

En kartlegging av karriereveier og erfaringer blant midlertidig vitenskapelig ansatte og nyansatte i vitenskapelig stilling ved UiB

Kristin Lofthus Hope



Uni Rokkansenteret, Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier, har en todelt publikasjonsserie. Publikasjonsserien redigeres av et redaksjonsråd bestående av forskningsdirektør og forskningsledere.

I rapportserien publiseres ferdige vitenskapelige arbeider, for eksempel sluttrapporter fra forskningsprosjekter. Manuskriptene er vurdert av redaksjonsrådet eller en fagfelle oppnevnt av redaksjonsrådet.

Det som utgis som notater er arbeidsnotater, foredrag og seminarinnlegg. Disse godkjennes av prosjektleder før publisering.

ISBN 978-82-8095-070-3
ISSN 1503-4844

Uni Rokkansenteret
Nygårdsgaten 5
5015 Bergen
Tlf. 55 58 97 10
Fax 55 58 97 11
E-post: rokkansenteret@uni.no
<http://rokkan.uni.no/>

En kartlegging av karriereveier og erfaringer blant midlertidig vitenskapelig ansatte og nyansatte i vitenskapelig stilling ved UiB

KRISTIN LOFTHUS HOPE

STEIN ROKKAN SENTER FOR FLERFAGLIGE SAMFUNNSSTUDIER

UNI RESEARCH BERGEN

JUNI 2010

Rapport 4 - 2010

Innhold

FORORD.....	3
SAMMENDRAG.....	4
SUMMARY.....	5
KAPITTEL 1: KARRIEREFORVENTNINGER I AKADEMIA.....	6
1.1 Bakgrunnen for kartleggingen.....	6
1.2: Metodisk framgangsmåte.....	7
1.3: Karriereforventninger i akademia – tidligere undersøkelser.....	8
KAPITTEL 2: HVA KJENNETEGNER DE MIDLERTIDIGE VITENSKAPELIG ANSATTE OG NYANSATTE VED UiB?.....	14
2.1 Respondentenes fakultetstilhørighet, kjønn og alder.....	17
2.2: Respondentens statsborgerskap.....	21
2.3 Oversikt over respondentenes stillingstype.....	24
2.4: Respondentene sin utdanningsbakgrunn.....	27
2.5: Motivasjon for å søke arbeid ved UiB.....	30
2.6: Midlertidige ansatte og tidligere arbeidsforhold.....	33
2.7: Nyansatt i fast vitenskapelig stilling og tidligere arbeidsforhold.....	35
KAPITTEL 3: KARRIEREVEIER OG KARRIEREPLANER.....	39
3.1: Vurdering av hvor aktuelt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner.....	39
3.2: Gir UiB mulighet til videre kvalifisering?.....	42
3.3: Vurdering av ulike karrieretiltak.....	44
3.4: Pliktarbeid.....	47
3.5: Betydning av forskningsopphold.....	48
3.6: Medarbeidersamtale som karriereutvikling?.....	49
3.7: Forslag til karriereplanleggingstiltak som UiB kan gjennomføre.....	52
3.8: Ulike rekrutteringsveier.....	55
3.9: 4-årsregelen for ansettelse.....	56
KAPITTEL 4: SYNSPUNKTER PÅ ULIKE FORHOLD VED ARBEIDSSITUASJONEN.....	60
4.1: Søknadsprosessen, korte kontrakter og arbeidsvilkår.....	61
4.2: Rettigheter, arbeidsforhold, relasjonen til andre ansatte og omverden.....	63
4.3 Forslag for å forbedre karrierefokuset.....	65
4.4 Arbeide innenfor akademia (midlertidig)?.....	67
KAPITTEL 5: KARRIEREFORVENTNINGER BLANT MIDLERTIDIG VITENSKAPELIG ANSATTE OG NYANSATTE I VITENSKAPELIGE STILLINGER VED UiB.....	68
REFERANSER.....	70
Tabelloversikt.....	72
Figuroversikt.....	74

Forord

Rapporten er utarbeidet i forbindelse med oppdraget "En kartlegging av karriereveier og erfaringer blant midlertidig vitenskapelig ansatte og nyansatte i vitenskapelig stilling ved UiB". Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra [Personal- og organisasjonsavdelingen](#) ved UiB. Oppdraget er gjennomført i perioden desember 2009 til juni 2010. Resultatene fra denne undersøkelsen, der to spørreskjemaundersøkelser har vært hovedaktiviteten, har hatt som mål at de skulle kunne brukes i prosessen som UiB er i gang med for å utarbeide en helhetlig rekrutteringsstrategi for sine ansatte. Prosjektet er gjennomført av Kristin Lofthus Hope, i tillegg til at Gry Brandser har kommentert utkast. Arbeidsgruppen som er nedsatt av UiB som skal utforme innspill til en helhetlig rekrutteringspolitikk, ledet av professor Anne Gro Veia Salvanes, har kommentert spørreskjemaene.

En stor takk til alle som har besvart undersøkelsene og gitt nyttige innspill.

Bergen 29. juni 2010

Kristin Lofthus Hope

Sammendrag

Våren 2010 gjennomførte Uni Rokkansenteret på oppdrag fra UiB to ulike spørreskjemaundersøkelser blant midlertidige og nyansatte i vitenskapelig stillinger ved UiB. Rapporten inneholder resultater og analyser fra disse to spørreundersøkelsene. Hovedfokuset i undersøkelsen til de midlertidige ansatte var ulike sider ved karriereforventninger, arbeidsvilkår og videre karriereplaner for denne uensartede gruppen. Formålet med undersøkelsene var å få en bedre forståelse av karriereveier og utfordringer for karriereløpet. Av midlertidige stillinger er det særlig stipendiatstillingene som har økt kraftig på 2000 tallet, men det har også vært en økning i andre midlertidige stillinger. Karriereveiene og karrieremuligheter har kanskje ikke åpnet seg i like stor grad som antallet stipendiater og stillinger har økt. Spørreundersøkelsen til nyansatte i vitenskapelige stillinger ved UiB (ansatt de siste fem år) omhandlet mange av de samme områdene som undersøkelsen til de midlertidige. Her var målet å kunne lære om erfaringene til den gruppen som faktisk har blitt ansatt ved UiB i den senere tid. Resultatene fra disse to undersøkelsene har hatt som mål at de skulle kunne brukes i prosessen som UiB er i gang med for å utarbeide en helhetlig rekrutteringsstrategi for sine ansatte. En ser at å arbeide for å skape større forutsigbarhet i karriereløpet til de vitenskapelig ansatte på ulike nivå kan være formålstjenelig. I denne rapporten er det særlig forskjeller mellom gruppen av midlertidige ansatte og nyansatte som er blitt analysert, i tillegg til kjønn og fakultetstilhørighet. Det har blitt vektlagt å få fram de mange ulike synspunktene og tilbakemeldingene fra de midlertidige ansatte når det gjelder ulike forhold som arbeidsvilkår, rettigheter og samarbeid med andre vitenskapelige ansatte.

Denne undersøkelsen har vist at de som starter på en karriere innenfor universitetssektoren etter fullført PhD-utdanning er svært motiverte for å arbeide i sektoren til tross for relativt dårlige lønnsbetingelser, prosjekttilganger og få ledige faste stillinger. Selv om motivasjonen for å forsette innenfor sektoren er høy så lenge en har startet på en forskerkarriere vil ikke det si at det er lite frustrasjon blant denne gruppen av midlertidige ansatte. De mange kommentarene i undersøkelsen til de midlertidige ansatte tyder på frustrasjon, i tillegg til at mange av kommentarene var krasse i sin tilbakemelding. Dette tyder på at det er et behov for å ha en bevissthet om midlertidige ansatte sine arbeidsvilkår og at det er mangler som bør håndteres bedre. Det sliter å ha en usikker arbeidssituasjon over mange år der inntekt og arbeidssituasjon er uavklart. Det er store forskjeller mellom ulike fag innenfor UiB. Det er også forskjeller i hvor stor grad en er knyttet til arbeidsmarkedet utenfor og ser mulighet for andre karriereløp utenfor academia. Dette farger også forventningene de ulike fagretningene har til karriereløp. I rapporten er det mange ulike forslag til tiltak i tillegg til mange interessante opplysninger og erfaringer fra de midlertidige og nyansatte ved UiB.

Summary

Uni Rokkan Centre carried out two questionnaire surveys for the University of Bergen the spring of 2010. The two different surveys was distributed to temporary and recently appointed members of the academic staff at UiB. This report includes results and analyses from these questionnaire surveys. The focus in the questionnaire to the temporary staff was work experience, conditions and future career expectations. It was an aim to contributing to highlighting possible career paths for those currently in temporary positions. The other survey was directed to the recently appointed members of the academic staff with an aim to learn about their carrier paths. The survey is part of a larger process within the university to increase predictability in the career paths of the academic staff.

Kapittel 1: Karrier forventninger i akadem ia

1.1 Bakgrunnen for kartleggingen

Våren 2010 gjennomførte Uni Rokkansenteret på oppdrag fra UiB to ulike spørreskjemaundersøkelser blant midlertidige og nyansatte i vitenskapelig stillinger ved universitetet. Et elektronisk spørreskjema ble sendt til alle midlertidig vitenskapelige ansatte ved UiB, og et elektronisk spørreskjema ble sendt via e-post til nyansatte i vitenskapelige stillinger. Rapporten inneholder resultater og analyser fra disse to spørreundersøkelsene. Hovedfokuset i undersøkelsene var ulike sider ved karrier forventninger, arbeidsvilkår og videre karriereplaner. Tidligere undersøkelser har sett på både arbeidsvilkår og karrieremuligheter for den store gruppen av ulike midlertidige ansatte innefor universitets- og høyskolesektoren i den siste tiden (Thune og Olsen 2009). Av midlertidige stillinger er det særlig stipendiatstillingene som har økt kraftig på 2000 tallet, men det har også vært en økning i postdoktorstillinger, selv om økningen her er noe lavere. Det har vært en omlegging av stipendiatstillingene fra midten av 90 tallet fra å være registrert som studenter til å bli regnet som ansatte som er under utdanning. Det er også en større variasjon i bakgrunnen til stipendiater nå enn tidligere, samtidig som det er en svekkelse av jobbsikkerheten til stipendiater. Karrier eveiene og karrieremuligheter har kanskje ikke åpnet seg i like stor grad som antallet stipendiater har økt.

Formålet med undersøkelsene som ble utført ved UiB våren 2010, er å få en bedre forståelse av karrier eveier og utfordringer for karriereløpet for den midlertidig vitenskapelige gruppen. Det er et ønske at dette skal kunne bidra til å synliggjøre mulige karrier eveier og forventninger til videre karriere. For å få en oversikt over problemområdet slik som de midlertidig ansatte oppfatter dette, har det blitt gjennomført en spørreundersøkelse som gikk ut til alle midlertidig ansatte i februar 2010. I tillegg ble det sendt ut en spørreundersøkelse til nyansatte i vitenskapelige stillinger ved UiB (ansatt de siste fem år) som omhandlet mange av de samme spørsmålene. Dette for å lære om erfaringene til den gruppen som faktisk har blitt ansatt ved UiB. Resultatene fra undersøkelsen skal brukes i prosessen som UiB er i gang med for å utarbeide en helhetlig rekrutteringsstrategi. Gjennom dette arbeidet er det et mål å skape større forutsigbarhet i karriereløpet til de vitenskapelig ansatte på ulike nivå.

Bakgrunnen for undersøkelsene er at det er konkurranse om faste stillinger ved universitetene, og konkurransen har ytterligere blitt forsterket de senere årene etter at departementet tildeler øremerkede bevilgninger til stipendiatstillinger uten at det har kommet tilsvarende økning i stillinger på postdoktor- og førsteamanuensisnivå. Videre har en større andel av universitetsbudsjettet blitt konkurranseutsatt ved at en større del av forskningsmidlene er kanalisert gjennom Norges forskningsråd og det europeiske forskningsrådet. Dette betyr at en større del av vitenskapelig stillinger ved UiB er blitt midlertidige sammenlignet med tidligere. Endringene har skjedd i løpet av få år, og universitetene har nok ikke arbeidet tilstrekkelig med å utvikle tydelige karrier eveier for

de som tar doktorgrad. Det handler også om å lage smidige og effektive personalrutiner for å ivareta de midlertidig ansatte på en god måte.

Det er sprikende forventninger til hva en yrkesmessig kan gjøre med en PhD-grad både i arbeidslivet og blant de som utdanner seg til PhD. Innenfor noen fag har det vært vanlig at noen fra et kull av PhDer går over til stillinger utenfor universitets- og høyskolesektoren, gjerne privat næringsliv, men det er mange fagretninger der dette ikke er vanlig. I undersøkelsene fra UiB har vi vektlagt å få fram hva som er forventninger til en framtidig karriere fra de som er midlertidig ansatt ved universitetet. De midlertidige ansatte er for det meste stipendiater, men det er mange ulike stillingstyper som både er midlertidige i sin karakter og andre stillingstyper som blir brukt som midlertidige i en periode. Dette stiller andre krav til lærestedene i forhold til hvilke signaler en skal gi de som faktisk er ansatt for en kortere periode. Dette skal vi komme inn på senere i rapporten og se på fordelingen av midlertidige stillinger.

Det er en utfordring for mange å gå på midlertidige kontrakter over lang tid, og dette er en av grunnene til at mange talenter i akademia velger å slutte. Tidligere undersøkelser har vist at dette spesielt gjelder kvinner, og disse forholdene har også blitt diskutert på nasjonalt nivå. Vitenskapelig ansatte ved UiB arbeider hardt for å skaffe eksterne midler. Noen ganger kan det være oppstartsproblemer med eksterne prosjekt, og dette kan gå ut over midlertidig ansatte som kanskje ikke får lønn når en forventer. Et formål ved undersøkelsen var et ønske om å lære om de midlertidige ansatte sine forventninger og utfordringer. Samtidig ønsket vi konstruktive forslag til hvordan UiB kan framstå som et attraktivt forsknings- og lærested. Formålet med å henvende oss til de nyansatte var ønsket om å lære om hvordan veien fram til fast ansettelse har foregått. Dette vil kunne gi oss informasjon om mulige karriereveier for de som er i midlertidige stillinger på nåværende tidspunkt. Videre i rapporten vil det bli redegjort for undersøkelsene.

1.2: Metodisk framgangsmåte

Det ble utarbeidet to ulike spørreundersøkelser i januar 2010 der den ene ble sendt ut til midlertidig vitenskapelige ansatte og den andre til nyansatte i fast vitenskapelige stillinger. Et formål med undersøkelsene var å kartlegge karriereveier og erfaringer blant ulike grupper av midlertidig ansatte. Det var også et mål å få kunnskap om karriereveier og erfaringer fra nyansatte i faste vitenskapelige stillinger. Formålet med undersøkelsene var å få en bedre forståelse av arbeidssituasjonen, karriereveier og utfordringer for karriereløpet.

Undersøkelsene ble gjennomført som en webbasert survey. NSD sin websurvey dokumentasjonsmodul ble benyttet. Personalavdelingen ved UiB satte opp en e-postliste med alle midlertidig ansatte ved UiB i vitenskapelige stillinger, og en e-postliste med alle nyansatte i vitenskapelige stillinger de siste fem år. Utvalget til de midlertidige ansatte bestod til slutt av 1150 stykker når feilregistrerte og feil med e-post var tatt bort. Det var totalt sett 146 personer som var nyansatt i løpet av de siste fem år. Undersøkelsene er anonymisert, og det er ingen mulighet for å koble e-postliste mot svar da det er databehandler NSD som har denne nøkkelen og ansvar for at kobling ikke forekommer.

Undersøkelsen til de midlertidige ansatte ble sendt ut 29. januar 2010, og avsluttet 15. februar samme år. Det ble sendt en purring til de i utvalget som ikke hadde svart på

undersøkelsen. Svarprosenten for de midlertidige ansatte ble på 48 % da totalt 547 respondenter besvarte undersøkelsen. Det var en del av respondentene som ikke besvarte alle spørsmålene i undersøkelsen, og det kan ha noe med at spørreskjemaet ble noe komplisert og ikke alle funksjonene ('hopp til spørsmål') fungerte like godt. Dette har vi forsøkt å korrigere for i analysen av materialet. Siden ikke alle har besvart alle spørsmål, vil antall respondenter variere i tabellene (N) utover i analysen. Dette gjelder særlig spørsmålene om tidligere arbeidsforhold, da det er mange som ikke har hatt tidligere arbeidsforhold av vitenskapelig type. Det vil være naturlig da mange går rett fra mastergradsutdanning videre til PhD-stilling.

Undersøkelsen til de nyansatte i vitenskapelige stillinger ved UiB ble sendt ut 3. februar i år og avsluttet 15. februar. Det ble også her sendt ut en purring til de i utvalget som ikke hadde svart på undersøkelsen. Det var 54 respondenter som besvarte undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 37 %. Det er færre her som ikke har besvart alle spørsmålene. I tillegg var dette et noe enklere skjema som inneholdt noen færre spørsmål, selv om mange spørsmål var utformet likt slik at svarene fra de to undersøkelsene kan sammenlignes.

Hoveddelen av analysen i rapporten bygger på svarene til respondentene i de to undersøkelsene, og der det er hensiktsmessig blir svarene i de to undersøkelsene sammenlignet med hverandre. Målet med å sende ut spørreskjema også til de nyansatte var å få deres erfaringer og synspunkter i forhold til egen karriereutvikling. Respondentenes arbeidsform, stillingstyper, utdanning, erfaring, samlet tid i midlertidige stillinger, betydning av forskeropphold, karriereplaner, karriereveier, karriereutvikling, tidligere arbeidsforhold, og viktige rekrutteringsveier er analysert i forhold til kjønn, fakultetstilhørighet og type av stilling. Materialet vil bli presentert i tabeller og figurer.

Undersøkelsene var mulig å besvare enten på engelsk eller norsk. Det var nødvendig med engelsk utgave av spørreundersøkelsen fordi det er mange utenlandske ansatte med lite kunnskaper i norsk.

1.3: Karrier forventninger i akademisk – tidligere undersøkelser

Hovedfokuset i denne rapporten er på de midlertidig vitenskapelig ansatte ved UiB, og dette er en større gruppe enn bare PhD-kandidater og postdoktorer. Denne gruppen innbefatter andre vitenskapelige stillinger som krever en avlagt PhD-grad slik som førsteamanuensis, og universitetslektorstillinger der avlagt PhD ikke er et krav. Av andre midlertidige stillinger som en benytter seg av ved UiB er det også vitenskapelige assistenter, forskere, spesialist kandidater, førstelektor, professor og professor II. Uansett har de som er i denne gruppen av midlertidige ansatte startet på en akademisk karriere etter avlagt master eller hovedoppgave. Det er en mangfoldig gruppe der noen har arbeidet svært kort i sin stilling og andre har hatt samme stilling i mange år gjerne avløst av flere små prosjekter. Det vil si at arbeidssituasjonen kan variere svært for denne uensartede gruppen. Rapporten vil ha fokus på forventninger til karriere innenfor denne gruppen. Det er også en særskilt interesse for hvilke synspunkter nyansatte i vitenskapelige stillinger har når det gjelder utvikling av karriere. De som inngår i denne gruppen er førsteamanuenser, forskere (noen få), universitetslektor, førstelektor,

professor og professor II. Det er tidligere gjort flere ulike undersøkelser der en tar opp PhD-kandidaters arbeidsvilkår, arbeidsmiljø, veiledning, sysselsetningsgrad og andre forhold. I denne delen av rapporten vil vi kort ta opp forskning som er gjort på norske midlertidig vitenskapelig ansatte ved universitetene og se på de forhold som kan belyse det som er vårt hovedtema her, karriereforventninger.

Et av mange resultat av kvalitetsreformen som ble innført tidlig på 2000 tallet er at det er et sterkere fokus på rekruttering av studenter og produksjon av studiepoeng (Aamodt m.fl. 2006, Michelsen og Aamodt 2007). Kvalitetsreformen har ført med seg store endringer i styring, ledelse og finansiering av høyere utdanning (Bleiklie m.fl. 2006). Endringene er også preget av den generelle endringene av offentlig sektor som betegnes som "New Public Management". Dette har bidratt til en mer mål- og resultatorientert styring av sektoren (Bleiklie 1998, Christensen og Læg Reid 2002). Bevegelsen i retning av målstyring er ikke bare styrt av veksten i sektoren, men også preget av en internasjonal bevegelse innen forvaltningsstyring som har pågått siden rundt 1980, ofte forbundet med New Public Management (NPM) (Hood mfl. 2004, Keller 1983, Pollitt 1993). Universitetene har fått flere studenter og har lagt om undervisningen slik at en har en tettere oppfølging av studentene gjennom ulike former for tilbakemeldinger slik som for eksempel mappeevaluering. Dette har ført til at universitetene har økt sin midlertidige vitenskapelige stab for å ta unna for en del av den økte undervisningsbelastningen som også kan variere fra år til år. Vi skal se nærmere på veksten i antall midlertidige ansatte ved UiB i kapittel 2.

Det er egentlig hovedregelen at ansatte i staten skal ha fast ansettelse i forhold til tjenestemannsloven. Det kreves hjemmel i tjenestemannsloven eller universitets- og høyskoleloven for å tilsette midlertidig, men åremålstillinger er tidsbegrensede i utgangspunktet og dermed er disse unntaket fra hovedregelen. PhD-kandidatstillinger og postdoktorstillinger er åremålstillinger, og vil opphøre når stillingstiden er ute. Det er disse midlertidige stillingene som flest innehar av den gruppen vi har undersøkt her. Dette skal vi se nærmere på i kapittel 2.

Vabø og Ramberg (2009) viser til at det har vært mye debatt om en antatt rekrutteringskrise i norsk forskning som en følge av pensjonsavgang og forventning om økning i forskningsmidler som gjør at en forventer at det blir økt etterspørsel etter forskere. Krisen blir forstått som at forskerkarrieren ikke er særlig attraktiv da lønn og andre arbeidsbetingelser slik som utsikter til fast stilling ikke er særlig bra. Yngre forskere som arbeider innenfor universitetssektoren har som regel en lang vei fram til en eventuell fast vitenskapelig stilling. Situasjonen har heller ikke blitt bedre etter Kvalitetsreformen da flere fakultet ved ulike universitet har økt sin undervisningsstab med midlertidig ansatte. Det er vanskelig å kvalifisere seg videre til en akademisk stilling når en har undervisningsstillinger som gjerne er deltidsstillinger der det er svært liten tid til forskning og publisering som vil være meritterende. Dette er et område vi skal se nærmere på senere i rapporten.

Kyvik og Olsen (2007) utførte en spørreundersøkelse av personer først underveis i doktorløpet og fem år etter at de hadde avlagt doktorgrad. Deres undersøkelser viste at to av tre tidligere doktorgradsstudenter arbeidet med forskning og tre fjerdedeler hadde relevant arbeid i forhold til tema i avhandlingen. Det disse tidligere stipendiatene kunne rapportere som de viktigste ferdighetene de hadde ervervet seg gjennom arbeidet med

avhandlingen var de generelle ferdighetene slik som systematisk og analytisk tenkning og håndtering av komplekse problemstillinger. Dette viser at det for de fleste som tar en PhD-utdanning vil ha relevant arbeid etter endt utdanning, men prosessen fram til en fast stilling kan være mangslungen og videre så skal vi se på ulike undersøkelser som omhandler arbeidsvilkår for den uensartede gruppen av midlertidige ansatte i akademien.

Vinteren 2008/2009 fikk Forskerforbundet gjennomført en undersøkelse ved UiO om arbeidsvilkår blant midlertidige vitenskapelige ansatte (Iddeng 2009). Hovedfokuset i deres undersøkelse var på arbeidsvilkårene blant de midlertidige, og det ble avdekket mange mangler for denne gruppen på mange ulike nivå når det gjelder arbeidsvilkår. Personalpolitikk som ikke fungerer der uklare ansvarsforhold, ledelse som fraskriver seg ansvar og konflikthåndtering er noen av forholdene som blir påpekt. Spørsmålet som Iddeng (2009) stiller er om den utstrakte bruken av midlertidige stillinger er nødvendig. Videre mener Iddeng at en bør etablere systemer for å gjøre tilværelsen mer forutsigbar for midlertidige ansatte slik at en får korte ned oppholdene mellom ulike midlertidige stillinger. Et utbredt problem er at mange midlertidig ansatte i akademien har deltidsstillinger, vikariat og korte midlertidig ansettelse. Dette fører til at en har en usikker arbeidssituasjon og usikker inntekt.

I rapporten til Iddeng finner en at det er mye omkring karriereplaner og midlertidig ansattes framtidsutsikter som ikke er vurdert verken av arbeidsgiver eller arbeidstaker. Det er lite tanker omkring karriereplaner for de som er under forskerutdanning og som dermed har startet på en videre karriere ved universitetet. Det var også lite fokus fra UiO om hva som venter midlertidige ansatte når det nærmer seg tidspunkt for at kontrakten opphører, unntatt når dette innebærer eventuell fortsatt arbeidsgiveransvar på grunn av fireårsregelen. Det ligger i de midlertidige stillingene slik som PhD og postdoktor at de er midlertidige og åremålsstillinger, men det forhindrer ikke at arbeidsgiver kan ta opp forventninger omkring videre karriereløp i samtale med ansatte. Det er først når arbeidstakeren har arbeidet i nær 4 år at forhold omkring ansettelsene blir diskutert, og da gjerne med et utgangspunkt om at arbeidstakeren ikke kan være ansatt lengre da fireårsregelen kan bli aktuell. I staten vil en tilsetning i mer enn 4 år i enkelte midlertidige tilsetningsforhold gi stillingsvern som betyr at den midlertidige stillingen må bli sagt opp hvis tilsetningsforholdet skal opphøre. Saklig grunn til oppsigelse kan være at finansiering bortfaller eller arbeidsoppgaver bortfaller. Dersom en har hatt en åremålsstilling slik som postdoktor eller lignende kan en hvis den tidligere stillingen og nåværende stilling (som ikke er åremålsstilling) til sammen har vart over fire år ha rett til stillingsvern etter det som blir kalt fireårsregelen. Dette kan føre til at flere midlertidig ansatte får rett til fast ansettelse, og det kan føre til økt finansiell belastning utenom det som er planlagt ved de ulike enhetene. Senere skal vi se på noen synspunkter som de midlertidig ansatte ved UiB har som omhandler fireårsregelen.

