



Undersøkelse av rekrutteringssituasjonen ved landets universiteter og høyskoler

Perioden 1999-2000

1. februar 2001

Rekrutteringsundersøkelse 1999-2000

Forskerforbundet gjennomfører med dette den andre undersøkelsen av rekrutteringssituasjonen ved landets universiteter og høyskoler. Den forrige undersøkelsen ble gjennomført i 1999 og spurte etter opplysninger om rekrutteringssituasjonen i 1998 og 1999. Til grunn for denne undersøkelsen er det sendt ut et spørreskjema til alle fakultetene, statlige høyskoler og vitenskapelige høyskoler. Skjemaet inneholder spørsmål for perioden 1999-2000 om antall kvalifiserte søkere til utlyste stillinger, antall ledige stillinger, antall personer som slutter, tall på stipendiatproduksjon samt institusjonenes egen vurdering av rekrutteringssituasjonen.

Formålet med undersøkelsen er å avdekke rekrutteringssituasjonen ved landets høyere utdanningsinstitusjoner når det gjelder vitenskapelig tilsatte.

1 Datagrunnlag

Universitetene

Universitetssektoren består av 4 universitet fordelt på totalt 31 fakultet. I alt er det 15 fakultet som har svart tilfredsstillende på spørreskjemaet.

Tabell 1, Svarfrekvens for universitetssektoren

UiB	3 av 7 fakultet (JurFak, MatNat, Odontologisk)
UiO	4 av 8 fakultet (UV-Fak, Odontologisk, MatNat, SV-Fak)
NTNU	5 av 11 fakultet (Bygg- og miljø, Geofag og Petroleum, FIM-Fak, HF-Fak, Marin teknikk)
UiTø	3 av 5 fakultet (MatNat, JurFak, SV-Fak)

Vitenskapelige høyskoler:

1 av 6 har besvart spørreskjemaet på en tilfredsstillende måte. Tallene herfra vil bli brukt sammen med de statlige høyskolene.

Statlige høyskoler:

6 av 26 statlige høyskoler har besvart spørreskjemaet på en tilfredsstillende måte (i tillegg sier to at de ikke har kapasitet til å besvare skjemaet).

Responser fra universitetene har vært rimelig bra og gir et brukbart tallmateriale. Når det gjelder høyskolesektoren er datagrunnlaget dårligere på grunn av lav svarfrekvens. Tallmaterialet gir likevel et godt bilde av søkertilgangen til UH-sektoren per 1999-2000.

Årsaken til bortfallet av data skyldes nok hovedsakelig at det utsendte spørreskjema spurte etter informasjon som de enkelte institusjonene ikke har systematisert i utgangspunktet. Institusjonene har derfor vært nødt til å generere informasjonene fra de enkelte saksmappe og dette er en arbeidskrevende oppgave. Flere har derfor valgt å ikke å prioritere denne undersøkelsen.

2 Antall søkere på kunngjorte stillinger

Vi baserer oss her på antall kvalifiserte søkere på de enkelte stillingene. Det skjer i noen grad tilsetninger på kvalifiseringsvilkår i de tilfeller det ikke er kvalifiserte søkere. Antall kvalifiserte søkere forteller likevel mye om

- Søkertilfanget til høyere utdanning generelt.
- Hvilken valgsituasjon institusjonene befinner seg i når de skal tilsette i vitenskapelige stillinger. Kan valgsituasjonen beskrives som valg av den best kvalifiserte eller valg av den med minst dårlige kvalifikasjoner?

Undersøkelsen tegner et generelt bilde av at det gjennomgående er veldig få kvalifiserte søkere til stillinger ved universiteter og høyskoler. Dette gjelder stillinger på alle nivå og på tvers av fagdisiplinene. Det er likevel enkelte fag som skiller seg ut i negativ retning, enten ved at det er lav kandidatproduksjon på hovedfagsnivå og/eller ved at fagområdet konkurrerer med tilsvarende stillinger i privat virksomhet som gjør at man ikke kan konkurrere på lønn.

Tabell 2, Oversikt over kvalifiserte søkere per kunngjort stilling:

	Totalt	Universitetene	Høgskolene ¹
Kvalifiserte søkere per kunngjort stilling i alt:	2	2,2	1,8
Antall kunngjorte stillinger	608	388	220
Antall kvalifiserte søkere	1240	838	402

Vi ser at høgskolene i snitt har et noe lavere antall kvalifiserte søkere til sine stillinger enn universitetene. Dette kan antas å skyldes en kombinasjon av lavere søkning til stillinger i regionene, og større akademisk prestisje ved en tilsetning innenfor universitetssystemet.

Et så lavt forholdstall mellom antall kunngjorte stillinger og kvalifiserte søkere gir ikke en god valgsituasjon for den som skal foreta tilsetning, og det er grunn til å reise spørsmålstegn ved om sektoren rekrutterer de beste kandidatene. Materialet viser at utdanningsinstitusjonene ikke er i en situasjon der de kan etterstrebe den best kvalifiserte kandidaten i tilsetningsprosessen, men må forsøke å velge den som tilfredstiller minstekravene.

Det er imidlertid i tillegg store forskjeller mellom ulike fag og institusjoner. IT, en del naturvitenskapelige fag, medisinske fag og helsefag peker seg særlig ut i negativ retning. En gjennomgang av søkertallene med basis i de ulike fagdisiplinene gir et mer detaljert bilde av situasjonen.

¹ Iberegnet en vitenskapelig høyskole.

