

Forskermeldingen



2. utgave – mars 2022

Forsideillustrasjon: Lars Fiske

Innhold

1.	Forskermeldingen – et sammendrag.....	7
2.	Med søkelys på forskerne.....	10
2.1	Et ansatt- og forskerperspektiv på forskningssystemet	10
2.2	Hvem er forskerne?	11
2.2.1	FoU-personer og årsverk i Norge.....	11
3.	Rekruttering og tidlige karrierefase.....	13
3.1	Forskerutdanning og stipendiater.....	13
3.1.1	Dimensjonering og tilpasning til arbeid utenom forskningsutførende sektor	13
3.1.2	Høyt frafall	14
3.1.3	Snittalder og livsfase.....	14
3.1.4	Nærings-PhD og offentlig sektor-PhD	15
3.1.5	Stipendiatenes arbeidssituasjon – noen utfordringer.....	15
3.1.6	Vår anbefaling	17
3.2	Rekruttering	17
3.2.1	Rekruttering og erstatningsbehov i UH-sektoren.....	17
3.2.2	Rekruttering til annen forskningsutførende sektor	19
3.2.3	Vår anbefaling	19
3.3	Likestilling, mangfold og mobilitet	20
3.3.1	Kjønnsbalanse blant forskere	20
3.3.2	God utvikling – utfordringer knyttet til fagområder og stillingstyper.....	21
3.3.3	Etnisk mangfold og internasjonalisering.....	23
3.3.4	Mobilitet og akademisk «nepotisme»?	24
3.3.5	Vår anbefaling	25
3.4	Forskerprekariatet.....	25
3.4.1	Postdoktorstillingen – status og utfordringer	26
3.4.2	Midlertidige og «faste» forskere	28
3.4.3	Vår anbefaling	29
4.	Lønns- og ansettelsesvilkår.....	30
4.1	Ansettelse.....	30
4.1.1	Lov- og avtaleverk som regulerer ansettelse og arbeidsforhold	30
4.1.2	Midlertidig ansettelse	30
4.1.3	Nærmere om ekstern finansiering som årsak til midlertidig ansettelse	32
4.1.4	Negativ forskjellsbehandling av vitenskapelig ansatte i staten	32
4.1.5	Midlertidighet blant vitenskapelig personale i UH-sektoren	33
4.1.6	Midlertidighet i andre sektorer.....	35
4.1.7	Hvorfor er midlertidighet et problem?	35
4.1.8	Deltidsansettelse	37
4.1.9	Vår anbefaling	37
4.2	Lønn og lønnsutvikling.....	38
4.2.1	Lønnsutvikling for forskere og andre høyt utdannede	39
4.2.2	Vitenskapelig ansatte i statlig UH-sektor kommer dårligst ut.....	40
4.2.3	Forskjeller på tvers av fagområder; kjønn og mangfold.....	41
4.2.4	Vår anbefaling	42

5.	Rammevilkår – styring og finansiering	43
5.1	Styring	43
5.1.1	Styring i UH-sektoren.....	43
5.1.2	Vår anbefaling	45
5.2	Medbestemmelse og medvirkning	46
5.2.1	Medbestemmelse etter avtaleverket	47
5.2.2	Opplevd medvirkning i staten og andre sektorer	47
5.2.3	Vår anbefaling	50
5.3	Finansiering av forskning	50
5.3.1	Finansieringsordninger for FoU.....	52
5.3.2	Konkurranserearenaer for FoU, tid og ressursbruk	53
5.3.3	Konkurranserearenaer og kvalitet	55
5.3.4	Behov for et helhetlig blick på forskningsfinansiering	55
5.3.5	Vår anbefaling	56
6.	Arbeidshverdagen for forskere.....	57
6.1	Universitets- og høyskolesektoren	57
6.1.1	«Produksjon» og produktivitet.....	57
6.1.2	Arbeidstid og merarbeid.....	60
6.1.3	Tid til FoU	61
6.1.4	Faglig utvikling og karriere – gode muligheter, noen utfordringer	62
6.1.5	Det fysiske arbeidsmiljøet – arbeidsplassen og hjemmekontoret	65
6.1.6	Det psykososiale arbeidsmiljøet og organiseringen av arbeidet.....	66
6.1.7	Vår anbefaling	67
6.2	Instituttsektoren	68
6.2.1	Akkvisisjonsarbeid og arbeidstid	69
6.2.2	Tid til egeninitiert forskning og akademisk publisering	69
6.2.3	Faglig utvikling og karriere – brukbare muligheter, noen utfordringer	70
6.2.4	Arbeidsforhold og -miljø	71
6.2.5	Vår anbefaling	71
6.3	Helsesektoren.....	71
6.3.1	Arbeidstid	71
6.3.2	Tid til forskning	73
6.3.3	Arbeidsforhold og -miljø	73
6.3.4	Karriereutvikling og stillingsstruktur – lite framtreddende	74
6.3.5	Vår anbefaling	74
6.4	Arkiv, bibliotek og museum (ABM-sektoren)	75
6.4.1	Vilkår for FoU-arbeid i ABM -sektoren.....	75
6.4.2	Karriere og kompetanseutvikling.....	78
6.4.3	Arbeidsforhold og -miljø	78
6.4.4	Vår anbefaling	78
7.	Forskernes frihet og begrensninger.....	79
7.1	Akademisk frihet, ytringskultur og interessekonflikter	79
7.1.1	Akademisk frihet ved universiteter og høyskoler	81
7.1.2	Forskningsfrihet i andre sektorer.....	82
7.1.3	Vår anbefaling	84
7.2	Åpen forskning, digitalisering og immaterielle rettigheter	84
7.2.1	Åpen forskning.....	84
7.2.2	Digitalisering	87
7.2.3	Immaterielle rettigheter	88
7.2.4	Vår anbefaling	90

8.	Appendiks	91
8.1	Oppsummering av Forskerforbundets anbefalinger	91
8.1.1	Rekruttering og tidlige karrierefase	91
8.1.2	Lønns- og ansettelsesvilkår	92
8.1.3	Rammevilkår – styring og finansiering	93
8.1.4	Arbeidshverdagen for forskere.....	94
8.1.5	Forskernes frihet og begrensninger	94
8.2	Tabeller FoU-personal og -årsverk i ulike sektorer.....	96
8.3	Doktorgradsstatistikk	99
8.4	Nøkkeltall statlige universiteter og høyskoler	101
8.5	Forkortelser	103

Forord

Oslo, 9. november 2021

Ingen forskning uten forskere

Så kort og så selvfølgelig kan det sies. Likevel dreier de forskningspolitiske diskusjonene i Norge seg i liten grad om forskerne og deres vilkår og muligheter for å utføre forskningen. De ansatte nevnes knapt i langtidsplaner, strategier og stortingsmeldinger som berører forskernes arbeidshverdag. De ansattes organisasjoner blir ikke representert i offentlige utvalg og ekspertgrupper som skal utrede organiseringen, styringen, lovgivningen og finansieringen av forskning, eller i spørsmål om stillingsstruktur, akademisk frihet og overgangen til åpen forskning.

Mange rapporter, meldinger og strategier beskriver forskningssituasjonen og forklarer forskningspolitiske mål og utfordringer sett fra politiske myndigheter, departement, direktorater og institusjonsledere. Ingen tar utgangspunkt i hvordan det ser ut for og påvirker de ansatte. Derfor denne forskermeldingen.

Forskerne er en mangslungen gruppe og snakker selvsagt ikke med én unison stemme. Vi skal derfor ikke påberope oss verken å kunne snakke på vegne av alle, eller at vi kan presentere et samlet ansattperspektiv. Likevel vil vi mene at Forskerforbundet, med mer enn 300 lokallag i kunnskapsintensive virksomheter og som den største fagorganisasjonen i forskningsutførende sektor, har god oversikt over både hva som fungerer bra og over hvilke utfordringer de vitenskapelig ansatte står i. Vi kjenner arbeidshverdagen og arbeidsvilkårene til forskere, vi vet hva som motiverer dem, frustrerer dem, og ikke minst hva de mener er til hinder for effektivt arbeid, fagutvikling og kvalitetssikring.

I denne meldingen viser vi noen av hovedutfordringene i det norske forskningssystemet – sett fra de ansatte. Formålet er å etablere et bedre grunnlag for politikkutforming. Løser vi disse utfordringene, vil kvaliteten på norsk forskning og høyere utdanning øke, og det blir lettere å løse de store samfunnsutfordringene. Finnes det politisk vilje, kan vi fjerne hindringer i forskerhverdagen som står i veien for mer og bedre forskning. Et godt kunnskapsgrunnlag er et første skritt for å få det til. Derfor denne meldingen.



Forskerforbundets leder Guro Elisabeth Lind

1. Forskermeldingen – et sammendrag

Forskning er en forutsetning for det grønne skiftet, for samfunnets evne til å ta vare på naturmangfold og mennesker, for et innovativt og bærekraftig næringsliv, for en effektiv offentlig sektor, og for kunnskapsbaserte debatter og politiske avgjørelser. Skal vi lykkes med dette, må vi sørge for at forskerne sikres gode arbeidsbetingelser.

Forskerkarrieren er spennende og mange er drevet av et stort engasjement, eller et «kall» som det omtales i grunnlagsmaterialet til denne forskermeldingen. Den indre motivasjonen for å finne ut noe mer, for å systematisere og presentere kunnskap for studenter og offentligheten og for å bidra til næringsutvikling og et bedre samfunn, preger svært mange forskeres liv og hverdag. Forskere omtales gjerne som privilegerte, og mange er det. Mange er godt etablerte, andre på starten av en spennende, men usikker karriere. Nettopp usikkerhet og manglende forutsigbarhet er en viktig årsak til at færre anbefaler forskeryrket, til at unge talenter sliter seg ut i jakten på den faste stillingen, og til at spørsmålet om å rekruttere og beholde har nådd politikernes bord. De første viktige spørsmålene for forskningspolitikere og virksomhetsledere er derfor: Får vi tak i de beste forskertalentene i de ulike fagområdene? Legger vi til rette for og utvikler det potensialet for kreativitet og fornyelse som de unge representerer? Det er mye i denne forskermeldingen som tyder på at svaret er nei på disse spørsmålene.

Følgelig konkluderer også NIFU i sin rapport som utgjør et bakgrunnsarbeid for denne forskermeldingen: «En akademisk karriere kan framstå som attraktiv på grunn av arbeidsoppgavene, og samtidig mindre attraktiv, på grunn av det systemet forskerne opererer innenfor».¹

Denne forskermeldingen har også pekt på en rekke andre utfordringer forskere i de ulike forskningsutførende sektorene står overfor, og som langt på vei er et spørsmål om styrings- og finansieringssystemer. Faktum er at det i sum jobbes altfor mye, at det er gjennomgående stort press på forskningstiden og på tid til kjerneoppgavene mer generelt, at kvalifikasjonskravene øker og at konkurransen om forskningsmidler og videre karrieremuligheter hardner til. Den faglige friheten, som for mange er den klart viktigste drivkraften, og samtidig helt grunnleggende for tillit og uavhengig sannhetssøken, er under press, særlig internasjonalt, men også i Norge. Og med den, den nysgjerrighetsdrevne forskningen. Vi ser en økende politisering, hvor forskning blir mer styrt og mer nytteorientert. Forskningen skal ha «impact» og være relevant for arbeidslivet, samtidig som den skal være internasjonal og eksellent. Med teknologiutviklingen følger mål og forventninger om åpen forskning og digitale utdannings-tilbud. Alt dette endrer forskningsinstitusjonene og griper direkte inn i forskerhverdagen.

Forskerforbundets forskermelding er en tilstandsrapport over forskerkarrieren og forskernes arbeidshverdag. I dette sammendraget har vi utesket seks hovedutfordringer for et vellykket forskningssystem, sett fra forskernes ståsted, som det er viktig at myndigheter, institusjoner og forskernes organisasjoner går sammen om å løse.

Fortsatt høy midlertidighet i universitets- og høyskolesektor og helseforetak

Det å være midlertidig ansatt og gå ut og inn av institusjoner og prosjekter over lang tid, er belastende for mange. Uvissheten knyttet til det å ha investert så mye i noe som kan oppfattes som et smalt fagfelt med få jobbalternativer og hele tiden skulle konkurrere om nye forskningsmidler, jobber og ledes gunst, kan ha innflytelse på folks mentale helse. Resultatet kan også på et individuelt nivå være dårligere arbeidsvilkår, karriereutviklingsmuligheter, pensjon, inntekt og livslønnsutsikter. Kombinasjonen av at andelen midlertidig ansatte er høy og at situasjonen er langvarig, fører til ekstra belastninger og utfordringer – ikke bare for den enkelte, men får også konsekvenser for forskningen og fagmiljøene, som tap av vitenskapelige talenter, usunt konkurranseklima, lite risikofyllt og banebrytende forskning og

¹ NIFU-rapport 2021:21 En forskerrolle i endring: Om forskeres identitet, arbeidsvilkår og spenningen mellom kall og karriere

dessuten at terskelen for å stille spørsmål ved vedtatte sannheter kan bli for høy. Den høye midlertidigheten i sektoren er et spørsmål om kultur, lovgivning og finansiering – særlig slik det oppfattes og etterlevs nede i organisasjonen, der budsjettansvaret ligger og ansettelsene foregår. Forskerprekariatet bidrar til at kvalifikasjonskravet til fast ansettelse øker. Det er behov for å snu denne utviklingen slik at kandidater kan ansettes fast tidligere i karrieren, og kvalifisere seg videre innenfor rammen av fast ansettelse.

Merarbeid og fritidsforskning

De fleste forskere og vitenskapelig ansatte jobber langt mer enn alminnelig arbeidstid. For noen er det en livsstil, for de fleste et nødvendig onde. For selv om mange forskere jobber mye av lyst og eget ønske, er nesten alle enige om at de må jobbe mye ekstra fordi summen av arbeidsoppgaver ikke lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen. Og de gjør det stort sett på fritiden uten noen form for kompensasjon. Det kan lyde paradoksalt at forskere skal ha problemer med å få tid til å forske. Men det er en realitet, særlig for vitenskapelig ansatte i UH- og ABM-sektoren. Her er det for mange utfordrende å få tid til å forske innenfor normalarbeidsdagen, og særlig å finne sammenhengende tid til forskning og utviklingsarbeid. Ulike undersøkelser som er presentert i denne meldingen viser at FoU ofte blir en restkategori, som må tas når de andre løpende oppgavene er løst; oppgaver som i sum utgjør store deler av en normal arbeidsdag. Det samme gjelder for instituttforskernes egeninitierte forskning, den de skal utføre når oppdragsforskningen er levert. Forsknings- og utviklingsarbeidet blir derfor ofte en aktivitet som må utføres utenfor normalarbeidsdagen.

Lønnsnivå og lønnsutvikling

Fra analysene som er presentert i denne forskermeldingen vet vi at store vitenskapelige stillingsgrupper over tid har fått en svekket relativ lønnsposisjon, og ligger lønsmessig bak utdanningsgrupper det er naturlig å sammenligne seg med. Lønnsvilkårene dreier seg om å verdsette de ansatte og om å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Doktorgradsundersøkelsen 2019 viser at mange av doktorene som valgte bort UH-sektoren, oppgir at usikre ansettelsesforhold og lønnsbetingelser var særlig avgjørende for det. Dårlig lønn er en åpenbar hemsko for rekrutteringen til forskning og særlig ved universiteter og høyskoler, og dermed også for kunnskapsproduksjon og innovasjon.

Konkurransen om forskningsmidler

Konkurransbasert tildeling av offentlige forskningsmidler er gjerne begrunnet i ønske om å stimulere til høy kvalitet og til å støtte opp om strategisk viktige områder. Konkurransen virker skjerpene og kan stimulere til økt kvalitet. Det åpner for forskningssamarbeid, for nettverksbygging, og tilslag gir mulighet til å forfølge forskningsideer det ellers ikke ville vært mulig å realisere. Hard konkurranse kan imidlertid også hindre forskningssamarbeid og deling, og påvirke arbeidsmiljøet og det kollegiale fellesskapet negativt. At konkurranse alltid fører til økt kvalitet er ikke gitt. Litteraturgjennomganger som presenteres i denne forskermeldingen peker på flere negative konsekvenser for forskningskvaliteten. «Prosjektifisering» som følger av konkurransbasert og ofte kortsiktig forskningsfinansiering, fører ofte til trygghet, mindre risikovillig forskning, med påfølgende dårligere vilkår for kunnskapsakkumulering, innovasjon og akademisk frihet. Når vi samtidig ser at stadig mer tid og ressurser går med til å søke, bedømme og fordele forskningsmidler, og konkurransen om midler i Forskningsrådet blir stadig hardere og sammenlignes med lotteri, må vi kunne tenke nytt om finansiering av forskning i Norge.

Økt kontroll, mindre rom for faglig skjønn

Forskerne har stor frihet og høy grad av autonomi i sin arbeidshverdag. Undersøkelser presentert i denne forskermeldingen viser imidlertid at stadig flere forskere opplever økende grad av kontroll og rapportering, samtidig som rommet for det faglige skjønn blir innskrenket. Universitets- og høyskolesektoren har tradisjonelt hatt et stort innslag av kollegiale organer. Dette styringsregimet er blitt utfordret av mål- og resultatstyringen som i dag er det bærende prinsippet i all statlig styring. Dessuten har sektoren opplevd en økende grad av

politisk styring. En lang rekke meldinger og strategier med forventninger til institusjonene samtidig med flate østehøvelkutt øker også den politiske styringen av sektoren og de ansatte. Bruk av konkurransearenaer bidrar også til mer detaljstyring for alle, for i praksis vil posisjonering og søknadsskriving påtvinge fagmiljøer svært detaljorientert innsats knyttet til eksternt definerte, og skiftende, kriterier.

Vi har i hele kunnskapssektoren sett en strukturendring mot færre og større virksomheter, gjerne med flere campuser eller arbeidssteder. Det innebærer som regel også større avstand mellom ansatte og ledelse både organisatorisk og fysisk, etablering av uformelle beslutningsfora og en opplevelse av sterkere styring ovenfra-og-ned. De ansatte oppfatter derfor at den faglige medvirkningen og medbestemmelsen gjennom tillitsvalgtordningen er blitt svekket.

Faglig frihet under press

Muligheten til å forfølge en idé og kompromissløst søke sannheten og dele resultatene av en slik søken, er grunnpilaren i all forskning. Den akademiske friheten er derfor også et aspekt ved forskerrollen som verdsettes høyt av forskerne selv, og som bidrar til forskeryrkets attraktivitet. Vi vet at forskningsfrihet er ikkeeksisterende i mange land, og vi ser konturene av at den blir utfordret også i Norge. Et stort spørsmål er knyttet til finansiering og bindinger. Mange forskere opplever begrensninger både i muligheten til å velge tema og for kvaliteten på forskningen når problemstillingen må spisses mot en tematisk føring. Kombinasjonen av ekstern finansiering og midlertidighet kan være særlig utfordrende for den akademiske friheten ved at forskere føler press om å levere *riktige* funn og resultater. I sensitive og ganske politiserte områder, kan man dessuten stadig se eksempler på at sterke aktører ønsker å påvirke forskerne i ulike retninger og gjerne til å endre konklusjoner i forskningsrapporter. Disse forskerne utsettes også tidvis for ubehagelig hets og trusler.

2. Med søkelys på forskerne

Forskningsbasert kunnskap er omtalt som den neste oljen. Til tross for at forskning og høyere utdanning anses som helt avgjørende for å lykkes med å løse nasjonale og globale samfunnsutfordringer, vies forskerne liten politisk oppmerksomhet. Samtidig er nettopp humankapitalen vår klart viktigste ressurs.

Kvaliteten i og tiltroen til norsk forskning er gjennomgående høy, og mye fungerer godt. Sektoren har over lang tid vært preget av vekst – målt i kroner og øre, i årsverk, i publikasjoner og siteringer, i studenttall og studiepoeng, og i gjennomslag i EUs rammeprogram. Kort sagt: Norske forskere leverer, men under hvilke betingelser? Det skal denne forskermeldingen belyse. Den har dette overordnede spørsmålet: Hvilke utfordringer oppfatter forskerne selv de står overfor i møte med forskningssystemet, med styring og organisering av arbeidet og i sin arbeidshverdag?

2.1 Et ansatt- og forskerperspektiv på forskningssystemet

Tidligere lanserte regjeringen en forskningsmelding hvert fjerde år, som oppsummerte norsk forskning og diskuterte utfordringer framover. De siste årene har vi kun hatt regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning og mer eller mindre løsevne strategidokumenter. Alle disse er preget av poliske ambisjoner for forskning, utdanning og kunnskaps-spredning, og innebærer strategier og direktiver ovenfra og ned. Dette er en forskermelding. Den tar utgangspunkt i forskerne – de som faktisk gjør jobben. Den er en oppsummering av hvordan disse oppfatter og forholder seg til den politiske styringen og de arbeidsforholdene de jobber under. Den innebærer perspektiver, oppfatninger og råd nedenfra og opp.

I arbeidet med denne meldingen har vi derfor lagt vekt på undersøkelser – egne og andres – som nettopp gir uttrykk for de vitenskapelig ansattes oppfatninger om arbeidsvilkårene i de forskningsutførende sektorene. Hva er deres oppfatning av drivere og hindre for god forskning? Hva understøtter gode forskerkarrierer, hvordan rekrutterer vi til forskning, og dekker vi behovet for forskningskompetanse gjennom dagens forskerutdanning? Hvordan er forskernes lønns- og arbeidsvilkår og videre karrieremuligheter, og hva har det å si for forskningen og forskernes motivasjon og mulighet til å bidra å løse de store samfunnsutfordringene? Hvordan ser forskerhverdagen ut i de ulike sektorene og hva påvirker den i stort og smått?

I arbeidet med denne forskermeldingen har Forskerforbundet også gitt to forskningsinstitutter spesifikke oppdrag. Institutt for samfunnsforskning (ISF) fikk i oppdrag å kartlegge lønn og lønnsutvikling for forskere i ulike sektorer sammenlignet med andre høyt utdannede. Rapporten *Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004–2019* (ISF-rapport 2021:5) ble lansert i august og danner grunnlag for analysen av lønnsvilkår i denne forskermeldingen. NIFU fikk i oppdrag å undersøke hvilke endringstrekk som preger forskningsutførende institusjoner og på hvilken måte disse endringene griper inn i forskerhverdagen. Rapporten *En forskerrolle i endring: Om forskeres identitet, arbeidsvilkår og spenningen mellom kall og karriere* (NIFU-rapport 2021:21) inneholder en litteraturgjennomgang som gir oss økt innsikt i dette. Som del av prosjektet har NIFU også gjennomført i alt 30 intervjuer – både med nøkkelpersoner som er i berøring med politikktutviklingen på feltet og med en gruppe forskere om deres karrierevalg, forskeridentitet og institusjonelle rammer. Intervjuene utdyper og nyanserer litteraturgjennomgangen. For Forskerforbundet har det vært særlig viktig å bidra til at forskerstemmene kommer tydeligere fram.

2.2 Hvem er forskerne?

Det er mange måter å avgrense forskere på. Én måte å gjøre det på er å ta utgangspunkt i de som har gjennomført en forskerutdanning. Det er om lag 28 500 personene som siden 1990 har avlagt doktorgrad ved en norsk institusjon. Av disse er nesten 8 000 ikke norske statsborgere og om vi tar høyde for bortgang og at utgående mobilitet er noe høyere enn inngående, kan vi anslå at det befinner seg om lag 25 000 forskere (personer med doktorgrad) i Norge. En annen måte å avgrense forskere på, er å inkludere yrkesaktive personer som bedriver forskning, enten i en ren forskerstilling – som antagelig bare er noen få tusen personer – eller alle som er involvert i en eller annen form for forsknings- og utviklingsarbeid (FoU), uavhengig av utdanning eller stillingstittel. Den siste kategorien inkluderer om lag 85 000 personer som til sammen utfører 47 000 FoU-årsverk i Norge. Dette inkluderer alle sektorer og stillingskategorier som utfører noe FoU-arbeid, slik det blir samlet inn og registrert av NIFU og SSB.²

I denne meldingen vil vi i utgangspunktet ikke foreta noen skarp avgrensning av «en forsker», men være åpen for at det både kan være en person med forskerutdanning og en som arbeider med forskningsoppgaver. Likevel vil vi rette et særlig søkelys mot de mest åpne, kunnskapsproduserende sektorene og de ansatte innen FoU. Det vil si de ansatte i det som normalt omtales som vitenskapelige eller faglige stillinger, hvor forskning og utviklingsarbeid utgjør en klar komponent, men ikke nødvendigvis hoveddel av stillingen. Det vil i første rekke inkludere alle vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren (UH), forskere ved statlige og private forskningsinstitutter og ved helseforetakene, og de fagansatte med forskningsoppgaver innen arkiv, bibliotek og museum (ABM-sektoren). Forskere i forvaltningen, det private næringsliv og i organisasjoner vil bli trukket inn der det er naturlig. Det gjelder særlig i spørsmål om dimensjonering av forskerutdanningen, karrieremuligheter og etterspørsel etter forskningskompetanse. Når vi snakker om rammebetingelser, arbeidsmiljø og -vilkår vil vi imidlertid begrense oss til de nevnte kunnskapsproduserende sektorene.

2.2.1 FoU-personer og årsverk i Norge

Den offisielle statistikken over FoU-ressurser og -personal føres og vedlikeholdes i et samarbeid mellom NIFU og Forskningsrådet.³ For instituttsektoren og universiteter og høyskoler er det NIFU som samler inn data. For UH-sektoren registreres også årsverk i kategorier og stillingskodene i statens Database for statistikk om høyere utdanning (DBH). Det er SSB som samler inn data for næringslivet, gjennom spørreskjema til de FoU-utførende enhetene supplert med register- og regnskapsopplysninger. For næringslivet regnes FoU-årsverk utført av personale med høyere utdanning som forskere/faglig personale, mens annet FoU-personale utgjør teknisk/administrativt personale. FoU-virksomheten ved helseforetakene blir registrert sammen med UH-sektoren (for universitetssykehusene) eller sammen med forskningsinstituttene (for øvrige sykehus). Når det gjelder ABM-sektoren, blir ikke personalet med forskeroppgaver eller FoU-årsverk registrert samlet. De landsdekkende universitetsmuseene inngår i UH-sektorens oversikter. Nasjonalbiblioteket og Arkivverket er i denne sammenheng «innlemmet» i instituttsektoren som forvaltningsinstitutter med FoU, men med annet hovedformål. Den øvrige FoU-virksomheten ved ABM-virksomheter registreres så langt vi vet ikke noe sted, selv om noen av de største museene har egne forskningsavdelinger. For en oversikt over FoU-personal og -årsverk i de ulike sektorene se appendiks kap. 8.2 og Indikatorrapporten.

To av tre som driver FoU-arbeid i næringslivet har utdanning på masternivå, men bare 6 % har doktorgrad. Over 75 % av FoU-arbeidet i næringslivet utføres av menn. Industrien utgjør drøyt 7 000 årsverk, hvor data/elektronikk og maskinindustri er de største, mens tjenesteytende sektor har ca.12 000 årsverk, hvor IKT-tjenester, forlagsvirksomhet og programvareutgivelse er størst.

² Kilde til alle tallene her er [NIFUs FoU-statistikkbank](#).

³ Den kan avleses i [NIFUs FoU-statistikk](#) og Forskningsrådets [Indikatorrapporten](#)

Tabell 1 Totalt antall personer som deltok i FoU i Norge etter sektor for utførelse (2019)

Sektor for utførelse	Totalt	Forskere/faglig personale				T/A-personale
				Med doktorgrad ²		
		Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	
Næringslivet¹	38 848	24 166	8 008	2 404	604	14 682
Instituttsektoren	13 061	8 670	3 871	4 857	2 019	4 391
<i>Herav: Øvrige helseforetak og private, ideelle sykehus</i>	1 995	1 248	682	516	273	747
Universitets- og høyskolesektoren	37 955	28 821	14 478	14 234	6 255	9 134
<i>Herav: Helseforetak med universitetssykehusfunksjon</i>	5 524	3 850	2 023	2 215	1 062	1 674
Totalt	89 864	61 657	26 357	21 495	8 878	28 207

Kilde: Indikatorrapporten Tabell A.2.10; NIFU, SSB/FoU-statistikk

¹ For næringslivet regnes FoU-personale med høyere utdanning som forskere/faglig personale, mens annet FoU-personale utgjør teknisk/administrativt personale.

² Doktorgrad inkluderer her også lisensiatgrader og personer uteksaminert fra Program for kunstnerisk utviklingsarbeid.

Tabell 2 Totale FoU-årsverk og FoU-årsverk utført av forskere/faglig personale (2019)

Sektor for utførelse	Totalt	Forskere / faglig personale	Annet FoU-personale
Næringslivet	22 178	15 322	6 856
Instituttsektoren	9 587	6 739	2 848
<i>Herav: - Næringsrettede institutter</i>	2 975	2 217	758
<i>- Offentlig rettede institutter</i>	6 612	4 522	2 090
Universitets- og høyskolesektoren	16 957	13 836	3 121
<i>Herav: helseforetak med universitetssykehusfunksjon</i>	2 826	1 576	1 250
Totalt	48 722	35 897	12 825

Kilde: Indikatorrapporten Tabell A.2.15; NIFU/Forskerpersonalregisteret

3. Rekruttering og tidlige karrierefase

Helt sentralt for en forskerkarriere og for norsk forskning er hvordan rekrutteringen, forskeropplæringen og den videre seleksjonen av forskere til ulike forskningsmiljøer skjer. I dette kapitlet tar vi derfor for oss både hva som fungerer godt og hvilke utfordringer forskere i det tidlige karriereløpet står overfor. Vi vil først behandle forskerutdanningen og utdanningsstillingene, deretter den tidlige karrierefasen og behovet for forskerkompetanse i norsk arbeidsliv, for så å se nærmere på rekrutteringen til stillinger i forskningsutførende sektor.

3.1 Forskerutdanning og stipendiater

Det er for tiden drøyt 11 000 personer registrert ved et forskerutdanningsprogram i Norge, hvorav noe over halvparten er i et ansettelsesforhold som stipendiat ved et universitet eller en høyskole.⁴ Det meste tyder på at kvaliteten på den norske forskerutdanningen er høy. Den forrige store evalueringen, som rett nok ble foretatt for ti år siden, konkluderte med at den norske forskerutdanningen jevnt over holdt en høy internasjonal standard.⁵ De fleste doktorgradskandidatene oppgir underveis at de er fornøyde med forskerutdanningen og veiledningen de får.⁶ Nesten alle doktorene får jobb, mange knyttet til FoU-virksomhet, og de mener doktorgraden har vært viktig for yrkeskarrieren.⁷ Det er avgjørende for rekrutteringen til og kvaliteten på norsk forskning at PhD-programmene fortsetter å holde høy faglig kvalitet. Det er dermed all grunn til å verne om og sikre dette framover.

3.1.1 Dimensjonering og tilpasning til arbeid utenom forskningsutførende sektor

De fleste som tar en doktorgrad, har i utgangspunktet ambisjoner og ønsker om å kunne fortsette med vitenskapelig arbeid.⁸ En utfordring for en del doktorgradskandidater er at PhD-utdanningen er nettopp en *forskerutdanning*, hvor vekten er på å utvikle spesialiserte ferdigheter innen forskning i et fagfelt. Mange opplever imidlertid at det ikke er stor etterspørsel etter deres faglige forskerkompetanse og at en eventuell forskerkarriere er uforutsigbar, og velger seg over i en annen karriere.⁹ De fleste som forlater forskningsutførende sektor, får arbeid hvor de oppgir at doktorgradskompetansen er nyttig, men at den i mindre grad er påkrevet eller nødvendig. Disse er noe «overutdannet» og de mener naturlig nok at utdanningens innhold ikke samsvarer godt med nåværende arbeidsoppgaver.¹⁰ Doktorene som arbeider utenom forskningsutførende sektor er likevel overveiende fornøyde med arbeidet og den kompetanse de fikk ut av forskerutdanningen. Utfordringen med situasjonen er derfor knyttet til ressursbruk, og spørsmålet om det er formålstjenlig å investere så mye i å forskerutdanne noen som ikke skal forske.

⁴ Tall fra [Database for statistikk om høyere utdanning \(DBH\)](#). Antall årsverk i stipendiatstilling var ca. 6 000 i 2020.

⁵ *PhD education in a knowledge society*, NIFU report 25/2012.

⁶ NIFU-rapport 2009:38 og 2017:10

⁷ NIFU-rapport 2020:19

⁸ NIFU-rapport 2017:10, s.66-74, det samme gjelder for doktorgradskandidater i internasjonale studier (NIFU-rapport 2021:21, s. 29).

⁹ NHOs kompetansebarometer 2020 viser et svært beskjedent behov for kandidater med doktorgrad (NIFU-rapport 2021:4). Bare 4 % av bedriftene oppgir et slikt behov og selv blant større bedrifter innen Abelia er behovet lite (20 %). Behovet er primært knyttet til ingeniørfag og matematikk og naturvitenskapelige fag.

¹⁰ NIFU-rapport 2020:19, s. 57-63. Internasjonale studier viser dessuten at doktorgradsholdere anser sitt omdømme utenfor academia for å være svakt: «Dette innebærer at det ofte vil være utfordrende for doktorgradsholdere å få jobb utenfor academia» (NIFU-rapport 2021:21, s. 32-33). Omdømmeutfordringen forsterkes dessuten ved at mange doktorer ender i jobber hvor forskerutdanning ikke er nødvendig eller relevant, og dermed bidrar til å svekke anerkjennelsen av doktorgraden.

Et aktuelt politisk spørsmål er om forskerutdanningen i enda større grad skal dekke arbeidslivets mer allmenne behov – ofte beskrevet som *generiske ferdigheter* – og i så fall hvordan. Det handler dels om å bevisstgjøre doktorgradskandidatene hvilken kompetanse de allerede utvikler og eventuelt tilby kompetanseheving på områder man vet at arbeidslivet vil ha behov for. Ferdigheter i norsk språk og kultur er nødvendig i mange jobber, og er framhevet, men også mer typiske lederegenskaper og kompetanse innen prosjekt- og økonomistyring. Utvikling av slike mer generiske ferdigheter vil måtte gå på bekostning av den mer fagspesifikke kompetansen eller forlenge PhD-utdanningen. Samtidig er de generiske kunnskapene og ferdighetene aktuelle på ulike måter i mange yrker. Derfor kan det være hensiktsmessig at dette er noe arbeidslivet i større grad selv tar ansvar for å videreutvikle hos en ellers godt kvalifisert kandidat. I arbeidet med behovsanalyser og i dimensjoneringsdiskusjoner er det nødvendig å skille mellom behovet for den spesifikke og faglige forskerkompetansen og de generiske ferdighetene og systemkompetansen som følger av forskerutdanningen. Spørsmålet om det er et godt samsvar mellom tilbud av og etterspørsel etter arbeidstakere med relevant doktorgrad er uavklart.

3.1.2 Høyt frafall

30 % har ikke fullført seks år etter påbegynt PhD-grad og bare et fåtall fullfører etter det.¹¹ Kvinner fullfører i mindre grad enn menn. Selve forskerutdanningen er normert til tre års arbeid, og de fleste doktorgradskandidater er i et ansettelsesforhold som stipendiat, med kontrakt for tre eller fire år (i full tid), avhengig av pliktarbeidsdel, med rettigheter og muligheter til forlengelse ved forsinkelser og avbrudd. Mye tyder på at tre år er snaut i en del fagfelt, særlig gitt kravene til fagfellelvurderte publiserte artikler. I en nasjonal stipendiatundersøkelse fra 2009 oppgir omtrent 60 % av de som blir forsinket at avhandlingsarbeidet tar lenger tid enn forutsatt, og om lag 40 % av prosjektet måtte omdefineres underveis. 36 % oppga problemer med veiledningen, og 32 % manglende motivasjon og disiplin. Verken institusjonene eller departementet har en oversikt over hvem som har levert avhandling ved utløp av ansettelsesperioden. Det tyder på at det skorter på et systematisk arbeid med å kartlegge og forbedre PhD-programmene for å sikre bedre gjennomføringsgrad.

Det er naturlig å også se dette i sammenheng med dimensjonering og arbeidslivets behov. Regner vi inn de «fracfalne», er det under halvparten av alle som begynner på en forskerutdanning som ender opp med å jobbe med forskning. Dersom mange av doktorgradskandidatene ikke ser noen framtid i forskningen og ser for seg at de uansett havner i jobber hvor forskerkompetansen er uvesentlig, har de antagelig mindre insentiv til å gjennomføre. Mange har uansett fått godt utbytte av forskerutdanningen selv om de ikke har fullført fram til disputas. Vi vet imidlertid for lite om årsakene til frafall og insentivene for å fullføre.

3.1.3 Snittalder og livsfase

Snittalderen på de disputerende har i Norge ligget stabilt på rundt 37–38 år siden 1990 (se appendiks, Tabell 15). Den er oppfattet som høy, men er ganske lik våre nordiske naboland, med unntak for Danmark, hvor den er markant lavere (Tabell 3). Andre internasjonale oversikter antyder at Norge ligger i det øvre sjiktet aldersmessig, ganske likt med Canada og USA, men over andre europeiske land, og hvor særlig snittalderen for oppnådd doktorgrad i Storbritannia er lav (27).¹²

Kandidatene i naturfag og teknologi er yngst, mens humaniora, samfunnsfag og medisin er noen år eldre i snitt. Kvinner er i gjennomsnitt ca. tre år eldre enn menn ved disputas. Medianalderen ligger ganske stabilt på 34–35 år, altså ca. 3 år under snittalderen. Det viser at mange tar en doktorgrad i godt voksen alder og trekker snittet opp. Det er klart at mange norske doktorander er eldre og i en annen livsfase enn «PhD-studentene» som kommer rett fra mastergrad.

¹¹ Tilstandsrapporten for høyere utdanning 2021 (Dikus rapportserie 07/2021), s. 58.

¹² <https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/CareerComparisons/AgeComparisons>

En del doktorgradsprosjekter er knyttet til fagutvikling og konkrete FoU-oppgaver, og inngår ofte i en videre kvalifisering for godt etablerte fagfolk. Mange høyskole- og universitetslektorer benytter også muligheten til å ta doktorgrad for å kvalifisere seg videre i en vitenskapelig karriere. Doktorgraden er altså noe mer enn en forskerutdanning for unge talenter som skal videre ut i arbeidslivet, den inneholder også viktig forskningsarbeid og videreutvikling av faglig ansatte. Den relativt høye alderen på norske doktorander representerer imidlertid en utfordring for oppfatningen om doktorgraden som en utdanning og de nyslåtte doktorene som kandidater på et vanlig arbeidsmarked etter studier. Man er i en annen livsfase om man befinner seg i midten av 20-årene enn i midten av 30-årene. Dermed vil også ytterligere uforutsigbarhet knyttet til arbeidssituasjonen, som ligger i de midlertidige karriereløpene i akademia, over tid være uheldig og virke negativt på doktorenes ønske om å satse videre på forskning.

Tabell 3 Snittalder ved disputas i Norden

Snittalder Norden	2019
Danmark	33,8
Finland	38,4
Island	37,6
Norge	37,2
Sverige	37,1

3.1.4 Nærings-PhD og offentlig sektor-PhD

Nærings-PhD og offentlig sektor-PhD er etablert for å øke forskningsaktiviteten og -kompetansen i arbeidslivet og sørge for et tettere samarbeid mellom arbeidslivet og akademia. Ordningene driftes av Forskningsrådet og prosjektstøtten er 50 % av Forskningsrådets sats for doktorgradsstipend. Tildelingen skjer løpende og er ikke en konkurransearena; så langt har det vært midler til alle kvalifiserte søknader. Det tildeles om lag 50 nye næringsliv-PhD-prosjekter og i overkant av 30 nye offentlig sektor-PhD-prosjekter årlig. Tallene på aktive prosjekter er ca. 200 for Nærings-PhD og 140 OFFPHD.¹³ Ettersom dette burde være svært gunstig for arbeidslivet til både å bygge opp forskningskapasiteten og rekruttere forskere, kunne man forvente at ordningene og antall prosjekter var enda mer utbredt enn de faktisk er. En evaluering av begge ordningene vil kunne avdekke mer om gjennomføring til doktorgrad og hvorfor ordningene ikke benyttes i enda større grad for å sikre arbeidslivet relevant forskerkompetanse.

3.1.5 Stipendiatenes arbeidssituasjon – noen utfordringer

Langt de fleste stipendiatene oppgir å være fornøyd med arbeidsmiljøet og integreringen i fagmiljøet.¹⁴ Det er det viktig å holde fast ved og videreutvikle. Stipendiatene er en heterogen gruppe, hvor de fleste har flyttet til et nytt sted for å starte tilværelsen som midlertidig ansatt, ofte uten familie og annet sosialt nettverk. Mange har ikke norsk som morsmål og kjenner ikke norsk kultur og samfunnet rundt særlig godt (se appendiks, Tabell 16, og mer om internasjonalisering i kap. 3.3.3). Da er det ekstra viktig at arbeidsplassen fungerer godt, ikke bare faglig, men også sosialt. Sann sett kan man si at det hviler et større ansvar på arbeidsgiverne som ansetter stipendiater enn ved mer ordinære ansettelse.

Det er noen utfordringer med arbeidssituasjonen for stipendiatene, som framkommer i undersøkelser og tilbakemeldinger til fagforeninger og stipendiatorganisasjonene i Norge, som er verdt større oppmerksomhet, både fra institusjonene og myndighetene:

¹³ Forskningsrådet *Vedlegg til årsrapport 2020 Del II Departementsvis rapportering*.

¹⁴ NIFU-rapport 2017:10, s. 47-53.

- **Mental helse.** Mange opplever mentalt krevende perioder som stipendiat og doktorgradskandidat. Noen internasjonale studier antyder at doktorgradskandidaters mentale helsesituasjon er forverret de siste årene.¹⁵ Selv om dette ikke nødvendigvis er gyldig for Norge, er noen av driverne også gjenkjennbare hos oss, som kompetitivt miljø, ensomhet, høyt arbeidspress, usikkerhet knyttet til gjennomføring, jobbmuligheter og videre karriere. Det er få forunt å gjennomføre en stipendiatperiode uten press, stress og usikkerhet, men vi kan heller ikke lukke øynene for at mange unge mennesker under forskerutdanning sliter psykisk. For en del stipendiater henger dette også sammen med følelsen av å bli sett og verdsatt, forholdet til veilederen og muligheten til å gjennomføre doktorgraden innenfor den tilmålte tiden. Mye av dette ble tydelig forverret under pandemien.¹⁶ Stipendiater og postdoktorer, og i særlig grad de som ikke behersker norsk, rapporterte om manglende informasjon, oppfølging og trygghet under pandemien. Mange følte seg overlatt til seg selv og strevde psykisk.
- **For dårlig karriereoppfølging.** Bare drøyt én av tre stipendiater oppfatter at instituttet/avdelingen der de jobber er opptatt av deres videre karriere, og bare 15 % oppgir at de har mottatt informasjon og veiledning om ulike karriereløp.¹⁷ Dersom ikke de doktorgradsgivende institusjonene oppfattes å være opptatt av doktorandenes videre karriere, er det ikke bare uheldig for koblingen mellom forskningen, faget og arbeidslivet, men fører også til at den enkelte kan føle seg oversett og mindreverdig.
- **Veilederrelasjon.** Undersøkelser blant doktorgradskandidater tyder på at de fleste er godt fornøyd, og at doktorandene får mer og bedre veiledning enn tidligere.¹⁸ Dette er likevel kanskje den mest sårbare delen av forskerutdanningen og en stipendiats arbeidssituasjon. En del doktorgradskandidater opplever veiledersituasjonen som problematisk, enten det er faglige eller relasjonelle grunner til det. Et problem i slike situasjoner kan være at veilederrollen blir for personlig og prestisjefyllt, og dermed at det er vanskelig å bytte veileder. Et annet problem kan være urealistiske forventninger til hva en veileder kan og skal gjøre. Alle doktorgradsgivende institusjoner må derfor jobbe kontinuerlig med utvikling av veilederkompetanse, rolleforståelse og forventningsavklaring i veilederrelasjonen. Mange institusjoner har krav som knytter karriereutvikling for sine faste ansatte, herunder opprykk til professor, tett sammen med PhD-veiledning.¹⁹ Denne formen for merittering og prestisje knyttet til PhD-veiledning kan være uheldig, da det er veilederens karriere, og ikke stipendiatens, som kommer i sentrum.
- **Intellektuell trakassering.** Noen opplever også det som er omtalt som intellektuell trakassering, det vil si at de blir utsatt for press fra mer etablerte forskere knyttet til publisering av forskningsresultater, særlig når det gjelder med-/samforfatterskap. Det er et klart mindretall som opplever å bli presset til noe de slik oppfatter som forskningsetisk tvilsomt, men det forekommer – og hyppigst i medisin og helsefag og deretter i andre realfag.²⁰ Problemet skyldes antagelig det enorme presset på publisering som meritterende, og for liten oppmerksomhet om forskningsetiske standarder. En utfordring her er at det internasjonalt kan være en annen kultur for og forståelse av forskningsetikk og -hierarkier.
- **Forlengelse og rettigheter ved forsinkelse.** Stipendiatstillingen er en åremålsansettelse, med et nasjonalt regelverk som skal sikre tre år med rein forskerutdanning. Ansettelsesforskriften for stipendiater gir rom for tolkninger og noe usikkerhet når det gjelder rettigheter til forlengelse. Det framkommer at permisjoner, herunder sykefravær, som den ansatte har krav på etter lov- og avtaleverk ikke skal regnes med i ansettelses-

¹⁵ Levecque et al. 2017: "Work organization and mental health problems in PhD students"

<https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>

¹⁶ Forskerforbundets skriftserie 1/2021, s. 32-35 og NIFU Arbeidsnotat 2021:8.

¹⁷ NIFU-rapport 2017:46-47 og 72-73.

¹⁸ NIFU-rapport 2017:82-85.

¹⁹ [Ansettelsesforskriften](#) foreskriver at for å bli ansatt som professor må man ha «Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå», og de fleste institusjonene har en praksis hvor man ikke kan få opprykk til professor uten å ha gjennomført minst én slik veiledning fram til doktorgrad.

²⁰ NIFU-rapport 2017:10, s. 28-31.

perioden, altså skal gi tilsvarende forlengelse, men bare om fraværet utgjør minst to sammenhengende uker. Sykdom, militære repetisjonsøvelser, meddommertjeneste osv. som ikke strekker seg over 14 *sammenhengende* dager, gir ikke rett til forlengelse. Dette er særlig problematisk for småbarnsforeldre, som må være hjemme med syke barn og ofte selv lettere blir syke, og kan miste flere månedsverk med arbeid totalt. Det er videre en paragraf i forskriften som åpner for at ansettelsesorganet kan gi forlengelse for uforutsette hendelser utenfor stipendiatens kontroll – både av personlig eller arbeidsrettet art. Dette er imidlertid noe stipendiaten må søke om og helt opp til arbeidsgivers vurdering. Forskerforbundet opplever mye forskjellsbehandling og uklarhet knyttet til dette. Dette ble særlig aktualisert under pandemien, hvor bare en liten andel av stipendiatene oppgir at de fikk forlengelse for tapt arbeidstid.²¹

3.1.6 Vår anbefaling

Det er behov for et bedre kunnskapsgrunnlag om arbeidslivets etterspørsel etter doktorer for å kunne dimensjonere PhD-utdanningen best mulig. Doktorgradsutdanning må omfattes i analysene av fremtidige kompetansebehov.

Vi trenger mer empirisk kunnskap om frafall fra forskerutdanningen, i form av bedre statistikk om ulike finansieringsgrunnlag, og en egen undersøkelse om doktorgradskandidater som ikke fullfører.

Institusjonene bør tilby god opplæring til alle som skal veilede, men begrense krav til PhD-veiledning i interne meritteringssystemer. Det bør også etableres gode rutiner for veiledning og bytte av veileder, der det ikke finnes i dag.

Institusjonene må gjøre mer for å sikre oppfølging underveis, og en god karriereutvikling for sine ansatte doktorgradskandidater.

Den varslede gjennomgangen av ansettelsesforskriften bør tydeliggjøre retten til forlengelse, og vurdere om alt legitimt fravær kan gi grunnlag for forlengelse, selv om det ikke er sammenhengende i mer enn 14 dager.

Nærings-PhD og Offentlig sektor-PhD bør evalueres, også med tanke på gjennomføring til doktorgrad og hvorfor ordningene ikke benyttes i enda større grad for å sikre arbeidslivet relevant forskerkompetanse.

3.2 Rekruttering

De akademiske karrierene er blitt langt mer heterogene, noe som gjelder både i UH-sektoren og i de andre forskningsutførende sektorene, og som angår karriereutvikling og kompetanseprofil. Spørsmålet er hvilken innvirkning dette har for muligheten til å rekruttere og beholde de beste til forskning og utdanning.

