Unge forskere i Norge 2018

Karriereveier og ambisjoner

En rapport fra **Akademiet for yngre forskere**

Unge forskere i Norge 2018
Karriereveier og ambisjoner

Referering

Denne rapporten refereres til som:

Akademiet for yngre forskere (2018). Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner. Oslo: Akademiet for yngre forskere

Forfatterliste

Katrien De Moor
Carl Henrik Knutsen
Guro Lind
Herdis Hølleland
Arnfinn Midtbøen
Katerini Storeng

Design

Egon Låstad

Unge forskere i Norge 2018
Karriereveier og ambisjoner

Sammendrag 5

1. Om undersøkelsen 8

1.1 Innledning 8
1.2 Kort om metode 8
1.3 Utvalget 8
1.4 Analyseprosessen 13

2. Forskerkarrieren og usikre framtidsutsikter 14

2.1 En karriere som forsker: noe å anbefale unge i dag? 14
2.2 Sannsynligheten for å fortsette som forsker 16
2.3 Opplevelse av midlertidighet og utfordringer ved å ikke være fast ansatt 26

3. Tverrsektoriell mobilitet 34

3.1 Tidligere arbeidserfaring utenfor forskningssektoren 34
3.2 En karriere utenfor forskning i framtiden: et realistisk alternativ? 34
3.3 I hvilken grad får unge forskere faktisk opparbeidet breddekompetanse? 39
3.4 Tilstrekkelig opplæring i generiske ferdigheter? 43

4. Karriereveiledning og karriereutvikling 44

4.1 Karriereveiledning 44
4.2 Karriereutviklingsprogram 44
4.3 Internasjonal mobilitet 45

5. Forskjeller mellom fagområder? 49

6. Konklusjon 52

7. Referanser 53

8. Appendix 54

Unge forskere i Norge 2018
Karriereveier og ambisjoner

Liste over figurer

2.1 Ville du anbefale unge i dag en forskerkarriere (alle respondenter). 14
2.2 Ville du anbefale unge i dag en forskerkarriere (etter kjønn). 15
2.3 Ser for seg å fortsatt jobbe som forsker etter 10 år (etter kjønn). 16
2.4 Ser for seg å fortsatt jobbe som forsker etter 10 år (etter nasjonalitet). 17
2.5 Problematisk å ikke ha fast ansettelse (etter stilling). 26
2.6 Tror du med tiden at du vil få fast ansettelse som forsker (etter kjønn). 33
3.1 Hvilke ferdigheter har du tilegnet deg gjennom forskerutdanningen (alle respondenter). 39
3.2 Breddekompetanse tilegnet gjennom forskerutdanningen: ledelse (etter stilling). 40
3.3 Breddekompetanse tilegnet gjennom forskerutdanningen: samarbeid (etter stilling). 40
3.4 Breddekompetanse tilegnet gjennom forskerutdanningen: kreativ tenkning (etter stilling). 41
3.5 Breddekompetanse tilegnet gjennom forskerutdanningen: problemløsning (etter stilling). 41
3.6 Breddekompetanse man har tilegnet seg gjennom forskerutdanningen (etter deltakelse i forskerskole). 42
3.7 Opplæring i generiske ferdigheter (alle respondenter). 43
4.1 Har du i løpet av din forskerkarriere vært på et midlertidig opphold ved en institusjon i utlandet? (etter stilling). 45
5.1 Vil du anbefale unge i dag en forskerkarriere (etter fagområde og kjønn). 46
5.2 Ser du for deg å fortsatt jobbe som forsker om 10 år (etter fagområde og nasjonalitet). 47
5.3 Har du fast stilling? (etter fagområde og nasjonalitet). 48
5.4 Føler du deg rustet til å søke job utenfor forskning (etter fagområde og kjønn). 49
5.5 Opplever du å ha fått nok opplæring i generiske ferdigheter (etter fagområde og kjønn). 50

Liste over tabeller

1. Avhengig variabel: Anbefalt unge i dag til å ta fatt på forskerkarriere? 55
2. Avhengig variabel: Tror du at du fortsatt er innen forskning om 10 år? 56
3. Avhengig variabel: Problem at ikke har fast stilling? 57
4. Resultater av kvadrattest og beskrivende data for opplevelse ved å ikke ha fast ansettelse per antall år man har jobbet som forsker. 58
5. Avhengig variabel: Har du arbeidet utenfor forskningssektoren etter endt mastergrad? 59
6. Avhengig variabel: Føler du deg rustet til å søke karriere utenfor forskning? 60
7. Avhengig variabel: Har du fått tilstrekkelig opplæring i generiske ferdigheter? 61
8. Avhengig variabel: Har du fått karriereveiledning? 62
9. Avhengig variabel: Deltatt i forskerskole, postdoc-program eller karriereutviklingsprogram? 63
10. Avhengig variabel: Utenlandsopphold ila forskerkarriere? 64
11. Alle respondenter, gruppert etter fagområde. Avhengig variabel indikert i øverste rad. 65
12. Kun stipendiater, gruppert etter fagområde. Avhengig variablel indikert i øverste rad. 66
13. Alle respondenter, gruppert etter fagområde. Avhengig variabel indikert i øverste rad. 67
14. Kun stipendiater, gruppert etter fagområde. Avhengig variabel indikert i øverste rad. 68

Sammendrag

En undersøkelse gjennomført av Akademiet for yngre forskere (AYF) og stipendiatorganisasjonen UiODoc i 2016 antyder at selv om mange unge forskere har en lidenskap for faget sitt, og er villige til å ofre mye for å få jobbe som forsker, vil rekruttering til forskning bli en utfordring i årene fremover. Undersøkelsen – blant mer enn 800 yngre forskere under 38 år i alle faser av karrieren – støtter opp under eksisterende funn fra Karrierebarometeret og kandidatundersøkelsene.

I den tidligere rapporten **Når usikkerheten rår. Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere** (AYF, 2016) fremgår det at **kun litt over halvparten av dagens yngre forskere ville anbefalt unge en forskerkarriere – kvinner i mindre grad enn menn**. Fast ansatte er mer positive til å anbefale en forskerkarriere enn midlertidig ansatte, som utgjorde nesten 75 prosent av de spurte. **Usikre arbeidsforhold** er en av hovedgrunnene til at **under halvparten av yngre forskere ser for seg å jobbe med forskning om ti år**. Kun 1 av 5 tror de vil få fast forskerstilling med tiden. Kvinner er mer usikre enn menn på om de får en fast forskerstilling.

I denne rapporten utdyper vi de tidligere funnene og analyserer undersøkelsen i større bredde. Rapporten viser blant annet at:

Stipendiater, postdoktorer og yngre forskere i andre stillinger påpeker flere av de samme problemene knyttet til midlertidighet, men vektlegger likevel forskjellige aspekter:

- Mange stipendiater er bekymret for å ta fatt på en karriere som har svake og usikre framtidsutsikter.
- Postdoktorer anser usikre karriereutsikter som et stort problem i en fase av livet der man ønsker å etablere familie og planlegge fremtiden.
- Postdoktorer og seniorforskere i midlertidige stillinger opplever at de har færre rettigheter og føler seg mindre verdsatt enn faste vitenskapelige ansatte ved samme institusjon. De vektlegger i tillegg den psykiske og sosiale belastningen knyttet til usikker stilling og stadig stress knyttet til å sikre neste prosjekt/stilling.

En fjerdedel av yngre forskere har opplevd uønsket arbeidsledighet, f.eks. som følge av manglende forskningsfinansiering.

Midlertidighet har negative konsekvenser for forskningskvalitet fordi den gjør det vanskelig å utvikle en selvstendig forskningsprofil og å investere i langsiktige og innovative forskningsprosjekter.

Mulighet for spennende (og mer stabile) jobber utenfor akademia er hovedsakelig et tema blant stipendiatene. Flere etablerte forskere snakker imidlertid om å være overkvalifiserte for alternative, relevante stillinger og om at spisskompetansen deres kan være en ulempe i jobbsøking utenfor akademia. Mange mangler også kunnskap om relevante muligheter utenfor akademia.

Denne usikkerheten er gjenspeilet i at **1 av 3 respondenter føler seg enten usikker eller ikke rustet i det hele tatt til å søke en jobb utenfor forskning**. Dette gjelder i større grad for kvinner enn for menn. Norske forskere og postdoktorer føler seg også i større grad usikre enn forskere med, henholdsvis, annen bakgrunn eller stillingskategori. Ansatte ved forskningsinstitutter er imidlertid mer optimistiske og føler seg i større grad rustet til å søke en jobb utenfor forskning enn universitetsansatte.

Bare en fjerdedel av alle respondenter opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring i mer generiske ferdigheter og breddekompetanse som kan være særlig verdifull for karrierer utenfor forskningssektoren gjennom forskerutdanningen. Mer enn halvparten opplever å ha fått opparbeidet seg "en del", men ikke tilstrekkelig, slik breddekompetanse.

Mer enn 8 av 10 respondenter har aldri fått karriereveiledning ved institusjonen sin. Blant stipendiatene er det mindre sannsynlig for kvinner å ha fått slik veiledning utover det faglige enn for menn.

Det finnes flere forskjeller mellom fagområder hva ulike hovedtemaer i undersøkelsen angår, men også visse fellestrekk.

- Innenfor HS kan utenlandske statsborgere i større grad se for seg en framtid som forsker om 10 år enn norske statsborgere.
- Utenlandske statsborgere er oftere midlertidige ansatt enn nordmenn innenfor MN (matematikk og naturvitenskap, teknologi, medisin og helsefag, landsbruk- og fiskerifag og veterinærmedisin samlet).
- Kvinnelige respondenter fra både HS og MN vil sjeldnere anbefale forskning til unge i dag (enn mannlige respondenter). Innenfor MN styrker denne kjønnseffekten seg på stipendiat-nivå.
- Kvinner innenfor MN føler seg i mindre grad rustet til å søke stillinger utenfor forskning enn menn.
- Innenfor MN opplever nesten ¾ av respondentene å ikke ha fått tilstrekkelig eller noe opplæring i slike generiske ferdigheter. Innenfor HS er andelen enda høyere (78%).

Publikasjoner fra Akademiet for yngre forskere som belyser ulike trykkpunkter som har kommet fram i spørreundersøkelsen

- Storeng, K., A. Midtbøen, C.H.Knutsen, K. De Moor & G. Lind 2017 Kampen om talentene. Dagsavisen
- Akademiet for yngre forskere & Forskerforbundet 2017 **Kampen om talentene – et kunnskapsnotat om rekrutteringsutfordringer i norsk forskning**
- Aronsen, M., A.R. Jensenius, K.E. Emblem, K. Storeng, K. Enberg, C.H.Knutsen & G. Lind 2017 Kvalitetsparadokset i den norske forskningspolitikken. Khrono.
- Aronsen, M., I. Helland, K. Enberg, A. Schomacker & G. Lind 2017 Gode nyheter om unge forskeres karriereveier. Khrono.
- Aronsen, M., G. Lind, I. Helland, A. Schomacker, K. Enberg og H. Hølleland 2017 Karriereveier for økt forskningskvalitet. Khrono.
- Høgestøl, S., G. Lind, K. De Moor, K. Storeng, C. H. Knutsen, A. Midtbøen og H. Hølleland 2016 Karriereusikkerhet tærer på unge forskere. Aftenposten.
- Akademiet for yngre forskere 2016 Når usikkerheten rår
- Lind, G., A. Schomacker & H. Hølleland 2016 Arbeidsvilkårene duger ikke for generasjon prestasjon. På Høyden.
- Schomacker, A., G. Lind og H. Hølleland 4.10.2016 Etter festen kommer hverdagen. Forskerforum 8/2016, 42-43.
- Enberg, K., K. E. Emblem, A. H. Midtbøen, G. Lind og H. Hølleland 01.06.2016 Mobilitet i akademia – et liv som nomade? Universitetsavisa.
- Lind, G., A. Schomacker og H. Hølleland 15.03.2016 Karrierveier for framtidas postdoktorer. Forskningspolitikk 1/2016, 32-33.

Andre spørreundersøkelser og notater med relatert tematikk

- Times Higher Education Global survey of university staff (2018).
- NIFU 2017:10 **Doktorgradskandidater i Norge: Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger**
- DION Postdoc survey (2016)
- Vitae - What do research staff do next? (2016)
- NIFU - **Kandidatundersøkelsen** (årlig)
- **Karrierebarrometeret** - årlig
- Danmarks grunnforskningsfond 2015 "**The post-doc challenge**."
- **UHR 2015** Inspirasjonsnotat om bedre karrierepolitikk for vitenskapelig personale i UH sektoren
- NIFU 2015:15. Gunnes & Børing. **Veien fra postdoktor til akademia. En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene**

1. Om undersøkelsen

1.1. Innledning

Hva slags karriereambisjoner har dagens unge forskere? Får de veiledningen de trenger for å danne seg et realistisk bilde av mulighetene i det akademiske karriereløpet – og av mulighetene som finnes i andre sektorer? Dette er to av hovedspørsmålene denne rapporten søker å belyse.

Vi vet dessverre for lite om karriereveier blant yngre forskere, om hvorfor noen forskere blir værende mens andre forlater sektoren, og om hvordan forskningsinstitusjonene i praksis forvalter en av kunnskapssamfunnets viktigste ressurser, nemlig forskerne. De få undersøkelsene som er gjennomført fokuserer først og fremst på forskeres vei inn og ut av forskningen gjennom registerdata fra blant annet forskerpersonalregisteret (se f.eks Olsen, 2012, Gunnes og Bøhring, 2015). Det er imidlertid flere viktige og interessante spørsmål som er vanskelige å belyse med slike data. Dette "kunnskapshullet" er bakgrunnen for at Akademiet for yngre forskere (AYF) og stipendiatorganisasjonen ved Universitetet i Oslo, UiODoc, i 2016 tok initiativ til en spørreundersøkelse om karriereambisjoner blant over 800 yngre forskere, ansatt ved norske forskningsinstitusjoner. Datamaterialet er unikt i norsk sammenheng og gir oss breddeinnsikt om unge forskeres syn på forskerkarrieren. Mens notatet "Når usikkerhet rår. Forskningsledelse og karriereveier for unge forskere" ga et første innblikk i funnene (AYF, 2016), følger denne rapporten opp med en mer fullstendig analyse av datamaterialet fra undersøkelsen. Vi ser blant annet også på åpne svar/kvalitative data og ser mer på forskjellene mellom stillingskategorier og fag.

1.2. Kort om metode

Datamaterialet presentert i denne rapporten er samlet inn ved hjelp av surveyverktøyet Questback. Undersøkelsen ble distribuert elektronisk i løpet av høsten 2016. Lenken ble delt via organisasjonenes nyhetsbrev, plattformer på sosiale medier og gjennom våre egne nettverk. Spørreundersøkelsen besto av 34 (både åpne og lukkede) spørsmål og alle spørsmålene ble formulert både på norsk og på engelsk. Flere tematikker ble tatt opp: attraktiviteten til en forskerkarrieren og framtidsutsikter, arbeidsforhold (og opplevelse av midlertidighet), tverrsektoriell mobilitet, karriereveiledning, karriereutvikling og forskerutdanning.

1.3. Utvalget

Vi påpeker at av praktisk-økonomiske hensyn er undersøkelsen basert på et såkalt bekvemmelighetsutvalg, og altså **ikke** et sannsynlighetsutvalg. Dette gir utfordringer for presis generalisering (med tilhørende anslag på usikkerhet) til situasjonen for *alle* unge forskere ved norske institusjoner. Likevel gjennomfører vi standardtester (signifikanstester av regresjonskoeffisenter, etc) og rapporterer standardmål for usikkerhet. Usikkerhet knyttet til muligheter for systematisk seleksjon inn i utvalget (visse typer unge forskere er mer tilbøyelige til å delta enn andre) bidrar med ekstra usikkerhet utover det som er rapportert for de ulike analysene under.

840 unge forskere, 38 år eller yngre, svarte på undersøkelsen, og 786 av dem har fylt ut hele spørreundersøkelsen. Til sammenligning: i 2016 var det 9472 ansatte under 40 år i vitenskapelige stillinger i universitets- og høgskolesektoren (inkludert helseforetak med universitetssykehusfunksjon), og 2272 i instituttsektoren (Forskerpersonalregisteret, NIFU).

Respondentene er ansatt på institusjoner i hele sektoren – universitetssykehus, høgskoler, universitet og forskningsinstitutter. De befinner seg i alle faser av karrieren – fra stipendiater til professorer. Vi har delt dem inn i tre hovedkategorier: stipendiater, postdoktorer og seniorforskere.

