



Rapport
2019:10

Attraktive akademiske karrierer?

Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren



Nicoline Frølich, Rune Borgan Reiling, Hebe Gunnes, Marte Mangset,
Julia Orupabo, Marte E. S. Ulvestad, Kjersti Misje Østbakken, Lars Lyby,
Even Hellan Larsen

NIFU

Rapport
2019:10

Attraktive akademiske karrierer?

Søknings, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren

Nicoline Frølich, Rune Borgan Reiling, Hebe Gunnes, Marte Mangset,
Julia Orupabo, Marte E. S. Ulvestad, Kjersti Misje Østbakken, Lars Lyby,
Even Hellan Larsen

Rapport 2019:10

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 20940

Oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet
Adresse Postboks 8119 Dep, 0032 Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0403-3
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY-NC 4.0

www.nifu.no

Forord

Akademiske karrierer, rekruttering av vitenskapelig ansatte og forskeres mobilitet har fått større oppmerksomhet etter stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet* (2016–2017). Ikke minst er det en sentral politisk målsetting at akademiske karrierer skal være attraktive. I den forbindelse har Kunnskapsdepartementet ønsket en kartlegging av søkning, rekruttering og mobilitet i universitets- og høgskolesektoren. Resultatene av kartleggingen presenteres i denne rapporten.

Vi vil gjerne takke alle som har bidratt i intervju, gjennom å svare på spørreskjema og henvendelser om innsamling av statistikk. Det hadde ikke vært mulig å gjennomføre prosjektet uten denne brede medvirkningen fra administrativt og faglig ansatte i sektoren.

Prosjektet er gjennomført i samarbeid med Institutt for samfunnsforskning (ISF). ISF har bidratt med deler av registerdataanalysen og deler av den kvalitative analysen. I forskerteamet har Hebe Gunnes fra NIFU hatt hovedansvaret for den statistiske kartleggingen. Rune Borgan Reiling (NIFU) har hatt hovedansvaret for registerdataanalysen i samarbeid med Marte E.S. Ulvestad (NIFU) og Kjersti Misje Østbakken fra ISF, som har vært ansvarlig for tilgangs- og avgangsanalysene. Julia Orupabo (ISF), Marte Mangset (ISF) og Lars Lyby (NIFU) har hatt ansvaret for den kvalitative delen av datainnsamlingen og analysene. Silje Maria Tellmann (NIFU) har bidratt i design og utvikling av intervjuguide for den kvalitative delen. Even Hellan Larsen (NIFU) har bidratt til utforming av spørreskjemaundersøkelsen samt gjennomføring og analyse av disse dataene. Svein Kyvik ved NIFU, Agnete Vabø ved OsloMet/NIFU og Mari Teigen ved ISF har fungert som faglig referansegruppe som har deltatt på seminar i prosjektperioden og lest og kommentert rapporten. Nicoline Frølich (NIFU) har ledet prosjektet.

Oslo, 1. juli 2019

Sveinung Skule
direktør

Nicoline Frølich
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	11
1.1 Akademisk karriere og arbeidsmarkedet for akademikere.....	12
1.2 Problemstillinger og fremgangsmåte.....	16
1.2.1 Data, tidsperioder, metoder og forbehold.....	17
1.3 Sentrale utviklingstrekk i den norske stillingsstrukturen	19
1.4 Rapportens struktur	23
2 Søkning til utlyste stillinger i UH-sektoren.....	24
2.1 Hvor mange stillinger lyses ut?.....	24
2.2 Hvor mange søker på stillingene?.....	25
2.2.1 Kjønnsbalanse blant søkerne.....	26
2.2.2 Søkere fra utlandet.....	28
2.2.3 Hvordan vurderer sektoren søkningen?.....	30
2.3 Kvalifiserte søkere og deres bakgrunn.....	35
2.4 Rekruttering uten forutgående utlysning.....	40
2.5 Oppsummering	41
3 Tilsettingsprosessen.....	44
3.1 Rekrutteringsprosessen.....	44
3.1.1 Tilsettingsprosessens fem faser	46
3.1.2 Tre fag med ulike utfordringer.....	50
3.1.3 Å finne den beste: ulikt blikk på kvalitet i ulike faser	52
3.1.4 Samspillet mellom kvalitet og rettferdighet.....	63
3.2 Statistikk over tilsettinger.....	64
3.2.1 Opprykk.....	67
3.2.2 Hvor rekrutteres de tilsatte i UH-sektoren fra?	69
3.3 Oppsummering	72
4 Karrierebaner i UH-sektoren.....	75
4.1 Datagrunnlag, utvalg og definisjoner	75
4.1.1 Karriereløp i UH-sektoren.....	76

4.1.2	Kritiske overganger og kjønn.....	79
4.1.3	Kritiske overganger etter fagområde.....	80
4.1.4	Kritiske overganger og arbeidssted.....	82
4.1.5	Finansiering av stilling	83
4.2	Sannsynligheten for karriereopprykk.....	84
4.2.1	Empirisk metode.....	84
4.2.2	Karriereoverganger i det forskningsrettede karriereløpet	86
4.2.3	Karriereoverganger på den undervisningsrettede karrierestigen.....	93
4.3	Oppsummering	96
5	Mobilitet mellom UH-sektoren og andre sektorer	99
5.1	Datagrunnlag, utvalg og definisjoner	99
5.2	Arbeidsmarkedet for høyt utdannede og forskere.....	102
5.3	I hvilken grad beveger forskere seg mellom UH-sektoren og andre sektorer i samfunnet?	106
5.4	Avgang fra faglige stillinger og samarbeid med tidligere tilsatte.....	121
5.4.1	Avsluttet arbeidsforhold.....	121
5.4.2	Samarbeid med tidligere tilsatte.....	122
5.5	Oppsummering	124
6	Attraktive akademiske karrierer?	127
6.1	Hovedfunn.....	128
6.2	En stilling i UH-sektoren fremstår som attraktiv	131
6.3	Økende konkurranse og trangt nåløye	132
6.4	Kritiske overganger i karriereløpene.....	134
6.5	Liten grad av ekstern mobilitet til andre sektorer	136
6.6	Rekruttering fra utlandet og intern rekruttering.....	137
6.7	Kvinner i UH-sektoren	138
	Referanser.....	140
	Vedlegg.....	142
	Vedlegg 1 Data og metode for innsamling av søkerstatistikken	143
	Vedlegg 2 Spørreskjema for undersøkelse om rekruttering og mobilitet ved universiteter og høyskoler.....	152
	Vedlegg 3 Informasjonsskriv fra Kunnskapsdepartementet.....	161
	Vedleggstabeller.....	162
	Tabelloversikt.....	171
	Figuroversikt.....	172

Sammendrag

Det er en uttalt politisk målsetting at akademiske karrierer skal være attraktive, for søkere fra Norge, fra utlandet, for kvinner og for menn. Stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet* (2016–2017) rettet blant annet oppmerksomheten mot betydningen av gode og engasjerte undervisere for utdanningskvaliteten. Og den pekte på utfordringer knyttet til å oppnå fast stilling samt behovet for å tiltrekke seg gode forskere i et mer internasjonalt arbeidsmarked. I etterkant ble det startet et nasjonalt arbeid for å se på mulige endringer i den akademiske karrierestrukturen, ikke minst med tanke på å gjøre karrierene i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) mer attraktive (Underdal-utvalget). Formålet med denne rapporten er å bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag for utvikling av politikk og praksis knyttet til karriereløp i UH-sektoren.

Studiens viktigste bidrag er at vi har utviklet en modell for å studere kritiske overganger empirisk og identifisert at det bare er én slik overgang der det er kjønnsforskjeller. Selv om kvinner og menn har lik sannsynlighet for å passere kritiske overganger i karriereløpene i UH-sektoren og tendensen er at andelen kvinner i sektoren øker, viser også rapporten at menn i større grad enn kvinner søker seg til det forskningsrettede karriereløpet, mens kvinner i større grad søker seg til det undervisningsrettede karriereløpet. Særlig medisin- og helsefagene er undervisningsrettede, og i disse fagene er kvinneandelen stor. Selv om de to karriereløpene i utgangspunktet er sidestilte og blant annet har samme lønnsnivå, er det forskjeller knyttet til rekruttering og mobilitet som gjør at vi ikke betrakter karriereløpene som like. Eksempelvis er det langt færre personer på de øverste nivåene i den undervisningsrettede karrierestigen. For å fremme sterk vektlegging av undervisning og merittering av undervisning, anbefaler vi derfor at det forskningsrettede karriereløpet i større grad gjøres attraktivt for gode undervisere. Fagfelt med svake FoU-tradisjoner må også styrke forskningen gjennom å tilsette flere med forskningskompetanse.

Det er viktige fagforskjeller i karriereløpene i den forstand at menn og kvinner søker seg til ulike fag. Det er særlig mange mannlige søkere i naturfaglige og teknologiske fag, mens kvinner er i flertall innen medisin og helsefag. Kjønnsbalansen er jevnere i humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag. Tiltak mot skjev kjønnsbalanse bør derfor særlig rettes mot fagvalg i høyere utdanning.

Fagforskjeller har stor betydning

Et vesentlig funn er at det er fagforskjeller i hvor mange som søker på ledige stillinger, hvordan karriereutviklingen er og i hvilken grad jobbskifter skjer. Medisin og helsefagene, naturvitenskapelige og teknologiske fag og humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag har ulike rekrutteringsutfordringer og forskjellige karriereløp. Det har konsekvenser for karrierepolitikken i UH-sektoren, som bør ta hensyn til fagspesifikke rekrutteringsutfordringer.

En karriere i UH-sektoren fremstår som attraktiv

Samlet sett fremstår en karriere i UH-sektoren som attraktiv både for søkere fra Norge og utlandet. Det forskningsrettede karriereløpet fremstår som mer attraktivt enn det undervisningsrettede karriereløpet. Men, det er få kvalifiserte søkere til toppstillingene i sektoren. Opprykksordningen kan medvirke til at førsteamanuenser søker om personlig opprykk til professorat, fremfor å konkurrere om utlyste professoratstillinger. Dette kan delvis forklare hvorfor det er få kvalifiserte søkere til toppstillinger i sektoren. I tillegg har særlig læresteder utenfor de tre store byene rekrutteringsutfordringer. Vi ser for eksempel at toppstillinger som hovedregel lyses ut med vidt nivåspenn/i kombinasjon med andre stillinger.

Stor variasjon i søkningen til vitenskapelige stillinger

Det er betydelige forskjeller i søkning til vitenskapelige stillinger mellom fag, stillingstype, kvinner og menn samt om det søkes fra Norge eller utlandet. Kvinner og menn søker på ulike stillinger, med variasjoner mellom fag. Gjennomgående søker kvinner på undervisningsorienterte stillinger i større grad enn menn. Vi ser at kvinner utgjør en større andel enn menn av søkere til medisin- og helsefag, hvor det er mange lektorstillinger, mens menn utgjør en større andel innenfor naturvitenskapelige og teknologiske fag som har en høyere andel professorer, postdoktorer og stipendiater.

Søkere fra utlandet søker på andre typer stillinger enn søkere fra Norge, men også dette varierer mellom fag. Andelen søkere fra utlandet er høyest for rekrutteringsstillinger som stipendiat- og postdoktorstillinger sammenlignet med de andre stillingskategoriene. Andelen som søker fra utlandet, er også høyest i naturvitenskapelige og teknologiske fag sammenlignet med de andre faggruppene. Andelen søkere fra utlandet er lav for undervisningsorienterte stillinger og til medisin og helsefag.

Mange søkere, men få kvalifiserte

Antall søknader som kommer inn på hver utlysning er omfattende. En betydelig mengde søknader behandles av universitetene og høyskolene. Det er langt flere søkere til hver stilling enn antallet søkere som vurderes som kvalifisert. Andelen kvalifiserte søkere blir lavere jo høyere i karriereløpet den utlyste stillingen er. Toppstillinger som professor og dosent har i snitt 2 kvalifiserte søkere, mens for stipendiatstillingene er det i snitt 7 søkere som vurderes som kvalifisert.

Kvalifiserte søkere fra utlandet

Flertallet av kvalifiserte søkere til professorstillinger kommer fra utlandet, dette gjelder innenfor naturvitenskapelige og teknologiske fag og innenfor samfunnsfag og humaniora. Medisin og helsefag har flest kvalifiserte søkere til professorater fra andre norske læresteder. Det er like vanlig at interne søkere, søkere fra et annet norsk lærested og søkere fra utlandet vurderes som kvalifisert for en førsteamanuensisstilling. Til stipendiatstillinger er en tredel av de kvalifiserte søkerne fra utlandet, 18 prosent kommer fra egen institusjon og 14 prosent fra andre norske læresteder.

Regionale rekrutteringsutfordringer

Institusjonene vurderer jevnt over søknungen til professorstillinger som god, men læresteder i hovedstadsregionen er mer positive enn læresteder i andre deler av landet. Også for førsteamanuensisnivået er denne regionen mest positiv. Nord-Norge er minst fornøyd med søknungen til ledige stillinger i UH-sektoren.

Kritiske overganger i en karriere i UH-sektoren

Innenfor det forskningsrettede karriereløpet er sannsynligheten for å passere overgangen mellom rekrutteringsstillinger og fast stilling større ved de statlige høyskolene enn ved universitetene, mens sannsynligheten for å passere overgangen fra førsteamanuensis til professor er lavere ved de statlige høyskolene enn ved universitetene. Dette gjelder også innenfor det undervisningsrettede karriereløpet. Hvis vi ser på fagområder, er det også rundt overgangene mellom henholdsvis stipendiat og postdoktor og fast stilling at forskjellene er størst. Sannsynligheten for å gå fra en rekrutteringsstilling til en fast stilling er betydelig lavere innenfor medisin og helsefagene og naturvitenskapelige og teknologiske fag enn innenfor humaniora og samfunnsvitenskapelige fag. Vi finner det samme mønsteret innenfor det undervisningsrettede karriereløpet, men forskjellene mellom fagområder er mindre.

En mulig tolkning av disse funnene er at det både henger sammen med forskjeller i antallet ledige, faste stillinger mellom institusjonstyper og fagområder og forskjeller i karrieremuligheter utenfor UH-sektoren. Mange postdoktorer innenfor medisin og helsefag går til helseforetakene, mens flere postdoktorer innenfor MNT-fagene forlater UH-sektoren til fordel for instituttsektoren. I tillegg er det mange stipendiater i MNT-fagene som går til næringslivet, både fordi det er få ledige stillinger i UH-sektoren på dette fagområdet, og fordi de får bedre lønn i næringslivet.

Analysen indikerer at det finnes et tredje karriereløp innenfor UH-sektoren: Fra det undervisningsrettede karriereløpet til det forskningsrettede karriereløpet. Dette kan tas som uttrykk for at den forskningsrettede karrierestigen er attraktiv. Vi ser at en større andel av universitets- og høyskolelektorene og førstelektorene blir førsteamanuenser enn henholdsvis førstelektorer og dosenter. I tidsperioden som er undersøkt, er det ingen klare kjønnsforskjeller knyttet til sannsynligheten for å passere overganger mellom stillinger, verken på den forskningsrettede eller undervisningsrettede karrierestigen.

Stabil sektor med liten ekstern mobilitet

Sektormobiliteten er relativt sammensatt. De fleste som forlater UH-sektoren, går over i pensjon. En vanlig vei fra UH-sektoren er inn i FoU i helseforetakene eller kliniske stillinger på sykehus. I tillegg er det en god del som går til det private næringslivet. Det er relativt liten mobilitet til andre institusjoner.

Kvinner og menn har litt ulike veier inn i og ut av forskerstillinger i UH-sektoren. En større andel kvinner går inn i forskerstillinger i UH-sektoren fra offentlig sektor, mens en høyere andel menn kommer fra privat sektor. Dette reflekterer også fagforskjeller. Det er større mobilitet i medisin- og helsefagene, og en vanlig vei fra UH-sektoren er inn i FoU i helseforetakene eller kliniske stillinger på sykehus. Det er en høyere andel menn som forlater UH-sektoren for å gå ut i alderspensjon, slik vi registrerer det her. Det reflekterer at aldersfordelingen er ulik for kvinner og menn i sektoren.

Bruk av ulike datakilder og tolkning av resultater

I tolkningen av funnene er det viktig å være oppmerksom på at analysen er basert på flere datasett som ikke kan kobles. Søkerstatistikken er ikke heldekkende, det kvalitative materialet brukes kun som idealtypiske eksempler, og tidsperiodene for de ulike datasettene varierer. Vi har tilstrebet å benytte så like definisjoner og utvalg som mulig, men ettersom datasettene kommer fra ulike kilder, er det ikke mulig å få dette til perfekt. Dette medfører at selv om funnene i rapporten i hovedsak peker i samme retning, vil det enkelte steder være avvik i resultatene.

1 Innledning

Rekruttering, karrierer og mobilitet blant vitenskapelig ansatte har høy aktualitet. Det er en politisk målsetting at stillinger i academia skal være attraktive både for nordmenn og utlendinger og at stillingsstrukturen skal stimulere til faglig utvikling for vitenskapelig ansatte gjennom hele karrieren. Stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet* (Meld. St. 16 (2016–2017)) lanserte blant annet tiltak for at vitenskapelig ansattes undervisningskompetanse skulle verdsettes mer. Og det ble vedtatt at det skulle gjennomføres en sammenlikning av den norske stillingsstrukturen og stillingsstrukturen i andre land. Hensikten var å komme med råd om hvordan den norske karrierestrukturen kan forbedres. Et utvalg, Underdal-utvalget, ble nedsatt høsten 2017 for å se på stillingsstruktur og karriereveier i Norge i lys av en sammenlikning med Danmark, Finland, Nederland, Storbritannia, Østerrike og Sverige (Underdal-utvalget, 2018). Bak diskusjonen om hvor attraktive akademiske karrierer er, ligger flere generelle utviklingstrekk. Mest oppmerksomhet har vært knyttet til spørsmål om endringer i kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger¹ og endrede rekrutteringsutfordringer som følge av økt internasjonalisering. Disse utviklingstrekkene leder til spørsmål om hvorvidt undervisning og forskning i universitets- og høgskolesektoren (UH-sektoren) fremstår som attraktive karriereveier. Denne rapporten belyser dette temaet gjennom å undersøke fire spørsmål: Hvem søker på vitenskapelige stillinger, hvem får innpass i UH-sektoren, hvem gjør karriere, og hvem forlater sektoren? Begrepene academia, UH-sektoren, forskere og vitenskapelig ansatte brukes delvis synonymt utover i rapporten. Men teknisk sett er analysen avgrenset til rekruttering, mobilitet og karrierebaner for ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger ved universiteter og høyskoler.

Formålet med rapporten er å bidra med kunnskapsgrunnlag for utforming av politikk og praksis knyttet til vitenskapelige karrierer i UH-sektoren. Kunnskap om søkning, karrierebaner og mobilitet mellom UH-sektoren og andre sektorer i samfunnet – og ikke minst hvordan dette varierer mellom ulike fag – er viktig for

¹ Rapporten handler om søkning, rekruttering og mobilitet blant vitenskapelig personale i UH-sektoren. Underveis bruker vi begrepene 'ansatte i vitenskapelige og faglige stillinger', 'forskere/faglig personale'. Vi bruker også betegnelsen 'vitenskapelige stillinger'.

å utarbeide en god karrieropolitikk i UH-sektoren og arbeide for å påvirke mønstre for rekruttering og mobilitet.

Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren påvirkes blant annet av individuelle karriereønsker, faglige kvalifikasjoner, alternative jobbmuligheter og faglige kriterier for vurdering av vitenskapelige kvalifikasjoner. I denne rapporten legger vi særlig vekt på samspillet mellom individkjennetegn og kjennetegn ved fagenes rekrutteringsmønstre. Vi ser på tre store faggrupper; naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT); medisin- og helsefag (MED); og humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag (HUMSAM). Fra tidligere studier vet vi at det er viktige forskjeller mellom disse faggruppene i UH-sektoren. Samtidig er det også store variasjoner innenfor hver faggruppe. Fagområdegrupperingene vi bruker er derfor grove og kan skjule store variasjoner innen faggruppene.

Faglig sett bygger vår tilnærming på en kombinasjon av samfunnsøkonomiske arbeidsmarkedsanalyser, sosiologiske perspektiver på rekruttering og mobilitet i akademia og internasjonale studier av den akademiske profesjonen. Denne kombinasjonen av faglige perspektiver er ikke helt uproblematisk fordi de ulike tilnærmingene bygger på forskjellige eksplisitte og implisitte forutsetninger. Men vi ser at de til sammen beriker hverandre og kan bidra til å belyse nåtidige utviklings-trekk i UH-sektoren på en god måte. I neste avsnitt klargjør vi det faglige utgangspunktet for analysene i denne rapporten og går gjennom studier av akademiske karrierer og arbeidsmarkedet for akademikere.

1.1 Akademisk karriere og arbeidsmarkedet for akademikere

Flere forhold ligger bak det pågående nasjonale arbeidet med endringer i karrierestrukturen i akademia. Blant annet en viss bekymring for om akademiske karrierer i UH-sektoren er attraktive nok, særlig på grunn av midlertidighetsproblematikken, økende konkurranse om å oppnå faste stillinger, alternative arbeidsmarkeder for forskere og ulike rekrutteringsmønstre og karrierebaner mellom kvinner og menn.

Det kan argumenteres for at karrierebaner i UH ikke kan analyseres kun ut fra samfunnsøkonomiske analyser som forutsetter et fritt arbeidsmarked for vitenskapelig ansatte. UH-sektoren er en del av statlig sektor med karriereveier og arbeidsmiljø som er preget av høy grad av spesialisering og langsiktig arbeid for utbygging av fagmiljø – det betyr for eksempel at et lavt antall søkere ikke entydig betyr at sektoren ikke er attraktiv. I det norske karrieresystemet har også andre mål enn mobilitet frem til nå vært førende. Likevel har arbeidet med rapporten vist oss at det er fruktbart å kombinere samfunnsøkonomiske analyser og metoder

med perspektiver på akademiske karrierer fra sosiologi og studiet av akademiske karrierer innenfor det tverrfaglige feltet høyere utdanning.

Tidligere studier har belyst litt ulike aspekter ved i hvilken grad akademiske karrierer er attraktive, mens den foreliggende studien er unik gjennom at den belyser rekruttering og mobilitet i UH-sektoren på en helhetlig måte. En nylig undersøkelse blant doktorgradsstipendiater viste at 6 av 10 ønsker seg til forskerstillinger etter avlagt grad. Den viste også at bare halvparten ønsker seg en akademisk stilling i UH-sektoren. Humanister og samfunnsvitere ønsker seg til UH, mens dette gjelder mindretallet av naturvitere, teknologer og kandidater i medisin og helsefag. Disse ønsker seg i større grad til instituttsektoren, helseforetakene eller til andre stillinger utenfor sektorssektoren (Reymert, Nesje, & Thune, 2017). Disse resultatene kan tolkes både som at en karriere i UH-sektoren ikke er attraktiv for de fire av ti som ikke ønsker seg en forskerstilling etter doktorgraden. Men resultatene må også tolkes i sammenheng med de alternative arbeidsmarkedene og karrieremulighetene som finnes for ferdige doktorander. I tillegg kan resultatene ses som et uttrykk for hvor trangt nåløyet inn i UH-sektoren er.

En annen nylig studie, Kyvik (2015), viste at det er flere søkere til stipendiatstillinger i samfunnsvitenskap, sammenlignet med teknologi og naturvitenskap og medisin og juss. Her ble det oppfattet som et problem at de mest talentfulle kandidatene ikke var interessert i en akademisk karriere innen matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT-fag) og medisin og helsefag (MED-fagene) (Kyvik, 2015). Men frem til nå har det ikke blitt utarbeidet en samlet analyse av søkning, rekruttering og mobilitet i norsk UH-sektor. Ikke minst har det manglet analyser av hvor mange søkere det er til ulike stillinger i UH-sektoren, sannsynligheten for å gjøre karriereoverganger og innblikk i hvordan den faglige vurderingen av søkerne gjennomføres. Det siste er særlig viktig for å forstå hvordan seleksjonen foregår i løpet av tilsettingsprosessen og påvirker hvilke kandidater som blir valgt ut for tilsetting.

Det har vært observert en økende konkurranse om å oppnå en fast stilling i UH-sektoren. Tidligere studier har vist at 50 prosent av de som avsluttet en postdoktorperiode i 2009, hadde fast stilling i UH-sektoren etter åtte år, mens 15 prosent fortsatt hadde en midlertidig stilling i sektoren. Åtte år etter postdoktorperioden var vel 60 prosent av postdaktorene innen humaniora og samfunnsvitenskap (HUMSAM-fagene) ansatt i UH-sektoren. Innen medisin var også omkring 60 prosent ansatt i UH-sektoren etter åtte år, mens tilsvarende andeler var 30 prosent innen naturvitenskap og 20 prosent innen teknologi (Gunnæs og Børing 2015). Disse mønstrene kan ikke bare tolkes som at det er vanskeligere å oppnå fast tilsetting i naturvitenskap og teknologi enn i de to andre fagområdene, men også ses som et uttrykk for at det finnes attraktive alternative karriereløp utenfor UH-sektoren i disse fagene. Studier av sektormobilitet har vist at fra 2007 til 2012 økte

andelen forskere med ph.d. i næringslivet fra 6 prosent i 2007 til 8 prosent i 2012 (Frølich et al., 2018). I perioden 1970–2008 gikk i overkant av 40 prosent av de uteksaminerte ph.d.-kandidatene videre til stillinger i universitets- og høgskolesektoren, 20 prosent gikk til forskerkarrierer utenfor UH-sektoren, mens de resterende 40 prosentene fant seg jobb i andre sektorer (Kyvik, 2015). Dette er også en villet politisk utvikling.

Det er et ønske om å tiltrekke seg de beste forskertalentene, fra utlandet og i Norge, der nyere tall har vist at andelen vitenskapelig og faglig personale som rekrutteres fra utlandet, er økende (Gunnes et al. 2017). Men det er forskjeller når det gjelder om forskere med utenlandsk bakgrunn fortsetter som ansatte i UH-sektoren sammenliknet med øvrige forskere. Åtte år etter endt postdoktorperiode var 75 prosent av de norskfødte forskerne i utvalget ansatt i UH-sektoren eller instituttsektoren. Det samme gjaldt 60 prosent av forskerne med utenlandsk bakgrunn (Børing & Gunnes, 2012). Når det gjelder rekruttering fra utlandet og internasjonal mobilitet av forskere, er det en del barrierer blant annet knyttet til etableringen av et felles europeisk arbeidsmarked for forskere (Maximova-Mentzoni et al., 2016). Ulike land har litt ulike akademiske karrieresystemer som kan hindre mobilitet (Frølich et al., 2018). Eksempelvis er land ulike når det gjelder i hvilken grad lærestedene rekrutterer internasjonalt eller nasjonalt; hvilke karrierebetingelser som gjelder mellom profesjonsutdanninger og disiplinbaserte fag; hvordan ansettelsesprosessene og kriteriene for karriereforløp er; og i bruken av midlertidige stillinger.

I Norge har det vært liten mobilitet mellom læresteder. Dette har vært forklart med den norske opprykksordningen, der man kan få opprykk til førsteamanuensis og professor etter søknad på eget lærested, og med at arbeidsbetingelsene er ganske like på tvers av læresteder. Tidligere studier har vist at det er vanligere å oppnå professorat etter søknad om opprykk enn i åpen konkurranse om en ledig stilling (Kyvik, Olsen, & Hovdhaugen, 2003; Olsen, Kyvik, & Hovdhaugen, 2005). Og det kan se ut som om kvinner får professorstilling gjennom opprykk i større grad enn gjennom åpen konkurranse om en ledig stilling (Næss, Gunnes, & Wendt, 2018). Det har også vært typisk i Norge å rekruttere blant egne kandidater for videre karriere ved samme institusjon eller ved læresteder og forskningsinstitutter i samme region (Bleiklie, Høstaker, & Vabø, 2000; Vabø, 2002). For eksempel kom bare 7 prosent av professorene årlig fra en annen institusjon når vi ser på de siste 8 årene, og andelen professorer rekruttert fra egen institusjon er fortsatt høy, med 62 prosent (Næss et al 2018).

Kvinneandelen i høyere utdanning har økt, men kvinner ansettes fremdeles i mindre grad enn menn i seniorstillinger i academia (O'Connor, Carvalho, Vabø, & Cardoso, 2015; Santiago, Carvalho, & Vabø, 2012). Hovdhaugen, Kyvik, and Olsen (2004) fant at kvinneandelen i academia hadde økt de siste 20 årene, mens det

fortsatt var betydelige forskjeller mellom kvinner og menn ansatt i faste stillinger. Det var også forskjeller mellom fag når det gjelder rekruttering av kvinner og menn. I HUMSAM-fagene hadde relativt færre kvinner enn menn blitt rekruttert til en stipendiatstilling, mens det motsatte var tilfellet når en så på postdoktorstilling. I andre fagområder gjenfant en ikke denne forskjellen. Det har også vært argumentert for at å rekruttere fra utlandet og dyrke fremragende forskertalenter ikke nødvendigvis er en fordel for kvinners karrierer i akademia (Vabø, Tømte, & Gunnes, 2016). Dette kommer vi til å utdype senere i denne rapporten.

Selv om en karriere i UH-sektoren forutsetter høy og spesialisert fagkompetanse, må det også legges til grunn at i et velfungerende arbeidsmarked vil det til enhver tid være mobilitet. Eldre arbeidstakere går ut av arbeidsmarkedet og over i pensjonisttilværelsen, og yngre arbeidstakere kommer inn. Andre bytter jobb eller yrke, næring eller sektor. Mobilitet kan være en del av karriereprogresjonen, for eksempel ved at en førsteamanuensis får opprykk til professor eller at en stipendiat fra et universitet bytter til en fast forskerstilling i instituttsektoren etter fullført doktorgrad. Mobilitet kan også være en følge av et ønske om å oppnå bedre tilpasning mellom jobb og egne preferanser, kompetanse eller kunnskap. Blant annet vet vi at yngre arbeidstakere bytter jobb oftere enn eldre. I arbeidsmarkedet generelt kan dette forklares ved at jobb-matchen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver blir bedre med økende yrkeserfaring og alder, og at arbeidstakere i starten av sin karriere i større grad enn mer erfarne arbeidstakere søker seg til nye jobber for å oppnå bedre lønn, mer autonomi eller stabilitet. I andre tilfeller har valgmulighetene blitt bedre eller mer begrenset, for eksempel som følge av strukturelle endringer, konjunkturer eller andre individuelle forhold, som familieetablering eller flytting. Mobilitets- og karrieremønstre kan være ulike for kvinner og menn, på tvers av fagområder, lærestedstyper og geografiske områder.

Ettersom vi er interessert i å undersøke hvor attraktive stillinger i akademia er, og i hvilken grad stillingsstrukturen stimulerer til faglig utvikling og karriereutvikling for vitenskapelig ansatte gjennom hele karrieren, er det relevant å undersøke strømmene av vitenskapelig ansatte inn og ut av universitets- og høgskolesektoren, og hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for å klatre på karrierestigene innenfor sektoren. I våre analyser er fag- og kjønnsperspektivet sentralt.

Rekrutteringen til faste vitenskapelige stillinger er et kritisk punkt i akademikers karriereløp: Det kan være det punktet hvor kandidater som har investert store deler av livet sitt til forskning og undervisning, faller ut og går over til andre sektorer. Eller det kan være det punktet hvor det avgjøres hva slags akademiker en blir og hva slags betingelser man kommer til å arbeide under. For å forstå hvorfor, må vi også se nærmere på hva som foregår i selve rekrutteringsprosessen. Rekrutteringen er også et kritisk punkt for institusjonene som rekrutterer: Søkermassen de får, og valget de gjør, vil ha konsekvenser for undervisning, forskning,

finansiering og arbeidsmiljø i kanskje 20, 30 år framover. Derfor vil vi også foreta et kvalitativt dypdykk ned i selve rekrutteringsprosessen og analysere hva som egentlig foregår steg for steg. Vi ser på hvilke hensyn de som rekrutterer må ta, og hvordan dette kan virke inn på hva slags kandidater og kompetanse universitets- og høgskoleinstitusjonene sitter igjen med, og hva som forsvinner ut.

