

# NAVF's

UTREDNINGSINSTITUTT

NORGES  
ALMENVITENSKAPELIGE  
FORSKNINGSRÅD

1976: 11

Utredninger om forskning  
og høyere utdanning

Ole Johan Sandvand og Hans Skoie

## **Samfunnsvitenskapelig forskning i Norge: Personale, finansiering og rekruttering**

Social Science Research in Norway:  
Personnel, Funding, and Recruitment

INSTITUTE FOR STUDIES IN RESEARCH  
AND HIGHER EDUCATION

The Norwegian Research Council  
for Science and the Humanities

1976: 11

Utredninger om forskning  
og høyere utdanning

Ole Johan Sandvand og Hans Skoie

**Samfunnsvitenskapelig  
forskning i Norge:  
Personale, finansiering  
og rekruttering**

Social Science Research in Norway:  
Personnel, Funding, and Recruitment

## F O R O R D

I den sterke utbyggingen av samfunnsvitenskapen som har funnet sted de siste 10-15 årene, har tiltakene for å få fram kvalifiserte forskere stått sentralt. Det har etter hvert blitt klart at rekrutteringspolitikken må vurderes i lys av ønskene om sterkere bruk av samfunnsforskningens resultater - ønsker som også har ledet til at en rekke departementer har fått egne prosjektbevilgninger til forskning, utredning og forsøk.

Utredningsinstituttet har engasjert seg i arbeidet for å bringe fram materiale som kan belyse rekrutterings- og opplæringsforhold for samfunnsforskere. Denne meldingen gir en samlet framstilling av resultatene fra intervju- og spørreskjemaundersøkelser om dette som er gjennomført de siste par årene. Det mest omfattende bidraget er en spørreskjemaundersøkelse blant rekrutteringspersonale i samfunnsvitenskap. Store deler av det materialet som presenteres, er samlet inn som ledd i samarbeid med NAVF's komité for forskerrekruttering og forskerveiledning i samfunnsfag.

Meldingen er hovedsakelig utarbeidet av konsulent Ole Johan Sandvand. Også andre ved instituttets avdeling for forskningsstatistikk og studier av forskning har medvirket til å skaffe tilveie grunnlagsmaterialet og ellers bistått ved utredningen. Siste del er en redigert versjon av avd.sjef Hans Skoie's foredrag på rekrutteringskonferansen som NAVF's råd for samfunnsvitenskap arrangerte høsten 1976.

Oslo, desember 1976

Sigmund Vangsnes

# I N N H O L D

	Side
SAMMENDRAG.....	7
DEL A: PERSONALE OG FINANSIERING	
I <u>Personale og økonomi i norsk samfunnsvitenskapelig forskning 1974</u>	
Omfang.....	15
Forskerpersonalet.....	18
Økonomi.....	22
II <u>Oppdragsforskning på departementsmidler</u>	
Omfang og fordeling.....	25
Departementsforskningens funksjonsmåte.....	27
- Rekrutteringseffekten.....	28
- Finansieringsformen.....	31
III <u>Rekruttering og veiledning i instituttsektoren</u>	
Faglig veiledning og opplæring.....	37
Faglig bakgrunn og kompetansenivå.....	38
DEL B: REKRUTTERINGSPERSONALET: VEILEDNING, ARBEIDSFORHOLD OG KARRIERE	
I <u>Innledning</u>	
Formål.....	45
Gjennomføringen.....	46
Rekrutteringspersonalet.....	46
II <u>Forskerutdanningen</u>	
Forskerutdanningens grunnlag og start.....	49
Faglig veiledning og opplæring.....	52
Mer systematisk forskerutdanning?.....	59

	Side
III <u>Faglig miljø og arbeidsvilkår</u>	
Faglig kontakt og miljø.....	65
Utenlandsopphold.....	69
Arbeidsforhold.....	72
Publiseringsaktivitet.....	77
IV <u>Karriere</u>	
Karriereutvikling.....	79
Forskerutdanningens relevans for ulike yrkessektorer.....	81
Karriereønske/-forventning.....	85
V <u>Oppsummering</u>	
Faglig veiledning og miljø, arbeidsvilkår og karriere.....	91
Stipendiater/vitenskapelige assistenter.....	93
Sammenlikning mellom fagene.....	94
Kjønnforskjeller.....	95
Universitets- og høgskolesektoren/instituttsektoren.....	95
SUMMARY IN ENGLISH.....	97
HANS SKOIE: FORSKERREKRUTTERINGEN INNENFOR SAMFUNNSVITENSKAP - NOEN TANKER OM FREMTIDEN I ET FORSKNINGSPOLITISK PERSPEKTIV.....	103
Vedlegg 1.....	115
Vedlegg 2.....	121
Vedlegg 3.....	123
Vedlegg 4.....	127

## SAMMENDRAG

*Samfunns-  
forskningens  
størrelse*

Samfunnsforskningen har gjennomgått en rask vekst de siste 10-15 årene. Dels har det foregått en utbygging av de samfunnsvitenskapelige miljøene ved universitetene og høgskolene og ved høgskoler som ikke gir ordinær samfunnsvitenskapelig utdanning. Dels har veksten funnet sted ved forskningsinstitutter og avdelinger med forskning utenfor universitetene og høgskolene. I 1974 ble 60% av forskningen utført ved universitetene, resten i instituttsektoren. Det var engasjert omkring 1 300 personer med høgre utdanning i samfunnsvitenskapelig forskning. Disse utførte 700 forskningsårsverk som kostet 120 mill.kr. i driftsutgifter - dvs. omkring 10% av all norsk forskning og utviklingsarbeid. Nesten hele den samfunnsvitenskapelige forskningsinnsatsen ble finansiert av offentlige midler. I fagområdet samfunnsvitenskap inngår her følgende fag, ordnet etter den utbredelse de har: Økonomi, rettsvitenskap, psykologi, pedagogikk, sosiologi, statsvitenskap, kulturgeografi, samfunnsgeografi og etnografi.

*Flere forsk-  
ere - meget  
få stil-  
linger*

For å sikre tilgangen av kvalifiserte forskere til det økende antall vitenskapelige stillinger, er det satset sterkt på rekrutteringstiltak. Av de 850 forskerne ved universitetene og høgskolene i 1974, var således 100 stipendiater og 200 vitenskapelige assistenter. Samtidig med at man har fått fram en stor gruppe yngre forskere, er det imidlertid blitt atskillig færre ledige forskerstillinger disse kan gå inn i. For det første er stillingsutbyggingen ved forskningsstedene blitt sterkt neddempet. Videre er aldersfordelingen innen samfunnsvitenskapen slik at det kommer få "åpninger" som følge av permisjon etc. For det tredje synes mobiliteten ut av forskning å være så liten at den ikke skaper mange ledige stillinger.

*Forskning  
for å løse  
eller belyse  
samfunns-  
problemer*

Det er av interesse å studere hvordan det omfattende rekrutteringssystem som er bygget opp fungerer, og behovet er ikke blitt mindre med endringene på stillingsmarkedet. Også et annet forhold gir grunn for å ta opp spørsmålet: Samfunnsvitenskapen er gjennom de siste 10 årene gitt en mer fram-tredende plass i diskusjonen om virkemidler for løsningen av en rekke samfunnsproblemer, spesielt de oppgaver offentlig politikk og forvaltning står overfor. Det er framhevet at rekrutteringspolitikken må ta hensyn til behovet for forskere i utredning, administrasjon og andre praktiske arbeidsoppgaver utenom den tradisjonelle forskningssektoren.

*Økte  
prosjekt-  
midler fra  
departe-  
mentene*

Nytteperspektivet på samfunnsforskningen kommer klart til uttrykk i framveksten av de spesielle prosjektbevilgningene til forskning, utredning, forsøk osv. over departementenes budsjetter. Disse bevilgningene utgjør en liten del av finansieringen av samfunnsvitenskapelig forskning - sammen med forskningsrådsmidler etc. var det omkring 20% av bevilgningene som i 1974 gikk utenom institusjonenes grunnbudsjetter. Betydningen av midlene er imidlertid trolig langt større enn denne andelen tilsier, blant annet fordi de muliggjør prosjekter som bundne budsjetterrammer ellers ikke gir plass for.

*Rekrutter-  
ingseffekten  
ved opp-  
dragsforsk-  
ningen*

Siden oppdragsforskningen på departementsmidler ble introdusert i slutten av 60-årene, har den vokst raskt i bredde og omfang. I 1976 er bevilgningene på 28 mill.kr., og brorparten av disse går til samfunnsvitenskap. Rundt 1/4 av prosjektene er de siste årene utført ved universiteter og høyskoler og 1/2 ved forskningsinstitutter utenfor disse. En undersøkelse blant ledere av prosjekter finansiert ved departementsmidler i 1973, viser at en vesentlig del av bevilgningene går til lønn for forskere og annet faglig personale. Selv om få av disse er stipendiater og vitenskapelige assistenter, har likevel prosjektmidlene en rekrutteringseffekt til forskning ved at de gir grunnlag for ekspansjon som i første rekke skjer gjennom ansettelse av ferske kandidater og yngre forskere.

Det er lite som tyder på at denne rekrutteringen på avgjørende måte har hatt en mer praktisk rettet profil enn annen forskerrekruttering, i alle fall enn den som foregår i instituttsektoren. Dette kommer fram ved at prosjektlederne karakteriserer prosjektene som forskning framfor utredning eller forsøk, og ved utsagn om at de gir yngre personale en faglig utvikling omtrent som for stipendiater/vitenskapelige assistenter. Videre later det ikke til at flertallet av prosjektene har vært spesielt praktisk preget eller rettet mot brukerformulerte behov - selv om variasjonsbredden er stor. I uttalelser fra prosjektlederne og i intervju-utsagn fra bestyrerne ved samfunnsvitenskapelige institusjoner utenfor universitetssektoren kommer det fram en tendens til at prosjektene i forholdsvis liten grad har hatt utgangspunkt i eksplisitt formulerte behov fra oppdragsgiverne, og at departementene har deltatt nokså lite i opplegg og gjennomføring av dem.

På ett hovedpunkt har imidlertid oppdragsforskningen skilt seg ut fra øvrig forskning. Prosjektbevilgningene gis for ett år av gangen og gir derfor bare grunnlag for kortsiktige kontrakter. Ifølge prosjektlederne hemmer dette planleggingen av forskning, reduserer i mange tilfeller mulighetene for å få det personale en ønsker og svekker evnen til å bygge opp en permanent kompetanse ved forskningsstedene.

*Rekrut-  
terings-  
personalet*

I spørreskjemaundersøkelsen blant stipendiater og vitenskapelige assistenter tok vi sikte på innenfor temmelig vide kategorier å kartlegge holdninger og erfaringer ut fra følgende hovedperspektiver: Hvilke arbeidsvilkår i vid forstand gir rekrutteringsstillingene? Hvilken karriereorientering gir stillingene? Vårt materiale omfatter 165 stipendiater og 180 vitenskapelige assistenter som var i rekrutteringsstilling i perioden 1972-74. Svarprosenten var 85%.

*Arbeidsvil-  
kår i re-  
krutterings-  
stillingene  
- endel an-  
kepunkter*

Arbeidet i rekrutteringsstillingene synes ikke i tilfredsstillende grad å være preget av faglige impulser og deltagelse fra de miljøer forskningen utføres innenfor. Det er et klart flertall som ønsker en mer systematisk organisering av den faglige veiledning, selv om de aller fleste får en faglig veiledning som ikke fungerer dårlig. Dette innebærer imidlertid ikke en bred oppslutning om en forskerutdanning etter mønster av f.eks. et Ph.D.-system, som antas å gi for liten frihet og være for lite preget av tilbud. Inntrykket av faglig understimulering kommer også fram ved en relativt begrenset uformell kommunikasjon med andre forskere. Arbeidspress, mangel på faglig ekspertise og isolasjon som følge av hard konkurranse om faste stillinger synes å bidra til dette. Den internasjonale kontakt og orientering later heller ikke til å være svært sterk. Dette kommer særlig fram ved at lengre utenlandsopphold ikke spiller noen betydelig rolle som ledd i forskerutdanningen og i publiseringsvirksomheten, som overveiende foregår på norsk.

Det er en temmelig utbredt oppfatning at de materielle arbeidsmulighetene for forskning - som tid for forskning, kontorplass, EDB o.l. - jevnt over er tilfredsstillende. Dette oppveier likevel ikke de forhold som begrenser utbyttet av arbeidet i rekrutteringsstillingene. En indikasjon på dette er den relativt lave publiseringsaktiviteten: Rundt fjerdeparten har ikke oppgitt faglige arbeider, og mange har en meget begrenset produksjon.



*Karriere-  
ønskene  
peker ikke  
mot mobili-  
tet ut av  
forskning*

Undersøkelsen viser at rekrutteringsperioden leder fram til eller er med å befestе markerte holdninger når det gjelder yrkeskarriere. Det er en klar tendens til å betrakte forsker-oppplæringen som meget relevant for stillinger innenfor høgre undervisning og forskning. Denne andelen avtar meget sterkt jo lenger en beveger seg ut av tradisjonell forskning og mot praktisk virksomhet. Likeledes er det helt dominerende karriereønske å få stilling ved et universitets- eller forskningsinstitutt, mens det er en meget beskjeden gruppe som primært kan tenke seg å gå inn i mer praktisk virksomhet.

Betingelsene er med andre ord ikke de beste for en konfliktfri tilpasning til den situasjon som mange har måttet akseptere de siste årene, og som myndighetene har framhevet som ønskelig, nemlig en betydelig mobilitet fra forskerrekru-teringsstillinger til sektorer utenfor forskning. Heller ikke fra "mottakernes" synspunkt er en slik mobilitet nød-vendigvis uproblematisk. Det er ikke selvsagt at disse vil betrakte tradisjonelt forsker kvalifiserte personer som best skikket til sine stillinger. I intervjuer med bestyrerne ved de frittstående og ofte anvendte forskningsinstituttene kom det fram en slik skepsis. I første rekke ble den be-grunnet med frykt for at rekrutteringspersonalets akademiske orientering ville passe dårlig i deres jobbsituasjon, og at det av den grunn var bedre å satse på egen opplæring av ny-utdannede.

*Begrensede  
forskjeller  
mellom sti-  
pendiater  
og viten-  
skapelige  
assistenter*

Materialet innbyr til å sammenlikne de to ulike rekrutterings-grupper, stipendiater og vitenskapelige assistenter. Sti-pendiatene oppgir som ventet noe bedre arbeidsvilkår for forskning. Videre er stipendiatforskningen mer preget av selvstendighet og eget initiativ og ansvar, og stipendiatene er i større grad knyttet til det internasjonale forskersam-funn gjennom faglige kontakter og utenlandsopphold. Den sterkere forskermotivasjon som dette trolig bidrar til, ut-jevnes muligens av at stipendiatene ikke er mer integrert i fagmiljøene gjennom veiledning og uformell kontakt. I alle fall står forsker aspektet sterkt i begge grupper når det gjelder vurdering av forskerutdanningen i relasjon til forskjellige arbeidssektorer og m.h.t. framtidige stillings-preferanser; man kan m.a.o. si at forskerprofesjonstilhørig-heten synes å være sterk innenfor begge grupper. Forskjel-len mellom dem er i første rekke at flere av de vitenskape-lige assistentene opplever en konflikt mellom denne til-hørligheten og utsiktene de etter rekrutteringsperioden har til å realisere den.

*Variasjoner  
mellom  
fagene*

En vesentlig del av rekrutteringspersonalet har ikke en ordinær samfunnsvitenskapelig utdanning, spesielt gjelder det sivilingeniører og landbruksdandidater. Disse er noe mindre fornøyd med sitt studium som grunnlag for videre forskerutdanning enn de fleste av de øvrige. Av disse skiller statsvitenskap, sosiologi og sosialøkonomi seg ut som de mest "forskningstilpassede" studiene, mens utdanningen til pedagoger og psykologer synes å gi et dårligere grunnlag. Med et delvis unntak for sosiologer blir disse forskjellene trolig forsterket gjennom en noenlunde tilsvarende ulikhet i deltakelsen i faglig veiledning og faglig miljø. De som ikke har en ordinær samfunnsvitenskapelig utdanning, er noe mindre tilbøyelige enn de øvrige til å betrakte forskeropplæringen som meget relevant for stillinger innenfor forskning og høgre utdanning. Dette synes å bidra til at karrieren i litt større grad peker ut av denne sektoren: Sammen med psykologene utgjør de flertallet av den vesle gruppen som sikter mot arbeid utenfor forskning.

*Kjønnsfor-  
skjeller*

Undersøkelsen viser på de aller fleste felter meget små forskjeller mellom kvinner og menn. Den støtter således ikke oppfatninger om at rekrutteringsstillinger tilbyr dårligere arbeidsbetingelser i vid forstand for kvinner enn for menn, og at de gir kvinner et svakere grunnlag for en forskningskarriere. Dette har imidlertid ett viktig unntak. Det er vesentlig flere kvinner enn menn som har oppgitt "utenforliggende" faktorer (bolig, reise, økonomi o.l.) som en hindring for arbeidet i rekrutteringsstillingene - spesielt gjelder dette familieforpliktelser.

*Rekrut-  
teringen i  
institutt-  
sektoren*

For det temmelig begrensede antall stipendiater og vitenskapelige assistenter som arbeider ved de frittstående forskningsinstituttene skiller ikke arbeidsmåten seg ut ved å være vesentlig mindre individuelt preget enn ved universitetsinstituttene. Videre ser det ut til at veiledningen fungerer noe mer tilfredsstillende, og det samme gjelder integrasjonen i det faglige miljø. Dette stemmer med de vurderinger som instituttlederne gav uttrykk for i intervjuer. Også i instituttsektoren er rekrutteringspersonalet sterkt rettet mot en karriere innenfor forskning. Rekrutteringsstillingene ved instituttene ser med andre ord også ut til å utvikle klare elementer av en forskerprofesjonstilhørighet, og sosialiseringen bidrar lite til ønsker om å gå ut av tradisjonell forskning.

DEL A

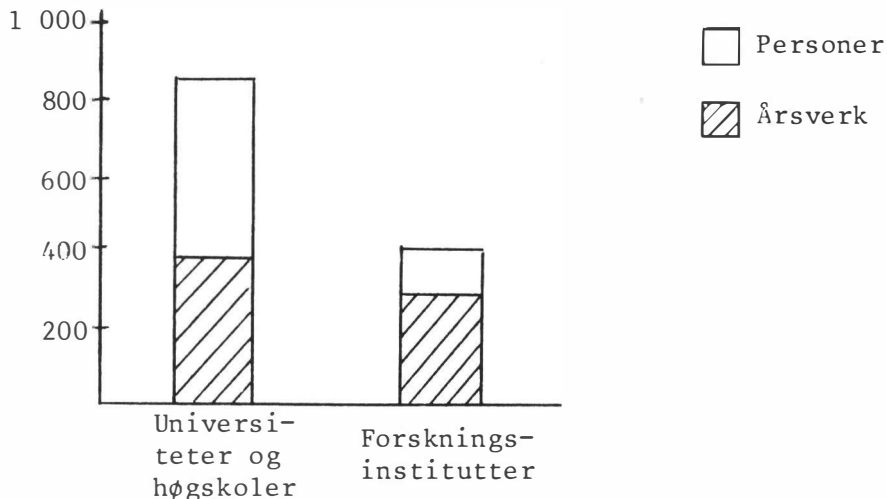
PERSONALE OG FINANSIERING

# 1. PERSONALE OG ØKONOMI I NORSK SAMFUNNSVITENSKAPELIG FORSKNING 1974<sup>1)</sup>

## 1.1. Omfang

I 1974 var nærmere 1 300 personer med høgere utdanning engasjert i samfunnsvitenskapelig forskning i Norge. Videre deltok 950 personer i denne virksomheten som hjelpepersonale. Samlet ble det utført samfunnsvitenskapelig forskning som kostet ca. 120 mill.kr. målt i driftsutgifter. Fagområdet samfunnsvitenskap inkluderer her forskning som faller inn under fagene rettsvitenskap, økonomi, kulturgeografi og økonomisk geografi, sosiologi, statsvitenskap, etnografi/sosialantropologi, psykologi og pedagogikk. Som figur 1.1 viser, arbeidet over 800 av forskerne - eller ca. to tredjedeler av samtlige - i universitets- og høgskolesektoren; av disse var over en tredjedel i rekrutteringsstillinger. De øvrige var ved de frittstående forskningsinstituttene. Denne betegnelsen inkluderer en temmelig uensartet gruppe av institusjoner med svært varierende størrelse, som dels er selvstendige forskningsinstitutter og dels er avdelinger innenfor større institusjoner.

Figur 1.1. Antall forskere og utførte forskningsårsverk i norsk samfunnsforskning 1974.



1) Forskningsstatistikken for samtlige fagområder er publisert i FoU-statistikk 1974, Forskningsrådenes samarbeidsutvalg, Oslo 1976. For en beskrivelse av virksomheten i 1972, se Notat nr. 4/1975, NAVF's utredningsinstitutt: Forskning innenfor fagområdet samfunnsvitenskap.

I forskningsstatistikken, som disse tallene er hentet fra, legges en vid definisjon av forskning til grunn, ved at utviklingsarbeid inkluderes. Videre bruker bare de færreste forskere hele arbeidstiden til forskning; undervisning og servicetjenester legger beslag på en betydelig del. Statistikken opererer derfor med en beregning for årsverkinnsatsen i forskning og utviklingsarbeid. Tallet på årsverk blir på denne måten sterkt redusert i forhold til tallet på personer - for universiteter og høyskoler til mindre enn halvparten. Videre blir forskjellen i størrelse mellom universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren vesentlig redusert.

Samfunnsvitenskapelig forskning foregår ved nesten samtlige norske universiteter og høyskoler foruten ved de frittstående forskningsinstituttene - se tabell 1.1. Universitetet i Oslo er klart den største institusjonen, fulgt av Universitetet i Bergen. Men det er også et betydelig antall personer som er engasjert i samfunnsvitenskapelig forskning ved andre universiteter og høyskoler, bl.a. både ved Norges tekniske høyskole, ved Norges landbrukshøyskole og ved distriktshøyskolene.

Tabell 1.1. Forskerpersonale, forskningsårsverk og driftsutgifter til forskning ved universiteter og høyskoler og forskningsinstitutter 1974.

Institusjoner	Personale	Årsverk	Driftsutgifter (Mill.kr.)
Univ. i Bergen	139	61	10.9
Univ. i Oslo	308	156	25.4
Univ. i Tromsø	22	15	3.0
Univ. i Trondheim	89 <sup>1)</sup>	45	7.7
Norges Handelshøyskole	96	45	6.9
Norges landbrukshøyskole	70	36	5.0
Arkitekthøyskolen i Oslo, Norges idrettshøyskole	22	10	1.7
Distriktshøyskolene <sup>2)</sup>	94	21	4.0
Sum	862 <sup>3)</sup>	389	64.6
Instituttsektoren	419	285	55.5
SUM	1 281	674	120.1

1) Herav 52 personer ved Norges tekniske høyskole.

2) Gjelder "studiesentrene" og ikke "distriktshøyskolesystemet".

3) Her er inkludert 22 "felles" personer ved biblioteker o.l. som vanskelig kan fordeles på institusjon.

Det er forbundet med mange problemer å fordele forskerpopulasjonen og forskningsinnsatsen på fagområder og fag. Ett inndelingsgrunnlag kunne være den formelle universitetsutdanning, men det viser seg ofte at denne ikke samsvarer med forskernes arbeidsområde. Bedre ville det være å benytte de konkrete forskningsoppgaver, men data om disse foreligger ikke. Forskningsstatistikken opererer derfor med en fordeling på grunnlag av innenfor hvilket felt virksomheten ved institutter og avdelinger hovedsakelig foregår. Ved flere enheter, spesielt utenfor universitetene og de vitenskapelige høgskolene, er imidlertid virksomheten så sammensatt at den ikke er klassifisert på fag, og total fordeling av forskere på fag blir derfor lite dekkende.

Tabell 1.2 gir fordelingen av forskerpersonalet på fag ved de høgre læresteder i 1974. Denne viser at økonomi, som er utbredt ved de fleste institusjonene, er det største faget. Deretter følger rettsvitenskap og psykologi. Etnografi og geografi er de minste fagene.

Tabell 1.2. Forskerpersonale i samfunnsvitenskap ved de høgre læresteder 1974 fordelt på fag og institusjon. (Vedlegg 1 gir fordelingen på de enkelte institutter.)

Fag	Univ. i Bergen	Univ. i Oslo	Univ. i Tromsø	Norges tekniske høgskole	Norges lærerhøgskole	Norges Handelshøgskole	Norges landbruks- høgskole	Andre <sup>1)</sup>	Sum
Rettsvitenskap	23	83	-	-	-	4	18	-	128
Økonomi	4	38	3	30	-	62	37	-	174
Kulturgeografi og økonomisk geografi	8	12	-	-	2	9	-	-	31
Sosiologi	13	31	4	-	-	-	-	-	48
Statsvitenskap	23	21	-	-	-	-	-	-	44
Etnografi	8	13	4	-	-	-	-	-	25
Psykologi	52	57	-	4	8	-	-	-	121
Pedagogikk	5	42	1	-	14	-	6	-	68
Felles fag <sup>2)</sup>	3	11	10	18	13	21	9	22	107
Sum	139	308	22	52	37	96	70	22	746

1) Omfatter Arkitekthøgskolen i Oslo og Norges idrettshøgskole.

2) Omfatter noen av de institutter som har flere fag, jfr. vedlegg 1.

I forhold til den samlede norske forskerpopulasjonen utgjorde samfunnsforskerne 10% i 1974. I løpet av de siste 10-15 årene har imidlertid samfunnsvitenskapen vokst sterkt - sterkere enn noe annet fagområde.<sup>2)</sup> Målt i forskningsårsverk er innsatsen nesten tredoblet fra 1963 til 1974, mens den øvrige forskning er fordoblet.

Tabell 1.3. Utførte forskningsårsverk 1963 og 1974 i samfunnsvitenskap og i øvrig norsk forskning og utviklingsarbeid.

Fagområder	1963	1974	%-økning
Samfunnsvitenskap	230	674	194
Andre fagområder	2 501	4 966	98
TOTALT	2 731	5 640	107

Denne ekspansjonen skyldes i noen grad at nye institusjoner er kommet til (Univ. i Tromsø, distriktshøgskolene, Norges idrettshøgskole, Institutt for anvendt sosialvitenskapelig forskning, Institutt for fredsforskning, m.m.). Viktigere er det imidlertid at det ved de eksisterende institusjonene, i første rekke universitetene i Oslo og Bergen, fant sted en rask oppbygging av de samfunnsvitenskapelige disipliner i siste halvdel av sekstiårene og begynnelsen av syttiårene. Et annet forhold som har hatt betydning er at de teknologiske institusjonene i økende utstrekning har tatt opp samfunnsvitenskapelige problemområder i sin forskning. Dette gjelder både lærestedene og forskningsinstitutter utenfor disse - som Norsk institutt for by- og regionforskning, Transportøkonomisk institutt og Norsk byggforskningsinstitutt.

## 1.2. Forskerpersonalet

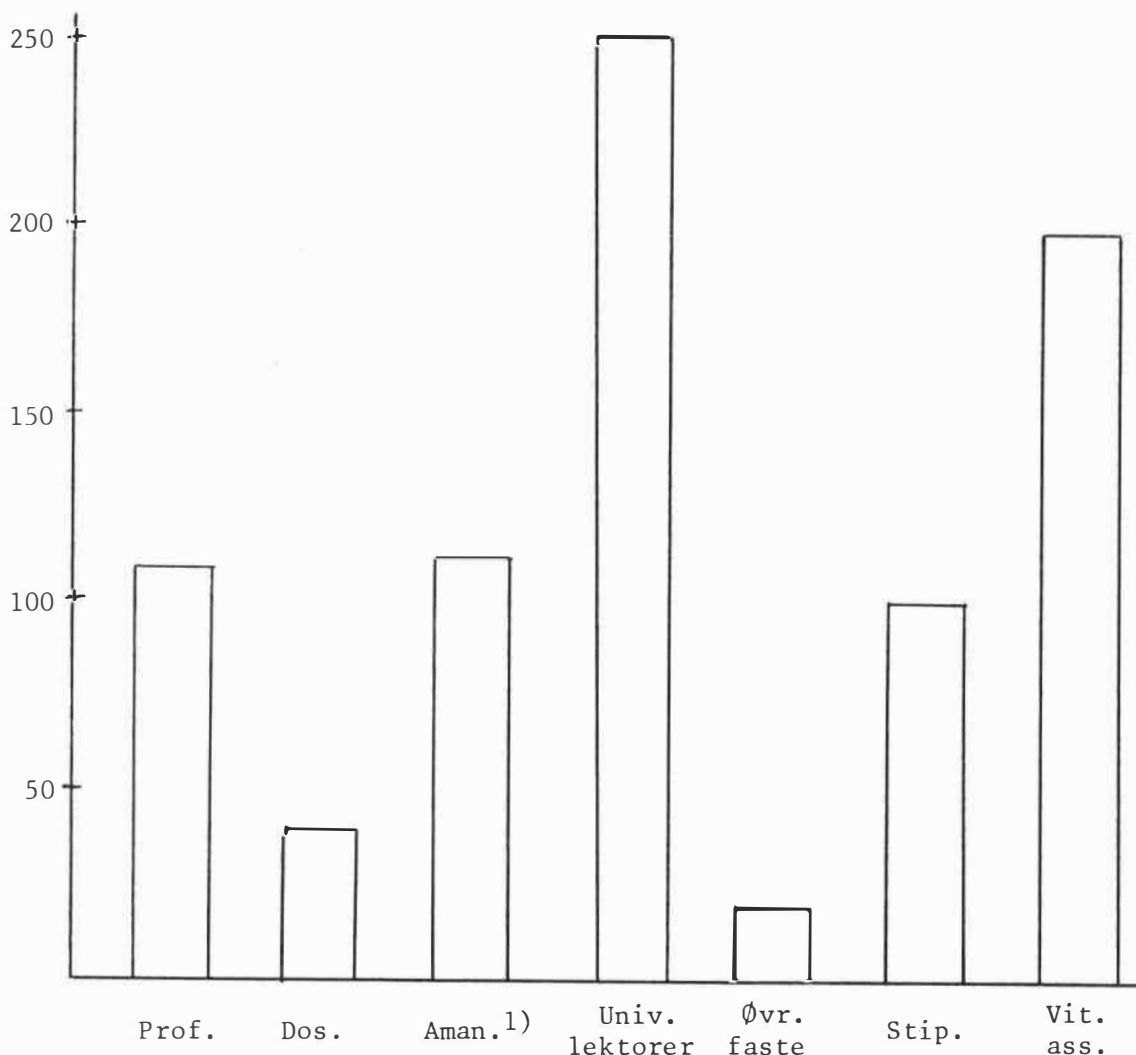
Av de 862 forskerne ved universiteter og høyskoler var 558 personer i faste stillinger og 304 i rekrutteringsstillinger. I de siste årene er det særlig tallet på fast personale som har økt, mens rekrutteringspersonalet har vokst langt mindre.

Som det går fram av figur 1.2, er gruppen av universitets- og høyskolelektører klart den største av alle stillingskategorier. Sammen med de øvrige mellomgruppestillinger er disse nesten dobbelt så mange som professorer og dosenter tilsammen. Dette innebærer at det i løpet av de seinere årene er blitt relativt færre toppstillinger sammenliknet med

2) Om framveksten av samfunnsfagene, se Ulf Torgersen: "Her trengs en samfunnsviter' - om problematisk velvilje." Tidsskrift for samfunnsforskning, 1975, nr. 2. Se også Hans Skoie and Arild Steine: "Some notes on Norwegian Social Science. Development and Utilization considered in a Scandinavian Context." NAVF's utredningsinstitutt, 1975:8.

mellomgruppestillinger, hvilket bl.a. har sammenheng med veksten ved distriktshøgskolene. Det var i 1974 102 stipendiater og 202 vitenskapelige assistenter.

Figur 1.2. Samfunnsvitenskapelig forskerpersonale ved universiteter og høgskoler 1974 fordelt på stillingskategorier.



1) Herav 10 undervisningsledere ved distriktshøgskolene.