2.1 Universitetene

Tabell 3, Oversikt over antall søkere per kunngjort stilling fordelt på de enkelte fakultet

Institusjon	Antall kunngjorte stillinger	Antall kvalifiserte søkere	Kvalifiserte søkere per kunngjort stilling
Totalt	388	838	2,2
Universitetet i Bergen	49	107	2,2
Juridisk fakultet	11	14	1,3
Mat-nat fak	20	58	2,9
Odontologisk fak	18	35	1,9
Universitetet i Oslo	155	325	2,1
Mat-nat fak	86	201	2,3
Medisinsk fak, patologisk institutt	2	2	1,0
Odontologisk fak	27	38	1,4
SV-fak	21	53	2,5
Utd.vitenskapelig fak	19	31	1,6
NTNU	131	266	2,0
Bygg- og miljøteknikk	29	71	2,4
Fysikk, informatikk, matematikk	61	103	1,7
Geofag og petroleumsteknologi	12	26	2,2
HF- fak	14	46	3,3
Marin Teknikk	15	20	1,3
Universitetet i Tromsø	53	140	2,6
Juridisk fakultet	11	8	0,7
Mat-nat fak	26	71	2,7
SV-fak	16	61	3,8

Gjennomsnittet for universitetene er 2,2 kvalifiserte søkere per kunngjort stilling. Universitetet i Tromsø (UiTø) skiller seg noe ut i materialet i positiv retning med 2,6 kvalifiserte søkere per utlyst stilling.

2.1.1 NTNU

HF- fakultetet har kunngjort 14 stillinger i perioden med gjennomsnittlig 3,3 kvalifiserte søkere per stilling. Fakultetet holder 5 stillinger ledige av totalt ca 172 innen fagområdene engelsk, filosofi, historie, nordistikk og fransk. Hovedårsaken til at stillinger holdes ledige er krympende budsjetter. Fakultetet har flere tilsatte over 67 år men har ikke oversikt over hvor mange som vil gå av med pensjon i 2001.

Fakultet for Bygg og miljøteknikk har et gjennomsnittlig 2,4 kvalifiserte søkere per kunngjort stilling. 17 av de 29 kunngjorte stillingene var stipendiatstillinger, noe som gir et gjennomsnittlig antall kvalifiserte søkere på 3,2 per kunngjøring. Det er derfor grunn til å anta at søkertallet ville vært lavere dersom enda flere topp- og mellomstillinger hadde vært kunngjort. Fakultetet har laget en bemanningsplan for perioden med basis i forventet budsjetttramme de nærmeste årene med en prognose for hvordan undervisningsaktivitetene sannsynligvis vil fordele seg på de ulike fagområdene. Det er derfor lite relevant å snakke om hvor mange stillinger som holdes ledige. Det er satt et måltall på 58 faste stillinger som fakultetet er svært nær ved å oppnå. Fakultetet oppfatter rekrutteringssituasjonen som generelt vanskelig, og begrunner dette med følgende kriterier:

- Lønnsnivået utenfor universitetet ligger langt over det de kan tilby
 - Trang økonomi gjør det vanskelig å finansiere aktiviteter med utgangspunkt i den enkelte stilling
 - Stort arbeidspress på de tilsatte medfører at ekstern inntjening må skje på overtid
- Fakultetet opplyser at 4 tilsatte vil gå av med alderspensjon i 2001.

Fakultet for fysikk, informatikk og matematikk har i perioden kunngjort 61 stillinger med gjennomsnittlig 1,7 kvalifiserte søkere per stilling. Fakultetet opplyser at de særlig sliter med rekrutteringen til stillinger innenfor IT og statistikk på grunn av at fakultetet ikke kan konkurrere på lønn. For øvrig holdes en del stillinger ledig som følge av trange budsjetterammer.

Fakultet for marin teknikk har kunngjort 15 stillinger i løpet av perioden med gjennomsnittlig 1,3 kvalifiserte søkere per stilling. Fakultetet holder 5 stillinger av totalt 77 ledig, som følge av en kombinasjon av innsparing og mangel på kvalifiserte søkere på stillingene. Rekrutteringssituasjonen vurderes som vanskelig og det bemerkes at det for enkelte fagområder er få eller ingen søkere på kunngjorte stillinger. Fakultetet uttaler at situasjonen når det gjelder rekruttering nye medarbeidere har blitt forverret de siste årene. Hovedproblemen med hensyn til rekruttering oppgis å være lønnsnivået som kan tilbys innenfor universitetssystemet. Videre påpeker fakultetet at stipendiatstillingene ikke gir samme status som tidligere, noe som kan henge sammen med at kandidatene oppnår spennende jobber i privat næringsliv til helt andre betingelser enn hva universitet kan tilby. Likevel er det slik at det gjennomsnittlig er noe høyere antall kvalifiserte søkere til stipendiatstillingene enn forøvrig, nemlig 1,8 per kunngjort stilling. Fakultetet har en tilsatt som vil gå av med pensjon i 2001.

Fakultet for geofag og petroleumsteknologi har i gjennomsnitt hatt 2,2 kvalifiserte søkere på 12 kunngjorte stillinger. Fakultetet opplyser at det er få søkere til professorat og professor II stillinger, mens det har vært god søkning til stipendiatstillinger i perioden på grunn av lavkonjunktur i oljeindustrien. Av de 12 kunngjorte stillingene var 9 av stillingene stipendiater med 2,7 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt per stilling. Igjen er tendensen at stipendiatstillingene trekker gjennomsnittlig antall kvalifiserte søkere oppover. Ingen stillinger holdes ledige. To tilsatte går av med alderspensjon i 2001.