Rekruttering betraktes ofte som selve nøkkelen til å forstå hvorfor ulikhet mellom forskjellige grupper opprettholdes i det øvrige arbeidsmarkedet. Rekruttering til stillinger i akademia kjennetegnes av svært formaliserte prosesser, noe som gjør at seleksjonsmekanismene i denne sektoren skiller seg fra seleksjonsmekanismene i andre sektorer. En bedre forståelse av rekrutteringsprosessen kan bidra til en bedre forståelse av hvorfor det blir slik, og hva slags tiltak som er hensiktsmessige dersom man ønsker å skape en bedre balanse. I en studie av rekruttering i det akademiske systemet, hvor det er kvalitet som skal være kriteriet for seleksjon, blir det helt sentralt å analysere hvordan kvalitet forstås og hvordan man går fram for å måle det.

1.2 Problemstillinger og fremgangsmåte

For å belyse om, hvordan og for hvem en akademisk karriere er attraktiv, har vi strukturert rapporten rundt fire spørsmål:

1. Hvordan er søkningen?

Her belyser vi hvordan søkningen til ledige faglige stillinger i universitets- og høgskolesektoren er; om det er fagområder, stillinger eller institusjoner som skiller seg ut ved at det er få kvalifiserte søkere; om det er andre områder med sterk konkurranse, dvs. mange kvalifiserte søkere. Vi ser også på fordelingen mellom norske og utenlandske søkere til de ledige stillingene innenfor ulike institusjoner og fagområder; søkningen fra andre universiteter og høgskoler, fra instituttsektoren og fra næringslivet til ledige faglige stillinger i universitets- og høgskolesektoren. Videre belyses forskjeller mellom institusjoner og fagområder og om det er forskjeller mellom kvinner og menn.

2. Hvem får innpass?

Her ser vi på om søkere fra andre sektorer når opp i konkurransen om de ledige stillingene i UH-sektoren og på tilgang og avgang av vitenskapelig ansatte fra og til UH-sektoren. Vi ser på forskjeller mellom fag og forskjeller mellom kvinner og menn. Vi analyserer også i dybden beslutningsprosessene knyttet til ansettelse i vitenskapelige stillinger. Hvilke kriterier er det beslutningen om ansettelse gjøres etter?

3. Hvem gjør karriere?

Her ser vi på hvor mange som ansettes etter utlysning og hvor mange som får opprykk til professor- og dosentstilling ved ulike institusjoner og innen ulike fag. Vi analyserer også karrierebaner i UH-sektoren, hvem som klatrer oppover karrierestigene, og ser på forskjeller mellom den forskningsorienterte karrierestigen og den undervisningsorienterte karrierestigen.

4. Hvem forlater UH-sektoren?

Her ser vi på tilgang til og avgang fra vitenskapelige stillinger til andre sektorer i samfunnet. Vi belyser hvor faglig personale som forlater universitets- og høgskolesektoren, arbeider og om de fortsatt samarbeider med og har kontakt med UH-sektoren.

1.2.1 Data, tidsperioder, metoder og forbehold

Kartleggingen er basert på tre typer data:

- Innsamling av data ved hjelp av spørreskjema som ble sendt til alle instituttledere i UH-sektoren og komplettert i dialog med institutter og fakulteter ved behov. Spørreundersøkelsen er presentert i detalj i vedlegg 1, og analyse av dataene presenteres i kapittel 2, 3 og 6.
- Registerdataanalyser basert på data fra Forskerpersonalregisteret, Doktorgradsregisteret og arbeidsmarkedsdata fra SSB. Disse dataene presenteres i detalj og analyseres i kapittel 4 og 5.
- Personlige intervju med instituttledere og medlemmer av bedømmelseskomiteer samt dokumenter fra ansettelsesprosessene innenfor tre fagområder (historie, sosialfag og IKT). Analysen av det kvalitative materialet presenteres i kapittel 3.

Av praktiske grunner varierer tidsperiodene avhengig av hvilken periode vi har data for. Dette blir presisert løpende i teksten. Her fremhever vi viktige forbehold knyttet til datagrunnlaget som peker i retning av forsiktighet i tolkningen av resultatene:

For det første er kartleggingen basert på ulike datakilder som ikke kan kobles. Resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen og statistikkinnsamlingen er ett datasett, registerdataene fra Forskerpersonalregisteret og Doktorgradsregisteret er et annet, registerdataanalysene basert på SSB-data er et tredje, og de kvalitative intervjuene og dokumentene er et fjerde datasett. Vi har altså ikke individdata som kan følge en søker fra en bestemt utlysning, via vurdering, tilsetting, karriere og eventuell avgang.

For det andre opplevde vi store utfordringer knyttet til spørreskjemainnhenting og statistikkinnsamlingen. Det blir utførlig diskutert i vedlegg 1. Vi konkluderte med at vi har noenlunde representative data for de sentrale variablene statistikken skulle dekke (kjønn, søkerens bakgrunn, fagområde, lærested), men dette er ingen heldekkende statistikk og kan ikke direkte kobles mot registerdataanalysene.

For det tredje er tidsperiodene ulike. Søkerstatistikken gir et oversiktsbilde over søkningen til vitenskapelige stillinger i 2016, 2017 og 2018. Vi har ikke søkerdata for en lengre tidsperiode og kan derfor ikke si noe om søkningen til vitenskapelige stillinger over tid.

Registerdataanalysene av karrierebaner tar utgangspunkt i tidsperioden 2008–2016 og dekker således en lengre tidsperiode. Utfordringene her er at datamaterialet er begrenset til de opplysningene som finnes i Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret. Vi kan dermed ikke kontrollere for forhold som ikke direkte beskriver et individs arbeidssituasjon, men som allikevel kan tenkes å påvirke yrkeskarrieren, for eksempel familiesituasjonen. I tillegg kan vi ikke observere hva som skjer individene før 2007 og etter 2016. Dette betyr at en stor del av utvalgene våre kommer inn i datasettet med et ulikt utgangspunkt (for eksempel med tanke på erfaring) og at mange vil klatre på karrierestigene etter 2016. Vår tilnærming til å ta hensyn til dette er å kontrollere for fødselsår og observasjonsår. Det kan imidlertid diskuteres om dette er tilstrekkelig for å kunne si at observerte forskjeller mellom kjønn, fagområder og arbeidssted ikke skyldes at individer innenfor de ulike kategoriene bare bruker lengre tid på å klatre på karrierestigene. For eksempel hadde det vært en fordel om vi kunne kontrollert for det å få barn, ettersom det er rimelig å forvente at dette påvirker tiden kvinner og menn bruker på å klatre på karrierestigene ulikt. Et bedre mål på erfaring hadde vært om vi kunne observert når hvert individ startet sin karriere i UH-sektoren.

Tilgangs- og avgangsanalysene basert på SSB-data dekker perioden 2009–2014, noe som betyr at vi har tall for omtrent samme periode som brukes i analysene over, men ikke helt nye tall. Det er også litt ulike definisjoner i denne typen data sammenlignet med Forskerpersonalregisteret og Doktorgradsregisteret, noe som gjør at tallene ikke er fullt ut sammenliknbare. Men vi har gjort vårt beste for å få dette så likt som mulig (se kapittel 5). Den største forskjellen er at disse analysene fanger opp alle med hovedfag/master i tillegg til dem med doktorgrad, mens vi i registerdataanalysene basert på Forskerpersonalregisteret og Doktorgradsregisteret analyserer dem med doktorgrad når vi ser på karrierebaner på forskerstigen (se kapittel 4).

For det fjerde, de kvalitative analysene er basert på et mindre antall intervjuer og dokumenter (se kapittel 3) og bør sees på som empiriske illustrasjoner av hvordan tilsettingsprosessen typisk organiseres, men ikke som en fullstendig

dekkende beskrivelse. Tilsettingsprosessene ved universiteter og høyskoler er regulert i universitets- og høyskoleloven, samt i forskrift om ansettelse og opprykk og egne forskrifter om tilsetting i midlertidige stillinger som stipendiat og postdoktor. I tillegg er tilsettingene underlagt arbeidsmiljøloven og lov om statens ansatte, samt forvaltningsloven og forskrift til forvaltningsloven og offentlighetsloven. Lokalt ved institusjonene finnes personalreglement og egne reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og teknisk-administrative stillinger. Det finnes gjerne en egen rekrutteringshåndbok, med rutiner for hvordan en rekrutteringsprosess skal gjennomføres. Våre kvalitative data dekker ikke alle disse tilsettingene, og det kan være store lokale variasjoner. Her har vi også konsentrert oss kun om en kritisk overgang i en akademisk karriere, nemlig tilsetting i førsteamanuensisstilling.

For det femte, faggrupperingene analysene er gjort etter, er grove inndelinger og vil skjule variasjoner mellom fag innenfor gruppen. Blant annet er det store forskjeller i kjønnsbalansen innenfor medisinske fag og helsefagene. Dette er også fagfelt med svært ulike rekrutteringsmønstre. Det kunne vært ønskelig å analysere variasjoner innenfor de store faggruppene nærmere, og vi anbefaler at det følges videre.

1.3 Sentrale utviklingstrekk i den norske stillingsstrukturen

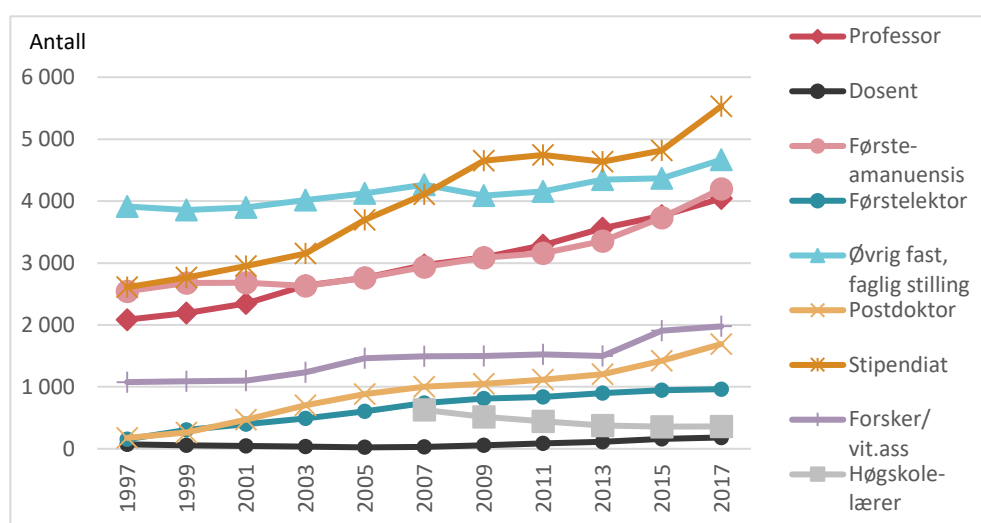
I dette delkapittelet ser vi nærmere på de strukturelle rammene rundt tilsetting og mobilitet ved landets universiteter og høyskoler. Hvor mange ansatte er det i ulike stillingstyper, og hvordan har kjønnsbalansen utviklet seg de siste 20 årene?

Det er i hovedsak to karriereløp ved norske universiteter og høyskoler. Det ene er forskningsrettet, det andre undervisningsrettet. I det forskningsrettede karriereløpet starter man ofte som stipendiat, og avlegger doktorgrad. Doktorgrad er i dag en forutsetning for å gå videre til stilling som postdoktor og førsteamanuensis, og etter hvert professor. Både stipendiat- og postdoktorstillingen er åremålsstillinger. I tillegg finnes det fulltids forskerstillinger, der noen er faste stillinger, men mesteparten er midlertidige. I det utdanningsrettede karriereløpet er universitets- og høyskolelektor laveste nivå på karrierestigen for dem med avlagt mastergrad². Dernest kan man kvalifisere for opprykk til førstelektor, og etter hvert til dosent. Undervisningsstillingene er i hovedsak faste stillinger. Vi bruker de to karriereløpene som grunnlag for å utvikle analysene av de kritiske overgangene i kapittel 4 og for å se nærmere på en bestemt kritisk overgang når det gjelder rekruttering og tilsetting – overgangen til førsteamanuensisstilling – i kapittel 3.

² Flere institusjoner har høyskolelærere. Dette er undervisningsstillinger med liten eller ingen tid avsatt til FoU, og der det ikke er krav til mastergrad eller hovedfag. Stillingen er vanligst ved profesjonsutdanninger hvor grunnutdanningen er en bachelorutdanning, som for eksempel sykepleierutdanning. Høyskolelærere som avlegger mastergrad, kan få opprykk til høyskolelektor.

Begrepet kritisk overgang er valgt fordi karriereløp i academia skiller seg fra karriereløp i resten av samfunnet ved at kandidaten som ønsker å avansere, underlegges en omfattende vitenskapelig vurdering av en uavhengig komite på hvert trinn (se kapittel 3). I den internasjonale forskningslitteraturen blir det fremhevet at spesielt overgangen etter ph.d. og overgangen til professorat er kritisk i et akademisk karriereløp. I den norske konteksten er det å oppnå fast stilling i UH-sektoren også særlig kritisk.

I det følgende presenterer vi utviklingen i stillingsstrukturen i tall. Merk at tidsperioden er forskjellig fra tidsperioden som benyttes i rapportens senere kapitler. Figur 1.1 viser hvordan stillingsstrukturen ved norske universiteter og høyskoler har endret seg de siste 20 årene. I 1997 var universitets- og høyskolelektorene den største stillingsgruppen, men de ble i 2009 forbigått av doktorgradsstipendiatarene³, og er i 2017 nesten tatt igjen av førsteamanuenser og professorer. Antall professorer og førsteamanuenser har vokst jevnt i hele perioden, men veksten er lavere enn for midlertidige stillinger som postdoktor og forsker. Norge har en relativt høy andel professorer sammenlignet med andre land (Frølich et al 2018). Andelen personale med førstestillingskompetanse, det vil si stillinger som krever doktorgrad eller tilsvarende kompetanse, har økt fra 39 prosent i 1997 til 47 prosent i 2017.



Figur 1.1 Stillingsstruktur¹ ved norske universiteter og høyskoler 1997–2017.

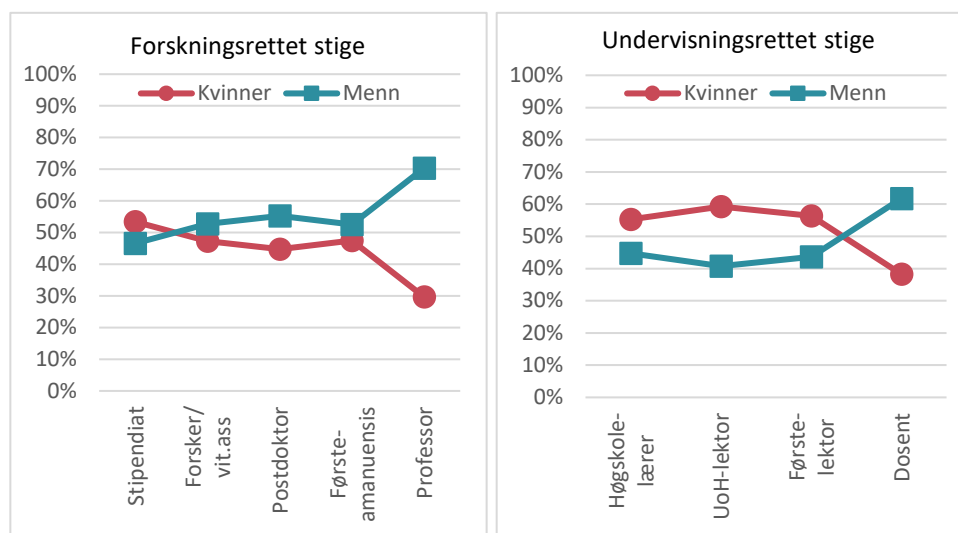
¹Øvrig fast, faglig stilling omfatter her universitets- og høyskolelektor, amanuensis, faglige ledere (instituttleder og dosent) og spesialiststillinger tilknyttet profesjonsutdanningene. Høgskolelærere ble inkludert i Forskerpersonalregisteret i 2007.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

³ På begynnelsen av 2000-tallet ble det satset på doktorgradsutdanning, med et mål om 5 000 stipendiatstillinger innen 2007. Antall stipendiatstillinger økte kraftig fra 2003 til 2009, men stagnerte i 2011 og gikk deretter ned frem til 2013. Dette er sammenfallende med Forskningsrådets omlegging av forskningsfinansieringen, hvor bevilgningene ble utbetalt som rundsummer.

Antall midlertidige stillinger, her stipendiat, postdoktor, forsker og vit.ass., har økt mer enn antall faste stillinger fra 1997 til 2017. Postdoktorstillingen har hatt prosentvis størst vekst i perioden, og antall postdoktorer er tidoblet fra 1995 til 2017⁴. I 1997 var 3 800 personer tilsatt i midlertidig stilling, mot 9 200 i 2017, en vekst på 5 300 stillinger. I samme periode har det blitt 5 200 flere tilsatte i faste stillinger, hvorav flertallet av disse er stillinger med førstekompetanse. I rekrutteringsstillinger og andre åremålsstillinger skiftes de ansatte ut hyppigere enn innenfor de faste stillingene. Det er derfor mange som konkurrerer om de ledige faste stillingene. Når de faste stillingene også utlyses internasjonalt, øker konkurransen ytterligere.

På overordnet nivå er kjønnsbalansen ved norske universiteter og høyskoler relativt jevn, se figur 1.2. Det er imidlertid forskjeller mellom den forskningsrettede og den undervisningsrettede stigen og mellom stillingsnivåene. På den forskningsrettede stigen var kvinnene i flertall blant stipendiatene i 2017. Blant både forskere/vit.ass., postdoktorer og førsteamanuenser var det et lite flertall av menn, men forholdstallet er innenfor 40–60 prosent representasjon av begge kjønn. På professornivå var imidlertid kun 30 prosent av professorene kvinner. Ser vi på den undervisningsrettede stigen, var kvinnene i flertall blant høyskolelærerne, universitets- og høyskolelektorene og førstelektorene, mens det var flest menn blant dosentene, 61 prosent.



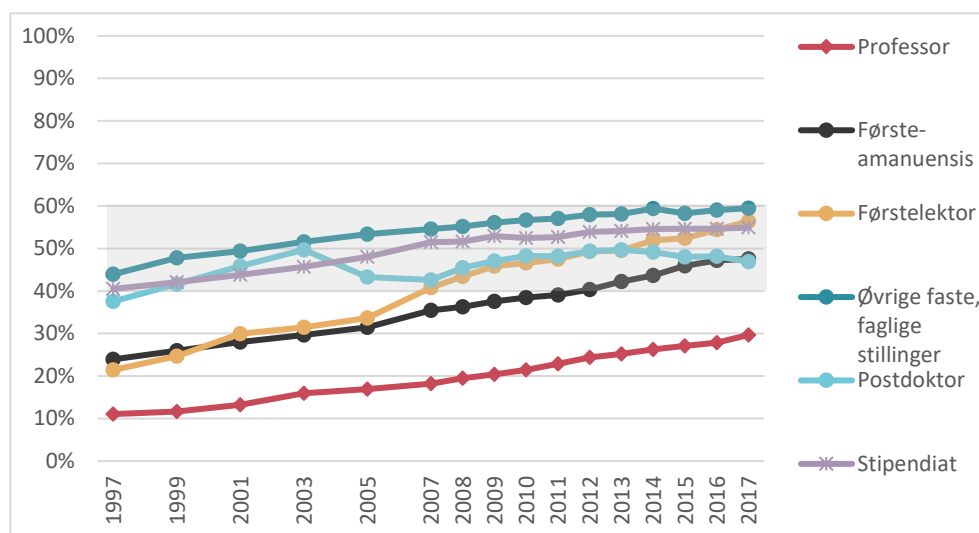
Figur 1.2 Andelen kvinner og menn på ulike trinn på karrierestigen ved universitetene og høyskolene i 2017 etter stillingstype.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

⁴ Postdoktor er en relativt ny stilling i Norge. Først i 1998 kunne universitetene og høyskolene tildele og opprette egne postdoktorstillinger (åremålsstillinger), før dette var postdoktorstillingene tilknyttet eksternt finansierte prosjekter. Forut for 2003 var stillingen primært brukt innenfor medisin og helsefag og MNT-fagene, men antallet postdoktorer har i de senere årene økt innenfor alle fagområder (Gunnæs og Børing 2015).

Kjønnsbalansen varierer mellom fagområdene. Kvinneandelen var betydelig lavere for alle stillinger innenfor MNT-fagene, mens MED-fagene gjennomgående hadde den høyeste kvinneandelen. Innenfor MED-fagene var det kjønnsbalanse på professornivået, med 43 prosent kvinnelige professorer, mens det var mer enn 60 prosent kvinnelige dosenter, førsteamanuenser, førstelektorer og øvrige faste, faglige stillinger⁵. For postdoktorer og forskere var det i overkant av 50 prosent kvinner innenfor MED-fagene, mens det blant stipendiatene var nesten 70 prosent kvinner. Her er det behov for å rekruttere flere menn.

HUMSAM-fagene hadde den jevneste kjønnsbalansen i 2017, med mellom 40 og 60 prosent av begge kjønn både for førsteamanuensis, førstelektor, universitets- og høgskolelektor, postdoktor og forsker/vit.ass. Også i HUMSAM-fagene utgjorde kvinnene mer enn 60 prosent av stipendiatene. Men her var mennene i flertall både blant professorene (33 prosent kvinner) og dosentene (37 prosent kvinner). MNT-fagene er et stykke unna kjønnsbalanse for alle førstestillinger, og av professorene var kun 17 prosent kvinner. Blant stipendiatene utgjorde kvinnene 37 prosent, og for postdoktorer og forskere/vit.ass. var kvinneandelen 35 prosent.



Figur 1.3 Kvinneandel i utvalgte stillinger i UH-sektoren i perioden 1997–2017.

¹Øvrige faste, faglige stillinger omfatter universitets- og høgskolelektor, amanuensis, faglige ledere og spesialiststillinger tilknyttet profesjonsutdanningene.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Kvinneandelen har økt jevnt for alle stillinger ved universiteter og høgskoler de siste 20 årene. I 1997 var det kjønnsbalanse for to stillinger; universitets- og høgskolelektorer og stipendiater. Her har kvinneandelen økt fra om lag 40 prosent til i underkant av 60 prosent for begge stillinger. Førstelektor og førsteamanuensis hadde begge en kvinneandel på i underkant av 25 prosent i 1997. Tjue år senere

⁵ Merk at det her er store forskjeller i kjønnsbalansen innenfor henholdsvis medisin og helsefag. Helsefag har en høyere kvinneandel på alle nivåer enn medisinske fag.

var nær 60 prosent av førstelektorene kvinner, mot 48 prosent av førsteamanuensene. Kvinneandelen har dermed vokst raskere på den undervisningsrettede stigen enn på den forskningsrettede stigen. Andelen kvinner blant professorene har økt fra 10 prosent i 1997 til 30 prosent i 2017. Veksten i kvinneandelen har vært lavere for professorene enn for øvrige førstestillinger.

Postdoktorstillingen skiller seg fra de øvrige stillingene. Her var det en sterk vekst i kvinneandelen mellom 1997 og 2003. Norske læresteder øremerket postdoktorstillinger for kvinner, noe som ble klaget inn for ESA-domstolen, hvor praksisen ble bedømt som diskriminerende. Figur 1.3 viser tydelig hvordan kvinneandelen blant postdoktorene sank drastisk etter 2003, og ikke kom opp på samme nivå igjen før i 2012. Dette kan sees som et eksempel på at det finnes tiltak som virker for å øke kvinneandelen i akademia.

1.4 Rapportens struktur

Samlet sett belyser de følgende kapitlene søkning, tilsetting, karriereutvikling og ekstern mobilitet. Kapittel 2 belyser søkning til utlyste stillinger i UH-sektoren basert på resultatene av den statistiske kartleggingen. I kapittel 3 belyses tilsettingsprosessen basert på de kvalitative dataene og gjennom statistikkinnsamlingen om tilsettinger. Kapittel 4 ser nærmere på akademiske karrierebaner i UH-sektoren basert på registerdataanalysene, mens kapittel 5 belyser ekstern mobilitet mellom UH og andre deler av samfunnet basert på data fra spørreskjemaundersøkelsen og data fra Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. I kapittel 6 sammenfatter vi funnene fra den samlede kartleggingen og besvarer de fire spørsmålene som har strukturert innsamlingen av materialet.

2 Søkning til utlyste stillinger i UH-sektoren

Det finnes i dag ingen total oversikt over hvor mange stillinger som lyses ut ved norske universiteter og høyskoler hvert år, eller hvor mange som søker disse stillingene. Statistikken som presenteres i dette kapitlet, er derfor et nybrottsarbeid, ettersom det er første gang det er gjennomført en landsdekkende kartlegging på feltet.

Opplysninger om søkning kan i prinsippet hentes fra ulike rekrutteringssystemer, som JobbNorge, men informasjonen i disse systemene er ikke alltid detaljert nok, eller den gir ikke svar på de spørsmålene vi ønsket å kartlegge i denne undersøkelsen. For å innhente detaljert informasjon om utlyste stillinger og søkningen til disse, utformet vi en spørreundersøkelse, som ble gjennomført høsten 2018 blant institutt- og avdelingsledere ved norske universiteter og høyskoler (se vedlegg 1 for beskrivelse av kartleggingen). Klassifiseringer og inndelinger som er benyttet i dette kapitlet, er forklart i vedlegg 1.

Vi har i analysene valgt å slå sammen de tre årene 2016, 2017 og (våren) 2018, og se på perioden samlet. Det vil derfor ikke være mulig å bruke det foreliggende datasettet til å se på utviklingen over tid.

Analysene i dette kapitlet bygger på data fra dem som har besvart spørreskjemaet. Dette er ikke en heldekkende statistikk, men et representativt utvalg, og vi vil derfor fokusere mer på fordelinger enn på absolutte tall. For diskusjon av representativitet og begrensninger i datamaterialet, se vedlegg 1.

2.1 Hvor mange stillinger lyses ut?

Respondentene ble bedt om å oppgi antall utlyste stillinger som professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor, høyskolelektor, postdoktor og stipendiat i perioden 2016–våren 2018. Vi har mottatt data om antall utlyste stillinger fra 229 enheter.

Det er, ikke overraskende, rapportert inn flest stipendiatstillinger, om lag 1830 utlysninger. Dette tilsvarer et gjennomsnitt på omtrent 7 stipendiatstillinger per

enhet i perioden. Førsteamanuensis har nest flest utlysninger med totalt 1250, eller i overkant av 5 utlysninger per enhet, etterfulgt av postdoktor og førstelektor, med henholdsvis 620 og 610 utlysninger totalt. Stillingene som er rapportert utlyst i minst grad, er dosent, med under 50 utlysninger, etterfulgt av universitetslektor (240), professor (350) og høgskolelektor (360). Ettersom dette ikke er en totaldekkende statistikk, vil antall utlyste stillinger i Norge totalt være høyere.

Antall utlyste stillinger som er rapportert i denne undersøkelsen, kan ikke summeres, dette fordi mange av stillingene er såkalt kombinerte utlysninger – eller stillinger som lyses ut med vidt nivåspenn – hvor man i samme annonse søker etter for eksempel førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor. I denne undersøkelsen har vi vært opptatt av hvor mange stillinger som er utlyst innenfor hver av stillingskategoriene vi har kartlagt, og respondentene har derfor blitt bedt om å registrere hver av stillingene i kombinasjonsutlysningen. En stilling utlyst som førsteamanuensis/førstelektor/universitetslektor vil dermed være registrert tre ganger, én gang for hver stilling i kombinasjonen, selv om det kun dreier seg om én ledig stilling.

2.2 Hvor mange søker på stillingene?

Respondentene ble først bedt om å oppgi totalt antall utlyste stillinger i spørreskjemaet. Dernest ba vi om opplysninger om de utlyste stillingene; hvilket år stillingen var utlyst, om det dreide seg om et vikariat, og hvilket fagfelt stillingen var innenfor. Vi spurte også om antall søkere, kjønn og om søkerne var norske/utenlandske, samt hvor mange av søkerne som var kvalifiserte. Antall respondenter som oppga antall utlyste stillinger, var noe høyere enn antallet som rapporterte inn detaljerte opplysninger om stillingene.

Antall søknader som kommer inn på hver utlysning, er høyt. Enhetene i utvalget rapporterte om til sammen over 35 000 søknader til de utlyste stipendiatstillingene i perioden 2016–våren 2018, nesten 10 000 til postdoktorstillingene og i overkant av 11 000 til førsteamanuensisstillingene⁶. Det er med andre ord en betydelig mengde søknader som skal behandles av universitetene og høgskolene. Antall individer som søker på de utlyste stillingene, er nok noe lavere, da vi antar at mange vil søke på flere av de utlyste stillingene.

Flest søknader per stilling er det for stipendiater, i gjennomsnitt 25 per stilling, og færrest for dosenter, om lag 7. Høyest antall søknader oppgitt i en utlysning er 720, men det dreide seg her om flere stipendiatstillinger som var utlyst i samme

⁶ Merk at vi ved kombinasjonsutlysninger ba om at totalt antall søkere til stillingen ble oppgitt. Ved en utlysning av førsteamanuensis/førstelektor/høgskolelektor vil søkere til høgskolelektorstillingen ikke være kvalifisert for en førsteamanuensisstilling, men de vil være med i grunnlaget for antall søkere til utlysningen.

annonse, uten at vi vet hvor mange stillinger det dreide seg om⁷. For stillinger som professor, førsteamanuensis, førstelektor og universitets- og høyskolelektor var det i utvalget gjennomsnittlig mellom 10 og 12 søkere per stilling. Innrapportert antall søkere til professorstilling varierer mellom 0 og 111, tilsvarende 0–518 for førsteamanuensis, 0–48 for førstelektor og 0–193 for universitets- og høyskolelektor. Vi ser dessuten at det er vesentlig flere søkere per utlyste stilling ved de tre største institusjonene⁸, enn ved de øvrige. Dette gjelder primært for førsteamanuensis, hvor det gjennomsnittlig var 19 søkere til hver stilling ved de tre største institusjonene og 11 ved de øvrige, samt postdoktorene (38 søkere per stilling ved de tre største og 19 for de øvrige) og stipendiatene (47 søkere per stilling ved de tre største og 27 ved de øvrige).

Om lag to tredjedeler av de utlyste professor- og førsteamanuensisstillingene inngikk i kombinerte utlysninger. Det er en lavere andel enn for undervisningsstillingene, hvor 78 prosent av universitets- og høyskolelektorstillingene, 93 prosent av dosentstillingene og 97 prosent av førstelektorstillingene var kombinasjonsutlysninger. Her er det store forskjeller mellom de tre største institusjonene og landet for øvrig. Ved Universitetet i Oslo, NTNU og Universitetet i Bergen var om lag 13 prosent av førsteamanuensisstillingene kombinasjonsutlysninger, mens ved øvrige universiteter og høyskoler var 79 prosent av disse stillingene utlyst i kombinasjon med andre stillinger. Tilsvarende gjaldt 24 prosent av universitetslektorstillingene ved de tre største institusjonene og 84 prosent i landet for øvrig. Dette samsvarer med tilbakemeldinger vi fikk fra respondentene i innsamlingsprosessen; ved mindre, spesialiserte institusjoner, eller institusjoner i Nord-Norge, samt utenfor de tre største byene, var hovedregelen at utlysningene var kombinasjonsutlysninger, ettersom de hadde utfordringer med å få kvalifiserte søkere til førstestillingene.