Tabell 1.4 viser kvinneandelen innenfor de ulike stillingskategorier ved universiteter og høgskoler. 11% av alle samfunnsvitenskapelige forskere var kvinner. Representasjonen er noe sterkere blant rekrutteringspersonalet (14%) enn blant det faste personalet (9%). Kvinner er spesielt svakt representert i toppstillinger, mens de står sterkest i gruppen av



vitenskapelige assistenter. Endringene i kvinneandelen for det faste personalet har de seinere årene vært små. Det er flest kvinner i fagene etnografi, psykologi og sosiologi (ca. 20%), mens kvinneinnslaget er klart svakest i økonomi og statsvitenskap (ca. 3%).

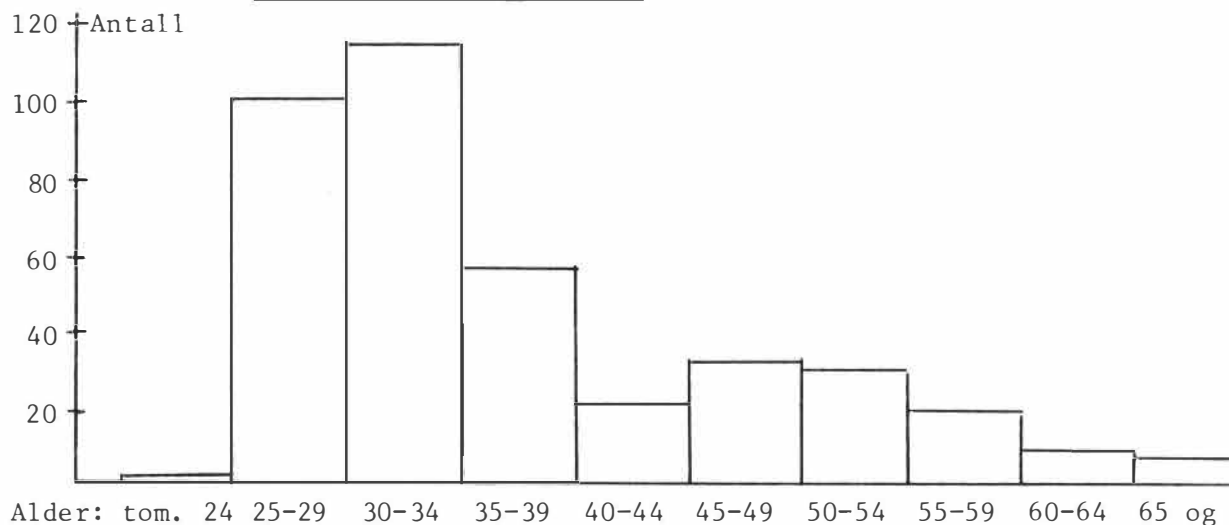
Tabell 1.4. Forskerpersonale ved universiteter og høyskoler 1974 fordelt på stillingskategorier og kjønn. Prosent.

	Toppstilling	Mellomgruppestilling	Rekrutteringsstilling <sup>1)</sup>	Sum
Menn	97	89	86 (90)	89
Kvinner	3	11	14 (10)	11
Sum	100	100	100 (100)	100
N	151	385	304 (102)	840

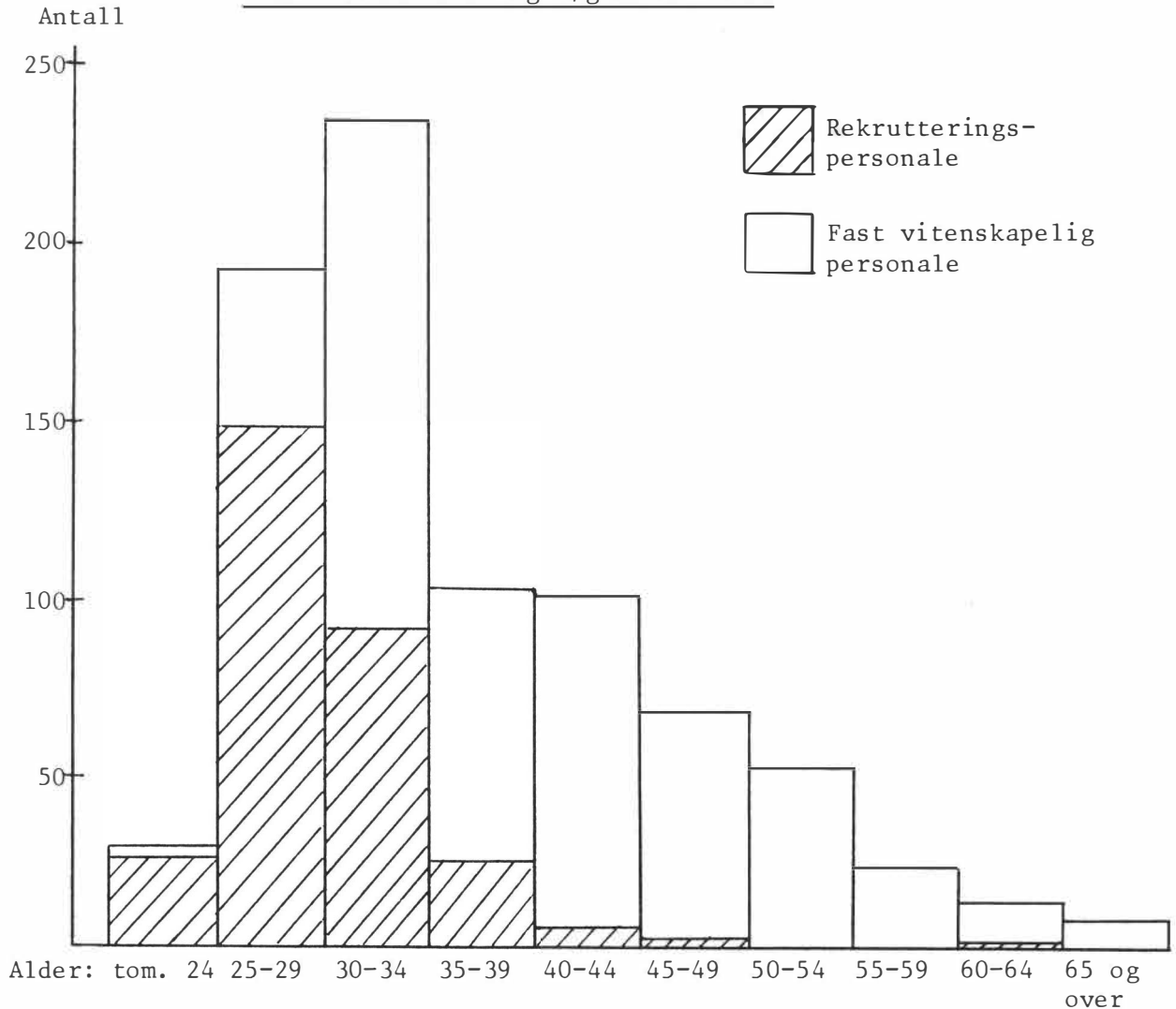
1) Stipendiater i parentes.

Som figur 1.3 viser, er det både i instituttsektoren og særlig ved universitetene og høyskolene en meget skjev aldersfordeling av forskerpersonalet. Ved universitetene og høyskolene er over 1/3 av det faste personalet under 35 år, og ved instituttene tilhører over halvparten denne gruppen. Videre er det innenfor begge sektorer meget få som vil gå av som følge av oppnådd pensjonsalder i årene framover. Med mindre det kommer en sterk stillingsekspanasjon, eller mange går over i stillinger utenom forskning, vil det derfor i årene framover relativt sett bli meget få "åpninger" for andre til å komme over i faste stillinger.

Figur 1.3.A. Aldersfordeling til forskerpersonalet i samfunnsvitenskap i instituttsektoren 1974.



Figur 1.3.B. Aldersfordeling til forskerpersonalet i samfunnsvitenskap ved universiteter og høyskoler 1974.



Tabell 1.5 viser utdanningsbakgrunnen til det samfunnsvitenskapelige forskerpersonalet. Ved universitetene og høyskolene har 2/3 av forskerne en "ordinær" samfunnsvitenskapelig utdanning; dette er vanligere for det faste personalet (73%) enn rekrutteringspersonalet (56%). Ved instituttene er det derimot bare ca. halvparten som har en slik utdanning. Totalt sett er det med andre ord en stor del av de samfunnsvitenskapelige forskerne som ikke har en samfunnsvitenskapelig utdanning. Forskere med utdanning fra Norges tekniske høyskole og Norges landbruks-høyskole utgjør en ganske betydelig gruppe - de siste særlig innenfor

instituttsektoren. Blant de samfunnsvitenskapelige fagene utgjør økonomi den største gruppen - spesielt ved forskningsinstituttene.

Tabell 1.5. Utdanningsbakgrunn til samfunnsvitenskapelig personale ved universiteter og høyskoler og i instituttsektoren 1974. Absolutte tall.1)

Utdanning	Univ. og høyskoler		Instituttsektoren	Sum
	Fast pers.	Rekr. pers.		
Rettsvit.	66	17	8	91
Økonomi	109	57	72	238
Sosiologi	35	17	29	81
Statsvit.	36	10	19	65
Etnografi	10	5	1	16
Psykologi	78	32	33	143
Pedagogikk	43	9	7	59
Mag.art. & cand.polit. m. ukj. hovedfag, cand.mag. & uspes. sv.emb.eks.	31	22	36	89
Siv.ing. & ark.	39	18	18	75
Landbrukskandidater	27	28	45	100
Andre høyere	68	37	61	166
Annet & uspes.	16	52	90	158
Sum	558	304	419	1 281

- 1) For andel av kandidatene i de ulike fag som er i forskning, se Baklien, Maus, Skoie: Norske forskere i 1960-årene - rekruttering og mobilitet. NAVF's utredningsinstitutt 1975:4, s. 37 ff. og Tor Koberstad: Arbeidsmuligheter for kandidater med juridisk og samfunnsvitenskapelig utdanning. NAVF's utredningsinstitutt 1975:2.

### 1.3. Økonomi

Av de totale utgifter til norsk samfunnsvitenskapelig forskning er 96-97% finansiert av offentlige midler - ved universiteter og høyskoler så vel som i instituttsektoren. Næringslivet, fonds, gaver etc. og utenlandske kilder står for den resterende finansieringen.

Som tabell 1.6 viser, ble 77% av driftsutgiftene i universitets- og høgskolesektoren bevilget over institusjonenes grunnbudsjetter. I 1972 var denne andelen 75%. Forskningsrådene og andre offentlige kilder, hvilket i det vesentlige vil si kontraktsmidler over departementenes prosjektbevilgninger, står for 20% av finansieringen. Betydningen av denne støtten for forskningsinnsatsen er imidlertid heller større enn dette tallet kan tyde på, fordi disse bevilgningene ofte er nødvendig del- eller toppfinansiering av prosjekter som ellers ikke ville ha kommet i gang.

I hovedtrekkene gjelder denne totalfordelingen også for de enkelte fagene. Finansiering over grunnbudsjettet står sterkest i rettsvitenskap, økonomi og etnografi, mens forskningsrådene og oppdragsforskningen spiller en forholdsvis beskjeden rolle for disse fagene. Sammenliknet med andre fag utgjør forskningsrådsmidler størst andel av bevilgningene innenfor psykologi og deretter statsvitenskap, mens pedagogikk og særlig sosiologi gjør seg mest nytte av oppdragsmidler.

Tabell 1.6. Driftsutgifter til samfunnsvitenskapelig forskning ved universiteter og høyskoler 1974 fordelt på fag og finansieringskilder.<sup>1)</sup> Prosent.

	Grunnbudsjett	Forskningsråd	Andre off. kilder	Andre kilder	Totalt	
					%	Mill.kr.
Rettsvitenskap	83	7	1	9	100	7.2
Økonomi	86	8	3	3	100	10.5
Kulturgeogr. og økon. geogr.	79	16	0	5	100	1.9
Sosiologi	74	13	13	0	100	4.6
Statsvitenskap	76	19	5	0	100	4.1
Etnografi	90	10	0	0	100	2.0
Psykologi	71	25	4	0	100	9.6
Pedagogikk	77	12	10	1	100	6.1
Felles	72	14	8	6	100	13.6
TOTALT	77	14	6	3	100	59.6

1) 5.0 mill.kr. ved NLH, Ås er ikke fordelt.

Vi kan supplere dette bildet ved å referere til materiale fra en oversikt over forskningsprosjekter ved det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo.<sup>3)</sup> Denne katalogen gir ikke fullstendige opplysninger, man kan likevel gi grunnlag for å antyde visse trekk ved finansieringen av de enkelte prosjektene ved denne institusjonen. Av de 154 forskningsoppgavene som er inkludert, er det for 53% oppgitt finansiering fra en eller flere eksterne kilder. Spesielt NAVF spiller en viktig rolle ved helt eller delvis å finansiere 45% av prosjektene. 20-25% av prosjektene får støtte fra andre eksterne kilder (i første rekke fra departementenes prosjektbevilgninger) mens utenlandsk finansiering forekommer i få tilfeller - i det vesentlige innenfor etnografi. NAVF ser ut til å ha særlig stor betydning for forskningen i psykologi, statsvitenskap, pedagogikk og sosiologi, mens det motsatte er tilfelle for den sosialøkonomiske forskningen. Departementsmidlene støtter nærmere halvparten av prosjektene i sosiologi, hvilket er klart mer enn i noe annet fag.

---

3) Oversikt over forskningsprosjekter (pr. 1. jan. 1975) og publikasjoner (1973-74) ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet Universitetet i Oslo. Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Blindern, august 1975.

## 2. OPPDRAGSFORSKNING PÅ DEPARTEMENTSMIDLER

### 2.1. Omfang og fordeling

Siden slutten av 1960-årene har flere departementer fått egne bevilgninger over statsbudsjettet til forskning, utredning og forsøk som særlig sikter på å forbedre grunnlaget for statlig planlegging og administrasjon. Prosjektene gjennomføres hovedsaklig på basis av en kontrakt mellom prosjektleder og departement.

Disse såkalte departementsmidlene er av særlig interesse for den samfunnsvitenskapelige forskning. For det første har omkring halvparten av prosjektene i de seinere år gått til samfunnsvitenskapelige institutter og avdelinger og ytterligere en fjerdepart til institusjoner med samfunnsvitenskapelig innslag.<sup>1)</sup> Disse midlene har etter hvert fått en viss størrelse - og spiller trolig en større rolle enn hva bevilgningenes omfang indikerer (se side 23 og side 31). Videre har departementsbevilgningene introdusert oppdragsforskning i noe større omfang på det samfunnsvitenskapelige fagområdet. Denne virksomheten representerer bevisste forsøk fra styresmaktene på å utnytte den samfunnsvitenskapelige forskning til løsning og belysning av oppgaver og problemer man står overfor på de respektive departementers ansvarsområder.

Avgrensningen av hva som er departementsmidler til forskning etc. er på ingen måte triviell siden det på dette feltet finnes temmelig flytende overganger mellom ulike finansieringsmåter. Vi vil i det følgende begrense oss til de bevilgninger hvor departementene selv avgjør hvilke prosjekter som skal støttes. Det betyr at flere tiltak som har likhetstrekk med departementsmidlene faller utenfor: forskning og utredning i tilknytning til offentlige komitéer og utvalg (Ungdomsutvalget); spesielle regjeringsinitierte forskningsprosjekter (Levekårsundersøkelsen, Maktutredningen), forskning finansiert av fonds og særskilte kontrakter (Markeds- og distribusjonsfondet, forskning som gjelder radio- og fjernsynstiltak). Det må videre presiseres at vi holder oss til bevilgningene over det enkelte kapittel i sin helhet. Det er med andre ord ikke foretatt noen utskilling på grunnlag av hvilke prosjekter som er henholdsvis forskning, utredninger eller forsøk.

Som tabell 2.1 viser, har stadig flere departementer fått egne forskningsbevilgninger siden 1968. Disse midlene begynte særlig å gjøre seg gjeldende fra 1972. For 1976 er de samlede bevilgninger kommet opp i over

1) Se notat nr. 1/1976 fra NAVF's utredningsinstitutt: En oversikt over departementenes prosjektbevilgninger til forskning, forsøk og utredningsarbeid m.v. i 1976. Tilsvarende notater foreligger for tidligere år.

28 mill.kr. De departementer som har størst bevilgninger er Kommunal- og arbeidsdepartementet, Miljøverndepartementet og Sosialdepartementet.

Tabell 2.1. Departementsmidler til forskning 1968-76 fordelt på de enkelte departementer. Mill.kr.<sup>1)</sup>

Departement	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Finansdep. <sup>2)</sup>			1.0	1.5	2.5	3.0	2.5	2.2	2.0
Forb.adm.dep.					0.5	0.7	0.7	0.8	1.0
Kirke- og underv.dep.			1.0	1.5	2.0	2.0	1.5	2.3	3.7
Kommunal- <u>arb.</u> dep.			1.3	1.2	2.4	2.2	1.5	3.2	6.0
Miljøverndep.					2.2	5.0	4.8	5.9	6.4
Samferdselsdep.	0.9	1.0	2.1	1.4	1.6	1.9	2.4	2.5	2.7
Sosialdep.	0.1	0.1	0.3	0.4	0.4	1.5	3.0	4.8	6.0
Justisdep.									0.5
<b>Totalt</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>5.7</b>	<b>6.0</b>	<b>11.6</b>	<b>16.3</b>	<b>16.3</b>	<b>21.7</b>	<b>28.4</b>

- 1) Se vedlegg med angivelse av kapitteinr. for de enkelte bevilgninger.  
 2) Finansdepartementets bevilgning fordeles hovedsakelig over de øvrige departementer - jfr. notat 1/76, op.cit. side 5.

Pr. juli 1976 har ca. 290 prosjekter fått støtte fra departementsmidler dette året (13% av det totale beløp er hittil ikke disponert). Flesteparten av prosjektene er forholdsvis små: 45% har fått en bevilgning på 50 000 kr. eller mindre, 30% mellom 50 og 100 000 kr. og 25% over 100 000 kr. Det er i første rekke de dyreste prosjektene som har økt i antall i de seinere år. Svært mange prosjekter får støtte over flere år, og den samlede bevilgning vil derfor langt overstige de årlige gjennomsnitt som er angitt ovenfor.

Rundt halvparten av prosjektmidlene har de siste årene gått til forskningsinstitutter - jfr. tabell 2.2. Andelen til universitets- og høyskolesektoren er snaut 20%, som er noe mer enn det "offentlige organer" - i første rekke direktorater og avdelinger innenfor de enkelte departementer - legger beslag på. Svært lite har foreløpig gått til postgymnasiale utdanningsinstitusjoner - hvor distriktshøgskolene er inkludert. Sammenliknet med de første årene har forskningsinstituttene økt sin del av midlene på bekostning av universitets- og høyskolesektoren. Det er særlig bevilgningene fra Miljøverndepartementet og Samferdselsdeparte-

mentet som går til forskningsinstituttene, mens Kirke- og undervisningsdepartementet, Sosialdepartementet og Forbruker- og administrasjonsdepartementet i større utstrekning har prosjekter som utføres ved universiteter og høyskoler. Dette betyr at en større del av de samfunnsvitenskapelige prosjekter enn av samtlige prosjekter utføres ved universiteter og høyskoler (se tabell 2.3, side 16).

Tabell 2.2. Departementsmidler til forskning 1974-75 fordelt på utførende institusjonstype. Prosent.

Institusjonstype	1974	1975	1976
Univ. og høyskoler	30	18	17
Forskningsinstitutter	44	55	52
Postgym. utd. inst.	2	2	3
Off. organer	10	18	13
Andre <sup>1)</sup>	14	6	15
Totalt	100	100	100
N Mill.kr. <sup>2)</sup>	15.4	17.3	24.7

1) Omfatter enkeltpersoner, foretak, foreninger o.l. samt samarbeid mellom flere institutter.

2) Henholdsvis 5%, 15% og 13% av bevilgningene var ikke fordelt på det tidspunkt tabellene ble laget.

## 2.2. Departementsforskningens funksjonsmåte

I det følgende vil vi reise noen av de spørsmål som knytter seg til hvordan departementsmidlene fungerer som finansiering av samfunnsvitenskapelig forskning og utredningsarbeid. Drøftingen kan samles under to hovedtemaer: For det første, fører departementsmidlene til rekruttering av nye forskere til det samfunnsvitenskapelige fagområdet? For det andre, hva kjennetegner utformingen av forskningsprosjektene innenfor denne spesielle finansieringsformen, og hva er konsekvensene for arbeidsvilkårene ved forskningsstedene? Vi har ikke grunnlag for å ta opp disse spørsmålene i full bredde, men vil på nokså generelt plan forsøke å belyse noen sider av dem ved hjelp av materiale fra en spørreskjemaundersøkelse til de ca. 145 prosjektledere på departementsmidler i 1973, og en intervjuundersøkelse blant 21 bestyrere ved institusjoner med samfunnsvitenskapelig forskning utenfor universitets- og høyskolesektoren. Spørreskjemamaterialet, som ble samlet inn høsten 1974, dekker så å si



alle prosjekter med samfunnsvitenskapelig innslag som fikk bevilgning over departementsmidler i 1973. Det er grunn til å tro at materialet er forholdsvis representativt også for årene umiddelbart før og etter. Intervjuene ble gjennomført våren 1975 - se fortegnelsen i vedlegg 2 over institusjoner som ble inkludert. (Undersøkelsen ble utført som ledd i arbeidet for en komité nedsatt av NAVF, og tok i tillegg til oppdragsforskning opp spørsmål om rekruttering av og behov for samfunnsforskere - jfr. utredning B-1/1975, NAVF, Forskerrekruttering og forskerveiledning innen samfunnsfag.)

### 2.2.1. Rekrutteringseffekten

Utover den ordinære universitetsutdanningen skjer forskerrekrutteringen på to måter:

- a) Gjennom et formalisert rekrutteringssystem i form av åremålsansettelse i vitenskapelige assistent- eller stipendiatstillinger.
- b) Gjennom "on the job training" - vanligvis i direkte fortsettelse av universitetsutdanningen.

Det første system har dominert ved universitetene og høyskolene, mens det andre i hovedsak har preget forskningsinstituttene utenfor. Vårt spørsmål er hvilken rolle departementsmidlene spiller for rekrutteringen til samfunnsforskningen gjennom disse kanalene.

En forutsetning for at en kan tale om en opplæring/rekruttering til forskning er at virksomheten er forskningspreget. Et bidrag til å belyse spørsmålet om forskerrekruttering, er derfor å undersøke hvordan prosjektene karakteriseres i forhold til forskningsbegrepet. Det er ingen selvfølge at alt er forskning; hensikten med departementsmidlene er ikke å gi en generell støtte til forskning, men å gi departementene adgang til å initiere prosjekter av forsknings-, utrednings- eller forsøksmessig karakter med sikte på å løse eller belyse problemer som departementene står overfor.<sup>2)</sup> Prosjektlederne ble derfor bedt om å karakterisere prosjektene hovedsakelig som "forskning", "utredning" eller "forsøk". Svarene på dette spørsmålet gir ikke nødvendigvis noen nøytral beskrivelse av virksomheten, men indikerer likevel trolig hovedtrekkene i den.

Som tabell 2.3 viser, ble over halvparten av prosjektene karakterisert som forskning, mens fjerdeparten er betegnet som utredning og bare meget få er karakterisert som forsøk. De øvrige er gitt ulike kombinasjoner av disse kategoriene, men "forskning" som innslag i de fleste av dem.

2) Regjeringens langtidsprogram 1974-1977. St.meld. nr. 71 (1972-73), s. 143-144.

Ved universitetene og høyskolene er de aller fleste prosjektene karakterisert som forskning, mens det er få utredningsprosjekter. Disse forekommer langt oftere ved forskningsinstituttene<sup>3)</sup> og i offentlige organer. Alt i alt er nok prosjektene mindre forskningspreget enn virksomheten ved universitetene, men trolig ikke så forskjellig fra den som preger de fleste forskningsinstituttene. I så fall skulle dette tyde på at i den grad departementsmidlene bidrar til å rekruttere nye forskere, får de fleste av dem en opplæring/utvikling som mer likner den ved instituttene enn den ved universitetene.

Tabell 2.3. Prosjektledernes karakterisering av de samfunnsvitenskapelige prosjektene i 1973 som "forskning", "utredning" eller "forsøk" - fordelt på utførende institusjonstype. Prosent.

	Universiteter og høyskoler	Forskningsinstitutter	Andre offentlige organer	Sum
Forskning	71	48	33	55
Utredning	6	34	33	24
Forsøk	3	2	11	4
Forskning/Utredning	6	5		5
Forskning/Forsøk	6	11		8
Utredning/Forsøk	3		22	4
Forsk./Utredn./Forsøk	3			1
Sum	98	100	99	101
N	31	44	9	84

En annen måte å belyse spørsmålet om rekruttering på, er å undersøke mer direkte hva slags faglig utvikling departementsprosjektene gir viderekomne studenter og nyuteksaminerte. For å få svar på dette ble følgende spørsmål stilt:

Hvis en eller flere viderekomne hovedfags/magisterstudenter eller ferdige kandidater over lengre tid deltar i prosjektet, kan De si noe om hvor vidt dette gir dem en faglig utvikling omtrent som for stipendiater eller vitenskapelige assistenter?

3) Som tidligere omtalt omfatter ikke denne betegnelsen bare rene forskningsinstitutter, men også avdelinger o.l. med forsknings- og utredningsvirksomhet innenfor større institusjoner.

Svarene synes ikke å gi grunnlag for å anta at det man kan kalle rekrutteringspersonalet på departementsprosjektene gjennomgående skiller seg vesentlig fra annet rekrutteringspersonale ved å utføre mer rutinepreget assistentarbeid og mindre faglig avansert virksomhet. Noen oppgir riktignok at deres assistenter bare har deltatt i intervjuing og koding eller annet assistentarbeid, men disse er ikke mange. Dessuten er det enkelte prosjektledere som poengterer at den faglige utvikling assistentene får, ligger mer i tilegnelse av probleminnsikt og utredningskvalifisering enn i metodisk og teoretisk utvikling.

Selv om rekrutteringen/opplæringen på departementsmidler i sitt innhold ikke synes å avvike sterkt fra det som gjelder i alle fall deler av det tradisjonelle rekrutteringssystemet, gjenstår spørsmålet om det numeriske omfang av departementsmidlenes rekrutteringseffekt. Dette spørsmålet er også det vanskeligste å få svar på. Opplysningene fra prosjektlederne om fordelingen av bevilgningene på utgiftskategorier er for mangelfulle til at en med nøyaktighet kan fastslå hvor stor rekrutteringseffekten er. Vanskelighetene med å oppgi fullstendige bevilgningsoversikter har bl.a. sammenheng med regnskapspraktiske forhold og med et sterkt innslag av multipel finansiering. Nærmere halvparten av de prosjektene departementsmidlene støttet, hadde også finansiering fra en eller flere andre kilder - i første rekke den institusjonen hvor prosjektet ble utført, andre departementer eller NAVF. Dette har komplisert redegjørelsen for departementfinansieringen på utgiftskategorier vesentlig - men er i seg selv et funn av interesse.

Materialet gir imidlertid grunnlag for å antyde visse hovedtrekk. Det syntes for det første klart at departementsmidlene i temmelig liten utstrekning rekrutterer til forskning via det formelle rekrutteringssystem. Bare 15% av midlene gikk til lønn for personer i stipendiat- eller vitenskapelig assistentstilling; av disse var mindre enn 10 stipendiater.

I tillegg til disse kommer imidlertid forskere og annet faglig prosjektpersonale med en lønnsandel av bevilgningene på 35-40%. Dette er en uensartet gruppe med hensyn til forskerkompetanse og fordeling på stillinger. Vi har ikke materiale til å gå nøyere inn på dette. Det er imidlertid grunn til å tro at en vesentlig del av dette personalet ikke er seniorforskere, men befinner seg i en posisjon som kan lede til varig deltagelse i samfunnsvitenskapelig forskning; Om rekrutteringen av personale til prosjektene skjer gjennom engasjementer eller til faste stillinger - som ved flere av forskningsinstituttene - vil denne utvidelsen av virksomheten i første rekke finne sted gjennom ansettelse av yngre forskere og nyuteksaminerte kandidater. På den måten får prosjektbevilgningene en reell rekrutteringseffekt.

Selv om en stor del av prosjektbevilgningene er lønn til faglig personale og dermed leder til en økning av forskerpersonalet, er det også mye som går til lønn for hjelpepersonale, utstyr, EDB og andre driftsutgifter. Særlig var EDB-andelen forholdsvis høy, 10-15%, mens rundt 5% gikk til utstyr, reiser og litteratur, 15% til øvrig drift og omtrent det samme til lønn for hjelpepersonale.

### 2.2.2. Finansieringsformen

Vi skal i det følgende søke å belyse noen av de forhold som angår den finansieringsformen departementsmidlene representerer. Dette temaet ble tatt opp i intervjuene med instituttlederne, og det kom fram synspunkter på det i svarene på følgende spørsmål til prosjektlederne:

Vil De fremheve noen positive erfaringer De har gjort eller problemer og vanskeligheter De har støtt på under opplegg og gjennomføring av prosjektet? Vil De si at disse har sammenheng med den form og finansiering/kontrakt som anvendes her (f.eks. ved forhold som departementets eventuelle medvirkning ved utforming og gjennomføring av prosjektet, tidsrammer for prosjektet, bevilgning for ett år av gangen, lønnsvilkår)?

Materialet viser for det første at det ikke synes å herske noen allmenn og sterk misnøye med departementsfinansieringen blant dem som er ansvarlig for prosjektene. Som vi skal komme til er det likevel klare innslag av problemer forbundet med ordningen, men det er få som har sterke innsigelser. Noen av de dårlige erfaringer enkelte har gjort, synes å ha sammenheng med flere departementers begrensede erfaringer i og beskjedent utbygde kapasitet til å drive forskningsadministrasjon. Det kan her legges til at det trolig har skjedd visse endringer på dette feltet siden 1973 som vårt materiale er fra.

Generelt ble det framhevet som en positiv faktor at departementsmidlene betyr økt støtte til forskning. Instituttlederne pekte på at disse midlene gav ekspansjonsmuligheter - i mange tilfeller de eneste. Mer spesielt er det grunn til å framheve at departementsmidlene kan bety at prosjekter kommer igang som det ellers ikke ville ha vært plass til innenfor trange eller bundne budsjettammer på grunn av store behov for bevilgninger til utstyr eller drift. Følgende uttalelse fra en prosjektleder kan illustrere dette:

Uten departementets støtte ville vi ikke kunne satt prosjektet igang, og vi har derfor hatt meget positiv erfaring m.h.t. denne type bevilgninger til forskning. Jeg vil sterkt understreke betydningen av slike forskningsmilder for igangsettelse av nye prosjekter som det er vanskelig å innpasse innen den eksisterende universitetsrammen.

Et viktig område hvor oppdragsforskning på departementsmidler er forbundet med begrensninger, gjelder planlegging av forskning og mulighetene for en permanent oppbygging av kompetanse ved forskningsstedene. Tidsfaktoren er sentral i denne sammenheng - på flere måter. For det første påpeker noen av prosjektlederne at behandlingen av søknadene går for sakte i departementet og at resultatet av den foreligger for seint:

Jeg synes det er særlig problematisk at opplysninger om bevilgningens størrelse kommer så seint, flere uker etter at året som bevilgningen gjelder for er begynt. Dette har forsinket prosjektet mitt en del.

\*\*\*\*\*

Det bør være klare tidsfrister for når søknader vil være ferdigbehandlet. Dette er særlig viktig når det gjelder engasjering av forskningspersonale. Det er ikke alltid mulig å holde kompetente folk på gras i påvente av et svar fra departementet.

Videre er det noen som gir uttrykk for at oppdragsgiverens ønske om raske resultater fører til for stramme tidsrammer for prosjektene:

Sentraladministrasjonens raskt skiftende behov for forskning og for raske resultater kan nok oppleves som frustrerende, og er ikke så lett forenlig med forsvarlig forarbeide for prosjektene.

\*\*\*\*\*

Tidsrammene er for korte til en grundig utarbeidelse av dataene. Slik det nå er, mener jeg det er tilstrekkelig tid til planlegging og innsamling av data, men for lite tid til analyse og rapportskriving.