Oversikt over hvem som har deltatt

DELTAKERE

Antall respondenter
N=840

KJØNN

Kvinner
56,2%

Menn
43,8%

ALDER

Gjennomsnittsalder
32,12 år

STATSBORGERSKAP

Norsk
60,5%

Utenlandsk
39,5%

FAST ANSETTELSE

Gjennomsnittslengde
35.65 måneder (ca. 3 år)

Gjennomsnittsalder
33,64 år

FAGOMRÅDE

MN
30,7%

HUM
13,8%

TK
13,6%

SV
20,2%

MED
19,2%

LBR/FISK/VET
2,3%

HOVEDARBEIDSGIVER, TYPE INSTITUSJON

Universitet
52,9%

Høgskole
12%

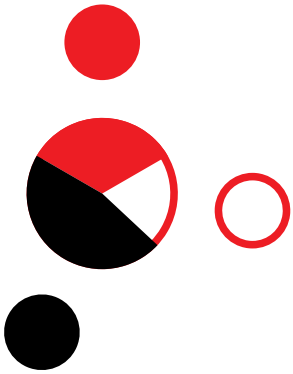
Forskningsinstitutt
21,9%

Universitetssykehus
8,7%

Annen
4,5%

Type stilling

UTVALG

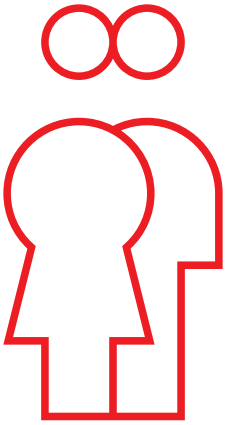


PhD studenter	46.3%
Postdoktorer	20.3%
Seniorforskere	33.4%

KJØNN

Stipendiater
59% 41%

Postdoktorer
56.5% 43.5%

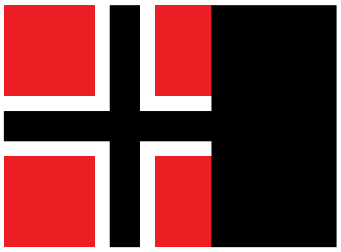


Seniorforskere
51.8% 48.2%

Statsborgerskap og alder

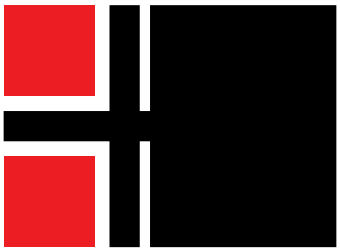
PHD STUDENTER

Norsk 67.5%
Utenlandsk 32.5%



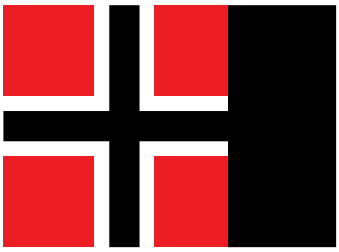
POSTDOKTORER

Norsk 44%
Utenlandsk 56%



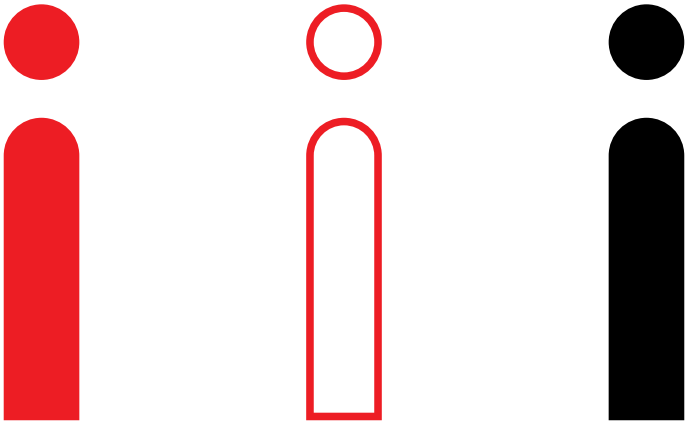
SENIORFORSKERE

Norsk 62.4%
Utenlandsk 37.6%



GJENNOMSNITTSALDER

PhD studenter 30.1
Postdoktorer 33.6
Seniorforskere 33.9

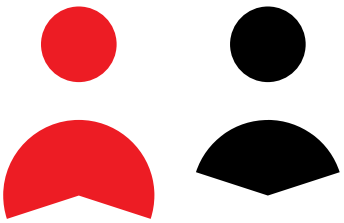


Ansettelsesforhold

MIDLERTIDIG STILLING

Kvinner 58,6%

Menn 41,4%

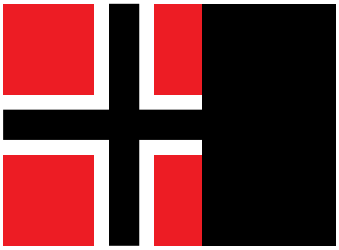


359 254

STATSBORGERSKAP

Norsk 57,3%

Utenlandsk 42,1%

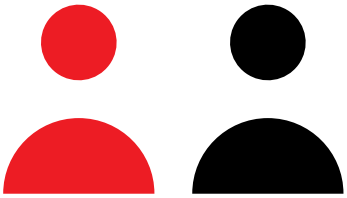


Nærmere ¾ av respondentene er midlertidig ansatte. Dette er delvis er en refleksjon av at undersøkelsen har nådd bredt ut til forskere i rekrutteringsstillinger på universiteter, men også at de fleste unge forskere i Norge er i midlertidige stillinger. Utenlandske statsborgere er oftere midlertidig ansatte enn norske, et funn som harmonerer godt med Maximova-Mentzoni et al. (2016) sin studie om karriereløp blant innvandrere.

FAST STILLING

Kvinner 49,8%

Menn 50,2%

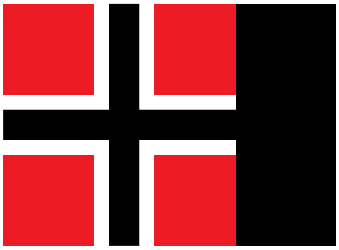


113 114

STATSBORGERSKAP

Norsk 68,3%

Utenlandsk 31,7%



Rundt 25% av respondentene er fast ansatt. Det er en liten, men signifikant kjønnsforskjell: Menn er overrepresentert blant de med fast jobb og oddsen for å ha fast jobb er derfor 1.4 ganger høyere for menn enn for kvinner. Ikke uventet er eldre respondenter i utvalget vårt oftere fast ansatt. Sammenlignet med universitetsansatte er det en klart høyere andel av fast ansatte på høgskolene, forskningsinstituttene og "andre institusjoner".

1.4. Analyseprosessen

De kvantitative analysene som presenteres i denne rapporten inkluderer beskrivende statistikk (i form av figurer eller rapportering av enkle mål som gjennomsnitt), men også statistiske tester med formål å antyde om det er systematiske sammenhenger mellom ulike faktorer og forhold vi er interessert i (f.eks. forskjeller mellom stipendiater, postdoktorer og seniorforskere på spørsmål om fremtidsutsikter for forskerkarriere).

For analyse av om sammenhenger mellom to variabler svært gjerne kan skyldes tilfeldigheter eller ser ut til å være systematiske, presenteres kjikvadrattester (Pearson's Chi-square test, utført med programvaren SPSS). Vi har også benyttet multivariat regresjonsanalyse for å "kontrollere" for at andre variable muligens påvirker de to variable vi er interessert i å undersøke sammenhengen mellom. Estimeringsteknikken er «vanlig» lineær regresjon/OLS (Ordinary Least Squares; utført med programvaren STATA). For en mer detaljert redegjørelse for de kvantitative analysene, se Appendix A (om analysen).

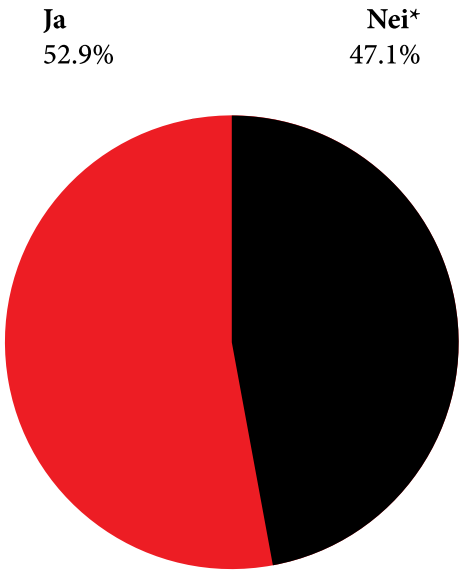
De åpne spørsmålene inkludert i spørreskjemaet, med tekstbaserte svar, ble også analysert og er integrert i denne rapporten. Analysen av disse kvalitative dataene fokuserer primært på sammenligninger av de tre generelle stillingskategoriene beskrevet over: stipendiater, postdoktorer og seniorforskere/respondenter i andre forskerstillinger (f. eks. lektor, førsteamanuensis, professor, forsker II, forsker).

2. Forskerkarrieren og usikre framtidsutsikter

2.1. En karriere som forsker: noe å anbefale unge i dag?

Tall fra Karrierebarometeret antyder at interessen blant masterstudenter som vil bli forskere har falt i senere år – fra 46% til 37% siden 2014 – mens interessen for offentlig sektor har skutt i været (fra 42% til 74%; Vidnes 2016). Med dette som bakteppe, ønsket vi derfor å få et innblikk i hvorvidt dagens (yngre) forskere ville anbefalt unge en forskerkarriere. Resultatet kunne vært mer oppløftende: Bare litt over halvparten (52,9%) svarte ja på et slikt spørsmål (se figur 2.1).

Figur 2.1.
Ville du anbefale unge i dag en forskerkarriere?

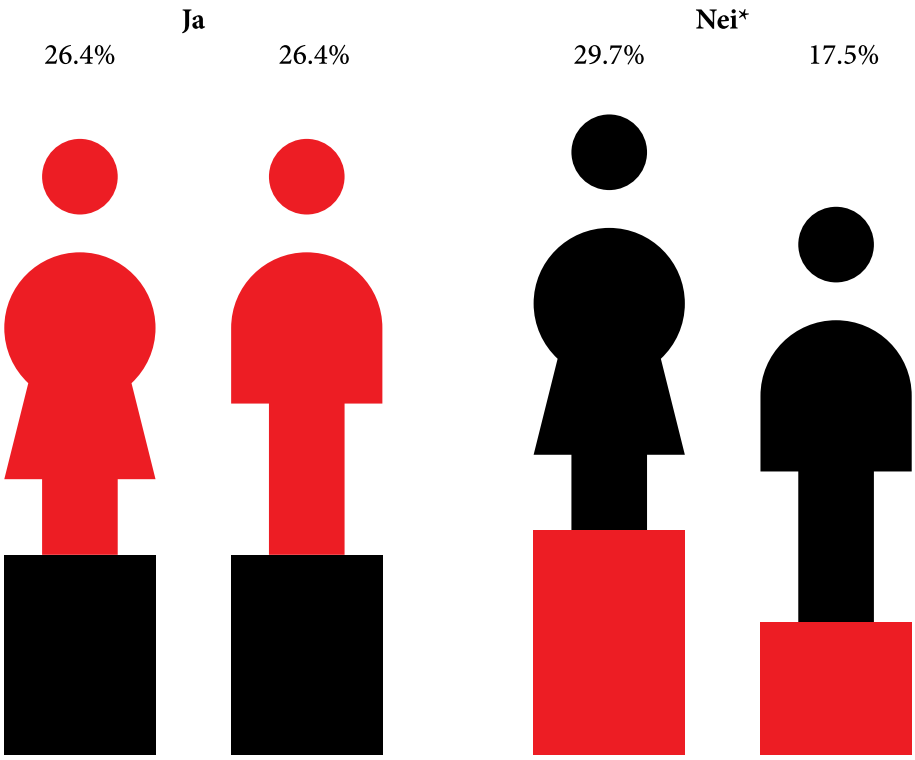


*Nei eller ikke sikkert

Går en tallene mer etter i sømmene, viser analysene en del viktige og interessante tendenser og forskjeller mellom ulike grupper. Modellene i Appendix B, Tabell 1 undersøker hvilke faktorer som har sammenheng med å ville anbefale en forskerkarriere til unge i dag. Vi analyserer dette først for alle respondenter samlet (kolonne 1), så følger regresjoner separat for, henholdsvis, kun stipendiater (kolonne 2), postdoktorer (kolonne 3) og seniorer (kolonne 4).

Når vi ser på det samlede utvalget er det en klar tendens til at kvinner ikke vil anbefale forskning i samme grad som menn (se figur 2.2). Det er også mer sannsynlig at eldre forskere er mindre tilbøyelige til å anbefale en forskerkarriere (bare signifikant på 10% nivå). Det er imidlertid en positiv sammenheng med ansettelsesforhold (fast stilling) og det å anbefale en forskerkarriere. Ikke overraskende er tilbakeholdenheten med å anbefale et "forskerløp" mer fremtredende blant de som er midlertidig ansatte. Det finnes ingen signifikant sammenheng mellom tilbøyeligheten til å anbefale en forskerkarriere til dagens unge, på den ene side, og statsborgerskap, ansettelsessted eller stillingstype, på den annen side.

Figur 2.2
Ville du anbefale unge i dag en forskerkarriere?



*Nei eller ikke sikkert

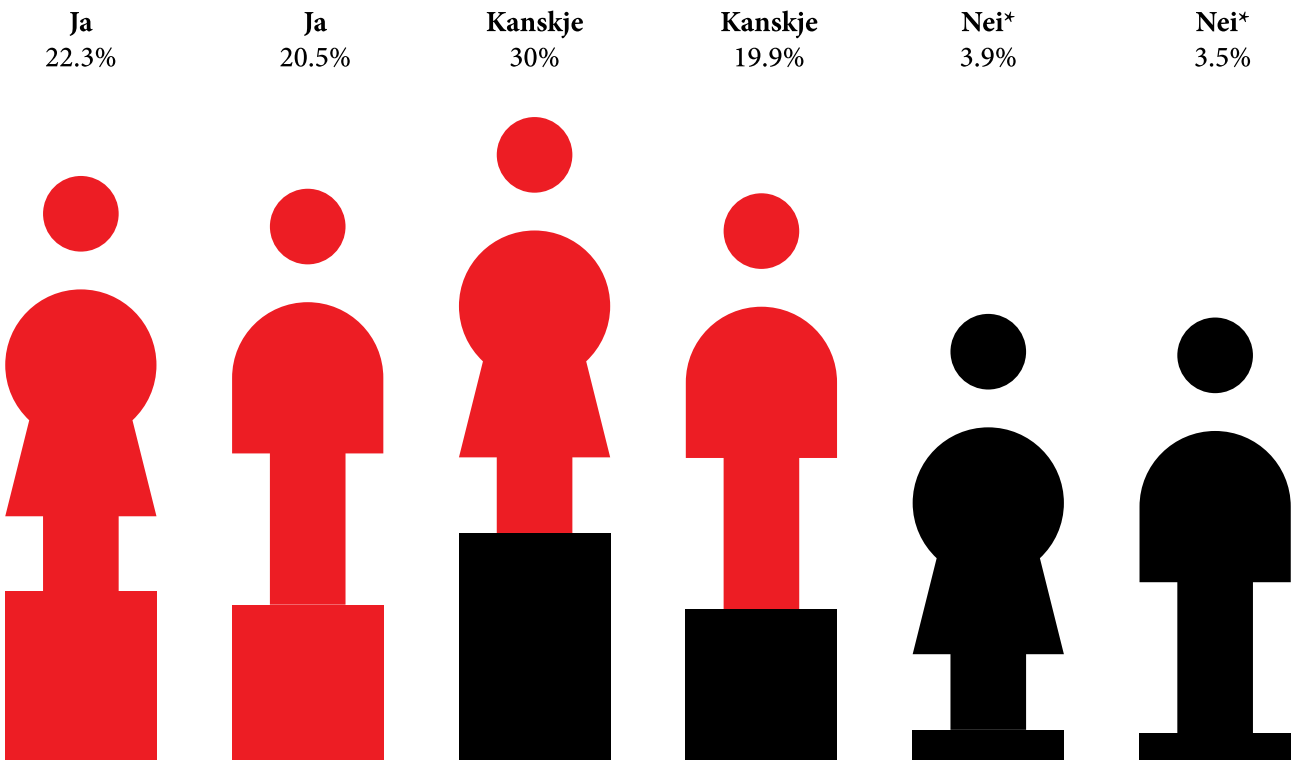
Blant **stipendiatene** i utvalget finnes det også en tydelig kjønnsforskjell, som består i at kvinnelige stipendiater oftere vil fraråde en forskerkarriere. Blant **postdok-gruppen** i utvalget finnes det ikke en slik sammenheng (selv om punktestimatet ligner på det fra det totale utvalget i kolonne 1, er det mye usikkerhet forbundet med denne sammenhengen. T-verdien er kun 1.5, som kan reflektere det lille utvalget på 166 postdoktorer). Vi ser imidlertid at sannsynligheten for at man er negativ til å anbefale en forskerkarriere øker med alderen, men denne sammenhengen er også forbundet med noe usikkerhet ($p < 0.10$, men ikke <0.05).

2.2. Sannsynligheten for å fortsette som forsker

Vi analyserte også unge forskeres vurdering av egne framtidsutsikter innen forskning. Godt over halvparten var enten usikre (49.9% svarte "kanskje") eller så ikke for seg at de jobber som forsker lengre (7.4%) om 10 år.

Modellene i Appendix B, Tabell 2 undersøker hvilke karakteristika som går sammen med troen på at man fortsatt kommer til å være innen forskning om 10 år. Når vi ser på utvalget samlet er det en relativ klar tendens til at kvinner er mindre tilbøyelige til å tro/forvente at de fortsatt jobber innen forskning om 10 år (se figur 2.3).

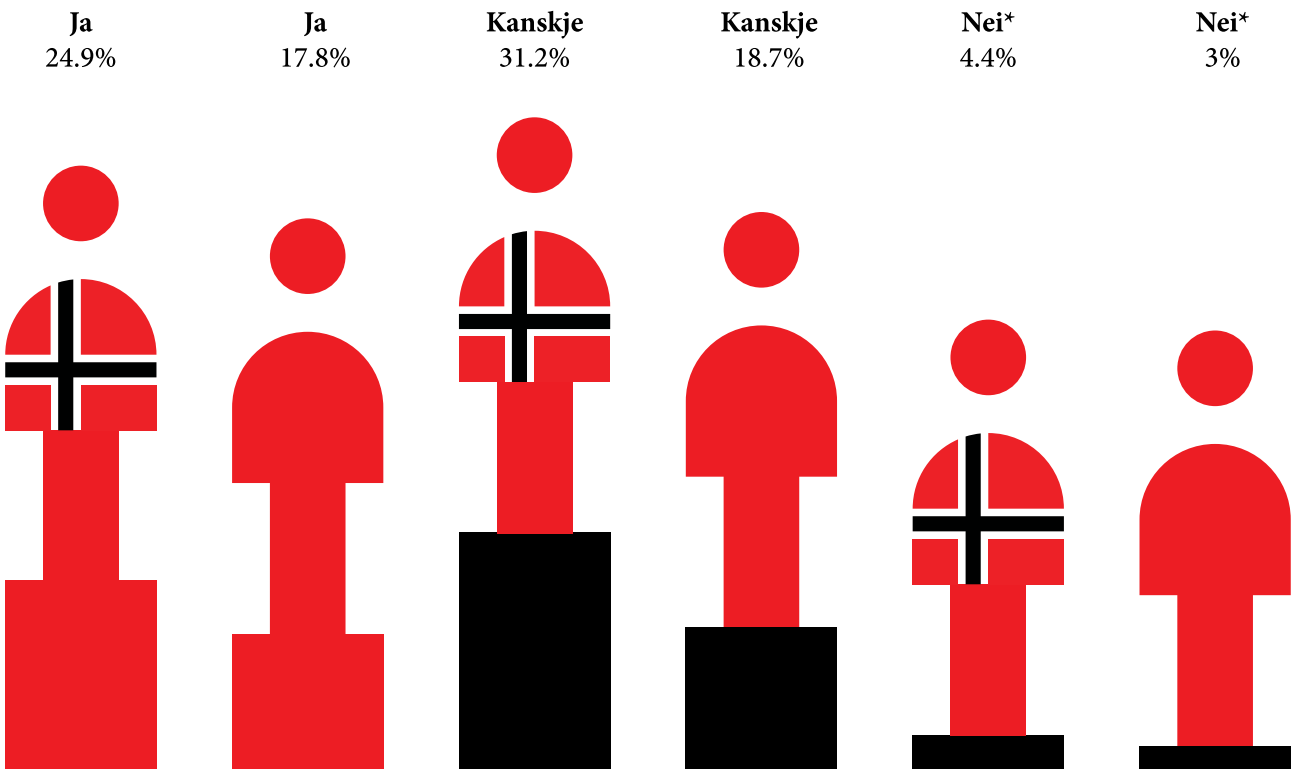
Figur 2.3 ETTER KJØNN
Ser for seg å fortsatt jobbe som forsker om ti år



*Nei eller ikke sikkert

Lav alder og norsk statsborgerskap går imidlertid sammen med lavere sannsynlighet for at man ser for seg å være i forskning om 10 år (se figur 2.4). I tillegg finnes det en positiv sammenheng med ansettelsessted: ansatte ved høgskolene er mer tilbøyelige til å tro at de vil jobbe innen forskning om ti år. Ikke uventet er det også mer sannsynlig at **seniorforskere** i større grad tror at de fortsatt jobber innen forskning om 10 år. Ellers finnes det ingen signifikante forskjeller mellom de ulike stillingskategoriene.