Respondentene ble også bedt om å oppgi om den utlyste stillingen gjaldt et vikariat. For professorer og dosenter er hovedregelen at den utlyste stillingen er fast. Hver femte utlyste stilling som førsteamanuensis var et vikariat, tilsvarende 30 prosent av førstelektorstillingene og nær 40 prosent av universitets- og høyskolelektorstillingene. Vikariater er mer vanlig ved HUMSAM-miljøene enn innenfor MED- og MNT-miljøer, men forskjellene er små.

2.2.1 Kjønnbalanse blant søkerne

Kvinneandelen blant søkerne er lavere for stillinger i det forskningsrettede karriereløpet, se figur 2.1, enn for stillinger i undervisningsløpet, figur 2.2. Lavest

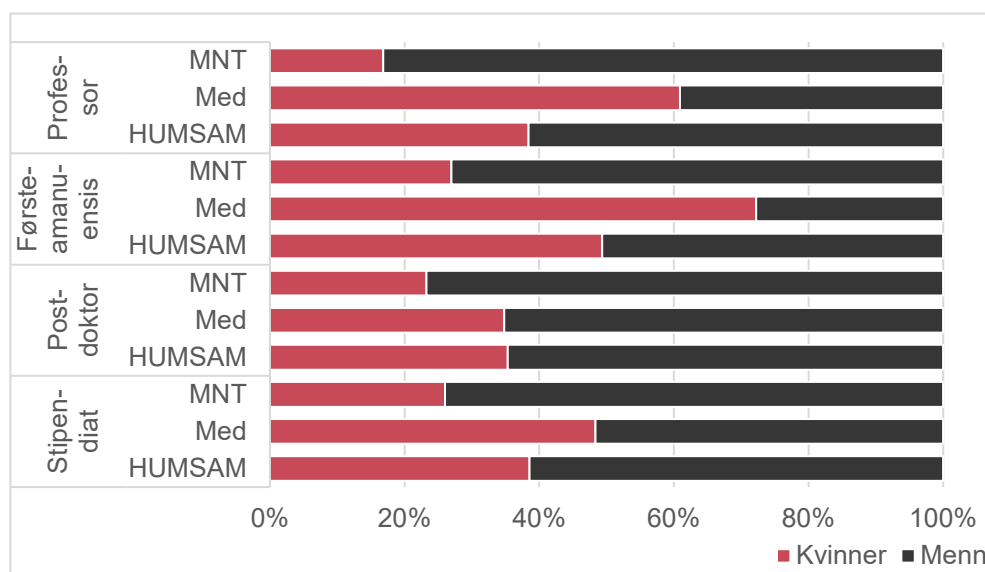
⁷ Dette svaret er tatt ut av de videre analysene, ettersom vi må vite hvor mange stillinger antallet er relatert til.

⁸ Omfatter Universitetet i Oslo, NTNU og Universitetet i Bergen. Vi ønsket å se på søkningen etter en sentrum-perifer-dimensjon; se vedlegg 1 for diskusjon og operasjonalisering.

kvinneandel finner vi for postdoktor (29 prosent) samt professor og stipendiat (begge 33 prosent), mens kvinneandelen er høyest blant søkerne til stilling som førstelektor, universitets- og høgskolelektor og dosent, med om lag 60 prosent kvinner. Blant førsteamanuensene var om lag halvparten av søkerne kvinner.

Det er imidlertid til dels store forskjeller i kjønnsbalansen mellom faggruppene. MED-fagene har gjennomgående den høyeste kvinneandelen blant søkerne til alle stillinger, og kvinneandelen er over 40 prosent for alle stillinger utenom postdoktor. Av søkerne til utlyste lektorstillinger var nesten 80 prosent kvinner. Det er mange kvinner i undervisningsorienterte fagfelt, hvor det er mange lektorstillinger, noe vi også så innledningsvis i kapittel 1.3. Innenfor MED-fagene er det behov for å rekruttere flere menn inn i academia, spesielt på de lavere nivåene og i undervisningsstillinger. Dette kan være en utfordring, når kvinneandelen blant søkerne til ledige stillinger er så høy som den er.

MNT-fagene har lavest kvinneandel blant søkerne til alle stillinger. Her var kun 17 prosent av søkerne til utlyste professorstillinger kvinner, 23 prosent til postdoktorstillinger og 40 prosent til lektorstillinger. MNT-fagene har et stort behov for å rekruttere flere kvinner, men det er få kvinner blant søkerne, spesielt til toppstillinger.

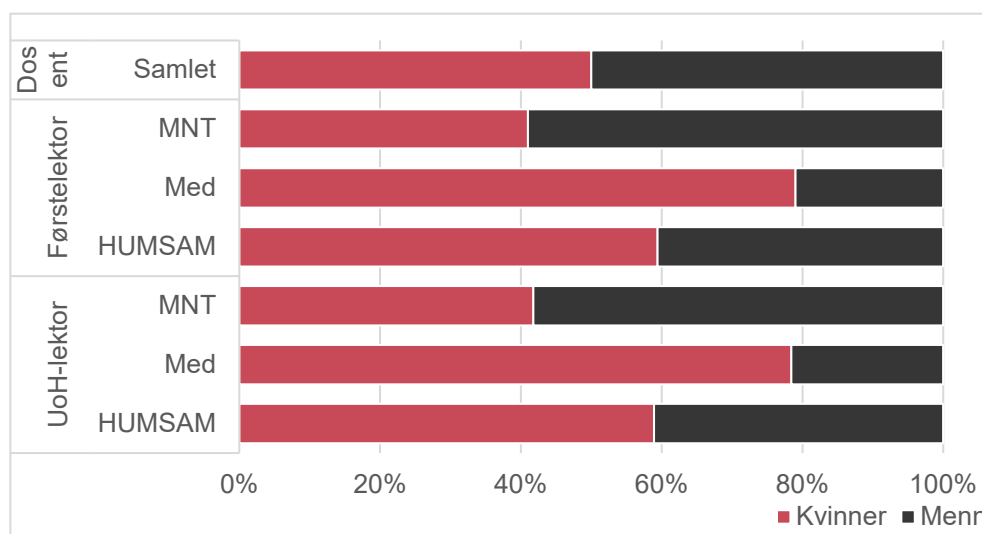


Figur 2.1 Kvinneandel blant søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, postdoktor og stipendiat etter faggruppe.

Kilde: NIFU

HUMSAM-fagene har en noe jevnere kjønnsbalanse blant søkerne enn de to andre fagområdene. Kvinnene er i flertall blant søkerne til lektor- og førsteamanuensisstillinger, mens det blant søkerne til stipendiat- og postdoktorstillinger var henholdsvis 40 og 35 prosent kvinner. Det er heller ikke kjønnsbalanse blant søkere til professorater, her utgjorde kvinnene 38 prosent. HUMSAM-fagene er imidlertid

sammensatt av heterogene fagfelt, og det vil være større forskjeller i kjønnsbalansen om vi ser på disipliner.



Figur 2.2 Kvinneandel blant søkere til stilling som dosent, førstelektor og universitets- og høyskolelektor etter fagområde.

Kilde: NIFU

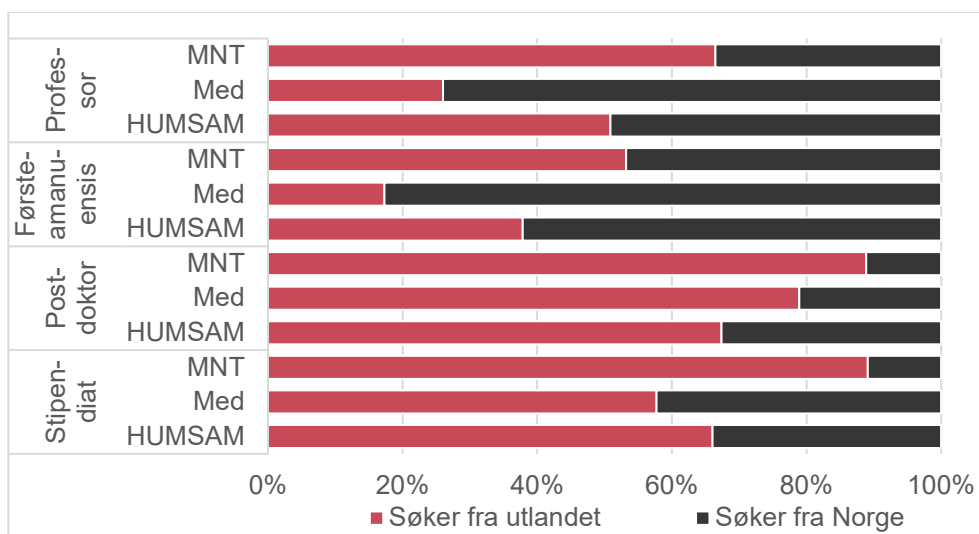
Det er som nevnt forskjeller mellom fagområder og disipliner innenfor de tre fagområdene, men dette går vi ikke nærmere inn på i denne rapporten, ettersom det flere steder er svært få personer i utvalget.

2.2.2 Søkere fra utlandet

Med søkere fra utlandet mener vi her søkere som befinner seg i utlandet når de søker en stilling i norsk UH-sektor⁹. Det er en markant forskjell i andelen søkere fra utlandet til stillinger i det forskningsrettede karriereløpet, se figur 2.3, kontra stillinger i det undervisningsrettede karriereløpet i figur 2.4. Postdoktor skiller seg ut med den desidert høyeste andelen søkere fra utlandet, nær 80 prosent, fulgt av stipendiater med 77 prosent og professorer med 54 prosent. Andelen søkere fra utlandet er generelt lav for førstelektor og universitets- og høyskolelektor (begge 16 prosent) samt for dosent (20 prosent). For førsteamanuensisstillingene var om lag 40 prosent av søkerne fra utlandet.

MNT-fagene har gjennomgående en høyere andel søkere fra utlandet til utlyste stillinger i det forskningsrettede karriereløpet enn hva de øvrige fagområdene har. Spesielt for postdoktor og stipendiat er andelen utenlandske søkere høy innenfor MNT-fag, nær 90 prosent. To av tre søkere til MNT-professorater kommer fra utlandet og litt over halvparten av søkerne til førsteamanuensisstillinger.

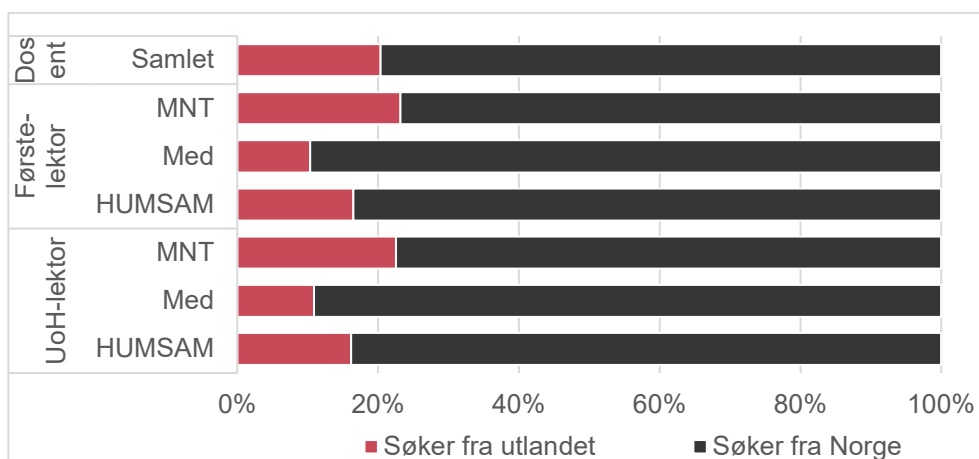
⁹ Vi har ikke sett på hvilke land søkerne kommer fra, noe institusjonene selv i noen tilfeller har rapportert inn. Dette kan være interessant å se på i en eventuell oppfølging av denne kartleggingen.



Figur 2.3 Andel utenlandske og norske søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, postdoktor og stipendiat etter faggruppe.

Kilde: NIFU

Innenfor HUMSAM-fagene er søkere fra utlandet i flertall blant søkerne til alle stillinger i det forskningsrettede karriereløpet, unntatt førsteamanuensis, mens det innenfor MED-fagene er flest søkere fra Norge både til professor- og førsteamanuensisstillinger. MED-fagene har imidlertid en litt høyere andel søkere fra utlandet til postdoktorstillingene og en litt lavere andel av stipendiatstillingene, enn HUMSAM-fagene.



Figur 2.4 Andel utenlandske og norske søkere til stilling som dosent, førstelektor og universitets- og høyskolelektor etter faggruppe.

Kilde: NIFU

Vi finner samtidig at søkere fra utlandet i større grad ønsker seg til sentrale institusjoner i de største byene, det vil si Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og NTNU. Av søkerne til professorstillingene ved de tre største institusjonene kom over 70 prosent fra utlandet. Tilsvarende utgjorde søkere fra utlandet halvparten

av søkerne til professorstillinger ved de øvrige institusjonene. For førsteamanuensene kom nær to tredjedeler av søknadene fra utlandet ved de tre største institusjonene, mot i overkant av en fjerdedel ved de øvrige. For stipendiater og postdoktorer er forskjellene mindre, og blant postdoktorene var det en høyere andel som søkte fra utlandet til øvrige læresteder, enn som søkte til de tre største. Spesielt økonomimiljøene utenfor de tre største institusjonene oppga at de hadde en høy andel søkere fra utlandet.

Andelen søkere fra utlandet til stillinger i undervisningsløpet er gjennomgående lav for alle stillinger, og varierer lite med fagområde; MED-enhetene rapporterer om en litt lavere andel søkere fra utlandet til disse stillingene enn MNT- og HUMSAM-enhetene. Dette er ikke overraskende, da undervisningsrettede stillinger stiller større krav til undervisningskompetanse, og for flere av disse stillingene vil det være krav om at man behersker et skandinavisk språk både skriftlig og muntlig.¹⁰ For stillingene i det undervisningsrettede karriereløpet ser vi også at det er en noe høyere andel søknader fra utlandet ved de tre største institusjonene enn ved de øvrige. Det er naturlig at flere av søkerne kommer fra utlandet når det utlyses lektorstillinger i ulike språkfag ved de sentrale universitetene. Profesjonsutdanningene, for eksempel lærerutdanningen og sykepleierutdanningen, har gjerne krav til at søker kjenner til norske forhold og behersker et skandinavisk språk, og de får færre søkere fra utlandet. Disse utdanningene er i større grad plassert ute i regionene, og vil dermed kunne være mindre attraktive for søkere fra utlandet, som oftere søker seg til de store byene.

2.2.3 Hvordan vurderer sektoren søkningsen?

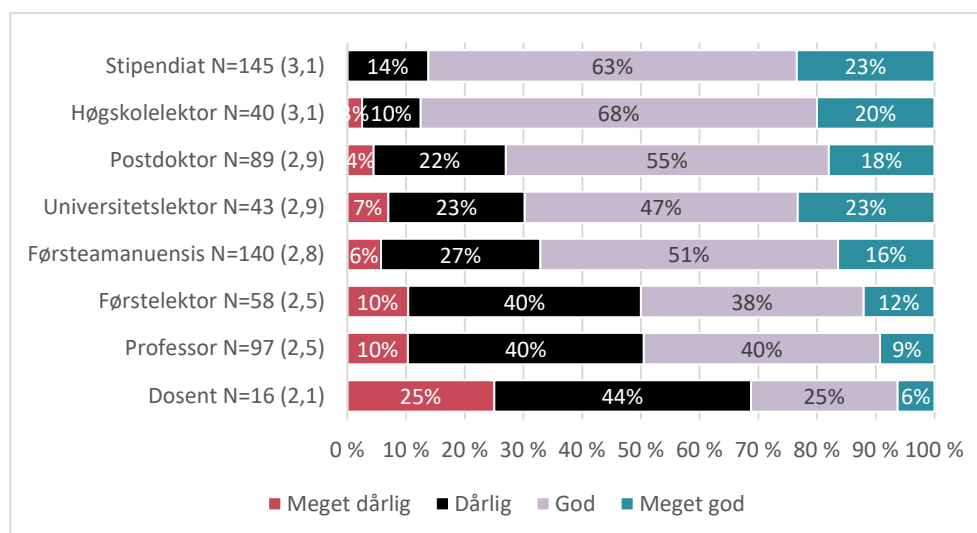
Respondentene ble bedt om å svare på hvordan de generelt oppfattet søkningsen til de utlyste stillingene ved egen enhet. Vi har ikke spesifisert hvorvidt det er snakk om volum eller kvalitet, det vil si om man har tilstrekkelig antall gode søkere å velge mellom, eller i hvilken grad søkerne ansees som gode, og respondentene kan ha oppfattet dette litt ulikt. Ut fra kommentarer gitt i merknadsfeltet, er flere opptatt av søkerens kvalitet enn at det er mange å velge mellom.

I figur 2.5 er de ulike stillingskategoriene rangert etter gjennomsnitt (se parentes). Gjennomsnittsverdien varierer mellom 1 og 4, der verdien 4 betyr at samtlige svar er «meget god», mens verdi 1 tilsvarer at samtlige svar er «meget dårlig».

Generelt er respondentene mer positive til søkningsen til stipendiat-, postdoktor- og universitets- og høgskolelektorstillinger sammenlignet med professor- og dosentstillingene. Over 85 prosent svarer at søkningsen til stillingene stipendiat og

¹⁰ Vi har ikke spurt om hvorvidt stillingen er utlyst internasjonalt. Imidlertid har vi mottatt noen rapporter hentet direkte fra JobbNorge, hvor det er opplyst hvilket språk kunngjøringen er skrevet på. Der stillingen er utlyst kun på norsk, antar vi at denne primært er utlyst i Norge, og i noen tilfeller i Norden.

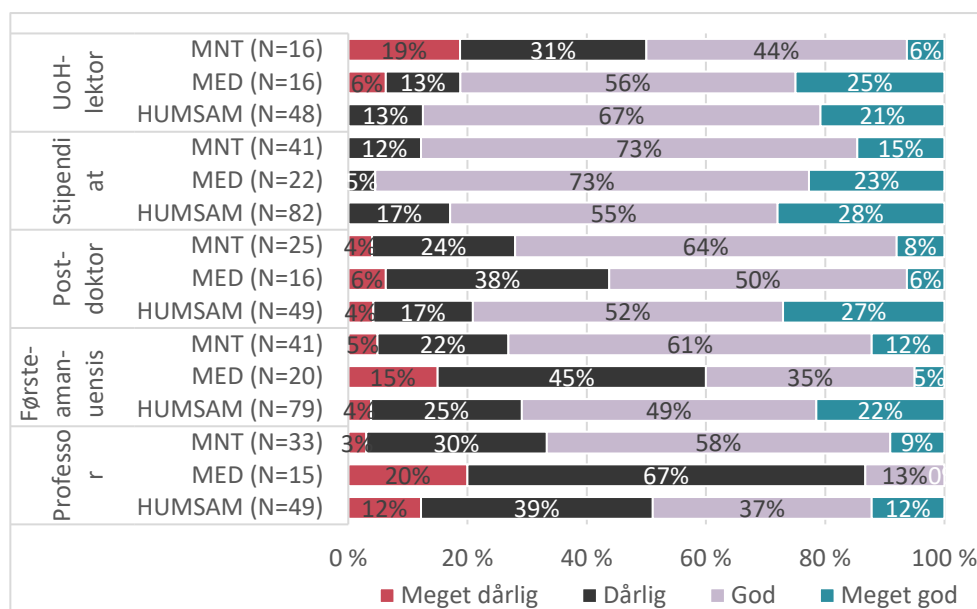
høgskolelektor er god eller meget god. Til sammenligning ser vi at i underkant av 50 prosent svarer det samme på spørsmålet om førstelektor- og professorstillinger. Kun 31 prosent benytter de positive kategoriene for dosentstillingen. Det må her påpekes at det kun er 16 enheter som har svart på dosentspørsmålet.



Figur 2.5 Vurdering av søkning til ulike stillinger. Gjennomsnitt oppgitt i parentes.

Kilde: NIFU

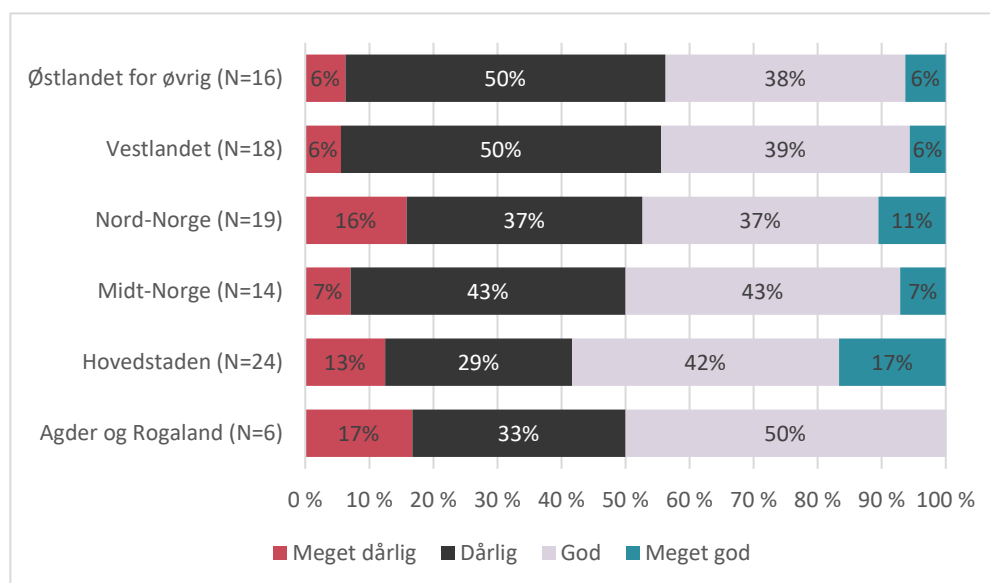
I figur 2.6 vises svarene for utvalgte stillingskategorier fordelt på fagområde. For stipendiatstillingene er det forholdsvis liten variasjon etter fagområde.



Figur 2.6 Vurdering av søkning til professor-, førsteamanuensis-, postdoktor-, stipendiat- og universitets- og høgskolelektorstilling fordelt på fagområde.

Kilde: NIFU

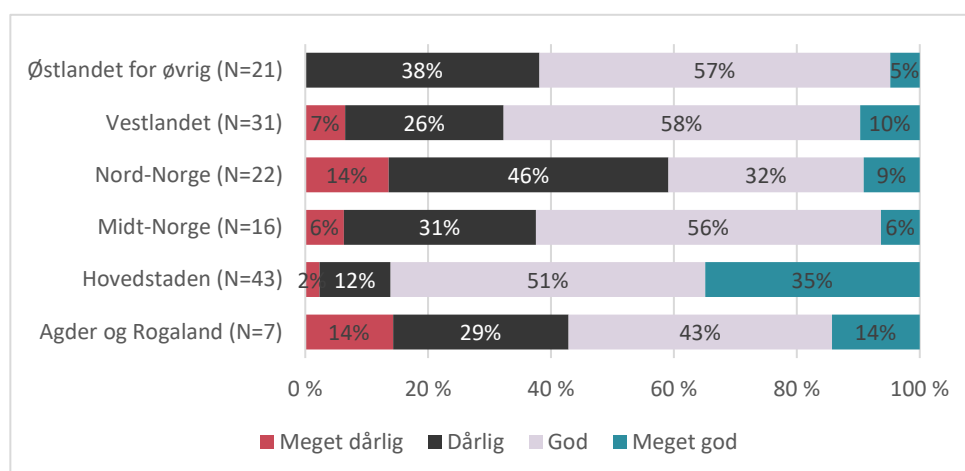
Ser vi på professor, førsteamanuensis og postdoktor, har MED-enhetene en betydelig høyere andel som er negativ til søkningen sammenlignet med de to andre fagområdene. Denne forskjellen øker med stillingsnivå, altså er den større på førsteamanuensisnivå enn på postdoktornivå. Ser vi på kategorien universitets- og høyskolelektor, vurderer MNT-enhetene søkningen som markant dårligere enn hva enheter fra de to andre fagområdene gjør.



Figur 2.7 Vurdering av søkning til professorstilling fordelt på region.

Kilde: NIFU

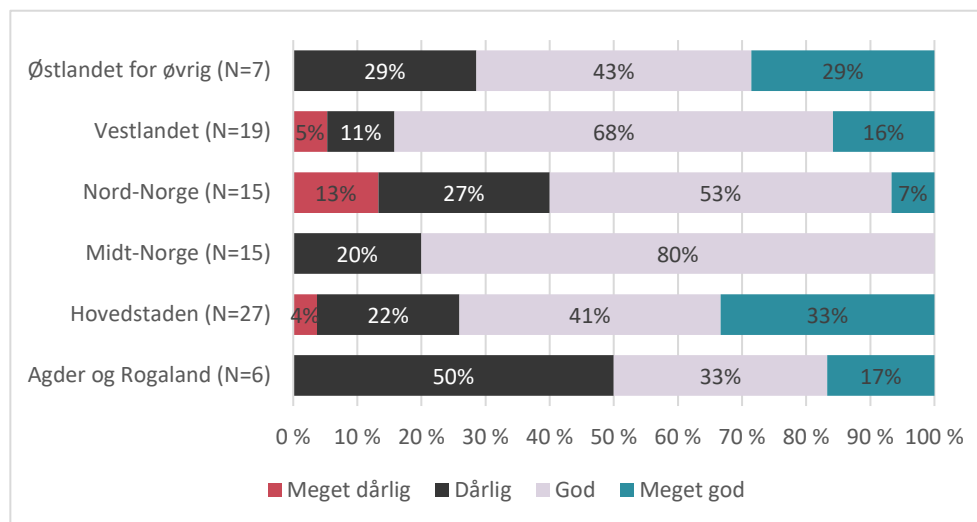
Figur 2.7–2.11 viser vurderingen av søkningen til de ulike stillingene fordelt på region. Det er forholdsvis liten variasjon i synet på søkningen til professorstilling, men enheter som holder til i Hovedstadsområdet, det vil si Oslo og Akershus, vurderer søkningen som bedre enn resten av landet.



Figur 2.8 Vurdering av søkning til førsteamanuensisstillinger fordelt på region.

Kilde: NIFU

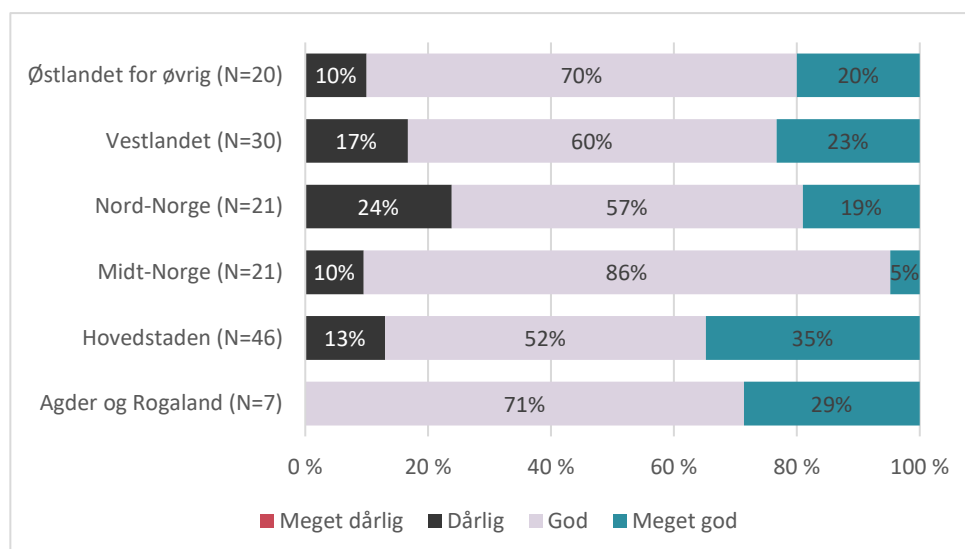
For førsteamanuensisstillingen ser vi enda tydeligere at hovedstadsenhetene er mest positive i sin vurdering, hele 86 prosent svarer at søkningen er god eller meget god her. Nord-Norge skiller seg ut med den laveste andelen som svarer at søkningen er meget god eller god. De resterende fire regionene har noenlunde like svarfordelinger.



Figur 2.9 Vurdering av søkning til postdoktorstillinger fordelt på region.

Kilde: NIFU

Flertallet av enhetene som har utlyst postdoktorstillinger, vurderer søkningen som god, og i hovedstaden og på Østlandet for øvrig vurderer nær en tredjedel av miljøene søkningen som meget god. Nord-Norge og Agder og Rogaland har den høyeste andelen enheter som svarer at søkningen er dårlig eller meget dårlig.

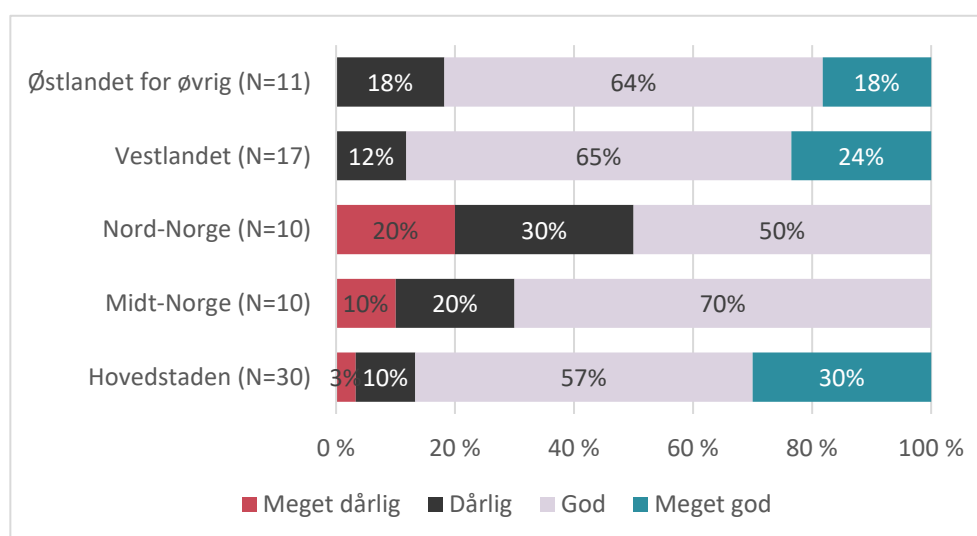


Figur 2.10 Vurdering av søkning til stipendiatstilling fordelt på region.

Kilde: NIFU

Enhetene vurderer stort sett søkningen til stipendiatstillingene som god, og ingen har oppgitt at de anser søkningen som «meget dårlig». En ser derimot igjen at enhetene i Nord-Norge er de mest negative, omtrent en fjerdedel svarer at søkningen er dårlig. I Agder og Rogaland er det ingen miljøer som anser søkningen til stipendiatstillingene som dårlig.

Når vi slår sammen svarene for universitets- og høyskolelektor, er det tydelig at Nord-Norge, og til en viss grad Midt-Norge, opplever søkningen som dårligere enn enheter fra resten av landet.



Figur 2.11 Vurdering av søkning til universitets- og høyskolelektorstilling fordelt på region.

