



Kampen om talentene

– et kunnskapsnotat om
rekrutteringsutfordringer i norsk forskning

6.november 2017

Forskerforbundet er med 21.500 medlemmer landets største fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.

Akademiet for yngre forskere er en tverrfaglig møteplass og forskningspolitisk plattform for yngre forskere. Akademiet er finansiert av Det Norske Videnskaps-Akademi og Kunnskapsdepartementet.

Notatet ble først presentert på Arendalsuka 15. august 2017 («Forskere på avveier»), men er senere oppdatert.



«Kunnskap er framtidens olje»

sa statsminister Erna Solberg i sin første nyttårstale. Norge er i omstilling, og samtlige partier framhever betydningen av forskning for framtidens samfunnsbygging og verdiskaping. Produktivitetskommisjonens andre rapport hadde undertittelen «*Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi*», og forskning og innovasjon har en nøkkelrolle i både Perspektivmeldingen og Industrimeldingen.

Politikerne mener vi bør forske mer – samtidig som forskningskvaliteten skal opp. I tillegg skal vi undervise flere – samtidig som utdanningskvaliteten skal opp.

De som skal sette dette ambisiøse samfunnsoppdraget ut i livet, er forskerne og underviserne. Et økende antall studenter kombinert med stor aldersavgang blant de ansatte i UH-sektoren, betyr at det er et stort behov for nye forskere og undervisere i årene som kommer. Men hva om talentfulle studenter og doktorgradskandidater ikke fristes av en karriere som forsker og underviser? Hvordan går det med omstillingen til kunnskapssamfunnet da?

Å være forsker er et viktig og spennende yrke, som burde ha et stort rekrutteringspotensial. Som forsker utvider du din kunnskap hver dag, og ditt arbeid kan bidra til å forandre verden. Likevel ser det ut til at færre enn tidligere ser en forskerkarriere som attraktiv.

- ✓ En synkende andel av masterstudentene ser en vitenskapelig karriere som attraktiv, ifølge Karrierebarometeret
- ✓ En synkende andel av doktorgradskandidatene ser en forskerkarriere som attraktiv, ifølge en NIFU-rapport
- ✓ Samtidig ser en økende andel av både masterstudentene og doktorgradskandidatene en karriere i offentlig sektor, utenfor forskningen, som attraktiv
- ✓ Å være forsker ved et universitet eller en høyskole gir mindre lønnsmessig uttelling enn før. Samtidig har andelen midlertidige ansettelse i UH-sektoren økt
- ✓ Usikre arbeidsforhold er en av hovedgrunnene til at under halvparten av yngre forskere ser for seg å jobbe med forskning om ti år – og at kun halvparten ville anbefalt dagens unge å ta fatt på en forskerkarriere

Kompetansebehov i forskning og høyere utdanning

Flere tar høyere utdanning, samtidig som det er stor aldersavgang i universitets- og høyskolesektoren. Det betyr et økt behov for flere forskere og undervisere.

Studenttall

Befolkningstallet øker, samtidig som en økende andel av befolkningen søker seg til høyere utdanning. I 2016 passerte studenttallet for første gang 250 000.

Søkertallene til høyere utdanning i Norge har økt jevnt de siste ti årene, og i samordnet opptak i 2017 var det rekordmange kvalifiserte søkere (117.488). Mens 30,6 prosent av befolkningen i aldersgruppen 19–24 år var i høyere utdanning i 2006, var andelen steget til 34,9 prosent i 2016. Totalt forventes 45 prosent av befolkningen i Norge å ta en høyere utdanning i løpet av livet, ifølge OECD-rapporten «Education at a Glance».

233 000 personer mellom 22 og 59 år tok videreutdanning i Norge i 2016, 82 prosent av dem på universitets-, høyskole- eller fagskolenivå. Mange forventer at økte kompetansekrav og omstilling i næringslivet vil bety økt etterspørsel etter ulike etter- og videreutdanningstilbud i årene framover.

Doktorgradskandidater

I 2016 var det 1410 personer som avla doktorgrad i Norge. Det er det laveste tallet på fem år, noe som henger sammen med at både Norges forskningsråd og eksterne kilder finansierer færre doktorgradsprosjekter enn tidligere. Avlagte doktorgrader finansiert av eksterne kilder er også synkende de siste fire årene. Det forventes imidlertid en økning i avlagte doktorgrader som følge av opptrappingen mot 500 rekrutteringsstillinger i Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning.

