

«Sånn er det å jobbe som forsker»

En kartlegging av arbeidsvilkår og karriereutsikter
blant unge forskere i Norge

Christian Thue Bjørndal

Akademiet for yngre forskere • Forskerforbundet



Skriftserien
1/2026

Rapport utarbeidet for Akademiet for yngre forskere (AYF) og Forskerforbundet, 2026

Innhold

Forord	5
Tabelloversikt	6
Figuroversikt	7
Kapittel 1 Innledning	8
Sammendrag	8
Nøkkeltall sammenlignet med 2018	10
Nøkkelfunn	10
English summary	12
Key figures compared to 2018	13
Key findings	13
Kapittel 2 Om undersøkelsen	15
Bakgrunn og formål	15
Metode og utvalg	15
Kategoriseringer	17
Psykologisk trygghet	18
Psykososial helse	18
Analyseprosessen	19
Rapportens struktur	21
Kapittel 3 Karriereveien	22
Attraktivitet og vilje til å anbefale forskerkarrieren	22
Fast ansettelse predikerer viljen til å anbefale en forskerkarriere	26
Jobbusikkerhet og faglig motivasjon	27
Midlertidighet og årsaker til å vurdere å slutte	29
Midlertidighet blir mer problematisk med høyere ansiennitet	31
Hvem ser for seg å fortsette som forsker om ti år?	32
Midlertidighet og systemkritikk i svarene om framtidsutsikter	33
Karriereplaner og karriereveiledning	35
Karriereoppfølging overlatt til den enkelte	37
Kapittel 4 Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø	39
Internasjonal mobilitet	39
Mobilitet oppleves som verdifullt, men krevende	40
Integrering og mottak	41
Mangelfullt mottak og integrering	42
Psykologisk trygghet	45

Kapittel 5 Psykososial helse	47
Omfang	47
Årsaker til psykososiale helseplager	49
Flere ulike forhold oppgis som årsak	50
Arbeidsgivers oppfølging	52
Manglende oppfølging fra arbeidsgiver, høy arbeidsmengde og tidspress	52
Kapittel 6 Foreldre og forskerrollen	55
Utfordringer i kombinasjonen av foreldrerolle og forskerkarriere	55
Tidspress, arbeidspress og mobilitetskrav	56
Kapittel 7 Forskningssystemet	59
Vitenskapelig publisering og forskningsetikk	59
Forfatterskapskonflikter og kvantitetspress	61
Kapittel 8 Oppsummering	64
Ansettelsesform er den sentrale skillelinjen	64
Der rettighetene finnes, svikter kulturen	64
Kjønn, foreldreansvar og mobilitet	65
Begrensninger	66
Veien videre	66
Referanser	67
Vedlegg A. Spørreskjema	70
Vedlegg B. Statistiske modeller	81
Vedlegg C. Tematisk koding av fritekstsvar	86

Forord

Denne rapporten gir et oppdatert bilde av hvordan unge forskere i Norge opplever karriereveier, arbeidsvilkår og fremtidsutsikter. Rapporten er utarbeidet i fellesskap av Akademiet for yngre forskere (AYF) og Forskerforbundet, som et ledd i organisasjonenes felles arbeid for å belyse hverdagen til unge forskere i Norge, og bygger videre på tidligere undersøkelser (AYF, 2018; Forskerforbundet, 2022).

For AYF er denne kartleggingen motivert av vår egen hverdag som forskere. De fleste av oss startet forskerkarrieren fordi vi ble grepet av en faglig nysgjerrighet, et ønske om å bidra positivt til samfunnsutviklingen, og trives med å arbeide i spennende og krevende fagmiljøer. Samtidig opplever mange av oss en arbeidshverdag preget av midlertidige kontrakter som gjør det vanskelig å planlegge et liv utenfor arbeidet, usikkerhet rundt reelle karrieremuligheter og finansiering fremover, og en (u)kultur der stress og press har blitt en vanlig del av hverdagen.

Å rekruttere og beholde unge forskere er spesielt viktig i møte med samtidens store og komplekse omstillingsprosesser: en klimakrise som krever teknologisk nyvinning i et tempo uten historisk sidestykke, et sikkerhets- og beredskapsbilde som er fundamentalt endret på få år, og økende press på sosial bærekraft i takt med demografiske endringer og aldrende befolkninger. Disse omstillingene stiller krav til forskningssystemets kapasitet, og krever forskningskarrierer som er attraktive, forutsigbare og bærekraftige nok til at forskertalentene blir værende.

Derfor er denne rapporten viktig, og vi håper den kan bidra til et oppdatert og felles kunnskapsgrunnlag for institusjoner, myndigheter, og oss selv som organisasjoner i arbeidet med å fremme attraktive karriereveier for unge forskere fremover.

Christian Thue Bjørndal

Oslo, 8. september 2026

Tabelloversikt

Tabell 1. Trendoversikt: nøkkeltall sammenlignet med 2018	10
Tabell 2. Trend overview: key figures compared to 2018	13
Tabell 3. Utvalgets sammensetning 2018 og 2026	16
Tabell 4. Vurdering av forskerkarrierens attraktivitet (N=898)	23
Tabell 4a. Vurdering av forskerkarrierens attraktivitet etter sektor, ansettelsesform og stilling	24
Tabell 5. Opplevd problem ved manglende fast ansettelse (N=460, kun midlertidig ansatte).....	30
Tabell 5a. Vurdering av muligheten for fast/trygg jobb i akademien (N=458, kun midlertidig ansatte)...	30
Tabell 5b. Ser du for deg at du fortsatt jobber som forsker om ti år? Etter ansettelsesform og stilling	30
Tabell 5c. Opplevd problem ved midlertidighet, etter ansiennitet	31
Tabell 5d. Logistisk regresjon: opplevd problem ved midlertidighet (N=450)	31
Tabell 5e. Logistisk regresjon: ser for seg å fortsette som forsker om ti år (N=459)	32
Tabell 6. Karriereplan og karriereveiledning for stipendiater og postdoktorer (N=406)	35
Tabell 6a. Karriereplan og karriereveiledning etter stilling	35
Tabell 6b. Har mottatt informasjon/veiledning om karriereløp, etter sektor	36
Tabell 7. Logistisk regresjon: hvem har vært på gjesteforskeropphold i utlandet? (N=796).....	39
Tabell 7a. Integreringstiltak ved ansettelse (N=898).....	41
Tabell 7b. Opplevd integrering i dag	42
Tabell 8. Psykologisk trygghet på ulike områder	45
Tabell 9a. Omfang av psykososiale helseplager (N=866).....	47
Tabell 9b. Psykososiale helseplager (noen/betydelig grad) etter stilling	48
Tabell 9c. Psykososiale helseplager (noen/betydelig grad) etter kjønn og ansettelsesform	48
Tabell 10. Selvrapporterte årsaker til psykososiale helseplager (N=345).....	49
Tabell 11. Opplevd oppfølging fra arbeidsgiver ved psykososiale helseplager (N=334).....	52
Tabell 12. Utfordringer i kombinasjonen av forelderrolle og forskerkarriere	55
Tabell 12a. Opplevelse av at forskerkarrieren er «for krevende» å kombinere med omsorg, etter kjønn.....	55
Tabell 13. Vurdering av påstander om vitenskapelig publisering (N=835).....	60
Tabell 14. Selvrapporterte negative erfaringer knyttet til forskningsetikk og publisering (N=833).....	60
Tabell 14a. Selvrapporterte negative erfaringer med gaveforfatterskap og plagiering, etter stilling og ansettelsesform	61
Tabell 4b. Logistisk regresjon: hva predikerer vilje til å anbefale forskerkarrieren? (N=587)	81

Figuroversikt

Figur 1. Nøkkeltall Unge Forskere 2026.....	9
Figur 2. Andel som vil anbefale en forskerkarriere til unge i dag, 2018-2026.....	22
Figur 3. Vurdering av forskerkarrierens attraktivitet, fordelt på fire påstander	23
Figur 4. Logistisk regresjon av å ville anbefale en forskerkarriere	25
Figur 5. Selvrapporterte årsaker til psykososiale helseplager.....	50

Kapittel 1 Innledning

Denne rapporten presenterer resultatene fra en nasjonal spørreundersøkelse blant unge forskere i Norge, gjennomført vinteren 2025–26 som et samarbeid mellom Akademiet for Yngre Forskere (AYF) og Forskerforbundet. Rapporten bygger videre på tidligere undersøkelser (AYF, 2018; Forskerforbundet, 2022). Dette kapittelet oppsummerer rapportens hovedfunn og gir en rask oversikt over utvalget og de mest sentrale tallene. Detaljerte funn, metode og diskusjon følger i kapitlene under.

Undersøkelsen ble distribuert som åpen lenke til Forskerforbundets medlemmer i målgruppen og via AYF sitt medlemsnettverk, og inkluderer unge forskere under 45 år i UH- og instituttsektoren. Av de 998 som bekreftet deltakelse, utgjør de 898 respondentene med tilstrekkelig utfyllt datagrunnlag analyseutvalget som resten av rapporten bygger på; av disse fullførte 825 skjemaet i sin helhet.

Sammendrag

70 % mener forskerkarrieren er attraktiv, og omtrent like mange mener yrket har høy status i samfunnet. Det klareste skillet går mellom fast og midlertidig ansatte. 41 % av de fast ansatte vil anbefale en forskerkarriere til unge, mot 20 % av de midlertidig ansatte, mer enn dobbelt så mange (se Nøkkelfunn for at forskjellen ikke forklares av kjønn, fagfelt eller arbeidsplass). Det er ansettelsesformen, ikke bakgrunnen til forskeren, som avgjør hvor positiv man er til karrieren. Det gjelder likevel ikke alle: psykososiale helseplager fordeler seg jevnt på fast og midlertidig ansatte (kapittel 5), og der er det kjønn, ikke kontraktstype, som skiller.

Andelen som vil anbefale karrieren til unge har i tillegg falt kraftig over tid, fra 53 % i 2018 til 27 % i 2026. Nedgangen har flatet noe ut de siste årene, men trenden peker fortsatt nedover.

Over halvparten, 56 %, av forskerne i undersøkelsen er midlertidig ansatt. Blant dem tror 66 % at sjansen for å få fast jobb er liten, og bare 21 % ser for seg å fortsatt jobbe som forsker i norsk akademia om ti år. Den vanligste forklaringen på denne usikkerheten er bekymring for fremtidig finansiering og jobbmuligheter, oppgitt av 60 % av dem som vurderer å avslutte karrieren.

Usikkerheten har en pris for helsen. 78 % har opplevd psykososiale helseplager knyttet til jobben, alt fra beskjedne plager uten videre konsekvenser til plager som krever tilrettelegging eller sykmelding.¹ Av disse rapporterer 40 % plager i noen eller betydelig grad, altså med reell konsekvens for arbeidshverdagen, og 14 % i betydelig grad, med behov for langvarig tilrettelegging eller sykmelding. Oppfølgingen fra arbeidsgiver strekker sjelden til: bare 21 % av dem med plager i noen eller betydelig grad opplever at arbeidsgiver har gjort det som kan gjøres.

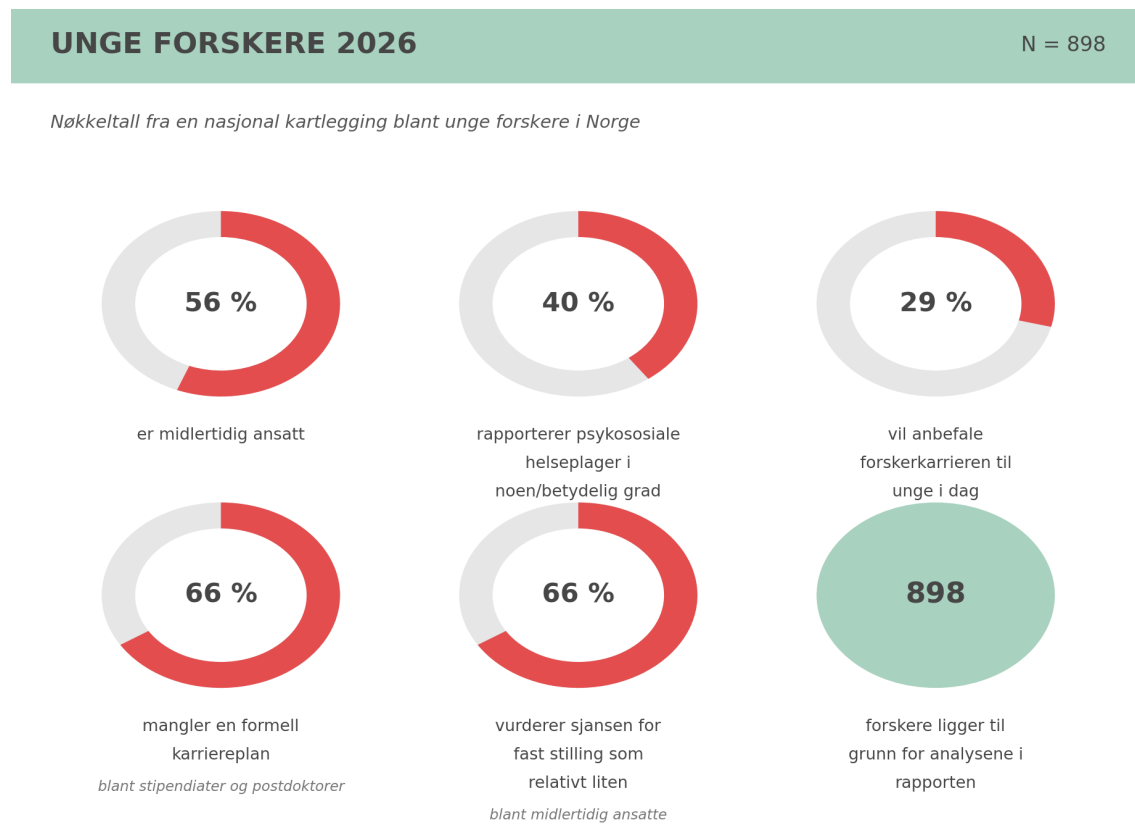
Mangelen på struktur gjelder også karriereveiledningen. 66 % av stipendiatene og postdoktorene har ingen formell karriereplan, og 69 % har aldri fått informasjon eller veiledning om karriereveier, til tross for at regelverket for universiteter og høyskoler fra 2024 pålegger institusjonene å tilby dette. 49 % av stipendiatene føler seg ikke trygge nok til å bytte veileder uten frykt for negative konsekvenser for egen karriere.

1) Spørsmål i undersøkelsen: «Har du selv opplevd psykososiale helseplager knyttet til arbeidet, arbeidsmiljøet eller din arbeidssituasjon?», med fire svaralternativer fra «ingen» til «i betydelig grad». Se Tabell 9a og Kapittel 5 for full fordeling.

Selve forskningsarbeidet byr også på utfordringer. 72 % har hatt én eller flere negative erfaringer knyttet til publiseringssystemet, deriblant 23 prosent som har opplevd press om gaveforfatterskap, altså press om å tildele forfatterskap til noen som ikke har bidratt nok til å fortjene det, og 16 prosent som har opplevd plagiering eller manglende kreditering av eget arbeid.

Strukturelle utfordringer rammer også ulikt. Ikke-norske statsborgere rapporterer klart svakere faglig og sosial integrering enn norske (46 % mot 62 %), og blant stipendiater spesielt er bare 43 % godt integrert. Blant forskere med foreldreansvar mener 48 % at karrieren lar seg godt kombinere med omsorg, mens 44 % opplever det tidvis vanskelig og 9 % for krevende, oftest knyttet til krav om internasjonal mobilitet: 57 % av foreldrene opplever utenlandsopphold og forskningsreiser som problematisk i høy eller noen grad. Mobiliteten selv oppleves som faglig verdifull, men kostnaden, økonomisk og praktisk, bæres i stor grad av den enkelte og familien, ikke av institusjonen, et gjennomgående tema i de åpne svarene.

Figur 1. Nøkkeltall Unge Forskere 2026



Figur 1 oppsummerer sentrale nøkkeltall fra undersøkelsen, basert på hele utvalget (N=898). Andelen som vil anbefale forskerkarrieren (29 %) er beregnet for hele 2026-utvalget, og er ikke direkte sammenlignbar med de øvrige anbefalingstallene i rapporten (27 % i Figur 2 og Tabell 1), som gjelder respondenter under 40 år for å være sammenlignbare med 2018- og 2022-utvalgene.

Nøkkeltall sammenlignet med 2018

Merk at utvalgene ikke er identiske: 2018-utvalget besto av respondenter 38 år eller yngre og ca. 75 % midlertidig ansatte (dominert av stipendiater og postdoktorer), mens Forskerforbundets 2022-undersøkelse besto av respondenter 40 år eller yngre. 2026-utvalget er bredere enn begge, med en øvre aldersgrense på 45 år, og inkluderer flere førsteamanuenser, professorer og seniorforskere. Dette må tas i betraktning ved tolkning av endringer over tid. For å muliggjøre sammenligning med begge tidligere undersøkelser i samme tabell er alle 2026-tallene i denne tabellen, i motsetning til resten av rapporten, beregnet for respondenter under 40 år: det eksakte sammenligningsgrunnlaget for 2022-utvalget, og en tilnærming til 2018-utvalgets grense på 38 år.

Tabell 1. Trendoversikt: nøkkeltall sammenlignet med 2018 ²

Variabel	2018	2026
Vil anbefale forskerkarriere	53 %	27 %
Ser for seg å jobbe som forsker om 10 år (noen form for ja, under 40 år) ³	43 %	42 %
Midlertidig ansatt oppleves som problematisk (stor grad) ⁴	60 %	59 %
Tror de vil få fast stilling med tiden	20 %	33 %
Har aldri fått karriereveiledning ⁵	83 %	67 %

Nøkkelfunn

- Det klareste skillet går mellom fast og midlertidig ansatte, ikke kjønn, fagfelt eller sektor. 41 % av fast ansatte vil anbefale forskerkarrieren, mot 20 % av midlertidige ansatte.
- Andelen som ser for seg en videre forskerkarriere i en eller annen form er tilnærmet uendret siden 2018, 43 % mot 42 % blant respondenter under 40 år. Ser man alle respondenter under ett, uansett alder, er det derimot bare 35 % som ser for seg å fortsette som forsker i academia i Norge om ti år.
- Forskerkarrieren oppfattes som faglig attraktiv, men strukturelt lite bærekraftig. Andelen som vil anbefale en forskerkarriere til unge, blant respondenter under 40 år, har falt fra 53 % i 2018, via 29 % i 2022, til 27 % i 2026, en nedgang som har flatet noe ut de siste årene.

2) Det aldersbegrensede sammenligningsgrunnlaget (under 40 år) i denne tabellen omfatter N=597 av totalt 898 respondenter i 2026-utvalget.

3) 2018-undersøkelsen skilte ikke mellom hvor eller innenfor hvilken sektor man så for seg å fortsette, mens 2026-undersøkelsen bryter ja ned i tre underkategorier (i academia i Norge / utenfor academia i Norge / ikke i Norge). Tallet for 2026 er summen av disse tre, for å være sammenlignbart med 2018.

4) 2018-tallet gjelder andelen som i det hele tatt opplevde midlertidighet som problematisk (ja/nei-spørsmål), mens 2026-tallet gjelder bare andelen som svarte «i stor grad» på en firedelt skala. De to er ikke nødvendigvis basert på samme terskel og bør sammenlignes med dette forbeholdet.

5) Basert på et selvselektert delutvalg av stipendiater og postdoktorer under 40 år som fikk spørsmålet (N=350 for 2026-tallet i denne tabellen), ikke hele 2026-utvalget. 2018-tallet (83 %) er derimot beregnet for samtlige respondenter i 2018-utvalget, uavhengig av stillingskategori. Svorskalaen er også ulik: 2018-spørsmålet («Har du fått karriereveiledning?») hadde et binært ja/nei-svar, mens 2026-spørsmålet («Har du mottatt informasjon og veiledning om ulike karriereløp?») har fire svarkategorier (Ja/Delvis/Nei/Vet ikke). 67 %-tallet her er andelen som svarte «Nei» alene, ikke «Nei/vet ikke» samlet, som gir 69 % og er tallet brukt i Tabell 6. Tre lag med forskjell ligger altså bak sammenligningen samtidig: spørsmålsformulering, svarskala og utvalg. Tallene bør leses som en grov indikasjon på retning, ikke en presis sammenligning.

- 56 % av respondentene er midlertidig ansatt. Ni av ti av dem opplever midlertidigheten som et problem, to av tre vurderer sjansen for fast jobb som relativt liten, og bare 21 % ser for seg å arbeide som forsker i norsk akademia om ti år, mot 53 % av de fast ansatte. Blant dem som er usikre på eller ikke ønsker å fortsette, oppgir 60 % usikkerhet om fremtidig finansiering og jobb som hovedårsak.
- To av tre stipendiater og postdoktorer mangler eller er usikre på om de har en formell karriereplan, og bare 7 % oppgir at de klart har mottatt informasjon eller veiledning om karriereløp, til tross for at UH-forskriften fra 2024 stiller krav om dette.
- Internasjonal mobilitet oppleves som faglig verdifullt, men kostnadene faller i stor grad på individet og familien, ikke på institusjonen: mangel på økonomisk støtte og tilrettelegging for medfølgende familie er et gjentakende tema i de åpne svarene.
- 55 % opplever seg i dag godt faglig og sosialt integrert i fagmiljøet, men andelen er markert lavere blant ikke-norske statsborgere (46 % mot 62 % blant norske statsborgere).
- Kun 37 % av stipendiatene opplever det som trygt å bytte veileder uten frykt for karrieremessige konsekvenser, det laveste trygghetstallet av de seks områdene undersøkelsen måler.
- 78 % rapporterer psykososiale helseplager knyttet til arbeidet i varierende grad, 40 % i noen eller betydelig grad som medfører særskilt tilrettelegging eller sykmelding. Kvinner rapporterer dette klart oftere enn menn: 43 % mot 31 % ($p < 0,001$).
- Oppfølgingen fra arbeidsgiver oppleves som mangelfull: bare 21 % av dem med plager i noen eller betydelig grad opplever at arbeidsgiver har gjort det de kan for å tilrettelegge og følge opp, og 38 % opplever verken tilstrekkelig personlig oppfølging eller at arbeidsgiver har endret situasjonen generelt.
- Kvinner med foreldreansvar opplever mer enn tre ganger så ofte som menn at forskerkarrieren er «for krevende» å kombinere med omsorg: 12 % mot 3 % ($p = 0,012$).
- 72 % har hatt én eller flere negative erfaringer knyttet til publiseringssystemet, og 23 % har opplevd press for gaveforfatterskap, det vil si press om å gi forfatterskap til noen som ikke har bidratt nok til å fortjene det, mens 16 % har opplevd plagiering eller manglende kreditering av eget arbeid.

English summary

70 % consider a research career attractive, and roughly as many consider the profession to have high status in society. The clearest divide is between permanently and temporarily employed researchers. 41 % of permanently employed researchers would recommend a research career to young people, against 20 % of temporarily employed researchers, more than twice as many. We tested whether this reflects other factors, such as gender, field, or type of workplace, but none of these explain the difference. It is employment status, not the researcher's background, that determines how positive one is about the career. The share who would recommend the career to young people has also fallen sharply over time, from 53 % in 2018 to 27 % in 2026. The decline has flattened somewhat in recent years, but the trend still points downward.

Over half, 56 %, of the researchers in the survey are temporarily employed. Among them, 66 % believe the chance of obtaining a permanent position is small, and only 21 % envisage still working as a researcher in Norwegian academia in ten years. The most common explanation for this uncertainty is concern about future funding and job opportunities, cited by 60 % of those considering leaving the career.

The uncertainty carries a health cost. 78 % have experienced psychosocial health difficulties related to their work, ranging from mild difficulties with no further consequences to difficulties requiring accommodation or sick leave.⁶ Of these, 40 % have difficulties to a moderate or significant degree, meaning a real impact on their everyday working life, and 14 % to a significant degree, requiring long-term accommodation or sick leave. Employer follow-up rarely meets the need: only 21 % of those with difficulties to a moderate or significant degree feel their employer has done what they can.

The lack of structure also extends to career guidance. 66 % of PhD candidates and postdocs have no formal career plan, and 69 % have never received information or guidance on career paths, despite regulations for universities and university colleges from 2024 requiring institutions to provide this. 49 % of PhD candidates do not feel safe enough to change supervisor without fear of negative consequences for their own career.

The research work itself also presents challenges. 72 % have had one or more negative experiences related to the publication system, including 23 % who have experienced pressure toward gift authorship, that is, pressure to grant authorship to someone who has not contributed enough to deserve it, and 16 % have experienced plagiarism or lack of credit for their own work.

Structural challenges also affect groups unevenly. Non-Norwegian citizens report clearly weaker academic and social integration than Norwegian citizens (46 % versus 62 %), and among PhD candidates specifically, only 43 % are well integrated. Among researchers with childcare responsibilities, 48 % feel the career can be well combined with caregiving, while 44 % find it occasionally difficult and 9 % too demanding, most often linked to requirements for international mobility: 57 % of parents find stays abroad and research travel problematic to a high or moderate degree. Mobility itself is experienced as academically valuable, but the cost, financial and practical, falls largely on the individual and their family rather than the institution, a recurring theme in the open-ended responses.

6) "Have you yourself experienced psychosocial health difficulties related to your work, work environment, or work situation?", with four response options ranging from "none" to "to a significant degree." See Table 9a and Chapter 5 for the full distribution.

Key figures compared to 2018

Note that the samples are not identical: the 2018 sample consisted of respondents aged 38 or younger and approximately 75 % temporary staff (dominated by PhD candidates and postdocs), while Forskerforbundet's 2022 survey consisted of respondents aged 40 or younger. The 2026 sample is broader than both, with an upper age limit of 45, and includes more associate professors, professors, and senior researchers. This should be considered when interpreting changes over time. To enable comparison with both earlier surveys in the same table, all 2026 figures here are calculated for respondents under the age of 40: the exact comparison basis for the 2022 sample, and an approximation of the 2018 sample's cutoff of 38.

Tabell 2. Trend overview: key figures compared to 2018

Variable	2018	2026
Would recommend a research career	53 %	27 %
Envisage continuing as a researcher in some form in ten years (yes)	43 %	42 %
Being in a temporary position is experienced as problematic (to a large degree) ⁷	60 %	59 %
Believe they will eventually obtain a permanent position	20 %	33 %
Have never received career guidance	83 %	67 %

Key findings

- The clearest divide is between permanently and temporarily employed researchers, not gender, field, or sector. 41 % of permanently employed researchers would recommend a research career, against 20 % of temporarily employed researchers.
- The share who envisages continuing a research career in some form is essentially unchanged since 2018, 43 % versus 42 % among respondents under 40. Across all respondents regardless of age, however, only 35 % envisage continuing as a researcher in academia in Norway in ten years' time.
- The research career is experienced as academically attractive but structurally unsustainable. The share who would recommend the career to young people has fallen from 53 % in 2018, through 29 % in 2022, to 27 % in 2026 (among respondents under 40, the comparable subset).
- 56 % of participants are temporarily employed. Nine out of ten of them find the temporary status problematic, two-thirds rate their chances of a permanent position as relatively low, and only 21 % envisage working as a researcher in Norwegian academia in ten years' time, compared with 53 % of the permanently employed. Among those who are uncertain about or do not wish to continue, 60 % cite uncertainty about future funding and jobs as the main reason.
- Two-thirds of PhD candidates and postdocs lack, or are uncertain whether they have, a formal career plan, and only 7 % report that they have clearly received information or guidance on career pathways, despite the 2024 Higher Education Regulations requiring this.

7) The 2018 figure refers to the share who experienced temporary employment as problematic at all (a yes/no question), while the 2026 figure refers only to those who answered "to a large degree" on a four-point scale. The two are not necessarily based on the same threshold and should be compared with this caveat in mind.

- International mobility is experienced as academically valuable, but the cost falls largely on the individual and their family, not the institution: a lack of financial support and accommodation for accompanying family is a recurring theme in the open-ended responses.
- 55 % currently feel well integrated academically and socially, but the share is markedly lower among non-Norwegian citizens (46 % versus 62 %).
- Only 37 % of PhD candidates feel safe changing supervisors without fear of career consequences, the lowest safety score of the six areas the survey measures.
- 78 % have experienced psychosocial health difficulties related to their work to varying degrees, 40 % to a moderate or significant degree. Women report this considerably more often than men: 43 % versus 31 % ($p < 0.001$).
- Employer follow-up is perceived as inadequate: only 21 % of those experiencing difficulties to a moderate or significant degree feel their employer has done what it can to accommodate and follow up, and 38 % feel they have received neither adequate personal follow-up nor any broader change to the situation.
- Women with childcare responsibilities are far more likely than men to describe a research career as “too demanding” to combine with caregiving: 12 % versus 3 % ($p = 0.012$).
- 72 % have had one or more negative experiences related to the publication system, 23 % have experienced pressure toward gift authorship, and 16 % have experienced plagiarism or lack of credit for their own work.

The full Norwegian-language report, including all figures, quotations, and methodological detail, follows below; a Norwegian-language questionnaire used in the survey is included as an appendix. The English version can be delivered upon request from Christian Thue Bjørndal (christiab@nih.no).

Kapittel 2 Om undersøkelsen

Kapittelet redegjør for utvalg, rekruttering og metode, og for hvilke deler av undersøkelsen som lar seg sammenligne direkte med AYF-rapporten fra 2018 og Forskerforbundets rapport fra 2022. Leserne som primært er interessert i funnene, kan gå videre til kapittel 3.

Undersøkelsen er gjennomført i fellesskap av Akademiet for yngre forskere (AYF) og Forskerforbundet, som et ledd i organisasjonenes felles interessepolitiske arbeid for unge forskere i Norge. Rapporten er utarbeidet av en arbeidsgruppe med representanter fra begge organisasjoner: Christian Thue Bjørndal (AYF) og Jon Wikene Iddeng (Forskerforbundet) har ledet arbeidet med undersøkelsen, inkludert analyse og utarbeidelse av rapporten i sin helhet. Anna Drożdżowicz (AYF), André Brodtkorb (AYF), Borgar Aamaas (AYF), Erik Knudsen (AYF) og Solveig Topstad Borgen (AYF) har bidratt med utforming av spørreskjema og redaksjonelt i skriveprosessen.

Bakgrunn og formål

Denne undersøkelsen er tredje ledd i en systematisk kartlegging av unge forskeres situasjon i Norge. AYF-rapporten fra 2018 kartla karriereambisjoner og arbeidsvilkår blant 840 forskere 38 år eller yngre, og fant at 53 % ville anbefale en forskerkarriere til unge i dag, mens 83 % aldri hadde fått karriereveiledning. Forskerforbundets medlemsundersøkelse om forskeres arbeidshverdag og den akademiske karrieren fra 2022 dokumenterte en markant svekkelse på de samme indikatorene: blant respondenter på 40 år eller yngre var det bare 29 % som ville anbefale en forskerkarriere. Begge rapportene viste at forskerne fortsatt vurderte selve fagarbeidet som meningsfullt og attraktivt, kombinert med svekket framtidstro i møte med midlertidighet og uklare karriereveier.