Kilde: NIFU

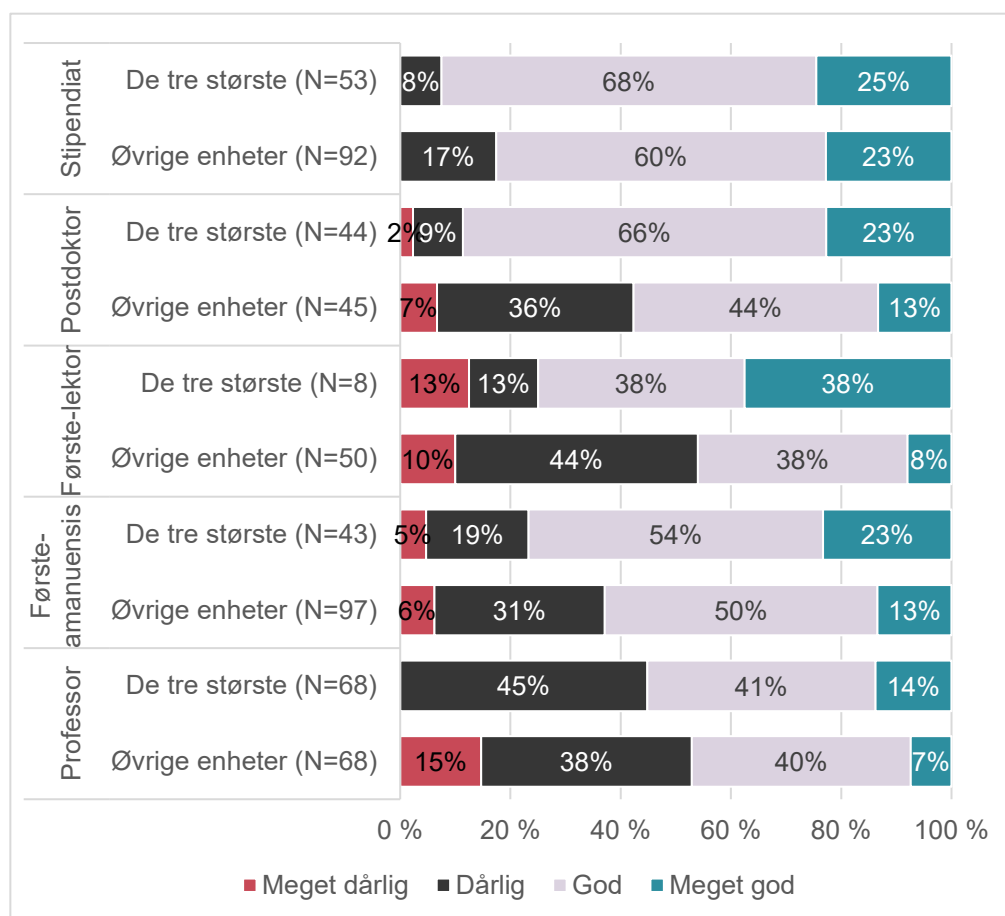
I de to nordligste regionene har halvparten svart at søkningen er dårlig eller meget dårlig. I hovedstadsregionen har 30 prosent av miljøene oppgitt at søkningen er meget god, det samme har en fjerdedel av miljøene på Vestlandet og nær hver femte fra Østlandet for øvrig. Fra Agder og Rogaland er det så få enheter som har utlyst universitets- og høyskolelektorstillinger, at regionen er utelatt fra figuren.

På bakgrunn av funn tidligere i rapporten, samt innspill fra respondentene, ønsker vi å se på vurdering av søkning etter en sentrum-periferi-inndeling.¹¹ Vi har valgt å se på svarene til de tre største lærestedene, som har hovedsete i landets tre største byer, i forhold til landet for øvrig. Gjennomgående er enheter ved de tre største lærestedene mest positive i sin vurdering av søkningen.

Det er størst forskjell i vurderingen av postdoktor- og universitetslektor- og førstelektorstillingene. Forskjellen mellom andelen som har svart enten «god» eller «meget god», er forholdsvis markant for førsteamanuensisstillingen (14 prosent), mens den er i underkant av 10 prosent for stipendiatstillingen.

¹¹ For diskusjon knyttet til operasjonalisering av sentrum-periferi-dimensjonen, se vedlegg 1.

Høgskolelektor og dosent er ikke inkludert i denne figuren, da disse stillingene ikke er utlyst ved de tre største enhetene i perioden som er kartlagt.



Figur 2.12 Vurdering av søkning til professor-, førsteamanuensis-, førstelektor, postdoktor- og stipendiatstillinger fordelt på sentrum-periferi.

Kilde: NIFU

2.3 Kvalifiserte søkere og deres bakgrunn

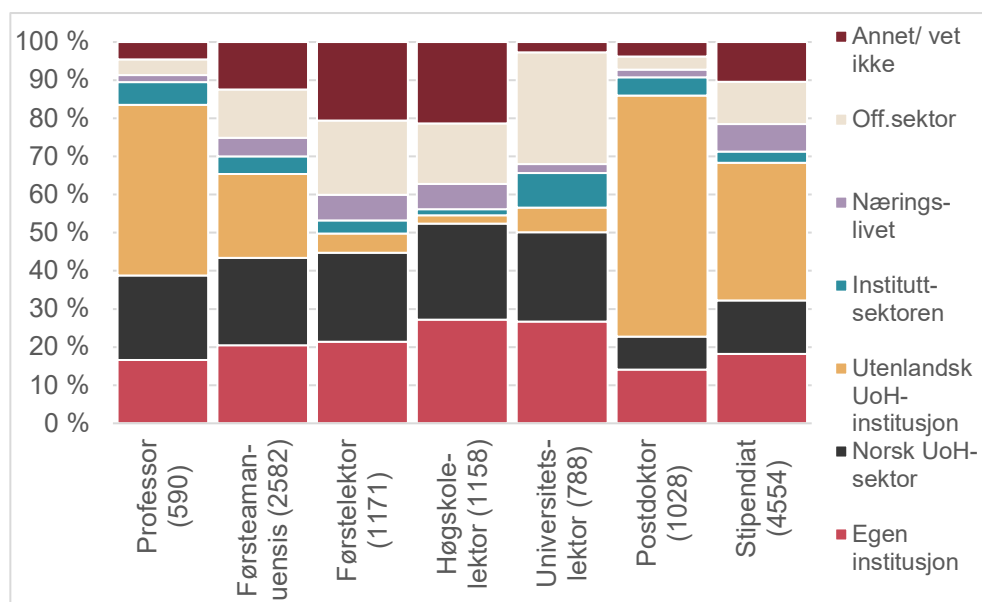
Hvilke søkere er det som når opp i konkurransen om stillingene, og hvor mange kvalifiserte søkere er det per stilling? Med kvalifisert søker mener vi her søkere som er kvalifisert i henhold til utlysningsteksten, det vil si hvor mange som oppfyller de formelle kravene til stillingen i henhold til fagfeltet utlysningen gjelder for. Definisjon og operasjonalisering av begrepet «kvalifisert søker» er drøftet nærmere i Vedlegg 1.

Andelen kvalifiserte søkere i forhold til totalt antall søkere var lavest for dosent og professor. Dette har sammenheng med at det i flere tilfeller ikke var kvalifiserte søkere, spesielt ved kombinasjonsutlysninger som inneholder stillinger med ulike kompetansekrav, og der søkerne i stedet har søkt på stillinger som krever lavere

kompetanse. Ettersom flere av enhetene har rapportert inn utlyste stillinger hvor utlysingsprosessen ennå ikke var avsluttet, mangler tall for hvor mange som var kvalifiserte på innrapporteringstidspunktet for disse stillingene. Disse er holdt utenfor fremstillingene.

I snitt var det to kvalifiserte søkere til hver utlyst professorstilling, og én kvalifisert søker per dosentstilling. I flere tilfeller har respondentene anført i markedsfeltet at det ikke ble tilsatt noen ved utlysning av professorat eller dosentstilling, ettersom det ikke var kvalifiserte søkere, og tilsetningen skjedde på lavere stillingsnivå. Antall kvalifiserte søkere til hver utlyst stilling er høyere for førsteamanuensis (3,8 søkere per utlyste stilling) og førstelektor (3,6 kvalifiserte søkere). Også disse to stillingene inngikk ofte i kombinasjonsutlysninger, og antall kvalifiserte søkere per universitets- og høgskolelektor er dermed enda høyere, om lag 5. Flest kvalifiserte søkere per utlyste stilling finner vi for stipendiatene, 7, fulgt av postdoktorene med 6.

Hver femte av de kvalifiserte søkerne til førsteamanuensisstilling kommer fra egen institusjon. Om lag like mange kommer fra et annet norsk universitet eller høgskole eller fra et utenlandsk lærested for høyere utdanning, se figur 2.13. For førstelektor- og UoH-lektorstillingene kommer mellom 20 og 30 prosent av søkerne fra egen institusjon, og om lag en fjerdedel fra andre norske læresteder. Spesielt for universitetslektorene kommer en høy andel, ca. 30 prosent, fra offentlig sektor. Ser vi på postdoktorene, kommer nær to tredjedeler av de kvalifiserte søkerne fra utlandet, 14 prosent fra egen institusjon og 9 prosent fra andre norske universiteter og høgskoler. Tilsvarende kommer 35 prosent av de kvalifiserte

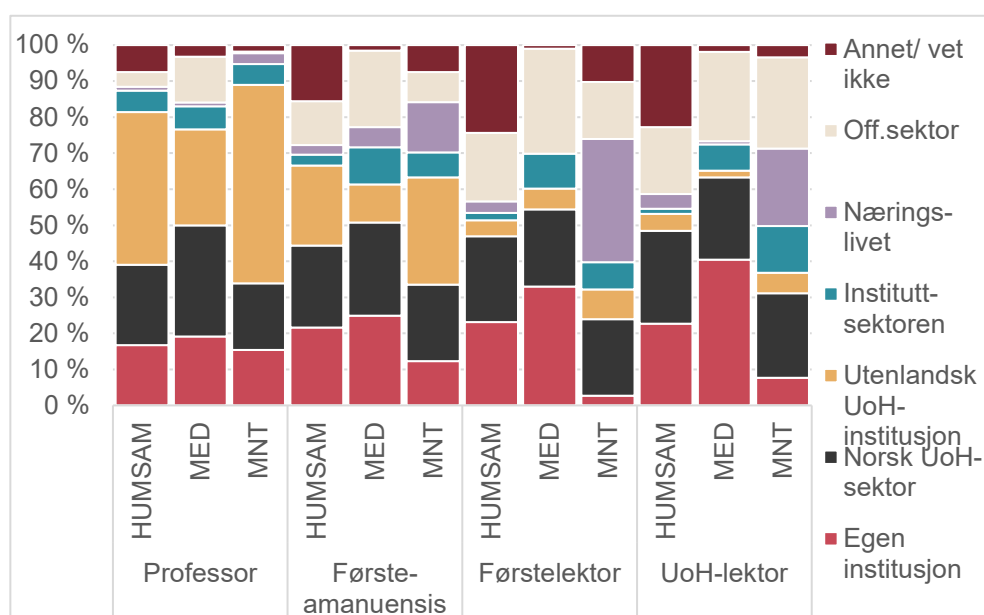


Figur 2.13 De kvalifiserte søkerne arbeidssted på søknadstidspunktet etter stilling (antall kvalifiserte søkere per stilling er angitt i parentes).

Kilde: NIFU

søkerne til stipendiatstillinger fra utlandet, 18 prosent fra egen institusjon, 14 prosent fra norske universiteter og høyskoler og 11 prosent fra offentlig sektor.

Flertallet av de kvalifiserte søkerne til professorater kommer fra utenlandske universiteter og høyskoler. Det er tydelige forskjeller mellom fagområdene når vi ser på de kvalifiserte søkernes arbeidssted på søknadstidspunktet, se figur 2.14, selv om fordelingen av kvalifiserte søkere til professorstillinger er overraskende lik. Flertallet søker fra utlandet til professorater innenfor MNT og HUMSAM, mens MED har flest kvalifiserte søkere fra andre norske læresteder.



Figur 2.14 Kvalifiserte søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, førstelektor og universitets- og høyskolelektor etter fagområde og arbeidssted på søknadstidspunktet.

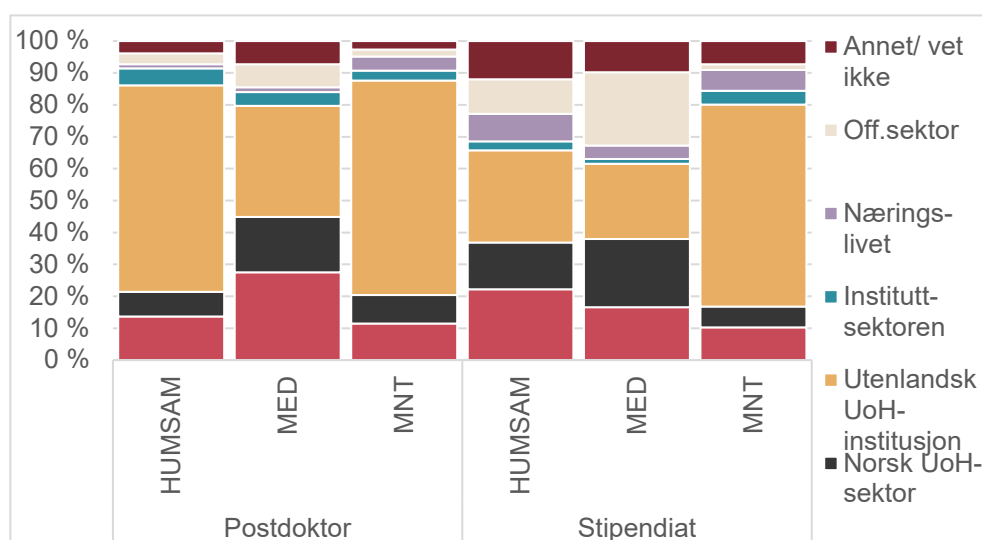
Kilde: NIFU

En høyere andel av de kvalifiserte søkerne til professorater innenfor MED-fagene kommer fra offentlig sektor sammenlignet med de to andre fagområdene. Medisinnmiljøene rekrutterer blant annet fra helseforetakene, som her er klassifisert som offentlig sektor, hvor mange overleger er tilsatt i kombinerte stillinger som overlege og professor II.

Både for førstelektor og universitets- og høyskolelektor innenfor MNT-fagene er det en høy andel kvalifiserte søkere fra næringslivet, henholdsvis hver tredje søker til førstelektorstillinger og hver femte til stilling som universitets- og høyskolelektor. Her er det også en høyere andel kvalifiserte søkere fra instituttsektoren. Vi ser dessuten at det innenfor MNT-fagene er en lavere andel kvalifiserte søkere fra egen institusjon, enn hva tilfellet er for MED og HUMSAM.

Postdoktor og stipendiat skiller seg fra de øvrige stillingene med svært høye andeler kvalifiserte søkere fra utlandet, se figur 2.15. For postdoktorene er det

spesielt MNT og HUMSAM som har mange utenlandske kvalifiserte søkere. MED-fagene har en høyere andel kvalifiserte søkere fra egen institusjon eller et norsk universitet eller høyskole. Blant stipendiatene er det mange kvalifiserte søkere fra utlandet innenfor MNT. For både HUMSAM og MED er det en høyere andel kvalifiserte søkere fra egen institusjon eller annet norsk lærested enn hva tilfellet er for MNT-fagene.



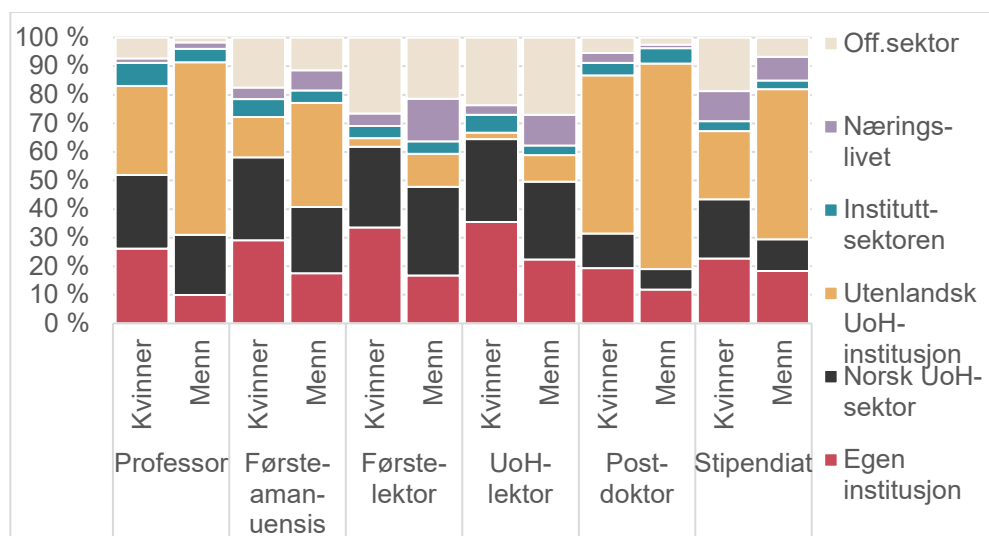
Figur 2.15 Kvalifiserte søkere til stilling som postdoktor og stipendiat etter faggruppe og arbeidssted på søknadstidspunktet.

Kilde: NIFU

Figur 2.16 viser at det er tydelige kjønnsforskjeller når vi ser på hvor de kvalifiserte søkerne arbeider på søketidspunktet¹². En gjennomgående høyere andel av kvinnene fra egen institusjon er vurdert som kvalifiserte søkere, dette gjelder alle stillinger. For professor, førsteamanuensis, postdoktor og stipendiat er det en betydelig høyere andel menn fra utenlandske universiteter og høyskoler som er vurdert som kvalifiserte. Dette har sammenheng med at andelen menn som søker disse stillingene, til dels er betydelig høyere enn andelen kvinner, og disse stillingene har dessuten en høy andel søkere fra utlandet.

Andelen kvinner og menn som kommer fra andre norske universiteter og høyskoler, og som vurderes som kvalifiserte, er relativt lik for de fleste av stillingene, med unntak av postdoktor og stipendiat. Søkere med arbeidsplass i næringslivet utgjør en større andel av kvalifiserte søkere til stipendiat- og lektorstillinger, enn for øvrige stillinger. Det er flere mannlige kvalifiserte søkere fra næringslivet, enn det er kvinner. Andelen kvalifiserte søkere fra offentlig sektor er høyest for lektorstillingene, og her er det kun marginale forskjeller mellom kjønnene.

¹² Merk at vi kun har tatt med søkere med kjent arbeidssted i figuren. I spørreskjemaet spør vi om «herav kvinner», slik at kategorien menn her omfatter både menn og uspesifisert kjønn.



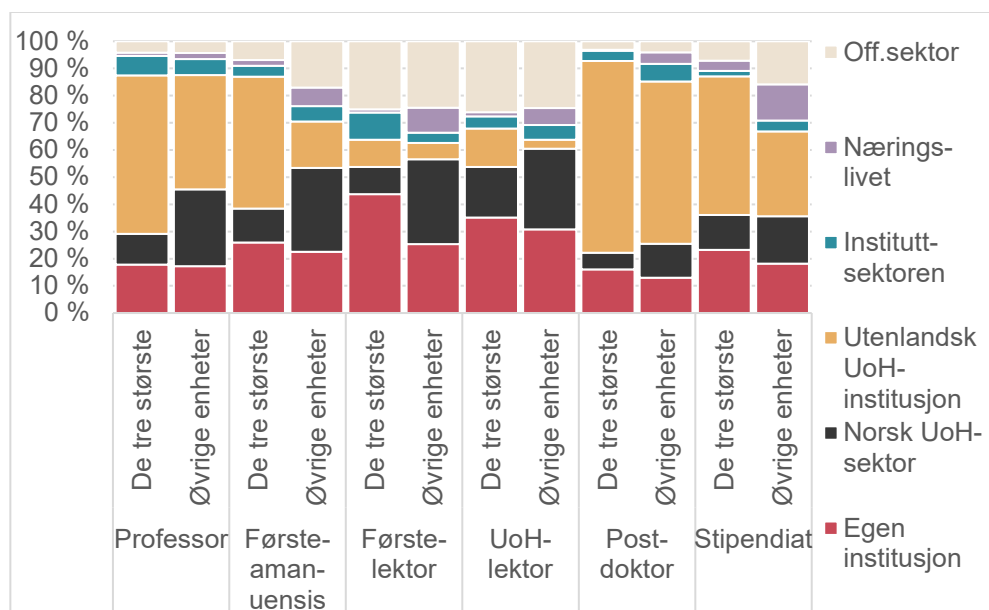
Figur 2.16 Kvalifiserte søkere etter stilling, kjønn og arbeidssted på søknadstidspunktet.

Kilde: NIFU

Ser vi på forskjellen mellom de tre største institusjonene og øvrige institusjoner, se figur 2.17, finner vi noen tydelige forskjeller. De tre største institusjonene oppgir en høyere andel kvalifiserte søkere fra utenlandske institusjoner i alle stillinger. Forskjellen er størst for førsteamanuensis og stipendiat. De øvrige institusjonene har samtidig en påfallende høyere andel kvalifiserte søkere fra andre norske institusjoner. Dette tyder på at personer som har hatt midlertidige stillinger ved norske læresteder, i større grad søker seg til andre institusjoner enn landets tre største universiteter i de tre største byene, enn hva søkere fra utlandet gjør.

Vi finner også at det gjennomgående er en høyere andel kvalifiserte søkere fra egen institusjon ved de tre største institusjonene enn ved de øvrige, med unntak av for professorater, hvor andelen internt kvalifiserte er lik. Andelen kvalifiserte søkere fra instituttsektoren, næringslivet og offentlig sektor er relativt lik for alle institusjoner i alle stillinger med unntak av førsteamanuensene og stipendiatene. Her har de tre største institusjonene en betydelig høyere andel kvalifiserte søkere som kommer fra akademiske institusjoner.

Vi har ikke opplysninger om hvem som til slutt blir innstilt til stillingene, og om disse faktisk tar jobben. Datasettet fanger heller ikke opp endringer i rekrutteringsprosessen over tid, da vi har sett på hele perioden 2016–våren 2018 samlet. Vi har imidlertid indikasjoner på at andelen søkere fra utlandet har økt i perioden for alle stillingene i utvalget.



Figur 2.17 Kvalifiserte søkere etter stilling, sentrum-periferi og arbeidssted på søknadstidspunktet.

Kilde: NIFU

2.4 Rekruttering uten forutgående utlysning

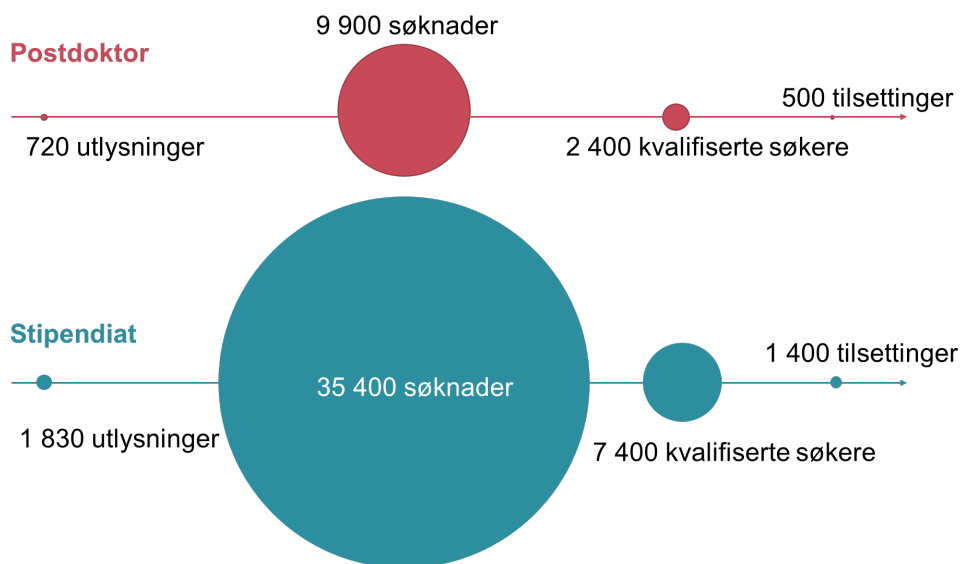
I spørreskjemaet la vi inn et spørsmål om hvorvidt instituttene og avdelingene hadde tilsatt personer uten forutgående utlysning (ja/nei-spørsmål). 178 respondenter har svart på dette spørsmålet. Flertallet av enhetene, 56 prosent, oppgir at de ikke har tilsatt personer uten utlysning, mens 44 prosent har gjort dette. Vi har ikke spurt hvor mange personer som er tilsatt uten utlysning, eller i hvilke stillinger, slik at vi har ikke oversikt over hvor mange personer det dreier seg om. Vi ønsket med dette spørsmålet kun å få en indikasjon på hvorvidt det var vanlig i sektoren å tilsette uten forutgående utlysning. Mange av respondentene, både de som har svart ja og de som har svart nei på dette spørsmålet, har kommet med kommentarer i merknadsfeltet.

Tilbakemeldingene tilsier at alle faste 100 prosent-stillinger utlyses ved kunning, slik lovverket tilsier. Enhetene benytter unntaksbestemmelsene ved akutte behov i kortere perioder (under ett år), eller der de har behov for spesifikk spisskompetanse, for eksempel gjennom å tilsette professorer ved kallelse. I tillegg kan eksternt finansierte stillinger bli besatt av personer som er navngitt i søknaden/prosjektbeskrivelsen, uten forutgående utlysning. Det er også nevnt at enheter har tilsatt personer som via langvarige vikariater har opparbeidet seg rett til fast stilling, i tillegg har flere miljøer vurdert at tilsetting etter intern utlysning av stillinger er å regne som tilsetting uten utlysning.

2.5 Oppsummering

Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet, er det en stor mengde søknader som skal håndteres av universitetene og høyskolene når stillinger lyses ut. Det er mange kvalifiserte søkere som skal vurderes før en tilsetting kan foretas. Hvis vi ser isolert på søkningen, er det grunnlag for å konkludere med at en karriere i UH-sektoren fremstår som attraktiv.

Figur 2.18 illustrerer forholdstallet mellom antall utlyste stillinger, antall søkere, hvor mange av disse som er kvalifiserte, samt antall tilsatte i perioden 2016–2018. Det er ikke et 1:1-forhold mellom utlysningene og tilsettingene, men det gir likevel et innblikk i omfanget av de ulike leddene i rekrutteringsprosessen. Prosessen med registrering av søknadene er automatisert gjennom samarbeidet med JobbNorge, men søknadene må gjennomgås og siles og deretter vurderes av institusjonene. Denne prosessen beskrives nærmere i kapittel 3.



Figur 2.18 Forholdstallet mellom utlyste stillinger, søknader, kvalifiserte søkere og tilsettinger for stipendiat- og postdoktorstillinger i utvalget.

Kilde: NIFU

Hovedregelen er at alle stillinger utlyses i tråd med lovverket. Noen av enhetene har imidlertid benyttet unntaksbestemmelsene, og litt under halvparten har tilsatt uten forutgående utlysning. Dette gjelder hovedsakelig hvis det oppstår akutte behov i korte perioder, eller ved eksternt finansierte stillinger der stipendiater eller postdoktorer er skrevet inn i prosjektet.

Kvinner søker i større grad undervisningsstillinger

Vi har i dette kapittelet sett på søkningen til utlyste stillinger i UH-sektoren, og finner at kvinneandelen er høyest blant søkere til undervisningsstillinger, det vil

si førstelektor- og universitets- og høgskolelektorstillinger, med om lag 60 prosent. Dette har blant annet sammenheng med at det er mange kvinner innenfor undervisningsorienterte fagfelt, som sykepleier- og lærerutdanningene. Andelen kvinner blant søkerne er betydelig høyere for alle stillinger innenfor medisin og helsefag, enn innenfor HUMSAM- og MNT-fag. Den laveste kvinneandelen finner vi blant søkere til professorstillinger innenfor MNT-fagene, 17 prosent. Men som vi diskuterer i avslutningskapittelet, er det selvsagt ikke grunnlag for å konkludere med at kvinner er mer interessert i undervisning enn menn. Vi ser dette søkemønsteret i sammenheng med det generelle trekket ved arbeidsmarkedet i Norge, at det er kjønnsdelt. I UH-sektoren er det flere kvinner i medisin- og helsefagene og flere menn i matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fag. De kvinnedominerte fagene er også mer undervisningstunge enn de andre faggruppene.

Økende andel søkere fra utlandet

Samtidig finner vi at andelen søkere fra utlandet er høy, spesielt i noen stillinger. For postdoktor- og stipendiatstillinger utgjorde søkere fra utlandet om lag 80 prosent. Lavest andel søkere fra utlandet hadde lektorstillingene med 16 prosent. MNT-fagene har gjennomgående den høyeste andelen søkere fra utlandet, mens medisin og helsefag har den laveste. Andelen søkere fra utlandet er dessuten betydelig høyere ved de tre største institusjonene enn ved de øvrige. Dette gir grunnlag for å konkludere med at en karriere i norsk UH-sektor fremstår som attraktiv for søkere fra utlandet, spesielt rekrutteringsstillinger innen MNT-fag.

Vurdering av søkning til stipendiat- og postdoktorstilling mest positiv

Respondentene gir i undersøkelsen uttrykk for at søkningen generelt er bedre til stipendiat- og postdoktorstillinger sammenlignet med faste stillinger. MED-enhetene svarer i større grad enn MNT- og HUMSAM-enhetene at søkningen generelt er dårlig til professor-, førsteamanuensis- og postdoktorstillinger. Dette betyr at det er variasjoner i hvor og for hvem en karriere i UH-sektoren er attraktiv, i avslutningen diskuterer vi betydningen av fagforskjeller for rekruttering og mobilitet i sektoren samt tilgang til og avgang fra stillinger i UH til andre deler av samfunnet. Det er viktig å se søkningen til professorater i lys av den norske opprykksordningen, det kommer vi tilbake til i kapittel 3 og også i avslutningen.

Andelen kvalifiserte søkere er størst for stipendiat og postdoktor

Det er flest kvalifiserte søkere til stipendiat- og postdoktorstillinger, færrest til professor og dosent. Blant søkerne som var kvalifisert for professorat, var nær halvparten tilsatt ved et utenlandsk lærested på søketidspunktet. Hver femte kom fra et norsk universitet eller en norsk høgskole, og 17 prosent fra egen institusjon.

Høyest andel kvalifiserte søkere fra utlandet finner vi for stipendiat, postdoktor og professor. Når UH-sektorens attraktivitet diskuteres, er det derfor viktig å ta hensyn til at selv om det er mange søkere, betyr ikke det nødvendigvis at alle søkere er kvalifisert. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 3 og avslutningen, der vi også trekker frem at forholdet mellom det store antallet søkere og antallet kvalifiserte søkere kan tyde på at mye ressurser i sektoren går med til å vurdere søkere som ikke innehar de nødvendige kvalifikasjonene.

Regionale forskjeller i søkningen

De tre største institusjonene benytter seg i mindre grad av kombinerte utlysninger – utlysninger med et vidt nivåspenn – enn hva spesialiserte institusjoner eller institusjoner i regionene gjør. Det er flere søkere til hver stilling ved de tre største institusjonene, og de har dermed flere kandidater å velge mellom enn de øvrige. Samtidig ser vi at respondenter i Nord-Norge, og til en viss grad også Midt-Norge og Agder og Rogaland, er mer misfornøyde med søkningen til ledige stillinger enn respondenter i Hovedstaden, på Vestlandet og Østlandet for øvrig. Dette gjelder for de fleste av stillingskategoriene vi har kartlagt. De regionale forskjellene i søkning og praksisen med å lyse ut stillinger med et vidt nivåspenn tyder på at det er rekrutteringsutfordringer enkelte steder i UH-systemet, noe som gir grunnlag for å modifisere en konklusjon om at en karriere i UH er attraktiv. Den er ikke like attraktiv alle steder og på alle stillingsnivåer. Igjen må rekruttering til toppstillinger i åpen konkurranse sees i sammenheng med opprykksordningen, som trolig demper den åpne konkurransen om toppstillinger. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 3 og i avslutningen.