Figur 2.4 ETTER NASJONALITET
Ser for seg å fortsatt jobbe som forsker om ti år



*Nei eller ikke sikkert

Også når vi ser på, henholdsvis, bare stipendiater og bare postdoktorer finnes det en negativ sammenheng mellom norsk statsborgerskap og troen på at man kommer til å fortsatt jobbe innen forskning om 10 år. Videre er stipendiater ved forskningsinstitutter mer tilbøyelig til å svare positiv på dette spørsmålet (men $p<0.10$).

2.2.1 Hvorfor fortsette som forsker

Respondentene ble også stilt et åpent spørsmål om hvorfor de enten så for seg å fortsette, var usikre eller ikke ønsket å fortsette med forskning. På tvers av gruppene, svarte respondentene at de har en lidenskap for faget og at forskning er et spennende yrke. Likevel var det også mange som uttrykte at de så for seg å fortsette fordi de var usikre på alternative jobber.

Flere av **stipendiatene** nevnte også at de anså forskeryrket som et samfunnsoppdrag med verdi i seg selv. Blant andre grunner, var en respondent høyt motivert på grunn av positiv tilbakemelding fra andre forskere om at han kunne komme til å lykkes. Flere nevnte også at de ville være villige til å ofre mye, inkludert å flytte, for å realisere drømmen om å bli forsker etter PhDen.

«Ettersom forskning er lidenskapen min, var jeg villig til å flytte fra New Zealand for PhDens skyld, og jeg er villig til å flytte nesten hvor som helst for å kunne fortsette å forske.»

Mann (27),
stipendiat ved universitet (SV),
mindre enn 1 års erfaring.

«Jeg har ikke mann og barn og har mulighet (og lyst) til å flytte på meg etter PhD. Mulighetene for å fortsette i akademia er langt større når man ikke har behov for å være i Norge.»

Kvinne (28),
stipendiat ved universitet (HUM),
1-2 års erfaring.

Noen av postdoktorene snakket også positivt om jobben som forsker når de forklarte hvorfor de ser for seg å fortsette.

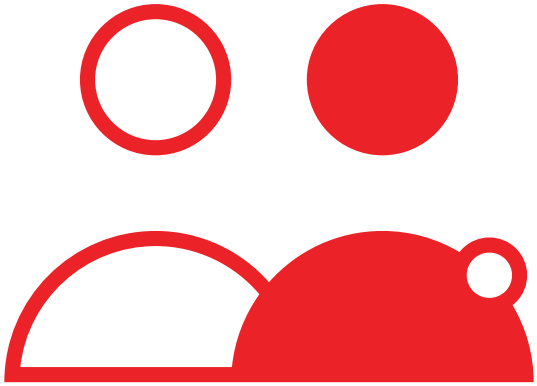
«Fordi, på tross av forskningsstrukturen i Norge, så er det en av verdens beste jobber.»

Mann (36), postdoktor ved universitetet (MN), minimum 10 års erfaring.

Hvorvidt og hvor lenge man klarer å fortsette i en jobb preget av usikkerhet henger imidlertid til en viss grad sammen med om man har en "back-up inntekt" i familien eller ikke, som denne postdoktoren påpeker:

«jeg syns det er veldig spennende og morsomt, og jeg ser derfor for meg at jeg kommer til å holde ut usikkerheten. Det hjelper også å ha en partner med fast jobb som sikrer en viss stabilitet i inntekt for familien.»

Kvinne (37), postdoc ved universitet, HUM, 6 års erfaring.



Lignende begrunnelser ble også gitt av dem som var ansatt i forskerstilling. Disse la i tillegg vekt på at de mangler den erfaring eller kunnskap som skal til for å få tilsvarende stillinger i andre yrker og sektorer, selv om noen også påpekte at forskere har mange egenskaper som trengs i andre yrker (til tross for at disse ikke alltid vektlegges av arbeidsgivere):

«Jeg tror jeg fortsetter med forskning fordi jeg aldri har gjort annet og fordi jeg vet lite om hva andre yrker innebærer.»

Mann (33),
forsker II ved universitet (MN),
9 års erfaring.

2.2.2 Hvorfor er mange usikre på, eller skeptiske til, å fortsette som forsker?

Den utbredte usikkerheten rundt om man vil fortsette som forsker ser ut til å være knyttet til arbeidsvilkår som midlertidighet (for alle gruppene). Mer konkret vises det til (blant de som ikke ønsker å fortsette eller er usikre på om de fortsetter som forsker) dårlig lønn, få og ytterst usikre jobbmuligheter, stigma som ligger i å være blant landets høyest utdannede og likevel være NAV-avhengig, utfordringen ved å måtte velge mellom kjærlighet og mobilitet og at forskning ikke oppleves som forenlig med familie.

Stipendiater nevnte ofte at de var usikre på å satse på et yrke med stor konkurranse og stor usikkerhet, men vektla også i større grad enn de andre forskerne at det også finnes spennende jobbmuligheter utenfor akademia. Flere nevnte at de var usikre om at forskerlivet "er for dem".

«Jeg har svært lyst, er faglig motivert og sterkt drevet, men synes sektoren utvikler seg i en negativ retning. Universiteter drives strammere og strammere, og det er få midler til fri forskning. Uforutsigbarheten i midlertidige stillinger er svært lite attraktiv. Ordningene som bidrar til kvantitet over kvalitet i publiseringen er svært urovekkende. Jeg synes også det er også svært problematisk at både jeg og alle mine kollegaer jobber langt over 100 prosent i våre stillinger.»

Kvinne (36),
stipendiat ved universitet (SV),
2-3 års erfaring.

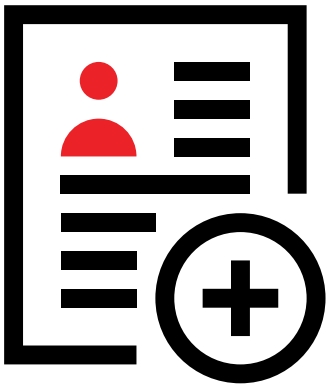
«Jeg har talent, arbeidsomhet og erfaring. Grunner til at jeg er usikker på om jeg vil fortsette som forsker: det er nært sagt umulig å få fast stilling før man er ~40; arbeidsmiljøloven brytes konsekvent (ansatte er ikke kjent med rettigheter, fortsetter å jobbe uten kontrakt og lønn); lønnen stemmer ikke overens med utdanning og innsats; som kvinne forventes det at man ønsker barn og kommer til å gi mindre innsats over tid enn menn; kalkulerer man realistisk med flere perioder uten lønn har dette over tid en svært ugunstig effekt på pensjon og inntekt.»

Kvinne (28),
stipendiat ved universitet, (MN),
første året.

Flere av postdoktorene siktet til at de må sette en egen "grense" for hvor stor usikkerhet de er villige til å tåle for å kunne få jobbe som forsker:

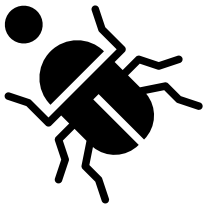
«Jeg vil ikke fortsette for enhver pris. Jeg elsker jobben min, men jeg kan ikke tåle midlertidighet i mange år til uten utsikter til fast jobb, når jeg allerede har masse relevant kompetanse.»

Kvinne (38),
postdoktor ved universitet, HUM,
6-7 års erfaring.



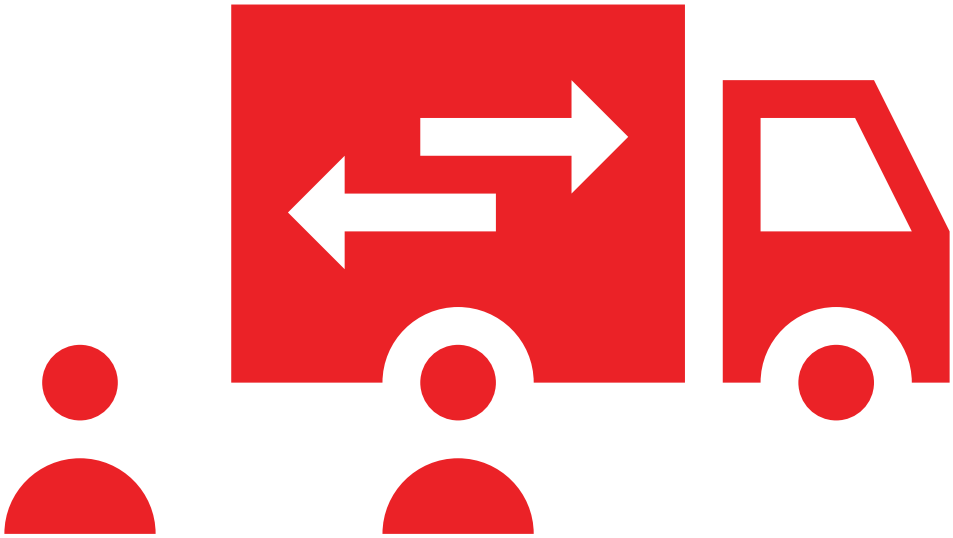
«Jeg vil ikke fortsette i midlertidig stilling i mange flere år. Har søkt fast stilling ved universitetet, men venter fortsatt på avgjørelse etter 10 mnd. Instituttet forsøkte å trekke stillingen etter at jeg ble rangert som nummer en av sakkyndig komite. Jeg vet ikke om jeg orker flere slike prosesser.»

Kvinne (35),
postdoktor ved universitet, MN,,
minimum 10 års erfaring.

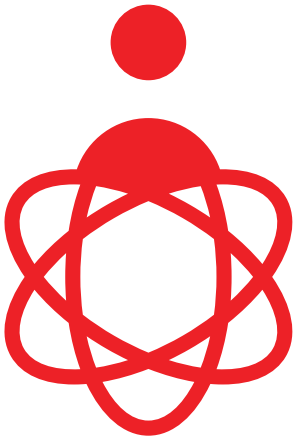


«Jeg har bestemt at jeg ikke kommer til å flytte flere ganger på grunn av arbeidet, og heller ikke kommer til å ta midlertidige stillinger. Om jeg ikke har fast stilling når min nåværende kontrakt løper ut, vil jeg forlate akademia.»

Mann (33),
postdoktor ved universitet, SV,
minimum 10 års erfaring.



Yngre forskere i andre seniorforsker-stillinger (førsteamanuensis, forsker II osv), som ofte har opptil 10 års erfaring som forskere, nevnte ofte mangelen på fast jobb som den viktigste grunnen til at de var usikre på om de ville fortsette som forsker:

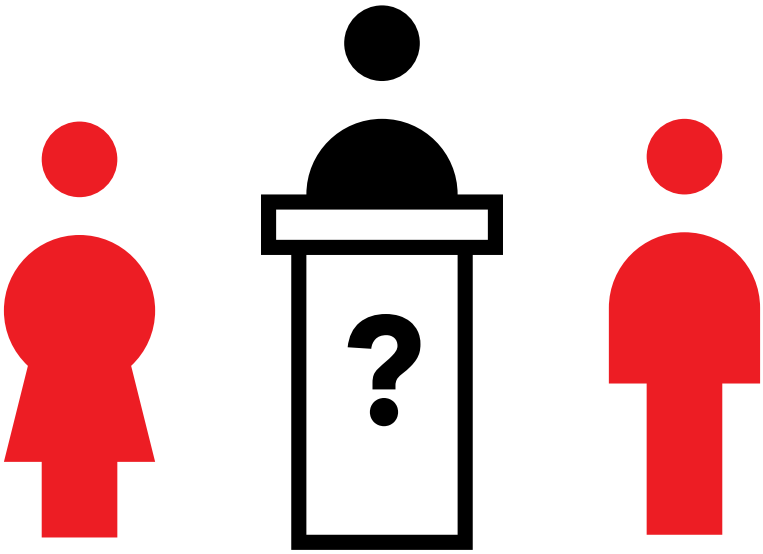


«Det å arbeide som forsker er et privilegium, men når jeg nærmer meg 40 år og har barn, hus, gjeld osv., så spørs det om ikke andre mer stabile arbeidsforhold er å foretrekke.»

Mann (37),
forsker III ved universitetet (MED),
minimum 10 års erfaring.

«Fortsatt karriere som forsker avhenger av fast ansettelse, og fast ansettelse som forsker avhenger av mange faktorer, fra statsbudsjett til fakultetspolitikk. Dermed er det vanskelig å forutse om jeg kommer til å ha jobb som forsker om ti år.»

Mann (36), førsteamanuensis (midlertidig) ved universitetet, HUM, 8 års erfaring.



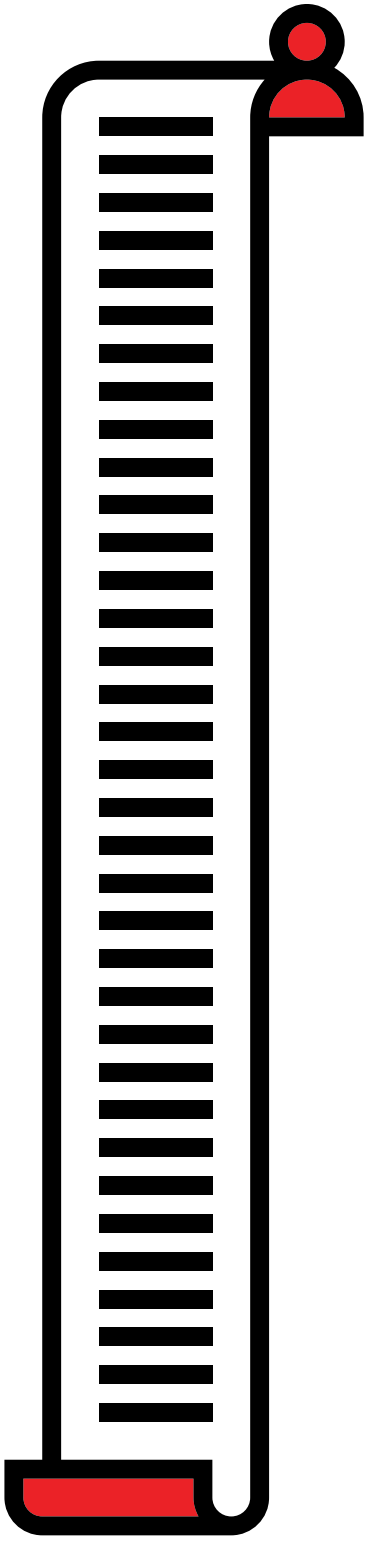
I likhet med de andre gruppene, var flere seniorforskere også lite fornøyd med hvordan publiseringspress og hyppig søknadsskriving påvirker jobben:

«Økonomisk usikkerhet, dårlige arbeidsvilkår. Publiseringspresset undergraver dessuten muligheten for å produsere ny og banebrytende forskning, noe som gjør jobben ganske meningsløs.»

Kvinne (35),
forsker II, universitetet (SV),
6 års erfaring.

«Fordi det er så mye byråkrati og mer fokus på å søke om midler til forskning, enn å faktisk utføre den.»

Mann (35),
førsteamanuensis (fast) ved universitet, MED,
9 års erfaring.

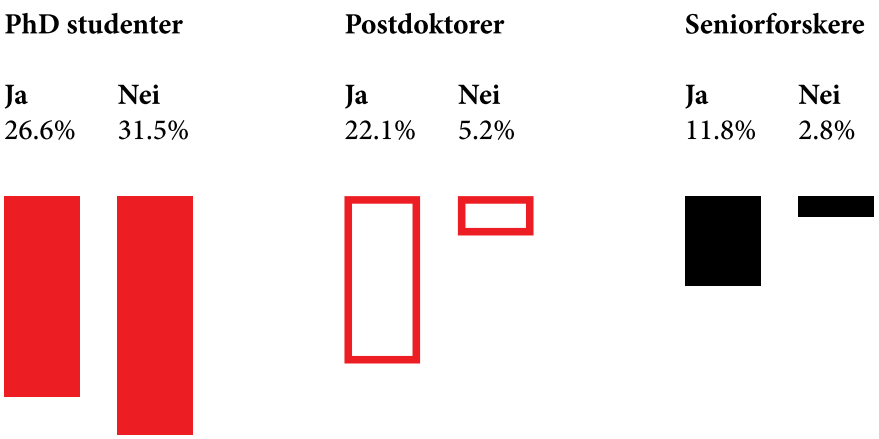


2.3 Opplevelse av midlertidighet og utfordringer ved å ikke være fast ansatt

Nærmere ¾ av respondentene i undersøkelsen er ikke fast ansatt. Videre har 26.2% av de midlertidig ansatte respondentene opplevd perioder med uønsket arbeidsledighet. For å få en bedre innsikt i utfordringene knyttet til midlertidighet, spurte vi respondentene som ikke har fast stilling om dette oppleves som problematisk eller ikke, og hvis ja, hvorfor.

Flertallet (60.4%) av respondentene som ikke er fast ansatt opplever det som problematisk. Når vi undersøker faktorene som henger sammen med dette (Appendix B. Tabell 3), ser vi en tydelig tendens til at høy alder øker sannsynligheten for at man oppfatter det å være midlertidig ansatt som problematisk. Oddsen for at en opplever det som problematisk er også 4,6 ganger større dersom man har jobbet som forsker i over fem år enn om man ikke har jobbet som forsker mer enn 5 år (Appendix B. Tabell 4). I tillegg opplever utenlandske statsborgere midlertidighet som et større problem enn norske statsborgere. Når vi ser på utvalget samlet finnes det også en (dog noe mindre klar) sammenheng med kjønn: mannlige respondenter opplever det å ikke ha fast stilling som mindre problematisk enn kvinnelige respondenter ($p < 0.10$). Som forventet opplever **stipendiater** det å ikke ha en fast stilling som mindre problematisk enn **postdoktorer** (se figur 2.5). Blant **stipendiatene** som gruppe er det de samme faktorene (alder, norsk statsborgerskap, det å være kvinne) som henger sammen med tilbøyeligheten til å svare at det er et problem at en ikke har fast stilling.

Figur 2.5 ETTER STILLING
Problematisk å ikke ha fast ansettelse?



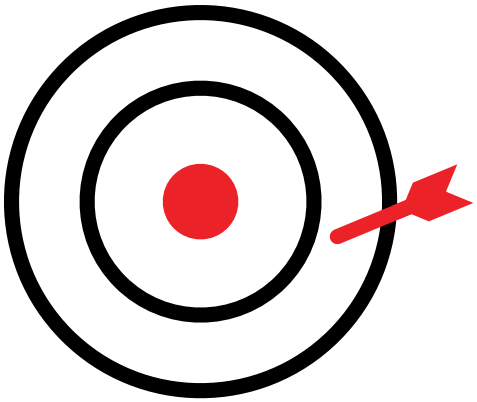
2.3.1 Hvorfor oppleves midlertidig ansettelse som problematisk?