2.1.2 Universitetet i Bergen

Juridisk fakultet har 1,3 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt på sine 11 kunngjorte stillinger. Fakultetet opplyser at de anser rekrutteringssituasjonen som vanskelig og at situasjonen ikke har bedret seg de senere årene. Situasjonen beskrives som vanskelig og hovedproblemet tilskrives lønnsgapet i forhold til privat sektor og domstolene, et lønnsnivå som medfører at fakultetet taper i kampen om de beste kandidatene.

Odontologisk fakultet har kunngjort 18 stillinger med 1,9 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt per stilling. Sammenliknet med antall tilsatte i 1998 holdes 5 stillinger ledige. Situasjonen har forverret seg som følge av at gjennomsnittsalderen på den vitenskapelige staben har økt. Dekanus og fakultetsdirektør ved fakultetet påpeker at rekrutteringssituasjonen oppleves som urovekkende. Fakultetet har i samarbeid med Det Odontologiske Fakultet ved UiO utarbeidet ”Handlingsplan for styrket rekruttering til odontologisk forskning”. Situasjonen beskrives som kritisk der hovedtrekkene er:

- en stor andel av de tilsatte nærmer seg pensjonsalderen, noe som medfører stor aldersavgang
- lav rekruttering til stipendiatstillingene
- gap mellom lønnsnivået for vitenskapelig stilling og stilling som tannlege

I løpet av de nærmeste 10 årene vil 57% av de vitenskapelig tilsatte ved fakultetet være gått av for aldersgrensen (se også kommentarene for Odontologisk fakultet ved UiO og i del 3.1 nedenfor). Denne framstillingen bekreftes i rapporter fra Norsk institutt for studier av forskning og utdanning² (NIFU) og Norges forskningsråd³ (NFR).

Matematisk naturvitenskapelig fakultet har gjennomsnittlig hatt 2,9 kvalifiserte søkere per kunngjort stilling på sine 20 kunngjøringer. Det blir oppgitt fra fakultetet at de ikke har noen rekrutteringsproblemer. Det er likevel grunn til å stille spørsmål ved hva som kan kalles et rekrutteringsproblem. Dersom det i snitt er tre, eller færre enn tre, kvalifiserte kandidater å velge mellom når man skal foreta tilsetning, er ikke dette et utgangspunkt som kan beskrives som veldig bra. Fakultetsstyret vedtok i desember 1999 å inndra vitenskapelige stillinger som enten var ledige, eller ville bli ledige i løpet av 2000, på grunn av den vanskelige budsjettssituasjonen. Ved inngangen til 2001 er det derfor 8 stillinger som er holdt ledig av totalt og det er usikkert om disse vil bli kunngjort på grunn av et trangt budsjett.

2.1.3 Universitetet i Oslo

SV-fakultetet har i gjennomsnitt 2,5 kvalifiserte søkere på de 21 stillingene som er kunngjort. Fakultetet oppgir at det har vært en viss forverring innenfor enkelte fagmiljø og nevner spesielt psykologi og antropologi. For psykologi sin del påpekes problemet med å kunne tilby betingelser som kandidatene får andre steder. Innenfor psykologi har det imidlertid i flere år vært stor mangel på kandidater som følge av få studieplasser i embetsstudiet. Ventekøene inn til embetsstudiet er nå fjernet og problemet er det store antallet ubesatte stillinger. Dette medfører at lønnsnivået for psykologer er drevet opp slik at universitetene opplever store rekrutteringsproblemer og taper i konkurransen om de beste kandidatene. Disse problemene er velkjente og er blant annet dokumentert i NIFU rapport 15/98 "Rekrutteringsbehov i samfunnsvitenskapelig forskning". Fakultetet holder totalt 5 professorstillinger ledige på grunn av økonomiske hensyn, totalt har fakultetet 171,6 vitenskapelige tilsatte.

Utdanningsvitenskapelig fakultet skiller seg ut i negativ retning ved bare 1,6 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt på de 19 kunngjorte stillingene. Fakultetet holder 2 stillinger ledige, en stipendiatstilling grunnet budsjett og en førsteamanuensis på grunn av mangel på kvalifiserte søkere. Totalt har fakultetet 166,4 vitenskapelige stillinger. Fakultetet opplyser selv at rekrutteringssituasjonen innenfor pedagogikk og spesialpedagogikk er god, mens situasjonen innenfor fagdidaktikk er dårlig. 4 tilsatte vil gå med alderspensjon i 2001.

Matematisk naturvitenskapelig fakultet har 2,3 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt per kunngjort stilling. Fakultetet opplyser at de holder 32 stillinger ledige av totalt 390 vitenskapelig tilsatte, som følge av en kombinasjon av mangel på kvalifiserte søkere og budsjettmessige hensyn/innsparing. Fakultetet betrakter rekrutteringssituasjonen som generelt vanskelig og begrunner dette blant annet med at det er for få kandidater i markedet og liten

² Nerdrum, Lars (1999): Forskerrekruttering til medisin og helsefag. Situasjonsbeskrivelse og behovsanalyse mot år 2015. Oslo, NIFU rapport 5/99.

³ Norges forskningsråd (2000): Nøkkeltall for medisinsk og helsefaglig forskning 1999. Oslo, NFR.

tilgang av studenter til hovedfagsstudiene. Konkurransen om kandidatene er derfor stor både nasjonalt og internasjonalt. 19 tilsatte vil gå av med alderspensjon i løpet av 2001.