3 Tilsettingsprosessen

I dette kapitlet ser vi nærmere på tilsettingsprosessen. Formålet med kapitlet er todelt. For det første er formålet å undersøke hvordan *kvalitet og kompetanse vurderes* i ansettelse til vitenskapelige toppstillinger i akademia, det vil si i tilsettinger av professorer og førsteamanuenser. Hvordan kvalitet og kompetanse defineres i tilsettingsprosessen, har betydning for hvem som slipper inn i universitets- og høyskoleinstitusjonenes faste stillinger, og hva slags kompetanse som vil definere sektoren videre. For det andre er formålet å kartlegge tilsetting i UH-sektoren statistisk: hvor mange og hvem tilsettes på ulike fagområder, og hvor rekrutteres de fra?

3.1 Rekrutteringsprosessen

Med utgangspunkt i dokumenter fra ansettelsesprosesser og 29 kvalitative intervjuer med instituttledere og komitemedlemmer som nylig har deltatt i slike ansettelse, gir datagrunnlaget vårt en unik mulighet til å få en dypere innsikt i selve beslutningstakingsprosessen. I analysen av materialet fokuserer vi på tre spørsmål:

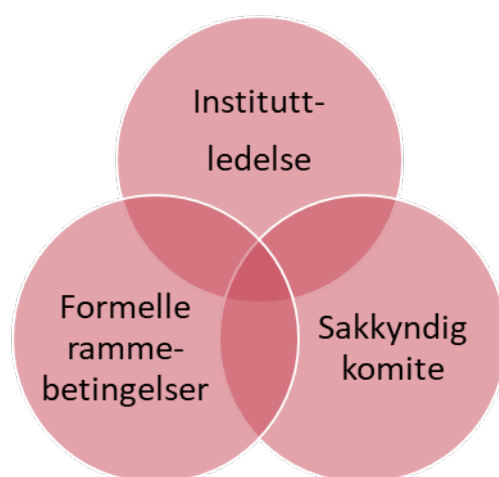
- *Hvordan foregår rekrutteringsprosessen til faste vitenskapelige stillinger?*
- *Hvilke kriterier og mål på kvalitet vektet opp mot hverandre i ansettelsesprosessen?*
- *Hva kjennetegner kandidatene og kompetanseprofilene som passer inn eller ekskluderes i disse forståelsene av kvalitet?*

Spørsmålene innebærer at vi både skal løfte frem prosessen som ligger bak selve beslutningstakingen, og utfallet av denne beslutningen. De fleste studier retter oppmerksomheten mot utfallet av ansettelsesprosesser, og ikke selve *prosessen* i seg selv (Rivera, 2012). I denne analysen skal vi derfor legge hovedvekten på prosess, og ikke utfall.

Alle ansettelse av vitenskapelig personale skal som nevnt i kapittel 1 følge det statlige regelverket (universitets- og høyskoleloven). Et overordnet krav er at

vitenskapelige ansettelser skal følge *kvalifikasjonsprinsippet*. Det er den best kvalifiserte søkeren som skal ansettes i den ledige stillingen. Forskrift om ansettelse og opprykk omtaler to kriterier som skal gjelde i vurderingen av hvem som kvalifiseres til professorstilling: den vitenskapelige eller kunstneriske produksjonen, og dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse. Ut over disse to kriteriene er det opp til hver enkelt utdanningsinstitusjon å utvikle nærmere kriterier for tilsattes kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Aktørene som er involvert i rekrutteringsprosessen, kan altså ikke velge å se bort fra vitenskapelig produksjon eller praktisk-pedagogisk kompetanse, men de kan velge å vekte det på forskjellige måter, de kan måle det på forskjellige måter, og de kan tolke kvalitet innenfor hver av de to komponentene på forskjellige måter. I tillegg kan de altså velge å trekke inn andre kriterier.

Skjematisk legger vi til grunn at det er tre hovedgrupper av aktører involvert i ansettelsesprosessen: (1) De som utformer de formelle rammebetingelsene, (2) ledelsen ved instituttet eller fakultetet og (3) en ekstern ekspertgruppe - ofte kalt sakkyndig komite.^[1]



Figur 3.1 Sentrale aktørgrupper involvert i rekruttering til faste vitenskapelige stillinger i UH-sektoren.

De som utformer de formelle rammebetingelsene, er åpenbart sentrale, og de består av en rekke aktører: Her er både EU, stat, universitet og fakultet som regel involvert og legger føringer på hva som er mulig og ikke mulig å prioritere.

Staten gir en rekke formelle retningslinjer som skal sikre kjønnsbalanse i sektoren gjennom ulike forskrifter og lovverk. Dette er retningslinjer som skal sikre at institusjonene arbeider for likestilling under hele ansettelsesprosessen, fra utlysningsstadiet til endelig ansettelse. Samtidig viser vårt datamateriale at det er

^[1] Bildet er i realiteten mer sammensatt, og vi kommer tilbake til en mer detaljert analyse lenger ned.

stor variasjon mellom utdanningsinstitusjonene, men også mellom enkeltinstitutter innad på samme universitet, når det gjelder i hvilken grad de tar hensyn til retningslinjene for å sikre likestilling i ansettelsesprosessen. Det er også eksempler på at sektorens egne likestillingstiltak har møtt motstand. For eksempel har det vært forsøkt å opprette stillinger bare til kvinnelige professorer for å øke kjønnsbalansen på et institutt, men det ble stoppet på grunn av europeisk lovgivning mot kjønnsdiskriminering. Videre kan det finnes egne retningslinjer på institusjonen eller fakultetet som må følges i forbindelse med ansettelsesprosesser.

Én ting er de lover og regler som er utarbeidet for alle ansettelser, en annen ting er de rammene som utarbeides i forbindelse med en enkelt utlysning. I utlysningsteksten skriver ofte fakulteter eller institutter at det i vurderingen av kandidater vil bli lagt særlig vekt på forskningsproduksjonen deres, eller at en spesifikk faglig profil er ønsket. Dette legger også rammer for de kompetansevurderingene den sakkyndige komiteen kan gjøre, og for dem i instituttledelsens ansettelseskomite som foretar den endelige vurderingen. Men i motsetning til de rammebetingelsene som ble framhevet over, er disse rammene bestemt i forbindelse med den enkelte utlysning, noe som betyr at handlingsrommet og rommet for variasjon er større.

Det er også rom for fortolkning innenfor rammene. Den sakkyndige komiteen kan tolke relevansen av faglig profil på flere måter, de kan tolke hvilke publiseringskanaler og -former som er mest verdifulle på ulike måter, og det kan være uenighet innad i komiteen om hvordan faglig kvalitet skal tolkes. Handlingsrommet mellom den sakkyndige komiteens innstilling og intervjukomiteens endelige innstilling er heller ikke gitt. Noen steder gir informantene inntrykk av at det har vært en endring fra lite handlingsrom til større, at ansettelseskomiteen nå legitimt kan vektlegge andre momenter enn det den sakkyndige komiteen gjorde. Andre steder beskriver informantene en innstramming, at kompliserte og såre ansettelsessaker har gjort at ansettelseskomiteen nå finner at det eneste legitime er å holde på nøyaktig den innstillingen som den sakkyndige komiteen har laget. Målet med denne delen av rapporten er ikke å peke på at slik variasjon eller slikt fortolkningsrom er problematisk. Målet er heller å vise hvor det er rom for fortolkning, hvordan dette brukes i noen konkrete caser, og hvordan dette kan virke inn på rekrutteringsmønsteret i akademia. Hvem som får jobb, hva slags kompetanse de har, og hvor attraktivt det er å jobbe i akademia, vil i stor grad påvirkes av hva som skjer i rekrutteringsprosessen til faste vitenskapelige stillinger.

3.1.1 Tilsettingsprosessens fem faser

For å forstå hva som faktisk skjer, må vi åpne den svarte boksen som disse rekrutteringsprosessene representerer. På grunnlag av dokumentene og intervjuene vi har samlet inn, har vi laget en idealtypisk modell for hvordan rekrutteringsprosessen kan deles opp. Selv om ikke alle rekrutteringsprosesser foregår akkurat slik,

er denne typisk mange steder, og det er hensiktsmessig å analysere de prosessene som ikke følger denne modellen, opp mot den. Vi understreker at modellen ikke representerer noe ideal fra vår side, det er et rent analytisk verktøy. I vår modell foregår rekrutteringen i fem faser: 1) forberedelsene til og utformingen av en utlysning, 2) sorteringskomite, 3) sakkyndig komite, 4) intervju- og prøveforelesningskomite, og 5) endelig ansettelse. Grunnen til at det er viktig å være seg bevisst disse ulike stadiene av rekrutteringsprosessen, er at det er ulike aktører som virker inn i de ulike stadiene, og ulike forståelser av relevant og god kompetanse og gode kandidater som gjør seg gjeldende i de ulike stadiene.



Figur 3.2 Rekrutteringsprosessen til faste vitenskapelige stillinger i fem faser.

Det finnes noen variasjoner i hvor viktige de ulike stadiene er i de ulike fagene, og ved noen institusjoner er det kanskje ikke noen sorteringskomite, fordi man ikke har så mange søkere at det er nødvendig. Slike variasjoner vil vi komme tilbake til. Men i første omgang er det et poeng å vise en typisk oversikt over de fem stadiene som oftest går igjen i de rekrutteringsprosessene vi har undersøkt.

1) Utlysningsfasen

Ledige stillinger skal normalt kunngjøres offentlig¹³. I utlysningsfasen og prosessen som leder fram til utlysningen, legges mange føringer som er viktige for søknadsprosessen videre. De to mest sentrale punktene er hvorvidt utlysningen knyttes til et konkret behov på instituttet, for eksempel til å dekke undervisningsoppgaver, og hvorvidt den defineres som innenfor en spesifikk faglig profil. Er det en utlysning til førsteamanuensis i historie, eller er det en utlysning til førsteamanuensis i middelalderhistorie? Siden sorteringskomiteen, den sakkyndige komiteen og ansettelseskomiteen alle til en viss grad er bundet av utlysningsteksten i sine vurderinger, er den konkrete tekstlige utformingen på dette stadiet viktig.

¹³ Når særlige grunner taler for det, kan styret foreta ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger uten forutgående kunngjøring. Slik ansettelse kan ikke foretas hvis mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette (universitets- og høyskoleloven).

Når det gjelder hensynet til kjønnsbalanse, gir universitets- og høyskoleloven følgende retningslinjer: «Hvis det ene kjønn er klart underrepresentert innen den aktuelle stillingskategori på vedkommende fagområde, skal de som er av dette kjønn spesielt inviteres til å søke.» Det er ulike tolkninger av dette regelverket ved institusjonene vi har studert, og det er også variasjoner innad på institusjonene. I noen av ansettelsene er det etablert egne søkerkomiteer som skal identifisere potensielle kvinnelige søkere og aktivt oppfordre disse kandidatene til å søke stillingen, mens ved andre institutter oppfatter verken instituttleder eller komiteemedlemmer dette som et aktuelt tiltak.

2) Sorteringskomiteen

Mange steder vil det være så mange søkere til en utlyst stilling at det må gjøres en første siling av de mest aktuelle kandidatene før man kan gå inn og vurdere disse grundig. Når det er hundre søkere, er det for tidkrevende å lese flere vitenskapelige publikasjoner og vurdere alle hundre skikkelig. Sorteringskomiteen består ofte av tre medlemmer fra institusjonen som tilsetter, og er et forberedende organ for den sakkyndige komiteen. Kravene til sammensetning av denne komiteen varierer mellom utdanningsinstitusjonene, men et gjennomgående krav er at medlemmene bør ha kompetanse på det aktuelle stillingsnivået. Ved noen institusjoner fremmes det også et krav om at begge kjønn skal være representert blant komiteens medlemmer.

Vurderingsgrunnlaget til sorteringskomiteen er CV og publikasjonsliste. Sorteringskomiteen har to valg i dette arbeidet. Enten konkluderer den med at det er for få eller ingen kvalifiserte søkere. Dette kan bety at stillingen bør kunngjøres på nytt eller at den ikke bør kunngjøres på nytt på nåværende tidspunkt. Eller så vil komiteen gi et kort, begrunnet forslag til de sakkyndige om hvilke søkere som er aktuelle og bør gå videre i prosessen. Sorteringskomiteen skal ikke foreta noen form for rangering, men gi en summarisk begrunnelse for hvorfor uaktuelle søkere ikke går videre i prosessen. Dersom sorteringskomiteen er i tvil om hvorvidt en søker er aktuell, bør søknaden alltid inkluderes. De kandidatene som ender opp på den nye, avgrensede lista, bes om å sende inn fullstendig søknad vedlagt X antall publikasjoner som den sakkyndige komiteen i neste omgang skal vurdere skikkelig.

3) Sakkyndig komite

Etter at sorteringskomiteen har kvittet seg med de fleste søkerne, sitter den sakkyndige komiteen igjen med et håndterbart antall. Den sakkyndige komiteen består enten av to medlemmer fra andre institusjoner enn den som tilsetter, pluss et koordinerende medlem fra det tilsettende instituttet, eller i noen tilfeller tre eksterne medlemmer. Komiteen skal sammensettes slik at den har kompetanse til å

vurdere alle søkerne som oppfyller vilkårene i utlysningen og stillingsbeskrivelsen. Det vil si at hvis det er en professorstilling som lyses ut, må de sakkyndige også ha professorkompetanse. For førsteamanuensisstillinger skal minst én av de sakkyndige ha professorkompetanse, og de øvrige minst førsteamanuensiskompetanse eller tilsvarende kompetanse. Ifølge universitets- og høyskoleloven, skal begge kjønn være representert i den sakkyndige komiteen, med mindre det kan begrunnes at slik representasjon ikke er mulig. Komitemedlemmene skal være uhildete, uten forbindelser til noen av søkerne, og gi en rent faglig vurdering av søkeres kompetanse i forhold til hverandre.

Mandatet til den sakkyndige komiteen er å foreta en bedømming og rangering av søkerne basert på innsendt materiale og dokumenterte forhold. Den sakkyndige komiteen vurderer flere deler av søkeres kompetanse med utgangspunkt i CV-ene, slik som undervisning, veiledning, administrativ erfaring og evne til å skaffe eksterne midler. Selv om det er noe variasjon mellom fagene med hensyn til hvor mye vekt de legger på andre ting enn forskningsproduksjon, og hvilke andre ting de da vektlegger, så er det særlig forskningsproduksjonen i form av publikasjoner som teller for hvordan de vurderer og rangerer søkerne.

Komiteen skriver en sakkyndig innstilling der det må fremkomme av bedømmelsen hvem som er kvalifisert, og den faglige avstanden mellom de kvalifiserte må beskrives i tillegg til en rangering av søkerne. Bedømmelsen er som oftest mest omfattende for de best kvalifiserte søkerne.

4) Prøveforelesning og intervju

I denne fasen settes evnen til forskningsproduksjon litt mer i parentes, og interessen for den gode underviser kommer fram i lyset igjen. Som regel opprettes en egen prøveforelesnings- og intervjukomite bestående av bare interne medlemmer. Det er noe variasjon mellom institusjonene med hensyn til hvordan disse komiteene settes sammen, men ofte er det interne komitemedlemmet fra den sakkyndige komiteen med, instituttleder og en intern person til, i tillegg til kanskje en studentrepresentant. I våre data er det tydelig at det som vurderes i denne fasen, er kandidatens evne til å kommunisere med studenter gjennom en forelesning, og deres troverdighet som en medarbeider som vil kunne være del av et arbeidsfellesskap som har som oppgave å drifte undervisningen ved instituttet. Den kompetansen og de egenskapene som kommer i fokus, er evnen til å undervise, og egenskaper som tyder på at kandidaten forholder seg til instituttet som et fellesskap vedkommende ønsker å inngå i, ikke bare en finansieringskilde som gjør det mulig for vedkommende å holde på med sin egen forskning. Det betyr at vurderingen av personlig egnethet også er viktig i denne fasen av ansettelsesprosessen. Komiteen bruker særlig intervjuet og referanser til å vurdere søkeres egnethet.

5) Ansettelsesfasen

I den avsluttende fasen av ansettelsesprosessen kan moderat kjønnskvoltering benyttes i henhold til Hovedavtalen i staten, hvor følgende skrives om kjønnskvoltering: «Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes» (Hovedavtalen i staten, 2017: 30). Det kjønn som utgjør mindre enn 40 prosent av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppen, defineres som underrepresentert. I de ansettelsessakene vi har studert er det få eksempler på at moderat kvotering er benyttet.

I den siste fasen er det mindre snakk om å selektere ut én av flere kandidater på bakgrunn av bestemte egenskaper og mer et spørsmål om hvordan få den kandidaten man mest ønsker seg, til å ta stillingen. Avhengig av hvor i landet institusjonen befinner seg, fagområdet og forholdet mellom universitets- og høgskolesektoren og andre deler av arbeidsmarkedet, vil det variere hvor mange søkere det er og hvorvidt det er rift om stillingene. Men både der det er mange og der det er få søkere, vil det gjerne i slutfasen være usikkerhet omkring hvorvidt den kandidaten som er rangert høyest, faktisk vil takke ja til stillingen. De fleste kandidater søker på flere stillinger, og de beste har kanskje mulighet til å velge blant flere stillinger. Hvorvidt de øverst rangerte takker ja eller ikke, kan avhenge av hvor faglig interessant de synes denne stillingen er, arbeidsbetingelsene, men ikke minst også hvorvidt det innebærer flytting, hvorvidt de har familie som de må overtale til å bli med, og hvilke utfordringer det betyr sosialt, språklig og jobbmessig for partneren. I denne fasen ønsker instituttet seg gjerne excellence, men må forholde seg til praktiske realiteter som vanskeliggjør dette.

3.1.2 Tre fag med ulike utfordringer

Når vi her velger å se nærmere på hvordan rekrutteringsprosesser til faste vitenskapelige stillinger foregår, skjer det altså med utgangspunkt i et sett med strategisk utvalgte fag som dekker de vesentlige faglige skillelinjene som vist i de øvrige kapitlene. Fra dette vet vi at humaniora og samfunnsvitenskap, matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fag og medisin- og helsefag har særskilte rekrutteringsutfordringer. Det er også viktig å dekke skillet mellom profesjonsfag og de tradisjonelle universitetsfagene. På denne bakgrunn har vi valgt ut henholdsvis IKT, historie og sosialfag. Disse fagene har ulike rekrutteringsutfordringer med tanke på kjønnsbalanse, internasjonalisering, akademisering og søkermasse. I vår analyse representerer de eksempler på hvordan fagområdene står overfor forskjellige utfordringer med tanke på å legge til rette for attraktive akademiske karrierer. Datamaterialet består av dokumenter knyttet til rekrutteringsprosessen, såkalte ansettelsesrapporter, samt intervjuer med instituttledere og medlemmer

av sakkyndige komiteer. Vi har gjennomført intervjuer ved syv ulike norske institusjoner. Utvalget består både av sentralt og mindre sentralt plasserte universiteter, gamle og nye universiteter. I alt har vi intervjuet 20 komitede medlemmer og 9 instituttledere. Formålet med å intervju instituttledere og komitede medlemmer er å få rikere informasjon om rekrutteringsprosessen enn det dokumenter alene kan gi oss. Dette gjelder forhold som bakgrunnen for utlysningen og hvilke erfaringer og vurderinger som ligger bak utlysningsteksten, valg av komitede medlemmer samt endelig innstilling.

Historie

Vi har valgt å studere historiefaget fordi det skiller seg fra sosialfag og IKT fag på tre viktige områder. I motsetning til de andre fagene er historie for det første et tradisjonelt universitetsfag. For det andre opplever ulike fag ulik konkurranse om utlyste stillinger. Mens IKT har hatt stor internasjonal konkurranse om utlyste stillinger over lang tid, er dette relativt nytt for historiefaget. Historiefaget, og da særlig i de store byene, har de siste ti årene opplevd økt konkurranse om utlyste stillinger. Informantene beskriver en utvikling der de har gått fra å rekruttere fra en relativt liten pool på det lokale arbeidsmarkedet, til å motta et hundretalls søknader fra hele verden. Dette handler først og fremst om at flere stillinger utlyses internasjonalt, og at fagprofilene som etterspørres, er brede (ikke begrenset til norskspesifikke forhold). For det tredje skiller historiefaget seg fra de andre fagene når det gjelder kjønns sammensetningen blant de vitenskapelig tilsatte. I motsetning til sosialfag kjennetegnes historiefaget (i likhet med IKT-faget) av en mannsdominans i de faste vitenskapelige stillingene, og særlig på professornivå. Men i motsetning til IKT-faget som kjennetegnes av en mannsdominans på alle stillingsnivåer, er det tilnærmet kjønnsbalanse på lavere nivå i historiefaget ved norske utdanningsinstitusjoner.

Sosialfag

Sosialfag er preget av enkelte utfordringer i forbindelse med rekruttering av vitenskapelig personale. Kvinner utgjør den overveldende majoriteten av søkere på utdannelsen, med den åpenbare konsekvens at også kvinner i all hovedsak utgjør et markant flertall på det arbeidsmarkedet som er knyttet til sosialt arbeid. Denne sammenhengen befester seg videre i de vitenskapelige ansettelsene i universitets- og høyskolesektoren. Instituttlederne forteller om få mannlige søkere, og at man i varierende grad har iverksatt tiltak for å motvirke den manglende balansen. Et tiltak som går igjen, dreier seg om å oppfordre menn til å søke, både på faste vitenskapelige stillinger og ph.d. (med sikte på senere å kunne rekruttere til fast stilling). Samtidig har enkelte institutter også erfaring med at visse stillinger som blir

utlyst internasjonalt, *kan* høyne antallet kvalifiserte, mannlige søkere, uten at det finnes noe belegg for et samlet bilde som peker i den retningen. Det finnes vel å merke et markant unntak i spørsmålet om kjønns sammensetning, og det gjelder utlysning av stillinger som er knyttet til den juridiske undervisningen. Der er kjønns sammensetningen omvendt fra resten av faget: Menn dominerer blant juristene.

Det andre forholdet som skiller sosialfag fra historiefaget, gjelder vektingen av relevant praksiserfaring fra feltet sosialt arbeid. Som vi senere skal beskrive nærmere, legger sosialfag vekt på praktisk erfaring fra sosialt arbeid på en måte som er utypisk for rekrutteringsstrategier i mange mer tradisjonelle universitetsfag.

IKT

Det er spesielt to forhold som skiller IKT fra historie og sosialfag. For det første er IKT et relativt nytt universitetsfag, som på få år har bygget seg opp som en markant «utfordrer» til de klassiske matematisk-naturvitenskapelige disiplinene som kjemi, fysikk og matematikk. I tillegg til å være et fag som har opplevd et oppsving, vet vi også at IKT, i motsetning til sosialfag og historie, i større grad er et «konjunkturfølsomt» fag som preges av markedets etterspørsel. I tillegg representerer IKT et fag som det er høy etterspørsel etter i det private næringsliv.

For det andre er IKT i langt større grad enn historie og sosialfag preget av en overvekt av mannlige søkere. Dette er et mønster som til dels også kan gjenfinnes i studentmassen, hvor IKT langt på vei skriver seg inn i de dominerende trekkene ved de matematisk-naturvitenskapelige fagene sett under ett, med en overvekt av både mannlige studenter og vitenskapelig tilsatte. Instituttlederene forteller at de forsøker å gripe an ubalansen på forskjellige måter. I likhet med sosialfag har flere IKT-institutter også en strategi om å «bygge karrierer» internt, blant annet med henblikk på å få flere kvinner inn på instituttene, i tillegg til at de også anvender sine nettverk i forkant av og under stillingsutlysninger for å gjøre aktuelle kvinnelige kandidater oppmerksomme på stillingen(e).

3.1.3 Å finne den beste: ulikt blikk på kvalitet i ulike faser

Innledningsvis i dette kapittelet skilte vi mellom fem faser i ansettelsesprosessen. I det følgende skal vi beskrive hvilke kriterier for kvalitet som vektlegges i disse fasene. Vårt argument er at de ulike aktørene som er involvert i disse fasene, har ulike kriterier for og mål på kvalitet, og at selv de samme aktørene kan ha ulike forståelser av kvalitet i de ulike fasene. Spørsmålet er om dette får konsekvenser for hvilke søkere som defineres ut eller inn, og dermed hvilken type kandidater som blir tilsatt. Det vi ser ved å analysere rekrutteringsprosessen i disse fem fasene, er for det første hvordan ulike kriterier gjør seg gjeldende i ulike faser av

prosessen, og for det andre hvordan produksjon av forskning målt gjennom publisering i sentrale engelskspråklige tidsskrifter er det vurderingskriteriet som veier tyngst i hele prosessen.

Fase 1: å definere en jobbsøkerprofil

Utlysningen er den første fasen i ansettelsesprosessen. I alle ansettelsessakene vi har studert, har det vært åpen konkurranse om stillingen gjennom en offentlig kunngjøring. Informantene opplever likevel at konkurransesituasjonen har endret seg i retning av større grad av åpenhet. Her viser de til konkrete endringer, som at utlysningene ikke bare publiseres på norsk, men også på engelsk, at informasjonen ikke bare spres til dem man kjenner, men også til forskernettverk som ikke har en lokal tilknytning til institusjonen, og at utlysningene i større grad annonseres i internasjonale fora. Dette er en endring informantene opplever har skjedd i løpet av relativt kort tid:

Det at det er reell åpen konkurranse om stillinger og at man ønsker det, det er nytt. Før var det underforstått hvem som skulle ha dem, egentlig, også er det et par tilfeller liksom på 30 år eller noe sånt, hvor du har en sakkyndig komité som har gjort noe eget, på egenhånd, og hvor man endte ut med noen andre.

(Komitemedlem)

Et viktig spørsmål i rekrutteringsprosessens første fase er hvordan *jobbsøkerprofilen* skal defineres. I analysen av våre data ser vi at konkrete undervisningsbehov ofte er sentrale i diskusjonene bak en utlysning. Behovet for undervisningskompetanse aktualiseres særlig i intervjuene med de tilsatte som har sittet i den interne ansettelseskomiteen. De trenger en kollega som ikke bare er faglig sterk, men også en som kan fungere som en god lærer, og dele det som ofte beskrives som en «undervisningsbyrde» av informantene. I hvilken grad undervisningen foregår på norsk eller engelsk, og hvorvidt søkerne snakker norsk, er dermed relevant for hvordan man forstår den kompetente søker i denne fasen.

Videre er den tematiske innretningen, om det skal være en *bred* eller *smal* fagprofil, en sentral problemstilling. I materialet vårt ser vi at den tematiske innretningen i utlysningstekstene ikke er tilfeldige, men ofte henger tett sammen med hvilke strategiske avveininger om temaer og kompetanse instituttene har vedtatt som satsningsområder gjennom sine stillingsplaner. Et flertall av instituttlederne vi har intervjuet beskriver demokratiske prosesser der staben på flere tidspunkt involveres i å definere hva slags kompetanse og temaer instituttet bør satse på eller styrke i fremtiden. Selv om lederne beskriver prosesser der den vitenskapelige staben involveres i å påvirke profilen på kompetansen som etterspørres, anerkjenner de at det samtidig er vanskelig å imøtekomme alles interesser. Det kan være kamper mellom sub-disipliner (som samtidshistorie versus middelalderhistorie),

mellom de ulike disiplinene i et flerfaglig felt (som mellom sosiologi, statsvitenskap og sosionomer i sosialfag), eller mellom praksisorientering og forskningsorientering (som i IKT eller sosialfag). Som en av dem uttrykte det: «Stillingsplan-diskusjoner er sånt som kan skape vondt blod og mye bitterhet.»

Videre tyder intervjuene med de tilsatte som har sittet i de interne komiteene, på at det er stor variasjon dem imellom når det gjelder opplevelsen av å bli hørt og tatt med på å bestemme den tematiske innretningen i jobbsøkerprofilen. Der noen opplever at deres innspill til faglig profil blir hørt og at de ofte trekkes inn i slike prosesser, opplever andre at egne faglige interesser ikke speiles og beskriver instituttets rekrutteringsprosesser som toppstyrte. Et eksempel på dette er diskusjonen om hvorvidt jobbsøkerprofilen skal være i internasjonal historie eller norsk historie, og som går igjen i ansettelsessakene vi har studert:

Skal vi være mer framtidsrettet? Eller må vi som andre her mener, følge de gamle stillingene, at hver stilling må erstattes med den samme stillingen på tema, eller på området? Er man redd for at noe forsvinner? Det er veldig ofte en diskusjon om norsk vs. internasjonal historie. (...) alle utlendingene som kommer hit og ikke kan norsk, og hvordan går det da med norsk historie? Og har ikke vi en arv å ivareta der? Men den diskusjonen er ferdig når vi kommer til utlysningen.

(komitemedlem)

Oppsummert kan vi si at i denne første fasen er det særlig to hensyn som oppfattes som viktige. Det ene er å få dekket undervisning og rekruttere en som kan fungere som en god lærer. Det andre er hvordan den faglige innretningen på jobbsøkerprofilen skal defineres. Dette er spørsmål som vil ha stor betydning for hvor stor gruppen av relevante søkere blir, og hvem som vil bli regnet som kompetent.

Fase 2: grad av konkurranse

Ved institusjoner og i enkelte fag som har stor konkurranse om stillingene, opprettes det sorteringskomiteer. Spørsmålet er hvordan sorteringskomiteen siler bort de 85–90 prosent av kandidatene som ikke kommer med i den videre konkurransen. Med utgangspunkt i intervjuene vil vi særlig vektlegge to forhold vi mener er avgjørende kriterier for kvalitet i denne fasen, nemlig relevans og forskningsproduksjon.

For det første er *relevanskriteriet* en svært viktig del av kvalitetsforståelsen i denne fasen. Det vil spille en stor rolle om den faglige innretningen på jobbsøkerprofilen er bred eller smal. Er stillingen lyst ut åpent som «historiker», eller er den knyttet til et avgrenset delfelt innen faget, som middelalderhistoriker? Medlemmene av sorteringskomiteen tolker her hvilke av kandidatene som er relevante søkere, og hvilke som faller utenfor den etterspurte faglige profilen. Også når det er såkalt åpne utlysninger innenfor en disiplin, vil det kunne være spørsmål om

fortolkning av relevans. Et eksempel på det er usikkerheten knyttet til hvordan man skal vurdere søkere fra utenlandske institusjoner man har lite kjennskap til. Her er det særlig usikkerhet knyttet til søkere fra enkelte utdanningsinstitusjoner i asiatiske og afrikanske land som trekkes frem som krevende å vurdere av noen av informantene. Dette handler ikke nødvendigvis om at afrikanske og asiatiske søkere i seg selv ikke oppfattes som relevante, men om vurderingen av enkelte ikke-vestlige utdanningsinstitusjoner. Med andre ord, det er typen utdanningsinstitusjon som signaliserer relevans, og ikke først og fremst et utenlandsk navn. Som en av informantene uttrykte det:

En tredel eller en fjerdedel ser du med en gang er folk som bare søker uten at de... så de kan du ta vekk. Men hvis du skal liksom gjøre en skikkelig jobb, det er noe med i hvor stor grad du skal gjøre en skikkelig jobb, med dem du er nesten sikker på ikke er aktuelle. Det er jo der det ligger noen utfordringer. Og så er det faren med at du kanskje kan undervurdere folk som søker fra land som ikke du... og så kan det vise seg at det rett og slett var noen veldig dyktige da. Men så er det sånn likevel, at de som kommer fra sånne land, og som er veldig dyktige, de har ofte vært tilknyttet gode vestlige forskningsinstitutter i prosessen. Så det er ikke sikkert at det problemet er så stort som det kan se ut som. Altså hvis du ikke har den typen tilknytning, så er du kanskje for tidlig i prosessen uansett, til å være aktuell til den typen fast jobb på et norsk universitet. (komitemedlem)

Tidligere studier har vist at «institusjonell kapital», for eksempel en grad fra et eliteuniversitet, fungerer som en proxy på de beste kandidatene i vitenskapelig rekruttering (Ashley & Empson, 2013). På bakgrunn av vårt kvalitative datamateriale skal vi likevel være forsiktige med å konkludere med at søkere fra ikke-vestlige institusjoner lukes ut i ansettelsesprosessens første fase. Materialet vårt viser imidlertid at den «institusjonelle kapitalen» til ikke-vestlige utdanningsinstitusjoner varierer mellom fag. Denne variasjonen henger sammen med grad av internasjonalisering. I fag som har stor internasjonal konkurranse og mange tilsatte som har utdanning fra ikke-vestlige institusjoner, vil portvokterne i rekrutteringsprosessen ha kjennskap til og et annet perspektiv på ikke-vestlige institusjoner. På IKT, som er et sterkt internasjonalt fagområde, forteller instituttlederne om flere tilfeller hvor alle de ti høyest rangerte kandidatene kom fra land utenfor Norden, og hvor hovedvekten av de kvalifiserte søkerne var fra asiatiske land, hvor spesielt Iran og India peker seg ut.