Den viktigste og mest utbredte innvendingen ser likevel ut til å være de kortsiktige kontrakter som følger disse midlene. Bevilgningene gis for ett år av gangen, og dette reduserer mulighetene for en mer langsiktig planlegging av prosjektene og gjør det vanskeligere å få det personale man ønsker. Engasjeringen blir for øvrig også tyngre ved at man får problemer med offentlige pensjonsordninger og ansiennitet. Noen uttalelser fra prosjektlederne kan illustrere innvendingene mot de kortvarige bevilgninger:

Ett-årige kontrakter gjør det svært vanskelig å planlegge et prosjekt, særlig med hensyn til den mer faste bemanning. Få ferdige kandidater er villige til å gå på ett-årige kontrakter.

\*\*\*\*\*

Bevilgninger for ett år av gangen hemmer planleggingen og skaper usikkerhet for hvert år. Det ville være ønskelig med økonomisk ramme for hele prosjektet, og at denne var klar ved prosjektets igangsettelse.

Det burde være mulig å søke om støtte for flere år av gangen slik at mer langsiktige prosjekter kan ha et trygt økonomisk fundament før de settes igang, og personale kan engasjeres for flere år av gangen.

Enkelte later imidlertid til å ha unngått slike begrensninger. Følgende utsagn er en illustrasjon på det:

Vi har kunnet drøfte en langtidsplanlegging med departementets representanter, noe som har vært meget viktig og nødvendig når det gjelder så store investeringer som det her er tale om. Med dette som basis har den da også fått bevilgninger som har gjort en faglig tilfredsstillende tilpasning og standardisering mulig.

Også i intervjuene med instituttbestyrerne kom det fram problemer som er forbundet med å være avhengige av oppdrag. Enkelte var riktignok ikke fremmede for det incitament som lå i denne avhengigheten: "Det kan jo ha sine fordeler å være avhengig av oppdrag; vi må skjerpe oss - holde oss våkne". Men betoningen av usikkerheten og arbeidsinnsatsen for å oppnå oppdrag forekom oftere og veide tyngre:

Det er mye slit med forberedelsen til de prosjektene vi søker oppdragsfinansiering for (søknader, kontrakter med departementet o.l.). Det tar mye tid på høsten å få solgt de siste 25% av virksomheten neste år.

Ved de fleste instituttene utenfor universitets- og høgskolesektoren fører ikke kontraktsforskningen til at den enkelte forsker som jobber på oppdrag, får en løsere ansettelse enn de øvrige: ansettelse skjer i fast stilling ved instituttet og ikke på prosjektet. I tillegg er der visse innslag av engasjement på prosjekter, særlig på forskningsassistentnivå. Ved noen institutter - særlig de mindre - utføres imidlertid en vesentlig større del av oppdragsforskningen av personale som er ansatt på engasjementer og i rekrutteringsstillinger. Det ble nevnt som et problem at dette fører til en relativ tilbakegang i antallet seniorstillinger og dermed dårligere veiledningstilbud for rekrutteringspersonalet.

Selv om det er tale om oppdragsforskning, synes det å være slik at prosjektene like ofte er forskerinitierte som brukerinitierte. Videre ser det ut til at både utforming og gjennomføring av mange av disse prosjektene i forholdsvis stor utstrekning skjer nokså uavhengig av mer spesifikke brukerformulerte behov. Dette kan ha sammenheng med at oppdragsgiveren i endel tilfelle bare har et generelt ønske om å få et spørsmål belyst, uten at han har klart for seg hvilke mer konkrete problemstillinger han ønsker tatt opp, men tvert imot kanskje ønsker forskerens

hjelp til å peke på de interessante problemstillingene. Et annet moment er at departementene ikke har hatt tilstrekkelig forskerkompetanse til å vurdere prosjektene og påvirke mer ved gjennomføringen av dem. Dette kom bl.a. fram i en intervjuundersøkelse fra 1972 blant sentrale tjenestemenn i departementene,<sup>4)</sup> som understreket at disse manglet "ekspertise med tilstrekkelig kunnskaper om eksempelvis den type problemstillinger et prosjekt vil belyse og ulike metoders innflytelse på resultatets anvendbarhet". Det ble derfor konkludert med at:

På det nåværende tidspunkt synes den viktigste konsekvens av bevilgningene å være at det er blitt satt i gang forskning med en sterkere tilknytning enn tidligere til departementenes arbeidsområde uten at en har hatt mulighet til en systematisk medvirkning fra departementenes side.

Prosjektlederne uttalte bl.a. følgende om dette forhold:

Departementet kan ha vanskelig for å definere og eventuelt også forstå hva som er et forskningsproblem.

.....

Problemen med en departementsbevilgning er at den på sett og vis er for fri og for fordelaktig for forskerne - departementet har selv ikke meget å bidra med til en konkretisering av oppgavene. Assistentene og forskerne som betales over en slik bevilgning, men allikevel er knyttet til et (universitets)miljø, vil få en meget friere stilling enn de andre ansatte innen samme miljø eller institutt.

.....

Våre kontakter i departementet var på grunn av manglende kapasitet svært lite konstruktive som samarbeidspartnere - de bidro lite til klargjøring av adekvate problemstillinger og formulering av realistiske mål.

.....

Vi har ikke støtt på særlige vanskeligheter, og forberedelse og gjennomføring av prosjektet har artet seg som vanlig for et NAVF-finansiert prosjekt.

Det forekommer imidlertid også utsagn som viser til en mer aktiv deltakelse fra oppdragsgiveren. Dette kan føre til "konflikt mellom forskernes faglige og departementets politiske interesser", men kan også oppleves som positivt:

---

4) Arild Steine: Noen departementers behandlingsmåte ved bruk av spesielle forskningsmidler. Notat nr. 3/1973, NAVF's utredningsinstitutt, s. 18-19.

Jeg synes som anvendt forsker at det tildels var ganske fruktbart å samarbeide med departementet i utformingsfasen. Jeg vil derfor prøve å trekke departementet mer aktivt inn ved planlegging av nye prosjekter. Dette tror jeg fører til at departementet igjen føler en større forpliktelse med hensyn til å bruke forskningen.

Hovedinntrykket er likevel uavhengigheten i forhold til oppdragsgiveren som preger mange av disse prosjektene. Dette kom også fram i intervjuene med instituttbestyrerne. Det ble i denne forbindelse nevnt at dette foreløpig reduserte frykten for at den instituttgenererte forskningsaktiviteten skulle bli borte og at instituttet skulle bli et konsulentfirma, selv om oppdragsandelen ble svært høy:

Oppdrag har en tendens til å presse virksomheten i retning av dagsaktuelle ting, vi blir bedt om å ta opp de helt synlige problemstillinger. Det er grenser for hvor langt en kan gå mot å gjøre virksomheten avhengig av oppdragsfinansiering uten at vi slutter å bli et forskningsinstitutt. Hittil har vi imidlertid greid å formulere oppdragsprosjektene langt på vei slik vi selv ønsker, og har i det hele tatt egentlig hatt ganske god kontroll med det vi har gjort.

I tillegg til at departementsprosjektene i forholdsvis liten grad synes å ta utgangspunkt i brukerformulerte problemstillinger, er der uttalelser fra instituttbestyrerne som tyder på at innholdet i forholdsvis mange av prosjektene generelt er lite anvendt og praktisk orientert og snarere har en teoretisk karakter, og at de atskiller seg lite fra f.eks. NAVF-finansierte prosjekter:

Vi synes det er liten forskjell mellom NAVF og departementet når det gjelder de uttrykte behov. Og på en forskningsdimensjon er det ingen forskjell mellom prosjektene - departementsprosjektene er ikke mer praktisk orientert. Vi får ikke konkretisert brukerønskene fra departementet - det har aldri hendt. Og vi gjør en masse som de aldri kan bruke, føler at vi forsker for oss selv, for å dekke vårt eget behov for viten, og ikke for departementet.

.....

Jeg tror at de som arbeider med departementsmidler på mange måter arbeider på samme måte og får de samme kvalifikasjoner som andre stipendiater og vitenskapelige assistenter. Når det gjelder det substansielle ved forskningen er det avgjort stort frihet, den skiller seg ikke vesentlig fra NAVF-finansierte prosjekter.



Vi vil avslutningsvis understreke et par momenter som det bør tas hensyn til ved vurderingen av det materialet som er presentert i dette avsnittet. Behandlingen ovenfor er generell i den forstand at den tar for seg prosjektfinansieringen under ett og antyder visse tendenser som preger denne. Samtidig synes det klart at det forekommer variasjoner avhengig av hvilket departement, prosjekt, utførende institutt osv. det dreier seg om. Denne mangfoldigheten har vi ikke kunnet gå videre inn på, men den innebærer at betoningen mer bør ligge på at visse fenomener forekommer enn utbredelsen av dem. Videre bør det understrekes at vesentlige deler av materialet refererer til situasjonen i 1973. På noen områder har det trolig skjedd en viss utvikling siden dengang, og bildet av departementene som oppdragsgivere for forskning kan nå være noe annerledes.

### 3. REKRUTTERING OG VEILEDNING I INSTITUTTSEKTOREN

Dette kapitlet tar opp to sentrale spørsmål ved rekrutteringen av forskere ved instituttene og avdelingene med forskning utenfor universitetssektoren. Det ene er hvordan den faglige veiledning og opplæring fungerer. Det andre er hvilke preferanser som legges til grunn når det gjelder faglig bakgrunn og kompetansenivå. Disse spørsmålene vil bli belyst gjennom synspunkter som kom til uttrykk i den tidligere refererte intervju-undersøkelsen blant bestyrere ved samfunnsvitenskapelige institutter og avdelinger (se side 28).

#### 3.1. Faglig veiledning og opplæring

Instituttsektoren benytter i liten utstrekning det samme rekrutterings-system som universitetet. Få av instituttene har egen stipendiat- eller vitenskapelig assistentstillinger. I tillegg er noen i rekrutteringsstillinger med ekstern finansiering. Hovedtyngden av rekrutteringen skjer til ordinære begynnerstillinger, som vanligvis ikke er åremålsstillinger. I begge tilfeller er der imidlertid behov for opplæring/veiledning av nyansatte.

Veiledningsbehovet ved instituttene skiller seg fra universitetets ved at "rekruttene" vanligvis ikke arbeider med forskningsoppgaver som skal føre fram til en akademisk grad eller til en vitenskapelig kompetanse. Det er derfor mindre behov for en teoretisk og metodisk skolering som ledd i en forskerutdanning. Opplæringen retter seg i første rekke mot forskningsprosjektene, og skjer på den måten ved "on the job training". Det ble i intervjuene gitt uttrykk for at man forutsatte at de nyansatte kan faget sitt tilstrekkelig, og at veiledningsbehovet derfor gjelder det konkrete prosjektarbeidet og en tilpassing til arbeidssituasjonen mer enn en utvikling av faglige kunnskaper.

Det er riktignok forskjeller mellom instituttene, men oftest er veiledningen både lite formalisert og lite systematisk. Det vanligste er at veiledningen er nokså ad hoc preget og avhengig av hvilke konkrete behov som dukker opp. Den individuelle veiledning spiller størst rolle, men i noen grad ivaretas opplæringsbehovet også ved at det arrangeres seminarer hvor forskningsprosjekter drøftes. Som et innslag av mer formalisert veiledning kan nevnes at enkelte institutter har en slags "fadderordning", hvor seniorforskere har spesielt ansvar for nyansatte i en innføringsperiode. Fra noen institutter er der også en viss deltagelse på generelle prosjektlederkurs som arrangeres felles for flere institutter.

De fleste instituttlederne mente at opplæringen av nyansatte fungerte bra, og hadde ikke planer om å foreta omfattende endringer av dette. På ett punkt ble det imidlertid gitt uttrykk for bestemte preferanser. Dels blir nyansatte satt til å arbeide på større prosjekter hvor de samarbeider med en eller flere, dels arbeider de på enkeltprosjekter. Det ble av mange framholdt at man anså den første arbeidsformen som den beste, og at man derfor - hvor dette ikke forekom - ville tilstrebe i større grad en organisering av arbeidet i større forskningsprosjekter og forskningsprogrammer. På disse kunne nok yngre forskere ha sin egen "teig", men de måtte utføre arbeidet under ledelse av en seniorforsker og i samarbeid med andre. Ved et av de instituttene hvor det var innslag av dette, ble veiledningen beskrevet på følgende måte:

Opplæringen av nye skjer i første rekke gjennom det konkrete prosjektarbeid. Her er 4 grupper på forskjellige områder, og gruppelederen er ansvarlig for opplæringen. Nye blir stort sett ikke satt på egne prosjekter, men jobber sammen med andre og får "on the job" opplæring av dem. Vi synes dette fungerer bra, og bedre enn mye av den formaliserte veiledningen på universitetet.

### 3.2. Faglig bakgrunn og kompetansenivå

Ved de fleste institutter regnet man ikke med at utviklingen i de nærmeste årene ville føre til vesentlige endringer av fagsammensetningen til forskerstaben. Ved noen institutter ville man tilstrebe å rekruttere fra visse fag sterkere enn hva som hadde skjedd til nå, men uten at dette numerisk ville ha store konsekvenser. Noen instituttledere la vekt på å opprettholde en god balanse mellom samfunnsvitenskapelige fag, og at den framtidige rekrutteringen ville bestå i justeringer for å tilpasse seg dette. Enkelte mente at disiplinene - innenfor en samfunnsvitenskapelig ramme - spilte en mindre rolle, og at andre hensyn veide tyngre ved rekrutteringen enn fagbakgrunnen. Det som altså kom til uttrykk hos nokså mange var en forholdsvis stor åpenhet med hensyn til preferansene mellom fagene. Samlet kan vi si at det ikke er sannsynlig at bestemte fag vil slå sterkt gjennom i denne sektoren de nærmeste årene, og heller ikke at man vil gå sterkt inn for å bygge ned bestemte fag.

Visse tendenser forekommer imidlertid, selv om de altså neppe vil føre til store endringer. Det er for det første grunn til å betone at flere institutter som til nå ikke har hatt innslag av økonomer, er nokså sterkt opptatt av å rekruttere fra denne gruppen. Ved de instituttene hvor økonomene har stått sterkt, og hvor andre grupper i de seinere årene har vunnet et visst innpass, synes det ikke som om den relative tilbake-

trengningen av økonomene vil fortsette - i alle fall bare i liten utstrekning. Fagene sosiologi og statsvitenskap har kommet inn på markedet i de seinere årene, og det synes som om disse har fungert tilfredsstillende. Det ser ut til at særlig statsvitere vil kunne øke sin andel noe, men trolig mindre enn økonomene. Ved de instituttene som har innslag både av samfunnsvitenskap og teknologi, har det skjedd en styrkning av den samfunnsvitenskapelige andelen. Det ser imidlertid ut til at denne utviklingen stort sett vil stoppe opp. Omleggingen mot mer samfunnsvitenskap har delvis skjedd ved at "teknologer" med innslag av samfunnsfag i utdanningen har begynt med samfunnsvitenskapelig forskning. Enkelte av instituttlederene gav uttrykk for at det kunne være ønskelig å foreta en viss utskifting av disse med ordinære samfunnsvitere, men ikke nødvendigvis i sin helhet.

Den overveiende del av rekrutteringen til instituttsektoren har skjedd direkte fra universitetseksamen. Ved de mer typisk akademiske forskningsinstituttene har det i noen grad forekommet rekruttering fra stipendiat/vitenskapelig assistentstillinger ved universitetet. Det er meget få eksempler på at noen har bakgrunn i mer praktisk faglig erfaring. Det bør også nevnes at et ikke uvanlig fenomen ved flere av instituttene har vært å ansette kandidater som har arbeidet ved instituttet som studenter.

Intervjuene med instituttlederene tyder ikke på at dette mønsteret vil bli avgjørende endret i årene framover. Ved noen ganske få institutter ble det gitt uttrykk for at man generelt ville prioritere søkere som hadde vært i rekrutteringsstillinger eller på annen måte hadde kvalifisert seg vitenskapelig. Det ble f.eks. uttalt:

Rekrutteringen skjer i veldig stor utstrekning fra stipendiat/vitenskapelig assistent-gruppen, og det er fra denne gruppen vi nok fortsatt vil finne de kvalifiserte søkerne.

Enkelte ønsket en differensiert rekruttering, avhengig av stillingenes arbeidsoppgaver:

Instituttet har ulike faglige behov m.h.t. nivå - fra praktisk utredningsarbeid til grunnforskning. Dette har betydning for rekrutteringen. Vi trenger noen fra forsker kvalifiserings-jobber og andre som er nyuteksaminerte.

I alle fall kunne det være behov for noen med sterke vitenskapelige kvalifikasjoner:

Vi har stort sett rekruttert inn folk i "bunnen", gjennom våre egne og eksternt finansierte rekrutteringsstillinger, men kunne nok tenke oss å rekruttere 1-2 rett inn utenfra på stillinger høyere opp for å styrke vår akademiske kompetanse. Hovedtyngden rekrutteres imidlertid etter eksamen, og det vil nok fortsette.

Fra enkelte av dem som ønsket en slik rekruttering, ble det imidlertid nevnt at dette kunne være vanskelig å få til. Et forhold som spiller inn her, er presset fra dem som allerede er i systemet og som ønsker internt opprykk.

De fleste instituttlederene mente imidlertid at størsteparten av rekrutteringen etter all sannsynlighet ville skje direkte fra universitets-eksamen, og at dette i stor utstrekning også var det ønskeligste. Enkelte mente at riktignok kunne det være behov for en akademisk styrking av instituttets kompetanse, men det var også andre hensyn å ta, som gjorde at personer fra rekrutteringsstillinger ikke nødvendigvis ville stille foran andre søkere. Andre var enda mindre åpne for rekrutteringspersonale, og holdt på at nyuteksaminerte generelt var å foretrekke. Det ble i liten utstrekning framholdt som ønskelig å rekruttere personer med en mer praktisk faglig yrkesbakgrunn etter eksamen, mens flere mente at "studentrekruttering" kunne ha positive sider. Vi kan illustrere disse oppfatningene med å sitere noen av uttalelsene:

Vi har ingen bestemt policy når det gjelder nivåbakgrunn til dem som søkes rekruttert. Det avhenger veldig mye av orienteringen til dem som søker. Naturligvis tar vi gjerne personer fra rekrutteringsstillinger ved universitetet, men i mange tilfeller foretrekker vi like gjerne ferske kandidater.

.....

Har stort sett rekruttert nyuteksaminerte, og det vil nok være det vanlige. Har studenter som skriver spesialoppgave her. Dette vil vi gjerne utvide, og også bruke det i rekrutteringsøyemed. Tar gjerne personer som har vært i rekrutteringsstilling, men mest aktuelt med kort erfaring - f.eks. en som har vært vitenskapelig assistent et år - og mindre med dem som er forholdsvis høyt akademisk kvalifisert. Det er nok lite aktuelt med rekruttering fra dem som har vært i mer praktisk faglig arbeid.

.....

Vi vil gjerne ha en balanse mellom folk som har en forskningsbakgrunn, mer praktisk erfaring og nye kandidater. Vi foretrekker ikke nødvendigvis personer i rekrutteringsstilling ved U&H foran nyuteksaminerte, hvis ikke de har markert seg på en spesiell måte. De har gjerne ambisjoner mot en universitetskarriere og blir lett for akademiske for oss.

.....

Vi trenger folk med en nokså utpreget anvendt motivasjon, det er ikke så mye rom for arbeid med metode og teori her. Vitenskapelige assistenter og stipendiater er derfor ikke nødvendigvis de best kvalifiserte. Vi rekrutterer gjerne svært unge folk, de nyuteksaminerte vil nok utgjøre hovedregelen, i noen

grad også studentrekruttering. Det kan nok være trygt å ha noen akademisk velkvalifiserte, men de stiller ikke automatisk foran de øvrige.

.....

Vi legger nå vekt på å få inn helt unge folk; tar gjerne nyuteksaminerte, prøver dem et par år og ser om de passer. Og vi har også en viss gjennomtrekk av studenter, og rekrutterer fra denne gruppen. Det er ikke spesielt om å gjøre å få personer fra rekrutteringsstillinger.

DEL B

REKRUTTERINGSPERSONALET:  
VEILEDNING, ARBEIDSFORHOLD  
OG KARRIERE

## 1. INNLEDNING

### 1.1. Formål

Denne delen gir resultatene fra en spørreskjema-undersøkelse blant stipendiater og vitenskapelige assistenter. Undersøkelsen, som ble gjennomført høsten 1974, har inngått i arbeidet til en komité oppnevnt av Rådet for samfunnsvitenskapelig forskning i NAVF til å utrede spørsmålet om forskerrekruttering og forskerveiledning innen samfunnsfag. Spørreskjemaet ble således utformet gjennom et samarbeid mellom denne komitéen og Utredningsinstituttet. En del hovedresultater fra undersøkelsen foreligger i komitéinnstillingen<sup>1)</sup>, og inngår som en del av grunnlaget for komitéens vurderinger.

Siktemålet har vært å gi et bilde av visse hovedtrekk ved stipendiatenes og de vitenskapelige assistentenes situasjon slik den oppleves av disse. Undersøkelsen har ikke i første rekke tilstrebet å trenge dypt ned i problemer og forhold, men har forsøkt å beskrive og belyse atferd og holdninger innenfor temmelig vide kategorier.

De spørsmål undersøkelsen tar opp, kan grupperes under to hovedtemaer. Det første gjelder rekrutteringsstillingenes utdanningsaspekt. Hensikten med disse stillingene er at de skal gi rom for opplæring eller utvikling av forskere. Spørsmålet som stilles er om og hvordan dette fungerer. Viktige sider er hvorvidt stipendiater og vitenskapelige assistenter får en tilfredsstillende faglig veiledning, og om det faglige miljø de er en del av og den faglige kontakt de har, gir gode impulser til forskningsarbeidet. Videre er de materielle betingelser viktige: gir f.eks. arbeidssituasjonen nok tid til forskning, og legger økonomiske problemer en hindring i veien for forskningsarbeidet?

Karriereaspektet er det andre hovedtemaet. Rekrutteringsperioden skal kvalifisere til faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og høyskoler. Myndighetene har imidlertid hevdet at de også bør kvalifisere til andre stillinger hvor forskerkompetanse er nødvendig eller ønskelig - f.eks. i anvendt forskning, utredningsvirksomhet og offentlig administrasjon. Det er med andre ord også spørsmål om hvordan rekrutterings-systemet fungerer i forhold til en slik målsetting. Denne problemstillingen blir i første rekke belyst gjennom rekrutteringspersonalets vurderinger av forskererfaringens relevans for stillinger innenfor de forskjellige sektorer og deres karriereønsker og karriereforventninger.

---

1) B-1/1975, Forskerrekruttering og forskerveiledning innen samfunnsfag, Rådet for samfunnsvitenskapelig forskning, NAVF, Oslo 1975.



## 1.2. Gjennomføringen

Spørreskjemaet ble testet gjennom intervjuer med en liten gruppe tilfeldig valgte personer innenfor ulike fag, arbeidssteder og stillingstyper. Populasjonen for undersøkelsen ble avgrenset til dem som hadde vært stipendiater eller vitenskapelige assistenter i 1972, 1973 eller i første halvår 1974. Innenfor samfunnsvitenskap er det mange vitenskapelige assistenter som fortsatt er studenter og som i sin assistentstilling ikke gjør eget forskningsarbeid, men har administrative hjelpeoppgaver eller utfører rutinepreget assistentarbeid. Disse kan knapt karakteriseres som rekrutteringspersonale i egentlig forstand, og de ble ikke tatt med i undersøkelsen - i første rekke etter kontakt med instituttbestyrere. Spørreskjemaet ble sendt til 490 personer. Det viste seg at av disse var det fremdeles mange som ikke hadde noen egentlig rekrutteringsstilling, og den endelige populasjon ble derfor 405 personer. Av disse besvarte 345 spørreskjemaet, det vil si en svarprosent på 85%. Fordelingen på de uavhengige variablene er slik at hensynet til representativitet blir ivaretatt.

Rekrutteringspersonalet i samfunnsvitenskap er i mange henseende en svært uensartet gruppe. Vilkårene kan variere nokså mye mellom stillingstyper, fag og institusjoner. Det var derfor vanskelig å utforme et spørreskjema som passet like godt for alle. Jevnt over ble spørsmålene likevel besvart meget utfyllende, og på de aller fleste spørsmål var andelen som ikke svarte meget liten. Dette indikerer at undersøkelsen tok opp spørsmål som de fleste stipendiater og vitenskapelige assistenter ser et behov for å få belyst. Dette inntrykket styrkes gjennom flere av de kommentarene en del har gitt til undersøkelsen.

Det forekom likevel innvendinger mot undersøkelsen. Disse gikk i første rekke på de begrensninger ved undersøkelsen som er nevnt innledningsvis. Noen hevdet således at spørreskjemaet i for liten grad trengte ned i problemene, mens andre mente at visse viktige emner var utelatt. Videre ble det innvendt at noen av spørsmålene var for lite presisert. Et problem her er at rekrutteringsperioden for mange strekker seg over lang tid, og arbeidsforholdene kan forandre seg nokså mye. På noen spørsmål har dette ført til usikkerhet om fra hvilken periode det spørres etter, hvilket nok har resultert i at noen har angitt gjennomsnittet, mens andre har holdt seg til siste del av rekrutteringsperioden. Særlig gjelder dette for spørsmål omkring den faglige veiledning.

## 1.3. Rekrutteringspersonalet

Tabell 1.1 viser fordelingen av dem som besvarte spørreskjemaet på institusjon, stillingstype og kjønn. Vi ser at rekrutteringspersonalet er fordelt på en lang rekke institusjoner, hvorav Universitetet i Oslo er den klart største. Videre går det fram at det er et betydelig inn-

slag av samfunnsvitenskapelig rekrutteringspersonale ved Norges tekniske høgskole så vel som ved Norges landbrukshøgskole. Rundt 15 frittstående forskningsinstitutter og -avdelinger har stipendiater eller vitenskapelige assistenter; her dominerer Institutt for samfunnsforskning.

Tabell 1.1. Rekrutteringspersonalet fordelt på institusjon, stillings-  
type og kjønn. Absolutte tall. Kvinner i parentes.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Universitetet i Oslo	47 (13)	63 (22)	110 (25)
Universitetet i Bergen	22 (3)	15 (5)	37 (8)
Universitetet i Trondheim			
Norges tekniske høgskole	13 (0)	16 (2)	29 (2)
Norges lærerhøgskole	7 (0)	6 (1)	13 (1)
Universitetet i Tromsø	8 (2)	4 (2)	12 (4)
Norges Handelshøgskole	15 (0)	17 (1)	32 (1)
Norges landbrukshøgskole	8 (0)	21 (0)	29 (0)
Norges Idrettshøgskole, Arkitekthøgskolen, Distriktshøgskolene	10 (0)	4 (0)	14 (0)
Institutt for samfunns- forskning	15 (6)	12 (3)	26 (9)
Øvrig instituttsektor	20 (2)	23 (7)	43 (9)
Sum	165 (26)	180 (35)	345 (61)

Respondentene fordelte seg på de to stillingsgruppene med henholdsvis 165 stipendiater og 180 vitenskapelige assistenter; av de siste var 32 uten embetseksamen. Ingen institusjon avvek svært mye fra denne fordelingen, bortsett fra Norges landbrukshøgskole som hadde en sterk overvekt av vitenskapelige assistenter. 18% - eller 61 personer - av dem som besvarte spørreskjemaet var kvinner. Forskjellene er her store mellom institusjonene: ved høgskolene er kvinneandelen i rekrutteringsstillinger særlig lav, mens innslaget ved universitetene og i instituttsektoren er langt større.

Tabell 1.2 gir rekrutteringspersonalet ved de ulike institusjoner fordelt på fag. Psykologi, økonomi, sosiologi og statsvitenskap er den vanligste utdanningsbakgrunn for rekrutteringspersonalet. Det går videre

fram av tabellen at sivilingeniører og landbrukskandidater rimelig nok er sterkt konsentrert ved henholdsvis Norges tekniske høgskole og Norges landbrukshøgskole; andre fag har bare i meget liten utstrekning vunnet innpass ved disse institusjonene.

Tabell 1.2. Rekrutteringspersonalet fordelt på institusjon og fag.  
Absolutte tall.

	Rettsvit.	Siv.øk.	Sos.øk.	Geografi	Sosiologi	Statsvit.	Etnografi	Psykologi	Pedagogikk	Siv.ing.	Landbruksfag	Andre med høyere grad <sup>1)</sup>	Lavere grad	Sum
Universitetet i Oslo	12		14	4	11	11	4	22	12		1	6	13	110
Universitetet i Bergen		1			2	11	4	10	1	1		3	4	37
Universitetet i Trondheim														
Norges tekniske høgskole	1		1			2		2		19		4		29
Norges lærerhøgskole					4			3	3			2	1	13
Universitetet i Tromsø	1				4	1		3				2	1	12
Norges Handelshøyskole		26		3				1	1			0	1	32
Norges landbrukshøgskole			1	1							27	0		29
Norges Idrettshøgskole, Arkitekthøgskolen, Distriktshøgskolene		2	1	1	3	1		1	2			3		14
Institutt for samfunns- forskning		1			9	9		1	1			1	4	26
Øvrig instituttsektor			1	1	6	4	1	12	1	3	6	4	4	43
Sum	14	30	18	10	39	39	9	55	21	23	34	25	28	345

1) Omfatter mag.art. fra ikke-samfunnsfag, cand.real., cand.philol., arkitekter, cand.med., utenlandsk og uspesifisert.

## 2. FORSKERUTDANNINGEN

Med begrepet forskerutdanning tenker vel mange på en formell utdanning eller opplæring. Det er å gi begrepet en snevrere avgrensning enn vi gjør her. Vi vil betrakte en rekrutteringsstilling som en utdanningsstilling i vid forstand ved at den skal gi rom for tilegnelse av spesielle kvalifikasjoner. Vi skal i det følgende ta opp ulike sider ved rekrutteringsstillingenes utdanningsaspekt, og spesielt legge vekt på den faglige veiledning og opplæring. Nær opptil dette står spørsmålene om faglig miljø og arbeidsvilkår. Disse spørsmålene kommer vi til i neste kapittel.

### 2.1. Forskerutdanningens grunnlag og start

En rimelig forutsetning for at rekrutteringsperioden med normal innsats skal kunne gi de tilsiktede kvalifikasjoner, er at grunnutdanningen inneholder et godt grunnlag for videre forskerutdanning. Vi søkte derfor å få fram rekrutteringspersonalets vurderinger av sin grunnutdanning med henblikk på forskning. Spørsmålsformuleringen var så vid at det innenfor de svarkategoriene vi har benyttet kan være svar med nokså nyansert meningsinnhold. Noen kan f.eks. ha tenkt på hvordan den meto- diske opplæring er ivaretatt, mens andre har vært mer opptatt av det tematiske innholdet i utdanningen i forhold til seinere forskning, og andre igjen kan ha inkludert begge deler. Men selv om svarene ikke gir særlig dyptgående kunnskap, kan de likevel belyse visse sider ved hvordan forskerutdanningen fungerer og de behov den stiller.

Vi ser av tabell 2.1 at nærmere halvparten (46%) gir en positiv vurdering av utdanningen som grunnlag for videre forskeropplæring. 28% er middels fornøyd, mens 20% er negative i sin karakteristikk. Omkring halvparten mener med andre ord at utdanningen enten er mangelfull på viktige punkter eller direkte dårlig med henblikk på arbeidet i rekrutteringsstillingen. Nå skal utdanningen dekke flere formål enn bare å rekruttere til forskning, og ut fra det er kanskje ikke dette spesielt betenkelig.

Når svarene fordeles på utdanning, kommer det fram temmelig markerte forskjeller. Av økonomer, geografer, statsvitere, sosiologer, etnografer og landbrukskandidater er storparten fornøyd, mens det er flere psykologer og pedagoger som synes utdanningen er dårlig enn som synes den er god. Det kan videre framheves at de som ikke har en ordinær samfunns- vitenskapelig utdanning samlet sett ikke er vesentlig mer negative i sine vurderinger enn gjennomsnittet for de øvrige fagene.

Tabell 2.1. Vurdering av universitets/høgskoleutdanningen som grunnlag for videre forskeropplæring - fordelt på fag. Absolutte tall.