Dette prosjektets overordnede mål er å belyse arbeidsvilkår og karriereutvikling. Resultatene gir et oppdatert kunnskapsgrunnlag og åpner for direkte og indirekte sammenligning med de foregående rapportene, men inkluderer også nye tematiske områder som psykososial helse og erfaringer med publiseringssystemet.

Metode og utvalg

Spørreskjemaet er utformet med to hovedhensyn. For temaer som også er dekket i AYFs undersøkelse fra 2018 og/eller Forskerforbundets undersøkelse fra 2022, som vurdering av forskerkarrierens attraktivitet, midlertidighet, karriereplanlegging og -veiledning, er spørsmålene i størst mulig grad gjenbrukt eller tilpasset fra de tidligere undersøkelsene, for å muliggjøre sammenligning over tid. For temaer som ikke tidligere er kartlagt i denne rekken av undersøkelser, som psykososial helse, kombinasjonen av forelderrolle og forskerkarriere, samt forskningsetikk og publiseringspress, er det utviklet nye spørsmål for å etablere et utgangspunkt for videre oppfølging i senere undersøkelser. Disse nye spørsmålene er ikke basert på validerte, standardiserte måleinstrumenter, med mindre annet er presisert under den enkelte del (se egne metodenoter for psykologisk trygghet og psykososial helse). Spørreskjemaet i sin helhet er gjengitt som Vedlegg A.

Prosjektet er meldt til og vurdert av Sikt sin personverntjeneste for forskning (referansenummer 580194). Norges idrettshøgskole er behandlingsansvarlig institusjon, med Akademiet for Yngre Forskere som felles behandlingsansvarlig; Christian Thue Bjørndal er prosjektansvarlig. Det rettslige grunnlaget for behandling av alminnelige personopplysninger er, som oppgitt i meldeskjemaet, GDPR artikkel 6 (forskning i allmennhetens interesse). For særlige kategorier personopplysninger, herunder helseopplysninger og fagforeningsmedlemskap, er grunnlaget artikkel 9 (forskning i allmennhetens interesse), i tillegg til at det for det faktiske utvalget også ble innhentet uttrykkelig samtykke.

Samtykke ble gitt innledningsvis i spørreskjemaet (se punkt 1 i Vedlegg A), etter at respondentene hadde mottatt skriftlig informasjon om formålet med undersøkelsen, hvordan opplysningene behandles, og hvilke rettigheter de har. Data ble samlet inn elektronisk via SurveyXact. Etter avsluttet datainnsamling ble datafilen lastet ned til sikkert område, direkte personidentifiserende opplysninger fjernet fra datafilen, og de opprinnelige dataene slettet fra SurveyXact. Personopplysninger ble ikke overført til tredjeland, og ved prosjektslutt anonymiseres datamaterialet.

Alle respondenter svarte via samme åpne lenke, og vi kan derfor ikke skille respondentene etter rekrutteringskanal eller vite hvor mange som er medlem av Forskerforbundet. En åpen lenke trekker trolig flere respondenter med sterke meninger om temaet enn et tilfeldig utvalg ville gjort. Rekrutteringsmetoden gir oss ikke mulighet til å vurdere slik seleksjonsproblematikk eller å beregne svarprosenten. Forskerforbundet har en relativt representativ medlemsmasse blant vitenskapelig ansatte, og utvalget har god spredning på tvers av fagfelt (se under), men er svakere dekket innen blant annet teknologifagene. Resultatene bør tolkes med dette forbeholdet.

Tabell 3. Utvalgets sammensetning 2018 og 2026

Seniorforskere er definert som alle respondenter som verken er stipendiat eller postdoktor, i tråd med hvordan 2018-tallene summerer til det oppgitte utvalget (N≈840). Prosentene i tabellen summerer ikke alltid nøyaktig til 100 % på grunn av uavhengig avrunding av hver kategori.

Kjennetegn	2018	2026
Kjønn		
Kvinner	56 % (N≈472)	65 % (N=583)
Menn ⁸	44 % (N≈368)	33 % (N=292)
Statsborgerskap		
Norsk	61 % (N≈508)	58 % (N=522)
Ikke-norsk	40 % (N≈332)	41 % (N=369)
Stilling		
Stipendiat (PhD)	46 % (N≈389)	31 % (N=280)
Postdoktor	20 % (N≈171)	17 % (N=150)
Seniorforskere	33 % (N≈281)	52 % (N=468)
Ansettelsesform		
Fast ansatt	25 % (N≈210)	44 % (N=398)
Midlertidig ansatt	75 % (N≈630)	56 % (N=500)

8) Ikke-binær (N=11), vil ikke oppgi (N=11) og ubesvart (N=1) er ikke vist som egne rader på grunn av lite datagrunnlag, men inngår i totalen N=898. Dette er årsaken til at «Kvinner» og «Menn» til sammen utgjør 97 %, ikke 100 %, av 2026-utvalget.

Kjennetegn	2018	2026
Sektor		
Universitet	53 % (N≈444)	67 % (N=602)
Forskningsinstitutt	22 % (N≈184)	19 % (N=174)
Høgskole	12 % (N≈101)	9 % (N=80)
Helseforetak	≈ 13 % (N≈111), samlet med «annet»	3 % (N=25)
Annet		2 % (N=17)
Fagfelt		
Samfunnsvitenskap	20 % (N≈170)	35 % (N=311)
Matematikk og naturvitenskap	31 % (N≈258)	22 % (N=198)
Medisin og helsefag	19 % (N≈161)	19 % (N=175)
Humaniora og kunsthøgskole	14 % (N≈116)	13 % (N=121)
Teknologi	14 % (N≈114)	6 % (N=53)
Landbruk/fiskeri/veterinær	2 % (N≈19)	2 % (N=20)
Annet	–	2 % (N=20)
Totalt antall respondenter	N≈840	N=898

Kategoriseringer

Kjønn og statsborgerskap og ansettelsesform (fast/midlertidig) er selvrapporterte bakgrunnsopplysninger. Midlertidig ansettelse innebærer et tidsbegrenset arbeidsforhold, typisk knyttet til en stipendiat- eller postdoktorperiode finansiert av eksterne prosjektmidler, uten automatisk rett til videre ansettelse når kontrakten utløper. Enkelte respondenter beskriver seg selv som «fast ansatt på eksterne midler»: formelt fast ansatt, men lønnet av tidsbegrensede eksterne prosjektmidler, noe som i praksis kan gi samme usikkerhet som en midlertidig stilling, uten den formelle statusen (se sitater i kapittel 2).

Stillingskategoriene (stipendiat, postdoktor, forsker I/II/III, førsteamanuensis, professor med flere) er basert på respondentenes egen oppgitte tittel, ikke på verifiserte stillingskoder. Benevnelsene forsker I, II og III er brukt som lett gjenkjennelige fellesbetegnelser for stillinger som i spørreskjemaet var merket med de tilhørende offisielle stillingskodene (SKO 1183, 1109/1110 og 1108, se Vedlegg A), men er ikke selv verifisert mot personalsystem. Sektorinndelingen (universitet, (vitenskapelig) høgskole, forskningsinstitutt, helseforetak) er en klassifisering tilpasset denne rapportens formål, for å kunne skille store og forskningsintensive institusjoner fra mindre, og skiller seg noe fra den grovere UH-sektor/instituttsektor-inndelingen som ellers er vanlig i NIFUs statistikk og Forskerpersonalregisteret.

Ved å bruke de samme kategoriene som AYFs undersøkelse fra 2018 og Forskerforbundets undersøkelse fra 2022, muliggjør vi direkte sammenligning av utvalgets sammensetning over tid.

Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet er i denne undersøkelsen målt gjennom enkeltindikatorer, blant annet om stipendiaten opplever det som trygt å bytte veileder uten negative karrieremessige konsekvenser, og om man tør å gi uttrykk for faglig uenighet. Dette gir en inngang til å forstå psykologisk trygghet, men er ikke et validert måleinstrument. Funnene i denne rapporten bør tolkes i lys av at målingen er basert på enkeltspørsmål og ikke en fullstendig skala.

I forskningslitteraturen måles psykologisk trygghet vanligvis med et spørreskjema som dekker flere sider av begrepet, en flerdimensjonal skala. Den mest brukte er Edmondsons (1999) syvleddsskala, som er validert på tvers av et bredt spekter av organisasjonskontekster. Nembhard og Edmondson (2006) har vist at skalaen fungerer godt i settinger med tydelige statusforskjeller, som forholdet mellom stipendiat og veileder, og Frazier et al. (2017) bekrefter i en meta-analyse at den er det mest robuste instrumentet på tvers av studier.

Fremtidig forskning bør derfor vurdere å inkludere Edmondsons (1999) syvleddsskala for psykologisk trygghet i neste runde av undersøkelsen. Dette vil gjøre det mulig å undersøke graden av psykologisk trygghet over tid, sammenligne på tvers av stillingstyper og fagområder, og koble funnene direkte til den internasjonale forskningen på feltet, inkludert sammenhengen mellom psykologisk trygghet, psykososial helse, publiseringsspress og midlertidighet.

Psykososial helse

Psykososial helse er i denne undersøkelsen målt gjennom egenutviklede enkeltindikatorer om grad av plager og behov for tilrettelegging eller sykemelding. Dette gir et nyttig situasjonsbilde, men gjør det vanskelig å sammenligne direkte med nasjonale og internasjonale studier som bruker validerte instrumenter. Funnene i denne rapporten bør tolkes i lys av at målingen ikke er basert på et validert måleinstrument, og at det dermed er knyttet usikkerhet til både nøyaktighet og sammenlignbarhet.

I litteraturen er psykososial helse i akademisk kontekst typisk målt med ett av følgende instrumenter: General Health Questionnaire (GHQ-12) (Goldberg, 1972) er et av de mest brukte korte screeninginstrumentene for psykososiale helseplager i arbeidsliv og forskning, og er blant annet benyttet av Levecque et al. (2017) i deres studie av doktorgradsstudenters psykiske helse i Flandern.

Maslach Burnout Inventory (MBI) regnes som standardinstrument for utbrenthet spesifikt og finnes i en versjon tilpasset akademia (MBI-General Survey) (Schaufeli et al., 1996). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Burr et al., 2019) er mye brukt internasjonalt for bred kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø, men Arbeidstilsynet stiller ikke krav til noen bestemt kartleggingsmetode i Norge.

Det instrumentet som ligger nærmest en norsk/nordisk standard, er QPSNordic, utviklet med Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som en av bidragsyterne og brukt i STAMIs nasjonale overvåking av arbeidsmiljø og helse (Skogstad et al., 2001).

Fremtidige rapporter bør derfor vurdere å inkludere et validert instrument for psykososial helse i neste runde av undersøkelsen, for eksempel QPSNordic, som også ville gjort resultatene direkte sammenlignbare med STAMIs nasjonale tall for norsk arbeidsliv.

Analyseprosessen

Analyse av kvantitative data

De lukkede spørsmålene er analysert deskriptivt, med kryssanalyser mot ansettelsesform, stilling, sektor og statsborgerskap der utvalgsstørrelsen tillater det. Signifikanstesting av forskjeller mellom undergrupper er gjort med topartsproporsjonstest (z-test for to uavhengige proporsjoner) (Agresti, 2018), og de multivariate sammenhengene, inkludert den logistiske regresjonsmodellen for vilje til å anbefale forskerkarrieren i kapittel 3, er beregnet med logistisk regresjon (Hosmer et al., 2013). Der oddsratene er omregnet til justerte sannsynligheter i løpende tekst, er dette gjort med gjennomsnittlige justerte prediksjoner (Williams, 2012), med bootstrappede konfidensintervall (Efron & Tibshirani, 1993) for et utvalg av rapportens sentrale steder. Oddsratene kan overvurdere den reelle forskjellen i sannsynlighet når utfallet ikke er sjeldent; der dette er relevant, oppgis derfor sannsynlighet i tillegg til oddsraten i den løpende teksten. Analysene er gjennomført i Python (versjon 3.12), med bibliotekene pandas (versjon 3.0) og statsmodels (versjon 0.14).

Vi har testet for kjønnsforskjeller på tvers av undersøkelsens temaer. På spørsmålene om karrierens attraktivitet finner vi ingen: andelen som vurderer forskerkarrieren som attraktiv er 69 % blant både kvinner (N=583) og menn (N=292), og andelen som vil anbefale karrieren videre er tilnærmet lik (29 % mot 30 %). Kjønn har derimot selvstendig betydning for psykososiale helseplager (kapittel 5) og for opplevd konflikt mellom omsorgsansvar og forskerkarriere (kapittel 6), og disse funnene drøftes der.

Kode for datarensing, deskriptiv analyse, kryssanalyser og de logistiske regresjonsmodellene er skrevet og kjørt med bistand fra Claude Sonnet 5 (Anthropic, 2026), i et interaktivt samarbeid der førsteforfatter har spesifisert analyseoppsett, kontrollert mellomresultater og fortolket resultatene. All kode og alle resultater er kontrollert av forfatterne før publisering.

Kovariatene i rapportens regresjonsmodeller er ikke et fast sett brukt gjennomgående. De er valgt for hver modell ut fra hva som er teoretisk og empirisk relevant for nettopp det utfallet som testes i den aktuelle analysen. Der det har latt seg gjøre, har vi i tillegg forsøkt å legge oss tett opp til spesifikasjonen i tilsvarende modeller fra 2018-undersøkelsen, slik at utviklingen over tid kan sammenlignes. Avvik fra 2018-modellene er begrunnet i den enkelte tabellnoten der de forekommer.

Forutsetningene for de logistiske regresjonsmodellene (Modell 1, 2, 3, 5 og 6) er testet systematisk: multikollinearitet (varsiansinflasjonsfaktor, VIF; O'Brien, 2007), innflytelsesrike enkeltobservasjoner (Cooks avstand; Cook, 1977), robusthet mot heteroskedastisitet (robuste standardfeil av HC1-typen sammenlignet med ordinære; MacKinnon & White, 1985; White, 1980), linearitet i logit for kontinuerlige prediktorer (Box-Tidwell-test; Box & Tidwell, 1962), og tilstrekkelig utvalgsstørrelse per prediktor (events-per-variable, EPV, samt Riley et al. (2020) nyere og mer presise kriterium for minimum utvalgsstørrelse). Vi har lagt til grunn den mye brukte tommelfingerregelen om minst ti hendelser per prediktor (Peduzzi et al., 1996), men merker oss at denne regelen i senere litteratur er vist å være for enkel (van Smeden et al., 2016); to av de fem modellene (anbefale forskerkarriere og fortsette som forsker om ti år) møter ikke Riley-kriteriet for stabile, generaliserbare estimater, selv om begge har komfortable EPV-verdier. Dette svekker ikke de sterke, presist estimerte hovedfunnene i disse to modellene (ansettelsesform), men tilsier varsomhet med svakere, marginale koeffisienter i samme modeller.

Modell 4, opprinnelig planlagt for mottatt informasjon/veiledning om karriereløp blant stipendiater og postdoktorer, ble utelatt som regresjon etter at den viste seg klart underdimensjonert (Cox-Snell $R^2=0,024$, mot et anbefalt minimum utvalg mer enn tre ganger så stort som det faktiske, jf. Riley et al., 2020); den tilhørende andelen rapporteres i stedet rent beskrivende i Tabell 6b, se kapittel 3.

Ingen av de gjenværende modellene har alvorlig multikollinearitet (høyeste VIF blant hovedmodellene, Modell 1, 2, 3 og 5, er 1,67; samspillsleddet i Modell 6 har som forventet noe høyere VIF, 3,94, uproblematisk for et slikt ledd). Robuste standardfeil endrer konklusjonen for én prediktor: alder mister statistisk signifikans i Modell 3 (Tabell 5d, opplevd problem ved midlertidighet; p øker fra 0,035 til 0,079). Samme modell er den eneste der Box-Tidwell-testen indikerer et mulig avvik fra linearitet i logit for alder ($p=0,006$). En Firth-korrigert logistisk regresjon, kjørt som robusthetssjekk mot den skjeve fordelingen i >5 år-kategorien i Tabell 5c (kun 3 observasjoner i «intet problem»-utfallet), endrer oddsraten for år som forsker marginalt, fra 1,53 til 1,51 (95 % KI 1,24–1,88, $p<0,001$), og bekrefter at hovedfunnet ikke er drevet av separasjon i denne cellen. Sektor, som inngår i flere av de andre modellene, er utelatt fra Modell 3: blant midlertidig ansatte rapporterer samtlige respondenter ved helseforetak og i kategorien «annet» at manglende fast ansettelse oppleves som et problem, noe som gir kvasi-komplett separasjon og ikke-konvergerende estimater dersom variabelen inkluderes. Se Vedlegg B for full diagnostikk per modell.

Analyse av fritekstsvar

Fritekstsvarene er analysert tematisk innenfor hvert av de åtte feltene undersøkelsen ga mulighet til å kommentere i. Hver person kunne gi maksimalt én kommentar per felt. Første fase av kodingen ble gjort av Claude Sonnet 5 (Anthropic). Hver enkelt kommentar i alle åtte felt ble klassifisert individuelt, og kunne få flere beskrivende temaer samtidig. Derfor summerer andelene for hvert felt til mer enn 100 %. Deretter leste førsteforfatter gjennom alle 1465 kommentarene manuelt. Under følger en kort gjennomgang av hvert felt i tur og orden, med full oversikt over samtlige temaer og andeler i Vedlegg C; funnene utdypes med sitater i de kapitlene som omhandler det aktuelle temaet.

Spørsmål 23 om forskerkarrierens attraktivitet fikk 329 svar. De som har kommentert, er signifikant mer negative i sine avkryssede svar enn de som ikke har det (21 % mot 34 % enig i å anbefale karrieren videre, $p<0,001$). Jobbusikkerhet og midlertidighet er hyppigst nevnt (57 %), foran motivasjon, interesse og mening (40 %) og strukturelle problemer i academia (39 %). Arbeidsbelastning og lønn nevnes begge av 31 %, konkurranse og karrierepress av 15 %, og personlig egnethet av 14 %.

Spørsmål 25 om mottak og integrering fikk 215 svar. Mangelfull mottak og informasjon er hyppigst nevnt (46 %), foran manglende institusjonelt ansvar og struktur (37 %) og avhengighet av enkeltpersoner framfor systemer (21 %). 10 av 215 svar (5 %) beskriver enkeltstående alvorlige hendelser: diskriminering, ekskludering eller sterkt kritikkverdig behandling fra kolleger eller ledelse.

Spørsmål 42 om årsaker til psykososiale helseplager fikk 78 svar. Manglende veiledning eller dårlig veilederforhold er hyppigst nevnt (21 %), tett fulgt av konflikter, trakassering og diskriminering (19 %) og dårlig ledelse, organisering og arbeidsforhold (19 %). 12 av 78 svar (15 %) nevner eksplisitt rasisme, diskriminering eller seksuell trakassering.

Spørsmål 44 om arbeidsmiljø og arbeidsbelastning fikk 261 svar, det nest største feltet etter attraktivitet. Manglende oppfølging fra arbeidsgiver eller veileder er hyppigst nevnt (43 %), foran høy arbeidsmengde og tidspress (39 %) og konflikter, mobbing eller vanskelig arbeidsmiljø (24 %). Innenfor sistnevnte kategori beskriver 31 av 261 svar (12 %) et konkret, navngitt enkelttilfelle av grov konflikt, mobbing, trakassering eller sterkt kritikkverdig maktbruk.

Spørsmål 52 om foreldre- og forskerrollen fikk 116 svar. Tidspress og arbeidsmengde dominerer klart (54 %), foran fleksibilitet trukket fram som positivt (21 %), krav om internasjonal mobilitet (20 %) og manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver (18 %). 15 % nevner kjønne eller mor-spesifikke ulemper.

Spørsmål 76 om karriereutvikling og utenlandsopphold fikk 182 svar. Manglende strukturert karrierestøtte, der oppfølgingen overlates til den enkelte, er hyppigst nevnt (30 %), foran generell systemkritikk av karriereutvikling og akademia (23 %). Utenlandsopphold beskrives både som faglig verdifullt (15 %) og som belastende for familie eller privatliv (14 %), delvis overlappende grupper. 19 % av svarene er rene faktaopplysninger uten selvstendig innhold om karriereutvikling.

Spørsmål 82 om publiseringssystemet fikk 114 svar. Forfatterskapskonflikter og gaveforfatterskap er hyppigst nevnt (24 %), tett fulgt av kvantitetsfokus og tellekantpress (23 %), røvertidsskrifter (17 %) og Åpen Tilgang-kostnader (16 %). 5 av 114 svar (4 %) beskriver enkeltstående alvorlige hendelser, som utnytting eller uetisk press.

Spørsmål 96, det siste spørsmålet i skjemaet, om framtidsutsikter og kommentarer til undersøkelsen fikk 170 svar. Midlertidighet som hovedhindring for videre karriere er klart hyppigst nevnt (38 %), foran generell systemkritikk av akademia (28 %) og kritikk av finansieringssystemet (15 %). 2 av 170 svar beskriver enkeltstående alvorlige hendelser.

Sitatene som siteres i rapportens brødtekst er valgt som illustrasjoner av temaer identifisert gjennom den systematiske kodingen beskrevet over, ikke som et tilfeldig eller representativt utvalg av samtlige svar innenfor hvert tema. Sitatene gjengis på originalspråk uten oversettelse. Utvalgskriteriene har vært at sitatet tydelig uttrykker et tema som er identifisert som gjennomgående i kodingen, at det er presist og lesbart formulert, og at det ikke er gjenkjennelig for enkeltpersoner eller institusjoner. Der flere sitater illustrerer samme tema, er disse valgt for å vise bredden i hvordan temaet uttrykkes på tvers av respondenter, ikke for å underbygge en bestemt konklusjon utover det den kvantitative kodingen allerede viser. Som i 2022-undersøkelsen bør det også bemerkes at fritekstfeltene er selvselekterte: det er grunn til å anta at misfornøyde respondenter er noe overrepresentert blant dem som velger å skrive utfyllende svar.

Vedlegg B gir en oversikt over de statistiske modellene. Vedlegg C gir en oversikt over den tematiske kodingen av fritekstsvar. Alle henvendelser kan rettes til prosjektleder Christian Thue Bjørndal, christiab@nih.no.

Rapportens struktur

Rapporten er bygget i åtte kapitler. Kapittel 1 gir et sammendrag av hovedfunnene. Kapittel 2 redegjør for bakgrunn for undersøkelsen, metode og utvalg. Kapittel 3 følger karriereveien fra opplevd attraktivitet, via årsaker til å vurdere å slutte, til den konkrete oppfølgingen unge forskere får gjennom karriereplaner. Kapittel 4 dekker internasjonal mobilitet, integrering og mottak, samt psykologisk trygghet. Kapittel 5 og 6 går i dybden på henholdsvis psykososial helse og kombinasjonen av foreldrerolle og forskerkarriere. Kapittel 7 ser på forskningssystemet gjennom spørsmål om publisering og forskningsetikk. Kapittel 8 samler trådene i en oppsummering og diskusjon på tvers av kapitlene. Der det er relevant, er funnene sammenlignet med AYFs rapport fra 2018 og Forskerforbundets rapport fra 2022, markert i egne tekstbokser.

Kapittel 3 Karriereveien

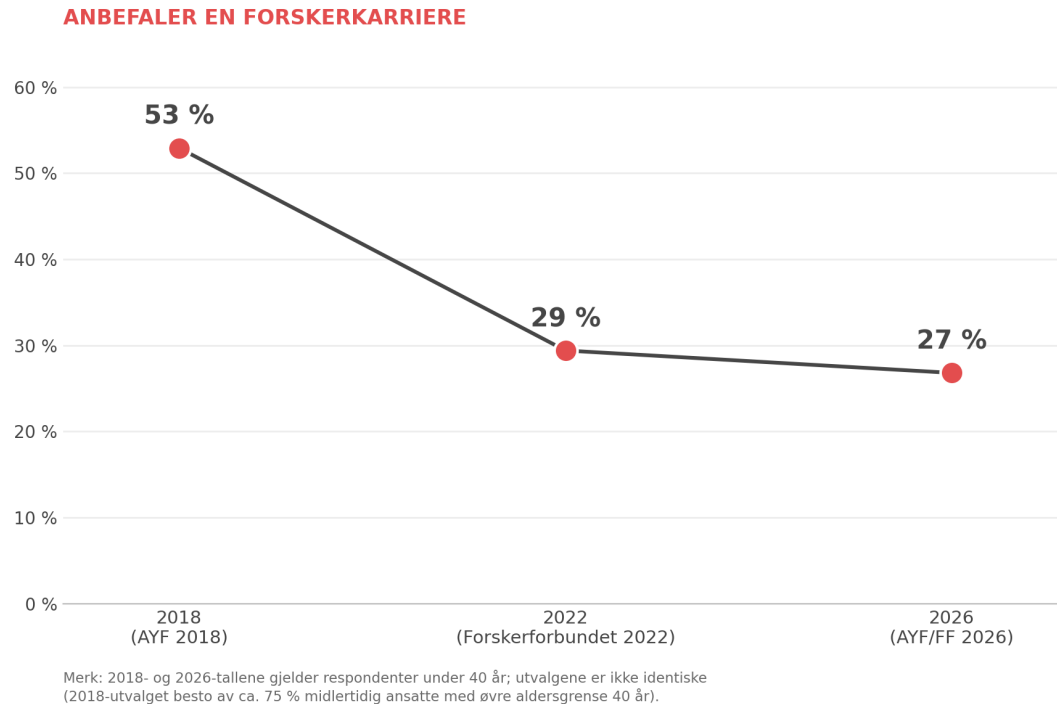
Dette kapitlet følger unge forskeres karrierevei i tre trinn. Først vises hvordan forskerkarrieren oppleves og vurderes. Deretter vises hvilke forhold som gjør at forskere overveier å forlate akademien, før kapitlet avslutter med hvilken konkret oppfølging de får underveis gjennom karriereplaner og karriereveiledning. Funnene presenteres deskriptivt, og der det er relevant også gjennom multivariate regresjonsanalyser som kontrollerer for kjønn, fagfelt og sektor samtidig.

Attraktivitet og vilje til å anbefale forskerkarrieren

Andelen som vil anbefale en forskerkarriere til unge har falt fra 53 % i 2018 til 27 % i 2026 (blant respondenter under 40 år). Nedgangen har flatet noe ut de siste årene, men trenden peker fortsatt nedover.

Et gjennomgående funn er spennet mellom sterk faglig motivasjon og svekket tro på systemet rundt forskerkarrieren. Nær 70 % er enige i at forskerkarrieren er attraktiv, og omtrent like mange mener yrket har høy allmenn status. Likevel sier bare 29 %⁹ at de vil anbefale en karriere innen forskning og høyere utdanning til unge mennesker i dag, og kun 41 % vil anbefale en generell karriere innenfor eget fagfelt.

Figur 2. Andel som vil anbefale en forskerkarriere til unge i dag, 2018-2026.



9) Andel helt/litt enig i «Jeg vil generelt anbefale en karriere innen forskning og høyere utdanning for unge mennesker i dag», for hele 2026-utvalget: 29 %. Tallet er ikke direkte sammenlignbart med de øvrige anbefalingstallene i rapporten: 27 % (Tabell 1 og Nøkkelfunn) er beregnet kun for respondenter under 40 år, for å være sammenlignbart med 2018- og 2022-utvalgene.

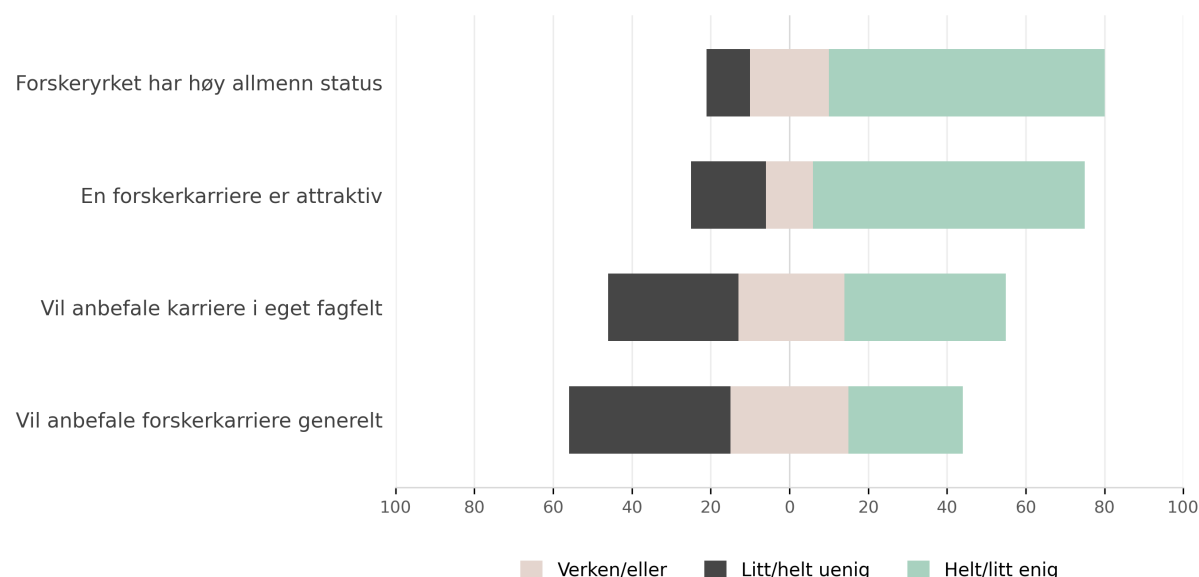
Figuren viser andelen som vil anbefale en forskerkarriere til unge i dag, sammenstilt fra tre undersøkelser: AYF (2018), Forskerforbundet (2022) og denne rapporten. Tallene gjelder respondenter under 40 år: det eksakte sammenligningsgrunnlaget for 2022-utvalget, og en tilnærming til 2018-utvalgets grense på 38 år. Utvalgene er likevel ikke identiske; 2018-utvalget besto av om lag 75 % midlertidig ansatte med øvre aldersgrense 38 år. Nedgangen bør derfor leses som en indikasjon på en trend, ikke som et strengt sammenlignbart mål over tid.

Tabell 4. Vurdering av forskerkarrierens attraktivitet (N=898)

Spørsmål i undersøkelsen: «Vurder påstandene (Helt enig – Helt uenig)»

Påstand	Helt/litt enig	Verken/eller	Litt/helt uenig
En forskerkarriere er attraktiv	69 %	12 %	19 %
Forskeryrket har høy allmenn status	70 %	20 %	11 %
Vil anbefale forskerkarriere generelt	29 % ¹⁰	30 %	41 %
Vil anbefale karriere i eget fagfelt	41 %	27 %	33 %

Figur 3. Vurdering av forskerkarrierens attraktivitet, fordelt på fire påstander



Figuren viser andel helt/litt enig, verken/eller og litt/helt uenig for fire påstander om forskerkarrieren, basert på Tabell 4 (N=898). Svarene er vist som et divergerende stolpediagram, der «verken/eller»-kategorien er delt likt til begge sider av nullpunktet for å gjøre andelen enig og uenig lettere å sammenligne visuelt.