Når vi ser nærmere på **hvorfor** respondentene opplever det å ikke ha en fast stilling som problematisk, kan vi slå fast at stipendiater, postdoktorer og yngre forskere i andre forskerstillinger påpeker mange av de samme typene problemer knyttet til midlertidighet, men at de likevel vektlegger forskjellige aspekter:

For **stipendiatene** fremstår midlertidighet som en del av stillingens natur, selv om de er bekymret for å ta fatt på en karriere som har usikre framtidsutsikter, og der de vet at det er få ledige stillinger.

«Det er så få relevante karrieremuligheter for nyutdannede doktorer... I stedet blir høyt utdannede og spesialiserte forskere nødt til å søke mindre relevante, lavere lønnede, oftest midlertidige stillinger på siden eller helt utenfor sin egen disiplin og ekspertise. Det føles til tider som om en doktorgrad er mer som et idealistisk selvrealiseringsprosjekt med dårlige framtidsutsikter enn en kompetanseøkning for videre arbeidsmuligheter i akademia.»

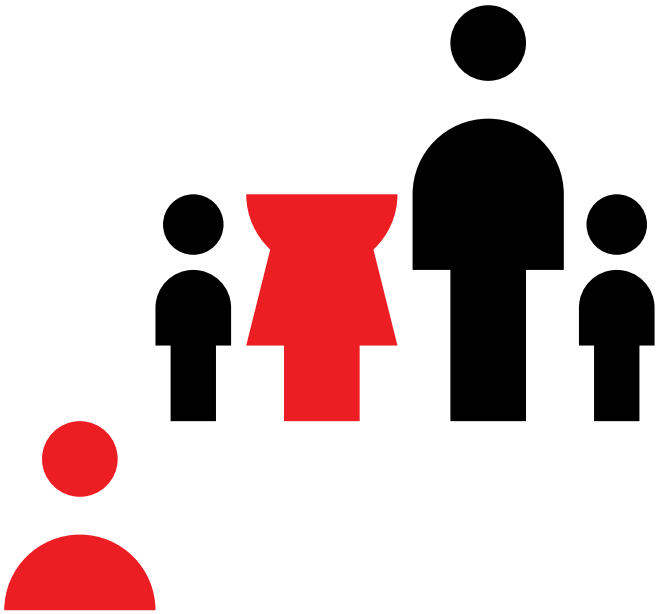
Kvinne (29),
stipendiat ved universitet, HUM,
1-2 år erfaring som forsker.



«Med nåværende karriereløp og karrieremål er jeg nærmest garantert å måtte hoppe fra midlertidig stilling til midlertidig stilling i en del år til. Dessverre.»

Kvinne (27),
stipendiat ved universitet, MN,
3-4 års erfaring.

Postdoktorer vektlegger behov for stabilitet, både karrieremessig og personlig. Mange snakker om at midlertidighet er et stort problem i en fase av livet der man ønsker å etablere familie. Mange nevner at det er vanskelig å få boliglån når man er midlertidig ansatt. Mange snakker også om at det er vanskelig å planlegge fremtiden, både profesjonelt og personlig, når man ikke vet hva slags stilling man vil ha i relativt nær fremtid. Dette er særlig et problem nevnt av utenlandske postdoktorer, som også fremhever problemer med å etablere seg i Norge.



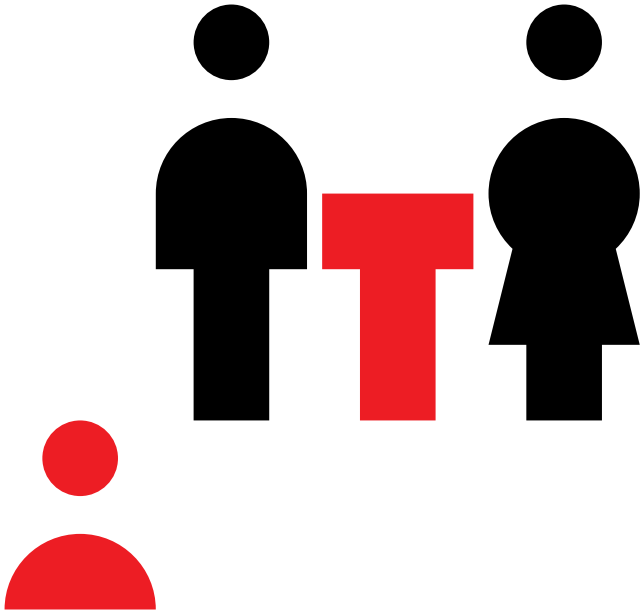
«Det er vanskelig å være midt i 30-årene og ha så usikre fremtidsutsikter. Forskermobilitet er viktig, men etterhvert blir det viktigere med stabilitet - å ha et fast bosted og kunne etablere familie.»

Mann (31),
postdoktor ved universitet, TK,
minimum 10 års erfaring.

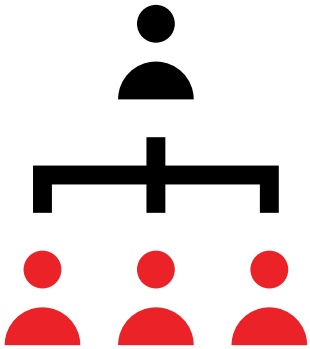
I motsetning til stipendiatene, nevner flere av postdoktorene forhold knyttet til stillingsvern og fremhever at man som midlertidig ansatt har **svake rettigheter** og at de føler seg **mindre verdsatt** enn faste vitenskapelige ansatte ved samme institusjon.

«Vanskelig å etablere forpliktende samarbeid. Kan ikke være formell hovedveileder for mine egne stipendiater. Vanskelig å søke om prosjekter der min stilling ikke er fullfinansiert. Har forpliktelser (veiledning osv.) som strekker seg lengre enn min arbeidskontrakt. Blir ikke inkludert i strategiske prosesser ved instituttet. Får ikke delta i undervisning.»

Kvinne (35),
postdoktor ved universitet, MN,
minimum 10 års erfaring.



«I en midlertidig kontrakt, er jeg avhengig av at de som har faste stillinger er fornøyde med meg. Dette er til hinder for en åpen og inkluderende arbeidsplass (...) og kan lede til en 'ja' kultur rundt eldre fast ansatte forskere. På samme måte som en midlertidig ansatt i en privat bedrift ville føle seg mindre verdsatt enn en fast ansatt så føler jeg at den norske Universitetssektoren verdsetter meg mindre enn faste ansatte, dette på tross av at midlertidige ansatte er den gruppen som faktisk gjør mesteparten av forskningen.»



Mann (36),
postdoktor ved universitet, MN,
minimum 10 års erfaring.

Også i motsetning til stipendiatene påpekte flere postdoktorer at midlertidighet kan påvirke forskningskvaliteten negativt. Konstant flytting og jobbsøking går på bekostning av fokus og kvalitet. Flere nevner at det er vanskelig å etablere forpliktende samarbeid og å forplikte seg til langsiktige prosjekter, noe ikke bare enkelt-forskere men også forskningsgrupper lider som følge av.

«Jeg har flyttet til nytt land seks ganger i løpet av de siste 12 årene. Dette har på mange måter vært en positiv erfaring, men det har også vært dyrt og slitsomt (...) Og det er vanskelig å etablere langvarige samarbeid ved stadig flytting.»

Kvinne (36), postdoktor ved universitetet (MED), minimum 10 års erfaring.

Andre fremhever at de nedprioriterer kompleks og innovativ forskning for å prioritere publikasjoner. At det er mye søknadsskriving i forhold til forskning, er også et gjennomgangstema blant postdoktorene.

«Når man er i midlertidig stilling er man nødt til å delta i ERC/NFR-lotteriet. Man investerer mye tid, med veldig lav sjanse for tildeling (...) og veldig lite konstruktiv tilbakemelding dersom man ikke lykkes. All tiden som går med til søknadsskriving trekkes fra det som virkelig betyr noe, nemlig forskningen. Paradokset med midlertidige stillinger er at forskere må få tilslag på søknader hvis de vil fortsette å forske, og at de, dersom de lykkes, bruker midlene på å skrive enda en søknad som igjen finansierer enda flere søknader.»

Mann (29), postdoc ved forskningsinstitutt innen teknologi, 6 års erfaring som forsker.

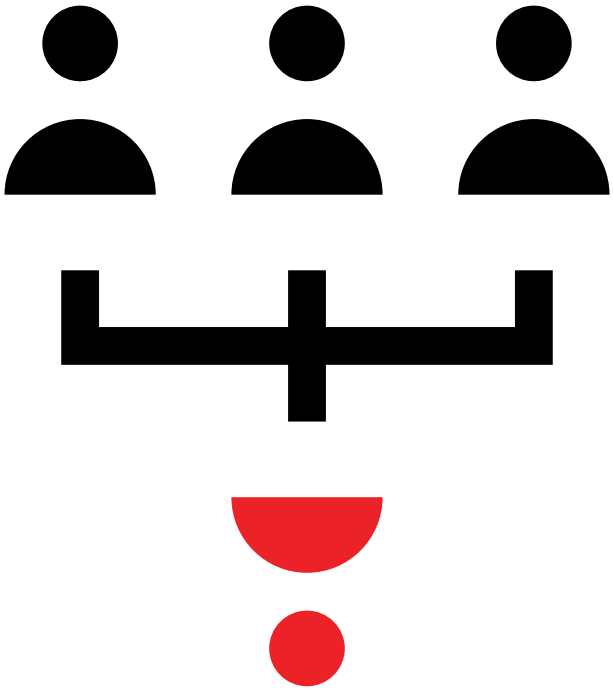
«Det er smartere for meg å arbeide på prosjekter som har stor sjanse for å faktisk ende i en publikasjon. Med andre ord fungerer systemet slik at jeg ikke blir oppfordret til å arbeide med spesielt komplekse og nyskapende forskning som kanskje ikke ender med et fullstendig prosjekt.»

Mann (36), postdoc ved universitet, MN, minimum 10 års erfaring.

Respondentene i en **forskerstilling** (midlertidig og fast), er særlig opptatt av økonomisk usikkerhet (boliglån, familie osv) i forbindelse med midlertidighet. Kanskje i enda større grad enn postdoktorene, legger de vekt på de negative konsekvensene av midlertidighet for forskningen og for arbeidsmiljøet.

«Lite jobbsikkerhet påvirker hvordan jeg har det, også i arbeidshverdagen - hadde jeg vært fast ansatt ville jeg ha involvert meg annerledes i institusjonen jeg jobber ved, og det tror jeg arbeidsplassen også ville ha nytt godt av.»

Kvinne (34), forsker II ved forskningsinstitutt, SV, 5-6 år som forsker.



«Jeg kan ikke være hovedveileder for masterstudenter og stipendiater, selv om jeg i praksis fungerer som det. Det er også mange beslutninger og prosesser jeg ikke får ta del i. Det er også vanskelig å investere for mye i forskningsgruppen hva gjelder infrastruktur, fysiske arealer, lab etc. da jeg ikke vet hvor jeg er om to år. Derfor velger jeg heller å bruke pengene på for eksempel data, analyser og andre intellektuelle ressurser.»

Mann (33), forsker II ved universitet, matematikk/naturvitenskap, 9 år som forsker.

Flere snakker om at det er vanskelig å utvikle en egen forskningsprofil som midlertidig og at det er vanskelig å starte langsiktige forskningsprosjekter og binde seg som veileder. Denne gruppen nevner også at de må legge inn stor innsats («120% innsats») for å sikre jobben sin, med fare for å bli utbrent.

«Det er vanskelig å tenke langsiktig og utvikle et eget forskningsprofil. Du må si ja til alt, fordi du frykter å miste jobben din ellers. Fokus er veldig mye på å søke på nye forskningsmidler, mens tiden egentlig burde brukes til ordentlig forskning. Stillingen har ingen undervisningsdel, men hvis man håper en gang å få en førsteamanuensis eller professorstilling, trenger man undervisningserfaring.»

Kvinne (34),
forsker II ved Universitet, HUM,
7 års erfaring.

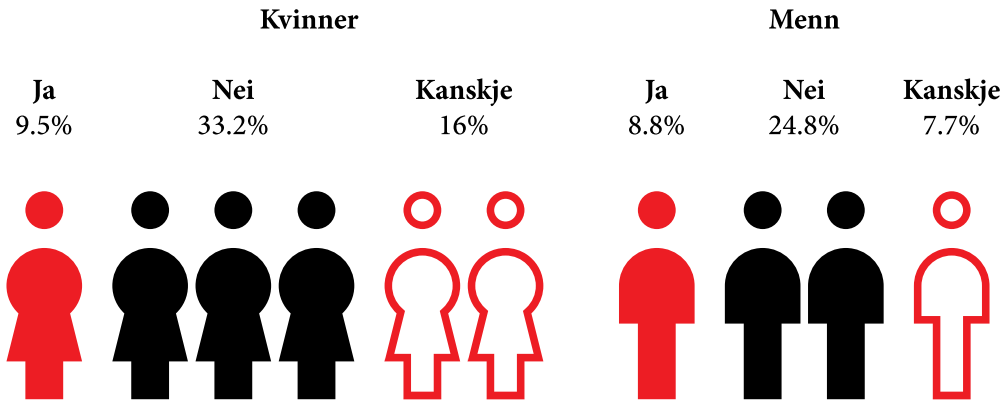
«Det er få stillinger og det er aldri en følelse av at man kan fortsette å være forsker ved neste korsvei.»

Mann (34), førsteamanuensis ved høgskole, HUM, 7 års erfaring.

2.3.2 Troen på fast ansettelse

Som påpekt i 1.3.1 er mange av respondentene svært bevisste på at det er få faste stillinger og at konkurransen er stor. Dette er også reflektert i at flertallet av de midlertidig ansatte (58%) er usikre på om de med tiden får fast ansettelse. Bare rundt en av fem tror de med tiden vil få fast jobb.

Figur 2.6 ETTER KJØNN
Tror du med tiden at du vil få fast ansettelse som forsker?



Menn tror i større grad enn kvinner at de kommer, eller kanskje kommer, til å få fast forskerstilling i fremtiden (se figur 2.6). Denne tendensen finnes også igjen i tidligere kvalitative studier der kvinner ser ut til å være mer tilbøyelige til å definere seg ut av forskning og der ambisjoner om en forskerkarriere beskrives som å følge "guttedrømmen" (Orning, 2016:64)

3. Tverrsektoriell mobilitet

Som AYF har fremhevet tidligere: "Det relativt lave antallet vitenskapelige stillinger i forhold til det store antallet som i utgangspunktet hadde sett for seg dette som drømmejobben, har kjennetegnet forskningssektoren i årevis. Det er ikke, og skal heller ikke være, plass til alle. Men hva er alternativene for dem som (villet eller ikke villet) skal ut av loopen? Hvilke yrkesmuligheter har man? Og har man riktig kompetanse i tillegg til sin forskerbakgrunn til å være attraktiv nok for disse jobbene?" (Schomacker, Lind og Hølleland, 2016).

Overgangen fra forskning til andre sektorer kan imidlertid forenkles hvis institusjoner innen akademia utviser forståelse for hva som kreves og etterlyses i andre virksomheter innen offentlig eller privat sektor. Et annet moment er at forskerutdanningen på doktorgrads- og postdoktornivå sannsynligvis kan tilrettelegges på en bedre måte for å gi kandidatene slike ferdigheter. Men i hvilken grad får faktisk unge forskere muligheten til å opparbeide seg breddekompetanse i dagens akademia i Norge? Hvor mange yngre forskere har allerede erfaring med såkalt "tverrsektoriell mobilitet"? Videre, anser unge forskere en karriere utenfor forskningssektoren som en realistisk alternativ karrierevei?

3.1. Tidligere arbeidserfaring utenfor forskningssektoren

En betydelig andel av respondentene i surveyen (40.8%) har jobbet utenfor forskningssektoren etter endt mastergrad. 56.7% av disse har jobbet i offentlig sektor, 46.8% i privat sektor og 12.2% i organisasjonslivet.

En multivariat analyse antyder at høy alder i klar grad henger sammen med tilbøyeligheten til å ha jobbet utenfor forskningssektoren (Appendix B, Tabell 5). En interessant observasjon er at denne sammenhengen holder også innad i stillingskategoriene når vi kun betrakter stipendiater eller postdoktorer. Eldre **stipendiater** og **postdoktorer** har oftere arbeidserfaring utenfra forskningssektoren. Videre har høgskoleansatte gjennomgående oftere arbeidserfaring utenfra forskningssektoren, mens ansatte ved universitetssykehus sjeldnere har slik erfaring.

3.2. En karriere utenfor forskning i framtiden: et realistisk alternativ?

Stipendiater, postdoktorer og yngre forskere i andre stillinger nevner mange av de samme alternative karrierene. Mange av forskerne som har gått profesjonsstudier nevner fulltidsjobb som lege eller advokat som alternativer. Mange kan også tenke seg stilling som rådgiver i departement eller annen offentlig etat. Lærer er også et yrke som er nevnt flere ganger, men også arbeid innen frivillige, ideelle og humanitære organisasjoner. Kultur, museum og turisme, samt skribent, forfatter og politiker, er andre alternativer som blir nevnt. Industri innenfor eget fagfelt (for eksempel petroleumsindustrien), og forskningsrelatert arbeid i privat sektor fremstår som alternativer for noen, men alternative yrker i offentlig sektor er mest nærliggende, gjerne med fagrelevant fokus. Mange er også usikre.

3.2.1. Føler unge forskere seg rustet til å søke en jobb utenfor forskning?

Flertallet av respondentene (67.5%) føler seg rustet til å søke stilling utenfor forskning, mens 25.0% er usikre og 7.5% føler seg ikke rustet.

Hvilke faktorer henger sammen med opplevelsen av føle seg rustet til stilling utenfor forskningsverdenen? Når vi først ser på alle respondentene samlet, kan vi slå fast at kvinnelige respondenter i mindre grad føler seg rustet til å søke karriere utenfor forskning. Det å være norsk statsborger og/eller det å være postdoktor øker også sannsynligheten for at man ikke føler seg rustet til å søke stillinger utenfor forskning. Det finnes imidlertid også en sammenheng med type institusjon: sammenlignet med universitetsansatte er det en klart høyere andel av ansatte ved instituttene som føler seg rustet til å søke jobb utenfor forskning ($p<0.10$) (Appendix B, Tabell 6).

Når vi ser kun på stipendiater finnes det fortsatt en lignende negativ sammenheng med det å være kvinne, selv om det er en del usikkerhet forbundet med denne sammenhengen. Det finnes imidlertid også en sammenheng med type institusjon og alder; stipendiater ved instituttene og eldre stipendiater føler seg i større grad rustet til å søke karriere utenfor forskning (Appendix B. Tabell 6, modell 2).

3.2.2. Utfordringer ved tverrsektoriell mobilitet

Vi spurte respondentene som ikke føler seg rustet til å søke jobber utenfor forskning hvorfor de opplever det slik. Et gjennomgående tema her er manglende kunnskap om mulige jobber utenfor akademia og usikkerhet om kompetanse og en bekymring for at høy spisskompetanse gjør det vanskelig å få mer generelle jobber.