Vurdering \ Utdanning	God	Middels	Dårlig	Ubesv./ vet ikke	Sum
Jurister	5	3	4	2	14
Siviløkonomer	16	9	4	1	30
Sosialøkonomer	13	2	2	1	18
Geografer	6	3	1	0	10
Sosiologer	22	7	7	3	39
Statsvitere	24	8	4	3	39
Pedagoger	5	6	10	0	21
Psykologer	13	25	15	2	55
Etnografer	5	3	1	0	9
Sivilingeniører	9	7	4	3	23
Landbruks- kandidater	19	9	5	1	34
Andre høyere grad	7	10	7	1	25
Lavere grad	15	6	5	2	28
Sum	159	98	69	19	345
%	46	28	20	6	100

Det neste vi skal se på er hvordan forskningsoppgavene ble fastlagt. Som det framgår av tabell 2.2 har nærmere 80% av rekrutteringspersonalet selv valgt sin første forskningsoppgave. Av disse har omtrent like mange gjort dette helt på egen hånd som de som har foretatt et valg etter forslag eller medvirkning fra andre. For 14% har fastleggelsen av forskningsoppgave skjedd etter tildeling fra arbeidsstedet. Valget av forskningsoppgaver ser med andre ord ut til å være kjennetegnet av stor frivillighet, og den er for mange en sterkt individuelt preget handling.

Tabell 2.2. Fastleggelse av den første forskningsoppgaven - fordelt på stillingstype. Prosent.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Eget valg uten medvirkning fra andre	53	24	38
Eget valg etter forslag eller medvirkning fra andre	34	47	40
Tildeling fra instituttet/ arbeidsstedet	6	22	14
Annet	4	5	5
Ubesvart	2	2	2
Sum	99	100	99
N	165	180	345

Denne tendensen er særlig markert for stipendiatene; 53% av disse har valgt forskningsprosjekt uten medvirkning fra andre mot 24% av de vitenskapelige assistentene. 6% av stipendiatene har fått seg tildelt en forskningsoppgave, mens tallet er 22% for de vitenskapelige assistentene. Disse forskjellene blir enda klarere hvis en tar hensyn til den betydning for svarene på dette spørsmålet det har hatt at omkring halvparten av stipendiatene tidligere har vært vitenskapelige assistenter.

Ut fra de svarene rekrutteringspersonalet har gitt, synes det ikke som om ønsker om avansement til fast vitenskapelig stilling er en viktig påvirkningsfaktor ved valg av forskningsfelt og forskningsoppgave.<sup>1)</sup> 72% svarer benektende på spørsmålet om en slik påvirkning har gjort seg gjeldende, mens 10% svarer at den har vært til stede i meget liten grad, og 11% mener at den har hatt fra delvis til meget stor betydning. Det er vel imidlertid noe usikkert om spørreskjemametoden er særlig velegnet til å gi et korrekt bilde på spørsmål som dette.

Hovedtendensen holder for begge stillingsgrupper og for alle fag. Det kan imidlertid legges til at det særlig er blant sosiologer at avansementsønsker ikke har hatt betydning, mens statsvitere og siviløkonomer i vesentlig større utstrekning mener at ønsket om avansement har påvirket deres valg av forskningsfelt/-oppgave.

1) Dette kan sies å være i samsvar med Lindbekk's funn for sosialøkonomien og psykologien som viser at overordnede autoriteter har små muligheter til å kontrollere den metodologiske og doktrinmessige utvikling. Tore Lindbekk: Forskningsorganisasjon i Norge. Universitetsforlaget, Oslo 1969, s. 140 ff.

Den individuellt pregete arbeidsformen er den dominerende for rekrutteringspersonalet - jfr. tabell 2.3. 70% oppgir at de har arbeidet på eget, selvstendig prosjekt, mens 17% har hatt en løs tilknytning til større prosjekt, og 27% har hatt en integrert tilknytning til større prosjekt. (Tallet blir over hundre fordi noen har arbeidet på flere måter). Som ventet er der en klar tendens til at stipendiatenes arbeid er mindre kollektivt preget enn de vitenskapelige assistentenes. Spesielt den gruppen av disse som fortsatt var studenter avviker sterkt fra stipendiatene: 26% av dem har arbeidet på eget, selvstendig forskningsprosjekt, mens 55% har vært integrert i et større prosjekt. Den individuelle arbeidsformen preger alle fag - delvis bortsett fra statsvitenskap hvor "bare" halvparten har arbeidet på eget, selvstendig forskningsprosjekt. Rettsvitenskap, sosialøkonomi og pedagogikk er de fagene hvor det individuelle preget ved arbeidsformen er mest framtrødende.

Tabell 2.3. Arbeidsform i rekrutteringstiden - fordelt på stillingstype.  
Prosent.

Arbeidsform	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Eget, selvstendig prosjekt	89	54	70
Prosjekt med relativt løs tilknytning til større prosjekt	16	17	17
Prosjekt med integrert tilknytning til større prosjekt	18	36	27
Annet	1	8	5
Sum <sup>1)</sup>	124	115	119
N	160	185	345

1) Summen blir over 100% fordi noen har arbeidet på flere måter.

## 2.2. Faglig veiledning og oppløring

Utdanningsaspektet ved rekrutteringsstillingene kan både gå på en mer konkret veiledning under arbeidet med et forskningsprosjekt og på en generell faglig oppløring delvis løsrevet fra den enkeltes forskningsoppgave. Vi vil i det følgende være opptatt av begge disse sidene - som i praksis ofte kan gå over i hverandre, men stort sett bare bruke begrepet "veiledning".

Som tabell 2.4 viser har de aller fleste (86%) stipendiater og vitenskapelige assistenter fått en eller annen form for faglig veiledning

i rekrutteringstiden. Svært store forskjeller mellom stillingskategoriene er det ikke; det kan imidlertid nevnes at de vitenskapelige assistentene som fortsatt var studenter står særlig sterkt. I noen grad er der variasjoner mellom institusjonene. Norges lærerhøgskole og Norges landbrukshøgskole er ytterpunkter; her har henholdsvis 69% og 97% fått veiledning. Det er videre en tendens til at antallet som har fått veiledning varierer med størrelse på arbeidsstedet: det er oftest ved mindre institutter at andelen som har fått veiledning er under 80%. Videre er det slik at det er forholdsvis flere ved institutter utenfor universitetssektoren som har fått veiledning (92%) enn ved universitets-/høgskoleinstituttene (85%). Dette modifierer styrken i tendensen til at veiledning forekommer oftere ved større institutter enn ved mindre, siden de fleste av instituttene utenfor er små. Det er m.a.o. særlig ved de mindre universitets-/høgskoleinstituttene at en del av rekrutteringspersonalet ikke har fått veiledning. Der er ikke store forskjeller mellom fagene, men det kan nevnes at av dem som ikke har en ordinær samfunnsvitenskapelig utdanning er det en lavere andel som har fått veiledning (71%).

Tabell 2.4. Antall som har fått faglig veiledning - fordelt på stillingstype. Prosent.

Fått veiledning	Stipendiat	Vit.ass.	Student - vit.ass.	Sum
Ja	84	87	100	86
Nei	16	13	0	14
Sum	100	100	100	100
N	165	149	31	345

Det er altså et lite mindretall på 14% - 47 personer - som ikke har hatt faglig veiledning. Flere grunner oppgis til dette, men noen forekommer likevel oftere enn andre slik at det her er et visst mønster. En mulig forklaring er mangel på ønske om veiledning. Det er imidlertid bare 9 personer som oppgir dette som grunn. Den viktigste forklaring ser ut til å være manglende faglig ekspertise ved instituttet/arbeidsstedet; nærmere halvparten viser til dette. En uttaler f.eks.: "I Norge er det ingen som har drevet forskning på mitt spesialområde." Videre er det en del som framhever at der er mangel på interesse og ansvar for rekruttenene hos ledelsen ved arbeidsstedene, og at de er preget av knapphet på tid og kapasitet. Det heter således: "For forskerrekrutter er det ingen som har noe ansvar. All veiledning og hjelp som jeg måtte søke, ville bli gitt som gratishjelp." En annen uttaler: "Det har ikke blitt tilbudt veiledning. Ingen har vist interesse for eller spurt om min forskning."



Det er den individuelle veiledningsformen som er klart mest utbredt; som tabell 2.5 viser har 92% oppgitt individuell veiledning av de som har fått veiledning. Noe over halvparten (55%) har deltatt på forskerseminarer, mens bare en liten gruppe (13%) har vært knyttet til et forskeropplæringsprogram. Selv om individuell veiledning dominerer, er det likevel slik at flertallet av rekrutteringspersonalet har deltatt i minst to veiledningsformer.

Tabell 2.5. Antall som har deltatt i de ulike veiledningsformer - fordelt på stillingstype. Prosent.

Veiledningsform	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Individuell veiledning	91	94	92
Forskerseminar	67	45	55
Forskeropplæringsprogram	16	11	13
Sum <sup>1)</sup>	174	150	160
N	138	160	298

1) Summen overstiger 100% fordi mange har fått veiledning på minst to måter.

Mens det er små forskjeller mellom stillingsgruppene m.h.t. individuell veiledning og forskeropplæringsprogram, er deltagelse på forskerseminarer betydelig vanligere blant stipendiater enn blant vitenskapelige assistenter (67% mot 45%). Stipendiatene har m.a.o. et bredere veiledningsmønster enn de vitenskapelige assistentene, hvilket for en vesentlig del kan henge sammen med at de har vært lenger i rekrutteringsstilling. Når det gjelder individuell veiledning er forskjellene små mellom institusjonene. Utbredelsen av forskerseminarer varierer derimot mye. Denne formen er vanligst ved Institutt for samfunnsforskning (83%) og Norges tekniske høyskole (74%), mens den er forholdsvis sjelden ved Norges idrettshøgskole, Arkitekthøgskolen og distriktshøgskolene (33%) og Norges landbrukshøgskole (36%). Ved den siste institusjonen er til gjengjeld deltagelse i forskeropplæringsprogram ganske utbredt (36%). Det samme gjelder Norges handelshøgskole (41%). Variasjonene er her store; ved Universitetet i Oslo og Norges lærerhøgskole er det ingen som har oppgitt forskeropplæringsprogram. Et visst forbehold for mulige terminologiforskjeller bør en imidlertid ta her.

En liten andel (20%) av de som har fått individuell veiledning har hatt så mye som 5 timer eller mer pr. måned av slik veiledning, se tabell 2.6. Størsteparten (58%) har hatt 1-5 timer pr. måned, mens nesten tredjeparten har hatt mindre enn en time. Gjennomgående har de vitenskapelige assistentene fått mer individuell veiledning enn stipendiatene, selv om forskjellene ikke er svært store. Videre er det slik at den individuelle veiledning er noe mer intensiv i instituttsektoren enn ved universitets-/høgskoleinstituttene; nærmere tredjeparten oppgir her 5 timer veiledning eller mer pr. måned.

Tabell 2.6. Omfang av individuell veiledning - fordelt på stillings-  
type. Prosent.

Antall timer pr. måned	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Over 5	14	25	20
1-5	41	53	48
Under 5	41	21	30
Ubesvart	4	0	2
Sum	100	99	100
N	125	150	275

Flertallet (58%) av dem som har fått veiledning gjennom forskerseminarer, har deltatt på slike mindre enn en gang i uka - jfr. tabell 2.7. Omkring tredjeparten har hatt forskerseminarer gjennomsnittlig en gang i uka, mens bare et lite mindretall på 8% har hatt flere seminarer enn dette. Avvikene mellom stillingsgruppene er ubetydelige. Den tidligere påviste tendensen til at en større del av stipendiatene enn av de vitenskapelige assistentene har fått veiledning gjennom forskerseminarer, gjelder altså ikke omfanget av denne veiledningen.

Tabell 2.7. Omfang av deltagelse på forskerseminarer - fordelt på stillingstype. Prosent.

Antall seminarer pr. uke	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Flere enn ett	9	8	8
Ett	30	33	32
Færre enn ett	60	56	58
Ubesvart	1	3	2
Sum	100	100	100
N	93	72	165

Rekrutteringspersonalet ble spurt om de syntes de hadde fått tilstrekkelig veiledning. Vi ser av tabell 2.8 at den ene halvparten er fornøyd med omfanget av veiledningen, mens den andre ikke er det. Forskjellene mellom stillingstypene er ikke store, selv om der er en noe større tilfredshet blant vitenskapelige assistenter enn blant stipendiater. De enkelte institusjonene viser ikke svært store avvik fra gjennomsnittet, bortsett fra at nesten ingen ved Norges lærerhøgskole mener de har fått nok veiledning.

Tabell 2.8. Vurdering av omfang av faglig veiledning - fordelt på stillingstype. Prosent.

Nok veiledning?	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ja	43	52	48
Nei	49	44	46
Ubesvart	7	4	5
Sum	99	100	99
N	138	160	298

Forskjellene mellom fagene ser ut til, som det framgår av tabell 2.9, å være til dels betydelige. De fleste økonomer, geografer og statsvitere mener at veiledningen har vært så omfattende som ønskelig, mens en meget stor del av sosiologene, sivilingeniørene og landbrukskandidatene og alle pedagogene gir uttrykk for den motsatte oppfatning.

Tabell 2.9. Vurdering av omfang av faglig veiledning - fordelt på utdanning. Absolutte tall.

Nok veiledning? Utdanning	Ja	Nei	Ubesv.	Sum
Rettsvitenskap	6	3	3	12
Økonomi	28	14	2	44
Geografi	6	2	0	8
Sosiologi	10	21	2	33
Statsvitenskap	20	10	3	33
Etnografi	3	5	0	8
Psykologi	25	23	1	49
Pedagogikk	0	11	0	11
Ingeniørfag	5	13	1	19
Landbruksfag	13	17	2	32
Andre høyere grad	10	10	0	20
Lavere grad	17	9	1	27
Sum	143	138	17	298
%	48	46	5	99

Som tabell 2.10 viser, karakteriserte 31% av de som hadde fått faglig veiledning utbyttet av denne som "meget godt" og 51% som "tilfredsstillende", mens 15% syntes utbyttet har vært "dårlig". Det later altså til at veiledningen fungerer slik at den gir nyttige faglige impulser, hvilket ikke betyr at veiledningssystemet ansees å være uten til dels viktige mangler som vi seinere skal se. Den veiledningen som finner sted, ser imidlertid ut til å ha vært forholdsvis god i de fleste tilfeller. Dette gjelder både stipendiater og vitenskapelige assistenter, og forskjellene mellom dem er helt ubetydelige.

Tabell 2.10. Karakterisering av utbyttet av den faglige veiledning - fordelt på stillingstype. Prosent.

Utbytte	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Meget godt	30	31	31
Tilfredsstillende	51	50	51
Dårlig	15	18	16
Ubesvart	4	1	2
Sum	100	100	100
N	138	160	298

I hovedtrekkene holder dette mønsteret for de fleste faggruppene, visse avvik er det likevel verdt å kommentere. Det ser ut til at statsviterne i forholdsvis mye sterkere grad enn de øvrige er fornøyd med den faglige veiledning; 21 av 33 karakteriserer utbyttet som meget godt og bare 1 som dårlig. Av pedagogene er det derimot ingen, og av geografene, sivilingeniørene og landbrukskandidatene er det meget få som synes utbyttet er meget godt - men mange som karakteriserer det som tilfredsstillende.

Også m.h.t. utbyttet av den faglige veiledningen skiller instituttsektoren seg forholdsvis klart ut. Det er flere som her er meget godt fornøyd med veiledningen og færre som er misfornøyd enn ved universitets-/høgskoleinstituttene. Spesielt gjelder dette Institutt for samfunnsforskning, hvor omkring to tredjedeler karakteriserer utbyttet som meget godt. I universitets- og høgskolesektoren gis det ved universitetene i Oslo og Bergen samt ved Norges handelshøyskole jevnt over noe mer positive vurderinger enn ved de øvrige institusjonene.

Veiledningsformen kan naturligvis ha betydning for utbyttet av veiledningen. Siden det er så stor overlapping mellom ulike veiledningsformer, er det imidlertid vanskelig å studere virkningen av dem. Det er derimot lettere å se på betydningen av arbeidsformen i rekrutteringsperioden. Det viktigste utslaget her er at de som har arbeidet på en forskningsoppgave som er en integrert del av et større prosjekt, oftere er meget godt fornøyd med veiledningen enn de øvrige (41% mot 27%) og sjeldnere misfornøyd (7% mot 20%).

Tabell 2.11. Karakterisering av utbyttet av den faglige veiledning - fordelt på utdanning. Absolutte tall.

Utbytte Utdanning	Meget godt	Tilfreds- stillende	Dårlig	Ubesvart	Sum
Rettsvitenskap	4	7	1	0	12
Økonomi	17	21	6	0	44
Geografi	1	7	0	0	8
Sosiologi	10	12	9	2	33
Statsvitenskap	21	10	1	1	33
Etnografi	3	3	2	0	8
Psykologi	13	31	5	0	49
Pedagogikk	0	7	2	2	11
Ingeniørfag	1	11	7	0	19
Landbruksfag	2	22	8	0	32
Andre høyere grad	8	6	6	0	20
Lavere grad	12	13	2	0	27
Sum	91	151	49	7	298
%	31	51	16	2	100

På spørsmålet om hvorfor veiledningen har vært dårlig, er det forholdsvis mange som har svart at det skyldes manglende interesse hos veilederen, mens andre peker på manglende kunnskap og kvalifikasjoner hos veilederen. En del mener at veiledningen har vært for tilfeldig og sporadisk og for lite formalisert. Delvis som forklaring til mye av dette og delvis som en faktor med direkte virkning kommer det forhold klart fram i svarene at veiledningen blir for dårlig på grunn av tidspresset på veilederen fra mange andre arbeidsoppgaver.

### 2.3. Mer systematisk forskerutdanning?

Vi skal i dette avsnittet se på svarene på følgende spørsmål, som ble stilt både til de som hadde fått og de som ikke hadde fått veiledning.

Mener De det er behov for en mer systematisk forskerveiledning? Hvis ja, har De noen mening om hva som bør gjøres, både m.h.t. hvor intens veiledningen bør være og hvilke komponenter den bør inneholde?

Vi ser av tabell 2.12 at langt de fleste - 67% - mener det er behov for mer systematisk veiledning, mens 20% har svart nei, og 13% ikke har svart. Som vi skal komme til nedenfor varierer innholdet i hva som ligger i et bekreftende svar på spørsmålet. Men man kan i alle fall slå fast at svarene viser at fra rekrutteringspersonalets synspunkt er det behov for mer og bedre veiledning og for større systematikk i veiledningsrelasjonene. Denne oppfatningen deles både av vitenskapelige assistenter og stipendiater - spesielt de sistnevnte, hvilket ikke er uventet på bakgrunn av hva som tidligere er lagt fram om omfang og utbytte av veiledningen. Ved alle institusjonene - bortsett fra Institutt for samfunnsforskning - er det over halvparten som ønsker mer systematisk forskerveiledning. Som rimelig kan være står disse ønskene sterkest der hvor omfanget av og tilfredsheten med det eksisterende veiledningstilbudet er minst. Ved Norges lærerhøgskole peker således samtlige på behovet for mer systematisk forskerveiledning, mens det ved Institutt for samfunnsforskning som nevnt er under halvparten (46%) som gjør det.

Tabell 2.12. Antall som ønsker/ikke ønsker mer systematisk forskerveiledning. Prosent.

Mer systematisk veiledning?	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ja	70	65	67
Nei	17	23	20
Ubesvart	13	12	13
Sum	100	100	100
N	165	180	345

Den sterke interessen for en mer systematisk forskerveiledning kan ikke uten videre tas som uttrykk for en tilsvarende oppslutning om en formalisert forsker utdanning etter mønster som er representert ved f.eks. et Ph.D. opplegg. Det kommer i svarene ikke fram utbredte ønsker om å strukturere rekrutteringstiden etter en studiemodell med obligatoriske kurs og kunnskapsprøver og innlevering av "papers". En del gir imidlertid eksplisitt uttrykk for slike tanker, og uttrykker seg f.eks. på denne måten: "Kort sagt, jeg tror veiledningen bør være av en karakter og et omfang som på amerikanske Ph.D. programmer: altså med stor vekt på kurser og skriving av papers".

På den annen side er det en del som prinsipielt er motstandere av en slik form for forskerutdanning og generelt ikke har noen tro på at den gir gode resultater. En uttaler således: "Ønsker man "mer systematisk" veiledning, må vel dette si det samme som at man ønsker en mer strukturert/målrettet og på mange måter mindre "fri" forskning enn den man har hatt, noe jeg er meget betenkt overfor". En annen skriver: "Har vært tilfreds med min situasjon - og det skyldes vel ikke minst at vi ikke har vært "kjørt" igjennom noen slags systematisk veiledning".<sup>2)</sup>

De aller fleste gir uttrykk for synspunkter som synes å befinne seg mellom disse to ytterpunktene. Man avviser i prinsippet ikke den amerikanske doktorgradsmodellen, men legger vekt på at denne ikke må være eneste vei: den må eventuelt være et tilbud, og mange mener at det ikke er hensiktsmessig med et så omfattende studieopplegg. I noen av uttalelsene heter det:

Veiledningen bør være et tilbud som alltid eksisterer - i den form at metodeskolert person/er er tilgjengelig for kontakt når forskeren/stipendiaten til enhver tid måtte ha behov for det.

.....

Både seminar og individuelt "supervisorsystem" ønskelig som tilbud til den enskilde rekrutt, men forpliktende (med innebygde sanksjonar) for vedkommende som fungerer som supervisor.

.....

Jeg er litt redd for uniformering av forskerutdannelsen. Noen forskere vil utvilsomt mene at det ville være ønskelig med mer systematisk veiledning - noen vil også føle at de ville ha utbytte av det. Like klart er det at andre ville mistrives med obligatoriske tiltak. Altså: Jeg tror på mer systematisk forskerveiledning om den kommer som et tilbud og ikke som et påbud.

---

2) Til et svar ble det lagt ved en uttalelse fra stipendiatene ved Institutt for samfunnsforskning (11/10/73) hvor det bl.a. heter: "Foruten rekruttering gjennom vit.ass. engasjementer er det også andre planer for organisert forskeropplæring som kan legge alvorlige begrensninger på stipendiatenes forskningsfrihet. Hvis planene om obligatorisk veiledningskommisjon, kurser og kunnskapsprøve blir realisert, vil dette legge bånd på stipendiatene når det gjelder å forfølge egne forskningsinteresser og arbeidsplaner. Det vil også kunne virke ødeleggende på skaperevnen hvis stipendiatene tvinges til en ny skole og eksamenspreget arbeidsmåte etter syv års studier."



Som det også framgår av sitatene ovenfor er det om å gjøre å opprette veiledningsordninger som gjør veiledning lettere tilgjengelig for forskningsrekruttene; de bør slippe å "trenge seg på" andre og føle at de er til "plage". I nær sammenheng med dette står ønsket om å oppnå større stabilitet og regelmessighet over veiledningen. Enkelte nevner i denne forbindelse muligheten for å ha permanente forskerveilederstillinger som eventuelt kan gå på omgang. En ytrer følgende ønske:

Det bør være adgang til å konsultere erfarne forskere uten at det føles som å belaste deres tid. Eksempelvis kunne enkelte forskere ha avsatt et fast timetall til veiledning av forskerrekrutter, mot betaling eller avlastning fra andre plikter.

Forskerveilederstillingene ved Institutt for samfunnsforskning blir også trukket inn:

Ved Institutt for samfunnsforskning har det de siste årene vært egne forskerveilederstillinger. Dette er den riktige veien å gå, skape permanente stillinger for veiledning, ellers blir det hele svært tilfeldig. Vi har gode erfaringer med disse veilederne.

En annen side ved dette er spørsmålet om stipendiaten/den vitenskapelige assistent bør ha en formelt oppnevnt veileder som følger hele forskningsprosjektet, eller om han bør stå friere til å velge individuell veiledning avhengig av vekslende utbytte og behov. Det er nokså få som går inn for en strikt gjennomføring av den første modellen. Temmelig mange synes å være skeptisk til en for fast strukturering. Dette er delvis prinsipielt begrunnet bl.a. i frykten for "at en veileder skal kunne rokke ved rekrutteringspersonalets autonomi når det gjelder tema, metode og teori". Videre ble den begrensning som ligger i mangel på faglig ekspertise påpekt: "Tror ikke så mye på organisert individuell veiledning, i våre fag er det vanskelig å finne seniorer som har tid og greie på det en driver med."

Det er likevel ikke den individuelle veiledning de fleste i første rekke er opptatt av. For det første indikerer svarene på et spørsmål om det er spesielle felter hvor et veiledningstilbud mangler, at hovedproblemet kanskje ikke er her. Over en tredjepart svarte ja på dette spørsmålet, og innholdet i svarene peker klart mot slike behov som særlig kan dekkes av kollektiv veiledning/opplæring. De fleste gav således uttrykk for at de følte klare mangler når det gjaldt den metodiske og teoretiske skolering og i mer praktiske ferdigheter som bruk av EDB og rapportskrivning. Det første gjelder særlig de som ikke har en samfunnsvitenskapelig grunnutdanning.

For det andre synes det å være en tendens til eksplisitt å ønske en mer gruppepreget veiledning - både av generell art og for de enkelte prosjekter. Vi skal gjengi noen av uttalelsene hvor dette kommer til uttrykk:

En bør arrangere spesielle forskeropplæringsseminar, der en kommer sammen med andre i rekrutteringsstilling innen samme fag. Seminaret bør ledes av en erfaren forsker, og - avhengig av antall deltakere - bør det "gis" hver 14. dag. Seminaret bør ta for seg de enkeltes arbeider - fortrinnsvis på et tidlig stadium av forskningsprosjektene. Diskusjonene bør være knyttet til problemstillinger og metode/teori.

\*\*\*\*\*

Veiledningen bør skje i smågrupper som enten tematisk eller metodisk-teoretisk er homogene. De bør ledes av seniorforskere som selv driver aktiv forskning. Komponenter: 1) Teori, 2) Metode/Design, 3) Praktisk opplæring.

\*\*\*\*\*

Jeg kan tenke meg nasjonale/nordiske forskerseminarer, som knytter sammen forskere som arbeider med nær beslektede temaer. Det bør være muligheter for samlinger av 1-2 ukers varighet 2-3 ganger i året.

En variant av kollektiv veiledning er at veiledningen gis gjennom deltagelse i grupper på større prosjekter. Vårt spørsmål la ikke spesielt opp til å få kommentert dette. Noen har likevel gjort det. Enkelte gir uttrykk for skepsis til større ledete prosjekter, spesielt hvis de for rekruttene får mye preg av "assistentforskning". Motforestillingene går dels på frykt for seniordominans og dels på frykten for å bli utnyttet ("Rekrutter bør ikke "gis bort" til professorer som billig arbeidskraft"). På den annen side ser det ut til at de som selv har arbeidet på større prosjekter har gode erfaringer fra dette: "Den type forskeropplæring jeg selv har fått, dvs. selvstendig arbeid i tilknytning til et større prosjekt, gir rikt utbytte i både teoretisk og praktisk forskningsarbeid."

Vekten på gruppepreget veiledning/opplæring utelukker ikke behovet for individuell veiledning. For mange er det nok mer tale om å komme fram til en balanse mellom disse hovedformene:

Individuell veiledning bør være hovedformen på bakgrunn av prosjektenes store ulikhet. Det kunne imidlertid også være et større tilbud av seminarer o.l. med vekt på en mer systematisk metodologi.

\*\*\*\*\*

Jeg ønsker mer stabile veiledningsforhold som ideelt sett burde gi:

1. Spesifikt tilbud til det prosjektet en arbeidet med (individuell veiledning for det meste).
2. Generell videreutdanning innen faget (f.eks. i seminarform).
3. Anledning til å drøfte fellesinteresser og felles problemer som rekrutteringsstipendiater har (kollokvier, seminarer).

Det hele muligens fordelt slik at det blir omlag 1 tilbud pr. uke.

Dette leder over til mer generelt å legge vekt på miljø som sentralt for utviklingen av forskere, og - som enkelte gjør - betone dette som kanskje viktigere enn de formelle veiledningsordninger. Følgende uttalelse representerer en overgang til en slik oppfatning:

Man må:

1. For enhver pris unngå isolasjon.
2. Sikre seg medlemskap ikke bare i et "miljø", men også i et forskerteam der alle er ansvarlige for hverandres arbeid, og avhengige av hverandres arbeid.
3. Sikre at ikke bare stipendiatene, men også veilederne har tid til disposisjon for veiledning.

Betoningen av det mer helhetlige miljøperspektivet går hos noen sammen med en motvilje mot å vurdere de formelle veiledningsordninger for seg, og motstand mot å gripe inn i forskningsprosessen for mye med slike tiltak:

Det viktigste med forskerveiledning mener jeg er at forskernes teoretiske modning og intellektuelle utvikling generelt stimuleres. Jeg tror ikke at en slik utvikling kan systematiseres. Spørsmålet er hva som skaper et godt forskningsmiljø, som gir både frihet for den enkeltes utvikling og stimulans til å komme videre med de problemer man arbeider med. Jeg tror dette skjer mye ved personlig kontakt med kolleger som er interessert i de samme problemer, og ved kolleger med andre vitenskapsteoretiske synspunkter som utfordrer ens egne standpunkter.

Med dette er vi over i spørsmålet om faglig miljø og kontakt, og det er temaet for neste kapittel.

### 3. FAGLIG MILJØ OG ARBEIDSVILKÅR

Vi har i forrige kapittel sett på den del av det faglige miljø som har å gjøre med den formelle veiledning og opplæring. Det er naturligvis en glidende overgang til den mer uformelle kommunikasjon, som er første tema i dette kapitlet. Videre tar vi opp spørsmålet om utenlandsopphold som ledd i forskerutdanningen. Det neste temaet er hvordan rekrutteringspersonalet opplever sine materielle arbeidsvilkår. Kapitlet avslutter med en redegjørelse for omfanget av publikasjonsvirksomheten, som i noen grad kan sees som en test på det bilde av sin arbeidssituasjon i vid forstand som rekrutteringspersonalet har formidlet.

#### 3.1. Faglig kontakt og miljø

For å belyse rekrutteringspersonalets situasjon m.h.t. faglig kontakt og miljø på arbeidsstedet, ble spørsmål stilt om hvor ofte de hadde diskutert sitt forskningsarbeid med andre forskere på arbeidsstedet, og om de vurderte denne kontakten som så omfattende som ønskelig. Man kan neppe si at svarene viser et særlig tett kommunikasjonsmønster: 53% har drøftet sin forskningsaktivitet med kolleger en gang i uka eller oftere. 45% har sjeldnere kontakt enn dette, og av disse er der en del som bare meget sporadisk har kommunisert med sine kolleger.<sup>1)</sup>

Gjennomgående har de vitenskapelige assistentene diskutert sitt arbeid oftere enn stipendiatene, men forskjellene er ikke store - se tabell 3.1. Forskjellene mellom fagene er heller ikke store, men det kan bemerkes at sivilingeniørene har et vesentlig tettere kontaktmønster enn de øvrige. Dette har sin parallell i fordelingen ved de enkelte institusjoner: ved Norges tekniske høgskole har 76% hatt kontakt minst en gang i uka. Nesten like høyt ligger instituttene utenfor universitetssektoren, spesielt gjelder dette Institutt for samfunnsforskning.

Tabell 3.1. Omfang av kontakt i forbindelse med forskningsarbeidet med kolleger ved arbeidsstedet - fordelt på stillingstype. Prosent.

Hypighet	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Minst en gang i uka	49	57	53
Sjeldnere enn en gang i uka	50	41	45
Ubesvart	1	2	2
Sum	100	100	100
N	165	180	345

1) Av nyere studier som trekker i tvil eksistensen av utbredt uformell kontakt mellom forskerkolleger kan nevnes Diana Crane: "Social Structure in a Group of Scientist: A Test of the 'Invisible College' Hypo-

Mens det for veiledningsspørsmålene var meget små forskjeller mellom kvinner og menn, gir kjønnsvariablen et visst utslag på dette spørsmålet. Kontaktfrekvensen ser ut til å være noe lavere for kvinner enn for menn; mens 55% av mennene oppgir at de har diskutert sin forskning minst en gang i uka, er det 46% av kvinnene som har gjort det. Til gjengjeld er det noen flere kvinner enn menn som i forbindelse med sitt forskningsarbeid har hatt kontakt med forskere ved andre samfunnsvitenskapelige institusjoner i Norge (61% mot 54%). Det samme gjelder kontakt med forskere i utlandet (46% mot 41%). Videre er det litt flere menn enn kvinner (36% mot 31%) som har trukket fram negative konsekvenser av den konkurransesituasjonen om faste stillinger rekrutteringspersonalet er i. Samlet sett kommer det med andre ord ikke fram vesentlige kjønnsforskjeller på disse områder.