Den nye initiativbaserte finansieringsmodellen i sektoren gjør at økt utdanning- og forskningsaktivitet fører til noe mer økte budsjettammer. Dette gir en driv for å øke både forsknings- og utdanningsaktivitet. Samtidig har styrene ved universitetene vektlagt mer strategisk endring av den faglige profilen til institusjonene der faglige spørsmål om hvilke områder en skal satse på er en del av dette (Bleiklie m. fl. 2006, Michelsen og Aamodt 2007). Dette gjør at en kan opprette nye studier og avskaffe andre, øke forskningsaktiviteten på noen områder og ikke på andre. Dette gjør til at en kan endre

noe på personalsiden, der en omdisponerer stillinger eller oppretter nye midlertidige stillinger. For å beholde fleksibilitet i systemet har en økt bruken av midlertidige ansatte (Michelsen og Aamodt 2007). Den midlertidige arbeidssituasjonen kan være en utfordring for denne uensartede gruppen av midlertidig ansatte som gjerne i flere år vil være uten fast arbeid.

Tidligere undersøkelser har vist at doktorgradskandidater har små problemer med å finne arbeid (Kyvik og Olsen 2007). Det vil si at Kyvik og Olsen sin undersøkelse av personer som hadde avlagt doktorgrad i henholdsvis 2002 og 2005 viser at de som har doktorgrad er sysselsatt i relevant arbeid. 70 % av disse hadde fast jobb og 30 % hadde en tidsbegrenset stilling. Videre viste de seg at flere menn (74 %) enn kvinner (62 %) har fast stilling da disse undersøkelsene ble utført. Det er også flere kvinner enn menn som har en annen tidsbegrenset stilling enn postdoktorstilling. Hele to tredjedeler av de undersøkte doktorgradskandidatene arbeidet med forskning to år etter den siste undersøkelsen til Kyvik og Olsen. Denne undersøkelsen viste også at respondentene vurderer avhandlingsarbeidet som nyttig for deres nåværende stilling. Et annet resultat var om kurstilbudet til PhD. Det ble etterlyst bedre kurstilbud, der særlig de mer praktiske sidene ved PhD-studiet burde få mer plass slik som forskningsledelse og prosjektplanlegging. Kyvik og Olsen (2007:27) viser i sin undersøkelse at flere kvinner enn menn ser et større behov for karriereplanlegging, trening i å samarbeide i forskergruppe, formidling av forskningsresultater, innsikt i forskningsledelse og prosjektplanlegging. De understreker at de ikke har noen god forklaring på kjønnsforskjellene.

Kyvik og Olsen vurderte det slik at om lag 6 av 10 nye doktorgradsstudenter vil ende opp med en forskerkarriere. Om dette er sikkert tre år etter denne undersøkelsen kan en spørre da selve antallet PhD-stillinger har økt mye de siste årene, uten at forskningsmuligheter har økt like mye. Det blir interessant å følge utviklingen videre når det gjelder videre forskningsmuligheter. Olsen (2007) har også sett på hva som er sjansen for at en blir professor etter endt doktorgrad. Dersom en tok doktorgraden på 70-tallet ble omtrent halvparten professor, mens av de som tok doktorgraden på 80-tallet ble om lag en tredjedel professor selv om totalantallet som tok doktorgrad hadde fordoblet seg. Olsen fant videre at av de som tok doktorgrad på 90-tallet var det per 2005 en femtedel som hadde blitt professor. Det er altså flere som tar doktorgrad i dag, men av disse er det også færre som ender opp som professor i løpet av sin karriere.

Det er en kjensgjerning at alle som gjennomfører et PhD-løp ikke kan arbeide innenfor universitets- og høyskolesektoren med forskning. Slik har det vært lenge, men "overskuddet" mellom avlagte PhD-grader og "underskuddet" av mulige stillinger innenfor sektoren har nok økt. Flere tidligere undersøkelser har hevdet at PhD-kandidater er lite orientert om jobbalternativer utenom forskning. En del av kritikken går på at PhD-utdanningen er for spesialisert, og at kandidatene ikke får nok trening i prosjektledelse, teamarbeid, ekstern kommunikasjon og andre kvalifikasjoner som vil være nyttig utenfor akademia (Kehm 2004). Det å gjøre PhD-utdanningen mer relevant for andre type karriereveier har også blitt diskutert av EU-kommisjonen (op.cit). Det er bare et fåtall norske studenter som velger å ta en PhD-utdannelse utenom Norge, men antallet som utenlandske studenter som kommer til Norge for å ta en PhD har økt.

I følge Olsen (2007) sine undersøkelser så er universiteter og høyskoler i tillegg til andre forskningsinstitutt den viktigste arbeidsgiver til de som nylig har avlagt doktorgrad. Samtidig er det en økning i antall som går over til privat og annen offentlig sektor. Det er en tendens at kvinnelige doktorer går noe oftere til offentlig virksomhet enn menn. Det er også en forskjell mellom ulike fagretninger da doktorer i humaniora, samfunnsvitenskap og medisin går hovedsakelig til offentlig virksomhet og doktorer i teknologi går til privat sektor. Også for de andre fagretningene som matematikk/naturvitenskap og landbruksvitenskap/veterinærmedisin er offentlig sektor de som sysselsetter flest selv om også privat sektor sysselsetter mange (Olsen 2007). Fra Kyvik og Olsen (2007) sin undersøkelse viser det seg at selv om ikke alle som ønsker det kan forsetter med en forskerkarriere etter endt doktorgrad, så blir selve doktorgradsutdanningen vurdert til å være relevant og meningsfull i forhold til arbeid i andre sektorer.

Det er store forskjeller mellom fagområder når det gjelder innhold og organisering av doktorgradsstudier, i tillegg til ulike karriereløp og arbeidsmarkedstilknytning (Kyvik og Olsen 2007:73). Fra deres undersøkelse skal vi se på hva som ble rapportert som forskjellig mellom de ulike fagretningene med vekt på ulikhetene når det gjelder karriereveier. Fagområdene som Kyvik og Olsen har delt inn fagområdene i humaniora, samfunnsvitenskap, matematikk/naturvitenskap, teknologi, medisin og landbruksfag/fiskerifag/veterinærmedisin. Forskjellene mellom fagretningene blir også gjenspeilet i karriereplaner doktorgradskandidatene har ved oppstart av forskerutdanningen. Hvor ferdige doktorer arbeider er også avhengig av hvilken fagbakgrunn en har der 74 % av doktorer fra humaniora arbeider i universitets- og høyskolesektoren mens bare 29 % fra teknologi arbeider der. En annen forskjell går på innholdet i arbeidet der hele 81 % av doktorene innenfor samfunnsvitenskap har forskning som sin hovedfunksjon i sitt nåværende arbeid er denne 53 % for medisinerne. Det er også interessant at doktorgradskandidatene innenfor humaniora i større grad enn andre fagområder har søkt en forskerstilling, men har ikke fått denne. Det vil si at det er større konkurranse om forskerstillingene innenfor humaniora samtidig som det er innenfor forskning og utdanning de fleste innenfor humaniora ser for seg en karriere.

I Vabø og Ramberg sin undersøkelse fra 2009 viser de at kvinner og menn har relativt ulik vurdering av mulighetene til å gjøre en forskerkarriere. Det virker i tillegg som om kvinnelige og mannlige forskere har noe ulike oppfatninger om kvinner sine muligheter til å gjøre en forskerkarriere og erfaring med diskriminering av kvinner. Det kan være en viss fare for vektning av spørsmålet siden det er spurt om kvinner blir diskriminert, der kanskje kvinner overrapporterer og menn kan underrapportere. Dette er interessant også i forhold til Kyvik og Olsen (2007) som fant noen kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder karriereløpet etter doktorgradsløpet. Noen flere kvinner hadde tenkt på en karriere innen academia enn menn da de startet på PhD-utdanningen. Flere menn enn kvinner hadde fast stilling på undersøkelsestidspunktet, mens kvinner hadde noe mer FoU virksomhet i sin stilling enn menn. Det er også en forskjell på lønn mellom kvinner og menn, der menn i snitt har mer lønn enn kvinner. Grunner som nevnes til dette er at flere kvinner arbeidet som postdoktorer, flere menn har fast stilling som er høyere lønnet enn åremålsstillinger, og flere menn arbeider i privat sektor. Dette er forhold som vi ikke vil kunne se på i undersøkelsen fra UiB, men

dette er forhold som påvirker forventningene de midlertidig ansatte har til videre karriere.

Flere tidligere undersøkelser har vist at mange har en positiv holdning til utenlandsopphold som en del av forskerutdanningen. Det at en får utviklet sin forskerkompetanse, knyttet kontakter og tilgang til utstyr som ikke finnes på moderinstitusjonen er noen av de positive tilbakemeldingene (Kyvik og Olsen 2007). Om det er en direkte sammenheng mellom utenlandsopphold og videre positiv karriereutvikling kan ikke slås fast. Det er også en utvikling at internasjonal orientering og samarbeid med forskere i utlandet er blitt et formalisert kriterium for kvalitet i forskning (Vabø og Ramberg 2009). Det å ha og bruke internasjonale samarbeidspartnere blir regnet som avgjørende for å opprettholde et godt nivå på forskningen. Det vil si at å skaffe seg internasjonale kontakter tidlig i en forskerkarriere er viktig, og er blitt mer vanlig med forskningsopphold både i løpet av en PhD-periode og postdoktorperiode (Vabø og Ramberg 2009:26). Å være oppmerksom på slike forhold er da viktig for om en kan få utviklet en forskerkarriere etter endt åremålsstilling.

Er den akademiske identitet i endring? Det har skjedd noen endringer i forståelse av arbeidshverdagen i akademia de senere år slår blant annet Henkel (2000) fast. Tidligere var det å inneha en stilling i akademia mer som et kall enn en vanlig jobb. Dette innebattet en asketisk livsførsel der arbeidet var i høysetet og svært mye tid skulle tilbringes i søken etter viten. Det har variert hvor stor plass kallstanken har hatt innenfor ulike fagdisipliner og institusjoner, men denne holdningen til arbeidet er nok i ferd med å bli mindre tydelig. Det å skulle vurdere ulike karrieremuligheter innenfor akademia sammenlignet med andre karriere utenfor har ikke vært særlig framtrødende innenfor mange disipliner. Dette er i ferd med å endres, der noen fagdisipliner er kommet lengre i å forberede studentene på at de fleste skal kvalifisere seg til en stilling utenfor akademia. Det nye her er at dette også gjelder for de som tar en PhD-utdannelse.

Spesielt det siste 10 året har det vært en stor satsing på PhD-utdanningen ved universitetene, og antallet stipendiater har økt mye. Det har også vært en forventning om at det kommer til å bli mer etterspørsel etter forskere da flere vil gå av med pensjon innenfor sektoren og som skal erstattes av nyansettelser. Det er også en antakelse om at økning i forskningsmidler vil kreve at en har flere med høy vitenskapelig kompetanse til å utføre ny forskning. Den raske utbyggingen av stipendiatstillinger har ikke blitt etterfulgt av en like stor etterspørsel etter de ferdige PhD-kandidatene. Derfor er det nødvendig å arbeide med å få opp bevisstheten om hvilke kvalifikasjoner en har med ferdig doktorgrad. Denne økte bevisstheten må brukes til å markedsføre utdannelsen utenfor de velkjente karrierebanene. Den interne bevisstheten innenfor akademia må styrkes der karriereplaner og bevisstheten om hvilke muligheter en har med PhD økes. Samtidig kan en merke seg at det er store forskjeller mellom fagområder når det gjelder innhold og organisering av PhD-utdanningen, men det er ulikt karriereløp og arbeidsmarkedstilknytning innenfor ulike fag. Dette vil også prege de utsiktene og mulighetene en ser for seg når det gjelder videre karriere. Dette er forhold som vil bli tatt opp senere i rapporten, men først vil det bli presentert ulike sider ved de respondentene som deltok i de to spørreundersøkelsene som danner grunnlaget for rapporten.

Kapittel 2: Hva kjennetegner de midlertidige vitenskapelige ansatte og nyansatte ved UiB?

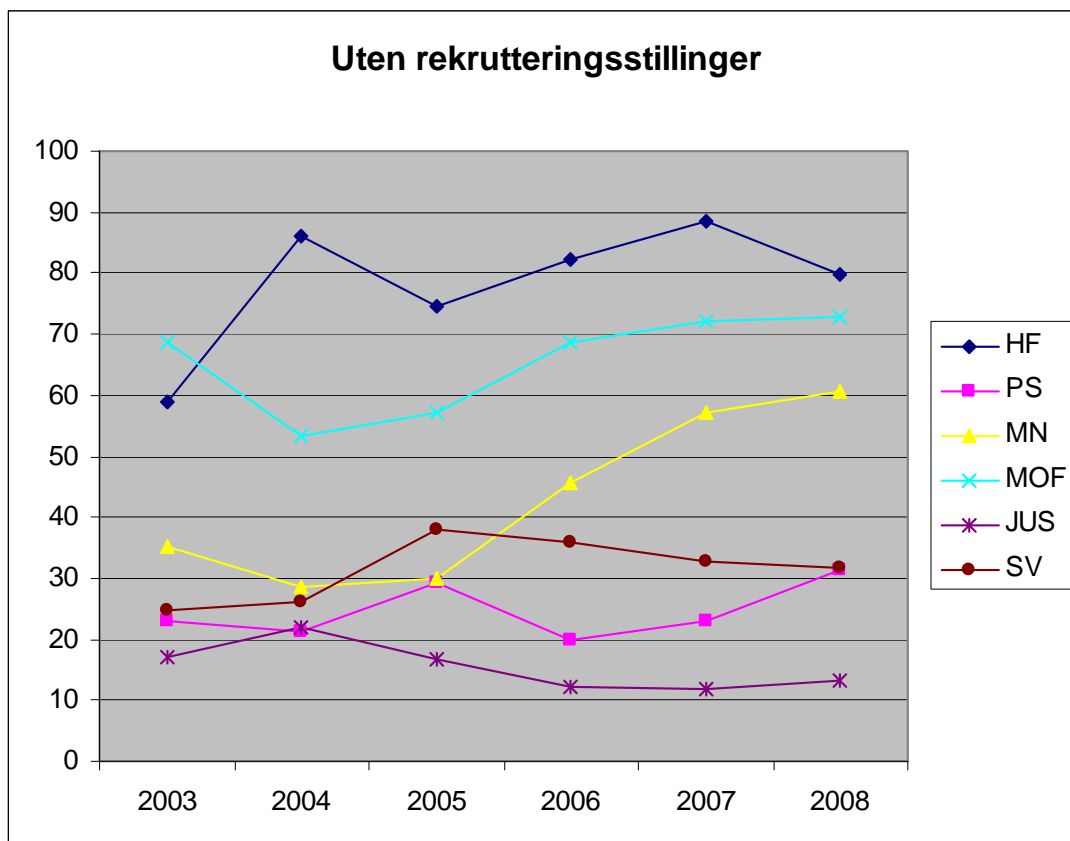
I dette kapitlet blir de to undersøkelsene presentert med vekt på bakgrunnsdata for de respondentene som besvarte de to undersøkelsene ved UiB. Det var ikke alle som besvarte alle spørsmålene og derfor vil totalt antall respondenter (N) variere for ulike tabeller og oversikter. Undersøkelsen til de midlertidige ansatte gikk ut til alle de 1150 personene som var registrert i personalsystemet som midlertidig ansatte i januar dette året. Fra utvalget var det 547 respondenter som besvarte undersøkelsen, og dette gir en svarprosent på 48 %. For å kunne se på utviklingen i antall midlertidige stillinger de siste årene viser tabell 1 oversikt over midlertidige vitenskapelige stillinger uten rekrutteringsstillinger.

Tabell 1: Oversikt over midlertidige vitenskapelige stillinger uten rekrutteringsstillinger (uten stipendiater og postdoktorer). Reelle tall fra UiB. Årsverk.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
HF	58,9	85,9	74,4	82,4	88,5	79,7
PS	23	21,3	29,3	19,7	23,1	31,5
MN	35,3	28,5	29,9	45,6	57,1	60,8
MOF	68,7	53,3	57,2	68,6	72,1	72,9
JUS	17	21,8	16,8	12,1	11,9	13,1
SV	24,7	26,2	37,9	35,9	32,7	31,7
SUM	227,6	237	245,5	264,3	285,4	289,7

Vi ser her at det var om lag 290 midlertidige ansatte ved UiB pr. 2008 utenom rekrutteringsstillinger. Dersom vi viser dette som et diagram ser vi tydelig at særlig ved Det humanistiske fakultet (HF), Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (Mat-Nat) og Det medisinsk-odontologiske fakultet (Med-Odont) at denne gruppen har økt de siste fire årene. Årsakene til dette kan ha å gjøre med endringer i undervisningsmønster, der en øker antall midlertidige som kan ta ulike undervisningsoppdrag. Kvalitetsreformen har ført til andre typer av undervisningsformer og har ført til et økt behov for fleksibilitet i undervisningsstillinger.

Figur 1: Oversikt over midlertidige vitenskapelige ansatte (utenom rekrutteringsstillinger) ved de ulike fakultetene ved UiB fra 2003 til 2008.



Fra den midlertidige gruppen var det 52 % (n=243) kvinner som deltok i undersøkelsen og 48 % (n=228) menn. Tall fra likestillingsstatistikken for UiB fra 2009 viser til at målsetningen om minst 40 til 60 % kjønnsbalanse for rekrutteringsstillingene er nådd for stipendiater og postdoktorer. Dersom vi regner ut prosentandelen kvinner i stipendiat og postdoktorstillingene finner vi at denne er om lag 49 % for UiB som helhet for denne gruppen. For gruppen stipendiater og postdoktorer ligger prosentandelen kvinner på henholdsvis 49 % og 48 % for UiB. Hvis denne tendensen gjelder for hele utvalget av de midlertidige ansatte vil det si at vi har en liten overrepresentasjon av kvinner i undersøkelsen i forhold til hvordan dette er ved UiB, men denne er så liten at det ikke har noen betydning på resultatet her.

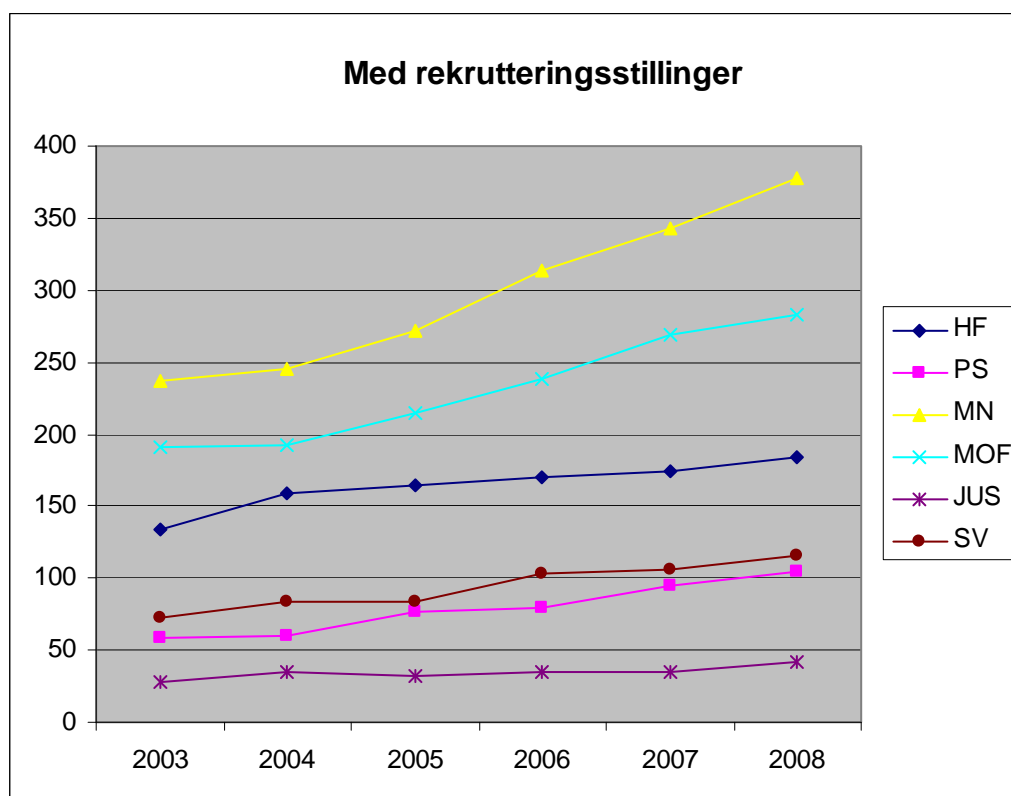
Av de som svarte på undersøkelsen er rapporter 60 % av de midlertidige at de er underveis i et PhD-løp, 33 % er ferdig med PhD, og for 7 % var det ikke aktuelt. Noen få kommenterte at alternativet, ikke aktuelt, ikke var dekkende fordi de akkurat nå var i en midlertidig stilling men var i ferd med å søke på PhD. Dette vil si at størstedelen av de midlertidige vitenskapelige er underveis i en forskerkarriere. Videre, hvor mange midlertidige vitenskapelige ansatte er det ved UiB når en inkluderer rekrutteringsstillinger? Under viser en oversikt som går fra 2003 til 2008.

Tabell 2: Midlertidig ansatte ved UiB pr. 2008. Årsverk.

Midlertidige inkl. rekrutteringsstillinger						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
HF	134,1	158,5	164,1	169,6	174,8	184
PS	59,2	59,5	76,1	79,9	94,9	104,4
MN	236,4	245,6	271,9	314,1	343,4	378,2
MOF	191,3	191,8	214	237,7	268,7	282,4
JUS	27,8	34,4	32,6	34,7	35,2	41,7
SV	73,1	83,3	84	102,9	106,5	115,8
SUM	721,9	773,1	842,7	938,9	1023,5	1106,5

Det har vært en stor økning på i antall midlertidige stillinger ved UiB de siste 8 årene, særlig etter 2005. Noen fakultet har nesten doblet antall midlertidig stillinger, og oversikten under viser tabell 2 som en figur, og da ser vi at det spesielt er Mat-Nat og Med-Odont som har hatt størst økning når vi ser på totalt antallet midlertidige stillinger.

Figur 2: Oversikt over midlertidige vitenskapelige ansatte ved de ulike fakultetene ved UiB fra 2003 til 2008.



I spørreundersøkelsen til de midlertidige som ble sendt ut januar/februar 2010 ved UiB var det 399 som svarte at de var stipendiater eller postdoktorer. Det er 46 % av de 867 som er i rekrutteringsstilling som har svart på undersøkelsen. Hvis vi ser på andre

midlertidige ansatte finner vi at 59 % av de øvrige midlertidige svarte (148 øvrige i undersøkelsen av 290 = 59 %).

Undersøkelsen som gikk til de nyansatte gikk ut til 146 vitenskapelige ansatte som hadde blitt fast ansatt i løpet av de siste fem årene inntil januar 2010. Det var 54 respondenter som besvarte spørreskjemaet, og svarprosenten ble da 37 %. Av de undersøkte 46 % (24) kvinner og 54 % (28) menn. Av disse har 86 % doktorgrad.

2.1 Respondentenes fakultetstilhørighet, kjønn og alder

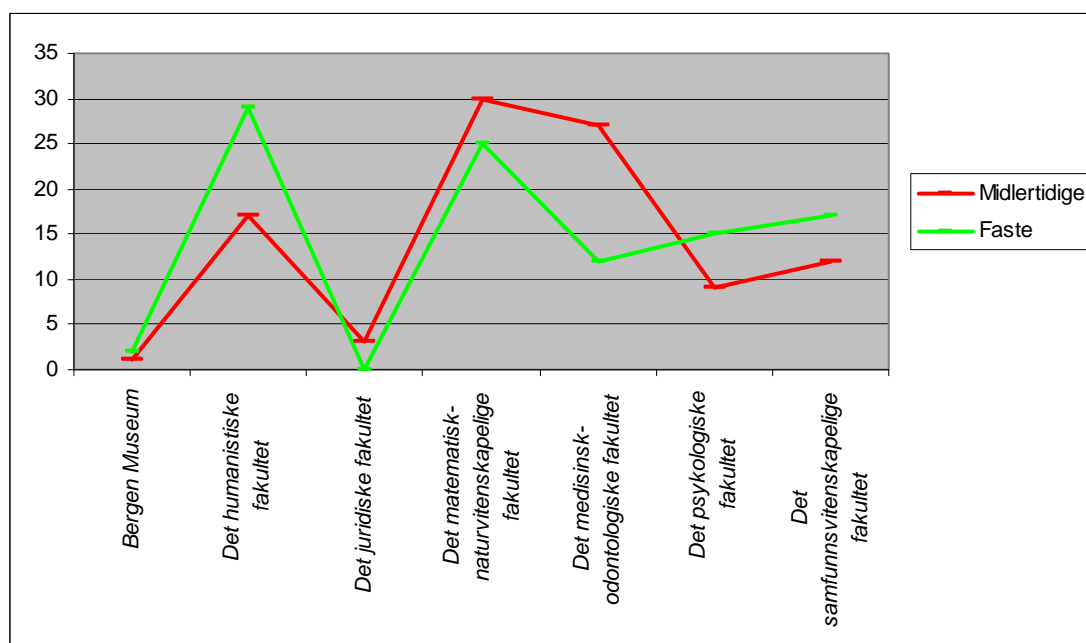
Det kan også være greit å se hvordan de som har besvart undersøkelsen fordeler seg i forhold til de ulike fakultetene ved UiB. Det er seks ulike fakultet som de midlertidige fordeler seg på, men det er store forskjeller mellom de ulike fakultetene når det gjelder størrelse og hvor mange en har i den midlertidige gruppen. I tillegg er det Bergen Museum som er universitets sitt museum der innsamling, samlingsforvaltning, forskning og formidling er de sentrale oppgavene. Her også er det midlertidig ansatte, men de er svært få. Derfor er disse utelatt i oversikter på fakultetsnivå og kjønn fordi det kunne ført til at en kunne finne ut hvem dette var. Videre vises en oversikt av hvordan de midlertidige fordeler seg på de ulike fakultetene, og kjønnsfordelingen mellom de ulike fakultetene.