Konkurransen om talentene øker nasjonalt og globalt. Utenlandske stipendiater stod for 38 prosent av disputasene i 2016, den høyeste andelen målt hittil. En NIFU-rapport fra 2013 viste at om lag halvparten av de utenlandske doktorandene på 2000-tallet forlot Norge, men hele to av tre utlendinger med doktorgrad i teknologiske fag var sysselsatt i Norge 2 år etter disputas (NIFU 2013:17). Ifølge Norges forskningsråds *Policy for forskerrekruttering*, er det særlig vanskelig å rekruttere til norsk forskning innenfor matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag.

Forventet aldersavgang i UH-sektoren

En undersøkelse gjennomført av NIFU på oppdrag fra Forskerforbundet i 2013 viste at snittalderen for professorer i Norge økte med over 2 år i perioden 2001 til 2011, til 56,6 år.

I samme periode økte andelen vitenskapelige ansatte over 65 år fra 4,5 prosent til 11,5 prosent, mens andelen professorer over 60 år økte fra 29 til 41 prosent. Konklusjonen fra NIFU var at universitetene og høyskolene i løpet av en ti-årsperiode må erstatte nesten hver andre professor.

Lønnsutvikling, midlertidige ansettelses og kjønnsforskjeller

Forskere i universitets- og høyskolesektoren har over tid hatt en svakere lønnsutvikling enn både forskere i privat sektor og andre høyere utdanningsgrupper i offentlig sektor. Samtidig har andelen midlertidige ansettelses i UH-sektoren økt.

Lønnsutvikling

Institutt for samfunnsforskning ga i 2017 ut forskningsrapporten «Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004–2014» (ISF 2017:3).

Rapporten ble utarbeidet på oppdrag fra Forskerforbundet.

Et hovedfunn i rapporten var at lønnsforskjellene mellom forskere i privat og statlig sektor øker. I gjennomsnitt tjente forskere i det private 11 prosent mer enn statsansatte forskere i 2004. Denne forskjellen var økt til 20 prosent i 2014. Forholdet mellom statsansatte forskere og andre med høy utdanning i offentlig sektor, har hatt motsatt utvikling. Mens forskerne hadde noe høyere lønn i 2004, er det i dag ingen gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom disse gruppene.

Denne utviklingen, at forskere ansatt i staten sakker akterut sammenlignet med andre sammenlignbare sektorer, ble også påpekt i et SSB-notat fra 2007, «Forskerrekruttering og opptrappingsplanen – Estimerte lønnsprofiler for utvalgte utdanninger på master- og doktorgradsnivå». I rapportens sammendrag het det at «den privatøkonomiske avkastningen av å ta en forskerutdanning synes svært lavt for de fleste utdanningsgrupper. Trolig må myndighetene akseptere at noe av de økte investeringene i forskning går til å heve lønnsnivået for forskere».

Midlertidige ansettelses

Tall fra NSDs Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) viser at andelen midlertidige ansatte i universitets- og høyskolesektoren i 2016 økte for andre år på rad.

- 18,4 prosent av ansatte ved norske universiteter og høyskoler har midlertidig stilling, mot under åtte prosent i arbeidslivet for øvrig
- Antallet midlertidig ansatte i academia har ligget på mellom 17–20 prosent de siste 12 årene
- Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen er to av verstingene – med henholdsvis 24,9 og 25,2 prosent midlertidige ansatte
- Midlertidighetstallene inkluderer ikke åremålsstillinger som stipendiat og postdoktor

Kjønnsforskjeller i UH-sektoren

Tilstandsrapporten for høyere utdanning 2017 viser at det fortsatt er en betydelig ubalanse mellom andelen menn og kvinner i faglige toppstillinger. Selv om kvinner utgjør flertallet av alle studenter i høyere utdanning (60 prosent) og i doktorgradsutdanning (51 prosent), er kvinneandelen i faglige toppstillinger kun 28 prosent.

Forskeryrkets attraktivitet

Flere nyere undersøkelser viser en bekymringsfull trend der interessen for en forskerkarriere ser ut til å synke blant både masterstudenter, stipendiater og yngre forskere. En fersk undersøkelse nyanserer imidlertid dette bildet noe.