Det bildet som kom fram ovenfor om begrenset kontakt med kolleger på arbeidsstedet, blir bekreftet av svarene på spørsmålet om kontakten ble ansett som tilstrekkelig. Som det går fram av tabell 3.2, svarte så mange som halvparten benektende på dette spørsmålet. Spesielt blant stipendiatene var det mange som mente at kommunikasjonen var for dårlig.

Det er særlig ved mindre og nyere institusjoner utilfredsheten med den faglige kontakt er stor; ved disse er bare omkring 20% fornøyd med omfanget av kommunikasjonen med kollegene. Til sammenlikning er det tilsvarende tall 70% ved Institutt for samfunnsforskning.

Tabell 3.2. Vurdering av kontakt i forbindelse med forskningsarbeidet med kolleger på arbeidsstedet - fordelt på stillingstype. Prosent.

Tilstrekkelig kontakt?	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ja	41	56	49
Nei	54	41	47
Ubesvart	5	4	4
Sum	100	101	100
N	165	180	345

Det synes å være tre hovedgrunner til at den faglige kontakt er mangelfull. Den første er at kollegenes arbeidssituasjon er så presset at den ikke gir rom for tilstrekkelig kontakt, eller at i alle fall situasjonen oppfattes slik at man blir tilbakeholden med å ta initiativ til samtaler. En annen årsak er at man jobber innenfor et felt hvor andre på arbeidsstedet vil ha lite å bidra med, eller at forskningsmiljøet er

så lite at man av den grunn ikke kan regne med å få spesifikke faglige impulser fra andre. Det tredje er at miljøene ofte ikke fungerer tilfredsstillende. Det tales for eksempel om et "temmelig atomisert forskningsmiljø" og om "manglende fagleg miljø, kvar forskar er isolert på sitt område".

Det siste leder over til det spørsmålet som ble stilt om eventuelle virkninger for arbeidet i rekrutteringsstillingen av den konkurransesituasjonen om faste stillinger som rekrutteringspersonalet befinner seg i. Vi ser av tabell 3.3 at over tredjeparten har pekt på slike konsekvenser av en eller annen art. Dette oppleves nokså likt av stipendiater og vitenskapelige assistenter. Heller ikke synes det å være vesentlige forskjeller mellom institusjonene eller mellom fagene.

Tabell 3.3. Antall som har pekt på konsekvenser av konkurransesituasjonen om faste stillinger for arbeidet i rekrutteringsstillingene fordelt på stillingstype. Prosent.

Konsekvenser?	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ja	38	33	35
Nei	59	63	61
Ubesvart	4	3	4
Sum	101	99	100
N	165	180	345

Det overveiende flertall har pekt på negative konsekvenser, men noen ser også positive ting. En mener f.eks.: "En sunn stimulans til å jobbe jevnt og noenlunde målbevisst." En annen beskriver situasjonen før konkurransemomentet kom inn i bildet slik: "Tidligere års manglende konkurranse medførte en forferdelig slapphet hos alt rekrutteringspersonale, slik at en vanskelig kunne gjennomføre kollokvier." De negative forhold som nevnes, er for det første at arbeidspresset blir for stort: "En blir arbeidsnarkoman uten å ville det." Videre framheves det - om enn ikke like ofte - at forskningen kan bli presset i bestemte retninger, avhengig av markedet og overordnede preferanser: "Til dette vil jeg si at få plasser er det mer lønnsomt å være opportunist enn i slike vitenskapelige rekrutteringsstillinger." For det tredje er det mange som er opptatt av de uheldige konsekvenser for fagmiljøene: "Man "vokter" på hverandre og passer stort sett på ikke å ta opp hverandres arbeid til meningsfullt og grundig diskusjon - i lunchpauser og ellers når man møtes." Et annet moment er at samarbeid blir vanskelig: "Etter hvert som innstrammingen har tiltatt, er det blitt en sterkere tendens til isolasjon "rekruttene" imellom. Dette har også ført til at "team-work" nærmest er blitt umulig."

En annen viktig side ved faglig kontakt og miljø er spørsmålet om kommunikasjon med forskere utenfor eget institutt. Som tabell 3.4 viser, oppgav 55% av rekrutteringspersonalet at de i forbindelse med sitt forskningsarbeid har hatt kontakt med kolleger ved andre samfunnsvitenskapelige institusjoner i Norge. Dette tyder ikke på noe særlig tett kontaktmønster mellom de forskjellige institusjonene. Spesielt gjelder dette de vitenskapelige assistentene, men det er grunn til å merke seg at tredjeparten av stipendiatene heller ikke har hatt noen kontakt med andre institusjoner. Sammenlikningen mellom institusjonene viser at også på dette området ligger instituttsektoren noe over den gjennomsnittlige fordelingen. Mellom fagene består de viktigste forskjellene i at sosiologene og spesielt statsviterne har vært vesentlig mer aktive enn de øvrige, mens bare snaut 1/3 av siviløkonomene har hatt kontakt med forskere ved andre institusjoner.

Tabell 3.4. Kontakt i forbindelse med forskningsarbeidet med kolleger ved andre samfunnsvitenskapelige institusjoner i Norge - fordelt på stillingstype. Prosent.

Kontakt?	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ja	63	48	55
Nei	32	43	38
Ubesvart	6	8	7
Sum	101	99	100
N	165	180	345

Ser vi på det internasjonale kontaktmønstret, synes det å være dårligere utbygd enn det nasjonale. 41% av rekrutteringspersonalet har i forbindelse med forskningsarbeidet hatt kontakt med kolleger ved samfunnsvitenskapelige institusjoner i utlandet. Det er vesentlig flere av stipendiatene (51%) enn av de vitenskapelige assistentene (33%) som har hatt slik kontakt. Heller ikke blant stipendiatene synes det imidlertid å være noen særlig sterk internasjonal orientering. Det bør legges til at forskjellene mellom stillingstypene trolig i noen grad kan forklares med at stipendiatene har vært lenger i rekrutteringsstilling og derved har hatt bedre mulighet for å utvikle internasjonale kontakter, og at det ikke bare er stillingstypene i seg selv som betinger ulikheter.

Også på dette området ligger instituttsektoren noe over gjennomsnittet, men forskjellen er ikke svært stor. Sosiologene og særlig statsviterne har en forholdsvis tett kontakt med utlandet. Det gjelder og pedagogene, mens under 1/3 av økonomene, sivilingeniørene og landbrukskandidatene har hatt slik kontakt.

Tabell 3.5. Kontakt i forbindelse med forskningsarbeidet med kolleger ved samfunnsvitenskapelige institusjoner i utlandet - fordelt på stillingstype. Prosent.

Kontakt?	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ja	51	33	41
Nei	42	57	50
Ubesvart	7	10	9
Sum	100	100	100
N	165	180	345

### 3.2 Utenlandsopphold

Den forholdsvis begrensede internasjonale kontakten har sin parallell - og muligens delvis sin forklaring - i aktiviteten med hensyn til utenlandsopphold. Bare 15% har oppgitt at de har hatt utenlandsopphold av lengre varighet enn ett semester (meget få av disse har hatt to eller flere opphold). Det er som rimelig kan være spesielt få av de vitenskapelige assistentene som har vært utenlands (6%). Men også blant stipendiatene har dette vært lite vanlig; som vi ser av tabell 3.6 har bare 1/4 av dem hatt lengre utenlandsopphold. Dette innebærer trolig at det er noe sjeldnere nå enn tidligere at utenlandsopphold inngår som en del av forskerutdanningen.<sup>2)</sup>

Tabell 3.6. Antall som har hatt utenlandsopphold av minst ett semesters varighet - fordelt på stillingstype. Prosent.

Utenlandsopphold	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ja	24	6	15
Nei	76	94	85
Sum	100	100	100
N	165	180	345

2) Et ikke helt sammenliknbart materiale fra 1970 indikerer f.eks. at en slik utvikling har funnet sted. Se Hans Skoie og Marringje Scobie: Forskerrekruttering i Norge - stipendiat og universitet, NAVF's utredningsinstitutt, 1970:3, s. 22 ff.



To institusjoner skiller seg nokså klart ut på dette feltet: i de økonomiske fagene ved Norges Handelshøyskole og spesielt ved Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen, er det langt vanligere med lengre utenlandsopphold enn ved de øvrige institusjonene. Ved svært mange av de øvrige instituttene er det ingen som har hatt utenlandsopphold av lengre varighet.

Omtrent halvparten av dem som har hatt lengre utenlandsopphold, har vært i USA, mens resten er spredt i første rekke på Norden og de vesteuropeiske land.<sup>3)</sup>

Av de 51 som har hatt lengre utenlandsopphold, karakteriserer 18 utbyttet som meget godt og 26 som godt, mens 3 er mindre entydig positive i sin vurdering. Ingen karakteriserer utbyttet som dårlig (5 har ikke besvart). Det ser altså ut til at lengre utenlandsopphold stort sett fungerer meget tilfredsstillende som ledd i forskerqualifisering.

Bortsett fra at en del viser til at de har tatt en doktorgrad, er de fleste uttalelsene lite konkrete med hensyn til hva som har vært utbytte-rikt. For å illustrere holdningene vil vi likevel gjengi et par av karakteristikkene. En betegner utenlandsoppholdet som "avgjerande for utviklinga av prosjektet." En annen uttaler: "Uvurderlig! (Topp på enhver graderingsskala.)" En tredje uttrykker seg slik: "Kontakter med et helt annet miljø/personer for en tid gir grunnlag for større faglig uavhengighet." Av de meget få forbeholdne svar er det en som gir følgende grunn: "Tror jeg gav vel så mye som jeg fikk."

Aktiviteten er langt større når det gjelder utenlandsopphold av kortere varighet (studiereiser, seminarer, kongresser o.l.). Litt over halvparten har oppgitt at de har hatt slike utenlandsopphold. De fleste har hatt flere enn ett opphold, og noen få har hatt svært mange. Forskjellen mellom de to stillingskategoriene er som ventet helt markert, og bør nok i første rekke settes i sammenheng med at stipendiatene har vært lenger i rekrutteringsstilling. Uansett er det svært mange av de vitenskapelige assistentene som ikke har vært på kortere utenlandsbesøk. Det er imidlertid også stor grunn til å bemerke at så mange som over en tredjepart av stipendiatene ikke har vært utenlands. Det er spesielt ved Norges tekniske høyskole og ved de pedagogiske institutter at mange ikke har hatt utenlandsopphold, mens Sosiologisk institutt ved Universitetet i Bergen igjen avviker med den største reisevirksomheten: under 1/4 oppgir ikke noe om kortere utenlandsopphold.

---

3) Denne fordelingen har endret seg lite fra det som for 1950- og 1960-årene er registrert for hele forskerstaben i samfunnsvitenskap. Se Hans Skoie: "The Problems of a small Scientific Community: The Norwegian Case", Minerva. Vol. VII, No. 3, 1969, s. 417 ff.

Tabell 3.7. Antall som har hatt kortere utenlandsopphold - fordelt på stillingstype. Prosent.

Antall opphold	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
1	24	18	21
2-3	21	13	17
4 eller flere	12	8	10
Flere uspes.	7	3	5
Ingen	36	58	48
Sum	100	100	101
N	165	180	345

Meningene om utbyttet av kortere utenlandsopphold er ikke så entydig positive som ved lengre utenlandsopphold. Under en femtepart karakteriserer utbyttet som meget godt, mens rundt halvparten karakteriserer det som godt, og resten gir mer forbeholdne og til dels negative vurderinger. Det som synes å karakterisere vurderingene er følgende: Seminarer, sommerkurs o.l. verdsettes ofte først og fremst fordi de gir kontakt med fagfeller ute. Dette vurderes langt høyere enn det direkte, faglige utbytte. Kongressdeltakelse gis det mer delte vurderinger av, men de ser ut til å være mer positive hvis man har lagt fram egne papers.

Vi kan illustrere disse holdningene ved å gjengi noen av uttalelsene: En uttaler følgende: "Meget godt. Personlige kontakter med utlandet helt nødvendig for å holde seg ajour og for å få nye impulser." En annen skriver: "Fekk tidleg kontakt med ny litteratur, og diskusjon med utanlandske kollegar." Sommerskoler synes også å gi godt utbytte: "Enormt utbytte av sommerskole i Essex." Holdningen til kongresser er som nevnt mer delte: "I gjennomsnitt relativt godt utbytte idet jeg har unngått å delta på store kongresser." Andre er imidlertid mer positive: "Siden miljøet innenfor dette fagfeltet er så lite her i landet, har disse kongressene og symposiene vært av uvurderlig nytte og inspirasjon." Andre gjør utbyttet dels avhengig av eget bidrag: "Det faglige utbyttet ved kongressen var meget stort, dels fordi jeg fikk verdifulle reaksjoner på mitt eget foredrag på kongressen og dels på grunn av spesielle kontakter jeg fikk der."

### 3.3. Arbeidsforhold

Dette avsnittet tar opp en rekke sider ved rekrutteringspersonalets materielle arbeidssituasjon. Det bør betones at det ikke er tale om en objektiv beskrivelse av vilkårene, men hvordan disse oppleves av den enkelte. Det kan bl.a. avhenge av hvilke forventninger man har. Dette bør tas med i vurderingen av sammenlikningen mellom stillingstypene, siden stipendiatene på noen områder trolig har større forventninger om gode arbeidsbetingelser enn de vitenskapelige assistentene.

Det går fram av tabell 3.8 at det overveiende flertall av rekrutteringspersonalet har vært meget godt eller i alle fall tilfredsstillende fornøyd med arbeidsmulighetene når det gjelder tid til forskning. Som ventet gjelder dette i særlig grad stipendiatene. Det er likevel verdt å merke seg at 10% av dem har betegnet mulighetene som dårlige. Videre er det kanskje noe overraskende at tilfredsheten er så stor blant de vitenskapelige assistentene.

Tabell 3.8. Vurdering av arbeidsforhold m.h.t. tid for forskning - fordelt på stillingstype. Prosent.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Meget gode	47	38	42
Tilfredsstillende	42	39	41
Dårlige	10	19	15
Uaktuelt	0	2	1
Ubesvart	1	1	1
Sum	100	100	100
N	165	180	345

Tilfredsheten synes å være enda større når det gjelder arbeidsrom/kontor-plass; vi ser at over halvparten har betegnet forholdene som meget gode, mens under 10% har betegnet dem som dårlige. Denne tendensen gjelder spesielt stipendiatene, men heller ikke blant de vitenskapelige assistentene er det noen utbredt misnøye.

Tabell 3.9. Vurdering av arbeidsforhold m.h.t. arbeidsrom/kontor plass - fordelt på stillingstype. Prosent.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Meget gode	60	44	52
Tilfredsstillende	33	43	38
Dårlige	7	12	9
Uaktuelt	0	1	1
Ubesvart	0	1	0
Sum	100	101	100
N	165	180	345

Når det gjelder kontor- og skrivehjelp er ikke forholdene fullt så gode: en god del færre er meget godt fornøyd, og misnøyen er større. Dette gjelder både stipendiater og vitenskapelige assistenter, som ikke avviker svært mye fra hverandre.

Tabell 3.10. Vurdering av arbeidsforhold m.h.t. kontor- og skrivehjelp - fordelt på stillingstype. Prosent.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Meget gode	39	31	35
Tilfredsstillende	37	40	39
Dårlige	20	23	21
Uaktuelt	2	6	4
Ubesvart	2	1	1
Sum	100	101	100
N	165	180	345

Det er forholdsvis få som er misfornøyd med arbeidsmulighetene til å gjennomføre sitt forskningsarbeid med hensyn til fotokopiering, mikrofilm o.l. så vel som bibliotek tjeneste. Det overveiende flertall betegner forholdene som enten meget gode eller tilfredsstillende, med om lag like mange i hver kategori. Som rimelig kan være oppleves forholdene som nokså like for både **stipendiater** og vitenskapelige assistenter.

Tabell 3.11. Vurdering av arbeidsforhold m.h.t. fotokopiering, mikrofilm o.l. - fordelt på stillingstype. Prosent.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Meget gode	40	42	41
Tilfredsstillende	40	34	37
Dårlige	8	13	11
Uaktuelt	10	8	9
Ubesvart	2	4	3
Sum	100	101	101
N	165	180	345

Tabell 3.12. Vurdering av arbeidsforhold m.h.t. bibliotekjeneste - fordelt på stillingstype. Prosent.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Meget gode	40	46	43
Tilfredsstillende	43	42	42
Dårlige	13	8	11
Uaktuelt	2	2	2
Ubesvart	2	2	2
Sum	100	100	100
N	165	180	345

Spørsmålet om vurdering av arbeidsmulighetene ble også stilt for EDB-assistanse, splittet opp på de enkelte funksjoner. Snaut 30% oppgav at EDB ikke har vært aktuelt for dem. Av de resterende har 1/4 ikke besvart spørsmålet. Det er vanskelig å vite om disse egentlig er ubesvart, eller om de tilhører kategorien uaktuelt, og dette legger begrensninger på nytten av materialet.

Tabell 3.13. Vurdering av arbeidsforhold m.h.t. EDB-assistanse. Prosent.

	Punching	Program- utrustning	Programmerings- assistanse	Datamaskin- tid
Meget gode	25	26	23	35
Tilfredsstillende	29	36	34	33
Dårlige	21	11	16	7
Ubesvart	25	27	27	25
Sum	100	100	100	100
N	248	247	237	253

1) N varierer fordi tallet på "uaktuelle" ikke er konstant.

Flertallet av rekrutteringspersonalet er meget godt eller i alle fall tilfredsstillende fornøyd med EDB-assistansen på alle de områder som den er delt opp i. Jevnt over er det noen flere som har betegnet mulighetene som dårlige enn på de øvrige sider ved arbeidsforholdene, men det er ikke tale om noen bred misnøye, delvis bortsett fra puncheassistanse.

Rekrutteringspersonalet ble videre bedt om å angi eventuelle sider ved tjenesteforholdet, f.eks. undervisningsplikt eller administrasjon, som de i forbindelse med mulighetene til å gjennomføre forskningsarbeidet hadde ønsket annerledes. 25% har svart bekreftende på at slike faktorer har vært til stede. 75% har altså ikke svart noe på spørsmålet, hvilket vel for de flestes vedkommende trolig betyr at slike problemer ikke har vært til stede i stor grad. Det er ingen forskjell mellom stipendiater og vitenskapelige assistenter. Her bør det vel tas hensyn til at ulike forventninger i de to stillingsgruppene kan ha spilt en rolle.

Flere av dem som framhever administrasjon og undervisning som tidkrevende, mener likevel at disse aktivitetene er interessante og stimulerende. En uttaler f.eks.: "Undervisning har tatt tid, men har vært et viktig supplement til arbeidet ellers." En annen skriver: "Både undervisningsplikta og administrative plikter har tatt mye tid. Men jeg likte det slik." Flere påpeker at veiledning av studenter er arbeidskrevende, selv om det kan være interessant: "Hovedfagsveiledning: interessant, men tidkrevende." "Studieveiledning stykker opp dagen for mye." En litt annen side ved dette er at en del tar på seg undervisning av økonomiske eller andre grunner, og at det går ut over forskningsarbeidet: "Hardt uformelt press for å få meg til å ta på meg undervisning." "Lett å ta på seg undervisning, eksamen og andre institutttoppgaver som en flukt fra egen forskning."

Det siste spørsmål som ble stilt om arbeidsmulighetene var følgende: "Vil De fremheve forhold av annen art (f.eks. økonomiske, bolig-, familie-, reise-, daghjemforhold) som har skapt vansker for arbeidet i rekrutteringsstillingen?" 40% har trukket fram ett eller flere forhold, mens 32% har svart nei. 28% har ikke svart; det er mest nærliggende å tolke dette som nei-svar. Likevel er det altså en betydelig andel som har hatt problemer av den art som er nevnt i spørsmålet. Dette gjelder noen flere av stipendiatene enn av de vitenskapelige assistentene.

Nå er det vel ikke spesielt oppsiktsvekkende at mange innenfor denne gruppen, som består av unge mennesker, har denne typen problemer. Mer interessant er det at disse ikke fordeler seg jevnt mellom kvinner og menn. Som det går fram av tabell 3.14, gir kjønnsvariablen ganske sterkt utslag i dette spørsmålet. Mens 35% av mennene nevner problemer, er det hele 62% av kvinnene som gjør det.

Tabell 3.14. Antall som har nevnt "utenforliggende" forhold (f.eks. økonomiske, bolig-, familie-, reise-, daghjemforhold) som en hindring for arbeidet i rekrutteringsstillingen - fordelt på kjønn. Prosent.

Nevnt forhold?	Mann	Kvinne	Sum
Ja	35	62	40
Nei	33	30	32
Ubesvart	32	8	28
Sum	100	100	100
N	284	61	345

Tabell 3.15 viser hvilke problemer som er nevnt, i den utstrekning bestemte ting er framhevet, og fordelingen av disse på kjønn. Vi ser at det er temmelig jevn spredning på de forskjellige problemene, og at få har nevnt mer enn ett forhold. Når det gjelder fordelingen mellom kjønn er tendensen følgende: Menn er noe mer opptatt av forhold som har med økonomi og bolig å gjøre, mens kvinner er vesentlig mer opptatt av problemer med familie, reise, daghjem og "andre forhold".

Tabell 3.15. Fordeling på kjønn og ulike "utenforstående" forhold (økonomi, bolig, familie, reise, daghjem, andre) som er nevnt som en hindring for arbeidet i rekrutteringsstillingen. Prosent.

Problemer	Mann	Kvinne	Sum
Økonomi	14	10	13
Bolig	10	7	10
Familie	6	18	8
Reise	6	11	7
Daghjem	6	21	8
Andre	8	21	10
Sum <sup>1)</sup>	50	88	56
N	284	61	345

- 1) Summen ved oppsplittingen på problemer blir større enn totaltallene i tabell 3.14 fordi noen har nevnt flere forhold.

Det er ytterligere en fordeling som er verd å trekke fram på dette spørsmålet. Det er vesentlig flere i Oslo enn andre steder som framhever boligproblemer. Dette er videre trolig noe av forklaringen til at klager over vanskelig økonomi - og at det for mange derfor er nødvendig med ekstraarbeid - forekommer oftere i Oslo.

### 3.4. Publiseringsaktivitet

Publiseringsaktiviteten kan sees på både som et uttrykk for produktivitet og effektivitet i rekrutteringsperioden og som et mål for hva forskerkvalifiseringen er ment å skulle føre til. For å få materiale til å belyse dette ble rekrutteringspersonalet bedt om å føre opp de faglige arbeider/artikler som de eventuelt hadde publisert. Svarene ble delt i "egentlig" publisering, dvs. publikasjoner som er beregnet for et eksternt publikum, og publikasjoner med et mer begrenset siktemål, i interne stensilsier o.l.

Vi ser av tabell 3.16 at det synes å være forholdsvis mange av dem som har vært i rekrutteringsstilling som ikke har publisert faglige arbeider, eller som bare har skrevet for internt bruk. Av de 58% som har oppgitt eksterne publikasjoner, er det mange som har en meget begrenset produksjon.



Det er hele 27% som ikke har ført opp faglige arbeider. En del av disse kan tilhøre kategorien "egentlige" ubesvarte, men vi vil likevel tro at det bak en vesentlig del av denne gruppen skjuler seg slike som ikke har rukket å produsere noe - eller har andre grunner til det. Det tar tid å få ting fram til publisering, og mange har vært forholdsvis kort tid i rekrutteringsstillingen. Dette er likevel ikke så mange at det kan forklare alt. Det viser seg at det er flere som har vært lenge i rekrutteringsstilling, som heller ikke har oppgitt at de har publikasjoner.<sup>4)</sup>

Som ventet har stipendiatene vist større publikasjonsaktivitet enn de vitenskapelige assistentene. Videre er det som rimelig kan være en større del av de vitenskapelige assistentene som bare har rukket å produsere noe for internt bruk.

Tabell 3.16. Antall som har oppgitt publikasjoner til eksternt og internt bruk - fordelt på stillingstype. Prosent.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Eksternt bruk	69	48	58
Internt bruk	9	21	15
Ubesvart	22	31	27
Sum	100	100	100
N	165	180	345

De som har publisert noe, har i overveiende grad skrevet på norsk. 65% har benyttet norsk, 26% har skrevet både på engelsk og norsk, mens bare 7% har skrevet utelukkende på engelsk. Av den siste gruppen er nærmere halvparten knyttet til psykologiske institusjoner. Hovedinntrykket ser med andre ord ut til å være at det som skrives av rekrutteringspersonale innenfor samfunnsvitenskap, i overveiende grad retter seg mot et norsk publikum og er nasjonalt i sin orientering.

4) Ulf Torgersen's meget lesverdige beskrivelse av "Stipendiatens vanskelige liv og levnet" belyser bl.a. dette spørsmålet; Forskerrekruttering i Norge - Stipendiat og Universitet, NAVF's utredningsinstitutt, 1970:3.

#### 4. KARRIERE

Vi skal i dette kapitlet ta opp enkelte sider av karrereaspektet ved rekrutteringsstillingene. Først vil vi legge fram noe materiale om den faktiske yrkesutviklingen for dem som var eller hadde vært i rekrutteringsstilling, og dernest se på hvilke arbeidsområder de regner seg kvalifisert for og hvor de som fortsatt var i rekrutteringsstilling ønsket og ventet å få arbeid.

##### 4.1. Karriereutvikling

Som det går fram av tabell 4.1, er over 80% av dem som har innehatt en rekrutteringsstilling uten annen yrkeserfaring etter universitetsstudiene. Noen få har vært innom et universitets- eller forskningsinstitutt, mens 13% har hatt en stilling i privat eller offentlig tjeneste utenom forskning. Over halvparten av disse har hatt slik stilling i mindre enn to år. Rekrutteringsbakgrunnen til stipendiater og vitenskapelige assistenter er m.a.o. i sterk grad ensidig akademisk.

Tabell 4.1. Karriere før rekrutteringsstilling fordelt på stillingstype. Prosent.

Tidligere stilling	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ingen tidligere stilling	75	87	81
Univ. & høgskole	6	2	4
Forskningsinstitutt	2	2	2
Off. tjeneste utenom forskning	13	7	10
Privat tjeneste utenom forskning	4	3	3
Sum	100	101	100
N	165	180	345

Dette gjelder begge stillingskategoriene. Det er likevel grunn til å påpeke at stipendiatene i noe større grad enn de vitenskapelige assistentene er rekruttert fra stillinger utenom forskning og noe mindre direkte fra universitetsstudier. Videre er der temmelig klare forskjeller mellom fagene. Det er i det vesentlige blant psykologer, pedagoger og de som ikke har en tradisjonell samfunnsvitenskapelig utdanning at man finner dem som har yrkeserfaring utenom forskning mellom universitetsstudier og rekrutteringsstilling. Men også i disse fagene utgjør "praktikerne" langt under halvparten.

Som tidligere undersøkelser har vist, er et nokså vanlig karrieremønster for stipendiater først å bli vitenskapelig assistent, og seinere gå over i stipendiatstilling. 44% av stipendiatene startet rekrutteringsperioden som vitenskapelig assistent (inkludert de som har hatt en slik stilling før fullført kandidateksamen).<sup>1)</sup> Den motsatte vei er imidlertid meget sjelden. Videre er det slik at det i liten utstrekning forekommer at noen hopper ut av "rekrutteringskarrieren" og over i annen stilling for seinere å gjenoppta denne; bare 8% har hatt slik mellomstilling mellom to rekrutteringsstillinger.

Av de som har vært i rekrutteringsstilling, hadde 41% forlatt denne da undersøkelsen ble gjennomført (høsten 1974). Andelen var like stor for stipendiater som for vitenskapelige assistenter. Vi ser av tabell 4.2 at 42% av dem som har rekrutteringsperioden bak seg, har gått til universiteter og høyskoler - noen få av disse er ikke i vitenskapelige stillinger. En liten gruppe (8%) er ved forskningsinstituttene, mens enda færre (5%) er ved distriktshøgskolene. Over 1/4 (27%) befinner seg i den offentlige sektor for øvrig, mens 9% er i privat tjeneste.

Tabell 4.2. Yrkessektor for stilling etter rekrutteringsperioden fordelt på stillingstype. Prosent.

Yrkessektor	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Universitet & høyskole	57	27	42
Forskningsinstitutt	10	7	8
Distriktshøgskole	7	3	5
Annen stilling i offentlig sektor	18	35	27
Annen stilling i privat sektor	6	12	9
Annet <sup>1)</sup>	1	16	9
Sum	99	100	100
N	68	74	142

1) I det alt vesentlige vitenskapelige assistenter uten embetseksamen som fortsetter sine studier.

1) Skoie og Scobie fant at 40% av stipendiatene i samfunnsvitenskap 1961 og 1966 tidligere hadde vært vitenskapelige assistenter. Forskerrekruttering i Norge - stipendiat og Universitet. NAVF's utredningsinstitutt 1970:3.

Forskjellene er her store mellom stillingsgruppene. Det er langt flere stipendiater som har gått over i andre stillinger ved universitetene og høgskolene enn vitenskapelige assistenter, mens det motsatte er tilfelle for stillinger utenfor forskning. Denne sektoren har således rekruttert flere vitenskapelige assistenter enn forskning og høgre utdanning. For begge grupper har det skjedd forholdsvis store endringer fra tidligere. Av stipendiatene og de vitenskapelige assistentene i 1961 (eksklusive de ved forskningsinstituttene) var bare henholdsvis 6% og 20% i offentlig eller privat tjeneste utenom forskning og høgre utdanning 8 år seinere.<sup>2)</sup>

Mønsteret i totalfordelingen finnes i stor grad igjen innen de fleste fagene. Det kan imidlertid nevnes at blant sosialøkonomene, sivilingeniørene og særlig landbrukskandidatene er betydelig flere enn gjennomsnittet gått til stillinger utenfor forskning. Det kan også legges til at av dem som har vært i rekrutteringsstilling ved forskningsinstituttene er det som ventet vesentlig flere (37%) enn gjennomsnittet som blir i denne sektoren og færre (21%) som går til universitetene og høgskolene, men at de ellers ikke skiller seg ut.

#### 4.2. Forskerutdanningens relevans for ulike yrkessektorer

Ikke minst på bakgrunn av at en forholdsvis stor del av stipendiater og vitenskapelige assistenter etter rekrutteringsperioden har gått til yrkessektorer som rekrutteringsstillingene normalt ikke har vært innrettet mot, blir spørsmålet om rekrutteringspersonalets holdninger og preferanser til arbeid innenfor forskjellige sektorer interessant. I det følgende vil vi blant annet forsøke å belyse hvordan rekrutteringspersonalets orienteringer er tilpasset en etter alt å dømme nokså stor framtidig mobilitet ut av forskning - som myndighetene har framhevet som en god løsning på en situasjon med for mange kvalifiserte forskere i forhold til ledige vitenskapelige stillinger. Vi skal først se hvordan rekrutteringspersonalet vurderte forskeropplæringens relevans i forhold til forskjellige yrkessektorer, og deretter vise hvilke ønsker og forventninger de som fremdeles var i rekrutteringsstilling hadde til framtidig stilling.