Tabell 3: Midlertidig vitenskapelig ansatte og nyansatte vitenskapelige ansatte ved UiB etter fakultetstilhørighet. Prosentuert.

	Midlertidige	Faste
Bergen Museum	1	2
Det humanistiske fakultet	17	29
Det juridiske fakultet	3	-
Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet	30	25
Det medisinsk- odontologiske fakultet	27	12
Det psykologiske fakultet	9	15
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	12	17
Totalt:	99	100
N	(471)	(52)

Spørsmål i undersøkelsene til midlertidige og nyansatte, 2010: På hvilket fakultet er du ansatt?

Figur 3: Oversikt over de midlertidige og de nyansatte som har svart på undersøkelsen og hvilket fakultet de er ansatt ved. Prosent.



Når vi ser på de midlertidige kommer de fleste respondentene fra det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (Mat-Nat) og dette harmoniserer med at det er flest midlertidige ved Mat-Nat. Dette vises også i figuren over. Det nest største fakultetet som de midlertidig ansatte forholder seg til er det medisinsk- odontologiske fakultet (Med-Odont). For de nyansatte er den største gruppen som har deltatt i undersøkelsen

fra det humanistiske fakultet (HF). I tillegg er 25 % fra Mat-Nat. Videre skal vi se på hvordan kjønn fordeler seg i forhold til fakultetstilhørighet for undersøkelsen til de midlertidige ansatte.

Tabell 4: Midlertidige vitenskapelige ansatte etter kjønn og fakultet. Prosentuert.

	HF	JUSS	Mat-Nat	Med-Odont	PSYK	SV
Kvinne	47	63	42	58	67	53
Mann	53	38	59	42	33	47
Total (N=471)	100 (81)	101 (16)	101 (142)	100 (128)	100 (43)	100 (58)

I tabellen over ser vi på fakultetstilhørighet og kjønnsfordelingen ved de enkelte fakultetene. Av de som har besvart undersøkelsen ser vi at det er ved psykologi det er flest kvinner som har besvart undersøkelsen, hele 67 %. På Mat-Nat er det flest menn som har besvart undersøkelsen, med 59 % menn. Dersom vi ser på fordelingen for de nyansatte viser neste tabell dette.

Tabell 5: Nyansatte vitenskapelig ansatte etter kjønn og fakultet. Prosentuert.

	HF	Mat-Nat	Med-Odont	PSYK	SV
Kvinne	53	15	67	75	33
Mann	47	85	33	25	67
Total (N=52)	100 (15)	100 (13)	100 (6)	100 (8)	100 (9)

Her ser vi det er de samme fakultetene som utmerker seg i forhold til kjønn. Det er igjen psykologi som har høyest svarprosent blant kvinner, 75 %, og Mat-Nat som har høyest svarprosent blant menn 85 %.

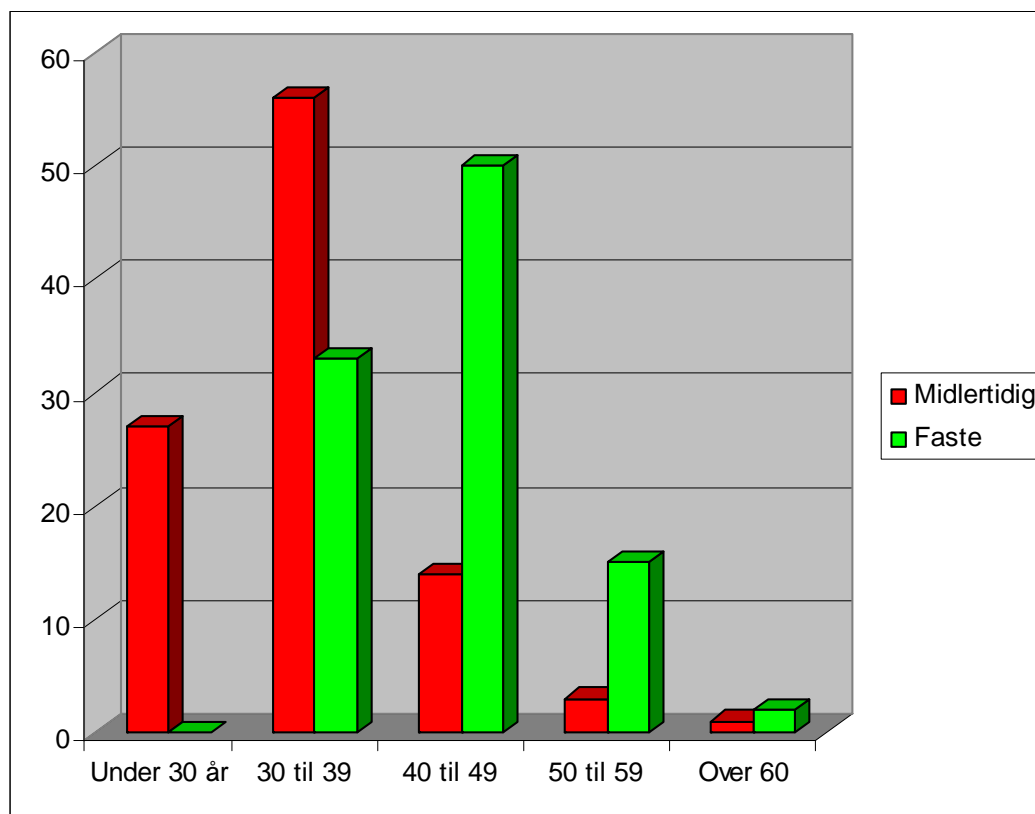
Videre skal vi se på aldersfordelingen til de midlertidig og nyansatte for å kunne si noe om gjennomsnittsalder.

Tabell 6: Midlertidige og nyansatte etter alder. Prosentuert. Figur under.

	Midlertidig	Faste
Under 30 år	27	-
30 til 39	56	33
40 til 49	14	50
50 til 59	3	15
Over 60	1	2
Totalt:	101	100
N	(471)	(52)

Spørsmål i undersøkelsene: Kan du angi hvilken aldersgruppe du tilhører?

Figur 4: Oversikt over aldersfordeling på de midlertidige og nyansatte i undersøkelsene til UiB. Prosent.



Figuren viser samme fordeling som tabell. Når vi ser på midlertidige ansatte er de fleste i gruppen fra 30 til 39 år (56 %). 27 % er i gruppen under 30 år. Når vi bryter dette ned på fakultetsnivå ser vi at det er Mat-Nat som har flest i den yngste gruppen, og i gruppen 40 til 49 og 50 til 59 år er det Med-Odont som har flest ansatte. Disse avdelingene er også de som har flest midlertidige ansatte sammenlignet med de andre fakultetene og samtidig størstedelen av de eksterne prosjektene. Det er ingen nyansatte som er under 30 år, og de fleste i denne gruppen plasserer seg i gruppen 40 til 49 år. Det

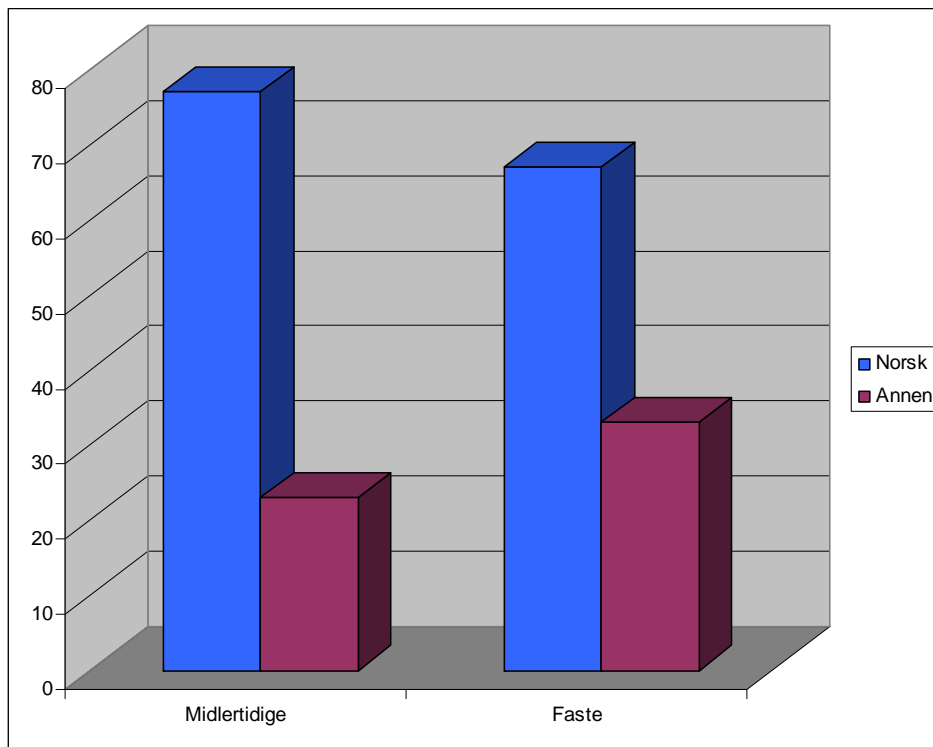
er også en del som er i gruppen 30 til 39 år og de fleste av disse kommer fra HF eller Mat-Nat.

Dersom vi sjekker for kjønn for de midlertidige ser vi at det er flere unge menn i den yngste gruppen der 56 % var under 30år, og 44 % kvinner. I gruppen 30 til 39 år er det noen flere kvinner, 55 %, og 45 % menn. For de nyansatte er det såpass lite forskjell mellom alder og kjønn at vi ikke går inn på det. Videre skal vi se på statsborgerskap.

2.2: Respondentens statsborgerskap

Dersom vi ser på hvilket statsborgerskap de ansatte har, viser det seg at de fleste har norsk statsborgerskap. Dette viser vi i en figur under.

Figur 5: Spørreundersøkelsene til UiB. Oversikt over norsk eller annet statsborgerskap for de midlertidige og nyansatte. Prosentuert.



Tabell 7: Midlertidige og nyansatte etter statsborgerskap. Prosentvis.

Statsborgerskap:	Midlertidige	Faste
Norsk	77	67
Annen	23	33
Totalt	100 (471)	100 (52)
Fordeling av annet statsborgerskap:		
Nordisk	21 (22)	35 (6)
Europa utenom Norden	57 (59)	53 (9)
Amerika	7 (7)	6 (1)
Asia	13 (13)	(-)
Afrika	2 (2)	(-)
Australia	1 (1)	6 (1)
Totalt	101	100
N	(104)	(17)

Det er en overvekt av norske statsborgere både for midlertidige og fast ansatte av de som svarte på spørreundersøkelsen. Det er 10 % flere i den faste gruppen som har et annet statsborgerskap enn norsk. Under viser vi hva de som har annet statsborgerskap har svart.

Av de som svarte at de hadde en annet statsborgerskap kom de fleste fra Europa utenom Norden for begge gruppene. Den nest største gruppen kommer fra Norden. Det er Mat-Nat fakultetet som har flest ansatte med annet statsborgerskap i denne undersøkelsen. 51 % av de som har et annet statsborgerskap enn norsk er fra Mat-Nat. 29 % av annet gruppen kommer fra Med-Odont.

Videre skal vi sammenligne de som var med i undersøkelsene som gikk ut til nyansatte og midlertidige ansatte med reelle tall fra oversikten som personalavdelingen har når det gjelder statsborgerskap på alle ansatte ved UiB. Ved en gjennomgang av personalsystemet ved UiB fra mai -09, viser denne at det blant universitetet 3800

ansatte, er 610 registrert med utenlandsk statsborgerskap – dette utgjør nesten 16 %. Det er registrert hele 70 ulike nasjonaliteter blant de ansatte totalt sett.

Når ansatte med utenlandsk statsborgerskap fordeles på fakultet/enheter, viser statistikken som er hentet fra personalsystemet at det er tydelige forskjeller. Disse forskjellene kan tilskrives fagenes egenart og ulike tradisjoner, som igjen gir forskjeller i antall prosjekter, rekrutteringsstillinger og rekrutteringsgrunnlag nasjonalt. Det har også virkning hvordan en rekrutterer til midlertidig stillinger og faste stillinger. Noen fag har en lang tradisjon i å rekruttere og lyse ut stillinger internasjonalt, mens andre fagretninger ikke gjør dette.

Tabell 8: Oversikt over antallet utenlandske statsborgere ved de ulike fakultetene ved UiB (reelle tall).

Antall utenlandsk	Fakultet
257	Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
131	Det medisinsk-odontologiske fakultet
74	Det humanistiske fakultet
46	Det psykologiske fakultet
34	Det samfunnsvitenskapelige fakultet
1	Det juridiske fakultet
75	Andre: UB, Bergen Museum, Odont.klinikk, Adm

Dette viser at det er Mat-Nat og Med-Odont som har størst innslag av utenlandske statsborgere. Samtidig er det store forskjeller mellom de ulike enhetene ved et fakultet, men de tre med størst innslag av ansatte med utenlandsk statsborgerskap er (tall fra juni -09):

- Institutt for informatikk har totalt 94 ansatte og 47,8 % av disse er utenlandsk
- Institutt for geovitenskap har totalt 124 ansatte og 34,7 % er utenlandske
- Institutt for biomedisin har totalt 199 ansatte, og 22,6 % av disse er utenlandske

Dersom vi ser på utenlandsk statsborgerskap i forhold til stilling viser tabell 9 noen interessante fordelinger.

Tabell 9: Utenlandsk statsborgerskap på type stilling ved UiB (pr. juni 2009):

Type stilling	Antall ansatte totalt	% utenlandsk
PhD-stipendiat	656	23 %
Professor	504	21 %
Førsteamanuensis	449	19 %
Postdoktor	195	38 %
Professor II	165	28 %
Universitetslektor	127	12 %
Forsker	85	39 %
Førstelektor	16	19 %
Amanuensis	13	15 %

En fordeling av utenlandsk statsborgerskap på type stilling, viser at det er blant de midlertidige stillingene med høyest kompetansekrav (postdoktor, forsker og professor II) at den største andelen av de utenlandske ansatte befinner seg.

2.3 Oversikt over respondentenes stillingstype

For å få en oversikt over hvem som hadde besvart undersøkelsen og hvilken stillingstype de er ansatt i, ble alle spurt om de kunne avmerke hvilken stillingskategori de tilhører. Oversikten vises under.

Tabell 10: Midlertidige og nyansatte etter stillingstype. Prosentuert.

Stillingstype:	Midlertidig ansatte	Fast ansatte
Vitenskapelig assistent (Stillingskode 1018, 1019, 1020)	2	x
Stipendiat (Stillingskode 1017, 1378)	56	x
Postdoktor (Stillingskode 1352)	18	x
Spesialistkandidat (Stillingskode 1476)	1	x
Forsker (Stillingskode 1108, 1109, 1110)	8	-
Universitetslektor (Stillingskode 1009)	7	12
Førsteamanuensis (Stillingskode 1011)	6	53
Førstelektor (Stillingskode 1198)	1	2
Professor (Stillingskode 1013)	1	33
Total	100	100
N	(534)	(51)

Spørsmål i undersøkelsene: Kan du krysse av for den stillingen du er ansatt i ved UiB?

For de midlertidig ansatte er de største gruppene stipendiater, 56 %, og postdoktorer 18 %. Den største gruppen av nyansatte er førsteamanuenser og professorer. Videre spurte vi om hvilken stillingsprosent de innehar, og for både midlertidig ansatte og fast ansatte er det om lag 85 % som arbeider heltid (100 % stilling).

I begge undersøkelsene hadde vi med et spørsmål om hvor lenge de hadde vært ansatt i sin nåværende stilling og her fordelte om lag 75 % av respondentene i gruppene 0 til 4 år. For de nyansatte var det hele 24 % som hadde vært ansatt i mer enn 4 år, og for de midlertidige ansatte gjaldt dette 8 %. Dette vil ikke si at mange av de midlertidige har rett til fast stilling etter den såkalte 4-årsregelen, men et uttrykk for at de har hatt en lengre ansettelsesperiode ved UiB. Dette vil bli omhandlet noe mer senere i både kapittel 3.9 og 4.1. PhD-perioden og postdoktor perioden er ofte avbrutt av ulike permisjoner og det forlenger ansettelsestiden. Særlig de nyansatte nok har en lengre ansettelseshistorie ved UiB. Hvordan fordeler de midlertidig ansatte seg etter stillingskategori og fakultetstilhørighet?

Tabell 11: Midlertidige ansatte etter stillingstype og fakultetstilhørighet. Prosentuert.

Stillingstype:	Fakultetstilhørighet:						
	HF	JUSS	Mat-Nat	Med-Odont	PSYK	SV	Totalt
Vitenskapelig assistent (Stillingskode 1018, 1019, 1020)	-	-	0,4	0,2	-	1	2
Stipendiat (Stillingskode 1017, 1378)	8	2	19	14,4	6	8	57
Postdoktor (Stillingskode 1352)	3	1	6	6	2	2	19
Spesialistkandidat (Stillingskode 1476)	-	-	-	0,2	-	-	0,2
Forsker (Stillingskode 1108, 1109, 1110)	1	0,2	4	2,1	0,2	1	9
Universitetslektor (Stillingskode 1009)	3	1	0,2	1	1	1	6
Førsteamanuensis (Stillingskode 1011)	1	0,2	0,4	3	1	0,2	6
Førstelektor (Stillingskode 1198)	1	-	-	-	-	-	1
Professor (Stillingskode 1013)	0,2	-	-	0,2	-	-	0,4
N	17,2 (81)	3,4 (16)	30 (142)	27,2 (128)	9,1 (43)	12,3 (58)	101 (471)

Her ser vi fordelingene av midlertidig ansatte etter stillingstype de har og hvilket fakultet de kommer fra. Det var nødvendig her å benytte desimaltall på noen fordelinger da det var så få som var i enkelte kategorier. Det er ved Mat-Nat en finner flest stipendiater og postdoktorer, der Med-Odont har nest flest stipendiater men omlag like mange postdoktorer. Det er også disse to fakultetene som har flest deltakere i undersøkelsen totalt sett. Det er ved HF en finner flest universitetslektorer, men de har også relativt mange postdoktorer. Dersom vi ser på midlertidig ansatte etter stillingstype og kjønn vil fordelingen bli som i tabell 12 under.

Tabell 12: Midlertidige ansatte etter stillingstype og kjønn. Prosentuert.

Stillingstype:	Kvinner	Menn
Vitenskapelig assistent (Stillingskode 1018, 1019, 1020)	1,1	0,4
Stipendiat (Stillingskode 1017, 1378)	31	26,3
Postdoktor (Stillingskode 1352)	9,6	9,6
Spesialistkandidat (Stillingskode 1476)	0,2	-
Forsker (Stillingskode 1108, 1109, 1110)	4	4,9
Universitetslektor (Stillingskode 1009)	1,9	3,6
Førsteamanuensis (Stillingskode 1011)	3,2	2,8
Førstelektor (Stillingskode 1198)	0,4	0,6
Professor (Stillingskode 1013)	0,2	0,2
Total	51,6	48,4
N	(243)	(228)

Dersom vi først ser på vitenskapelig assistent stillingen er det noen flere kvinner som har denne av de som er med i undersøkelsen. Det er også flere kvinner som er stipendiater, men når vi kommer til postdoktorer så er det likt fordelt i undersøkelsen. For forsker og universitetslektor er det noen flere menn som innehar disse stillingene. Det er noen flere kvinner som har en førsteamanuensis stilling midlertidig. For førstelektor og professor er det små forskjeller i denne undersøkelsen. Hvor har så de som blir ansatt ved UiB i en vitenskapelig stilling tatt sine avsluttende eksamener?

2.4: Respondentene sin utdanningsbakgrunn

De som blir ansatt ved UiB enten i rekrutteringsstillinger, forskerstillinger, vikariater eller faste stillinger har en høyere utdanning. De har blitt spurt om hvor de har fullført sin eksamen av høyere grad og hvis de har fullført PhD ble de spurt om hvor (geografisk sted) de har fullført. Tabellen under er egentlig to ulike tabeller som er kombinert da de to første kolonnene viser hvor en har eksamen av høyere grad, og de neste to kolonnene viser hvor en har tatt sin PhD-utdanning. Derfor blir også oversikten over hvor en har tatt sin PhD-utdanning vist som en figur. Siden mange av de midlertidige ikke har avlagt PhD enda, er det ulik N for de midlertidig ansatte i tabellen.

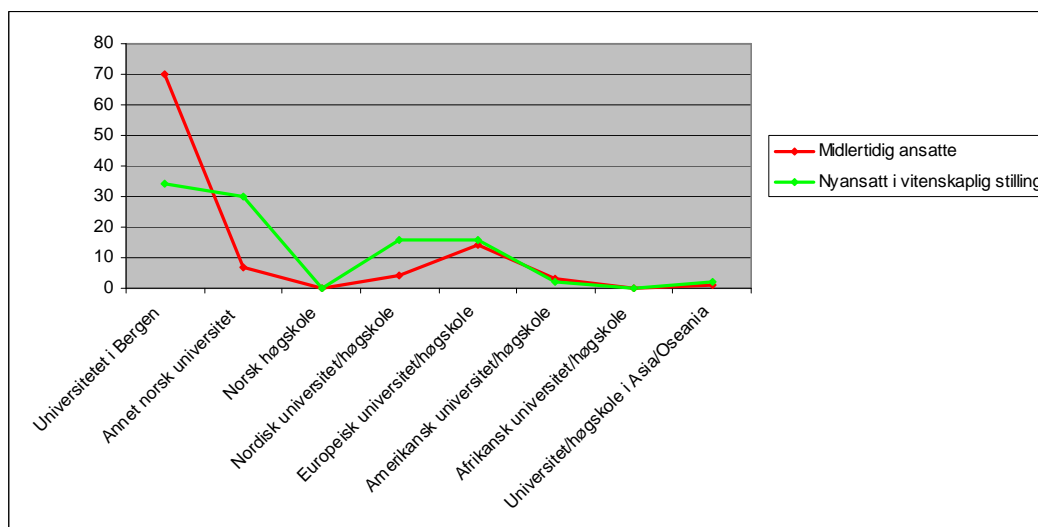
Tabell 13: Midlertidige og nyansatte etter eksamen av høyere grad og sted for PhD-utdanning. Prosentuert.

	Eksamen av høyere grad:		Sted for PhD-utdanning:	
	Midlertidig ansatte	Nyansatt i vitenskapelig stilling	Midlertidig ansatte (ferdig med PhD)	Nyansatt i vitenskapelig stilling (har PhD)
Universitetet i Bergen	69	47	70	34
Annet norsk universitet	9	20	7	30
Norsk høyskole	1	-	-	-
Nordisk universitet/høyskole	4	10	4	16
Europeisk universitet/høyskole	12	18	14	16
Amerikansk universitet/høyskole	2	4	3	2
Afrikansk universitet/høyskole	1	-	-	-
Universitet/høyskole i Asia/Oseania	3	2	1	2
Total	101	101	99	100
N	(547)	(51)	(179)	(44)

Spørsmål i undersøkelsen: Ved hvilket lærested fullførte du din eksamen av høyere grad (hovedfag, mastergrad, embetseksamen, sivilingeniør etc.)? Videre var neste spørsmål til de som hadde anlagt PhD: Hvor var du registrert som PhD-kandidat/doktorgradskandidat?

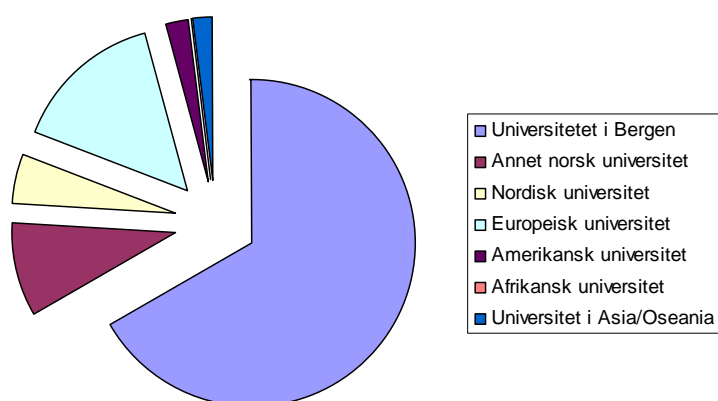
Under ser vi tabelloversikten framstilt i en figur.

Figur 6: Viser hvor respondentene har tatt sin PhD-utdanning.