Flere stipendiater nevner at de tror arbeidsgivere utenfor akademia vil anse dem som enten overkvalifiserte eller for snevre:

«Overkvalifisert kanskje? Hvis du kan få en person uten PhD som kan gjøre samme jobben, ville du valgt den personen? Det eneste jobbsnakket man hører om som PhD er "Akademia eller industri?". Hvis industri er synonymt med salg (?), og akademia er resten av livet på midlertidige stillinger, hva gjenstår da?»

Kvinne (29),
stipendiat ved universitet,
MN, 4-5 års erfaring.

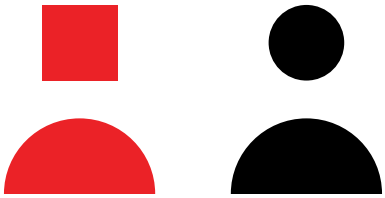
«Mitt inntrykk er at arbeidsgivere utenfor akademia tror at folk med doktorgrad er for "snevre" og at de dermed legger dem bak i bunken. Dette beror på en misforståelse; det er få folk jeg kjenner med så bred kunnskap og generell interesse som mine stipendiat-kollegaer.»

Mann (26),
stipendiat ved universitet, SV,
1-2 års erfaring.

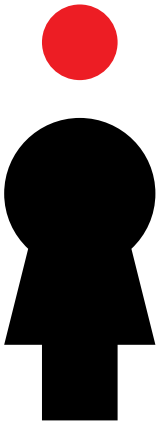
Flere føler også at de manglet kompetanse til å få jobber utenfor forskningsverdenen.

«Alt jeg har gjort har forberedt meg på en forskerkarriere. Jeg er i et smalt felt, og jeg ser ikke hva jeg kan tilføre en stilling utenfor akademia, annet enn entusiasme.»

Kvinne (24),
stipendiat ved universitet, MN,
mindre enn 1 års erfaring.



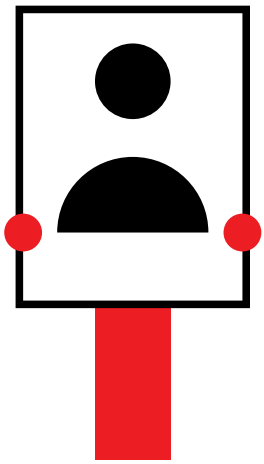
Postdoktorer påpeker mange av de samme begrensningene som stipendiatene nevnte og følte ofte at de etter postdok-engasjementet vil være overkvalifisert til andre stillinger.



«Arbeidslivet ser på meg som overkvalifisert og det er vanskelig å overbevise om kompetanse utover det akademiske»

Kvinne (33),
postdoktor ved universitet, HUM,
6-7 års erfaring.

«Det er kanskje ikke så mange i arbeidslivet som vil ansette en som ikke har gjort annet enn å forske på noe smått og obskurt de siste 10 årene»



Mann (36),
postdoktor ved universitet, MN,
minimum 10 års erfaring.

«Det er vanskelig å vite hvordan spisskompetansen man har måttet opparbeide seg under PhD kan oversettes til noe som er relevant for vanlige arbeidsgivere, og få dem til å stole på at man evner å gjøre "vanlige" oppgaver»

Kvinne (35),
postdoktor ved universitet, SV,
5-6 års erfaring.

«Etter så mange år som postdoktor, er det usannsynlig at noen vil ansette en "så erfaren" postdoc. Mange vil nok lure på hvorfor denne postdoktoren ikke klarte å få seg en bedre forskerjobb ennå.»

Mann (35),
postdoktor ved universitetssykehus, MED,
minimum 10 års erfaring.

Seniorforskere uttrykte lignende bekymringer, knyttet både til indre usikkerhet og signaler fra omverdenen:

«Da jeg gikk til et vikarbyrå etter mastergraden klarte de ikke finne jobb til meg fordi jeg, som de sa, hadde en "kronglete CV". Jeg tror de mente at jeg hadde fag de ikke skjønte hva de skulle bruke til.»

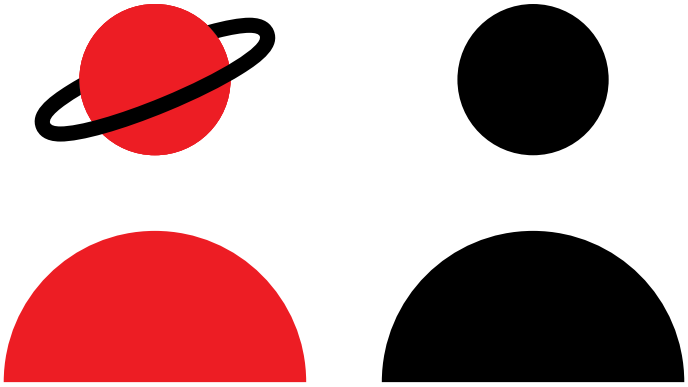
Mann (37),
forsker III ved forskningsinstitutt, HUM,
minimum 10 års erfaring.

«Utdanningsløpet mitt har vært sterkt fokusert mot forskning. Jeg føler meg lite oppdatert på hva "verden utenfor" forventer.»

Mann (34),
førsteamanuensis ved universitet, HUM,
8-9 års erfaring.

«Min kompetanse er ikke anvendt nok for næringslivet, og for spesialisert for offentlig sektor.»

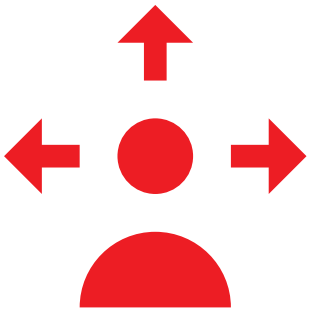
Kvinne (38),
førsteamanuensis ved universitet, SV,
minimum 10 års erfaring.



3.3. I hvilken grad får unge forskere faktisk opparbeidet breddekompetanse?

Overførbarheten av spisskompetanser til arbeid i andre sektorer er tydeligvis en kime til usikkerhet og bekymring. Samtidig er noen bevisste på at de har kompetanser som kan være relevante også i andre sektorer:

«Nå skal det sies at en forsker i dag (ihvertfall en gruppeleder) er vel så mye en prosjektleder, administrator, veileder, nettverksbygger og strategiutformer, egenskaper som ikke kun hører hjemme i forskning.»

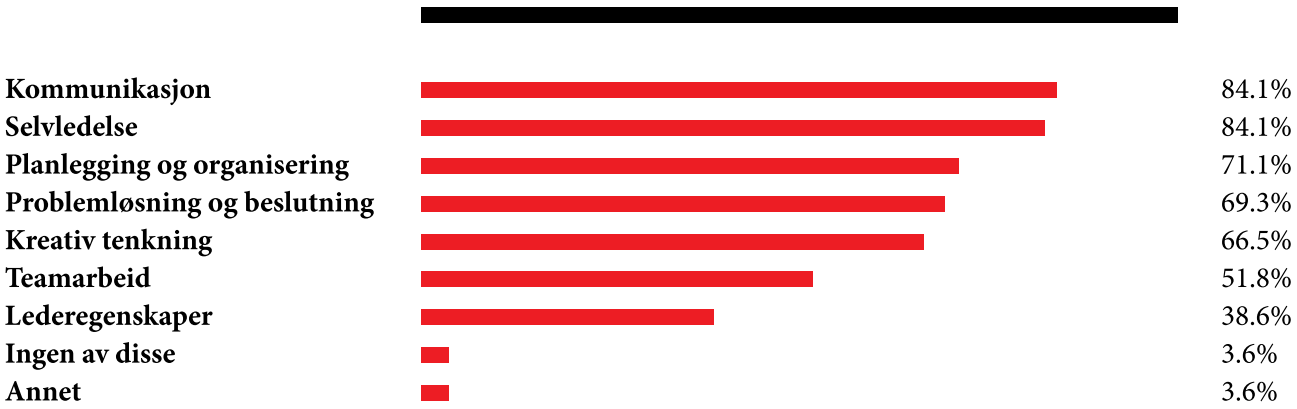


Mann (33), forsker II ved universitet, MN, 9 års erfaring.

Men i hvilken grad legger dagens forskerutdanning til rette for at unge forskere får opparbeide seg slik breddekompetanse? Hvilke generiske ferdigheter har unge forskere tilegnet seg gjennom forskerutdanningen?

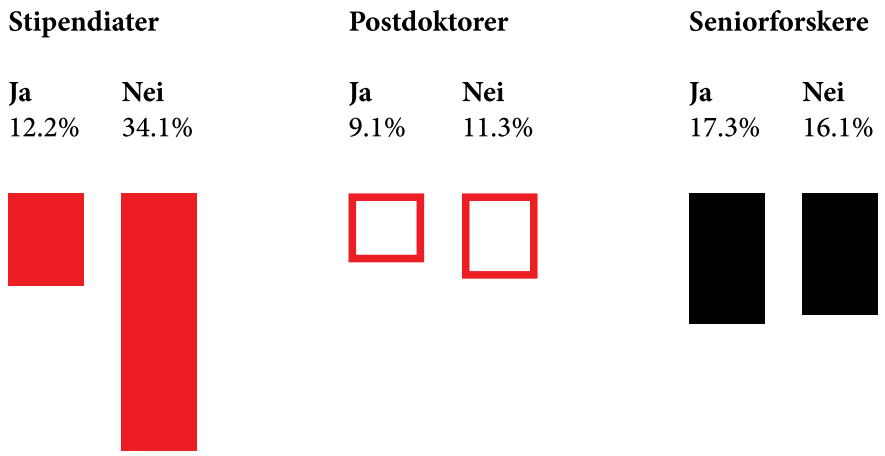
Når vi ser på alle respondene samlet kommer breddekompetanser som kommunikasjon (84.1%), selvledelse (82.4%) og planlegging og organisering (71.1%) på toppen (figur 3.1). Antallet respondenter som har tilegnet seg breddekompetanser som for eksempel samarbeid (51.8%) og ledelse (38.6%), som er sett som særlig verdifulle også med tanke på en karriere utenfor forskningssektoren, er imidlertid lavere.

Figur 3.1 BREDDEKOMPETANSE: ALLE RESPONDENTER
Hvilke ferdigheter har du tilegnet deg gjennom forskerutdanningen?

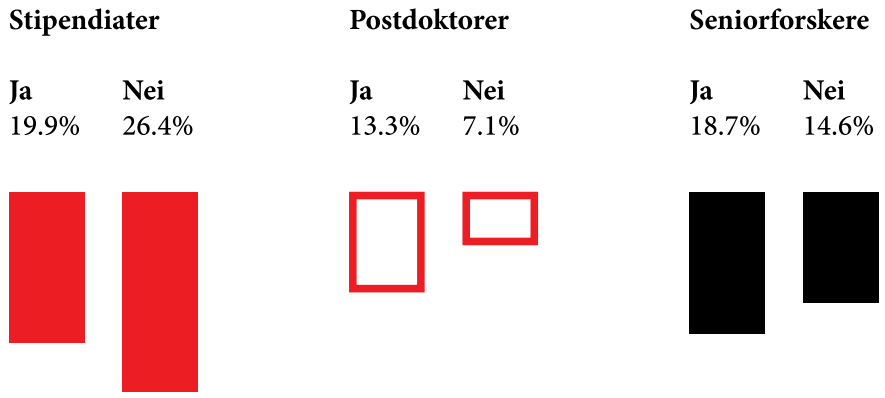


En sammenligning av stipendiater, postdoktorer og seniorforskere i andre typer stillinger viser en tendens til at **postdoktorer** og **seniorforskere** i andre typer stillinger har tilegnet seg en del breddekompetanser som ledelse (figur 3.2), samarbeid (figur 3.3), kreativ tenkning (figur 3.4), problemløsning og beslutningstaking (figur 3.5) i betydelig større grad enn **stipendiater**.

Figur 3.2 ETTER STILLING
Breddekompetanse tilegnet gjennom forskerutdanningen: ledelse

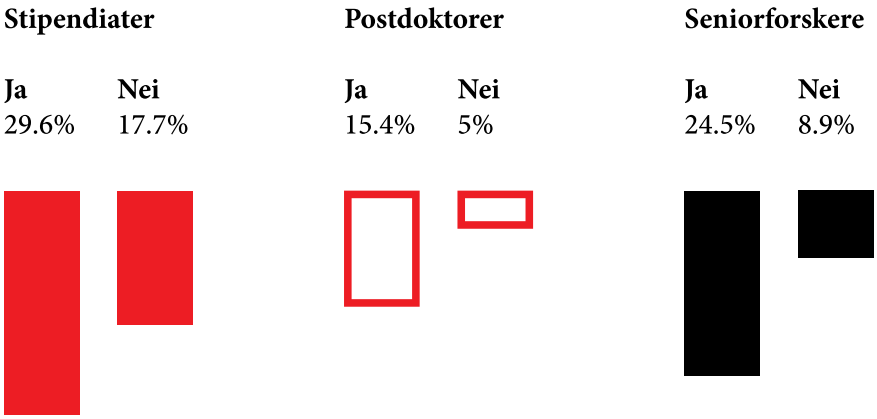


Figur 3.3 ETTER STILLING
Breddekompetanse tilegnet gjennom forskerutdanningen: samarbeid

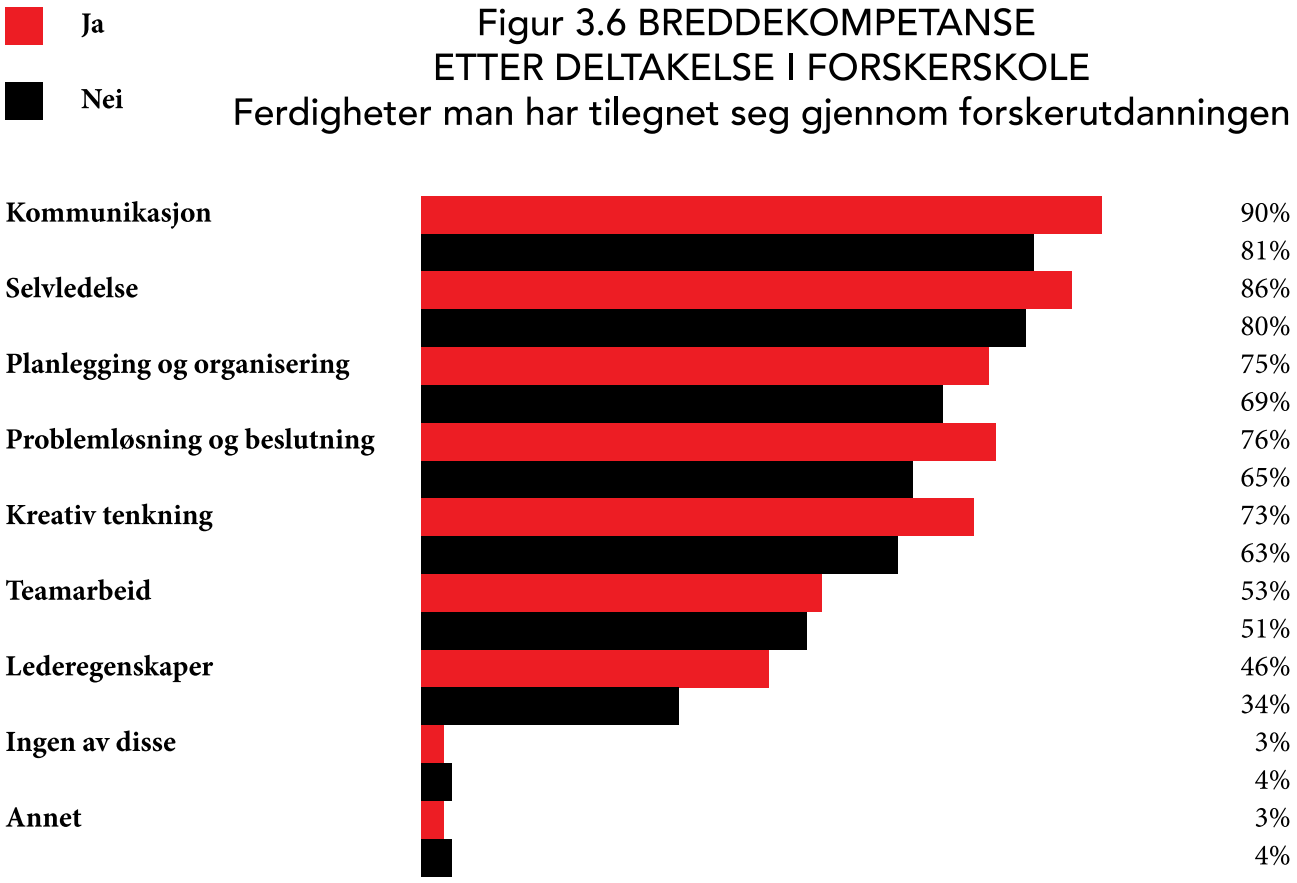


Figur 3.4 ETTER STILLING
Breddekompetanse tilegnet gjennom forskerutdanningen: kreativ tenkning

Figur 3.5 ETTER STILLING
Breddekompetanse tilegnet gjennom forskerutdanningen: problemløsning



Det finnes i tillegg en tendens til at forskere som har deltatt i en forskerskole, postdok-program eller karriereutviklingsprogram (n=293) har tilegnet seg en del ferdigheter i større grad enn de som ikke har vært med i et slikt program (se figur 3.6): lederegenskaper (antall som tilegnet seg denne ferdigheten og deltatt i minst et utviklingsprogram=135), kreativ tenkning (n=213), kommunikasjonsferdigheter (n=263), problemløsning og beslutningstaking (n=222), planlegging og organiseringsferdigheter (n=220).

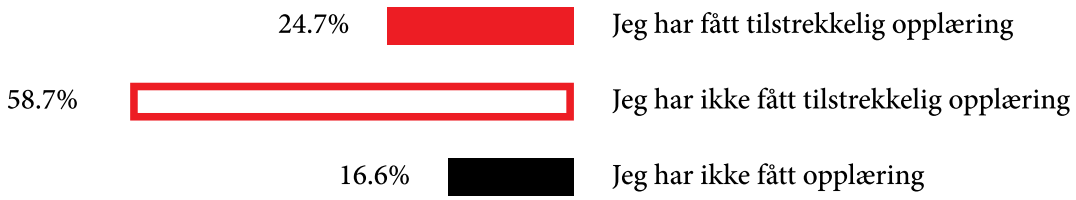


3.4. Tilstrekkelig opplæring i generiske ferdigheter?

Likevel opplever bare en fjerdedel (24.7%) av alle respondenter å ha fått tilstrekkelig opplæring i slike breddekompetanser. Mer enn halvparten (58.7%) opplever å ha fått noe opplæring, men ikke tilstrekkelig, og litt mer enn 1 av 10 respondenter (16.6%) opplever å ikke ha fått noe opplæring i det hele tatt (se figur 3.7).

Figur 3.7
Opplæring i generiske ferdigheter

Opplever du at du har fått nok opplæring i generiske ferdigheter?