3.2.1 Rekruttering og erstatningsbehov i UH-sektoren

Universiteter og høyskoler bærer fremdeles preg av fri og uavhengig søken etter kunnskap – og vitenskapelige stillinger framstår som attraktive og meningsfylte. Mange er derfor interessert i akademiske karrierer og de ansatte oppfattes, og oppfatter seg selv, som privilegerte.²² Det tar lang tid å få fast vitenskapelig jobb i UH-sektoren, men når man først får det, er det stor grad av stabilitet i personalet – det er lite utgående mobilitet.²³ På den annen side er det også mye som tyder på at dårlig lønn og usikkerheten som følger av lange midlertidige

²¹ Forskerforbundets skriftserie 1/2021, s. 32-35.

²² NIFU-rapport 2021:21.

²³ NIFU-rapport 2019:10 s. 99-124, se også konklusjonen s. 136.

karrierer gjør at UH-sektoren mister mange potensielt dyktige vitenskapelig ansatte.²⁴ Indre motivasjon er ikke tilstrekkelig for å bli værende i sektoren.

Bruk av midlertidige ansettelser utover de tilfellene der det er helt nødvendig, har medført at studenter og unge forskere anser en karriere i akademia som mindre attraktiv. Sektoren har blitt kjent for at mange går årevis i midlertidige stillinger.

Aune-utvalget (NOU 2020:3)

Sektoren har vokst betraktelig og vil antagelig fortsette å vokse, med samfunnets stadige trykk på kompetanse og høyere utdanning, stigende søkning til høyere utdanning og ikke minst satsingen på livslang læring. Likevel er det kanskje også visse indikasjoner på at veksten ikke vil holde fram med samme takt som før. Ungdomskullene (inkludert innvandrere) vokser ikke like mye som de har gjort og de siste framskrivingene til SSB om behovet for høyere utdannede i arbeidslivet gir ikke grunnlag for en videre kraftig opptrapping.²⁵ Vi kan altså forutsette en fortsatt moderat vekst i sektoren og dermed et behov for både å erstatte ansatte som går av med pensjon eller slutter i sektoren og fylle behovet for nye stillinger.

En periode gikk både snittalderen og andelen fast vitenskapelig ansatte over 60 år opp, og flere advarte mot en «forgubbingsprosess» i akademia. Også Forskerforbundet uttrykte bekymring for en stor aldersavgang kombinert med vekst i behovet for forskere og undervisere. Situasjonen er endret de siste årene. Det er stadig en stor andel professorer over 60 år, men de pensjonerte er erstattet og yngre forskere er kommet til. Ikke minst takket være rekruttering fra utlandet. Akademia er blitt større, yngre og mer internasjonal. Som beskrevet over, står det dessuten en stor gruppe ganske mobile yngre forskere uten fast jobb klar til å fylle vakante og nye stillinger ved norske universiteter og høyskoler.

Dette er på et aggregert nivå. Bildet og utfordringene er ikke like for alle fagområder og disipliner i UH-sektoren. Det er noen fagområder hvor det er vanskelig å rekruttere til vitenskapelige stillinger, og behovene er høyst forskjellige. UH-sektoren består i dag av en heterogen sammensetning av fagmiljøer og -tradisjoner. På et veldig overordnet nivå kan man identifisere iallfall tre hovedretninger med noe ulike behov: Forskningstunge og kostnadskrevenne realfag (MedNat), disiplinfag innen humaniora og samfunnsfag (HumSam) og profesjonsfagene som tradisjonelt hørte til høyskolene.

Sektoren vil primært også framover rekruttere til kombinerte stillinger gjennom åpne utlysninger og konkurranse, hvor den faglige kompetansen i bredt vil ligge til grunn. Sektoren er imidlertid blitt stadig mer kompleks og forventes å dekke et bredt spekter av samfunnsbehov som næringsutvikling, innovasjon, formidling, etterutdanning osv. Kravet til doktorgrad og ytterligere forskningskompetanse vil stå sentralt i rekrutteringen til sektoren framover, men det vil i mange fagområder stadig være behov for gode fagfolk fra profesjonene utenfor og andre med realkompetanse fra innovasjon og et kunnskapsbasert arbeidsliv.

Samlet sett rommer sektoren om lag 4 000 årsverk i undervisningsstillinger uten doktorgrad eller førstekompetanse (UH-lektor, høyskolelærer) og mange utdanninger rekrutterer fremdeles dyktige fagpersoner fra profesjonen utenfor til undervisning og praksisveiledning på BA-nivå. Som vi har sett (kap. 2.2.1) utgjøres de fleste FoU-årsverk i næringslivet av personer uten doktorgrad. Det er derfor å anta at det finnes relevant realkompetanse innen FoU i norsk næringsliv. Med det politiske og samfunnsmessige påtrykket for å få mer samarbeid mellom akademia og arbeidslivet, og mer vekt på korte kurs og mobilitet mellom sektorene, må vi regne med at behovet for å rekruttere flere fagpersoner fra arbeidslivet (også uten doktorgrad eller akademisk forskningskompetanse) vil øke i tida framover.

²⁴ NIFU-rapport 2020:19, s. 73-75 og NIFU-rapport 2021:21, s. 26-27 og 67-70.

²⁵ SSB Rapport 2020:41

På den annen side er også formålet med universiteter og høyskoler å «utføre forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå» (UH-loven § 1-1, b)). Det betyr at iallfall deler av sektoren må tilstrebe å være i den internasjonale forskningsfronten og satse mye på å skape fremragende akademiske forskningsmiljøer. Da må man rekruttere og legge til rette for toppforskere og forskningsspesialister, nasjonalt og internasjonalt, som skal vie sin tid til forskning. Flere forskningsinstitutter er blitt innfusjonert i universiteter og høyskoler og dersom UH-sektoren også for framtida skal konkurrere med andre aktører om forskningsoppdrag og utlysninger innen anvendt forskning, vil man dessuten ha behov for den type prosjektforskere, som effektivt behersker oppdragsforskning fra akkvisisjon til rapportskrivning, men hvor det ikke nødvendigvis er knyttet undervisningsoppgaver til stillingen eller fagområde.

UH-sektoren må derfor ha en stillingsstruktur, ansettelsespolitikk og arbeidsvilkår som gjør det mulig å dekke divergerende behov for kompetanse og sikre mobilitet mellom sektorene, og som samtidig framstår som fleksible og attraktive nok til at de fremste talentene satser på en vitenskapelig karriere og forblir i sektoren.

3.2.2 Rekruttering til annen forskningsutførende sektor

Situasjonen som er beskrevet over, er på mange måter også dekkende for statlige forskningsinstitutter og helseforetak. Begge steder har opplevd en vekst i forskningsaktiviteten, med god tilgang på stipendiater, postdoktorer og andre forskere. Lønnsvilkårene er bedre enn i UH-sektoren, men usikkerheten, midlertidigheten og arbeidspresset knyttet til finansiering og prosjektforskning oppleves like sterkt, særlig ved helseforetakene.

Den private forskningssektoren skiller seg fra dette og befinner seg i en sterkere konkurranse situasjon og opplever dessuten at rolle- og ansvarsfordelingen mot konsulentbransjen på den ene siden og UH-sektoren på den andre er blitt mer uklar og vanskelig. Her er det så langt vi vet ikke noe problem med midlertidige ansettelser, så de fleste som rekrutteres inn og klarer å håndtere arbeidspres og faktureringskrav, har relativt trygge jobber.

Instituttsektorens aktivitetsnivå har vært stabilt over tid, men sektorens andel av Norges FoU har sunket 7–8 prosentpoeng de siste 20 årene. Sektoren er altså ikke i vekst og rekrutteringsbehovet er dermed i hovedsak knyttet til å erstatte de som bytter jobb eller pensjoneres. Ettersom instituttsektoren i utgangspunktet både har egne stipendiater, til og med et øremerket antall over statsbudsjettet direkte til de teknisk-industrielle instituttene (Institutt-PhD), og dessuten også i økende grad ansetter postdoktorer, er antagelig ikke behovet for doktorer fra UH-institusjonenes forskerutdanningsprogrammer så stort. Noen samlet oversikt over instituttsektorens rekrutteringsbehov finnes imidlertid ikke.

Når det gjelder rekrutteringsbehovet til forskning i ABM-sektoren er det – som vi kan se av kapittel 6.4 – ikke snakk om en sektor med voksende FoU-aktivitet i dag, og dermed heller ikke en økende søking etter flere forskere. Snarere ser vi at visse faglige stillinger utfases og erstattes med mer allmenne administrative eller tekniske stillinger.

3.2.3 Vår anbefaling

Regjeringen bør gjennom langtidsplanen og sin rekrutteringsstrategi gi tydelige signaler for satsingen på forskning og høyere utdanning framover, slik at institusjoner kan planlegge bedre for framtidig rekruttering av forskere og undervisere.

Kunnskapsdepartementet bør ta initiativ til en kartlegging av rekrutteringsbehovet for forskere innen de ulike fagområdene i forskningsutførende sektor og knytte dette opp mot dimensjoneringen av forskerutdanningen.

Arbeidet med en forbedret stillingsstruktur som synliggjør karriereveier og muligheter for forskerutdannede må videreføres og intensiveres. Det gjelder ikke bare for UH-sektoren, men alle de forskningsutførende sektorene og bør skje i samarbeid med de ansattes organisasjoner.

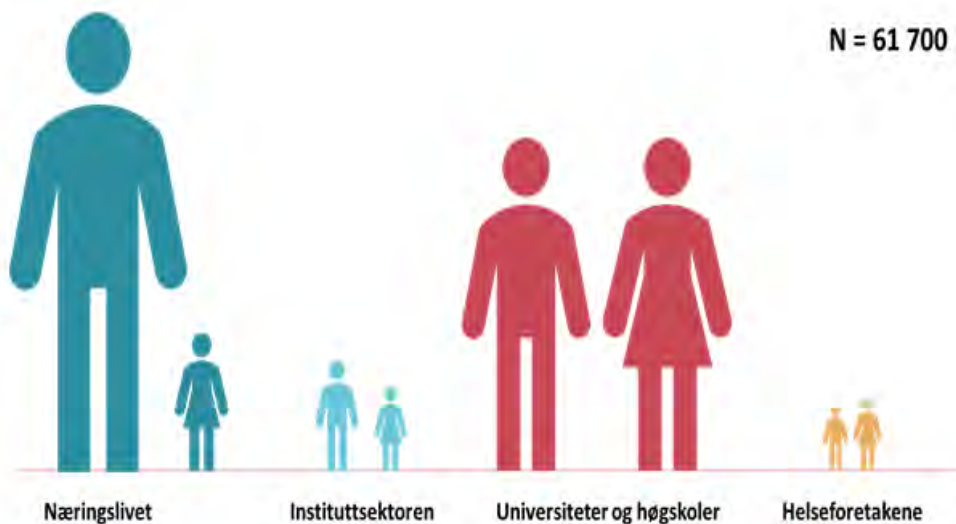
3.3 Likestilling, mangfold og mobilitet

Det er bred enighet om at diversitet blant de ansatte og internasjonal mobilitet er bra for forskningen, derfor er man også opptatt av kjønnsbalanse og etnisk mangfold i rekrutterings-situasjoner og den videre karriereutviklingen.

3.3.1 Kjønnsbalanse blant forskere

Kvinneandelen blant forskerpersonalet i Norge har økt fra om lag 20 % til om lag 40 % de siste tretti årene.²⁶ Kvinner er i flertall blant forskerpersonalet ved helseforetakene og det er noenlunde kjønnsbalanse i UH-sektoren. I instituttsektoren er det fremdeles flest menn, særlig i næringsrettede institutter, men kvinneandelen er sterkt økende. Langt de fleste forskere i privat næringsliv er menn (77 %), selv om også kvinneandelen her har økt med 10 prosentpoeng i perioden. I forskningsutførende sektor (UH, institutt og helseforetak) er det på overordnet nivå en god kjønnsbalanse; utfordringen er knyttet til fagområder, vitenskapelig nivå og i noen grad til internasjonal mobilitet.

Figur 1 Kvinnelige og mannlige forskere i Norge etter sektor/institusjonstype. 2019 (fra Indikatorrapporten Figur 3.2a)



Menn dominerer fremdeles innen de harde realfagene og økonomi, mens kvinner dominerer i helse- og sosialfag. Kvinneandelen i de gamle og lange profesjonsfagene ved universitetene er stigende og nesten 75 %.²⁷ Kvinneandelen blant forskerpersonalet stiger i alle fagområder og sektorer, men enkelte faglige «skjevheter» går igjen helt fra man begynner på studiene og er dermed spesielt synlige i vitenskapelige toppstillinger. Det er klart flere kvinner (60 %) enn menn (40 %) i høyere utdanning og det har vært stabilt siste 20 år.²⁸ Kjønnsforskjellene blant studenter i studiefagene er også relativt stabile, med en viss framgang for andelen menn i lærerutdanning og for kvinner i MNT-fag.

Når det gjelder forskerutdanningen er kvinneandelen svakt økende. Både når det gjelder registrerte kandidater under forskerutdanning og ansatte årsverk i stipendiatstilling i UH-sektoren, har andelen kvinner økt fra ca. 50 til 55 % siste ti år. Andelen kvinner som faktisk avlegger doktorgrad har variert mellom 47 og 52 % i samme tidsrom. Det er altså en svak tendens til at menn fullfører til doktorgrad noe mer/raskere enn kvinner, på aggregert nivå.

Det at det en stund har vært flere kvinnelige studenter og stipendiater enn menn, men flere menn enn kvinner i vitenskapelige toppstillinger, er omtalt som «saksen»; og spørsmålet har

²⁶ Indikatorrapporten 3.2

²⁷ Medisin, veterinærmedisin, psykologi og teologi – se [SSBs statistikk](#)

²⁸ [SSB utdanningsstatistikk](#). Se også SSBs [artikkel om studiepoengproduksjon og kjønn](#).

vært om den lukker seg i et rimelig tempo, eller om menn i uforholdsmessig stor grad beholder dominansen på toppen av det vitenskapelige hierarkiet.²⁹ Tilsynelatende lukker saksen seg for sakte – kvinner når ikke opp til vitenskapelig toppstilling så raskt som man kunne anta, noe som også har fått politisk oppmerksomhet. Tallenes tale er likevel ikke så tydelig ved nærmere undersøkelse. Sektoren rekrutterer for eksempel ikke kun fra nasjonale arenaer, men også blant internasjonale mobile kandidater, og veksten i ansatte er ikke lik i alle fag.

Mange internasjonale studier tyder på at det har vært og er kulturelle og strukturelle forhold som har virket i disfavør av kvinners mulighet til å nå vitenskapelige toppstillinger. Blant annet er det slik at det å få barn fører til at kvinner forlater en akademisk karriere i langt større grad enn menn. Den tendensen finner vi ikke i samme grad i Norge; antagelig fordi norske velferdsordninger på dette området er langt bedre enn i de fleste andre land. Kvinneandelen øker jevnt og trutt i alle vitenskapelige stillingskategorier i Norge, bortsett fra postdoktor.³⁰ Det er således vanskelig å påvise tydelige karrierehindre, selv om menn og kvinner opptrer annerledes og menn tilsynelatende er mindre kritisk til egen forskningskompetanse enn kvinner. NIFUs undersøkelse om søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren fra 2019, viser at det er dobbelt så mange mannlige søkere som kvinnelige til rekrutteringsstillinger i Norge.³¹ Likevel er omtrent halvparten av de som ansettes kvinner.

Det er videre enn viss skjevhet i hvilke typer stillinger kvinner og menn søker seg aktivt til. Klart færre kvinner enn menn søker på utlyste forskningsrettede stillinger (rekrutteringsstillinger, forskerstillinger og kombinerte stillinger), men kvinner er i flertall blant søkerne til undervisningsrettede stillinger (lektorløpet). NIFU finner dessuten i sin undersøkelse ingen kjønnsforskjeller knyttet til sannsynligheten for å gjøre karriereopprykk rundt noen overgangene i de ulike vitenskapelige karrierestigene i UH-sektoren, med et lite unntak for overgangen mellom førsteamanuensis og professor, hvor menn gjennomfører denne i noe større grad.

3.3.2 God utvikling – utfordringer knyttet til fagområder og stillingstyper

Det har vært allment søkelys og politisk påtrykk på kjønnsbalansen i akademia over lang tid og Kif-komiteen og enkelte institusjoner har arbeidet systematisk med et bredt spekter av tiltak for å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger over tid. Det har tilsynelatende virket etter hensikten, og selv om man ikke er i mål med kjønnsbalansen i toppstillinger på et aggregert nivå, tyder utviklingen på at man vil komme i mål i løpet av de neste 10–15 årene. Kjønnsbalansen blant vitenskapelige ledere i UH-sektoren er dessuten god. En liten indikasjon på at menn fremdeles dominerer i de mest prestisjefylte områdene, er at det er langt flere menn enn kvinner som leder sentre for fremragende forskning.

Utfordringene er stadig knyttet til kjønnskjevheter i studievalg og visse fag, som regjeringen Solberg høsten 2021 lanserte en strategi for å endre.³² Strategien har få konkrete tiltak, noe som tyder på hvor komplekst og vanskelig dette kan være. De harde realfagene domineres av menn, også blant studentene, og er samtidig blant de mest forskningstunge. Profesjonsfagene innen skole, helse og omsorg domineres av kvinner, og er samtidig de mest undervisningstunge. Vi ser dermed også en tendens til at de fagene og stillingstypene med minst FoU-tid, domineres av kvinner, som derigjennom bruker lenger tid på å nå et vitenskapelig toppnivå. Den muligheten som ligger i det norske systemet til å søke personlig opprykk er av stor betydning for mange kvinners mulighet til å nå vitenskapelig toppstilling, og må sies å være god og bevaringsverdig.

²⁹ Se en oversikt over forskningslitteraturen om kjønn og likestilling på kifinfo.no og statistikken hos NIFU og SSB.

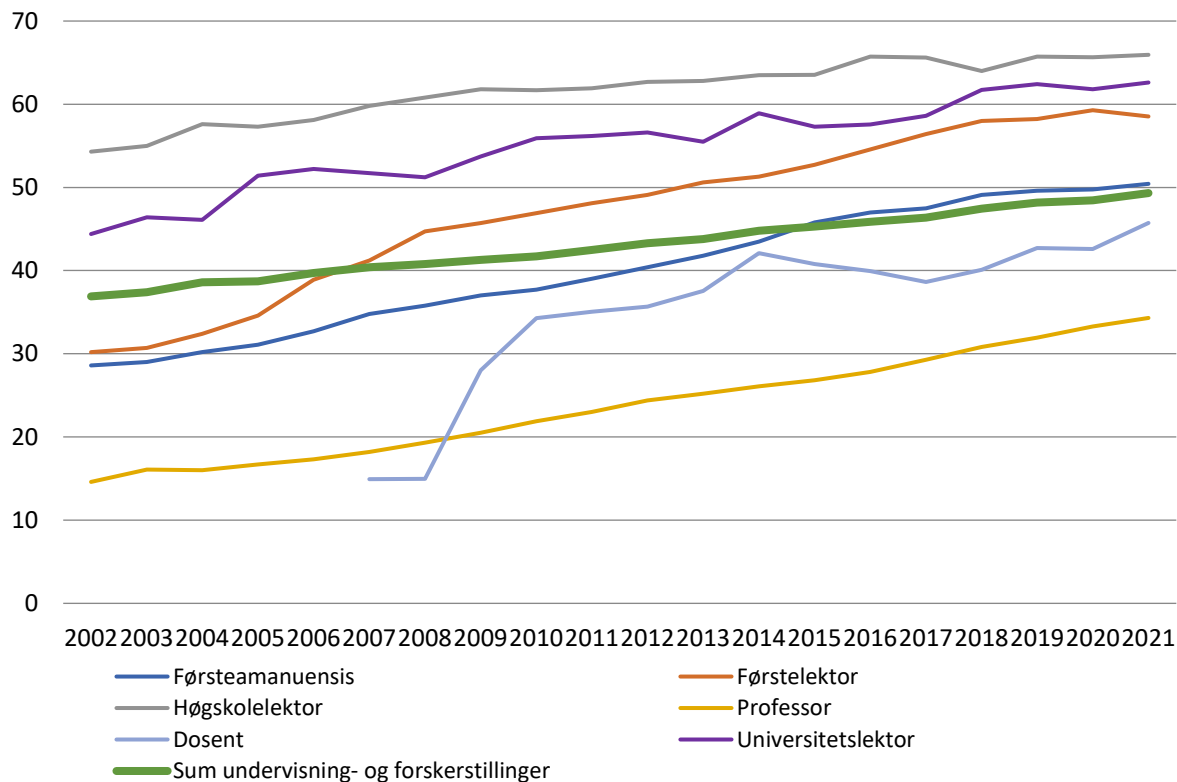
³⁰ En fersk studie kan imidlertid tyde på at kvinnene i større grad søker seg til og får postdoktorstillinger i Skandinavia. Se <https://kifinfo.no/nb/2021/10/internasjonalt-rekruttering-kan-gi-hoyere-kvinneandel>.

³¹ NIFU-rapport 2019:10.

³² [Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked 2021-2024](#).

En utfordring med en stigende kvinneandel i alle de ordinære stillingskategoriene, er også at det er i ferd med å bli en kjønnsbalanse i de undervisningsrettede lektorstillingene, hvor kvinneandelen er over 60 % (se Figur 2). Likestillingsarbeidet vil derfor for framtida også måtte inkludere disse perspektivene og utfordringene.

Figur 2 Kvinneandel vitenskapelige stillinger ved universiteter og høyskoler – utvikling over tid. Tall over årsverk fra DBH



Fra tidsbruksundersøkelsene vet vi at kvinner i snitt har flere omsorgsoppgaver og arbeider mer tidsmessig konsentrert, men noe kortere arbeidsdag enn menn. Undersøkelsene som ble gjort av arbeidssituasjonen under koronapandemien, viser dessuten at kvinner i større grad enn menn ble sittende med ekstra arbeidsoppgaver, særlig med undervisningsoppgaver, og synes merarbeidet var betydelig mer belastende enn det menn ga uttrykk for.³³ Mye tyder derfor på at en arbeidssituasjon hvor man forventes å arbeide mye mer enn normalarbeidsdagen for å gjennomføre arbeidsoppgavene tilfredsstillende og som en forutsetning for karriereutvikling, er særlig ugunstig for kvinner. En utvikling som tilsynelatende går mot at de vitenskapelig ansatte må utvikle og beherske stadig flere ulike arbeidsoppgaver og dessuten være forberedt på å bruke fritida på jobb, vil antagelig derfor være i disfavør av kvinner.

Kunnskapsdepartementet ved daværende minister Henrik Asheim mente det å øke andelen kvinnelige professorer langt på vei dreier seg om institusjonenes eget arbeid og en kulturendring, og at det handler «om hvem vi fremsnakker, hvem som driver akademisk husarbeid og hvem gjør de meritterende forskningsoppgavene».³⁴ Da ser man altså bort fra skjevheten i studentmassen og at de fagene som domineres av jenter er tradisjonelle profesjonsfag med stort undervisningstrykk og en finansiering som ikke i samme grad åpner for meritterende forskningsoppgaver. Det er som regel også de harde realfagene, hvor menn dominerer, som framsnakkes politisk. Det har heller ikke vært noen politisk vilje til å ta tak i arbeidstid og arbeidsvilkår for å sikre de som driver «akademisk husarbeid» mer tid og ressurser til FoU-arbeid.

³³ [Forskerforbundets skriftserie 1/2021.](#)

³⁴ <https://khrono.no/vi-trenger-flere-kvinnelige-toppledere-i-akademia/560767>

3.3.3 Etnisk mangfold og internasjonalisering

Forskningssektoren er internasjonal, og mer preget av mobilitet og etnisk mangfold enn arbeidslivet for øvrig. Indikatorrapporten viser at nesten 30 % av forskerne i Norge er innvandrere, en økning på ca. 10 prosentpoeng på ti år. Størst er andelen i UH-sektoren med 33 %, fulgt av instituttsektoren (28 %) og helseforetakene (21 %). Norske forskningsinstitusjoner har i økende grad orientert seg ut internasjonalt, hvor man både lyser ut stillinger internasjonalt og tilpasser arbeidsoppgavene og -miljøet til en situasjon hvor engelsk er blitt *lingua franca*. Norsk arbeidsliv og arbeidsvilkår er antagelig også attraktivt for forskere. En gjennomgang av søkerandelen fra utlandet til utlyste vitenskapelige stillinger i norsk UH-sektor viser at den er nesten 80 % for rekrutteringsstillinger og mer enn 50 % for kombinerte stillinger, mens andelen er lav for undervisningsstillinger.³⁵ Søkerandelen og innslaget av ikke-norske er størst i medisin, naturfag og teknologi (MNT-fag).

Det økende innslaget av ikke-norske forskere har tilført norsk forskning mye og styrket norske forskningsmiljøer. Forskningen er internasjonal i seg selv og det er allment anerkjent at perspektiver utenfra og kunnskapsoverføring som følger av mobilitet over landegrensene, er et gode. Likevel er det noen utfordringer knyttet til språk- og kulturkunnskap, som kan gjøre det vanskelig med integrering og utførelsen av arbeidsoppgavene ved en norsk forskningsinstitusjon, og kanskje også bidra til at lønns- og arbeidsvilkårene ikke utvikler seg godt nok. Det dreier seg om alt fra spørsmål om forståelse for det norske arbeidslivet og tariffsystemet, om kommunikasjon og kontakt med samarbeidende virksomheter og oppdragsgivere, formidling til offentligheten, og til undervisning og veiledning av norske studenter og det å skjønne administrative oppgaver. Universitets- og høyskoleloven (§ 1-7) er videre tydelig på at universiteter og høyskoler «har ansvar for vedlikehold og videreutvikling av norsk fagspråk». Det er klart at det blir vanskelig i et fagmiljø hvor arbeidsspråket er engelsk og hvor stort sett alt man skriver og publiserer er på engelsk eller et annet internasjonalt språk. Dessuten vil det være store forskjeller mellom de fag som driver profesjonsutdanning og -utvikling for et norsk og gjerne regionalt arbeidsliv på den ene siden, og de forskningstunge MedNat-fagene på den andre siden. Og et sted imellom har vi HumSam-fag med et tradisjonelt betydelig ansvar for utdanning, offentlig opplysning og dannelse.

Faren er altså at det kan utvikle seg en kultur hvor fagstaben deles i to. Hvor ansatte med norsk (eller skandinavisk) bakgrunn må utføre mer av det administrative og ta unna undervisning på lavere nivå hvor det er forventet at den foregår på norsk, og delta i det offentlige ordskiftet.³⁶ Det vil samtidig si å utføre oppgaver som er mindre meritterende enn FoU-aktivitet og veiledning på høyere nivå. Vi vet også at mange utenlandske ansatte sliter med å få innpass, skjønne systemet og fungere godt sosialt; noe som også er begrensende på karriereutvikling og arbeidsutførelsen.³⁷ Slik sett kan en høy andel ikke-norske ansatte bidra til spenninger internt og en uheldig deling av fagstaben, om man ikke bevisst jobber for å motvirke det.

En annen utfordring i et mangfoldsperspektiv er at norskfødte med minoritetsbakgrunn i liten grad får vitenskapelige stillinger og gjør karriere innen forskningen. En rapport fra 2016 viser at personer bosatt i Norge med innvandrerbakgrunn har mindre sannsynlighet for å gjøre en karriere innen forskning enn majoritetsbefolkningen, selv om de i utgangspunktet har høyere ambisjoner om det og mange gjennomfører til mastergrad.³⁸ Bare 0,5 % av forskerne i Norge er etterkommere etter innvandrere, ifølge Indikatorrapporten, selv om studentandelen er bortimot ti ganger så høy. Manglende rollemodeller og foreldrenes forventning – både om å overta egen virksomhet og om å få tryggere jobber – er blitt framholdt som mulige årsaker.

³⁵ NIFU-rapport 2019:10

³⁶ Jf. debatten om «tankeløs internasjonalisering» i 2017-18 ([Uniforum 19/1-2018](#)) og ordskiftet høsten 2021 som fulgte av et utspill fra Cecilie Hellestveit.

³⁷ Det ser vi selv på tilbakemelding fra lokale tillitsvalgte, og i AFI-rapport 2016:3 og AYFs rapport 2019 [Rom for mangfold i akademia?](#)

³⁸ AFI rapport 2016:03

Idealet om mangfold og inkludering omfatter også andre minoritetsgrupper og ikke minst vernet mot diskriminering i arbeidslivet og ansettelsesprosesser. Dette omfatter personer med nedsatt funksjonsevne eller som har en annen seksuell orientering, et annet livssyn eller bekjenner seg til en annen religion enn majoritetsbefolkningen. Spørsmålet er om det er fysiske, strukturelle eller kulturelle hindre for at disse kan gjøre forskerkarriere, og om forskningssektoren i seg selv speiler mangfoldet i befolkningen på en tilfredsstillende måte. Her mangler det systematisk kunnskap og det er behov for å etablere et kunnskapsgrunnlag på området.³⁹

3.3.4 Mobilitet og akademisk «nepotisme»?

Forskermobilitet framstår som svært viktig i den forskningspolitiske diskursen og verdien av opphold ved flere ulike institusjoner oppfattes som bra for kvaliteten og for muligheten til å bygge karriere og få fast ansettelse. Flere studier peker på at idealet om mobilitet ikke fungerer like godt i praksis, og ikke nødvendigvis styrker kvaliteten og utviklingen av gode forskerkarrierer.⁴⁰ Det er også indikasjoner på at mobilitet er viktigst i tidlig fase, og at det dermed er mye å tjene på at masterstudenter og PhD-kandidater sikres opphold ved andre institusjoner. Det kan være verdt å merke seg at geografisk mobilitet ikke nødvendigvis fører til profesjonell mobilitet, da institusjonene rekrutterer internasjonalt i særlig grad til midlertidige stillinger. Det er betydelige omkostninger både for den enkelte forsker og for institusjonene knyttet til mobilitet. Skal man lykkes er det viktig med gode rutiner og et apparat rundt som ivaretar både utreisende og innreisende forskere. Mange forskere opplever stor usikkerhet knyttet til spørsmål om lønn, skatt, trygderett, pensjon og de ulike arbeidsrettslige avtalene som til enhver tid finnes mellom Norge og andre land.

Ikke alle omfavner kandidater utenfra, uavhengig av språkferdigheter og etnisk bakgrunn. Stadig kan man lese hjertesukk om at det er en ulempe snarere enn en fordel å ha vært lenge ved en utenlandsk institusjon, også fra forskere ved norsk bakgrunn. Det at man ikke har løpende kontakt med norske fagmiljøer, gjør at man ikke får posisjonert seg for relevante utlyste stillinger. Merkelapper som «nepotisme» og «innavl» er blitt brukt nedsettende om ansettelse av kandidater med bakgrunn fra egen institusjon, underforstått også at man omgår kvalifikasjonsprinsippet.⁴¹ Selv om det i mange sammenhenger kan være vanskelig å avgjøre hvem som er best kvalifisert, vil det å kjenne institusjonen, ha vist seg dugelig over tid og ha utviklet kompetanse innen institusjonens kjernevirksomhet, være relevant kompetanse. Det er dessuten fagområder som ikke dekkes, eller dekkes likt, ved andre institusjoner. Arbeidsdeling, utvikling av spesialiserte satsinger og bidrag til regional utvikling og næringsliv, vil fordre et spekter av kompetanser som kan være spesialiserte for hver institusjon. Forskere i rekrutteringsstilling som nettopp har bygget sin profil og kompetanse i tråd med det institusjonen ønsker å videreutvikle og/eller med henblikk på samarbeidspartnere, vil slik sett ofte være svært godt kvalifisert til å fortsette i samme miljø, men mindre kvalifisert til en vitenskapelig stilling et annet sted. Det er da også god personalpolitikk å ta vare på og utvikle dyktige ansatte.

Avhengig av livssituasjon og fagområde er det mange som ikke har den samme forutsetningen for mobilitet. Det er for eksempel store utfordringer for forskere å flytte med familie til utlandet, da sannsynligheten for at partneren får inntektsgivende arbeid ofte er liten og inntektene i liten grad strekker til. Et krav til akademisk ansettelsesmobilitet, slik noen foreslår, er derfor ukløkt.

³⁹ Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) kan inkludere arbeidet med andre minoritetsgrupper, men er gjennom sitt mandat satt til å fokusere på arbeidet med kjønn og etnisitet.

⁴⁰ NIFU-rapport 2021:21, s. 18-19.

⁴¹ Eks. i saken Amrei Müller reiste mot UiO ([Khrono 11/8-2020](#)). Se også [Uniforums reportasje 11/1-2016](#).

3.3.5 Vår anbefaling

Arbeidet med å sikre bedre kjønnsbalanse i studiefag og blant ansatte må videreføres.

Norskfødte med innvandrerbakgrunn er underrepresentert i akademia, men vi vet for lite om årsakene. Vi trenger mer kunnskapsbaserte analyser for å sette inn treffsikre tiltak, men institusjonene og forskerfellesskapet bør være bevisst denne skjevheten.

For å sikre verdifull utveksling av forskere og akademiske ideer bør institusjoner i større grad legge til rette for og oppfordre til akademisk utveksling og samarbeid.

Myndighetene og forskningsfinansiører bør legge bedre til rette økonomisk for at norske forskere kan reise ut. Dessuten bør man opprette et NAV spesialkontor for inngående og utgående forskermobilitet, med ekspertise på skatt, trygderett, pensjon og de ulike arbeidsrettslige avtalene som til enhver tid finnes mellom Norge og andre land.

Institusjonene må prioritere en systematisk språk- og kulturoplæring og aktiv integrering av nyansatte som ikke behersker et skandinavisk språk, og samtidig sørge for god kommunikasjon på engelsk for nyansatte som ikke behersker norsk. Man bør vurdere hvordan språkkrav kan implementeres. Institusjonene og de ulike fagmiljøene må også drøfte hvilke kvalifikasjoner i bredt fagene ved norske forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner trenger og hvordan man bør søke etter og vurdere akademisk kompetanse.

3.4 Forskerprekariatet

Midlertidige ansettelser og uforutsigbare forskerkarrierer er et stort nasjonalt og internasjonalt problem, med økende grad av oppmerksomhet og bekymring, ikke bare for forskerne det angår, men også for kvaliteten på forskning og høyere utdanning.⁴² I kapittel 4.1.2 ser vi mer på midlertidig ansettelse og konsekvensen av det. Her skal vi bare løfte fram utfordringene i den tidlige karrierfasen. Det synes å være en bred enighet i universitets- og høyskolesektoren om å redusere midlertidigheten og skape et bedre karrieresystem for unge forskere med doktorgrad. Følgende utfordringer er imidlertid trukket fram:

- **Antallet forskerrekrutter øker**, tilsynelatende mer og i raskere tempo enn sektorens behov for faste vitenskapelig ansatte og det øvrige arbeidslivets forskningsbehov.
- **Den akademiske kulturen** er bygget på meritokrati og bærer med seg en tradisjon hvor det kombinerte karriereløpet til professor er viktigst og hvor man ikke blir fast ansatt før man er en selvstendig forsker og har konkurrert seg inn etter en åpen utlysning av en stilling som førsteamanuensis eller professor. For å oppnå dette, måles man, særlig innen realfagene, på evnen til å skaffe finansiering og bygge opp og drifte egne forskningsgrupper, primært basert på forskere i rekrutteringsstilling og midlertidig ansatte forskere.
- **Forskningsfinansieringen.** Stadig mer av forskningsmidlene til universiteter og høyskoler – både til grunnforskning og mer anvendt FoU – kommer fra konkurranseutsatte nasjonale og internasjonale arenaer (og som følge av resultatbaserte uttellingene knyttet til disse). De tildeles til relativt kortvarige prosjekter med stor grad av usikkerhet knyttet til muligheten for videreføring, og fordrer derfor evnen til relativt rask opp- og nedbemanning.
- **Lovverk.** For å tilpasse seg kulturen og finansieringen, finnes det en rekke unntaksbestemmelser fra hovedregelen om fast ansettelse i vitenskapelige stillinger for UH-sektoren. Noen bestemmelser er dessuten så vidt vage at det er vanskelig å si om lovgivers intensjon er ivaretatt. Dette gjelder f.eks. om offentlig finansiert forskning ved et

⁴² [Forskerforbundets skriftserie nr.4 2020](#). Se også publikasjonene fra AYP: [Unge forskere i Norge](#) [Karriereveier og ambisjoner](#) og [Når usikkerheten rår](#) [Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere](#). For internasjonale forhold se [Natures postdoktorundersøkelse](#), NIFU-rapport 2021:21, kap. 2, og ikke minst OECD-prosjektet [Research precariat](#).

universitet faller inn under unntakshjemmelen for fast ansettelse i statsansatteloven § 2.9 (1) a.: «når arbeidet er av midlertidig karakter».

- **Organisering og ledelse.** Selv om institusjonslederne er innforstått med lovverk og ambisjonene om å redusere midlertidigheten, foregår ansettelsene i all hovedsak på et lavere nivå i organisasjonen, av personer og i miljøer med budsjetansvar og som ofte er mer rotfestet i den akademiske kulturen enn i overordnede strategier og lovverket og dermed fortsetter med midlertidige ansettelser.
- **Internasjonale forhold.** Forskning, rekruttering og karriereutvikling skjer i økende grad i en internasjonal sammenheng, og påvirkes både av kulturer og systemer som i enda mindre grad enn det norske ivaretar arbeidstakerne og de unge forskerne.

Disse utfordringene gjelder også andre deler av den forskningsutførende sektoren, særlig for universitetssykehusene og i noen grad statlige forskningsinstitutter.

Forskning er en kjerneoppgave for virksomhetene og er således i utgangspunktet ikke en midlertidig aktivitet. Videre er det et relativt stabilt og økende behov for forskere i Norge. På tross av dette er midlertidigheten blant forskerpersonale langt høyere enn i arbeidslivet for øvrig.

3.4.1 Postdoktorstillingen – status og utfordringer

Postdoktorordningen inngår i denne problemstillingen, både fordi den er en nøkkelstilling for videre kvalifisering etter doktorgrad og fordi den brukes til å dekke behovet for prosjektforskere. Postdoktorstillingen er definert som rekrutteringsstilling med adgang til åremålsansettelse og utgjør et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse. Hovedformålet med innføringen av postdoktorordningen var å bedre rekrutteringen til vitenskapelige toppstillinger foruten å styrke forskningskompetansen, den internasjonale mobiliteten og kvinneandelen i slike stillinger (Rundskriv F-087-98; St. meld. nr. 35 for 2001–2002). Ansettelsesforholdet for postdoktorer er regulert i *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat* og hjemlet i universitets- og høyskoleloven.⁴³ I henhold til forskriften (§ 1-2 nr. 2) skal postdoktorstillingen kun benyttes av universiteter og høyskoler som kan utstede doktorgrad. Dette skal sikre at postdoktorene kommer inn i et godt fagmiljø som kan tilby både oppfølging/rådgiving og god videre kvalifisering. Stillingen brukes imidlertid i dag også utenfor UH-sektoren, ved statlige forskningsinstitutter med hjemmel i statsansatteloven § 2.10 (3) og med henvisning til overnevnte forskrift som er gjort gjeldende for hele statlig område i forskrift til statsansatteloven §6 femte ledd.

Helsesektoren og privat instituttsektor er ikke omfattet av Forskrift om ansettelsesvilkår mv., som er hjemlet i UH-loven og statsansatteloven. De har dermed ikke en tilsvarende unntaksbestemmelse for kravet om fast ansettelse som ligger i denne åremålsadgangen. Ifølge arbeidsmiljøloven (§ 14-9 (4)) kan arbeidsgiver inngå avtale med landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner om bruk av midlertidig ansettelse «innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett». Forskerforbundet, Tekna og Abelia har en slik avtale som gjør det mulig å ansette postdoktorer i private forskningsinstitutter under Abelia på samme vilkår som i staten og UH. Forskerforbundet og Tekna hadde også en slik avtale med Spekter, men avtalen ble sagt opp av arbeidstakerorganisasjonene med virkning fra april 2020 fordi de mente at arbeidsgiver ikke fulgte avtalens intensjon. Helseforetakene har følgelig ikke lenger adgang til å ansette postdoktorer midlertidig på dette grunnlaget, men fortsetter praksisen uforandret.

Det var ca. 1 600 postdoktorårsverk i UH-sektoren i 2020 (innrapportert til DBH) og ifølge NIFU var det 2 162 postdoktorer totalt i alle sektorer i 2019.⁴⁴ Dette er en mangedobling på få

⁴³ Forskriften er varslet revidert og et forslag til en noe endret organisering av postdoktorstillingen er presentert i [Kunnskapsdepartementets strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling](#).

⁴⁴ NIFU-rapport 2020:31

år. Antallet postdoktorer samsvarer ikke med antallet ledige/utlyste faste vitenskapelige stillinger i academia, noe som leder til skarpere konkurranse og ytterligere krav til kompetanse ved ansettelse, som igjen fører til behov for flere postdoktorperioder. Resultatet av dette er at der man tidligere var kvalifisert for en stilling som førsteamanuensis etter avlagt doktorgrad, synes det nå å være klart at man for de fleste disiplinernes del ikke er tilstrekkelig kvalifisert til en førsteamanuensisstilling uten én eller flere postdoktorperioder. Gitt at formålet med stillingen er å kvalifisere til vitenskapelig toppstilling, som i det kombinerte løpet er professor, er det lite sannsynlig at noen kan kvalifisere seg dit med en postdoktorperiode på 2–3 år. Vi har i dag derfor en postdoktorstilling med følgende utfordringer:

- **Kvalifiseringskravene er utydelige.** I forskriftens § 1-2 (1) slås det fast: «Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger». Det framkommer imidlertid ikke noe tydeligere hva slags kvalifisering det er snakk om og det eksisterer heller ingen forpliktende bestemmelser om den videre oppfølgingen, og ansettelsesperioden er satt til 2–4 år. Det er derfor uklart både for institusjonene og den ansatte hva kvalifiseringen skal bestå i. Forskningsrådet har krav om utviklingsplan for postdoktorer finansiert derfra, men uten sanksjonsmuligheter eller oppfølging. NIFUs postdoktorundersøkelse (rapport 2020:31) viser at postdoktorer med ekstern finansiering er de som i minst grad opplever at postdoktorstillingen er en reell kvalifisering til toppstilling.
- **Postdoktorene brukes som prosjektarbeidskraft.** Mange virksomheter ansetter postdoktorer i ferdig definerte forskningsprosjekter, med liten tanke på videre kvalifisering eller basert på varig behov for å utvikle denne spesifikke forskningskompetansen.⁴⁵ Ettersom kvalifiseringskravene er utydelige, kan institusjonene med noe rett fastholde at det ikke strider mot reglene for postdoktorstillingen å benytte den slik, da nesten alt forskningsarbeid også er en form for videre kvalifisering. Ingen har heller fått pålegg om å endre praksis eller på annen måte blitt korrigert på dette, selv om det ikke kan sies å være i tråd med formålet og intensjonen med postdoktorstillingen.
- **Kompetansen etterspørres ikke utenfor forskningssektoren.** Postdoktorstillingen innebærer en faglig spesialisering som det er liten etterspørsel etter utenfor den forskningsintensive sektoren. Mange opplever derfor å være feil- eller overkvalifisert for et annet arbeidsmarked og mistilpasning til arbeidslivet.⁴⁶
- **Kvalifikasjonskravene til fast vitenskapelig stilling øker.** Ettersom tilfanget av postdoktorer og høyt kvalifiserte utenlandske forskere øker, øker også inngangsnivået og kompetansekravene til vitenskapelige stillinger. En forskriftsendring i 2018 medførte dessuten økt krav til utdanningsfaglig kompetanse i kombinerte stillinger, noe de færreste postdoktorer erverver, ettersom institusjonene i liten grad tilbyr dem undervisningsoppgaver eller kurs. Vi har dermed en situasjon hvor én postdoktorperiode ikke kvalifiserer til fast vitenskapelig stilling, og søkerne må belage seg på flere midlertidige ansettelsesperioder for å bli kvalifisert.
- **Nordmenn og kvinner søker seg i mindre grad til postdoktorstillingene.** Andelen ikke-norske postdoktorer øker og bare hver tredje søker er kvinne.⁴⁷ En postdoktorstilling i Norge oppfattes som attraktiv, både faglig og økonomisk, men postdoktorene integreres ikke alltid godt nok, forblir «arbeidshester» og ender opp med å mangle språk- og kulturkompetansen som etterspørres i norsk arbeidsliv.

Under én av tre postdoktorer fortsetter ved egen institusjon. Institusjonene argumenterer ofte med at de ved en postdoktorstilling også bidrar til å rekruttere høykompetente forskere til andre deler av forskningssektoren, men mange av disse holder seg med egne postdoktorer

⁴⁵ NIFU-rapport 2020:31, hvor det framkommer at institusjonene foretrekker postdoktorstillinger i åremål framfor forskerstillinger, og hvor tre av fire postdoktorer mener det forskningsmiljøet de er en del av og kjenner ser på postdoktorer som midlertidig arbeidskraft og ikke et ledd i langsiktig kompetansebygging.

⁴⁶ NIFU-rapport 2021:21, s. 81-82.

⁴⁷ NIFU-rapport 2019:10.

og det er relativt få som får jobb ved en annen institusjon etterpå.⁴⁸ Selv om de fleste postdoktorene er fornøyde både med kvalifiseringselementet og forskerkarrieren,⁴⁹ bidrar dagens postdoktorordning også til utviklingen av et internasjonalt «forskerprekariat» preget av korte, midlertidige kontrakter. Vi har en situasjon i UH-sektoren hvor:

- Vanlig forskningsarbeid anses som av midlertidig karakter og for en stor del utføres av midlertidig ansatte.
- Unge forskere opplever en lang og økende periode mellom PhD og fast vitenskapelig stilling.
- Mange utvikler verken ferdigheter som er etterspurt utenfor academia eller tilstrekkelige for en fast førsteamanuensisstilling i UH.
- Vi opplever en nedgang i organisasjonsgrad, medbestemmelse og faglige rettigheter for de midlertidige, som også betyr svakere lønnsutvikling og mindre tilgang til sosiale goder.

Denne situasjonen er ikke unik for UH-sektoren, den finnes også innen statlig instituttsektor og ikke minst for forskerne ved universitetssykehusene. Det ser altså ut til å være et særlig problem i offentlig sektor, og bør derfor også være noe som politiske myndigheter i større grad kan gjøre noe med gjennom reguleringer og bevilgninger.

«Jeg tror vi i betydelig grad kan tilsette fast og nedbemanne veldig lite. Vi kan vinne flere Horisont 2020-konkurranser ved å ha en stab som har jobbet hos oss i flere år i stedet for å ha en stab av postdoktorer.»

Dag Rune Olsen (daværende rektor UiB og leder UHR, i Forskerforum 29/9-2016)

3.4.2 Midlertidige og «faste» forskere

En veldig stor andel årsverk i rene forskerstillinger ved universiteter og høyskoler er midlertidig ansatte.⁵⁰ Det samme gjelder forskere i statlig instituttsektor og ved universitetssykehusene.⁵¹ En god del av disse er personer som allerede har vært postdoktor for en periode ved samme institusjon og som derfor ikke kan ansettes videre i åremål, men må over i ordinær stilling. Noen ansettes midlertidig i en forskningsgruppe for å løse et akutt behov, mens mange er ansatt for å gjennomføre et større, selvstendig forskningsprosjekt. Våre tillitsvalgte støter ofte på eksempler hvor det er lagt inn et passende mellomrom mellom forskjellige ansettelse, slik at den enkelte ikke får stillingsvern (etter den såkalte treårsregelen). Hjemmel for den midlertidige ansettelsen er stort sett at det er snakk om et prosjekt, hvor «arbeidet er av midlertidig karakter».⁵² Dette selv om forskning er en av kjerneaktivitetene og at finansieringen kommer fra departementene (gjennom Forskningsrådet eller helseforetakene). Mange kan slik sett ende opp med lange karrierer med midlertidige ansettelse med alle de negative konsekvensene ikke bare for den enkelte, men også for forskningen (se kap. 4.1.7).

Påtrykket for å redusere midlertidigheten har resultert i at flere forskere har fått fast stilling ved universitetene, men likevel slik at mange ganske systematisk sies opp et halvt år før prosjektmidlene utløper og ofte uten at institusjonen aktivt forsøker å finne annet passende

⁴⁸ NIFU Arbeidsnotat 2015:15, NIFU-rapport 2020:31, NIFU-rapport 2019:10, s. 136: «Av postdoktorene har ca. 30 % fått stilling ved eget lærested og 16 % ved et annet norsk lærested». Sammenlignet med utlandet er dette likevel bra. Fra NIFUs litteraturgjennomgang (rapport 2021:21) kan vi se at internasjonale studier viser at nesten alle postdoktorer ønsker seg en videre forskerkarriere ved universiteter og høyskoler, men nesten ingen som får fast jobb der.