Blant masterstudenter

Karrierebarometeret, en årlig omdømmeundersøkelse som viser hvilke arbeidsgivere og sektorer norske studenter ser som mest attraktive, viser at kun 38 prosent av masterstudentene i 2017 anser forskeryrket som attraktivt. Dette er en nedgang fra 46 prosent i 2014, og er en trend som er spesielt tydelig blant helsestudenter og studenter innen samfunnsvitenskapelige fag, pedagogikk og humaniora. Samtidig har studentenes interesse for jobber i offentlig sektor generelt økt, fra 42 prosent i 2014 til hele 75 prosent i 2017.

Et arbeidsnotat fra NIFU, ferdigstilt i november 2017, bidrar til å nyansere dette bildet. Det viser at interessen for forskning blant nyutdannede med mastergrad, er stabil fra 2013 til 2015. NIFUs kandidatundersøkelse viser også at interessen for forskning har gått noe opp hos mastere i teknologi (som opplevde en økning i arbeidsledigheten fra 2013 til 2015), men noe ned hos masterstudenter innen helse- og sosialfag. NIFU understreker viktigheten av å følge utviklingen over flere år, for å kunne trekke sikrere konklusjoner rundt interessen for forskning blant mastergradskandidatene.

Blant doktorgradskandidater

I rapporten *Doktorgradskandidater i Norge: Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger* (NIFU 2017:10) framgår det at doktorgradskandidatenes karriereplaner ser ut til å være i endring:

- En forskerkarriere er fortsatt det vanligste karriereønsket for doktorgradskandidatene (61 prosent har forskerambisjoner), men dette er likevel en nedgang på rundt 10 prosentpoeng fra tidligere undersøkelser.
- Spesielt er det færre som ønsker seg til universitets- og høyskolesektoren – 40 prosent i dag mot 51 prosent i 2009.
- En akademisk stilling er minst populært blant matematikere/naturvitere og teknologer/ingeniører. Disse ønsker seg i større grad til instituttsektoren og til privat sektor.
- Mens en akademisk karriere er mest populært blant de som er 34 år og eldre, er en forskerstilling i det private mest populært blant de yngste kandidatene.
- I likhet med mastergradsstudentene er det flere doktorgradskandidater som ønsker seg til stillinger i offentlig sektor, utenfor forskning.

**Blant unge forskere**

En undersøkelse gjennomført av Akademiet for yngre forskere (AYF) og stipendiatorganisasjonen UiODoc blant yngre forskere under 38 år i alle faser av karrieren, støtter opp under funnene fra Karrierebarometeret og kandidatundersøkelsene. Undersøkelsen viser at selv om mange unge forskere har en lidenskap for faget sitt og er villige til å ofre mye for å få jobbe som forsker, vil rekruttering til forskning bli en utfordring i årene fremover.

I rapporten *Når usikkerheten rår. Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere* (AYF 2016) fremgår det at bare litt over halvparten av dagens yngre forskere ville anbefalt unge en forskerkarriere, kvinner i mindre grad enn menn. Fast ansatte er mer positive til å anbefale en forskerkarriere enn midlertidig ansatte, som utgjorde nesten 75 prosent av de spurte.

Usikre arbeidsforhold er en av hovedgrunnene til at under halvparten av yngre forskere ser for seg å jobbe med forskning om ti år – og at kun halvparten ville anbefalt dagens unge å ta fatt på en forskerkarriere. Dette gjelder særlig kvinner i midlertidig stilling.

Om lag 60 prosent av yngre forskere i midlertidig stilling anser dette som et problem, og bare 1 av 5 tror de vil få fast forskerstilling med tiden. Kvinner er mer usikre enn menn på om de får en fast forskerstilling.

Foreløpige analyser som vil bli lagt frem i en ny AYF-rapport høsten 2017 viser at:

- Selv om midlertidighet ligger i stillingens natur, er mange stipendiater bekymret for å ta fatt på en karriere som har svake og usikre framtidsutsikter.
- En fjerdedel av yngre forskere har opplevd uønsket arbeidsledighet, f. eks. som følge av manglende forskningsfinansiering. Dette gjelder særlig blant forskere innen HUMSAM-fagene.
- Postdoktorer anser usikre karriereutsikter som et stort problem i en fase av livet hvor man ønsker å etablere familie og planlegge fremtiden.
- Postdoktorer og seniorforskere i midlertidige stillinger opplever at de har færre rettigheter og føler seg mindre verdsatt enn faste vitenskapelige ansatte ved samme institusjon.
- Midlertidighet har også negative konsekvenser for forskningens kvalitet fordi den gjør det vanskelig å utvikle en egen forskningsprofil og å investere i langsiktige og innovative forskningsprosjekter.