Det er veldig vanlig å ha tatt høyere grad ved UiB for de midlertidig ansatte i denne spørreundersøkelsen, hele 69 % har sin utdanning herfra. Mange går relativt raskt over fra gradsstudier inn i en stipendiatstilling eller annen midlertidig stilling etter endt utdanning. Den samme tendensen gjelder for nyansatte, men i noe mindre grad da 47 % har sin høyere grads utdanning fra UiB. Det er noe mer tilflytting i denne gruppen fra andre universiteter i Norge og fra Europeiske universiteter utenom Norden. Hvis vi samtidig ser på sted for PhD-utdanning så ser vi at for den midlertidige gruppen er det hele 70 % som har avlagt sin PhD ved UiB, og den neste gruppen kommer fra et Europeiske universitet. Dersom vi tar ut og ser bare på postdoktorene ved UiB hvor de har avlagt sin doktorgrad vises dette i figuren under:

Figur 7: Oversikt over hvor postdoktorene i undersøkelsen til de midlertidige ansatte har avlagt sin PhD-grad.



Det er hele 66 % som har avlagt sin doktorgrad ved UiB av postdoktorene. Det er i tillegg en del som kommer fra andre Europeiske universitet og fra Norden. For nyansatte er det nesten like vanlig å ha en PhD fra UiB eller et annet norsk universitet. De neste gruppene har en PhD fra et nordisk land eller fra Europa.

2.5: Motivasjon for å søke arbeid ved UiB

Videre undersøkte vi hvorfor disse som har tatt en PhD eller har startet på en PhD-utdanning har gjort dette. Det var mulig å krysse av inntil tre ulike forhåndsbestemte alternativ. For både de midlertidige og nyansatte hadde ønsket om å forske høyest skår da om lag 75 % hadde merket dette alternativet. Det neste alternativet som over 50 % hadde avmerket var ønsket om å fordype seg faglig. De midlertidige ansatte fikk også alternativet "ønsker å arbeide i akademia" og 35 % hadde avmerket dette alternativet. 25 % ble oppfordret til å søke, og omtrent samme prosentandel for de nyansatte ble oppfordret til å søke. Videre hadde vi et alternativ om at en ønsker å bli mer attraktiv på arbeidsmarkedet, og det var hele 19 % av de midlertidige som valgte dette. Resultatet var bare 4 % for de nyansatte på dette alternativet. Til slutt var det faste alternativet "ønsker et konkurransefortrinn for å søke jobb i privat næringsliv", og ingen av de nyansatte hadde merket dette og bare 5 % av de midlertidige. Det er lite fokus på privat næringsliv som alternativ karriereveg, men også relativt lite tanker om at doktorgradsløpet leder til at en blir mer attraktiv på arbeidsmarkedet. De fleste ser for seg å arbeide videre innenfor akademia. Vi hadde også et alternativ der en selv kunne spesifisere hvorfor en valgte å starte på PhD. Under vil de ulike alternativene som respondentene selv gav bli gjengitt.

Flere uttrykte at en motivasjon for doktorgradsløpet var en mulighet til å studere og forske utenlands. Noen uttrykker også at det ikke er så mange valgmuligheter innen deres fagfelt, eller svært få andre relevante jobber å søke på innen deres fagfelt. Det var ikke mulighet til å se på hvor disse respondentene arbeider, men dette er noe vi kan se nærmere på senere i rapporten.

Videre spurte vi alle om grunnen til at en søkte stilling ved UiB. Her var det faste alternativer, og bare mulighet til å velge ett alternativ.

Tabell 14: Midlertidige ansatte og fast ansatte etter grunnen til at en søkte stilling ved UiB. Prosentuert.

	Midlertidig	Fast
Stilling ledig innenfor mitt fagfelt ved UiB	49	56
Sterkt fagmiljø i mitt fagområde ved UiB	24	21
Ønske om en trygg jobb	2	10
Familiære årsaker	8	2
UiB har et godt omdømme som forskningsuniversitet	1	2
Annet, spesifiser	16	10
N	100 (530)	101 (52)

Spørsmål i undersøkelsene: Hva var hovedgrunnen til at du søkte stilling ved UiB?(Bare mulig å krysse av ett alternativ)

De fleste både av de midlertidige og fast ansatte har avmerket det første alternativet som var at det faktisk var en stilling ledig innenfor sitt fagfelt ved UiB. Det er også mange av begge gruppene som uttrykte at et sterkt fagmiljø ved sitt fagområde førte til at en søkte på stillingen. For de faste ansatte var det hele 10 % som hadde som motiv at de ønsket en trygg jobb, og dette var ikke et alternativ som de midlertidige krysset i særlig grad. De midlertidige ansatte var mer tilbøyelig til å velge alternativet familiære årsaker. Siste alternativet: Annet, spesifiser var det mulighet å skrive inn kort hva en hadde hatt som motiv når en søkte stilling. Mange nevner at det var et interessant prosjekt som en kunne søke på, kvalifisere seg videre til å søke på PhD-stilling, andre ble oppfordret til å søke. Noen presiserer at de selv har dratt inn pengene til stillingen selv ved å søke NFR midler. Videre spurte vi også de midlertidige hva som var grunnen til at en ønsker en fast stilling.

Tabell 15: Midlertidige ansatte etter grunner til at en ønsker fast stilling. Prosentuert.

	Viktig	Verken el.	Uviktig	Totalt
Fast stilling gir mulighet for karriereadvancement	71	22	6	99
Kan gi god lønn	60	33	8	101
Kan gi økonomisk trygghet	93	6	1	100
Kan gi større innflytelse på egen arbeidsdag	75	22	5	102
Mulighet til å arbeide med interessante oppgaver	86	13	2	101
Får mulighet til å undervise og veilede	68	25	7	100
Bedre integrering i fagmiljøet	80	17	3	100
Jeg har et mål om fast stilling	75	21	4	100
For å unngå overgangsproblemer med lønn, kontrakter og arbeidsvilkår	64	28	8	100
N				(482)

Spørsmål i undersøkelsen til de midlertidige ansatte: Under kommer noen påstander om grunner til at en ønsker fast stilling. Kan du ta stilling til de enkelte påstandene på en skala fra svært viktig til helt uviktig?

Det som fikk størst tilslutning her var at en fast stilling kan gi økonomisk trygghet, men videre så hele 86 % at det å arbeide med interessante oppgaver var viktig. Det ville være viktig å bli bedre integrert i fagmiljøet og gi større innflytelse på egen arbeidsdag. Hele 75 % anså det å ha et mål om fast stilling som viktig. Et annet forhold som kom høyt opp på listen var muligheten til å få undervise og veilede. For 64 % var det viktig at en kan unngå overgangsproblemer med lønn, kontrakter og arbeidsvilkår som fast ansatt. Siden denne påstanden også kom høyt opp kan det tyde på at det er mange som har hatt utfordringer når det gjelder disse forholdene. Listen var på et vis en samling positive forhold som en kan ønske med de fleste typer jobber, og det er ikke så lett å spore en

veldig rangering her da mange synes at forslagene var viktige. På den annen side blir god lønn rangert som den påstanden som får lavest skår, selv om 60 % synes det er viktig. Når det gjelder fast stilling i forhold til at det kan gi økonomisk trygghet ser vi en liten kjønnsforskjell ved at kvinner anser det som noe viktigere enn menn i undersøkelsen. Også når det gjelder bedre integrering i fagmiljøet har kvinnene i undersøkelsen en litt mer tendens til å synes at det er svært viktig. For de andre variablene er det små forskjeller mellom kvinner og menn i undersøkelsen. Vi har ikke en forklaring på forhold som gjør at kvinner uttrykker at økonomisk trygghet og bedre integrering i fagmiljøet er mer viktig enn menn. De nyansatte fikk et annet spørsmål som også skulle gi informasjon om deres vurdering av hva som er viktig når en søker stilling.

Tabell 16: Nyansatte etter årsaker til at en fikk fast stilling ved UiB. Prosentuert.

	Svært stor grad	Noen grad	Liten grad	Svært liten grad	Ikke aktuelt	Totalt
Jeg var best kvalifisert for stillingen	79	19	-	-	2	100
Min forskning er attraktiv for UiB	42	44	8	4	2	100
Har publisert mye	35	33	23	8	2	101
Jeg er en god foreleser	17	56	15	8	4	100
Jeg er flink til å drive med forskningsformidling	15	21	40	14	10	100
Jeg har et godt faglig nettverk	27	31	29	12	2	101
Jeg har gode internasjonale kontakter	23	40	14	19	4	100
Jeg har tidligere hatt forskningssamarbeid med fagmiljøet	15	21	23	15	25	99
Jeg er dyktig til å innhente ekstern finansiering	17	15	21	29	17	99
Stillingen var i samme forskningsgruppe som min veileder	2	4	12	15	67	100
Jeg hadde hatt en midlertidig undervisningsstilling i mer enn 4 år	4	10	4	12	71	101
N						(52)

Spørsmål i undersøkelsen til nyansatte: Hva tror du var årsakene til at du fikk fast stilling ved UiB? Ta stilling til utsagnene nedenfor.

Det kan oppleves som litt rart å skulle rangere selv hvorfor en har blitt ansatt, men dette var ment som en hjelp til å kunne se om det var spesielle forhold som de nyansatte anså som viktig for at de selv ble ansatt. De fleste avmerker at det som var avgjørende for at de ble ansatt faktisk var at de var best kvalifisert. Videre var det viktig at forskningen de utfører er attraktiv for UiB. Det å være en god foreleser og ha publisert mye teller også positivt. Det blir også vektlagt at en har et godt faglig nettverk og at en har gode internasjonale kontakter. Det blir ikke vektlagt i særlig grad at en er dyktig til å innhente

eksterne midler. Forskningsformidling er noe som heller ikke blir vurdert til å ha særlig innvirkning på at en ble rekruttert til stillingen.

2.6: Midlertidige ansatte og tidligere arbeidsforhold

Hvor mange har hatt midlertidige stillinger ved UiB av de spurte? Dette har vi undersøkt for både nyansatte og midlertidige ansatte. Av de midlertidige er det mange som har hatt flere ulike stillinger ved UiB tidligere, hele 44 % (n=234).

De midlertidige ansatte ble spurt om de hadde hatt opphold mellom ansettelsesforholdene ved UiB.

Tabell 17. Midlertidig ansatte etter opphold mellom ansettelsesforhold. Prosentuert.

Opphold mellom ansettelsesforhold:	Midlertidig
Nei	55
Ja, kort opphold der jeg ikke hadde annet arbeid	21
Ja, kort opphold der jeg arbeidet ved annen institusjon	9
Ja, lengre opphold der jeg arbeidet ved annen institusjon i en periode	11
Ja, lengre opphold der jeg ikke hadde annet arbeid	5
Totalt	101
N	(233)

Spørsmål i undersøkelsen til midlertidige ansatte: "Har du hatt pauser mellom de ulike kontraktene ved UiB? I tilfelle hva var årsaken til oppholdet? Kort opphold blir forstått som minimum 14 dager og lengre som over 6 måneder."

Det er 45 % av de som har hatt ulike stillinger ved UiB tidligere som også har hatt ulike pauser mellom sine ansettelsesforhold. Som vi ser er det ulike grunner til dette. 21 % har hatt kort opphold der de ikke hadde annet arbeid, og 9 % har hatt kort opphold der de arbeidet ved en annen institusjon i denne perioden. Det er også en del som har hatt lengre opphold der de arbeidet ved en annen institusjon (11 %). Det er også noen som har hatt lengre opphold der de ikke har hatt annet arbeid.

Hvilke typer av stillinger har denne gruppen på 233 midlertidige hatt ved UiB tidligere? Den største gruppen har tidligere hatt en midlertidig vitenskapelig stilling: 87 % (203 personer) av de 233 personene. Det er også en god del som har vært midlertidig teknisk-administrativt ansatt: 24 % (56 personer) av de 233. Siden det var mulig å avmerke flere kategorier her overstiger dette 100 %. Det er veldig få som tidligere har vært fast vitenskapelig ansatt eller fast teknisk-administrativt ansatt tidligere. Under 1 % i begge gruppene (n=2).

De som har hatt en stilling ved UiB før den nåværende midlertidige stillingen ble bedt om å si hvor lenge de hadde hatt de ulike stillingene. Det var her også mulig å avmerke flere ulike typer stillinger.

Tabell 18: Tidligere stilling ved UiB etter antall år. Prosentuert.

	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år el. mer	Totalt (N)
Vitenskapelig assistent	59	26	8	5	2	100 (108)
Stipendiat	7	9	41	38	7	102 (93)
Postdoktor	12	26	49	9	5	101 (43)
Forsker	60	9	9	9	12	99 (43)
Universitetslektor	42	30	11	11	6	100 (66)
Førsteamanuensis	63	17	13	8	-	101 (24)

Spørsmål i undersøkelsen til de midlertidige ansatte: Hvilke andre typer stillinger har du hatt ved UiB før du ble midlertidig ansatt? Du kan velge flere kategorier under der du spesifiserer antall år tilsatt i hver enkelt stilling.

Når det gjelder førstelektor og professor var det veldig få som hadde vært tidligere ansatt i disse stillingene som midlertidig før sin nåværende stilling. Det var 13 personer som hadde vært førstelektor tidligere og to som hadde hatt professor stilling. For alle stillingene ser vi at dette har vært ganske kortvarige midlertidige stillinger for de fleste. Hovedtyngden ligger mellom ett til fire år i de enkelte stillingene. Det er noen få som har vært fem år eller mer i disse stillingene, og det gjelder særlig for kategorien forsker. På den annen side er N her lav, slik at få tilfeller får store utslag i materialet.

I forlengelsen av dette spørsmålet spurte vi om de ulike stillingen de hadde hatt ved UiB var et vikariat, annen midlertidig stilling eller en fast stilling. Tabellen er i prosent, med frekvens i parentes.

Tabell 19: Type stilling etter vikariat, midlertidig eller fast stilling. Prosentuert.

	Vikariat	Annen midlertidig stilling	Fast stilling	Totalt (N)
Forsker	15	83	3	101 (81)
Universitetslektor	32	66	3	101 (73)
Førsteamanuensis	62	38	-	100 (29)
Førstelektor	40	60	-	100 (15)
Professor	50	50	-	100 (4)

Spørsmål i undersøkelsen: Var dette en vikarstilling, annen midlertidig stilling eller en fast stilling?

Hovedvekten av de stillingene de midlertidige ansatte har hatt før har vært en annen midlertidig stilling; slik som forsker og universitetslektor. Når det gjelder førsteamanuensis har det vært flest vikariat for denne gruppen, men gruppen er liten. Det samme gjelder for førstelektor og professor.

De midlertidige ansatte ble også spurt om de har hatt stillinger ved andre arbeidsplasser tidligere. Her kunne en velge flere ulike kategorier, men det er flest som har hatt en stilling ved utenlandsk universitet eller høyskole (n=83). Videre har en del

også hatt stilling ved et norsk universitet eller høyskole (n=52). Noen færre kommer fra instituttsektoren, privat næringsliv eller stat eller kommune.

Videre spurte vi om ved hvilken institusjon den forrige stillingen var (forskerstilling eller annen vitenskapelig stilling)? Her var det bare mulig å avmerke en institusjon.

Tabell 20: Midlertidig ansatt som har hatt annen stilling før, etter institusjon. Prosentuert.

	Total (N)
Utenlandsk universitet/høyskole	33
Norsk universitet/høyskole	28
Instituttsektoren i Bergen	14
Privat næringsliv	11
Stat eller kommune	9
Instituttsektoren utenom det som er lokalisert i Bergen	5
Totalt	100
N	(215)

Spørsmål i undersøkelsen: Har du tidligere hatt forsker- eller annen vitenskapelig stilling ved andre arbeidsplasser enn UiB?

Den største gruppen kommer fra en stilling ved et utenlandsk eller norsk universitet eller høyskole. Var det en fast eller midlertidig stilling de kom fra? De fleste kom fra en midlertidig stilling, 72 %. Men det er hele 28 % som kom fra en fast stilling en annen plass og gikk over til en midlertidig stilling ved UiB. Det kan tyde at det er relativt mange som ser det attraktivt å arbeide ved UiB, og velger å gå over til en mer usikker midlertidig stilling fra en fast stilling.

2.7: Nyansatt i fast vitenskapelig stilling og tidligere arbeidsforhold

Det var et ønske om å vite mer om de vitenskapelig nyansatte ved UiB, og hvor de hadde arbeidet tidligere, hvilke type stillinger de har hatt, og om dette har vært midlertidige eller faste stillinger. Dette kan gi viktig informasjon om karriereveier i akademia, og kan sammenlignes med andre undersøkelser som er gjennomført om forskningens vilkår i Norge.

Tabell 21: Nyansatte etter vitenskapelig stilling før. Prosentuert (n).

	Total (N)
Universitetet i Bergen	37 (20)
Norsk universitet/høgskole	24 (13)
Utenlandsk universitet/høgskole	16 (10)
Instituttsektoren i Bergen	15 (8)
Instituttsektoren utenom det som er lokalisert i Bergen	9 (5)
Privat næringsliv	2 (1)
Stat eller kommune	-
Totalt	103
N	(57)

Spørsmål i undersøkelsen til de nyansatte: Ved hvilke arbeidsplasser har du hatt forskerstilling eller annen vitenskapelig stilling før? Flere kategorier kan velges.

På dette spørsmålet kunne flere kategorier velges, og derfor blir totalantallet større enn det antallet som er med i undersøkelsen. For de nyansatte i vitenskapelig stilling har mange tidligere hatt en stilling ved UiB eller et annet norsk universitet eller høgskole. Det er også en del som har arbeidet ved et utenlandsk universitet og/eller i instituttsektoren. Her har vi valgt å sette n i parentes bak hver prosentvise fordeling da det gir et bedre bilde når det er så få deltakere med i undersøkelsen.

Det ble også spurt om hvilke typer vitenskapelige stillinger de nyansatte totalt hadde hatt i sin karriere før de ble fast ansatt ved UiB. Det var mulig å velge flere kategorier her der en spesifiserte antall år en var ansatt i de ulike stillingene.

Tabell 22: Nyansatt etter type vitenskapelige stillinger. Prosentuert (n).

	1–2 år	3–4 år	5 år el. mer	Totalt (N)
Vitenskapelig assistent	31	15	54	100 (13)
Stipendiat	6	81	13	100 (32)
Postdoktor	56	39	6	101 (18)
Forsker	29	29	43	101 (21)
Universitetslektor	48	19	33	100 (21)
Førsteamanuensis	53	26	21	101 (19)

Spørsmål i undersøkelsen til nyansatte: Hvilke typer vitenskapelige stillinger har du totalt hatt i din karriere før du ble fast ansatt ved UiB? Du kan velge flere kategorier under der du spesifiserer antall år tilsatt i hver enkelt stilling.

Det var i tillegg to stykker som hadde hatt en professorstilling før de ble ansatt ved UiB. Dette viser at det er vanlig å ha flere ulike vitenskapelige stillinger før en blir fast ansatt. Den vanligste vitenskapelige stillingen en har hatt er stipendiat. Videre ble de spurt om stillingene utenom rekrutteringsstillingene var midlertidige eller faste.

Tabell 23: Nyansatt etter type stilling. Prosentuert (n).

	Vikariat	Annen midlertidig stilling	Fast stilling	Totalt (N)
Forsker	8	56	36	100 (25)
Universitetslektor	30	39	30	99 (23)
Førsteamanuensis	20	30	50	100 (29)

Spørsmål i undersøkelsen: *Var dette en vikarstilling, annen midlertidig stilling eller en fast stilling?*

Når det gjelder førstelektor var det bare 5 stykker som hadde avmerket for denne stillingen, og de fleste hadde vært ansatt som midlertidige i disse stillingene. For professor så var det totalt 7 stykker som hadde hatt en slik stilling før de ble ansatt, og de fleste hadde vært fast ansatt tidligere. Det er flest som har hatt et vikariat eller midlertidig stilling, men det er ikke uvanlig å ha hatt faste vitenskapelige stillinger andre steder før en søker en fast stilling ved UiB.

Er det vanlig å ha vært lenge i midlertidige stillinger før en får en fast stilling? Selv om utvalget vårt er begrenset kan det si noe om hvor lenge det er vanlig å gå i midlertidige stillinger før en får en fast stilling. Derfor spurte vi om hvor lenge de nyansatte samlet har vært midlertidig ansatt (utenom stipendiat og postdoktorstillinger) før en fikk fast stilling?

Tabell 24: Nyansatte etter hvor mange år en har hatt midlertidige stillinger. Prosentuert.

	Total (N)
0 til 3 år	39
3 til 6 år	20
6 til 10 år	16
10 til 15 år	8
Mer enn 15 år	2
Har ikke hatt midlertidige stillinger	14
N	10 (49)

Spørsmål i undersøkelsen til nyansatte: *Hvor lenge har du samlet vært midlertidig ansatt (utenom stipendiat og postdoktor stillinger) før du fikk fast stilling?*

Den største gruppen har bare vært midlertidig ansatt i inntil tre år, men da er ikke stipendiat og postdoktor perioder medregnet. Dersom en summerer prosentvis alle som

har avmerket at de har hatt en midlertidig stilling fra 0 til 6 er det hele 59 % som kommer innenfor denne gruppen. Dette vil si at det er vanlig å ha noen år der en er uten fast stilling, men for de fleste har dette gått over etter inntil 6 år. Dette er relativt lenge da stipendiat og postdoktor perioder ikke er regnet med. Det er også en andel på 14 % som ikke har hatt andre midlertidige stillinger. Dersom en antar at de fleste har hatt stipendiatperiode på 3 år og postdoktorperiode på 3 år vil det si at mange har hatt en midlertidig periode på omlag 12 år, dersom en forutsetter at hver har hatt en midlertidig periode på 6 år. Dersom en var ferdig utdannet fra mastergrad som 28 åring vil en ha en mulighet på fast stilling når en nærmer seg 40 år. Dette kan stemme dersom en ser tilbake på tabell 6 og figur 4 der en ser aldersfordelingen for de to undersøkelsene.

Videre oppsummeres noen av alle de ulike forhold ved respondentene som har blitt tatt opp i kapittel to. Det har vært en stor økning i antall midlertidige stillinger ved UiB de siste 8 årene. Det kreves hjemmel i tjenestemannsloven eller universitets- og høyskoleloven for å tilsette midlertidig, men åremålstillinger er tidsbegrensede i utgangspunktet. PhD-kandidatstillinger og postdoktorstillinger er åremålstillinger og vil opphøre når stillingstiden er ute. Noen fakultet har nesten doblet antall midlertidige stillinger, og det er spesielt Mat-Nat og Med-Odont som har hatt størst økning når vi ser på totalt antallet midlertidige stillinger. Av de midlertidige ansatte respondentene i undersøkelsen kommer de fleste respondentene fra Mat-Nat. Det nest største fakultetet som de midlertidige ansatte forholder seg til er Med-Odont. For de nyansatte er den største gruppen som har deltatt i undersøkelsen fra det humanistiske fakultet (HF). I tillegg er 25 % fra Mat-Nat. Dersom vi ser på fakultetstilhørighet og kjønnsfordelingen ved de enkelte fakultetene er det ved psykologi det er flest kvinner som har besvart undersøkelsen, og det er på Mat-Nat er det flest menn som har besvart undersøkelsen. De fleste har tatt høyere grads studier eller PhD ved et norsk, nordisk eller annet europeisk universitet. Mobiliteten er begrenset mellom ulike universitet, og svært mange av de midlertidige ansatte har sin grunnutdanning fra UiB. Når en ser videre på nyansatte er det økt mobilitet innenfor den gruppen, og der bare halvparten hadde tatt sin høyere grads eksamen ved UiB og om lag en tredjedel hadde tatt sin doktorgrad ved UiB. Videre så vi på hvor de midlertidige og nyansatte hadde arbeidet tidligere, motivasjon for valg av arbeid, og hvor lenge de har hatt midlertidige stillinger. I neste kapittel vil vi gå grundigere inn på karriereforventninger.

Kapittel 3: Karriereveier og karriereplaner

En bygger opp mye forskningskompetanse når en er ansatt i ulike midlertidige stillinger helt fra vitenskapelig assistent stillinger til postdoktor. Det har ikke vært vanlig å lage planer for hvordan forskningskompetansen en bygger opp bør brukes videre etter at en midlertidig stilling er avsluttet. Andre typer karriereverktøy for å legge planer for bruk av kompetansen eller karriereplaner som involverer institusjonen har ikke vært vanlig å lage verken på institusjonelt plan eller for den enkelte forsker. Dette var et av temaene i undersøkelsen, og vi vil under komme mer inn på ulike spørsmål som ble tatt opp i forhold til karriereplaner og karriereveier. Først skal vi se på hvordan både de midlertidig og nyansatte vurderer hvor aktuelt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner. Dette kan gi en pekepinn på hvor de ansatte ser for seg at de har mulighet til å arbeide.

3.1: Vurdering av hvor aktuelt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner

Tabell 23: Midlertidig ansatte og nyansatte etter hvor attraktivt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner. Prosentuert.

	Svært aktuelt		Aktuelt		Lite aktuelt		Uaktuelt		Totalt	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Universiteter	63	96	30	4	5	-	2	-	100	100
Høgskoler	21	18	48	38	22	24	9	20	100	100
Forskningsinstitutt	44	28	41	50	10	18	5	4	100	100
Helseinstitusjoner	16	4	22	6	27	40	35	50	100	100
Departement/direktorat	7	4	33	26	40	46	20	24	100	100
Offentlig sektor generelt	8	2	45	16	31	56	16	26	100	100
Større industrielle org.	12	8	29	16	34	40	25	36	100	100
Privat næringsliv generelt	12	8	37	18	34	46	17	28	100	100
Ideelle organisasjoner	9	6	36	28	38	44	17	22	100	100
Kulturinstitusjoner	4	6	20	22	39	32	36	40	99	100
N									(490)	(50)

Spørsmål i undersøkelsene: Hvor aktuelt vil det være for deg å arbeide innenfor de ulike institusjonene listet opp nedenfor? Ranger ulike alternativ der skalaen går fra svært aktuelt til uaktuelt. I tabellen står M for midlertidige ansatte og N er lik nyansatte.