10) Gjelder hele 2026-utvalget (N=898); for tallet begrenset til respondenter under 40 år, brukt for sammenligning med 2018, se Tabell 1 og Figur 1 (27 %)

Tabell 4a. Vurdering av forskerkarrierens attraktivitet etter sektor, ansettelsesform og stilling

Gruppe	Attraktiv	Høy status	Anbefale generelt ¹¹	Anbefale fagfelt
Sektor				
Universitet (N=602)	67 %	70 %	25 %	38 %
Forskningsinstitutt (N=174)	72 %	69 %	38 %	48 %
(Vitenskapelig) høyskole (N=80)	71 %	66 %	33 %	39 %
Helseforetak (N=25) ¹²	72 %	76 %	40 %	52 %
Ansettelsesform				
Fast ansatt (N=398)	72 %	72 %	41 %	49 %
Midlertidig ansatt (N=500)	65 %	68 %	20 %	34 %
Stilling				
Stipendiat (N=280)	71 %	75 %	23 %	39 %
Postdoktor (N=150)	71 %	61 %	20 %	33 %
Førsteamanuensis (N=149)	71 %	73 %	41 %	44 %
Forsker II (N=140)	66 %	69 %	33 %	46 %
Forsker III (N=58)	66 %	60 %	29 %	43 %
Professor / forsker I (N=50)	82 %	78 %	48 %	52 %
Andre stillinger (N=71) ¹³	48 %	62 %	25 %	37 %
Fagfelt				
Samfunnsvitenskap (N=311)	72 %	75 %	32 %	37 %
Matematikk/naturvitenskap (N=198)	63 %	61 %	27 %	46 %
Medisin og helsefag (N=175)	66 %	71 %	27 %	43 %
Humaniora og kunsthøgskole (N=121)	74 %	74 %	26 %	26 %
Teknologi (N=53)	68 %	68 %	30 %	64 %
Landbruk/fiskeri/veterinær (N=20) ¹⁴	65 %	50 %	40 %	55 %
Annet (N=20) ¹⁵	60 %	55 %	25 %	35 %

11) Stillingsbruddet under er ukontrollert for ansettelsesform. Ansettelsesform alene gir et gap på ca. 21 %poeng for «anbefale generelt» (41 % fast mot 20 % midlertidig), i samme størrelsesorden som hele spennet mellom stipendiat (23 %) og professor (48 %). Siden nesten alle professorer er fast ansatt og nesten alle postdoktorer er midlertidige (jf. Tabell 3), er stillingsbruddet trolig i stor grad en gjenspeiling av ansettelsesform-effekten. Dette undersøkes nærmere i den multivariate analysen i Tabell 4b nedenfor, som kontrollerer for ansettelsesform (om enn ikke for stilling direkte, siden stilling ikke inngår som prediktor i den regresjonen).

12) N=25 er lite; tallene for Helseforetak bør tolkes med tilsvarende forsiktighet.

13) «Andre stillinger» samler UH-lektor, Forskningsleder, Førstelektor og «Annen vitenskapelig stilling» (alle N<30 hver for seg), for å unngå upresise enkeltceller.

14) Lite utvalg, tolkes med forsiktighet.

15) Lite utvalg, tolkes med forsiktighet.

Tabell 4a bryter disse fire påstandene ned på sektor, ansettelsesform og stilling. Attraktiviteten vurderes noe mer positivt ved forskningsinstitutter (72 % enige) enn ved universiteter (67 %), og forskjellen er tydeligere for viljen til å anbefale karrieren generelt (38 % mot 25 %). Den klart største enkeltforskjellen finnes likevel langs ansettelsesform. Fast ansatte har mer enn dobbelt så høy andel som anbefaler karrieren, sammenlignet med midlertidig ansatte (41 % mot 20 %). Disse to tallene regner «verken/eller»-svarene med i nevneren; senere i kapitlet, der de nøytrale svarene holdes utenfor, er de tilsvarende andelen 56 % og 29 %. Begge tallene er riktige, men svarer på ulike spørsmål. Det ene er andelen av alle respondenter, det andre andelen av dem som har en klar mening.

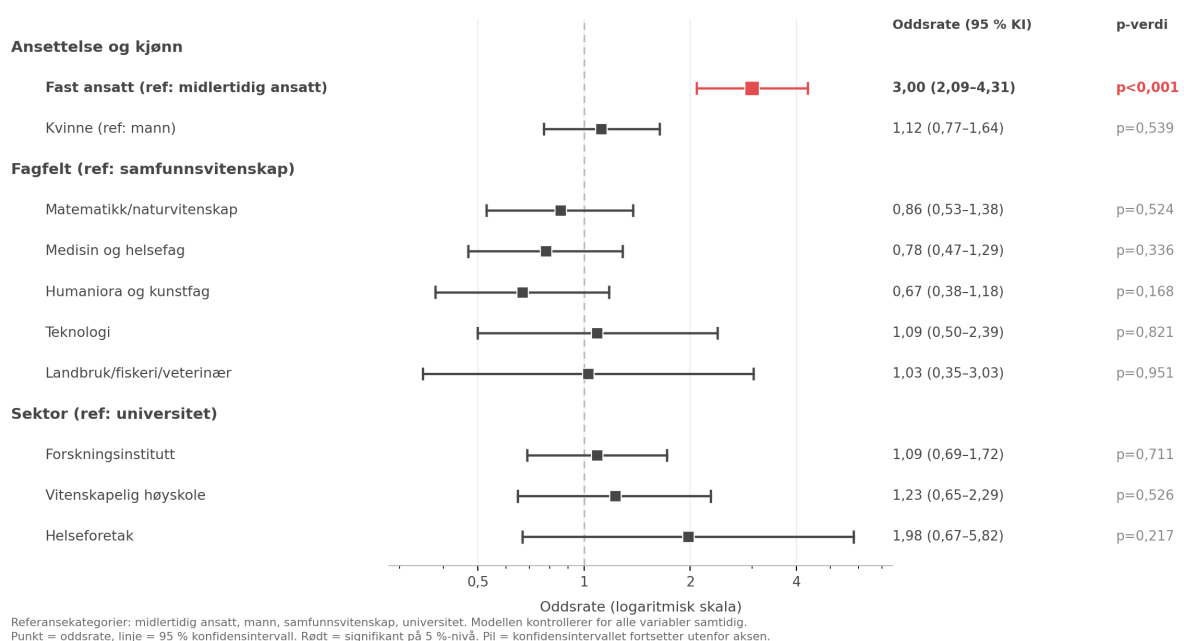
Bruddet på stilling viser tilsynelatende samme mønster, fra stipendiater og postdoktorer (23 % og 20 %) til professorer og forskere med professorkompetanse (i overkant av 45 %). Dette bør imidlertid tolkes med forsiktighet. Siden stillingskategoriene i stor grad følger ansettelsesform, er stillingsbruddet trolig i vesentlig grad en gjenspeiling av ansettelsesform-effekten, snarere enn en selvstendig stillingseffekt. Dette undersøkes nærmere i den multivariate analysen gjengitt i Figur 4 nedenfor.

Fagfelt-forskjellene i tabellen er ujusterte råttall. For «anbefale generelt» er de kontrollert for kjønn, sektor og ansettelsesform i den multivariate analysen i Vedlegg B (Modell 1), der ingen fagfelt skiller seg signifikant fra samfunnsvitenskap (referansekategori) når de andre faktorene holdes fast. For de tre øvrige påstandene, inkludert det tilsynelatende store gapet i «anbefale fagfelt», er det ikke gjennomført tilsvarende justert analyse, og forskjellene bør leses som beskrivende, ikke som bekreftede, selvstendige fagfelteffekter.

Full koeffisienttabell med konfidensintervaller for alle ti variabler, samt sammenligning av variabelsett mot 2018-modellen, er gjengitt i Vedlegg B (Modell 1). Figur 4 under oppsummerer de samme resultatene grafisk.

Figur 4. Logistisk regresjon av å ville anbefale en forskerkarriere

LOGISTISK REGRESJON: VIL ANBEFALE FORSKERKARRIEREN (N=587)



Figur 4 viser oddsratene med 95 % konfidensintervall fra den multivariate logistiske regresjonen (Vedlegg B, Modell 1; N=587). Referansekategoriene er midlertidig ansatt, mann, samfunnsvitenskap og universitet, og alle variabler inngår samtidig i modellen. Punktet markerer oddsraten, og linjen konfidensintervallet; rødt markerer at effekten er statistisk signifikant på 5 %-nivå. Kun ansettelsesform skiller seg ut som en sikker prediktor. De øvrige estimatene har konfidensintervaller som krysser 1, og bør ikke tolkes som reelle forskjeller.

Sektorforskjellene i Tabell 4a forsvinner i stor grad når ansettelsesform kontrolleres for (se Figur 4 eller Tabell 4b, Vedlegg B). For forskningsinstitutter og vitenskapelige høyskoler henger dette sammen med en klart høyere andel fast ansatte enn ved universitetene (henholdsvis 71 % og 60 % mot 35 %); den tilsynelatende høyere anbefalingsviljen ved disse institusjonstypene drives i praksis av ansettelsesform, ikke sektortilhørighet i seg selv. Helseforetak følger ikke dette mønsteret (lavere andel fast ansatte enn universitetene, men fortsatt høyest rå anbefalingsandel), men utvalget her er lite (N=25) og estimatet usikkert.

Fast ansettelse predikerer viljen til å anbefale en forskerkarriere

Tabell 4a viser hvordan andelen som vil anbefale karrieren varierer med sektor og stillingstype hver for seg, men sier ikke noe om hvilke faktorer som har selvstendig betydning når de ses samtidig, og om forskjellene skyldes ansettelsesform snarere enn for eksempel fagfelt eller kjønn. Vi har derfor gjennomført en multivariat logistisk regresjon med «vil anbefale forskerkarrieren» (helt/litt enig vs. helt/litt uenig; nøytrale svar er ekskludert) som avhengig variabel, og fast/midlertidig ansettelse, kjønn, fagfelt og sektor som uavhengige variabler, inkludert samtidig i én modell.

Analysen er begrenset til respondenter med oppgitt kjønn Mann eller Kvinne (ikke-binære og «vil ikke oppgi» er utelatt på grunn av for lite datagrunnlag til stabile estimater, N=22 samlet), til de fire hovedkategoriene for arbeidsplass, og ekskluderer respondenter som svarte «Annet» på fagfelt. Dette gir et analyseutvalg på N=587 av totalt 898 respondenter.

Fast ansettelse skiller seg klart ut som den viktigste enkeltfaktoren. Fast ansatte har omtrent tre ganger så høy odds for å anbefale forskerkarrieren som midlertidig ansatte, selv når vi samtidig tar hensyn til kjønn, fagfelt og sektor (oddsrate 3,00; 95 % KI 2,09–4,31; $p < 0,001$).

Uttrykt som rå andel, altså direkte fra svarene uten justering, er forskjellen 56 % mot 29 % (26 %poeng, om lag 1,9 ganger så høy andel; bootstrappet 95 % KI for sannsynlighetsforholdet: 1,52–2,35, N=587). Uttrykt som modelljustert sannsynlighet, som samtidig tar hensyn til kjønn, fagfelt og sektor, er den 56 % mot 30 % (95 % KI 49,5–61,9 % mot 24,5–35,0 %, forholdstall 1,88, 95 % KI 1,53–2,34). Begge beregningene viser samme bilde, en forskjell på om lag 1,9 ganger, ikke tre ganger som oddsraten isolert sett kan gi inntrykk av.

Det tverrsnittsbaserte designet kan imidlertid ikke skille retningen på denne sammenhengen. Dataene er like forenlige med at fast ansettelse i seg selv gjør folk mer positive, som med at de som allerede er mest positive og lykkes best i systemet, er de som oppnår fast stilling (seleksjon). Begge mekanismer kan også virke samtidig. En tredje mulighet er at både ansettelsesform og synet på karrieren formes av forhold som ikke inngår i modellen, som publikasjonsproduksjon, nettverk eller hvilken veileder man har hatt. Analysen kan ikke skille disse mekanismene fra hverandre.

Vi har også testet om 2018-rapportens funn om en forsterket kjønnseffekt blant kvinnelige stipendiater utenfor humaniora og samfunnsfag lar seg bekrefte i årets data, ved å utvide hovedmodellen med et samspillsledd mellom kjønn og fagfeltgruppe. Samspillet er ikke statistisk signifikant. 2018-funnet om en forsterket kjønnseffekt lar seg ikke bekrefte i årets data (se Vedlegg B, Modell 6).

Vi finner ingen statistisk signifikant effekt av kjønn, fagfelt eller sektor i denne modellen; konfidensintervallene for disse estimatene er samtidig så vide at dataene ikke utelukker moderate sammenhenger, så fraværet av signifikans her bør ikke leses som et bekreftet nullfunn. Intervallet for ansettelsesform er til sammenligning smalt (2,09–4,31), og det funnet er tilsvarende presist estimert.

En samlet test bekrefter at kjønn, fagfelt og sektor til sammen ikke gir bedre modelltilpasning enn ansettelsesform alene (se Vedlegg B). Vi har også testet at alder ikke endrer konklusjonen. Modellens forklaringskraft er samlet sett beskjeden ($\text{pseudo-R}^2=0,059$), noe som er normalt for denne typen holdningsdata og indikerer at mye av variasjonen i ønske om å anbefale karrieren skyldes forhold vi ikke har målt, for eksempel individuelle erfaringer, arbeidsmiljø lokalt, eller psykososial belastning, som er dekket i andre kapitler av rapporten. Den lave forklaringskraften svekker ikke påliteligheten til selve ansettelsesform-funnet. Pseudo- R^2 måler hvor godt modellen forutsier enkelt svar, ikke hvor sikker den observerte gruppeforskjellen er. Funnet bør også leses med vanlige forbeholdene ved tverrsnittsdata. Analysen viser en robust sammenheng, ikke en bekreftet årsakssammenheng. Det er for eksempel tenkelig at forskere som allerede er mer positive til feltet i større grad lykkes i å få fast stilling, ikke bare omvendt. Uansett årsaksretning styrker analysen rapportens hovedbudskap. Det er ansettelsesformen, ikke kjønn, fagfelt eller sektor, som er den sentrale skillelinjen i synet på forskerkarrieren.

Jobbusikkerhet og faglig motivasjon

Det åpne kommentarfeltet til spørsmål om attraktivitet fikk 329 svar. Temaene fordeler seg slik: jobbusikkerhet og midlertidighet (57 %), motivasjon, interesse og mening (40 %), strukturelle problemer i academia (39 %), arbeidsbelastning og balanse mellom arbeid og fritid (31 %), lønn og økonomiske vilkår (31 %), konkurranse og karrierepress (15 %) og personlig egnethet (14 %). En respondent setter selv ord på denne konkurransen, og hva den kan gjøre med hvem som lykkes:

Har du lyst på fritid/familie og en stabil og trygg forskerkarriere? Det er ikke umulig, men det kan fort ta deg 10-15 år å komme dit [...] I en så konkurranseutsatt sektor [...] er det ikke nødvendigvis de mest kompetente som bobler opp til overflaten. Like gjerne er det de skruppelløse, de mest brautende, de med spissest albuer og minst medmenneskelighet som kommer seg «opp og frem». Og disse menneskene kommer til å bli kollegene dine (eller dine overordnede!) hvis du selv skulle klare å komme deg gjennom nåløyet.

Personlig egnethet, ikke bare formelle kvalifikasjoner, trekkes fram som en forutsetning for å tåle nettopp dette systemet:

Det er et privilegium å kunne jobbe med det man elsker, men bransjen preges også av stor midlertidighet. Det er ikke for alle, og i tillegg krever en slik karriere spesifikke personlighetstrekk som for eksempel stort pågangsmot og evnen til å stå i sterk kritikk.

Samtidig er bildet ikke entydig. Mange av kommentarene kombinerer flere temaer i samme svar, og anerkjenner forskningens tiltrekningskraft samtidig som de peker på strukturelle problemer. Tre respondenter fanger nettopp denne kombinasjonen:

Forskeryrket, særlig ved universitetene, er fantastisk på grunn av friheten, uavhengigheten og muligheten til å forfølge egne ideer og interessen, fordypning og utforskning, og til å gjøre en forskjell både for samfunnet og overfor studentene man møter. Men disse godene krever at man er villig til å ta risiko med hensyn til stillinger, ha lavere lønn og mer usikre betingelser enn andre i samme kull og alder i en lengre periode. Så selv om jeg elsker denne jobben og anser den som et stort privilegium, og ikke ville valgt noe annet, vil jeg ikke anbefale den ubetinget til alle, man må være villig til å holde ut ulempene fordi godene er så store.

Jeg er interessert i forskning og vitenskap, og er derfor interessert i en forskerkarriere. Alle unge som har denne interessen vil jeg anbefale en slik karriere, for jeg tror alle får et bedre liv av å følge nysgjerrigheten sin og kallet sitt.

Lønn og arbeidspress går igjen som selvstendige klager, uavhengig av om forskeren ellers trives med selve faget:

Den akademiske karrieren har gjennomgått betydelige endringer, blant annet i form av mer kontroll, mindre fleksibilitet og mindre tid til kvalitetsutvikling. Folk heier på dem som overarbeider, blir utbrent og jobber overtid. Det har blitt normalt. Hvis du mener at du trenger tid til helsen din eller familien, blir det ofte sett på som egoistisk, som om du ber om særbehandling.

Dårlig lønn, mye overtid uten noen som helst kompensasjon, og ikke så mye fleksibilitet som det reklameres med gitt den lave lønnen som liksom skal kompenseres av fleksibel arbeidshverdag. Tre år er ikke i nærheten av nok tid til å fullføre Ph.d. i dag, og vi stipendiater tar hele støytten for dette med å jobbe gratis etter at kontrakten er gått ut. Det er dårlige jobbutsikter i academia, og få jobbmuligheter utenfor de store byene, spesielt nå på grunn av ansettelsesstopp overalt og eldre forskere som ruger på stillingene sine. Hvis jeg får jobb etter Ph.d., så regner jeg med at det er en ny midlertidig stilling.

Jeg trives veldig godt med arbeidsoppgavene jeg har som forsker, og sånn sett kunne jeg virkelig tenkt meg å fortsette. Men når jeg ser på senior kollegaer og ser hvor slitne de ser ut lurer jeg på om det er verdt det.

Strukturelle problemer i academia (39 %) beskrives ofte ikke som en vag opplevelse av vanskelige forhold, men som konkrete, nærmest kafkaeske krav til karriereveien:

Det er nesten umulig å bli ansatt som førsteamanuensis dersom man ikke har hatt pliktarbeid under doktorgraden og dermed ikke kan dokumentere undervisning i høyere utdanning. Samtidig er det svært få vikariater hvor man kan få den undervisningserfaringen som kreves for å konkurrere om fast stilling. Det er absolutt ikke nok å ha levert en solid avhandling, tatt ekstra kurs under doktorgraden og publisert mer enn forventet i løpet av perioden. Man skal kunne dokumentere utviklingsarbeid i undervisningen i høyere utdanning, noe som er umulig å gjøre uten å først få en jobb med undervisning i høyere utdanning.

Arbeidsbelastningen har også en klar retning: den går ut over fritid og familieliv. En respondent beskriver hvor konkret dette kan bli:

Grunnlaget for at jeg vil fraråde andre en karriere som forsker er tredelt: (a) vanskeligheten med å få fast stilling i en epoke av livet som ofte sammenfaller med etableringsfase og småbarn; (b) mindre frihet i stillingen enn tidligere, flere administrative oppgaver som spiser av FoU-tid; og (c) arbeidsbelastningen som de første årene i en slik stilling krever kvelds- og helgearbeid, som er uheldig i kombinasjon med småbarnslivet. [...] Det er rett og slett en for dårlig balanse mellom familielivets behov og arbeidsgivers krav. Da jeg skrev på min doktorgrad ble jeg oppfordret av min veileder til å reise til Latin-Amerika på et kortere feltarbeid (2-3 uker) uten familien, da jeg hadde et 5 måneder gammelt spedbarn som jeg ammet.

Andre oppsummerer det enklere: «Jeg synes ikke langtids-stresset, midlertidigheten, lønnsnivået og det totale fraværet av jobb-fritidsbalanse gjør at jeg kan anbefale yrket til noen.»

Midlertidigheten rammer også dem som formelt har fast jobb: «Det er utrolig tungt med all midlertidigheten. Jeg har svart at jeg har fast stilling, men det er altså fast midlertidig ...»

En annen respondent beskriver stemningen langt mer dystert:

Som en som angivelig har gjort alt «riktig», og som andre oppfatter som «svært konkurransedyktig på jobbmarkedet», må jeg ærlig talt si at jeg føler en dyster, depressiv stemning når jeg ser på fremtiden for norsk akademia. Med 800 færre årsverk i fjor, og svært få faste stillinger som lyses ut, hva kan være attraktivt ved en forskerkarriere i disse dager? I går deltok jeg på et arrangement ved en svært renommert forskningsinstitusjon i Norge. Forskningsassistentene der laget en skisse av «hunger games»: alle som ikke fikk forlenget kontrakten, fikk bildet sitt strøket på «hvem er hvem»-veggen. Slik er situasjonen for unge forskere i Norge i en tid med massive kutt i finansieringen: Hunger Games har begynt.

Fallet i anbefalingsvilje er med andre ord ikke et uttrykk for at forskerne har mistet interessen for selve faget. Gjennomgående i svarene, både de positive og de blandede, nevnes nysgjerrighet, mening og faglig frihet som det som fortsatt trekker folk mot forskeryrket. Det som svekkes, er ikke interessen i seg selv, men troen på tilstrekkelige rammebetingelser. En respondent knytter selv de fire mest gjennomgående klagepunktene direkte sammen:

Hovedproblemet er jobbusikkerheten og midlertidigheten. Når man kombinerer dette med lavere lønn og mer arbeidspress enn i relevante stillinger utenfor akademia, er det umulig å si at en forskerkarriere er særlig attraktiv i dag.

Samlet viser materialet at frafallet i anbefalingsvilje ikke skyldes manglende interesse for faget, men at strukturelle vilkår, konkurransekultur, arbeidsbelastning på familielivet og krav til personlig utholdenhet i økende grad oppleves å overstige det interessen alene kan veie opp for. Som en respondent formulerer det et annet sted: «Hvis en skal være forsker i dag, må man nesten være uheldredelig idealist.» Hva som driver denne uthulingen av systemtilliten, beskrives i de neste kapitlene.

Midlertidighet og årsaker til å vurdere å slutte

Midlertidighet oppleves som et stadig større problem, uansett hvor lenge man har jobbet som forsker. I 2018 svarte 49 % av midlertidig ansatte med inntil fem års erfaring at det var et problem å ikke ha fast jobb, mot 82 % blant dem med lengre erfaring. I dag har begge andelen økt kraftig, til 84 og 98 %. Nivået er altså høyt uansett ansiennitet, men forskjellen mellom gruppene består: de med lengst fartstid opplever fortsatt midlertidigheten som mest problematisk.

Troen på å fortsatt være forsker om ti år har derimot holdt seg stabil siden 2018. I 2018 svarte 43 prosent ja på dette spørsmålet, uansett hvor eller i hvilken sektor. I 2026 er andelen 42 prosent blant respondenter under 40 år, samme grense som brukes gjennomgående for å sammenligne med 2018- og 2022-tallene (se kapittel 1). Ser man derimot kun på dem som spesifikt ser for seg å fortsette i akademia i Norge, en kategori 2018-undersøkelsen ikke skilte ut, er andelen bare 35 %.

Midlertidighet er det enkeltforholdet som nevnes hyppigst i undersøkelsen, og mange respondenter beskriver det som det sentrale problemet. 56 % av respondentene er midlertidig ansatt, og blant disse rapporteres belastningen som betydelig. De fleste midlertidig ansatte vurderer også mulighetene for fast jobb som begrensede. Mønsteret er tydeligst blant stipendiater og postdoktorer.

Tabell 5. Opplevd problem ved manglende fast ansettelse (N=460, kun midlertidig ansatte)

«I hvilken grad opplever du det som et problem at du ikke har fast ansettelse?»

Svar	Andel
I stor grad	62 %
I noen grad	28 %
I liten grad	6 %
I ingen grad	4 %

Tabell 5a. Vurdering av muligheten for fast/trygg jobb i akademien (N=458, kun midlertidig ansatte)¹⁶

«Hvor realistisk oppfatter du muligheten for å få fast/trygg jobb i akademien?»

Svar	Andel
Relativt liten	66 %
Middels	31 %
Relativt stor	4 %

Tabell 5b. Ser du for deg at du fortsatt jobber som forsker om ti år? Etter ansettelsesform og stilling

Gruppe	Ja, akademien Norge	Ja, utenfor akademien Norge	Ja, ikke Norge	Kanskje	Nei
Hele utvalget (N=833)	35 %	9 %	3 %	43 %	10 %
Fast ansatt (N=368)	53 %	6 %	3 %	31 %	6 %
Midlertidig ansatt (N=458)	21 %	11 %	3 %	52 %	13 %
Stipendiat (N=233) ¹⁷	17 %	16 %	3 %	50 %	15 %
Postdoktor (N=138)	27 %	8 %	4 %	52 %	10 %

16) Spørsmålet stilles kun til midlertidig ansatte. Av 460 som svarte, oppga 2 «ingen formening/uaktuelt» og er holdt utenfor prosentgrunnlaget (N=458), som gjenspeiler tabellens 66/31/4-fordeling presist. Trendraden i Tabell 1 («Tror de vil få fast stilling med tiden», 33 % i 2026) bygger på samme spørsmål, men slår sammen «Relativt stor» og «Middels» blant midlertidig ansatte under 40 år. 2018-spørsmålet var formulert som en direkte trosytring («Tror du med tiden at du vil få fast ansettelse»), mens dette spørsmålet ber om en vurdering av sannsynlighet, ikke nødvendigvis egen overbevisning, så begrepene er beslektede, ikke identiske.

17) Tallet er begrenset til de 233 midlertidig ansatte stipendiatene. Av alle 280 respondenter med stillingstittel «stipendiat» er 33 (11,8 %) fast ansatt. Dette skyldes trolig i hovedsak universitetslektorer og lignende som har fått innvilget doktorgradsløp over flere år med rett-rett til sin faste stilling, en kjent, om enn mindre vanlig, ordning ved flere institusjoner. Denne undergruppen har naturlig nok en annen risikoprofil enn de øvrige stipendiatene, siden de har en fast stilling å vende tilbake til, og er derfor utelatt her for å gi et mer presist bilde av situasjonen for stipendiater i midlertidige stillinger spesifikt. Inkluderes alle 262 stipendiater med gyldig svar (inkludert de fast ansatte), blir andelen 19 % i stedet for 17 %, som er tallet brukt i tidligere versjoner av denne teksten.

Midlertidighet blir mer problematisk med høyere ansiennitet

AYFs 2018-rapport «Unge forskere i Norge» testet flere av de samme sammenhengene med multivariat regresjon. Vi har replikert to av de mest sentrale analysene med årets data, for å se om mønstrene fra 2018 fortsatt gjelder.

I 2018 fant AYF at oddsen for å oppleve midlertidighet som problematisk var 4,6 ganger høyere blant dem som hadde jobbet som forsker i over fem år, sammenlignet med dem med kortere fartstid.¹⁸ Vi har testet det samme på årets data og fant en enda sterkere sammenheng enn i 2018.¹⁹

Tabell 5c. Opplevd problem ved midlertidighet, etter ansiennitet²⁰

Ansiennitet	Opplever midlertidighet som problem (stor/noen grad)	N
≤ 5 år som forsker	84 %	251
Mer enn 5 år som forsker	98 %	122

Tabell 5d. Logistisk regresjon: opplevd problem ved midlertidighet (N=450)

Variabel (referansekategori)	Oddsrate	95 % KI	p-verdi
År som forsker (per år)	1,53	1,23–1,89	<0,001
Alder (per år)	1,10	1,01–1,20	0,035
Kvinne (ref: mann)	0,86	0,41–1,82	0,69
Norsk statsborger (ref: ikke-norsk)	0,46	0,23–0,94	0,034

En logistisk regresjon som samtidig kontrollerer for kjønn, statsborgerskap og alder bekrefter at år som forsker har en selvstendig, sterk effekt, på opplevd problem ved midlertidighet, også når vi kontrollerer for alder isolert. Sammenhengen er robust: den holder seg statistisk signifikant uansett hvordan alder inkluderes i modellen (se Vedlegg B, Modell 3, for full modellspesifikasjon, diagnostikk og forbehold knyttet til alderseffekten).²¹

18) Kjikvadrattest, $\chi^2=60,96$, $p<0,01$.

19) Kjikvadrattest, $\chi^2=15,39$, $df=1$, $p<0,001$.

20) 2018-utvalget besto av respondenter 38 år eller yngre og ca. 75 % midlertidig ansatte, dominert av stipendiater og postdoktorer. For å gjøre sammenligningen mest mulig treffende er alle 2026-tallene i denne tabellen beregnet kun for respondenter under 40 år, det nærmeste sammenlignbare aldersintervallet i årets datasett. Utvalgene er likevel ikke identiske utover alder: 2026-utvalget under 40 år har fortsatt en annen sammensetning enn 2018-utvalget når det gjelder stillingsfordeling, sektor og rekrutteringskanal. Endringer over tid i denne tabellen bør tolkes med dette forbeholdet.

21) Utfallsvariabelen i Modell 3 er dikotomisert bredere enn Tabell 1s hovedtall: «I stor grad» og «I noen grad» er slått sammen (opplever ansettelsesformen som et problem i noen grad eller mer, $n=404$ av 450), mot «I liten grad»/«I ingen grad» slått sammen til motsatt kategori ($n=46$). EPV-beregningen i diagnostikktabellen bruker sistnevnte, sjeldnere gruppe i nevneren (46 hendelser/ 4 prediktorer= $11,5$), i tråd med vanlig EPV-konvensjon om å bruke den minste utfallsgruppen, ikke fordi modellens «hendelse» er definert som fravær av problem. Oddsratene i Tabell 5d er derfor ikke direkte sammenlignbare med andelen som svarer «I stor grad» alene i Tabell 1.

Norske statsborgere opplever det som mindre problematisk enn utenlandske, i tråd med 2018-funnet om at utenlandske statsborgere opplever midlertidighet som en større belastning. Kjønn har, i motsetning til i 2018 (der effekten var svak og bare signifikant på 10 %-nivå), ingen selvstendig effekt i årets data. Modellen har god forklaringskraft for denne typen data.²²

Hvem ser for seg å fortsette som forsker om ti år?

Vi har også gjennomført en tilsvarende multivariat analyse av hvem som ser for seg å fortsatt være forsker (i eller utenfor Norge/akademia) om ti år, sammenlignet med dem som svarer nei (nøytrale «kanskje»-svar er ekskludert, i tråd med prinsippet brukt i de øvrige regresjonene i rapporten). Analyseutvalget er 459 respondenter.

Tabell 5e. Logistisk regresjon: ser for seg å fortsette som forsker om ti år (N=459)

Variabel (referansekategori)	Oddsrate	95 % KI	p-verdi
Fast ansatt (ref: midlertidig)	2,92	1,56–5,48	0,001
Kvinne (ref: mann)	0,79	0,45–1,38	0,403
Norsk statsborger (ref: ikke-norsk)	0,96	0,56–1,62	0,865
Forskningsinstitutt (ref: universitet)	0,61	0,32–1,19	0,150
Vitenskapelig høyskole (ref: universitet)	1,01	0,39–2,63	0,990
Helseforetak (ref: universitet)	0,30	0,08–1,19	0,088
Alder (per år)	1,07	1,01–1,12	0,018

Kovariatsettet er tilpasset årets datagrunnlag sammenlignet med 2018-modellen (se Vedlegg B, Modell 2, for detaljer).