Statsborgerskap, type stilling og type institusjon er karakteristikker som henger sammen med hvordan man opplever opplæringen man har fått i generiske ferdigheter (tilstrekkelig eller ikke) (Appendix B. Tabell 7). Mer konkret er norske statsborgere litt mindre tilbøyelige til å svare positivt enn ikke-statsborgere. Det samme gjelder for seniorforskere relativt til andre stillingstyper. Til slutt kan vi slå fast at respondenter utenfra universitetene er mer tilbøyelige til å svare at de har fått tilstrekkelig opplæring. Ellers finnes det ingen (statistisk signifikant) sammenheng med faktorer som kjønn eller alder.

Når vi ser kun på **stipendiat**-gruppen er det imidlertid andre faktorer som spiller inn: Først og fremst finnes det en klar tendens til at kvinnelige stipendiater i større grad opplever å ikke ha fått noe, eller ikke tilstrekkelig, opplæring. I tillegg er stipendiater som er tilknyttet et forskningsinstitutt mer positive og opplever i større grad at de har fått tilstrekkelig opplæring i generiske ferdigheter gjennom forskerutdanningen (Appendix B. Tabell 7, modell 2).

Blant **postdoktorene** i utvalget er det bare statsborgerskap som er avgjørende: utenlandske statsborgere er i større grad positive til opplæringen de har fått i generiske ferdigheter (Appendix B. Tabell 7, modell 3).

En bivariat analyse antyder også en signifikant og positiv sammenheng mellom det å ha fått karriereveiledning og i hvilken grad man opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring i generiske ferdigheter. 40% (n=56) av respondentene som har fått karriereveiledning opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring, mens andelen av respondenter som ikke har fått karriereveiledning og opplever å ha fått tilstrekkelig opplæring naturlig nok er lavere (21.6%; n=150).

4. Karriereveiledning og karriereutvikling

Karriereveiledning kan være et viktig virkemiddel for å redusere en del av usikkerheten som overskygger karriereløpet for mange unge forskere. Ofte henger dette sammen med spørsmål som "hva bør (eller kan) det neste steget i karriereløpet mitt være? Hvilke mulighetene har jeg utenfor forskning? Hvilke viktige ferdigheter mangler jeg?" Karriereveiledning kan altså hjelpe unge forskere å bli mer bevisst på de reelle mulighetene de står overfor og å maksimere sine karrieremuligheter framover.

4.1. Karriereveiledning

Får dagens unge forskere veiledning utover det faglige ved institusjonene sine? I all hovedsak er svaret nei. Bare 16.9% av alle respondenter har fått karriereveiledning og hele 83.1% oppgir at de aldri har fått karriereveiledning.

Det finnes imidlertid en del forskjeller mellom ulike grupper. Det er for eksempel mer sannsynlig for norske statsborgere enn for utenlandske statsborgere å ha fått karriereveiledning. Det å være ansatt ved et forskningsinstitutt øker også sannsynligheten for at man har fått karriereveiledning (Appendix B, Tabell 8).

I **stipendiat**-gruppen antyder regresjonsanalyse en sammenheng mellom det å ha fått karriereveiledning og kjønn: det er mindre sannsynlig å ha fått karriereveiledning for kvinnelige stipendiater enn for mannlige. Sammenhengen med institusjonstype, som vi observerte blant alle respondentene samlet, styrker seg når vi fokuserer kun på stipendiat-gruppen: stipendiater ved forskningsinstitutt svarer i større grad at de har fått karriereveiledning (Appendix B, Tabell 8, modell 2).

Blant **postdoktorene** finnes det bare en signifikant sammenheng mellom karriereveiledning og norsk statsborgerskap. Men, antall respondenter på postdok-nivå som har fått karriereveiledning er lavt (N=38) så her må man være forsiktig med å trekke konklusjoner. (Appendix B, Tabell 8, modell 3).

Det er også interessant å sammenligne de ulike typene av institusjoner. Den relative andelen av respondenter som har fått karriereveiledning er høyest ved forskningsinstituttene (25,8%), fulgt av universitetene (16%), universitetssykehusene (12,3%) og høgskolene (11%).

Blant de (relativt få) respondentene som svarer at de har fått karriereveiledning er det imidlertid verdt å merke seg at det er god spredning i hvem som har stått for veiledningen. Omtrent halvparten svarer "veileder", mens omtrent 30% oppgir hver av de tre alternativene "Instituttleder", "Forskningsleder" og "Mentor" (hver respondent kan oppgi flere enn ett alternativ). Kategorien med høyest prosentandel er imidlertid "Kolleger", med nesten 60%.

4.2. Karriereutviklingsprogram

Flertallet (64.8%) av respondentene har ikke deltatt i et karriereutviklingsprogram. Videre har 22.9% deltatt i en forskerskole, 8.3% i et postdoktorprogram og 4% i et annet karriereutviklingsprogram.

Ikke uventet er det en klar tendens til at sannsynligheten for å ha deltatt i minst ett slikt program er større for eldre forskere og postdoktorer (Appendix B. Tabell 9, modell 1).

Blant stipendiatene er det en høyere andel av ansatte ved forskningsinstitutt som har deltatt i minst ett slikt program. Stipendiater som har deltatt i et slikt program er også ofte eldre stipendiater (Appendix B. Tabell 9, modell 2).

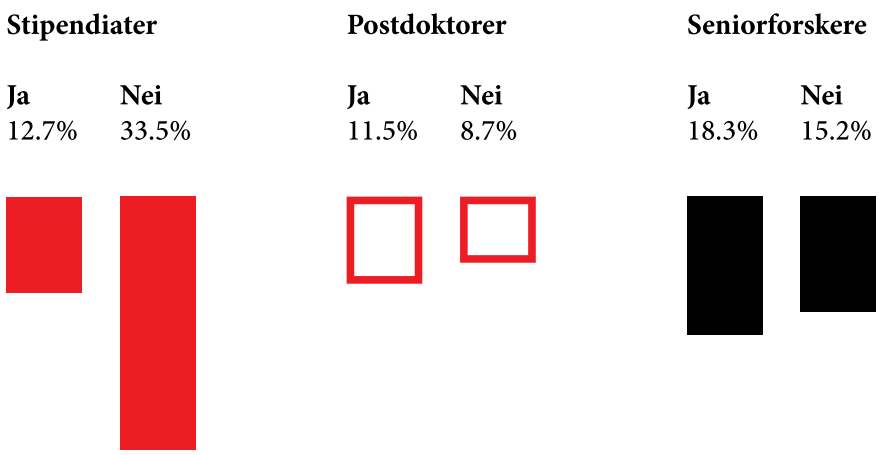
Blant postdoktorene henger deltakelse i et slikt program sammen med statsborgerskap: det er mer sannsynlig for utenlandske statsborgere å ha deltatt i et av de tre programmene (Appendix B. Tabell 9, modell 3).

4.3. Internasjonal mobilitet

Internasjonal mobilitet og internasjonalt samarbeid er viktige elementer i karrierebygging og karriereutvikling. Flertallet av respondentene (57.6%) har imidlertid ikke vært på et utenlandsopphold i løpet av forskerkarrieren. Blant **stipendiatene** er andelen som ikke har vært på utenlandsopphold høyest (72.5%). Blant **postdoktorene** og **seniorforskere** har litt flere enn 1 av 2 vært på utenlandsopphold.

Alder, statsborgerskap, type institusjon og stillingstype henger sammen med internasjonal mobilitet blant respondentene. Det er en klar tendens til at høy alder og utenlandsk statsborgerskap går sammen med høyere sannsynlighet for at man har vært på utenlandsopphold. Ansatte ved høgskoler og andre institusjoner har i mindre grad vært på utenlandsopphold i løpet av forskerkarrieren. Resultatene antyder også en sammenheng med stillingstype: **stipendiater** har i mye mindre grad vært på et midlertidig opphold (men dette henger sannsynligvis også sammen med hvor lang forskerkarrieren deres typisk har vært) (figur 4.1 og Appendix B. Tabell 10).

Figur 4.1 ETTER STILLING
Har du i løpet av din forskerkarriere vært på et midlertidig opphold ved en institusjon i utlandet?



Bivariate analyser antyder at det er mer sannsynlig at man har vært på et utenlandsopphold hvis man har fått karriereveiledning. Videre analyser som trekker inn flere relevante forklaringsvariabler tilsier imidlertid at denne sammenhengen er usikker, og at vi derfor ikke bør konkludere for entydig på dette punktet.

5. Forskjeller mellom fagområder?

En del generelle problemstillinger ser ut til å påvirke dagens unge forskere på tvers av fagområder. Likevel skiller hovedfagområdene som vi tok med i undersøkelsen (humaniora, samfunnsvitenskap vs. matematikk og naturvitenskap, teknologi, medisin og helsefag og landsbruk- og fiskerifag og veterinærmedisin) seg fra hverandre på mange måter.

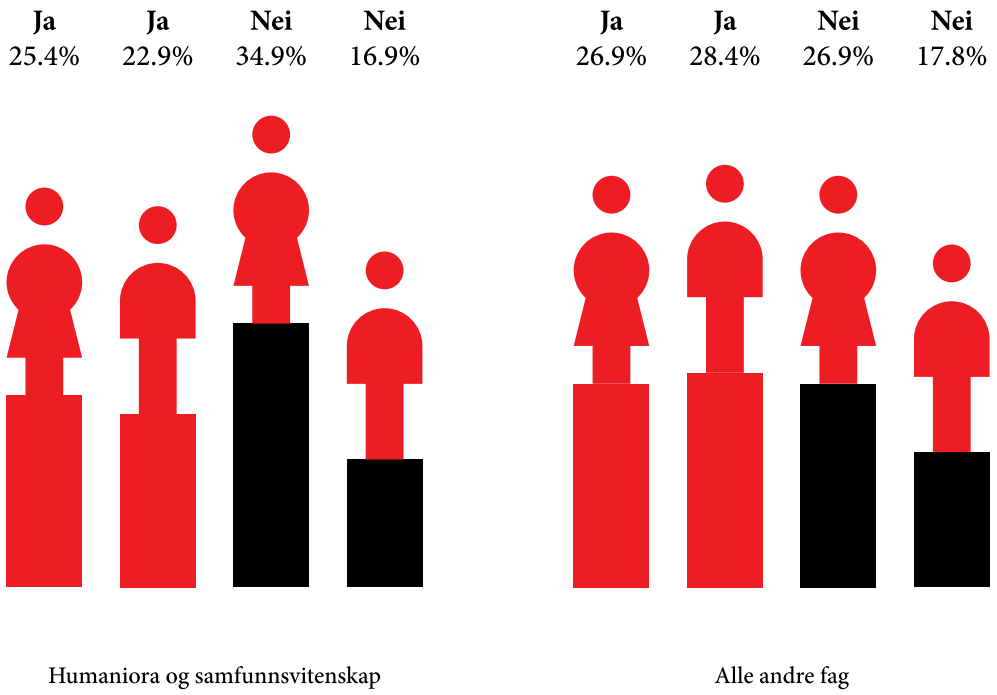
Det er derfor også interessant å undersøke om det finnes substansielle forskjeller mellom fagområder i konteksten av de viktigste temaene.

For analysene som blir rapportert her har vi samlet Humaniora og Samfunnsvitenskap (HS) som en gruppe. Med MN antyder vi alle andre fag (matematikk og naturvitenskap, teknologi, medisin og helsefag og landbruk- og fiskerifag og veterinærmedisin). Vi fokuserer på det vi anser som de mest slående resultatene i dette kapitlet.

Anbefale en forskerkarriere

I kapittel 2 (2.1) slo vi fast at bare litt over halvparten av dagens yngre forskere ville anbefalt unge en forskerkarriere, kvinner i mindre grad enn menn. Det siste gjelder for kvinnelige respondenter fra både HS og MN (Appendix B, Tabell 11, modell 1 og 2 og Figur 5.1a og 5.1b). Når vi ser bare på stipendiater styrker kjønnseffekten seg, men bare innenfor MN-fagene (Appendix B, Tabell 12, modeller 1 og 2). I MN-fagene er det altså en klar tendens til at kvinnelige stipendiater vil ikke anbefale en karriere innen forskning.

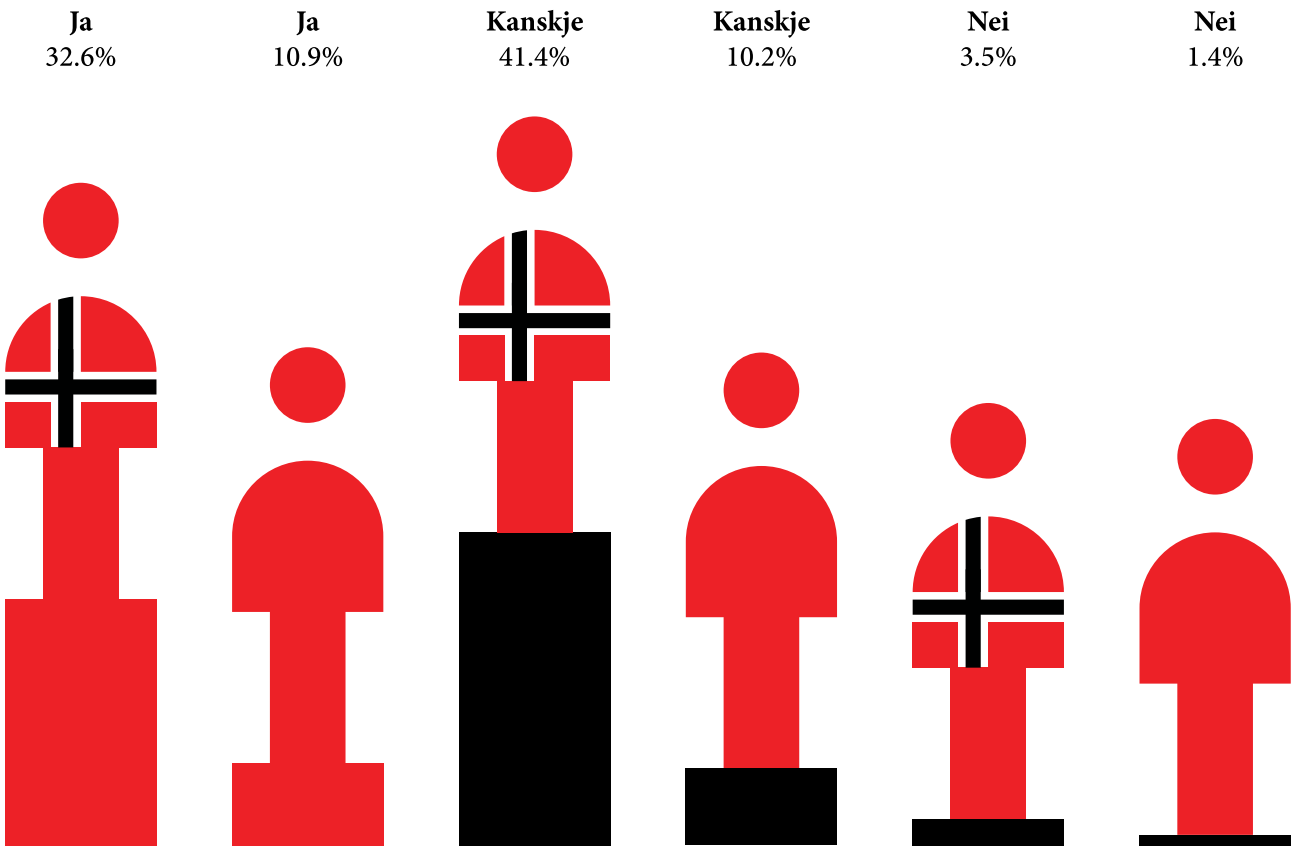
Figur 5.1 ETTER FAGOMRÅDE OG KJØNN
Vil du anbefale unge i dag en forskerkarriere?



Sannsynligheten for å fortsette som forsker

Vi undersøker også om fagområdet har en betydning når det gjelder yngre forskeres egne framtidsutsikter. Utenlandsk statsborgerskap øker sannsynligheten for at man kan se for seg at man jobber innenfor forskning om 10 år, men dette gjelder bare innenfor HS-fagene (Figur 5.2 og Appendix B, Tabell 11, modell 5 og 6). I tillegg spiller type institusjon en rolle: ansatte ved forskningsinstituttene innenfor humsam er mer tilbøyelige til å svare positivt på dette spørsmålet (sammenlignet med universitetsansatte).

Figur 5.2 ETTER FAGOMRÅDE OG NASJONALITET
Ser du for deg å fortsatt jobbe som forsker om 10 år?

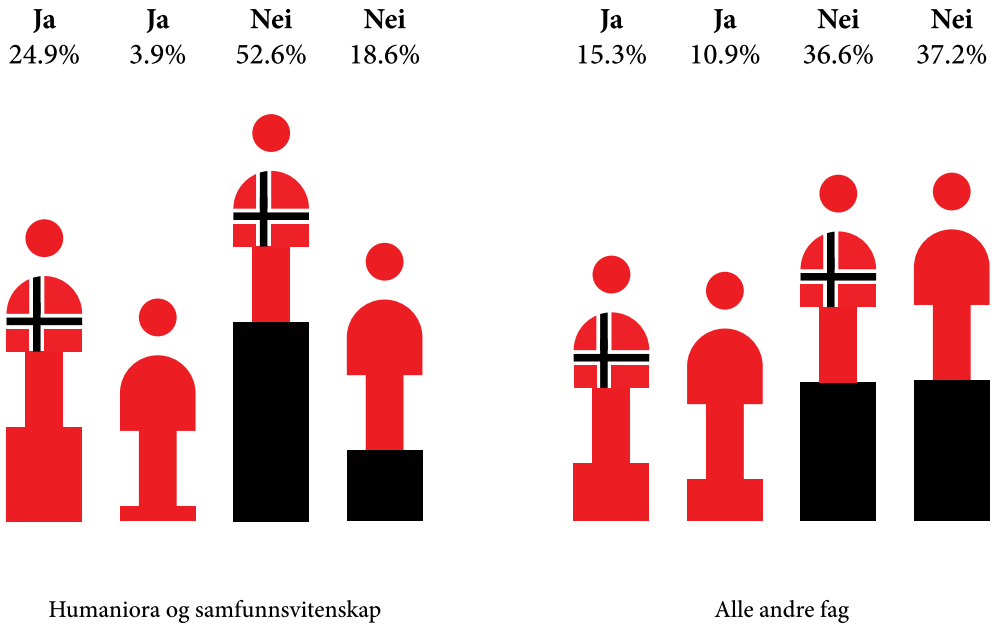


Humaniora og samfunnsvitenskap

Ansettelsesforhold

Når det gjelder ansettelsesforhold tyder analysene på at utenlandske statsborgere oftere er midlertidige utenfor humsam-fagområder (Appendix B, Tabell 11, modell 3-4 og figur 5.3). I tillegg opplever nordmenn i større grad enn utenlandske statsborgere det som et problem å ikke ha fast stilling, men dette gjelder bare innenfor MN-fagområdene (Appendix B, Tabell 11, modell 7-8).

Figur 5.3 ETTER FAGOMRÅDE OG NASJONALITET
Har du fast stilling?