⁴⁹ NIFU-rapport 2020:31

⁵⁰ [Forskerforbundets midlertidighetsstatistikk](#) – gjelder alle ansatte i en forskerkode ved et universitet eller en høyskole i 2021. Tall fra DBH.

⁵¹ Jens Plahte [Fast ansettelse som hovedregel: Beste praksis i norske forskningsinstitutter](#) (rapport 1-2018).

⁵² Et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse både i statsansatteloven og arbeidsmiljøloven.

arbeid eller ledige stillinger. Snarere opplever de ansatte at de ikke får oppfølging, tilbud om kompetanseheving eller visse typer arbeidsoppgaver (f.eks. veiledning, undervisning eller forskningsadministrasjon) som kunne ha gjort dem bedre egnet til annet arbeid eller kvalifisert dem til utlyste kombinerte stillinger.⁵³ Noen oppfatter dermed at situasjonen som «fast» forsker er verre enn det å være midlertidig postdoktor, fordi de arbeider med et selvstendig og stort forskningsprosjekt, men ikke har adgang til forlengelse i forbindelse med foreldrepermisjon, sykdom eller andre uforutsette hendelser. De frykter dermed den skjematisk oppsigelsen når den budsjettmessige prosjektperioden er over, selv om forskningsprosjektet ikke er fullført.

Denne situasjonen med «midlertidige/faste» forskere i UH-sektoren kan skyldes at sektoren ikke er vant med å håndtere oppdrags- og prosjektforskning på samme måte som instituttsektoren. Idealet i UH-sektoren er de kombinerte stillingene med akademisk frihet til å drive kritisk og uavhengig grunnforskning. Der instituttene lever av oppdrags- og prosjektforskning og dermed rekrutterer og selekterer sin forskerstab for å kunne levere denne type forskning innenfor aktuelle kompetanse- og fagområder, er forskningen i UH-sektoren i langt større grad styrt av individuelle ideer og prosjekt. Det er derfor også ofte slik i UH-sektoren at enkeltpersoner etablerer forskningsgrupper etter å ha fått finansieringen til et prosjekt gjennom et forskningsfond. Det er denne forskningslederen (PI) som er ansvarlig for prosjektet og budsjettet, og dermed andre ansatte i prosjektet. Dette uavhengig av om vedkommende i utgangspunktet er dosent, professor, førsteamanuensis eller forsker. Men der fast ansatte i kombinerte stillinger har en mye tryggere jobb og veksler mellom undervisning, formidling og annen FoU-virksomhet, må forskeren basere sin framtid på tilfang av nye forskningsprosjekter innenfor eget fagfelt. Det er her mange opplever at institusjonen ikke understøtter dette og at de dermed har en langt mindre forutsigbar framtid og føler seg mindre verdsatt. Mer om dette i kapittel 4.1 og 5.3.

3.4.3 Vår anbefaling

Forskerforbundet har fremmet et konkret [forslag til ny postdoktorordning](#). Forslaget innbefatter at postdoktorstillingen skal være en reell rekrutteringsstilling med et særlig formål å videreutvikle talentfulle doktorer til selvstendige forskere som forskningsutførende sektorer har behov for. Derfor mener vi at postdoktorstillingen må inneholde en kvalifiseringsperiode på fire år, hvorav tre år avsettes til FoU, med hovedvekt på selvstendig forskning, og ett år avsettes til utvikling av undervisnings- og veiledningskompetanse (eller tilsvarende).

Forskriften om ansettelse som postdoktor må utformes slik at institusjonenes ansvar for å vurdere kompetansebehovet nedfelles og at kvalifiseringselementet blir tydelig, forpliktende og reelt. Institusjoner som ikke følger regelverket kan ikke gis anledning til å ansette midlertidig. Reglene bør også innskjerpes slik at ingen kan ansettes i mer enn én åremålsperiode som postdoktor uansett institusjon.

Vi forventer at bruken av postdoktorer som rene prosjektforskere vil avta med en slik ordning og at det derfor vil være behov for flere i ordinære forskerstillinger. Da må institusjonene ta et større ansvar for prosjektforskerne og deres karriere, slik at stillingstryggheten blir mer reell og man rekrutterer mer bevisst – også med sikte på kompetansebehov for fremtiden. Forskere må kunne involveres og brukes i flere forskningsprosjekter, men også, der det er aktuelt, i forskningsadministrative oppgaver eller til undervisning og veiledning. Det er i den sammenheng viktig at Kunnskapsdepartementet bidrar til å sikre en god praksis for ansettelser av personale på eksternt finansiert virksomhet. Både slik at universitetene og høyskolene har nødvendig kompetanse og forståelse av regelverket, og slik at praksisen innebærer en god forvaltning av personalressursene.

⁵³ Se erfaring fra tillitsvalgte ved UiO: [Innlegg Uniforum 8/12 2020](#).

4. Lønns- og ansettelsesvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår er sentralt for rekruttering av kompetente ansatte og for å holde på motiverte medarbeidere. I dette kapitlet vil vi gi en beskrivelse av hvilke ansettelsesvilkår forskere er underlagt. Vi vil særlig sette søkelys på vilkårene for og bruken av midlertidig ansettelse i offentlig sektor. Deretter ser vi nærmere på lønnsnivået til forskerne og vektlegger spesielt lønnsutviklingen over de siste tiårene.

4.1 Ansettelse

Her skal vi kort redegjøre for det lov- og avtaleverket som regulerer ansettelsesforholdet, og derigjennom de hjemlene for midlertidig ansettelse som gjelder for forskere.

4.1.1 Lov- og avtaleverk som regulerer ansettelse og arbeidsforhold

Ansettelse og arbeidsforhold for forskere er særlig regulert av arbeidsmiljøloven (aml), ferie-loven og, for ansatte i staten, statsansatteloven, med tilliggende forskrifter. Regulering av arbeidstid, ferie og fritid er dessuten gjenstand for ytterligere forhandlinger mellom partene i arbeidslivet og nedfelt i tariffavtaler. En rekke særlover, forskrifter og avtaler, som vi ikke skal gå nærmere inn i her, griper inn i spørsmål som angår utførelsen av arbeidet og ansattes rettigheter og arbeidsgivers styringsrett.

Stillinger, stillingskoder og lønsplassering i staten er regulert i Hovedtariffavtalen i staten og finnes i lønnsplanen. Forskerstillingene og stillingskodene er gjennomgående stillinger og kan benyttes i alle departementsområder. Et eget opprykksreglement for forskerstillingene finnes i Statens personalhåndbok § 10.3.2. De andre vitenskapelige stillingene i UH-sektoren er plassert under Kunnskapsdepartementet i hovedtariffavtalens lønnsplan. For disse kommer dessuten bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven med forskrifter til anvendelse. Spesielt viktig for de vitenskapelige er ansettelsesforskriftene, dvs. *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat* og *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger*.

For forskere innen andre tariffområder finnes det stedvis avtaler enten om å følge statens lønnsplansystem eller også med egne reguleringer av stillingstitler og -strukturer.

4.1.2 Midlertidig ansettelse

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse. Det gir trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne og gir bedre grunnlag for faglig videreutvikling. Lovverket åpner opp for en rekke unntak fra lovens hovedregel, særlig hva angår forskere og undervisere. I staten – og særlig for universiteter og høyskoler – anvendes en rekke åremål i vitenskapelige stillinger i tillegg til den generelle adgangen som følger av loven.

Åremålsadgang

Foruten åremål i faglige lederstillinger, er det særlig følgende åremålsadganger som benyttes:

- **Utdanningsstillinger** (stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent). Nedfelt i statsansatteloven (§ 9 (1) d) og UH-loven (§ 6-4 (1) f-h)) med egen ansettelsesforskrift. Virksomheter som ikke er statlige eller en høyskole, har ikke denne åremålsadgangen, men kan ifølge aml. (§ 14-9. (4)) inngå en tariffavtale med samme adgang. En slik avtale finnes for tiden kun for Abelia (private forskningsinstitutter).
- **Postdoktor**. Nedfelt i statsansatteloven (§ 10 (3) og UH-loven (§ 6-4 (1) e)) med egen ansettelsesforskrift. Virksomheter som ikke er statlige eller en høyskole, har ikke denne åremålsadgangen, men kan ifølge aml. (§ 14-9. (4)) inngå en tariffavtale med samme adgang. En slik avtale finnes for tiden kun for Abelia (private forskningsinstitutter).

- **Kunstfaglige stillinger.** Nedfelt i UH-loven (§ 6-4 (1) i)) og gjelder for undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren «når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet». Kan ansettes i fire til seks år etter denne hjemmelen og begrenset til 12 år sammengende ansettelse.
- **Innstegsvilkår.** Nedfelt i UH-loven (§ 6-4 (1) j)) med egen ansettelsesforskrift. Gjelder for postdoktorer og førsteamanuenser som er ansatt midlertidig med tydelige kompetansekrav til perioden. Oppnås de fastsatte kompetansekravene, skal vedkommende ansettes i fast stilling som henholdsvis førsteamanuensis eller professor ved utløpet av åremålsperioden.
- **Bistillinger.** Nedfelt i UH-loven (§ 6-6) og åpner for midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstilling inntil 20 prosents stillingsbrøk.

Ordinære hjemler for midlertidig ansettelse

Det er særlig disse hjemlene i lovene (aml, statsansatteloven og UH-loven) som benyttes for å ansette forskere og undervisere midlertidig:

- **Vikariat.** Nedfelt i statsansatteloven (§ 9 (1) b)) og aml (§ 14-9. (2) b). Dette er en allmenn bestemmelse som gir arbeidsgiver mulighet til midlertidig å erstatte fast ansatte som er syke eller i annen permisjon. Særlig i UH-sektoren er det behov for å erstatte vitenskapelig ansatte som for en periode er valgt eller åremålsansatt som leder. Her har UH-loven en egen bestemmelse om at vikarer for arbeidstaker som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder skal fratrukke stillingen uten oppsigelse når stillingens faste inneharer gjeninntre selv om vikariatet har vart i mer enn tre år. Åremålsperiodene for leder av avdeling og grunnenhet kan til sammen ha en varighet på inntil 12 år.
- **Når arbeidet er av midlertidig karakter.** Nedfelt i statsansatteloven (§ 9 (1) a)) og aml (§ 14-9. (2) a). Formuleringen er nå identisk i begge lovene, men historikken, forarbeidene og tidligere rettspraksis tilsier at det stadig kan være forskjeller. Formuleringen åpner uansett for et ganske stort skjønn, men lovgiver har i forarbeid lagt til grunn at denne lovhjemmelen forutsetter at det er et tidsavgrenset arbeid som ikke er en del av virksomhetens faste eller løpende oppgaver.
- **Ikke tilstrekkelig kvalifisert.** UH-loven § 6-5 åpner på visse vilkår for å ansette vitenskapelige midlertidig i en lavere stilling dersom det ikke har vært aktuelle kandidater som tilfredsstiller de utlyste kompetansekravene for stillingsnivået. Det typiske eksemplet er en utlysning som førsteamanuensis/førstelektor, men hvor det ikke har meldt seg førstekompetente søkere og en velger å ansette en lektor midlertidig for å dekke undervisningsoppgaver.
- **Nødvendig av hensyn til undervisningssituasjonen.** UH-loven §6-5 andre ledd gir adgang til å ansette midlertidig hvis det er nødvendig av hensyn til undervisningssituasjonen, dersom det ikke har vært mulig å få søkere som tilfredsstiller kompetansekravene for ansettelse.
- **Kortvarig behov.** Statsansatteloven (§ 9 (1) e)) åpner for midlertidig ansettelse «for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov», mens aml har en mer åpen adgang til midlertidig ansettelse «for en periode på inntil tolv måneder», men med noen vilkår. Denne adgangen benyttes i noe monn til å ansette forskere og undervisningspersonale ved akutt, kortvarig behov.

Forskrift til statsansatteloven (§ 2 (1) f)) unntar «forelesere, hjelpelærere, øvingslærere, time-lærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 % av full stilling, eksamensensorer og eksamensinspektører» fra statsansatteloven. Disse er derfor bare omfattet av aml, men der uten en egen hjemmelsadgang ut over de nevnt over. Likevel ser vi at undervisnings- og veiledningsbehov ofte dekkes av vitenskapelige på deltids- og korttidskontrakter uten at det er tydelig hvilken hjemmel som ligger til grunn for den midlertidige ansettelsen.

I sum er det altså en rik adgang til midlertidig ansettelse i henhold til loven. Det at det finnes en slik adgang, er jo ikke det samme som at den må benyttes, men mange steder brukes disse hjemlene flittig og midlertidigheten blir høy. Det henger sammen med kultur, kunnskap, organisering og finansiering.

4.1.3 Nærmere om eksternt finansiering som årsak til midlertidig ansettelse

Mye av midlertidigheten er knyttet til eksternt finansiert aktivitet hvor arbeidsgivere i stor grad ansetter midlertidig med hjemmel i at arbeidet er av «midlertidig karakter». Eksternt finansiering gir imidlertid ikke grunnlag for midlertidig ansettelse i seg selv. Forskning er en kjerneoppgave for virksomhetene og er således i utgangspunktet ikke en midlertidig aktivitet.

Det er også et legitimt spørsmål om lovgiver anser forskning utført ved en offentlig forskningsinstitusjon, finansiert av det samme departementet som har det overordnede ansvaret for institusjonen, for å være «eksternt finansiert» og «av midlertidig karakter». Dette bør avklares.

Det er gitt unntak fra ansettelsesreglene for ansatte på eksternt finansiering, nærmere bestemt §§ 3, 4, 5, 6 og 7 i statsansatteloven om bl.a. kvalifikasjonsprinsipp, utlysning, innstilling og ansettelse. Dette er ment som unntak fra hovedregelen, men praktiseres i stor grad ved universitetene og høyskolene. Det medfører at det blir vanskeligere å oppnå fast ansettelse og benytte ansatte på eksternt finansiering på flere prosjekter. Det synes også som om universitetene og høyskolene feilaktig benytter denne unntaksadgangen som en hjemmel for midlertidig ansettelse. Denne bestemmelsen regulerer imidlertid ikke midlertidige ansettelser, og hjemler kun en forenklet ansettelsesprosess. Dette er også omtalt i NOU 2020:3.

Regjeringen sier i sin lovproposisjon (Prop. 111 L (2020–2021)) at regelverket er blitt feiltolket og at institusjonene «ofte benyttet som hjemmel for å ansette midlertidig dersom en stilling er eksternt finansiert». Og videre: «I utgangspunktet har det imidlertid ikke betydning for rettigheter og plikter i et arbeidsforhold hvordan en stilling er finansiert. [...] Hjemmel for å kunne ansette midlertidig i stedet for fast må derfor finnes i øvrig regelverk».

Andelen eksternt finansiert virksomhet i staten er i dag langt høyere enn når unntaket fra ansettelsesreglene ble innført i loven. Statlige universiteter og høyskoler skal i tillegg forsøke å øke sin eksterne oppdragsaktivitet. Med utgangspunkt i at omtrent én av fire årsverk i statlig sektor er ansatt i universitets- og høyskolesektoren er det grunn til å stille spørsmål ved om tiden ikke er moden for å fjerne eller i det minste vesentlig stramme inn på unntaksadgangen.

4.1.4 Negativ forskjellsbehandling av vitenskapelig ansatte i staten

I tillegg til alle disse hjemlene til midlertidig ansettelse for vitenskapelig personale, kommer særegne begrensninger på vitenskapelig ansattes stillingsvern hva gjelder fortrinnsrett og regler om annen passende stilling, som medfører en negativ forskjellsbehandling av vitenskapelig ansatte sammenlignet med andre ansatte i staten. I henhold til forskrift til statsansatteloven §7 (1) bokstav g vurderes annen passende stilling for vitenskapelig ansatte ut fra den stillingen de besitter i stedet for sin samlede kompetanse som andre ansatte i staten.

Forskrift til statsansatteloven §8 (2) bokstav j begrenser vitenskapelig ansattes fortrinnsrett slik at de vurderes ut fra hvilken stilling de blir oppsagt fra, og ikke ut fra deres faktiske kompetanse som andre ansatte i staten. I praksis gir dette vitenskapelig ansatte svakere stillingsvern og færre rettigheter i forbindelse med en oppsigelse.

4.1.5 Midlertidighet blant vitenskapelig personale i UH-sektoren

Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) gir god kunnskap om midlertidig ansettelse ved universiteter og høyskoler, men i langt mindre grad for forskerpersonell i andre sektorer. Den samlede midlertidigheten for vitenskapelig ansatte ved statlige universiteter og høyskoler har ligget stabilt rundt 45 % siste 15 år. En stor – og svakt økende – andel av disse er imidlertid stipendiater ansatt i utdanningsstillinger, som det er bred enighet om at skal være midlertidige. Dersom vi tar alle i utdanningsstilling vekk fra statistikken ligger andelen øvrige midlertidig ansatte ganske stabilt på 25 % i samme periode. Dette inkluderer imidlertid en økende andel postdoktorer, som vi har diskutert over. Dette er rekrutteringsstillinger (men ikke utdanningsstillinger) og de er også ansatt i åremål. Omfanget og bruken av postdoktorer er omstridt (se kap. 3.4.1). Holder vi disse utenom også, er andelen midlertidig ansatte i det som kan kalles ordinære vitenskapelige stillingskoder på 16 % i 2020, en klar nedgang fra hva som har vært nivået de siste årene på rundt 20 %. Dette inkluderer imidlertid også om lag 400 årsverk i bistilling (toerstilling) og noen andre åremålsansatte i kunstfag og på innstegsvilkår, som regnes som faste i statistikken fra Kunnskapsdepartementet. Holder vi bistillingene utenfor, så er andelen midlertidige blant det akademiske kjernepersonalet på 14 %. Det har vært en merkbar reduksjon (4 prosentpoeng) i bruken av midlertidig vitenskapelig ansatte i statlig UH-sektor de siste to årene. Som vi ser, spises denne reduksjonen delvis opp av en økende bruk av postdoktorer i åremål og det som er beskrevet over som «fast/midlertidig». Andelen midlertidig ansatte i hele det norske arbeidslivet utgjorde ifølge SSB 7,8 i siste kvartal 2020, altså nesten halvparten av andelen blant det vitenskapelige kjernepersonalet.

Det å redusere midlertidigheten i UH-sektoren har vært en politisk prioritet i mange år, men tross en viss forbedring er det altså fremdeles mye å gå på før man er på nivå med arbeidslivet for øvrig. Aune-utvalget konkluderte i sin utredning om UH-loven med at den høye andelen midlertidig ansatte i sektoren indikerer at «institusjonene ansetter i midlertidige stillinger utover det som er nødvendig, og bruker de rettslige grunnlagene for midlertidige stillinger i større grad enn det faktisk er grunnlag for». ⁵⁴ Åremålsadgangen til å ansette midlertidig for kunstfaglige stillinger innebærer for eksempel at majoriteten av det vitenskapelige personalet i mange kunstfaglige utdanninger er midlertidig ansatt.

Det er verdt å merke seg at private høyskoler har en lavere andel midlertidig ansatte enn de statlige institusjonene, men at utviklingen de siste ti årene har vært negativ her.

⁵⁴ NOU 2020:3 s. 288.

Tabell 4 Andel midlertidig ansatte i vitenskapelige stillinger i statlig UH-sektor

Andel midlertidig ansatte	2002	2005	2008	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Forsker- og undervisningsstillinger ekskl. rekrutterings- og bistillinger	18,3	19,3	19,1	19,3	18,5	17,8	17,4	17,2	17,6	17,6	17,5	16,3	13,9	13,8
Forsker- og undervisningsstilling inkludert bistilling	19,5	20,5	20,4	20,9	20,1	19,3	18,9	19,2	19,7	19,7	19,4	18,3	16,1	16,0
Vitenskapelige stillinger ekskl. stipendiater og vitenskapelige assistenter	22,9	25,3	26,0	27,2	26,7	26,0	26,1	26,6	27,2	27,4	27,0	26,1	24,1	24,0
Alle vitenskapelige stillinger	37,5	42,0	44,0	46,6	45,4	44,5	44,0	44,7	45,3	46,1	46,2	45,9	44,4	44,8

Tabell 5 Andel midlertidig vitenskapelig ansatte i privat UH-sektor (ekskl. rekrutteringsstillinger)

Andel midlertidig ansatte	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Private høyskoler	8,1	11,2	11,5	11,9	12,4	9,2	9,9	8,8	11,7	12,2	11,9
Private vitenskapelige høyskoler	7,7	7,6	6,1	6,9	6,5	10,1	11,3	12,5	14,5	14,7	10,4
Totalt privat UH-sektor	7,9	9,9	9,6	10,3	10,4	9,6	10,5	10,6	13,1	13,4	11,2

4.1.6 Midlertidighet i andre sektorer

I ABM-sektoren er midlertidigheten normalt lav, også blant personalet med forskningsoppgaver. Etter Forskerforbundets erfaring er det arbeidet med forvaltningsarkeologiske undersøkelser som i størst grad leder til midlertidige ansettelser, og da særlig av feltarkeologer. Dette arbeidet inngår i kunnskapsproduksjonen om kulturminner og danner grunnlag for forskning i både ABM- og UH-sektoren, og angår derfor vår problemstilling, selv om feltarkeologene ikke primært driver forskning. Problemet er noe redusert etter regionreformen, men gjelder både for landsdelmuseene og fylkeskommunene. Kulturminnevern er komplekst, med flere departement, direktorater og sektorer involvert og vi har ingen offisiell oversikt over midlertidige ansettelser, men det finnes en tidsserie med kartlegginger av feltarkeologenes arbeidsvilkår mellom 2011 og 2019, med til dels svært korte kontrakter og tidvise arbeidsledige perioder.⁵⁵

Vi vet fra annen form for rapportering at midlertidigheten i privat instituttsektor er lav, men det foreligger ikke noen systematisk oversikt over dette. Når det gjelder statlig instituttsektor vet vi at den er høy enkelte steder, særlig bruken av postdoktorstillinger, for forskningsintensive avdelinger ved institutter som Polarinstituttet, Havforskningsinstituttet og Folkehelseinstituttet, men heller ikke her har vi noen systematisk oversikt.⁵⁶

I formålsparagrafen til helseforetaksloven står det følgende: «*Helseforetakenes formål er å yte gode og likeverdige spesialisthelsetjenester til alle som trenger det når de trenger det, uavhengig av alder, kjønn, bosted, økonomi og etnisk bakgrunn, samt å legge til rette for forskning og undervisning*». Forskning er med andre ord en lovpålagt, løpende oppgave av varig karakter som er pålagt helseforetakene å utføre. Til tross for dette, er en urovekkende høy andel av forskerne i helseforetakene midlertidig ansatte.

Vi vet at midlertidigheten er høy i forskningsavdelingene ved helseforetakene, særlig ved Oslo universitetssykehus. Rapporten Forskerforbundet har tilgang til viser at i forskningsavdelingen ved OUS er et sted mellom 30 og 50 % midlertidig ansatt, og da er stipendiater og forskningsassistenter holdt utenfor. For resten av helseforetakene har vi ikke tall. Forskerforbundet har flere eksempler på medlemmer som forsker i helseforetak, som har gått i midlertidige stillinger i mange år. Flere forskere som er midlertidig ansatt ved et helseforetak, opplever at de ikke får anledning til å søke på nye forskningsmidler på egen hånd. På den måten hindres de også i selvstendig karriereutvikling. I Forskerforbundets egen medlemsundersøkelse blant medlemmer i helseforetak, mente 95 % av forskerne at faste stillinger var det viktigste tiltaket for bedre karriereutvikling.

4.1.7 Hvorfor er midlertidighet et problem?

I kapittel 3 har vi kort beskrevet forskerprekariatet – forskere i en tidlig karrierefase mellom doktorgrad og fast vitenskapelig stilling. Kombinasjonen av at andelen midlertidig ansatte er høy og at situasjonen er langvarig, fører til ekstra belastninger og utfordringer. Vi har også pekt på at for å kunne rekruttere dyktige og motiverte ansatte må man tilby arbeidsvilkår på linje med hva man kan oppnå andre steder i arbeidslivet, og at den høye midlertidigheten gjør at sektoren risikerer å tape i konkurransen om arbeidskraften og miste potensielt meget dyktige forskere. Her vil vi rekapitulere noen av problemene med dagens praksis; for den enkelte, for forskningsfellesskapet og dermed også for samfunnet.

For den enkelte kan perioden i midlertidige stillinger bli lang, og inkludere opphold uten inntekt. Faren for ikke å ha en jobb og inntekt er åpenbart en kilde til uro for mange, men midlertidig ansatte kan også oppleve at de blir tilsidesatt i en del jobbsammenhenger, for eksempel i spørsmål om lønn, stillingsopprykk, tilgang til ressurser og i strategisk arbeid. Resultatet

⁵⁵ Se [rapporter fra MAARKs arbeidslivsanalyser](#)

⁵⁶ Plahte Rapport 1-2018 (*Fast ansettelse som hovedregel: Beste praksis ved norske forskningsinstitutter*) har oversikt over midlertidig ansatte ved noen private og statlige forskningsinstitutter.

i sum kan være dårligere inntekt og livslønnsutsikter, utvikling av A- og B-lag, og dessuten en svekket og spredt pensjonsopptjening.

Undersøkelser viser at manglende eller utydelige karriereveier kan være en stor individuell belastning, særlig om man oppfatter at kriterier for videre ansettelse eller det å ta steget opp et karrieretrinn er tilfeldige eller uklare. Mange opplever en hard og tidvis urettferdig konkurranse om finansiering, ressurser og stillinger. De opplever å stå i et press hvor man skal bli ferdig med forskningsoppgaver knyttet til et prosjekt, kanskje til og med etter at et ansettelsesforhold er opphørt og man står uten inntekt, og måtte søke andre stillinger eller midler til andre prosjekter. Mange er i en livsfase hvor man kjenner ekstra på tidsklemma og den såkalte *work-life-balance*. Å arbeide under slike forhold kan lede til stress og utfordringer for den mentale helsen, og dessuten til rotløshet og dalende motivasjon.

Midlertidigheten har imidlertid også store konsekvenser for forskningen og fagmiljøene. Den fører til tap av vitenskapelige talenter, som ikke vil leve med de negative konsekvensene som er nevnt. Forskningsmiljø preget av høy andel midlertidighet i kombinasjon med ekstern finansiering kan dessuten lede til en rekke utfordringer. Det kan utvikles et kompetitivt klima som ikke fremmer samarbeid, gode arbeidsmiljø eller etterlevelsen av forskningsetiske prinsipper. Midlertidig ansatte er også i et spesielt avhengighetsforhold til etablerte forskere. Det kan derfor oppstå situasjoner hvor man unnlater å utfordre eksisterende kunnskap og heller innordner seg seniorer av strategiske, karriere-messige årsaker. Dette betyr en begrensning på den akademiske friheten, men kan også medføre lite risikofyllt forskning, som ikke bidrar til viktig innovasjon.

Det at de midlertidig ansatte hyppig skiftes ut og er mindre integrert i det faglige og kollegiale miljøet på arbeidsplassene reduserer også fagorganiseringen og svekker den norske arbeidslivsmodellen.

En annen fare med denne formen for ansettelser, er at mange unge forskere ikke får erfaring med undervisning, veiledning og formidling. Dette er uheldig for forskerne, ettersom det bidrar til variasjon og er nødvendig for en vitenskapelig karriere i UH-sektoren, men også fordi det å formidle forskningsbasert kunnskap styrker forskningsprosessene. Det at forskere i tidlige karrierestadier i liten grad involveres i undervisning er potensielt også uheldig for vitenskapen og høyere utdanning, ettersom disse på flere måter er nærmere studentene og publikum i alder og erfaring og dessuten bør være på sitt mest kreative og innovative. De er rett og slett en uutnyttet ressurs, som i større grad kunne bygget bro mellom studenter, publikum og den etablerte forskningsfronten.

Midlertidig i 9 år

Eksempel på forsker som til tross for 9 år med forskning under samme forskningsledelse ikke får fast ansettelse:

Kvinnelig forsker ved helseforetak

- Sammenhengende ansatt som 100% forsker ved helseforetak, 1. februar 2013 – 31. mars 2017
- Ansatt som 100% forsker ved et universitet, 1. april 2017 – 30. september 2017
- Ansatt som 100% forsker ved helseforetak, 1. oktober 2017 – 31. desember 2017
- En måneds opphold i januar 2018 (jobbet gratis).
- Ansatt som 100% forsker ved helseforetak, 29. januar 2018 – 31. desember 2018
- Ansatt som 100% postdoktor ved helseforetak, 1. januar 2019 – 31. desember 2021

Denne forskeren har ikke krav på stillingsvern, da hun ikke har vært sammenhengende ansatt som forsker ved helseforetaket i mer enn 4 år. Hennes ansettelse ved et universitet i perioden 1. april 2017 – 30. september 2017 anses som opphold i ansettelse ved helseforetaket, og telles derfor ikke med.

Ansettelsen ved universitetet var begrunnet med tilgang til finansiering, men forskeren selv har jobbet på samme sted med samme arbeidsoppgaver og samme leder i hele sin totale periode som ansatt både ved helseforetaket og ved universitetet.

«Både faglig, psykisk og økonomisk er det krevende for unge forskere å ha lange perioder med midlertidige ansettelser eller perioder med uønsket arbeidsledighet»

Kunnskapsdepartementet i Rekrutteringsstrategien (s. 10)

I den andre enden av denne problemstillingen har vi de midlertidig ansatte underviserne, ofte på korte timelærerkontrakter eller for å fylle hull i undervisningskabalene. De er ofte i liten kontakt med et fag- eller forskningsmiljø. Sjelden får de anledning til systematisk undervisningsfaglig kompetanseheving og i enda mindre grad har de mulighet til å utvikle eller vedlikeholde sin forskningskompetanse. Fram til 2012 ble summen arbeidstid i slike kontrakter innrapportert til DBH, og utgjorde til sammen 861 årsverk i UH-sektoren. Omfanget har antagelig vokst siden den gang, men det føres ikke lenger oversikt over denne type midlertidighet.

Det finnes ikke så langt vi vet noen oversikt over hvor mye ressurser institusjonene bruker på vitenskapelige ansettelsesprosesser og bedømmelser, samt på opplæring og personaloppfølging av nyansatte. Det er imidlertid grunn til å tro at med en såpass høy utskifting av vitenskapelig ansatte, så utgjør dette en betydelig merkostnad av tid og ressurser.

4.1.8 Deltidsansettelse

Bruken av uønsket deltid, forstått som personer ansatt i en eller flere stillingsbrøker som ikke utgjør en 100 %-stilling trass i personens ønske om dette, er antakelig et lite problem blant vitenskapelig personale. Det finnes nok noen i kategorien hjelpelærere på korte kontrakter (som nevnt over), som kanskje skulle ønsket seg tilstrekkelig oppdrag til å dekke en fulltidsjobb. Vi vet også at det finnes en del undervisere, særlig innen kunsthøgskole og musikk, som er ansatt i en stillingsbrøk og kanskje ideelt ønsker seg en større eller full stilling. I helsesektoren er det mange som jobber i delte stillinger, f.eks. både klinisk og med forskning, eller som deler sin stilling mellom et helseforetak og et universitet. Vi har imidlertid ikke indikasjoner om at mange er ansatt kun i en deltidstilling som forsker her, uten at dette er selvvalgt. Akademias tradisjon for vitenskapelige bistillinger, her forstått som en inntil 20 %-stilling, er i all vesentlighet bemannet av personer med annen full stilling. Her åpner loven for åremålsansettelse, men man kan også ansettes fast i en liten stillingsbrøk. En del stipendiater og postdoktorer går imidlertid ned i stillingsbrøk, delvis for å få familielivet til å gå rundt, men også en del i håp om å kunne fullføre på normert tid, ettersom de da får tilsvarende lenger tid, men ikke nødvendigvis arbeider redusert.

4.1.9 Vår anbefaling

Det er urimelig at risikoen ved eksternt finansiert aktivitet skal bæres alene av de ansatte. Virksomhetene må planlegge driften mer langsiktig og bære en vesentlig del av risikoen. Professorer, dosenter, førsteamanuenser og førstelektorer må behandles likt med andre ansatte i staten og dagens negative forskjellsbehandling av vitenskapelig ansatte må opphøre. Lovverket må i sterkere grad klargjøre at eksternt finansiert forskning er en del av virksomhetens faste oppgaver og at ansettelser i utgangspunktet skal følge hovedregelen om å være faste.

Unntaket fra ansettelsesreglene i staten må strammes inn vesentlig. Åremålshjemmelen for kunstfaglige stillinger må fjernes eller klart innskrenkes.

Det er behov for en mer systematisk rapportering og oversikt over midlertidige ansettelser blant forskerpersonalet ved helseforetak og statlige forskningsinstitutt.

Kunnskapsdepartementet bør få i oppgave å følge opp forskning og arbeidsvilkår for forskere i hele offentlig sektor, også med henblikk på å monitorere og redusere bruken av midlertidig ansettelse i institutt- og helsesektoren.

4.2 Lønn og lønnsutvikling

Lønn og andre tariffmessige bestemmelser forhandles normalt mellom partene i arbeidslivet, og de fleste ansatte i forskningsutførende sektor er bundet av en tariffavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner. For de private forskningsinstituttene og høyskolene er det gjerne Abelia som er arbeidsgiverorganisasjon, for den private delen av museumssektoren og andre høyskoler er det Virke, for forskerne ved helseforetakene er det Spekter, mens den offentlige delen av ABM-sektoren normalt faller inn under KS. For alle statlige institusjoner er det staten som er arbeidsgiver og Kommunal- og moderniseringsdepartementet som forvalter arbeidsgiveransvaret. I alle disse tariffområdene er det framforhandlet tariffavtaler sentralt som legger grunnlaget også for lokale forhandlinger, avtaler og lønnspolitikk ved de enkelte virksomhetene.

Forskere tilhører landets klart høyest utdannede. De har investert mye i å tilegne seg kunnskap og kompetanse, er kommet senere inn i inntektsgivende arbeid og sitter normalt igjen med en betydelig studiegjeld. Dessuten har mange hatt midlertidige rekrutterings- og forskerstillinger med en lavere lønn enn andre med tilsvarende utdanningsnivå i årevis. Sammen med betydningen av forskningsarbeidet,⁵⁷ er dette gode argumenter for at forskerne burde få en høy, konkurransedyktig lønn når de endelig blir etablert i en forskerstilling. Det synes ikke å være tilfelle.

Ser vi på lønnsnivået til ulike næringsgrupper i SSB-statistikken for 2020, ser vi at statsansatte innen forskning og utviklingsarbeid (SSB-kategori 72) og undervisning i høyere utdanning (SSB-kategori 85.4) tjener betydelig mindre i gjennomsnitt enn hele gruppa statsansatte med høyere utdanning (4 år eller mer). Det samme gjelder for ansatte ved private høyskoler, mens ansatte innen FoU ved private institutter og helseforetak tjener marginalt mer enn gjennomsnittet for alle i privat sektor og offentlig eide foretak. Ansatte i arkiv, museum og bibliotek tjener betydelig mindre enn gjennomsnittet i både staten og kommuneforvaltningen.

Tabell 6 Gjennomsnittslønn ansatte med høyere utdanning, høyere grad og forskerutdanning, etter sektor og næringsgrupper (fra SSB)

Sektor/næringsgruppe	Årslønn kr.
Statsforvaltningen	
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt off. forvaltning	723 240
Helse- og sosialtjenester	875 640
Forskning og utviklingsarbeid	692 880
Undervisning i høyere utdanning	649 800
Bibliotek, muséer o.a. kulturvirksomhet	612 360
<i>Totalt hele staten</i>	<i>745 080</i>
Privat sektor og offentlige eide foretak	
Bergverksdrift og utvinning	1 162 800
Industri	874 800
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	1 017 240
Vann, avløp, renovasjon	842 280
Bygge- og anleggsvirksomhet	879 240
Informasjon og kommunikasjon	870 000
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	1 013 280
Omsetning og drift av fast eiendom	976 200
Helse- og sosialtjenester	724 320
Kultur, underholdning og fritid	581 280
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	832 200

⁵⁷ <https://khrono.no/ingen-omstilling-uten-forskning/610094>

Sektor/næringsgruppe	Årslønn kr.
Forskning og utviklingsarbeid	855 240
Undervisning i høyere utdanning	679 680
<i>Totalt alle næringer privat og foretak</i>	<i>852 600</i>
Kommuneforvaltningen	
Generell offentlig administrasjon	736 560
Off. adm. tilknyttet helsestell, sosial verk., undervisning, kirke, kultur og miljøvern	702 120
Offentlig administrasjon tilknyttet næringsvirksomhet og arbeidsmarked	669 240
Undervisning på videregående skoles nivå	640 920
Helsetjenester	761 160
Bibliotek, muséer o.a. kulturvirksomhet	573 720
<i>Totalt kommune</i>	<i>647 760</i>
Totalt alle næringer og sektorer	784 680

4.2.1 Lønnsutvikling for forskere og andre høyt utdannede

Det er foretatt flere analyser av forskjeller i livløpsinntekt mellom utdanningsgrupper, lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper, og forskernes plass i den norske lønnsfordelingen.⁵⁸ Vi vet fra analysene at store vitenskapelige stillingsgrupper over tid har fått en svekket relativ lønnsposisjon, og ligger lønnsmessig bak utdanningsgrupper det er naturlig å sammenligne seg med. Dette er en utfordring for rekrutteringen til forskning og særlig i UH-sektoren, og dermed også for kunnskapsproduksjon og innovasjon. Dette framgår også av Doktorgradsundersøkelsen 2019, hvor doktorene i universitets- og høyskolesektoren i snitt har lavere lønn enn doktorer i andre sektorer. Her oppgir mange av doktorene som valgte bort UH- og instituttsektoren at usikre ansettelsesforhold og dårligere lønnsbetingelser var særlig avgjørende for det.⁵⁹

«Dersom gode hoder med sterk glød velger bort teknologi, forskning og undervisning til fordel for sektorer som bidrar mindre til samfunnets kunnskapsproduksjon, kan det ha store konsekvenser på lengre sikt»

T. Hægeland og J. Møen (SSB 2007/37, s. 16)

En fersk rapport fra Institutt for samfunnsforskning (ISF) bekrefter tidligere undersøkelser og viser at det er betydelige lønnsforskjeller og forskjeller i lønnsutvikling i perioden mellom 2004 og 2019.⁶⁰ Her framkommer det at forskere i privat sektor har hatt en god lønnsutvikling og har langt på vei tatt igjen andre høyt utdannede. Også blant forskerne i helsesektoren har utviklingen, særlig etter 2015, vært god. Det høye lønnsnivået som framkommer i oversikten blant forskere i helsesektoren inkluderer FoU-årsverk utført av leger og psykologer i kliniske stillinger, og er ikke betegnende for ikke-medisinere i forskningsavdelingene ved helseforetakene. Fra lønnsstatistikken for Forskerforbundets medlemmer ser vi at forskere i private forskningsinstitutt tjener mer i gjennomsnittlig årslønn (738 000) enn forskere ved helseforetak (693 000).⁶¹

Det som gir større grunn til bekymring er lønnsnivået og -utviklingen for statsansatte forskere. Ansatte i alle yrkeskategoriene, unntatt høyere utdannede i offentlig sektor, har en betydelig høyere gjennomsnittlig lønn enn statsansatte forskere for hele analyseperioden. Forskere i staten har ikke bare lavere lønn, men har i perioden, og særlig etter 2014, i tillegg hatt

⁵⁸ SSB 2007/36, SSB 2007/37, SSB 2010/43, ISF 2005:12, ISF 2017:3 og ISF 2021:5.

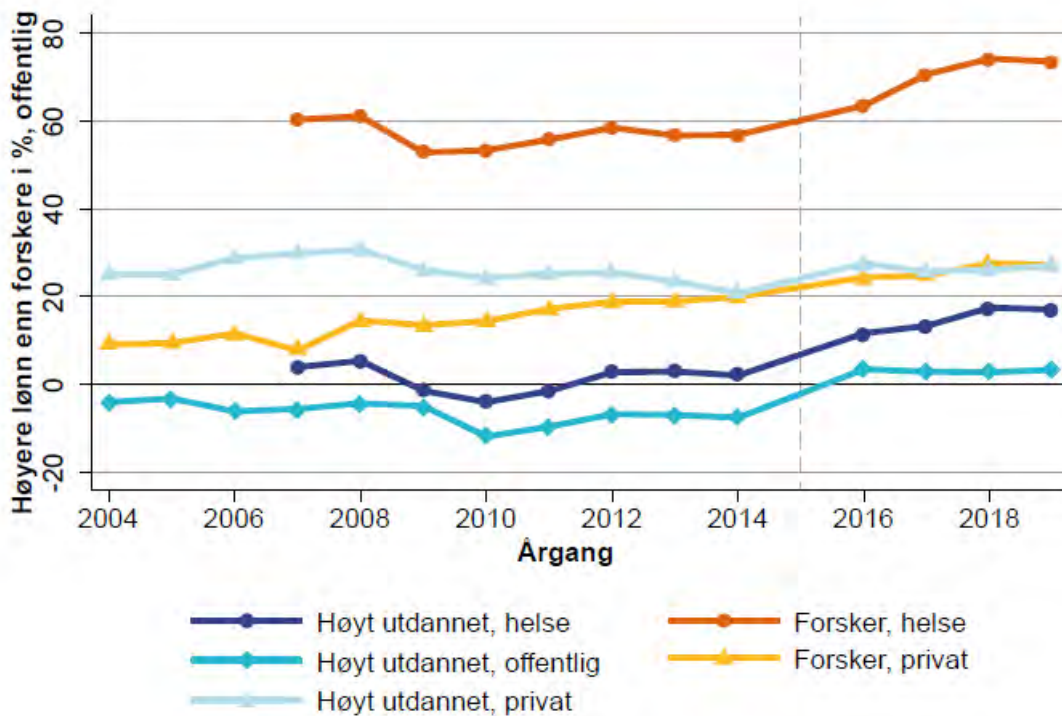
⁵⁹ NIFU-rapport 2020:19

⁶⁰ Umblijs, Janis m.fl. (2021). *Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004-2019*. ISF-rapport 2021:5. I gruppen statsansatte forskere inngår vitenskapelig ansatte innen forskning og undervisning på universiteter og høyskoler og i tillegg forskere i statlig instituttsektor.

⁶¹ [Forskerforbundets skriftserie 3/2021](#). Tabell 7.

en vesentlig dårligere lønnsutvikling enn både andre høyere utdanningsgrupper i staten og forskere utenfor statlig sektor (figur 3). Statsansatte forskere hadde 4 % høyere lønn enn andre høyt utdannede i offentlig sektor i 2004, mens i 2019 ligger statsansatte forskeres lønn ca. 3 % lavere. Videre hadde statsansatte forskere 9 % lavere lønn enn forskere i privat sektor i 2004, og hele 27 % lavere lønn i 2019. Sammenligner man med forskere i helsesektoren, har lønnsforskjellen økt fra 60 % til 74 % siden 2007. Statsansatte forskere har altså generelt lavere timelønn enn forskere i privat sektor innenfor alle fagfelt, og forskjellen er særlig stor innenfor naturvitenskapene. Sammenlignet med alle de andre høyt utdannede yrkesgruppene har de statsansatte forskerne altså forverret sin relative posisjon i lønnsfordelingen i perioden 2004–2019.

Figur 3 Prosentvis forskjell i gjennomsnittlig timelønn sammenlignet med statsansatte forskere, korrigert (ISF-rapport 2021:5, figur 3:5)⁶²



4.2.2 Vitenskapelig ansatte i statlig UH-sektor kommer dårligst ut

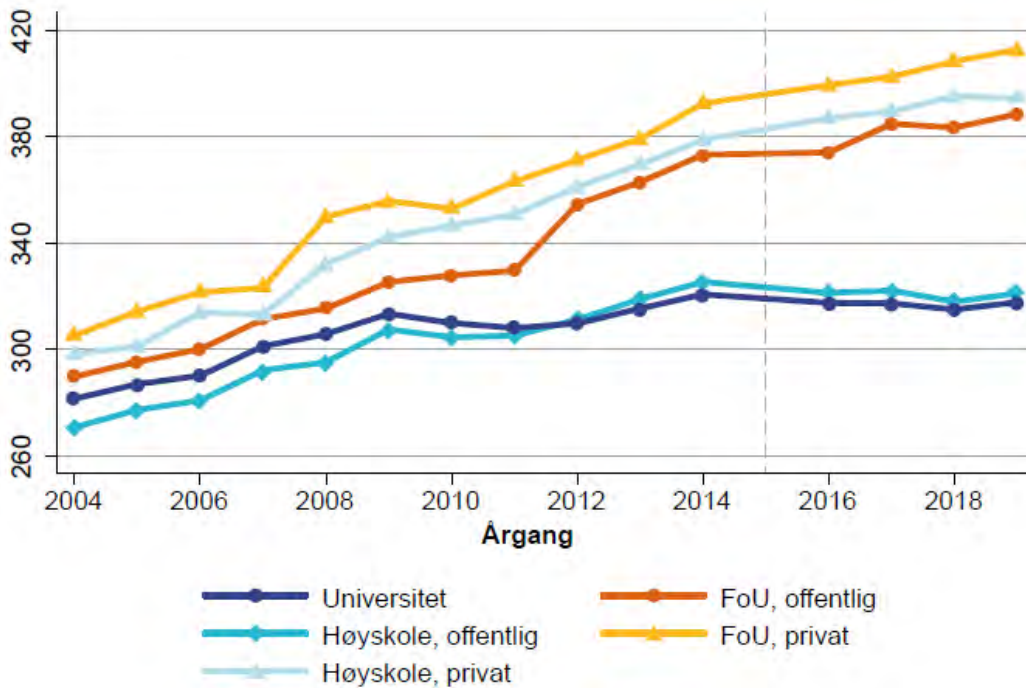
ISF-rapporten ser også nærmere på lønnsnivået blant vitenskapelig ansatte som arbeider ved statlige og private universiteter og høyskoler sammenlignet med forskere i øvrige deler av offentlig sektor (helseforetak og forskningsinstitutt inkludert) og forskere i privat sektor (private forskningsinstitutter inkludert).

Analysene som er gjengitt i figur 4 viser at vitenskapelig ansatte i statlig UH-sektor har et betydelig lavere lønnsnivå enn de andre forskergruppene, særlig etter 2009. Og mens lønnsutviklingen er relativt lik for alle gruppene fra 2004–2009, er lønnsveksten for vitenskapelig ansatte i statlig UH-sektor betydelige svakere fra 2009. Rapporten konkluderer: «Mønsteret i de korrigerede gjennomsnittene understreker at de universitetsansatte forskerne har et betydelig lavere lønnsnivå, og en vesentlig dårligere lønnsutvikling, enn de andre forskergruppene, særlig etter 2009».⁶³

⁶² Ved en inkurie ble det i omtalen av figur 3 først benyttet tall som ikke var korrigert for sammensetningseffekter. Dette er nå rettet med tall som er korrigert for sammensetningseffekter.

⁶³ ISF-rapport 2021:5, s. 48

Figur 4 Gjennomsnittlig reallønnsutvikling innenfor ulike forskergrupper, korrigert (ISF-rapport 2021:5, figur 4.2) ⁶⁴



4.2.3 Forskjeller på tvers av fagområder; kjønn og mangfold

Innenfor alle fagområder har forskere i privat sektor høyere lønn enn sine statsansatte kollegaer. Gitt at lønn er et insentiv, må vi derfor anta at privat forskningssektor har et konkurransefortrinn med hensyn til rekruttering og videre at store lønnsforskjeller kan bidra til å svekke mobiliteten både innad i forskningssektoren og mellom forskningsinstitusjonene og arbeidslivet for øvrig. ISFs analyser viser at forskere i staten har lavere timelønn enn forskere i privat sektor innenfor alle fagfelt, men forskjellen er særlig stor innenfor naturvitenskap. Dersom man sammenligner forskere i staten med andre høyt utdannende i privat sektor, er det nærmest ingen lønsmessige forskjeller innenfor fagfeltene humaniora, pedagogikk og helse-, sosial- og idrettsfag. Korrigert for sammensetningseffekter (utdanningslengde, yrkeserfaring, ansiennitet, fagfelt og bosted) øker imidlertid lønnsforskjellene også i disse gruppene. Dermed får forskere i staten mindre uttelling for ansiennitet og yrkeserfaring også innenfor disse fagene. I hvilken grad lønnsnivået påvirker forskningsinstitusjonenes evne til å rekruttere, vil avhenge av hvorvidt det finnes attraktive alternativer hvor den enkelte får brukt sin kompetanse. Vi finner et tydelig eksempel på dette dersom vi ser lønnsnivå opp mot arbeidsplassenes geografiske beliggenhet. At statsansatte forskere har et lavere lønnsnivå enn forskere i privat sektor kommer sterkest til uttrykk i Agder og Rogaland. Det kan skyldes at det her er et godt tilfang av arbeidsplasser i petroleumsnæringen hvor det tilbys et høyere lønnsnivå.⁶⁵

ISF-rapporten viser at lønnsforskjellen mellom mannlige og kvinnelige forskere er betydelig høyere blant dem som jobber i privat sektor, og klart høyest blant dem som er ansatt ved private høyskoler. Disse lønnsforskjellene blir imidlertid betydelig redusert når man korrigerer for sammensetningseffekter. Sagt med andre ord, er de kjønnsmessige lønnsforskjellene små når faktorer som ansiennitet, yrkeserfaring, fagfelt, utdanningslengde og bosted er tilnærmet like. Når det gjelder forskere med innvandrerbakgrunn, så har de forbedret sin lønsmessige posisjon etter 2014, men de har fortsatt lavere lønn enn norskfødte forskere i både statlig og privat sektor.