Også her er ansettelsesform den klart sterkeste prediktoren, med samme forbehold om oddsrate som over: oddsrate 2,92 tilsvarer en justert sannsynlighet på 90 % blant fast ansatte mot 76 % blant midlertidig ansatte, en forskjell på 14 %.²³ Vi finner også en selvstendig, positiv sammenheng med alder, ettersom eldre respondenter i større grad allerede har etablert seg i en forskerkarriere. Det er også verdt å bemerke at alder fanger opp en overlevelsesskjevhet, at forskere som forlater feltet, i mindre grad er med i utvalget. Verken kjønn eller statsborgerskap er signifikante prediktorer i denne modellen, i motsetning til enkelte av 2018-funnene der kjønn hadde en selvstendig effekt på troen på å fortsette i forskning. Ingen av sektorvariablene er statistisk signifikante, om enn helseforetak peker i retning av lavere odds og bør følges opp i senere runder gitt den lille gruppestørrelsen.²⁴

22) McFadden pseudo- $R^2=0,20$. Se metodekapittelet for forklaring av pseudo- R^2 -mål, og Vedlegg B, Modell 3, for Cox-Snell R^2 og Riley-kriteriet.

23) 5 % KI for oddsraten: 1,56–5,48, $p=0,001$. Forskjellen på 14 %: bootstrappet 95 % KI 6–22 %poeng, $N=459$.

24) $p=0,088$. Se fotnote 12 om helseforetak-gruppens størrelse ($N=25$).

Midlertidighet og systemkritikk i svarene om framtidsutsikter

Det åpne kommentarfeltet til framtidsutsikter og undersøkelsen for øvrig fikk 170 svar. Midlertidighet som hindring for videre karriere er det klart hyppigste temaet (38 %), foran generell systemkritikk av akademia (28 %), kritikk av finansieringssystemet (15 %), kommentarer eller korrigeringer til selve undersøkelsen (12 %), arbeidsbelastning og utbrenthet (11 %), utfordringer spesifikk for internasjonale eller ikke-norske forskere (10 %), positive eller takknemlige kommentarer (9 %), enkeltstående alvorlige hendelser som utbrenthet, diskriminering, trakassering eller maktmisbruk (1 %) og kjønnede karrierehindringer (1 %).

Midlertidighet og mangel på faste stillinger går igjen som den tydeligste enkeltbekymringen, og oppleves av mange som selve kjernen i problemet: «Midlertidighet er roten til mye av det som er vanskelig som ung forsker.» Flere beskriver det å være «fast ansatt på eksterne midler» som en formell fasthet uten reell trygghet, et paradoks som også dukker opp blant respondenter som formelt er fast ansatt: «På papiret er jeg 'fast ansatt', men siden jeg er lønnet på eksterne prosjektmidler valgte jeg 'midlertidig' fordi det er i praksis det jeg er.» En respondent oppsummerer situasjonen kort: «Jeg ville gjerne. Spørsmålet er om noen kan ansette meg.» En annen knytter usikkerheten direkte til viljen til å bli i forskningen:

I think if I could be guaranteed a permanent position, I would be very happy to stay in academic research. If I was paid a salary that allowed me to save for periods of unemployment, I would maybe be okay staying even without a permanent position. I love my job and the work I do, but the instability and uncertainty are unrelenting and exhausting.

Nest hyppigst er generell systemkritikk av akademia som sådan (28 %), ofte formulert i svært direkte språk. «Academia is a cult and a hamster wheel», skriver én respondent. En annen er enda kortere: «The university sector is a sinking ship, so good luck with salvaging it.» En tredje retter kritikken mot en konkret strukturell løsning, ikke bare mot systemet i sin alminnelighet: «Jeg anser midlertidige stillinger og lønn som en stor utfordring med å rekruttere norske forskere til min sektor. Man bør undersøke muligheter for flere postdoktorer og litt færre Ph.d.-stillinger ved instituttene.»

Nært beslektet er kritikken av finansieringssystemet (15 %), pekt ut som en selvstendig belastning ved siden av selve midlertidigheten: «The temporary contracts and lack of/competition for funding is a huge challenge.» En annen respondent utdyper hvordan usikker finansiering påvirker både arbeidshverdagen og forskningskvaliteten:

Det er mange krav, og mange barrierer, fra å skaffe midler, få igjennom søknader til etiske komiteer og personvernombud, forsinkelser som fører til stress og press. Fordelene er fleksibilitet i arbeidstid på godt og vondt, det gjør en del ting lettere i hverdagen, samtidig som det i sum nok er mest negativt likevel. Det hadde det kanskje ikke trengt å være. Finansiering som gis for 3 og 4 år er ikke alltid så realistisk, kan føre til mye stress, og en følelse av å alltid være bakpå, som ikke akkurat gjør underverker for livskvaliteten, eller forskningskvaliteten.

Feltets fjerde største tema (12 %) er kommentarer og innspill til selve undersøkelsen. Flere respondenter bruker det åpne feltet til å henvende seg direkte til dem som står bak rapporten, ikke til å beskrive egen situasjon:

Hvordan skal dere sikre at resultatene av denne undersøkelsen blir hørt av de som har innflytelse? Vi må få frem budskapet om at noe må endres radikalt, ellers vil 'Research Hubben Norge' forsvinne. Alarmklokkene må ringe høyt, det er allerede nesten for sent.

Arbeidsbelastning og utbrenthet (11 %) må ses nært knyttet til midlertidighet og systemkritikk. En respondent beskriver hvordan ubetalt undervisnings- og utviklingsarbeid fortrenger tid til egen forskning:

Jeg er møkklei av å springe rundt som en Duracell-kanin for å rekke over på jobb og komme utslitt hjem. Særlig fordi det eneste som vurderes både i tildeling av lønn og FoU-tid er publisering. [...] Det man dermed får, fordi man er samvittighetsfull og gjør arbeidet på en slik måte at kollegaer er fornøyde, er MER arbeid. Mer ansvar. Men verken mer frihet eller mer lønn.»

Flere internasjonale forskere beskriver i tillegg språkkrav, integrasjonsbarrierer, svak tilgang til nettverk og en opplevelse av at norske kandidater favoriseres i faste ansettelser. Én respondent knytter dette direkte til strukturelle rammer for postdoktorstillinger i Norge:

Norway allowing only a single postdoctoral position is an enormous liability for those wishing to continue in academia on the professor track. A single appointment of 3-4 years is not enough when applicants with postdocs in other countries may have 6-8 years of research output after their PhD. Mix in the requirement to learn Norwegian (which is fine but takes time) which takes ~15 hours of work per week. This reduces academic productivity without compensation (via longer contracts) and makes Norway less appealing for prospective researchers. It simply is not competitive, and you either have to move to a different country or leave academia.

Internasjonale forskere utgjør ikke flertallet av kommentarene, men framstår som en tydelig og konsistent stemme i materialet, særlig i spørsmål om språk, tilhørighet, lønn og karrieremuligheter.

Positive eller takknemlige kommentarer (9 %) er også et sentralt tema. Flertallet av disse svarene handler ikke om at situasjonen oppleves som problemfri, men om et ønske om balanse i hvordan feltet omtales, fra forskerne selv:

Mange av spørsmålene i undersøkelsen handler om utfordringer, problemer og negative trekk. Det er litt synd, for akademisk arbeid er så fantastisk givende og viktig, og folk er her og blir værende fordi de brenner for faget sitt, for å finne ut nye ting, for å undervise og veilede studenter, for å gjøre en forskjell i samfunnet. [...] Vi må også skryte, feire og være stolte av forskning og betydningen av vårt arbeid, som enkeltforskere, men også organisasjonene våre. Ingen andre vil gjøre dette for oss om vi ikke også gjør det selv.

Et lite antall svar beskriver konkrete, avgrensede alvorlige hendelser, ikke bare generell kritikk av systemet. En respondent skriver kort: «Jeg er nå utbrent og er på AAP.» En annen beskriver en opplevelse av utnyttet maktforhold:

There is no real chance of getting a permanent job and largely that is due to the seniors and PIs who are very keen on keeping you in a precarious position, like a show of power.

Et gjennomgående trekk i materialet er at svarene sjelden uttrykker manglende engasjement for forskning, men i økende grad en opplevelse av at systemet gjør et normalt voksenliv vanskelig. Midlertidighet beskrives ikke bare som et arbeidsrettslig spørsmål, men som en livssituasjon der man ikke kan vite om man får barn, kjøper bolig eller blir værende i landet. Som en respondent formulerer det: «Som forsker føles det som man er dømt til å henge 15–20 år etter vanlige folk når det kommer til å faktisk leve livet.» For flere respondenter er dette en gjennomgående begrunnelse i fritekstsvarene når de vurderer å forlate akademien.

Karriereplaner og karriereveiledning

Med endringer i UH-forskriften fra 2024 er det innført krav om karriereplan og karriereveiledning for stipendiater og postdoktorer, men implementeringen er langt fra fullstendig. Blant de 406 respondentene i rekrutteringsstillinger mangler 66 % en formell karriereplan eller er usikre på om de har en. 69 % har ikke mottatt informasjon og veiledning om ulike karriereløp. Kun 9 % har tilgang til ekstern karriereveiledning, og bare 18 % har en faglig veileder eller mentor uten egeninteresse i forskningen. Nær 38 % utfører arbeidsoppgaver de selv vurderer som ikke-meritterende, og kun 16 % opplever at ledelsen er opptatt av de midlertidiges videre karriere. Bare 31 % deltar i profesjonelle nettverk eller aktiviteter utenfor lærestedet for å bedre egne karrieremuligheter.

Tabell 6. Karriereplan og karriereveiledning for stipendiater og postdoktorer (N=406)

Spørsmål i undersøkelsen: «Spørsmål om karriereplan og -veiledning (Ja / Delvis / Nei / Vet ikke)»

Spørsmål	Ja	Delvis	Nei/vet ikke
Har formell karriereplan	10 %	24 %	66 %
Har mottatt informasjon om ulike karriereløp	7 %	24 %	69 %
Har tilgang til ekstern karriereveiledning	9 %	8 %	83 %
Har veileder/mentor uten egeninteresse	18 %	16 %	66 %
Godt samsvar mellom oppgaver og karrieremål	29 %	39 %	32 %
Ledelsen opptatt av midlertidiges karriere	16 %	28 %	56 %
Utfører ikke-meritterende arbeidsoppgaver ²⁵	38 %	24 %	38 %
Deltar i profesjonelle nettverk/aktiviteter eller nettverk utenfor lærestedet	31 %	32 %	38 %

Tabell 6a. Karriereplan og karriereveiledning etter stilling

Andel «Nei/vet ikke» (mangler), stipendiat mot postdoktor²⁶

Spørsmål	Stipendiat (N=267)	Postdoktor (N=139)
Har formell karriereplan	73 %	52 %
Har mottatt informasjon om karriereløp	70 %	66 %
Har tilgang til ekstern karriereveiledning	84 %	83 %
Har veileder/mentor uten egeninteresse	69 %	61 %
Godt samsvar oppgaver/karrieremål	34 %	29 %
Ledelsen opptatt av karriere	58 %	53 %
Utfører ikke-meritterende oppgaver	35 %	44 %
Deltar i profesjonelle nettverk/aktiviteter eller nettverk utenfor lærestedet	35 %	42 %

25) Ikke-meritterende viser til arbeidsoppgaver som ikke teller ved ansettelse og opprykk.

26) For raden «Utfører ikke-meritterende arbeidsoppgaver» viser tallene andel «Ja», ikke andel «Nei/vet ikke» som i de øvrige radene, siden «Ja» er det negative utfallet for dette spørsmålet.

Andelen uten karriereplan er høyest blant stipendiatene (73 %), noe lavere blant postdoktorene (52 %). Mønsteret gjentar seg på tvers av seks av de åtte spørsmålene i tabellen: postdoktorer rapporterer gjennomgående noe bedre oppfølging enn stipendiater, men i begge grupper er mangelen på strukturert karrierestøtte påfallende gitt at UH-forskriften nå eksplisitt pålegger institusjonene å levere dette. Mangelen gjelder ikke bare formelle planer. Heller ikke tilgangen på ekstern karriereveiledning er god. Tilgang til ekstern karriereveiledning er tilsynelatende fraværende uavhengig av ansiennitet innenfor rekrutteringsstillingene, hvor både stipendiater og postdoktorer rapporterer like dårlig (17 %).

To spørsmål bryter med mønsteret: andelen som utfører ikke-meritterende oppgaver, og andelen som deltar i profesjonelle nettverk eller aktiviteter utenfor lærestedet. På begge rapporterer postdoktorene et dårligere utfall enn stipendiatene (se Tabell 6a). Bare 16 % opplever at ledelsen er opptatt av de midlertidiges videre karriere, et tall som kan tyde på at karriereoppfølging mange steder ikke er noe ledere aktivt prioriterer, snarere enn at systemet svikter til tross for god vilje. Til sammenligning ligger de to spørsmålene som handler om egen innsats, om det er samsvar mellom arbeidsoppgavene og karrieremålene (29 % Ja) og om man selv oppsøker nettverk utenfor lærestedet (31 % Ja, se Tabell 6), nesten dobbelt så høyt som ledelsestallet. Det kan tyde på at den enkelte i noen grad kompenserer for det institusjonene og lederne ikke leverer. Denne lave ledelsesinteressen for karriereutvikling henger tematisk sammen med funnet beskrevet innledningsvis i dette kapitlet, «Attraktivitet og vilje til å anbefale forskerkarrieren». Fast ansettelse er der den klart sterkeste prediktoren for viljen til å anbefale forskerkarrieren videre, nettopp den typen strukturerte institusjonelle rammer stipendiater og postdoktorer her rapporterer at de mangler.

2018-rapporten fant at bare 17 % av alle respondenter noensinne hadde fått karriereveiledning, og at ansatte ved forskningsinstitutter i større grad hadde fått dette enn universitetsansatte.

Tabell 6b. Har mottatt informasjon/veiledning om karriereløp, etter sektor

Sektor	Ja	Delvis	Nei/vet ikke	N
Universitet	7 %	27 %	66 %	310
Institutt/annet	6 %	15 %	79 %	96

Tabellen viser en enkel andelsfordeling per sektor. Vi testet i tillegg en tilsvarende multivariat regresjonsmodell for denne sammenhengen, men modellens forklaringskraft var for lav til at resultatet rapporteres som et selvstendig regresjonsfunn i hovedteksten (se Vedlegg B, Modell 4, for full spesifikasjon, diagnostikk og begrunnelse).

Den deskriptive fordelingen etter sektor viser samme mønster som brøt sammen i den forlatte multivariate analysen (se kapittel 2 og Vedlegg B). 34 % ved universitet har mottatt informasjon eller veiledning om karriereløp, helt eller delvis, mot 21 % ved institutt eller annen virksomhet.²⁷ Dette er en ujustert sammenligning som ikke kontrollerer for kjønn, statsborgerskap eller stilling samtidig, og bør leses som en beskrivende observasjon, ikke en bekreftet, isolert sektoreffekt. Den strenge definisjonen («klart ja» alene) viser derimot ingen forskjell mellom sektorene (7 % mot 6 %, $p=0,96$); hele forskjellen ligger i «delvis»-kategorien.

27) Kjikvadrattest, $\chi^2=5,76$, $df=1$, $p=0,016$.

Karriereoppfølging overlatt til den enkelte

Det åpne kommentarfeltet til spørsmål om karriereutvikling fikk 182 svar. 30 % beskriver at karriereutvikling i praksis er overlatt til den enkelte, uten mentorordning, plan eller institusjonell oppfølging, det klart hyppigste temaet i feltet. Deretter følger generell systemkritikk av karriereutvikling og akademisk (23 %), utenlandsopphold beskrevet som faglig verdifullt (15 %), utenlandsopphold beskrevet som belastende for familie eller privatliv (14 %), økonomiske eller ressursmessige begrensninger (10 %), midlertidighet som hinder for karriereutvikling (6 %), sterk avhengighet av den enkelte veileder eller leder (5 %), generelt fornøyd (3 %) og kjønnede forskjeller i oppfølging (under 1 %). 19 % av svarene er rene faktaopplysninger, for eksempel om hvor mange måneder respondenten har oppholdt seg i utlandet, uten selvstendig innhold om karriereutvikling som sådan.

Kontrasten mellom formelt krav og reell oppfølging illustreres av en respondent som beskriver hvordan karriereplanen forble et skrivebordsprodukt:

In the project description we (PhD candidates) are supposed to write our career plans. However, they are not followed up in any way throughout the project. [...] now I do not see my future here anymore and hope to get a job outside academia.

En annen respondent knytter mangelen på oppfølging direkte til en konkret karrierebarriere:

Den største bøygen for karriereutvikling videre er å få muligheten til å veilede PhD-kandidater selv. De få som finnes i mitt fagområde går til eldre og mer erfarne forskere. Dette hindrer karriereutvikling, da jeg trenger slik erfaring for å bli professor. Så vidt jeg vet har vi heller ikke lenger, vi hadde det tidligere, en gruppe eller noe opplegg for å guide førsteamanuensiser videre mot professor. Det er vanskelig å vite hvor strategisk en må jobbe, og akkurat når en for eksempel har publisert mye nok og bredt nok til å begynne på en professorsøknad.

Der oppfølgingen faktisk fungerer, beskrives den derimot som konkret og involverende: «Karriereplan er gjennomgått med forskningskoordinator og mentor. Institusjonen har et karrieresenter som tilbyr veiledning og kurs som det er anledning til å melde seg på.» En annen respondent, fra en annen institusjon, opplever det motsatte: «Vi prater om karriereutvikling i instituttsektoren, men ingen har tid eller ressurser til oppfølging.»

Hva respondentene savner, er likevel ikke nødvendigvis mer kursing og veiledning i tradisjonell forstand: «Vi trenger ikke flere kurs! Vær så snill å ikke foreslå at vi må bli tilbudt flere kurs! Det er ikke der skoen trykker. Vi trenger tid til å forske og å kunne forske fritt og meningsfullt.» En respondent setter fingeren på nøyaktig hva den underliggende arbeidsbelastningen fortrenger:

I mine øyne er ikke hjelp til karriereutvikling problemet, men at det ligger så tydelige forventninger til hva en forskerkarriere skal være, høyt trykk på publisering og å søke om eksterne forskningsmidler. Det gir liten tid til langsom tenking, grunnforskning, og formidling til studenter eller allmennheten. Det blir lite rom for å være forsker på en annen måte, og derfor er yrket lite attraktivt.

Mangelen på struktur oppleves for mange som en ensom prosess: «It can be a lonely journey if you have no personal qualities to navigate a rather complex profession.» Midlertidigheten forsterker dette ytterligere for flere:

Jeg opplever at ledelsen er opptatt av karriereutvikling mens man er ansatt, men at denne interessen i meg som forsker er veldig overfladisk og ikke samsvarer med de økonomiske realitetene. Så fort en midlertidig kontrakt går ut, er det takk og farvel om man ikke stiller med eksternfinansiering av egen stilling.

Andre beskriver et rent økonomisk press som gjør det vanskelig å fullføre i utgangspunktet:

Jeg er møkklei dårlig inntekt og midlertidighet. Jeg har hatt en snittinntekt på ca. 14 000 kroner i måneden siste tre årene for å ha tid til å fullføre Ph.d., og får nå 9 000 kroner i måneden i dagpenger. Det går utover personlig økonomi og helse.

Der oppfølgingen faktisk finnes, viser materialet at den ofte avhenger av en enkeltperson, ikke av systemet: «Engasjement fra ledelsen virker fullstendig fraværende, ingen informasjon derfra om hvordan gå videre etter endt Ph.d. God oppfølging fra nærmeste leder (veileder).»

Et beslektet funn styrker bildet, fra et annet sted i undersøkelsen. I det åpne tekstfeltet der respondenter med psykososiale helseplager selv kunne oppgi årsaker («Annet»), er «manglende veiledning/dårlig veilederforhold» den største enkeltkategorien (21 %), foran både konflikter, trakassering og diskriminering (19 %), dårlig ledelse (19 %) og stress, arbeidspress og arbeidsbelastning (18 %). Respondentene beskriver blant annet manglende oppfølging og tilbakemelding, uklare forventninger og manglende faglig anerkjennelse: «Dårlig relasjon til veileder og generelt utilfredsstillende veiledning bidro til veldig stor arbeidsbelastning», og «Utfordringer i veilederforhold, hvor jeg ikke følte at mine faglige utfordringer og bekymringer ble tatt på alvor.» Dette er ikke svar på karriereplan-spørsmålene direkte, men et signal om at manglende veiledning ikke bare er et administrativt hull, men noe respondentene selv kobler direkte til egen helse.

Kapittel 4 Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Dette kapittelet går i dybden på de konkrete arbeidsvilkårene unge forskere møter: internasjonal mobilitet, mottak og integrering ved ny arbeidsplass, psykologisk trygghet på seks konkrete områder.

Internasjonal mobilitet

Hva har endret seg siden 2018?

Andelen som noen gang har hatt et utenlandsopphold, er praktisk talt uendret siden 2018, 42 % da mot 43 % nå. Under denne stabile totalen har bildet endret seg noe for stipendiater spesielt. Andelen med utenlandserfaring har gått ned fra 28 % i 2018 til 23 % i 2026. For postdoktorer er andelen stabil, rundt halvparten begge år. Regresjonsfunnene fra 2018 gjentar seg i stor grad. Statsborgerskap og alder er fortsatt sterke, signifikante prediktorer i samme retning. Kjønn er, i motsetning til i 2018, en signifikant prediktor i årets data, om enn marginal.

2018-rapporten viste at internasjonal mobilitet hang sammen med alder, statsborgerskap og institusjonstype. Vi har testet det samme på årets tall, med spørsmålet «Har du vært på gjesteforskeropphold i utlandet?» (som PhD-kandidat og/eller etter PhD, slått sammen til én ja/nei-variabel) som avhengig variabel, altså variabelen modellen skal forklare. Analyseutvalget er 796 respondenter.

Tabell 7. Logistisk regresjon: hvem har vært på gjesteforskeropphold i utlandet? (N=796)

Variabel (referansekategori)	Oddsrate	95 % KI	p-verdi
Kvinne (ref: mann)	0,73	0,54–1,00	0,047
Norsk statsborger (ref: ikke-norsk)	0,57	0,42–0,77	<0,001
Forskningsinstitutt (ref: universitet)	0,78	0,54–1,13	0,189
Vitenskapelig høyskole (ref: universitet)	0,67	0,39–1,13	0,133
Helseforetak (ref: universitet)	0,81	0,31–2,08	0,657
Alder (per år)	1,10	1,07–1,13	<0,001

Kovariatsettet er tilpasset årets datagrunnlag sammenlignet med 2018-modellen (se Vedlegg B, Modell 5, for detaljer).

Alder har den klart sterkeste sammenhengen, naturlig nok, siden eldre respondenter har hatt mer tid til å opparbeide seg utenlandserfaring. Dessuten kan sammenhengen fange opp overlevelses-skjevhet. Variasjonen kan imidlertid også skyldes kohorteffekter, ettersom mobilitetskrav kan endre seg over tid. Statsborgerskap gjentar 2018-funnet presist. Norske statsborgere har hatt vesentlig sjeldnere gjesteforskeropphold enn utenlandske statsborgere (se Tabell 7 over for oddsrate og konfidensintervall), i tråd med at internasjonale forskere ofte allerede har en mobil karrierebane før de kom til Norge. Kjønnseffekten er ny sammenlignet med 2018, der kjønn ikke var en signifikant prediktor for mobilitet: kvinner har noe lavere sannsynlighet enn menn for å ha hatt et gjesteforskeropphold, men konfidensintervallet strekker seg helt opp til 1,00 (se Tabell 7), så funnet er usikkert og bør tolkes med forsiktighet inntil det er replikert. Sektor har, i motsetning til i 2018, ingen signifikante utslag i årets data, selv om retningen (lavere odds ved institutter og høyskoler enn ved universiteter) peker samme vei som i 2018.

Mobilitet oppleves som verdifullt, men krevende

Der mobilitet omtales i de åpne svarene om karriereutvikling (N=182), beskrives den som faglig verdifull, men praktisk og familiært krevende, og med lite institusjonell tilrettelegging. 15 % beskriver utenlandsopphold som faglig verdifullt, og 14 % beskriver det som belastende for familie eller privatliv, delvis overlappende grupper.

Én respondent fanger begge sider i samme svar, og navngir presset til å reise som en forventning, ikke et valg:

International experience is valuable, both for career and personal development. However, it also puts further pressure on one's personal life, for example relationships that turn long-distance, or taking care of elderly family members. It doesn't work well for everyone. Yet, you get told that it is expected of you, if you want an academic career.

Flere etterlyser bedre støtte til å ta med partner eller barn: «Jeg fikk ikke støtte til å ha med samboer på utenlandsopphold, dette var dermed krevende for privatlivet.»

Det er vanskelig for meg å gjennomføre forskeropphold ved andre universiteter, ettersom jeg har tre barn og det hverken gis finansiell støtte eller bistand for å kunne klare å gjennomføre et slikt opphold med familie som stipendiat. Jeg har spurt om det finnes steder hvor jeg kan søke for å få med familien min, men bare fått vage svar om at det nok ikke er mulig.

Flere peker på at oppholdet belaster familien mer enn det belaster forskningen: «All the mobility was a burden for the family. No daycare, not enough money to live abroad.»

Et par respondenter stiller spørsmål ved selve mobilitetsidealet, med en konkret alternativ modell:

The emphasis on early-career researcher mobility to increase their network and open career possibilities is, in my opinion, old-fashioned and misguided. There are significant disadvantages to mobility in the form of private-life matters, inability to set roots, starting from scratch with every move, which also make it challenging to apply for grants with institutional support. The benefits of mobility can now easily be achieved with a fixed 'home base', with short term travel arrangements. Networking is still key nowadays, but physical mobility is less important.

Samtidig finnes en tydelig positiv understrøm: «Everyone should go and have a research stay abroad [...] to see how much more effective and motivated people are in other countries.»

To respondenter beskriver, uavhengig av hverandre, hvordan mobilitet fungerer som et uformelt krav institusjonen selv ikke tar konsekvensen av:

For meg er dette med utenlandsopphold et tveegget sverd. Det var utrolig spennende og lærerikt å dra ut, men også svært vanskelig for familielivet. Jeg har fått høre at man praktisk talt må ha vært utenlands for å få fast jobb, at dette nærmest brukes som en filtreringsmekanisme når man skal vurdere faste ansettelse. Det er vel et mål på hvor mye man er villig til å ofre for vitenskapen? Personlig kommer jeg ikke til å flytte utenlands for en postdoktor, og jeg synes det er uklart hvorfor dette skulle gjøre meg en så mye bedre forsker.

Jeg har ikke vært gjesteforsker i utlandet, men jeg har vært forsker, 100 % i ca. 6 år, to postdoktorstillinger, i utlandet. Det kostet meg muligheten for å bli ansatt i en innstegsstilling i Norge da jeg ønsket å «vende hjem» igjen (krever maks 5 år siden Ph.d.). Og det var det ingen som tenkte på da jeg ble ansatt i en ny postdoktorstilling, innen et annet fagfelt, da jeg kom til Norge igjen. Er det viktig med internasjonal erfaring, sa du? Er tverrfaglighet bra, sa du? Skal en postdoktorstilling være en «kvalifiserende stilling», sa du?

Bildet som tegner seg, er ikke at mobilitet oppleves som uønsket, men at kostnaden ved den bæres av den enkelte og familien, ikke av institusjonen, og at institusjonsvisе eller nasjonale regler av og til straffer nettopp den erfaringen den sier den verdsetter. Dette samsvarer med Nikunen og Lempiäinen (2020) som viser hvordan mobilitetserfaring gjør forskeren mer attraktiv på arbeidsmarkedet, men der kostnaden ved mobilitetsopphold, både praktisk, økonomisk og relasjonelt, i stor grad faller på forskeren og familien selv.²⁸ De beskriver hvordan forskere som velger å sette familien først, dermed risikerer å bli oppfattet som mindre ambisiøse i academia.

Integrering og mottak

Integreringen av nyansatte er i stor grad ustrukturert og personavhengig. Temaene i fritekstsvarene fordeler seg slik: Mangelfullt mottak og informasjon (46 %), manglende institusjonelt ansvar og struktur (37 %), avhengighet av enkeltpersoner, veileder eller kollegaer (21 %), sosial isolasjon eller manglende tilhørighet (16 %), utfordringer for internasjonale ansatte (15 %), variasjon mellom enheter (14 %), positive erfaringer (14 %) og pandemien oppgitt som forstyrrende faktor (7 %). Kategoriene er ikke gjensidig utelukkende.

Integreringstiltakene ved ansettelse er ujevnt fordelt (se Tabell 7a), og andelen som i dag opplever seg godt integrert er moderat (se Tabell 7b). 41 % av respondentene er ikke norske statsborgere, og de rapporterer om markant lavere faglig og sosial integrering enn norske, et mønster som er enda tydeligere blant stipendiater (se Tabell 7b). Utfordringene begynner allerede ved ansettelse. Blant de som ikke behersket norsk da de ble ansatt, fikk 31 % intet tilbud om norskopplæring, og blant samtlige 149 respondenter som ikke behersket norsk ved ansettelse oppgir 60 % at de fortsatt ikke behersker norsk som arbeidsspråk i dag.

Tabell 7a. Integreringstiltak ved ansettelse (N=898)

Spørsmål i undersøkelsen: «Hva gjorde virksomheten for at du raskt skulle bli en del av fag- og arbeidsmiljøet?» Flere svar mulig; prosentene summerer derfor ikke til 100 %.

Tiltak ved ansettelse	Andel
Ingen tiltak iverksatt	12 %
Inkludert i forskergruppe	68 %
Fadder- eller mentorordning	24 %
Fikk tilstrekkelig informasjon på et språk de behersker	41 %

28) Studien baserer seg på 51 intervjuer med finske, italienske og britiske forskere fra 2009-2010, og sammenligningsgrunnlaget må drøftes med forbehold om at nasjonale kontekster varierer og at forskningssystemet kan ha endret seg i årene som har gått.

Tabell 7b. Opplevd integrering i dag

Spørsmål i undersøkelsen: «Er du godt faglig og sosialt integrert i fagmiljøet ditt i dag?» Andel som svarte «Ja».

Gruppe	Andel godt integrert
Alle respondenter (N=875)	55 %
Norske statsborgere (N=511)	62 %
Ikke-norske statsborgere (N=357)	46 %
Norske stipendiater (N=160)	54 %
Ikke-norske stipendiater (N=113)	28 %

Mangelfullt mottak og integrering

Det åpne tekstfeltet til spørsmålene om mottak og integrering fikk 215 individuelle kommentarer, det tredje største kommentarfeltet i undersøkelsen. 14 % beskriver integreringen i overveiende positive ordelag, mens resten i hovedsak peker på mangler av ulik alvorlighetsgrad.