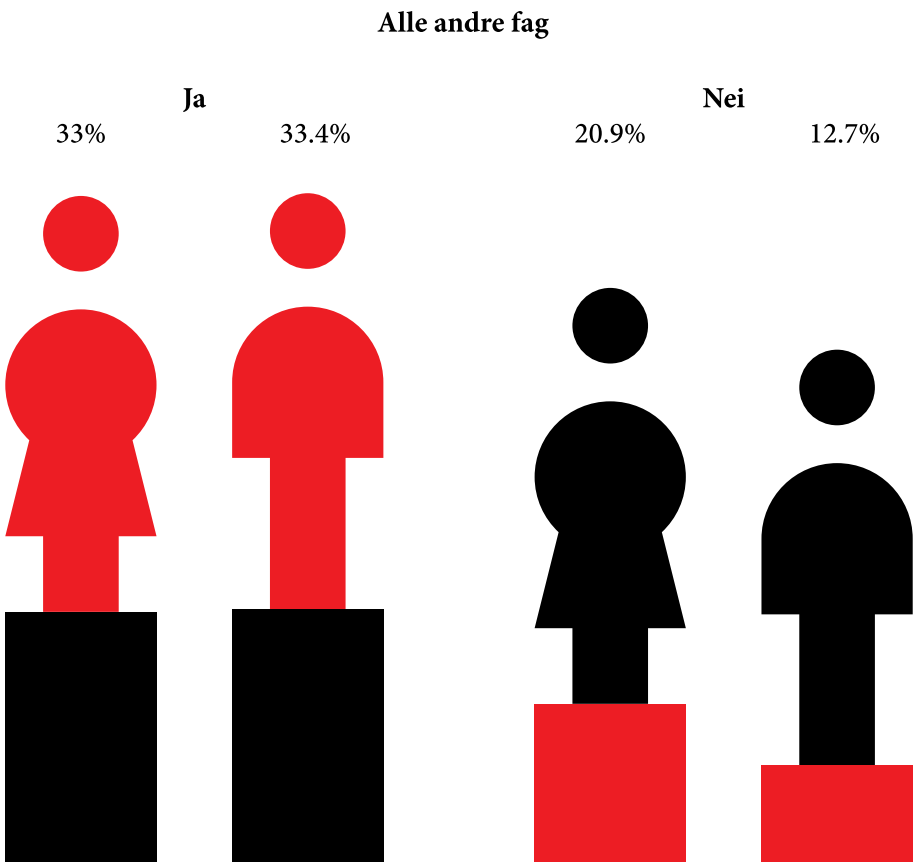


Karriere utenfor forskning og opplæring i generiske ferdigheter

Har fagområdet betydning for om forskere anser en karriere utenfor forskning som et realistisk alternativ? Innenfor HS føler nesten 70% av respondentene seg rustet til å søke en jobb utenfor forskning. Innenfor MN er andelen 66% – litt, men ikke mye lavere.

Kvinner innenfor MN føler seg i mindre grad rustet til å søke stillinger utenfor forskning enn menn (figur 5.4). Dette gjelder også når vi ser kun på stipendiater ($p<0.1$) (Appendix B, Tabell 14, modell 1-2). I tillegg er norske statsborgere mer tilbøyelig til å svare positivt her enn utenlandske statsborgere, men igjen gjelder dette bare innenfor MN-fagområder. (Appendix B, Tabell 13, modell 1-2).

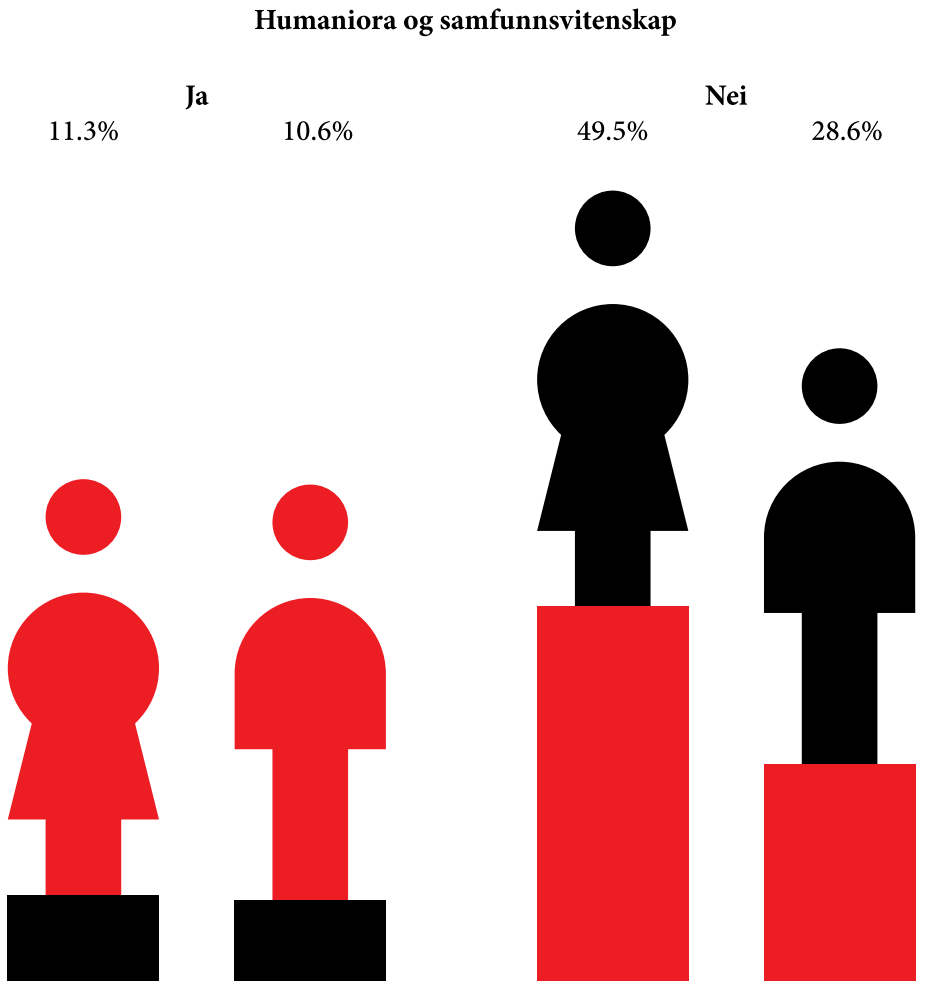
Figur 5.4 ETTER FAGOMRÅDE OG KJØNN
Føler du deg rustet til å søke jobb utenfor forskning?



Fagområdet har også (i mindre grad) betydning for om man får opplæring i breddekompetanser som kan lette overgangen fra forskning til andre sektorer. Innenfor MN opplever nesten ¾ av respondentene å ikke ha fått tilstrekkelig eller noe opplæring i slike generiske ferdigheter. Innenfor HS er andelen enda høyere (78%).

Kvinner innenfor HS svarer i større grad at de ikke har fått tilstrekkelig eller noe opplæring i slike generiske ferdigheter, men denne sammenhengen er noe mindre klar ($p<0.1$)(figur 5.5 og Appendix B, Tabell 13, modell 5-6). Når vi ser kun på stipendiater er denne sammenhengen imidlertid klar ($p <0.01$): kvinnelige stipendiater er mer tilbøyelig til å svare negativt her, men dette gjelder både innenfor HS og MN (Appendix B, Tabell 14, modell 5-6).

Figur 5.5 ETTER FAGOMRÅDE OG KJØNN
Opplever du å ha fått nok opplæring i generiske ferdigheter?



Karriereveiledning og karriereutvikling

Får unge forskere like god støtte til karriereutvikling, uavhengig av fagområde? Innenfor HS har 15.1% av respondentene fått karriereveiledning. Den tilsvarende andelen innenfor MN-fagområdene er, med 17.8%, ikke mye høyere. Det finnes likevel et par interessante tendenser. Ansatte ved forskningsinstitutter, både innenfor HS og MN, har oftere svart ja på spørsmålet om de har fått karriereveiledning, og denne sammenhengen er tydeligere innenfor HS (Appendix B, Tabell 13, modell 3-4). I tillegg har eldre respondenter innenfor MN-fagene i større grad fått karriereveiledning (men sammenhengen er svak).

Når vi ser bare på stipendiater finnes det antydninger til at kvinnelige stipendiater innenfor MN fag får sjeldnere karriereveiledning enn mannlige stipendiater ($p<0.1$). Utenlandske statsborgere som jobber innenfor MN fag har imidlertid oftere fått karriereveiledning ($p<0.1$).

Hva slags institusjon man jobber for har også betydning: Stipendiater som er ansatt ved et forskningsinstitutt og som jobber innen MN har oftere fått karriereveiledning enn universitetsstipendiater. I tillegg finnes det en tydelig tendens til at stipendiater ved forskningsinstitutter innenfor HS oftere har deltatt i en forskerskole, et karriereutviklings-, eller postdok-program (sammenlignet med universitetsstipendiater og høgskolestipendiater) (Appendix B, Tabell 14, modell 7-8).

6. Konklusjon

I denne rapporten har vi lagt frem en fullstendig analyse av ulike resultater fra en spørreundersøkelse gjennomført i 2016. Undersøkelsen ble gjennomført av Akademiet for yngre forskere, i samarbeid med stipendiatorganisasjonen UiODoc, og dekker mer enn 800 yngre forskere under 38 år, men som er i ulike faser av karrieren. Undersøkelsen tar opp tematikker knyttet til arbeidsforhold og attraktiviteten av forskerkarrieren, tverrsektoriell mobilitet, karriereveiledning og utviklingsmuligheter for unge forskere.

Undersøkelsen viser, blant annet, at mange unge forskere har en lidenskap for faget sitt og er villige til å ofre mye for å få jobbe som forsker. Samtidig gir undersøkelsen en tydelig innblikk i de viktigste områdene hvor "skoen trykker" for yngre forskere.

Funnene tyder, for eksempel, på at unge forskere assosierer forskerkarrieren med svake framtidsutsiktene og at de sliter med arbeidsforhold preget av midlertidighet og usikkerhet. Flertallet av de som ikke er fast ansatt opplever dette som problematisk, og stipendiater, postdoktorer og seniorforskere påpeker flere av de samme problemene i denne sammenheng. Likevel belyser respondenter i de ulike stillingskategorier noe ulike aspekter. Mens mange stipendiater vektlegger de usikre framtidsutsiktene, opplever postdoktorer at det er vanskelig å være midlertidig ansatt i etableringsfasen, når de stifter familie og kjøper bolig. Postdoktorer og midlertidig ansatte seniorforskere føler seg mindre verdsatt enn faste vitenskapelige ansatte, og enkelte opplever at de har færre rettigheter. Respondenter fra denne gruppen poengterer også at den utstrakte bruken av midlertidighet har negative konsekvensene for forskningens kvalitet.

At disse usikre framtidsutsiktene og ustabile arbeidsforholdene påvirker forskeryrkets attraktivitet, og kan ha konsekvenser for framtidig rekruttering til forskning, er blant annet reflektert i at kun litt over halvparten av respondentene ville anbefalt unge i dag å ta fatt på en forskerkarriere. I tillegg ser færre enn halvparten av respondentene i undersøkelsen for seg å jobbe med forskning om ti år. I begge tilfeller er kvinnelige respondenter "mindre optimistiske" enn mannlige.

Videre peker undersøkelsen mot en del utfordringer og usikkerhet knyttet til tverrsektoriell mobilitet. 1 av 3 respondenter føler seg enten usikre eller ikke rustet i det hele tatt til å søke en jobb utenfor forskning. Dette gjelder i større grad for kvinner enn for menn. Norske statsborgere og postdoktorer føler seg også i større grad usikre enn hhv. utenlandske statsborgere og forskere i andre stillingskategorier. For mange, og særlig de erfarne, unge forskere tyder svarene på at dette skyldes at de føler seg/tror de blir betraktet som "overkvalifiserte", men og at de har manglende kunnskap om de reelle karrieremulighetene i andre sektorer. I tillegg opplever bare en fjerdedel av alle respondentene å ha fått tilstrekkelig opplæring som gir "breddekompetanser" som kan gjøre det lettere å ta fatt på en karriere utenfor forskningssektoren.

Til slutt tyder funnene på at unge forskere i altfor lite grad får den karrieremessige veiledningen og utviklingsmulighetene som kan bidra til å redusere en del av usikkerhet og til å skape bedre karrieremuligheter framover. 83.1% oppgir at de aldri har fått karriereveiledning, og her finnes det viktige sammenhenger med nasjonalitet, type institusjon og kjønn (f.eks. er sannsynligheten for å ha fått karriereveiledning lavere for kvinnelige enn for mannlige stipendiater).

Ved å belyse mange ulike sider (og ikke minst bekymringer og problemer) for dagens unge forskere, håper vi at denne undersøkelsen vil være en nyttig kunnskapsgrunnlag som kan bidra til å identifisere konkrete, konstruktive tiltak som støtter og ytterligere fremmer unge forskere og deres karrierer.

7. Referanser

Gunnes, H. og P. Børing 2015 Veien fra postdoktor til akademia: En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene. NIFU.
Tilgjengelig online: http://www.nifu.no/publications/1282075/

Maximova-Mentzoni, T., C. Egeland, T. Askvik, I. Drage, L. A. Støren, T. Røsdal og A. Vabø 2016 Å være utlending er ingen fordel.
Tilgjengelige online:
http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/AA-vaere-utlending-er-ingen-fordel2

Olsen, T. B. 2012 Med doktorgrad i arbeidslivet: En undersøkelse basert på registerdata. NIFU.
Tilgjengelig online:
http://www.nifu.no/publications/963345/

Orning, S. E. S. 2016 Kjønn, veiledning og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere. UiO: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.
Tilgjengelig online:
http://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/kjonn-veiledning-og-omsorgsansvar_stk.pdf

NIFU, Forskerpersonalregisteret (Takk til Bo Sarpebakken fra NIFU for dataoversikt for 2016).

Om Akademiet for yngre forskere

Akademiet for yngre forskere ble stiftet 29. oktober 2015. Vi er en tverrfaglig sammensatt og landsdekkende organisasjon for yngre forskere. Vårt formål er å være yngre forskeres talerør inn i nasjonal og internasjonal forskningspolitikk og utvikle formidlingsplattformer som sprer interesse og engasjement for forskning.

Hva tilbyr Akademiet for yngre forskere?

Akademiets medlemmer deler gjerne sin kompetanse med deg! Medlemmer tilbyr ekspertuttalelser innenfor sine fagområder som strekker seg fra fisk til filosofi, klimaendringer og global helse. Akademiet uttaler seg i forskningspolitiske saker og stiller til forskningspolitisk debatt.

www.akademietforyngreforskere.no

8. Appendix

A. Om analysen

For å analysere om sammenhenger mellom to variabler kan skyldes tilfeldigheter eller er systematiske presenteres kjikvadrattester (Pearson's Chi-square test, utført med programvaren SPSS). Denne testen tar hensyn til at variablene som benyttes ikke trenger ha en iboende rekkefølge (f.eks. kan ikke "universitet", "universitetssykehus" og "forskningsinstitutt" rangeres langs en entydig dimensjon). Nullhypotesen vi tester er at det ikke finnes en sammenheng mellom disse variablene, f. eks. mellom kjønn og hvorvidt man har fast jobb. Når resultatet fra kjikvadrattesten er "signifikant" betyr dette at nullhypotesen om ingen sammenheng svekkes: gitt mønstrene vi observerer er det lite sannsynlig at det ikke finnes en sammenheng mellom kjønn og det å ha fast jobb eller ikke. Noe forenklet kan man tenke at sannsynligheten for at det ikke er noen sammenheng er mindre enn eller lik 5%, når vi bruker et signifikansnivå på 0.05 og "avkrefter nullhypotesen". Høye signifikansnivåer (eller p-verdier) antyder således mer usikre sammenhenger.

Sammenhenger mellom to variable, slik som kjønn og å ha fast jobb, kan imidlertid skyldes at andre variable ligger under og påvirker de to variablene vi er interessert i sammenhengen mellom ("utelatt variabelskjevhet"). Kanskje kan det være slik at det er færre kvinner enn menn i fast jobb fordi mennene i utvalget vårt gjennomgående er eldre. Derfor ønsker vi, for å trekke klare slutninger om forholdet mellom alder og fast ansettelse, å "kontrollere" for alder og for andre relevante variable. Til dette har vi benyttet multivariat regresjonsanalyse. Estimeringsteknikken er «vanlig» lineær regresjon/OLS (Ordinary Least Squares; utført med programvaren STATA). Tolkningen av regresjonskoeffisienten til en bestemt forklaringsvariabel/uavhengig variabel er den predikerte økningen i den avhengige variabelen når denne forklaringsvariabelen øker med én enhet (f.eks. fra 0 til 1), gitt at vi holder alle de andre forklaringsvariablene i modellen konstant. Igjen diskuterer vi statistisk signifikans for å antyde noe om den sammenhengen vi observerer – også når vi kontrollerer for andre relevante variabler – er systematisk forskjellig fra null eller om den kan skyldes rene tilfeldigheter. Vi viser imidlertid til diskusjonen om utvalgsteknikk tidlig i rapporten for antydninger om ekstra usikkerhet i analysen (som ikke fanges opp av testene vi benytter) knyttet til at vi ikke har et sannsynlighetsutvalg.

B. Regresjonstabeller

Regresjonstabellene i denne seksjonen har følgende struktur: Først presenteres en regresjon på hele utvalget, deretter presenteres regresjoner kun for stipendiater, så kun for postdoktorer, og til slutt (der relevant) kun for "seniorer". Den sistnevnte gruppen inkluderer lektor, førsteamanuensis, professor, forsker II og forsker I. Hovedtyngden av observasjoner i denne gruppen er førsteamanuensis og forsker II. En tabell oppgis for hver avhengig variabel, og denne spesifiseres i tabelltittelen.