For det andre er *forskningsproduksjonen* en sentral del av kvalitetsforståelsen til medlemmene i sorteringskomiteen. I motsetning til utlysningsfasen, hvor behovet for kvalifiserte undervisere ofte står i fokus, er det forskningsproduksjonen som står i fokus hos sorteringskomiteen. Uten å faktisk lese forskningsarbeidene til kandidatene, men bare ved å vurdere listen over hva de sier de har publisert,

samt CV-ene, sorterer denne komiteen bort de fleste søkerne. I vårt materiale ser vi at medlemmene vurderer hva som er god forskningsproduksjon ved å trekke frem tre forhold. Det ene forholdet er *mengden* publikasjoner. Søkerne som vurderes som kvalifiserte, har mange publikasjoner. Det andre forholdet er *publikasjonskanalen*. Er artiklene publisert i engelskspråklige tidsskrift som regnes som sentrale i faget, eller som har høy impact factor, eller er rangert som nivå 2-tidsskrift? Det tredje forholdet handler om at forskningsproduksjonen skal ha en *oppadgående retning*. Dette er et kriterium som også reflekteres i utlysningstekstene, og som gjerne formuleres som «upward trajectory». Det holder ikke å være god, man må vise at man stadig blir bedre. Søkere som har hull i publikasjonslista, eller ikke kan dokumentere at de publiserer mer (mengde) eller bedre (publikasjonskanal) over tid, lukes ut. I intervjuene bruker informantene gjerne begrepet *potensiale*, for å vurdere denne delen av søkerens forskningsproduksjon. Dette gjelder da først og fremst ved utlysning av førsteamanuensisstillinger. Å se etter potensielle oppfattes som et nytt kriterium og noe som har endret seg i løpet av relativt kort tid hos informantene:

[Dagens] system, der vi ikke utlyser professorater, vi utlyser bare førsteamanuensisstillinger, der man skal sende inn et begrenset antall arbeider, og så skal man peke på tre arbeider fra de siste fem årene som tillegges særlig vekt. Disse endringene har flyttet utvalget av dem som tilsettes veldig radikalt, det har flyttet i alder. Og det er ut fra en forståelse av at du ikke er så veldig mye bedre enn det du er omtrent nå, for å si det sånn, og at vi ikke ansetter noen på sånn kjøttvekt og ting som er skrevet på 80- og 90-tallet.

(komitemedlem)

Oppsummert kan vi si at i fase to er det særlig søkere som skårer høyt på relevans og produksjon, som inkluderes videre i prosessen. Her er det først og fremst produksjon i anglofone, kompetitive publiseringskanaler som gis verdi.

Fase 3: vitenskapelig produksjon

I det tredje stadiet er det den sakkyndige komiteen, altså to eksterne akademikere og en intern, som skal vurdere kvalitet. Også denne komiteen vil vurdere søkerens relevans. Av dem som sorteringskomiteen har beholdt på kortlista til en førsteamanuensisstilling i historie, er det noen de mener ikke egentlig kan defineres som historiker? Er vedkommende mer av en idehistoriker, egentlig en filosof, eller kanskje en statsviter? Sammensetningen av komiteen, og de ulike tolkningene av fagets grenser blant de ulike medlemmene, har betydning for hvordan relevans defineres i denne fasen.

Det er ikke i de klassiske universitetsfagene, som historie, at det er størst rom for skjønsmessige vurderinger, uenighet og diskusjon om relevans. I vårt materiale ser vi at det særlig er innenfor sosialfag at diskusjonen om hva som er relevans, får en betydning i ansettelsesprosessen. Dette henger sammen med at sosialfag er et fag som i større grad bygger på en sammensetning av flere underliggende fag, og som er mindre etablert som universitetsfag. Selv om det finnes unntak, blant annet har NTNU hatt sosialfagutdanning siden midten av 1970-tallet, befinner de fleste sosialfagmiljøene ved landets universiteter seg i en fase med nye krav og forventninger om omstilling til en type akademiske standarder, som flertallet av disse fagmiljøene inntil nylig har vært relativt uberørt av. Enkelte av våre informanter snakker i den forbindelse om fagets pågående «vitenskapeliggjøring». De mest iøynefallende eksemplene på dette er krav om flere publikasjoner og krav om doktorgrad ved rekruttering av vitenskapelig personale. På den andre siden er det også flere som peker på nødvendigheten av å styrke profesjonsinnretningen til faget.

Disse spenningene avtegner seg i enkelte av våre intervjuer, som blant annet kan gjenfinnes i konflikter, dilemmaer og utfordringer knyttet til hvordan akademiske meritter og praksiserfaring skal vektes opp mot hverandre i rekrutteringsprosessen. En av våre informanter, en instituttleder, redegjør for en ansettelsesprosess som skulle vise seg å bli vanskelig og krevende for instituttet. Instituttet ønsket seg en kandidat med sosialfaglig grunnutdanning og erfaring fra praksis, men ble av fakultetets eget tilsettingsutvalg pålagt å følge den sakkyndige komiteens vurderinger, med utgangspunkt i kandidatenes publikasjoner. Instituttets egen innstilling, gjort på bakgrunn av intervju og prøveforelesning, ble overprøvd av fakultetet, med henvisning til at de akademiske merittene måtte veie tyngre i den endelige vurderingen av søkerne. Etter at sosialfag i større grad er blitt et universitetsfag, er disse spenningene blitt vesentlig mer påtrengende, ifølge flere av de instituttlederne vi har intervjuet. Det har blant annet ført til at det er blitt vanskeligere å ansette personer med profesjonsbakgrunn til å undervise og veilede studenter, da de sjeldnere har de akademiske merittene som kan nå opp i konkurransen med akademikere som kan vise til lengre og mer sammenhengende forskerkarrierer. Når det lyses ut en stilling i sosialfag, vil det da typisk være en kandidat som primært har forsket på sosialt arbeid som får stillingen, fremfor kandidater som i tillegg også har erfaring fra praksisfeltet. Noen vil kanskje ha betenkeligheter med at de som har publisert mest, egentlig har en fagprofil som sosiologer eller statsvitere, heller enn innen sosialfag, i den grad det er et meningsfullt skille. Dette er en relativt ny problematikk, da det ifølge informantene tidligere i mindre omfang har vært attraktivt for ikke-profesjonsutdannede akademikere å gjøre forskerkarrierer innenfor den profesjonsrettede delen av høgskolene. Andre peker

også på at de før, som pre-fusjonerte høgskoleinstitutter, også har hatt større frihet til å velge kandidater med profesjonsbakgrunn fremfor «rene» akademikere.

I tillegg til vurderingen av relevans, vil også *forskningsproduksjon* bli vektlagt, målt i antall publikasjoner og hvilke kanaler det er publisert i, i den tredje fasen av ansettelsesprosessen. Dette vil også ha avgjørende betydning for hvordan søkerne vurderes og rangeres. I denne fasen leser komiteen et utvalg publikasjoner av alle søkerne på kortlista. Det varierer mellom fagene i hvor stor grad den sakkyndige komiteen legger vekt på sin egen vurdering av søkerens publikasjoner, og i hvor stor grad de lener seg på andre instansers kvalitetsvurderinger: om tidsskriftene de har publisert i er på nivå 1 eller nivå 2, om det på et noe løst vis er et «anerkjent» tidsskrift, eller om det har høy impact factor. Dokumentene fra ansettelsesprosessene vi har studert, viser at det er flere eksempler på at komiteemedlemmene leser alle publikasjonene og gir selvstendige vurderinger av bidragene i fagene innenfor humaniora og samfunnsvitenskap. Og motsatt, at det er flere eksempler på at komiteemedlemmene ikke leser alle bidragene, men lener seg på tidsskriftenes impact factor og H-indeksen til søkerne i de tekniske og naturvitenskapelige fagene (Mangset og Orupabo, upublisert).¹⁴

Videre ser vi at det er forskjeller mellom fagene i hvordan de vurderer medforfatterskap. IKT, i likhet med flere andre fag innenfor naturvitenskap og teknologi, har tradisjon for at man kan publisere artikler sammen med et titalls andre medforfattere. Dette gir publikasjonslisten en noe annen status enn i fag som historie og sosialfag. I IKT behandles publikasjonslisten også som en indikator på nettverk, og det kan være vanskelig å vurdere hva som er kandidatens faglige bidrag når et titalls andre forfattere er med på publikasjonen. Det betyr at den neste fasen av ansettelsesprosessen blir desto viktigere når det gjelder å «teste» hva kandidaten faktisk kan, gjennom intervju og prøveforelesning. Dette kommer vi nærmere inn på i beskrivelsen av neste fase.

Ut over vurdering av relevans og produksjon er det særlig ett forhold til vi vil trekke frem som viktig for å forstå hvordan vurderingen av kvalitet gjøres i denne fasen, nemlig *prosedyrene* komiteemedlemmene følger i sitt arbeid. Med prosedyrer tenker vi for det første på fordeling av ansvar. Er det sånn at alle medlemmene skal lese alle arbeidene like godt og vurdere alle søkerne like nøye, eller fordeler de søkerne seg imellom? For det andre handler prosedyrene om hvorvidt medlemmene får tydelige kriterier som søkerne skal vurderes etter. Både dokumentene og intervjuene våre tyder på at det er stor variasjon, og at dette først og fremst handler om hvilken rolle komitelederen spiller. Det er også variasjon med hensyn til hvorvidt de eksterne komiteemedlemmenes forståelse av kriteriene gis forrang, eller om det interne medlemmet definerer kriteriene og legger føringer på de

¹⁴ Komparasjonen bygger på funn fra forskningsprosjektet NORDICORE, der vi også studerer ansettelsesprosesser i biologi og statsvitenskap.

eksterne medlemmenes vurderinger. I komiteer der det har vært en tydelig leder, listes de gitte kriteriene for vurdering opp, og så blir hver søker vurdert etter disse kriteriene. Søkerne som skårer høyest, blir grundigere vurdert. I sakene vi har studert har det særlig kommet klagesaker på prosesser der den sakkyndige komiteen ikke vurderer søkerne etter de samme kriteriene. Når komitemedlemmene beskriver og vurderer enkelte søkere og ikke andre etter bestemte kriterier, er det som oftest et tegn på at de har fått vage retningslinjer for hvordan de skal gjøre vurderingsarbeidet. Og sist, prosedyrene handler også om hvordan lederen organiserer medlemmenes vurderinger. Er det sånn at alle medlemmene kun sender sin selvstendige vurdering til lederen, før medlemmene i fellesskap kommer frem til en felles vurdering og rangering? Eller er det sånn at medlemmene sender sine selvstendige vurderinger ut til alle komiteens medlemmer før den endelige felles vurderingen og rangeringen foretas? Det er grunn til å tro at den siste formen for organisering, der et medlem sender sin vurdering ut til resten av komiteen, kan påvirke de andre medlemmenes selvstendige vurdering, og særlig hvis den første som sender ut sin vurdering, er en senior og har en sterk posisjon i fagfeltet.

Fase 4: å passe inn i organisasjonen

Et gjennomgående mønster i intervjuene med instituttlederne og komitemedlemmene er at de beskriver en historisk utvikling der man har gått fra å vurdere søkere ut fra vitenskapelig produksjon, til å inkludere vurderinger av søkerens *egnethet*. Dette er en endring som er institusjonalisert gjennom innføringen av prøveforelesning på begynnelsen av 2000-tallet, og gjennom opprettelse av en egen intern komite som vurderer forelesningen, utfører intervjuer og referanseinnhenting. De ulike utdanningsinstitusjonene har forskjellige retningslinjer for den interne komiteen, men gjennomgående beskrives et mandat der medlemmene skal gi et supplement til den sakkyndige vurderingen gjennom å vurdere søkerens personlige egnethet. Vurderingene som gjøres i den interne komiteen – intervjukomiteen (fase 4 av ansettelsen), skal, uten å gå på bekostning av de faglige kravene, vurdere søkerne med tanke på personlig egnethet for stillingen. Dette er vurderinger som i stor grad bygger på skjønn. Definisjonen av personlig egnethet kan som vi skal se i det følgende, romme svært ulike aspekter.

At rommet for skjønn er stort i denne fasen av ansettelsen, kommer særlig til uttrykk i de interne diskusjonene om intervjukomiteens mandat og rolle i ansettelsesprosessen. Her kan vi skille mellom to problemstillinger. Den første handler om hvordan medlemmene i denne komiteen tolker hva som ligger i deres mandat om å vurdere personlig egnethet. Den andre problemstillingen handler om hvordan medlemmene i intervjukomiteen skal vekte vurderingen av søkerne som er foretatt av den eksterne sakkyndige komiteen (fase 3), opp mot de vurderingene som gjøres i den interne intervjukomiteen (fase 4), når de skal fatte beslutningen

om endelig innstilling og ansettelse. La oss begynne med det første spørsmålet, hva er personlig egnethet?

Å finne en miljøbygger eller unngå en konfliktskaper?

Hvordan medlemmene av intervjukomiteen tolker sitt mandat når det gjelder å vurdere søkeres personlige egnethet, varierer både mellom fagene, innad i fagene, og fra sak til sak i vårt materiale. I en ansettelse var det for eksempel uenighet mellom komitemedlemmene om hva som er *hensikten* med intervju og referanseinnhenting, og hva man egentlig ser etter når man skal vurdere personlig egnethet. En gruppe av medlemmene i den interne komiteen oppfattet at hensikten med intervju og referansesjekk er å luke ut potensielle konfliktskaper. De la altså til grunn en tilnærming der det å vurdere personlig egnethet innebærer å unngå tilsettelser av personer som er uskikket. Som et av medlemmene uttrykte det: «unngå psykopater». De andre medlemmene i den interne komiteen tok utgangspunkt i en bredere tolkning av mandatet: Hensikten med å vurdere personlig egnethet er å finne søkere som kan passe inn i miljøet på instituttet. Selv om vi finner variasjon innad i fagene, er det denne siste tilnærmingen som har vært mest utbredt i vårt materiale. Vurderingen av en kandidats egnethet spiller en helt sentral rolle i den endelige rangeringen. I vårt materiale er det flere eksempler på at det har forekommet omrokeringer i den sakkyndige rangeringen på grunn av spørsmål om personlig egnethet. Som en av informantene uttrykte det:

Det er mange eksempler hos oss på at de som tilsynelatende er mest eksellente på papiret, ikke er de som får stillinger her, fordi vi tenker det er en stor fare forbundet med å tilsette dem. De kunne styrket fakultetets CV i det ytre, men det ville på sikt ikke vært bra for fagmiljøet eller studentene.

(Komitemedlem)

Medlemmene i den interne komiteen og instituttlederne vi har intervjuet, oppfatter at et viktig formål med å vektlegge personlig egnethet er å foreta en *helhetsvurdering* av søkerne. Det vil si at de er opptatt av om søkerne vil passe inn og eventuelt bidra til å utvikle et fagmiljø, og inngå i undervisning og veiledning av studenter. Her snakker informantene gjerne om de ulike kravene en professor må oppfylle: Man skal både være en god forsker og en god lærer. Dette leder oss over til den andre problemstillingen, nemlig forholdet mellom målene på kvalitet i den sakkyndige vurderingen og i intervjukomiteens vurdering.

Å vinne to konkurranser: «excellence» kontra «suitability»

Vurderingen som gjøres i denne fasen av ansettelsen, skal som nevnt være et supplement til den sakkyndige vurderingen. I vårt materiale er det likevel mange eksempler på at vurderingene som gjøres i denne siste fasen, bidrar til å omrokere

den sakkyndige rangeringen. Slike omrokeringer handler først og fremst om at prøveforelesningen har fått en viktig plass i vurderingen av kvalitet. Hvilken status prøveforelesningen gis, varierer mellom fag og institusjoner. Dette handler blant annet om graden av konkurranse. Der det er stor konkurranse og mange søkere som ikke kommer fra det lokale arbeidsmarkedet, er det større behov for å se om kandidatene kan forelese.

Jeg tror vel egentlig at man er nødt til å gjøre det, fordi at før så visste man kanskje – eller man hadde et inntrykk av personene fordi det ikke var så veldig mange som søkte, nå har man lister med 120–150 som søker, og da vet man ingenting om vedkommende annet enn publikasjonslisten og en CV, og de trenger ikke fortelle noe om forståelsen for den jobben man har søkt. Så rett og slett å møtes ansikt til ansikt og høre om man skjønner hvilken jobb man har søkt på, og se hvordan vedkommende takler det å forelese da, det er nokså nødvendig. Fordi vi skal både veilede en til en, vi skal ha forelesning for tre– fire hundre studenter, vi skal kunne snakke om faget vårt utad, vi skal kunne ha små-seminarer. Det betyr at det er veldig mange forskjellige formater vi trenger å kunne operere i.

(Komitemedlem)

Det er også variasjon mellom fagene når det gjelder hvilke egenskaper kandidaten vurderes på gjennom prøveforelesningen. I noen fag er det først og fremst de pedagogiske evnene som vurderes. Her får kandidatene oppgitt et emne, gjerne på bachelornivå som de skal forelese over. Dette ser vi særlig eksempler på i historie, der prøveforelesningen oppfattes som et verktøy for å undersøke om kandidatene egner seg som lærere. I andre fag er det ikke først og fremst de pedagogiske evnene, men en ytterligere relevans- og faktasjekk som er hensikten med prøveforelesningen. Her velger kandidaten selv emne, og gir da gjerne en forelesning om egne forskningsarbeider og planer for videre forskningskarriere. På IKT behandles prøveforelesningen også som en mulighet til å finne ut om kandidaten faktisk kan det faglige stoffet. Det blir en sjekk og siste kontroll av om kandidaten forstår og kan formidle den kompetansen som er dokumentert gjennom de skriftlige publikasjonene. Dette er særlig nødvendig i fag der publiseringsnormen er at det er mange medforfattere. Her vil komiteen forsikre seg om at kandidaten man rekrutterer faktisk besitter kompetansen, eller om publikasjonene i stor grad kan knyttes til medforfatterens meritter.

I vårt materiale har vi som nevnt eksempler på at den interne komiteen har omroket rangeringen som den sakkyndige komiteen har gjort, ut fra informasjonen de får gjennom prøveforelesningen. Et klart flertall av informantene vi har intervjuet oppfatter ikke dette som problematisk, men som en naturlig følge av at den sakkyndige og interne komiteen vurderer ulike sider ved kandidatene. I denne fasen av ansettelsen får man innblikk i egenskaper ved søkeren som ikke lar seg

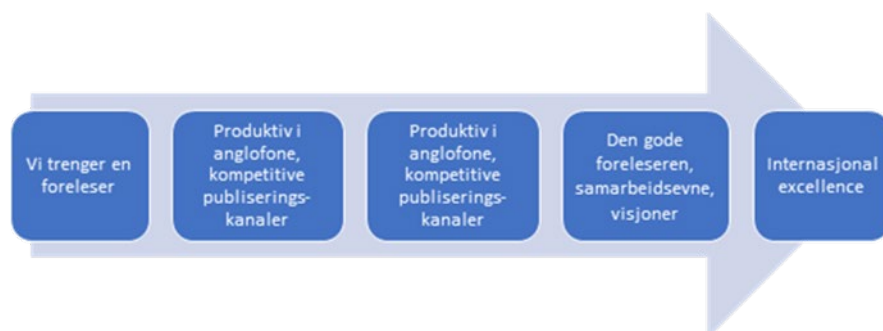
dokumentere skriftlig. Prøveforelesningen (og intervju og referanser) innebærer at den interne komiteen har tilgang på et annet vurderingsmateriale enn det den sakkyndige komiteen hadde. Som en av informantene uttalte det om den sakkyndige komiteen «de ser jo ikke lærerne i action». Samtidig vektlegger informantene at kandidatene som vurderes i denne fasen av prosessen, allerede har vunnet en konkurranse og blitt vurdert som de best kvalifiserte i den sakkyndige vurderingen. Det betyr at det altså ikke er sånn at man kan få en toppstilling i akademia bare ut fra en vurdering av personlig egnethet eller pedagogiske evner alene – dette kommer i tillegg til at en skårer høyt på vitenskapelig produksjon. Som en av informantene uttrykte det: «De begynner jo ikke med blanke ark, men de må på en måte bestå de to testene.» I materialet vårt har vi noen eksempler på kritiske refleksjoner rundt vektleggingen av egnethet og pedagogiske evner. Dette handler særlig om at vurderingene som gjøres i denne siste fasen i motsetning til den sakkyndige vurderingen, ikke er tilgjengelige verken for offentligheten eller søkeren. Og dette er problematisk fordi vurderingene som gjøres i denne fasen av ansettelsen i større grad baserer seg på skjønn.

Fase 5: ansettelse

Vi har definert en femte og siste fase i modellen fordi det i denne fasen finnes noen egne kvalitetsforståelser og noen egne seleksjonslogikker. I noen fag ser vi at når det er kandidater som blir rangert på topp som instituttet anser som spesielt eksellente, kan de legge ekstra midler på bordet for å lokke disse til å si ja. Det er viktig å understreke at seleksjonsprosessen er ikke bare preget av usikkerhet for søkerne, men også for instituttet som rekrutterer. Det er ikke uvanlig at det er tvil om hvorvidt den som blir rangert øverst, faktisk kommer til å takke ja til stillingen. Dette kan både være aktuelt for sentrale institusjoner med mange søkere, og for institusjoner på mindre steder der søkningen er liten. Instituttledelsen kan da lokke med en vitenskapelig assistent eller en stipendiatstilling tilknyttet kandidats forskningsfelt, eller med forskningsmidler til datainnsamling eller lignende, dersom det er økonomisk handlingsrom til det. Her er det gjerne slik at det er bare om den øverst rangerte kandidaten regnes som en spesiell kapasitet, som eksellent basert på svært gode publiseringer, priser eller lignende, at slike goder vil tilbys. Dersom vedkommende likevel sier nei, vil det ikke tilbys til nestemann på lista. Dette er en praksis som er mer vanlig i andre lands akademiske systemer, som i Tyskland (Musselin, 2009), men selv om den ikke nødvendigvis er veldig utbredt, finnes den også i det norske akademiske systemet. Vi tar det med fordi det er en praksis som har innvirkning på det endelige utfallet av hvilken akademiker som blir tilsatt, og på forståelsen av hva som er excellence, og hva som skal til for å få tak i det.

3.1.4 Samspillet mellom kvalitet og rettferdighet

Denne analysen av hvordan rekrutteringsprosessen foregår steg for steg, og av de ulike kvalitetsforståelsene og hensynene som gjør seg gjeldende i de ulike fasene, gir ny innsikt i hvilke mekanismer det er som er i spill i rekrutteringsprosesser til faste vitenskapelige stillinger i akademien. Vi har sett at det er ulike forståelser av akademisk kvalitet som står i fokus i de ulike fasene: I den første fasen, utlysingsfasen, ser instituttet gjerne etter en god underviser som kan fylle konkrete behov i undervisningskabalene, mens i den andre og tredje fasen, i sorteringsfasen og i den sakkyndige komiteen, er det forskeren som stadig produserer flere artikler i engelskspråklige, høyt rangerte tidsskrifter, som står høyt i kurs. Og i intervju- og prøveforelesningskomiteen i fase fire, er det igjen den gode underviseren man er på utkikk etter, men også den gode kollegaen. Man kan merke seg at forskningsformidling knapt kommer opp i noen av fasene.



Figur 3.3 Seleksjonskriterier i ulike stadier av rekrutteringsprosessen.

Disse ulike kvalitetsforståelsene står i et visst motsetningsforhold til hverandre: ikke fordi en produktiv forsker ikke kan være en god underviser, eller omvendt, men fordi det ikke er noen *nødvendig* sammenheng, fordi målingen av det ene ikke sier noe om tilstedeværelsen av det andre, og fordi det er vanskelig å vekte de to typene kompetanse opp mot hverandre.

Fordi kvalitetsprinsippet står så sterkt i norsk akademien, i likhet med normen om en rettferdig og gjennomiktig prosess, ender det opp med at det er den typen kvalitet som det er lettest å telle, som også teller mest: Det kvantitative målet på publiserte artikler i engelskspråklige vitenskapelige tidsskrifter er det som veier tyngst i seleksjonen av kandidater. I den utfordrende situasjonen det er å skulle måle kandidater som er vanskelig å sammenligne, opp mot hverandre, er det å telle artikler det som framstår som det mest ryddige og rettferdige.

Vår påstand er ikke at dette nødvendigvis er et onde, eller at de som rekrutterer ikke egentlig ønsker seg at dette kriteriet skal veie tungt. Våre data tyder på at de stort sett oppriktig mener at dette er den mest sentrale kompetansen for akademikere i dag. Men våre data og analyser viser også at de er opptatt av en rekke

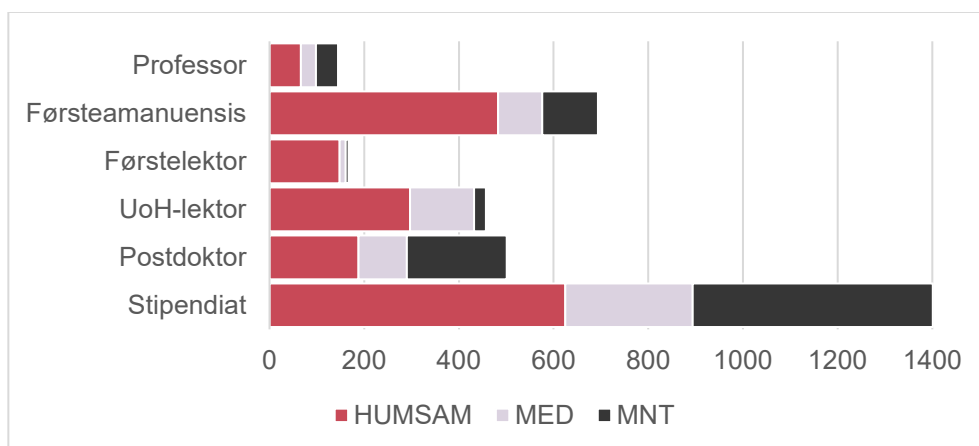
andre kompetanseformer, og at disse i stor grad forsvinner i møtet med kravet om en rettferdig seleksjon.

En annen måte å formulere en spenning vi finner på, er å si at det er en spenning mellom (1) kravet til excellence: internasjonalisering og kvantitative mål på kvalitet og (2) og kravet til egnethet: innføring av prøveforelesning og det som i noen av casene våre framstår som en økt legitimitet for å trekke inn nye vurderinger i prosessens fjerde fase. Dette er to forståelser av kvalitet som trekker i svært ulike retninger, og som begge er beskrivende for hva slags type akademikere som etterspørres i samtidens academia. Enn så lenge er det ikke åpenbart hva slags utslag dette vil få for kjønnsbalansen i ulike fag, slik som historie, IKT og sosialfag. Derimot ser det ut til at den tyngden og legitimiteten den kvantitative og internasjonalserte forståelsen av excellence bringer med seg, vil bidra til ytterligere akademisering av sosialfag, og svekking av praksiskompetansens betydning ved rekruttering.

3.2 Statistikk over tilsettinger

I dette delkapittelet skal vi se nærmere på hva statistikkinnsamlingen viser om tilsettingsprosessen. Som nevnt i kapittel 1 og dokumentert i vedlegg 1, har vi hentet inn statistikk over tilsettinger i UH-sektoren via en spørreundersøkelse med om lag 70 prosent svar. Statistikken over tilsettinger er dermed ikke fullt ut dekkende for Norge. Vi anser likevel at datamaterialet er representativt, selv om det har noen begrensninger på enkelte områder. Datasettet omfatter 3372 tilsettinger, hvorav 145 professorer, 7 dosenter, 694 førsteamanuenser, 167 førstelektorer, 133 universitetslektorer, 324 høyskolelektorer, 501 postdoktorer og 1401 stipendiater¹⁵. Merk at tilsettingsprosesser i academia er tidkrevende, og spesielt for stillinger som professor og førsteamanuensis kan det ta lang tid før en avgjørelse blir tatt. Videre har ikke alle utlysninger i datasettet ført til tilsetting, da flere har rapportert om at de ikke fikk kvalifiserte søkere, eller at stillingen ble trukket.

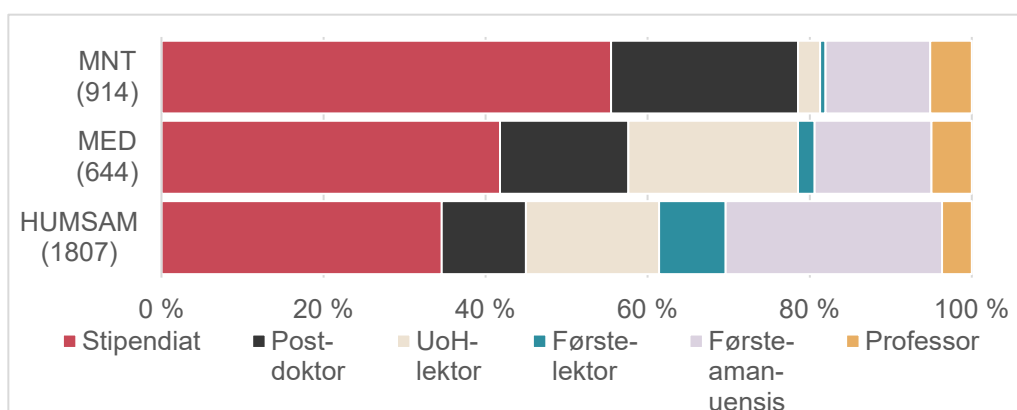
¹⁵ Det er ingen direkte sammenheng mellom antall utlyste stillinger rapportert i spørreskjemaets del 1 og antall tilsettinger i del 5. Dette skyldes primært at tilsettinger som ble gjort i 2016, gjerne ble utlyst i 2015, og utlysninger som ble gjennomført høsten 2017 og våren 2018 i mange tilfeller ennå ikke hadde medført tilsetting høsten 2018.



Figur 3.4 Antall tilsetninger i perioden 2016–2018 etter stilling og fagområde.

Kilde: NIFU

Figur 3.4 viser antall tilsetninger etter fagområde og stilling, og vi ser at flertallet av stipendiatene er tilsatt innenfor HUMSAM, tett fulgt av MNT-fag. Blant postdoktorene er det flest som er tilsatt innenfor MNT-fag. Det er tilsatt flest lektorer innenfor HUMSAM-fagene, fulgt av MED-enhetene. Blant førsteamanuensene er desidert flest tilsatt ved HUMSAM-miljøene, mens professorene i utvalget fordeler seg jevnt på fagområdene.



Figur 3.5 Nytilsatte etter stilling og faggruppe. Prosent.

