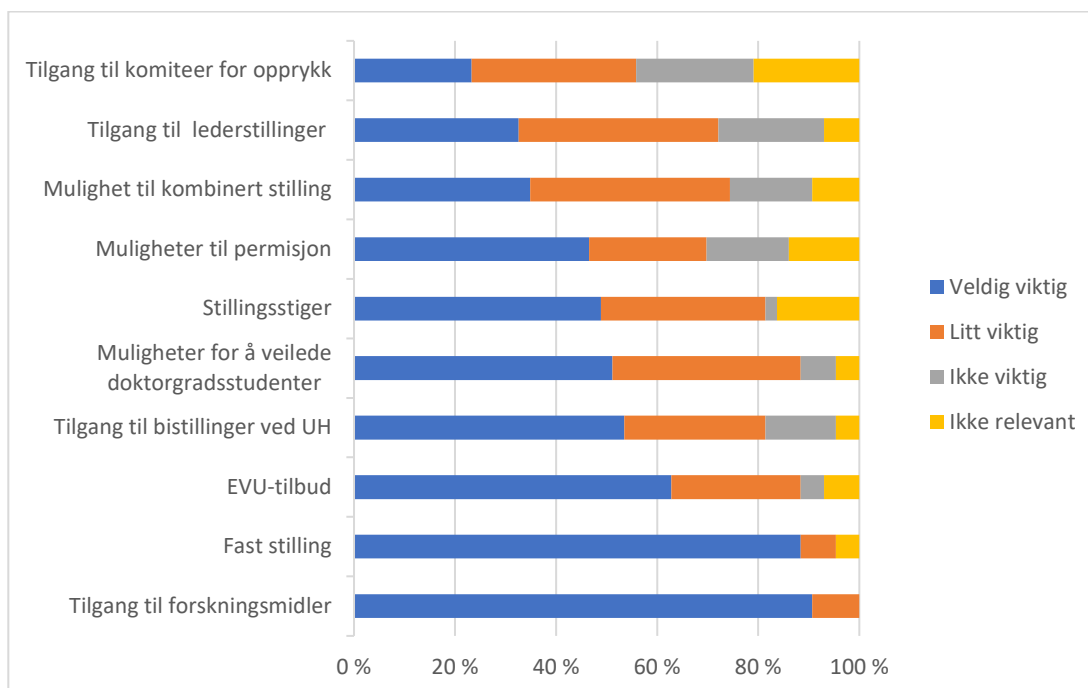
Figur 39 Stipendiaters og postdoktorers vurdering av karriere- og kompetansemuligheter



I tillegg til å be stipendiatene og postdoktorene om å vurdere karrieremulighetene, har vi også stilt noen spørsmål om hvilke forutsetninger de mener bør være til stede for en god karriereutvikling. De ble bedt om å vurdere viktigheten av ulike karrierefremmende faktorer.

Naturlig nok ser vi at tilgangen til forskningsmidler og fast jobb er det de aller fleste vurderer som veldig viktig. Vi ser også at etter- og videreutdanning, tilgang til bistillinger ved et universitet eller en høyskole og muligheten for å veilede doktorgradskandidater vurderes som viktige faktorer. Veiledning på doktorgradsnivå er et viktig kriterium for ansettelse i eller opprykk til vitenskapelig toppstilling, og anses derfor som en viktig del av kvalifiseringen for en postdoktor.