De største temaene er mangelfull mottak og informasjon (46 %), manglende institusjonelt ansvar og struktur (37 %), og avhengighet av enkeltpersoner, veileder eller kollegaer, framfor systemer (21 %). Videre nevner 16 % sosial isolasjon eller manglende tilhørighet, 15 % utfordringer spesifikke for internasjonale ansatte, 14 % variasjon mellom enheter, og 7 % pandemien som forstyrrende faktor.

Klagene faller i praksis i tre kategorier: administrative, faglige og relasjonelle. Flere respondenter er eksplisitte på at det ikke var informasjonen som helhet som manglet, men bestemte, navngitte praktiske ting.

There was a severe lack of onboarding information, especially in English. The research institute did not give enough help in onboarding, in understanding my salary or payslips, the systems used in the company, or navigating work permits for international workers. Furthermore, while I could get help from my co-workers or boss in English, there was not enough accommodation for non-Norwegian speakers, despite having a high percentage of international workers in the organization overall.

En annen illustrerer hvor lenge selv enkle administrative ting kan ta:

Virtually no onboarding activities were provided, aside from a brief webinar for all new hires across the institution. Even the provision of a work laptop took more than 6 months to deliver after commencement of the position. Expenses from the job interview took ca. 9 months to reimburse.

Et tredje eksempel viser at det administrative hinderet ikke alltid er mangel på rutiner, men språket rutinene finnes på:

Within the department there were in general good onboarding measures, but at the higher level (institute level), which was necessary to be onboarded to for several admin reasons (travel expenses, general economy, managing guests from abroad, etc), there was strong resistance against using English, so it was very difficult at the beginning. They cannot even use the DFØ system in English.

Det faglige mottaket, altså hjelp til å forstå selve forskerrollen og -karrieren, etterlyses like ofte som det administrative, men av andre grunner:

Jeg savnet en fadder som kunne hjulpet meg til å forstå alt det komplekse med forskerkarriere, det gjelder avtaler, lover og regler, organisering av alle teorier, mapper, hvordan man generelt organiserer seg når man skal arbeide med et stort mengde vitenskapelige arbeider, feltarbeid etc. og samtidig organisere det mentale med all stresset, hvordan finne metoder å jobbe på som fungerer for meg, rett og slett en sparrings- og samtalepartner når det gjelder alt som en forskerkarriere innebærer.

Behovet for faglig mottak forsvinner heller ikke etter den første stillingen:

Overgangen til førsteamanuensis var overraskende stor og krevende, man får en jobb med «alle rettigheter», og alle tar for gitt at du er kvalifisert og klar for innsats, noe man jo er, men samtidig er det en stor endring i rolle, ansvar, oppgaver etc. Særlig undervisningsplanlegging, gjennomføring, studentoppfølging etc. var omfattende å sette seg inn i og få til på en god måte, først nå etter ca. to år føler jeg det flyter og at jeg ligger i forkant og har oversikt. Dette skulle jeg ønske jeg visste om, at overgangen fra å være dyktig forsker til å håndtere full kombinert stilling er overraskende krevende.

Det relasjonelle mottaket, det å faktisk bli kjent med kolleger og få en naturlig plass i miljøet, er der forskjellene mellom gode og dårlige opplevelser er størst. Ett eksempel viser hva et godt mottak faktisk kan bestå av, samtidig som det selv peker på at dette ikke er standard:

I had nearly a full day meeting with my employer who walked me through information on our university web site and showed me my seat. I was also added to courses and a listserv for social activities for PhDs. I was invited to lunch with my colleagues and introduced to everyone. I thought it was great! But I've heard others didn't receive this.

Langt vanligere er en god start som aldri følges opp. Én respondent beskriver et mønster som går igjen i mange av svarene: innledende tiltak de første ukene, og deretter stillhet:

Veileder inviterte meg med på lunsj med kolleger første arbeidsdag. Jeg hadde også et oppstartsmøte med nærmeste leder og veileder etter én uke i stillingen. Etter én måned ble jeg invitert på møte med forskergruppen. Utover det ble jeg overlatt til meg selv, og ingen ved virksomheten gjorde noen videre grep for å inkludere meg i et faglig eller sosialt miljø. Det tok også lang tid før jeg ble inkludert i relevante e-postlister for bl.a. innkallelse til instituttmøter. Jeg hadde savnet jevnlig oppfølgingssamtaler fra leder det første semesteret om faglig og sosial trivsel.

I et mer alvorlig enkelttilfelle beskriver én respondent hvordan mottakstiltak som på papiret var inkluderende, i praksis ble en ekstra belastning fordi de ikke tok hensyn til individuelle behov:

De ovennevnte integreringstiltak ble i stor grad gjennomført formelt og byråkratisk, og tok i liten grad hensyn til behov for tilpasset fysisk arbeidsmiljø og redusert sensorisk, sosial og emosjonell overstimulering. Manglende kompetanse i møte med en nevrodivergent ansatt resulterte i 1,5 måneders sykefravær allerede i løpet av det første året. [...] Samvær med yngre kolleger og studenter opplevdes overveiende som transaksjonelt fremfor faglig eller relasjonelt meningsfullt, noe som særlig for personer med autismespektererfaring oppleves som fremmedgjørende og feil. Samlet sett fremstod forskningsmiljøet som lavt på emosjonell intelligens og dårlig rustet til å håndtere sårbarhet og mangfold.

På tvers av disse tre kategoriene peker mange respondenter på et fjerde og gjennomgående problem: mottaket avhenger av at riktig enkeltperson er tilgjengelig, ikke av institusjonelle rutiner som tåler at noen faller fra:

Da jeg kom til min nåværende arbeidsplass var det en fadderordning. Men min tildelte «mentor» var sykemeldt og hadde begrenset tilstedeværelse og kapasitet. Jeg fikk ikke tilgang eller visste om min egen faggruppe som min nærmeste leder administrerer før etter 8 mnd. i stillingen, og da var det tilfeldig fordi det var et obligatorisk møte andre skulle på som jeg ikke hadde hørt om, som gjorde at jeg fikk vite om at Teams-kanalen eksisterte og etterspurte tilgang.

Andre utfordringer, som å bli overlatt til seg selv, mangelfull informasjon og avhengighet av enkeltpersoner, går igjen omtrent like ofte blant norske og internasjonale respondenter. Pandemien nevnes av begge grupper som en forstyrrende faktor i oppstartsperioden (7 % av svarene), men fungerer tydelig som en forklaring på svakt mottak, ikke en unnskyldning for det, ifølge flere av respondentene selv.

Et gjennomgående og eksplisitt tema er hvor mye mottaket varierer, mellom institusjoner, mellom fakulteter og til og med innad i samme institutt. Én respondent har opplevd begge ytterpunktene selv:

Huge differences between institutions or even within institution. I benefited from integration measures at my current department vs. basically none at the previous one (both in the same university).

En annen respondent peker på at variasjonen også finnes på tvers av nivåer innad i samme institusjon, i et av de mest alvorlige svarene i hele feltet:

Some of these measures were taken at the university level (not the department level), but the general atmosphere at my institution has been extremely unwelcoming towards international postdocs. There are no policy around international postdocs and it shows. I was even told I am not allowed to apply for funding because my faculty doesn't want me to build any rights as an international researcher.

10 av 215 svar (5 %) beskriver ikke bare mangelfull integrering, men enkeltstående alvorlige hendelser som diskriminering, ekskludering eller sterkt kritikkverdig behandling fra kolleger eller ledelse, deriblant spørsmålene om bakgrunn og norskkunnskaper sitert over. Én respondent beskriver hvordan instituttets egen sosiale markedsføring endte med å latterliggjøre henne og en internasjonal kollega:

Administrasjonen ved instituttet arrangerer sosiale aktiviteter, blant annet en Instagram-julekalender. I den forbindelse la de ut et bilde av meg og en annen utenlandsk ansatt, med teksten: «Dette er X og Y, fra land Z og H. De jobber i en bunker på første etasje og kommer opp til oss på andre etasje av og til for å få D-vitamin». Etter dette har jeg valgt å ikke delta på sosiale arrangementer ved instituttet, spesielt fordi ingen har bedt om unnskyldning eller gjort tiltak i etterkant. De sier noe om måten de ser på stipendiater og hvilken status vi har: vi er ikke en av dem.

En annen respondent beskriver hvordan hun ble møtt med fiendtlighet fordi kolleger oppfattet at hun hadde tatt jobben fra noen andre:

Det var dårlig mottagelse og integrering da det ble oppfattet som om jeg «stjal» en stilling fra en med lavere utdanning. Mesteparten av tiden gikk med på å sørge for at personen som mistet sin stilling fikk fortsette å jobbe ved institusjonen.

Dette er et mindretall av svarene, men et for stort mindretall til å utelates fra bildet av hvordan mottaket faktisk oppleves.

Samlet sett peker materialet på at et strukturert og obligatorisk mottak, uavhengig av hvem som tilfeldigvis er nærmeste leder eller hvilket institutt man havner på, må dekke alle fire dimensjonene: det administrative, det faglige, det relasjonelle og det institusjonelle ansvaret for at mottaket ikke avhenger av enkeltpersoners tilgjengelighet.

Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet, opplevelsen av å kunne handle og ytre seg uten frykt for karrieremessige konsekvenser, er en nødvendig forutsetning for akademisk frihet, faglig integritet og for at strukturelle problemer i det hele tatt kan løses (Edmondson, 1999). Funnene viser at mange respondenter opplever begrenset handlingsrom, og at graden av trygghet varierer systematisk med ansettelsesform.

Tabell 8. Psykologisk trygghet på ulike områder

Spørsmål i undersøkelsen: «Jeg opplever at jeg uten frykt for represalier eller negative karrieremessige konsekvenser kan ...»

Jeg kan uten frykt for karrieremessige konsekvenser ...	Enig (helt/litt)	Uenig (helt/litt)	Ikke aktuelt / vet ikke	N
Være uenig med overordnede i faglige spørsmål	79 %	19 %	2 %	868
Justere arbeidstiden	78 %	20 %	2 %	867
Avslå forskningsetisk tvilsomme forespørsler	66 %	18 %	16 %	867
Si fra om uønsket atferd blant kolleger	63 %	27 %	10 %	867
Justere arbeidsbelastningen ved å si nei	59 %	40 %	1 %	868
Bytte veileder (stipendiater)	37 %	49 %	14 %	273

Tallene skjuler viktige forskjeller etter ansettelsesform. Bare 66 % av midlertidig ansatte opplever det som trygt å si fra om uønsket atferd blant kolleger, mot 74 % blant fast ansatte²⁹. Forskjellen er enda klarere for forskningsetikk: 73 % av midlertidig ansatte opplever det som trygt å avslå medforfatter-skap eller andre henvendelser de oppfatter som forskningsetisk tvilsomme, mot 85 % av fast ansatte³⁰. Disse fire andelene er beregnet med «ikke aktuelt/vet ikke»-svarene holdt utenfor nevneren, til forskjell fra Tabell 8s egne hovedtall (63 % og 66 %), som regner dem med. Begge beregnings-måtene er riktige, men svarer på ulike spørsmål, se tilsvarende presisering om attraktivitet i kapittel 3.

Maktubalansen beskrives ikke overraskende størst i rekrutteringsstillingene. 49 % av stipendiatene frykter negative karrieremessige konsekvenser dersom de bytter veileder. Dette er et alvorlig funn, ettersom veilederforholdet er viktig for faglig utvikling og personlig ivaretagelse i denne stillingstypen, og ettersom det samme forholdet identifiseres som en sentral årsak til psykososiale helseplager, som beskrives i neste kapittel.

29) $n=414$ mot $n=366$, $z=2,32$, $p=0,020$: n er antall respondenter i hver gruppe som svarte enig eller uenig; «ikke aktuelt/vet ikke» er holdt utenfor. Prosentandelene i Tabell 8 over er beregnet av hele utvalget som svarte ($N=867$), inkludert «ikke aktuelt/vet ikke» som egen kategori, og er derfor ikke direkte sammenlignbare uten omregning.

30) $n=372$ mot $n=352$, $z=4,05$, $p<0,001$.

Disse resultatene får ytterligere tyngde fra en kvalitativ undersøkelse basert på 106 intervjuer med Ph.d.-kandidater som har gjennomført et veilederbytte, utarbeidet på oppdrag fra Forskerforbundet (Andreasen, 2025). Der beskriver stipendiater den samme dynamikken fra innsiden: håndteringen av veilederkonflikter er «i stor grad personavhengig og påvirket av uformelle hierarkier og maktforhold» (s. 20), og frykten for å bli oppfattet som en problemskaper holder mange tilbake fra å be om bytte selv i alvorlige situasjoner.

Samtidig peker undersøkelsen på at et gjennomført bytte som oftest oppleves som et vendepunkt snarere enn et nederlag. Lav trygghet handler ikke om at bytte i seg selv er skadelig, men om at terskelen og den opplevde risikoen ved å forsøke er urimelig høy.

Kapittel 5 Psykososial helse

Det er naturlig å anta at psykososiale helseplager i dette kapitlet henger sammen med de strukturelle forholdene beskrevet ovenfor. Rapportens egne funn støtter imidlertid ikke en enkel strukturell forklaring: ansettelsesform har ingen selvstendig sammenheng med psykososiale helseplager når kjønn kontrolleres for (se under), mens kjønn har det. Datamaterialet gir ikke grunnlag for å utelukke individuelle forhold, og strukturelle og individuelle forklaringer er uansett ikke gjensidig utelukkende. Funnene peker likevel i retning av at den enkle historien, at midlertidighet i seg selv driver helseplagene, er ufullstendig.

Funnene samsvarer med NIFUs ferske kartlegging av arbeidsmiljø og psykisk helse blant vitenskapelig ansatte i Norge (Drange, 2025). Den undersøkelsen brukte de samme spørsmålene som SSBs levekårsundersøkelse, og fant vesentlig høyere forekomst av arbeidsrelaterte psykiske plager blant forskere enn i befolkningen for øvrig (se sammenligning under). Funnene peker i retning av strukturelle arbeidsforhold, ikke individuelle svakheter.

Omfang

Av 866 respondenter som besvarte spørsmålet, rapporterer 22 % at de ikke har opplevd arbeidsrelaterte psykososiale helseplager. 38 % rapporterer plager i beskjeden grad, og 40 % i noen eller betydelig grad, sistnevnte med behov for tilrettelegging eller sykemelding.

Tabell 9a. Omfang av psykososiale helseplager (N=866)

Spørsmål i undersøkelsen: «Har du selv opplevd psykososiale helseplager knyttet til arbeidet, arbeidsmiljøet eller din arbeidssituasjon?» (kryssanalysert mot stilling)

Grad av psykososiale helseplager	N	Andel
Ingen	193	22 %
I beskjeden grad, uten videre konsekvenser	328	38 %
I noen grad, kortvarig tilrettelegging/sykemelding	223	26 %
I betydelig grad, langvarig tilrettelegging/sykemelding	122	14 %

Til sammenligning fant NIFUs kartlegging av 3 550 vitenskapelig ansatte i Norge (Drange, 2025) at 43 % opplevde arbeidsrelatert angst, nervøsitet eller rastløshet, 31 % arbeidsrelatert nedtrykthet eller depresjon, og 32 % arbeidsrelaterte søvnproblemer siste måned, alle vesentlig høyere enn i den øvrige norske befolkningen (henholdsvis 16 %, 12 % og 16 %) (SSB, 2023). «Angst, nervøsitet eller rastløshet» er NIFUs og SSBs egen sammensatte spørsmålsformulering: ett spørsmål med en firedelt alvorlighetsskala, fra «ikke plaget» til «svært plaget», ikke tre separate symptomer eller en klinisk diagnose. Tallet 43 % gjelder dessuten ikke andelen som har vært plaget i det hele tatt (53 % i NIFUs eget datamateriale svarer minst «litt plaget»), men andelen av alle respondenter som svarer at plagen helt eller delvis skyldes nåværende jobb, det samme gjelder 31 %- og 32 %-tallene for nedtrykthet/depresjon og søvnproblemer. Sammenligningen bør likevel gjøres med varsomhet.

NIFU-undersøkelsen kartlegger tre ulike symptomområder med samme spørsmålsformulering som Lavekårsundersøkelsen, mens vår undersøkelse bruker ett samlet mål på psykososiale helseplager, og de to instrumentene er derfor ikke direkte sammenlignbare.

NIFU finner dessuten at belastningen er særlig konsentrert blant stipendiater og postdoktorer, et mønster vårt datamateriale ikke gjenfinner. I vårt utvalg ligger stipendiatene under gjennomsnittet (36 % mot 40 % for utvalget totalt), mens førsteamanuensene har den høyeste andelen (48 %). Denne forskjellen kan skyldes at spørsmålene fanger noe ulikt, at utvalgene ikke er sammensatt likt, eller reelle forskjeller mellom kartleggingstidspunktene. Vi kan ikke skille mellom disse forklaringene med dagens datagrunnlag.

Tabell 9b viser andelen med plager i noen eller betydelig grad, brutt ned på begge undergrupper. Tabell 9c viser at forekomsten varierer etter kjønn og, i mindre grad, etter ansettelsesform.

Den største enkeltforskjellen i Tabell 9b står mellom førsteamanuenser og professorer (48 % mot 30 %, et gap på nesten 18 % poeng), til tross for at begge er faste stillinger. Dette kan tyde på at belastningen topper seg i overgangen til og gjennom førsteamanuensis-fasen, før den avtar mot toppstillingen, men datamaterialets tverrsnittsdesign kan ikke skille dette fra en kohorteffekt, altså at det er generasjonen, ikke stillingsnivået i seg selv, som forklarer forskjellen.

Tabell 9b. Psykososiale helseplager (noen/betydelig grad) etter stilling

Stilling	N	Noen/betydelig grad
Førsteamanuensis	145	48 %
Postdoktor	141	45 %
Forsker i grunnstilling (III)	56	41 %
Forsker med førstekompetanse (II)	138	38 %
Stipendiat	273	36 %
Professor	37	30 %

Kategorier med N<30 (Forsker med professorkompetanse/I, Forskningsleder, Førstelektor, UH-lektor, Annen vitenskapelig stilling) er utelatt av tabellen på grunn av lite datagrunnlag, men inngår i totalsummen (N=866) referert i teksten over.

Tabell 9c. Psykososiale helseplager (noen/betydelig grad) etter kjønn og ansettelsesform

Undergruppe	N	Andel med plager (noen/betydelig)	p-verdi (mot referanse)
Kvinne (ref.)	567	43 %	—
Mann	276	31 %	<0,001
Ikke-binær/vil ikke oppgi	22	64 %	for lite N til testing
Fast ansatt (ref.)	387	39 %	—
Midlertidig ansatt	479	41 %	0,66 (ikke signifikant)

En logistisk regresjon med kjønn og ansettelsesform samtidig i modellen (N=843) bekrefter at kjønnsforskjellen ikke skyldes ansettelsesform. Kvinner har fortsatt markert høyere sannsynlighet for psykososiale helseplager enn menn når det kontrolleres for om man er fast eller midlertidig ansatt, mens ansettelsesform i seg selv ikke har selvstendig betydning (oddsrater og konfidensintervall: kvinne OR=1,66, 95 % KI 1,22–2,25, p=0,001; ansettelsesform OR=0,94, 95 % KI 0,71–1,25, p=0,67).

For de 122 respondentene (14 %) er konsekvensene betydelige, med langvarig tilrettelegging og/eller sykemelding. Det er samtidig verdt å merke seg at 22 % ikke rapporterer om arbeidsrelaterte helseplager, og at 38 % beskriver plager i beskjeden grad uten videre konsekvenser. For mange fungerer altså arbeidshverdagen godt, og rapporten gir ikke grunnlag for å si noe om hva som skiller disse erfaringene fra de mer belastede. Det er et viktig spørsmål for fremtidig forskning.

Årsaker til psykososiale helseplager

Blant de 345 respondentene med plager i noen eller betydelig grad oppgir de fleste sammensatte årsaker. De hyppigst rapporterte er stor arbeidsbelastning over tid (66 %), tidspress (62 %) og usikkerhet for framtidig jobb og inntekt (56 %), etterfulgt av prestasjonsangst (38 %), generelt dårlig arbeidsmiljø (35 %) og trakassering eller utilbørlig kritikk fra overordnede eller kolleger³¹ (32 %).

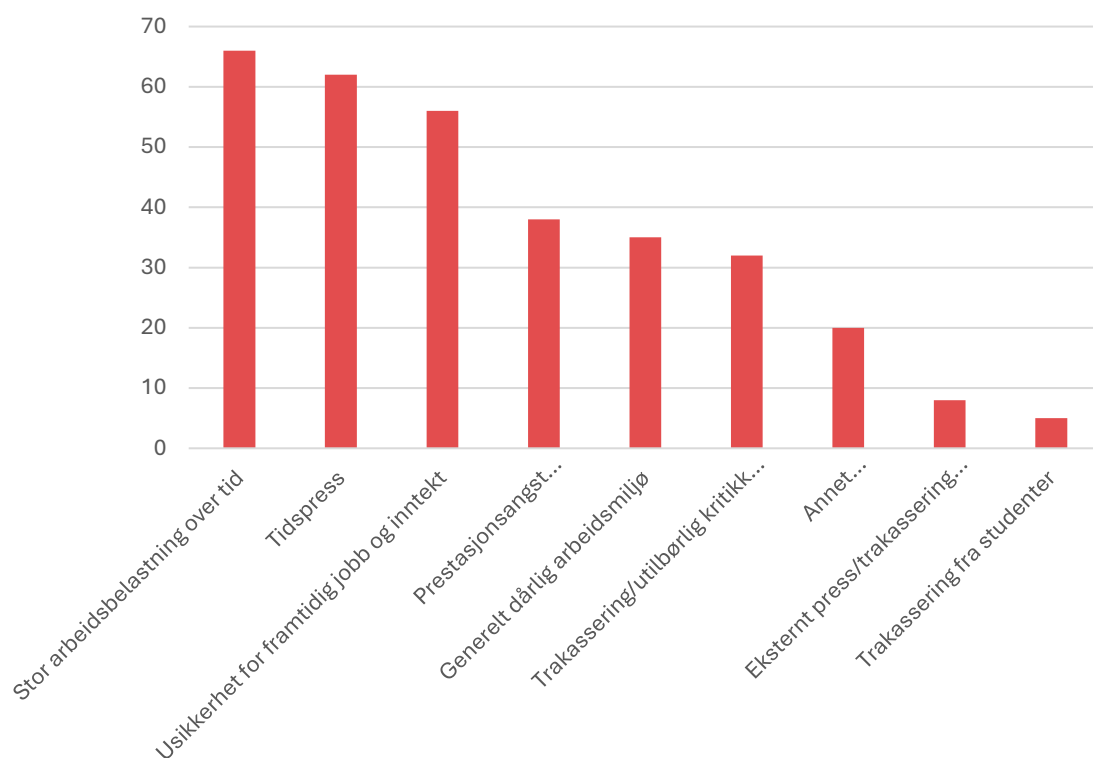
Tabell 10. Selvrapporterte årsaker til psykososiale helseplager (N=345)

Spørsmål i undersøkelsen: «Hva mener du selv forårsaket de psykososiale helseplagene? Flere svar mulig; prosentene summerer derfor ikke til 100 %.»

Årsak	Andel
Stor arbeidsbelastning over tid	66 %
Tidspress	62 %
Usikkerhet for framtidig jobb og inntekt	56 %
Prestasjonsangst (frykt for negative tilbakemeldinger)	38 %
Generelt dårlig arbeidsmiljø	35 %
Trakassering/utilbørlig kritikk fra overordnede eller kolleger	32 %
Annet (bl.a. veiledningsproblemer, isolasjon, diskriminering)	20 %
Eksternt press/trakassering knyttet til vitenskapelig arbeid	8 %
Trakassering fra studenter	5 %

31) «Trakassering» og «utilbørlig kritikk» er ett samlet svaralternativ i spørreskjemaet; andelen kan ikke brytes ned for å skille de to fra hverandre.

Figur 5. Selvrapporterte årsaker til psykososiale helseplager



Figur 5 viser selvrapporterte årsaker til psykososiale helseplager blant de 345 respondentene som oppga plager i noen eller betydelig grad (jf. Tabell 10). Spørsmålet tillot flere svar per respondent, slik at andelene summerer til mer enn 100 %.

Flere ulike forhold oppgis som årsak

I fritekstfeltet for «annet» skrev 78 av 345 respondenter med psykososiale helseplager en utdypende årsak. Manglende veiledning eller dårlig veilederforhold er den største enkeltgruppen (21 %), tett fulgt av konflikter, trakassering og diskriminering (19 %) og dårlig ledelse, organisering og arbeidsforhold (19 %). Videre nevner 18 % stress, arbeidspres og arbeidsbelastning, 17 % manglende støtte og isolasjon, 13 % privatliv og livssituasjon, 12 % spesifikke eller andre forhold, 10 % andre helseproblemer, og 4 % usikkerhet og midlertidighet i karrieren. Den største enkeltgruppen, manglende veiledning, er en direkte kobling til den lave psykologiske tryggheten som er beskrevet i forrige kapittel. Når stipendiaten ikke trygt kan bytte veileder, blir veilederforholdet en risikofaktor.

Én respondent formulerer årsaksforholdet uten omsvøp: «Just to be precise: Harassment or undue criticism from (PhD) supervisors. Period» En annen beskriver det slik: «Dårlig relasjon til veileder og generelt utilfredsstillende veiledning bidro til veldig stor arbeidsbelastning.» En tredje nyanserer at problemet ikke nødvendigvis er trakassering: «Problematiske forhold til veileder, uten at det var snakk om trakassering.» En fjerde peker på veileders egen fungering, ikke relasjonen som sådan: «Mangel på veiledning og emosjonelt ustabil veileder.»

Det er samtidig grunn til å understreke at dette gjelder et mindretall. De aller fleste stipendiater og postdoktorer opplever ikke veiledningen sin som en kilde til helseplager. Samtidig er det ingen grunn til å bagatellisere de tilfellene som finnes. For den enkelte som rammes, er konsekvensene alvorlige, og som Tabell 8 viser, opplever 49 % av stipendiatene at de ikke trygt kan bytte veileder. Et lavt antall

fritekstsvær er derfor ikke det samme som et lite problem, det kan like gjerne bety at terskelen for å sette ord på det i en spørreundersøkelse er høy.

Konflikter, trakassering og diskriminering er nest hyppigst nevnt, tett etterfulgt av dårlig ledelse og organisering. En respondent oppsummerer sin situasjon i to ord: «Loneliness and alienation.»

Rasisme, diskriminering eller seksuell trakassering nevnes eksplisitt av 12 av de 78 respondentene i fritekstfeltet, og for noen er maktasymmetrien i veileder- og ledelsesrelasjonen kjernen:

Maktubalanse, mansplaining og manglende faglig anerkjennelse i veilednings- og ledelsesrelasjoner, kombinert med manglende redegjørelse for beslutninger av betydning, brudd på akademisk god praksis uten konsekvenser og et gjennomgående utrygt psykososialt arbeidsmiljø preget av lav ansvarlighet.

En annen nevner «rasisme på institusjonelt nivå» som årsak.

Dårlig ledelse og organisering (19 %) illustreres kortfattet: «Poor leadership and employee management.» En annen beskriver en mer strukturell uklarhet: «Uklarhet rundt min stilling/rolle i prosjektgrupper, hvem som er kontaktperson eller veileder, hvem som har ansvar og autoritet osv.»

En annen viktig årsak til psykososiale helseplager er stress, arbeidspress og arbeidsbelastning (18 %). Én respondent oppsummerer det kort: «Kronisk stress og prestasjonspress.» En annen beskriver en fryktkultur rundt egen prestasjon: «In my lab it is a sin to fail an experiment. That is my worst fear and you are compared with others.»

Manglende støtte og isolasjon (17 %) knyttes av en respondent direkte til fagmiljøet: «Fravær av relevant faglig miljø ved institusjonen jeg er ansatt, og et svært begrenset sosialt miljø, noe som fører til følelse av isolasjon og ensomhet.»

Flere respondenter nevner også privatliv og livssituasjon (13 %) som årsak. Én respondent er kort: «I kombinasjon med små barn (søvnmangel over flere år).» En annen beskriver en situasjon der institusjonen først bommet, men rettet kursen etter tilbakemelding: «Lost a parent, university wanted me to attend courses anyway. This decision was retracted after an 'internal discussion'.»

Kategorien «spesifikke eller andre forhold» (12 %) er ikke dominert av ett enkelttema. Den rommer blant annet tilbakemeldinger om manglende tilrettelegging for nevrodivergens, konsekvenser av pandemien, og mangelfull faglig opplæring eller innføring i ny rolle, uten at noen av disse er store nok til å utgjøre egne kategorier eller få et eget sitat.

Andre helseproblemer (10 %) forsterker konsekvensene av høy arbeidsbelastning og eksisterende sykdomsbilde: «Ekstremt stress som utløste fysiske plager og stor forverring av autoimmun sykdom.»

Usikkerhet og midlertidighet i karrieren er den minste kategorien (4 %) som nevnes eksplisitt i direkte relasjon til psykososiale helseproblemer. Dette er et resultat av kodingen og må ses i sammenheng med rapportens gjennomgående kvantitative og kvalitative funn om ansettelsesform, og hvordan dette gjennomgående er rapportert i de andre fritekstfeltene. Som én respondent uttrykker det: «Unstable work situation (multiple temporary contracts), feeling that I'm a disposable researcher, lack of income (small percentage position, denied unemployment benefits).»

Arbeidsgivers oppfølging

Av de 334 respondentene med plager i noen eller betydelig grad er det bare 21 % som opplever at arbeidsgiver har gjort det de kan for å tilrettelegge og følge opp situasjonen. 25 % har fått personlig tilrettelegging, men opplever at arbeidsgiver ikke har tatt tak i årsaken. 16 % opplever det motsatte: arbeidsgiver har iverksatt tiltak for å bedre situasjonen generelt, men de har ikke fått tilstrekkelig personlig oppfølging selv. 38 %, nær fire av ti, opplever at de verken har fått tilstrekkelig personlig oppfølging eller at arbeidsgiver har gjort noe for å endre situasjonen generelt.

Tabell 11. Opplevd oppfølging fra arbeidsgiver ved psykososiale helseplager (N=334)

Spørsmål i undersøkelsen: «Hvordan ble dine helseplager fulgt opp av arbeidsgiver?»

Opplevd oppfølging fra arbeidsgiver	N	%
Arbeidsgiver har gjort det de kan for å tilrettelegge, endre og følge opp	70	21 %
Fikk personlig tilrettelegging, men opplever ikke at arbeidsgiver har tatt tak i årsaken	85	25 %
Ikke tilstrekkelig personlig oppfølging, men arbeidsgiver har iverksatt tiltak generelt	53	16 %
Verken tilstrekkelig personlig oppfølging eller tiltak generelt	126	38 %

Manglende oppfølging fra arbeidsgiver, høy arbeidsmengde og tidspress

Kommentarfeltet for arbeidsmiljø og arbeidsbelastning fikk 261 kommentarer, det nest største i undersøkelsen etter kommentarene til attraktivitet-spørsmålene. Manglende oppfølging fra arbeidsgiver eller veileder er det klart hyppigste temaet (43 %), foran høy arbeidsmengde og tidspress (39 %) og konflikter, mobbing eller vanskelig arbeidsmiljø (24 %). Videre nevner 10 % midlertidighet og karriereusikkerhet, 8 % finansieringsutfordringer, 8 % administrativ byrde, 5 % positive erfaringer, og 5 % utfordringer spesifikke for internasjonale ansatte.