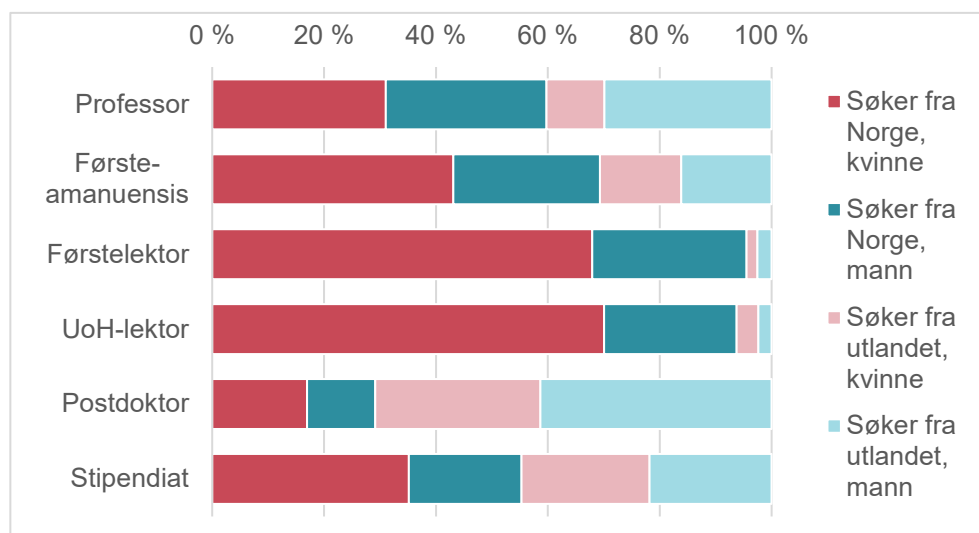
Kilde: NIFU

Ser vi nærmere på tilsetningsstrukturene innenfor det enkelte fagområde, dominerer stipendiat og postdoktorer blant de nytilsatte innenfor MNT-fagene, se figur 3.5. Innenfor MED-fagene er nær halvparten av de nytilsatte stipendiat, mens UoH-lektorene er den nest største gruppen. HUMSAM-miljøene i undersøkelsen har også tilsatt flest stipendiat, fulgt av førsteamanuenser og universitets- og høyskolelektorer.

Av de nytilsatte professorene var 31 prosent kvinner fra Norge, mens 29 prosent var menn fra Norge. 30 prosent var menn fra utlandet og 10 prosent var kvinner fra utlandet, se figur 3.6. Totalt var 41 prosent av de nye professorene kvinner,

mens 40 prosent var utenlandske. Kvinnelige søkere utgjorde 32 prosent av søkermassen til professorstilling, og kvinnene når dermed opp i noe høyere grad enn de mannlige søkerne. Samtidig var 54 prosent av søkerne fra utlandet, mens av dem som ble tilsatt, var 40 prosent søkere fra utlandet. Vi vet imidlertid ikke hvorvidt søkerne fra utlandet har fått tilbud om professorater i andre land og har takket ja til disse, fremfor et norsk professorat, slik at det kan være mekanismer som slår inn i rekrutteringsprosessen som ikke lar seg undersøke gjennom en statistisk kartlegging.

Lektorstillingene skiller seg ut med spesielt høy kvinneandel og lav andel søkere fra utlandet. Over 60 prosent av søkerne til disse jobbene var kvinner, mens mellom 15 og 20 prosent var søkere fra utlandet. Av de tilsatte i lektorstillingene var over 70 prosent kvinner. Her når kvinnene i større grad opp enn menn. Samtidig utgjorde søkere fra utlandet kun 6 prosent av dem som ble tilsatt. Søkere fra utlandet når dermed i liten grad opp i konkurransen om lektorstillingene.



Figur 3.6 Kjønnsbalanse og andelen søkere fra utlandet blant nytilsatte i utvalgte stillinger. Prosent.

Kilde: NIFU

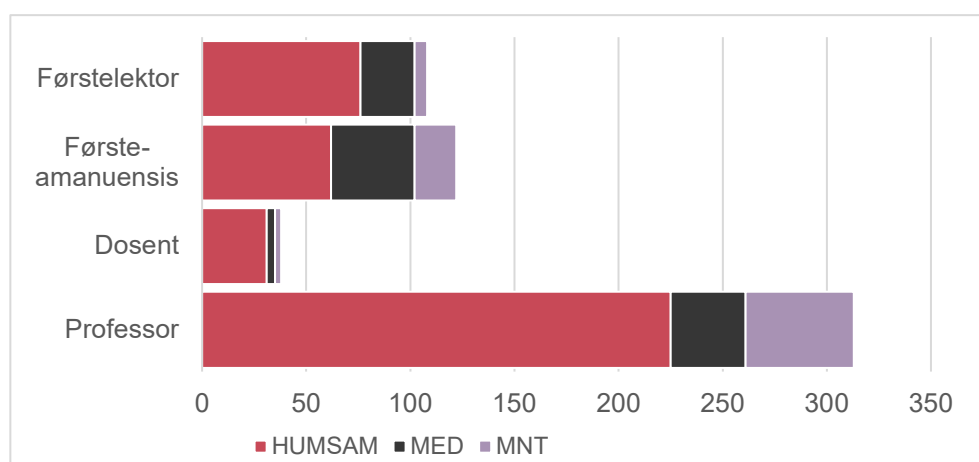
Postdoktor har den høyeste andelen søkere fra utlandet og har også den høyeste andelen tilsatte som søkte fra utlandet, 75 prosent. Søkere fra utlandet når i stor grad opp i konkurransen om postdoktorstillingene. Samtidig når kvinnene, på overordnet nivå, opp i større grad enn mennene; kvinneandelen blant søkerne var om lag 30 prosent, mens 40 prosent av dem som er tilsatt, er kvinner. Her vil det imidlertid være fagforskjeller.

Blant søkerne til ledige stipendiatstillinger var hver tredje en kvinne, og nær 80 prosent søkte fra utlandet. Av dem som ble tilsatt, utgjorde kvinnene nær 60 prosent, og om lag 45 prosent søkte fra utlandet. Her når de kvinnelige, norske søkerne i større grad opp i konkurransen – men samtidig var det mange flere

søkere per utlyste stilling innenfor MNT-fagene enn det var innenfor MED-fagene, og til en viss grad innenfor HUMSAM, noe som slår negativt ut her for både mennene og for dem som søkte fra utlandet.

3.2.1 Opprykk

Enhetene har rapportert om 581 personer som har fått opprykk mellom 2016 og 2018, hvorav 313 har fått opprykk til professor, 38 til dosent, 108 til førstelektor og 122 til førsteamanuensis¹⁶.



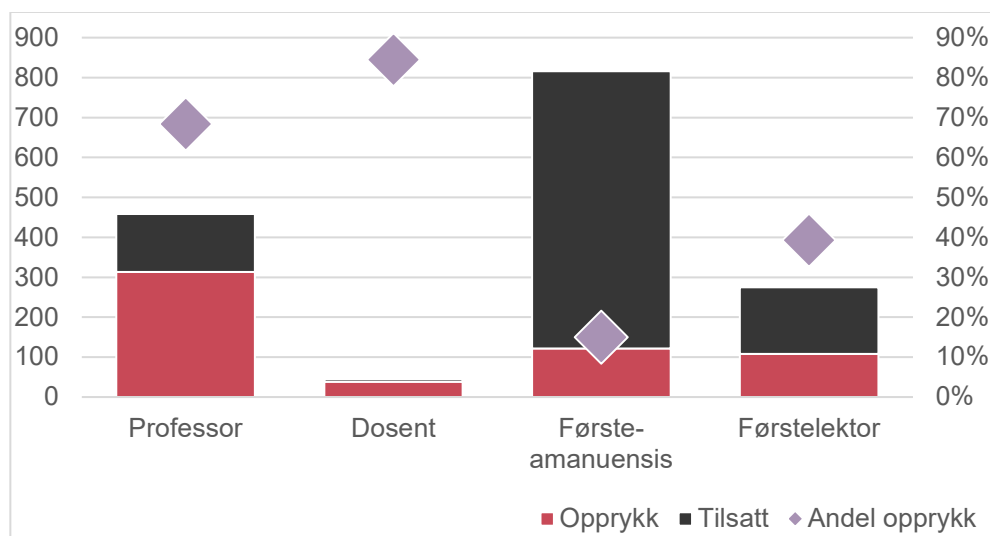
Figur 3.7 Antall opprykk etter stilling og fagområde.

Kilde: NIFU

Figur 3.7 viser hvordan opprykkene fordeler seg på fagområde. Flertallet av professorene i utvalget som har fått opprykk, er tilsatt ved HUMSAM-miljøer. Det er også flest innrapporterte opprykk fra HUMSAM-miljøer for dosent, førsteamanuensis og førstelektor. Vi kan imidlertid ikke si noe om hvorvidt det generelt er lettere å få opprykk ved HUMSAM-miljøene enn innenfor de øvrige fagområdene, da svarprosenten i spørreundersøkelsen varierer mellom de ulike fagområdene.

Slår vi sammen antall tilsetninger og antall opprykk, finner vi antall nye professorer, dosenter, førsteamanuenser og førstelektorer ved enhetene som rapporterte inn data, og vi kan si noe om hvor stor andel som har fått stillingen gjennom opprykk.

¹⁶ Under arbeidet med utformingen av spørreskjemaet fikk vi spørsmål om hvorfor vi hadde med opprykk til førsteamanuensis som en mulighet i spørreundersøkelsen. Ved institusjonen hvor vedkommende var ansatt, ble alle førsteamanuensisstillinger utlyst, og det var ikke mulig å få opprykk til denne stillingen. Samtidig er vi kjent med at universitets- og høyskolelektorer som avlegger doktorgrad, kan få innvilget opprykk til førsteamanuensis ved andre læresteder. Vi valgte derfor å ta med førsteamanuensis som en opprykkskategori. Svarene viser at ved de enhetene som har svart på undersøkelsen, er det flere som har fått opprykk til førsteamanuensis, enn det er gitt opprykk til førstelektor.



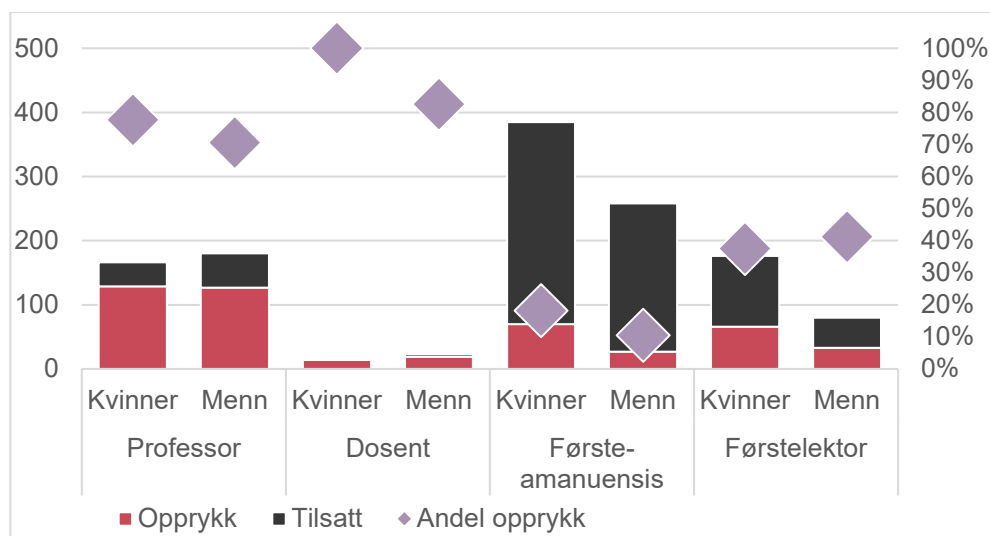
Figur 3.8 Antall nye professorer, dosenter, førsteamanuenser og førstelektorer som har fått stillingen etter opprykk eller ved tilsetting, samt andel som har fått opprykk.

Kilde: NIFU

Figur 3.8 viser at det totalt er rapportert om 450 nye professorer i utvalget. Av disse har to tredjedeler oppnådd professorstilling gjennom opprykk. Av dosentene har nær 90 prosent av utvalget oppnådd stillingen gjennom opprykk. Andelen førstelektorer som har fått opprykk, ligger på 40 prosent i utvalget. Dette var litt overraskende, da inntrykket var at den vanligste måten å oppnå førstelektorstilling på, er gjennom opprykk. Ved flertallet av de enhetene som deltok i kartleggingen, har imidlertid de nye førstelektorene fått stillingen ved å søke på en utlyst stilling.

Blant førsteamanuensene er opprykk relativt sjelden, kun 15 prosent av de nye førsteamanuensene har fått opprykk til stillingen. En kontrollsjekk av datagrunnlaget viser at det er ved de nye universitetene, samt de statlige høyskolene, at det er vanligst å få opprykk til førsteamanuensis. Dette er ikke overraskende, da flere av de nyeste universitetene, som Universitetet i Sørøst-Norge og OsloMet, har satset på å øke forskerkompetansen hos sine ansatte. Høgskolelektorer har hatt mulighet til å få opprykk til førsteamanuensis når de har avlagt doktorgrad.

Kvinner og menn får opprykk i ulik grad. Figur 3.9 viser at det er en høyere andel av kvinnene enn av mennene i utvalget som har fått opprykk til professor, dosent og førsteamanuensis. For førstelektor er det en høyere andel menn som har fått opprykk. Merk at det er færre enheter som har oppgitt kjønn på dem som har fått opprykk, enn det er som har angitt antall opprykk. Prosentene i figur 3.8 stemmer derfor ikke helt overens med figur 3.9, ettersom populasjonen er forskjellig.



Figur 3.9 Antall personer som har fått stillingen etter opprykk eller ved tilsetting, samt andel som har fått opprykk, etter stilling og kjønn.

Kilde: NIFU

3.2.2 Hvor rekrutteres de tilsatte i UH-sektoren fra?

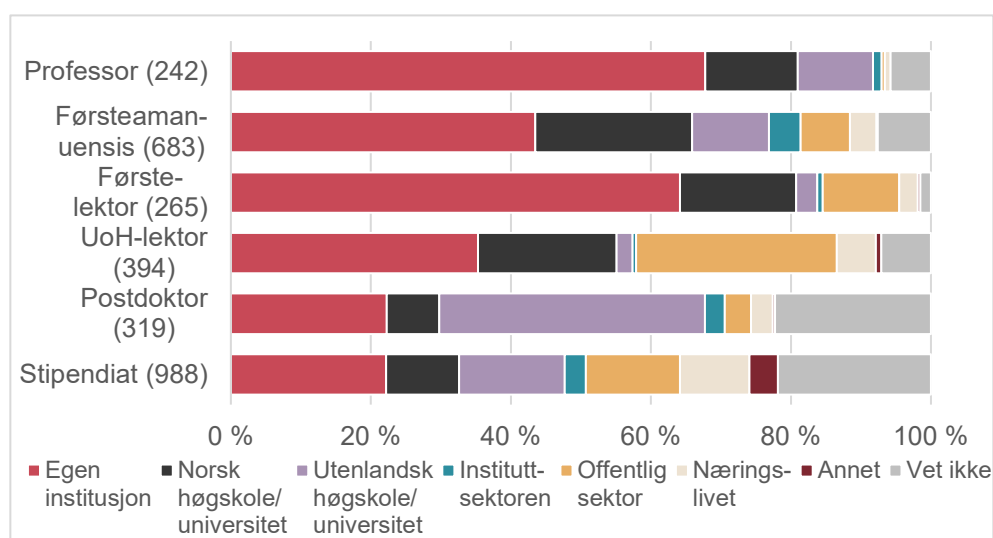
Vi har i spørreskjemaet bedt respondentene om å oppgi tidligere arbeidssted for de nytilsatte på søknadstidspunktet (se også kapittel 5 for en bredere analyse av tilgangen til sektoren). For å se hvor alle nye professorer, førsteamanuenser og førstelektorer kommer fra, har vi også tatt med dem som har fått opprykk til disse stillingene i fremstillingene i dette delkapittelet. Opprykk er klassifisert som «egen institusjon» i figurene.

I figur 3.10 ser vi at over to tredjedeler av professorene kom fra egen institusjon. Flertallet av disse har fått professoratet gjennom opprykksordningen. Blant de tilsatte professorene var det like mange som kom fra et norsk universitet eller høgskole, som kom fra et utenlandsk lærested. Det var svært få av de nye professorene som kom fra instituttsektoren, næringslivet eller offentlig sektor, til sammen 8 prosent. Svarene i kartleggingen stemmer godt overens med tilsvarende statistiske gjennomganger basert på Forskerpersonalregisteret, blant annet fant vi at litt over 60 prosent av de nye professorene i perioden 2008–2016 var rekruttert fra egen institusjon (Næss et. al 2018), og om lag en fjerdedel kom fra miljøer utenfor academia eller utenlandske læresteder.

Av de nye førsteamanuensene var litt over 40 prosent hentet fra egen institusjon. Flertallet av disse var tilsatt etter utlysning, ettersom totalt 15 prosent av de nye førsteamanuensene fikk stillingen gjennom opprykk. Om lag hver femte nye førsteamanuensis kom fra et annet norsk universitet eller høgskole, mens én av ti kom fra et utenlandsk lærested. Søkere fra instituttsektoren, offentlig sektor og næringslivet nådde i større grad opp i konkurransen om førsteamanuensis-

stillingene enn de gjorde i konkurransen om professoratene. Samlet kom litt over 20 prosent fra enheter utenfor akademia.

Over 60 prosent av førstelektorene kom fra egen institusjon. Også her rekrutteres den nest største gruppen av nye førstelektorer fra norske læresteder, mens den tredje største gruppen kommer fra offentlig sektor, herunder helseforetak og videregående skole.



Figur 3.10 Hvor rekrutteres personalet fra? Tilsetninger og opprykk. Prosent.

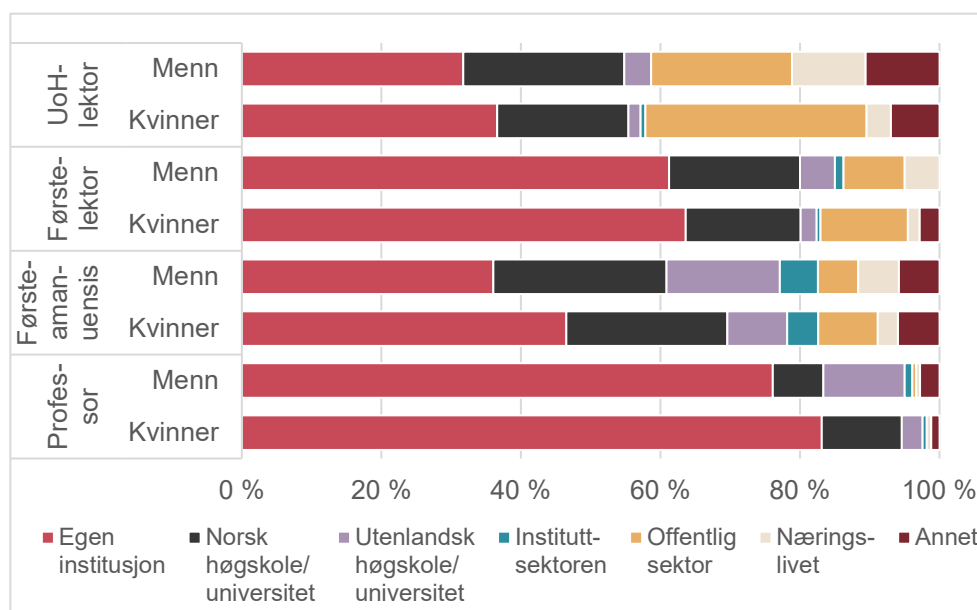
Kilde: NIFU

Universitets- og høgskolelektorer rekrutteres delvis fra egen institusjon, om lag 35 prosent, eller fra offentlig sektor eller andre norske universiteter og høgskoler. Flere respondenter har anført at universitets- og høgskolelektorene har vært studenter ved eget lærested, og vi må anta at egen institusjon her dekker både tilsatte, for eksempel i teknisk-administrative stillinger, og studenter. Tilsvarende gjelder sannsynligvis også for stipendiatene.

Stipendiatene rekrutteres fra et bredere spekter av arbeidslivet enn de øvrige stillingene. Hver femte stipendiat i utvalget ble rekruttert fra egen institusjon, 15 prosent fra utlandet og om lag samme andel fra offentlig sektor. 10 prosent kom fra andre norske læresteder, samme andel som fra næringslivet, og 3 prosent fra instituttsektoren. For stipendiatene summerer kategorien «annet» seg til 4 prosent. Dette dreier seg om personer som var arbeidsledige på søknadstidspunktet, samt personer som kommer direkte fra studier der studiested ikke er oppgitt. For hver femte nytilsatte stipendiat er det ikke gitt opplysninger om tidligere arbeidssted.

Postdoktor er den stillingen hvor det rekrutteres flest personer fra utlandet, nær 40 prosent. Hver femte kom fra eget lærested, mens åtte prosent kom fra et annet norsk lærested. Til sammen var 10 prosent rekruttert fra instituttsektoren,

næringslivet eller offentlig sektor. Her mangler det opplysninger om tidligere arbeidssted for hver femte postdoktor.



Figur 3.11 Tilsetninger og opprykk for professor, førsteamanuensis, førstelektor og universitets- og høgskolelektor etter kjønn og arbeidssted på tilsettingstidspunktet. Prosent.

Kilde: NIFU

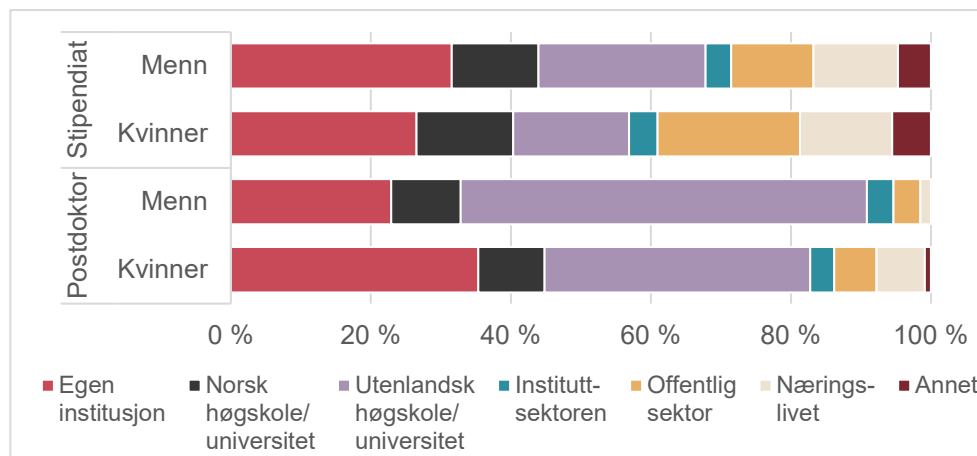
Figur 3.11 viser forskjeller i arbeidssted mellom kvinner og menn forut for tilsetting som professor, førsteamanuensis, førstelektor og UoH-lektor. En litt større andel av de kvinnelige professorene i utvalget var rekruttert fra egen institusjon, samt fra andre norske læresteder, mens en høyere andel av nye mannlige profesorer er rekruttert fra utlandet. Bildet er det samme for førsteamanuensene; en større andel av kvinnene er rekruttert fra egen institusjon, mens mennene i større grad rekrutteres fra utlandet.

Førstelektor er den stillingen hvor det er minst forskjeller mellom hvor kvinner og menn rekrutteres fra. Over 60 prosent av begge kjønn er rekruttert fra egen institusjon, og totalt 80 prosent av begge kjønn er rekruttert fra egen eller annen norsk utdanningsinstitusjon. Noen flere menn rekrutteres her fra utlandet, mens andelen kvinner rekruttert fra offentlig sektor er høyere enn for mennene.

En høyere andel kvinnelige universitets- og høgskolelektorer kom fra egen institusjon enn hva tilfellet er for mennene. Kvinnene rekrutteres også i større grad fra offentlig sektor. Mennene rekrutteres primært fra egen institusjon, men også fra andre norske universiteter og høgskoler. Her var det også en merkbart høyere andel av mennene som kom fra næringslivet.

Det store flertallet av nye mannlige postdoktorer rekrutteres fra utlandet, nær 60 prosent, se figur 3.12. Samtidig kommer nær én av fire fra egen institusjon og

hver tiende fra et norsk universitet eller høgskole. Av nye kvinnelige postdoktorer kommer 40 prosent fra utenlandske læresteder og 35 prosent fra egen institusjon. En større andel kvinnelige postdoktorer rekrutteres fra offentlig sektor og næringslivet enn hva tilfellet er for mannlige postdoktorer.



Figur 3.12 Tilsetninger og opprykk for postdoktor og stipendiat etter kjønn og arbeidssted på tilsetningstidspunktet. Prosent.

Kilde: NIFU

En av tre mannlige stipendiater er rekruttert fra egen institusjon, hver fjerde kommer fra en utenlandsk institusjon og om lag 10 prosent fra henholdsvis annen norsk institusjon, offentlig sektor og næringslivet. En litt lavere andel kvinnelige stipendiater rekrutteres fra egen institusjon, 27 prosent. Hver femte kvinnelige stipendiat er rekruttert fra offentlig sektor, mens om lag 15 prosent kommer fra henholdsvis utenlandske universiteter og høgskoler, norske universiteter og høgskoler og næringslivet. Samme andel kvinner og menn er registrert med arbeidssted «annet», som her omfatter de som var studenter eller arbeidsledige før de gikk inn i stipendiatstillingen.

3.3 Oppsummering

Ulike fag med forskjellige rekrutteringsutfordringer

Vi har beskrevet en ansettelsesprosess slik den ofte foregår med utgangspunkt i konkrete ansettelser i perioden 2017–2018 i tre ulike fag, nemlig historie, sosialfag og IKT. Fagene er valgt som eksempler på konkrete caser innenfor de store faggruppene vi studere i denne rapporten. Det vil gjerne være noe variasjon mellom fag og institusjoner når det gjelder hvordan ansettelsesprosessene organiseres, men med utgangspunkt i våre empiriske data har vi konstruert en idealtypisk ansettelsesprosess som slike variasjoner kan diskuteres opp mot. Hvilke

kandidater som blir valgt bort eller blir prioritert, og hva slags kompetanse som blir valgt bort eller prioritert, vil være avhengig av både de formelle retningslinjene for ansettelsesprosesser og av de aktørene som er involvert i prosessen og hvordan de tolker retningslinjene. Analysen viser hvilke forståelser av kvalitet som gjør seg gjeldende i en slik prosess. Dataene brukes ikke til en systematisk sammenligning mellom ulike disiplinkulturer, men som en illustrasjon på hvordan kvalitetsforståelser, utfordringer og hensyn i rekrutteringsprosessen varierer mellom fag. Dette kvalitative dypdykket i rekrutteringsprosessen er unikt og bidrar til å åpne den svarte boksen som vitenskapelige ansettelse har vært. Isolert kan vi ikke bruke denne analysen til å si noe om akademiske karrierers attraktivitet, men kunnskapen er viktig for å forstå hva som skjer i disse prosessene og for å gi råd om hvordan rekrutteringsprosessene kan påvirkes hvis man ønsker å legge mer vekt på enkelte typer kvalifikasjoner enn dem som 'naturlig' blir prioritert, slik prosessene fungerer i dag. Dette kommer vi tilbake til i avslutningskapitlet.

Kvinner og søkere fra Norge gjør det relativt sett bra i konkurransen om de utlyste stillingene

Ser vi på kvinneandelen blant søkerne, og andelen kvinner blant de nytilsatte i ulike stillinger på overordnet nivå, når kvinner opp i konkurransen om stillingene i noe større grad enn menn. Dette må imidlertid sees i sammenheng med at det for noen stillinger, og innenfor enkelte fagfelt, er ekstra mange mannlige søkere, slik at konkurransen er hardere om disse stillingene. Tilsvarende når søkere fra Norge opp i noe høyere grad enn søkere fra utlandet, men igjen, det er ulik konkurranse om de utlyste stillingene. Som nevnt innledningsvis har vi ikke individdata som kan følge søkerne fra de søker til de blir ansatt og deres videre karrierebaner internt i UH, men det er interessante paralleller mellom de ulike datakildene. Analysen av registerdata i kapittel 4 og 5 viser blant annet at kvinner har lik sannsynlighet som menn til å klatre på karrierestigene i academia med unntak for professoratstillinger som menn oppnår med litt større sannsynlighet enn kvinner. Registerdataanalysene viser også at tilgangen av kvinner er større enn menn og at kvinneandelen i sektoren øker. Vi kommer tilbake til disse mønstrene i den avsluttende diskusjonen.

To tredjedeler av nye professorer får stillingen ved opprykk

Av totalt 460 nye professorer i utvalget har om lag to tredjedeler oppnådd professorstilling gjennom professoropprykk. Blant nye professorer i utvalget har en høyere andel av kvinnene fått stillingen gjennom professoropprykk, enn hva tilfellet er for mennene. Universitetet i Oslo hadde en betydelig høyere andel

professoroppykk enn øvrige læresteder. Opprykksordningen er et viktig særpreg ved det norske UH-systemet, og det har tidligere vært konkludert med at den ser ut til å fremme spesielt kvinners karrierer i UH. Våre analyser bekrefter altså disse funnene. Det betyr også at når man diskuterer akademiske karrierers attraktivitet i lys av søkningen som kan observeres i åpen konkurranse om stillingene, må man ta hensyn til at det lave antallet kvalifiserte søkere til professoratstillinger nok skjuler at det er vanligere å oppnå professorat gjennom opprykk enn i åpen konkurranse.

Mange postdoktorer rekrutteres fra utlandet

Om lag halvparten av de nye postdoktorene i utvalget var rekruttert fra utlandet. Andelen menn som rekrutteres fra utlandet, var merkbart høyere for postdoktorene, nær 60 prosent, enn for kvinnene (40 prosent). Avslutningsvis kommer vi inn på at diskusjonen om akademiske karrierers attraktivitet må sees i sammenheng med variasjoner mellom fag og stillingsnivå. Disse resultatene tyder på at den norske postdoktorstillingen er attraktiv for søkere fra utlandet. Vi antyder i avslutningen at dette bør diskuteres i lys av både internasjonaliseringen i academia som også foregår internasjonalt, og i lys av det norske lønnsnivået. Spesielt på rekrutteringsnivå er det grunn til å tro at Norge skiller seg positivt ut med tanke på lønns- og arbeidsbetingelser sammenlignet med mange andre land.

4 Karrierebaner i UH-sektoren

I dette kapittelet ser vi nærmere på spørsmål av typen: Påvirker faktorer som kjønn, fagområde og arbeidssted sannsynligheten for at vitenskapelig tilsatte klatrer på karrierestigene i UH-sektoren? Hvem forlater sektoren, og hvor går de? Hvem blir rekruttert inn i sektoren, og hvor kommer de fra? Hvordan varierer disse bevegelsene mellom grupper – særlig mellom kjønn?

4.1 Datagrunnlag, utvalg og definisjoner

Forskerpersonalet ved universiteter, høyskoler, helseforetak, forskningsinstitutter og andre institusjoner med FoU registreres i Forskerpersonalregisteret. Registeret har siden 2007 blitt oppdatert årlig og inneholder informasjon om tilsatte ved de ulike institusjonene per 1. oktober hvert år. Blant annet inneholder registeret opplysninger om kjønn, alder, stilling, arbeidssted, finansieringskilde, høyeste akademiske grad og doktorgrad. Utgangspunktet for utvalget vårt i denne delen av rapporten er stillingskodene og kodene for lærestedstyper i Forskerpersonalregisteret. Disse gjør det mulig å identifisere alle som er tilsatt i vitenskapelige stillinger i UH-sektoren i perioden fra 1. oktober 2007 til og med 1. oktober 2016.