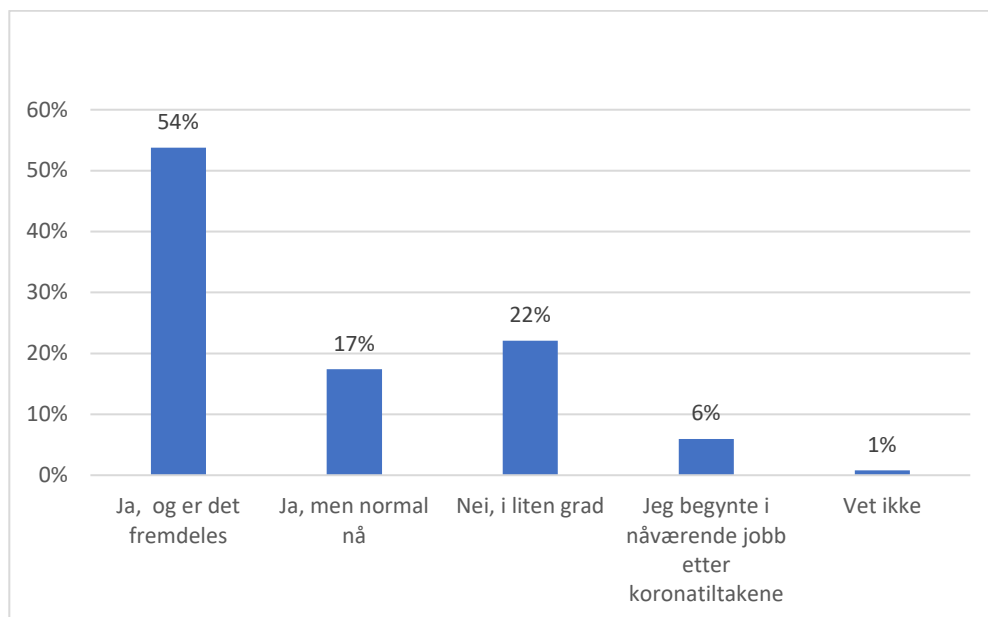
Figur 40 Stipendiaters og postdoktorers vurdering av ulike faktorer for karriereutvikling



8. Koronapandemien

Arbeidsårene 2020 og 2021 ble i høy grad preget av koronapandemien. Den 12 mars 2020 ble landet nedstengt, mange arbeidsplasser ble berørt og mange ansatte opplevde endringer både i arbeidsoppgaver og arbeidsforhold. Da denne undersøkelsen ble gjennomført, var det gått litt over ett år siden nedstengningen. Vi ønsket å få en vurdering av medlemmenes erfaringer med (eventuelt) endrede arbeidssituasjoner under pandemien. Over 70 % hadde opplevd at arbeidssituasjonen ble endret i forbindelse med koronapandemien, og 54 % opplevde fortsatt en endret arbeidssituasjon våren 2021.

Figur 41 Er arbeidssituasjonen din endret som følge av koronapandemien?