Odontologisk fakultet har 1,4 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt på 27 utlyste stillinger. Rekrutteringssituasjonen vurderes som meget kritisk av fakultetet under henvisning til den høye gjennomsnittsalderen ved fakultetet i kombinasjon med at kandidatene oppnår langt bedre betingelser i privat virksomhet enn hva fakultetet kan tilby. I tillegg er rekrutteringsgrunnlaget generelt sett for lite innenfor fagfeltet. I henhold til den tidligere omtalte "Handlingsplan for styrket rekruttering til odontologisk forskning" vil 62% av personalet gå av med alderspensjon i løpet de kommende 10 år. Se forøvrig kommentarene under Odontologisk fakultet ved UiB og under del 3.1 nedenfor.

For **Medisinsk fakultet** er det bare tall fra Patologisk institutt slik at tallene ikke viser situasjonen for fakultetet som helhet. Instituttet holder 2 stillinger ledige av totalt 9 stillinger. Fakultetet vurderer rekrutteringssituasjonen som dårlig og forverret i løpet av de senere årene. Hovedproblemene relateres til dårlig økonomi, samtidig som det er vanskelig å rekruttere unge leger til forskning på grunn av at universitetssystemet ikke kan konkurrere på lønn.

2.1.4 Universitetet i Tromsø (UiTø)

Generelt har UiTø et noe bedre forhold mellom antall kvalifiserte søkere og kunngjorte stillinger enn de øvrige universitetene. Tallmaterialet er lite og gir dårlig grunnlag for å spekulere i eventuelle årsaker til forskjellene mellom UiTø og tilsvarende fakultet ved de andre universitetene. Materialet er likevel dekkende for situasjonen ved de fakultetene som har respondert på undersøkelsen ved UiTø.

Juridisk fakultet har i dette materialet gjennomsnittlig 0,7 kvalifiserte søkere på 11 kunngjorte stillinger. Fakultetet har 13 ledige stillinger av totalt 19,55 tilsatte. Ledigheten blir tilskrevet problemer med å rekruttere personale. 3 av totalt 5 stipendiater som avla doktorgrad i perioden valgte å gå til stillinger utenfor universitetet som advokat og dommer. Hovedproblemet som trekkes fram er lønnsnivået og lønnsforskjellen mellom det fakultetet kan tilby og lønningene som tilbys som advokat og innenfor dommerstanden.

Matematisk naturvitenskapelig fakultet har 2,7 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt på de stillinger som er kunngjort i perioden. Fakultetet opplyser at rekrutteringssituasjonen er tilfredsstillende når det gjelder stipendiater, mens situasjonen for mellom- og toppstillinger er svært vanskelig og da særlig for fagfeltene informatikk og fysikk. Av de 26 stillingene som ble kunngjort var hele 21 stipendiater med 2,9 kvalifiserte søkere i snitt per stilling. Dersom det hadde vært flere mellom- og toppstillinger i materialet er det derfor grunn til å tro at forholdet mellom antall kvalifiserte søkere og kunngjorte stillinger ville vært enda dårligere. Fakultetet holder totalt 7 professorstillinger og 7 mellomstillinger ledige. Ledighetene begrunnes både med rekrutteringsproblemer og økonomi.

SV-fakultetet har 3,8 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt på 16 kunngjøringer. Fakultetet oppgir imidlertid at det er svært vanskelig å rekruttere kvalifisert personale innenfor psykologi. Rekrutteringssituasjonen for de 9 øvrige fagene på fakultetet anses ikke å ha forverret seg. Av den fast tilsatte vitenskapelige staben på ca 180 stillinger holdes ca 25 ledige. Dette gjøres utelukkende av økonomiske årsaker, med unntak av psykologisk institutt hvor rekrutteringsproblemer er en direkte årsak til ledige stillinger.

2.2 Høgskolene

Tabell 4, Oversikt over antall søkere per kunngjort stilling på de enkelte høgskolene

Institusjon	Antall kunngjorte stillinger	Antall kvalifiserte søkere	Kvalifiserte søkere per kunngjort stilling
<i>Høgskolene samlet</i>	220	402	1,8
Høgskolen i Narvik	14	33	2,4
Høgskolen i Nord- Trøndelag	48	93	1,9
Høgskolen i Stavanger	58	110	1,9
Høgskolen i Harstad	7	10	1,4
Høgskolen i Molde	5	17	3,4
Høgskolen i Østfold	82	125	1,5
Arkitektthøgskolen i Oslo	6	14	2,3

Høgskolen i Narvik kunngjorde 14 stillinger i perioden med gjennomsnittlig 2,4 kvalifiserte søkere per stilling. Høgskolen holder ca 10 stillinger ledige på grunn av økonomi og mangel på kvalifiserte søkere. Rekrutteringssituasjonen vurderes som vanskelig innenfor enkelte fagområder, som sykepleierfag, datateknikk og produksjonsteknologi. Hovedproblemene ved rekruttering tilskrives lønnsnivået som kandidatene kan tilbys samt problemer med skaffe partner arbeid i distriktet.

Høgskolen i Nord-Trøndelag har kunngjort 48 stillinger med 1,9 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt per stilling. Særlig for stillinger innenfor IT og helsefag sliter høgskolen med rekruttering av kvalifiserte søkere. Dette medfører at høgskolen i flere tilfeller der de ikke har kvalifiserte søkere foretar tilsetning på kvalifiseringsvilkår. Forøvrig oppfatter ikke høgskolen rekrutteringssituasjonen som alt for vanskelig. Hovedproblemene med hensyn til rekruttering tilskrives problemet med å kunne tilby konkurransedyktig lønn. man prøver aktivt å konkurrere på andre ting som videreutdanning og mulighetene for forskning. I perioden var det kunngjort 11 IT- stillinger med 2 kvalifiserte søkere, noe som gir et snitt på 0,2 kvalifiserte søkere per stilling. Når det gjelder helsefag påpeker høgskolen at det ikke er nok kandidater med hovedfag til å dekke institusjonenes etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft. Et annet poeng som kan bidra til rekrutteringssituasjonen er at kandidater kan oppfatte Nord-Trøndelag som en utkant.