Tabell 4.3 gir en sammenstilling av fordelingen av svarene på spørsmålet om forskerutdanningens relevans for arbeid ved ulike typer institusjoner. Denne viser en klar tendens til at forskerutdanningen av de fleste vurderes som meget godt egnet til en karriere i universitetssektoren, og

2) Bergljot Baklien, Kirsten Wille Maus, Hans Skoie: Norske forskere i 1960-årene - rekruttering og mobilitet. NAVF's utredningsinstitutt 1975:4, s. 106-107.

som vesentlig dårligere egnet jo mer en fjerner seg fra denne. 63% karakteriserer forskererfaringen som meget relevant for arbeid ved "Universiteter og vitenskapelige høyskoler" og bare 3% som lite relevant. Prosentandelen for meget relevant synker til 43% for "Andre forskningsinstitusjoner", til 34% for "Distriktshøyskoler" og til 12% for "Andre postgymnasiale utdanningsinstitusjoner", (hvor imidlertid 29% har svart "Vet ikke" og 13% har ubesvart). Det er med andre ord tydelig at rekruttene har en oppfatning av distriktshøyskolene som adskiller seg vesentlig fra de øvrige postgymnasiale utdanningsinstitusjonene. Også for de øvrige sektorer er det forholdsvis få som vurderer forskeropplæringen som meget relevant: for "Utredningsvirksomhet i den private og offentlige sektor" er prosentandelen 29%, mens den for "Forskningsvirksomhet i nærings- og arbeidslivet" og "Offentlig administrasjon" er henholdsvis 18% og 19%. Det må imidlertid legges til at temmelig mange (varierende mellom 36% og 45%) gir en middels vurdering av forskererfaringens relevans.

Tabell 4.3. Rekrutteringspersonalets vurdering av forskerutdanningens relevans for arbeid ved ulike typer institusjoner. Prosent.

Institusjonstyper	Meget	En del	Lite	Vet ikke	Ubesvart	Totalt	N
Universiteter og vit. høyskoler	63	26	3	2	6	100	345
Andre forskningsinstitusjoner	43	29	4	15	10	101	345
Distriktshøyskoler	34	38	8	12	9	101	345
Andre post-gymnasiale utd.-institusjoner	12	31	15	29	13	100	345
Forsk.-virksomhet i nærings- og arbeidslivet	18	35	22	14	12	101	345
Utredningsvirksomhet i den priv. og off. sektor	29	44	9	9	10	101	345
Offentlig administrasjon	19	35	23	13	10	101	345

De som har hatt sitt arbeidssted i instituttsektoren vurderer ikke sin forskererfaring som mer egnet for arbeid utenfor forskning og høgre utdanning enn rekrutteringspersonalet ved universitetene og høyskolene. Når det gjelder arbeid i universitetssektoren er imidlertid forskjellene markerte: i instituttsektoren er det "bare" 44% som vurderer forskerutdanningen som meget relevant for stilling ved universiteter og høyskoler - hvilket imidlertid ikke omfatter Institutt for samfunnsforskning hvor 73% har en slik vurdering.

De to stillingsgruppene adskiller seg ikke sterkt fra hverandre i vurderingen av forskererfaringens relevans. Gjennomsnittlig er det noen flere av stipendiatene som gir høyeste score enn av de vitenskapelige assistentene. Det skyldes at stipendiatene oftere enn de vitenskapelige assistentene vurderer forskerutdanningen som meget godt egnet for arbeid innenfor de akademiske og mest forskningsintensive institusjoner.

Tabell 4.4. Andelen som vurderer forskerutdanningen som "meget relevant" for arbeid ved ulike typer institusjoner fordelt på stillingstype. Prosent.

Institusjonstype	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Univ./høgskoler	69	57	63
Andre forsk.inst.	49	37	43
Distriktshøgskoler	35	32	34
Andre postgym. utd.inst.	9	15	12
Forskn. i nær./arbeidslivet	19	16	18
Utr. i priv./og off. sektor	28	29	29
Offentlig administrasjon	18	19	19
Gjennomsnitt	33	29	31
N	160	185	345

Tabell 4.5 viser vurderingen av forskeropplæringen fordelt på utdanning. Vi ser at i gjennomsnitt for de enkelte institusjonstyper er rettsvitenskap, geografi, statsvitenskap og økonomi de fagene hvor flest karakteriserer opplæringen som "meget relevant", mens det er færrest som har en slik vurdering innenfor ingeniørfag, psykologi, pedagogikk, etnografi og spesielt landbruksfag. Variasjonene er imidlertid ikke større enn at en også kan betone den forholdsvis store likheten mellom fagene.

Innenfor kategoriene for de enkelte institusjonstyper er likevel forskjellene av og til markerte. For arbeid i universitets- og høgskolesektoren og ved forskningsinstituttene er det få av landbruksakademikerne som karakteriserer forskerutdanningen som meget egnet. Den svakere innretning mot forskning og høgre utdanning gjør seg også gjeldende for sivilingeniørene, men tendensen er ikke så sterk. Delvis med unntak for geo-

grafi er det ikke store forskjeller mellom fagene når det gjelder distriktshøgskoler og andre postgymnasiale utdanningsinstitusjoner og forskningsvirksomhet i arbeids- og næringslivet. Derimot ser vi at jurister, statsvitere, økonomer og landbruksakademikere i større grad enn de øvrige betrakter sin erfaring som egnet med henblikk på utredningsvirksomhet i den offentlige og private sektor, og at dette også gjelder for de to førstnevnte gruppene med hensyn til offentlig administrasjon. Av psykologene og pedagogene er det derimot svært få som gir høy relevansvurdering i forhold til disse to sektorene.

Tabell 4.5. Andelen som karakteriserer forskerutdanningen som "meget relevant" for arbeid ved ulike typer institusjoner fordelt på fag.

	Universitet & høgskoler	Andre forskn. inst.	Distrikts- høgskoler	Andre postgym. utd.inst.	Forsk. i nær. og arb.livet	Utr. i priv. og off.sektor	Off. adm.	Gj.snitt i %	N
Rettsvitenskap	11	4	6	4	4	7	7	44	14
Økonomi	34	23	20	5	12	20	11	37	48
Geografi	9	3	8	4	1	3	2	43	10
Sosiologi	30	22	9	4	5	11	6	32	39
Statsvitensk.	32	22	15	5	6	15	14	40	39
Pedagogikk	14	11	6	2	2	3	1	26	21
Psykologi	35	23	11	5	9	7	1	24	55
Etnografi	7	4	2	1	1	0	0	24	9
Ingeniørfag	12	9	8	1	4	7	6	29	23
Landbruksfag	6	4	8	3	6	12	6	19	34
Andre høyere grad	11	9	8	2	5	7	5	27	25
Lavere grad	17	14	15	6	6	7	5	36	28
Sum	218	148	116	42	61	99	69		345
%	63	43	34	12	18	29	19	31	

#### 4.3. Karriereønske/-forventning

For ytterligere å belyse spørsmålet om rekrutteringsperiodens innretning i forhold til framtidig yrkesutøvelse ble følgende spørsmål stilt til dem som fremdeles var i rekrutteringsstilling: "Hvilken institusjonstype ville De foretrekke å arbeide ved?" Tabell 4.6 viser fordelingen av svarene på dette spørsmålet, som ikke hadde faste svarsalternativer. Det mest sentrale trekk ved denne er at det helt overveiende flertall av de spurte gav uttrykk for at de ønsket å arbeide innenfor høgre utdanning og forskning. Bare 7% oppgav "praktisk virksomhet", som omfattet stillinger i næringslivet, offentlig administrasjon, klinisk psykologisk virksomhet, utdanning o.l., mens 11% oppgav dette ved siden av høgre utdanning og forskning. Innenfor denne sektoren foretrekker de fleste universitet/høgskole, mens noe færre vil til forskningsinstitutter. Meget få har oppgitt distriktshøgskole som eneste karriereønske, men som det går fram av tabellen er det forholdsvis mange som har nevnt distrikts-høgskole sammen med universitet/høgskole.

Tabell 4.6. Karriereønske fordelt på stillingstype. Prosent.

Karriereønske	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Univ./høgskole	35	25	30
Univ./høgskole & distrikts-høgskole	10	23	17
Forskningsinstitutt	15	13	14
Univ./høgskole & forsk.inst.	9	8	8
Høgre utd./forskning & praktisk virksomhet	13	10	11
Praktisk virksomhet	5	8	7
Ubesvart	12	13	12
Sum	99	100	99
N	99	119	218

Tabell 4.6 viser også at der er variasjoner mellom stillingsgruppene, men disse er temmelig små. Like lite som stipendiatene er de vitenskapelige assistentene orientert mot arbeidsområder utenfor forskning og høgre utdanning. Ikke uventet er stipendiatene først og fremst rettet mot universitet/høgskole, mens forholdsvis mange av de vitenskapelige assistentene også oppgir distriktshøgskole som karriereønske.



Av de som foretrekker stilling ved "forskningsinstitutt" er forholdsvis få i rekrutteringsstilling ved universiteter og høyskoler: over halvparten av de som har dette karriereønsket er i instituttsektoren, selv om rekrutteringspersonalet i denne sektoren bare utgjør fjerdeparten av de som har svart. I den grad karriereønskene blir bestemmende tyder de med andre ord ikke på at den beskjedne mobiliteten som har vært fra universitet/høyskole til forskningsinstitutter vil endre seg sterkt.<sup>3)</sup>

Ut fra hva som er vist tidligere om forskjeller mellom fagene m.h.t. relevansvurdering av forskerutdanningen, ville vi forvente tilsvarende variasjoner når det gjelder karriereønske. Langt på vei synes dette å være tilfelle. Som det går fram av tabell 4.7, er det rekrutteringspersonale som har utdanning i universitetsdisiplinene - delvis bortsett fra psykologi, minst - og i meget liten grad - orientert mot stillinger utenfor høgre utdanning og forskning. Landbruksakademikerne og sivilingeniørene har oftere andre karriereønsker; spesielt av de første er det nokså mange som tar sikte på å gå ut av forskning.

Tabell 4.7. Karriereønske fordelt på utdanning.

Utdanning	Forskning og høgre utd.	Forsk./høgre utd. & praktisk virksomhet	Praktisk virksomhet	Ubesv.	Sum
Rettsvitenskap	4	2	0	3	9
Økonomi	21	2	1	3	27
Geografi	6	0	0	0	6
Sosiologi	24	2	0	3	29
Statsvitenskap	17	1	0	3	21
Etnografi	3	2	1	1	7
Psykologi	24	5	4	2	35
Pedagogikk	9	2	0	2	13
Ingeniørfag	6	3	2	1	12
Landbruksfag	9	2	7	4	22
Andre høgre grad	12	1	0	1	14
Lavere grad	16	2	1	4	23
Sum	151	24	16	28	218

3) Se Baklien, Maus, Skoie, *op.cit.* s. 106. Av samfunnsvitenskapelige stipendiater og vitenskapelige assistenter ved universiteter og høyskoler i 1961 var 8% i instituttsektoren i 1969.

Flertallet (67%) av dem som fortsatt var i rekrutteringsstilling hadde ikke endret karriereønske i løpet av rekrutteringsperioden - jfr. tabell 4.8. Dette gjelder i like stor grad både stipendiater og vitenskapelige assistenter, og det gjelder i hovedtrekkene også innenfor alle fag. Det er med andre ord slik at de fleste ønsker seg til stillinger innenfor forskning og høgre utdanning, og denne holdningen har storparten hatt før de påbegynte rekrutteringsperioden. Av dem som har endret karriereønsker, er det et flertall (60%) som har beveget seg i retning av en forskningsframtid. Denne tendensen holder både for stipendiater og vitenskapelige assistenter. Særlig blant dem som har kommet inn i rekrutteringsstilling som studenter, er det forholdsvis mange som i løpet av rekrutteringsperioden er blitt tiltrukket av forskning. Blant landbruksakademikerne er det derimot en del som har beveget seg bort fra forskning.

Tabell 4.8. Endring av karriereønske fordelt på stillingstype. Prosent.

Endret karriereønske?	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Ja	23	24	24
Nei	69	66	67
Ubesv.	8	10	9
Sum	100	100	100
N	99	119	218

Spesielt på bakgrunn av den nedtrapping i stillingsutbyggingen ved universiteter og høgskoler som har funnet sted, blir spørsmålet interessant om hvor rekrutteringspersonalet venter å få stilling sammenliknet med hvilke ønsker de har. Til dem som fortsatt var i rekrutteringsstilling ble følgende spørsmål stilt: "Hvilken institusjonstype tror De det er mest sannsynlig at De vil få stilling ved?" Tabell 4.9 gir fordelingen av svarene. Når denne tabellen sammenholdes med tabell 4.6, ser vi at karriereforventningene avviker vesentlig fra karriereønskene. Det skjer en tydelig forskyvning bort fra kategoriene under forskning og høgre utdanning. Denne fører imidlertid ikke til en tilsvarende stigning under kategorien "praktisk virksomhet", men til at antallet ubesvarte øker fra 12% til 34%. En nærliggende tolkning på dette er at mange opplever stor usikkerhet knyttet til om de vil få arbeid innenfor den sektoren ønskene retter seg mot. En del har akseptert at de må regne med jobb utenfor forskning og høgre utdanning, men flertallet har ikke gjort det.

Tendensen til tapt tro på å få jobb innenfor forskning og høgre utdanning gjelder begge stillingsgrupper, men er sterkest for de vitenskapelige assistentene. For begge gruppene er det usikkerheten som er framherskende, ikke en forskyvning til "praktisk virksomhet". Det later til at stipendi- atene regner med bedre muligheter ved distriktshøgskolene enn i universi- tetssektoren og at de derfor som et "second choice" venter å få jobb ved disse, mens de vitenskapelige assistentene heller ikke venter å få stil- ling her.

Tabell 4.9. Karriereforventning fordelt på stillingstype. Prosent.

Karriereforventning	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Univ./høgskole	24	17	20
Univ./høgskole & distriktshøgskole	14	13	14
Forskningsinstitutt	10	5	7
Univ./høgskole & forskn.inst.	3	3	3
Høgre utd./forskning & praktisk virksomhet	8	11	10
Praktisk virksomhet	10	13	12
Ubesvart	30	37	34
Sum	99	99	99
N	99	119	218

Hvis vi sammenlikner tabell 4.10 med tabell 4.7 ser vi at tendensen til at karriereforventningene reduseres i forhold til preferansene holder for så å si alle fag. Denne tendensen er klarest for sosiologer og psy- kologer, mens økonomene og spesielt pedagogene later til å ha større tillit til at de vil få jobb innenfor forskning og høgre utdanning.

Tabell 4.10. Karriereforventning fordelt på utdanning.

	Forskning og høgre utdanning	Forsk./høgre utd. & praktisk virk- somhet	Praktisk virksomhet	Ubesv.	Sum
Rettsvitenskap	2	2	0	5	9
Økonomi	17	1	2	7	27
Geografi	4	0	0	2	6
Sosiologi	13	3	2	11	29
Statsvitenskap	11	2	0	8	21
Psykologi	11	5	8	11	35
Etnografi	3	2	0	2	7
Pedagogikk	10	1	0	2	13
Ingeniørfag	2	0	4	6	12
Landbruksfag	5	1	6	10	22
Andre høgre grad	9	2	0	3	14
Lavere grad	10	2	4	7	23
Sum	97	21	26	74	218

Til dem som fremdeles var i rekrutteringsstilling ble også følgende spørsmål stilt om framtidsutsikter:

Vil De si at noen av følgende forhold ved fremtiden er aktuelle for Dem?

Usikkerhet med hensyn til forlengelse av rekrutteringsstillingen.

Engstelse for ikke å oppnå jobb hvor fag og kvalifikasjoner kommer til anvendelse.

Bekymring med hensyn til fremtidig stilling generelt.

Som tabell 4.11 viser, har nærmere en tredjepart ikke krysset for noen av alternativene, hvilket for de fleste trolig er et uttrykk for at de nevnte forholdene ikke er aktuelle. 40% nevner usikkerhet med hensyn til forlengelse av rekrutteringsstillingen. Like mange er engstelige for at de ikke vil få en jobb hvor fag og kvalifikasjoner kommer til anvendelse, mens noe færre er bekymret med hensyn til framtidig jobb generelt.

Den forskjell som var mellom stillingsgruppene på spørsmålet om karriereforventning kommer også fram her: jevnt over er de vitenskapelige assistentene noe mer bekymret for framtidsutsiktene enn stipendiatene. Visse variasjoner finnes også mellom fagene. Rekrutteringspersonalet innenfor rettsvitenskap, økonomi og ingeniørfag er noe mer optimistiske i sine vurderinger av framtida enn de øvrige. Sosiologene er derimot mer pessimistiske, og til dels er avviket ganske sterkt: 2/3 nevner således bekymring for ikke å få en relevant jobb.

Tabell 4.11. Vurdering av framtida fordelt på stillingstype. Prosent.

	Stipendiat	Vit.ass.	Sum
Usikkerhet m.h.t. forlengelse av rek.st.	35	45	40
Engstelse m.h.t. muligheter for relevant jobb	34	42	39
Bekymring for jobb generelt	26	37	32
Ubesvart	37	23	29
N	99	119	218

Den usikkerhet blant rekrutteringspersonalet overfor framtidsutsiktene som kom fram ovenfor på spørsmålet om karriereforventninger, bekreftes altså av svarene på dette spørsmålet. I forhold til situasjonen for noen år tilbake ser det imidlertid ikke ut til at denne usikkerheten nå er spesielt mer utbredt. I en undersøkelse fra 1970 fant Scobie og Skoie at av de som var i samfunnsvitenskapelig rekrutteringsstilling i 1961 og 1966 var 59% usikre m.h.t. fornyelse av stipendiet og 60% usikre m.h.t. framtidig stilling.<sup>4)</sup>

4) Scobie, Skoie. Op.cit. s. 29.

## 5. OPPSUMMERING

Formålet med denne undersøkelsen har vært å vise hvordan stipendiater og vitenskapelige assistenter opplever sine arbeidsvilkår i vid forstand og hvordan rekrutteringsstillingene fungerer som forberedelse til mulige yrkeskarrierer. Vi skal i dette kapitlet først gjengi undersøkelsens hovedfunn slik de er for rekrutteringspersonalet totalt, og deretter utdype disse noe ved å se dem i forhold til visse sentrale variable.

### 5.1. Faglig veiledning og miljø, arbeidsvilkår og karriere

Et gjennomgående trekk ved arbeidet i rekrutteringsstillingene er at det i stor grad synes å ligge nær opp til den tradisjonelle forskerrolle. Dette kommer fram både ved at de aller fleste fastlegger sitt første forskningsprosjekt uten sterk medvirkning fra andre, og ved at de arbeider på egne, selvstendige prosjekter. Videre er den individuelle veiledningsformen klart dominerende, og ikke stort mer enn halvparten har fått veiledning gjennom forskerseminarer, mens svært få har vært knyttet til mer omfattende og formalisert forskeropplæringsprogram.

Av de som har fått faglig veiledning - som er de aller fleste - er et klart flertall av den oppfatning at utbyttet har vært tilfredsstillende. Mange mener imidlertid at de ikke har fått tilstrekkelig med veiledning. Manglene kommer også fram ved at to tredjeparter mener det er behov for en mer systematisk organisering av veiledningen enn det som er idag. Dette kan imidlertid ikke tas som uttrykk for en bred oppslutning om en forskerutdanning etter mønster av f.eks. et Ph.D.-opplegg. Innvendingene mot dette går særlig på at et slikt system ikke gir nok frihet, og at det i for liten grad har veiledningen som tilbud.

I tillegg til den direkte faglige veiledningen foregår en mer uformell kommunikasjon mellom kolleger på arbeidsstedet i forbindelse med forskningsarbeidet. Mange synes imidlertid at kontakten ikke er så omfattende som ønskelig - eller m.a.o. at miljøene ikke fungerer tilfredsstillende. Ved siden av arbeidspress og mangel på faglig ekspertise i miljøet synes dette bl.a. å henge sammen med at konkurransen om faste stillinger bidrar til isolasjon og mindre faglig kontakt ved instituttene.

I endringsforslagene understrekes særlig behovet for bredere deltagelse i veiledning og utføring av forskning. I samme retning går ønsket om å utvide det generelle faglige utdanningstilbud på dette nivå. Det er naturlig å se disse behovene i sammenheng med holdningene til grunnutdanningen som basis for forskeropplæring. Det er ingen allmenn misnøye med grunnutdanningen, men det er nokså mange som mener at de metodiske og teoretiske sider er for lite ivaretatt.

Det er videre ikke mer enn noe over halvparten som i forbindelse med sitt forskningsarbeid har vært i kontakt med kolleger ved andre samfunnsvitenskapelige institusjoner i Norge. Det er ytterligere noen færre som har hatt forbindelser med forskere i utlandet. En sterkere indikasjon på en forholdsvis begrenset internasjonal orientering gir publikasjonsvirksomheten: denne foregår i overveiende grad på norsk språk. Dette kan ha en sammenheng med at bare 15% har hatt utenlandsopphold av lengre varighet enn ett semester. Som rimelig kan være er tallet høyere for dem som har vært lengre tid i rekrutteringsstilling, men heller ikke av disse er det mange som har hatt slike opphold. Det er naturligvis langt vanligere med kortere utenlandsopphold som konferanser, seminarer, studiereiser, feltarbeid o.l. Det er likevel ikke mer enn halvparten som har hatt slike utenlandsopphold. Det kan være spesiell grunn til å rette oppmerksomheten mot det lave antall utenlandsbesøk av lengre varighet fordi disse overveiende karakteriseres som meget nyttige. Meningene er noe mer delte om de kortere utenlandsoppholdene, men jevnt later også disse til å gi gode faglige impulser, ikke minst gjennom etableringen av personkontakter.

Et klart flertall gir uttrykk for at de har meget gode eller tilfredsstillende arbeidsmuligheter m.h.t. tid til forskning. Videre er det jevnt over tilfredshet med forholdene når det gjelder kontorplass, kontor-/skrivehjelp, fotokopiering, mikrofilm etc. og bibliotekstjeneste. Også av dem som har benyttet EDB er de fleste tilfreds med arbeidsforholdene, selv om her er en noe mer utbredt misnøye. Forholdsvis mange - ca. 40% - har nevnt et eller flere "utenforliggende" forhold (i forbindelse med bolig, familie, reise, daghjem etc.) som har vært en hindring for forskningsarbeidet.

Om de materielle arbeidsvilkår er forholdsvis gode, blir ikke situasjonen like tilfredsstillende når faglig veiledning og miljø inkluderes. Dette kan være noe av forklaringen på en påtagelig lav aktivitet. Omkring 25% har ikke oppgitt faglige arbeider - heller ikke skrifter i interne sten-siler o.l. Videre har mange en svært begrenset produksjon. Noe av forklaringen til dette - men ikke hele - ligger i at en del har vært så kort tid i rekrutteringsstilling at de ikke har rukket å få fram noe til publisering.

Erfaringsbakgrunnen og sosialiseringen i rekrutteringsperioden ser ut til å lede fram til eller befeste markerte holdninger når det gjelder yrkeskarriere. Det overveiende flertall av rekrutteringspersonalet har kommet direkte fra universitetsstudier, og det er få som har gått veien om en stilling utenom forskning. Enda færre er det som i løpet av rekrutteringstiden har vært innom "praksis". Det er likevel mange som har fått stilling i denne sektoren. Riktignok har forskning og høyere utdanning vært den dominerende avtager av dem som har forlatt rekrutteringsstillingen, men så mange som over tredjeparten har likevel gått til stillinger utenfor denne sektoren.<sup>1)</sup>

1) Rudd og Hatch har beskrevet forskerutdanningsprosessen som "something of a closed loop. At each stage the most able students tend to be

Som erfaringsbakgrunnen kan indikere, synes imidlertid rekrutteringsperioden å være nokså dårlig tilpasset en slik mobilitet. De aller fleste betrakter forskerutdanningen som meget relevant for stillinger innenfor forskning og høgre utdanning, mens få gjør det for stillinger utenfor tradisjonell forskning og i den praktiske virksomhet. Videre er det helt dominerende karriereønske å få fast stilling ved et universitets- eller forskningsinstitutt, mens bare under 10% vil ut av forskning, og omtrent like mange kan tenke seg begge deler. Mange er imidlertid usikre på om de vil få jobb i samsvar med sine preferanser. Denne usikkerheten kommer bl.a. fram i det at omkring 40% er engstelige for ikke å få jobb hvor fag og kvalifikasjoner kom til anvendelse, og ved at tredjeparten er bekymret med hensyn til framtidig jobb generelt.

## 5.2. Stipendiater/vitenskapelige assistenter

Stipendiater og vitenskapelige assistenter har forskjellige ansettelsesvilkår. Den viktigste forskjell er vel at en stipendiat har en friere stilling med meget liten undervisningsplikt, mens en vitenskapelig assistent må bruke inntil halvparten av arbeidstiden til undervisning og administrasjon på arbeidsstedet, eller er knyttet som assistent til et prosjekt som ledes av andre. Vi har søkt å belyse hvordan denne og andre forskjeller kommer fram i materialet.

Det er vesentlig flere av stipendiatene enn av de vitenskapelige assistentene som har en arbeidsform som ligger nærmere opp til den tradisjonelle forskerrolle. Videre har de oppgitt noe bedre materielle arbeidsvilkår for forskning. De er i større grad knyttet til det nasjonale og internasjonale forskersamfunn gjennom faglige kontakter og utenlandsopphold; det er likevel bare en fjerdepart som har hatt lengre utenlandsopphold. På den annen side er forholdene svakt i de vitenskapelige assistentenes favør når det gjelder faglig veiledning og uformell, faglig kommunikasjon på arbeidsstedet. Det er f.eks. noen flere av stipendiatene som ønsker en mer systematisk forskerveiledning. Det siste viser for øvrig at antagelsen om at det blant stipendiater er motstand mot mer formalisert forskerutdanning av frykt for at det vil gå ut over "den frie stipendiatforskning", muligens er for generell.

Publiseringsaktiviteten er større blant stipendiater enn blant vitenskapelige assistenter. Når en tar hensyn til at stipendiatene har vært lenger i rekrutteringsstilling, er imidlertid ikke forskjellen svært stor; også blant stipendiatene er det mange som ikke har publisert noe. Muligens kan dette sees noe i sammenheng med de forholdsvis begrensede ulikheter mellom stillingstypene når det gjelder arbeidsvilkår og interesse i forskermiljøene gjennom veiledning og faglig kommunikasjon.

creamed off and encouraged to take a purer and purer commitment to the advancement of knowledge and the academic way of life". Ernest Rudd & Stephen Hatch: Graduate Study and After, Weidenfeld and Nicolson, London 1968, s. 182.



Dette kan også være noe av forklaringen til at forskjellene mellom gruppene synes å være nokså små når det gjelder forskermotivasjon slik den kommer fram gjennom yrkespreferanser og vurdering av forskeropplæringen.

Det er riktignok noen flere av stipendiatene enn av de vitenskapelige assistentene som betrakter sin forskererfaring som velegnet for stillinger innenfor høyere utdanning og forskning, men forskjellene er ikke store, og den motsatte tendens gjør seg ikke gjeldende for stillinger utenfor denne sektoren. Videre er begge grupper like lite orientert mot stillinger utenfor høyere undervisning og forskning. En kan m.a.o. si at forskerprofesjonstilhørigheten synes å være sterk innenfor begge grupper. Forskjellen mellom dem kommer i første rekke inn ved at flere av de vitenskapelige assistentene opplever en konflikt mellom denne tilhørigheten og utsiktene de etter rekrutteringsperioden har til å realisere den: det er vesentlig flere av de vitenskapelige assistentene enn av stipendiatene som har gått til stillinger utenom forskning.

### 5.3. Sammenlikning mellom fagene

Variasjonsbredden er stor når det gjelder hvilke fag undersøkelsen dekker, og de har ulike tradisjoner på en del av de områder som er tatt opp. En sammenlikning mellom fagene er også interessant fordi en vesentlig del av rekrutteringspersonalet ikke har en ordinær samfunnsvitenskapelig utdanning.

Disse er mindre fornøyd med utdanningen som grunnlag for videre forskeropplæring, enn de fleste av de øvrige, men forskjellen er kanskje mindre enn ventet. Innenfor den siste gruppen skiller fagene statsvitenskap, sosiologi, sosialøkonomi og etnografi seg ut som de mest forskningsrettede, mens pedagogikk og psykologi synes å gi et dårligere grunnlag. Det er mulig disse forskjellene i noen grad forsterkes gjennom en til dels tilsvarende ulikhet i deltakelsen i faglig veiledning og faglig miljø. For veiledningens del gjelder imidlertid ikke dette for sosiologi, mens det avgjort er tilfelle for pedagogikk.

De som er uten en ordinær samfunnsvitenskapelig utdanning er mindre tilbøyelige enn de øvrige til å betrakte sin forskerutdanning som meget relevant for stillinger innenfor høyere undervisning og forskning - spesielt gjelder dette landbruksfag. Dette synes, selv om de ikke betrakter seg som mer relevante enn de øvrige for stillinger utenfor forskning, å bidra til at karrieren i større grad peker ut denne sektoren; sammen med psykologene utgjør de flertallet av den vesle gruppen som sikter mot arbeid utenfor forskning. Dette samsvarer for øvrig godt med hvor de har gått som har avsluttet rekrutteringsperioden. Av aktuelle ar-

beidsområder utenfor forskning synes utredningsvirksomhet og offentlig administrasjon å ligge forholdsvis vel til rette for rekrutteringspersonale i økonomi, jus og statsvitenskap, mens svært få psykologer, pedagoger og etnografer deler denne oppfatningen.

På de fleste punkter er altså tendensen den at forskertilhørigheten står sterkest blant dem som har en tradisjonell samfunnsvitenskapelig utdanning. Dette later til å være minst framtrædende for psykologene og mest for sosiologene. Begge disse gruppene gir uttrykk for nokså store betenkeligheter angående framtidige arbeidsutsikter. Konflikten mellom forskerpreferansen og mulighetene for å realisere den ser derfor ut til å være sterkest for sosiologene.

#### 5.4. Kjønnsforskjeller

Undersøkelsen berører noen av de forhold som er aktuelle i forbindelse med spørsmålet om kvinner har vanskeligere for å avansere til faste stillinger enn menn. En mulighet er at rekrutteringsperioden blir mindre vellykket for kvinner fordi den krever pågåenhet og motivasjon som det har vært hevdet kvinner har mindre av som følge av ulike innslag av "diskriminering."<sup>1)</sup> Med de reservasjoner at tallet på kvinner er lite og at spørsmålene kanskje ikke har skilt tilstrekkelig, gir materialet lite støtte for dette. De kvinnelige stipendiater og vitenskapelige assistenter skiller seg lite ut fra sine mannlige kolleger når det gjelder arbeidsform, arbeidsvilkår og faglig veiledning. Heller ikke er de dårligere stillet m.h.t. integrering i det faglige miljø og evne til å oppnå faglige kontakter. Videre synes ikke forskeraspektet å stå svakere hos kvinner; de er like sterkt orientert mot framtidig stilling innenfor høgre utdanning og forskning som menn.

På ett område forekommer imidlertid vesentlige kjønnsforskjeller, nemlig m.h.t. betydningen av "utenforliggende" faktorer (bolig, økonomi, familie, reise, daghjem etc.). Det er klart flere kvinner enn menn som har oppgitt slike forhold som en hindring for arbeidet i rekrutteringsstillingen - spesielt gjelder dette enkelte sider ved familieforpliktelsene.

#### 5.5. Universitets- og høyskolesektoren/instituttsektoren

En del av rekrutteringspersonalet arbeider ved de frittstående forskningsinstituttene, som til dels har en mer anvendt forskningsprofil enn universitetsinstituttene. Disse synes for det første ikke å ha en arbeidsmåte som er vesentlig mindre individuelt preget enn for de øvrige stipendiater og vitenskapelige assistenter. Det ser videre ut til at den faglige veiledning i instituttsektoren er litt mer omfattende og

varierte og fungerer noe mer tilfredsstillende. Dette innslaget av sterkere faglig støtte blir ytterligere styrket ved et litt tettere kontaktmønster til kolleger både på arbeidsstedet og ved andre institusjoner i inn- og utland. Både når det gjelder vurderinger av forskeropplæringens relevans og framtidige karriereønsker er rekrutteringspersonalet ved instituttene som rimelig kan være mindre orientert mot universitetene og mer mot forskningsinstituttene enn stipendiater og vitenskapelige assistenter ved universitetene. Mer interessant er det kanskje at de ikke atskiller seg vesentlig fra de øvrige med å være mer rettet mot arbeidsområder utenfor tradisjonell forskning. Rekrutteringsstillingene i instituttsektoren ser m.a.o. også ut til å utvikle klare elementer av en forsker-profesjonstilbøyelighet, og sosialiseringen bidrar lite til ønsker om å gå ut av akademisk forskning.