Både de midlertidige og nyansatte ser universiteter, høyskoler og forskningsinstitutt som svært aktuelle å arbeide innenfor. Det er også attraktivt for midlertidig ansatte å arbeide innenfor offentlig sektor og privat næringsliv. Nedenfor skal se om det er noen forskjeller mellom ulike de midlertidig ansatte og hvilke fakulteter de tilhører og deres syn på hvor aktuelt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner. Her er kategorien svært aktuelt og aktuelt sammenslått, og lite aktuelt og uaktuelt er tatt ut i denne sammenheng.

Tabell 24: Midlertidige ansatte og hvor aktuelt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner etter fakultetstilhørighet. Prosentuert.

	HF	JUSS	Mat-Nat	Med-Odont	PSYK	SV
Universiteter	98	100	87	91	95	98
Høyskoler	84	38	68	59	68	81
Forskningsinstitutt	72	38	94	86	93	91
Helseinstitusjoner	4	6	25	77	70	14
Departement/direktorat	30	63	40	36	47	50
Offentlig sektor generelt	53	56	53	52	54	53
Større industrielle org.	12	50	61	38	40	43
Privat næringsliv generelt	22	56	61	58	42	47
Ideelle organisasjoner	49	38	48	39	44	48
Kulturinstitusjoner	63	6	16	9	19	29
N (471)	(81)	(16)	(142)	(128)	(43)	(58)

Det er noen forskjeller mellom de midlertidig ansatte hvis vi ser på fakultetstilhørighet, og noen av forskjellene vil bli gjennomgått. Alle de midlertidige ser universiteter som det som er mest aktuelt, men også høyskoler skårer høyt særlig hos de som har tilhørighet på HF og SV. Det er særlig Mat-Nat, Med-Odont, Psykologi, og SV som ser forskningsinstitutt som aktuelle arbeidsplasser. De midlertidige ved juridisk fakultet ser departement og direktorat som mer aktuelt enn andre midlertidige, hele 62 %. Omtrent halvparten i hver gruppe ser offentlig sektor generelt som en mulig arbeidsgiver. Når det gjelder helseinstitusjoner er det ikke overraskende at midlertidige fra Med-Odont og psykologi ser de som aktuelle. Mat-Nat fakultetets midlertidige ser større industrielle organisasjoner (for eksempel Statoil, Aker etc.) som mer aktuelt enn andre midlertidige, hele 61 % ser dette som aktuelt. Det er om lag to tredjedeler av de midlertidige fra HF som ser kulturinstitusjoner som aktuelle steder for videre arbeid. Forventninger til hvor attraktivt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner er kanskje farget av hvor andre med lik utdanning faktisk arbeider. Det kan være derfor midlertidige fra Juss og Mat-Nat særlig ser noen institusjoner som mer aktuelle enn midlertidige fra andre fakulteter.

Når vi ser på midlertidig ansatte etter kjønn og hvor attraktivt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner ser vi at kvinner ser det som mer aktuelt å arbeide innenfor departement og direktorat, hele 48 % av kvinnene ser dette som aktuelt mot 31 % av

mennene. Den samme forskjellen ser vi for offentlig sektor generelt, der 60 % av kvinnene ser dette som aktuelt mot 44 % av mennene. For de andre institusjonene er det ikke særlig forskjeller mellom kjønnene i forhold til hvor attraktivt en ser det å arbeide innenfor disse.

Når vi deler de midlertidig ansatte opp i rekrutteringsstillinger (vitenskapelig assistent, stipendiater og postdoktorer) mot de som har en annen midlertidig stilling (se tabell 6 for oversikt over stillingstyper) og kontrollerer for aktuelle institusjoner viser det seg at de i rekrutteringsstillinger har en tendens til å se forskningsinstitutt, offentlig sektor generelt, større industrielle organisasjoner og privat næringsliv generelt som mer aktuelt enn andre midlertidige. Forskjellen er varierer fra om lag 10 % til 18 % for kategoriene nevnt over. Dette kan tyde på at særlig de som er i andre midlertidige stillinger har rettet seg inn mot en karriere i akademia, og ser ikke andre institusjoner som like aktuelle.

Videre vil vi se på ulike midlertidige grupper mot hverandre og se på forskjeller innad i gruppene. Den gruppen vi har slått sammen her er førsteamanuenser, forskere og postdoktorer, førstelektorer og professorer (i tabellen Forsk.). Disse skal vi sammenligne med stipendiater for å se på forventninger til de som er tidlig i en forskerkarriere og de som er godt på vei inn i en forskerkarriere (i tabellen Stip.).

Tabell 25: Midlertidig ansatte stipendiater og forskere etter hvor attraktivt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner. Prosentuert.

	Svært aktuelt		Aktuelt		Lite aktuelt		Uaktuelt		Totalt
	Stip.	Forsk.	Stip.	Forsk.	Stip.	Forsk.	Stip.	Forsk.	
Universiteter	34	31	22	6	5	1	2	0,2	101
Høgskoler	14	8	29	18	14	9	6	3	101
Forskningsinstitutt	27	19	28	13	5	6	2	1	101
Helseinstitusjoner	10	6	15	8	18	9	20	15	101
Departement/direktorat	4	2	23	9	25	17	10	10	100
Offentlig sektor generelt	6	1	31	14	18	14	8	8	102
Større industrielle org.	11	2	20	11	20	14	12	12	100
Privat næringsliv generelt	10	2	26	12	18	15	9	8	100
Ideelle organisasjoner	6	3	24	12	22	16	10	7	100
Kulturinstitusjoner	2	1	12	7	24	16	24	14	100
N									(452)

Det var 281 stipendiater med, og når førsteamanuenser, forskere og postdoktorer, førstelektorer og professorer ble slått sammen til en gruppe ble det 171 respondenter. Det er for begge gruppene universiteter som ble ansett som den institusjonen som var mest aktuelt å arbeide innenfor. Stipendiatgruppen er mest åpen for å finne en jobb utenfor universitetene, og det tyder på at når en har fått en midlertidig stilling etter

stipendiatperioden satser en videre på en karriere innenfor forskning. Det er interessant å merke seg at det generelt i begge gruppene ikke ser det som svært aktuelt å arbeide ved høyskoler selv om det er svært mange som blir rekruttert inn til høyskolene. Det er flere som ser forskningsinstitutt som svært aktuelt, og det kan tyde på at mange har kontakt med flere forskere i sitt nærmiljø som arbeider ved forskningsinstitutt. Det er svært få som ser offentlig sektor som svært aktuelt, men en tredjedel av stipendiatene ser også dette som et aktuelt område å arbeide innenfor. Det er også stipendiatgruppen som ser privat næringsliv som en aktuell arbeidsgiver, mens de som har startet på en forskerkarriere i liten grad ser privat næringsliv som en mulig arbeidsgiver.

3.2: Gir UiB mulighet til videre kvalifisering?

Videre har vi spurt de midlertidige ansatte om UiB gir sine midlertidige ansatte mulighet for videre kvalifisering til fast vitenskapelige stillinger.

Tabell 26: Midlertidige ansatte etter mulighet for videre kvalifisering. Prosentuert.

	Ja	Delvis	Nei	Vet ikke	Totalt
Har du mulighet til å drive med forskning?	83	11	4	2	100
Har du mulighet til å undervise?	59	20	18	4	101
Har du mulighet til å publisere forskningsresultat?	86	9	4	2	101
Har du mulighet til å være med på ulike forskningsprosjekter?	56	30	11	3	100
Har du mulighet til å lære prosjektledelse?	20	28	42	10	100
Har du fått mulighet til å delta i søknader om ekstern forskningsfinansiering?	38	22	35	4	99
Er du aktivt medlem i en forskningsgruppe?	71	16	11	1	99
Får du tilbakemelding om muligheter, karriereveier og kvalifiseringskrav for fast stilling?	10	29	58	4	101
N					(483)

Spørsmål i undersøkelsen til midlertidige ansatte: Gis UiB sine midlertidige muligheter for videre kvalifisering til faste vitenskapelige stillinger i forhold til de ulike områdene listet nedenfor?

Det er mange ulike faktorer som fører til at en blir kvalifisert for en fast stilling, og noen av disse kvalifikasjonene kan en få gjennom sin tid som midlertidig ansatt. Det skal være en stor del av forskningsaktivitet gjennom et PhD-studie, og det er mange som har undervisning som del av stillingen sin eller pliktarbeid underveis i PhD. Mange har anledning til å publisere forskningsresultat. Det å delta i en forskningsgruppe der en får lære om hvordan en tenker rundt videre forskningsøknader og forskningsprosjekter er en arena for videre kvalifisering. Det er færre som har deltatt på søknader om ekstern forskningsfinansiering, men det er spesielt prosjektledelse som få kjenner at de har mulighet til å lære. Det er sjelden å få tilbakemelding om muligheter, karriereveier og kvalifiseringskrav for fast stilling.

Når vi ser på mulighet for kvalifisering etter kjønn så er det ikke store kjønnsforskjeller. Dersom vi ser på fakultetsvise forskjeller så er det noe i forhold til undervisning der særlig midlertidige ved Mat-Nat fakultetet som ikke underviser, der bare 44 % underviser. Ved det psykologiske fakultet er det 84 % som har mulighet til å drive med undervisning. Når det gjelder mulighet til å være med på ulike forskningsprosjekter er det ved Med-Odont en har størst mulighet til å delta (70 %), mens en på SV-fakultet har mindre mulighet (38 %). Dette kan ha med hvor mye de ulike fagmiljøene ved fakultetene søker på eksterne midler, og da involverer ulike midlertidige ansatte i disse forskningsprosjektene. En annen markant forskjell mellom fakultetene er påstanden om at en har mulighet til å lære prosjektledelse. Ved Det psykologisk fakultet har hele 56 % av de midlertidige mulighet til å lære dette, mens bare 6 % har mulighet ved juridisk. De andre fakultetene varierer mellom 11 % ved HF, 14 % ved SV, 17 % Mat-Nat og 21 ved Med-Odont. Så det virker som om dette er noe de spesielt har lagt vekt på ved Psykologi. En kan se nærmere på hva en tilbyr til de midlertidige ved psykologi og se om dette er noe som en kan overføre til andre fakultet. Psykologi utmerker seg også i forhold til at flere der sier de får tilbakemelding når det gjelder karriereveier og kvalifikasjonskrav enn ved de andre fakultetene.

Når vi deler disse opp etter hvilke type stilling en innehar så får vi fram noen interessante forskjeller mellom gruppen rekrutteringsstilling og andre midlertidige. Det er ikke så overraskende at 90 % av de i rekrutteringsstillingene faktisk har mulighet til å drive med forskning, men samtidig er det 59 % i andre midlertidige stillinger som også har mulighet til å drive med forskning. Så det er forskning som er hovedaktiviteten til de fleste i midlertidige stillinger. De i andre midlertidige stillinger utfører mer undervisning (70 %) enn de i rekrutteringsstillinger (56 %). Begge grupper har mulighet til å publisere forskning, men rekrutteringsgruppen (89 %) har i noe større grad enn andre midlertidige (75). 56 % av andre midlertidige vurderer det slik at de har mer mulighet til å delta i søknader om eksternt forskningsfinansiering mot 34 % i rekrutteringsstillinger. I begge gruppene er om lag 70 % med i en forskningsgruppe. Det er om lag like mange i begge gruppene (56 %) som ikke får tilbakemelding om muligheter, karriereveier og kvalifikasjonskrav for fast stilling. Det som er interessant er at det er 10 % forskjell mellom rekrutteringsgruppen og andre midlertidige når det gjelder de som faktisk får tilbakemeldinger. Det er andre midlertidige som kjenner at de får mest tilbakemelding, 17 %, og bare 7 % av de i rekrutteringsstillinger. Hva som er grunnen til denne forskjellen er spennende, og det kan ha noe med at de som er i andre midlertidige stillinger har kanskje en mer usikker posisjon og mer kortvarige arbeidskontrakter. Det kan føre til at de mer aktivt søker informasjon om karriereveier og kvalifiseringskrav. Uansett er det ikke mange som føler at de får tilbakemelding om karriereveier og kvalifiseringskrav. Så her er det absolutt ting å ta tak i for institusjonen UiB. Dette involverer både instituttene der flesteparten av de ansatte faktisk er ansatt, og de andre ulike kollegene og ulike ledere som kan være veiledere i forhold til karriereveier.

3.3: Vurdering av ulike karrieretiltak

I forlengelsen av dette ble det i undersøkelsene spurt om hvordan en stiller seg til ulike tiltak som en kan gjøre ved UiB for å forbedre satsingen på karriereplanlegging for den enkelte.

Tabell 27: Midlertidig (M) og nyansatte (F) etter vurdering av ulike karrieretiltak. Prosentuert.

	Svært aktuelt		Aktuelt		Lite aktuelt		Uaktuelt		Totalt	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Karriereveiledning på doktorgradsnivå ved UiB	43	35	46	37	9	18	3	10	101	100
Legge til rette for aktiv planlegging, info på UiBs nett	22	28	52	35	23	31	3	6	100	100
Arrangere møter mellom næringsliv og akademia	33	22	44	45	19	28	4	6	100	101
Formidle universitetets forskningsstrategi	32	31	51	47	14	18	3	4	100	100
Utvikle mentorordning	37	31	43	39	18	24	3	6	101	100
N									(485)	(51)

Spørsmål i undersøkelsene: Under kommer noen forslag til tiltak som skal forbedre satsingen på karriereplanlegging for den enkelte ved UiB. Kan du ta stilling til forslagene under og gi en tilbakemelding på om dette kan være aktuelle tiltak?

Mange er positive til ulike tiltak som institusjonen UiB kan sette i gang for å forbedre satsingen på karriereplanlegging. De faste ansatte er i snitt mindre positive til de enkelte tiltakene, men det har også noe med at behovet kanskje ikke er like sterkt følt for denne gruppen. Det er ganske stor tilslutning til å tilby karriereveiledning på doktorgradsnivå, aktiv planlegging, arrangere møter, formidle forskningsstrategi i tillegg til å utvikle mentorordning. Her var det av interesse å se videre på midlertidige ansatte og se om det var noen kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder tiltak.

Tabell 28: Midlertidig ansatte etter kjønn (kvinne=K, menn=M) og vurdering av ulike karrieretiltak. Prosentuert.

	Svært aktuelt		Aktuelt		Lite aktuelt		Uaktuelt		Totalt	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Karriereveiledning på doktorgradsnivå ved UiB	52	33	40	51	7	11	2	4	101	99
Legge til rette for aktiv planlegging, info på UiBs nett	31	13	46	58	22	24	2	5	101	100
Arrangere møter mellom næringsliv og akademia	42	26	35	52	20	17	3	5	100	100
Formidle universitetets forskningsstrategi	40	24	44	58	12	15	3	4	99	101
Utvikle mentorordning	45	29	39	46	14	21	2	4	100	100
N									(243)	(228)

Når vi ser på samme tabell som over men bare ser på midlertidige ansatte og ser på hva kvinner og menn har svart i undersøkelsen ser vi at det er noen interessante forskjeller. Begge grupper er positive til de ulike forslagene, men det som er interessant er at kvinner er en del mer positiv til de ulike forslagene. På mange av spørsmålene velger kvinner svært aktuelt og aktuelt, forskjellen til menn er på mellom 19 til 16 %. Når vi videre ser på midlertidig ansatte og fakultetstilhørighet så er det ikke så mye forskjell mellom hvor positiv de er til de ulike tiltakene. Er det forskjell mellom de ulike gruppene av midlertidige? Det er lite forskjell mellom de som er i rekrutteringsstillinger og de som er i andre midlertidige stillinger.

Videre har vi spurt om i hvilken grad personene og/eller instansene som blir presentert i tabellen under har ansvar for å tydeliggjøre ulike karriereveier for deg.

Tabell 29: Hvem har ansvar for å tydeliggjøre ulike karriereveier etter midlertidige og nyansatte. Prosentuert.

	Svært stor grad		Noen grad		Liten grad		Svært liten grad		Ikke aktuelt		Totalt	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Meg selv (bare til midlertidig)	85	x	14	x	-	x	-	x	-	x	99	x
Instituttleder	9	36	41	50	32	10	13	4	6	-	101	100
Forskningsgruppeleder	20	44	54	40	16	10	5	2	5	4	100	100
Veileder	33	48	50	40	8	10	4	2	6	-	101	100
Forskningskoler	16	24	35	48	27	16	11	8	11	4	100	100
UiBs nettsider/ annet publiseringsmateriale	19	24	39	44	22	20	15	12	6	-	101	100
N											(488)	(50)

Spørsmål i undersøkelsene: I hvilken grad mener du at personene/instansene under har ansvar for å tydeliggjøre ulike karriereveier for deg?

Dette spørsmålet gikk til både midlertidige ansatte og nyansatte, men til de nyansatte spurte vi om råd. Spørsmålet til de nyansatte handler om midlertidig ansatte og hvem har ansvar for å tydeliggjøre ulike karriereveier for dem. Det er ikke så overraskende at en vurderer at en selv har mest ansvar for å tydeliggjøre karriereveier. De midlertidige ansatte ser først og fremst veileder og forskningsgruppeleder som de som kan gi veiledning når det gjelder karriere. I noen grad ser de instituttleder som en som kan tydeliggjøre karriereveier, i tillegg til forskningsskoler og UiB sine nettsider. De faste ansatte ser både veileder, instituttleder og forskningsgruppeleder som funksjoner som har ansvar for å tydeliggjøre karriereveier for de midlertidige ansatte. De faste ansatte anser disse funksjonene som svært viktig overfor de midlertidig ansatte og i større grad enn de midlertidig selv. I tillegg ser de at forskningsskoler og UiB sine nettsider kan ha en funksjon.

Det er også noe fakultetsvise forskjeller, der størrelse på institutt og hvor nært forhold en har til instituttleder kan ha noe å si. For å tydelig se tendenser er kategoriene svært stor grad og noen grad slått sammen. Det er særlig ved Mat-Nat der en 60 % mener at instituttleder liten grad kan tydeliggjøre ulike karriereveier. Den samme tendensen ser vi ved Psykologi (52 %) og i noe mindre grad ved Med-Odont (40 %). Dersom vi ser på de samme fakultetene og hvordan en ser på forskningsgruppeleder er det merkbart at det er mye mer forventning til at forskningsgruppeleder kan tydeliggjøre karriereveier. Her er igjen Med-Odont (83 %), Psykologi (82 %) og Mat-Nat (82 %) der en har størst forventning til forskningsgruppeleder. Selv om det også er høy forventning ved HF (74 %) og SV (60 %) og Juss (63 %). Veileder er viktig som den som kan tydeliggjøre karriereveier. Den som ikke har noen formell stilling i forhold til personalansvar eller formell veilederposisjon er forskningsgruppeleder, men som vi ser er det store forventninger til at forskningsgruppeleder kan tydeliggjøre karriereveier. Det

viser hvor viktig andre og mer erfarne fagfeller er med å veilede når det gjelder karriere og hjelpe til med å se muligheter.

Er det forskjell mellom kvinner og menn blant de midlertidige når vi ser på denne variabelen? Under er tabellen forenklet der svært stor grad og noen grad er slått sammen til noen grad, og liten grad og svært liten grad er slått sammen til liten grad for å se tendensene.

Tabell 30: Ansvar for å tydeliggjøre ulike karriereveier (midlertidig ansatte) etter kjønn. Prosentuert.

	Noen grad		Liten grad		Ikke aktuelt		Totalt	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Meg selv	99	100	0.5	-	0.5	-	100	100
Instituttleder	57	44	42	47	2	10	101	101
Forskningsgruppeleder	79	70	18	24	3	6	100	100
Veileder	87	80	9	15	6	6	102	101
Forskningsskoler	62	40	31	44	7	16	100	100
UiBs nettsider/ annet publiseringsmateriale	67	49	32	41	2	11	101	101
N (471)							(243)	(228)

De midlertidige ansatte ser at de selv har størst ansvar for sin egen karriere, men også veileder er viktig som karriereveileder. Det er noe forskjell mellom kvinner og menn, der kvinner har større forventning til veileder enn menn når det gjelder å tydeliggjøre karriereveier. Forskningsgruppeleder er også ansett som en som kan tydeliggjøre karriereveier, og det er igjen noe forskjell mellom kvinner og menn der kvinner har noe høyere forventning til at forskningsgruppeleder har ansvar. Den samme tendensen gjelder for instituttleder der kvinner har mer forventning til at instituttleder kan tydeliggjøre karriereveier, men vi ser at det er betydelig mindre forventning til instituttleder med 57 % for kvinner og 44 % for menn. Kvinner har også større forventning til at forskningsskoler og at UiB's nettsider kan veilede. Det er interessant at kvinner i noe større grad svarer i den positive ytterkategorien.

3.4: Pliktarbeid

De som er underveis i et PhD-løp ble spurt om de utførte pliktarbeid. Pliktarbeid er pålagte oppgaver som PhD-kandidatene utfører dersom det er en del av kontrakten med instituttet der en er ansatt. Hvis de utfører pliktarbeid ble de også spurt om hva som har vært utbytte av å ha dette. Av de 319 som er underveis i et PhD-løp er det 70 % som utfører pliktarbeid. Den vanligste oppgaven er undervisning som hele 84 % utfører. Det er også vanlig å veilede studenter (49 %), og ellers utfører 39 % forskjellig arbeid for institutt eller veileder. Noen utfører forskning for andre prosjekter. Det var mulig å spesifisere oppgaver dersom de faste alternativene ikke passet inn. Det som gikk igjen var sensuroppgaver og retting av innleverte oppgaver, delta i ulike utvalg og arbeidsgrupper, arrangere workshop, seminar og konferanser. Dessuten er det noen som

har verv i styrer, noen er redaksjonssekretær for vitenskapelig tidsskrift og annet administrativt arbeid. Det vil si at det er mye ulikt arbeid som blir utført og mye av arbeidet vil gi erfaring, men er ikke direkte kompetansegivende. I en rapport fra Nifu-Step sier 49 % av de spurte seg enig i påstanden om at pliktarbeidet er nyttig og relevant for forskeropplæringen (Thune og Olsen 2009). Videre bad vi de som hadde utført pliktarbeid ved UiB å vurdere hvilke utbytte de har hatt av dette.

Tabell 31: Midlertidig ansatte underveis i et PhD-løp etter ulike påstander om utbytte av pliktarbeid. Prosentuert.

	Enig	Verken el.	Uenig	Vet ikke	Totalt
Det har utviklet min forelesnings- og undervisningskompetanse	77	9	5	9	100
Det har utviklet min veilederkompetanse	58	21	9	13	101
Jeg er bedre rustet til en karriere innenfor akademien	68	18	6	8	100
Jeg er bedre rustet til en karriere utenfor akademien	54	26	10	10	100
N					(220)

Spørsmål i undersøkelsen til midlertidig ansatte: Hvilke typer pliktarbeid har du hatt? Dersom du har hatt flere ulike typer arbeid, kryss av flere alternativer.

Det som flest sier seg enig i er at pliktarbeidet har ført til at en har utviklet forelesnings- og undervisningskompetansen. Det er også mange som føler seg bedre rustet til en karriere innenfor akademien, og litt færre for en karriere utenfor akademien.

Publisering som en del av karriereforberedelser er viktig underveis i et doktorgradsløp særlig med tanke på å få videre arbeid i akademien. Både 61 % av de midlertidig ansatte og fast ansatte hadde publisert arbeid som er fagfellevurdert i løpet av doktorgradsløpet (utenom avhandling). Dette var svært høye tall, men det kan gi en pekepinn på at det blir ansett som viktig å publisere underveis i doktorgradsløpet. Det kan godt hende at respondentene har tolket dette spørsmålet litt vidt særlig siden mange PhD-kandidater er relativt ferske enda.

3.5: Betydning av forskningsopphold

En annet forhold som kan telle positivt i forhold til en karriere i akademien, særlig med henblikk på å få inn nye prosjekter, er kontakter og samarbeid med relevante forskningsmiljøer. Det er mange av de midlertidig ansatte som har hatt forskningsopphold av kortere eller lengre varighet, hele 44 %. 23 % vurderer forskningsopphold i framtiden, men det er også noen som ikke har hatt forskningsopphold fordi det er vanskelig å gjennomføre (7 %). Hele 55 % av de nyansatte har hatt forskningsopphold. Under presenteres en tabell der de som har svart at de hadde hatt forskningsopphold har vurdert ulike påstander i forhold til forskningsoppholdet og virkninger av dette.

Tabell 32: Midlertidige og nyansatte etter forskningsopphold. Prosentuert.

Forskningsopphold:	Enig		Verken eller		Uenig		Vet ikke		Totalt	
	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast	Midl.	Fast
Det har gitt meg et større faglig nettverk	89	93	7	4	1	4	1	-	98	101
Forskningsoppholdet førte til at jeg fikk etablert forskningssamarbeid	62	61	23	29	11	11	3	-	99	101
Forskningsoppholdet førte til at jeg ble forsinket i mitt prosjekt	9	7	15	21	73	67	3	4	100	99
Forskningsoppholdet førte til at jeg fikk forbedret mine språkkunnskaper	60	57	27	36	12	7	2	-	101	100
Jeg fikk utviklet min fagkompetanse	89	83	9	11	-	-	1	-	99	100
N									(215)	(28)

Det er stor tilslutning til påstanden om at det har ført til at en fikk et større faglig nettverk og at en fikk utviklet sin fagkompetanse. Det er også over 60 % som sier seg enig i påstanden om at en fikk etablert forskningssamarbeid. Forskningsopphold har stort sett en positiv betydning for forskningskarrieren, og ansatte i rekrutteringsstillinger bør dermed bli oppfordret til å søke seg ut på forskningsopphold.