Høgskolen i Stavanger har et gjennomsnitt på 1,9 kvalifiserte søkere på totalt 58 kunngjorte stillinger i perioden. Høgskolen vurderer rekrutteringssituasjonen som generelt bedret, men vanskelig for områdene IT, helsefag, økonomi, prosjektledelse, hotellfag og fremmedspråk. Særlig 12 kunngjorte stillinger innenfor sykepleiefag trekker snittet ned, her var det i gjennomsnitt 0,5 kvalifiserte søkere per kunngjort stilling. Når det gjelder IT, økonomi, prosjektledelse og hotellfag oppgir høgskolen at hovedproblemet dels er lønn og dels lang tidsbruk. For de øvrige er det spesielt mangelen på kvalifiserte søkere som oppgis som hovedproblemet.

Høgskolen i Harstad kunngjorde 7 stillinger i perioden med 1,4 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt per stilling. På grunn av nedgang i studenttallet er høgskolen inne i en omstillingsprosess. Høgskolen vurderer derfor sitt behov for vitenskapelige stillinger kontinuerlig. Årsaken til ledige stillinger tilskrives usikker økonomisk situasjon og en

tidkrevende tilsetningsprosess. Generelt påpeker høgskolen at de sliter med rekrutteringen til helsefagutdanningen.

Høgskolen i Molde har i gjennomsnitt 3,4 kvalifiserte søkere per stilling på i alt 5 kunngjorte stillinger. Høgskolen vurderer rekrutteringssituasjonen som god.

Høgskolen i Østfold har kunngjort totalt 82 stillinger i perioden med i gjennomsnitt 1,5 kvalifisert søker per stilling. Høgskolen vurderer rekrutteringssituasjonen som forverret totalt sett de siste årene, og da spesielt for utdanningene ingeniør, informatikk, samfunnsfag, økonomi og helsefag. Det er spesielt kunngjøringene etter personale innenfor helsefagutdanningen som trekker gjennomsnittet ned i dette tilfellet:

- Av 34 kunngjorte stillinger innenfor helsefag var det gjennomsnittlig 0,7 kvalifiserte søkere per stilling
- Til 22 av stillingene var det ingen kvalifiserte søkere
- I 19 av stillingene ble det tilsatt personale som ikke var bedømt kvalifiserte, og da enten som høgskolelærere eller som høgskolelektorer på kvalifiseringsvilkår.

Arkitektshøgskolen i Oslo har kunngjort 6 stillinger med 2,3 kvalifiserte søkere i gjennomsnitt på disse stillingene. Høgskolen vurderer rekrutteringssituasjonen som god.

3 Alderssammensetting

Tall fra Statistisk Sentralbyrå viser at det er totalt 14886 vitenskapelig tilsatte i landets høgskoler (statlige og vitenskapelige) og universitet:

Tabell 5, Vitenskapelig tilsatte ved universiteter og høgskoler i 2000

Skoleslag	Alle lærer			Heiltid			Deltid		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
Høgskoler	6951	3877	3074	5348	3118	2230	1603	759	844
Universiteter	7935	5633	2302	6337	4579	1758	1598	1054	544

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I forhold til å ivareta en god alderssammensetting er det viktig å rekruttere nye kandidater inn til institusjonene både i forhold til aldersavgang og i forhold til varierende behov som samfunnet etterspør. På dette feltet spiller også politiske målsettinger om ambisjonsnivå en avgjørende rolle for hvordan man skal tolke utviklingen i sektoren. Når det gjelder satsning på forsknings- og utviklingsaktivitet er det bred politisk enighet om at Norge ligger under gjennomsnittet i OECD-landene, og at Norge har svekket sin posisjon i forhold til land som Sverige, Finland og Danmark. KUF-komiteen uttalte ved behandlingen av Forskningsmeldingen (St.meld. nr 39 1998-99) at:

"Komiteen slutter seg til Regjeringens mål om at forskningsinnsatsen skal økes, slik at Norge i løpet av den neste femårsperioden minst kommer opp på gjennomsnittet i OECD-landene, målt som andel av BNP."
(Inst.S.nr110 1999-2000)

Dersom målsettingen om å komme opp på OECD-nivå skal legges til grunn tilsier dette et større rekrutteringsbehov enn en opprettholdelse i forhold til dagens antall tilsatte i universitets- og høgskolesektoren. Tallene for universiteter og høgskoler nedenfor er basert på materiale fra Statistisk sentralbyrå.