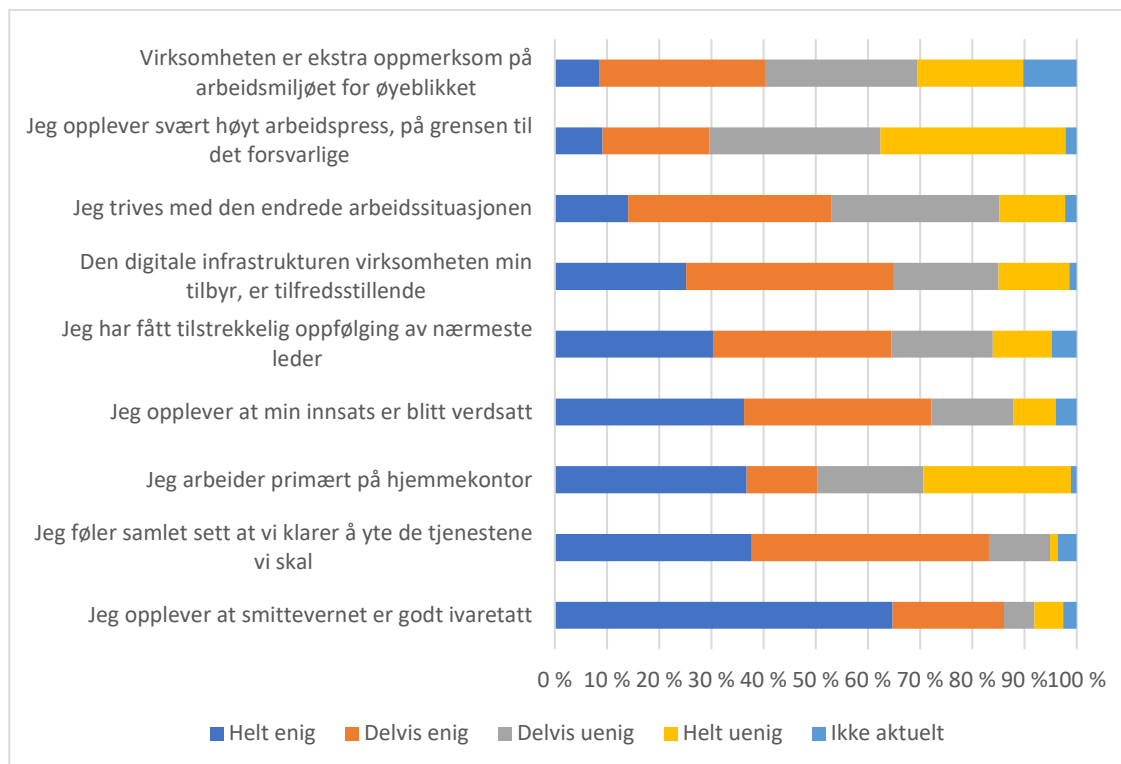


Fra YS Arbeidslivsbarometer for 2021 vet vi at litt over halvparten av de ansatte i Norge kan jobbe fra hjemmekontor. Det er flere menn enn kvinner som har mulighet for hjemmekontor. Blant ansatte med høy inntekt og utdanning på universitets- og høyskolenivå har 81 % mulighet for hjemmekontor. Blant ansatte med utdanning på universitets- og høyskolenivå og med inntekt under medianen, er det 60 % som har mulighet for hjemmekontor.

I Forskerforbundets undersøkelse⁴ av arbeidsforholdene i UH-sektoren under koronapandemien oppga 53 % at de primært arbeidet på hjemmekontor. Tilsvarende tall for medlemmene ved helseforetakene er 51 %. Vi spurte også hvorvidt medlemmene trives med den endrede arbeidssituasjonen. 54 % var helt eller delvis enig i at de trives med ny situasjon. Her skiller medlemmene ved helseforetakene seg litt fra medlemmene i UH-sektoren, der rundt 40 % ga uttrykk for at de trives med den nye arbeidssituasjonen. Også når det gjelder oppfølging fra nærmeste leder og opplevelsen av at egen innsats er blitt verdsatt, er det flere som har positive erfaringer ved helseforetakene enn det vi så i undersøkelsen fra UH-sektoren. Positivt er det også at 86 % mener smittevernet har vært godt ivaretatt på arbeidsplassen.

⁴ Forskerforbundets skriftserie 1/2021 [Forskerforbundets undersøkelse av arbeidssituasjonen i UH-sektoren under koronapandemien](#)

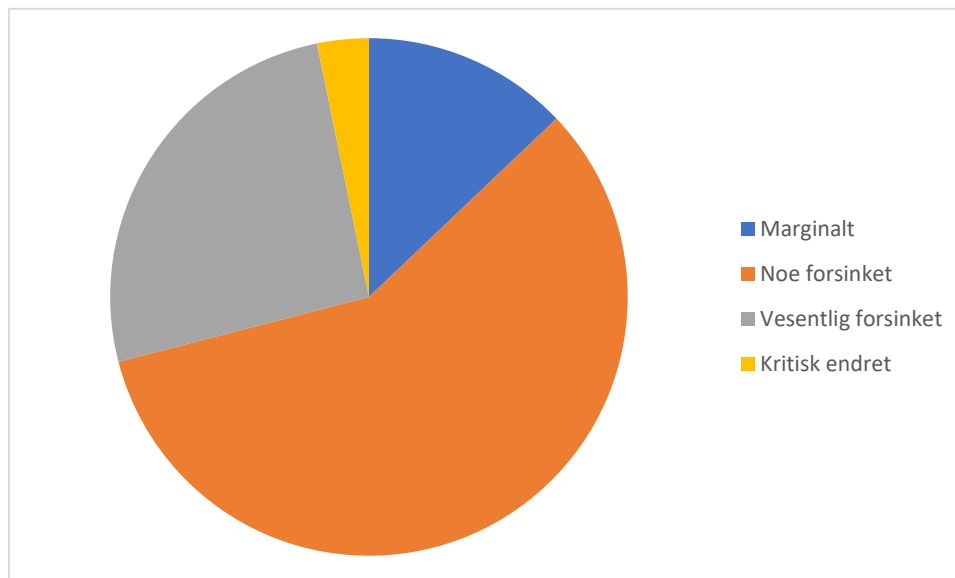
Figur 42 Vurdering av arbeidssituasjonen under koronapandemien



8.1 Situasjonen for stipendiatene og postdoktorene

En fjerdedel av stipendiatene og postdoktorene opplevde at forskningsarbeidet ble vesentlig forsinket under koronapandemien. Nesten seks av ti opplevde noe forsinkelse. I Forskerforbundets undersøkelse om konsekvensene av koronapandemien i UH-sektoren, ble tilsvarende spørsmål stilt. Der svarte én av tre at de var vesentlig forsinket og fire av ti at de var noe forsinket.