Flere beskriver oppfølging som formelt til stede, men reelt utilstrekkelig for å redusere selve arbeidsbelastningen:

Arbeidsgiver har fulgt meg godt opp, men jeg opplever at det som kan gjøres fra arbeidsgiversiden er veldig lite, og usikker på hvor mye det vil hjelpe meg på sikt. Jeg har for eksempel blitt tilbudt eget kontor så jeg kan justere lys og luft selv, som forhåpentligvis vil hjelpe på hodepiner. Men det jeg trenger er en stilling som er mer realistisk dimensjonert i forhold til arbeidsoppgaver. Når jeg antyder at dette er mye av problemstillingen, ble jeg møtt med at sånn er det å jobbe som forsker. Jeg synes også det er vanskelig å vite hva man kan spørre om som tilrettelegging. Hva er realistisk? Hva er rimelig? Er det noen forespørsler som kan gjøre det vanskelig for meg å få jobb senere, som for eksempel å redusere antall undervisningstimer?

Andre beskriver ikke bare mangelfull oppfølging, men fullstendig taushet fra arbeidsgiver over lang tid:

I have been on sick leave for almost 3 months now, and not once have I been contacted by anybody at my institution. I have myself got in touch with the administration to let them know what tasks I need others to do. Sometimes they do not even answer me. No one has asked me what can be done to accommodate for me coming back.

Andre beskriver personlig tilrettelegging uten at årsaken ble adressert: «Personen som førte til at jeg følte meg så dårlig ble ikke møtt med konsekvensene av det han har gjort. Jeg ble tilbudt terapi betalt av universitetet og noe oppfølging, men årsaken til problemet gjenstår.»

En tredje respondent peker på en dypere, kulturell forklaring:

Det er svært avgrensa kva arbeidsgjevar eigentleg kan gjere med denne typen prestasjonskultur med spisse alboger utan at det går på bekostning av den vitskaplege produksjonen. Det er ikkje vond vilje frå leiinga si side som fører til at stoda ikkje endrar seg, men ein kultur som har sett seg over tid og som enklast endrast ved at det vitskaplege personalet (meg inkludert) skiftast ut.

Det nest hyppigste temaet er høy arbeidsmengde og tidspress. Flere beskriver et gap mellom formell stillingsprosent og reell arbeidsmengde:

There's a gap between the workload required for projects and the billable hours received, creating stress and forcing employees to use personal time to keep up. Although workload pressure is acknowledged, there is simultaneous pressure to meet billable-hour targets. As a result, people take on more projects just to meet billing goals, even though each project demands more work than the hours budgeted. This creates a significant amount of invisible, unpaid work that must still be completed.

Andre kobler arbeidsmengden direkte til underbemanning og administrativ byrde, ofte med henvisning til kutt og omorganisering:

Generell ressursproblematikk, der det er høy arbeidsbelastning og en må stille opp for å få hjulene til å gå rundt i organisasjonen. Jeg har etter Ph.d. vært ansatt ved universitet i 11 år, og det har hele tiden vært (for) høy arbeidsbelastning, men i økende grad senere år. For få folk, for mange arbeidsoppgaver. Mye administrativt arbeid må gjøres av den enkelte og går ut over det faglige. Har selv sagt sammenheng med overordnede kutt i bevilgninger, omorganisering og New Public Management, men også prioriteringer lokalt.

Enkelte av kommentarene i denne kategorien beskriver ikke bare et vanskelig arbeidsmiljø generelt, men et konkret, navngitt hendelsesforløp. Ett eksempel viser hvordan konflikt, sykefravær og mangelfull institusjonell respons kan forsterke hverandre, et mønster som går igjen fra kapittel 4s funn om veilederbytte og psykologisk trygghet:

Jeg var sykmeldt i ca. 1,5 måned som følge av langvarig stress og angst. Før dette ba jeg gjentatte ganger om bytte av veileder, da veiledningskonstellasjonen var faglig og psykososialt uforsvarlig. Dette ble ikke imøtekommet, og jeg ble pålagt å fortsette i samme konstellasjon til tross for gjentatte varsler. Det ble ikke iverksatt tiltak rettet mot årsaken til belastningen, og det var ingen opplevd ansvarstagen på organisatorisk nivå. Fagforeningen ble kontaktet, men fremstod uten tilstrekkelig kompetanse, mandat eller vilje til å håndtere komplekse Ph.d.-relaterte arbeidsmiljøsaker, og bidro ikke med reell støtte eller rettslig avklaring.

Midlertidighet som selvstendig belastning i dette feltet gjenspeiler funnet fra kapittel 3. En nylig fast ansatt respondent ser tilbake på hva som var den egentlige årsaken til belastningen:

Det ALLER beste middelet for å bedre arbeidsmiljø og -belastning for vitenskapelig ansatte er å gi dem faste stillinger, minimere midlertidigheten. Usikkerheten, det implisitte arbeidspresset og de negative sosiale konsekvensene av midlertidige stillinger er drepande på så mange områder at det er helt utrolig at det blir praktisert i så stor grad. Det er trist at landets «flinkeste hoder» blir behandlet som om de ikke tilhører en kropp.

Administrativ byrde beskrives ofte ikke som en tilfældighet, men som en villet nedprioritering av vitenskapelig tid: «Her er mykje godt, men det er rotete med organiseringa av arbeidsoppgåver. Og mykje organisering dyttes nedover til dei vitskaplege tilsette sjølv, for å spare inn på administrasjon.»

Finansieringsutfordringer beskrives oftest som press videreført fra institutt til den enkelte forsker: «Press om bedre økonomi fra institutt i form av økt søknadsskriving/innhenting av prosjekter er belastende for alle uten at arbeidsgiver finner løsning som kan hjelpe alle.»

Ikke alle sammenligninger går i Norges disfavør. En respondent som selv har opplevd mobbing i utlandet, kontrasterer det med et positivt norsk arbeidsmiljø, der arbeidsmengden oppleves som håndterbar nettopp fordi den er meningsfull:

Personally, perhaps not persuasive, but for me, last year I experienced workplace bullying in UK when I was postdoc, this is also a main reason push me to find new position. Norway is my dream country when I was PhD student. When I come here, work environment is super friendly and supportive. Perhaps workload is high, but most of them is related to my future career. So, I am super happy I am busy as I know it will benefit my future. So, reasonable workload is definitely welcome to me.

Samlet viser materialet et gjennomgående mønster: arbeidsgivere beskrives sjelden som uvillige, men handlingsrommet oppleves som strukturelt begrenset, av bemanning, finansiering og en akademisk kultur som normaliserer overarbeid, snarere enn av enkeltpersoners manglende vilje.

Kapittel 6 Foreldre og forskerrollen

Kombinasjonen av forskerkarriere og foreldreansvar tydeliggjør en sentral utfordring i norsk akademia. De formelle rettighetene er på plass, men arbeidskulturen gjør at de ikke alltid kan brukes slik de er ment.

361 respondenter oppga at de har foreldreansvar, og 116 av dem utdypet erfaringene i åpne svar. 48 % mener forskerkarrieren lar seg godt kombinere med omsorgsforpliktelser, mens 44 % sier det tidvis er vanskelig og 9 % at det er for krevende (N=336)³².

Utfordringer i kombinasjonen av forelderrolle og forskerkarriere

Tabell 12. *Utfordringer i kombinasjonen av forelderrolle og forskerkarriere*

Spørsmål i undersøkelsen: «Har du opplevd utfordringer/problemer knyttet til kombinasjonen av forelderrollen og forskerkarrieren når det gjelder:» (kun til respondenter med foreldreansvar)

Utfordringsområde	I høy grad	I noen grad	N
Mobilitet og forskningsopphold	29 %	28 %	340
Omsorgsoppgaver (sykt barn o.l.)	16 %	32 %	340
Krav til tilstedeværelse utenom arbeidstid	8 %	36 %	340
Å ta ut foreldrepermisjon	8 %	18 %	340
Data, finansiering, framdrift under permisjon	4 %	13 %	339
Tilrettelegging for ammefri	2 %	7 %	340

Det er likevel verdt å understreke at 48 % opplever at kombinasjonen lar seg godt gjøre, et funn som peker mot at gode lokale løsninger finnes, og at fleksibilitet i arbeidsorganisering og støttende nærmiljø kan utgjøre en reell forskjell. Den klart største enkeltutfordringen er mobilitet. 57 % opplever krav om utenlandsopphold og forskningsreiser som problematisk i høy eller noen grad. Dette forsterker funnet fra kapittel 4, der mobilitet beskrives som faglig verdifullt, men praktisk og familiært krevende. Kostnaden ved internasjonal mobilitet bæres i stor grad av den enkelte forsker og familien, ikke av institusjonen. For forskere med omsorgsansvar kommer denne belastningen på toppen av de strukturelle utfordringene som er beskrevet der.

Tabell 12a. *Opplevelse av at forskerkarrieren er «for krevende» å kombinere med omsorg, etter kjønn*

Undergruppe	N	Andel «for krevende»	p-verdi
Kvinne (ref.)	218	12 %	–
Mann	118	3 %	0,012

32) Tabell 12 og dette avsnittet/Tabell 12a bygger på to ulike spørsmål stilt til de samme 361 respondentene med foreldreansvar: Tabell 12 måler seks enkeltutfordringer (N=340, N=339 for én rad), mens dette avsnittet og Tabell 12a måler en samlet vurdering av hvor forenlig karrieren oppleves med omsorgsansvaret (N=336, begrenset til respondenter som oppga kjønn kvinne eller mann). De to spørsmålene har naturlig ulikt bortfall, og tallene er derfor ikke direkte sammenlignbare på tvers av N.

Kjønnsforskjellen er markant og statistisk signifikant. Kvinner med foreldreansvar rapporterer over tre ganger så høy andel som opplever forskerkarrieren som «for krevende» å kombinere med omsorg. Dette samsvarer med en nyere dansk registerstudie³³, som finner at barn ikke reduserer kvinners karriereambisjoner, men utløser en varig kjønnsforskjell i akademisk karriere drevet av ulik fordeling av omsorgsansvar og mobilitetsbegrensninger, ikke av forskjeller i ønsket karrierevei (Cairo et al., 2026).

Kjønnsforskjellen holder seg statistisk signifikant også etter kontroll for ansettelsesform, som selv ikke er en selvstendig prediktor (se Vedlegg B, Modell 7). Mobilitetsbelastningen ble i tillegg testet etter statsborgerskap og etter kjønn, uten at noen av forskjellene var statistisk sikre; disse bør leses som beskrivende tendenser, ikke bekreftede funn.

Nikunen og Lempiäinen (2020) intervjustudie fra Finland fant at kvinnelige og mannlige forskere var like mobile, men at foreldrerollen likevel ble diskutert som et kvinneproblem i intervjuene, mens fedres tilsvarende begrensninger sjelden ble anerkjent som et strukturelt hinder. Den samme spenningen mellom opplevd kjønn, altså at temaet oppfattes og omtales som et kvinneproblem, og målt kjønnsforskjell finner vi i egne data. 15 % av fritekstsvarene rammer inn mobilitetsbelastningen i kjønnede eller mor-spesifikke termer, til tross for at den kvantitative testen ikke finner en signifikant forskjell.

Tidspress, arbeidspress og mobilitetskrav

Det åpne kommentarfeltet til spørsmålene om foreldre og forskerrollen fikk 116 kommentarer. Kommentarene viser et tydelig spenn mellom gode formelle ordninger og et høyt uformelt krav om merarbeid, mobilitet og prestasjon. Det klart mest dominerende temaet, funnet i 54 % av svarene, er tidspress og arbeidsmengde: at forskning krever mer enn normal arbeidstid, at arbeidsoppgaver ikke forsvinner ved fravær, og at «ekstraarbeidet» må tas på fritiden. Der nest omtaler 21 % i stedet fleksibiliteten i forskeryrket som det som gjør kombinasjonen mulig i utgangspunktet. Til sammenligning nevner 20 % krav om internasjonal mobilitet spesifikt, 18 % manglende tilrettelegging eller oppfølging fra arbeidsgiver, og 17 % midlertidighet og økonomisk usikkerhet som en selvstendig barriere, og 15 % kjønnede eller mor-spesifikke ulemper. Videre er 10 % generelt positive og sammenligner Norge gunstig med andre land, 5 % nevner praktisk infrastruktur som ammerom, og 2 % nevner trakassering eller giftig arbeidsmiljø som forsterkende faktor.

For mange er kombinasjonen av foreldrerollen og forskerkarrieren vanskelig: «It is either I feel inadequate as an academic or feel inadequate as a parent. It is always one of the two or even both at the same time.»

Det klart største temaet handler sjelden om abstrakt stress, men om konkrete, usynlige oppgaver som legges oppå det som allerede er avtalt:

En vitenskapelig stilling krever mye arbeid som ikke inngår i en arbeidsplan eller oppgaver ved institusjonen man arbeider, men som likevel følger med, for eksempel ekstern sensur som en form for dugnadsarbeid (akademia fungerer kun når institusjonene hjelper hverandre med slike oppgaver), fagfellevurderinger, komitéarbeid og lignende som kommer i tillegg, usynlig arbeid. Undervisningsoppgaver tar mye tid, mye helge- og kveldsjobbing etter legging av barn for å finne tid til å forske, for å kunne søke opprykk og lignende.

33) Basert på offentlige registerdata, ikke spørreundersøkelse.

Fleksibiliteten i forskeryrket trekkes fram av mange som det som gjør kombinasjonen mulig i utgangspunktet. En respondent med erfaring fra begge sektorer gjør sammenligningen konkret:

Jeg har erfaring fra å jobbe i forvaltningen før jeg startet karriere i akademia. Opplevde at det var vanskeligere å ivareta omsorgsforpliktelser i forvaltningen (strengere regulert arbeidstid, mindre fleksibilitet osv.). Betydelig lettere å tilpasse i akademia, selv om den samlede arbeidsmengden nok er betydelig større.

En annen respondent peker på hvor fort den samme fleksibiliteten snur: «Tidspress skaper utfordringer, men fleksibilitet i arbeidstidsbestemmelsene er gull verdt for å hente og levere barn i barnehage. Ved permisjon gjør ingen arbeidsoppgavene dine så det er vanskelig å være borte uten at det tårner seg opp på pulten.»

Fleksibiliteten i forskeryrket trekkes fram av mange som det som gjør kombinasjonen mulig i utgangspunktet, men flere peker på at den samme fleksibiliteten har en bakside:

Et litt vanskelig spørsmål å besvare kategorisk. Jeg mener i utgangspunktet at det lar seg kombinere, blant annet på grunn av fleksibiliteten i forskeryrket. Samtidig er det periodevis høy arbeidsbelastning (som i mange andre yrker også) og man jobber mot ufravikelige frister (for eksempel på forskningssøknader), dette gjør det innimellom noe krevende å kombinere med omsorgsforpliktelser (men slett ikke umulig). Fleksibiliteten i forskeryrket betyr jo også at man har fleksibilitet til å jobbe mye hvis man har tid og mulighet, for på den måten å generere flere muligheter for seg selv (og andre). Har man omsorgsoppgaver ved siden av, må man etter min erfaring innimellom gjøre prioriteringer som nok gjør at enkelte muligheter går tapt.

Mobilitetskravet skaper et annet, mer konkret press:

Krav om internasjonal mobilitet er i praksis uforenlig med foreldrerollen. Jeg kan ikke bare gå ut i verden i 3 måneder for et forskningsopphold, uten at det faller kraftig utover kona mi, som også har en karriere. Det er også uaktuelt for meg å flytte hele familien til utlandet, slik at jeg kan ta en stilling i et par år.

Koblingen til midlertidighet er tydelig: «[H]ovudutfordringa ligg i at der er ein lang fase med mellombelse kontraktar og uforutsigbarhet som i stor grad overlappar med svangerskap, permisjonar og amming.» Situasjonen bedrer seg for noen etter overgangen til fast stilling: «Jeg opplevde det som svært utfordrende å ha omsorgsforpliktelser mens jeg var i midlertidig stilling og søkte fast. Etter overgangen til fast stilling er presset noe mindre og dette har gjort kombinasjonen mellom barn og akademia noe mer bærekraftig.»

Permisjonstiden løser ikke problemet, den forskyver det, og rammer systematisk skjevt:

As a non-Norwegian, being under constant pressure of language training despite no financial or other support from my institution and trying to balance a researcher life with a small child, is a recipe for a burnout. On top, your parental leave is a great time for your colleagues to start "forgetting" to add you in the emails or collaborations. I and many researcher mothers I know experienced a "trying to catch missing train" period even after 1-2 years after being back from parental leave. I did not observe the same thing for researcher fathers.

En annen beskriver en kollega som fødte på en fredag og var tilbake i jobb mandag:

Jeg fikk mitt tredje barn for 9 måneder siden, fødte på en fredag og var tilbake i jobb på mandag. Jeg er inne i prosjekter som er eksternfinansiert og her går jo toget, enten så er jeg med eller så er jeg det ikke.

En tredje: «[Det er] stort press på meg som mamma/omsorgsperson og samtidig skal levere faglige tekster på kort tid. Det går som oftest utover familielivet.»

I fritekstsvarene beskriver kvinner belastningen oftere og mer inngående enn menn, uten at undergruppetestene bekrefter en systematisk forskjell. En fjerde respondent peker på det strukturelle grunnproblemet:

Det største problemet er mangel på jobber, som gjerne vil si at man må flytte hele familien (ofte umulig og uønsket) eller pendle. Sterke forventninger om tilstedeværelse i midlertidige stillinger, som i tillegg ofte inkluderer mobilitet, oppleves som en unødvendig emosjonell påkjenning oppå en allerede krevende situasjon.

Flere av erfaringene peker mot en akademisk arbeidskultur som i praksis forutsetter at forskeren er tilgjengelig uten grenser:

Utfordringen er at vi i Norge har alle rettigheter på plass, men en forskerkultur som fortsatt belønner de som jobber som om de ikke har barn/omsorgsoppgaver. Det betyr at selv om jeg kan ta ut sykt barn-dager/gå tidlig osv., skaper det i andre enden et stort tidspress for meg for å levere det som forventes. Jeg har for eksempel opplevd at jeg uten problem fikk innvilget ammefri, men at nærmeste overordnede fortsatt forventet at jeg leverte det samme som om jeg ikke hadde ammefri. [...] Jeg har også opplevd å miste både arbeidsoppgaver, prosjekter og publikasjonsmuligheter i forbindelse med å gå gravid og få barn. Ved siste svangerskap hadde jeg fått 3 forespørsler om å skrive artikler til ulike spesialutgaver, men på grunn av langvarig sykmelding i svangerskap var jeg borte fra jobb i over halvannet år. Da jeg kom tilbake, var ikke disse publikasjonsmulighetene lenger til stede. Hadde jeg ikke gått gravid og fått barn hadde jeg med all sannsynlighet hatt 3 flere publikasjoner å vise til.

Samme respondent som innledet avsnittet, beskriver også hvor direkte omsorgsansvar og karrieremuligheter kolliderer i praksis:

I can't go for conferences, I can't even go for events a few cities away because, who will take care of my kids? [...] There is no extra fund allocation or travel allocation for people like me. [...] There is zero help for PhDs with my kind of challenges, zero discussions about it, and zero sense of anyone caring. Yet, it is expected that I perform on the same level. So, I work extra hard, extra hours, and try to do the most, just to look capable in people's eyes.

Samlet illustrerer sitatene et gjennomgående gap mellom formelle rettigheter og reell praksis. Permisjon, ammefri og fleksible arbeidstidsordninger er stort sett på plass, men forventningene til hva som skal leveres justeres sjelden ned tilsvarende. Belastningen forsterkes av midlertidighet og internasjonal mobilitet, og rammer ikke jevnt: kvinner, internasjonale ansatte og enslige omsorgspersoner beskriver den oftere og mer inngående enn andre.

Kapittel 7 Forskningssystemet

Kapittelet ser på opplevd publiseringspress og på negative erfaringer unge forskere selv rapporterer, som gaveforfatterskap, plagiering og useriøse tidsskrifter. En publiseringspresskultur er godt dokumentert internasjonalt (van Dalen & Henkens, 2012), og studier som bryter ned opplevd publiseringspress etter akademisk rang finner samme mønster som i denne undersøkelsen. Presset oppleves sterkest blant postdoktorer og tidlig- til midtkarriereforskere, ikke blant seniorforskere (se, for eksempel, Haven et al., 2019).

Publiseringspress er ikke bare en subjektiv belastning, det henger sammen med forskningsetisk praksis. I en studie av biomedisinske forskere i Flandern var opplevd publiseringspress knyttet til en samlet skår for forskningsetiske overtramp (Tijdink et al., 2014), og flere har pekt på hvordan kvantitative resultatmål og hard konkurranse om finansiering skaper insentiver som kan svekke forskningsintegriteten, med særlige konsekvenser for unge forskere (Edwards & Roy, 2017). I norsk sammenheng fant en landsomfattende undersøkelse blant forskere på tvers av alle stillingsnivåer at 40 % rapporterte minst én tvilsom forskningspraksis de siste tre årene, uten at studien isolerer publiseringspress som forklaringsfaktor (Kaiser et al., 2022). Studier av doktorgradsstudenters arbeidsforhold har vist at nettopp organisatoriske forventninger til publisering er en av de sterkeste prediktorene for psykisk uhelse i academia (Levecque et al., 2017), noe som gjør funnene i dette kapittelet relevante å lese i sammenheng med kapittel 5.

Vitenskapelig publisering og forskningsetikk

65 % er enige, helt eller litt, i at presset for å publisere er for stort. Presset er ikke jevnt fordelt. Det er høyest blant postdoktorer (76 %) og forsker II (72 %), og lavest blant forsker III (48 %).³⁴ Mønsteret gjenspeiler karrierelogikken, presset er sterkest der publikasjonslisten er mest avgjørende for å komme seg videre. I likhet med de flere av de andre kapitlene i rapporten er dette også en ansettelsesform-effekt, i tillegg til stillingsnivået: 72 % av midlertidig ansatte er enige i at presset er for stort, mot 62 % av fast ansatte, en forskjell som er statistisk signifikant.³⁵ Publiseringspresset ser dermed ut til å følge både stillingsnivå og kontraktstype. Presset er høyest for midlertidig ansatte i de mest utsatte stillingene (postdoktor, forsker II), men også blant fast ansatte er det klart mer utbredt i disse stillingene enn i de tryggeste.³⁶ Dette samsvarer med funn fra andre europeiske utvalg, blant annet en nederlandsk undersøkelse blant ferske doktorgradsinnehavere og postdoktorer der seks av ti vurderte publiseringspresset som «for høyt» eller «altfor høyt» (Waaier et al., 2018).

Det samme mønsteret, at midlertidighet skjerper presset, går igjen i det åpne kommentarfeltet, om enn side om side med en bredde av andre, mer strukturelle problemer i publiseringssystemet som ikke lar seg redusere til ansettelsesform alene.

34) UH-lektor-gruppen (78 %) er utelatt fra denne oppregningen på grunn av lite datagrunnlag (N=25), samme grense som brukt i Tabell 9b, men inngår i totalandelen på 65 % referert i første setning.

35) Topartsproporsjons-z-test, $z=3,16$, $p=0,002$, $N=788$

36) Ansettelsesform har en selvstendig effekt på opplevd publiseringspress, uavhengig av stilling, og virker additivt sammen med stilling, ikke forsterkende (se Vedlegg B, Modell 8). Blant fast ansatte alene er forskjellen mellom forsker II og de tryggeste stillingene fortsatt betydelig: 67 % mot 46 % opplever presset som for stort.

Tabell 13. Vurdering av påstander om vitenskapelig publisering (N=835)

Spørsmål i undersøkelsen: «Vurder påstandene om vitenskapelig publisering»

Påstand om publisering	Helt/litt enig	Litt/helt uenig	Ikke aktuelt / vet ikke
Presset for å publisere er for stort	65 %	31 %	4 %
Grei finansiering for åpen publisering (APC)	49 %	23 %	28 %
Åpen Tilgang har gjort det lettere å publisere	27 %	30 %	43 %
Lett å holde seg oppdatert på forskning i fagfeltet	63 %	35 %	2 %

Presset handler ikke bare om mengde, men om at systemet ifølge mange premierer kvantitet fremfor kvalitet.

Ett tydelig lyspunkt er at 63 % synes det er lett å holde seg oppdatert på forskning i eget fagfelt, det mest positive enkeltfunnet i kapittelet. Også finansieringen av åpen publisering oppleves som grei av nesten halvparten (49 %), om enn med et betydelig innslag av «ikke aktuelt».

Den hyppigste negative erfaringen med forskningsetikk og publisering er manglende tilgang til publiserte artikler (45 %), etterfulgt av kontakt med røvertidsskrifter (38 %). Nær én av fire, 23 %, oppgir å ha opplevd press for gaveforfatterskap, og 16 % har opplevd plagiering eller manglende kreditering av eget arbeid. Begge fenomenene varierer med stilling (se Tabell 14a). Plagiering rapporteres klart oftest av professorer (36 %) og sjeldnest av stipendiater (8 %), som må sees i sammenheng med at professorer har lengre fartstid. Gaveforfatterskap er imidlertid jevnere fordelt på tvers av stillinger, som kan tyde på at presset er konsentrert tidlig og midt i karrieren.

Tabell 14. Selvrapporterte negative erfaringer knyttet til forskningsetikk og publisering (N=833)³⁷

Spørsmål i undersøkelsen: «Har du selv negative erfaringer knyttet til noen av fenomenene under? Flere kryss mulig»

Type negativ erfaring	N	Andel av de som besvarte spørsmålet
Tilgang til publiserte artikler	374	45 %
Kontakt med røvertidsskrifter	320	38 %
Press for gaveforfatterskap	189	23 %
Plagiering/manglende kreditering av eget arbeid	137	16 %
Siteringspress	132	16 %

37) Kategorier med N<30 (UH-lektor, Forsker med professorkompetanse/I, Forskningsleder, Førstelektor) er utelatt fra Tabell 14b under på grunn av lite datagrunnlag, samme grense som i Tabell 9b, men inngår i totalene i denne tabellen og i teksten over. Prosentandelene i Tabell 14b er beregnet med en annen nevner enn her: Tabell 14b bruker de 898 respondentene som fullførte hele spørreskjemaet, mens denne tabellen bruker en snevrere «andel av de som besvarte spørsmålet»-nevner. Antall respondenter som har krysset av, 189 for gaveforfatterskap og 137 for plagiering, stemmer eksakt med N-tallene her, så tallgrunnlaget er det samme, bare nevneren er ulik. Spørsmålet i undersøkelsen er det samme som i Tabell 14 over: «Har du selv negative erfaringer knyttet til noen av fenomenene under? Flere kryss mulig», her vist kun for press for gaveforfatterskap og plagiering/manglende kreditering, brutt ned på stilling og ansettelsesform.

Type negativ erfaring	N	Andel av de som besvarte spørsmålet
Falske forskningsartikler (paper mills)	121	15 %
Annet forskningsjuks/gråsonevirksomhet	105	13 %
Problemer med rettigheter og åpne vitenarkiver	61	7 %

Tabell 14a. Selvrapporterte negative erfaringer med gaveforfatterskap og plagiering, etter stilling og ansettelsesform³⁸

Gruppe	N	Press for gaveforfatterskap	Plagiering / manglende kreditering
Stipendiat	280	18 %	8 %
Postdoktor	150	25 %	16 %
Forsker III	58	22 %	12 %
Forsker II	140	29 %	21 %
Førsteamanuensis	149	17 %	17 %
Professor	39	18 %	36 %
Fast ansatt	398	21 %	20 %
Midlertidig ansatt	500	21 %	12 %

Forfatterskapskonflikter og kvantitetspress

Det åpne kommentarfeltet til spørsmålene om publiseringssystemet fikk 114 kommentarer. Forfatterskapskonflikter og gaveforfatterskap er det hyppigste enkelttemaet (24 %), foran kvantitet fremfor kvalitet (23 %), røvertidsskrifter (17 %), kostnader til Åpen Tilgang og publiseringssøkonomi (16 %), ubetalt og overbelastet fagfellearbeid (13 %) og praktisk tilgang til tidsskrifter, særlig bortfallet av Wiley-avtalen (13 %). Videre nevner 10 % publiseringsspress knyttet til karriere eller kontraktssituasjon, en tydelig kobling til rapportens sentrale skillelinje mellom fast og midlertidig ansettelse omtalt innledningsvis i dette kapittelet, 8 % kunstig intelligens i forskning og publisering, og 5 % forskningsetiske spørsmål utover forfatterskap, sistnevnte for spredt på tvers av enkelttemaer til å utgjøre en egen, samlet fortelling.

Presset knyttet til kontraktssituasjonen framheves eksplisitt av flere: «Presset til å publisere er i høy grad selvpåført, men likevel knyttet til sjansen for å få neste kontrakt.» Sammenhengen mellom publiseringsspress og ansettelsesform, som allerede er dokumentert kvantitativt over, går altså igjen også i hvordan respondentene selv forklarer presset. «Det bør være et større fokus på kvaliteten på det man publiserer, og ikke mengden», skriver én respondent, og utdyper:

38) Kategorier med N<30 (UH-lektor, Forsker med professorkompetanse/I, Forskningsleder, Førstelektor) er utelatt fra tabellen på grunn av lite datagrunnlag, samme grense som i Tabell 9b, men inngår i totalene i Tabell 14 og i teksten over. Prosentandelene her er beregnet med en annen nevner enn i Tabell 14: Tabell 14b bruker de 898 respondentene som fullførte hele spørreskjemaet, mens Tabell 14 bruker en snevrere «andel av de som besvarte spørsmålet»-nevner. Antall respondenter som har krysset av, 189 for gaveforfatterskap og 137 for plagiering, stemmer eksakt med N-tallene i Tabell 14, så tallgrunnlaget er det samme, bare nevneren er ulik.

Jeg opplever at min arbeidsgiver, og sektoren som helhet, gjerne belønner omfang av publiseringer fremfor hvor gode publiseringene er. I en tid hvor tidsskrifter drukner i manuskript og det har blitt et stort press på å finne fagfeller, bør man endre forventninger til publisering fra mengde til kvalitet. I ytterste konsekvens kan svake faglige publiseringer redusere troverdigheten forskning har i samfunnet.

En annen setter det på spissen: «Stop relying on quantified measures of publication for promotion.» Kunstig intelligens nevnes av noen som en pådriver bak det samme presset: «Jeg opplever og observerer at det er produksjon av mye kvantitet, fremfor kvalitet, innen forskning for tiden. Tellekant og AI bidrar til dette.»