⁶⁴ I både figur 3 og figur 4 er sammenligningene beregnet ut fra lønn som er konsumprisindeksert til kroneverdien i 2015 og korrigert for sammensetningseffekter.

⁶⁵ ISF-rapport 2021:5.

4.2.4 Vår anbefaling

I et kunnskapssamfunn må utdanning og kompetanse lønne seg. For å sikre god rekruttering og bidra til å oppfylle Norges forskningsambisjoner, må myndighetene innta en mer aktiv rolle i å sørge for god lønnsutvikling og konkurransedyktig lønn for forskere i staten.

Institusjonene må ha en aktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte og motiverte ansatte.

5. Rammevilkår – styring og finansiering

Styringen og finansieringen av forskningsinstitusjonene utgjør de mest sentrale rammebetingelsene for forskere, og har i siste instans stor innvirkning på forskernes arbeidshverdag. I dette kapitlet skal vi se nærmere på styringssystemene, med vekt på styringen av UH-sektoren. I forlengelsen av gjennomgangen av styringssystemene, ser vi på de ansattes medbestemmelse, og diskuterer vilkårene for medbestemmelse og medvirkning. Til sist i kapitlet løfter vi fram noen sentrale sider ved forskningsfinansieringen og ser hvordan finansierings-systemer får betydning for den enkelte forsker.

5.1 Styring

Selv om det i utgangspunktet handler om styring og finansiering av en virksomhet, får dette implikasjoner for den enkelte forsker og dennes forskning. De private forskningsinstituttene driver primært med oppdragsforskning og virksomheten styres av tilgangen til slike oppdrag fra næringslivet og offentlig sektor. De private høyskolene drives også delvis ut fra samme prinsipper, herunder betaling for utdanning og tilpassede kurs. Akkrediterte private høyskoler får likevel en betydelig del av finansieringen knyttet til studieplasser, uteksaminerte kandidater og forskning over statsbudsjettet. De største private høyskolene er kommersielle foretak, som er avhengig av en markedsstyrt inntjening i tillegg til offentlig støtte. En del andre er ideelle stiftelser eller drives etter spesielle, ofte kristne, formålsparagrafer, som i noen grad er førende for de ansatte. Den største andelen av forskningsutførende sektor er imidlertid underlagt offentlige myndigheter, det gjelder de statlige forskningsinstituttene, universitetene og høyskolene, det gjelder også helseforetakene og brorparten av de arkiv, bibliotek og museum som også driver forskning. Her er mål- og resultatstyring det bærende prinsippet.

5.1.1 Styring i UH-sektoren

Universitetene og høyskolene er forvaltningsorgan med lovfestede fullmakter og viktige kulturinstitusjoner som skal sikre landet fri og uavhengig kunnskapsoppbygging og kritisk refleksjon. For å ivareta dette samfunnsoppdraget må universitetene og høyskolene være autonome med høy grad av selvstendighet og akademisk frihet, slik at de fritt kan søke og utvikle kunnskap for kritisk etterprøving uten hensyn til partsinteresser, statsmakt og oppdragsgivere. De har derfor tradisjonelt vært styrt gjennom bred involvering av ansatte og studenter. Det eksisterer slik sett to ulike styringsregimer i UH-sektoren: mål- og resultatstyring med rapportering og kontroll som gir behov for profesjonalisert ledelse på den ene siden, og kollegial styring som har sin begrunnelse i fagfellesskapets ansvar for den vitenskapelige og fagstrategiske utviklingen, på den andre siden. Mange institusjoner har imidlertid ingen kollegiale organer med beslutningsmyndighet under institusjonsstyret.

Ulike undersøkelser bekrefter at forskerne i staten opplever å ha høy grad av innflytelse på egen arbeidshverdag. Tall fra Statsansatteundersøkelsen viser at 92 % av forskerne i staten svarer at de har stor frihet i måten de løser oppgavene sine på, 95 % mener de blir faglig utfordret i sitt arbeide, og 94 % sier de har god anledning til å planlegge sin egen arbeidsdag.⁶⁶ Den høye opplevelsen av innflytelse på eget arbeid bekreftes også i Medbestemmelsesbarometeret, der 89 % av Forskerforbundets medlemmer i UH-sektoren skårer høyt på innflytelse på egne arbeidsoppgaver, utførelsen av arbeidsoppgavene og kvaliteten i det de gjør.

Samtidig er ansattes mulighet for innflytelse på arbeidsplassen og rammene for utøvelsen av faglig skjønn blitt innsnevret. Medbestemmelsesbarometeret – som er en undersøkelse som gjennomføres ved Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet – viser at både tillitsvalgte og ansatte opplever redusert innflytelse på organisering av arbeidet der de jobber.⁶⁷ Hovedbildet over tid viser at medbestemmelsen er redusert det siste tiåret (mer om dette i kapittel 5.2.2).

⁶⁶ Dette viser til bakgrunnsanalyser fra [DFØ Statsansatteundersøkelsen 2018](#) som Forskerforbundet har fått tilgang til.

⁶⁷ medbestemmelsesbarometeret.oslomet.no

I NIFU-rapporten *En forskerrolle i endring* (2021) kommer det fram at den stadig mer inn-
gripende styringen fra staten medfører tiltak som griper direkte inn i forskningsbetingelsene
til de enkelte forskerne, og kan påvirke forskningsrelaterede prioriteringer og vurderinger. Det
kan dreie seg om nedprioritering av arbeid med lærebøker eller om hvilke tidsskrifter man
velger å sende artikler til. I AFI-rapporten *Faglig skjønn under press* vises det til hvordan
ulike insentivordninger og resultatmål styrer forskernes valg av publiseringskanaler og publi-
seringsformer, valg av tema, eller vinkling av prosjektbeskrivelser i retning av det som gir
mest mulig «avkastning» for deres karriere, lønnsvilkår og anerkjennelse innenfor systemet.
Oppgaver som ikke gir utbytte, men som er en viktig del av den akademiske profesjonen
(f.eks. anonyme fagfellevurderinger, uformell veiledning og kontakt med studenter) risikerer
å bli nedprioritert. Rapporten konkluderer med at respondentene «opplever en økende mis-
tillit på arbeids-plassen i takt med økende kontroll- og reformiver, byråkratisering, toppsty-
ring effektivisering og ABE-reformen». Og videre at bruken «av nye kontrollformer, som pre-
stasjonsmål, kompetansemåling, resultatstyring og strategisk ledelse, svekker bruken av
faglig skjønn i betydelig grad».

Også flere internasjonale studier viser at forskerne i Europa opplever svekkelse av de kollegi-
ale fellesskapene og at innflytelsen over egen arbeidshverdag blir mindre.⁶⁸ Dette settes
gjærne i sammenheng med den internasjonale utviklingen mot økt konkurranse og forvent-
ning om direkte «samfunnsnytte», der institusjonene i større grad forventes å stå til ansvar
for og må rettferdiggjøre sin samfunnsrolle på bakgrunn av finansieringen de mottar. Dette
er en internasjonal trend, et resultat av det mange omtaler som en framvoksende kunnskaps-
økonomi. Også norske forskere må i større grad rettferdiggjøre og begrunne forskningen sin
med hensyn til «impact».⁶⁹ Dessuten står vi midt i diskusjonen om hvordan vi skal iverksette
såkalte «missions» eller større samfunnsoppdrag innen forskningen.

*«Når vi bruker 40 milliarder skatte kroner er det også rett og rimelig at vi som er folke-
valgte har en rolle i hvordan pengene til offentlig finansiert forskning brukes»*

Forsknings- og høyere utdanningsminister Henrik Asheim i DN 9/9-21

Denne rettferdiggjøringen kommer i tospann med resultatstyringens behov for ansvarliggjø-
ring (*accountability*), der aktører som er delegert oppgaver i et system holdes ansvarlig for
bestemte resultater eller handlinger. Resultatstyringen innebærer at overordnede politiske
mål må operasjonaliseres i form av underliggende delmål, og at det utvikles resultatindikatorer
som kan gi samlet informasjon tilbake om faktisk måloppnåelse. Slike operasjonaliserte
mål blir gjerne kvantitative, da kvantitative mål er lettere å måle. Kombinasjonen av økt poli-
tisk styring og kontroll gjennom mål- og resultatoppnåelse, oppleves av stadig flere forskere
som en inngripen i deres arbeidshverdag og akademiske frihet.

Solberg-regjeringen har siden statsbudsjettet for 2015 gjennomført flate kutt (beskrevet som
ostehøvelkutt) som ledd i avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE). Dette gjen-
nomføres som generelle kutt i driftsutgiftene til alle statlige virksomheter med målsetting om
å gi insentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom for å finansiere satsinger.
Bare for UH-sektoren utgjør den akkumulerte reduksjonen som følge av disse kuttene 1,7
milliarder kroner med statsbudsjettforslaget for 2022. En utfordring med ABE-reformen er
at de generelle kuttene ikke hensyntar potensialet for effektivisering i den enkelte virksom-
het. Instituttsektoren har eksempelvis drevet effektivisering i lang tid og kan ikke sies å være
en administrasjonstung sektor. For UH-sektoren innebærer kuttene redusert basisbevilgning
samtidig som de innsparte midlene benyttes til politisk bestemte satsinger, gjerne via ulike
konkurransearenaer. Det være seg satsing på digitalisering, fleksible utdanningstilbud, øre-
merkede stipendiatstillinger m.m. Dette er altså politisk bestemte satsinger, som ofte bare er
delfinansierte, og som institusjonene og de ansatte må bruke ressurser på å forsøke å oppnå,
og som dermed også trekker midler fra basisbevilgningen. ABE-reformen blir en måte å øke
den politiske styringen på.

⁶⁸ NIFU-rapport 2021:21.

⁶⁹ Se NIFU Arbeidsnotat 2018:10.

Det betyr i sum stadig mer styring ovenfra og ned, som kolliderer med akademias tradisjonelle styring gjennom kollegiale organ og valgt ledelse. Strukturreformen med færre og større virksomheter har også gitt mer komplekse virksomheter med flere studiesteder og større geografiske avstander som er mer krevende å drifte og administrere.

En konsekvens av dagens styringsform er at institusjonene med like resultatmål over tid er blitt likere.⁷⁰ Dette går på bekostning av mangfold, institusjonelle særpreg, og ivaretagelse av regionale og spesielle nasjonale forpliktelser. Det er uheldig, dersom det er en målsetting å ha universiteter og høyskoler med ulike profiler og faglige tyngdepunkt som utfyller hverandre og ivaretar regionene på en god måte. Incentivene i målstyringen kan fremme masseproduksjon av forskning og kandidater på en måte som ikke er tilpasset institusjonenes egenart eller det brede samfunnsoppdraget. Institusjonenes «markedstilpasning» har ført til oppretting av mange like utdanninger, og at institusjonene på mange arenaer oppmuntres til å konkurrere i stedet for å samarbeide. Vi ser også eksempler på at resultatmål og «inntjeningskrav» dras ned på fag- og individnivå ved institusjonene. Institutter, fag og individer som ikke er «bedriftsøkonomisk» lønnsomme, får dermed problemer. Det kommer blant annet tydelig fram når det gjelder enkelte små humaniorafag.⁷¹

Når enkeltindivider i stor grad må rapportere og kontrolleres på alt fra forskningens relevans for arbeidslivet, samarbeidspartnere, publiseringskanaler og alle forskergruppens aktiviteter, til tilpasning til kvalifikasjonsrammeverk, HMS-rutiner, riktig utfylling av feltskjemaer og reiseregninger og korrekt innkjøp av faglitteratur, kan det oppfattes som for mye kontroll (som vi skal se nærmere på i kap. 6). Forskning og ny erkjennelse er en nedenfra-opp prosess, den verken kan eller bør styres tungt utenfra; den kan bare fungere under en betydelig grad av institusjonell og individuell frihet. Det er stor forskjell i oppfatningen av handlingsrommet mellom nasjonale myndigheter, ansatte i sektoren og de enkelte institusjonene. Fra myndighetenes side er det en oppfatning av at det bevilges mer ressurser enn noensinne med høy andel grunnfinansiering. Sett fra de ansattes side oppleves handlingsrommet som presset blant annet som følge av flere pålagte oppgaver, nye strategier, et stort meropptak av studenter, og flere år med effektiviseringskutt.

Det er kommet flere signaler om at politiske myndigheter ønsker en endring i styringspolitikken. Med styringsmeldingen (Meld. St. 19 (2020–2021)) la regjeringen Solberg fram en helhetlig styringspolitikk som skal legge til rette for at universitetene og høyskolene framover styres mer i det store, og mindre i det små. Et av forslagene i så måte er å styrke muligheten som ligger i utviklingsavtalene mellom departementet og institusjonen, hvor man samtidig kan spesialtilpasse mål og strategier for hver enkelt institusjon og slik sett dyrke deres egenart og en større flora av institusjonstyper. Det framkommer av den nye regjeringsplattformen at Støre-regjeringen vil gjennomføre en tillitsreform, i tråd med ønsker fra mange offentlig ansatte. Det kan se ut til å være et politisk ønske om at rapportering og kontroll erstattes av overordnet, tillitsbasert styring og større faglig handlingsrom.

5.1.2 Vår anbefaling

Det er mange forskningspolitiske spørsmål som fordrer politiske valg og styring. Det gjelder særlig store spørsmål om næringsutvikling, innovasjon og det grønne skiftet, og balansen mellom anvendt forskning og grunnforskning, eller mellom forskning på viktige/kritiske samfunnsområder (*missions*) og fri «nysgjerrighetsdrevet» forskning. Det er nødvendig at de politiske myndighetene i større grad ser dette i sammenheng og ikke behandler hver sektor især. Det betyr også å utforme strategier, styringssystemer og finansieringsordninger for UH, institutt, helse, ABM, samt virkemiddelapparatet for FoU for arbeidslivet, med tanke på en slik helhet. Målet må være å sikre et godt samsvar mellom konkurranse, arbeidsdeling og

⁷⁰ Jf. konklusjonen allerede forut for strukturreformen i Hægeland-utvalgets rapport [Finansiering for kvalitet, mangfold og samspill](#), s. 9: «Institusjonene er blitt likere, dette er trolig delvis en følge av likere rammebetingelser både i og utenfor finansieringssystemet». Se videre [NIFU-rapport 2020:25](#).

⁷¹ Som beskrevet i Humaniorameldingen (Meld. St. 25 (2016–2017)) og i forbindelse med ekspertgruppreporteren *Særfinansiering av utsatte humaniorafag* (2019).

samarbeid, slik at sektorene og virksomhetene kan utnytte sine fortrinn og dekke nasjonalt og regionalt behov.

Utviklingsavtalene ved universiteter og høyskoler kan bidra til mangfold i sektoren ved å vektlegge og styrke kvalitet i FoU og utdanningen innen områder der institusjonen har spesiell kompetanse og/eller et naturlig fortrinn. Da må de ha ambisiøse, men realistiske og realiserbare mål tilpasset institusjonenes særpreg. For at utviklingsavtalene skal kunne fungere som strategiske dokumenter for organisasjonen og den faglige virksomheten, er det videre viktig at de ansatte involveres i og får eierskap til hele prosessen.

Det å styre mer i det store og mindre i det små, krever dessuten en gjennomgang av den samlede styringen med tanke på å fjerne unødvendige tellekanter, rapporteringskrav og tidstyver, hvor man i større grad legger til rette for en tillitsbasert styring, der kunnskapsarbeidere bruker sitt faglige skjønn til å bidra til virksomhetenes mål på både kort og lang sikt.

Det er stor forskjell i oppfatningen av handlingsrommet mellom nasjonale myndigheter, ansatte i sektoren og de enkelte universitetene og høyskolene. Det bør derfor opprettes et utvalg for å se på UH-institusjonenes handlingsrom, gjerne i forlengelsen av Hatlen-utvalgets arbeid om finansieringsordningen for sektoren.

5.2 Medbestemmelse og medvirkning

Det norske arbeidslivet er kjennetegnet av høy tillit, høy produktivitet, stor omstillingsevne og et lavt konfliktnivå. En hovedårsak til dette er det forpliktende trepartssamarbeidet i den norske modellen, med en høy andel fagorganiserte som deltar i beslutningsprosesser på sin arbeidsplass. Ansattes rett til medbestemmelse og medvirkning utgjør en grunnstein i det norske arbeidslivet. De ansatte skal bli hørt og ha mulighet til å medvirke til hvordan arbeidet legges opp og hvilke endringer som gjennomføres. Dette skjer som oftest gjennom tillitsvalgte. At den enkelte blir hørt og tatt hensyn til, er viktig også for demokratiet, og arbeidslivet er en sentral arena for utvikling og styrking av demokratiet. Medbestemmelse og medvirkning er samtidig effektivt og nyttig for arbeidsgiver ved at ansatte og tillitsvalgte bidrar med relevant fagkompetanse, og det reduserer og regulerer konflikter. Når arbeidsgivere og arbeidstakere har tillit til hverandre, kan de lettere finne gode kompromissløsninger som igjen bidrar til økt produktivitet.

Kollegiale organer med innflytelse over faglige spørsmål og prioriteringer er viktig for å ivareta den institusjonelle uavhengigheten, slik det også er beskrevet i Unescos anbefalinger om akademisk frihet. Med strukturreformen har vi imidlertid sett større og mer hierarkiske institusjoner og en nedbygging av disse organene i UH-sektoren. Mange institusjoner har ingen organer med beslutningsmyndighet under institusjonsstyret, og de ansatte og tillitsvalgte rapporterer om lukkede prosesser, lite innflytelse og en top-down styringsstruktur, som i seg selv er en sterk begrensning på faglig frihet.⁷²

Vi kan skille mellom *medbestemmelse* gjennom tillitsvalgte og den enkelte ansattes *medvirkning*. Flere undersøkelser tyder på at begge er under press.⁷³ Tillitsvalgte og arbeidstakere i staten opplever at arbeidslivet går i mer autoritær retning, og at de får mindre innflytelse over sin egen arbeidshverdag. Dette er en utvikling som står i sterk kontrast til signalene fra partene i trepartssamarbeidet. Det er bred politisk enighet om trepartssamarbeidets betydning og viktigheten av å ta vare på den norske modellen.

⁷² Se [Forskerforbundets kunnskapsnotat 2019](#) (*Medbestemmelse under press*)

⁷³ Op. cit.

5.2.1 Medbestemmelse etter avtaleverket

Medbestemmelsen inkluderer arbeidstakernes rett til innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. Denne retten ivaretas i norsk arbeidsliv i hovedsak gjennom de tillitsvalgtes møter med arbeidsgiver, og er forankret i hovedavtalene. Prinsippet om medbestemmelsesrett er fastslått i Grunnloven § 110 annet ledd, og er definert som «alle tiltak som gir de ansatte innflytelse på avgjørelsesprosesser på alle plan i virksomheten, fra fastsetting av virksomhetens overordnede mål til de løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje» (NOU 2010:1).⁷⁴

Høy grad av medbestemmelse er et viktig trekk ved den norske arbeidslivsmodellen og betraktes som et gode for samfunnet som helhet. Medbestemmelse bidrar til mindre konflikter, bedre tjenester og grunnlag for omstillinger. Fusjonsprosesser i UH-sektoren går eksempelvis bedre der tillitsvalgte opplever reell medbestemmelse. Et felles innspill fra alle fagorganisasjonene til Aune-utvalget om ny UH-lov var likevel at de tillitsvalgte i stadig større grad opplever at medbestemmelsen ikke respekteres, at mange prosesser oppfattes som lukkede og at store prosesser gjennomføres for raskt.

Tilbakemeldingen fra Forskerforbundets tillitsvalgte i UH-sektoren i en undersøkelse om ulike styringsformer, gir et bilde av at det i hovedsak er mer åpenhet om beslutningsprosessene ved institusjoner med valgte rektorer og der det er styrer med ansattrepresentanter på lavere organisasjonsnivåer.⁷⁵ Undersøkelsen viser også at det i liten grad utøves medbestemmelse under nivå 2 (fakultetsnivå), til tross for at mange beslutninger med store konsekvenser for fag og arbeidsvilkår fattes på et lavere nivå (institutt eller avdeling).

5.2.2 Opplevd medvirkning i staten og andre sektorer

Med medvirkning menes den enkelte ansattes mulighet til å ha direkte innflytelse på sin egen arbeidssituasjon, for eksempel gjennom avtaler med leder, gjennom kollegiale organ med mulighet til å påvirke arbeidssituasjonen, eller gjennom muligheten til å velge ledelse. Medbestemmelsesbarometeret har siden 2016 bidratt til utdyping av kunnskap og forståelse av medbestemmelse og medvirkning i arbeidslivet generelt, og for forskere og kunnskapsarbeidere gjennom Forskerforbundets medlemmer spesielt.⁷⁶ En generell tendens i Medbestemmelsesbarometeret er at strukturer og arenaer for medbestemmelse og medvirkning i arbeidslivet, de formelle foraene som arbeidsmiljøutvalg, fagforening og verneombud, er på plass i norsk arbeidsliv, men den subjektive oppfatningen av arbeidslivet er at det beveger seg i en mer autoritær retning.

Forskerforbundets medlemmer i statlig sektor, fordelt på UH-sektor, statlig instituttsektor, arkiv, bibliotek og museum i statlig sektor og departement og direktorat, mener i større grad (57 %) enn i arbeidslivet ellers (45 %), at arbeidslivet utvikler seg i en mer autoritær retning. Forskerforbundets medlemmer i statlig sektor opplever også høyere grad av standardisering og kontroll (64 %), enn høyt utdannede ellers i arbeidslivet (47%).⁷⁷

Figur 5 viser resultater fra spørreundersøkelsen blant Forskerforbundets medlemmer i statlig sektor fra 2018, det generelle Medbestemmelsesbarometeret fra 2020 og Forskerforbundets medlemmer i ikke-statlig sektor fra 2020.⁷⁸ Forskerforbundets medlemmer har, slik figuren viser, relativt stor grad av innflytelse på egen arbeidssituasjon. Dette gjelder styring av egne arbeidsoppgaver, utførelse og kvalitet på arbeidet.

⁷⁴ Sitat på s. 15, hentet fra Brubakken-utvalget (NOU 1985:1).

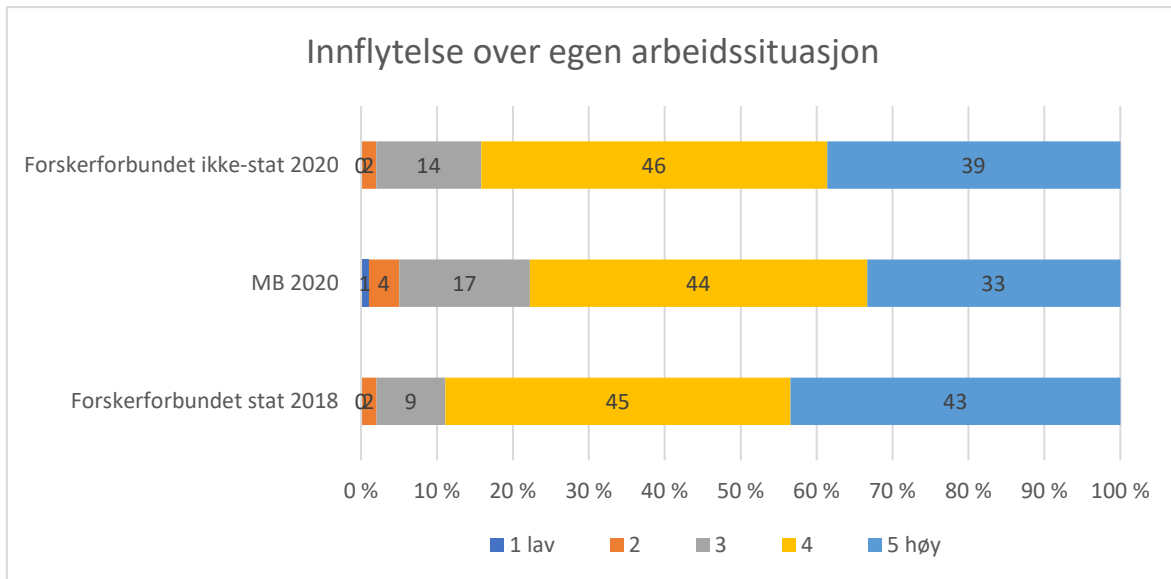
⁷⁵ [Forskerforbundets skriftserie 2/2019](#).

⁷⁶ Medbestemmelsesbarometeret som gjennomføres av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) på oppdrag fra Forskerforbundet, Forbundet for ledelse og teknikk, Lederne, Politiets Fellesforbund, Legeforeningen og Norsk Tjenestemannslag.

⁷⁷ At de opplever høy grad av standardisering og kontroll betyr at de f.eks. skårer høyt på oppgitte påstander som «toppledelsen får stadig mer makt» og «lederrollen har blitt mer byråkratisk».

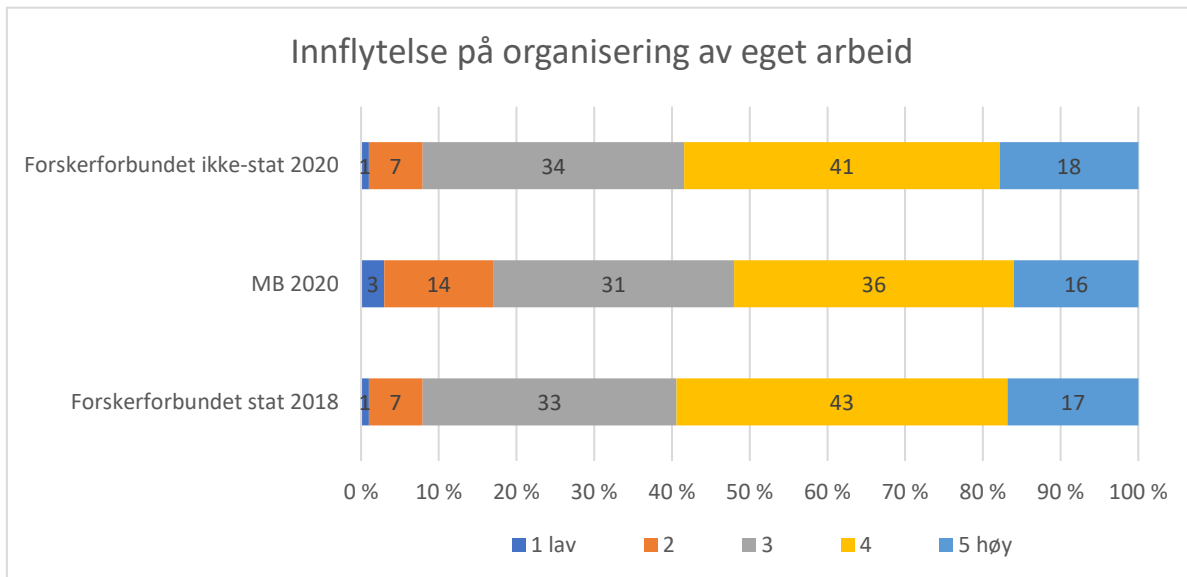
⁷⁸ Se særlig rapporten *Frie yrker, lite medbestemmelse?* [AFI FoU-resultat 02-19](#).

Figur 5 Grad av innflytelse over egen arbeidssituasjon for hele utvalget og for Forskerforbundets medlemmer i staten og i ikke-statlige sektorer



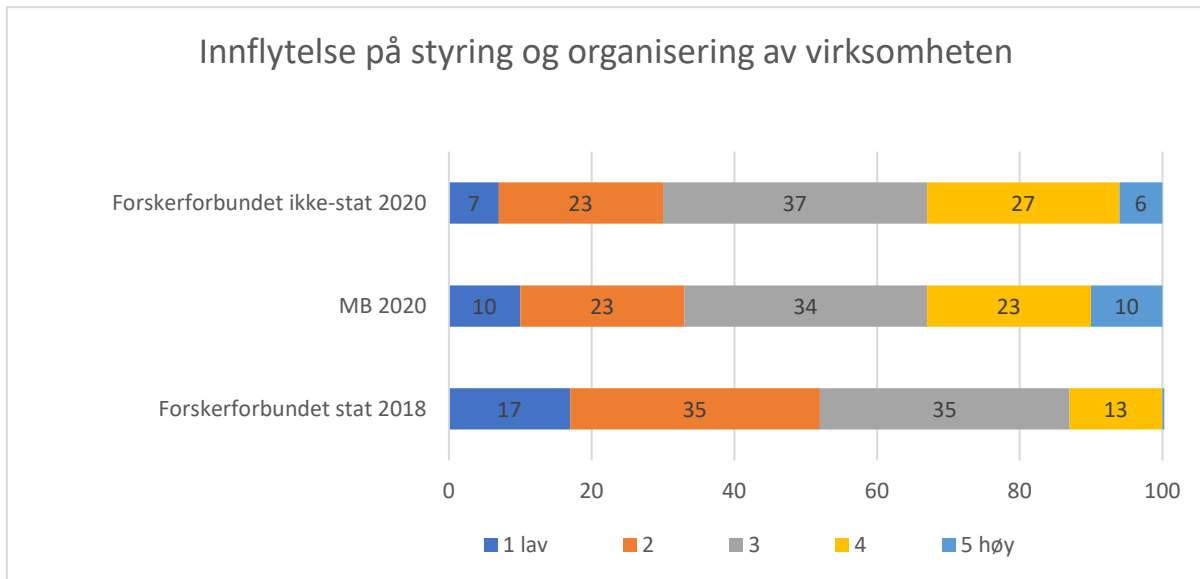
Når det gjelder opplevelse av innflytelse på organisering av eget arbeid – f.eks. hvem en jobber sammen med, hvor en jobber, arbeidstempo og bruk av ressurser i arbeidet – viser barometeret at dette reduseres betydelig sammenliknet med innflytelse over egen arbeidssituasjon. Likevel opplever majoriteten også her å ha høy innflytelse, særlig våre medlemmer (Figur 6).

Figur 6 Grad av innflytelse på organisering av eget arbeid for hele utvalget og for Forskerforbundets medlemmer i staten og i ikke-statlige sektorer



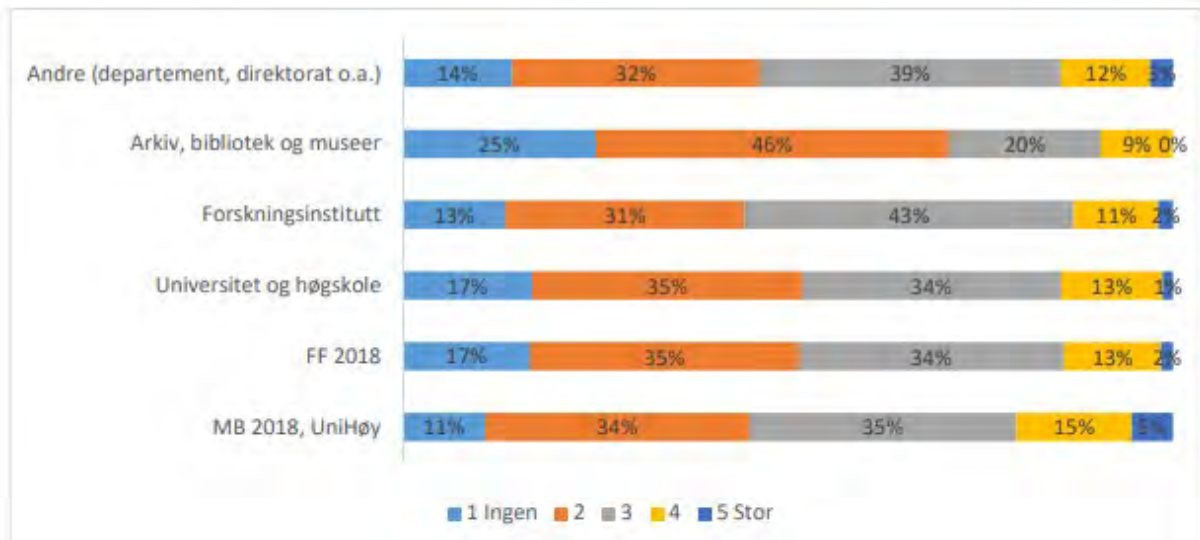
Andelen som opplever høy grad av innflytelse faller ytterligere når det gjelder innflytelse på styring og organisering av virksomheten, det vil f.eks. si overordnede strategier og utvikling av indikatorer og krav til effektivitet, virksomhetens samfunns- og miljøansvar og ansettelse (Figur 7). Forskerforbundets medlemmer har i liten grad innflytelse på styring og organisering av virksomhetene. I statlig sektor er det ingen som oppgir at de opplever høy grad av innflytelse, og dette ser vi skiller seg fra ansattes opplevelse i arbeidslivet ellers. Forskerforbundets medlemmer i ikke-statlig sektor opplever, i større grad enn medlemmer i statlig sektor, høy grad av innflytelse på ledelse og organisering av virksomheten, men også her er andelen lavere enn i arbeidslivet ellers.

Figur 7 Grad av innflytelse på styring og organisering av virksomheten for hele utvalget og for Forskerforbundets medlemmer i staten og i ikke-statlige sektorer



Det er ikke markante ulikheter mellom de store universitetene i hvordan de ansatte opplever sin innflytelse. Det viser seg imidlertid at det er store forskjeller mellom medlemmers opplevelse av innflytelse innad i staten om man ser på ulike forskningsutførende sektorer. Ansatte i instituttsektoren har betydelig bedre opplevelse av egen innflytelse enn i ABM-sektoren.

Figur 8 Innflytelse på styring og organisering av virksomheten for Forskerforbundets medlemmer i staten etter sektorer, samlet, sammenlignet med alle respondenter med høy utdanning i hele medbestemmelsesbarometeret



Medbestemmelsesbarometeret viser også at målstyring, standardisering og kontroll i stadig sterkere grad gjør seg gjeldende i academia.⁷⁹ Bruk av prestasjonsmål, kompetansemål, resultatstyring, risikovurderinger, effektiviseringskrav og strategisk ledelse bidrar til å svekke utøvelsen av faglig skjønn, som settes under press med økende standardisering og kontroll. Større enheter, økende byråkratisering og stadige reformer kan oppleves som en strukturell begrensning av faglig skjønn og dermed mulighetene til å medvirke i prosesser og beslutninger som gjelder egen arbeidsplass og egen arbeidssituasjon. Selv om mange fremdeles har stor grad av innflytelse på egen arbeidssituasjon, opplever de at rammene for utøvelse av faglig skjønn endres. Fusjonene i de kunnskapsproduserende sektorene, både for helseforetak,

⁷⁹ [AFI Rapport 2020:60](#).

institutter, universiteter, høyskoler og ABM, har ført til lengre avstand, mindre medbestemmelse og mer avmakt.⁸⁰ Situasjonen knyttet til manglende medvirkning i omorganiseringen av Arkivverket har vært omtalt i pressen ved flere anledninger.⁸¹ Den har blant annet dreid seg om forskningsoppgaver og de faglige stillingenes preg.

Bedring av vilkår for forskerne til å utøve medbestemmelse, medvirkning og reelt bedriftsdemokrati, utgjør en sentral betingelse for forskernes arbeidsvilkår. Mulighet til faglig frihet og bruk av faglig skjønn er en viktig betingelse for et godt arbeidsmiljø, gode betingelser for faglig ansatte og forskere og til sist for god forskning og utviklingsarbeid.

På sikt er det grunn til å være oppmerksom på avvik mellom innflytelse på kvalitet i eget arbeid og innflytelse på ressursbruk til eget arbeid. En stor ubalanse mellom ressursbruk og krav kan over tid få negative konsekvenser. Dersom den ansatte har stor autonomi på kvaliteten på arbeidet, mindre styring på ressursbruk og liten styring på effektivitetskrav, kan dette være en kilde til redusert mestring og kontroll. Dette er velkjente faktorer som kan føre til stress, utbrenthet og redusert produktivitet.⁸²

Dette engasjerer de vitenskapelig ansatte sterkt. I Forskerforbundets medlemsundersøkelse fra 2019 er *ansattes medbestemmelse på arbeidsplassen* det medlemmene oppfatter som aller viktigst at forbundet arbeider med. For kunnskapsinstitusjoner synes det opplagt at beslutninger som angår ledelse og styring av virksomheten blir dårligere og implementeres svakere når de ikke er forankret hos de ansatte, gjennom medbestemmelsesapparatet og den enkeltes medvirkning.

5.2.3 Vår anbefaling

Avgjørelser blir bedre når de ansatte er involvert. Medbestemmelsesbarometeret viser at jo mer medbestemmelse og medvirkning som arbeidstakere oppgir å ha, jo høyere er tilliten mellom ledere og ansatte. En klar anbefaling er derfor at virksomhetsledelsen i større grad må praktisere medbestemmelse etter intensjonen i hovedavtalen, slik at ansattes kunnskap og kompetanse blir trukket inn i alle viktige prosesser.

For å stimulere til god praktisering og en felles forståelse av hovedavtalenes intensjoner bør det jevnlig gjennomføres felles opplæring i avtalene for partene på virksomhetene.

For å styrke ansattes medvirkning i UH-sektoren kan følgende iverksettes:

- Gjenopprett og forsvar kollegiale organer med beslutningsmyndighet på alle nivåer.
- Vurder og avklar spørsmålet om valgt eller ansatt ledelse ved hver ny periode på alle nivåer.

5.3 Finansiering av forskning

Finansiering har naturlig nok avgjørende betydning for forskernes rammevilkår, for muligheten til å gi forskningsbasert undervisning, ivareta kjerneoppgaver, forfølge sine forskningsinteresser og omsette gode ideer i ny viten. Viktig er både *nivået* på den samlede forskningsinnsatsen og *hvordan* midlene fordeles.

⁸⁰ En evaluering av overgangen fra fakultetsstyrer til -råd avdekket et betydelig demokratisk underskudd ved OsloMet – storbyuniversitetet (Et spørsmål om universitetsdemokrati, NIBR rapport 2018:20). Det samme kommer fram i NIFUs spørreundersøkelse blant de ansatte ved den nyfusjonerte Høgskulen på Vestlandet (NIFU Innsikt 2019:2) og den store følgeevalueringen av fusjonsprosessen ved NTNU (NIFU rapport 2018:31).

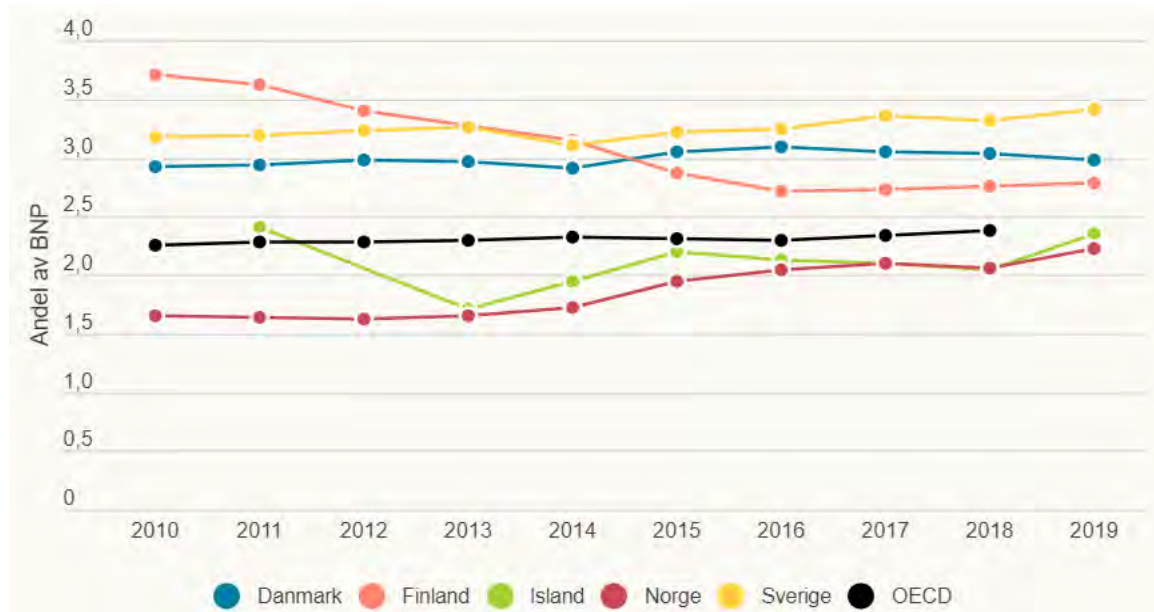
⁸¹ [Forskerforum](#) 15/5-19.

⁸² R.A. Karasek & T.S. Theorell *Stress, productivity and the reconstruction of working life* (Basic books, 1992).

I 2021 ble det bevilget 40,7 milliarder kroner til FoU over statsbudsjettet. Det tilsier 1,1 % av BNP. De samlede FoU-utgiftene, inkludert privat sektor, utgjorde for siste beregningsår (2019) om lag 2,2 % av BNP.⁸³ Med det ligger forskningsinnsatsen fortsatt et godt stykke unna målet om 3 % av BNP innen 2030, og også betydelig bak Sverige, Danmark og Finland samt gjennomsnittet for OECD (jf. Figur 9).

I 2021 var det realvekst i forskningsbevilgningene, ikke minst grunnet krisepakken pandemiens utløste. Realveksten var likevel lavere enn veksten i statsbudsjettet totalt sett og forskningsbevilgningenes andel av samlet statsbudsjett gikk ned fra 4,26% i 2018 til anslagsvis 4,12 % i 2021. En rekke aktører har påpekt at bevilgningene ikke står i samsvar med kunnskapsbehov og ambisjonene for Norge for kunnskapsnasjon, senest i innspillene til revidert langtidsplan for forskning og høyere utdanning.⁸⁴

Figur 9 FoU-utgifter som andel av BNP i de nordiske landene for OECD. 2010-2019 (fra [NIFU-Innsikt](#) nr. 10, 2020) *



*Foreløpige 2019-tall for Norge. 2019-tall for Danmark basert på prediksjoner fra 2018-2019.

En studie av FoU-aktiviteten i UH-sektoren i årene 1997–2017 viser at det har vært en årlig realvekst i midler til FoU på 4 %, og at andelen anvendt forskning har økt fra 37 til 47 %, selv om basisbevilgningene økte relativt sett mer enn eksterne FoU-midler.⁸⁵ Veksten i FoU på grunnbevilgningene skyldes dels at man har beregnet at de vitenskapelige årsverkene har mer FoU-tid nå, og dels en betydelig økning i øremerkede rekrutteringsstillinger (jf. kap. 3).

Figur 10 viser utvikling i anvendt forskning versus grunnforskning for henholdsvis UH-sektor og instituttsektor i tiårsperioden mellom 2009 og 2019. Den illustrerer samtidig de to sektorernes særtrekk. Balansen mellom grunnforskning og anvendt forskning har vært relativt stabil. To tredjedeler av instituttsektorens forskning er innrapportert som anvendt, mens tilsvarende andel for UH-sektoren har ligget på noe over 40 %. Vi ser også en utvikling i retning økt andel anvendt forskning i UH-sektoren, mens forholdet mellom grunnforskning og anvendt forskning er mer stabilt i instituttsektoren. Hvorvidt det er mulig å trekke et skarpt skille mellom anvendt forskning og grunnforskning er en diskusjon vi ikke går inn på her.

Figuren er et uttrykk for hvordan forskningsmiljøene selv betrakter innretningen på FoU-aktivitetene. Det er i så fall i samsvar med funn fra APIKS-studien, hvor 5 av 10 i UH-sektoren

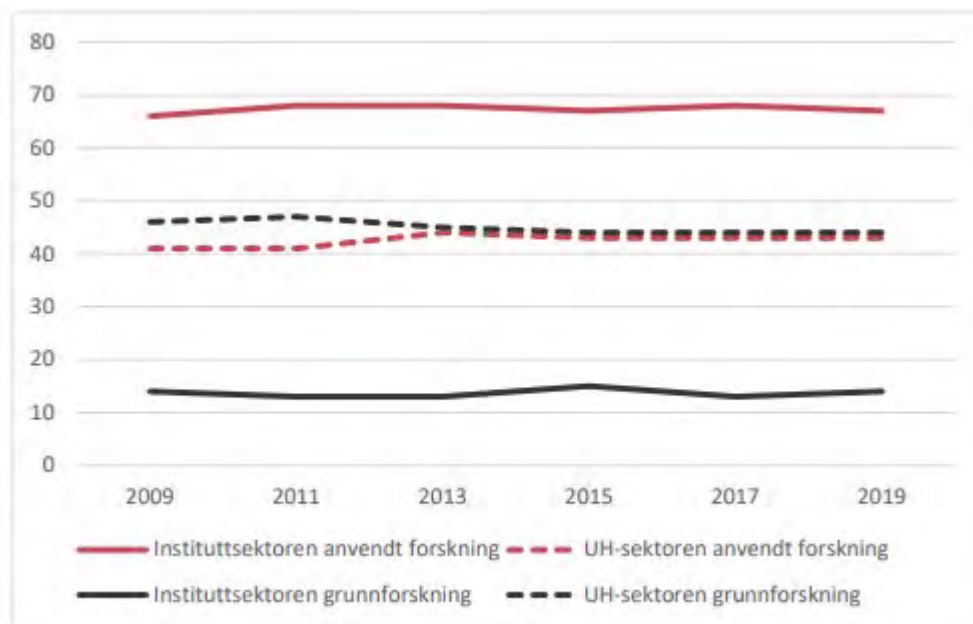
⁸³ <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-i-norden/informasjonsblad/>

⁸⁴ Innspill og reaksjoner statsbudsjett 2021 fra blant annet UHR, Unio, Norges forskningsråd, Forskerforbundet; se oppslag i [Khrono](#).

⁸⁵ NIFU-rapport 2019:29.

oppgir å ha sitt tyngdepunkt i grunnforskning mens dette gjelder kun 2 av 10 i instituttsektoren.⁸⁶

Figur 10 Andel anvendt forskning versus andel grunnforskning i instituttsektoren og UH-sektoren. 2009–2019 (NIFU Arbeidsnotat 2021:14)



5.3.1 Finansieringsordninger for FoU

I hele den forskningsutførende sektor som er omtalt i denne meldingen, er det finansieringsordninger som sikrer virksomhetene en offentlig rammefinansiering, ofte omtalt som basis. Størrelsen på denne og innslaget av ekstern finansiering varierer stort og kan avleses i Indikatorrapporten. For nesten alle de offentlige virksomhetene utgjør FoU-arbeidet bare en av flere oppgaver og den samlede basisbevilgningen er ment å dekke forvaltningsoppgaver, utdanning osv.

Over 90 % av universitets- og høyskolesektorens FoU-utgifter kommer fra offentlige kilder. Her er det likevel et ganske omstendelig finansieringssystem med strategiske basisbevilgninger, insentiv- og resultatmidler (til uttelling eller omfordeling mellom institusjonene) og forutsetninger om eksterne inntekter. Det gjelder også for de private høyskolene.

De fleste museumsvirksomheter i det nasjonale museumsnettverket har en statlig grunnfinansiering på 60 %, og de øvrige driftsmidlene må hentes inn gjennom publikumsbetaling, sponsorvirksomhet og oppdragsvirksomhet. I ABM-sektoren utgjør forskningsvirksomheten en relativt liten del av arbeidet.

Forskningen ved private forskningsinstitutter finansieres i all hovedsak med oppdragsmidler direkte fra en oppdragsgiver eller som prosjektstøtte gjennom Forskningsrådet, EU eller andre forskningsfinansører. For disse instituttene utgjør basisbevilgningene en liten andel av samlede inntekter (i snitt 11 %), og er betydelig lavere enn tilsvarende institutter i Europa. Ifølge Forskningsinstituttene fellesarena er det vanlig med mellom 25 og 50 %.⁸⁷ OECD anser også at et nivå på den direkte offentlige finansieringen på mindre enn 20 % av totale inntekter, er for lavt.⁸⁸ Flere evalueringer har pekt på at instituttene derfor har for lite

⁸⁶ NIFU-rapport 2019:2: *Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademisk profesjon: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte*. APIKS står for Academic Profession in the Knowledge Society og undersøkelsen inngår i en internasjonal spørreundersøkelse som er sendt til vitenskapelig ansatte i 30 land.