Figur 43 Hvordan ble ditt forskningsarbeid påvirket av koronatiltak (stipendiater og postdoktorer)?



9. Avsluttende vurderinger

I denne undersøkelsen har vi kartlagt ulike aspekter ved arbeidsforholdene til Forskerforbundets medlemmer i helseforetak og sykehus. Mange av spørsmålene var gjentakelser av spørsmål fra en tilsvarende undersøkelse i 2015. Gjennomgående ser vi at det har skjedd små endringer i løpet av de seks årene som er gått.

På bakgrunn av funnene i denne undersøkelsen, er det særlig fire områder vi vil trekke fram der vi ser behov for forbedringer og tiltak.

Midlertidige ansettelser

Forskning er en lovpålagt, løpende oppgave av varig karakter som er pålagt helseforetakene å utføre. Til tross for dette ser vi at en urovekkende høy andel av forskerne i helseforetakene er midlertidig ansatte, ofte med begrunnelse i at arbeidet er av midlertidig karakter. Hele og faste stillinger skal være hovedregelen i det norske arbeidslivet. På bakgrunn av den utstrakte bruken av midlertidige ansettelser blant forskerpersonalet ved helseforetakene er det behov for at regjeringen sender tydelige signaler til de regionale helseforetakene om å stramme inn på dagens praksis, slik at hovedregelen om fast ansettelse også gjelder forskere i helseforetakene. Det er også behov for systematisk rapportering om andelen midlertidig ansatte i forskerstillinger. I motsetning til i universitets- og høyskolesektoren der vi har godt statistikkgrunnlag over midlertidig ansatte, er det ingen systematisk rapportering eller offentlig tilgjengelig oversikt over bruken av midlertidig ansatte ved forskningsavdelingene i helseforetakene.

Tid til FoU

Forskningstid er en annen utfordring. Over halvparten av forskerne i denne undersøkelsen oppgir at de alltid eller ofte arbeider mer enn normal arbeidsdag. Selv om mange forskere jobber mye av lyst og eget ønske, ser vi at flertallet av forskerne opplever at forskningsarbeidet innebærer uønsket bruk av fritid. Det er også langt flere som opplever at de må bruke uønsket fritid på FoU i 2021 enn det var i den forrige undersøkelsen. Alle ansatte har krav på en forsvarlig arbeidstidsordning, også forskere. Det er behov for å sette et sterkere søkelys på vilkårene for forskere i helseforetak. Kombinasjonen av mye merarbeid, uønsket bruk av fritid på arbeidsoppgaver og stor bruk av midlertidige ansettelser gir en stressende arbeidssituasjon som verken gagnar forskningen eller den enkelte ansatte.

Tilrettelegging for karriereutvikling

Både i svarfordelingene og i de åpne kommentarfeltene, kommer det tydelig fram at medlemmene i helseforetak etterspør bedre muligheter for karriereutvikling. Manglende trygghet rundt karrieremuligheter henger i en viss grad sammen med den høye bruken av midlertidige ansettelser. Fast stilling vurderes av medlemmene som den viktigste faktoren for karriereutvikling. Kompetanseheving gjennom etter- og videreutdanning vurderes også som viktig for videre karriere, men det er en svært liten andel som oppgir at de har deltatt på EVU-tilbud. Vi ser også at arbeidsgiver ikke bruker de verktøyene de har godt nok. Både når det gjelder tilbud om kompetanseheving og aktiv bruk av medarbeidersamtalen for karriereplanlegging er det et betydelig forbedringspotensial.

Spesialistordning for kliniske ernæringsfysiologer

Kliniske ernæringsfysiologer etterlyser spesialistordninger eller andre former for formalisert kompetanseutvikling som kan danne grunnlag for karriereutvikling. Spesialiseringsordninger, som for eksempel offentlig spesialistgodkjenning, er vanlig for leger og nå også etablert innenfor sykepleierprofesjonen. Spesialistordninger er både en måte å sikre kvaliteten ved pasientbehandlingen på, et system for vedlikehold og oppdatering av fagkunnskap, og en karrierevei som ikke innebærer at man må over i lederstillinger for å oppleve karriereutvikling.



Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no