Kritikken er ikke ny, men den er konsistent på tvers av stillingskategorier og fagområder i dette materialet. Der presset på mengde er en strukturell og gjennomgående frustrasjon, er gaveforfatterskap det forskningsetiske problemet som beskrives mest konkret. «Press fra veileder på medforfatterskap; veileder har ikke vært involvert i studien eller skrivinga», skriver én respondent. En annen peker på at dette ikke er marginalt: «I think it happens much more than universities might realize, but the terms for authorship are ROUTINELY violated by their most SENIOR professors.»

En tredje beskriver en praksis som er etisk enda mer problematisk: «I was actively encouraged to do data “HARK”-ing (hypothesizing after results are known) in my PhD, and this has been a hard habit to step away from.» Forskningsetiske spørsmål utover forfatterskap dukker også opp, blant annet knyttet til kunstig intelligens: «Jeg har kommet over en relevant artikkel som inneholdt flere feil, bla. siteringer som virket å være KI-genererte.»

Det tredje største (17 %) temaet er røvertidsskrifter:

Jeg får rundt 3 spam-mailer fra røvertidsskrifter hver dag. Jeg krysset ikke av for «kontakt», siden jeg aldri har svart disse, men det at jeg blir kontaktet av så mange falske tidsskrifter har gjort meg skeptisk til de fleste henvendelser jeg får fra instanser jeg ikke kjenner til fra før, noe som har ført til at jeg har gått glipp av et par seriøse henvendelser også.

Presset for å telle mest mulig og se bort fra brudd blant de mest erfarne, møter til slutt en tredje frustrasjon: selve tilgangen til forskningen. Holdningen til åpen tilgang er gjennomgående ambivalent, mange støtter prinsippet, men er kritiske til praksis. Bare 27 % mener Åpen Tilgang har gjort det lettere å publisere, mens 43 % ikke tar stilling, trolig fordi store deler av publiseringen fortsatt skjer utenfor åpne kanaler. Kritikken av publiseringsøkonomien er skarp:

I just hate the extremely expensive journals, who think they're better. I don't understand why universities want to publish there. You have to pay for publishing and for reading, but there are very good journals doing the same quality work for much less money.

Ubetalt fagfellearbeid, 13 % av svarene, formuleres kortest og mest direkte av én respondent: «Pay reviewers! I have reviewed so many articles for free but they have eaten up so many days.»

Et konkret og praktisk problem trekkes frem av flere, bortfallet av Wiley-avtalen³⁹: «Gi oss tilgang til Wiley-tidsskrifter! Veldig forstyrrende del av jobben å ikke kunne ha tilgang til omtrent en tredel av alle artikler i feltet mitt.»

39) Sikt (tidligere UNIT) forhandler nasjonale konsortieavtaler for tilgang til og publisering i store forlags tidsskrifter på vegne av norske forsknings- og utdanningsinstitusjoner. Da avtalen med Wiley bortfalt, mistet ansatte ved berørte institusjoner direkte tilgang til Wiley-tidsskrifter gjennom institusjonens nettverk, noe flere respondenter omtaler som en praktisk barriere i det daglige arbeidet.

Utenfor disse frustrasjonene beskriver et mindretall av svarene, 5 av 114 (4 %), ikke bare frustrasjon over systemet, men konkret utnytting: forespørsler om å forfalske geografiske koordinater eller manipulere en Wikipedia-side for å øke egen sitering, press om å publisere raskt i et tidsskrift som senere viste seg å være klonet, og institusjonell trening da en respondent forsøkte å varsle om forskningsetiske brudd, avvist med spørsmålet: «do you really want to file an ethics complaint against the sitting dean?»

Fritekstsvarene i dette feltet spenner dermed over et bredere register enn de fleste andre kapitlene i rapporten: strukturelt kvantitetspress, praktiske hindre eller enkeltstående utnytting. Denne bredden bør ikke jevnes ut. Det som binder temaene sammen, er likevel det samme skillet som går igjen i resten av rapporten: presset oppleves klart sterkere blant midlertidig ansatte enn blant fast ansatte, uavhengig av hvilken av disse formene presset tar.

Kapittel 8 Oppsummering

Kapittelet kobler funnene fra de foregående kapitlene sammen på tvers, og drøfter ulike strukturelle forhold og hvordan de forsterker hverandre.

Ansettelsesform er den sentrale skillelinjen

Sett under ett tegner denne undersøkelsen et bilde av at en stor utfordring for unge forskere i Norge er at academia i for liten grad tilbyr den stabiliteten, karrierestøtten og de rammene som skal til for et bærekraftig og godt liv på og utenfor arbeidsplassen. Midlertidigheten oppleves ikke bare som et ansettelsesforhold, men er en livssituasjon som påvirker bolig, familieplanlegging og psykisk helse. Mangelen på karriereveiledning oppleves som et tegn på at institusjonene i praksis overlater unge forskere til seg selv. Analysene viser at ansettelsesform er den klart sterkeste og mest konsistente skillelinjen på tvers av flere av undersøkelsens sentrale utfallsmål. Det er med andre ord hvilken kontrakt man har, som skiller sterkest mellom hvordan man vurderer fremtiden i norsk forskning. Hva som ligger bak skillet, kan undersøkelsen ikke avgjøre. Forhold vi ikke har målt, som publikasjonsproduksjon og nettverk, kan både påvirke hvem som får fast stilling og hvordan man ser på systemet. Dette er drøftet nærmere i kapittel 3.

Midlertidighet påvirker ikke bare arbeidsforhold og karriereutsikter. I kapittel 7 er det samme skillet mellom fast og midlertidig ansettelse den klareste enkeltfaktoren bak hvor sterkt publiseringspresset oppleves: 72 % av midlertidig ansatte er enige i at presset er for stort, mot 62 % av fast ansatte. Ansettelsesform slår altså ut på flere av undersøkelsens utfallsmål. Det gjelder likevel ikke alle: psykososiale helseplager fordeler seg jevnt på fast og midlertidig ansatte (kapittel 5), og der er det kjønn, ikke kontraktstype, som skiller.

Respondentene knytter selv de psykososiale helseplagene til arbeidsbelastning over tid (66 %) og tidspress (62 %), men også usikkerhet om framtidig jobb og inntekt (56 %, Tabell 10). Det er også mulig at kontraktstype er et upresist mål på opplevd jobbtrygghet fordi flere «faste» ansatte er avhengig av eksterne midler for å opprettholde stillingen (kapittel 2). Det er viktig å ha i bakhodet at kutt i sektoren de siste årene også har rammet enkelte med fast ansettelse, gjennom oppsigelser, frykt for det, eller økt arbeidsbelastning på gjenværende ansatte når stillinger ikke erstattes. Ingen av disse forklaringene kan bekreftes eller avkreftes i denne undersøkelsen, men det er en hypotese verdt å teste i fremtidig forskning.

Der rettighetene finnes, svikter kulturen

Blant stipendiater og postdoktorer hevder 66 % at de mangler eller er usikre på om de har en formell karriereplan, permisjonstiden beskrives av flere som noe kollegaer «glemmer» dem under, og bare 21 % av dem med psykososiale helseplager opplever at arbeidsgiver faktisk følger opp. Rettighetene og rutinene finnes, men arbeidsplasskulturen som skal bære dem, gjør det ikke konsekvent. Bytte veileder er det området der flest opplever utrygghet: bare 37 % av stipendiatene sier de trygt kan gjøre det (Tabell 8), og 49 % frykter direkte konsekvenser dersom de gjør det likevel. Dårlig veilederforhold peker seg også ut som et sentralt tema i fritekstsvarene om årsaker til psykososiale helseplager.

Selv om mange virksomheter har rutiner for bytte av veileder, er i praksis terskelen for å faktisk gjøre det, urimelig høy for nærmere halvparten av stipendiatene. Dette er i samsvar med Andreasens (2025) kvalitative undersøkelse av 106 Ph.d.-kandidater som har gjennomført et veilederbytte: håndteringen av veilederkonflikter er i stor grad personavhengig og påvirket av uformelle hierarkier og maktforhold, og frykten for å bli oppfattet som en problemskaper holder mange tilbake fra å be om bytte selv i alvorlige situasjoner.

Kjønn, foreldreansvar og mobilitet

Kjønn har en selektiv, ikke gjennomgående, betydning på tvers av kapitlene, uavhengig av ansettelsesform. Det slår ut på opplevd helsebelastning og omsorgskonflikt, men ikke på hvor attraktiv karrieren oppleves eller viljen til å anbefale den videre, der kvinner og menn svarer tilnærmet likt. Kvinner rapporterer psykososiale helseplager klart oftere enn menn, og kvinner med foreldreansvar opplever mer enn tre ganger så ofte som menn at forskerkarrieren er «for krevende» å kombinere med omsorg. Dette er to uavhengige observasjoner som peker i samme retning, og som bør leses sammen når rapporten diskuteres videre.

Mobilitetskostnaden beskrevet i kapittel 4 rammer foreldre hardest. 57 % av respondenter med omsorgsansvar opplever krav om utenlandsopphold som problematisk. Også her tegnes bildet av ufullstendige støtteordninger hvor den enkelte forsker bærer en stor del av kostnaden ved utenlandsopphold.

Samtidig er det avgjørende å ikke lese dette som en historie om forskere som har mistet piffen. Nær 70 % finner fortsatt forskerkarrieren attraktiv, og det gjennomgående bildet i både tallene og fritekstsvarene er et spenn mellom sterkt faglig engasjement og mangelfulle arbeidsvilkår. Det er en viktig forskjell som bør påvirke hvordan funnene i denne rapporten tas videre. Forskerkarrieren oppleves attraktiv, men strukturelle forhold bør utvikles for at det fortsatt skal være mulig å bli og lykkes i den.

Bildet denne undersøkelsen tegner, står heller ikke alene i norsk sammenheng. Sammenlignet med tidligere undersøkelser viser årets tall en fortsatt nedadgående trend i viljen til å anbefale forskerkarrieren, bare rundt 1 av 4 vil anbefale en forskerkarriere (AYF, 2018; Forskerforbundet, 2022). NIFUs APIKS-undersøkelse blant vitenskapelig ansatte pekte i samme retning. Nesten halvparten var enige i eller nøytrale til at det er et dårlig tidspunkt å starte en forskerkarriere (Tellmann et al., 2019). Samtidig framstår fortsatt UH-sektoren som attraktiv når den måles gjennom søkertall og stabilitet i ansettelsesforhold: det er mange kvalifiserte søkere per utlyste stilling og høy stabilitet blant fast ansatte (Frølich et al., 2019). Den høye stabiliteten blant fast ansatte henger sammen med høy faglig spesialisering, som vil dempe mobiliteten mellom UH og andre sektorer snarere enn å bekrefte trivsel. Dette samsvarer med funn i Forskerforbundets egen 2022-undersøkelse, der 46 % av respondentene oppgir manglende alternative jobbmuligheter som en grunn til at de blir i academia, ikke fordi de nødvendigvis ønsker det mest. Høye søkertall og lav avgang kan dermed like gjerne være et tegn på begrenset albuerom utenfor academia som et tegn på et velfungerende system.

Dette mønsteret er heller ikke særnorsk. En tilsvarende polarisering er dokumentert blant finske akademikere, der de vanligste grunnene til å vurdere karriereskifte er usikre arbeidsforhold, arbeidsrelatert stress og lønnsnivå (Aarnikoivu et al., 2019). I en australsk undersøkelse av tidlig-karriere-forskere i naturvitenskapelige fag rapporterte flertallet lidenskap for forskning som sin viktigste motivasjon, men vurderte likevel å forlate sektoren (Christian et al., 2021). Utfordringen norske unge forskere beskriver i denne rapporten inngår med andre ord i et internasjonalt mønster, ikke et isolert norsk fenomen.

Begrensninger

Funnene i dette kapitlet, og i rapporten for øvrig, bør leses med noen metodiske forbehold som bør tas med i vurderingen. Først og fremst er undersøkelsen tverrsnittsbasert. Den kan vise at ansettelsesform, kjønn og stilling henger sammen med hvordan forskere vurderer sin situasjon, men ikke om sammenhengene er årsakssammenhenger, eller om de reflekterer at ulike grupper forskere selv sorteres inn i eller ut av bestemte stillinger og ansettelsesformer over tid, en seleksjonsmekanisme som også diskuteres i kapittel 3. Utvalget er selvselektert, og det er grunn til å anta at både svært fornøyde og svært misfornøyde forskere er noe overrepresentert sammenlignet med normalbefolkningen av unge forskere i Norge. Fritekstsvarene er i enda større grad selvvalgte, og temaene som går igjen der bør leses som hva som opptar dem som velger å skrive noe, ikke nødvendigvis som representative for alle respondenter. Sammenligningen med 2018-undersøkelsen (Tabell 1) er begrenset til respondenter under 40 år for å være mest mulig sammenlignbar, men de to utvalgene skiller seg fortsatt noe fra hverandre i sammensetning, og endringer over tid bør tolkes med dette i bakhodet.

Veien videre

Denne rapporten legger ikke opp til en ferdig løsning, men til en samtale mellom unge forskere, institusjonene og politikerne som utformer forskningspolitikken. Her kommer noen av spørsmålene som funnene i denne rapporten reiser, og som vi mener fortjener en åpen diskusjon fremover:

Hvis ansettelsesform er den klart sterkeste og mest konsistente driveren for hvordan unge forskere vurderer forskerkarrieren, hvor mye av institusjonenes og myndighetenes innsats bør rettes mot selve fordelingen mellom faste og midlertidige stillinger, fremfor mot enkelttiltak innenfor den midlertidige perioden?

Bør retten til å bytte veileder normaliseres og gjøres mer forutsigbar på tvers av institusjonene, og hvem bør eie ansvaret for at terskelen faktisk senkes i praksis, den enkelte institusjon, eller en felles nasjonal standard? Bidrar det at veiledning teller ved kvalifikasjonsopprykk, til at veiledere har egeninteresse i å beholde et veiledningsforhold, selv når det ikke fungerer for kandidaten?

Mobilitetskostnaden ved internasjonale forskningsopphold bæres i dag i stor grad av den enkelte forsker og familien. Vurderes de økonomiske støtteordningene som tilfredsstillende, hvilken del av denne kostnaden er det rimelig at institusjonene tar over, og hvilken del vil uansett måtte bæres individuelt?

Kjønnsforskjellene i denne rapporten gjelder helsebelastning og omsorgskonflikt, ikke opplevd attraktivitet eller vilje til å anbefale karrieren videre. Hva bør det bety for hvor i forskerkarrieren strukturelle tiltak settes inn?

Høy stabilitet og mange søkere per stilling i UH-sektoren er ikke nødvendigvis et tegn på et velfungerende system, det kan også reflektere mangel på alternativer utenfor academia. Hvordan bør denne rapportens funn påvirke hvordan «attraktivitet» og «stabilitet» måles og forstås i videre forskningspolitikk?

Dette er bare noen av spørsmålene rapporten reiser, og vi håper ulike lesere vil merke seg ulike forhold og bidra med flere analyser, tolkninger og oppfølgingsstudier. Vi gleder oss til å følge samtalene videre.

Referanser

- Agresti, A. (2018). Statistical methods for the social sciences (5th. utg.). Pearson.
- Andreasen, J. K. (2025). Når veiledningen svikter. Ph.d.-kandidaters erfaringer med veilederbytte (Skriftserien 5/2025) Forskerforbundet.
https://www.forskerforbundet.no/dokumenter/skriftserien/2025-5_Veilederbytte.pdf
- Anthropic. (2026). Claude (Sonnet 5) [Large language model]. <https://www.anthropic.com/claude>
- AYF. (2018). Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner. Akademiet for yngre forskere.
<https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2018/05/Ayf-UngeForskereiNorge2018.pdf>
- Box, G. E. P. & Tidwell, P. W. (1962). Transformation of the Independent Variables. *Technometrics*, 4(4), 531–550. <https://doi.org/10.1080/00401706.1962.10490038>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P. & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Button, K. S., Ioannidis, J. P. A., Mokrysz, C., Nosek, B. A., Flint, J., Robinson, E. S. J. & Munafò, M. R. (2013). Power failure: why small sample size undermines the reliability of neuroscience. *Nature Reviews Neuroscience*, 14(5), 365–376. <https://doi.org/10.1038/nrn3475>
- Cairo, S., Ivandic, R., Lassen, A. S. & Tartari, V. (2026). Parenthood and the career ladder: evidence from academia. London School of Economic and Political Science.
<https://cep.lse.ac.uk/new/publications/abstract.asp?index=12087>
- Christian, K., Johnstone, C., Larkins, J.-a., Wright, W. & Doran, M. R. (2021). A survey of early-career researchers in Australia. *eLife*, 10, e60613. <https://doi.org/10.7554/eLife.60613>
- Cook, R. D. (1977). Detection of Influential Observation in Linear Regression. *Technometrics*, 19(1), 15–18. <https://doi.org/10.1080/00401706.1977.10489493>
- Drange, C. V. (2025). Arbeidsmiljø og psykisk helse blant vitenskapelig ansatte i Norge (NIFU Arbeidsnotat 2025:25). NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
<https://hdl.handle.net/11250/5340718>
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edwards, M. A. & Roy, S. (2017). Academic Research in the 21st Century: Maintaining Scientific Integrity in a Climate of Perverse Incentives and Hypercompetition. *Environmental Engineering Science*, 34(1), 51–61. <https://doi.org/10.1089/ees.2016.0223>
- Efron, B. & Tibshirani, R. J. (1993). An introduction to the bootstrap. Chapman & Hall/CRC.
- Forskerforbundet. (2022). «Jeg elsker å være forsker, men...» Medlemsundersøkelse om de vitenskapelig ansattes oppfatning av arbeidshverdagen og den akademiske karrieren (Skriftserien 5/2022). Forskerforbundet.
https://www.forskerforbundet.no/dokumenter/skriftserien/2022-5_Forskeryrkets_attraktivitet.pdf
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vacheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/peps.12183>

- Frølich, N., Reiling, R. B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L. & Larsen, E. H. (2019). Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren (NIFU Rapport 2019:10). NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
<https://hdl.handle.net/11250/2608244>
- Gelman, A. & Carlin, J. (2014). Beyond Power Calculations: Assessing Type S (Sign) and Type M (Magnitude) Errors. *Perspectives on Psychological Science*, 9(6), 641–651.
<https://doi.org/10.1177/1745691614551642>
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. Oxford University Press.
<https://archive.org/details/detectionofpsych0021gold>
- Haven, T. L., Bouter, L. M., Smulders, Y. M. & Tijdink, J. K. (2019). Perceived publication pressure in Amsterdam: Survey of all disciplinary fields and academic ranks. *PLoS One*, 14(6), e0217931.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217931>
- Hosmer, D. W., Jr., Lemeshow, S. & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression* (3rd. utg.). John Wiley & Sons.
- Kaiser, M., Drivdal, L., Hjellbrekke, J., Ingierd, H. & Rekdal, O. B. (2022). Questionable Research Practices and Misconduct Among Norwegian Researchers. *Science and Engineering Ethics*, 28(1).
<https://doi.org/10.1007/s11948-021-00351-4>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J. & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- MacKinnon, J. G. & White, H. (1985). Some heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimators with improved finite sample properties. *Journal of Econometrics*, 29(3), 305–325.
[https://doi.org/10.1016/0304-4076\(85\)90158-7](https://doi.org/10.1016/0304-4076(85)90158-7)
- Nembhard, I. M. & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: the effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941–966. <https://doi.org/10.1002/job.413>
- Nikunen, M. & Lempiäinen, K. (2020). Gendered strategies of mobility and academic career. *Gender and Education*, 32(4), 554–571. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1533917>
- O'Brien, R. M. (2007). A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673–690. <https://doi.org/10.1007/s11135-006-9018-6>
- Peduzzi, P., Concato, J., Kemper, E., Holford, T. R. & Feinstein, A. R. (1996). A simulation study of the number of events per variable in logistic regression analysis. *Journal of Clinical Epidemiology*, 49(12), 1373–1379.
[https://doi.org/10.1016/S0895-4356\(96\)00236-3](https://doi.org/10.1016/S0895-4356(96)00236-3)
- Riley, R. D., Ensor, J., Snell, K. I. E., Harrell, F. E., Martin, G. P., Reitsma, J. B., Moons, K. G. M., Collins, G. & Van Smeden, M. (2020). Calculating the sample size required for developing a clinical prediction model. *BMJ*, m441. <https://doi.org/10.1136/bmj.m441>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). *Maslach Burnout Inventory - General Survey*. I C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (Red.), *The Maslach Burnout Inventory- Test Manual* (3rd. utg., s. 19–26). Consulting Psychologists Press.
- Skogstad, A., Knardahl, S., Lindström, K., Elo, A.-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V. & Ørhede, E. (2001). *Brukerveiledning QPSNordic: Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet*. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

- SSB. (2023). Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022 (SSB Arbeidsmiljø, Issue 57/2023).
- Tellmann, S. M., Ulvestad, M. E. S., Reymert, I. S., Gunnes, H. & Larsen, E. H. (2019). Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte (NIFU Rapport 2019:2). NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://hdl.handle.net/11250/2583279>
- Tijdink, J. K., Verbeke, R. & Smulders, Y. M. (2014). Publication Pressure and Scientific Misconduct in Medical Scientists. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 9(5), 64–71. <https://doi.org/10.1177/1556264614552421>
- van Dalen, H. P. & Henkens, K. (2012). Intended and unintended consequences of a publish-or-perish culture: A worldwide survey. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 63(7), 1282–1293. <https://doi.org/10.1002/asi.22636>
- van Smeden, M., de Groot, J. A. H., Moons, K. G. M., Collins, G. S., Altman, D. G., Eijkemans, M. J. C. & Reitsma, J. B. (2016). No rationale for 1 variable per 10 events criterion for binary logistic regression analysis. *BMC Medical Research Methodology*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12874-016-0267-3>
- White, H. (1980). A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, 48(4), 817–838. <https://doi.org/10.2307/1912934>
- Williams, R. (2012). Using the Margins Command to Estimate and Interpret Adjusted Predictions and Marginal Effects. *The Stata Journal*, 12(2), 308–331. <https://doi.org/10.1177/1536867x1201200209>
- Waijjer, C. J. F., Teelken, C., Wouters, P. F. & Van Der Weijden, I. C. M. (2018). Competition in Science: Links Between Publication Pressure, Grant Pressure and the Academic Job Market. *Higher Education Policy*, 31(2), 225–243. <https://doi.org/10.1057/s41307-017-0051-y>
- Aarnikoivu, M., Nokkala, T., Siekkinen, T., Kuoppala, K. & Pekkola, E. (2019). Working outside academia? Perceptions of early-career, fixed-term researchers on changing careers. *European Journal of Higher Education*, 9(2), 172–189. <https://doi.org/10.1080/21568235.2018.1548941>

Vedlegg A. Spørreskjema

Se Metode og utvalg for redegjørelse av behandlingsgrunnlag.

1. Jeg bekrefter at jeg har lest og forstått informasjonen om studien Unge forskere: Karriereveier og ambisjoner 2025. Jeg forstår hva deltakelsen innebærer, hvordan opplysningene mine behandles, og hvilke rettigheter jeg har. Jeg samtykker frivillig til å delta i studien og bekrefter at jeg tilhører målgruppa.
 - Ja
2. Kjønn
 - Mann / Kvinne / Ikke-binær / Vil ikke oppgi
3. Hva er ditt fødselsår?
 - 1981-2000
4. Er du norsk statsborger?
 - Ja / Nei / Vil ikke oppgi
5. Har du barn som du har foreldreansvar for? (gjelder tiden du har jobbet som vitenskapelig ansatt i Norge)
 - Ja/Nei/Vil ikke oppgi
6. Hva er din stilling (den du oppfatter som hovedstilling, hvis du har delt stilling)?
 - Stipendiat
 - Postdoktor
 - UH-lektor
 - Førsteamanuensis
 - Professor
 - Førstelektor
 - Dosent
 - Forsker med professorkompetanse (I, SKO 1183)
 - Forsker med førstekompetanse (II, SKO1109-10)
 - Forsker i grunnstilling (III, SKO 1108)
 - Forskningsleder
 - Annen vitenskapelig stilling
7. Hva er din stilling (den du oppfatter som hovedstilling, hvis du har delt stilling)? - Annen vitenskapelig stilling:
[Åpent tekstfelt]
8. Er du fast ansatt?
 - Ja / Nei
9. Hvor mange år har du arbeidet i det du anser som din nåværende hovedstilling?
 - 1-20 [totalt 20 alternativer] / Mer enn 20 år
10. Hvor mange år har du arbeidet som forsker totalt, inkludert tid som stipendiat/PhD-kandidat?
 - 1-20 [totalt 20 alternativer] / Mer enn 20 år

11. I hvilket fagområde arbeider du primært?
- ☐ Humaniora og kunsthøgskole
 - ☐ Samfunnsvitenskap (inkludert økonomi, juridiske og pedagogiske fag)
 - ☐ Medisin og helsefag
 - ☐ Matematikk og naturvitenskap
 - ☐ Teknologi
 - ☐ Landbruk, fiskerifag og veterinærmedisin
 - ☐ Annet:
12. I hvilket fagområde arbeider du primært? - Annet:
[Åpent tekstfelt]
13. Hvilken av de følgende kategorier tilhører din arbeidsplass?
- ☐ Universitet
 - ☐ (Vitenskapelig) høyskole
 - ☐ Forskningsinstitutt
 - ☐ Helseforetak
 - ☐ Annet:
14. Hvilken av de følgende kategorier tilhører din arbeidsplass? - Annet:
[Åpent tekstfelt]
15. Spørsmål om utdanning og vitenskapelig arbeid. Kryss av for det som passer - Jeg har mastergrad (eller tilsvarende) fra en norsk utdanningsinstitusjon
- ☐ Ja / Nei
16. Spørsmål om utdanning og vitenskapelig arbeid. Kryss av for det som passer - Jeg har en doktorgrad fra norsk institusjon
- ☐ Ja / Nei
17. Spørsmål om utdanning og vitenskapelig arbeid. Kryss av for det som passer - Jeg har doktorgrad fra en utenlandsk institusjon
- ☐ Ja / Nei
18. Spørsmål om utdanning og vitenskapelig arbeid. Kryss av for det som passer - Jeg kom til Norge fordi jeg fikk en vitenskapelig stilling her
- ☐ Ja / Nei
19. Vurder påstandene - En forskerkarriere er attraktiv
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
20. Vurder påstandene - Forskeryrket har høy allmenn status
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig

21. Vurder påstandene - Jeg vil generelt anbefale en karriere innen forskning og høyere utdanning for unge mennesker i dag
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
22. Vurder påstandene - Jeg vil anbefale unge mennesker å satse på en karriere innen mitt spesifikke fagfelt i dag
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
23. Del gjerne oppfatninger knyttet til attraktivitet av en forskerkarriere her
[Åpent tekstfelt]
24. Hva gjorde virksomheten for at du raskt skulle bli en del av fag- og arbeidsmiljøet?
- ☐ Arrangerte egne oppstartkurs for nye medarbeidere
 - ☐ Inkluderte meg i en forskergruppe
 - ☐ Introduserte meg for en fadder-/mentorordning
 - ☐ Ga tilstrekkelig informasjon (på engelsk om nødvendig)
 - ☐ Arrangerte og inviterte meg med på felles faglige aktiviteter
 - ☐ Arrangerte og inviterte meg med på felles sosiale aktiviteter
 - ☐ Arrangerte introduksjonsrunde for kolleger
 - ☐ Andre tiltak
 - ☐ Ingen integreringstiltak ble iverksatt
25. Plass for kommentarer til spørsmål om mottak og integrering. Hva bestod eventuelt andre tiltak i, og var det noe du savnet, som institusjonen kunne gjort bedre?
[Åpent tekstfelt]
26. Spørsmål om integrering og oppfølging i dag - Er du godt faglig og sosialt integrert i fagmiljøet ditt i dag?
- ☐ Ja / Delvis / Nei / Vet ikke (ennå) / Vet ikke
27. Spørsmål om integrering og oppfølging i dag - Er ledelsen på din avdeling/institutt opptatt av arbeidsforholdene til de ansatte?
- ☐ Ja / Delvis / Nei / Vet ikke (ennå) / Vet ikke
28. Spørsmål om integrering og oppfølging i dag - Har du tilbud om årlige medarbeidersamtaler?
- ☐ Ja / Delvis / Nei / Vet ikke (ennå) / Vet ikke
29. Behersket du norsk (eller svensk/dansk) som arbeidsspråk da du ble ansatt?
- ☐ Ja / Delvis / Nei
30. Har du fått tilbud om norskopplæring?
- ☐ Ja og fullført / Ja, men ikke fullført ennå / Nei
31. Spørsmål om din språkopplæring - Ble/blir kurskostnadene til språkopplæring dekket av arbeidsgiver?
- ☐ Ja / Delvis / Nei / Vet ikke (ennå)

32. Spørsmål om din språkopplæring - Skjedde/skjer språkopplæringen i arbeidstiden (som en del av arbeidsplanen/arbeidsplikten)?
- ☐ Ja / Delvis / Nei / Vet ikke (ennå)
33. Spørsmål om din språkopplæring - Oppfatter du kvaliteten på språkopplæringen som god?
- ☐ Ja / Delvis / Nei / Vet ikke (ennå)
34. Behersker du norsk som arbeidsspråk i dag?
- ☐ Ja / Delvis / Nei
35. Jeg opplever at jeg uten frykt for represalier eller negative karrieremessige konsekvenser kan... - være uenig med overordnede (veileder/mentor/forskningsleder) i faglige spørsmål
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke
36. Jeg opplever at jeg uten frykt for represalier eller negative karrieremessige konsekvenser kan... - bytte veileder (gjelder stipendiater)
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke
37. Jeg opplever at jeg uten frykt for represalier eller negative karrieremessige konsekvenser kan... - justere arbeidsbelastningen ved å si nei til oppgaver
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke
38. Jeg opplever at jeg uten frykt for represalier eller negative karrieremessige konsekvenser kan... - justere arbeidstiden
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke
39. Jeg opplever at jeg uten frykt for represalier eller negative karrieremessige konsekvenser kan... - si fra om uønsket atferd blant kolleger
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Verken /eller
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke

40. Jeg opplever at jeg uten frykt for represalier eller negative karrieremessige konsekvenser kan... - avslå forespørsler om medforfatterskap eller andre forespørsler jeg oppfatter som forskningsetisk tvilsomme
- Helt enig
 - Litt enig
 - Verken /eller
 - Litt uenig
 - Helt uenig
 - Ikke aktuelt/vet ikke
41. Har du selv opplevd psykososiale helseplager knyttet til arbeidet, arbeidsmiljøet eller din arbeidssituasjon?
- Nei
 - I beskjeden grad, uten videre konsekvenser
 - I noen grad, med kortvarig behov for tilrettelegging/sykemelding
 - I betydelig grad, med lengre behov for tilrettelegging/sykemelding
 - Hva mener du selv forårsaket de psykososiale helseplagene? (flere svar mulig)
 - Stor arbeidsbelastning over tid
 - Tidspress
 - Usikkerhet for framtidig jobb og inntekt
 - Frykt for negative tilbakemeldinger på akademisk arbeid (prestasjonsangst)
 - Generelt dårlig arbeidsmiljø
 - Trakassering eller utilbørlig kritikk fra overordnede eller kolleger
 - Trakassering eller utilbørlig kritikk fra studenter
 - Eksternt press eller trakassering utenfra knyttet til ditt vitenskapelig arbeid
 - Annet:
42. Hva mener du selv forårsaket de psykososiale helseplagene? (flere svar mulig) - Annet:
[Åpent tekstfelt]
43. Hvordan ble dine helseplager fulgt opp av arbeidsgiver?
- Jeg opplever at arbeidsgiver har gjort det de kan for å tilrettelegge, endre og følge opp situasjonen
 - Jeg har personlig fått nødvendig tilrettelegging (innvilget forlengelse, endring i arbeidsoppgaver, kurs/opplæring, etc.), men føler ikke at arbeidsgiver har tatt tak i årsaken til problemet
 - Jeg synes ikke jeg har fått tilstrekkelig oppfølging personlig, men arbeidsgiver har iverksatt tiltak for å bedre situasjonen generelt
 - Jeg synes verken jeg har fått tilstrekkelig oppfølging selv, eller at arbeidsgiver har gjort noe for å endre situasjonen generelt
44. Plass for kommentarer om arbeidsmiljø og arbeidsbelastning (Del gjerne hva arbeidsgiver kunne gjort bedre, men ikke personlige opplysninger her i kommentarfeltet)
[Åpent tekstfelt]
45. Har du opplevd utfordringer/problemer knyttet til kombinasjonen av forelderrollen og forskerkarrieren når det gjelder: Å ta ut foreldrepermisjon
- I høy grad
 - I noen grad
 - I liten/ingen grad
 - Ikke aktuelt

46. Har du opplevd utfordringer/problemer knyttet til kombinasjonen av forelderrollen og forskerkarrieren når det gjelder: Endringer i datatilgang, finansiering eller arbeidsoppgaver mens du var i permisjon
- ☐ I høy grad
 - ☐ I noen grad
 - ☐ I liten/ingen grad
 - ☐ Ikke aktuelt
47. Har du opplevd utfordringer/problemer knyttet til kombinasjonen av forelderrollen og forskerkarrieren når det gjelder: Omsorgsoppgaver (sykt barn o.l.)
- ☐ I høy grad
 - ☐ I noen grad
 - ☐ I liten/ingen grad
 - ☐ Ikke aktuelt
48. Har du opplevd utfordringer/problemer knyttet til kombinasjonen av forelderrollen og forskerkarrieren når det gjelder: Krav til tilstedeværelse utenom normal arbeidstid
- ☐ I høy grad
 - ☐ I noen grad
 - ☐ I liten/ingen grad
 - ☐ Ikke aktuelt
49. Har du opplevd utfordringer/problemer knyttet til kombinasjonen av forelderrollen og forskerkarrieren når det gjelder: Mobilitet og forskningsopphold
- ☐ I høy grad
 - ☐ I noen grad
 - ☐ I liten/ingen grad
 - ☐ Ikke aktuelt
50. Har du opplevd utfordringer/problemer knyttet til kombinasjonen av forelderrollen og forskerkarrieren når det gjelder: Tilrettelegging for ammemfri
- ☐ I høy grad
 - ☐ I noen grad
 - ☐ I liten/ingen grad
 - ☐ Ikke aktuelt
51. Opplever du at en forskerkarriere i Norge er forenelig med å ivareta dine omsorgsforpliktelser?
- ☐ Ja, dette lar seg godt kombinere
 - ☐ Delvis, det er tidvis vanskelig
 - ☐ Nei, det er for krevende og gjør at jeg konstant føler ikke å strekke til
52. Del gjerne eventuelle utfordringer i dette kommentarfeltet
[Åpent tekstfelt]
53. Spørsmål om karriereplan og karriereveiledning - Har du en formell karriereplan?
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Vet ikke
54. Spørsmål om karriereplan og karriereveiledning - Er det godt samsvar mellom arbeidsoppgavene dine og muligheten til å nå karrieremålene dine?
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Vet ikke

55. Spørsmål om karriereplan og karriereveiledning - Har du mottatt informasjon og veiledning om ulike karriereløp?
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Vet ikke
56. Spørsmål om karriereplan og karriereveiledning - Får du tilgang til ekstern karriereveiledningstjeneste?
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Vet ikke
57. Spørsmål om karriereplan og karriereveiledning - Har du en faglig veileder eller mentor uten egeninteresse i forskningen din?
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Vet ikke
58. Spørsmål om karriereplan og karriereveiledning - Deltar du i profesjonelle/yrkesrettede aktiviteter eller nettverk utenfor lærestedet for å bedre karrieremulighetene dine?
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Vet ikke
59. Spørsmål om karriereplan og karriereveiledning - Utfører du arbeidsoppgaver som ikke er meritterende/karrierefremmende?
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Vet ikke
60. Spørsmål om karriereplan og karriereveiledning - Oppfatter du at ledelsen er opptatt av den videre karrieren til midlertidig ansatte?
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Vet ikke
61. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende: - Undervisningskompetanse
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt
62. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende: - Veiledning av PhD-kandidater
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt

63. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende: -
Veiledning av masterkandidater
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt
64. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende: -
Formidling og medieopptreden
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt
65. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende:
Prosjektledelse
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt
66. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende:
Akademisk frihet og ansvar
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt
67. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende:
Forskningsetikk
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt
68. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende:
Innovasjon og patentering
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt
69. Har institusjonen/arbeidsgiver så langt i din karriere tilbudt innføring/opplæring i følgende:
Søknadsarbeid og akkvisisjon
- ☐ Ja
 - ☐ Delvis
 - ☐ Nei
 - ☐ Uaktuelt
70. Har du vært på gjesteforskeropphold i utlandet? - Ja, ett eller flere som PhD-kandidat
- ☐ Ja / Nei
71. Har du vært på gjesteforskeropphold i utlandet? - Ja, ett eller flere etter PhD
- ☐ Ja / Nei

72. Hvor mange måneder har du totalt vært på utenlandsopphold
[Åpent tekstfelt]
73. I hvilken grad er du enig i følgende påstander - Gjesteforskeroppholdet i utlandet har gitt meg bedre karrieremuligheter
- ☐ Veldig enig
 - ☐ Delvis enig
 - ☐ Verken/eller
 - ☐ Delvis uenig
 - ☐ Veldig uenig
74. I hvilken grad er du enig i følgende påstander - Jeg fikk varige samarbeidspartnere etter utenlandsoppholdet
- ☐ Veldig enig
 - ☐ Delvis enig
 - ☐ Verken/eller
 - ☐ Delvis uenig
 - ☐ Veldig uenig
75. I hvilken grad er du enig i følgende påstander - Utenlandsoppholdet var en positiv opplevelse for min familie/mitt privatliv
- ☐ Veldig enig
 - ☐ Delvis enig
 - ☐ Verken/eller
 - ☐ Delvis uenig
 - ☐ Veldig uenig
76. Kommentarer til karriereutvikling
[Åpent tekstfelt]
77. Vurder påstandene om vitenskapelig publisering - Jeg opplever presset for å publisere som for stort
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke
78. Vurder påstandene om vitenskapelig publisering - Jeg får greit finansiering for å publisere åpent der jeg ønsker (APC-avgifter)
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke
79. Vurder påstandene om vitenskapelig publisering - Open Access har gjort det lettere å få publisert
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke

80. Vurder påstandene om vitenskapelig publisering - Jeg synes det er lett å holde meg oppdatert på relevant ny forskning i mitt fagfelt
- ☐ Helt enig
 - ☐ Litt enig
 - ☐ Litt uenig
 - ☐ Helt uenig
 - ☐ Ikke aktuelt/vet ikke
81. Har du selv negative erfaringer knyttet til noen av fenomenene under? Flere kryss mulig
- ☐ Kontakt med useriøse tidsskrifter ("røvertidsskrifter")
 - ☐ Falske forskningsartikler ("Paper-mills")
 - ☐ Problemer med rettigheter og åpne vitenarkiver
 - ☐ Tilgang til publiserte artikler
 - ☐ Siteringspress
 - ☐ Press for medforfatterskap som ikke er forskningsetisk riktig ("gaveforfatterskap")
 - ☐ Plagiering eller manglende kreditering av ditt arbeid
 - ☐ Annet forskningsjuks eller gråsonevirksomhet
82. Plass for kommentarer og endringsforslag dagens publiseringssystem:
[Åpent tekstfelt]
83. Ser du for deg at du fortsatt jobber som forsker om ti år?
- ☐ Ja, i academia i Norge
 - ☐ Ja, men utenfor academia i Norge
 - ☐ Ja, men ikke i Norge
 - ☐ Kanskje
 - ☐ Nei
84. I hvilken grad opplever du det som et problem at du ikke har fast ansettelse?
- ☐ I stor grad
 - ☐ I noen grad
 - ☐ I liten grad
 - ☐ I ingen grad
85. Ønsker du å fortsette i en vitenskapelig stilling i academia i Norge når den nåværende kontrakten utløper?
- ☐ Nei
 - ☐ Ja
 - ☐ Usikker
86. Hvor realistisk oppfatter du muligheten for å få fast/trygg jobb i academia?
- ☐ Relativt liten
 - ☐ Middels
 - ☐ Relativt stor
 - ☐ Ingen formening/ uaktuelt
87. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge. Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Lønn
- ☐ Hovedårsak
 - ☐ Medvirkende årsak
 - ☐ Ikke medvirkende årsak

88. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge.
Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Arbeidspress
- Hovedårsak
 - Medvirkende årsak
 - Ikke medvirkende årsak
89. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge.
Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Usikkerhet om framtidig finansiering og jobb
- Hovedårsak
 - Medvirkende årsak
 - Ikke medvirkende årsak
90. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge.
Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Karriereutviklingsmuligheter
- Hovedårsak
 - Medvirkende årsak
 - Ikke medvirkende årsak
91. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge.
Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Ikke tilfreds med arbeidsoppgavene
- Hovedårsak
 - Medvirkende årsak
 - Ikke medvirkende årsak
92. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge.
Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Manglende faglig frihet
- Hovedårsak
 - Medvirkende årsak
 - Ikke medvirkende årsak
93. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge.
Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Arbeidsmiljø
- Hovedårsak
 - Medvirkende årsak
 - Ikke medvirkende årsak
94. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge.
Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Behov for forandring
- Hovedårsak
 - Medvirkende årsak
 - Ikke medvirkende årsak
95. Du har svart at du at du er usikker eller ikke ønsker å fortsette en akademisk karriere i Norge.
Hvilke av følgende årsaker gjør at du ikke vil fortsette? - Andre personlige/private grunner
- Hovedårsak
 - Medvirkende årsak
 - Ikke medvirkende årsak
96. Da er vi ferdig, men har du kommentarer til dine framtidsutsikter eller andre sider av til denne undersøkelsen, kan du legge dem inn her:
[Åpent tekstfelt]

Vedlegg B. Statistiske modeller

Dette vedlegget dokumenterer de logistiske regresjonsmodellene som er brukt i rapporten, med fullstendige koeffisienttabeller og diagnostikk for modellforutsetninger. Modell 2, 3 og 5 er også presentert i kapittel 3 og 5 (Tabell 5e, 5d og 7); de gjengis her kort med diagnostikk. Modell 1 (Tabell 4b, anbefale forskerkarriere) er unntaket: siden resultatet også vises grafisk i Figur 4 i kapittel 3, er selve koeffisienttabellen lagt hit i sin helhet i stedet for å gjentas i hovedteksten.

Modell 6 (samspillsledd, kjønn $\times$ fagfeltgruppe) er ikke vist som egen tabell andre steder i rapporten og gjengis derfor i sin helhet her. Modell 7 og 8 er tilleggsanalyser, kjørt for å teste robustheten til beskrivende funn presentert i henholdsvis kapittel 6 og kapittel 7, og er av samme grunn ikke vist andre steder. Modell 4 (mottatt informasjon/veiledning om karriereløp, tilsvarende 2018-rapportens Tabell 8) ble spesifisert og kjørt, men er utelatt som regresjon etter at den viste seg klart underdimensjonert; se forlatt spesifisering under, samt metodisk begrunnelse i kapittel 2. Den tilhørende andelen rapporteres i stedet beskrivende i Tabell 6b i kapittel 3.

Alle modeller er logistiske regresjoner (binær utfallsvariabel), estimert med maximum likelihood i Python (statsmodels 0.14.6). Nøytrale svarkategorier («verken/eller», «kanskje», «vet ikke») er ekskludert fra utfallsvariabelen i tråd med prinsippet beskrevet i kapittel 2, med mindre annet er oppgitt. Oddsrate (OR) med 95 % konfidensintervall (Wald) og p-verdi er rapportert for hver prediktor. Diagnostikk er kjørt for hver modell: variansinflatningsfaktor (VIF) for multikollinearitet, Cooks avstand for innflytelsesrike enkeltobservasjoner, robuste standardfeil (HC1) sammenlignet med ordinære, Box-Tidwell-test for linearitet i logit for kontinuerlige prediktorer, og events-per-variable (EPV) som mål på tilstrekkelig utvalgsstørrelse (jf. Hosmer et al., 2013).

Modell 1 (Tabell 4b): Anbefale forskerkarriere

Spesifisering: enig $\sim$ fast + kvinne + fagfelt (5 kategorier, ref. samfunnsvitenskap) + sektor (3 kategorier, ref. universitet). N=587

Tabell 4b. Logistisk regresjon: hva predikerer vilje til å anbefale forskerkarrieren? (N=587)

Variabel (referansekategori)	Oddsrate	95 % KI	p-verdi
Fast ansatt (ref: midlertidig ansatt)	3,00	2,09–4,31	<0,001
Kvinne (ref: mann)	1,12	0,77–1,64	0,539
Matematikk/naturvitenskap (ref: samfunnsvitenskap)	0,86	0,53–1,38	0,524
Medisin og helsefag (ref: samfunnsvitenskap)	0,78	0,47–1,29	0,336
Humaniora og kunsthøgskole (ref: samfunnsvitenskap)	0,67	0,38–1,18	0,168
Teknologi (ref: samfunnsvitenskap)	1,09	0,50–2,39	0,821
Landbruk/fiskeri/veterinær (ref: samfunnsvitenskap)	1,03	0,35–3,03	0,951
Forskningsinstitutt (ref: universitet)	1,09	0,69–1,72	0,711
Vitenskapelig høyskole (ref: universitet)	1,23	0,65–2,29	0,526
Helseforetak (ref: universitet)	1,98	0,67–5,82	0,217

Modellen bruker et delvis annet variabelsett enn den sammenlignbare analysen i 2018-rapporten (Appendix B, Tabell 1). Fagfelt er lagt til som ny kovariat, mens alder, statsborgerskap og stillingskategori er tatt ut. Sektorinndelingen er også endret, fra fire til tre kategorier.

Diagnostikk	Resultat
Høyeste VIF	1,38
Høyeste Cooks avstand	0,0139
Events-per-variable (EPV)	24,4 (244 hendelser / 10 prediktorer)
Riley minimum utvalgsstørrelse (Riley et al., 2020)	Cox-Snell $R^2=0,077$. Anbefalt minimum $N=1117$; faktisk $N=587$ (53 % av minimum). Kriteriet er ikke oppfylt.
Robuste standardfeil (HC1) vs. ordinære	Ingen endring i konklusjon.
Box-Tidwell (linearitet i logit)	Ingen kontinuerlige prediktorer.

Modell 2 (Tabell 5e): Ser for seg å fortsette som forsker om ti år

Spesifikasjon: $\text{fortsette}_{10\text{år}} \sim \text{fast} + \text{kvinne} + \text{norsk_statsborger} + \text{sektor (3 kategorier)} + \text{alder}$.
 $N=459$. Full koeffisienttabell: se Tabell 5e i hoveddokumentet.

Diagnostikk	Resultat
Høyeste VIF	1,44
Høyeste Cooks avstand	0,0486
Events-per-variable (EPV)	11,4 (80 hendelser / 7 prediktorer)
Riley minimum utvalgsstørrelse (Riley et al., 2020)	Cox-Snell $R^2=0,076$. Anbefalt minimum $N=792$; faktisk $N=459$ (58 % av minimum). Kriteriet er ikke oppfylt.
Robuste standardfeil (HC1) vs. ordinære	Ingen endring i konklusjon.
Box-Tidwell (linearitet i logit)	Ingen avvik fra linearitet for alder ($p=0,72$).

Modell 3 (Tabell 5d): Opplevd problem ved midlertidighet (kun midlertidig ansatte)

Sektor, som inngikk i den sammenlignbare 2018-modellen (Appendix B, Tabell 3), er utelatt fra denne spesifikasjonen: blant midlertidig ansatte rapporterer samtlige respondenter ved helseforetak og i kategorien «annet» at manglende fast ansettelse oppleves som et problem, noe som gir kvasikomplett separasjon og estimer som ikke konvergerer dersom variabelen inkluderes.

Spesifikasjon: $\text{problem_midlertidig} \sim \text{år_som_forsker} + \text{alder} + \text{kvinne} + \text{norsk_statsborger}$. $N=450$.
Full koeffisienttabell: se Tabell 5d i hoveddokumentet.

Diagnostikk	Resultat
Høyeste VIF	1,67
Høyeste Cooks avstand	0,0883
Events-per-variable (EPV)	11,5 (46 hendelser / 4 prediktorer)
Robuste standardfeil (HC1) vs. ordinære	Alder mister statistisk signifikans under robuste (HC1) standardfeil ($p: 0,035 \rightarrow 0,079$).
Box-Tidwell (linearitet i logit)	Mulig avvik fra linearitet i logit for alder ($p=0,006$). År som forsker: ingen avvik ($p=0,90$).

Modell 4 (forlatt spesifikasjon): Mottatt informasjon/veiledning om karriereløp

Modellen er forenklet sammenlignet med 2018-modellen (Appendix B, Tabell 8) og den opprinnelig planlagte spesifikasjonen for årets analyse. Fast stilling og alder er tatt ut, sektor er forenklet til én institutt/annet-versus-universitet-variabel, og utvalget er avgrenset til stipendiater og postdoktorer. Se Vedlegg B for full diagnostikk og den forkastede spesifikasjonen.

«info_veiledning_bred ~ kvinne + norsk_statsborger + sektor (institutt/annet vs. universitet) + postdoktor (ref. stipendiat), evt. + alder. N=394 (både uten og med alder; utvalget endres ikke av å fjerne alder som kovariat). Cox-Snell $R^2=0,024$ (uten alder) / $0,0325$ (med alder). Riley minimum utvalgsstørrelse (Riley et al., 2020): 1467 (uten alder) / 1360 (med alder), i begge tilfeller mer enn tre ganger det faktiske utvalget.

Institutt/annet var eneste signifikante prediktor i begge versjoner (OR 0,47 til 0,51, $p=0,009$ til $0,017$), men gitt modellens lave forklaringskraft er dette ikke rapportert som et regresjonsfunn i hovedteksten, jf. Button et al. (2013) og Gelman og Carlin (2014). Se Tabell 6b i kapittel 3 for den beskrivende, ikke multivariate, versjonen av samme sammenheng.»

Modell 5 (Tabell 7): Vært på gjesteforskeropphold i utlandet

Spesifikasjon: gjesteforskeropphold ~ kvinne + norsk_statsborger + sektor (3 kategorier) + alder. N=796. Full koeffisienttabell: se Tabell 7 i hoveddokumentet.

Kovariatsettet tilsvarer i hovedsak den sammenlignbare 2018-modellen (Appendix B, Tabell 10). Stillingskategori er ikke inkludert i årets modell, og sektorinndelingen er justert fra fire til tre kategorier.

Diagnostikk	Resultat
Høyeste VIF	1,06
Høyeste Cooks avstand	0,0249
Events-per-variable (EPV)	57,2 (343 hendelser / 6 prediktorer)
Robuste standardfeil (HC1) vs. ordinære	Ingen endring i konklusjon.
Box-Tidwell (linearitet i logit)	Ingen avvik fra linearitet for alder ($p=0,65$).

Modell 6: Samspillsledd kjønn × fagfeltgruppe (utvidelse av Modell 1)

Denne modellen tester om 2018-rapportens funn om en forsterket kjønnseffekt blant kvinnelige stipendiater i MN-fagene (matematikk/naturvitenskap, teknologi, medisin/helsefag, landbruk/fiskeri/veterinær), sammenlignet med HS-fagene (humaniora/samfunnsvitenskap), lar seg bekrefte i årets data (omtalt i kapittel 3). Modellen bruker fagfeltgruppe (to nivåer, ref. HS) i stedet for full fagfeltkategorisering, og inkluderer ikke sektor. N=599.

Variabel (referansekategori)	Oddsrate	95 % KI	p-verdi
Fast ansatt (ref: midlertidig ansatt)	3,07	2,18–4,32	<0,001
Kvinne (ref: mann)	1,27	0,75–2,17	0,370
MN-fag (ref: HS-fag)	1,10	0,61–1,98	0,756
Kvinne × MN-fag	0,79	0,38–1,62	0,512

Diagnostikk	Resultat
Høyeste VIF	3,94 (samspillsledd, forventet forhøyet for et interaksjonsledd)
Events-per-variable (EPV)	61,0 (244 hendelser / 4 prediktorer)

Samspillsleddet er ikke statistisk signifikant, og heller ikke hovedeffekten av kjønn i denne spesifikasjonen. 2018-funnet om en forsterket kjønnseffekt i MN-fagene lar seg dermed ikke bekrefte som en robust, statistisk sikker sammenheng i årets data, konsistent med at kjønn heller ikke har en selvstendig effekt i hovedmodellen (Modell 1).

Modell 7 (tilleggsanalyse): Kjønnforskjell i opplevd «for krevende» blant foreldre (utvidelse av Tabell 12a)

Spesifikasjon: for_krevende ~ kvinne + fast. N=336. Se Tabell 12a i hoveddokumentet for den ujusterte fordelingen.

Variabel (referansekategori)	Oddsrate	95 % KI	p-verdi
Kvinne (ref: mann)	3,55	1,20 til 10,48	0,022
Fast ansatt (ref: midlertidig ansatt)	0,59	0,27 til 1,28	0,18

Konfidensintervallet for kjønnseffekten er bredt, siden bare 29 av 336 respondenter rapporterer «for krevende». To ytterligere, ujusterte sammenligninger ble testet: mobilitetsbelastning etter statsborgerskap (66 % mot 55 %, $p=0,087$) og etter kjønn (61 % mot 56 %, $p=0,33$). Ingen av forskjellene når vanlig signifikansnivå, trolig delvis på grunn av lavere N i undergruppene.

Modell 8 (tilleggsanalyse): Publiseringspress etter stilling og ansettelsesform

Spesifikasjon: for_stort_press ~ stilling (forsker II, forsker III, professor) + fast. N=211. Se Tabell 13 i hoveddokumentet for den ujusterte fordelingen.

Variabel (referansekategori)	Oddsrate	95 % KI	p-verdi
Forsker II (ref: forsker III)	3,75	1,78–7,87	<0,001
Professor (ref: forsker III)	2,51	0,97–6,48	0,058
Fast ansatt (ref: midlertidig ansatt)	0,25	0,11–0,58	0,001

Diagnostikk	Resultat
Høyeste VIF	1,12
Høyeste Cooks avstand	0,037
Events-per-variable (EPV)	25,3 (76 hendelser / 3 prediktorer)
Robuste standardfeil (HC1) vs. ordinære	Ingen endring i konklusjon (fast ansatt: $p=0,001 \rightarrow p=0,002$)
Samspillsledd stilling × fast	Ikke estimerbart for professor: alle 35 professorer i utvalget er fast ansatt, kvasikomplett separasjon. Forsker II × fast er estimerbart og ikke signifikant ($p=0,72$)

Ansettelsesform har en selvstendig, statistisk sikker effekt på opplevd publiseringspress, uavhengig av stilling ($p=0,001$, ikke $0,005$ som i den opprinnelige teksten). Fast ansatte har omtrent en firedel så høy odds for å oppleve presset som for stort, sammenlignet med midlertidig ansatte i samme stillingskategorier. Et eksplisitt samspillsledd mellom stilling og ansettelsesform kunne ikke estimeres fullt ut for professor, siden samtlige 35 professorer i utvalget er fast ansatt (0 midlertidige), noe som gir kvasikomplett separasjon for det leddet, en reell strukturell egenskap ved akademia i Norge, ikke en feil i dataene. Khikvadrat-testen fra originalteksten (67 % mot 46 %, $p=0,009$) reproduseres eksakt ($\chi^2=6,89$, uten Yates-korreksjon) og kan beholdes uendret.

Programvare: Python 3.12, pandas, statsmodels 0.14.6. Alle koeffisienter, konfidensintervall og p-verdier i Modell 1-8 er uavhengig etterprøvd mot datasettet og stemmer med tabellene i kapittel 3 og 5. Alle resultater er kontrollert av en av forfatterne flere ganger mot datasettet før publisering, jf. kapittel 2.

Vedlegg C. Tematisk koding av fritekstsvar

Alle undersøkelsens åtte fritekstfelt er kodet av Claude Sonnet 5 (Anthropic), med hver enkelt kommentar i samtlige åtte felt klassifisert individuelt i én eller flere tematiske kategorier, ikke grovgruppert. Kategoriene er ikke gjensidig utelukkende, så prosentandelene for hvert felt summerer over 100 %. Førsteforfatteren har lest gjennom hele sorteringen av 1465 fritekstkommentarer i alle åtte felt som en uavhengig kvalitetssjekk av kategoriseringen. Tabellen under viser hovedtemaene for hvert felt, med prosentandel av N som nevner hvert tema.

Felt	N	Hovedtemaer	Validering
Attraktivitet av forskerkarriere	329	Jobbusikkerhet og midlertidighet (57 %); motivasjon, interesse og mening (40 %); strukturelle problemer i akademien (39 %); arbeidsbelastning og balanse mellom arbeid og fritid (31 %); lønn og økonomiske vilkår (31 %); konkurranse og karrierepress (15 %); personlig egnethet (14 %)	<i>Alle 329 svar individuelt klassifisert. 2 % av svarene er metakommentarer uten tematisk innhold.</i>
Mottak og integrering	215	Mangelfull mottak og informasjon (46 %); manglende institusjonelt ansvar og struktur (37 %); avhengighet av enkeltpersoner (21 %); sosial isolasjon eller manglende tilhørighet (16 %); utfordringer for internasjonale ansatte (15 %); variasjon mellom enheter (14 %); positive erfaringer (14 %); pandemien oppgitt som forstyrrende faktor (7 %)	<i>Alle 215 svar individuelt klassifisert; 10 svar (5 %) beskriver enkeltstående alvorlige hendelser (diskriminering, ekskludering eller sterkt kritikkverdig behandling). 4 % av svarene er uten tematisk innhold.</i>
Arbeidsmiljø og arbeidsbelastning	261	Manglende oppfølging og støtte fra arbeidsgiver eller veileder (43 %); høy arbeidsmengde og tidspress (39 %); konflikter, mobbing eller vanskelig arbeidsmiljø (24 %); midlertidighet og karriereusikkerhet (10 %); finansieringsutfordringer (8 %); administrativ byrde (8 %); positive erfaringer (5 %); utfordringer for internasjonale ansatte (5 %)	<i>Alle 261 svar individuelt klassifisert; 31 svar (12 %) beskriver et konkret, navngitt enkelttilfelle av grov konflikt, mobbing, trakassering eller sterkt kritikkverdig maktbruk, innenfor konflikt/mobbing-kategorien over. 12 % av svarene er uten tematisk innhold.</i>

Felt	N	Hovedtemaer	Validering
Foreldre- og forskerrollen	116	Tidspress, arbeidsmengde og at jobben følger med hjem (54 %); fleksibilitet trukket fram som positivt (21 %); krav om internasjonal mobilitet, reise og feltarbeid (20 %); manglende tilrettelegging eller oppfølging fra arbeidsgiver (18 %); midlertidighet og økonomisk usikkerhet (17 %); kjønnede eller mor-spesifikke ulemper (15 %); generelt positivt, Norge sammenlignet gunstig med andre land (10 %); praktisk infrastruktur, for eksempel ammerom (5 %); trakassering eller giftig arbeidsmiljø nevnt som forsterkende faktor (2 %)	<i>Alle 116 svar individuelt klassifisert. 3 % av svarene er uten tematisk innhold.</i>
Karriereutvikling og utenlandsopphold	182	Manglende strukturert karrierestøtte, overlatt til en selv (30 %); generell systemkritikk av karriereutvikling/akademia (23 %); utenlandsopphold beskrevet som faglig verdifullt (15 %); utenlandsopphold beskrevet som belastende for familie/privatliv (14 %); økonomiske eller ressursmessige begrensninger (10 %); midlertidighet som hinder for karriereutvikling (6 %); sterkt avhengig av den enkelte veileder/leder (5 %); generelt fornøyd (3 %); kjønnede forskjeller i oppfølging (under 1 %)	<i>Alle 182 svar individuelt klassifisert. 19 % av svarene var rene faktaopplysninger uten vurdering og lot seg ikke temakode.</i>
Publiseringssystemet	114	Forfatterskapskonflikter, gaveforfatterskap og kreditering (24 %); kvantitetsfokus og tellekantpress (23 %); røvertidsskrifter og spam (17 %); kostnader til Åpen Tilgang (APC) og publiseringsøkonomi (16 %); ubetalt og overbelastet fagfellearbeid (13 %); praktisk tilgang til tidsskrifter, særlig bortfall av Wiley-avtaler (13 %); publiseringspress knyttet til karriere/kontrakt (10 %); kunstig intelligens i forskning og publisering (8 %); forskningsetiske spørsmål utover forfatterskap (5 %); enkeltstående alvorlige hendelser (utnytting, uetisk press, institusjonell trening) (4 %)	<i>Alle 114 svar individuelt klassifisert. 5 % av svarene er uten tematisk innhold.</i>

Felt	N	Hovedtemaer	Validering
Framtidsutsikter og kommentarer til undersøkelsen	170	Midlertidighet som hovedhindring for videre karriere (38 %); generell systemkritikk av akademia (28 %); kritikk av finansieringssystemet (15 %); kommentarer/korrigeringer til selve undersøkelsen (12 %); arbeidsbelastning og utbrenthet (11 %); utfordringer spesifikke for internasjonale/ikke-norske forskere (10 %); positive/takknemlige kommentarer (9 %); enkeltstående alvorlige hendelser (utbrenthet, diskriminering, trakassering, maktmisbruk) (1 %); kjønnede karrierehindringer (1 %)	<i>Alle 170 svar individuelt klassifisert.</i>
Årsaker til psykososiale helseplager (Annet-felt)	78	Manglende veiledning eller dårlig veilederforhold (21 %); konflikter, trakassering og diskriminering (19 %); dårlig ledelse, organisering og arbeidsforhold (19 %); stress, arbeidspress og arbeidsbelastning (18 %); manglende støtte og isolasjon (17 %); privatliv og livssituasjon (13 %); spesifikke eller andre forhold (12 %); helseproblemer (10 %); usikkerhet og midlertidighet i karriere (4 %)	<i>Alle 78 svar individuelt klassifisert; 12 svar (15 %) nevner eksplisitt rasisme, diskriminering eller seksuell trakassering, innenfor konflikt/trakassering-kategorien over.</i>

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

Forskerforbundet

Postadresse: Postboks 1025
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:
Tullins gate 2, Oslo

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