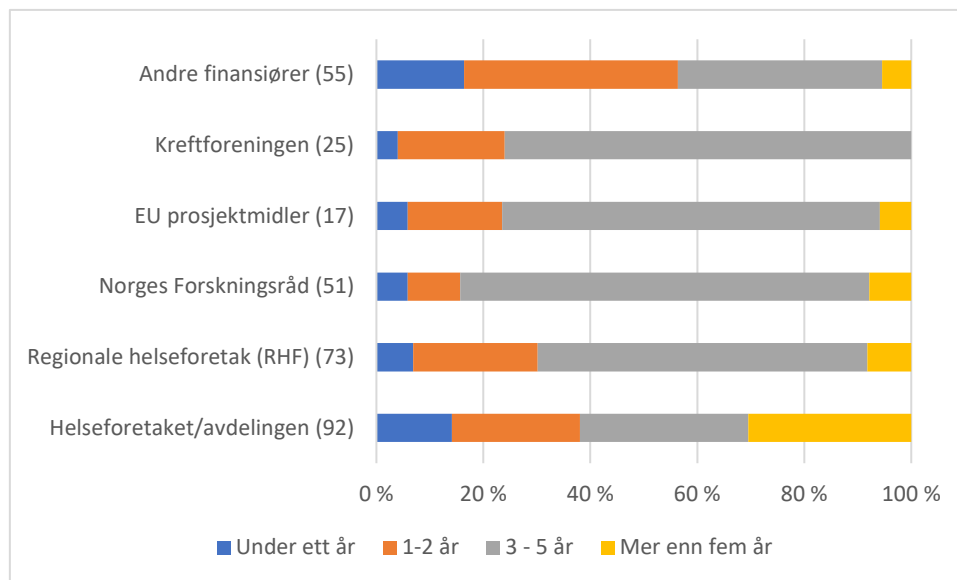
⁸⁷ [Ny instituttpolitikk: Anbefaling fra Forskningsinstituttene fellesarena \(FFA\)](#).

⁸⁸ Forskningsrådets [synteserapport 2018](#), s. 77. Forskningsrådet anbefaler å øke basisfinansieringen til 15 % i samme rapport, s. 103.

økonomisk handlingsrom til å iverksette strategier og fagutvikling som ser ut over kortsiktige markedsbehov.

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. Fra en undersøkelse utført av Forskerforbundet blant medlemmene i helseforetakene framkommer det at de fleste forskningsprosjektene har en varighet på 3–5 år.⁸⁹

Figur 11 Finansiering av forskningsprosjekter og lengde på prosjektene for Forskerforbundets medlemmer ved helseforetakene



Felles for hele den forskningsutførende sektoren er at forskerne og virksomhetene er forventet å søke utlyste forskningsmidler, primært Forskningsrådet og EUs rammeprogram. Selv om det i oversiktene som utarbeides over FoU-virksomhet og årsverk er innkalkulert at også basisbevilgningen dekker forskningsaktivitet, er særlig ansatte i utstyrskrevene fagområder helt avhengige av denne formen for prosjektstøtte for å kunne utføre forskning. Problemstillingen gjelder imidlertid også mer allment, og ikke minst med tanke på finansiering av større tverrfaglige forskningsprosjekter. Konkurransbasert tildeling av offentlige forskningsmidler er gjerne begrunnet i ønske om å stimulere til høy kvalitet og til å støtte opp om strategisk viktige områder. Norges forskningsråd forvalter årlig om lag 10 milliarder kroner og er institusjonenes og forskernes klart viktigste kilde til eksterne forskningsmidler.

5.3.2 Konkurransarenaer for FoU, tid og ressursbruk

Tid er en essensiell ressurs for forskerne. Det er grunn til å stille spørsmål ved hvorvidt vi forvalter den ressursen godt nok (jf. kap. 6.1.2). Mye tyder på at konkurransen om ekstern forskningsmidler blir stadig tøffere. I 2020 ble om lag 10 % av søknadene til Forskningsrådet innvilget. Langt flere var klart støtteverdige.⁹⁰

Allerede i 2010 viste en studie blant forskningsråd i 10 ulike land at problemet med for mange søknader var økende. Det var blitt vanskeligere å finne eksperter som var villige til å vurdere søknadene og den administrative byrden knyttet til prosjektsøknad og rapportering hadde økt. Konklusjonen var at det er nødvendig å frigjøre mer tid til aktiv forskning (NIFU-rapport 2016:43). Forskningsrådet er inne på det samme, når det i årsrapporten for 2020 peker på at det er ønskelig å finne tiltak som reduserer institusjonenes tidsbruk.

⁸⁹ Forskerforbundets skriftserie 5/2021.

⁹⁰ NFR årsrapport 2020.

Også APIKS-studien fra 2018 bekrefter utviklingen. Om lag halvparten av de vitenskapelig ansatte i instituttsektoren og UH-sektoren rapporterer at de bruker mer tid enn tidligere på å innhente eksterne midler. Det sees i sammenheng med økte forventninger fra institusjonenes side, at man er involvert i flere søknader og at økt konkurranse innebærer flere søknadsrunder før man lykkes.⁹¹ At finansieringsmodellen i UH-sektoren har insitamenter som gir resultatuttelling for eksterne forskningsmidler trigger konkurransen ytterligere.

NIFU har i en studie fra 2016 anslått at det bak hver søknad til Forskningsrådet ligger anslagsvis 5 ukesverk.⁹² For søknader til EUs rammeprogrammer er tidsanslaget betraktelig høyere. Her viser beregninger at gjennomsnittet var henholdsvis 3,3 og 2,8 månedsværk per søknad til EUs sjette og syvende rammeprogram.⁹³ Det er ikke gitt at tiden som investeres er bortkastet. Mange forskere opplever å ha stor nytte av arbeidet med søknaden selv om den ikke innvilges. Søknadsprosessen oppleves som faglig utviklende, den genererer nye prosjektideer, kan gjenbrukes i fremtidige søknader og åpner for faglig samarbeid.⁹⁴ Det er også pekt på at tidsbruken totalt sett er lav, sammenholdt med hva en innvilget søknad utløser av inntekter og det totale antall forskerårsverk. Et grovt anslag tilsier at det for søknadene til Forskningsrådet i 2016 gikk med 480 årsverk, hvorav drøyt halvparten ved universiteter og høyskoler. Det utgjorde mindre enn 1,8 % av samlede forskerårsverk ved universiteter og høyskoler.⁹⁵

Vi kommer likevel ikke utenom at 480 årsverk er mye og at konkurransen om forskningsmidler legger beslag på store ressurser. Forskerårsverkene bak hver søknad er én ting. I tillegg kommer administrative ressurser ved institusjonene og hos Forskningsrådet selv, samt fagekspertene som vurderer og innstiller. At konkurransen trigger ytterligere ressursbruk, ser vi også av at det vokser fram en industri av eksterne konsultentselskaper som institusjonene benytter for å styrke kvaliteten på søknadene.⁹⁶

Det vil aldri være midler til alle og alt, og forskere vil alltid synes det er for lite midler til sitt eget fagområde. Vi må likevel ta på alvor at norske forskere stiller spørsmål ved så vel tidsbruk, kriterier og de faglige vurderingene som ligger til grunn for tildelingene. Det må og kan ikke avvises som ren frustrasjon over å ikke nå opp, men sees som et uttrykk for at eksternfinansieringen for mange er avgjørende viktig for videre karriere eller for realisering av særlig kostnadskrevede forskningsprosjekter. Mange opplever å stå i et evig kappløp og beskriver tildelinger som et lotteri.⁹⁷ Andre stiller rett og slett spørsmål ved om dette er hensiktsmessig bruk av de totale forskningsressursene.

Som den viktigste kilden til eksterne forskningsmidler, står Forskningsrådet naturlig nok sentralt i denne debatten. De senere årene er det rettet søkelys mot effektiviteten og kvaliteten i rådets bevilgningssystem (jfr. Produktivitetskommissjonen, NOU 2016:3 og Hatlenutvalget 2017) og det er tatt grep for å sikre at mest mulig av rammebevilgningen går til forskning. Våren 2021 blusset debatten opp igjen, da en rekke forskere stilte spørsmål ved kriteriebruk og kvaliteten på søknads- og tildelingsprosessene. Forskningsrådet har i etterkant vært tydelig på at evnen til å identifisere de beste søknadene må forbedres, slik at forskningsmiljøenes tillit til søknadsbehandlingen kan styrkes.⁹⁸

⁹¹ NIFU 2019:2: *Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte.*

⁹² NIFU-rapport 2016:43 Tids- og ressursbruk for søkning til Norges Forskningsråd i 2016.

⁹³ Godø 2009.

⁹⁴ NIFU 2016

⁹⁵ Solberg, E. og S. Skule (2017) [Det er en myte at norsk forskere kaster bort mye tid på å konkurrere om forskningsmidler](#). I Aftenposten 1. februar 2017.

⁹⁶ Se f.eks <https://khrono.no/betaler-millioner-til-konsulenter-for-a-fa-gode-nok-forskningssoknader/579958>

⁹⁷ Se blant annet NIFU-rapport 2021:21; [Kilden 20. august 2019](#); Anna-Carin Fagerlind Ståhl (2021): *I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö på universitet och högskolor*. (SULF).

⁹⁸ Norges forskningsråd (2021): Årsrapport for 2020.

Debatten må forstås i lys av den lave innvilgelsesprosenten for forskerprosjekter i Forskningsrådet og økte krav og forventninger om innhenting av eksterne forskningsmidler. Det er særlig på de åpne arenaene at konkurransen er hard. En mulighet er å øke bevilgningene til Forskningsrådet med mål om å sikre en høyere tilslagsprosent. Det løser noe, men kan også føre til at enda flere søker, særlig dersom Forskningsrådets rammer øker på bekostning av institusjonenes basisbevilgninger. Uansett økt tilslagsprosent vil deltakelse på denne konkurransearenaen fortsatt representere en betydelig ressursbruk og energilekkasje som det er grunn til å se nærmere på.

5.3.3 Konkurransarenaer og kvalitet

Konkurransebasert tildeling av offentlige forskningsmidler er gjerne begrunnet i ønske om å stimulere til høy kvalitet og til å støtte opp om strategisk viktige områder. Konkurranser virker skjerpene og kan opplagt stimulere til økt kvalitet. Det åpner for forskningssamarbeid og nettverksbygging, og tilslag gir mulighet til å forfølge forskningsideer det ellers ikke ville vært mulig å realisere. At konkurranse alltid gir økt kvalitet er imidlertid ikke gitt. Litteraturgjennomganger foretatt av Forskerforbundet i 2019 og NIFU i 2021 viser til at stadig flere studier peker på negative konsekvenser for forskningskvaliteten av dagens konkurranseregimer.⁹⁹ «Prosjektifisering» som følger av konkurransebasert og ofte kortsiktig forskningsfinansiering, fører til mindre risiko, dårligere vilkår for kunnskapsakkumulering, innovasjon og akademisk frihet. Dette gjelder for sektoren generelt, men unge forskere i midlertidige ansettelsesforhold, som burde være på sitt mest kreative, er særlig sårbare for dette.

Ekstern finansiering vil også kunne virke styrende på forskernes valg av prosjekter og problemstillinger. Det er pekt på at forskningen blir mer strømlinjeformet ved at den tilpasses de strategiske prioriteringene og utlysningstekstene til ulike eksterne finansieringskilder. Dette forsterkes av økte forventninger om innretning mot det som har en direkte samfunnsrelevans.¹⁰⁰

“Ultimately the quality of science is being imperilled by a “publish or perish” culture, in which risk aversion hinders novel research, and research integrity and rigour are of diminishing importance in the face of excessive competition.”

OECD (Science, Technology and Industry Policy Papers 113, 2021)

I debatten om konkurranse om forskningsmidler er det pekt på at å vinne fram i konkurransen for mange blir et være eller ikke være og at det igjen gjør at man blir mer skeptisk til å dele. Mye tyder også på at det påvirker arbeidsmiljøet negativt.¹⁰¹ Kollegiale fellesskap svekkes og innflytelsen over egen arbeidshverdag oppleves mindre. Et annet funn er at deler av konkurransen forsterker kjønnsbalansen. Kvinner mottar en mindre andel eksterne midler enn menn og søker også i mindre omfang. Man ser også at det internt ved institusjonene kan vokse fram skiller mellom de som driver inn midler og de som i mindre grad gjør det.

5.3.4 Behov for et helhetlig blikk på forskningsfinansiering

Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning har siden 2014 lagt rammer og prioriteringer for norsk forskning. Forpliktende opptrappingsplaner er vedtatt og langt på vei fulgt opp. Langtidsplanen har fungert i den forstand at den har forpliktet regjeringene på å sørge for at opptrappingsmålene nås. Utover dette er det et mer åpent spørsmål om langtidsplanen

⁹⁹ Forskerforbundets skriftserie nr. 4/2020, NIFU-rapport 2021:21 og OECD (2021), "Reducing the precarity of academic research careers", OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 113, OECD Publishing, Paris 2021. Mongeon et al. 2016, "Concentration of research funding leads to decreasing marginal returns" in *Research Evaluation* 25:4, 396–404, <https://doi.org/10.1093/reseval/rvw007>

¹⁰⁰ NIFU-rapport 2021:21.

¹⁰¹ Ståhl (2021) Op.cit.; [Khrono 23/9-2021](#).

i seg selv har gitt økt forutsigbarhet og langsiktighet til forskningsbevilgningene. En analyse foretatt av NIFU i 2020 viser at selv om langtidsplanen har skapt forventninger om økt forutsigbarhet, er realiteten at komplekse og lite konkrete prioriteringer har bidratt til mindre forutsigbarhet enn tidligere og at planen først og fremst virker som et verktøy for styring gjennom Forskningsrådet. I samme analyse påpekes at hva bevilgninger angår, så har den samlede veksten i FoU-bevilgninger vært vel så sterk i årene før som under langtidsplanen.¹⁰²

Langtidsplanen er også primært innrettet mot opptrapping og prioriteringer, og går til forskjell fra de tidligere forskningsmeldingene i mindre grad inn på forskningspolitiske og systemiske spørsmål. Det er en viktig årsak til at flere aktører de siste årene har tatt til orde for å gjeninnføre tradisjonen med Forskningsmeldinger.¹⁰³

Når FoU-ressursene vris i retning prioriterte områder og nytteorienteringen blir sterkere, er det desto sterkere behov for debatt om hvilken rolle vi ønsker forskningen skal spille, hvilket kunnskapsgrunnlag forskningspolitikken skal og bør funderes på og hvordan det norske forskningssystemet og finansering av forskning bør utformes.

Til debatten om forskningsfinansiering følger en rekke spørsmål som det er all grunn til å vie mer systematisk oppmerksomhet. Hvordan sikre rammebetingelser som setter hele bredden av norsk forskningsutførende sektor i stand til å møte kunnskapsbehovene? Kan vi sikre bedre arbeidsdeling og samarbeid gjennom finansieringsordninger? Har vi en hensiktsmessig balanse mellom grunnfinansiering og konkurransebaserte midler, og mellom fri og styrt forskning? Hva forskes det ikke på? Hvordan sikre at mest mulig av forskningsressursene går til faktiske forskningsaktiviteter og minst mulig til å søke om, vurdere, fordele og rapportere? Solberg-regjeringen har nedsatt et utvalg for å se på finansieringssystemet for UH-sektoren, men det virker fornuftig med en mer helhetlig og systemisk gjennomgang av også disse mer overordnede spørsmålene.

5.3.5 Vår anbefaling

Myndighetene må styrke grunnbevilgningene for universiteter og høyskoler, og dessuten sørge for at forskningsinstituttene grunnfinansiering har et nivå som sikrer langsiktig kunnskapsutvikling og konkurransekraft. Kulturdepartementet har et særlig ansvar for å styrke forskningen ved arkiv, biblioteker og museum.

Forskningsfinansieringen gjennom Forskningsrådet bør gjøres mer langsiktig, slik at prosjektperiodene blir lengre og fremragende forskningsmiljøer kan sikres videre finansiering gjennom evalueringer og ikke bare ved omfattende nye søknadsprosesser. Mindre ressurskrevende forskningsprosjekter, som sikrer aktive forskere og forskningsbasert utdanning, bør i større grad finansieres internt gjennom basisbevilgningene.

Det bør være et mål for forskningsfinansiering å sikre at mest mulig av de totale forskningsressursene går til faktiske forskningsaktiviteter. Derfor bør myndighetene initiere en forskningsbasert evaluering av konkurransebaserte tildelinger, for å kunne vurdere om alternative finansieringsmodeller kan være mer formålstjenlige.

¹⁰² NIFU Innsikt 2020-11; NIFU Arbeidsnotat 2021:12.

¹⁰³ Kallerud, Egil og Espen Solberg (2018): [Den nye langtidsplanen for forskning og høyere utdanning: En plan for alt og ingenting](#), i bladet Forskningspolitikk. Se også Forskerforbundets innspill til statsbudsjett 2019, 2020 og 2021, [FFAs innspill til revidert langtidsplan](#) og Forskningsrådets innspill til revisjon av Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2021.

6. Arbeidshverdagen for forskere

Forskere i alle sektorer er drevet av en veldig interesse for eget fag – i den grad at mange omtaler det som et kall – og føler en veldig sterk tilhørighet til eget fagområde, betydelig sterkere enn til arbeidsplassen, både egen avdeling/institutt og institusjon.¹⁰⁴ De trenger derfor ofte ikke veldig stor grad av oppfølging eller insentiver for å gjøre de vitenskapelige kjerneoppgavene de er ansatt for å utføre. Snarere er det for veldig mange egentlig kun snakk om tilgjengelige ressurser og en fornuftig tilrettelegging av arbeidstiden.

I dette kapitlet tar vi særlig for oss forskernes arbeidstid og muligheten til å utføre den ønskede FoU-aktiviteten i de ulike sektorene. Videre ser vi også på hvilke utviklings- og karrieremuligheter forskerne har, og på det vi vet overordnet om arbeidsforhold og arbeidsmiljø.

6.1 Universitets- og høyskolesektoren

Universitetene har tradisjonelt hatt et særlig ansvar for grunnleggende og kritisk forskning, etterprøving av etablerte sannheter og fri søken etter ny kunnskap, mens profesjonshøyskolene i større grad bringer med seg en tradisjon med innovasjon og utviklingsarbeid innen profesjonen og forskning på profesjonsutøvelsen. Disse tradisjonene er ført sammen i en stor, felles sektor, hvor FoU-aktiviteten er en selvsagt del av alle institusjonenes virksomhet, sammen med utdanning og formidling av forskningsbasert kunnskap. UH-sektoren er den klart største av de forskningsutførende sektorene (da ikke medregnet næringslivet) og den med sterkeste vekst i FoU-aktiviteten de siste 10 årene.

6.1.1 «Produksjon» og produktivitet

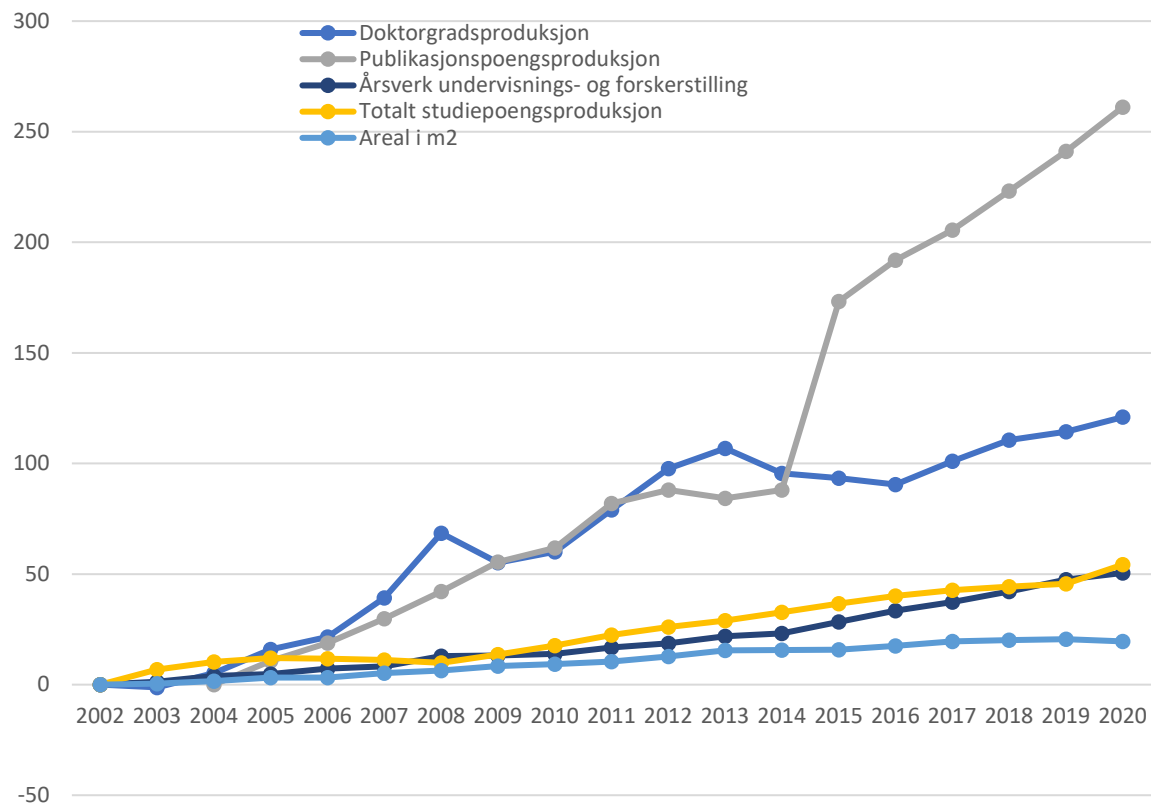
Selv om den akademiske friheten har en nødvendig og viktig plass i et demokratisk samfunn, har samfunnet, gjennom folkevalgte representanter, et legitimt behov for å komme med føringer for hva man ønsker av universiteter og høyskoler, og dessuten å føre en demokratisk kontroll over at de utfører sitt samfunnsoppdrag. Til dette hører det også med å ha en oversikt over hva som utføres og «produseres», og et blikk på effektiv drift. Ser vi på vitenskapelig «produksjon» ifølge det nåværende resultat- og målstyringsregimet, så har det vært en betydelig produktivitsvekst i UH-sektoren. Norge er ett av få vestlige land med vekst i andelen av verdens artikler i *Web of Science* mellom 1991 og 2017 og har hatt en seksdobling i perioden.¹⁰⁵ I samme periode økte andelen artikler med utenlandske medforfattere fra 31 til 65 % i 2017. Siteringshyppigheten for norske artikler i alle sektorer var også stigende.

Det har siden 2002, da kvalitetsreformen ble innfasnet, vært en økning i avlagte studiepoeng (målt som studiepoengsenheter SPE, altså tilsvarende 60 studiepoeng per år) på 54 %. Antallet doktorgrader avlagt ved norske institusjoner har økt med 120 % og antall vitenskapelige publikasjonspoeng har økt med hele 260 % i samme periode (se appendiks, Tabell 17). Ettersom antall årsverk i undervisnings- og forskerstillinger er økt med 50 % i perioden, altså mindre enn produksjonsøkningen etter alle disse tre målene, kan vi fastslå at produktiviteten har økt, og i særlig grad når det gjelder FoU og publisering. Det samlede arealet som ansatte og studenter disponerer er imidlertid bare økt med 19 % i samme periode. Ansatte og studenter har klart seg på stadig mindre areal per person. Også ansatte i rekrutteringsstillinger bidrar til publiseringspoeng og i noen grad til undervisning og avlagte studiepoeng, samtidig som disse også selv får kurs, veiledning og mentorering. Å bare fordele disse ulike resultatmålene på de ordinære vitenskapelige stillingene blir derfor ikke presist, men gir i sum et brukbart bilde på en produktivitsvekst (Figur 12).

¹⁰⁴ NIFU-rapport 2019:2, s. 64-65 viser at 9 av 10 har en sterk tilhørighet til sin fagdisiplin/fagområde, dvs. at de opplever denne tilhørigheten som sterkere enn til egen institusjon.

¹⁰⁵ NIFU-rapport 2019:29.

Figur 12 Prosentvis kumulativ utvikling ved statlige universiteter og høyskoler



Institusjonene og de ansatte blir sterkt påvirket av resultat- og målstyringsregimet, også i sin språkbruk, hvor man flittig bruker begreper som studiepoengproduksjon, kandidatmåltall, publiseringspoeng, finansieringskategori osv. En del av kritikken som er reist mot dagens resultat- og målstyringsregime, er at det gjør de akademiske institusjonene strømlinjeformet og man bare teller det som kan telles og ikke det som burde telle. Med andre ord at man fokuserer for mye på noe og for lite på andre områder. Dette gir seg også utslag i hva som teller for den enkelte vitenskapelig ansatte og for å bygge en vellykket karriere, hvor det argumenteres for at dette fører til en smalere og mer instrumentell tankegang og mer enspora karriereløp enn ønskelig, sett fra både samfunnet, academia og de ansattes side. Selv om undervisningsoppdraget er vel så omfattende som forskningsoppdraget og det er lett å argumentere for at det er mer lukrativt økonomisk å få studenter til å fullføre enn å publisere forskning, er det likevel en klar oppfatning om at det er forskning de ansatte i hovedsak måles på i ansettelsesprosesser, opprykk og kampen om midler og status internt.¹⁰⁶

– En påvirkes tidlig til å tenke «nødvendig undervisning, mest mulig publisering». En belønner dermed for en veldig snever ting. Ikke nødvendigvis formidling av forskningen, eller at en er en god underviser. Sånt blir det jo tatt for gitt at en gjør – mens publisering av forskning blir veldig tydelig belønnet i form av midler, lønnsøkninger og forfremmelser

Professor Aksel Tjora, NTNU (sitert i [Khrono](#) fredag 30.09.2021)

¹⁰⁶ Se f.eks. oppslag i [Khrono 9/12-20](#).

Det er dessuten slik at en del slike insentiver fungerer sterkere enn ønsket, at de skyves nedover og brukes på individnivå, og dermed kan føre til direkte uønsket adferd og uheldige tilpasninger til resultatmålene. Alle er enige om at det egentlig ikke er et ønske om flest mulig publikasjoner, men best mulig. Likevel ser vi et enormt publiseringspress ned på individnivå, noe som også betyr en dreining mot det trygge som gir mest uttelling i forhold til innsats.¹⁰⁷ Dette kvantitetspresset hindrer dermed mer tverr- og flerfaglighet og motvirker aspirasjoner om å forfølge de mer risikofylte forskningsideene, som nevnt over.¹⁰⁸ Noen mener følgelig det sterke insitamentet i «tellekantsystemet» fører til at det publiseres for *mye*, og «middelmådig», forskning.¹⁰⁹ Det er også dem som peker på at det i jakten på nivå-2-publikasjoner, utføres en del spektakulær eller spekulativ forskning som det kan stilles forskningsetiske og metodiske spørsmål ved.¹¹⁰ Videre har det vært antydning at forskningsarbeider deles opp for å få mer publikasjonspoeng, såkalt salamisering; og selv om dette ble tilbakevist i en grundig evalueringsrapport av publiseringsindikatoren i 2014,¹¹¹ vil det alltid hefte ved en viss antakelse om at publiseringsadferden styres av også uheldige tilpasninger til indikatorsystemet.

Også når det gjelder studenter og «studiepoengproduksjon» er det stilt spørsmål om institusjonene og de ansatte tilpasser seg et finansieringssystem som gjør det formålstjenlig å få så mange som mulig gjennom «billige» studier. Institusjonene får et (ofte historisk basert) grunnbeløp for en full studieplass, heri inkludert 60 % som grunnbevilgning og 40 % som belønning for ferdige studiepoengenheter (tilsvarende 60 studiepoeng og nå egne insitamenter også for hele grader). Den resultatbaserte uttellingen (RBU) er imidlertid en åpen ramme og gir institusjonene 40 % av de normerte utgiftene per studieplass for den enkelte kategorien. Da det er frafall på alle studier, må institusjonene ta opp flere studenter enn tallet for fullfinansierte studieplasser. Flere institusjoner har imidlertid mer eller mindre bevisst tatt opp langt flere studenter enn nødvendig for å dekke frafall. Disse studieplassene finansieres kun med den resultatbaserte uttellingen, altså 40 % av de normerte kostnadene. Dette er omtalt som studieplasser på marginalen.¹¹² Institusjonene får ingen inntekter av disse om de ikke består eksamen og flere har dermed spekulert på om man senker den akademiske standarden for bestått og tilpasser sensuren til finansieringsindikatorerne også når det gjelder utdanningen.

Det synes klart at disse, men også andre indikatorer og insitamenter har styrt adferd og bidratt til ønskede resultater, men også bieffekter. Jo lenger insentiver og målstyring får virke, jo mer tilpasser man seg, og jo større er muligheten for «perverteringer» eller uønskede effekter. Derfor bør insentiver og målstyringsindikatorer jevnlig evalueres og justeres. Et annet argument mot for mye resultat- og målstyring, er som nevnt over at institusjonene blir likere og mangfoldet kan forsvinne, når alle skal strekke seg etter det samme.

UH-sektoren har imidlertid også en rekke andre oppgaver, noen som det også er knyttet resultatmål til. Når det gjelder formidling av kunnskap i smalt og bredt, så er det ingen finansielle insentiver i systemet til dette, selv om det inngår i grunnbevilgningene. Det gjelder også redaksjonelt arbeid og fagfellevurdering av alt fra søknader til tidsskriftsartikler. For hvert nytt publiseringspoeng, så har opptil flere gjennomgått og vurdert manus, kommet med forslag til forbedringer og bidratt til å drive forskningsfronten ytterligere framover. Framover vil vi også se at de vitenskapelig ansatte i større grad må forholde seg til lovens formulering om at universiteter og høyskoler skal bidra til en miljømessig, sosialt og økonomisk bærekraftig utvikling.

¹⁰⁷ Se f.eks. AYF 2018 *Unge forskere i Norge: Karriereveier og ambisjoner*. Se også NIFU-rapport 2020:25.

¹⁰⁸ Se Note 99 og Dag O. Hessen boka *Sannhet til salgs* (2018)

¹⁰⁹ Eks. Hessen *op.cit* og professor Olav Gjelsvik i [Khrono 1/6-2021](#).

¹¹⁰ Se *Forskningintegritet i kontekst: Resultater fra en kvalitativ studie 2019*, [Rino delrapport 3](#). Se også [Khrono 29/9-2016](#) og [1/3-2017](#).

¹¹¹ [Evaluering af den norske publiceringsindikator](#) (Dansk Center for Forskningsanalyse).

¹¹² Se [Forskerforbundets skriftserie 2/2011](#).

6.1.2 Arbeidstid og merarbeid

Arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. For den statlige UH-sektoren er det snakk om Hovedtariffavtalen i staten, som regulerer en alminnelig arbeidsuke til 37,5 timer. Vitenskapelig ansatte registrerer i svært liten grad reell arbeidstid.¹¹³ Mange arbeidsgivere registrerer vitenskapelig ansatte *en bloc* i særlig uavhengig stilling, selv om loven vektlegger en individuell vurdering i hvert tilfelle. Arbeidstilsynet presiserer at det dreier seg om arbeidstakere «som selv prioriterer sine oppgaver, de bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres». Videre framkommer det som en forutsetning at ansatte i særlig uavhengige stillinger har en høy inntekt som til en viss grad er ment å kompensere for ulempene ved å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene og mulighet for overtidsbetaling. En stor andel av de vitenskapelig ansatte passer ikke inn under en slik definisjon, verken hva gjelder arbeidsoppgaver eller lønn, og de kan dermed heller ikke sies å ha en særlig uavhengig stilling eller være unntatt arbeidstidsbestemmelsene.¹¹⁴

Arbeidshverdagen til mange vitenskapelig ansatte er regulert av arbeidsplaner, hvor det er avsatt ulike tidsressurser til ulike oppgaver som eneste måten å regulere arbeidshverdagen. Mange av disse arbeidsplanene er urealistiske i den forstand at de ikke gjenspeiler den faktiske arbeidstiden de ansatte bruker på oppgavene. Fire av fem respondenter i Forskerforbundets siste medlemsundersøkelse mener at undervisning og veiledning tar mer tid enn det det er normert til ifølge arbeidsplan eller timeregnskap.¹¹⁵ Dertil kommer en rekke aktiviteter som ikke gir uttelling på arbeidsplanene, men som de ansatte likevel er forventet å bidra til – som fagfellevurderinger, redaksjonelt arbeid, sakkyndig komitéarbeid, fagformidling o.l.¹¹⁶ En stor utfordring i sektoren er det som er beskrevet som «fraværet av organisatorisk beredskap i ledelsens møte med ansatte som opplever overbelastning og vanskelige arbeidsforhold».¹¹⁷ Resultatene fra både kvantitative og kvalitative undersøkelser tyder på at det å få fast jobb, stillingsopptrykk, sentrale posisjoner, lønnsutvikling og, ikke minst, forskningsmidler for å utføre jobben sin, er avhengig av at man vil legge ned betydelig ubetalt merarbeid.¹¹⁸ Som det er blitt tydeliggjort flere ganger: Slaget om forskerkarrieren og videre utvikling står utenfor den ordinære arbeidstiden.

Ifølge NIFUs siste tidsbruksundersøkelse fra 2021 arbeider alle de vitenskapelig fulltidsansatte i snitt 46 timer i uka, eller 48 for førstestillingene, en økning på om lag halvannen time i uka fra forrige tidsbruksundersøkelse fra 2016.¹¹⁹ De vitenskapelig ansatte jobber altså mer enn én ekstra arbeidsdag sammenlignet med alminnelig arbeidsuke. De får kun i svært sjeldne anledninger kompensasjon for forskjøvet arbeidstid eller merarbeid. I all hovedsak er dette følgelig ubetalt merarbeid, og det finnes heller ikke en reell mulighet til avspasering. Merarbeidet er altså i hovedsak noe de ansatte gjør på sin egen fritid. Undersøkelser viser at fire av fem bruker mer av fritiden enn ønskelig; og selv om en del som jobber mye av lyst og eget ønske, er nesten alle enige om at de må jobbe mye ekstra fordi summen av arbeidsoppgaver ikke lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen.¹²⁰

Om vi legger gjennomsnittstallet til grunn, kan vi si at det utføres rundt 8,5 timer gratisarbeid i uka per vitenskapelig ansatt. Med utgangspunkt i et arbeidsår på 45 uker utgjør merarbeidet i gjennomsnitt 382,5 timer i året. Med 15 717 årsverk i undervisnings- og forskerstilling ved statlige institusjoner er dermed det totale merarbeidet om lag 6 011 753 timer i 2021. Hvis man legger til grunn lønnstrinn 70, er verdien av merarbeidet 2 113 131 000,- i 2021.

¹¹³ Bare 3 % av de vitenskapelig ansatte i vår koronaundersøkelse oppgir at de har reell arbeidstidsregistrering.

¹¹⁴ Se Forskerforbundets [faktaark 1/2021](#) om særlig uavhengig stilling.

¹¹⁵ Forskerforbundets skriftserie 1/2021; s. 11.

¹¹⁶ Se Forskerforbundets skriftserie 1/2021; 10-11.

¹¹⁷ NIFU-rapport 2021:21, s. 59.

¹¹⁸ Forskerforbundets skriftserie 1/2021, NIFU rapport 2021:21 og arbeidsnotat 2021:15.

¹¹⁹ [NIFU Arbeidsnotat 2021:15](#).

¹²⁰ Forskerforbundets skriftserie 1/2021.

De vitenskapelig ansatte utfører altså et gratisarbeid i størrelsesorden 2,1 milliarder kroner hvert år. Brorparten av disse timene kommer på toppen av ordinær arbeidstid og kunne dermed ofte vært kompensert etter regler for overtidsarbeid, med 50 eller 100 % tillegg. Om vi forfølger tankeeksperimentet og sier at merarbeidet skulle regnes som overtid innenfor tidsrommet som gir 50 % overtidbetalt, så er totalbeløpet staten sparer på ikke å kompensere merarbeidet 3,17 milliarder kroner årlig.

6.1.3 Tid til FoU

Det finnes ingen nasjonale avtaler, eller bestemmelser i lov eller forskrift, som angir hvordan arbeidsoppgavene for ansatte i vitenskapelig stilling ved universiteter og høyskoler skal fordeles. Noen kan ha dette nedfelt i arbeidskontrakten eller i lokale avtaler og arbeidsreglement. Universitets- og høyskoleloven slår fast i §1-3 at undervisningen ved landets universiteter og høyskoler skal baseres på «det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap». Prinsippet om forskningsbasert undervisning er lovfestet og har bred politisk støtte. Undervisningen er bare forskningsbasert dersom den som gir undervisningen er involvert i FoU-arbeid, har forskningskompetanse og anledning til å holde seg oppdatert innen forskning på sitt felt. Dette innebærer at alle vitenskapelige stillinger, også de i lektorløpet, i prinsippet må ha rett og plikt til å drive FoU-arbeid.

Forskning står selvsagt også sentralt i både loven og den vitenskapelige stillingsinstruksen, og den enkeltes karriereutvikling er for en stor del også avhengig av kvaliteten og omfanget av FoU-produksjon. Det er imidlertid mange eksempler på at virksomheter har begynt å fordele FoU-tid på grunnlag av innvilgede prosjektsøknader og publiseringspoeng. Det betyr i klartekst mer tid og ressurser til enkelte og mindre til andre.

Ulike undersøkelser viser også at FoU i praksis er en «restkategori» på arbeidsplanen, som er den gjenværende tiden når de andre løpende oppgavene er løst; oppgaver som i sum utgjør store deler av en normal arbeidsuke.¹²¹ Fra sist tidsbruksundersøkelse framkommer det at ansatte i førstestilling bruker om lag 30 % av en samlet arbeidsuke på 46,8 timer til FoU. Det utgjør 14 timer i uka, mens de 70 % som brukes til andre arbeidsoppgaver utgjør 32,7 timer. Det vil si at en ansatt i førstestilling i snitt har 5 timer til rådighet til FoU innenfor en normal arbeidsuke (på 37,5 timer). FoU-aktiviteten blir derfor en aktivitet som må utføres utenfor normalarbeidsdagen. Dette er særlig tydelig i undersøkelser av arbeidsvilkårene under koronapandemien.¹²² Omlegging av undervisning og mange steder dobbelkjøring mellom digital og fysisk undervisning førte til et stort merarbeid på undervisningsdelen for et veldig stort flertall av de vitenskapelig ansatte, med desto mindre tid til FoU.

Det er ingen aktører som ønsker å legge bånd på folks arbeidslyst og mange har både ønsker om og anledning til å arbeide med forskningsoppgaver ut over normalarbeidsdagen. Det er imidlertid et problem at tiden til FoU ikke skjermes bedre for mange ansatte og at oppgavene ofte må utføres på fritiden. Arbeidstilsynet konkluderte som følger etter tilsyn ved Universitetet i Agder i 2011:

Vi legger oss ikke opp i hva arbeidstaker gjør i sin fritid, men dersom arbeidsplanen er lagt opp til 50% forskning/utviklingsarbeid og 50 undervisning/annet må det ikke legges mer i 50% undervisning/annet enn at det kan utføres på 50% av arbeidstiden. Dersom den bundne aktiviteten går ut over sin prosentandel, vil forskning- og utviklingsarbeid nødvendigvis måtte gjøres på fritiden, siden dette er aktivitet som de ansatte suksessivt mister om ikke forpliktelsene med for eksempel internasjonal publisering overholdes. Universitetets ledelse har ikke anledning til å legge opp til fast overtid i arbeidsplanene sine.»

¹²¹ Forskerforbundets skriftserie 1/2021 og NIFUs tidsbruksundersøkelse (Arbeidsnotat 2018:2). Tidsandelen er dessuten synkende: «Legger vi svarene fra 2010 og 2016 til grunn, kan det se ut som om andelen undervisning har økt, mens andelen FoU har gått litt ned. Faglig veiledning øker, mens andelen administrasjon er relativt stabil, og andelen utadrettede oppgaver har gått merkbart ned.» (s. 37).

¹²² Op.cit. note 110.

6.1.4 Faglig utvikling og karriere – gode muligheter, noen utfordringer

De som har lykket med å få en fast vitenskapelig stilling ved et universitet eller en høyskole, har normalt meget gode muligheter til faglig utvikling og karriere. Institusjonene er ofte store og komplekse, fagområdet er i utvikling og arbeidsoppgavene er skiftende, noe som også åpner for muligheter innen faglig ledelse, utenlandsopphold eller mer permanente jobbskifter. Dessuten finnes det formaliserte opprykksordninger og mange institusjoner har egne program for overganger til førstestilling og fra førstestilling til toppstilling (se Figur 13). Videre er det betydelig individuell frihet i å utvikle undervisning, FoU-prosjekter, eksternt samarbeid og formidlingsaktivitet.

Det er selvsagt store faglige og institusjonelle forskjeller (se kap. 3.2.1) som påvirker hvordan fag- og karriereutvikling kan skje. Tilstrekkelig tid og andre ressurser er uansett det som begrenser den enkeltes mulighet til faglig og karrieremessig utvikling, og mange opplever derfor at dette skyves over på fritiden. Det er flere utfordringer i det vitenskapelige karriereløpet, og da særlig for de i tidlig karrierefase. Fra stillingsstrukturutvalgene kan vi trekke opp følgende utfordringer:¹²³

- Mangelfulle karriereplaner og strategier for kandidatene i rekrutteringsstillinger.
- Høy midlertidighet, ukritisk bruk av postdoktorstillinger og et økende antall forskerstillinger med uklar status.
- Lite etnisk mangfold i faglige og administrative toppstillinger, og lav andel kandidater fra norske institusjoner med innvandrerbakgrunn som gjør vitenskapelig karriere.
- Kvinner når i for liten grad opp på professornivå og som ledere for SFF.
- Dosentløpet har lavere status enn professorløpet og framstår ikke som like attraktivt, selv om kravene i stillingene er blitt likere.
- Manglende fleksibilitet og overganger de vitenskapelige stillinger imellom og mellom vitenskapelig og teknisk-administrative stillinger.
- Manglende anerkjennelse av og stillingsutvikling for faglige støttefunksjoner.
- Manglende verdsetting av annen kompetanse og overgangsmuligheter på tvers av sektorer.

En utfordring dreier seg altså om muligheten for å planlegge en akademisk karriere, særlig for unge mennesker i tidlig karrierefase. Måten rekrutterings- og forskerstillingene forvaltes på i sektoren, bidrar til midlertidighet, uklare konkurranseforhold og et misforhold mellom forventninger og realiteter, som beskrevet over.

¹²³ Se Underdal-utvalget (på oppdrag fra KD), Husebakk-utvalget (under UHR) og dessuten referansegruppearbeidet for Kunnskapsdepartementets rekrutteringsstrategi.

Figur 13 Oversikt over vitenskapelige stillinger og stillingsstruktur i Norge med kobling til EUs rammeverk (kilde Wikipedia, "førsteamanuensis")

	← forskningsintensiv – undervisningsintensiv →		
Formalnivå <i>(European Framework for Research Careers)^[5]</i>	Forskerstigen (tradisjonelt i instituttsektoren)	Forsknings- og undervisningsstigen (lektor–professor-stigen) (tradisjonelt ved universiteter)	Undervisningsstigen (lektor–dosent-stigen) (tradisjonelt ved høyskoler)
Professornivå <i>R4 Leading Researcher</i>	Forsker I / forsker med professorkompetanse (SKO 1183) <i>(Research Professor)</i> Kjerneoppgaver: Forskning, forskningsledelse, doktorgradsveiledning, formidling <i>Felles kompetansekrav: Professorkompetanse</i> ← mobilitet på tvers →	Professor herunder professor II (SKO 1013/1404) <i>(Professor)</i> Kjerneoppgaver: Forskning, undervisning/veiledning, formidling	Dosent (2006–) Undervisningsdosent (2003–2006) (SKO 1532) <i>(Teaching Professor)</i> <i>Egne kompetansekrav: Dosentkompetanse</i> Kjerneoppgaver: Undervisning, pedagogisk utvikling, formidling
Førsteamanuensisnivå <i>R3 Established Researcher</i>	Forsker II / seniorforsker (SKO 1109) <i>(Senior Researcher)</i> Kjerneoppgaver: Forskning, formidling <i>Felles kompetansekrav: Doktorgrad</i> <i>normalt krav utover dette</i> ← mobilitet på tvers →	Førsteamanuensis (SKO 1011) <i>(Associate Professor)</i> Kjerneoppgaver: Forskning, undervisning/veiledning, formidling	Førstelektor (SKO 1198) <i>(Associate Teaching Professor)</i> <i>Egne kompetansekrav: Førstelektorkompetanse</i> Kjerneoppgaver: Undervisning, pedagogisk utvikling, formidling
Rekrutteringsstilling med doktorgrad <i>R2 Recognised Researcher</i>	Postdoktor (SKO 1352) <i>(Postdoctoral Fellow)</i> Kjerneoppgaver: Forskning		
Mellomstillinger	Forsker III / forsker (SKO 1108) <i>(Researcher)</i> Kjerneoppgaver: Forskning	Amanuensis (SKO 1010) Universitetslektor (SKO 1009) Høgskolelektor (SKO 1008) <i>(Assistant Professor)</i> Kjerneoppgaver: Undervisning <i>Felles kompetansekrav: Høyere grad</i> ← mobilitet på tvers →	
Rekrutteringsstillinger uten doktorgrad <i>R1 First Stage Researcher</i>	Stipendiat (SKO 1017/1378) <i>(Research Fellow)</i> Kjerneoppgaver: Forskning under veiledning		
	Vitenskapelig assistent (SKO 1020/1019/1018) <i>(Research Assistant)</i> Kjerneoppgaver: Forskningsassistanse		

Mange yngre forskere oppfatter at faktorene man måles på ved ansettelse og opprykk er inkonsistente og i endring. Dessuten oppleves selve vurderingsstandardene for akademisk arbeid ikke som objektive.¹²⁴ Den etablerte ordningen, med relativt ensidig vektlegging av tellbare forskningsresultater gjennom tradisjonelle, kvantifiserbare indikatorer, er utfordret både internasjonalt og nasjonalt. Man ønsker i større grad å legge vekt på kvaliteten i forskningspubliseringene, og ser dessuten at med de mange krav som stilles til akademisk personell, så må kandidatene vurderes også etter andre mer eller mindre målbare kompetanser og erfaringer (se kap. 7.2.1). Dette er særlig komplisert i en overgangsfase og de unge må derfor navigere i et temmelig uoversiktlig landskap – hva fremmer egentlig egen karriere? Karrierebygging blir et individuelt prosjekt og den enkelte blir derfor avhengig av pålitelige «portvakter» og institusjoner som er tydelige og transparente i sin karriereveiledning og rekrutteringspolitikk.¹²⁵

Det kombinerte løpet, som forutsetter en doktorgrad, går videre til førsteamanuensis og ender som professor, er det klart mest attraktive og prestisjefylte. Som vi har sett over, benyttes forskerstillinger i hovedsak for å utføre eksternt finansiert forskning og som regel i midlertidig ansettelse. De mer undervisningsrettede stillingene, som starter med høyskolelærer og lektor og ender som dosent, brukes mest på lektornivået uten doktorgrad, mens det er langt færre i stillinger som krever førstekompetanse eller mer. Det utdanningsrettede løpet brukes klart mest i utdanningene som tradisjonelt tilhørte profesjonshøyskolene, og primært ved å rekruttere dyktige fagfolk fra profesjonen/praksisfeltet til undervisning og veiledningsoppgaver. Dette er dessuten utdanninger som for en stor del er dominert av kvinner. Etter som akkrediteringsregimet favoriserer ansatte med doktorgrad, og forskningsoppgaver synes å ha en prestisjemessig forrang, vris rekrutteringen og karriereveien mer over mot forskerutdanning og det kombinerte løpet. Ikke alle har ambisjoner og anledning til å gjennomføre forskerutdanning, og ettersom man da ikke får like mye tid til disposisjon til utviklingsarbeid, er veien fram til førstelektor og dosent ofte ekstra lang fra en stilling som universitets- eller høyskolelektor. Mange gjør dermed karrieremessig opprykk sent og opplever at utdanningsstillingene er mindre verdsatt.

Det er ikke mulig å forflytte seg mellom karrierestigene på annen måte enn ved å søke på en utlyst stilling. Det er videre fastslått i loven (forskrift til statsansatteloven § 7 (1) g)) at man ikke kan opparbeide rettigheter til en stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor med mindre man allerede er i en slik stilling. Som UH-lektor kan man søke opprykk både til førstelektor og til førsteamanuensis, dersom man er kvalifisert, men videre er alle former for «overgang» begrenset til det å søke og få en utlyst stilling. Som forsker er det den eneste muligheten til å komme over i en kombinert stilling, men man har normalt hatt få anledninger til å få undervisnings- og veiledererfaring i stillingen. Lovgivningen legger slik sett opp til rigid personalforvaltning, hvor man ikke kan bevege seg sideveis i stigen selv om man er uomtvistelig kvalifisert og både arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om en stillingsendring.