3.1 Universitetene

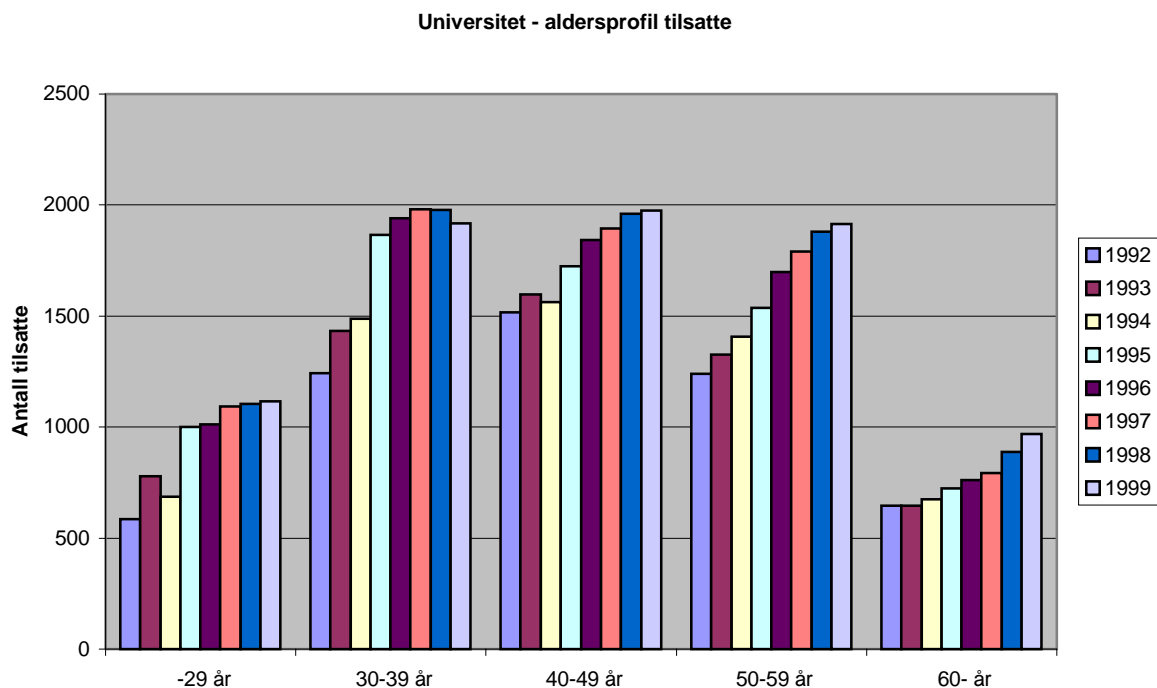
Gjennomsnittsalderen for vitenskapelig tilsatte i perioden for universitetene kan se ut til å ha gått noe ned i perioden:

Tabell 6, Gjennomsnittsalder 1992-1999 for lærere i universitetssektoren

1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
44,9	44	44,3	43,3	43,6	43,6	43,9	44,2

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Opplysningene om alderssammensetningen er hentet fra Statistisk sentralbyrå som i sin undersøkelse har inkludert stipendiatstillingene i kategorien "lærere" eller vitenskapelig tilsatte. På bakgrunn av dette fordeler alderskategoriene seg som følger over de enkelte årene i perioden:



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Ved de statlige og vitenskapelige høgskolene utgjør stipendiatstillingene bare en liten del av det totale antall vitenskapelig tilsatte, men ved universitetene utgjør stipendiatene derimot en betydelig andel av de vitenskapelig tilsatte, fra 16,2% i 1992 til 22,2% i 1999 (se tabellen nedenfor). Det er derfor ikke uproblematisk å inkludere stipendiatene i utregning av alderssammensetningen ved universitetene. Dette gir ikke et riktig bilde av aldersutviklingen i perioden på grunn av at institusjonene i 1994 overtok arbeidsgiveransvaret for stipendiatene finansiert av Norges Forskningsråd. Årsaken til at dette ikke gir konsekvenser for gjennomsnittsalderen før i 1995, er at tallene til Statistisk sentralbyrå mangler opplysninger om tilsatte som er eksternt finansierte i 1994. Videre kan det også diskuteres hvorvidt stipendiatstillingene skal regnes med i en framstilling av alderssammensetningen blant universitetenes vitenskapelige personale. Aldersutviklingen blant det vitenskapelig personalet når stipendiatgruppen holdes utenfor er nemlig interessant i seg selv.

For å gi et riktigere bilde av utviklingen i alderssammensettingen ved universitetene vil vi holde stipendiatene utenfor. Vi mangler grunnlagsmaterialet til å kunne beregne ny gjennomsnittsalder, og må derfor begrense oss til å vise virkningen på hvor stor andel av de vitenskapelig tilsatte som er eldre enn 50 år, når gruppen stipendiat er holdes utenfor.

Vi kjenner ikke aldersfordelingen til stipendiatene gjennom perioden og har derfor gjort følgende: antallet stipendiat er trekkes fra de to yngste alderskategoriene, slik at 40% av stipendiatene trekkes fra aldersgruppen under 29 år, og 60% av stipendiatene trekkes fra aldersgruppen 30-39 år.

Andel over 50 år blant de vitenskapelig tilsatte ved universitetene, inklusiv og eksklusiv stipendiatgruppen.					
År	Totalt antall vit tilsatte (*)	Antall stipendiat (**)	Stipendiat i prosent av vitenskapelig tilsatte	Prosentandel over 50 år inklusiv stipendiat	Prosentandel over 50 år eksklusiv stipendiat
1992	5275	859,1	16,3	36	43,1
1993	5821	969,7	16,7	34,1	41,0
1994 (***)	5895	1470,7	24,9	35,8	47,9
1995	6894	1530,0	22,2	33	42,5
1996	7297	1631,1	22,4	33,9	43,7
1997	7598	1730,1	22,8	34,2	44,4
1998	7850	1758,7	22,4	35,3	45,8
1999	7935	1762,1	22,2	36,5	47,0

*) Tall for totalt antall tilsatte er hentet fra Statistisk sentralbyrå

**) Tall for antall stipendiat er hentet fra Database for statistikk om høgre utdanning ved Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste

***) Tallene for totalt antall tilsatte mangler opplysninger over tilsatte som er eksternt finansiert

Ved å holde stipendiatgruppen utenfor får vi et annet bilde av utviklingen i alderssammensettingen. Andelen tilsatte over 50 år ligger naturlig nok langt høyere når stipendiatene ikke medregnes, samtidig som andelen tilsatte over 50 år viser en markert negativ utvikling gjennom hele perioden. Det er derfor grunn til å anta at gjennomsnittsalderen blant de vitenskapelig tilsatte har steget jevnt i hele perioden dersom stipendiatgruppen ikke hadde vært medregnet.