3.6: Medarbeidersamtale som karriereutvikling?

Medarbeidersamtale er et verktøy for bedriften og medarbeidere til å ha en årlig planlagt og systematisk samtale om den enkeltes totale arbeidssituasjon. Det er en del av ledelsesfunksjonen til ledere med medarbeideransvar, og en har som mål å forsterke tillit og kommunikasjon mellom deltakerne. En skal kunne avklare gjensidige forventninger til arbeidsforholdet og resultat. Det er viktig at en kan snakke om faglig utvikling og videre karriere. Bli det gjennomført medarbeidersamtale ved UiB, og oppleves dette som en karriereutviklingsarena?

Blant de midlertidig ansatte og nyansatte spurte vi om de hadde blitt tilbudt årlig medarbeidersamtale i løpet av din karriere ved UiB?

- Midlertidig ansatte:
 - 22 % har blitt tilbudt
 - 4 % har blitt tilbudt, men ikke benyttet seg av tilbudet
 - 74 % har ikke blitt tilbudt
- Nyansatte:
 - 45 % har blitt tilbudt
 - 2 % har blitt tilbudt, men ikke benyttet seg av tilbudet
 - 53 % har ikke blitt tilbudt

Som vi ser er det ikke så vanlig å bli tilbudt medarbeidersamtale ved UiB. Dette kan ha sammenheng med at en del av de vi har undersøkt har vært kort ansatt, der

medarbeidersamtale ikke har blitt tilbudt i det tidsrommet de har vært ansatt. Det er særlig de midlertidig ansatte som ikke blir tilbudt, men her er det også fakultetsvise forskjeller. Ved HF og SV har ca. halvparten av de midlertidige blitt tilbudt medarbeidersamtale. Ved psykologi, Mat-Nat, juss og Med-Odont fra 95 til 75 % av de midlertidige som ikke har blitt tilbudt medarbeidersamtale. Hvis vi ser på nyansatte har 62 % fra Mat-Nat blitt tilbudt medarbeidersamtale. HF og SV har også en høy skår her. Det er ingen på psykologi som har blitt tilbudt medarbeidersamtale. Det er heller ikke så vanlig på Med-Odont å bli tilbudt medarbeidersamtale, hele 67 % har ikke blitt tilbudt. De fakultetene som utmerker seg med å ikke tilby medarbeidersamtale er særlig de større fakultetene med store institutt. Psykologi utmerker seg her selv om fakultetet ikke har så mange ansatte når en sammenligner med andre fakultet, men Psykologi har i dette tidsrommet ikke hatt instituttstruktur og det har kanskje ikke vært noen som har tatt over ansvaret for denne oppgaven.

Videre fulgte vi opp spørsmålet om de hadde blitt tilbudt medarbeidersamtale med noen påstander om hvordan institusjonen kan tilrettelegge for videre karriere. Under kommer en tabell der de ulike påstandene blir presentert.

Tabell 33: Midlertidig ansatte (M) og nyansatte (F) etter tilrettelegge for karriereutvikling. Prosentuert.

Forslag til hvordan institusjonen kan tilrettelegge for videre karriere:	Enig		Verken el.		Uenig		Totalt	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Medarbeidersamtale er et godt verktøy for å snakke om karriere	66	65	27	27	7	8	100	100
Vi har jevnlig samtaler om forskningsstrategi	33	54	35	21	32	25	100	100
Møter mellom forskningsgruppe og samarbeidspartnere	60	69	29	23	12	8	101	100
Skrivekurs	45	33	33	44	22	24	100	101
Kurs i akademisk engelsk	45	35	31	42	24	24	100	101
Legge til rette for mestringsgrupper	29	21	47	50	25	29	101	100
Internasjonaliseringstiltak	58	59	31	29	12	12	101	100
Mediatreningskurs	38	33	42	35	21	33	101	101
N							(477)	(52)

Spørsmål i undersøkelsene: Nedenfor kommer noen forslag til hvordan institusjonen kan tilrettelegge for videre karriere. Ta stilling til de enkelte påstandene der skalaen går fra helt enig til helt uenig.

I tabellen har helt enig og enig blitt slått sammen til en kategori, og uenig og helt uenig har blitt en kategori for å kunne se tendensene bedre. Noe av det som er interessant her er at svært mange av både midlertidig ansatte og nyansatte anser medarbeidersamtale som et godt verktøy for å snakke om videre karriere. Dette til tross for at de fleste ikke har blitt tilbudt medarbeidersamtale ved UiB. Det er forventninger til at denne samtalen kan være en arena der en kan ta opp forhold som har med utvikling og videre karrieremuligheter. Dette gir et signal om at dette er et tiltak som en bør ha fokus på å

gjennomføre for alle medarbeidere. Det vil særlig være viktig for de midlertidig ansatte da det er en av få arenaer en setter seg ned og systematisk går gjennom hva en har oppnådd det siste året og hva en tenker en skal gjøre framover. Det handler også om at medarbeiderne blir sett i situasjonen og kan ha en dialog med en fagperson som kan gi råd om videre karriere.

Videre hadde vi påstanden om at "vi har jevnlig samtaler om forskningsstrategi på mitt institutt". Her kan vi merke oss at det er de nyansatte som særlig sier seg enig i påstanden, selv om det også er 25 % som er uenig. For de midlertidige fordeler de seg ca. med en tredjedel på de ulike kategoriene, og det kan tyde på at det noen steder blir snakket en del om forskningsstrategi, mens på andre institutter er det mindre snakk om dette når midlertidige deltar i samtaler. Det er ganske stor tilslutning til påstanden om at en kan arrangere møter mellom forskningsgruppe og prosjektsamarbeidspartnere for å utvikle nye prosjekter for både midlertidige ansatte og nyansatte. Det er også stor tilslutning til det vi bare har kalt internasjonaliseringstiltak og som derfor kan romme mye, men som ikke er definert. Det gir uansett en indikasjon på at en er positiv til ulike tiltak som kan øke internasjonaliseringsgraden ved institusjonen. Det viser også at det er tanker om at dette er et viktig område og noe som en kan satse videre på. Videre er det noe tilslutning til skrivekurs og kurs i akademisk engelsk, særlig fra de midlertidige ansatte. Noe mindre tilslutning er det til mediatreningskurs og mestringsgrupper.

Det er noe forskjell mellom kvinner og menn i den midlertidige gruppen når vi ser på karriereutvikling. Som for tabell 28 der vi så på midlertidig ansatte etter kjønn og vurdering av ulike karrieretiltak har kvinnene en tendens til å svare mer i ytterkategorien helt enig, og vi får da en prosentvis forskjell mellom kvinner og menn også når vi slår sammen helt enig og enig. Kvinner er mer positiv til medarbeidersamtaler (8 %), møter mellom forskningsgruppe og prosjektsamarbeidspartnere (8 %), skrivekurs (12 %), legge til rette for mestringsgrupper (9 %) og ikke minst mediatreningskurs som 47 % av kvinnene er positiv til i forhold til 27 % av mennene.

Kan vi se noen fakultetsvise forskjeller? Når det gjelder medarbeidersamtaler er det ganske stor tilslutning til dette fra alle midlertidige, men vi kan se at HF er litt mindre positiv enn de andre fakultetene. Ved HF sier 57 % seg enig mot juss og psykologi der 75 % sier seg enig. Det er at om lag 50 % av de midlertidige ved HF har hatt medarbeidersamtale og vi vet ikke om det er de som har hatt medarbeidersamtale eller ikke som er positive til tiltaket. Der det ikke har blitt gjennomført medarbeidersamtaler er mer positiv til samtaler. Det kan også være at en har mer tanker om at videre karriere er noe en bør fokusere på ved andre fakultet. Når vi ser på fakultetsvise forskjeller i forhold til samtaler om forskningsstrategi ser vi at det ikke er nevneverdig forskjell mellom fakultetene. Det er bare om lag en tredjedel av de midlertidige ansatte som er med på jevnlig samtaler. Det å være observant i forhold til videre strategiske satsinger kan være en fordel om en vil satse på en videre forskerkarriere. Det er viktig både for den midlertidige og instituttet å inkludere disse i samtaler som har med hvor forskningen ønsker å gå videre. Instituttene er avhengige av å ha gode og interessante rekrutter å satse videre på, og å inkludere midlertidig ansatte i viktige samtaler ved instituttet er en måte å vise at en satser på de ansatte.

De fleste av de midlertidige ser ganske positivt på at institusjonen arrangerer møter mellom forskningsgruppe og prosjektsamarbeidspartnere for å utvikle nye prosjekter.

Det vil si at det er ganske stor forståelse for at en trenger å involvere partnere også utenfor universitetssystemet. Det er ikke så store fakultetsvise forskjeller når en ser på villighet til å ha møter med mulige prosjektsamarbeidspartnere, men deltakerne fra Med-Odont er mest positive der 69 % ser dette som et tiltak som kan gjennomføres.

3.7: Forslag til karriereplanleggingstiltak som UiB kan gjennomføre

I spørreskjemaet ble det presentert en del lister der respondentene måtte ta stilling til ulike påstander om karriereveier og ulike forslag til hvordan en kan tilrettelegge bedre. For å få et bedre bilde av hva respondentene mente om forslagene og få inn andre forslag til tiltak var det mulighet for å fylle ut et åpent felt etter mange av spørsmålene som var utformet med ulike påstander. Under spørsmålet som er presentert i denne delen ble det spurt etter forslag til tiltak. spørsmålet var formulert slik: *Har du forslag til tiltak som institusjonen kan gjennomføre for å hjelpe deg i din karriereplanlegging?*

Det kom inn mange ulike forslag her, og de er systematisert i fire ulike bolker. Disse bolkene er:

- 1) hva institusjonen internt kan gjøre,
- 2) hva kolleger kan hjelpe til med,
- 3) tiltak som er rettet eksternt
- 4) forslag til innhold på UiB's nettsider.

Mange av forslagene omhandlet samme tema og er da bare presentert en gang. Noen forslag er formulert litt om her for å kunne gi mening i denne sammenhengen.

Ulike forslag til tiltak som er internt rettet:

- Mer aktiv hjelp til skriving og publisering.
- Lære opp de fast ansatte i hvordan ting fungerer ved andre utenlandske universiteter.
- En mentorordning som kan gi råd om kloke valg ift å opparbeide seg professorkompetanse, og know-how i utarbeidelse av forskningsstrategi for eget fagfelt og forskningsgruppe.
- Bedre tilrettelegging for utvikling av matematisk og statistisk kompetanse gjennom studieløpet for samfunnsvitenskapelige studier på alle nivåer, ettersom slik kunnskap er etterspurt også innen andre institusjoner enn universitetet.
- Åpne for metodisk snarere enn teoretisk fordypning i løpet av doktorgraden.
- Kurs i søknadsskriving for midler til forskningsprosjekt.
- Formidle i et langtidsperspektiv hvilke planer og strategier en har i forhold til ansettelse.
- Alle nyansatte blir ansatt i "tenure track".

Forslag til tiltak som er rettet mot veiledning og hjelp fra kolleger:

- Det er behov for å få tilbakemeldinger fra kolleger om en er egnet for forskeryrket.
- Planlagte tilbakemeldinger om hvordan en utfører jobben sin.

- Mer transparens i forskningssøknadsprosesser. Slik at en har mulighet til å danne allianser og bli med på søknader med forskere som har mer erfaring og større nettverk.
- Fokus på hjelp fra veileder og forskningsgruppe til å prioritere publisering i ulike kanaler.
- Det er behov for bedre opplæring av veiledere, og at ledelse ved instituttet følger opp veileders arbeid.
- At veiledere ivaretar PhD-kandidaters interesser og ikke pålegger de ekstra oppgaver for professor.
- Støtte og oppfordre til å søke eksterne midler
- Veiledere er de mest åpenbare karriereveiledere. Der ikke dette fungerer bør instituttleder ta ansvar for karriereveiledning.
- De fast ansatte ved UiB kan være mer oppmuntrende og inkluderende i fagmiljøet i forhold til de midlertidig ansatte.
- Hjelp fra administrasjonen når en skal søke forskningsmidler.

Ulike forslag til tiltak som er eksternt rettet:

- Initiere forskning basert på behov fra fagmiljøene utenfor universitetet.
- Bli flinkere til og få hjelp til å selge egen kunnskap og ferdigheter.
- Karrieresenter: få hjelp til karriereveiledning. Få hjelp til å se den kompetansen en har opparbeidet seg. Her kan en ha oversikt over ledige stillinger.
- Tilby gründerkurs for phd-kandidater.
- Karriereveiledning mot andre forskningsmiljøer også.
- Presentere forskning som foregår for næringslivet og andre potensielle arbeidsgivere. Dette må det være arenaer for.
- Behov for spisset karriereveiledning for de med PhD og som har arbeidserfaring. Karriereveiledere som ser at arbeidsmarkedet strekker seg ut over Bergens grenser.
- Karrieredag for PhD og andre der en inviterer andre institusjoner og næringsliv. Fokus på hvilken kompetanse en har behov for i næringslivet.
- Aktiv nettverksbygging
- Inkludere næringslivet i undervisning.
- Karriereveiledning fra ferdige PhD som forteller om sin karriereveg.
- Karriereveiledning som er basert på de enkelte fags spesialitet. Fagmiljøene må selv utføre karriereveiledning fordi fagene er så spesielle.
- Gode samarbeidsavtaler med utenlandske institusjoner der det er mulighet for å få jobb.
- Hente inn mentorer fra næringsliv og utenfor universitetet.

Ulike forslag til tiltak som kan tilrettelegges på UiB's nett i tillegg til innhold på karriereside for alle ved UiB:

- Gode formidlingskanaler for internasjonale stillingsutlysninger (innhold nettsted)
- Informasjon om finansieringsmuligheter til videre forskning, og noen tips til hvordan en går fram.
- Opplyse om forskningsmidler som er tilgjengelig å søke, og inkludere finansieringskilder som ikke er så kjente finansieringskilder. EU- finansiering osv.

- Informasjon om fond en kan søke på.
- Side med oversikt over samarbeidspartnere.
- Nettsider med informasjon om utenlandsopphold. Oversikt over og hjelp til praktiske detaljer.
- Ha nettsider på engelsk slik at en kan promotere seg selv og arbeidet overfor mulige utenlandske arbeidsgivere.

Forslagene som har fokus på interne tiltak omhandler forslag som kan gjøres internt ved UiB. Det er ulike kurs som en synes kan ha nytte av slik som skrivekurs, søknadsskriving, ha en mentorordning og få kjennskap til hva som skal til for å kunne opparbeide professorkompetanse innen ulike fagfelt. Mange av forslagene handlet om hva kolleger og veiledere kan hjelpe til med. Forslagene handlet da om at det er nødvendig med tilbakemelding om hvordan en utfører arbeidet og at kolleger kan være aktive i denne tilbakemeldingen. Dessuten er det å få støtte og bli inkludert i fagfellesskapet og søknadsprosesser viktig som et virkemiddel. I forhold til veiledning er behovet for bedre oppfølging av arbeidet veiledere gjør et av forslagene for å forbedre forholdene. Det er flere som ønsker seg mer hjelp fra administrasjonen ved instituttene når det skal søkes om midler. Det er også mange forslag til hva nettsidene ved UiB kunne inneholde, særlig karrieresider som kunne formidlet stillingsutlysninger og andre søknadsutlysninger. Nettsider som formidlet samlet informasjon om utenlandsopphold som også inkluderer praktiske detaljer er også et behov. Mange av forslagene er rettet mot tiltak som institusjonen kan gjøre for å øke samarbeidet med næringslivet. Svært mange forslag handler om behovet for et karrieresenter som kan hjelpe både med å se egen kompetanse og markedsføre de spesielle ferdighetene en har opparbeidet gjennom å ha arbeidet med en PhD. Noen påpeker også at fagmiljøene må drive karriereveiledning da de ulike fagene er så spesielle i forhold til hverandre. Et sitat fra alle tilbakemeldingene som omhandlet karriereplanlegging belyser problemene på en god måte. Dette sitatet lyder slik:

Karriereplanlegging handler ikke så mye om usikkerhet på hva man vil, men om vanskeligheten med å få kontinuitet/forutsigbarhet i ansettelsesforholdet. Det er også mange uformelle hindre i rekrutteringsprosesser, som gjør forutsigbarheten enda mindre. Derfor bør rekrutteringspolitikken til UiB fokusere på problemene som medfører at mange midlertidig ansatte, særlig kvinner, mer eller mindre tvinges til å hoppe av forskerkarrierestigen.

Det å få til kontinuitet og forutsigbarhet til de som starter på en akademisk karriere er noe en ønsker, men samtidig er det slik at en må åpne opp for å kunne se alternative karriereveier med en lang akademisk utdanning. Det er et behov for å se at det er uformelle hindre som kan påvirke rekrutteringsprosesser, og det kan være at kvinner særskilt blir hindret når usynlige prosesser som går utenom søknadsbehandlingen foregår. Dette kan handle om hvem som blir oppfordret til å søke ledige stillinger, og stillinger som ikke blir utlyst men ansatt direkte. Det kan også omhandle prosesser som foregår i forkant av søknadsprosesser for eksempel hvem man inviterer inn i prosjektgrupper for å søke eksterne midler. Oppsummert handler dette om at det etterspørres et større ansvar fra instituttene om å kunne veilede om karriere, i tillegg til tiltak som kan gjøres via nettet. Andre tiltak går på å rette oppmerksomheten utover mot omgivelsene og få praktisk hjelp til karriereplanlegging via et karrieresenter.

3.8: Ulike rekrutteringsveier

For å se om det er noen rekrutteringsveier til fast vitenskapelig stilling ved UiB som blir vurdert som mer eller mindre viktig presenterte vi en liste i de to undersøkelsene der vi spurte om de kunne ta stilling til disse.

Tabell 34: Midlertidige og nyansatte etter viktige rekrutteringsveier til fast vitenskapelig stilling ved UiB. Prosentuert.

	Viktig		Verken el.		Uviktig		Vet ikke		Totalt	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Forskningsmidler – Mohn-stipend	39	40	20	14	12	12	30	35	101	101
ERC-stipend	35	44	22	19	12	6	30	31	99	100
Tilknyttet SFF eller lignende	44	62	18	12	10	2	29	25	101	101
Ulike vikariat	54	56	22	25	10	6	15	14	101	101
Doktorgrad ved UiB	67	48	15	21	9	16	9	15	100	100
Dr.grad/post.dr annet norsk univ.	63	52	17	27	10	10	10	12	100	101
Ekstern finansiert forsker ved UiB	52	45	25	27	7	10	17	19	101	101
Forskerstilling ved forskningsinst.	50	37	24	39	8	6	20	19	102	101
Stipendiat ved norsk høyskole	25	19	32	31	21	31	22	19	100	101
Kvalifiseringsstipend	63	61	14	10	2	8	22	21	101	100
Midlertidig st. forskergruppe UiB	61	56	19	17	7	8	15	19	102	100
N									(472)	(52)

Spørsmål i undersøkelsene: I hvor stor grad vurderer du disse veiene som viktige rekrutteringsveier til fast vitenskapelig stilling ved UiB?

Her ser vi at det som blir vurdert som viktige rekrutteringsveier er å ha en doktorgrad ved UiB eller fra et annet universitet. Kvalifiseringsstipend eller professorstipend blir også vurdert som en viktig rekrutteringsvei, og dette gir et signal om at slike stipend har et godt rykte og kan være et viktig moment å videreføre. Det blir også vurdert som viktig å ha hatt en midlertidig stilling tilknyttet en forskningsgruppe ved UiB. Det er en del som ikke kjenner til ERC-stipend eller Mohn-stipend, men disse stipendordningene er ikke så utbredt og derfor er det nok mindre kjennskap til de. De nyansatte vurderer det å ha vært tilknyttet et SFF (Senter for Fremragende Forskning) eller andre sterke fagmiljø som en viktig rekrutteringsvei.

Hvordan har de midlertidige ansatte opplevd prosessen å bli rekruttert til universitetet? Flestparten av de midlertidige ansatte har jobbet relativt kort ved UiB og har ganske fersk erfaring med hvordan en blir rekruttert. Derfor ble de midlertidige ansatte spurt om deres erfaring, og om de kunne ta stilling til ulike påstander om måter en kan rekrutterer til vitenskapelige stillinger.

Tabell 35: Midlertidige ansatte og måter en rekrutterer til vitenskapelige stillinger. Prosentuert.

	Enig	Verken el.	Uenig	Vet ikke	Totalt
UiB er profesjonelle når de lyser ut vitenskapelige stillinger	48	27	14	11	100
Det er greit å ansette etter behov og rekruttere internt uten utlysning	22	21	52	5	100
UiB har et godt system for søknadsbehandling	20	31	30	19	100
Det er bra å lyse ut stillinger slik at flere har mulighet til å søke	91	7	1	1	99
Fagmiljøet gir veiledning om muligheter og karriereveier	32	26	38	6	102
UiB gir mulighet til forskerkarriere for de flinke rekruttene	30	27	31	11	99
N					(493)

Spørsmål i undersøkelsen til de midlertidig ansatte: Rekruttering. Det er ulike måter en kan rekruttere kandidater til vitenskapelige stillinger. Under kommer noen påstander om hvordan UiB rekrutterer.

Det er stor oppslutning til at en skal lyse ut vitenskapelige stillinger, og mange er uenig i påstanden om at det er greit å ansette etter behov og rekruttere internt uten utlysning. Svært mange har erfaring med at UiB er profesjonelle når de lyser ut vitenskapelige stillinger, men samtidig er det en del som ikke er enig i at UiB har et godt system for søknadsbehandling og en del som ikke vet. Det kan tyde på at det er noe å hente på å se på rutine for søknadsbehandling. Når vi ser på påstanden om at fagmiljøet gir veiledning om muligheter og karriereveier så har vi allerede spurt om dette i et annet spørsmål, og det var da relativt liten tilsutning til dette der 10 % bare svarte klart ja og 29 % svarte delvis. Her var det 32 % som sa seg enig i at fagmiljøet gir veiledning, og 38 % som er uenig i påstanden. Det tilsier igjen at det er et potensial her med å bli bedre på tilbakemelding om karriereveier til de midlertidig ansatte. Når det gjelder påstanden om at UiB gir mulighet til forskerkarriere for de flinke rekruttene så fordelte svarene seg utover med ca en tredjedel på hvert alternativ. Det var litt fakultetsvise forskjeller her ved at både ved SV (40 %), Mat-Nat (37 %) og Med-Odont (30 %) har en noe støtte til påstanden. Kanskje en føler seg noe bedre ivaretatt og sett som midlertidig ansatt ved disse fakultetene. For de andre påstandene var det lite fakultetsvise forskjeller. Det var heller ikke særlig kjønnsforskjeller i forhold til dette spørsmålet.

3.9: 4-årsregelen for ansettelse

I tilsetting mer enn 4 år vil enkelte midlertidige tilsettingsforhold gi stillingsvern som betyr at den midlertidige stillingen må bli sagt opp hvis tilsetningsforholdet skal opphøre. Saklig grunn til oppsigelse kan være at finansiering bortfaller eller arbeidsoppgaver som bortfaller. Dersom en har hatt en åremålsstilling slik som postdoktor eller lignende kan en hvis den tidligere stillingen og nåværende stilling (som ikke er åremålsstilling) har til sammen vart over fire år ha rett til stillingsvern etter det som blir kalt fireårsregelen.

I UiO rapporten (Iddeng 2009) ble det framhevet at mange midlertidige ansatte kjenner det slik at den lokale arbeidsgiveren vil gjøre alt de kan for å unngå at de får arbeidsgiveransvar. Derfor sørger arbeidsgiver for at de midlertidige i kortere stillinger er ute på "lufting" som vil si at en sørger for at en ikke kommer opp i fire år sammenhengende påfølgende stilling ved å ikke ha stilling en periode.

I undersøkelsen spurte vi de midlertidige ansatte om de hadde hørt om 4-årsregelen for ansettelse. Siden det er et komplisert regelverk rundt denne regelen var det viktig å formulere dette på spørsmålet på rett måte. Spørsmålet lød slik: *Arbeidstakere i staten som har vært sammenhengende ansatt i over 4 år kan ha krav på fast ansettelse etter den såkalte 4-årsregelen. Har du hørt om saker der denne regelen har vært anvendt?*

Det var faste svaralternativ på dette spørsmålet, og hele 51 % kjente ikke til denne regelen. Det er om lag en tredjedel som kjenner til regelen, men ikke saker. 21 % kjenner også til saker der denne regelen har blitt anvendt. Det var 471 personer som hadde svart på dette spørsmålet. Videre spurte vi om ulike forhold som de midlertidige ansatte måtte ta stilling til.

Tabell 36: Midlertidige ansatte etter 4-årsregel for ansettelse. Prosentuert.