## SUMMARY IN ENGLISH

During the past 10-15 years, social science research in Norway has grown rapidly indeed. This expansion has taken place at social science departments in universities and colleges as well as at colleges of technology. Institutes and divisions for social science research outside the academic institutions have had a fair growth rate, too. In 1974, 60 per cent of all research was conducted in academic institutions, the remaining 40 per cent in the institute sector. A staff of 1 300 were employed in social science research, putting in 700 R&D man-years at a total cost of 120 mill. N.kr. This constituted about 10 per cent of the total Norwegian R&D effort. Practically all social science R&D effort is publicly funded. In this report we have included the following disciplines, listed in order of size: Economics, Law, Psychology, Pedagogics, Sociology, Political Science, Geography, and Social Antropology.

Large investments have been made in recruitment efforts in order to secure a supply of qualified researchers for the growing number of scientific posts. Of 850 academic researchers in 1974, 100 were research fellows and 200 research assistants (these are in non-tenured posts designed to facilitate the acquisition of research qualifications). Coinciding with the emergence of a large group of junior researchers, there has been a decrease in the number of open tenured research posts. For one thing, few new tenured posts at research establishments have been created. Furthermore, the age distribution of the social science staff is such that few openings occur due to leave of absence etc. Thirdly, mobility out of research work is quite small and does not make for many openings.

How the extensive recruitment system built up in recent years in fact functions, is a problem of considerable interest, and the changes in the job market highlight the need for such an inquiry. There is however, another trend giving additional reasons for bringing up the issue. During the last decade, the social sciences have attained a prominent position in the debate on means and remedies for solving a number of social problems, in particular tasks confronting public policy-making and administration. The point has been made that the recruitment policy has to allow for researchers to supply background material for policy-making, in the civil service, and for other practical tasks outside traditional research.

The perspective of utilizing social science research comes to the fore in the growth of special contract funds from the ministeries for research and development projects, experiments, etc. These contracts constitute a small part of the total funds for social science research. Of all funds for

social science research in 1974, ministerial contracts and research council funds accounted for those 20 per cent which came as a supplement to the basic budgets of the institutions. However, these funds are probably of greater importance than this percentage indicates, as they make room for projects which otherwise could not have been realized within the budget limits. Consequently they are of great marginal importance.

Ever since research contracts from the ministries were introduced in the late 1960's, this funding system has grown in breadth and extent. In 1976 contract money amounts to 28 mill. N.kr, the greater part of this sum going to social science projects. About a quarter of the projects in recent years have been carried out in academic institutions, 50 per cent at research institutes. A survey among directors of projects funded by Government contracts in 1973 shows an essential part of the contract funds going to salaries for researchers and technical staff. Although there are only a few research fellows and research assistants on project staffs, contract funds do serve to recruit researchers - they provide a basis for institutional expansion, which takes place by hiring of new graduates and junior research staff.

Few things indicate that the recruiting achieved this way by and large has a definitely more applied profile than that of the other recruiting systems. At any rate it does not seem to be more user orientated than research training in the institute sector. Project leaders characterize projects as research rather than policy studies or experiments. In their view, young staff working on contract projects get a professional training more or less similar to that of research fellows and research assistants. Furthermore: up to now most projects do not seem to have been either particularly application-orientated, or directed towards goals formulated by the "users". There are, however, substantial variations in this respect. According to survey replies from heads of projects and interviews with directors of social science research institutes outside academia, projects have to a relatively small extent been based on explicitly stated needs of the "clients". In fact, the ministries have not contributed very much to project design and implementation so far.

Budget grants to policy-relevant research are given for one year at a time, this making for short-term contracts. According to project leaders, this impedes research planning, reduces in several cases the chances of hiring the right kind of staff members, and impairs the building up of lasting competence at research establishments.

In a questionnaire survey among research fellows and research assistants, we tried to map attitudes and experience from this perspective: What kind of working conditions (in a wide sense) are recruitment personnel offered? What career orientations are prevalent among them? Our popula-

tion consisted of people in recruitment posts during the 1972-74 period. The response rate was 85 per cent; we obtained replies from 165 research fellows and 180 research assistants.

The research work of recruitment personnel is not sufficiently influenced by professional impulses and involvement from the research environment. Most recruits get supervision, and it does not function badly. However, a clear majority want more systematic, better organized supervision. This does not imply a widespread wish for research training programmes modelled on, for instance, a Ph.D. system. This is assumed to give too little freedom, and lack the character of an offer. The impression of professional understimulation also stems from questionnaire replies indicating relatively limited informal communication with other researchers. Achievement pressure, lack of scientific expertise, and isolation due to quite tough competition for tenure contribute to this. International contact and orientation is not very strong, either. Longer visits abroad do not play a significant role in research training, and scientific papers and books are usually published in Norwegian.

There is widespread agreement to the fact that the material basis for research - in terms of available time, office space, electronic data processing, etc. - by and large is satisfactory. This does not, however, outweigh those circumstances active in limiting the benefits of a recruitment post. The relatively modest publishing serves as an indicator in this respect: About one out of four did not mention published work, and many others have a very modest production only.

Our survey shows the recruitment period leading up to or strengthening certain attitudes to future career. There is a clear tendency to consider the research training background as highly relevant to posts in research and higher education. When asked to evaluate the relevance of their training to jobs outside traditional research, in the direction of administration and other practical activities, respondents were decidedly less prone to rate their research training as relevant. The dominant career goal is to obtain a university or research institute post; only a very limited group is primarily heading for more practical work.

In other words: the conditions are not the best for a conflict-free adaption to what several recruits in recent years have had to accept, and what authorities consider desirable, i.e. a considerable mobility from recruitment posts to non-research sectors. Nor is this type of mobility necessarily unproblematic from the "receivers'" point of view. It is by no means certain that they will consider it in their best interest to hire academic research personnel. Scepticism came out in our interviews with directors of independent and predominantly application-orientated research institutes. They feared that the academic orientation

of university recruitment staff would not fit so well in their line of work - this making it more sensible to hire and train fresh graduates and in this way "grow their own timber".

Our survey material invites comparisons between the two groups of recruits, research fellows and research assistants. As expected, opportunities are rated somewhat higher by fellows than by research assistants. Furthermore, the fellows do their research more independently, more based on personal initiative and responsibility. They have better links to the international research community through professional contacts and stays abroad. However, fellows are not more integrated than assistants in the professional environment in terms of supervision and informal contact. Fellows as well as assistants tend to point to research work when rating the relevance of their post-graduate training to work in various sectors, and when stating their future job preferences. Thus the feeling of belonging to a profession of researchers seems to be strong in both groups. The major difference rests in the greater tension experienced by research assistants between this sense of belonging and their - for the time being - not too bright prospects for staying in research when their period is over.

A substantial number of recruits in social science research have their degrees in other fields, quite often in Engineering or Agricultural Science. Compared to most of those who have their degrees in social science disciplines, they are less satisfied with their university training as a background for training in social science research. Courses in Political Science, Sociology, and Economics seem to provide the best background for research training, whereas Pedagogy and Psychology are less satisfactory backgrounds in this respect. These variations in research orientation are reinforced, as staff members with various training show similar variations in participation in the professional environment, and in the amount of supervision they receive. (This generalization only partly holds for sociologists.) Staff members with degrees in non-social science fields are somewhat less inclined to consider research training as very relevant to posts in research and higher education. Their career plans more often include areas outside this sector: Together with psychologists they make up the majority of that small number of recruits primarily heading for work outside research.

In all but a few areas our survey shows only minor differences between male and female staff. As far as our evidence goes, recruitment posts do not offer women less attractive working conditions (in a wide sense) than those enjoyed by their male colleagues, neither do they get a weaker background for a career in research. We have, however, to make a qualification here. Considerably more women than men mention "external

circumstances" (housing, travelling to work, private economy, etc.) as impeding their scientific work - this particularly applies to family obligations.

The mode of work of the relatively few research fellows and research assistants working in independent research institutes is not significantly less individual in character than that of their academic colleagues. Furthermore: supervision seems to function somewhat better in the institute sector - the same applies to integration in the professional environment. This observation from our survey material corresponds to the appraisals given by research directors in interviews. Recruitment staff in the institute sector also view research work as the preferable future career. In other words, work in junior research posts in the institute sector seems to create clear elements of the sense of belonging to a profession of researchers, and the socialization does not make for aspirations towards careers outside traditional research.



HANS SKOIE

FORSKERREKRUTTERINGEN INNENFOR SAMFUNNSVITENSKAP - NOEN  
TANKER OM FREMTIDEN I ET FORSKNINGSPOLITISK PERSPEKTIV<sup>1)</sup>*Ny rekrut-  
terings-  
situasjon*

Vi står nå midt oppe i en ny situasjon rekrutteringsmessig for store deler av norsk forskning: tallet på nye stillinger er drastisk redusert, samtidig som rekrutteringstiltakene for alvor begynner å bære frukter. Følgen er at svært mange stipendiater og yngre forskere idag finner det svært vanskelig å finne stillinger innenfor forskning og høyere undervisning. Det gjelder også de fleste samfunnsfagene - selv om bildet må nyanseres etter fag og spesialitet. Sosialøkonomi representerer kanskje det viktigste unntak.

*"Gull-  
alderen" i  
1960-årene*

Dette er en ny situasjon i forhold til det meste av etterkrigstiden, som generelt sett har vært preget av en nesten kontinuerlig ekspansjon innenfor alle fagområder og forskningssektorer. Selv om tidspunktet for den største tilgangen på nye stillinger faller noe forskjellig for de enkelte fag, kan vi likevel konstatere at personalet til disse stillingene stort sett måtte rekrutteres fra eksepsjonelt beskjedne kandidatkull - som følge av små årskull og liten studiehypighet i 1950-årene. En betydelig del av kandidatkullene ble rekruttert til forsknings- og utviklingsarbeid i denne perioden. Den raske veksten gjorde det likevel vanskelig å få kvalifiserte søkere til en rekke stillinger, og konkurransen ble ofte beskjeden. På den annen side representerte dette muligheter for den enkelte til å velge en forskningskarriere med gode avansementsmuligheter. De øvrige samfunnssektorer kunne ofte bli stående igjen med få og relativt dårlig kvalifiserte søkere.

*1 300 forsk-  
ere innen  
samfunns-  
vitenskap*

Idag arbeider mer enn 1 300 personer med høyere utdanning i samfunnsvitenskapelig forskning. Ikke alle har en formell samfunnsvitenskapelig grunnutdanning - innslaget av personale med en annen akademisk bakgrunn utgjør hele 30-40%.

Veksten på det samfunnsvitenskapelige området har vært særlig sterk sammenliknet med forskningen på andre områder. Samtidig var utgangspunktet ytterst beskjedent i den tidlige etterkrigstid for flere fags vedkommende. Etableringen av et eget samfunnsvitenskapelig råd i NAVF fra starten i 1949, og dette råds satsing på rekrutteringstiltak kom

1) Dette er en bearbejdet versjon av et foredrag på konferansen om forskerrekruttering som NAVF's råd for samfunnsvitenskap arrangerte på Voksenåsen ved Oslo 24.-25. august 1976.

til å bety svært mye for gjennomføringen av den sterke universitetsutbyggingen i 1960- og begynnelsen av 1970-årene. Også instituttsektoren vokste atskillig i denne perioden - blant annet som en følge av etableringen av en rekke spesialinstitutter i NTNf's regi (TØI, NIBR, NIB).

De fleste norske forskere innehar faste stillinger i likhet med det som er vanlig på andre samfunnsområder preget av offentlig innsats. Dette atskiller seg i noen grad fra forholdene i flere andre land, hvor relativt langt færre universitetslærere har fast stilling - jfr. blant annet kampen om "tenure" i USA og det store innslag av "extraordinaire" universitetslektorer i Sverige.

*Universitetsforskning og instituttforskning - adskilte rekrutteringsveier*

Rekrutteringen til faste forskerstillinger skjer stort sett på en annen måte for universitetenes vedkommende enn for instituttsektoren. Ved universitetene har man som kjent et relativt formalisert rekrutteringssystem med vitenskapelige assistent- og stipendiatstillinger. Det normale er 3-6 år i slike stillinger før tiltredelse i fast stilling. Instituttene rekrutterer i høyere grad sin faste akademiske stab direkte blant kandidatene fra universitetene og høyskolene. Disse får nok en relativt løs tilknytning i begynnelsen, men dette har vanligvis ikke vært så markert som ved universitetene, selv om bildet ikke er helt entydig.

Generelt sett er resultatet blitt at vi har fått to relativt adskilte rekrutteringsveier for henholdsvis universitetsforskningen og instituttforskningen. Denne todeling styrkes ytterligere ved en relativt beskjeden forskermobilitet mellom store deler av disse sektorer.

*Et generøst system*

Rekrutteringssystemet ved universitetene - og særlig ordningen med forskningsstipend innpasset på regulært vis i statens lønssystem - er et meget viktig innslag i den norske forskning så vel kvantitativt som kvalitativt, og kan dessuten på mange måter karakteriseres som et relativt generøst system. Stipendiatens store frihet til selv å velge forskningsprosjekter, arbeidsmetode og oppholdssted i inn- og utland - sammen med relativt beskjedne plikter utenfor forskningsarbeidet - gjør det neppe urimelig å komme med en slik påstand, som heller ikke blir svekket

hvis vi skjeler til utlandet. Dermed er det naturligvis ikke sagt at stipendiatens tilværelse er problemfri - jfr. blant annet Ulf Torgersens skildring av "Stipendiatens vanskelige liv og levnet"<sup>1)</sup>, og undersøkelsen som refereres i denne melding.

Nå er det heller ikke alle som har innehatt en rekrutteringsstilling som oppnår å få en fast stilling som forsker; konkurransen er ofte betydelig - og for tiden sterkt økende. Men også blant de best kvalifiserte er det nok noen som foretrekker å arbeide utenfor forskningen - selv om dette ikke synes å være særlig alminnelig blant rekrutteringspersonalet idag (jfr. undersøkelsen som refereres i denne melding).

*Universitetslærere  
som talent-  
speidere*

Hvis vi ser på hvem som blir forskere, finner vi de fleste blant dem som oppnår de aller beste resultater ved universitetene. Avhandlingene og de store eksamensarbeidene betyr nok her svært mye, spesielt som grunnlag for universitetslærernes uformelle oppmuntring til fortsatt forskningsinnsats. Universitetslærerne får på denne måten god innsikt i kandidatenes ferdigheter, interesser og legning, noe som samtidig betyr at universitetene har en svært gunstig utgangsposisjon for sin egen rekruttering - ja noe som grenser til en monopolsituasjon. Det er selvfølgelig en forutsetning at de kan tilby rekrutteringsstillinger, og at stillingsmarkedet i forskningen ikke fortoner seg helt svart på lengre sikt.

*Forskernes  
bakgrunn og  
holdninger  
lite belyst  
i norsk  
materiale*

Hvis vi ser på forskernes fordeling på kjønn innenfor samfunnsfagene, finner vi stort sett de samme skjevheter som for uteksaminerte kandidater. Med hensyn til sosio-økonomisk bakgrunn finner vi trolig også de samme skjevheter som for akademikere generelt, men dette så vel som forskernes holdninger og personlighetstrekk er lite belyst i norsk materiale. Det skal forbigås her, selv om disse spørsmål ikke er uten interesse.

Spørsmålet om arbeidsmuligheter for forskerkvalifisert personale i årene framover har nå dukket opp med full styrke. Dette er neppe overraskende i en situasjon som for flere fags vedkommende er preget av at "aldri har så mange slåss om så lite". Spørsmålet om arbeidsmuligheter for forskerkvalifisert personale utenfor forskning og høyere undervis-

1) M. Scobie, H. Skoie, U. Torgersen: Forskerrekruttering i Norge - stipendiat og universitet. Oslo 1970, ss. 52-64. (Melding nr. 1970:3 fra NAVF's utredningsinstitutt)

ning er derfor også kommet i søkelyset. Forskningsmeldingen bedømmer det åpenbart slik at det foreligger et betydelig behov for forsker kvalifisert personale til offentlig administrasjon og utredningsvirksomhet.

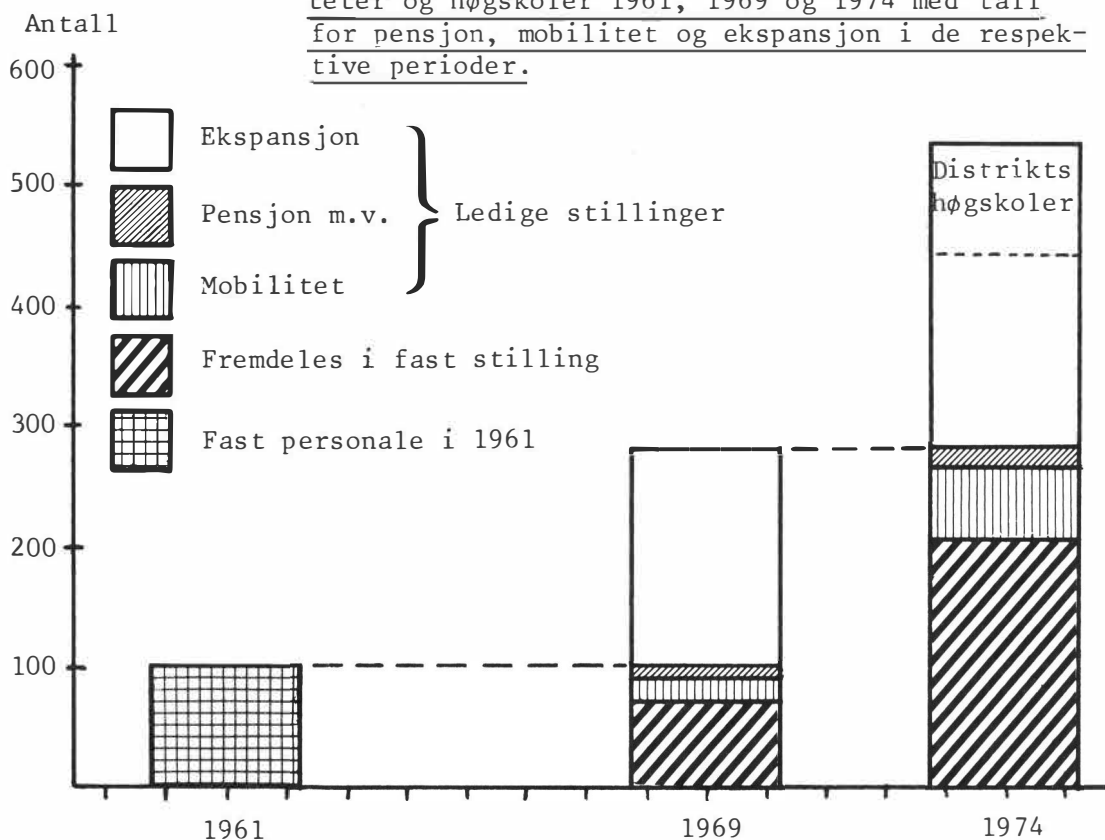
*Ledige stillinger - følge av pensjonering, mobilitet og ekspansjon*

Rent generelt vil tallet på ledige stillinger innenfor forskningen i en periode være bestemt av tre forhold:

- A. Ledige stillinger som følge av pensjonering etc.
- B. Ledige stillinger som følge av overgang til andre stillinger utenfor forskningen (mobilitet).
- C. Nye stillinger som etableres i perioden (ekspansjon).

Figuren nedenfor viser utviklingen i stillingstallet for samfunnsvitenskap ved norske universiteter og høyskoler totalt i periodene 1961-69 og 1969-74, fordelt på disse tre faktorer. For begge perioder har tilgangen på ledige stillinger i første rekke kommet som følge av ekspansjon, som har betydd 3-6 ganger så mye som pensjons- og mobilitetsfaktorene tilsammen.

Figur 1. Fast personale i samfunnsvitenskap ved universiteter og høyskoler 1961, 1969 og 1974 med tall for pensjon, mobilitet og ekspansjon i de respektive perioder.



*Få ledige stillinger p.g.a. pensjonering og mobilitet i årene fremover*

Hvordan vil så dette bildet utvikle seg i årene framover? Det er lettest å konstatere at tallet på ledige stillinger innenfor samfunnsvitenskap som følge av pensjon etc. vil bli relativt beskjedent. Dette følger av den skjeve aldersfordelingen; relativt få av dagens forskere er 50 år eller eldre. Tallet på ledige stillinger som følge av overgang til stillinger utenfor forskningen vil vel neppe bety stort mer enn tidligere. Den generelle tilstramning på stillingsmarkedet for akademikere kan sågar komme til å medføre relativt færre slike overganger i tida framover.

*Vage og uforpliktende offentlige planer*

Hva er så utsiktene for ekspansjon av høyere undervisning og forskning - spesielt på det samfunnsvitenskapelige området? Her vil flere forhold virke inn - ikke minst utviklingen av den offentlige sektor generelt. Sterke ønsker og anstrengelser i retning av mindre vekst innenfor denne sektor er kommet klart fram i de senere år, og har også rammet høyere undervisning og forskning. Dette har ledet til at den offentlige planleggingen i høyere grad enn tidligere er preget av forsiktighet med hensyn til å konkretisere tempoplaner og ambisjonsnivå - jfr. langtidsprogram og stortingsmeldingene om høyere utdanning og om forskning. Det heter riktignok at forskningsinnsatsen skal økes, men utsagnene er nokså vage og uforpliktende.

Utviklingen ved universitetene og høgskolene vil være av sentral betydning. Reduksjonen i tallet på nye stillinger i de senere år har også vært begrunnet med at vekst i studenttallet ikke nødvendigvis bør lede til en tilsvarende vekst i personalet. Men fortsatt vil ekspansjonen naturligvis avhenge meget av studentøkningen, som igjen må antas å bli betydelig influert av utviklingen på arbeidsmarkedet for akademikere så vel som av generelle holdninger til høyere utdanning. Dessuten er naturligvis årskullenes størrelse viktig; fødselstallene i de senere år peker ikke i retning av framtidig vekst.

*Distrikts-høgskolesystemet - en usikkerhetsfaktor*

Utbyggingen av distriktshøgskolesystemet representerer kanskje en særlig usikkerhetsfaktor. Det er meget uklart hvor langt myndighetene vil gå i å desentralisere forskning og høyere utdanning. Spesielt er situasjonen uviss for de tradisjonelle institusjonene: lærerskoler, sosialskoler etc. I sammenheng med dette er rekrutteringspolitikken for disse skolene lite avklart. Erfaringene med de første distriktshøgskolene kan tyde på at man også her vil legge stor vekt på å rekruttere forskerkvalifisert personale.

Men de eldre institusjonene har andre tradisjoner og oppgaver, og en helt ny rekrutteringspolitikk for disse institusjoner kan av den grunn fortone seg mindre sannsynlig.

*Erfaringene med samfunnsvitenskapelig forskningsinnsats vil bety mye*

For det tredje vil nok synet på og fortolkningen av erfaringene med norsk forskningsinnsats etter hvert bety atskil- lig for framtidig satsing på området. For samfunnsforsk- ningen betyr det kanskje særlig mye at forskning i tilknyt- ning til tjenesteyting og fordelingsspørsmål - en viktig del av den såkalte forskning for samfunnsplanlegging - er kommet i fokus i de senere år. På lengre sikt er det grunn til å tro at politikernes og administrasjonens bedømmelse av erfaringene med f.eks. levekårsundersøkelsen, makt- og ungdomsutredningene vil bety mye for fortsatt satsing. Det er også grunn til å tro at behovene for en mer permanent og standardisert "overvåkning" av utviklingen etter hvert vil komme sterkere inn i bildet på enkelte områder. Dette kan på den annen side lede til større interesse omkring statistikkproduksjon og annen lignende infrastruktur.

*Forskerkva- lifisert personale til andre samfunns- sektorer?*

I hvilket omfang kan man så regne med mobilitet fra rekrut- teringsstillinger til mer praktisk pregede arbeidsområder hvor det kan være aktuelt med forskerkompetanse? Særlig i de senere år er dette blitt framhevet som en ønskelig ut- vikling, og i det siste har vi allerede fått en ikke ube- tydelig overgang i denne retning. Det kan imidlertid være grunn til å tvile på om rekrutteringspersonalet så vel som "brukerne" er særlig godt forberedt på en slik mobilitet. Av denne og andre grunner kan det reises en viss tvil om hvor omfattende den vil bli - og i alle fall hvor friksjons- fritt den vil skje - hvis ikke innholdet i og organiseringen av det nåværende rekrutteringssystem endres.

*Sterkere vekstim- pulser?*

Alt i alt er jeg tilbøyelig til å anta at vi går i møte en langt mindre ekspansiv periode innenfor forskningen - også den samfunnsvitenskapelige. Det samme gjelder etterspørsel- en etter samfunnsforskere på andre områder. Men dette kan være en for pessimistisk vurdering. La meg derfor peke på noen momenter og muligheter som kan gi sterkere vekstim- pulser enn det som er antydnet ovenfor:

- i) Norge er et rikt land - som ser ut til å bli gradvis rikere. Vi vil derfor få råd til å satse mer på en rekke samfunnsområder - særlig hvis man velger å opp- rettholde eller øke den offentlige sektors andel av det samlede forbruk.

- ii) Delvis som følge av ovennevnte forhold - og særlig som følge av et gradvis høyere utdanningsnivå - vil etterspørselen etter viten blant den brede almenhet så vel som hos offentlige myndigheter o.l. vokse. Økt interesse for politikk og samfunnsspørsmål vil ikke minst gi impulser til det samfunnsvitenskapelige området.
- iii) Det moderne samfunns problemer og økende kompleksitet vil medføre økt etterspørsel etter forskningsinnsats - ikke minst samfunnsvitenskapelig forskning.
- iv) Endel større samfunnsvitenskapelige prosjekter og programmer kan bli svært vellykkede og gi økt tillit til forsterket satsing.
- v) Det kan også i framtiden dukke opp dyktige institusjonsbyggere og forskningsentreprenører på det samfunnsvitenskapelige området.

*Hva kan  
gjøres?*

Den situasjon vi har beskrevet, skaper etter mitt skjønn behov for visse holdningsendringer og endel konkrete tiltak på flere forskningspolitiske nivåer. Jeg skal her trekke fram noen synspunkter av relativt generell karakter.

1. Det bør vises edruelighet i argumentasjonen for forskningsinnsats som et direkte middel til å takle problemer i samfunnet. Denne anbefaling er ment for så vel forskersamfunnet som det politiske/administrative skikt som etterspør forskning med sikte på å løse eller belyse problemer i samfunnet.

*Er det  
forskning  
som trengs?*

Man kan av og til tvile på om det først og fremst er mangel på viten som er til hinder for en bedre samfunnsplanlegging. Det er alltid en viss mulighet for at ønske om ytterligere forskning blir brukt som "politisk støydemper": som erstatning for upopulære eller kostbare politiske tiltak grunnet på den viten man allerede har. I offentlige dokumenter hevdes det nå relativt ofte at videre problem-løsning hemmes av manglende kunnskap. I en del tilfeller synes det imidlertid snarere som om "vi vil ikke nok" er en bedre beskrivelse av situasjonen enn "vi vet ikke nok".

Løfter om anvendelser har også kommet lettere fra forskerne i de senere år - kanskje som følge av et hardere bevilgningsklima. Det er likevel overraskende å se hvor lite og lett-vint vanskelige spørsmål om anvendelse av forskningsbasert viten har vært behandlet. Det vil muligens fortone seg som

*Faren for å  
love for mye*

selsvagt å peke på at forskning er en usikker prosess, og at det er vanskelig å si på forhånd om forskningsinnsats virkelig kan gi vesentlige bidrag til løsningen av et samfunnsmessig problem. Likevel: Hvis forhåpningene på dette området skrus vesentlig høyere enn det senere viser seg å ha vært grunnlag for, kan resultatet lett bli redusert til lit til forskningen og forskersamfunnet. Edward Shils gir klart uttrykk for de begrensninger og farer som ligger her:<sup>1)</sup>

The myth of the university as redeemer will die hard. It is painful for human beings in their existing state of mind to believe that some problems are not wholly soluble and might be forever, that we do not know how to solve them and that their solution might not rest on scientific knowledge about the factors at work in them. It seems inhumane to tell this to those who suffer from these problems; it seems unduly defeatist to say in advance that a problem cannot be solved, when in the past some problems which were thought to be insoluble turned out to be ameliorated by improved knowledge and improved administrative procedures, as well as by more enlightened and generous political attitudes. It is least easy to do so when governmental bodies and foundations are ready to grant financial support for those who will undertake to work on such problems. (...)

It is certainly important that the universities render unto Caesar what is Caesar's, not only because Caesar is powerful and wealthy but also because they owe something to him and to the society of which they are equally members. But it also is necessary not to promise all things to Caesar and his society because in the end they will become disillusioned and distrustful. Once it becomes fixed in public opinion that academics will promise anything if money is provided for it, and are then unable to deliver the promised solution, the universities will reap a crop of resentment - and deservedly so.

*Universi-* 2. Universitetene bør stort sett beholde sine klassiske opp-  
*tetene bør* gaver, og "avlastningslinjen" bør ikke drives for langt.  
*ha et vidt* En konsentrasjon omkring hovedfagsundervisning og forsker-  
*spektrum* utdanning ville for eksempel være uheldig - og for øvrig  
*av opp-*  
*gaver*

1) Minerva, Bind XIII, nr. 1 (Spring 1975) ss. 34-35.



ikke gi grunnlag for ekspansjon overhodet. Rent kvantitativt vil det bety svært meget at universitetene fortsatt utdanner lærere til mange skoleslag. Men universitetene bør være mer sensitive overfor sine egne utdanningstilbud, slik at universitetskandidatene blir godt egnet til å påta seg ulike arbeidsoppgaver i det moderne samfunn. Også med hensyn til etterutdanning o.l. bør institusjonene kjenne sin besøkelsestid, og ikke la disse betydelige oppgaver helt gli fra seg.

Dette vil kreve økt oppmerksomhet ved lærestedene; naturlig nok er de blitt bortskjemt som følge av den meget sterke etterspørsel i lengre tid på det akademiske arbeidsmarked. Nå endres dette, samtidig som institusjoner som distrikthøgskoler, pedagogiske høgskoler og forvaltningshøgskole m.fl. tilbyr sine kandidater på akademisk tradisjonelle områder.

3. Universitetenes forskerutdanning bør gi et bedre tilbud også for anvendt forskning og oppdragsforskning. Dette forutsetter at vitenskapelig assistent/stipendiat-perioden for manges vedkommende gis et delvis annet innhold og orientering enn det som er ønskelig alene for å sikre universitetenes egenrekruttering. Dette er ingen lett oppgave: de klassiske universitets- og grunnforskningsverdier er svært dominerende. På den annen side dreier det seg om å gripe sjansen til å være med på å utdanne forskere for et bredere sett av oppgaver - noe som også kan bidra til å redusere kløften mellom universitets- og instituttsektoren. Kanskje bør man overveie å la flere stipendiater oppholde seg ved forskningsinstitutter utenfor lærestedene innenfor et opplæringsprogram som universitetene og instituttene samarbeider om. En slik ordning praktiseres nå av flere engelske forskningsråd. Rent generelt vil det være gunstig å knytte flere stipendiater til større prosjekter og forskningsprogrammer - samtidig som man også i denne forbindelse sørger for veiledning.

*Bredere målsetting for forskeropp-læringen*

*Rekrutteringspersonalet er viktig for miljøene*

Hvis det ikke skjer noen endring av forskerutdanningen i en slik retning, bør tallet på rekrutteringsstillinger samlet sett reduseres noe - selv med de uheldige miljømessige konsekvenser det vil medføre for universitetsinstituttene. Et lavt antall ledige stillinger i årene framover kan komme til å bli en alvorlig trussel mot forskningsmiljøenes vitalitet; for få fra de kommende kandidatkull kan rekrutteres til forskning. Dette kan i seg selv bli et alvorlig forhold, og problemet forsterkes ved den aldringsprosess de nåværende forskerstaber vil gjennomgå. Nå finnes det neppe entydige data som belyser sammenhengen mellom alder og

skaperevne - spesielt er det grunn til å tro at den forsker som tidlig har vist seg produktiv vil forbli det i relativt mange år. Men stigende gjennomsnittsalder i tillegg til beskjedne tilskudd av "nytt blod" må antas å ha alvorlige konsekvenser for det samlede miljøets vitalitet.