Mange vitenskapelig ansatte oppgir å måtte bruke mer tid på administrative og tekniske oppgaver etter mange år med såkalte effektiviseringskutt, som har bidratt til å redusere vitenskapelige støttefunksjoner.¹²⁶ Samtidig ser vi også framveksten av en langt mer FoU-kompetent fagstøttegruppe. Dette reiser også spørsmålet om fleksibilitet og muligheten til å kunne kombinere ulike arbeidsoppgaver og veksle mellom ulike karrierestiger. Behovet for ingeniører og andre spesialister innen forskningen fordrer også en stillings- og karrierestruktur som anerkjenner kompetansen og ansvaret til denne gruppen. Det vil være nødvendig for å kunne utvikle og beholde dyktige spesialister innen forskningsmetode eller -infrastruktur.

Det har også vært et politisk ønske med mer sektormobilitet, ikke bare innen de forskningsutførende sektorene, men også slik at forskere beveger seg mellom academia og det øvrige

¹²⁴ NIFU-rapport 2021:21, s. 77.

¹²⁵ NIFU-rapport 2021:21, s. 88-89.

¹²⁶ Se NIFU-rapport 2019: APIKS og Forskerforbundets skriftserie 1/2021, NIFU-rapport 2021:21, s. 76

arbeidslivet. Det synes i stor grad å være en del strukturelle og kulturelle hindre for dette. Ansettelsesforskriften med tilhørende lokale tillegg setter ganske spesifikke krav til de ulike vitenskapelige stillingsnivåene. Forutsetningen om å publisere i forskningsfronten og et i øvrig ganske rigid meritteringsystem, med bl.a. krav til veiledning fram til doktorgrad, gjør at mange ikke er kvalifisert, eller iallfall ikke på et første- eller toppnivå. Det å havne på bunnen av det akademiske hierarkiet, både status- og lønsmessig, gjør stillingene mindre attraktive for folk med bred kompetanse fra andre sektorer.

Kjønn og mangfold er knyttet til rekruttering, som diskutert over (kap. 3.3), men i denne sammenhengen er det også et spørsmål om det er barrierer for videre karriereutvikling. På aggregert nivå er det slik at kvinner i noe mindre grad enn menn sikrer overgangen fra førsteamanuensis til professor, og det er også noe færre kvinner som blir ledere av toppforskningsprosjekter som sentre for fremragende forskning og tilsvarende. Det kan være flere grunner til det, som det er verdt å arbeide videre med.

6.1.5 Det fysiske arbeidsmiljøet – arbeidsplassen og hjemmekontoret

I en mangfoldig og stor sektor er det store variasjoner både i behov og hva som faktisk eksisterer av bygg og infrastruktur som utgjør den enkeltes arbeidsplass og arbeidsmiljø. Det er noen institusjoner som eier store deler av sin egen bygningsmasse, men de fleste leier campus-bygg gjennom Statsbygg eller fra private tilbydere. Som et utslag av internbudsjettering ved en del institusjoner opererer man med internfakturering for undervisningsrom, laboratorier og kontorer. Det betyr at enhetsledere med trange budsjetter må ta stilling til driftskostnader for lokaler og dermed også hvilke rom den enkelte forsker og underviser kan benytte. Bruken av nødvendige fasiliteter for undervisning, veiledning og forskning blir her et knapphetsgode og usikkerheten knyttet til dette en ekstra stressfaktor for de ansatte.

Deler av bygningsmassen er utdatert, og det er store vedlikeholdsetterslep av eksisterende bygg og infrastruktur.¹²⁷ Dessuten er forskningen og fagene i rivende utvikling og antall ansatte og studenter øker. Derfor er det også behov for nybygg og ny infrastruktur. Et problem med de årlige budsjettene fra Stortinget er at man ikke kan prioritere alle oppgraderingsbehov, og heller ikke har etablert noen prioriteringsliste for investeringer til rehabilitering og nybygg. De ansatte og institusjonene vet derfor ikke om og når slike oppgraderinger vil skje, med de konsekvenser det får for langsiktig planlegging av forskning og undervisning. Mange har derfor tatt til orde for at langtidsplanen for forskning og høyere utdanning bør ha nettopp en slik prioriteringsliste for oppgraderinger av bygg og infrastruktur, med departementets vurderinger av behovene og tentative årstall for prosjekteringsoppstart.

Siden 2002 er antall kvadratmeter areal til disposisjon per student/ansatt redusert. Om vi deler antall ansatte og registrerte (egenfinansierte studenter) på oppgitt bruttoareal som eies eller leies av de statlige UH-institusjonene, ser vi at antall kvadratmeter per person er redusert fra 15,6 i 2002, ved innføringen av studiereformen, til 13,2 i 2020.

I [Rundskriv om normer for energi- og arealbruk for statlige bygg \(H-2016-02\)](#) framgår det at for «framtidige statlige kontorlokaler og for kontordelen i bygg til virksomheter med arealkrevende formål fastsettes en arealnorm på 23 kvm. BTA per ansatt. [...] Arealnormen på 23 kvm BTA er å anse som en øvre grense.» Det skal også inkludere fellesarealer, så skal normen følges, vil det i de fleste tilfeller bety en variant av åpent kontorlandskap. Kunnskapsgrunnlaget bak arealnormen og bak beslutninger om åpne kontorlandskap er imidlertid mangelfullt.

Flere nybygg er allerede bygget eller prosjektert med varianter av åpne kontorlandskaper, noe som har utløst kraftige protester fra mange vitenskapelig ansatte. De framhever behovet for eget kontor, for å finne ro, forutsigbarhet, tilpasset kontorutstyr og materiell. Nesten alt

¹²⁷ Vedlikeholdsetterslepet ble behandlet i forbindelse med statsbudsjettet for 2018 og ble da av Kunnskapsdepartementet anslått til 15 milliarder kroner: <https://www.dagsavisen.no/nyheter/innen-riks/2018/08/30/krever-milliarder-til-oppussing/>

som finnes av undersøkelser understøtter de ansattes syn her. Kunnskapsgrunnlaget er ikke optimalt, blant annet mangler det gode studier der folk går fra åpent kontorlandskap til eget kontor, men det som finnes av forskning viser til redusert effektivitet, mindre tilfredse medarbeidere, økt stress og sykefravær.¹²⁸ Personalrelaterte kostnader utgjør rundt 90 % og arealet 10 % av en virksomhets totale årskostnader. Da vil 30 % reduksjon av arealkostnadene spare kun 3 % av totalkostnadene. Mer enn 3 % produksjonstap gir dermed nettotap for virksomheten ved åpne kontorlandskap. Enkelte undersøkelser viser så mye som 30 % lavere produktivitet med åpne landskap, dessuten at åpne kontorløsninger fungerer dårligst for dem som utfører «konsentrasjonskrevende arbeid over tid», det vil si forskere.¹²⁹

I 2015 valgte Malmö universitet et aktivitetsbasert, åpent kontorlandskap med fleksible plasser og «clean desk» ved nybygget Niagara, som skulle huse 500 vitenskapelig ansatte. De ansatte trivdes ikke, fant ikke arbeidsro og mange valgte hjemmekontor. Store protester resulterte i at det ble bygget om. «Man lærer av å gjøre feil», sa rektor Kerstin Tham, som tok avgjørelsen om ombygging to år etter at praktbygget sto ferdig, selv om det påløp en kostnad på 20 mill. kr.¹³⁰

Arbeidslivet og arbeidsoppgaver endrer seg og dagens teknologi har allerede endret måtene vi arbeider på og vil fortsette å gjøre det i framtida, så det er klart at nybygg må utformes annerledes enn de gamle ble. Det som framstår som overordnet viktig for å få til gode løsninger og best mulig forskning og utdanning, er at de ansatte blir tatt med i hele prosessen rundt utforming av arbeidsplassen, nødvendig infrastruktur og det fysiske arbeidsmiljøet.

Vitenskapelig ansatte har tradisjonelt hatt stor frihet med hensyn til hvor arbeidet skal utføres. Undervisning og laboratorievirksomhet har vært knyttet til faste lokaler og har foregått på campus, og visse andre krav om tilstedeværelse på møter, undervisning, veiledning og andre studieaktiviteter har tilkommet. Vanligvis benytter de ansatte sin kontorarbeidsplass på campus til det daglige arbeidet. I forbindelse med koronapandemien ble mange tusen ansatte beordret til hjemmekontor og til å benytte digitale flater for møter og undervisning. Det er blitt mer aksept for og kunnskap om at en del aktiviteter lar seg gjennomføre digitalt, noe som kan bidra til redusert reisevirksomhet og noe mer bruk av hjemmekontor.

Fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse under koronanedstengingen vet vi at bare en liten andel av de ansatte mener de ble godt ivaretatt av arbeidsgiver med hensyn til en tilfredsstillende hjemmekontorløsning når det gjelder fysisk utforming (skjerm, stol o.l.) og tilgang til nødvendig infrastruktur og nett/wifi. Det er delte meninger om hvor godt det har fungert med hjemmekontor. Mange peker på ensomhet, mangel på kollegial kontakt og sparsommelig tilbakemelding fra ledere som en arbeidsmiljøutfordring knyttet til hjemmekontor. Arbeidsgiver har liten forutsetning for å følge opp HMS og utformingen av arbeidsmiljøet på hjemmekontor.

6.1.6 Det psykososiale arbeidsmiljøet og organiseringen av arbeidet

Forskerforbundet og andre fagforeninger er stadig inne i arbeidskonflikter, hvorav mange er knyttet til utfordringer med arbeidsmiljøet. Noen betente saker når også media. Fra slike er det lett å trekke en slutning om at det gjøres for lite for å ivareta et godt psykososialt arbeidsmiljø. Det er imidlertid langt fra hele bildet. Det pågår et stort arbeid med kartlegging og forbedring av arbeidsmiljøet i UH-sektoren gjennom Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser (ARK, ved NTNU). Dette prosjektet omfatter 19 institusjoner og retter seg mot psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Resultatene fra de institusjonsvise spørreundersøkelsene legges fram for ansatte ved hver enhet og inngår i arbeidet med HMS og forbedring av arbeidsmiljøet lokalt. Ingen rapporter offentliggjøres og resultatene sammenlignes ikke med andre sektorer, så det er ikke mulig å sammenfatte kunnskapen om arbeidsmiljøet i sektoren.

¹²⁸ Se Forskerforbundets [samlingside om utforming av arbeidsplasser](#) for dokumentasjon.

¹²⁹ Bakke m.fl. i magasinet *Helserådet: Nytt om samfunnsmedisin folkehelsearbeid*, [nummer 18/2018](#), s. 4-8.

¹³⁰ <https://khrono.no/svensk-universitet-vraker-اپent-kontorlandskap-pris-20-millioner/427531>

Kunnskapsgrunnlaget bør derfor styrkes med forskningsbaserte analyser av de dataene som ARK samler inn, for å få et mer samlet bilde av hvordan situasjonen er, hva som gjøres for å bedre arbeidsmiljøet og hvor skoen eventuelt trykker mest.

8 av 10 stipendiater sa seg fornøyde med arbeidsmiljøet i en undersøkelse fra 2017.¹³¹ Mange i rekrutteringsstilling følte seg imidlertid oversett under pandemien, og rapporterte om mis-trivsel og manglende ivaretagelse.¹³²

I NIFUs litteraturgjennomgang finner vi flere undersøkelser som viser at forskernes jobbtillfredshet synker betydelig fra starten til midtveis i karrieren, før den tar seg opp igjen. Dette skyldes formodentlig stress, publiseringspress og problemer med *work/life-balance* for forskere i tidlig familiefase. Det slår dessuten særlig ut for midlertidig ansatte.¹³³

Mange blir utbrent av arbeidspresset i sektoren, og ut fra det som er beskrevet over om arbeidstid, er det klart at arbeidet ikke organiseres på en måte som er i overensstemmelse med arbeidstidsbestemmelsene og et forsvarlig arbeidsmiljø. Under koronapandemien ble dette utfordret ytterligere.¹³⁴ Vi overskuer ennå ikke de langsiktige konsekvensene av det som på mange områder både innebar en betydelig økt arbeidsbelastning, kombinert med det å miste det kollegiale fellesskapet og de generelle utfordringer knyttet til smitteverntiltak og selve covid-sykdommen.

I 2019 ble den første nasjonale kartleggingen av mobbing og trakassering blant ansatte i UH-sektoren presentert.¹³⁵ Hele 13 % av respondentene oppgir å ha blitt mobbet eller trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene. Særlig høyt er antallet for ansatte i aldersgruppa 50-59 år. «Andelen som har blitt mobbet/trakassert er betydelig, og peker på et problem ved akademia som arbeidsplass som må tas på alvor», konkluderer rapporten. 2,2 % kvinner og 0,9 % menn har blitt utsatt for seksuell trakassering, de er oftere yngre enn eldre, og stipendiater er den stillingsgruppen som har opplevd mest seksuell trakassering. Undersøkelsen registrerer dessuten 18 tilfeller av seksuelle overgrep (voldtekt) i forbindelse med respondentenes arbeidsforhold i løpet av de siste 12 månedene. Det er i sum relativt få som oppgir de typiske trakasseringsgrunnlagene (kjønn, etnisitet, legning, etc.) som bakgrunn for trakasseringen. Dette indikerer at det finnes en rekke andre årsaker til mobbing/trakassering i akademia som undersøkelsen ikke har avdekket.

Det er flere ting som tyder på at arbeidsmiljøet i akademia ikke er godt nok og heller ikke står seg godt målt opp mot arbeidslivet for øvrig. Om dette skyldes en kompetitiv og egenrådig kultur, pressede arbeidsvilkår eller helt andre ting, synes uklart og bør undersøkes nærmere.

6.1.7 Vår anbefaling

Alle ansatte har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø, også de vitenskapelig ansatte. Staten og lokal arbeidsgiver må sikre dette. Forskerne arbeider langt ut over normalarbeidsdagen uten å bli kompensert for det i særlig grad. Her må det gjøres endringer, både med å hindre arbeidspresset og sikre at kjerneoppgavene må kunne utføres innenfor normalarbeidsdagen. Dette inkluderer å

- benytte realistiske arbeidsplaner som er drøftet med de tillitsvalgte, og som i tillegg til undervisning inkluderer arbeidsoppgaver knyttet til formidling og redaksjonelt arbeid. Alternativt å føre annen oversikt over arbeidstiden.
- ikke tildele nye arbeidsoppgaver uten å fjerne andre.
- kompensere nødvendig merarbeid.

¹³¹ NIFU-rapport 2017:10, s. 47-48.

¹³² [Forskerforbundets skriftserie 1/2021](#), samme inntrykk gis hos NIFU Arbeidsnotat 2021:8 (*Pandemiske øvelser*)

¹³³ Se også Wellcome Trust: [What Researchers Think About the Culture They Work In.](#)

¹³⁴ [Forskerforbundets skriftserie 1/2021](#), NIFU-rapport 2021:9 (*Et akademisk annerledesår*), og bildet bekreftes også av [internasjonale studier](#).

¹³⁵ Ipsos [Mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren](#).

Det bør også etableres tydeligere ansattavtaler for fordeling av arbeidsoppgavene, som sikrer de kombinerte stillingene tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning og utviklingsarbeid innenfor normalarbeidsdagen.

Det er flere ting som tyder på at arbeidsmiljøet i akademia ikke er godt nok og heller ikke står seg godt målt opp mot arbeidslivet for øvrig. Dette bør undersøkes nærmere.

Det må jobbes videre med stillingsstrukturen i sektoren, særlig for å ivareta unge forskere og undervisere, også med å utvikle et karriereløp for høyt kvalifiserte ansatte som utfører fagstøtte.

6.2 Instituttsektoren

Instituttsektoren har en bakgrunn med vekt på anvendt forskning. En rekke forskningsinstitutter har vokst fram som svar på enkeltdepartementers behov for forskning innen sitt forvaltningsområde. De fleste av disse miljøene lever videre, men gjerne sammenslått med andre og skilt ut fra moderdepartementet. Noen har stadig både forvaltnings- og forskningsoppgaver, mens andre er mer reindyrket som forskningsinstitutter. Andre forskningsinstitutter er utspring fra universiteter og høyskoler, og har fra begynnelsen vært organisert mot anvendt forskning, regional utvikling og nærings samarbeid. Instituttsektoren er stadig heterogen og består av alt fra store statlige institutter med grunnbevilgninger direkte fra enkeltdepartement, til små private institutter med eller uten basisbevilgning gjennom Forskningsrådets ordning. Samfunnsoppdraget til forskningsinstituttene som mottar statlig basisfinansiering, er at de skal «skal utvikle kunnskapsgrunnlag for politikkutforming og bidra til bærekraftig utvikling og omstilling, gjennom forskning av høy kvalitet og relevans.»¹³⁶ Sektoren skal fungere som et bindeledd mellom næringsliv og forskning og som kunnskapsleverandør for offentlige organer lokalt, regionalt og nasjonalt. Forskningsinstituttene utgjør en sentral del av det norske forskningssystemet og er i omfang nesten like stor som UH-sektoren målt i totale FoU-utgifter. Instituttsektorens relative andel av FoU-aktiviteten i Norge er synkende, og har i 2019 for første gang falt under 20 %. Det skyldes ikke en nedgang i sektoren, for den er ganske stabil, men at flere institutter er fusjonert inn i UH-sektoren og at FoU-aktiviteten øker i andre sektorer.¹³⁷

Figur 14 Oversikt over instituttsektoren og andre forskningsutførende virksomheter med finansiering fra Forskningsrådet



Kilde: Norges forskningsråd

¹³⁶ Regjeringen Solbergs [Strategi for helhetlig instituttpolitikk](#).

¹³⁷ Indikatorrapporten 1.1. Se også Forskningsrådets [synteserapport 2018](#).

6.2.1 Akkvisisjonsarbeid og arbeidstid

De private forskningsinstituttene i Norge har som følge av en veldig lav grunnbevilgning til dels høye krav til forskernes egen inntjening. Hvor stor andel av forskerstillingene som skal bestå av utfakturerbare timer i løpet av et år varierer ofte fra 60 til 80 %.¹³⁸ Krav til inntjening og ekstern finansiering finner vi også i instituttene i statlig sektor.

Det høye akkvisisjonskravet reflekteres i at 9 av 10 forskere fra instituttsektoren i sist undersøkelse opplever en høy grad av forventning om å hente inn betydelige eksterne midler.¹³⁹ Denne andelen er høyere enn ved tidligere undersøkelser, og over halvparten av forskerne gir dessuten uttrykk for at de må bruke mer tid på dette nå enn tidligere.¹⁴⁰

Fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse gjennomført i 2014 finner vi at mer enn halvparten sier de ofte eller så å si alltid arbeider ut over normal arbeidsdag, mens 35 % gjør det noen ganger. De fleste av dem som gjør det så å si alltid, arbeider ved samfunnsvitenskapelige institutter og miljøinstitutter. Omtrent 70 % oppgir at de bruker opptil 20 % av arbeidstiden på akkvisisjonsoppgaver. En liten andel, omtrent 10 %, oppgir at de bruker mer enn 40 % av arbeidstiden til akkvisisjon. Det er særlig ved de samfunnsvitenskapelige instituttene og primærnæringsinstituttene at det arbeides mer enn 40 % av arbeidstiden med akkvisisjon. Mye av dette dreier seg om å komme med tilbud på offentlige og private anbud, hvor anbud tidvis underdimensjoneres. Nødvendighet, men også ærgjerrigheten som ligger i å levere noe godt, gjør at mange oppdragsforskere derfor ender opp med å jobbe ubetalt på fritida for å bli ferdige med slike oppdrag. Men det har en pris. Det er 21 % som oppgir at høy arbeidsbelastning har vært årsak til sykdom i perioder.¹⁴¹

Forskere og forskningsledere viser også til at terskelen for offentlige anbud er senket og ligger vel lavt. Det bidrar til at mange institutter må bruke mye tid på å komme med tilbud selv til ganske små oppdrag. Fra institutthold nevnes det også stadig at konkurransen om oppdrag fra konsulentselskaper på den ene siden og universiteter og høyskoler på den andre, er blitt hardere, men at man tidvis ikke konkurrerer på like vilkår.

APIKS-undersøkelsen viser videre at ansatte i instituttsektoren i stor grad arbeider under en forventning om å være en aktiv formidler av forskningsresultater også på andre flater.¹⁴² Nesten alle forskerne oppgir at de deltar i en form for ekstern aktivitet, ikke knyttet direkte til FoU eller undervisning/veiledning. Deres egen vurdering av denne aktiviteten er at den i særlig grad bidrar til det norske samfunnet (75 % mener det), men også internasjonalt (halvparten mener det).

Fra Forskerforbundets undersøkelse av instituttforskerne kommer det fram at mange også må utføre en del utfakturerbare administrative oppgaver – som stjeler tid fra FoU-arbeidet.

6.2.2 Tid til egeninitiert forskning og akademisk publisering

Alle forskningsinstitutter som mottar basisbevilgninger fra Kunnskapsdepartementet «må ha faglig og vitenskapelig kompetanse som kommer til uttrykk gjennom vitenskapelige publikasjoner i anerkjente publikasjonskanaler».¹⁴³ Forskere i instituttsektoren har en sterk tilhørighet til egen fagdisiplin og det ligger et akademisk publiseringskrav også til instituttforskerne. Det er viktig både for den enkeltes egen motivasjon og karriere, og for kvaliteten på forskningsarbeidet at instituttforskerne etterstreber å holde seg orientert om, men også bidra

¹³⁸ En nå litt gammel oversikt over tilbakemeldingene fra tillitsvalgte i Forskerforbundet i instituttsektoren om inntjeningskrav og arbeidstid finnes i Forskerforbundets skriftserie 7/2011.

¹³⁹ APIKS-undersøkelsen. NIFU-rapport 2019:2, s.25-26.

¹⁴⁰ NIFU-rapport 2019:2, s.31-32.

¹⁴¹ Forskerforbundets [skriftserie 7/2014](#), s. 33-34. Andelen er klart størst ved samfunnsforskningsinstitutter.

¹⁴² 2 av 3 oppgir dette i NIFU-rapport 2019:2, s.28; dette er betydelig høyere enn for UH-sektoren.

¹⁴³ [Retningslinjer for statlig basisfinansiering av forskningsinstitutter](#).

til, utvikling av sitt eget fagområde. Derfor er det viktig med tid og ressurser til egeninitiert forskning og akademisk publisering.

Denne typen forskning vil ofte bestå i muligheten til å benytte datamateriale og resultater fra et oppdrag til å utvikle en vitenskapelig artikkel med tanke på publisering i akademiske tidskrifter. Det kan også bestå i mindre prosjekter knyttet til instituttets aktivitet og dataressurser generelt, eller et stort selvstendig forskningsprosjekt, finansiert gjennom Forskningsrådet eller EU.

I Forskerforbundets medlemsundersøkelse blant forskere i instituttsektoren fra 2014 kommer det fram at kun 14 % ofte deltar i utviklingen av egeninitierte prosjekter, én av tre gjør det «noen ganger», mens 13 % oppgir at de aldri gjør det.¹⁴⁴ Et stort flertall av instituttforskerne mener at de i noen grad får den faglige utvikling de trenger gjennom det daglige arbeidet. Over halvparten sier imidlertid også at egen faglig utvikling er helt eller i noen grad avhengig av uønsket bruk av fritiden. Det er mye som tyder på veldig store variasjoner instituttene imellom; særlig er tilfanget av forskningsprosjekter fra de relevante programmene av stor betydning.

6.2.3 Faglig utvikling og karriere – brukbare muligheter, noen utfordringer

EUs Charter & Code anbefaler at alle forskningsinstitusjoner utvikler en spesifikk karriereutviklingsstrategi og gir mulighet til faglig utvikling for alle forskere på alle stadier i karrieren.¹⁴⁵ Det var under halvparten i Forskerforbundets undersøkelse fra 2014 som oppga å være kjent med at noe slikt er nedtegnet ved eget institutt. Likevel oppga et flertall at mulighetene for faglig utvikling innenfor normalarbeidsdagen var tilfredsstillende eller gode.¹⁴⁶ Samtidig var det en langt høyere andel av instituttforskerne som mente mulighetene for faglig utvikling var blitt forverret (31 %) enn forbedret (9 %) de siste fem årene. Med den utviklingen vi har sett i instituttsektoren siden denne undersøkelsen ble gjennomført, er det på tide å granske denne utviklingen igjen.

Utfordringene med uforutsigbarhet i tidlige karrierefaser, spesielt knyttet til midlertidighet, er mindre ved instituttene enn i UH-sektoren. Forskningsinstituttene er imidlertid mer utsatt for «markedssvingninger», endringer og nedbemanning, som kan bidra til utrygghet også her.¹⁴⁷ Akkvisisjonskrav og manglende tid til egeninitiert forskning kan også på sikt virke begrensende for karriereutviklingen. Noen institutter er dessuten små og dekker relativt smale fagfelt eller regionale behov, men for de fleste instituttene er det både muligheter for utvikling og opprykk internt og ved å søke seg over til andre institutter eller sektorer.

I staten er det en formalisert opprykksordning og ulike stillingskoder for forskerstillingene.¹⁴⁸ Denne inndelingen med kompetansenivåer som tilsvarer UH-sektorens tre nivåer (grunnivå, første nivå og professorkompetent) gjenspeiler seg i en del institutters interne stillingsstruktur, ofte titulert forsker 3, forsker 2 og forsker 1 (se Figur 13). Andre skiller bare mellom forsker og seniorforsker. I privat instituttsektor er det imidlertid ikke et felles nasjonalt regelverk for kompetansenivåer og opprykk, så karrierenivåene er ikke nødvendigvis konsistente. Mange ansatte i instituttsektoren har gitt uttrykk for et ønske om en mer enhetlig og tydelig praksis for ansettelse og opprykk, og dessuten mer talende stillingstitler enn bare nummer.

Det akademiske idealet om kombinerte stillinger synes for en stor grad å gjøre seg gjeldende også i instituttsektoren. Mange instituttforskere ønsker seg over i en kombinert stilling på sikt.¹⁴⁹ Dette kan skyldes et ønske om endring i arbeidsoppgaver og en dragningskraft mot det som

¹⁴⁴ Forskerforbundets [skriftserie 7/2014](#).

¹⁴⁵ Charter & Code 1.20

¹⁴⁶ Forskerforbundets skriftserie 7/2014.

¹⁴⁷ NIFU-rapport 2021:21, s. 48.

¹⁴⁸ SKO 1108, 1109, 1110 og 1183, opprykksregler i Statens personalhåndbok § 10.3.

¹⁴⁹ I NIFU rapport 2019:2 oppgir hele 46 % av de som ennå ikke har nådd toppstilling at de ønsker det om fem år, men bare 27 % tror det er realistisk.

oppleves som en friere stilling i UH-sektoren, eller det kan være et genuint ønske om å jobbe tettere med utdanning og veiledning innen eget fagfelt. Det kan også være et tegn på at kravene til inntjening oppfattes som tøffe og utviklingsmulighetene som begrensede. Vi ser derfor også til en viss grad at forskere søker seg over fra instituttsektoren til UH-sektoren, men i langt mindre grad motsatt. Dette selv om det kan bety lavere lønn. Det kan ses i sammenheng med funnene i NIFUs ferske forskerundersøkelse, at godt etablerte forskere – som også er i en annen livsfase – er tryggere og har mindre behov for forutsigbarhet.

6.2.4 Arbeidsforhold og -miljø

Fra APIKS-undersøkelsen framkommer det at forskerne i instituttsektoren er noe mer fornøyd med egen arbeidssituasjon og ansettelsesforhold enn for UH-sektoren. Det er 28 % av instituttforskerne som synes jobben er en kilde til personlig belastning, men bare halvparten så mange oppgir at de ikke ville valgt en forskerkarriere på ny.¹⁵⁰ Dette er marginalt bedre enn for UH-sektoren, men der inkluderes de mange på midlertidige kontrakter, med de personlige utfordringene som følger av det. Bare 12 % av instituttforskerne oppgir å være misfornøyd med det nåværende ansettelsesforholdet sitt, mens nesten 20 % er misfornøyd med arbeidssituasjonen.

Enkelte institutter har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser, men vi har ingen samlet framstilling over arbeidsmiljøet ved forskningsinstitutter. Gitt at instituttsektoren er såpass mangslungen, er det kanskje heller ikke formålstjenlig med en samleoversikt med gjennomsnittlig score. Kanskje er man mer tjent med å se på utfordringer ved de statlige forvaltningsinstituttene for seg og de private etter de fire hovedtypene definert av NFR.

6.2.5 Vår anbefaling

Arbeidsgivere må sikre forskerne et forsvarlig arbeidsmiljø, hindre et stort arbeidspress og kompensere merarbeid. Myndighetene og sektoren bør gjennomgå anbudsregimet for oppdragsforskning, med sikte på å heve terskelen for anbudskonkurranse og for å sikre riktig prisning av forskningsprosjekter. En samlet sektor bør også etablere en felles og omforent stillingsstruktur med stillingstitler som gjenspeiler kompetansenivåer.

6.3 Helsesektoren

Forskning er en av fire hovedoppgaver i sykehusene. Forskingen ved helseforetakene skal både sikre god og riktig diagnostikk og pasientbehandling og sikre at helsetjenestene er oppdaterte innen den medisinske utviklingen. Gjennom forskningen skal helseforetakene gjøres i stand til å foreta kritiske vurderinger av etablerte og nye diagnostiske metoder, behandlingstilbud og teknologi.

Det ble utført 3 662 FoU-årsverk i helseforetak i 2019; mange av disse arbeider klinisk, men en god andel jobber også i forskningsavdelinger ved universitetssykehusene. I perioden 2010 til 2020 var det en økning på 58 % i forskerårsverk i helseforetakene. I samme periode var det tilnærmet 100 % økning i vitenskapelige publikasjoner. Det kan tyde på økt produktivitet blant forskerne, men også være uttrykk for et økt arbeidspress.

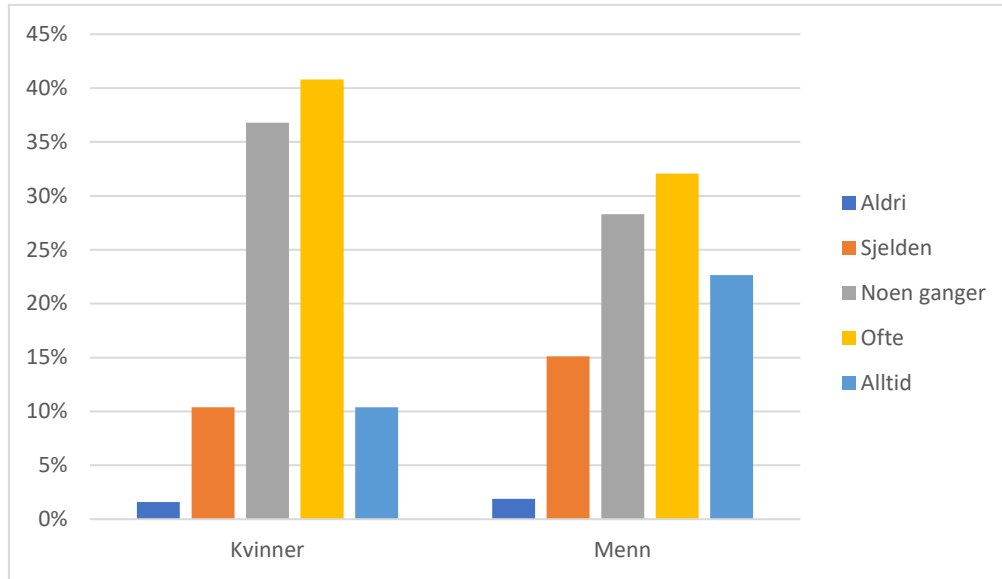
6.3.1 Arbeidstid

I Forskerforbundets ferske medlemsundersøkelse blant medlemmer i helseforetak oppgir 55 % av forskerne at de ofte eller alltid arbeider mer enn normal arbeidsdag.¹⁵¹ Hele 23 % av de mannlige forskerne oppgir at de alltid arbeider mer enn normal arbeidsdag.

¹⁵⁰ NIFU-rapport 2019:2, s.48

¹⁵¹ Forskerforbundets skriftserie [5/2021](#).

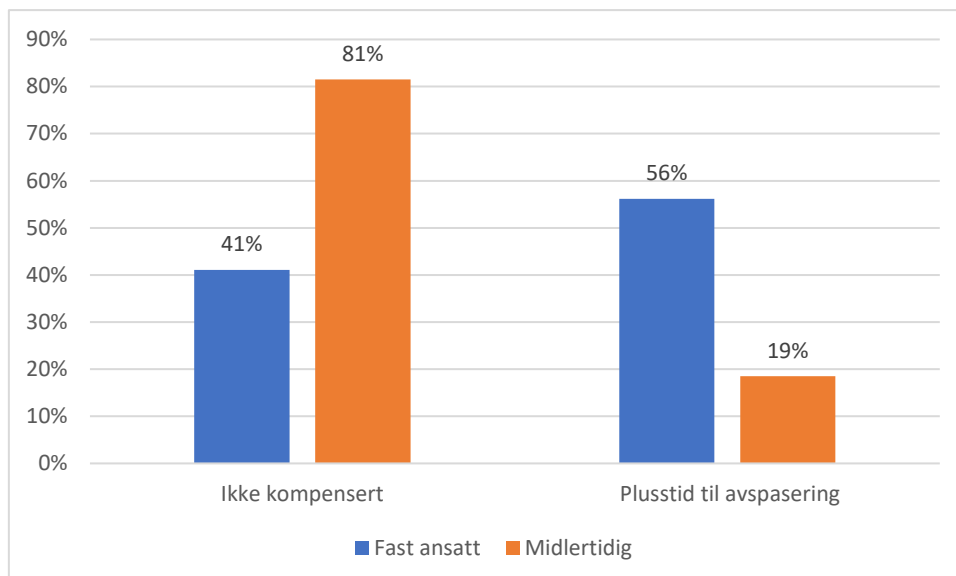
Figur 15 Merarbeid blant forskere ved helseforetakene – «Arbeider du ut over normalarbeidsdagen?»



Hvorvidt merarbeid oppleves som en belastning varierer nok fra forsker til forsker. I medlemsundersøkelsen til Forskerforbundet oppgir 53 % at forskningsarbeidet innebærer uønsket bruk av egen fritid. Blant forskerne i helseforetakene har det vært en negativ utvikling der andelen som mener utsagnet om at forskningsarbeid innebærer uønsket bruk av fritid stemmer *i stor grad*, har doblet seg fra 2015 til 2021.

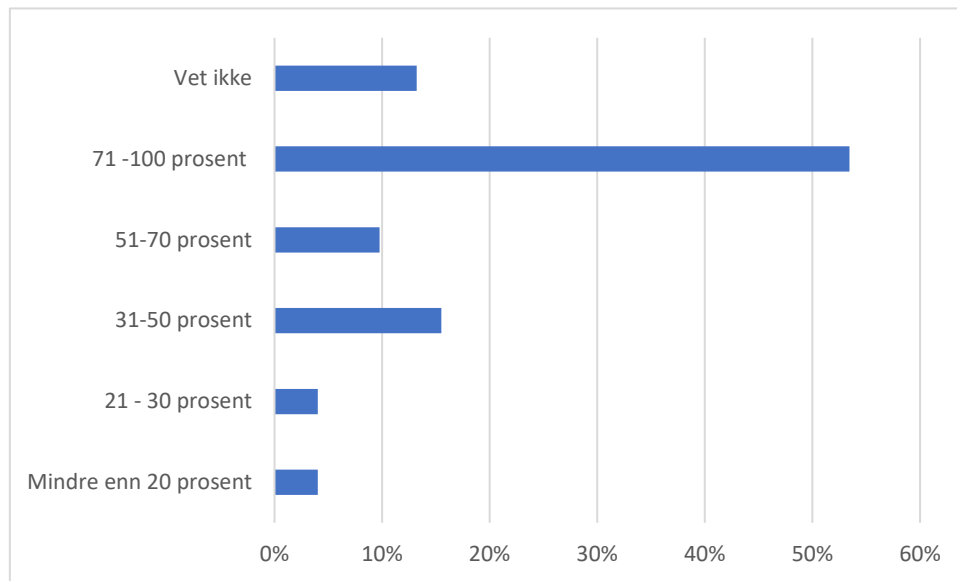
Det er også en utfordring at svært mange arbeider ut over normalarbeidsdag uten å få noen kompensasjon for dette. Over halvparten av forskerne i medlemsundersøkelsen, oppgir at merarbeidet ikke blir kompensert på noen måte. Blant de som er midlertidig ansatte oppgir hele 81 % at merarbeidet ikke blir kompensert.

Figur 16 Forskere i helseforetakene: Hvordan blir merarbeidet kompensert



6.3.2 Tid til forskning

Figur 17 Forskerforbundets forskermedlemmer ved helseforetak: Andel av stillingen som skal brukes på forskningsoppgaver?



Et typisk trekk ved FoU-personalet ved et helseforetak er at man har stillinger som også er knyttet til klinisk virksomhet eller administrasjon. Majoriteten av Forskerforbundets medlemmer ved forskningsavdelingene ved helseforetakene har imidlertid forskning som sin eneste eller primære oppgave. Men også blant disse er det mange med kombinerte arbeidsoppgaver. 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 en relativt stor andel forskere i helsesektoren ble bekreftet i medlemsundersøkelsen. Til tross for at de aller fleste har forskning som primæroppgave, opplever over 20 % av forskerne at muligheten for sammenhengende tid til forskning er dårlig. Også i en tilsvarende medlemsundersøkelse i 2015 var det rundt 20 % som opplevde at de hadde dårlig tid til forskningsoppgavene.

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 er det stort rom for forbedringer i og med at halvparten av respondentene i medlemsundersøkelsen oppgir at de ikke har nedfelt tiden til forskningsoppgaver i stillingsinstruks eller liknende.

6.3.3 Arbeidsforhold og -miljø

Tall fra SSBs levekårsundersøkelser viser at de aller fleste i norsk arbeidsliv, ca. 90 %, er tilfredse med jobben sin. Det kan synes som forskerne i helseforetakene føyer seg inn i rekken av tilfredse arbeidstakere. I hvert fall når det kommer til deres opplevelse av arbeidsmiljøet. Fra medlemsundersøkelsen i helseforetakene vet vi at 85 % av forskerne er fornøyde med arbeidsmiljøet. Det henger nok i stor grad sammen med at nesten alle forskerne i undersøkelsen (93 %) oppgir at de er fornøyde med arbeidsoppgavene og ansvarsområdet sitt. De er i litt mindre grad fornøyd med ledelsen og med karrieremulighetene.

Samtidig vet vi at en svært høy andel av de som forsker ved helseforetakene er midlertidig ansatte. Både ansatte selv og tillitsvalgte forteller om usikkerhet og utilfredshet knyttet til ansettelsesforholdet. Det er også blitt pekt på at mangelen på forutsigbarhet fører til et stort publiseringspress, fordi de midlertidig ansatte opplever at de må publisere for å kunne få fortsette i jobben.

6.3.4 Karriereutvikling og stillingsstruktur – lite framtreddende

Den ikke-kliniske forskningsaktiviteten ved helseforetakene er preget av høy grad av midlertidighet og en uklar stillingsstruktur. Som nevnt i kap. 4.1.6 finnes det ingen god statistikk over bruken av midlertidighet i helseforetakene, men tallene vi har, tyder på at midlertidige ansettelser benyttes i høy grad ved forskningsavdelingene. I Forskerforbundets egen undersøkelse blant medlemmer i helseforetak, mente 95 % av forskerne at faste stillinger var det viktigste tiltaket for bedre karriereutvikling.

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. 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. Funn fra medlemsundersøkelsen viser 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.

Den enkeltes muligheter for karriereutvikling bør være tema i de årlige medarbeidersamtalene. Blant respondentene i medlemsundersøkelsen svarer kun en tredel at karriereutvikling er en fast del av medarbeidersamtalene. Tallet er enda lavere blant postdoktorene, der kun 20 % svarer at karriereutvikling alltid er et tema i disse samtalene. Med tanke på at postdoktor skal være en stilling som kvalifiserer til arbeid i vitenskapelig toppstilling, er det overraskende at ikke flere opplever at karriereutvikling blir tematisert i medarbeidersamtalen.

Noe som har vist seg å være en utfordring med tanke på karriereutvikling i helsesektoren og som mange etterlyser, er en tydeligere stillingsstruktur med kriterier for opprykk som følger kutymen i UH- og instituttsektoren. Det har vært gjort noen forsøk med å etablere en slik, men kostnader knyttet til kompetansevurderinger og manglende interesse fra arbeidsgiver har så langt hindret dette. Imidlertid er det indikasjoner på at noe nå er i ferd med å etableres ved OUS, så det er mulig dette på sikt kan komme på plass for hele helsesektoren.

6.3.5 Vår anbefaling

Regjeringen ved Helse- og omsorgsdepartementet bør ta initiativ til å etablere en oversikt over bruken av midlertidig ansettelse samt redusere midlertidigheten blant forskerstillingene i helseforetakene. Helseforetakene må forholde seg til eksisterende ansettelsesregler for forskere og ikke misbruke postdoktorordningen.

For å stimulere til faglig utvikling bør det etableres en stillingsstruktur med mulighet for opprykk mellom de etablerte kvalifikasjonsnivåene etter modell av ordningene i staten.

6.4 Arkiv, bibliotek og museum (ABM-sektoren)

Det ligger i ABM-virksomhetenes samfunnsoppdrag å utføre forskning, legge til rette for forskning og drive forskningsbasert formidling. Grunnbevilgningene for de fleste virksomhetene dekker likevel i liten grad selvstendig forskningsaktivitet, og forskningsmidler må derfor i stor grad skaffes eksternt. Sektoren er veldig heterogen, med alt fra interkommunale arkiv, små bygdemuseer og Norsk lyd- og blindeskriftbibliotek til store virksomheter som Teknisk museum og Nasjonalbiblioteket. Man kan også regne de store universitetsmuseene og -bibliotekene med til sektoren, selv om de ellers hører med til UH-sektoren. Det ligger i dag begrensninger for mange av virksomhetene når det gjelder muligheten til å søke Forskningsrådet om forskningsmidler. Virksomhetene må være godkjent som forskningsinstitusjon, og for å bli det må virksomhetene skille mellom økonomi knyttet til forskningsprosjekter og annen drift. Dette er det krevende å gjennomføre fordi det i mange tilfeller henger nært sammen. For eksempel er det å produsere og kuratere utstillinger ofte er et resultat av FoU-arbeid, samtidig som det skal trekke et betalende publikum til virksomheten.

6.4.1 Vilkår for FoU-arbeid i ABM -sektoren

De siste årene har det vært økende oppmerksomhet om forskning i museene. Museumsmeldingen *Musea i samfunnet. Ting, tillit, tid* (Meld. St. 23 (2020–2021)) ble lansert i mars 2021. I forbindelse med arbeidet med museumsmeldingen ble det nedsatt et utvalg som så på forskning i museumssektoren spesielt. Brenna-utvalgets rapport *Vilje til forskning* la vekt på museumsvirksomheter som forskningsutførende enheter og på styrking av forsknings samarbeid med UH-sektoren.¹⁵² Den forrige museumsmeldingen la også vekt på at forskning var en av museenes viktige oppgaver, sammen med formidling. Ideen bak konsolideringsprosessene i ABM-sektoren var dessuten å fremme større og mer profesjonaliserte fagmiljø.

Forskningsfokuset i biblioteksektoren og arkivsektoren har derimot ikke vært like tydelig som for museene. Utredningen med forslag til ny arkivlov peker på behovet for mer forskning i arkivsektoren, og foreslår blant annet å etablere et felles forskningsprogram under Norges forskningsråd.¹⁵³ Også humaniorameldingen fra 2017 (Meld. St. 25 (2016–2017)) pekte på ABM-sektorens rolle innen humanistisk forskning, og la vekt på at denne måtte synliggjøres bedre og styrkes. I sum skulle man derfor forvente en betydelig opptrapping i forskningsaktiviteten, med tydelige forskningsplaner og tilrettelegging for at fagansatte får forskningstid.

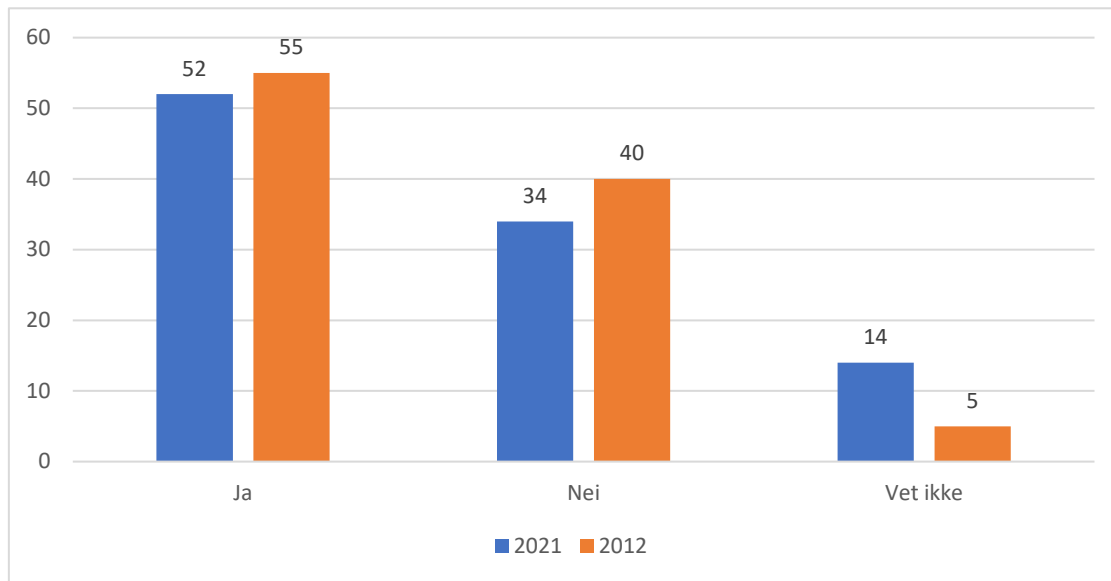
Forskerforbundets medlemsundersøkelser blant ansatte ved arkiv, bibliotek og museum, med data fra 2012 og 2021,¹⁵⁴ viser imidlertid at det er magre vilkår for forskning i sektoren. Andelen ansatte med forskning og utvikling som arbeidsoppgave, har ikke økt fra 2012 til 2021. Den har tvert imot blitt mindre (Figur 18).

¹⁵² [Vilje til forskning – museumsforskning i Norge i det 21. århundre](#)

¹⁵³ [NOU 2019:9 Fra kalveskinn til datasjø – Ny lov om samfunnsdokumentasjon og arkiver](#)

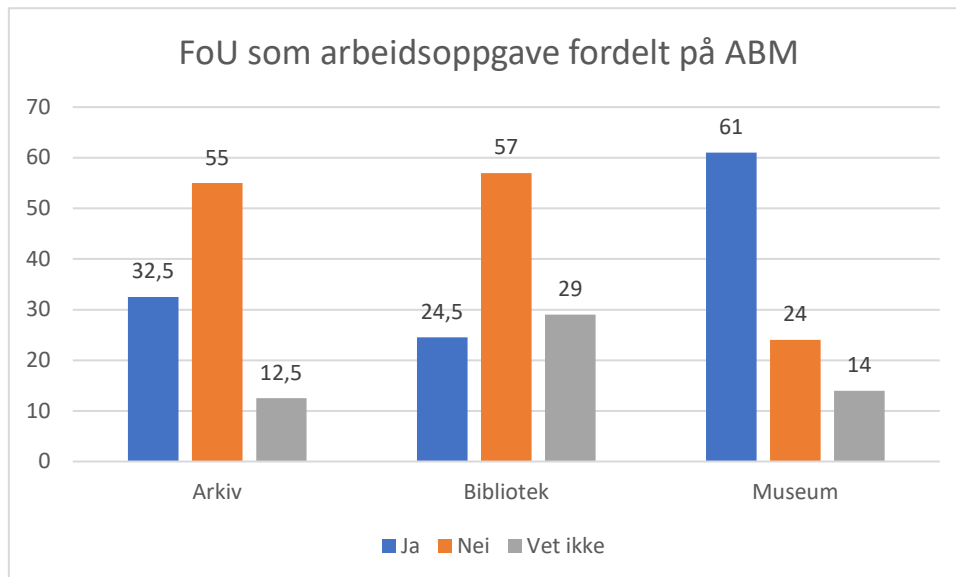
¹⁵⁴ Forskerforbundets skriftserie 5/2013 og 4/2021.