	Enig	Verken el.	Uenig	Vet ikke	Totalt
Universitetet har håndtert ansettelsessaker på en god måte	3	15	26	57	101
Fakultet/institutt har håndtert slike saker på en profesjonell måte	3	14	26	57	100
Universitetet sørger for at en ikke får ansettelse når 4-årsregelen kunne vært anvendt	22	16	2	59	99
Fakultet/institutt sørger for at en ikke får ansettelse når 4-årsregelen kunne vært anvendt	24	14	2	59	99
Administrativt personale på fakultet og institutt har ikke tilstrekkelig innsikt i saker som gjelder 4-årsregelen	19	16	4	61	100
En får ikke nok informasjon om slike rettigheter når en er midlertidig ansatt	58	11	2	29	100
N					(471)

Spørsmål i undersøkelsen til midlertidig ansatte: Hvordan opplever du at universitetet på ulike nivå har håndtert saker som gjelder 4 års-regelen? Nedenfor kommer noen påstander, ta stilling til de enkelte påstandene.

Svært mange har avmerket vet ikke kategorien for nesten alle spørsmålene i denne tabellen. Svarprosenten ligger på fra 57 til 61 % for vet ikke kategorien. Det vil si at de fleste ikke kjenner seg kompetent til å svare her. Den siste påstanden i tabellen er den eneste som de midlertidige i realiteten svarer på. Her sier hele 58 % at en ikke får nok informasjon om rettigheter når en er midlertidig ansatt, men det er flere andre som også

vet ikke her (29 %). Dette er et klart signal om at midlertidig ansatte nok trenger noe bedre informasjon om personalspørsmål, og her bør instituttene kunne tilby en veiledning om ulike sider ved det å være ansatt ved UiB når en starter i en ny stilling. Selv om mange har vært studenter ved UiB før en starter på en PhD er det ikke så mange som har vært ute i arbeidslivet før og en vil da ha behov for å få en informasjonspakke ved oppstart. Alle nyansatte ved for eksempel Uni Research får et dagskurs når de starter slik at en får innføring i selskapet og andre forhold som kan ha betydning for den enkeltes arbeidssituasjon. Dette er særlig viktig dersom en ikke har erfaring som arbeidstaker. Det var ikke særlig forskjell mellom fakultetene når det gjelder disse spørsmålene.

Det er mange som er opptatt av muligheten for fast ansettelse av de midlertidige ansatte. Under presenteres noen sitater som belyser problematikken som enkelte er opptatt av i forhold til 4-årsregelen.

Er nå inne i mitt 24. midlertidige ansettelsesforhold ved UiB siden jeg ble ansatt som stipendiat. Har, som det fremgår over, vikariert i flere stillingskategorier, hatt ulike stillingsprosenter og ofte vært uten tilsetningsforhold mellom semestrene. Tror ikke det finnes mange arbeidsplasser i Norge som ville kunne tillate seg å holde ansatte i midlertidige stillinger så lenge uten å gi fast tilsetning. UiB har etter min mening et stort forbedringspotensial på dette feltet. Når det, som i mitt tilfelle, har vist seg gjennom en årrekke at faget mitt har hatt behov for ekstra krefter, burde det ikke være mulig å hente inn midlertidig arbeidskraft år etter år. Med unntak av stipendiat- og postdoktorstillinger burde vitenskapelig ansatte har rett til fast ansettelse etter 4 år som andre arbeidstakere.

Her ser vi et tilfelle der en midlertidig har gått på svært mange midlertidige kontrakter fordi det er behov for arbeidskraft innenfor fagfeltet. Bruken av midlertidig arbeidskraft i stillinger der det har vist seg over svært mange år at det er behov for ekstra ressurser kan også være lovstridig. Det er svært betenkelig at mange har opplevd liknende forhold ved UiB, der en går på kortvarige kontrakter over mange år og gjerne ikke har tid til å kvalifisere seg ytterligere. Det er flere som føler seg utnyttet i det de kaller et uforpliktende vikarsystem fra UiB. Disse har gjerne undervist og administrert fag i flere år, men får ikke forskningstid slik at en får publisert artikler slik at en kvalifiserer seg videre.

Andre ser at de midlertidige ansettelsene gjør at en har en inntekt og får arbeide med det en interessert i. Da kan det oppleves som om 4-årsregelen er til hinder for å få flere midlertidige kontrakter, og flere uttrykker at de ønsker at denne regelen burde vært fjernet. Det blir også kommentert om kreative løsninger som den ansatte går med på for å sikre seg en inntekt. Sitatet under viser dette:

Fireårsregelen ved UiB håndteres ikke på en ryddig måte. Jeg har hatt midlertidig stilling som førsteamanuensis ved UiB i fire år og underviste svært mye i denne perioden. UiB sørget for at jeg ikke var ansatt sammenhengende mer enn fire år ved å bryte kontrakten to–fire uker hver sommer. Etter 3,5 år ville UiB ikke fornye kontrakten for å være sikker på at jeg ikke var ansatt i fire år. Dette innebar at et populært kurs måtte avlyses. Dette ville gå utover studenter, dermed foreslo jeg at jeg skulle undervise kurset, og at UiB kunne betale lønnen for dette halve året ved et senere tidspunkt. Dette gikk UiB med på.

Dette viser igjen en praksis der denne stillingen nok ikke i realiteten var en stilling av midlertidig karakter, men siden det er vanskelig å både ansette og si opp ansatte etter

behov får det slike utslag. Det er den midlertidig ansatte som er den tapende parten i en slik relasjon, og instituttene har et ansvar for å minimere slike langvarige midlertidige stillinger.

For å avrunde kapittelet vil det bli en kort oppsummering av funn fra undersøkelsene her. Både de midlertidige og nyansatte ser universiteter, høyskoler og forskningsinstitutt som svært aktuelle å arbeide innenfor. Det er også attraktivt for midlertidig ansatte å arbeide innenfor offentlig sektor og privat næringsliv, mens de nyansatte i liten grad ser denne muligheten som aktuell. Denne forskjellen er også ganske innlysende da det er liten avgang fra faste vitenskapelige stillinger ved universitetet, og andre muligheter blir ikke så interessante når en har en fast stilling. Det er store forskjeller mellom de ulike gruppene av midlertidig ansatte når en ser på hvor en ser det aktuelt å arbeide og hvilken fakultetstilhørighet en har. De midlertidige fra Mat-Nat ser flere områder som mer aktuelt enn andre midlertidige, og har dermed kanskje erfaringer fra og ser at de med utdanning fra Mat-Nat arbeider i mange ulike bransjer. Midlertidige fra HF ser både at høyskoler, forskningsinstitutt og annen offentlig virksomhet kan være aktuelt, men ser i tillegg at kulturinstitusjoner er aktuelle. Både midlertidige fra Med-Odont og psykologi ser helseinstitusjoner som en reell mulighet.

Det varierer noe hvordan midlertidig ansatte anser mulighetene for videre kvalifisering, men de midlertidige ansatte er også en uensartet gruppe. Den består av både nyutdannede som nettopp har startet på en forskerkarriere gjennom PhD-utdanningen til forskere som har gått på midlertidige kontrakter i svært mange år. Det er sjelden de midlertidig ansatte får tilbakemelding om muligheter, karriereveier og hva som er kvalifiseringskravene for å kunne oppnå en fast stilling. Det ble også framlagt noen forslag på hva UiB kan gjøre for å forbedre satsingen på karriereplanlegging for den enkelte. Dette var forslag som ble godt mottatt særlig av den midlertidige gruppen. De ulike forslagene var karriereveiledning på doktorgradsnivå, legge til rette for aktiv planlegging, arrangere møter mellom academia og næringsliv, bedre formidle forskningsstrategi og utvikle mentorordning. De midlertidige ansatte ser først og fremst veileder og forskningsgruppeleder som de som kan gi veiledning når det gjelder karriere. Dette er viktig å huske på når en skal utarbeide en rekrutteringspolitikk som også skal omfatte de midlertidige ansatte.

Et annet verktøy en har for å snakke om karriere ved universitetet er den årlige medarbeidersamtalen som skal bli utført ved hver avdeling eller institutt. En skal ha mulighet til å ta opp gjensidige forventninger til arbeidsforhold og resultat. Det viste seg at det er svært få av de midlertidig ansatte som har blitt tilbudt medarbeidersamtale, og for de nyansatte gjelder dette om lag halvparten. Samtidig har respondentene i undersøkelsen har jamt over forventninger til at medarbeidersamtalen er et godt verktøy for å snakke om videre karriere. Videre bad vi respondentene om å komme med forslag til tiltak som UiB kan gjennomføre, og her fikk vi god respons fra de midlertidig ansatte. En del forslag var rettet mot tiltak som en kan gjøre internt slik som å få mer hjelp til skriveprosessen og få publiseringsstøtte. Dessuten var mange opptatt av å søke videre forskningsmidler, og samtidig ha et fokus på forskningsstrategien ved enheten. Mange av forslagene inkluderte å aktivisere fast vitenskapelig ansatte til søknadsprosesser og gi konkrete tilbakemeldinger til de midlertidige. Flere forslag var også rettet ut mot hva en kan gjøre for å øke bevisstheten omkring hva miljø utenfor universitetet har behov for

av fagkompetanse. I tillegg øke nettverksbygging mellom universitet og næringsliv der en må markedsføre bedre de kvalifikasjonene en har fra en forskerutdanning fra universitetet. Det var også flere forslag som UiB kan gjøre for å formidle karriereveiene ved bruk av nett. Det ble også hevdet at karriereplanlegging ikke handler så mye om usikkerhet i forhold til hva de ansatte ønsker, men det vanskelige er å kunne få til forutsigbarhet i ansettelsesforholdet som midlertidig ansatt.

Kapittel 4: Synspunkter på ulike forhold ved arbeidssituasjonen

Det var viktig å få tilbakemelding i undersøkelsen fra de midlertidige ansatte på hva som kan gjøres bedre. Derfor ble det brukt en del åpne spørsmål der de som hadde noen råd til utvalget kunne komme med dette. Mange benyttet anledningen til å kommentere ulike saker, og det var nødvendig med noe sortering av de ulike kommentarene. Det er veldig bra at mange har benyttet anledningen til å gi uttrykk for mange frustrasjoner, og derfor vil vi benytte en del plass utover i rapporten til dette. Mange av kommentarene går på ting som har med søknadsbehandling, arbeidsmiljøet, rettigheter og forslag som tiltak som rettes utover. Noen kommentarer passer bedre tematisk til andre steder i rapporten, og noen av disse blir heller presentert under relevante tema. Her vil vi oppsummere kommentarene og presentere disse tematisk, men noen blir presentert som ganske direkte sitater fra undersøkelsen fordi de illustrerer problemområdet på en god måte. Etter spørsmålene om rekrutteringsmåter hadde vi et åpent spørsmål som var formulert slik: *"Hva mener du konkret bør gjøres annerledes og bedre for å ivareta midlertidig ansattes muligheter? Skriv inn hva du tenker kan forbedres."*

Mange tenkte veldig bredt i forhold til hva som kan forbedres, og det ble hele 14 sider med tettskrevne tilbakemeldinger fra undersøkelsen. Det er om lag 300 av de 547 som deltok i undersøkelsen som har brukt kommentarfeltet her. Det er veldig bra at vi fikk så mange tilbakemeldinger, og dette kan da brukes videre. Disse tilbakemeldingene er systematisert rundt disse emnene:

- 1) søknadsbehandling og søknadsprosessen,
- 2) problem med kontrakter og arbeidsvilkår,
- 3) andre behov som omhandler arbeidsvilkår,
- 4) rettigheter, arbeidsforhold, forholdet til andre ansatte og omverden.

Deretter er ulike forslag til tiltak som kan gjennomføres for å bedre forholdene for de midlertidige ansatte. Disse er organisert rundt: forslag til tiltak i forhold til omverden, arbeidsforhold, søknadsskriving, strategi og i forhold til karriere. Noen direkte sitater fra selve kommentarfeltet vil også bli presentert da disse på gode måter belyser det som deltakerne i undersøkelsen var opptatt av.

4.1: Søknadsprosessen, korte kontrakter og arbeidsvilkår

Mange var særlig opptatt av hvordan søknadsprosessen er når en søker arbeid hos UiB. Det var mange som kommenterte at prosessen hadde tatt lang tid og virket byråkratisk. Det kan være noe å lære her da disse som sier dette ikke har vært så lenge ved institusjonen, og har selv erfart at veien fram til ansettelse kan være unødvendig kronglete.

Forbedringspotensial som gjelder søknadsbehandling og søknadsprosessen:

- Byråkratisk saksbehandling av søknader til stillinger ved UiB
- For lang søknadsbehandlingstid
- Ofte uoversiktlige ansettelsesprosesser, og en ønsker mer gjennomsiktighet
- Problem med lukkede ansettelsesprosesser.
- Må få til en effektiv søknadsbehandling slik at dyktige aktuelle søkere ikke forsvinner ut.
- Lange ansettelsesprosedyre der informasjonsstrømmen er dårlig er en kilde til rykter og disse ryktene fører til dårlig arbeidsmiljø.
- Noen føler seg forbigått ved søknadsbehandling. Har hatt bedre kompetanse enn de som har blitt ansatt.
- En må unngå ensidig rekruttering fra en spesiell faggruppe.
- Mange sier at lokale søkere blir prioritert og det er et problem med innavl noen steder.
- Det at ansettelseskomiteer er habile er viktig.
- Ikke skreddersy søknadsutlysninger (det narrer andre søkere)
- Bedre utlysningen av stillinger: ofte er de uklart formulert og ikke godt nok lyst ut verken nasjonalt eller internasjonalt.
- UiB må ha profesjonelle jobbintervjuere som kan se kvalitetene til de som søker

Det blir understreket av mange at det er viktig med åpne ansettelsesprosesser der komiteene er habile, og selve ansettelsesprosessen ikke tar for lang tid. To sitat belyser problemer knyttet til søknadsprosessen:

Retningslinjer som skal gjøre ansettelsesprosessen rettferdig og gjennomsiktig kan lett vris på og misbrukes slik at man ender opp med den kandidaten man helst vil ha. Dette er et problem fordi forskningsmiljøet tar veldig godt vare på noen "egne" talenter, men slett ikke på alle. Dette kan blant annet gå ut over kvinners muligheter til faste vitenskapelige stillinger (forskningsmiljøer reproducerer seg selv, menn velger menn).

Det tar 1–2 uker å ansette noen i det private, det tar et halvt år å ansette en stipendiat ved UiB. Det private henter kandidatene før de har avlevert master. UiB gjør ikke det. Her mister UiB kompetente hoder løpende, både av egne studenter og eksterne søkere.

Det virker som om det er mange som har erfart at prosessene rundt søknadsbehandling kan gjøres bedre. Tidsfaktoren er særlig et forhold som kan ses på om det kan gjøres mer effektiv. Dessuten har flere ikke så stor tillit til at det blir gjort rettferdige vurderinger når en skal ansette. I søknadsvurderingen kommer flere interesser i spill, og de som skal vurdere søknadene må vurdere egne interesser og forskningsprosjektene

sine interesser og krav til søkerne. Dette er ikke en objektiv vurdering, men det at fagfeller vurderer ulike søkere med sine styrker og svakheter opp mot de krav en har søkt om i utlysningsteksten må være mest mulig etterprøvable og vurderingen må være solid. Begrunnelsen og tilbakemeldingen som gis kandidatene til stillingen i etterkant av vurderingen må være solid faglig forankret. Videre er mange opptatt av problemer med korte kontrakter og arbeidsforhold som ikke er optimale.

Problem med kontrakter og arbeidsvilkår som kan forbedres:

- Faste regler om lønn når man blir ansatt over prosjektmidler.
- Forbedre rutiner for utbetaling av lønn da dette ofte tar lang tid å få i gang ved nyansettelse.
- Noen har blitt stående flere måneder uten lønn selv om prosjekter er i havn, og dette oppleves som trenering.
- Problem med å få kontor, PC etc. når en kommer som nyansatt. Kan ta flere måneder å få orden i sakene. Forbedre mottak av nyansatte ved instituttene.
- "Velkomstdag" når en starter som nyansatt, der en får informasjonspakke om forhold som en trenger å vite. I tillegg et opplegg som institutt/enhet har ansvar for å gjennomføre der en får innføring i hvordan forholdene er ved universitetet og spesielt ved instituttet.
- Ha rutiner slik at en kommer raskt på e-postlister, og får informasjon fra institutt/avdeling.
- Vanskelig å finne ut av administrative rutiner og hvem som er leder i oppstartsfasen.
- Flere ønsker innsyn i personalpolitiske retningslinjer for å vite hvem som har ansvar for hva. Dette handler om å få en innføring og innsikt i hvordan instituttene fungerer.
- 4-årsregelen blir forhindring for karriere da en ikke får forlenget kontrakter. Tveegget sverd. Forlengelse av kortvarig engasjement er bedre enn ingenting.
- Noen føler seg dårlig behandlet av arbeidsgiver mht arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.
- Vikarer har store arbeidsbyrder og ofte mye ansvar i forhold til studentundervisning og veiledning.
- Ønsker forutsigbare ansettelsesforhold.
- Mange rapporterer om korte midlertidige stillinger og mange små etterfølgende kontrakter. Dette blir opplevd som uheldig.

Det er mange som rapporterer om problemer med hvordan en er blitt mottatt på instituttet når en kommer som nyansatt. Dette handler om å ha gode mottaksrutiner der noen dedikerte personer har ansvar for å ta imot og sørge for at det er kontorplass og nødvendige kontakter blir opprettet når en starter som nyansatt. Siden mange nevner dette som en utfordring må det være et problem som kan gjøres noe med på et overordnet plan samtidig som instituttene selv har ansvar for mottak av sine nyansatte. Det neste forholdet er relatert til personalpolitikken som blir utøvd og som særlig gjelder at en velger å ansette på månedskontrakter som kanskje blir forlenget. Etter en stund har gjerne personen vært ansatt på kortsiktige kontrakter i flere år, og må leve med usikkerhet i forhold til lønn og om en har jobb framover. Det er også flere som rapporterer om at de etter en tid ikke får forlenget kontrakter da en har vært så lenge ansatt at 4-årsregelen kan bli aktuell. Vi skal senere komme tilbake til kommentarer som omhandler dette. For å vise noe av problemområdet her tas et sitat med:

Det er stort rom for forbedringer når det gjelder overgang mellom ulike kontrakter for midlertidig ansatte. Den interne håndteringen er ofte så langsom at man blir stående flere måneder uten lønn til tross for at man har sikkerhet i nye prosjekter. Det er en utbredt misnøye blant midlertidig ansatte når det gjelder dette, og det er vel heller ingen hemmelighet at dette oppfattes som at universitetet gjør dette bevisst for å unngå arbeidsgiveransvaret som følger med sammenhengende kontrakter over lang tid.

Det er mange som er opptatt av problemer knyttet til overganger mellom ulike kontraktperioder, og dette gjelder både lønn og manglende forutsibarhet som en har når en går på korte kontrakter. Mange rapporterer også om at midlertidige ansatte blir pålagt mange oppgaver, gjerne undervisning, og får liten tid til å drive videre kvalifiseringsarbeid slik som å få skrevet og publisert artikler. Videre skal vi se på forbedringspotensial som respondentene rapporterer om.

Andre behov som omhandler arbeidsvilkår:

- Lære andre faglige kunnskaper: møteledelse, konflikthåndtering, forhandlingsteknikk etc.
- Bedre oppfølging av forskerkurs.
- Bedre faglig oppfølging gjennom stipendiatperioden.
- Bedre tilrettelegging av mulighet for utenlandsopphold. Viktig del av forskningsopplæring. Trenger hjelp til å finne informasjon og søknadsprosedyrer.
- Utenlandske midlertidig ansatte møter et byråkratisk system som er vanskelig å finne ut av. Forbedre mottak av utenlandske ansatte. Ønske om hjelp til å finne bolig, hjelp med visum, bankkonto etc.
- Ønske om et forum for midlertidig ansatte fordi det er behov for å diskutere saker som angår gruppen.
- Det er behov for drifts- og reisemidler også til andre midlertidig ansatte som ikke har dette inkludert i sin stilling. Det er behov for å kjøpe bøker og annet materiell for å kunne utvikle sine fagkunnskaper, i tillegg til å kunne delta i fagmiljøet utenfor universitetet på konferanser.

Det er flere forhold som de midlertidige ønsker å utvikle, både når det gjelder kurs som en ønsker var tilgjengelig, i tillegg til forbedring av de tilbudene som er. Flere av de utenlandske midlertidige ansatte sier at de har hatt mange oppstartsproblemer som handler om å få seg bolig, opprette bankkonto og så videre. Derfor er det også et ønske om at nyansatte får hjelp til dette. Av andre behov som ble ytret var driftstøtte som en mulighet til å utvikle seg faglig ved å dra på konferanser og møte fagmiljø utenfor UiB.

4.2: Rettigheter, arbeidsforhold, relasjonen til andre ansatte og omverden

Mange av forbedringsforslagene var om hva andre kolleger kan gjøre i forhold til midlertidig ansatte og rettigheter som kan forbedres for midlertidig ansatte.

Rettigheter og forhold til fast ansatte/ andre ansatte:

- Midlertidig ansatte må bli sett og verdsatt som fullverdige ansatte.
- Unngå holdningen: du skal være glad og du er helding som får jobbe her.
- Bedre veiledning.

- Ta de midlertidig ansatte inn i det sosiale miljøet ved instituttet.
- Bedre forholdene for andre ansatte som vitenskapelig midlertidig ansatte er avhengige av i sin jobb. De er en viktig ressurs, for eksempel teknikere som er dyktige og har spesialkunnskap.
- I det private blir man sett på som en verdifull ansatt, men som midlertidig ved universitet blir en sett på som student. Opplevelse av å være mindreverdige, og ikke verdsatt som ansatt som bidrar.
- Flere savner initiativ fra fast ansatte til større og mindre forskningsprosjekt som går utover PhD-søknader.
- De fast vitenskapelige ansatte må være pådrivere for å få til mer forskning.
- Det er ønskelig med flere og større søknader der en integrer postdoktor søknader i større grad. Her må de fast ansatte ta initiativ.
- Problem at midlertidige ikke får være med på viktige beslutninger på instituttnivå.

Det er mange som kjenner at de ikke har samme rettigheter som fast vitenskapelig ansatte og blir verdsatte som bidragsytere. Dette handler også om at noen føler at de ikke blir verdsatt og tatt inn i det sosiale miljøet ved instituttet. De midlertidige vil gjerne at de som er fast ansatt tar mer initiativ til forskningssøknader der de også inkluderer midlertidige i dette arbeidet. Noen opplever at instituttet ikke tar de midlertidige med på viktige beslutninger som for eksempel kan dreie seg om strategiske valg og faglig planlegging. Når en er midlertidig ansatt oppleves ofte arbeidssituasjonen som et avhengighetsforhold til andre fast ansatte. En kan være prisgitt tette og nære relasjoner til andre fast ansatte for å kunne forsette i systemet og ha tilgang til å kunne søke forskningsmidler videre. Når en spør etter forbedringspotensial er det naturlig at mange forhold som blir rapportert om handler om ting som kan gjøres bedre og fokuset blir på negative forhold. Men mange hadde også konkrete forslag til tiltak som en kan gjøre for å bli bedre. Videre skal vi se på disse tiltakene. En del forslag til tiltak omhandlet hva en kan gjøre for å orientere karrierene etter universitetet mot omverden.

Forslag til tiltak i forhold til omverden:

- Bedre kontakt med næringsliv gjennom hele studieforløpet.
- Bedre og systematisk karriereveiledning på det som er utenfor akademia
- Bedre forholdene til randsonen
- Mentorveiledning som også er rettet mot forskning/arbeidsmarked etter PhD
- Bedre kontakt med fagmiljø utenfor universitetet
- Invitere privat næringsliv til karrieredag der en også har med midlertidig ansatte og PhD-kandidater

Disse forslagene handler om at det er behov for å skape flere arenaer der midlertidige ansatte kan ut og søke muligheter som går utover universitetsmiljøet. Det som særlig blir nevnt som et tiltak er å involvere næringslivet på ulike måter for å få et samarbeid både i forhold til mulige forskningssamarbeid men og i forhold til mulige framtidige arbeidsforhold. Andre tiltak dreier seg også om hva en kan gjøre for å få flere ut i arbeid etter endt åremålsperiode.

Forslag til tiltak i forhold til arbeidsforhold:

- Konkret og eksplisitt rekrutteringspolitikk.
- Flere forskerstillinger.
- Flere postdoktorstillinger.
- Flere universitetslektorstillinger for å avlaste andre – noen ønsker å undervise, og ha mindre forskning og omvendt.
- Kan UiB være mer pragmatiske og finne praktiske løsninger der en kombinerer PhD og stilling utenfor UiB?
- Bedre lønn slik at en tiltrekker seg bedre søkere.
- Integreere midlertidig undervisningsstillinger inn i PhD-perioden slik at en får erfaring som kan føre til kvalifisering til fast stilling.
- Opprette innstegsstilling – kan vurderes, men vil også føre til enda mer midlertidige stillinger og økt antall år i midlertidig stillinger. Samtidig så får en kvalifisert seg til fast stilling som er vanskelig å bli kvalifisert til uten å arbeide innenfor relevant område.
- Må gis bedre mulighet til kombinasjonsstillinger der en kan kombinere stillinger for eksempel utenfor academia med forskerstilling. Eksempel her: kombinere en klinisk legestilling og forskerstilling.
- Opprette fond for gode kandidater som en ønsker å beholde i systemet slik at en kan få stipend i mellomperioder. Slike stipend kan være i perioder mellom ulike stillinger slik som før og etter PhD, før og etter postdoktorperiode.
- Begrense antall som tas opp til master/PhD.
- Åpne opp for flere postdoktor perioder.
- En postdoktorperiode må ha varighet på mer enn 2 til 3 år.