Materialet kan tolkes i retning av at universitetene blir mindre attraktive når det gjelder å rekruttere nye kandidater. Det er variasjoner mellom de ulike fagdisiplinene, og noen fag er verre stilt enn andre.

Ett eksempel som kan trekkes fram er situasjonen for de odontologiske fakultetene. NIFU rapport 5/99 slår fast at det ordinære forskerpersonale ved de odontologiske fakultetene gjennomsnittlig er 5 år eldre enn gjennomsnittet for det vitenskapelig personalet generelt. Det slås videre fast at:

"Dersom odontologene skal opprettholde sin andel av det ordinære forskerpersonale, må antallet doktorgradsstipendiat med odontologisk grunnutdanning tredobles fra 23 i 1997 til over 70 i perioden 2000-2005."

Odontologisk fakultet i Bergen skriver at i løpet av de nærmeste 5 årene vil over 40% av de som i dag innehar vitenskapelige stillinger være gått av for aldersgrensen. På nasjonalt nivå er tallene for forventet aldersavgang i løpet av 10 år 62% ved fakultetet i Oslo og 57% ved fakultetet i Bergen (Handlingsplan for styrket rekruttering til odontologisk forskning 13.06.00).

3.2 Høgskolesektor

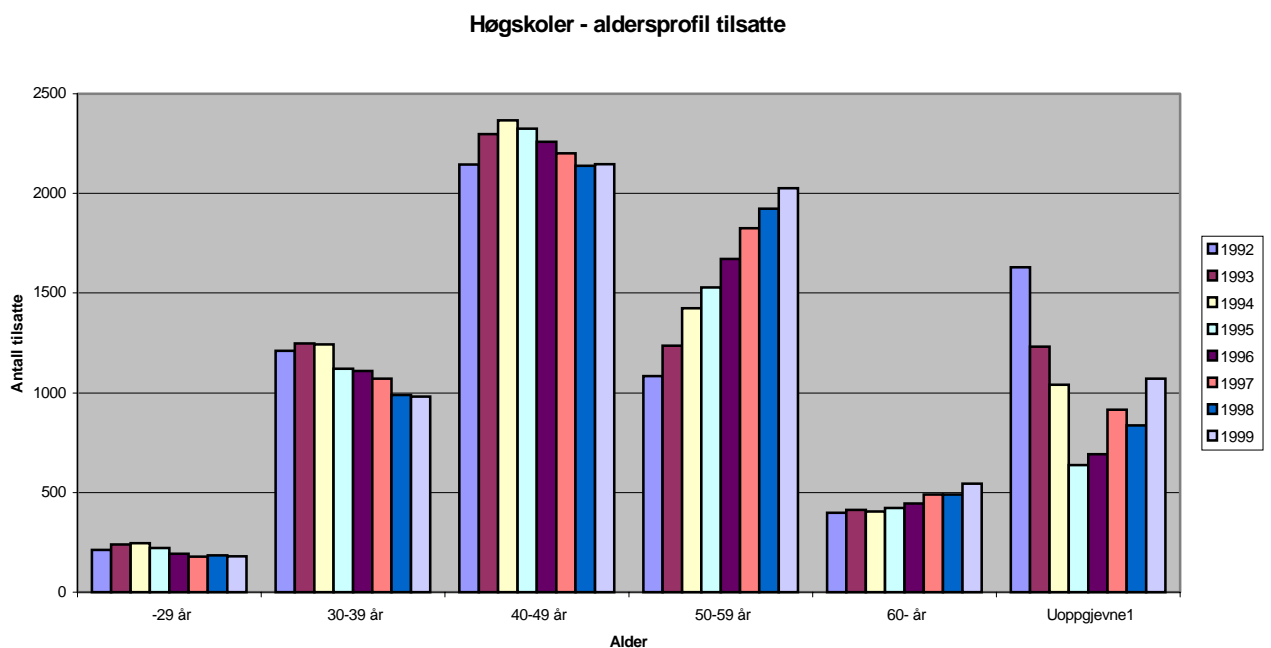
Gjennomsnittsalderen i høgskolesektoren har steget jevnt i hele perioden, og har til sammen økt med 2,5 år:

Tabell 7, Gjennomsnittsalder 1992-1999 for vitenskapelig tilsatte i høgskolesektoren

1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
45	45,2	45,4	45,9	46,2	46,7	47,2	47,5

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Utviklingen i alderssammensetting i høgskolesektoren er entydig i retning av at gjennomsnittsalderen blant de tilsatte øker, de yngste aldersgruppene viser en stagnasjon og tilbakegang i form av antall tilsatte, samtidig som de eldste aldersgruppene øker sin relative andel av de vitenskapelig tilsatte.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Høgskolesektoren viser i utgangspunktet en klarere tendens enn universitetssektoren i negativ retning i forhold til alderssammensetting. Forskjellene er imidlertid ikke så klare dersom stipendiatene holdes utenfor ved framstillingen av alderssammensettingen blant de vitenskapelig tilsatte ved universitetene.

4 Rekrutteringssituasjonen per 2000

Hovedkonklusjonen i undersøkelsen er at det er veldig dårlig søkning til stillinger ved landets universitet og høgschooler.