Figur 18 Andel som oppgir at de har eller det er meningen de skal ha FoU-arbeid som en arbeidsoppgave (2012 og 2021)



Det er først og fremst i museumssektoren vi finner ansatte som har FoU-arbeid som arbeidsoppgave (Figur 19). Det har vært en solid økning i andelen ansatte med doktorgrad i museumssektoren, som et ledd i å øke forskning i sektoren. Økningen i antall doktorgrader i museumssektoren skjer imidlertid først og fremst ved universitetsmuseene. Det er 68 % av alle med doktorgrad i sektoren som er ansatt ved ett av universitetsmuseene, og disse sogner til UH-sektoren og ikke ABM-sektoren i nasjonale oversikter.

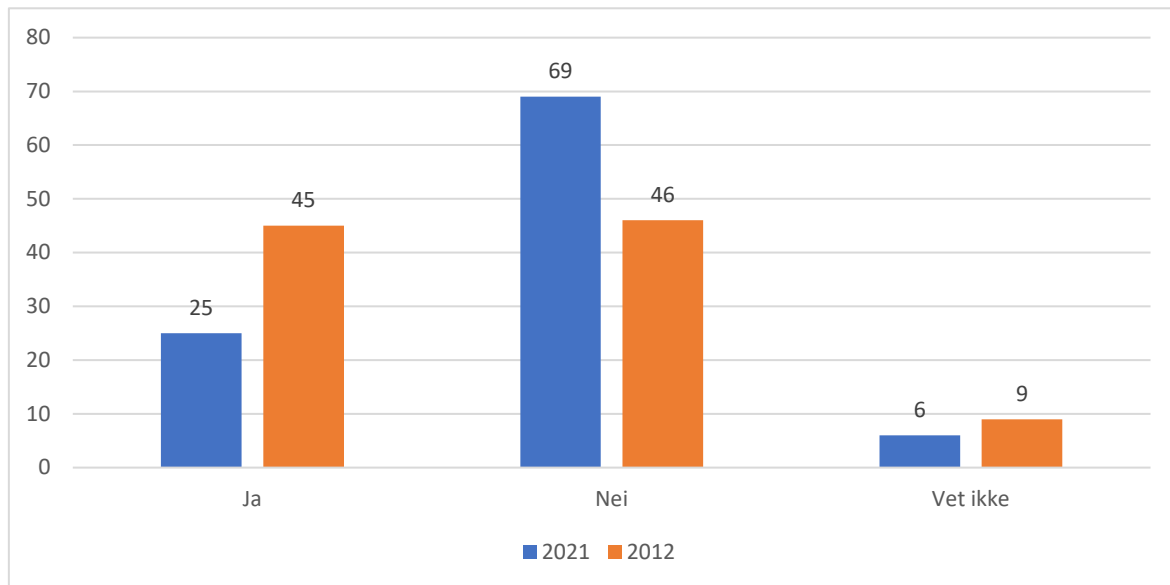
Figur 19 Andel som har FoU-arbeid som en arbeidsoppgave etter sektor 2021



Andel med forskningsrett og -plikt knyttet til stillingen, har heller ikke økt fra 2012 til 2021. Den ser ut til å ha gått betydelig ned (Figur 20). Det er til og med en liten andel ansatte innen arkiv og museum som har forskningsrett knyttet til stillingen, men som ikke har FoU-arbeid som arbeidsoppgave. Andelen med forskningsrett/plikt som har andelen av stillingen som skal brukes til forskning nedfelt i avtale, stillingsbetegnelse eller liknende, har også gått betydelig ned.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Forskerforbundets skriftserie 5/2013 og 4/2021

Figur 20 Andel av Forskerforbundets medlemmer i ABM-sektoren med FoU andelen nedfelt i stillingsinstruks eller liknende



Av de som har FoU som arbeidsoppgave, har majoriteten (55 %) en liten forskningsandel, på under 20 %, mens bare 3,5 % har halve stillingen eller mer viet til forskning.¹⁵⁶ Det ser ut til å være færre som har forskningsoppgaver i sektoren, og de som har FoU-arbeid, har liten tid til å utføre dette arbeidet. Selv om forskningsandelen er liten, opplever mange at det er vanskelig å få brukt denne tiden til forskningsoppgaver. I Forskerforbundets medlemsundersøkelse fra 2021 oppgir 52 % at de ofte utfører FoU-arbeid utenom normalarbeidsdagen og det samme bekreftes i en fersk rapport fra NIFU.¹⁵⁷ I 2012 vurderte 63 % sine muligheter til å utføre FoU-arbeid innenfor normalarbeidsdagen som dårlige eller relativt dårlige. Betingelsene for å utføre FoU-arbeid innenfor rammene av en normalarbeidsdag ser dermed ikke ut til å ha bedret seg nevneverdig, til tross for at forskning i museumssektoren har fått økt oppmerksomhet de siste ti år.

Når det gjelder sammenhengende tid til FoU, er mulighetene enda dårligere. Majoriteten av Forskerforbundets medlemmer i ABM-sektoren opplever ingen endring når det gjelder vilkår for FoU i sektoren på nesten ti år. Kun 3 % opplever at utviklingen av tid til FoU er betydelig forbedret. Det er imidlertid mangel på forskningsmidler de fleste oppgir som det fremste problemområdet.¹⁵⁸

Det har vært en diskusjon blant våre medlemmer og tillitsvalgte om hvorvidt fagstillinger erstattes av andre typer stillinger ved nyrekruttering. Medlemsundersøkelsen antyder at det har vært en slik utvikling i arkivsektoren. Her er det en klar oppfatning at faglige stillinger (eks. arkivar) erstattes av rådgiverstillinger uten FoU-tid eller også av nye teknologiske løsninger.¹⁵⁹

Manglende institusjonsakkreditering hindrer også mange museumsforskere fra å søke Forskningsrådets programmer, men ellers er de fleste fornøyde med FoU-samarbeidet med andre institusjoner. Manglende tilgang til publikasjoner og bibliotekressurser nevnes også som hindre for FoU-virksomhet ved museene.¹⁶⁰ Undersøkelsen viser at ansatte bare registrerer vitenskapelige publikasjoner i Cristin ved 9 av 80 virksomheter. Fra 2021 er det imidlertid åpnet opp for at hele ABM-sektoren kan registrere i Cristin, så nå kan det hende andelen vil stige.

¹⁵⁶ Forskerforbundets skriftserie 4/2021 ([Arbeidsvilkår, karrieremuligheter og tid til FoU i ABM-sektoren](#))

¹⁵⁷ NIFU-rapport 2021:21 s. 65.

¹⁵⁸ Forskerforbundets skriftserie 4/2021, s. 26.

¹⁵⁹ Op.cit. s. 22-24.

¹⁶⁰ NIFU rapport 2021:21, s. 65.

6.4.2 Karriere og kompetanseutvikling

Lønnsnivået og -utviklingen i ABM-sektoren holder ikke tritt med andre sektorer (jf. Tabell 6). De ansatte gir også uttrykk for å være misfornøyde med lønnsnivået. 62 % av de ansatte i Forskerforbundets medlemsundersøkelse var misfornøyd med lønna.¹⁶¹ En annen grunn til bekymring i denne sammenhengen er at majoriteten heller ikke er fornøyd med karriereutviklingen. Relativt små og spesialiserte virksomheter gjør at mange ganske fort når toppen av det faglige hierarkiet eller at de ikke opplever at det er noen utviklingsmuligheter overhodet. Under 20 % mener karrieremulighetene er gode, og de er nesten alle nyansatte. De ansatte er mer positive til muligheten til kompetanseutvikling. Her er det nesten 60 % som er fornøyd.

Ettersom forskning ikke er hovedoppgaven i ABM-sektoren er det få av lederne i sektoren som selv er forskere eller har inngående kunnskap om forskning. Dette gir seg utslag i at ansatte oppfatter at ledelsen ikke er opptatt av forskning og heller ikke er tilstrekkelig opptatt av å tilrettelegge for karriere- og kompetanseutvikling innen forskning.¹⁶²

6.4.3 Arbeidsforhold og -miljø

Fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse i ABM-sektoren, ser vi at tre av fire er fornøyd med arbeidsmiljøet, og de fleste av dem er svært fornøyde. Likevel er det altså 28 % som gir uttrykk for misnøye. En tilsvarende stor andel er fornøyd med innholdet i arbeidet og eget ansvarsområde, særlig skårer variasjon i arbeidsoppgavene høyt. Medlemmene er mer delt i synet på ledelsen.

Også i ABM-sektoren er det for nybygg krav om at ansatte skal ut av cellekontorer, men det er fremdeles en stor andel som har eget kontor. Ved noen steder, som Nasjonalbiblioteket, er derimot hovedregelen nå åpent kontorlandskap. For mange med konsentrasjonskrevende arbeid, som de i rene fagstillinger, oppleves dette som negativt.

6.4.4 Vår anbefaling

Offentlige og private ABM-virksomheter må i større grad legge til rette for FoU-arbeid, med å bygge forskningsmiljøer, rekruttere personer med forskningskompetanse og sikre de ansatte tid og ressurser til FoU i arbeidstiden. Videre bør man se på karriereutviklingsmulighetene.

¹⁶¹ Forskerforbundets skriftserie 4/2021, s. 32.

¹⁶² NIFU rapport 2021:21, s. 66.

7. Forskernes frihet og begrensninger

Forskernes arbeid og vilkår påvirkes også av lover, normer og tradisjoner. I dette kapitlet skal vi derfor se på rettigheter, forpliktelser og begrensninger som er grunnleggende for forskere. Særlig fundamental er den akademiske friheten som er så tett knyttet både til ytringsfrihet og forskningsetikk. Ønsket om sterkere nærings- og samfunnsrelevans for forskning medfører en viss endring i forskernes tradisjonelle akademiske frihet. Med tanke på både en demokratisk og opplyst offentlighet, og for å styrke innovasjon og næringsutvikling, er det dessuten et sterkt ønske om at offentlig finansiert forskning og kunnskapsproduksjon skal være åpent tilgjengelig. Dette utfordrer både kulturen og strukturen i deler av forskningssystemet, og medfører noen nye problemstillinger forskere må ta hensyn til. Her vil vi kort diskutere noen av dem.

7.1 Akademisk frihet, ytringskultur og interessekonflikter

Vi må kunne stole på at den kunnskapen vi bygger våre liv og handlinger på, er sannferdig. Det kan vi bare dersom forskerne som har frembrakt den er frie og uavhengige, og forskningsresultater kontinuerlig blir gjenstand for kritisk prøving fra andre forskere. Akademisk frihet er en forutsetning for at de vitenskapelig ansatte i alle fagområder og forskningsutøvende sektorer skal kunne utfordre etablerte sannheter og flytte grensene for vår kunnskap, og dermed også en forutsetning for tillit, troverdighet og kvalitet innen forskningen. Det er imidlertid noen historiske og aktuelle forskjeller på forståelsen og utøvelsen av akademisk frihet innen ulike sektorer. Den fulle akademiske friheten var knyttet til det gamle universitetsidealet og behovet for grunnforskning og de vitenskapelig ansattes ansvar for å være et kritisk korrektiv og kunne utfordre etablerte sannheter. En forutsetning er at de ansatte har tid og ressurser til å utføre dette, at man ikke har noen politiske, økonomiske, religiøse eller andre bindinger og er så bevisste på mulige interessekonflikter som mulig. I dette ligger det selvsagt også stillingstrygghet og retten til å offentliggjøre forskningsresultater der det framstår som hensiktsmessig. Med den akademiske friheten følger et ansvar for etterrettelighet, åpenhet og sannferdighet. Det betyr at forskerne må være åpne for kritikk av egen forskning og formidling, ved å følge god forskningsetikk og etablerte faglige standarder og regler for henvisning, fagfellevurdering og etterprøvnbarhet.¹⁶³

Denne fulle akademiske friheten kan ikke sies i samme grad å kunne gjøres gjeldende for oppdragsforskere, forskere i forvaltningen og ved helseforetakene. Den har heller ikke stått sterkt ved de tradisjonelle profesjonshøyskolene, hvor profesjonsutdanningene var underlagt vesentlige føringer og forskningen ble gitt en spesifikk rolle koblet til profesjonsfeltet. Felles for alle forskere er imidlertid kravet om å søke sannheten og forholde seg til etablerte standarder for forskning, og friheten til å velge forskningsmetode, gjennomføre analyser og presentere resultater. Begrepet akademisk frihet er godt innarbeidet uansett, men stedvis snakker man om forskningsfrihet. Prinsippet om armlengdes avstand dekker noe av det samme for ABM-sektoren og deler av kulturfeltet.

Retten til fritt å søke sannheten og formidle resultatene fra dette, kan ha alvorlige konsekvenser for jobb og helse for enkelte forskere i andre land. I Norge er det heldigvis sjelden forskere utsetter seg selv og sine nærmeste for direkte fare med sitt forskningsfelt eller ved å publisere eller formidle analyser og resultater av forskning. Det finnes imidlertid sensitive og politiserte områder, hvor offentlighetens trykk og meningsmotstanderes (ikke alltid saklige) kritikk kan oppleves ubehagelig for enkeltforskere og dessverre også eksempler på grove trusler. En fersk undersøkelse fra ISF om ytringsfrihet blant forskere viser at én av fire respondenter som forsker på kontroversielle felt, som innvandring eller kjønn, sier at de har begrenset seg i formidlingen av forskningen sin fordi de frykter hets eller kritikk.¹⁶⁴ Og det finnes forskningsdiskurser og maktpersoner som kan utøve mer eller mindre subtilt press mot

¹⁶³ Les mer om akademisk frihet i [Forskerforbundets skriftserie 1/2017](#). Deler av denne teksten er hentet derfra.

¹⁶⁴ *Forskere og offentligheten – om ytringsfrihet i academia (ISF rapport 2021)*.

andre forskere med divergerende analyser og konklusjoner. 15 % av respondentene har selv opplevd å få ubehagelige kommentarer, kvinner noe mer enn menn. Ofte er det andre forskere og kolleger som står bak de ubehagelige kommentarene, noe som kan vitne om en kompetitiv ukultur i enkelte forskningsmiljøer. Kjønn- og klimaforskere opplever oftere ubehagelige kommentarer og trusler enn andre forskere. Det finnes også eksempler på at både private og offentlige oppdragsgivere eller enkeltpolitikere vil påvirke forskningsresultatene eller framstillingen av dem, med krav eller anmodninger, f.eks. om å være «mer næringsvennlige» eller lignende.¹⁶⁵

Spørsmålet om forskernes ytringsfrihet er noe annet enn akademisk frihet. Ytringsfriheten i Norge er nedfestet i Grunnlovens § 100 og gjelder med de begrensninger som framkommer av loven for øvrig også for forskere. Imidlertid har vi sett eksempler – også fra demokratiske vestlige land – at myndighetene har lagt begrensninger på forskeres ytringsfrihet. Dette er ikke tilfelle i Norge, men fra tid til annen kommer det, også fra politisk hold, press på forskere om ikke å ytre seg eller si noe i en bestemt retning. Vi ser også eksempler på at institusjonsledere har forsøkt å begrense forskernes offentlige ytringer fordi man ønsker en «enhetlig kommunikasjonsprofil», eller av frykt for virksomhetens renommé og for å miste framtidige oppdrag.

Fra ISF-undersøkelsen kommer det fram at forskerne selv er klare i sin oppfatning om at de bør stå helt fritt til å uttale seg om faglige spørsmål. Man kan lett argumentere med at offentligheten også er best tjent med dette. Nesten halvparten av forskerne mener dessuten at deltakelse i offentlig debatt kan fremme kvaliteten på egen forskning.¹⁶⁶ Om lag halvparten av forskerne sier de også formidler sin forskning via massemedier eller sosiale medier. Men tilbøyeligheten til å formidle synker dersom offentliggjøring av forskningsresultater kan føre til reaksjoner fra overordnede eller konflikt med kolleger. Et klart mindretall er villige til å formidle denne type resultater via massemedier eller sosiale medier. Av de som er aktive formidlere, oppgir drøyt halvparten at de ikke har latt seg begrense i sin formidling i det hele tatt, mens nesten halvparten altså legger bånd på seg. De fleste av dem fordi de ikke har tid eller mener at resultatene er for komplekse til å formidle til et allment publikum eller at journalister vrir og vrenger på meningsinnholdet. Det er også en liten andel som enten lar være å formidle fordi det kan framstille oppdrags- eller arbeidsgivere i et dårlig lys eller skape konflikt med kolleger, av frykt for hets, trusler eller offentlig kritikk, eller fordi de oppfatter seg som politisk kontroversielle. En del forskere frykter rett og slett å bli stemplet som politiske aktører, særlig gjelder det dem som svarer at de er skeptiske til innvandring eller stemmer på FrP.

«Demokratiet og vår mulighet for sannhetssøken forutsetter kvalitetssikret kunnskap, uavhengige kunnskapsinstitusjoner og uredde akademikere. Akademisk ytringsfrihet er ikke noe vi kan vedta en gang for alle, den må vedvarende utøves og forsvares. Jeg håper imidlertid gruppens arbeid kan bidra til større forståelse for hvor viktig denne friheten er, og hvordan den bedre kan sikres, nå og fremover».

Anine Kierulf

Leder av regjeringsoppnevnt ekspertutvalg om akademisk frihet

¹⁶⁵ Se Ingierd, Bay-Larsen og Hauge (red) [Interessekonflikter i forskning](#) (2019) for mer om dette og en del andre aspekter knyttet til forskningsfrihet, ytringsfrihet, påvirkningsagenter, politisk press og interessekonflikter.

¹⁶⁶ Op cit.

7.1.1 Akademisk frihet ved universiteter og høyskoler

Den akademiske friheten er lovfestet for universiteter og høyskoler i Norge, fordi disse institusjonene har et særskilt ansvar for å ivareta fri, uavhengig og kritisk forskning og utdanning. Loven understreker både den institusjonelle autonomien og den individuelle retten til å velge emne og metode, retten til å publisere forskningsresultater, men også ansvaret for at forskning og undervisning skjer etter etablerte etiske og faglige standarder.

Den akademiske friheten må imidlertid også omfatte det ulovhjemlede og vil i sin natur være gjenstand for diskusjon og krysspress. Endringer i styringsformer, finansieringsmåter, resultat- og målstyringsprinsipper, og lover og regler vil kunne få betydelige konsekvenser for både institusjonenes autonomi og den individuelle akademiske friheten i bred forstand. Halvparten av de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren opplever eksempelvis i dag å være underlagt krav om å hente inn betydelige eksterne midler til forskning.¹⁶⁷ Slike ytre påvirkere vil dessuten forsterkes dersom de blir førende for faglige prioriteringer og ressursfordelinger internt ved institusjonene.

I akademia er det altså et spenningsfelt mellom bevilgende myndighet, institusjon og fagperson når det kommer til akademisk frihet, forenklet sagt mellom politisk styring, institusjonell autonomi og den enkeltes faglige frihet. Institusjonenes autonomi er i norsk sammenheng innskrenket av en rekke forhold, men først og fremst finansieringen over statsbudsjettet (herunder resultatbaserte tildelinger og lovregulerte begrensninger av mulighetene til andre inntekter) og politiske vedtak (herunder styringsinstrukser, lover og akkrediteringsregler). Også «ytre press» fra aktører med mer eller mindre legitime krav og ønsker til institusjonens virke vil påvirke autonomien, og derigjennom den individuelle akademiske friheten. Den er på sin side også begrenset av en rekke forhold – fra egen arbeidsavtale, institusjonens strategiske planer, arbeidsgivers styringsrett (herunder pålagte oppgaver og samarbeid om koordinerte prosjekter) og lov- og avtaleverk, til tilgang til ressurser, posisjoner og definisjonsmakt. Akademisk frihet må til en viss grad derfor alltid ses som en størrelse mellom disse spenningsene, som må diskuteres, forhandles, balanseres og forvaltes. Det kan se ut som om institusjonene i for liten grad fortløpende behandler og drøfter utfordringer knyttet til akademisk frihet internt.¹⁶⁸

På individuelt plan har den akademiske friheten dermed en klar grenseflate opp mot generell yringsfrihet og lojalitet. Fra flere hold har det vært reist bekymring for at det er utviklet en kultur ved flere UH-institusjoner som begrenser yringsfriheten, i faglige spørsmål så vel som til drift og styre av institusjonene. Med dagens krav til forskningsressurser i form av utstyr, infrastruktur og arbeidskraft, vil fordelingspolitikken for disse ressursene innvirke direkte på den enkeltes akademiske frihet. Ledere på ulike nivåer som utøver en slik fordelingspolitikk har dermed stor makt, og under lederne kan det utvikle seg konformisme og en lojalitetskultur, hvor man frykter (reelt eller ikke) for videre finansiering og karrieremuligheter ved å fremme kontroversielle synspunkter eller forskningsresultater. 14 % av respondentene i ISF-undersøkelsen sier for eksempel at de har begrenset forskningsformidlingen av hensyn til arbeidsgiver eller kolleger. Spesielt sårbare for denne typen press er vitenskapelig ansatte uten fast ansettelsesforhold. De er også utsatt for det som er beskrevet som intellektuell trakassering, at mer etablerte forskere gjennom «eierskap» til data eller på annet vis klarer å legge press på publiseringen av forskningsresultater i en bestemt retning eller krever en mer

¹⁶⁷ NIFU-rapport 2019:2, s. 25-26.

¹⁶⁸ I en undersøkelse blant vitenskapelig ansatte fra 2015 og presentert av Terence Karran på Forskningspolitisk seminar 17/11-15, var det i den norske delen av undersøkelsen 35 % som ikke er enige i at de har en «adequate working knowledge of the concept of academic freedom», og bare 18 % mener egen institusjon har bidratt til dette. Fire av fem ønsker mer informasjon og etterlyser seminarer og diskusjoner om akademisk frihet ved egen institusjon. En oppsummering av hele undersøkelsen finnes i Karran, Beiter & Appiagyei-Atua (2017) «Measuring academic freedom in Europe: a criterion referenced approach», *Policy Reviews in Higher Education*, 1:2, 209-239, DOI: [10.1080/23322969.2017.1307093](https://doi.org/10.1080/23322969.2017.1307093).

prominent plass i forfatterrekkefølgen enn det er grunnlag for.¹⁶⁹ Midlertidige ansettelsesforhold er slik sett en åpenbar trussel mot akademisk frihet.

Med ujevne mellomrom etterlyses modige stemmer i akademia og det er stadige diskusjoner om ytringskultur, herunder ordskiftet om intern maktkritikk og om *cancel-culture* og *no-platforming*. Enkeltes ytringer er også blitt lagt til spørsmål om arbeidsmiljø og interne samarbeidsproblemer og synes å vikle seg inn i flere personalsaker. Vanskelig er det når man blander sammen den akademiske friheten og ytringsfriheten, for selv om de til en viss grad henger sammen, er det to veldig forskjellige størrelser. Det ligger innenfor ytringsfriheten å si akkurat hva man mener, kun begrenset av lovens vern mot injurier, hatefulle ytringer og oppfordring til vold. Den retten gjelder for alle landets borgere og begrenses ikke av akademiske standarder eller institusjoners kommunikasjonsstrategier. Det ligger imidlertid til den akademiske friheten både en forpliktelse til å offentliggjøre forskningsbasert og et klart ansvar for at det som offentliggjøres er sannferdig og basert på forskning utført etter anerkjente metoder og forskningsetiske standarder innen faget.

7.1.2 Forskningsfrihet i andre sektorer

Instituttsektoren er på en helt annen måte enn UH-sektoren innrettet på anvendt forskning, enten gjennom tematiske programmer fra forskningsråd, oppdragsgivere eller det er faste forvaltningsoppgaver. Oppdragsgiver har i ulik grad innvirkning på valg av tematikk og gjennomføring, noen ganger også på resultater og publisering av disse. Mange oppdrag har for eksempel en politisk dimensjon ved seg, som aktualiserer spørsmål om forskningsfrihet. Forskning som skal danne kunnskapsgrunnlag for politiske beslutninger, næringsutvikling og tiltak som får konsekvenser for enkeltmennesker eller grupper av mennesker, stiller strenge krav til forskerens integritet og uavhengighet og forskningens validitet og reliabilitet. Forskerne i instituttsektoren må dermed også sikres full frihet uten instruksjoner eller press når det gjelder valg av metode, gjennomføring og publisering av resultater.

For forskerne i instituttsektoren er det dessuten viktig å ha et eierskap til forskningsresultatene og kunne bruke materialet til andre egeninitierte studier og publisere dette i ønskede kanaler. Publiseringsfriheten kan imidlertid i noen grad ha legitime begrensninger, enten det gjelder kommersielle hensyn (som patenter og immaterielle rettigheter, konkurransevridende informasjon eller andre former for bedriftshemmeligheter) eller samfunnsinteresser (personvern eller rikets sikkerhet). Følgelig finnes det ikke en tilsvarende lovgivning knyttet til akademisk frihet for instituttsektoren som vi finner i UH-loven. Foruten en i Norge ganske rotfestet forestilling om at forskningen skal være fri og uavhengig (som også er nedfelt i EUs *European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*), er instituttsektoren i så måte kun vernet av en passus om å sikre forskningsfrihet i Forskningsrådets retningslinjer for forskningsinstitutter som mottar basisbevilgning.

Strukturendringer og omorganiseringer i hele forskningssektoren, samt ønsket om at ulike institusjoner og sektorer skal konkurrere om de samme forskningsmidlene, bidrar til å gjøre forskjellene mellom UH-sektoren og instituttene mindre. I tillegg kommer det faktum at forskningsinstituttene også er utsatt for konkurranse, idet offentlig forvaltning i stadig større utstrekning etterspør konsulenttjenester i et mer uklart konsulentmarked, med helt andre krav og avtaler. Begge deler har relevans for problemstillinger knyttet til forskningsvilkår, uavhengighet og akademisk frihet i instituttsektoren.

Internasjonale studier viser at det er vanskelig for forskere og ledelsen ved forskningsinstitutter å stå imot krav og press fra sine finansører, og at akademisk frihet er under et særlig press ved forskningsinstituttene fordi de ikke har den samme grad av autonomi og selvstyre

¹⁶⁹ Undersøkelsen av doktorgradskandidater i Norge (NIFU-rapport 2017:10) tyder på at dette er et ganske begrenset problem, men 11 % oppgir at det har skjedd, mens ytterligere 7 % er litt usikker på om det har skjedd. Det er særlig innen medisin og helsefag at flest har opplevd dette, hvor hver fjerde doktorgradskandidat svarer ja eller usikker på om de er blitt utsatt for press for å delta i forskningsetisk tvilsomme situasjoner knyttet til inklusjon og rekkefølge i forfatterskap.

som UH-sektoren.¹⁷⁰ Tilkjemping av akademisk frihet er likevel særlig viktig i sektoren fordi den anvendte forskningen inngår i en forsknings-, kunnskaps- og politikkutviklingssyklus. Historisk har det vært tette bånd mellom statlige forskningsinstitutt og forvaltningen og de tette relasjonene kan være problematisk for den akademiske friheten.

Tilgangen til ressurser kan også utfordre krav til validitet og integritet også for instituttforskere. Det er viktig å anerkjenne at også her er akademisk frihet noe mer enn valg av metode og rett til publisering. Det vil være en nødvendig garantist for forskernes framtidige uavhengighet, troverdighet og integritet. For å realisere dette er det særlig viktig å arbeide for transparens i forskning og ytringsfrihet for forskerne. Det er også avgjørende å utvikle bestillerkompetanse hos oppdragsgivere, slik at de har bedre kunnskap om hva forskningen kan gi av svar, hva de kan kreve og hva de ikke kan kreve av forskerne. Dette vil bedre samarbeidsklimaet og gi bedre forskning som kunnskapsgrunnlag for fremtidig politikkutvikling.

En undersøkelse blant Forskerforbundets medlemmer i instituttsektoren fra 2014 viste at oppdragsgiver i relativt liten grad blandet seg inn i forskernes arbeid.¹⁷¹ Den viser at det er særlig med tanke på tid og gjennomføringshastighet at forskerne i instituttsektoren opplever interessekonflikt med oppdragsgiver: 31 % av forskerne hadde opplevd dette i noen grad, 18 % i stor grad. Undersøkelsen viser videre at standardkontrakten i hovedsak benyttes for forskningsoppdrag, men signaler fra Forskningsinstituttens fellesarena (FFA) tyder på at konsulentkontrakten er utbredt i noen områder og at konklusjoner i slike prosjekter presenteres som forskning. Det rapporteres også om økende tidspress og registerdatakostnader – noe som igjen utfordrer forskningens kvalitet og integritet.

Om akademisk frihet i helsesektoren kan man si mye av det samme som for instituttsektoren. Forskning innen medisinske fag reguleres i tillegg i stor grad av lover om personvern og dyrevelferd, samt forskningsetiske regler som skal beskytte svake parter og dermed begrense hva og hvem det kan forskes på og hvordan. Helsinki-deklarasjonene, som bygger på Nürnbergkodeksen, er sammen med de generelle forskningsetiske retningslinjer utarbeidet av De nasjonale forskningsetiske komiteer, sentrale regulatorer ved valg av forskningsobjekt og metode. Slik sett kan vi si at personvernet og forskningsetikken setter tydelige og legitime grenser for forskningsfriheten til medisinske forskere i alle sektorer.

Det har fra flere hold, blant annet av professorer i medisinsk etikk, vært pekt på en ukultur innen flere medisinske forskningsmiljøer, som tenderer mot forskningsuredelighet og intellektuell trakassering. Vancouverreglene, som er utarbeidet av International Committee of Medical Journal Editors, gir praktiske og etiske retningslinjer og stiller krav som de fleste medisinske tidsskrifter skal følge ved publisering av vitenskapelige artikler. I helsesektoren preges imidlertid forskningsarbeidet og prosessene tidvis av hierarkiske tradisjoner, som innebærer at gruppeledere automatisk skal stå som medforfattere eller kan stoppe forskningsprosjekter som de ikke er tilfreds med. Dette medvirker til å skape splid, også om forfatterskap. Det er særlig stipendiater og yngre forskere som opplever konflikter knyttet til forfatterskap og andre innskrenkninger av sin akademiske frihet. Sammen med en svært høy andel forskere på midlertidige kontrakter utfordrer dette den enkeltes faglige frihet og selvstendighet i betraktelig grad, men reiser også spørsmålet om ansvaret for etterprøvbarhet og redelighet. Omfanget og konsekvensene av dette er noe vi trenger å belyse og vite mer om.

Prinsippet om «armlengdes avstand» er gjeldende i kultursektoren, som en slags ekvivalent til akademisk frihet i UH-sektoren. Prinsippet innebærer at statlige myndigheter ikke skal detaljstyre eller uttrykke meninger om formidling ved kulturinstitusjoner som museumsvirksomheter, og det ble nedfelt i forrige museumsmelding (St.meld. nr. 49, 2008–2009). Her er det spesielt knyttet til institusjonenes utvikling og formidling av kunnskap om menneskers forståelse av og samhandling med sine omgivelser: «I dette ligger stor faglig frihet og samtidig utfordringer for museene i å definere og avgrense hva som er relevant og viktig i et samfunnsperspektiv. Dette er et faglig kjernespor i museene som krever kontinuerlig analyse

¹⁷⁰ Se «Academic Freedom, Democracy and the Public Policy Process» i *Sociologia Ruralis* 53:3, 2013

¹⁷¹ Forskerforbundets skriftserie 7/2014

og refleksjon» (s. 145). Prinsippet om armlengdes avstand henviser også til institusjonsnivået, og tilsvarer den akademiske institusjonelle autonomi: «Museene skal ha en faglig fri stilling som gir handlingsrom for å stille kritiske spørsmål vedrørende både fortid og nåtid. Dette forutsetter armlengdes avstand til eiere og offentlige myndigheter.»

Også museene opplever mindre faste tildelingsmidler, og må dermed søke om prosjektmidler over museumsprogrammene. Programmene er rettet inn mot områder og tema som er politisk bestemt og slik sett er det en fare for at tema som museumsforskerne selv mener er viktige blir nedprioritert.

7.1.3 Vår anbefaling

Akademisk frihet er mer enn det som er nedfelt i universitets- og høyskoleloven. Akademisk frihet bør tas inn i Grunnloven for å få lovfestet innholdet i det ulovfestede prinsippet for alle sektorer. I tillegg bør akademisk frihet styrkes i universitets- og høyskoleloven ved å presisere at institusjonene også har ansvar for å verne om de ansattes utøvelse av den akademiske friheten.

Videre bør forskningsinstitusjonene styrke opplæring om akademisk frihet. Det kan etableres et barometer for tilstanden til akademisk frihet i form av jevnlig spørreundersøkelser blant forskere i alle sektorer. Vi trenger også gode, forskningsbaserte analyser av hvordan unge forskeres akademiske frihet utfordres av utrygge ansettelsesforhold og publiseringspress. Oppfølgingsarbeidet etter ekspertgruppen for akademisk yringsfrihet (Kierulf-utvalget) blir viktig i denne sammenheng.

7.2 Åpen forskning, digitalisering og immaterielle rettigheter

7.2.1 Åpen forskning

Åpen forskning har som overordnet målsetting å gjøre kunnskap mer tilgjengelig til beste for samfunnet. Lenge dreide dette seg først og fremst om åpen publisering, om tilgang til vitenskapelige artikler og om å redusere en akselererende profitt hos noen få dominerende forlagsaktører. Det er fortsatt en målsetting. Samtidig handler det nå mer og mer om å åpne hele forskningsprosessen. Med det følger omfattende endringer, av mange omtalt som et paradigmeskifte, som er tett knyttet til teknologiutviklingen og de mulighetene den gir. Utviklingen skjer globalt og bidrar til at forskning i sin karakter blir enda mer internasjonal og mer kompleks.

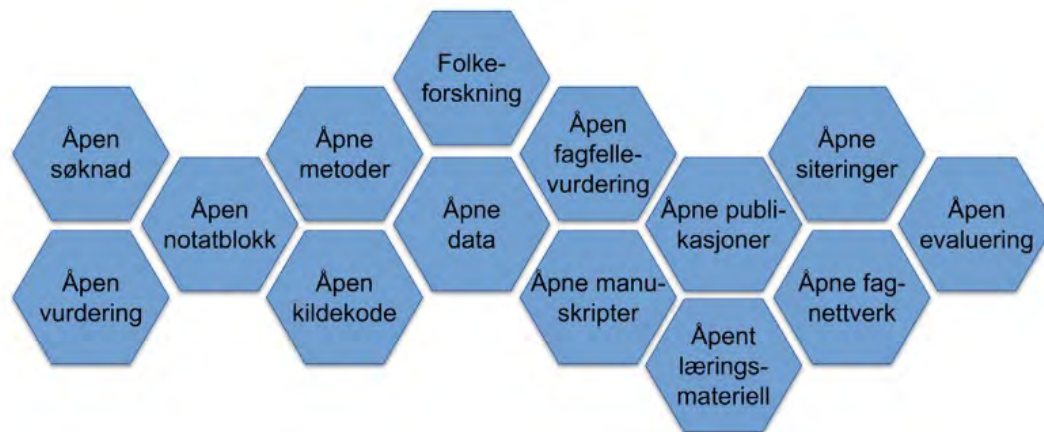
Norge sluttet seg til i 2018 til Plan S, som var et initiativ tatt av noen forskningsfinansiører (Coalition S) for å sikre en raskere overgang til åpen tilgang til vitenskapelige publikasjoner. Finansiørene, herunder Norges forskningsråd, stilte krav om åpen publisering som forutsetning for å få forskningsmidler og da fortrinnsvis ved bruk av den mest åpne delingslisensen (CC-BY). Norges tilslutning resulterte i en omfattende debatt, hvor det fra forskerhold særlig ble stilt spørsmål ved initiativets inngripen i så vel akademisk frihet som faglig integritet. Forskere måtte fortsatt kunne publisere i relevante og kvalitetssikrede tidsskrift eller plattformer. Det ble generelt etterlyst sterkere involvering av forskerne og mer spesifikt en helhetlig konsekvensutredning av Norges deltakelse i Plan S. Flere mente det var nødvendig med mer tid til implementering og til utvikling av kvalitetssikrede tidsskrift eller plattformer for åpen tilgang innenfor alle fagområder.

Det ble gjennomført en utredning mellom lisenskrav og norsk opphavsrett, som ga støtte til at kravene i Plan S begrenset forskernes rett til å velge publiseringskanal og dermed også den akademiske friheten (jf. også 7.2.3). Det ble videre vedtatt at Plan S først skulle gjøres gjeldende fra 1.1.2021 og ikke 1.1.2020 som opprinnelig tenkt. Dermed fikk man mer tid til omstilling. Parallelt har forlagsforhandlinger og gradvis bedret tilgang til åpne publiseringskanaler bidratt til å dempe den verste kritikken og uroen. Hvorvidt en forsker arbeider ved en institusjon som er tilsluttet de store forlagsavtalene eller ikke, legger imidlertid fortsatt

føringer på hvilke publiseringsmuligheter man reelt sett har. I tillegg er det fortsatt usikkerhet omkring lisenskrav og ikke minst bekymring for økonomien i en forretningsmodell basert på såkalte publiser-og-les-avtaler. Her har man blant annet erfart at publiseringskvotene som forlagsavtalene dekker fylles opp og at institusjonene ikke nødvendigvis har midler til å dekke publiseringsavgiftene som da er påkrevd.¹⁷²

En annen problemstilling knytter seg til framveksten av mer eller mindre useriøse Open Access-forlag som profitterer på publiseringsavgiftene ved å tilby rask fagfelle-vurdering og publisering, men hvor manglende kvalitetssikring er et stort problem. Det svekker tilliten til forskningsbasert kunnskap.¹⁷³ Her er nok særlig unge forskere et lett bytte, rett og slett fordi publisering er så avgjørende viktig for videre karrieremuligheter og fordi det nå er en jungel av publiseringsmuligheter å orientere seg i. Dette er det nå stor oppmerksomhet rundt, og i Norge gjør ikke minst Det nasjonale publiseringsutvalget et viktig arbeid for å sikre at informasjon om useriøse aktører når ut til forskerne. Det er nødvendig; samtidig er det viktig å adressere de mer bakenforliggende mekanismene som trigger den voldsomme veksten man har sett i vitenskapelige publikasjoner de siste årene (jf. kap. 6.1.1).

Figur 21 Skisse av elementene i Åpen forskning (Illustrasjon: Alexander Refsum Jensenius)



Her skal vi ikke omtale alle de endringsprosessene som nå pågår i detalj, men peke på noen utfordringer knyttet til åpen forskning hvor man må evne å ivareta både samfunnets og forskernes behov og interesser. Figur 21 gir et bilde av de ulike komponentene som nå er i spill og som skal finne en form som er hensiktsmessig og har legitimitet og tillit både hos forskerne selv og i samfunnet.¹⁷⁴ Det dreier seg om omfattende endringer med tilhørende ressurs- og kompetansebehov, og om prosesser som griper inn i forskernes hverdag og karrierer.

Det er bred enighet om de overordnede målsettingene knyttet til åpen forskning. At kunnskap gjøres mer tilgjengelig og at det legges til rette for en delingskultur, er viktig for å løse felles samfunnsutfordringer. Åpen forskning vil kunne bidra til at resultater raskere fanges opp og tas i bruk av samfunnet. Norge er nå på god vei til å nå målet om full åpen tilgang til vitenskapelige artikler, men det er altså grunn til å stille spørsmål ved de totale kostnadene tilknyttet publisering.¹⁷⁵ Tilsvarende er det kostnader forbundet med de andre komponentene i åpen forskning, ikke minst knyttet til målet om deling av forskningsdata. Her peker utvalget som har utredet rettighets- og lisensspørsmål ved tilgjengeliggjøring av forskningsdata på at det er behov for bærekraftige finansieringsmodeller for etablering og drift av datainfrastrukturer, tilgang til juridisk ekspertise så vel som kompetansebygging mer generelt. I rapporten

¹⁷² <https://khrono.no/kalddusj-for-norske-forskere-kvotene-for-apen-publisering-hos-storforlag-er-brukt-opp/517853>

¹⁷³ <https://khrono.no/profittjegere-vanner-ut-norsk-forskning/581783>

¹⁷⁴ <https://www.uhr.no/temasider/apen-forskning/nyheter-og-arrangementer/se-opptak-av-konferansen-om-apen-forskning.5866.aspx>

¹⁷⁵ *Overgang til åpen publisering i Norge. Status for publisering og kartlegging av kostnader* (Unit og UHR, 2021)

heter det helt eksplisitt at «institusjonene må få de ressursmessige forutsetningene som skal til for å heve kompetansen om åpen forskning og til å etablere nødvendige støttetjenester til forskerne» Utvalget er også tydelige på at det er stor bredde i hva som definerer forskningsdata og stor forskjell mellom ulike fagområder, både når det gjelder mengde data som genereres og hvor delbare dataene er. Dette må hensyntas i politikktutforming, ikke minst gjennom involvering av fagmiljøene selv.¹⁷⁶

I tillegg til kostnader tilknyttet datainfrastrukturer, innebærer åpen forskning med stor sannsynlighet mer tidkrevende forskningsprosesser. Det er ikke lenger tilstrekkelig å dele kunnskap når resultatene foreligger og den vitenskapelige artikkelen er klar for publisering. Åpenhet skal gjennomsyre hele forskningsprosessen, fra initiering via finansiering og gjennomføring av forskningen til dataforvaltning, analyse, vitenskapelig publisering, syntese og formidling. Andre stikkord er åpent samarbeid, åpen fagfelleevaluering, åpne arbeidsmetoder, åpne utdanningsressurser, forskningsintegritet og involvering av brukere og befolkning. Kort sagt påvirker mål om åpenhet hvordan forskning finansieres, utføres og evalueres og mye av dette inngår allerede som krav Forskningsrådet og Horisont Europa setter som forutsetning for tildeling av forskningsmidler.

I kjølvannet av dette pågår også diskusjoner om hva som er relevante kriterier for vurdering og evaluering av forskere i et mer åpent forskningssystem. Sentralt i diskusjonen er DORA (*San Francisco Declaration on Research Assessment*), som flere institusjoner har undertegnet, og som helt kort innebærer mål om at kvantitative indikatorer skal tillegges mindre vekt til fordel for mer kvalitative. Samtidig skal et bredere sett av kompetanser telle ved ansettelse og opprykk. En arbeidsgruppe nedsatt av Universitets- og høyskolerådet leverte før sommeren Veileder for vurdering av akademiske karriereløp: NORCAM – en verktøykasse. Med det er det lagt fram et forslag til et mer fleksibelt og helhetlig rammeverk for vurdering i akademiske karriereløp. Ambisjonen er mer åpenhet og større bredde i vurderingene, som en motsats til å legge stor vekt på siteringsindekser og Journal Impact Factor.¹⁷⁷

At man arbeider mer systematisk når det gjelder vektlegging av et bredere sett av kompetanser, har stor oppslutning i sektoren. Det kan imidlertid, som nevnt over, være en utfordring for unge akademikere å orientere seg i hva som vektlegges og hvordan man derfor skal bygge egen kompetanseprofil. Hensikten bak en ny ordning er å sikre kollektivet mangfold og ulike kompetanser, og dessuten at kandidater med ulik profil skal ha muligheter for å nå opp i konkurransen. En åpenbar fare er imidlertid at man vil etterspørre alle disse kompetansekomponeentene i individuelle vurderingsprosesser, og at veien til fast ansettelse og opprykk blir enda lenger. Dessuten vil muligheten den enkelte har til å kvalifisere seg og bygge kompetanse innen ulike felt være begrenset. Dette er særlig tydelig om åpen forskningspraksis skal bli et bærende prinsipp i vurderingen av forskere. Det er store forskjeller på tvers av forskningsprosjekter, fagdisipliner og institusjoner når det gjelder hvor åpen forskning kan være eller i hvilken grad deling av forskningsdata er hensiktsmessig eller mulig. Derfor er det utfordrende om dette skal tillegges vekt i bedømmingsprosessene.

Det er for tidlig å si hvilke konkrete konsekvenser de pågående endringene til åpen forskning vil ha for forskere. Det som synes opplagt, er at overgangen er ressurskrevende, at det er stort behov for medvirkning og at det må tas høyde for forskjeller på tvers av fagtradisjoner, fagmiljø og institusjoner. Dialog og forankring blant de vitenskapelig ansatte er en forutsetning. Selv om det er bred enighet om de overordnede målsettingene med åpen forskning, må man i videre arbeid være oppmerksomme på en mulig vridning hvor det brukes mer ressurser på å åpne opp og mindre på å forske.

¹⁷⁶ *Hvordan skal vi dele forskningsdata? Utredning og anbefalinger om lisensiering og tilgjengelig-gjøring* (Forskningsrådet, oktober 2021)

¹⁷⁷ <https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/nor-cam-veileder-for-vurdering-i-akademiske-karrierelop/>

7.2.2 Digitalisering

Teknologiutvikling og digitalisering har generelt stor påvirkning på kjerneoppgavene i forskningssektoren, som i samfunnet for øvrig. Dette gjelder også undervisning i høyere utdanning. Erfaringene fra koronapandemien viser at viljen til å utvikle og tilrettelegge undervisning er stor blant vitenskapelig ansatte. Samtidig ble det tydelig at dersom man skal sikre og videreutvikle utdanningskvaliteten og studentenes læringsutbytte, må både metoder og læringsmiljø for digital undervisning styrkes betraktelig. Forskerforbundets koronaundersøkelse viste at det er stort spenn i digitale ferdigheter blant ansatte, både når det kommer til bruk og forståelse av så vel hardware som software. Konsekvensen er stor usikkerhet omkring studentenes læringsutbytte, varierende kvalitet og uhensiktsmessig tidsbruk. Lav digital kompetanse forhindrer god pedagogisk bruk av digitale plattformer. Mange opplever dessuten at de tekniske verktøyene definerer undervisning mer enn å virke læringsstøttende. Underviserne må dessuten ha faglig frihet til å velge teknologi og undervisningsopplegg tilpasset den enkelte læringssituasjon og ut fra hva som fremmer god læring. I forslag til ny digitaliseringsstrategi for forskning og høyere utdanning er Unit opptatt av nettopp dette. Her understrekes at den store omleggingen av undervisning som er forventet å skje framover, med tilhørende kompetansebehov blant ansatte, vil kreve betydelige investering over en periode på minimum 3–4 år. Unit framhever at «Det er viktig med forutsigbare rammer og langsiktig perspektiv, og både insentiver og strukturer må underbygge og tilrettelegge for investering i digital undervisning og forskning».¹⁷⁸ Det samme understrekes av UHR når det tilknyttet statsbudsjettet for 2022 etterlyses en digitaliseringsmilliard for universiteter og høyskoler.¹⁷⁹

Ressursbehovene er altså store. Så langt er dette ikke fulgt opp av politiske myndigheter. Solberg-regjeringen la i september 2021 fram en ny digitaliseringsstrategi med store forventninger til effektivisering og gevinstrealisering, men uten å gjøre de investeringene som ifølge Unit og UHR er nødvendig i en omstillingsfase:

«Regjeringen forventer at digitalisering skal føre til løsninger som hever kvaliteten og møter brukernes behov på en bedre måte. Regjeringen forventer også løsninger som gir gevinstrealisering og derigjennom frigjør ressurser som kan brukes til å ytterligere styrke digitalisering for høyere kvalitet.»¹⁸⁰

Dermed føyer digitalisering seg inn i rekken av nasjonale strategier og satsinger med klare forventninger til sektoren, som dels innebærer nye oppgaver og som i hovedsak forventes ivaretatt innenfor gjeldende ressursrammer. Dette griper inn i institusjonenes handlingsrom og de ansattes arbeidshverdag. Her må myndighetene ta høyde for faktiske ressurs- og kompetansebehov og samtidig ivareta en balanse mellom utvikling av felles nasjonale løsninger på den ene siden og institusjonell autonomi og faglig frihet i bruk av digitale læringsverktøy på den andre. Til dette hører også problemstillinger rundt digitalisering, gjenbruk av læringsmaterieell og immaterielle rettigheter.

Digitaliseringen har pågått over lang tid i ABM-sektoren.¹⁸¹ Dette dreier seg om bevaring av viktige kulturminner og gjør at sektoren både har lang erfaring med og kompetanse på digitale løsninger. Det har også gjort et stort gjenstandsmateriale langt mer tilgjengelig for forskning og andre brukere. Arkiv dannes f.eks. på andre måter enn før og informasjonsmengden er økende. Men her som ellers, uten forskere ingen forskning. Vi må sikre forskning på kulturminnene og ikke bare til digitalisering av dem.

Som vi har sett, er det mye som tyder på at det store arbeidet med digitalisering og tilrettelegging for brukere i ABM-sektoren flere steder har gått på bekostning av egen forsknings-

¹⁷⁸ <https://www.unit.no/aktuelt/ambisiost-utkast-til-ny-digitaliseringsstrategi-levert-til-kunnskapsdepartementet>

¹⁷⁹ <https://www.uhr.no/nyheter/meninger-fra-uhr/kunnskapssatsingen-ma-opp.5986.aspx>

¹⁸⁰ <https://www.regjeringen.no/contentassets/c151afba427f446b8aa44aa1a673e6d6/no/pdfs/kd-strategi-digital-omstilling.pdf>

¹⁸¹ Jf. Stortingsmelding 23 og 24 (2008-2009).

aktivitet, og at fagansatte i sektoren har fått mindre tid og ressurser til FoU-arbeid. Disse samlingene er imidlertid avhengig av aktiv forskning og formidling om de skal utvikles videre og være relevante. Behovet for fagkompetanse – for veiledning, kontekstualisering og tolkning av materialet – forsvinner ikke med økt digitalisering og tilgjengeliggjøring. En nedbygging av fagkompetansen, særlig i arkivverket, vil dessuten kunne reduserer innbyggernes rettigheter og rettssikkerhet, offentlig innsyn og effektiv saksbehandling.