*Universitetene bør gis bedre muligheter til å fungere som forskningssteder*

4. En annen side av samme sak er at universitetene i høyere grad også reelt bør sees på som forskningssteder for grunnforskning og i noen grad også anvendt forskning - og gjøres bedre egnet til å fungere som sådanne. Disse institusjoner rår allerede idag over så store intellektuelle og fysiske ressurser at det er meningsløst å se disse i et ensidig utdanningspolitisk perspektiv. Driftsmidler så vel som organisasjon med sikte på også å kunne utføre anvendt forskning og oppdrag er her sentralt. Det betyr også at forskningsgrupper og institutter må kunne få en viss personalmessig forsterkning der hvor disse fortsatt er små (særlig Trondheim og Tromsø) eller dette antas å ville gi store miljømessige gevinster. Også stillingsstrukturen bør i noen grad kunne justeres ut fra et slikt hensyn - og særlig for å endre situasjonen for de institutter som fortsatt bare har "en professor i faget". (Heldigvis er norsk samfunnsforskning nå relativt lite preget av "the chair system".) Man bør også søke å komme bort fra de mange små og individuelle prosjekter som synes å prege norsk samfunnsforskning idag - ja, sågar sterkere enn for endel år tilbake.

*Større oppmerksomhet omkring spesialinstituttene*

5. Det bør rettes større oppmerksomhet mot instituttene utenfor universitetene og disse bør for fleres vedkommende styrkes med sikte på å oppnå en bedre kumulativ "overvåking" på endel spesialområder hvor kontinuerlig innsats er ønskelig. Slike oppgaver bør normalt ikke overlates til universitetene, og heller ikke baseres på tilfeldig prosjekt- eller programstøtte. Disse institutter bør ha sin vesentlige finansiering via grunnbudsjettet. Dette er ikke til hinder for en betydelig offentlig innflytelse på valg av arbeidsoppgaver - og det er sterkt ønskelig for å sikre en langsiktig kompetanse og miljøoppbygging.

*Personalpolitikk*

6. I nær tilknytning til dette er det særlig grunn til å understreke behovet for en mer langsiktig personalpolitikk som gir tryggere betingelser til den enkelte forsker og forskergruppe innenfor oppdrags- og prosjektforskningen. Veksten i oppdragsforskningen - særlig den som finansieres av departementene - har personalmessig hatt en del uheldige konsekvenser som følge av delvis uklare og kortsiktige ansettelsesforhold. Dette har også gitt liten stabilitet, og framdriften av prosjektene er ofte blitt hemmet. Be-

slektede problemer finner vi også i andre og større forskersamfunn. Rektor ved Massachusetts Institute of Technology, Jerome B. Wiesner, understreket nylig at svingningene i statlig støtte til forskning er ytterst skadelige, og har ledet til "the under-utilization of important facilities" og en "apparent lack of opportunity in some fields, which drives good young people away, only to present us with 'shortages' in the future."1)

Det må idag være mulig å introdusere en ansettelsesform hvor den enkelte forsker er garantert ansettelse over en noe lengre periode - anslagsvis fire-seks år - mot at vedkommende påtar seg å arbeide med de prosjekter som er aktuelle for et bredt sett av oppdragsgivere. Veilednings- og ledelsesfunksjonene bør styrkes på forskningssiden; dette er ikke minst viktig for å få til en bedre og mer profesjonell oppdragsforskning. De offentlige myndigheter, departementer og etater, bør se sine interesser mer under ett - det burde være mulig å ansette forskere på kontrakt med et felles organ for bruker-initiert forskning. Etter at NAVF nå har fått større oppgaver i forbindelse med forskning for samfunnsplanlegging, bør Rådet se det som en viktig oppgave å bidra til en langt bedre løsning på dette området.

*NAVF's  
rolle i  
bruker-  
initiert  
forskning*

7. La meg tilslutt nevne enkelte mer konkrete og kortsiktige tiltak som kan være aktuelle i den foreliggende situasjon.
  - a) Forskningsrådene øker tallet noe på "rådsforskere" (på 3-5 års kontrakter) på områder hvor det er overveldende behov for forskning (evt. veiledning) eller finnes personer med eminente kvalifikasjoner.
  - b) Stipendiattiden forlenges noe og praktiseres spesielt liberalt på de områder hvor man kjenner til at det blir "åpninger".
  - c) Anstrengelsene for å identifisere rekrutteringssvake områder økes - bl.a. med tanke på å gjøre miljøene bedre kjent med situasjonen.
  - d) Økt bruk av åremålsansettelser i tilfeller hvor kvalifikasjonene ikke på en overbevisende måte er tilstede - dette også av hensyn til fremtidige kull.

*Noen  
konkrete  
tiltak*

---

1) Science, Bind 194, 22. oktober 1976, s. 409.

- e) De eksisterende stillinger utnytttes maksimalt - bl.a. ved at etterfølgere i ledige stillinger blir utsett så raskt som mulig, og at vikarordninger gjennomføres med atskillig personalpolitisk omtanke.
- f) Utveksling av personale mellom institusjoner nasjonalt og internasjonalt for tidsbegrensede perioder stimuleres med sikte på å tilføre relativt stabile miljøer nye impulser.

La meg konkludere med å understreke at det er beklagelig at Forskningsmeldingen ikke i større grad tok opp de infrastrukturelle betingelser som norsk forskning for tiden arbeider under. Nå er det likevel klart at de tiltak som jeg her har nevnt - så vel som de som fremmes i innstillingen fra rekrutteringskomiteen til det samfunnsvitenskapelige råd - på kort sikt bare kan moderere utslagene av en situasjon som for flere fags vedkommende preges av et betydelig misforhold mellom tilgang på stillinger og kvalifiserte søkere. På lengre sikt bør det være et mål å unngå så store pendelutslag. Men det helt sentrale for enhver forskerrekruttering er naturligvis å bidra til å skape og opprettholde vitale forskningsmiljøer. På det samfunnsvitenskapelige området bør man dessuten mer enn på noe annet felt søke å få fram et pluralt forskersamfunn, som reelt kan gi rom for kritisk forskning så vel som jordnær brukerinitiert forskning.

*Vitalitet og pluralisme*

Tabell 1. Vitenskapelig personale i samfunnsvitenskap i universitetssektoren pr. 31/12-74 fordelt på fag/institutt/lærested og stillingskategori.

Fag/institutt/lærested	STILLINGSKATEGORIER													
	Prof.	Dos.	Mellomgr.		Sum fast pers.	Stip.		Vit. ass.		Stud. stip.	Andre rek.	Sum rek. pers.	Totalt	
			Lektører	Aman. og andre		U&H	NAVF	U&H	NAVF					
<u>RETTSVITENSKAP</u>														
Inst. for kriminologi og strafferett	U-Oslo	3		3	3	9	1		4	4		2	11	20
Inst. for privatrett	U-Oslo	4	1	10	2	17	1		8	3			12	29
Nordisk inst. for sjørett	U-Oslo	4			1	5	3		4				7	12
Inst. for statsrett og folkerett	U-Oslo	5		4	1	10	2		5	3		2	12	22
SUM UNIV. I OSLO		16	1	17	7	41	7		21	10		4	42	83
Inst. for offentlig rett	U-Bergen	2		3	3	8			3				3	11
Inst. for privatrett	U-Bergen	3		4	1	8	2		2				4	12
SUM UNIV. I BERGEN		5		7	4	16	2		5				7	23
Inst. for jordskifte og eiendomsutforming	NLH-Ås	2	1	2	3	8		1	2			7	10	18
Rettslæreseksjonen	NHH			4		4								4
SUM RETTSVITENSKAP		23	2	30	14	69	9	1	28	10		11	59	128
<u>ØKONOMI</u>														
Sosialøkonomisk inst.	U-Oslo	8	3	8	3	22	4		10			2	16	38
Sosiologisk inst.	U-Bergen	1		2		3	1						1	4
Inst. for sosialøkonomi	NTH, U-Tr.h.	2	1	4	3	10		6	2			1	9	19
Inst. for industriell økonomi og organisasjon	NTH, U-Tr.h.	1	1	4	1	7			2	1		1	4	11
SUM NTH - UNIV. I TRONDHEIM		3	2	8	4	17		6	4	1		2	13	30
Inst. for driftslære og landbruksøkonomi	NLH-Ås	4	2	2	6	14			2			4	6	20
Inst. for skogtaksasjon	NLH-Ås	1			1	2			2			3	5	7
Inst. for skogøkonomi	NLH-Ås	1	1		2	4						6	6	10
SUM NLH-ÅS		6	3	2	9	20			4			13	17	37

forts.

Tabell 1 forts.

Fag/institutt/lærested		STILLINGSKATEGORIER												
		Prof.	Dos.	Mellomgr.		Sum fast pers.	Stip.		Vit. ass.		Stud. stip.	Andre rek.	Sum rek. pers.	Totalt
				Lekt-orer	Aman. og andre		U&H	NAVF	U&H	NAVF				
Fiskeriøkonomisk inst.	NHH	1				1			1			1	2	
Foretaksøkonomisk inst.	NHH	5	2	13	1	21	2		6			8	29	
Markedsøkonomisk inst.	NHH	1		2	1	4							4	
Samfunnsøkonomisk inst.	NHH	4		4	2	10	2	1	8			11	21	
Skipsfartsøkonomisk inst.	NHH	1			1	2					4	4	6	
SUM NHH		12	2	19	5	38	4	1	15		4	24	62	
Inst. for samfunnsfag, fiskeri-økonomi	U-Tromsø			1		1	2					2	3	
SUM ØKONOMI		30	10	40	21	101	11	7	33	1	21	73	174	
<u>KULTURGEOGRAFI OG ØKONOMISK GEOGRAFI</u>														
Geografisk inst. ved det historisk-filosofiske fakultet	U-Oslo	1	2	3	2	8		1	2	1		4	12	
Geografisk inst.	U-Bergen	2		4	1	7			1			1	8	
Geografisk inst.	NHH	1	1	2	2	6			1	2		3	9	
Geografisk inst.	NLH, U-Tr.h.	1				1	1					1	2	
SUM KULTURGEOGRAFI OG ØKONOMISK GEOGRAFI		5	3	9	5	22	1	1	4	3		9	31	
<u>SOSIOLOGI</u>														
Inst. for retts-sosiologi	U-Oslo	1			2	3	1		4	1	1	7	10	
Inst. for sosiologi	U-Oslo	4	1	4	5	14		1	4	1	1	7	21	
SUM UNIV. I OSLO		5	1	4	7	17	1	1	8	2	2	14	31	
Sosiologisk inst.	U-Bergen	2		2	1	5	2	1	2	3		8	13	
Inst. for samfunns-vitenskap - sosiologi	U-Tromsø	1		1		2	2					2	4	
SUM SOSIOLOGI		8	1	7	8	24	5	2	10	5	2	24	48	

forts.

Tabell 1 forts.

Fag/institutt/lærested	STILLINGSKATEGORIER												
	Prof.	Dos.	Mellomgr.		Sum fast pers.	Stip.		Vit. ass.		Stud. stip.	Andre rek.	Sum rek. pers.	Totalt
			Lektorer	Aman. og andre		U&H	NAVF	U&H	NAVF				
<u>STATSVITENSKAP</u>													
Inst. for statsvitenskap U-Oslo	3	4	4	3	14		1	4	2			7	21
Sosiologisk inst. U-Bergen	3	1	4	3	11	4	2	1	2		3	12	23
SUM STATSVITENSKAP	6	5	8	6	25	4	3	5	4		3	19	44
<u>ETNOGRAFI</u>													
Inst. for etnografi U-Oslo	1	1	1	1	4	1		2				3	7
Etnografisk museum U-Oslo	1		1	3	5			1				1	6
SUM UNIV. I OSLO	2	1	2	4	9	1		3				4	13
Sosialantropologisk inst. U-Bergen		1	3	2	6	1			1			2	8
Inst. for samfunnsvitenskap - etnografi U-Tromsø	2	1	1		4								4
SUM ETNOGRAFI	4	3	6	6	19	2		3	1			6	25
<u>PSYKOLOGI</u>													
Psykologisk inst. U-Oslo	6	1	19	9	35	2	4	12	4			22	57
Psykologisk inst. U-Bergen	8		16	11	35	3	2	1	9	1	1	17	52
Inst. for psykologi NTH, U-Tr.h.		1	2		3						1	1	4
Psykologisk inst. NLH, U-Tr.h.	1		2	1	4	1	3					4	8
SUM PSYKOLOGI	15	2	39	21	77	6	9	13	13	1	2	44	121
<u>PEDAGOGIKK</u>													
Pedagogisk forskn. inst. U-Oslo	4	6	8	6	24	3	3	5	6		1	18	42
SUM UNIV. I OSLO	4	6	8	6	24	3	3	5	6		1	18	42
Pedagogisk seminar U-Bergen			5		5								5
Inst. for pedagogikk og etterutdanning NLH-Ås		1	1	2	4			1			1	2	6
Pedagogisk inst. NLH, U-Tr.h.	2	1	8	1	12			2				2	14
Praktisk pedagogisk studium U-Tromsø				1	1								1
SUM PEDAGOGIKK	6	8	22	10	46	3	3	8	6		2	22	68

forts.

Tabell 1 forts.

Fag/institutt/lærested	STILLINGSKATEGORIER												
	Prof.	Dos.	Mellomgr.		Sum fast pers.	Stip.		Vit.ass.		Stud. stip.	Andre rek.	Sum rek. pers.	Totalt
			Lekt-orer	Aman. og andre		U&H	NAVF	U&H	NAVF				
<u>ANDRE ELLER FELLES FAG I SAMFUNNSVITENSKAP</u>													
SV-fak.s fellestjeneste U-Oslo	2				2			1				1	3
Inst. for presseforsk. U-Oslo		1	1		2		1				3	4	6
Statistikk grunnfag, SV-fak. U-Oslo			1		1			1				1	2
SUM UNIV. I OSLO	2	1	2		5		1	2			3	6	11
Inst. for informasjonsvit. U-Bergen	1		2		3								3
Administrativ etter- utdanning NTH, U-Tr.h.			3		3		1					1	4
Inst. for by- og regionplanlegging NTH, U-Tr.h.	1	2		8	11			3				3	14
SUM NTH - UNIV. I TRONDHEIM	1	2	3	8	14		1	3				4	18
Inst. for hagekunst NLH-Ås	1	1	1	3	6			1			2	3	9
NHH - uspesifisert NHH				1	1		1	4				5	6
Administrativt forskn. fond NHH				9	9						1	1	10
Inst. for arbeidspsyko- logi og personalforvalt- ning NHH	1	1		1	3			2				2	5
SUM NHH	1	1		11	13		1	6			1	8	21
Inst. for sosiologi og samfunnskunnskap NLH, U-Tr.h.	1	1	2		4		1	3	3			7	11
Høyere sosionom- utdanning NLH, U-Tr.h.	1		1		2								2
SUM NLH - UNIV. I TRONDHEIM	2	1	3		6		1	3	3			7	13
Inst. for samfunnsvitenskap - uspesifisert U-Tromsø	1		4	1	6	1	1		1		1	4	10
Plan 1 AHO	1			3	4	2						2	6
Plan 2 AHO	1			2	3								3
SUM AHO	2			5	7	2						2	9
Avd. for samfunnsviten- skapelige fag NIH	2		7		9	1		2	1			4	13
SUM ANDRE ELLER FELLES FAG I SAMFUNNSVITENSKAP	13	6	22	28	69	4	5	17	5		7	38	107



Tabell 2. Vitenskapelig personale i samfunnsvitenskap i universitetssektoren pr. 31/12-74 fordelt på lærested og stillingskategori.

Fag/institutt/lærested	S T I L L I N G S K A T E G O R I E R												
	Prof.	Dos.	Mellomgr.		Sum fast pers.	Stip.		Vit. ass.		Stud. stip.	Andre rek.	Sum rek. pers.	Totalt
			Lektører	Aman. og andre		U&H	NAVF	U&H	NAVF				
Univ. i Oslo	47	20	67	41	175	18	11	67	25		12	133	308
Univ. i Bergen	22	2	45	22	91	13	5	10	15	1	4	48	139
Univ. i Trondheim													
Herav: NTH	4	5	13	12	34		7	7	1		3	18	52
NLH	6	2	13	2	23	2	4	5	3			14	37
Univ. i Tromsø	4	1	7	2	14	5	1		1		1	8	22
NLH, Ås	9	6	6	17 <sup>1)</sup>	38		1	8			23	32	70
NHH	14	4	25	18	61	4	2	22	2		5	35	96
AHO	2			5	7	2						2	9
NIH	2		7		9	1		2	1			4	13
T O T A L T	110	40	183	119	452	45	31	121	48	1	48	294	746 <sup>1)</sup>

- 1) I tillegg kommer personale med permisjon pr. 31/12-74 samt 22 felles personer ved biblioteker o.l. som vanskelig kan fordeles på institusjon.

Tabell 3. Vitenskapelig personale i samfunnsvitenskap i universitetssektoren pr. 31/12-74 fordelt på fag og stillingskategori.

Stillings- kategori  Fagdisiplin	S T I L L I N G S K A T E G O R I E R												
	Prof.	Dos.	Mellomgr.		Sum fast pers.	Stip.		Vit.ass.		Stud. stip.	Andre rek.	Sum rek. pers.	Totalt
			Lekt- orer	Aman. og andre		U&H	NAVF	U&H	NAVF				
Rettsvitenskap	23	2	30	14	69	9	1	28	10		11	59	128
Økonomi	29	10	38	21	98	10	7	33	1		21	72	170
Kulturgeografi og økonomisk geografi	5	3	9	5	22	1	1	4	3			9	31
Sosiologi	6	1	5	7	19	3	1	8	2		2	16	35
Statsvitenskap	3	4	4	3	14		1	4	2			7	21
Etnografi	4	3	6	6	19	2		3	1			6	25
Psykologi	15	2	39	21	77	6	9	13	13	1	2	44	121
Pedagogikk	6	8	22	10	46	3	3	8	6		2	22	68
Andre eller felles fag i samfunnsviten- skap	19	7	30	32	88	11	8	20	10		10	59	147
SUM	110	40	183	119	452	45	31	121	48	1	48	294	746 <sup>1)</sup>

1) I tillegg kommer personale med permisjon pr. 31/12-74 samt 22 felles personer ved biblioteker o.l. som vanskelig kan fordeles på insti-  
tusjon.

VEDLEGG 2

FORSKNINGSINSTITUTTER OG AVDELINGER MED SAMFUNNSVITENSKAPELIG FORSKNING  
UTENFOR UNIVERSITETSSEKTOREN SOM BLE INKLUDERT I INTERVJUUNDERSØKELSEN<sup>1)</sup>

Offentlige institutter

Arbeidspsykologisk Institutt  
Fondet for markeds- og distribusjonsforskning  
Forsvarets psykologitjeneste  
Forsøksrådet for skoleverket  
Institutt for anvendt sosialvitenskapelig forskning  
Institutt for industriell miljøforskning  
Norges Landbruksøkonomiske Institutt  
Norsk institutt for sykehusforskning  
Norsk Utenrikspolitisk Institutt  
Skolesjefen i Oslo, avd. for ped. utviklingsarbeid  
Statens institutt for alkoholforskning  
Statistisk Sentralbyrå

Forskningsrådsinstitutter

Industriøkonomisk institutt  
NAVF's utredningsinstitutt  
Norges byggforskningsinstitutt  
Norsk institutt for by- og regionforskning  
Transportøkonomisk institutt

Private institutter

Chr. Michelsens institutt, den humanistiske avd.  
Fridtjof Nansen-Stiftelsen på Polhøgda  
Institutt for fredsforskning  
Institutt for samfunnsforskning

---

1) I FoU-statistikken er også inkludert en del små institusjoner og avdelinger hvor samfunnsvitenskapelig forskning utgjør en meget liten del av virksomheten.

**NAVF'S UTREDNINGSINSTITUTT**  
NORGES ALMENVITENSKAPELIGE FORSKNINGSRÅD  
WERGELANDSVEIEN 15, OSLO 1 · TELEFON · 20 65 85

Oslo, august 1974

DEPARTEMENTSMIDLENE TIL FORSKNING OG UTREDNINGSARBEID ETC.

NAVF's utredningsinstitutt utarbeider årlig en oversikt over størrelse og fordeling av de spesielle departementsmidlene for forsknings- og utredningsprosjekter. Omfanget av disse bevilgningene er nå betydelig, og innenfor samfunnsvitenskap finansierer de en vesentlig del av virksomheten.


Som ledd i Utredningsinstituttets arbeid med å kartlegge ressurser og personale i norsk forskning melder det seg derfor et behov for ytterligere informasjon om anvendelsen av disse midler. Av særlig interesse er spørsmålet om hvorvidt midlene virker til å rekruttere nye forskere.

For å få fram dette materialet har vi funnet det hensiktsmessig å foreta en spørreskjemaundersøkelse blant ledere for prosjekter som er finansiert av departementenes bevilgninger for 1973. Oppgaver fra departementet viser at De er oppført som prosjektleder, og vi tør derfor be Dem fylle ut vedlagte spørreskjema, og returnere dette til Utredningsinstituttet innen 2 uker. Deres svar vil bli behandlet konfidensielt.

Hvis det skulle oppstå problemer med besvarelsen, bes De vennligst kontakte våre medarbeidere Gunilla Hansson eller Ole Johan Sandvand i telefon (02) 20 65 35.

Vi takker på forhånd for Deres medvirkning.

Med hilsen  
for NAVF's utredningsinstitutt

  
Hans Skole



Ole Johan Sandvand

SPØRRESKJEMA FOR UNDERSØKELSE AV DEPARTEMENTSMIDLER TIL FORSKNING OG UTREDNINGS-  
ARBEID

1. Generelt om prosjektet.

Prosjekttittel:

Prosjektleder:

Stilling:

Institusjon:

Eventuelle samarbeidende institusjoner:

Prosjektets varighet:

Bevilgninger før 1973:

Bevilgning for 1973:

Bevilgning eller anslått ramme for 1974 og senere:

Eventuell annen finansiering: (Kilde, år, beløp)

Fra myndighetenes side heter det at disse midler tar sikte på å gi departementene adgang til å initiere og finansiere prosjekter av "forsknings-, utrednings- eller forsøksmessig karakter" med sikte på å løse eller belyse problemer som departementene står overfor. Vil De karakterisere Deres prosjekt hovedsaklig som forskning, utredning eller forsøk? (Strek under)

Ytterligere opplysninger:

2. a. Oversikt over personale og anvendelsen av bevilgningen for 1973 (med beløp i 1 000 kr.).

Vennligst fyll ut på side 4 i skjemaet.

2. b. Er personalsammensetningen og fordelingen av midlene på de forskjellige postene vesentlig annerledes for eventuelle bevilgninger til prosjektet før og/eller etter 1973?

Ja       Nei

Hvis ja, hva er forskjellen?

3. Kan De si noe om arbeidsfordelingen (deltagelse) til prosjektets forskere og forskningsassistenter på de faser som prosjektet eventuelt kan inndeles i (opplegg, datainnsamling, analyse, rapportskriving etc.)?
  
4. Hvis en eller flere viderekomne hovedfags/magistergradsstudenter eller ferdige kandidater over lengre tid deltar i prosjektet, kan De si noe om hvorvidt dette gir dem en faglig utvikling omtrent som for stipendiater eller vitenskapelige assistenter?
  
5. Vil De fremheve noen positive erfaringer De har gjort eller problemer og vanskeligheter de har støtt på under opplegg og gjennomføring av prosjektet? Vil De si at disse har sammenheng med den form og finansiering/kontrakt som anvendes her (f.eks. ved forhold som departementets eventuelle medvirkning ved utforming og gjennomføring av prosjektet, tidsrammer for prosjektet, bevilgning for ett år av gangen, lønnsvilkår)?

OVERSIKT OVER PERSONALE OG ANVENDELSEN AV BEVILGNINGER FOR 1973 (med beløp i 1 000 kr.).

Akademisk personale:						
Navn:	Utdanning	Stilling	Arbeidssted	Tidsrom <sup>1)</sup>	L.kl.	Lønn <sup>2)</sup>
Annet personale:						
Navn:		Stilling	Arbeidssted		L.kl.	Lønn <sup>2)</sup>
Utgifter utenom lønn:						Beløp
Reiser Litteratur EDB Annen drift Utstyr						

1) Angi i parentes heltid (H), deltid (D), timebetalt (T).

2) For personale lønnet utenom departementsmidlene oppgi lønnskilde.

**NAVF'S UTREDNING SINSTITUTT**

NORGES ALMENVITENSKAPELIGE FORSKNINGSRÅD

WERGELANDSVEIEN 15. OSLO 1 · TELEFON · 20 65 35

Oslo, september 1974

## REKRUTTERING OG VEILEDNING AV SAMFUNNSFORSKERE

Rådet for samfunnsvitenskapelig forskning i NAVF har nedsatt en komité til å foreta en utredning om forskerrekruttering og forskerveiledning innen samfunnsfagene. Komiteens oppgave er å komme med tilrådinger som kan gi grunnlag for fagrådets politikk i årene fremover, når det gjelder dimensjonering av rådets rekrutteringsprogram og i spørsmålet om veiledning av forskerrekruttene.

NAVF's utredningsinstitutt har fått som oppdrag å samle inn data som kan danne bakgrunnsmateriale for komiteens arbeid. En del av dette oppdraget består i å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse blant rekrutteringspersonale (stipendiater og vitenskapelige assistenter) innenfor samfunnsvitenskap. Hensikten er å kartlegge denne gruppens vurdering av veilednings- og karriereforhold og samtidig få noen andre opplysninger om deres arbeidssituasjon.

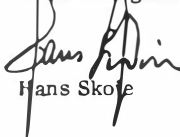
Undersøkelsen retter seg mot dem som har innehatt en rekrutteringsstilling i løpet av de siste to-tre årene. Vi ber Dem derfor være så vennlig å fylle ut vedlagte spørreskjema og returnere dette til oss innen 2 uker. Det byr på problemer å lage et skjema som dekker alle fagområder, institusjoner og stillingskategorier like godt. Selv om enkelte spørsmål skulle passe mindre bra i Deres tilfelle, håper vi likevel De vil besvare skjemaet så godt det lar seg gjøre, og heller angi hvorfor enkelte spørsmål ikke er besvart.

Vi vil understreke at svarene vil bli behandlet konfidensielt - også overfor oppdragsgiveren, NAVF's råd for samfunnsvitenskapelig forskning. Resultatene av undersøkelsen vil foreligge i en egen publikasjon fra Utredningsinstituttet.

Hvis De ønsker ytterligere opplysninger om undersøkelsen, eller har kommentarer til den, hører vi gjerne fra Dem. De kan henvende Dem til konsulent Ole Johan Sandvand, tlf. 20 65 35.

Vi takker på forhånd for Deres medvirkning.

Med hilsen  
for NAVF's utredningsinstitutt



Hans Skole



Ole Johan Sandvand



Konfidensielt.

SPØRRESKJEMA FOR UNDERSØKELSE AV REKRUTTERINGSPERSONALE INNEN  
SAMFUNNSVITENSKAP

Navn:

Fødselsdato og -år:

Universitets- el.  
høgskoleeksamen/grad:

År: Hovedfag/disiplin:

1. Hvilke (hoved)stillinger har De hatt (inkludert rekrutteringsstillinger)?

Stilling	Tidsrom	Arbeidssted	Finansieringskilde
1			
2			
3			
4			
5			
6			

2. Hvordan vurderer De den universitets-/høgskoleutdanningen De har fått som grunnlag for videre forskerutdanning?

- 3a. Hvordan har De arbeidet i rekrutteringstiden?

- Med eget, selvstendig forskningsprosjekt
- På prosjekt med en relativt løs tilknytning til større prosjekt
- På prosjekt som er en integrert del av et større prosjekt
- På annen måte, hvordan?

- 3b. Kan De si noe om hvorledes Deres første forskningsoppgave ble fastlagt?

- Ved eget valg uten medvirkning fra andre
- Etter forslag fra professor eller andre ansatt ved instituttet/arbeidsstedet
- Ved tildeling fra instituttet/arbeidsstedet
- På annen måte, hvordan?

3c. Kan De si noe om hvorvidt ønsker om avansement til fast vitenskapelig stilling har påvirket Deres valg av forskningsfelt og forskningsoppgave?

4a. Har De i rekrutteringstiden aktivt søkt faglig veiledning? (Jfr. spørsmål 7a) Ja/Nei.

4b. Har De i rekrutteringstiden fått slik veiledning? Ja/Nei.

4c. Hvis nei på spørsmål 4b, kan De si noe om hvorfor De ikke har fått veiledning?

Hvis ja på spørsmål 4b, vær vennlig og besvar spørsmål 5.

5a. Hva slags faglig veiledning har De fått?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Individuell veiledning  | <input type="checkbox"/> Forskerseminar/Kollokvier |
| <input type="checkbox"/> Forskeropplæringsprogram<br>(med kurser, forelesninger<br>o.l.) | <input type="checkbox"/> Annet, presiser           |

5b. Hvor meget veiledning har De gjennomsnittlig fått?

1. Individuell veiledning

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Over 5 timer<br>i måneden | <input type="checkbox"/> 1-5 timer<br>i måneden | <input type="checkbox"/> Under 1 time<br>i måneden |
|--|---|--|

2. Forskerseminar/Kollokvier

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Mer enn en<br>gang i uken | <input type="checkbox"/> En gang i<br>uken | <input type="checkbox"/> Mindre enn en<br>gang i uken |
|--|--|---|

3. Forskeropplæringsprogram

4. Annet

5c. Synes De at De har fått nok veiledning? Ja/Nei.

5d. Hvilket utbytte vil De si at De har hatt av veiledningen?

- |                                     |  |                                 |
|-------------------------------------|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Meget godt | <input type="checkbox"/> Tilfredsstillende | <input type="checkbox"/> Dårlig |
|-------------------------------------|--|---------------------------------|

5e. Hvis utbyttet har vært dårlig, har De noen mening om hva dette kan skyldes?



- 10a. Hvis De har hatt utenlandsopphold av varighet minst ett semester, kan De kort gjøre rede for dette (disse)?

Sted/Institusjon	Tidsrom	Finansiering	Hovedformål

- 10b. Hvilket faglig utbytte vil De si at De har hatt av Deres utenlandsopphold?

- 10c. Hvilke utenlandsopphold av kortere varighet (studiereiser, seminarer, kongresser o.l.) har De eventuelt hatt i rekrutteringsperioden?

- 10d. Hvilket faglig utbytte vil De si De har hatt av dette (disse)?

- 11a. Hvordan har De vært fornøyd med mulighetene til å gjennomføre Deres forskningsarbeid med hensyn til følgende:

	Meget godt	Tilfredsstillende	Dårlig	Ikke aktuelt
a. Tid til disposisjon for forskning				
b. Arbeidsrom/kontorplass				
c. Kontor- og skrivehjelp				
d. Fotokopiering, mikrofilm o.l.				
e. Bibliotekjeneste				
f. EDB-assistanse i form av:				
1. Punching				
2. Programutrustning				
3. Programmeringsassistanse				
4. Datamaskintid				

- 11b. Har det vært noe ved Deres tjenesteforhold (f.eks. undervisningsplikt og administrative gjøremål) som De vil nevne i forbindelse med mulighetene til å gjennomføre forskningsarbeidet og som De har ønsket annerledes?



Hvis De fortsatt har rekrutteringsstilling, vennligst besvar spørsmål 15 og 16.

- 15a. Hvilken institusjonstype ville De foretrekke å arbeide ved?
- 15b. Hvilken institusjonstype tror De det er mest sannsynlig at De vil få stilling ved?
- 15c. Vil De si at Deres preferanser med hensyn til fremtidig stilling har endret seg i løpet av rekrutteringsperioden? Ja/Nei.  
Hvis ja, kan De nevne noe om i hvilken retning og hvorfor?
16. Vil De si at noen av følgende forhold ved fremtiden er aktuelle for Dem?
- Usikkerhet med hensyn til forlengelse av rekrutteringsstillingen.
  - Engstelse for ikke å oppnå jobb hvor fag og kvalifikasjoner kommer til anvendelse.
  - Bekymring med hensyn til fremtidig stilling generelt.
17. Hvis De er eller har vært i rekrutteringsstilling finansiert av NAVF: Kan De si noe om hvilke erfaringer De har fra Deres forbindelser med NAVF?
18. Har De for øvrig kommentarer til denne undersøkelsens tema eller til undersøkelsen generelt?