- **Utlyste stillinger på universitetene har i gjennomsnitt bare 2,2 kvalifiserte søkere per kunngjort stilling.**
- **Utlyste stillinger på høgschoolene har i gjennomsnitt bare 1,8 kvalifiserte søkere per stilling.**

Sammenliknet med stillinger i andre sektorer er det helt andre forholdstall mellom kvalifiserte søkere og utlyste stillinger i universitets- og høgschoolsektoren. For eksempel anser departementene færre søkere enn 20, som dårlig på kunngjorte saksbehandlerstillinger.

Universitets- og høgschoolsektoren er derfor ikke i en situasjon hvor de kan etterstrebe den best kvalifiserte kandidaten i tilsettingsprosessen, men må forsøke å velge den som tilfredsstillende minstekravene.

Høgschoolsektoren er verre stilt enn universitetene når det gjelder antall kvalifiserte søkere på utlyste stillinger, når det gjelder alderssammensetting er det imidlertid vanskelig å sammenlikne høgschool- og universitetssektoren fordi stipendiatene medvirker til at gjennomsnittsalderen ved universitetene blir kunstig lav. Vi har holdt stipendiatstillingene utenfor og funnet at utviklingen er veldig lik i begge sektorer, antallet tilsatte over 50 år øker klart gjennom hele perioden, det blir færre tilsatte i de yngste aldersgruppene, gjennomsnittsalderen i høgschoolsektoren har økt med 2,5 år og det er grunn til å hevde at gjennomsnittsalderen også ville økt jevnt i hele perioden for universitetssektoren, dersom man hadde holdt stipendiatene utenfor regnestykket.

Sammenholdt med politisk erklærte målsettinger om at forsknings- og utviklingsaktiviteten i Norge skal opp på gjennomsnittet for OECD-landene går utviklingen feil vei.

Det er store forskjeller mellom de ulike fagdisiplinene i forhold til hvor vanskelig rekrutteringssituasjonen er og årsakene til den.

- **En viktig faktor er at kandidatene oppnår bedre betingelser i andre sektorer.** Dette gjelder særlig innenfor fagområdene informatikk, Juridiske fag, en del matematisk-naturvitenskapelige fag, medisin, odontologi, enkelte ingeniørfag og økonomi.
- **Innen enkelte fagområder er det rett og slett for få kvalifiserte kandidater i forhold til behovet i sektoren.** Dette gjelder særlig innenfor fagområdene psykologi, informatikk, en del matematisk-naturvitenskapelige fag, helsefag, odontologi og en del fremmedspråk.
- **Utviklingen når det gjelder alderssammensetning begynner å gjøre seg gjeldende innenfor enkelte fagområder ved å forsterke mangelen på kvalifiserte søkere.** Den generelle økningen i gjennomsnittsalder for sektoren gjør at dette gjør seg gjeldende innenfor mange fagområder, og særlig gjelder dette nå for fagområdene odontologi, psykologi og medisin.

- **Stillinger holdes ledige ved flere institusjoner for å sikre midler til drift og/eller faglig satsing i en situasjon med trange økonomiske rammer.**
 - Ved NTNU oppgis dette spesifikt som årsak til at stillinger holdes ledige av alle fakultetene unntatt av fakultet Geofag og petroleumsteknologi
 - Ved UiB påpeker fakultetene MatNat og Odontologi også at stillinger holdes ledige som følge av trange budsjetter
 - Ved UiO påpekes dette forholdet av Samfunnsvitenskapelig, Utdanningsvitenskapelig og MatNat fakultetene samt Institutt for patologi ved UiO
 - Ved UiTø trekkes dette fram av MatNat fakultetet og Samfunnsvitenskapelig fakultet
 - Av høgskolene er det Høgskolen i Harstad, Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Nord-Trøndelag som oppgir at de holder stillinger ledige som følge av trange budsjetter

For å forklare årsakene til rekrutteringsvikten til de høyere utdanningsinstitusjonene er det nødvendig å se disse årsakene i sammenheng.

En ytterligere faktor som spiller inn er institusjonenes geografisk plassering. Dette er et forhold som antas å slå sterkest ut i forhold til høgskolene. Både Høgskolen i Nord-Trøndelag, Høgskolen i Narvik og fakultet for Marin teknikk ved NTNU oppgir dette.

I tillegg til at det blir vanskeligere å rekruttere til topp- og mellomstillinger, tyder undersøkelsen også på at det er en tendens til at det blir vanskeligere å rekruttere til stipendiatstillingene.

Det er en gjennomgående tendens i materialet med noe flere kvalifiserte søkere per kunngjort stilling for stipendiater i forhold til ansatte i mellom- og toppstilling. Forholdstallet mellom kunngjorte stillinger og antall kvalifiserte søkere er likevel veldig lavt (færre enn 3). Flere institusjoner i undersøkelsen antyder at rekruttering til disse stillingene blir vanskeligere fordi kandidatene finner bedre betingelser andre steder og fordi prestisjen forbundet med stipendiatstillingen er synkende. Dette er nevnt av Fakultet for Marin teknikk ved NTNU, fakultetene Medisin, Juridisk, og fakultetene SV og MatNat ved UiO samt odontologisk fakultet ved UiB.

Kombinasjonen av relativt sett dårlige lønnsbetingelser, betydelig aldersavgang og sviktende rekrutteringsgrunnlag kan medføre alvorlige konsekvenser for store deler av universitets- og høgskolemiljøet. Samtidig opplever institusjonene at rammevilkårene er blitt strammere, noe som medfører at institusjonenes handlefrihet er blitt mindre i forhold til å foreta tilpasninger til aldersavgangen og svikten i rekrutteringen.