7.2.3 Immaterielle rettigheter

Kunnskap er fri, og, som det så fint er sagt, det blir bare mer av den om den deles. Det er også et grunnleggende prinsipp at ingen kan hevde å ha rettigheter til kunnskap eller til forskningsresultater som er publisert eller formidlet på annet vis. De lever fritt videre og hvem som helst kan nyttiggjøre seg av dem. Likevel finnes det visse immaterielle rettigheter knyttet til forskning som angår forskere og som kan føre til utfordringer; og det er særlig knyttet til patentrett og opphavsrett.

Gjennom patent kan man få en tidsbegrenset enerett til kommersiell utnyttelse av resultater av forskning, og i slike prosesser kan det oppstå konflikt med prinsippet om full åpenhet. Forskere kan selv, og noen ganger også institusjonene (ofte gjennom såkalte TTO-er), ha interesse i å videreutvikle et forskningsfunn kommersielt, og da er det viktig å sikre seg visse rettigheter gjennom patent før publisering. Forholdet mellom arbeidsgivers og den enkelte forskerens rettigheter i så måte må også avklares og det gjøres ofte i en overordnet arbeidsavtale og mer spesifikt for den enkelte innovasjonen. Grunnleggende er det at kunnskapen i seg selv fortsatt vil være fri, men noen forskere, særlig innen medisin, opplever at store kommersielle aktører ikke vil videreutvikle noe om det ikke foreligger en enerett gjennom patent. I slike tilfeller kan altså fri publisering og videre kommersiell bruk av potensielt lovende forskning komme i konflikt.¹⁸²

I forlengelsen av digitaliseringen og kravet om åpen tilgang til forskningspublikasjoner, har også spørsmålet om forskernes opphavsrett blusset opp, og mange opplever at institusjonene nå initierer en såkalt IPR-politikk (*Intellectual property rights*) som utfordrer de immaterielle rettighetene forskerne tradisjonelt har hatt og tatt for gitt.

I et ansettelsesforhold er utgangspunktet at opphavsrett i kraft av arbeidsavtalen går over til arbeidsgiver «i den grad det er nødvendig og rimelig for at arbeidsforholdet skal nå sitt formål», men ikke mer. Dette omtales som arbeidsgiverregelen, og innebærer at det i utgangspunktet er unødvendig med egne klausuler om opphavsretten i arbeidsavtaler og lignende siden arbeidsgiverregelen ivaretar arbeidsgivers behov. Hvis arbeidsgiver skal overta rettigheter ut over dette, vil det forutsette særskilt avtale. Olav Torvund, professor i opphavsrett, skriver:

For vitenskapelig ansatte ved universiteter og høyskoler er arbeidsoppgavene å drive forskning, gi undervisning og formidle resultater av forskningen. Disse institusjonene er ikke forlag eller en annen type mediebedrift som selger eksemplarer av opphavsrettslig vernede verk eller gjør disse tilgjengelig mot betaling. Det er derfor vanskelig å se noen grunn til at universiteter og høyskoler rent generelt skal overta rettigheter til det som ansatte skaper.¹⁸³

For ansatte ved forskningsinstitutter og museer kan det være situasjoner hvor rettigheter til rapporter og utstillingskataloger o.l. i noe større grad kan gå over til arbeidsgiver enn hva som vil være tilfelle ved universiteter og høyskoler, men også her har vi sett eksempler på at arbeidsgiver i revidering av ansettelseskontrakter går for langt i å overdra rettigheter fra de ansatte.

¹⁸² Se f.eks. <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/magasinet/2018-2/offentlig-finansiert-forskning-til-salgs/>

¹⁸³ Avtale om opphavsrett – sjekklister på Forskerforbundets [nettside](#)

Dersom arbeidsgivere benytter generelle klausuler om opphavsrett i arbeidsavtaler eller i reglement, vil dette også kunne innskrenke de ansattes akademiske frihet, blant annet til å kunne publisere forskningsresultatene.

Man kan også ha eiendomsrett til innsamlet materiale eller forskningsdata i form av en database, men hvem som sitter på denne eiendomsretten reiser en del spørsmål som ikke enkelt kan besvares, men som også inngår i det komplekse spørsmålet knyttet til åpne data. Komplexiteten i dette framgår ikke minst i rapporten fra utvalget som har sett spesifikt på lisensiering og tilgjengeliggjøring knyttet til deling av forskningsdata.

Det som i størst grad fører til usikkerhet og frustrasjon for noen forskere når det gjelder digitalisering og åpen tilgang, er knyttet til alminnelig opphavsrett. Opphavsretten verner artikler, bøker, undervisningsmateriale o.l. hvor kunnskap presenteres, så langt slike kan sies å ha en «verkshøyde», men altså ikke kunnskapen i seg selv. Også den som har skapt en digital artikkel eller digitalt undervisningsmateriale, har frembrakt et åndsverk og har opphavsrett til dette. Men vedkommende har ikke opphavsrett til de ideene, tankene, teoriene eller faktaopplysningene som på den måten ble delt.

De ideelle rettighetene (navngivelsesretten og respektretten) kan ikke overdras, men forskere kan overdra publiseringsretten til et slikt åndsverk til arbeidsgiver eller en tredjepart, f.eks. et kommersielt forlag. Når det kommer til undervisningsmateriale vil institusjonen ha en begrenset bruksrett til slikt materiale, for eksempel til å gjøre det tilgjengelig for studentene i tilknytning til den konkrete undervisningen. Bruk utenfor dette, for eksempel gjenbruk i senere semestre eller på andre undervisningssteder, forutsetter derimot samtykke fra opphaver. Institusjonene kan også ha produsentrettigheter til lyd- og filmopptak av undervisning, og bruk av slike opptak forutsetter da samtykke både fra institusjonen og underviser som opphaver.

Forskningsartikler overdras stort sett til et tidsskrift/forlag uten at forfatteren får noen form for vederlag. Det er derfor ikke i første rekke den økonomiske interessen som opptar forskere i denne sammenhengen, men det forskningsetiske, det å sikre den vitenskapelige kvaliteten og egen faglig integritet. Det dreier seg om å kunne rette opp feil eller komme med oppdatert kunnskap, og det dreier seg om å unngå at materialet tas ut av sin sammenheng og presenteres som noe annet enn det er dekning for eller som var intensjonen. Derfor vegrer mange seg for fritt å tillate gjenbruk av undervisningsmateriale, dersom man ikke har avtale om å kunne trekke det tilbake eller endre det. Og derfor har forskere vært skeptiske til å publisere under CC-lisenser som blant annet åpner for fullt kommersielt gjenbruk av eget åndsverk. Med koronapandemien fikk dette forsterket aktualitet. Med digital undervisning fulgte en rekke spørsmål knyttet til rettigheter ved gjenbruk av læringsmateriell, og da særlig knyttet til opptak av undervisning. Erfaringene viser at institusjonene på dette området praktiserer og fortolker opphavsretten ulikt.

Det kan videre være en viss økonomisk interesse knyttet til lærebøker og populærvitenskapelige bøker, som kommer i strid med krav om åpen publisering. Forskere vil ofte framheve at noe «royalties» er et nødvendig insitament for å bruke store deler av fritiden til å skrive slike bøker. Krav om åpen publisering også for sakprosa-bøker, vil derfor kunne medføre en betydelig reduksjon i slike publikasjoner, noe som igjen kan utfordre det norske bokmarkedet og norsk som fagspråk. Dessuten medfører den en viss innskrenking av den akademiske friheten til selv å velge publiseringskanal for sin forskning og kunnskapsformidling.

En annen utfordring er rettighetene til bruk av bilder, illustrasjoner og andres tekst, som man i undervisningsøyemed i regelen fritt kan bruke, men som det ikke er anledning til å publisere uten avtale med den som har opphavsretten til disse. Det å dele og legge presentasjoner o.l. ut digitalt, innebærer en form for publisering og forskerne som forventes å gjøre dette vil dermed også måtte avklare slike rettigheter, med det merarbeidet og de kostnadene det måtte ha.

7.2.4 Vår anbefaling

Myndighetene må ikke implementere vidtgripende strategier eller store endringer i forskningssystemet uten å involvere forskerne og deres organisasjoner. Åpen forskning og digitalisering vil kreve mye av forskerne – da må det tilføres ressurser til infrastruktur og til opplæring, utvikling og anvendelse av ny teknologi.

Myndigheter og institusjoner må respektere opphavers immaterielle rettigheter og sørge for at verken IPR-politikk eller ansettelseskontrakter går for langt i å overdra rettigheter fra ansatt til virksomhet. Arbeidsgivere bør som hovedregel unngå å utforme egne klausuler om opphavsrett i arbeidsavtalene. De bør anerkjenne at arbeidsgiverregelen ivaretar behovet for overdragelse av opphavsrett fra arbeidstaker til arbeidsgiver. I særlige tilfeller kan det være det er rimelig at arbeidsgiver får en utvidet rett. Arbeidsavtalen kan åpne for at det kan inngås en individuell avtale om slik utvidet overgang i det enkelte tilfelle. Slike tilfeller må drøftes med de ansatte og deres organisasjoner.

8. Appendiks

8.1 Oppsummering av Forskerforbundets anbefalinger

8.1.1 Rekruttering og tidlige karrierefase

Det er behov for et bedre kunnskapsgrunnlag om arbeidslivets etterspørsel etter doktorer for å kunne dimensjonere PhD-utdanningen best mulig. Doktorgradsutdanning må omfattes i analysene av fremtidige kompetansebehov.

Vi trenger mer empirisk kunnskap om frafall fra forskerutdanningen, i form av bedre statistikk om ulike finansieringsgrunnlag, og en egen undersøkelse om doktorgradskandidater som ikke fullfører.

Institusjonene bør tilby god opplæring til alle som skal veilede, men begrense krav til PhD-veiledning i interne meritteringssystemer. Det bør også etableres gode rutiner for veiledning og bytte av veileder, der det ikke finnes i dag.

Institusjonene må gjøre mer for å sikre oppfølging underveis, og en god karriereutvikling for sine ansatte doktorgradskandidater.

Den varslede gjennomgangen av ansettelsesforskriften bør tydeliggjøre retten til forlengelse, og vurdere om alt legitimt fravær kan gi grunnlag for forlengelse, selv om det ikke er sammenhengende i mer enn 14 dager.

Nærings-PhD og Offentlig-PhD bør evalueres, også med tanke på gjennomføring til doktorgrad og hvorfor ordningene ikke benyttes i enda større grad for å sikre arbeidslivet relevant forskerkompetanse.

Regjeringen bør gjennom langtidsplanen og sin rekrutteringsstrategi gi tydelige signaler for satsingen på forskning og høyere utdanning framover, slik at institusjoner kan planlegge bedre for framtidig rekruttering av forskere og undervisere.

Kunnskapsdepartementet bør ta initiativ til en kartlegging av rekrutteringsbehovet for forskere innen de ulike fagområdene i forskningsutførende sektor og knytte dette opp mot dimensjoneringen av forskerutdanningen.

Arbeidet med en forbedret stillingsstruktur som synliggjør karriereveier og muligheter for forskerutdannede må videreføres og intensiveres. Det gjelder ikke bare for UH-sektoren, men alle de forskningsutførende sektorene og bør skje i samarbeid med de ansattes organisasjoner.

Arbeidet med å sikre bedre kjønnsbalanse i studiefag og blant ansatte må videreføres.

Norskfødte med innvandrerbakgrunn er underrepresentert i academia, men vi vet for lite om årsakene. Vi trenger mer kunnskapsbaserte analyser for å sette inn treffsikre tiltak, men institusjonene og forskerfellesskapet bør være bevisst denne skjevheten.

For å sikre verdifull utveksling av forskere og akademiske ideer bør institusjoner i større grad legge til rette for og oppfordre til akademisk utveksling og samarbeid.

Myndighetene og forskningsfinansierer bør legge bedre til rette økonomisk for at norske forskere kan reise ut. Dessuten bør man opprette et NAV spesialkontor for inngående og utgående forskermobilitet med ekspertise på skatt, trygderett, pensjon og de ulike arbeidsrettslige avtalene som til enhver tid finnes mellom Norge og andre land.

Institusjonene må prioritere en systematisk språk- og kulturoppplæring og aktiv integrering av nyansatte som ikke behersker et skandinavisk språk, og samtidig sørge for god kommunikasjon på engelsk for nyansatte som ikke behersker norsk. Man bør vurdere hvordan språkkrav kan implementeres. Institusjonene og de ulike fagmiljøene må også drøfte hvilke kvalifikasjoner i bredt fagene ved norske forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner trenger og hvordan man bør søke etter og vurdere akademisk kompetanse.

Forskerforbundet har fremmet et konkret [forslag til ny postdoktorordning](#). Forslaget innbefatter at postdoktorstillingen skal være en reell rekrutteringsstilling med et særlig formål å videreutvikle talentfulle doktorer til selvstendige forskere som forskningsutførende sektorer har behov for. Derfor mener vi at postdoktorstillingen må inneholde en kvalifiseringsperiode på fire år, hvorav tre år avsettes til FoU, med hovedvekt på selvstendig forskning, og ett år avsettes til utvikling av undervisnings- og veiledningskompetanse (eller tilsvarende).

Forskriften om ansettelse som postdoktor må utformes slik at institusjonenes ansvar for å vurdere kompetansebehovet nedfelles og at kvalifiseringselementet blir tydelig, forpliktende og reelt. Institusjoner som ikke følger regelverket kan ikke gis anledning til å ansette midlertidig. Reglene bør også innskjerpes slik at ingen kan ansettes i mer enn én åremålsperiode som postdoktor uansett institusjon.

Vi forventer at bruken av postdoktorer som rene prosjektforskere vil avta med en slik ordning og at det derfor vil være behov for flere i ordinære forskerstillinger. Da må institusjonene ta et større ansvar for prosjektforskerne og deres karriere, slik at stillingstryggheten blir mer reell og man rekrutterer mer bevisst – også med sikte på kompetansebehov for fremtiden. Forskere må kunne involveres og brukes i flere forskningsprosjekter, men også, der det er aktuelt, i forskningsadministrative oppgaver eller til undervisning og veiledning. Det er i den sammenheng viktig at Kunnskapsdepartementet bidrar til å sikre en god praksis for ansettelser av personale på eksternt finansiert virksomhet. Både slik at universitetene og høyskolene har nødvendig kompetanse og forståelse av regelverket, og slik at praksisen innebærer en god forvaltning av personalressursene.

8.1.2 Lønns- og ansettelsesvilkår

Det er urimelig at risikoen ved eksternt finansiert aktivitet skal bæres alene av de ansatte. Virksomhetene må planlegge driften mer langsiktig og bære en vesentlig del av risikoen. Professorer, dosenter, førsteamanuenser og førstelektorer må behandles likt med andre ansatte i staten og dagens negative forskjellsbehandling av vitenskapelig ansatte må opphøre. Lovverket må i sterkere grad klargjøre at eksternt finansiert forskning er en del av virksomhetens faste oppgaver og at ansettelser i utgangspunktet skal følge hovedregelen om å være faste.

Unntaket fra ansettelsesreglene i staten må strammes inn vesentlig. Åremålshjemmelen for kunstfaglige stillinger må fjernes eller klart innskrenkes.

Det er behov for en mer systematisk rapportering og oversikt over midlertidige ansettelser blant forskerpersonalet ved helseforetak og statlige forskningsinstitutt. Kunnskapsdepartementet bør få i oppgave å følge opp forskning og arbeidsvilkår for forskere i hele offentlig sektor, også med henblikk på å monitorere og redusere bruken av midlertidig ansettelse i institutt- og helsesektoren.

I et kunnskapssamfunn må utdanning og kompetanse lønne seg. For å sikre god rekruttering og bidra til å oppfylle Norges forskningsambisjoner, må myndighetene innta en mer aktiv rolle i å sørge for god lønnsutvikling og konkurransedyktig lønn for forskere i staten.

Institusjonene må ha en aktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte og motiverte ansatte.

8.1.3 Rammevilkår – styring og finansiering

Det er mange forskningspolitiske spørsmål som fordrer politiske valg og styring. Det gjelder særlig store spørsmål om næringsutvikling, innovasjon og det grønne skiftet, og balansen mellom anvendt forskning og grunnforskning, eller mellom forskning på viktige/kritiske samfunnsområder (*missions*) og fri «nysgjerrighetsdrevet» forskning. Det er nødvendig at de politiske myndighetene i større grad ser dette i sammenheng og ikke behandler hver sektor især. Det betyr også å utforme strategier, styringssystemer og finansieringsordninger for UH, institutt, helse, ABM, samt virkemiddelapparatet for FoU for arbeidslivet, med tanke på en slik helhet. Målet må være å sikre et godt samsvar mellom konkurranse, arbeidsdeling og samarbeid, slik at sektorene og virksomhetene kan utnytte sine fortrinn og dekke nasjonalt og regionalt behov.

Utviklingsavtalene ved universiteter og høyskoler kan bidra til mangfold i sektoren ved å vektlegge og styrke kvalitet i FoU og utdanningen innen områder der institusjonen har spesiell kompetanse og/eller et naturlig fortrinn. Da må de ha ambisiøse, men realistiske og realiserbare mål tilpasset institusjonenes særpreg. For at utviklingsavtalene skal kunne fungere som strategiske dokumenter for organisasjonen og den faglige virksomheten, er det videre viktig at de ansatte involveres i og får eierskap til hele prosessen.

Det å styre mer i det store og mindre i det små, krever dessuten en gjennomgang av den samlede styringen med tanke på å fjerne unødvendige tellekanter, rapporteringskrav og tidsstyver, hvor man i større grad legger til rette for en tillitsbasert styring, der kunnskapsarbeidere bruker sitt faglige skjønn til å bidra til virksomhetenes mål på både kort og lang sikt.

Det er stor forskjell i oppfatningen av handlingsrommet mellom nasjonale myndigheter, ansatte i sektoren og de enkelte universitetene og høyskolene. Det bør derfor opprettes et utvalg for å se på UH-institusjonenes handlingsrom, gjerne i forlengelsen av Hatlen-utvalgets arbeid om finansieringsordningen for sektoren.

Avgjørelser blir bedre når de ansatte er involvert. Medbestemmelsesbarometeret viser at jo mer medbestemmelse og medvirkning som arbeidstakere oppgir å ha, jo høyere er tilliten mellom ledere og ansatte. En klar anbefaling er derfor at virksomhetsledelsen i større grad må praktisere medbestemmelse etter intensjonen i hovedavtalen, slik at ansattes kunnskap og kompetanse blir trukket inn i alle viktige prosesser.

For å stimulere til god praktisering og en felles forståelse av hovedavtalenes intensjoner bør det jevnlig gjennomføres felles opplæring i avtalene for partene på virksomhetene.

For å styrke ansattes medvirkning i UH-sektoren kan følgende iverksettes:

- Gjenopprett og forsvar kollegiale organer med beslutningsmyndighet på alle nivåer.
- Vurder og avklar spørsmålet om valgt eller ansatt ledelse ved hver ny periode på alle nivåer.

Myndighetene må styrke grunnbevilgningene for universiteter og høyskoler, og dessuten sørge for at forskningsinstituttene grunnfinansiering har et nivå som sikrer langsiktig kunnskapsutvikling og konkurransekraft. Kulturdepartementet har et særlig ansvar for å styrke forskningen ved arkiv, biblioteker og museum.

Forskningsfinansieringen gjennom Forskningsrådet bør gjøres mer langsiktig, slik at prosjektperiodene blir lengre og fremragende forskningsmiljøer kan sikres videre finansiering gjennom evalueringer og ikke bare ved omfattende nye søknadsprosesser. Mindre ressurskrevende forskningsprosjekter, som sikrer aktive forskere og forskningsbasert utdanning, bør i større grad finansieres internt gjennom basisbevilgningene.

Det bør være et mål for forskningsfinansieringen å sikre at mest mulig av de totale forskningsressursene går til faktiske forskningsaktiviteter. Derfor bør myndighetene initiere en forskningsbasert evaluering av konkurransebaserte tildelinger, for å kunne vurdere om alternative finansieringsmodeller kan være mer formålstjenlige.

8.1.4 Arbeidshverdagen for forskere

Alle ansatte har krav på et forsvarlig arbeidsmiljø, også de vitenskapelig ansatte. Staten og lokal arbeidsgiver må sikre dette. Forskerne arbeider langt ut over normalarbeidsdagen uten å bli kompensert for det i særlig grad. Her må det gjøres endringer, både med å hindre arbeidspresset og sikre at kjerneoppgavene må kunne utføres innenfor normalarbeidsdagen. Dette inkluderer å

- benytte realistiske arbeidsplaner som er drøftet med de tillitsvalgte, og som i tillegg til undervisning inkluderer arbeidsoppgaver knyttet til formidling og redaksjonelt arbeid. Alternativt å føre annen oversikt over arbeidstiden
- ikke tildele nye arbeidsoppgaver uten å fjerne andre.
- kompensere nødvendig merarbeid.

Det bør også etableres tydeligere ansattavtaler for fordelingen av arbeidsoppgavene, som sikrer de kombinerte stillingene tilstrekkelig sammenhengende tid til forskning og utviklingsarbeid innenfor normalarbeidsdagen.

Det er flere ting som tyder på at arbeidsmiljøet i akademia ikke er godt nok og heller ikke står seg godt målt opp mot arbeidslivet for øvrig. Dette bør undersøkes nærmere.

Det må jobbes videre med stillingsstrukturen i sektoren, særlig for å ivareta unge forskere og undervisere, også med å utvikle et karriereløp for høyt kvalifiserte ansatte som utfører fagstøtte.

Arbeidsgivere må sikre forskerne et forsvarlig arbeidsmiljø, hindre et stort arbeidspress og kompensere merarbeid. Myndighetene og sektoren bør gjennomgå anbudsregimet for oppdragsforskning, med sikte på å heve terskelen for anbudskonkurranse og for å sikre riktig prisning av forskningsprosjekter. En samlet sektor bør også etablere en felles og omforent stillingsstruktur med stillingstitler som gjenspeiler kompetansenivåer.

Regjeringen ved Helse- og omsorgsdepartementet bør ta initiativ til å etablere en oversikt over bruken av midlertidig ansettelse samt redusere midlertidigheten blant forskerstillingene i helseforetakene. Helseforetakene må forholde seg til eksisterende ansettelsesregler for forskere og ikke misbruke postdoktorordningen.

For å stimulere til faglig utvikling bør det etableres en stillingsstruktur med mulighet for opprykk mellom de etablerte kvalifikasjonsnivåene etter modell av ordningene i staten.

Offentlige og private ABM-virksomheter må i større grad legge til rette for FoU-arbeid, med å bygge forskningsmiljøer, rekruttere personer med forskningskompetanse og sikre de ansatte tid og ressurser til FoU i arbeidstiden. Videre bør man se på karriereutviklingsmulighetene.

8.1.5 Forskernes frihet og begrensninger

Akademisk frihet er mer enn det som er nedfelt i universitets- og høyskoleloven. Akademisk frihet bør tas inn i Grunnloven for å få lovfestet innholdet i det ulovfestede prinsippet for alle sektorer. I tillegg bør akademisk frihet styrkes i universitets- og høyskoleloven ved å presisere at institusjonene også har ansvar for å verne om de ansattes utøvelse av den akademiske friheten.

Videre bør forskningsinstitusjonene styrke opplæring om akademisk frihet. Det kan etableres et barometer for tilstanden til akademisk frihet i form av jevnlig spørreundersøkelser blant forskere i alle sektorer. Vi trenger også gode, forskningsbaserte analyser av hvordan unge forskeres akademiske frihet utfordres av utrygge ansettelsesforhold og publiseringspress. Oppfølgingsarbeidet etter ekspertgruppen for akademisk yringsfrihet (Kierulf-utvalget) blir viktig i denne sammenheng.

Myndighetene må ikke implementere vidtgripende strategier eller store endringer i forskningssystemet uten å involvere forskerne og deres organisasjoner. Åpen forskning og digitalisering vil kreve mye av forskerne – da må det tilføres ressurser til infrastruktur og til opplæring, utvikling og anvendelse av ny teknologi.

Myndigheter og institusjoner må respektere opphavers immaterielle rettigheter og sørge for at verken IPR-politikk eller ansettelseskontrakter går for langt i å overdra rettigheter fra ansatt til virksomhet. Arbeidsgivere bør som hovedregel unngå å utforme egne klausuler om opphavsrett i arbeidsavtalene. De bør anerkjenne at arbeidsgiverregelen ivaretar behovet for overdragelse av opphavsrett fra arbeidstaker til arbeidsgiver. I særlige tilfeller kan det være det er rimelig at arbeidsgiver får en utvidet rett. Arbeidsavtalen kan åpne for at det kan inngås en individuell avtale om slik utvidet overgang i det enkelte tilfelle. Slike tilfeller må drøftes med de ansatte og deres organisasjoner.

8.2 Tabeller FoU-personal og -årsverk i ulike sektorer

Tabell 7 FoU-årsverk i instituttsektoren 2019

	FoU-årsverk utført av forskere/faglig personale	FoU-årsverk utført av teknisk/administrativt personale	Totale FoU-årsverk
Totalt	6 739	2 848	9 587
Institutttype			
Næringslivsrettede institutter	2 217	758	2 975
Offentlig rettede institutter	4 522	2 090	6 612
Instituttgruppe			
Primærnæringsinstitutter	725	425	1 150
Teknisk-industrielle institutter	1 785	697	2 482
Miljøinstitutter	785	223	1 008
Samfunnsvitenskapelige institutter	748	185	933
Andre institusjoner	2 696	1 318	4 014
<i>Herav: Helseforetak uten universitetssykehusfunksjoner m.m.</i>	466	371	837

Kilde: Indikatorrapporten Tabell A.8.5-6 NIFU / Forskerpersonalregisteret

Tabell 8 Totale FoU-årsverk og FoU-årsverk utført av leger og forskere 2019

Sektor for utførelse	Totalt	Leger/forskere
Helseforetak med universitetssykehusfunksjon	2 825	1 576
Øvrige helseforetak og private, ideelle sykehus	836	466
Totalt	3 662	2 042

Kilde: Indikatorrapporten Tabell A.12.11-2; NIFU/Forskerpersonalregisteret

Tabell 9 Forskerpersonale ved helseforetakene etter type helseforetak og stilling i 2019. Totalt og kvinner

	Helseforetak med universitetssykehusfunksjon			Øvrige helseforetak og private, ideelle sykehus			Alle helseforetak		
	Totalt	Kvinner		Totalt	Kvinner		Totalt	Kvinner	
Stilling		Antall	%		Antall	%		Antall	%
Avdelingsoverlege / overlege	1 742	744	43	569	244	43	2 311	988	43
Assistentlege	361	187	52	145	85	59	506	272	54
Psykologer / spesialpsykologer	189	125	66	146	91	62	335	216	64
Sum leger / psykologer	2 292	1 056	46	860	420	49	3 152	1 476	47
Postdoktor	256	158	62	19	15	79	275	173	63
Forskere	783	448	57	213	136	64	996	584	59
Sum annet personale	1 039	606	58	232	151	65	1 271	757	60
Stipendiat	490	339	69	150	105	70	640	444	69
Vit.ass.	29	22	76	6	6	100	35	28	80
Sum rekrutteringspersonale	519	361	70	156	111	71	675	472	70
Totalt	3 850	2 023	53	1 248	682	55	5 098	2 705	53

Kilde: Indikatorrapporten tabell A.12.8 NIFU/Forskerpersonalregisteret

Tabell 10 Årsverk undervisnings- og forskerstillinger (inkl. bistillinger) i UH-sektoren 2020 (kilde: DBH)

Institusjonstype	Årsverk
Sum universiteter	12 388
Sum statlige vitenskapelige høyskoler	623
Sum statlige høyskoler	2 143
Sum statlige UH	15 153
Private vitenskapelige høyskoler	559
Private høyskoler	643
Sum private UH	1 202
Sum totalt UH-sektor	16 355

Tabell 11 Årsverk vitenskapelig ansatte i statlig UH-sektor, historisk utvikling (kilde: DBH)

Stillingskategori	2002	2005	2009	2013	2016	2019
Andre stillinger, undervisning, forskning og formidling	86	96	102	95	124	103
Hjelpestillinger for undervisning, forskning og formidling	286	343	233	213	292	348
Bistillinger	188	207	222	248	416	416
Rekrutteringsstillinger	2 849	4 026	5 299	5 522	6 301	7 286
Undervisnings- og Forskerstillinger	10 255	10 753	11 380	12 153	13 275	14 497
Universitets-/førstebibliotekar	96	98	103	119	146	191
Sum	13 572	15 317	17 117	18 103	20 137	22 425

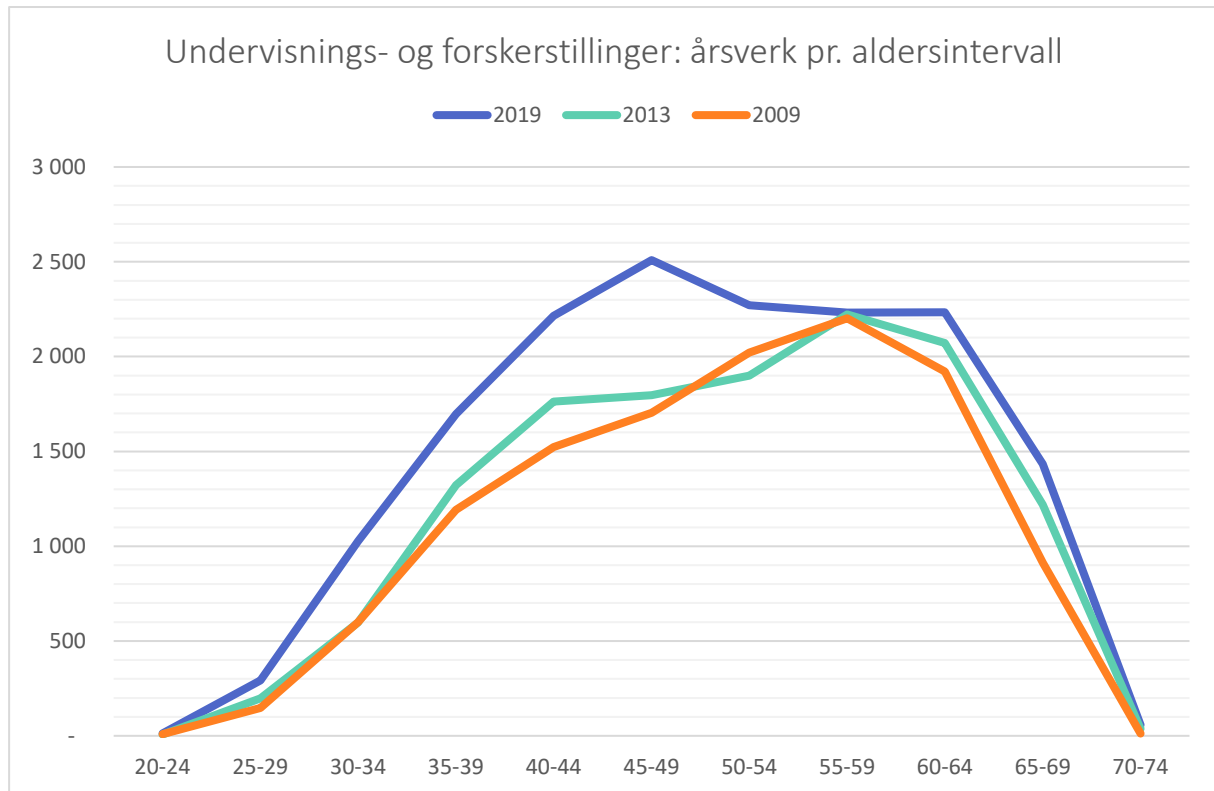
Tabell 12 Alderssammensetning UH-sektoren. Prosentandel ansatte over 60 år (årsverk) (kilde: DBH)

	Alle vitenskapelig ansatte	Professorer	Førsteamanuenser
2007	22,0	36,6	18,4
2012	25,2	39,2	17,5
2017	24,8	38,6	15,6
2020	22,8	37,8	14,0

Tabell 13 Gjennomsnittsalder vitenskapelig ansatte i UH (2005–2020) (kilde: DBH)

Stillingsbetegnelse	2005	2009	2013	2017	2021
Dosent		59	60	61	60
Forsker 1008	40	40	40	38	38
Forsker 1009	40	41	41	42	42
Forsker 1010	48	47	47	48	45
Forsker 1183	51	52	55	55	54
Førsteamanuensis	49	49	49	49	48
Førstelektor	52	55	56	57	55
Høgskolelektor	49	50	50	50	48
Høgskolelærer	48	48	48	48	46
Professor	55	56	56	56	56
Universitetslektor	46	47	48	48	47
Sum	50	51	51	51	50

Figur 22 Årsverk per aldersintervall for alle undervisnings- og forskerstillinger i UH-sektor



Tabell 14 Vekst i årsverk ved universiteter og høyskoler 2000–2020

Stillingskategorier	Antall årsverk		Prosentvis økning	
	Årstall	2000		2020
Administrative stillinger		5 087	10 436	105
Undervisnings- og forskningsstillinger		9 903	15 884	60
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling		2 897	3 938	36
Rekrutteringsstillinger		2 437	7 616	213
Alle ansatte		22 113	39 956	81

Tall fra DBH, alle UH-institusjoner (bistillinger ikke med)

8.3 Doktorgradsstatistikk

Tabell 15 Avlagte doktorgrader, alder ved disputas

	År	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Fagområde</i>	<i>Alder</i>															
Humaniora og kunsthøgskolefag	Gjennomsnitt	42,3	44,2	43,7	41,2	39,7	40,1	40,1	39,9	40,1	41,2	40	41	39,5	39,2	40,8
	Median	43,3	43,3	42,8	38,3	37,1	37,1	38,3	37	38,9	38,5	37,2	38,6	37,1	36,1	38,3
Samfunnsvitenskap	Gjennomsnitt	37,8	41,4	41,8	40,1	40,9	40,6	39,5	39,9	40,3	40,2	40,8	39,4	39,5	39,8	40,2
	Median	37,2	39,6	38,9	37,9	38,1	38,1	36,5	36,7	37,2	37,4	38,1	37,6	37,4	36,7	37,2
Matematikk/naturvitenskap	Gjennomsnitt	34,4	34,9	33,5	34,2	33,4	33,1	33,5	33,5	33,4	33,5	33,1	33,6	33,8	33	33
	Median	33,1	33,2	31,5	31,9	31,5	31	31,1	31,5	31,3	31,4	31,4	31,4	31,4	30,9	30,9
Teknologi	Gjennomsnitt	33,5	32,2	32,5	33	33,3	33,3	33,3	33	33,4	34	32,8	33,2	32,8	33	33,7
	Median	31,8	30,7	30,4	30,8	31,7	31,4	30,9	31,1	31,6	31,6	30,9	31,2	30,7	31,1	31,3
Medisin og helsefag	Gjennomsnitt	40,1	40,7	40,3	40,7	41,3	40,5	40	40,2	40,2	40,1	41,2	39,9	40,4	40	40,6
	Median	39,2	39,5	38,4	38,8	38,8	38	37,8	38,2	38,6	37,5	39,1	37,7	38	37,7	38,3
Landbruks-/fiskerifag, veterinærmedisin	Gjennomsnitt	34,6	37,7	37,3	35,4	36,8	37	36,7	38	36	36,5	35	36,2	37,4	35,6	36
	Median	33,4	35,2	36,6	33,3	35,5	34,8	35,3	36,2	35,4	35	33,6	33,5	35,1	33	32,8
Totalt	Gjennomsnitt	36,3	37,7	37,4	37,5	38,2	37,5	37,5	37,5	37,7	37,9	38	37,5	37,6	37,2	37,9
	Median	34,3	35,4	34,5	34,8	35,5	34,7	34,4	34,6	34,9	35	35	34,6	34,7	34,2	34,7
Kvinner	Gjennomsnitt	37,7	38	38,4	38,1	39,8	38,1	38,5	38,4	38,7	38,6	39,1	38,3	38,7	38,2	39,1
	Median	36,1	35,6	35,4	35,7	36,8	35,6	35,2	35,3	36,3	35,9	36,2	35,7	36,1	35	36,3
Menn	Gjennomsnitt	36	37,6	36,9	37	36,8	36,9	36,4	36,8	36,6	37,1	37,1	36,7	36,4	36,2	36,6
	Median	33,9	35,3	33,9	34,2	34,1	34	33,6	34,2	33,7	33,8	34	33,6	33,6	33,4	33,4

Kilde NIFU, FoU-statistikkbanken

Tabell 16 Avlagte doktorgrader, fagområder, statsborgerskap

Fagområde	År	1990–1999		2000–2009		2010–2019		2020	
	Statsborgerskap	Antall	Andel utenlandsk	Antall	Andel utenlandsk	Antall	Andel utenlandsk	Antall	Andel utenlandsk
Totalt	Norsk	4913	10,8	6895	21,2	9167	36,5	979	40,1
	Utenlandsk	594		1856		5266		655	
Humaniora og kunstfag	Norsk	401	11,3	812	13,9	949	26,3	90	26,2
	Utenlandsk	51		131		339		32	
Samfunnsvitenskap	Norsk	813	5,2	1506	13,8	2289	24,3	246	29,9
	Utenlandsk	45		241		736		105	
Matematikk / naturvitenskap	Norsk	1351	12,8	1650	25,0	1583	50,9	139	54,1
	Utenlandsk	199		549		1638		164	
Teknologi	Norsk	977	13,5	892	27,8	704	63,0	106	60,4
	Utenlandsk	152		343		1198		162	
Medisin og helsefag	Norsk	1080	8,7	1682	21,5	3399	24,2	380	31,2
	Utenlandsk	103		460		1086		172	
Landbruks-/fiskerifag, veterinærmedisin	Norsk	291	13,1	353	27,2	243	52,5	18	52,6
	Utenlandsk	44		132		269		20	

Kilde NIFU, FoU-statistikkbanken

8.4 Nøkkeltall statlige universiteter og høyskoler

Tabell 17 Nøkkeltall statlig UH

Side 1 av 2		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Årsverk	Totalt ansatte	23 239	24 386	25 484	26 120	26 839	27 361	28 478	29 054	29 664	30 419
	Undervisnings- og forskerstilling*	10 255	10 429	10 665	10 753	11 012	11 092	11 346	11 380	11 491	11 742
	Rekrutteringsstillinger**	2 849	3 296	3 864	4 122	4 319	4 535	5 093	5 381	5 754	5 693
	Administrative stillinger	5 328	5 688	5 989	6 218	6 427	6 659	6 913	7 211	7 338	7 641
	Drifts og vedlikehold	1 174	1 159	1 158	1 153	1 158	1 135	1 113	1 086	1 084	1 103
	Støttestillinger for undervisning	3 067	3 206	3 262	3 341	3 402	3 422	3 417	3 484	3 495	3 465
	Hjelpe/timelærere***	768	796	1 079	1 064	1 134	1 106	888	832	909	816
	Registrerte studenter (egenfinansierte)	163 964	166 143	168 552	169 656	168 416	164 926	167 659	175 078	180 569	185 482
	Registrerte studenter per UF-ansatt*	16,0	15,9	15,8	15,8	15,3	14,9	14,8	15,4	15,7	15,8
Doktorgrader	Avlagte doktorgrader	730	721	768	846	888	1 016	1 230	1 133	1 169	1 307
	Ansatt i undervisning- og forskerstilling per avlagte doktorgrad	14,05	14,47	13,89	12,71	12,40	10,92	9,22	10,04	9,83	8,98
	Ansatte i undervisnings- og forskerstilling per stipendiat/postdoktor	3,60	3,16	2,76	2,61	2,55	2,45	2,23	2,11	2,00	2,06
Vitenskapelig publisering	Publikasjonspoengproduksjon			7 752	8 583	9 217	10 063	11 020	12 047	12 549	13 724
	Publikasjonspoeng per ansatt i undervisning- og forskerstilling			0,73	0,80	0,84	0,91	0,97	1,06	1,09	1,17
Studiepoengsproduksjon (egenfinansiert; nye; ikke PhD/annet)	Produksjon av Studiepoengsenheter (SPE)	106 577	113 915	117 470	119 474	119 083	118 409	117 069	121 107	125 421	130 572
	SPE høyere grad og integrert MA/profesjon	25 280	26 963	28 605	30 101	31 140	32 935	33 035	34 755	34 255	37 756
	SPE lavere grad	81 230	86 878	88 772	89 282	87 902	85 419	83 974	86 352	91 148	92 789
	SPE totalt per ansatt i undervisning- og forskerstilling	10,60	11,18	11,23	11,34	11,04	10,87	10,31	10,63	10,96	11,09
	SPE høyere grad pr ansatt i undervisning- og forskerstilling	2,51	2,65	2,74	2,86	2,89	3,02	2,91	3,05	2,99	3,21
	SPE lavere grad pr ansatt i undervisning- og forskerstilling	8,08	8,53	8,49	8,47	8,15	7,84	7,39	7,58	7,96	7,88
Areal	Antall kvadratmeter institusjonene disponerer	2 914 082	2 925 077	2 959 237	3 007 369	3 008 515	3 068 327	3 099 257	3 160 292	3 184 554	3 219 875
	m2 per ansatt/student	15,6	15,4	15,3	15,4	15,4	16,0	15,8	15,5	15,1	14,9

Forskerforbundet: Forskermeldingen

Side 2 av 2		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Årsverk	Totalt ansatte	30 718	30 165	31 784	33 301	34 449	35 309	36 131	37 128	37 873
	Undervisnings- og forskerstilling*	11 938	12 250	12 220	12 907	13 416	13 817	14 291	14 830	15 136
	Rekrutteringsstillinger**	5 513	5 582	5 676	5 896	6 301	6 667	6 991	7 286	7 398
	Administrative stillinger	7 862	7 792	8 140	8 670	8 806	8 836	8 883	9 176	9 439
	Drifts og vedlikehold	1 094	1 030	1 080	1 054	1 050	1 049	1 031	1 017	1 040
	Støttestillinger for undervisning	3 493	3 391	3 577	3 699	3 744	3 777	3 747	3 774	3 880
	Hjelpe/timelærere***	861								
	Registrerte studenter (egenfinansierte)	191 292	196 768	201 577	208 761	213 795	216 301	218 042	219 516	225 314
	Registrerte studenter per UF-ansatt*	16,0	16,1	16,5	16,2	15,9	15,7	15	14,8	15
Doktorgrader	Avlagte doktorgrader	1 443	1 511	1 427	1412	1390	1468	1 537	1 565	1 613
	Ansatt i undervisning- og forskerstilling per avlagte doktorgrad	8,27	8,11	8,56	9,14	9,65	9,41	9,30	9,48	9,38
	Ansatte i undervisnings- og forskerstilling per stipendiat/postdoktor	2,17	2,19	2,15	2,19	2,13	2,07	2,04	2,04	2,05
Vitenskapelig publisering	Publikasjonspoengproduksjon	14 577	14 280	14 571	21 189	22 637	23 687	25 060	26 451	27 995
	Publikasjonspoeng per ansatt i undervisning- og forskerstilling	1,22	1,17	1,19	1,64	1,69	1,71	1,75	1,78	1,85
Studiepoengsproduksjon (egenfinansiert; nye; ikke PhD/annet)	Produksjon av Studiepoengsenheter (SPE)	134 327	137 391	141 433	145 546	149 298	152 127	153 829	155 262	164 427
	SPE høyere grad og integrert MA/profesjon	37 462	39 032	40 335	42 397	43 799	46 358	50 238	54 638	60 148
	SPE lavere grad	96 866	98 360	101 098	103 149	105 499	105 768	103 591	100 623	104 278
	SPE totalt per ansatt i undervisning- og forskerstilling	11,25	11,22	11,57	11,28	11,13	11,01	10,76	10,47	10,86
	SPE høyere grad pr ansatt i undervisning- og forskerstilling	3,14	3,19	3,30	3,28	3,26	3,36	3,52	3,68	3,97
	SPE lavere grad pr ansatt i undervisning- og forskerstilling	8,11	8,03	8,27	7,99	7,86	7,65	7,25	6,79	6,89
Areal	Antall kvadratmeter institusjonene disponerer	3 283 866	3 366 059	3 371 856	3 375 484	3 425 797	3 484 020	3 499 489	3 512 954	3 483 533
	m2 per ansatt/student	14,8	14,8	14,4	13,9	13,8	13,8	13,8	13,7	13,2

*= vitenskapelig ansatte i ordinære stillinger (ikke leder/åremål)

**= stipendiater og postdoktorer

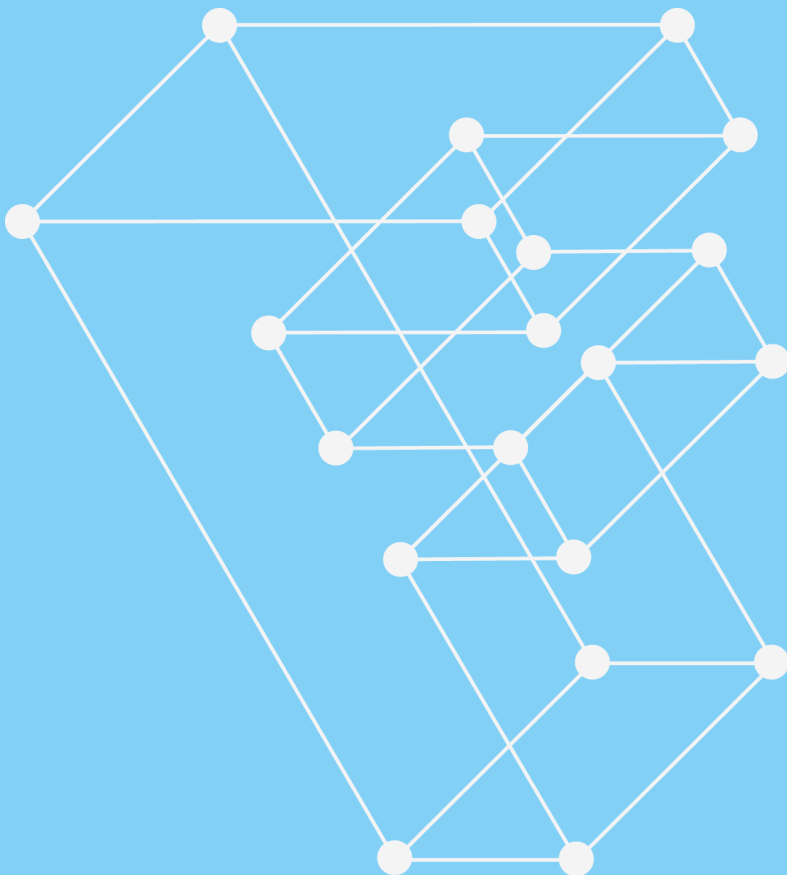
***=ingen nasjonal registrering etter 2012

Sist redigert med data fra DBH september 2021

8.5 Forkortelser

ABE-reformen	– avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen
ABM-sektoren	– arkiv-, bibliotek- og museumssektoren
AFI	– Arbeidsforskningsinstituttet AFI OsloMet
aml.	– arbeidsmiljøloven
APIKS-undersøkelsen	– Academic Professions in a Knowledge Society (survey)
ARK	– Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser
AYF	– Akademiet for yngre forskere
BA-nivå/BA-grad	– bachelor-nivå/bachelor grad
DBH	– Statens database for statistikk om høyere utdanning
DFØ	– Direktoratet for forvaltning og økonomistyring
DORA	– San Francisco Declaration on Research Assessment
FFA	– Forskningsinstituttenes fellesarena
FoU	– forsknings- og utviklingsarbeid
HumSam	– humaniora og samfunnsvitenskap
HMS	– helse, miljø og sikkerhet
IPR	– Intellectual property rights
ISF	– Institutt for samfunnsforskning
Kif-komiteén	– Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning
MAARK	– Fagpolitisk forening for midlertidig ansatte arkeologer
MedNat	– medisin og realfag
MNT	– matematikk, naturvitenskap og teknologi
NIFU	– Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
OUS	– Oslo universitetssykehus
SSB	– Statistisk sentralbyrå
UH-loven	– universitets- og høyskoleloven
UH-sektoren	– universitets- og høyskolesektoren
UHR	– Universitets- og høgskolerådet

- Forskerforbundet er landets største fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet har 24 000 medlemmer og er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.



facebook.com/forskerforbundet

twitter @forsker

instagram.com/forskerforbund

Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00

post@forskerforbundet.no
forskerforbundet.no