Utvalg	**Alle**	**Kun PhD**	**Kun Postdoc**	**Kun seniorer**
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Fast stilling	0.123**	0.088	0.580	0.107
	2.26	0.95	1.57	1.12
Kjønn	-0.117***	-0.174***	-0.122	-0.022
	-3.33	-3.36	-1.52	-0.28
Alder	-0.009*	0.002	-0.026*	0.015
	-1.67	0.27	-1.69	0.90
Statsborger	-0.047	-0.013	0.053	-0.143
	-1.29	-0.24	0.63	-1.64
Høgskole	0.094	0.094	0.076	0.127
	1.63	1.21	0.21	1.18
Forskningsinstitutt	0.075	0.142	-0.126	0.126
	1.48	1.54	-1.06	1.32
Universitetssykehus	0.073	0.108	0.055	0.362
	1.13	1.04	0.54	1.56
Annen institusjon	0.017	-0.039	-0.585	0.363*
	0.20	-0.30	-1.16	1.67
PhD	0.058			
	0.93			
Postdoktor	0.074			
	1.08			
Senior	-0.008			
	-0.13			
Konstant	0.959***	0.725***	1.486***	0.058
	4.73	2.87	2.63	0.10
N	828	382	166	168
R^2	0.036	0.047	0.059	0.072

Tabell 1: Avhengig variabel: Anbefalt unge i dag til å ta fatt på forskerkarriere? (1= ja, og 0= nei og usikker). OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

Utvalg	Alle	Kun PhD	Kun Postdoc	Kun seniorer
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Fast stilling	0.041			
	0.77			
Kjønn	-0.068**	-0.074	-0.110	-0.017
	-1.98	-1.50	-1.39	-0.22
Alder	0.006	0.009	-0.004	0.022
	1.06	1.34	-0.27	1.37
Statsborger	0.083**	0.124**	0.149*	-0.007
	2.30	2.38	1.80	-0.08
Høgskole	0.127**	0.118	0.158	0.090
	2.26	1.60	0.45	0.84
Forskningsinstitutt	0.051	0.162*	0.007	-0.029
	1.03	1.85	0.06	-0.32
Universitetssykehus	0.037	0.116	0.046	-0.229
	0.59	1.17	0.45	-0.99
Annen institusjon	0.058	0.064	-0.528	0.058
	0.68	0.53	-1.05	0.27
PhD	-0.028			
	-0.47			
Postdoktor	0.011			
	0.16			
Senior	0.170***			
	2.73			
Konstant	0.171	-0.023	0.478	-0.119
	0.86	-0.10	0.86	-0.20
N	832	384	168	168
R^2	0.060	0.038	0.037	0.027

Tabell 2: Avhengig variabel: Tror du at du fortsatt er innen forskning om 10 år? (1= ja, og 0= nei).
OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

Utvalg	Alle UTEN fast stilling	Kun PhD	Kun Postdoc
	b/t	*b/t*	*b/t*
Kjønn	0.066*	0.102*	0.012
	1.77	1.91	0.20
Alder	0.022***	0.027***	0.004
	3.91	3.51	0.34
Statsborger	0.120***	0.123**	0.109
	3.10	2.21	1.64
Høgskole	-0.093	-0.081	0.175
	-1.47	-1.01	0.62
Forskningsinstitutt	0.088	0.092	0.056
	1.47	0.94	0.59
Universitetssykehus	-0.052	-0.007	-0.110
	-0.83	-0.07	-1.37
Annen institusjon	0.021	0.005	0.135
	0.19	0.03	0.34
PhD	-0.277***		
	-3.85		
Postdoktor	-0.032		
	-0.43		
Senior	-0.021		
	-0.21		
Konstant	-0.203	-0.684**	0.495
	-0.94	-2.59	1.10
N	604	350	165
R^2	0.174	0.058	0.049

Tabell 3: Avhengig variabel: Problem at ikke har fast stilling? (1= ja, og 0= nei).
OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

	Problematisk å ikke ha fast ansettelse?			
Antall år man har jobbet som forsker	**Ja**	**%**	**Nei**	**%**
Opp til 5 år	198	53.7	204	84.3
Mer enn 5 år	171	46.3	38	15.7%

X2 = 60.96**, df = 1. (kolonneprosent mellom parentes)
**p < .01

Tabell 4: Resultater av kvadrattest og beskrivende data for opplevelse ved å ikke ha fast ansettelse per antall år man har jobbet som forsker (mindre eller mer enn fem år).

Utvalg	Alle	Kun PhD	Kun Postdoc	Kun seniorer
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Kjønn	-0.035	-0.039	-0.097	0.007
	-1.07	-0.79	-1.37	0.10
Alder	0.041***	0.051***	0.049***	-0.003
	8.14	7.54	3.60	-0.21
Statsborger	-0.048	-0.017	0.076	0.027
	-1.40	0.33	-1.03	0.31
Høgskole	0.152***	0.101	0.130	0.216**
	2.81	1.40	0.41	2.04
Forskningsinstitutt	0.045	-0.019	-0.078	0.071
	1.00	-0.23	-0.76	0.79
Universitetssykehus	-0.137**	0.025	-0.214**	-0.296
	-2.24	0.26	-2.33	-1.30
Annen institusjon	0.077	0.022	-0.405	0.035
	0.96	0.19	-0.90	0.17
PhD	0.233***			
	4.20			
Postdoktor	-0.034			
	-0.55			
Senior	-0.109*			
	-1.86			
Konstant	-0.893***	-0.987***	-1.005**	0.370
	-4.71	-4.17	-2.00	0.64
N	832	384	168	168
R^2	0.121	0.158	0.126	0.044

Tabell 5: Avhengig variabel: Har du arbeidet utenfor forskningssektoren etter endt mastergrad? (1= ja, og 0= nei). Her utelates kontroll for fast stilling også i modell 1. OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Utvalg	Alle	Kun PhD	Kun Postdoc	Kun seniorer
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Fast stilling	-0.014			
	-0.28			
Kjønn	-0.084***	0.091*	-0.125	0.108
	2.58	1.95	-1.57	-1.50
Alder	0.005	0.019***	0.008	0.015
	1.06	2.85	-0.51	-0.97
Statsborger	-0.088***	-0.021	-0.040	-0.118
	-2.58	-0.42	-0.48	-1.46
Høgskole	0.028	-0.064	0.060	0.134
	0.52	-0.92	0.17	1.34
Forskningsinstitutt	0.136***	0.138*	0.152	0.129
	2.90	1.66	1.33	1.52
Universitetssykehus	0.015	-0.087	0.154	-0.006
	0.25	-0.93	1.51	-0.03
Annen institusjon	0.118	0.165	-0.549	0.050
	1.45	1.46	-1.09	0.25
PhD	0.061			
	1.06			
Postdoktor	-0.113*			
	1.78			
Senior	-0.030			
	-0.50			
Konstant	0.727***	0.324	1.017*	1.440***
	3.86	1.42	1.82	2.63
N	831	384	168	168
R^2	0.051	0.049	0.050	0.058

Tabell 6: Avhengig variabel: Føler du deg rustet til å søke karriere utenfor forskning? (1= ja, og 0= nei og usikker). OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Utvalg	Alle	Kun PhD	Kun Postdoc	Kun seniorer
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Kjønn	-0.049	-0.147***	0.012	0.055
	-1.62	3.36	0.19	0.73
Alder	-0.001	0.004	-0.000	-0.003
	-0.20	0.63	-0.00	-0.22
Statsborger	0.063**	0.045	0.178***	-0.035
	1.97	1.00	2.63	-0.41
Høgskole	0.016	0.007	0.298	-0.061
	0.32	0.10	1.03	-0.58
Forskningsinstitutt	0.036	0.189**	0.012	-0.055
	0.86	2.46	0.12	-0.63
Universitetssykehus	-0.031	-0.024	0.007	-0.162
	-0.55	-0.28	-0.08	-0.73
Annen institusjon	0.203***	0.042	-0.278	0.463**
	2.73	0.40	-0.68	2.27
PhD	0.024			
	0.46			
Postdoktor	0.005			
	0.08			
Senior	0.126**			
	2.30			
Konstant	0.215	0.269	-0.089	0.435
	1.22	1.27	-0.19	0.77
N	827	382	167	167
R^2	0.029	0.054	0.057	0.050

Tabell 7: Avhengig variabel: Har du fått tilstrekkelig opplæring i generiske ferdigheter? (1= ja, og 0= nei). Her utelates kontroll for fast stilling også i modell 1. OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Utvalg	Alle	Kun PhD	Kun Postdoc	Kun seniorer
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Fast stilling	0.005			
	0.11			
Kjønn	-0.040	-0.074**	-0.070	0.037
	-1.53	-2.10	-1.04	0.59
Alder	0.002	0.005	-0.000	-0.007
	0.45	0.99	-0.01	-0.54
Statsborger	0.058**	0.043	0.174**	-0.014
	2.10	1.17	2.47	-0.20
Høgskole	-0.027	0.016	-0.176	-0.163*
	-0.62	0.32	-0.59	-1.88
Forskningsinstitutt	0.092**	0.162***	0.037	-0.020
	2.41	2.62	0.37	-0.28
Universitetssykehus	-0.033	-0.108	0.047	-0.039
	-0.070	-1.55	0.054	-0.21
Annen institusjon	0.058	-0.119	-0.333	0.081
	-0.89	-1.42	-0.79	-0.47
PhD	0.011			
	0.24			
Postdoktor	0.081			
	1.56			
Senior	0.033			
	0.68			
Konstant	0.051	0.042	-0.089	0.435
	1.33	0.24	-0.19	0.77
N	828	382	167	167
R^2	0.034	0.056	0.052	0.028

Tabell 8: Avhengig variabel: Har du fått karriereveiledning? (1= ja, og 0= nei).
OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Utvalg	Alle	Kun PhD	Kun Postdoc	Kun seniorer
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Kjønn	0.037	0.047	0.106	-0.008
	1.10	0.96	1.35	-0.11
Alder	0.018***	0.018***	-0.013	0.013
	3.47	2.72	-0.84	0.87
Statsborger	0.020	-0.056	0.201**	-0.112
	0.57	-1.11	2.45	-1.36
Høgskole	-0.031	-0.030	0.007	-0.184*
	-0.57	-0.41	0.02	-1.82
Forskningsinstitutt	-0.010	0.218**	0.096	-0.257***
	-0.21	2.54	0.85	-2.99
Universitetssykehus	-0.068	0.004	-0.043	-0.241
	-1.09	0.04	-0.42	-1.00
Annen institusjon	0.029	-0.111	0.507	0.179
	0.35	-0.95	1.02	0.90
PhD	0.082			
	1.45			
Postdoktor	0.172***			
	2.78			
Senior	0.011			
	0.18			
Konstant	-0.375*	-0.235	0.415	0.174
	-1.94	-0.99	0.74	0.31
N	825	382	166	165
R^2	0.035	0.044	0.084	0.091

Tabell 9: Avhengig variabel: Deltatt i forskerskole, postdocprogram eller karriereutviklingsprogram? (1= ja deltatt i minst ett, og 0= nei). Her utelates kontroll for fast stilling også i modell 1. OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Utvalg	Alle	Kun PhD	Kun Postdoc	Kun seniorer
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Kjønn	0.029	0.064	-0.040	0.027
	0.86	1.37	-0.50	0.36
Alder	0.020***	0.004	0.011	0.037**
	3.99	0.56	0.74	2.42
Statsborger	0.102***	0.064	0.007	0.167**
	2.93	1.31	0.08	2.03
Høgskole	-0.132**	-0.058	-0.072	-0.324***
	-2.42	-0.83	-0.20	-3.19
Forskningsinstitutt	-0.058	0.109	0.037	-0.308***
	-1.25	1.32	0.32	-3.57
Universitetssykehus	-0.105*	-0.057	-0.112	-0.417*
	-1.72	-0.62	-1.09	-1.92
Annen institusjon	-0.186**	-0.233**	0.391	-0.447**
	-2.29	-2.07	0.77	-2.22
PhD	-0.200***			
	-3.57			
Postdoktor	-0.010			
	-0.17			
Senior	0.040			
	0.68			
Konstant	-0.285	-0.011	0.249	-0.731
	-1.49	-0.05	0.44	-1.31
N	830	382	168	168
R^2	0.118	0.030	0.019	0.160

Tabell 10: Avhengig variabel: Utenlandsopphold ila forskerkarriere? (1= ja, og 0= nei). Her utelates kontroll for fast stilling også i modell 1. OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Avhengig var	Anbef forskning		Fast stilling		Fortsatt 10 år		Problem ikke fast	
	HS	MN	HS	MN	HS	MN	HS	MN
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Kjønn	-0.143**	-0.101**	-0.046	-0.015	-0.083	-0.057	0.133*	0.020
	-2.37	-2.35	-0.93	-0.44	1.39	-1.34	1.92	0.43
Alder	-0.003	-0.008	0.033***	0.021***	0.001	0.021***	0.033***	0.040***
	-0.33	-1.44	4.73	4.90	0.16	3.85	3.27	6.56
Statsborger	-0.117	-0.046	-0.038	-0.092***	0.123*	0.050	0.020	0.206***
	-1.61	-1.05	-0.64	-2.75	1.70	1.17	0.26	4.40
Høgskole	0.098	0.151*	0.189***	0.156**	0.183**	0.154*	-0.149*	-0.147
	1.32	1.67	3.15	2.24	2.49	1.74	-1.74	-1.45
Forskningsinstit.	0.132*	0.070	0.425***	0.455***	0.190**	0.084	0.083	0.119
	1.70	1.33	6.73	11.18	2.46	1.63	0.76	1.64
Univ-sykehus	0.000	0.039	0.000	-0.089*	0.000	-0.008	0.000	0.009
		0.58		-1.72		-0.12		0.13
Konstant	0.897***	0.999***	-0.824***	0.347**	0.293	-0.255	-0.668*	0.990***
	2.76	5.04	-3.13	-2.27	0.91	-1.31	-1.88	-4.63
N	283	545	285	547	285	547	202	402
R^2	0.049	0.025	0.233	0.259	0.043	0.046	0.090	0.155

Tabell 11: Alle respondenter, gruppert etter fagområde. Avhengig variabel indikert i øverste rad. HS= Humsam, MN= Alle andre fag. OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Avhengig var	Anbef forskning		Fast stilling		Fortsatt 10 år		Problem ikke fast	
	HS	MN	HS	MN	HS	MN	HS	MN
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Kjønn	-0.127	-0.195***	0.050	0.034	-0.082	-0.076	0.279***	0.001
	-1.47	3.00	-1.01	0.90	-0.99	-1.22	3.17	0.01
Alder	-0.004	0.010	0.009	-0.000	-0.011	0.018**	0.029**	0.022**
	-0.32	1.13	1.30	-0.05	-0.94	2.11	2.27	2.24
Statsborger	-0.125	0.010	0.028	0.006	0.096	0.146**	-0.069	0.219***
	-1.24	0.16	0.49	0.15	0.99	2.33	-0.68	3.24
Høgskole	0.117	0.144	0.065	0.038	0.107	0.159	-0.112	-0.132
	1.17	1.14	1.15	0.52	1.12	1.32	-1.11	-1.00
Forskningsinst.	0.189	0.128	0.210**	0.011	0.329**	0.084	-0.065	0.118
	1.19	1.15	2.31	0.17	2.15	0.79	-0.36	1.03
Univ-sykehus	0.000	0.079	0.000	-0.012	0.000	0.116	0.000	0.078
		0.74		-0.19		1.14		0.71
Konstant	0.920**	0.516*	-0.192	0.029	0.682	-0.327	-0.752*	-0.549*
	2.03	1.67	-0.75	0.16	1.57	-1.11	-1.66	-1.68
N	142	240	143	241	143	241	130	220
R^2	0.050	0.056	0.067	0.005	0.052	0.055	0.115	0.078

Tabell 12: Kun stipendiater, gruppert etter fagområde. Avhengig variablel indikert i øverste rad. HS= Humsam, MN= Alle andre fag. OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Avhengig var	Rustet utenfor		Karriereveil		Opplæring		Deltatt progr.		Utenlands	
	HS	MN	HS	MN	HS	MN	HS	MN	HS	MN
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Kjønn	-0.069	-0.092**	-0.031	-0.042	0.089*	-0.025	0.067	0.006	-0.002	0.030
	-1.24	-2.28	-0.71	-1.27	-1.76	-0.65	1.12	0.15	-0.04	0.71
Alder	0.001	-0.004	-0.002	0.007*	-0.007	0.008	0.011	0.017***	0.044***	0.029***
	0.18	-0.70	-0.25	1.67	-0.96	1.58	1.26	3.34	5.24	5.32
Statsborger	-0.006	-0.137***	-0.005	0.092***	0.026	0.038	0.010	0.074*	0.116*	0.130***
	-0.09	-3.34	-0.09	2.75	0.42	0.97	0.13	1.80	1.66	3.10
Høgskole	0.052	0.030	-0.011	-0.063	0.089	-0.035	-0.070	-0.101	-0.152**	-0.081
	0.76	0.36	-0.20	-0.90	1.43	-0.43	-0.94	-1.17	-2.14	-0.91
Forskn.inst.	0.122*	0.090*	0.124**	0.078*	0.116*	-0.006	-0.035	-0.068	-0.004	0.048
	1.69	1.81	2.18	1.92	1.77	-0.13	-0.44	-1.36	-0.05	0.95
Univ.sykehus	0.000	-0.030	0.000	-0.023	0.000	-0.108*	0.000	-0.006	0.000	-0.046
		-0.48		-0.46		-1.81		-0.10		-0.70
Konstant	0.731**	1.108***	0.238	-0.128	0.520*	0.015	-0.053	-0.327*	-1.118***	-0.724***
	2.42	5.94	1.01	-0.84	1.91	0.08	-0.16	-1.75	-3.59	-3.78
N	285	546	283	545	282	545	283	542	284	546
R^2	0.017	0.040	0.022	0.038	0.026	0.014	0.013	0.030	0.107	0.074

Tabell 13: Alle respondenter, gruppert etter fagområde. Avhengig variabel indikert i øverste rad. HS= Humsam, MN= Alle andre fag). OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$

Avhengig var	Rustet utenfor		Karriereveil		Opplæring		Deltatt progr.		Utenlands	
	HS	MN	HS	MN	HS	MN	HS	MN	HS	MN
	b/t	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*	*b/t*
Kjønn	-0.068	-0.100*	-0.081	-0.072*	-0.196***	-0.119**	0.016	0.050	0.053	0.067
	-0.87	-1.68	-1.32	-1.67	-2.78	-2.14	0.19	0.85	0.68	1.12
Alder	0.013	0.025***	0.004	0.004	-0.012	0.013*	0.015	0.012	0.014	-0.004
	1.12	2.99	0.39	0.66	-1.19	1.70	1.21	1.47	1.18	-0.43
Statsborger	0.015	-0.057	-0.022	0.080*	0.029	0.046	-0.011	-0.030	0.048	0.089
	0.16	-0.96	-0.30	1.85	0.35	0.81	-0.12	-0.49	0.52	1.48
Høgskole	-0.061	-0.068	0.016	0.016	0.048	-0.052	-0.014	-0.090	-0.091	0.012
	-0.68	-0.59	0.22	0.18	0.59	-0.47	-0.14	-0.76	-1.01	0.10
Forskn.inst.	0.079	0.162	0.132	0.183**	0.157	0.216**	0.423***	0.126	0.071	0.139
	0.54	1.59	1.16	2.48	1.19	2.27	2.71	1.23	0.49	1.36
Univ.sykehus	0.000	-0.123	0.000	-0.082	0.000	-0.047	0.000	0.054	0.000	-0.017
		-1.27		-1.16		-0.52		0.55		-0.18
Konstant	0.418	0.223	0.179	-0.006	0.871**	-0.046	-0.090	-0.138	-0.280	0.136
	1.01	0.79	0.55	-0.03	2.34	-0.17	-0.20	-0.49	-0.68	0.48
N	143	241	143	240	143	239	143	239	142	240
R^2	0.020	0.066	0.027	0.073	0.073	0.062	0.065	0.024	0.024	0.024

Tabell 14: Kun stipendiater, gruppert etter fagområde. Avhengig variabel indikert i øverste rad. HS= Humsam, MN= Alle andre fag). OLS regresjoner *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$