Tiltakene her handler først og fremst om et uttrykt behov for ekspansjon når det gjelder antall stillinger som forskere, universitetslektorer, postdoktorstillinger. For å få økt ressurser til disse forslagene ønsker en å begrense PhD-stillinger og masterstudenter. Videre er det forslag om tenure track eller innstegsstilling som kan hjelpe til at en kvalifiserer seg videre etter PhD og flere postdoktorperioder. Det er også et problem at en i mellomperioder før og etter fullført PhD og postdoktorperiode ikke har noen inntekt. Et tiltak er da å ha kortvarige stipend for å tette slike stillingsmessige hull. Når det gjelder postdoktorperioden viser det seg at å ha korte postdoktorperioder ikke er like produktivt som lengre, og flere nevner da muligheten for også å ha flere postdoktorperioder. Det er flere som nevner at en bør åpne opp for PhD-stillinger der en kan kombinere arbeid i privat eller offentlig sektor med det å ta en PhD. Videre var det mange forslag til tiltak som omhandler hva en kan gjøre for å forbedre fokuset på karriere, og det skal vi videre se på under.

4.3 Forslag for å forbedre karrierefokuset

- Gi bedre yrkesveiledning.
- Gi bedre karriereveiledning.
- Ønsker mer informasjon om videre muligheter for vitenskapelige karriereveier.
- Bevisstgjøre midlertidig ansatte om mulighetene til karriere utenfor universitetet.

- Mentorordning utenfor eget institutt slik at en kan få råd og veiledning fra en uavhengig fagperson.
- Hjelp og veiledning til å skrive søknader om eksterne midler.
- Faggruppen gir ofte gode tilbakemeldinger om karriere, men fakultetsnivået svikter på dette området. Tiltak at fakultetsnivået blir bedre på karrierefokus.
- Få inn tiltak slik at PhD-kandidater også tenker på karriere og muligheter tidlig i PhD-løpet.
- Vise at en kan bruke kompetansen som en har opparbeidet seg gjennom PhD på andre områder også.
- Vise forutsigbare og oversiktlige stillingsløp.
- Ha samtaler med instituttledelse og fakultetsledelse om karrieremuligheter.
- En må kartlegge arbeidsmarkedet for akademikere.
- Promotere kandidater fra UiB ut mot omverdenen, fortrinnsvis de med høyest kompetanse.
- Karrieredag der en kan promotere kunnskapen en har opparbeidet seg gjennom PhD og midlertidige stillinger.
- Forlenge kontrakter til de midlertidig ansatte som presterer bra.
- Kontakt med ledende internasjonale fagnettverk.
- Etterlyser strategisk tenkning og strategiske satsninger.
- Etterlyser langsiktighet i planlegging på instituttnivå.
- Prioritere områder.
- Søke eksterne midler.

Det er interessant at de midlertidige selv har ytret ønske om mer yrkes- og karriereveiledning, og at det blir kalt yrkesveiledning er interessant. Det å se på en akademisk karriere som også et yrke er en viktig holdning fra de midlertidige dersom en ønsker å utvide sin horisont og se på andre muligheter for å ha en forskningskarriere utenom universitetet. Mange av forslagene handler om å få oversikt over egne ferdigheter og se muligheter ved hjelp av institusjonen. Igjen er det karrieresenter og karrieredag som går igjen som forslag til tiltak. I tillegg til dette går det også på strategiske beslutninger og langsiktig planlegging på instituttnivå slik at de midlertidige ansatte vet noe om hvilke områder en ønsker å satse på framover. Et sitat fra undersøkelsen kan belyse dette:

Kontakten mellom UIB og næringslivet må forbedres! Det er et faktum at det ikke er plass til alle i faste stillinger ved UiB, og ikke alle ønsker eller har mulighet til å reise ut til andre universitet for å fortsette å jobbe innen akademisk. Dersom kontakten mot næringslivet i Bergen hadde vært en naturlig del av studiene ville det kunne gjort mye for å synliggjøre mulighetene som finnes utenfor akademisk i Bergen for studenter/midlertidig vitenskapelig ansatte og vist næringslivet hva kandidater fra UiB står for og kan.

Dette viser at flere har tanker om at det er behov for å løse opp mot andre sektorer og prøve å skape nye muligheter. Det er flere av forslagene som har omhandlet samme tema, men noen er mer rettet mot tiltak og hva en kan gjøre, og andre var mer rettet mot hva som UiB har som et forbedringspotensial.

4.4 Arbeide innenfor academia (midlertidig)?

I undersøkelsen til de midlertidige ansatte ble det spurt om hvor en ønsker å arbeide om fem år. Dette spørsmålet var plassert ca. halvveis ut i skjemaet, og det ble presentert ulike alternativ der en måtte velge et. 490 hadde svart på dette spørsmålet. Ikke overraskende svarte de fleste at de ønsker å forsette innenfor universitetet (56 %). Videre var det 16 % som så for seg en karriere innenfor et forskningsinstitutt. 9 % hadde privat næringsliv som et mål, og 6 % hadde avmerket offentlig sektor. Det var også mulig å fylle inn det alternativet som en selv ønsket, og det var hele 11 % som hadde valgt å gjøre dette. Alternativene de da fylte inn var: Helseinstitusjoner, videregående skole, selvstendig næringsdrivende/ starte egen bedrift, departement, NGO, kulturinstitusjon og privat næringsliv.

Til slutt i skjemaet ble det spurt om hvor sannsynlig tror du det er at du arbeider innenfor universitets- og høyskolesektoren med forskning, undervisning og formidling om 5 til 10 år? Totalt var det 471 respondenter som besvarte spørsmålet. Her svarte 25 % at det var svært sannsynlig og 54 % mente at det var sannsynlig. Det vil si at hele 79 % av de midlertidige ansatte mener at de vil arbeide innenfor sektoren om fem til ti år. De resterende 21 % mener at det er usannsynlig eller svært usannsynlig at de vil arbeide innenfor sektoren. Når vi vet at det er få som kan gå videre fra en PhD-kandidat stilling til en postdoktor stilling, og det er enda vanskeligere å få en fast stilling innenfor universitetssystemet er det mange som potensielt kan bli skuffet dersom de anser universitets- og høyskolesektoren som eneste karrieremulighet. Dette viser med all tydelighet at det er nødvendig med en realitetsorientering for de midlertidig ansatte, for lederne deres på institutt og fakultetsnivå i tillegg til at sektoren må selv arbeide med å se på hva som kan og bør gjøres.

Det var svært mange tilbakemeldinger i de åpne feltene i undersøkelsen til de midlertidig ansatte. Dette tyder på at det er mange som har et bevisst forhold både til sin arbeidssituasjon og hva som kan gjøre arbeidsforholdene bedre da mange kommentarer handlet om dette. Det var også mange forslag til hvordan karrierefokuset kan bli bedre og i dette kapittelet har det blitt vektlagt å få fram de ulike forslagene som kom fram i undersøkelsen. Det var mange som var opptatt av søknadsbehandling og søknadsprosessen som mange opplevde som uryddig og sendrektige. Det var mange som også var opptatt av habilitet i søknadsprosessen og det uheldige i å skreddersy utlysningstekster for mye. Dette er forhold som en kan ta tak i ved institusjonen. Det er også flere som har opplevd problemer med kontraktinngåelse og utbetaling av lønn i overgangsfaser mellom prosjekter. Et annet forhold som flere har opplevd er at som midlertidig ansatt blir en pålagt mange oppgaver og det kan føre til at en får liten tid til å drive kvalifiserende virksomhet slik som å publisere. Det er også mange som ser et forbedringspotensial på oppfølging og kurstilbud i forskeropplæringen. Flere påpeker forhold som har med rettigheter i forhold til de andre ansatte ved avdelinger og institutt. Det er mange som påpeker at det er et behov at de fast ansatte ser den midlertidige gruppen som fullverdig ansatte og ta de med inn i det sosiale miljøet. I tillegg til at de midlertidige får være med på viktige beslutninger på instituttnivået. Videre vektlegger flere behovet for at fast ansatte bidrar til at de midlertidige blir inkludert i forskningssøknader. Det å se utover universitetets grenser er også mange opptatt av, der

det blir framhevet et behov for karriereveiledning som er rettet mot andre muligheter i tillegg til en videre forskerkarriere. Det at universitetet tar et større ansvar i forhold til å oppnå kontakt og nye prosjekter med næringsliv blir vektlagt. Det er mange som ønsker seg flere postdoktorstillinger, åpne for at en kan ha flere postdoktorperioder, innstegsstillinger og kombinasjonsstillinger. I tillegg blir det ønsket karriereveiledning, bedre informasjon om muligheter utenfor universitetet, mentorordning og få mer forutsigbare karriereløp.

Kapittel 5: Karriereforventninger blant midlertidig vitenskapelig ansatte og nyansatte i vitenskapelige stillinger ved UiB

Utgangspunktet for oppdraget fra UiB var å kartlegge karriereveier, forventninger til karriere og få innsyn i karriereerfaringer som både midlertidig vitenskapelig ansatte og nyansatte i vitenskapelige stillinger har opparbeidet seg. For å få et bredest mulig bilde av situasjonen ble det utarbeidet to ulike spørreundersøkelser til de to gruppene. Svært mange av spørsmålene var like da vi i begge gruppene skulle se på de samme bakgrunnsvariablene og hvilke arbeidssteder de hadde hatt tidligere. De midlertidige fikk i tillegg noen flere spørsmål om tidligere ansettelsesforhold for å kunne kartlegge karriereveier. Dette var spørsmål som omhandlet tidligere arbeidsplasser, tidligere vitenskapelige stillinger og om en hadde hatt stillinger ved UiB før. Mange av spørsmålene som respondentene skulle ta stilling til var også utformet likt for de to undersøkelsene. Både de spørsmålene som omhandlet rekruttering, karriereplaner, ansvar for å tydeliggjøre karriereveier og vurdering av ulike karrieretiltak og utvikling. Dette gav et godt utgangspunkt for å kunne sammenligne svarene fra de to undersøkelsene. Det er særlig forskjeller mellom gruppen av midlertidige ansatte og nyansatte som er blitt analysert, i tillegg til forskjeller mellom de midlertidige når det gjelder kjønn og fakultetstilhørighet. Når det gjelder svarene på de åpne spørsmålene var det særlig de midlertidig vitenskapelig ansatte som gav svært mange tilbakemeldinger. Dette var svært fruktbart for undersøkelsen og både i kapittel tre og fire har hovedinnholdet i disse tilbakemeldingene blitt gjengitt.

Tidligere undersøkelser har vist at det ikke er mange som har problem med å bli sysselsatt etter å ha fullført en PhD-utdanning. Det vil være viktig å følge med på utviklingen for denne gruppen da flere avlegger PhD nå enn bare for noen få år siden og det kan bli enda flere som ikke får relevant arbeid på sikt. Motivasjonen for å øke stipendiatstillinger innenfor universitets- og høyskolesektoren har blant annet vært for å øke forskningssatsingen. Det har også vært argumentert for en antatt rekrutteringskrise innenfor sektoren da en vil ha stor pensjonsavgang i sektoren når 68 generasjonen går ut, og disse må erstattes. Om denne krisen er reell vil tiden vise, men det tar tid enda før en har skiftet ut svært mange seniorer og erstattet disse med yngre krefter. Mange fagområder vil heller ikke ekspandere like mye som tidligere, og her vil en kunne forvente en nedgang i rekruttering da ikke alle stillinger som blir ledig faktisk kommer til å bli erstattet. Det har også vært antagelser om at forskningsmidlene vil øke mye, og

derfor vil en ha behov for økt arbeidskraft innenfor sektoren. Videre har det blitt hevdet at de relativt dårlige arbeidsbetingelsene i sektoren vil gjøre det vanskelig å rekruttere nok dyktige forskere til vitenskapelige stillinger. Så langt ser det ikke ut til at dette er et veldig stort problem, og denne undersøkelsen har også vist at de som starter på en karriere innenfor universitetssektoren etter fullført PhD-utdanning er svært motiverte for å arbeide i sektoren til tross for relativt dårlige lønnsbetingelser, prosjekttilganger og få ledige faste stillinger.

Selv om motivasjonen for å forsette innenfor sektoren er høy så lenge en har startet på en forskerkarriere vil ikke det si at det er lite frustrasjon blant denne gruppen av midlertidig ansatte. De mange kommentarene i undersøkelsen til de midlertidige ansatte tyder på frustrasjon, i tillegg til at mange av kommentarene var krasse i sin tilbakemelding. Dette tyder på at det er et behov for å ha en bevissthet om midlertidig ansatte sine arbeidsvilkår og at det er mangler som bør håndteres bedre. Det sliter å ha en usikker arbeidssituasjon over mange år der inntekt og arbeidssituasjon er uavklart. En styrking av forhold som har med arbeidsvilkår der en får mer bevissthet rundt usikkerheten som de midlertidige opplever og prøve å lage mer forutsigbare karriereløp vil være positivt. Ved å synliggjøre ulike typer karriereløp som en kan ha etter at PhD-utdanningen er avsluttet vil være et tiltak som kan sette søkelys på de mange mulighetene en har. Det at en kan lage ulike typer PhD-løp i samarbeid med næringsliv og offentlig virksomhet utenfor universitetssektoren kan være et tiltak som åpner flere muligheter både under og etter PhD.

Både tidligere undersøkelser og i kommentarer fra undersøkelsen til de midlertidige vektlegger et behov for en gjennomgang av kurstilbudet i PhD-utdanningen. Det har spesielt blitt vektlagt av flere av de praktiske sidene ved PhD-studiet burde få mer plass slik som forskningsledelse og prosjektplanlegging. I tillegg er det flere som etterlyser det å bli inkludert i søknadsprosesser til eksterne søknader, der spesielt de fast ansatte har et ansvar for å inkludere midlertidig ansatte. Både søknadsprosesser, formidling, teamarbeid, innsikt i forskningsledelse og prosjektplanlegging er kvalifikasjoner som vil være nyttig også utenfor akademia. Det å ha karriereveiledning til alle typer midlertidig vitenskapelig ansatte vil kunne være fruktbart for å åpne opp for å se både de kvalifikasjonene en har fra sin utdanningsbakgrunn, men også få økt bevissthet om arbeidsmuligheter utenfor akademia. Det vil være nyttig i et samfunnsperspektiv å få bedre bruk av kvalifikasjonene som disse midlertidige ansatte har. Det å ha en 50 %-stilling, ha midlertidig kontrakt over mange år vil si at det er et uutnyttet potensial som kan bli brukt på en bedre måte, som både gagnar de midlertidige og andre arbeidsgivere.

Det er store forskjeller mellom ulike fag innenfor UiB. Det er også forskjeller i hvor stor grad en er knyttet til arbeidsmarkedet utenfor og ser mulighet for andre karriereløp utenfor akademia. Dette farger også forventningene de ulike fagretningene har til karriereløp. Her var det også noen kjønnsforskjeller der kvinner i større grad enn menn så offentlig virksomhet som aktuelt. Andre undersøkelser har også vist at kvinner i større grad enn menn velger å gå til offentlig virksomhet (Olsen 2007). I undersøkelsen til de midlertidige ansatte var det spesielt Mat-Nat som så at å arbeide innenfor ulik privat virksomhet var attraktivt. Det er gjerne flere innenfor Mat-Nat fag som arbeider i større industrielle organisasjoner. Forventningen til hvor en kan arbeide er farget av hvor andre med samme utdanningsbakgrunn arbeider En kan kanskje snakke om to ulike

typer av universitetskulturer her der HF fagene representerer den andre ytterligheten i forhold til de tekniske fagene? De midlertidige ved HF ser en videre forskerkarriere som det mest aktuelle, men kan i tillegg se at kulturinstitusjoner kan tilby muligheter for dem. En kan kanskje si at Mat-Nat fagene representerer en mer innovasjonsdrevet forskningsaktivitet der noe av virksomheten er knyttet opp mot aktivitet utenfor universitetet. Forskningsaktiviteten ved HF og SV fagene er kanskje mer knyttet opp til strategiske satsinger og ikke i særlig grad rettet mot næringsaktivitet utenom universitetene. Det var en klar innretning fra Med-Odont og psykologi når det gjelder helseinstitusjoner og erfaring tilsier at mange fra disse fagområdene vil arbeide innenfor helserelatert virksomhet framover.

I undersøkelsen til de midlertidige ansatte ble det spurt om hvor sannsynlig tror du det er at du arbeider innenfor universitets- og høyskolesektoren med forskning, undervisning og formidling om 5 til 10 år. 79 % av de midlertidige ansatte mener at de vil arbeide innenfor sektoren om fem til ti år. Det ble også spurt om hvor en ønsker å arbeide om fem år. Ikke overraskende svarte de fleste at de ønsker å forsette innenfor universitetet (56 %). Videre var det 16 % som såg for seg en karriere innenfor et forskningsinstitutt. Når vi vet at det er få som kan gå videre fra en PhD-kandidat stilling til en postdoktor stilling, og det er enda vanskeligere å få en fast stilling innenfor universitetssystemet er det mange som potensielt kan bli skuffet dersom de anser universitets- og høyskolesektoren som eneste karrieremulighet. Dette viser med all tydelighet at det er nødvendig med en realitetsorientering for de midlertidig ansatte, for lederne deres på institutt og fakultetsnivå, i tillegg til at sektoren må selv arbeide med å se på hva som kan og bør gjøres.

I denne rapporten er det mange ulike forslag til tiltak i tillegg til mange interessante opplysninger og erfaringer fra de midlertidige og nyansatte ved UiB. Dette kan brukes videre til å utarbeide tiltak, og være en påminner om at det er nødvendig å ha fokus på de midlertidige vitenskapelige ansatte sine arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter.

Referanser

- Aamodt, P.O., E. Hovdhaugen og V. Opheim (2006): *Den nye studiehverdagen. Delrapport 6 fra Evalueringen av Kvalitetsreformen*. Oslo: Norges forskningsråd/ NIFU STEP/ Røkkansenteret
- Bleiklie, I. (1998): "Justifying the Evaluative State. New Public management Ideals in Higher Education." *European Journal of Education* 33(3): 299–316.
- Bleiklie, I., H.-E. Ringkjøb og K.a Østergren (2006): "Nytt regime i variert landskap." *Evaluering av kvalitetsreformen, delrapport 9*. Oslo og Bergen: Røkkansenteret/NIFU STEP/NFR.
- Christensen, T. og P. Lægreid (2002): *New public management. The transformation of ideas and practice*. Aldershot: Ashgate.
- Iddeng, Jon (2009): *Midlertidige vitenskapelige ansatte ved Universitetet i Oslo. En arbeidsvilkårsundersøkelse*. Forskerforbundet ved UiO.
- Henkel, M. (2000): *Academic Identities and Policy Change in Higher Education*. Higher Education Policy Series 46. Jessica Kingsley Publishers. London.
- Hood, C., O. James, B.G. Peters og C. Scott (red.) (2004): *Controlling Modern Government*. London: Edward Elgar.

- Kehm, B. (2004): Developing doctoral degrees and qualifications in Europe: Good practice and issues of concern – a comparative analysis. I J. Sadlak (red.), *Doctoral Studies and Qualifications in Europe and the United States: Status and Prospects* (s. 279–298). Bucharest: UNEXCO-CEPES.
- Keller, G. (1983): *Academic Strategy. The management Revolution in American Higher Education*. Baltimore og London: The Johns Hopkins University Press.
- Kyvik, S. og T.B. Olsen (2007): *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter*. Rapport nr. 35 NifuStep.
- Michelsen, Svein og Per Olaf Aamodt (2007): *Sluttrapport Evaluering av Kvalitetsreformen*. Oslo: Norges forskningsråd/ NIFU STEP/ Rokkansenteret.
- Olsen, T.B. (2007): *Doktorgrad – og hva så? Om doktorernes yrkeskarriere*. Rapport nr. 20 NifuStep. Oslo.
- Pollit, C. (1993): *Managerialism and the Public Services. The Anglo-American Experience*. Blackwell: Oxford.
- Thune, T. og T.B. Olsen (2009): *Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger*. En undersøkelse av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer.
- Vabø, A. og I. Ramberg (2009): *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. Rapport nr. 9 NifuStep. Oslo

Tabelloversikt:

Tabellnummer	Tabelltittel	Side
Tabell 1:	Oversikt over midlertidige vitenskapelige stillinger uten rekrutteringsstillinger (uten stipendiater og postdoktorer). Reelle tall fra UiB.	14
Tabell 2:	Midlertidig ansatte ved UiB pr. 2008.	16
Tabell 3:	Midlertidig vitenskapelig ansatte og nyansatte vitenskapelige ansatte ved UiB etter fakultetstilhørighet. Prosentuert.	18
Tabell 4:	Midlertidige vitenskapelige ansatte etter kjønn og fakultet. Prosent.	19
Tabell 5:	Nyansatte vitenskapelig ansatte etter kjønn og fakultet. Prosentuert.	19
Tabell 6:	Midlertidige og nyansatte etter alder. Prosentuert. Figur under.	20
Tabell 7:	Midlertidige og nyansatte etter statsborgerskap. Prosentvis.	22
Tabell 8:	Oversikt over antallet utenlandske statsborgere ved de ulike fakultetene ved UiB (reelle tall).	23
Tabell 9:	Utenlandsk statsborgerskap på type stilling ved UiB (pr. juni 2009):	24
Tabell 10:	Midlertidige og nyansatte etter stillingstype. Prosentuert.	25
Tabell 11:	Midlertidige ansatte etter stillingstype og fakultetstilhørighet. Prosentuert.	26
Tabell 12:	Midlertidige ansatte etter stillingstype og kjønn. Prosentuert.	27
Tabell 13:	Midlertidige og nyansatte etter eksamen av høyere grad og sted for PhD-utdanning. Prosentuert.	28
Tabell 14:	Midlertidige ansatte og fast ansatte etter grunnen til at en søkte stilling ved UiB. Prosentuert.	30
Tabell15:	Midlertidige ansatte etter grunner til at en ønsker fast stilling. Prosentuert.	31
Tabell 16:	Nyansatte etter årsaker til at en fikk fast stilling ved UiB. Prosent.	32
Tabell 17:	Midlertidig ansatte etter opphold mellom ansettelsesforhold. Prosentuert.	33
Tabell 18:	Tidligere stilling ved UiB etter antall år. Prosentuert.	34
Tabell 19:	Type stilling etter vikariat, midlertidig eller fast stilling. Prosentuert.	34
Tabell 20:	Midlertidig ansatt som har hatt annen stilling før, etter institusjon. Prosentuert.	35
Tabell 21:	Nyansatte etter vitenskapelig stilling før. Prosentuert (n).	36
Tabell 22:	Nyansatt etter type vitenskapelige stillinger. Prosentuert (n).	36
Tabell 23:	Nyansatt etter type stilling. Prosentuert (n).	37
Tabell 24:	Nyansatte etter hvor mange år en har hatt midlertidige stillinger. Prosent.	37
Tabell 23:	Midlertidig ansatte og nyansatte etter hvor attraktivt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner. Prosentuert.	39

Tabellnummer	Tabelltittel	Side
Tabell 24:	Midlertidige ansatte og hvor aktuelt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner etter fakultetstilhørighet. Prosentuert.	40
Tabell 25:	Midlertidig ansatte stipendiater og forskere etter hvor attraktivt det er å arbeide innenfor ulike institusjoner. Prosentuert.	41
Tabell 26:	Midlertidige ansatte etter mulighet for videre kvalifisering. Prosentuert.	42
Tabell 27:	Midlertidig (M) og nyansatte (F) etter vurdering av ulike karrieretiltak. Prosentuert.	44
Tabell 28:	Midlertidig ansatte etter kjønn (kvinne=K, menn=M) og vurdering av ulike karrieretiltak. Prosentuert.	45
Tabell 29:	Hvem har ansvar for å tydeliggjøre ulike karriereveier etter midlertidige og nyansatte. Prosentuert.	46
Tabell 30:	Ansvar for å tydeliggjøre ulike karriereveier (midlertidig ansatte) etter kjønn. Prosentuert.	47
Tabell 31:	Midlertidig ansatte underveis i et PhD-løp etter ulike påstander om utbytte av pliktarbeid. Prosentuert.	48
Tabell 32:	Midlertidige og nyansatte etter forskningsopphold. Prosentuert.	49
Tabell 33:	Midlertidig ansatte (M) og nyansatte (F) etter tilrettelegge for karriereutvikling. Prosentuert.	50
Tabell 34:	Midlertidige og nyansatte etter viktige rekrutteringsveier til fast vitenskapelig stilling ved UiB. Prosentuert.	55
Tabell 35:	Midlertidige ansatte og måter en rekrutterer til vitenskapelige stillinger. Prosentuert.	56
Tabell 36:	Midlertidige ansatte etter 4-årsregel for ansettelse. Prosentuert.	57

Figuroversikt:

Figurnummer	Figurtittel	Side
Figur 1:	Oversikt over midlertidige vitenskapelige ansatte (utenom rekrutteringsstillinger) ved de ulike fakultetene ved UiB fra 2003 til 2008.	16
Figur 2:	Oversikt over midlertidige vitenskapelige ansatte ved de ulike fakultetene ved UiB fra 2003 til 2008.	16
Figur 3:	Oversikt over de midlertidige og de nyansatte som har svart på undersøkelsen og hvilket fakultet de er ansatt ved. Prosent.	18
Figur 4:	Oversikt over aldersfordeling på de midlertidige og nyansatte i undersøkelsene til UiB. Prosent.	20
Figur 5:	Spørreundersøkelsene til UiB. Oversikt over norsk eller annet statsborgerskap for de midlertidige og nyansatte. Prosentuert.	21
Figur 6:	Viser hvor respondentene har tatt sin PhD-utdanning.	29
Figur 7:	Oversikt over hvor postdoktorene i undersøkelsen til de midlertidige ansatte har avlagt sin PhD-grad.	29