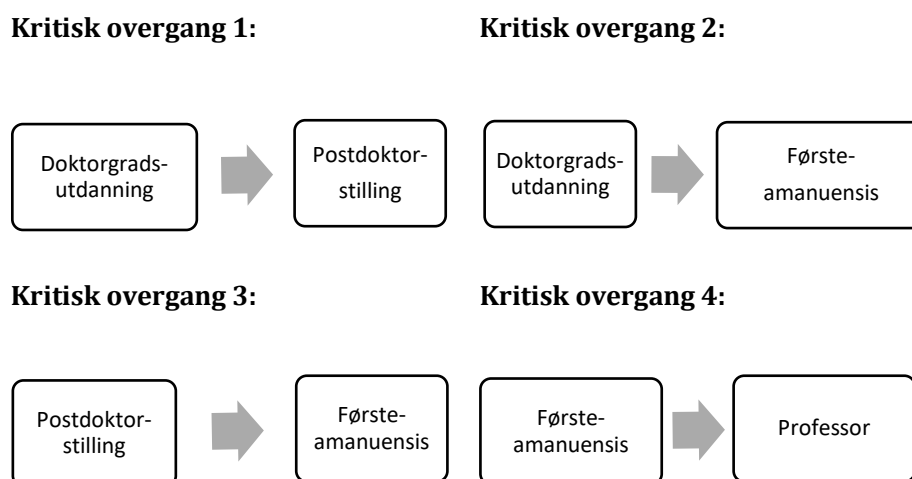
UH-sektoren defineres som universiteter, statlige høyskoler, statlige vitenskapelige høyskoler og private høyskoler. Dermed har vi oversikt over karriereforløpet til alle som er tilsatt i vitenskapelige stillinger i denne perioden. Fagkodene i registeret gir informasjon om stillingens fagtilknytning, mens fødselsår gjør det mulig for oss å beregne alderen til hver enkelt tilsatt på et gitt tidspunkt. I tillegg gir registeret oversikt over kjønn, doktorgrader avlagt i Norge og utlandet, tidspunkt for avlagt doktorgrad og hvilket fag doktorgraden er avlagt i. Videre gir Forskerpersonalregisteret informasjon om hver enkelt stillings finansieringskilde (*Basis/egen institusjon, Forskningsrådet, helseforetak og eksterne kilder for øvrig*) og arbeidssted.

Alle bakgrunnsvariablene knyttes til det *første* året vi observerer et enkelt individ innenfor en stillingskategori. Dette innebærer for eksempel at dersom en førsteamanuensis er tilsatt på en høyskole i 2007, skifter arbeidssted til et universitet i 2008 og blir professor i 2009, så vil arbeidssted som førsteamanuensis være

høgskole. Videre i denne delen av kapittelet redegjør vi for de variablene som inngår i datasettet, og hvordan disse varierer med kritiske overganger.

4.1.1 Karriereløp i UH-sektoren

Det er i hovedsak to karriereløp i den norske UH-sektoren (se kapittel 1): Et forskningsrettet løp og et undervisningsrettet løp. Innenfor det forskningsrettede løpet starter man typisk som stipendiat før man går videre til stilling som postdoktor eller førsteamanuensis, og til slutt blir professor. I det undervisningsrettede løpet er universitets- og høgskolelektor det laveste nivået på karrierestigen. Deretter kan man få opprykk til førstelektor og etter hvert til dosent. I det forskningsrettede karriereløpet er det altså i hovedsak fire kritiske overganger (disse er oppsummert i figur 4.1), mens det i det undervisningsrettede karriereløpet er to kritiske overganger, oppsummert i figur 4.2.¹⁷



Figur 4.1 Kritiske overganger i det forskningsrettede karriereløpet

¹⁷ Begrepet kritisk overgang er valgt fordi karriereløp i academia skiller seg fra karriereløp i resten av samfunnet ved at kandidaten som ønsker å avansere, underlegges en omfattende vitenskapelig vurdering av en uavhengig komite på hvert trinn (se kapittel 3). I den internasjonale forskningslitteraturen blir det fremhevet at spesielt overgangen etter ph.d. og overgangen til professorat er kritisk i et akademisk karriereløp. I den norske konteksten er det å oppnå fast stilling i UH-sektoren også særlig kritisk.

Kritisk overgang 1:

Kritisk overgang 2:



Figur 4.2 Kritiske overganger i det undervisningsrettede karriereløpet

Med dette som utgangspunkt kan vi definere utfallsmål for de kritiske overgangene vi ønsker å studere. For de to første overgangene i det forskningsrettede karriereløpet ser vi på alle som var registrert som doktorgradsstipendiat i perioden 2007–2016. Videre lager vi to indikatorvariabler som tar verdien 1 dersom disse henholdsvis har oppnådd en stilling som postdoktor i løpet av den samme perioden (*kritisk overgang 1*) eller om de fått en førsteamanuensisstilling (*kritisk overgang 2*). På samme måte tar vi utgangspunkt i dem som er registrert som postdoktorer og førsteamanuenser i perioden 2007–2016 når vi skal definere utfallsmål for henholdsvis den tredje og den fjerde kritiske overgangen innenfor det forskningsrettede karriereløpet. For postdoktorene konstruerer vi en indikatorvariabel som tar verdien 1, dersom disse blir førsteamanuenser innen 2016 (*kritisk overgang 3*), og videre en indikatorvariabel som tar verdien 1, for de førsteamanuensene som blir professorer innen 2016 (*kritisk overgang 4*).

I det undervisningsrettede karriereløpet definerer vi utfallsmål som hvorvidt individer som innehar stillinger som universitets- og høgskolelektor eller førstelektor på et eller annet tidspunkt i perioden 2007–2016, blir henholdsvis førstelektor eller dosent innen 2016. Dette er altså en indikatorvariabel som tar verdien 1 dersom en universitets- eller høgskolelektor blir førstelektor (*kritisk overgang 1*), og en indikatorvariabel som tar verdien 1 dersom en førstelektor blir dosent (*kritisk overgang 2*). For dem som er tilsatt innenfor det undervisningsrettede karriereløpet, har vi også konstruert indikatorer for om de skifter karriereløp, altså om universitets- og høgskolelektorer og førstelektorer opplever et stillingsskift til faste stillinger innenfor det forskningsrettede karriereløpet.

Hver kolonne i tabell 4.1 beskriver hvert av utvalgene våre, og de kommenteres mer detaljert under de aktuelle underoverskriftene under.¹⁸ Utvalgene innenfor det forskningsrettede karriereløpet, består av om lag 15 000 doktorgradsstipendiater, 7353 doktorgradskandidater,¹⁹ 5 000 postdoktorer og 7 400 første-

¹⁸ Tallene avviker noe fra tallene som beskriver status for stillingsstrukturene i kapittel 1. Dette skyldes måten vi definerer utvalgene våre på, og at vi ser på en annen tidsperiode enn i kapittel 1.

¹⁹ For å bli registrert med doktorgrad i Forskerpersonalregisteret, må individet fortsette i akademia. Når vi ser på stipendiater med fullført doktorgrad, kobler vi derfor på informasjon fra Doktorgradsregisteret.

amanuenser. Innenfor det undervisningsrettede karriereløpet består utvalgene vi analyserer av 8 800 universitets- og høgskolelektorer og 1 900 førstelektorer.

Tabell 4.1 Beskrivelse av utvalget som er tilsatt i vitenskapelige stillinger i UH-sektoren i perioden 2007–2016.

	Forskningsrettet karriereløp			Undervisningsrettet karriereløp		
	Doktor- gradssti- pendiat	Stipendiater med doktor- grad	Postdoktor	Første- amanuen- sis	Universitets- /høgskolelektor	Førstelektor
Forskningsrettede stil- linger						
Postdoktor, prosent	10,5	21,8	-	-	-	-
Førsteamanuensis, pro- sent	10,0	19,4	18,1	-	12,3	15,5
Professor, prosent	0,8	1,7	5,5	23,6	0,8	2,0
Undervisningsrettede stil- linger						
Førstelektor, prosent	-	-	-	-	8,7	-
Dosent, prosent	-	-	-	-	0,4	7,2
Kvinner, prosent	49,6	47,1	42,5	43,1	60,8	52,5
Fagområde						
HUMSAM, prosent	34,8	29,9	25,5	58,6	59,0	66,3
MNT, prosent	44,1	46,8	51,4	25,1	14,1	12,3
MED, prosent	21,1	23,3	23,0	15,4	26,9	21,3
Arbeidssted						
Universitet, prosent	81,2	84,8	93,6	61,5	36,4	38,6
Statlig høgskole, prosent	11,6	9,0	2,0	26,6	51,7	51,4
Privat høgskole, prosent	2,0	1,6	1,2	5,4	7,1	7,5
Statlig vitenskapelig høg- skole, prosent	5,1	4,6	3,2	6,5	4,8	2,5
Observasjoner	15 360	7 353	5017	7 404	8 815	1 897

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Som tabell 4.1 viser, ble henholdsvis 10,5 og 10 prosent av stipendiatene i perioden 2007–2016 postdoktorer og førsteamanuenser. Tilsvarende ble ca. én prosent av stipendiatene professorer. Av postdoktorene ble 18,1 prosent førsteamanuenser i løpet av perioden vi ser på, mens 5,5 prosent ble professorer. Videre gikk 26,1 prosent av førsteamanuensene videre til en professorstilling.

Tabell 4.1 viser også at 1 av 10 universitets- og høgskolelektorer ble førstelektorer eller dosenter i perioden 2007–2016, mens 7 prosent av førstelektorene ble dosenter. Samtidig ser vi at det er en større andel av universitets- og høgskolelektorene og førstelektorene som blir førsteamanuenser enn henholdsvis førstelektorer og dosenter. Dette indikerer at det finnes et tredje karriereløp innenfor UH-sektoren: Fra det undervisningsrettede karriereløpet til det forskningsrettede karriereløpet. Spesielt de gamle høgskolene har hatt som strategi å heve kompetansen blant de ansatte og kvalifisere flere til førstestillingskompetanse. Dette medfører at vi inkluderer førsteamanuenser og professorer i de to kritiske overgangene for universitets-/høgskolelektorer.

4.1.2 Kritiske overganger og kjønn

Det typiske bildet som tegnes av kjønnsbalansen i norsk UH-sektor, er at kvinner er i flertall når man ser på rekrutteringsstillingene, men i mindretall i stillingene høyere opp på karrierestigen (se også kapittel 1). Dette bildet bekreftes i tabell 4.1, der 50 prosent av stipendiatene i perioden 2007–2016 er kvinner, mens kvinneandelen blant postdoktorene og førsteamanuensene er om lag 43 prosent. På tross av et godt rekrutteringsgrunnlag, med relativt høye andeler kvinner blant doktorgradskandidatene, er det altså fremdeles færre kvinner som innehar toppstillinger i UH-sektoren sammenlignet med menn. Av lektorene er 61 prosent av universitets- og høgskolelektorene kvinner, mens tilsvarende andel for førstelektorene er 52,5 prosent.

Tabell 4.2 Kjønn og kritiske overganger, prosentandeler.

	Forskningsrettet karriereløp				Undervisningsrettet karriereløp	
	Stipendiat → post- doktor	Stipendiat → første- amanuen- sis	Postdok- tor → første- amanuen- sis	Første- amanuen- sis → Pro- fessor	Universi- tets/høg- skolelektor → Første- lektor/Do- sent/Første- amanuen- sis/Profes- sor	Førstelektor → Do- sent/Første- amanuen- sis/Profes- sor
Menn	11,5	9,1	18,6	26,0	20,6	22,5
N	7 742	7 742	2 885	4 213	3 455	901
Kvinner	9,5	11,2	21,8	20,4	20,4	22,5
N	7 618	7 618	2 134	3 191	5 360	996

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Tabell 4.2 viser fordelingen av utvalget vårt etter kjønn og karriere. De fire første kolonnene i tabellene viser overgangsprosentene på de ulike karrieretrinnene for menn og kvinner innenfor det forskningsrettede karriereløpet, mens de to siste kolonnene viser overgangsprosentene for menn og kvinner innenfor det undervisningsrettede karriereløpet.

11,5 prosent av de mannlige og 9,5 prosent av de kvinnelige stipendiatene blir postdoktor i løpet av perioden 2007–2016. Av de mannlige stipendiatene er det 9,1 prosent som blir førsteamanuensis, mens dette gjelder for 11,2 prosent av de kvinnelige stipendiatene. Videre ser vi at 18,6 prosent av de mannlige postdoktorene i utvalget vårt blir førsteamanuenser i løpet av perioden 2007–2016, mens tilsvarende andel for de kvinnelige postdoktorene er 21,8 prosent. Ingen av disse forskjellene er imidlertid statistisk signifikante. Av de mannlige førsteamanuensene i utvalget blir 26 prosent professorer i løpet av perioden. Tilsvarende andel for kvinnelige førsteamanuenser er 20,4 prosent. I motsetning til for de lavere karrieretrinnene, er denne forskjellen statistisk signifikant. Ser vi videre på det undervisningsrettede karriereløpet (de to siste kolonnene i tabell 4.2), er det ingen forskjell i andelen kvinnelige og mannlige universitets- og høskolelektorer og førstelektorer som klatrer på karrierestigen i perioden 2007–2016. Tallene i tabell 4.2 antyder altså at mannlige førsteamanuenser i større grad enn kvinnelige førsteamanuenser blir professorer. Denne kjønnsforskjellen finnes ikke på de lavere karrieretrinnene innenfor det forskningsrettede karriereløpet eller innenfor det undervisningsrettede karriereløpet. Imidlertid kan de enkle deskriptive analysene som presenteres i tabell 4.2, ikke si noe om hvorvidt kjønnsforskjellen vi observerer i den siste overgangen fra førsteamanuensis til professor skyldes kjønn i seg selv, eller om menn og kvinner avviker systematisk når det gjelder andre forhold som kan tenkes å ha betydning for karriereutviklingen (fagområde, arbeidssted, finansiering, etc.). Dette spørsmålet vil bli nærmere behandlet i kapittel 4.2.

4.1.3 Kritiske overganger etter fagområde

Fagområde har betydning for karriereutvikling, både fordi fagområdene har ulike rekrutteringsmønstre og fordi sammensetningen av forskergrupper og personalgrupper varierer. For å kartlegge hvordan dette påvirker sannsynligheten for å klare de kritiske overgangene i karriereløpene i UH-sektoren, inkluderer vi variabler i analysene som fanger opp slike forhold.

For å definere fagområde benytter vi disiplinindelingsen som brukes i CRISTin og av Forskningsrådet, og baserer seg på arbeidsstedets fagtilknytning. Miljøene i universitets- og høskolesektoren og instituttsektoren blir bedt om å foreta en prosentvis fordeling av FoU-aktivitetene sine på fagområder/disipliner i spørreskjemaet for FoU-statistikken. Med bakgrunn i svarene gis enheten en fagkode etter mestkriteriet. Der et institutt oppgir mer enn halvparten av FoU-virksomheten

innenfor eksempelvis basalmedisin, vil basalmedisin settes som fagtilknytning. Fagområde er ikke en statisk størrelse. Institutter kan endre fagområde fra år til år, basert på hva de rapporterer inn av FoU-virksomhet i FoU-statistikkens spørreskjema. Vi benytter fagområdene som i resten av rapporten: HUMSAM-fag, som består av humaniora og samfunnsvitenskap, MNT-fag, som består av matematikk og naturvitenskap, teknologi og landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin, og MED-fag, som består av medisin og helsefag.

I perioden vi ser på utgjorde stipendiaterne fra MNT-fagene 44,1 prosent av det totale antallet stipendiater, mens tilsvarende andeler for HUMSAM-fagene og MED-fagene var henholdsvis 34,8 og 21,1 prosent. Av postdoktorene var over halvparten tilknyttet MNT-fagene (51,4 prosent), mens 25,5 prosent av postdoktorene var tilsatt innenfor HUMSAM-fagene. Dermed utgjør postdoktorene fra MED-fagene 23 prosent av det totale antallet postdoktorer. Blant førsteamanuensene var 55 prosent fra HUMSAM-fagene, 32,6 prosent fra MNT-fagene og 12,4 prosent fra MED-fagene. Medisin- og helsefag, samt matematikk og naturvitenskap og teknologi har tradisjon for å utføre sin forskning i grupper, og har dermed flere stipendiater, postdoktorer og midlertidige forskerstillinger enn hva tilfellet er innenfor samfunnsvitenskap og humaniora.

Tabell 4.3 Fagområde og kritiske overganger.

	Forskningsrettet karriereløp				Undervisningsrettet karriereløp	
	Stipendiat → postdoktor	Stipendiat → førsteamanuensis	Postdoktor → førsteamanuensis	Førsteamanuensis → Professor	Universitets/høgskolelektor → Førstelektor/Dosent/Førsteamanuensis/Professor	Førstelektor → Dosent/Førsteamanuensis/Professor
HUMSAM	8,4	17,5	40,2	24,6	21,3	25,1
N	5 348	5 348	1 281	4 324	5 134	1 253
MNT	11,2	4,6	11,3	21,8	18,9	13,9
N	6 771	6 771	2 586	1 868	1 293	238
MED	12,6	9,7	16,7	24,3	19,7	19,4
N	3 240	3 240	1 150	1 140	2 385	406

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Hvis vi ser på det undervisningsrettede karriereløpet, finner vi flertallet av lektorene innenfor HUMSAM-fagene. 59 prosent av universitets- og høgskolelektorene er tilsatt innenfor HUMSAM, men en enda høyere andel (66,3 prosent) av førstelektorene arbeider innenfor det samme fagfeltet. Vi finner imidlertid også en del lektorer innenfor MED-fagene (henholdsvis 26,9 prosent av universitets- og

høgskolelektorene og 21,3 prosent av førstelektorene). På samme måte som for kjønn, presenterer vi sammenhengen mellom fagområde og karriere i tabell 4.3. Det er en større andel av stipendiatene innenfor MNT- og MED-fagene som går over i en postdoktorstilling, sammenlignet med stipendiater fra HUMSAM-fagene. Imidlertid er det en betydelig større andel (både numerisk og statistisk) av stipendiatene og postdoktorene innenfor HUMSAM-fagene som blir førsteamanuensis i løpet av perioden vi ser på, sammenlignet med de to andre fagområdene. Av førsteamanuensene i HUMSAM- og MED-fagene blir om lag 1 av 4 professor i løpet av tidsperioden vi ser på. I MNT-fagene blir 22 prosent av førsteamanuensene professor i løpet av perioden, altså en litt lavere andel. Imidlertid kan vi ikke si at denne forskjellen er statistisk signifikant.

4.1.4 Kritiske overganger og arbeidssted

Videre er det også rimelig å forvente at arbeidssted har betydning for karrierebeslutninger og muligheter. For eksempel kan institusjonenes strategier og planer være avgjørende for mulighetene til å klatre på de to karrierestigene innenfor UH-sektoren. Et eksempel på dette er høgskolenes kvalifisering av høgskolelektorer gjennom doktorgradsstipender for å kvalifisere dem for stilling som førsteamanuensis.

Vi skiller her mellom universiteter, statlige høgskoler, private læresteder og statlige vitenskapelige høgskoler. Som tabell 4.1 viser, finner vi størst andel av stillingene innenfor det forskningsrettede karriereløpet ved universitetene, mens stillingene innenfor det undervisningsrettede karriereløpet i hovedsak finnes på de statlige høgskolene. Fordelingen her er imidlertid jevnere mellom universiteter og høgskoler, enn innenfor det forskningsrettede løpet.

Ser vi på karriereoverganger fordelt etter arbeidssted (i tabell 4.4), ser det ut til at det er en sammenheng mellom arbeidssted og prosentandelen av de ulike stillingstypene som klatrer på karrierestigen. Ved et universitet eller vitenskapelig høgskole, blir for eksempel 28 og 23,6 prosent av førsteamanuensene professorer i løpet av perioden 2007–2016. Tilsvarende andel ved de statlige høgskolene og private læresteder er henholdsvis 16,8 prosent og 20,8 prosent. Når det gjelder overgangen fra postdoktor til førsteamanuensis, ser vi at andelen postdoktorer ved høgskolene og de private lærestedene som blir førsteamanuensis, er betydelig høyere sammenlignet med tilsvarende andel ved universitetene. Det samme gjelder for overgangen mellom stipendiat og førsteamanuensis. I tillegg går stipendiatene ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene i større grad over i postdoktorstillinger, sammenlignet med stipendiatene ved de statlige høgskolene.

Tabell 4.4 Arbeidssted og kritiske overganger.

	Forskningsrettet karriereløp			Undervisningsrettet karriereløp		
	Stipendiat → post- doktor	Stipendiat → første- amanuen- sis	Postdok- tor → første- amanuen- sis	Første- amanuen- sis → Pro- fessor	Universi- tets/høg- skolelektor → Første- lektor/Do- sent/Første- amanuen- sis/Profes- sor	Førstelektor → Do- sent/Første- amanuen- sis/Profes- sor
Universi- tet	11,6	7,9	18,9	28,2	19,9	30,8
N	12 471	12 471	4 679	3 949	2 326	483
Statlig viten- skapelig høgskole	8,7	11,5	35,6	23,6	22,3	19,6
N	791	791	171	516	399	46
Statlig høgskole	3,7	24,9	37,4	16,8	20,9	19,7
N	1 797	1 797	109	2 536	5 471	1 227
Privat høgskole	5,0	18,6	39,3	20,8	17,8	19,1
N	301	301	60	403	619	141

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

4.1.5 Finansiering av stilling

Har finansiering av stillinger betydning for videre karriere? Stillinger finansiert av Forskningsrådet og «andre stillinger» er knyttet til prosjekter og programmer, som i hovedsak er gjenstand for søknad og konkurranse om midlene. Samtidig kan institusjonene i større grad bruke egenfinansierte stillinger til strategisk kompetansebygging eller til talenter som de ønsker å beholde ved sin institusjon. Forskerpersonalregisteret inneholder informasjon om hvordan stipendiat- og postdoktorstillinger finansieres. Denne informasjonen kan brukes til å undersøke om finansiering av stillinger er knyttet til karriere.

I tabell 4.5 har vi beregnet andelen internt finansierte, eksternt finansierte og forskningsrådsfinansierte stipendiater og postdoktorer som blir postdoktorer og førsteamanuenser. Som tabellen viser, er det en større andel av de eksternt- (11,1 prosent) og forskningsrådsfinansierte (13,7 prosent) stipendiatene som blir postdoktorer, sammenlignet med stipendiater som er finansiert over basisbevilgningen (9,9 prosent). Samtidig er det en større andel av de egenfinansierte stipendiatene (11,7 prosent) og postdoktorene (27,3 prosent) som blir førsteamanuenser. Igjen kan ikke denne analysen avdekke om dette mønsteret skyldes

finansieringen i seg selv, eller om det skyldes at stipendiatene og postdoktorene som finansieres på ulike måter, også er systematisk ulike på andre måter. For eksempel kan det tenkes at det er en større andel egenfinansierte stipendiater og postdoktorer innenfor HUMSAM-fagene, mens man finner flere forskningsråds- og eksternt finansierte stillinger innenfor MED- og MNT-fagene.

Tabell 4.5 Finansiering og kritiske overganger. Prosent.

Forskningsrettet karriereløp			
	Stipendiat → post-doktor	Stipendiat → første-amanuensis	Postdoktor → første-amanuensis
Egen institusjon	9,9	11,7	27,3
N	9 871	9 871	1 657
Ekstern	11,1	6,6	13,0
N	2 015	2 015	956
Forskningsrådet	13,7	7,8	17,8
N	3 474	3 474	2 406

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

4.2 Sannsynligheten for karriereopprykk

Over beskrev vi hvordan stillingsskifte og karriereopprykk varierer med kjønn, fagområde, arbeidssted og finansiering. I dette avsnittet vil vi gjennomføre en modellanalyse av hvordan disse faktorene påvirker sannsynligheten for stillingsskifte og karriereopprykk. Vi presenterer først den empiriske metoden som ligger til grunn for analysene, og viser deretter resultatene av analysen grafisk. I vedleggsdelen av rapporten gjengir vi detaljerte estimeringsresultater for de ulike modellene.

4.2.1 Empirisk metode

Utgangspunktet for modellanalysen er en multippel regresjonsmodell med karriereopprykk rundt de ulike overgangene som utfallsmål. Dette innebærer at vi formulerer sannsynligheten for at et individ klatrer fra ett stillingsnivå på karrierestigen til det neste, som en lineær funksjon av et sett med forklaringsvariabler. Dette gir oss muligheten til å beregne sammenhengen mellom en gitt forklaringsvariabel og utfallsmålene våre, når vi tar hensyn til at forklaringsvariablene også kan påvirke hverandre.

Teknisk kan modellen formuleres som ligningen:

$$Y_i = a + b \cdot Kjønn_i + \sum_{f=1}^F c_f \cdot Fagområde_{if} + \sum_{l=1}^L d_l \cdot Lærestedstype_{il} + \sum_{s=1}^S e_s \cdot Finansiering_{is} + f \cdot sentralitet_i + \tau_{observasjonsår} + \gamma_{fødselsår}$$

Y_i er en indikator som tar verdien 1 dersom individ i har klatret forbi en gitt kritisk overgang i løpet av perioden 2007–2016, og verdien 0 dersom dette ikke er tilfellet. $Fagområde_{if}$ er en indikator som tar verdien 1 for det fagområdet f individet er tilknyttet, og $Lærestedstype_{il}$ er en indikator som tar verdien 1 for lærestedstypen l individet er tilknyttet. For å ta hensyn til at individene observeres på ulike tidspunkter i datasettet og har ulik erfaring, inkluderer vi også såkalte dummyvariabler for observasjonsår og fødselsår, betegnet som henholdsvis $\tau_{observasjonsår}$ og $\gamma_{fødselsår}$ i modellen.²⁰ På denne måten søker vi å ta hensyn til at individer som observeres for første gang nærmere 2016, har kortere tid til å gjøre en overgang enn individer som observeres for første gang nærmere 2007, og at vi ikke har informasjon om individene før 2007. Det kan imidlertid diskuteres om dette er tilstrekkelig for å kunne si at observerte forskjeller mellom kjønn, fagområder og arbeidssted ikke skyldes at individer innenfor de ulike kategoriene bare bruker lengre tid på å passere overganger i karriereløpene innenfor UH-sektoren. For eksempel hadde det vært en fordel om vi kunne kontrollert for det å få barn, ettersom det er rimelig å forvente at dette påvirker tiden kvinner og menn bruker på å klatre på karrierestigene ulikt. Et bedre mål på erfaring hadde vært om vi kunne observert når hvert individ startet sin karriere i UH-sektoren.

For å beregne betydningen av de ulike forklaringsvariablene, benytter vi minste kvadraters metode (MKM). Fordelen med denne metoden er at resultatene av analysene kan tolkes som endret sannsynlighet for karriereopptrykk rundt de ulike overgangene. Tilnærmingen sier altså noe om hva som bidrar til å skape *forskjeller* i sannsynlighetene for å passere de kritiske overgangene i de to karriereløpene i UH-sektoren.²¹ Sett at vi er interessert i størrelsen på parameteren b , altså betydningen av kjønn på sannsynligheten for å passere en gitt overgang. En estimert koeffisient på $-0,1$ for indikatoren for kjønn indikerer at sannsynligheten for et karriereopptrykk er 10 prosentpoeng lavere for kvinner enn for menn, alt annet likt.

Det er viktig å merke seg at de koeffisientene som beregnes ved hjelp av modellen, altså ikke kan tolkes som årsakssammenhenger. Imidlertid sier beregningene noe om hvordan sammenhengen mellom de ulike kontrollvariablene vi inkluderer og sannsynligheten for overgang, endres når vi kontrollerer for flere faktorer som kan påvirke hverandre.

²⁰ Et alternativ til å kontrollere for erfaring, er å kontrollere for året et enkelt individ avla doktorgrad. Imidlertid medfører dette at vi mister mange fra utlandet, ettersom vi i hovedsak har informasjon om når doktorgrader ved norske lærersteder ble avlagt. I tillegg er det en del som arbeider i stillinger som i utgangspunktet krever doktorgrad, men som allikevel ikke har det.

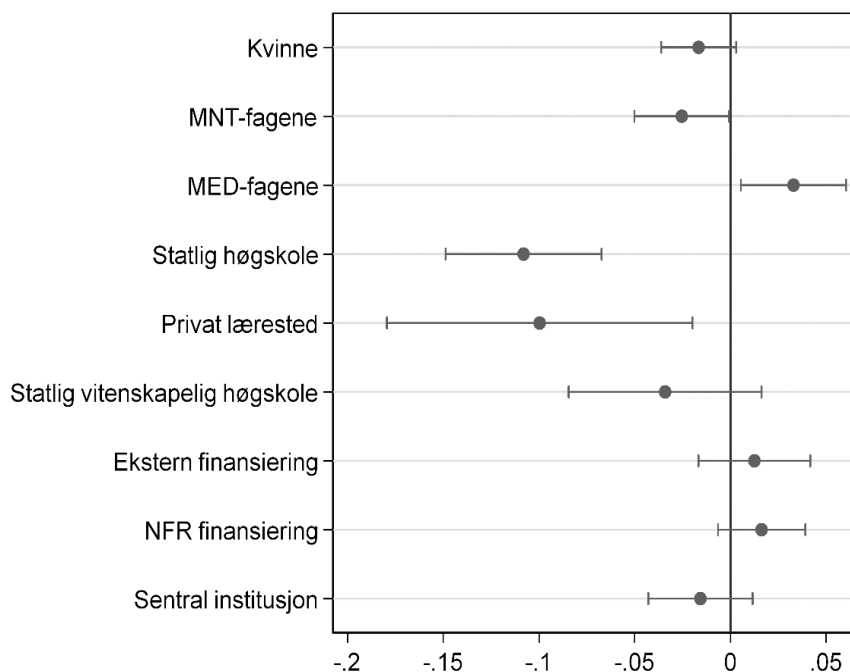
²¹ En svakhet med lineære sannsynlighetsmodeller estimert med MKM, er at det gir mulighet for prediksjoner utenfor 0-1-intervallet. Et alternativ til denne estimeringsmetoden, er å benytte ikke-lineære metoder som logit- og probit-modeller. I praksis vil ikke resultatene fra en lineær sannsynlighetsmodell avvike fra ikke-lineære alternativer i betydelig grad, og fordelene med estimeringsstrategien vi har valgt er at resultatene er enklere å tolke.

4.2.2 Karriereoverganger i det forskningsrettede karriereløpet

Overgangen fra stipendiat til postdoktor

I dette avsnittet ser vi på hvilke variabler som er relatert til sannsynligheten for å gjøre overgangen fra å være stipendiat til å bli postdoktor i universitets- og høgskolesektoren. Vi fokuserer på variablene kjønn, fagområde, type lærested og institusjonens sentralitet, og finansieringskilde som stipendiat.

Resultatene av denne analysen er presentert i figur 4.3. Figuren viser resultatene fra en regresjon der vi undersøker hva som er relatert til sannsynligheten for å gå fra å være stipendiat til å bli postdoktor, gitt at stipendiaten fullfører doktorgraden.



Figur 4.3 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra stipendiat til postdoktor (n = 7353 stipendiater).

Punktestimater og 95 prosent konfidensintervaller for variablene knyttet til sannsynligheten for overgang fra stipendiat til postdoktor, gitt at stipendiaten fullfører doktorgraden. Mann, HUMSAM-fagene, universitet, basisfinansiering og mindre sentrale institusjoner brukes som referansekategorier for henholdsvis kjønn, fagområde, arbeidssted, finansiering og sentral institusjon. Regresjonene inneholder også kontrollvariabler for fødselsår og for året stipendiaten er observert. Sentral institusjon omfatter UiO, UiB og NTNU.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Punktene i figuren viser variablenes sammenheng, eller samvariasjon, med sannsynligheten for å gjøre overgang fra stipendiat til postdoktor. Dersom konfidensintervallet, den horisontale linjen gjennom punktet, ikke overlapper den vertikale

linjen, finnes det en slik samvariasjon; samvariasjonen er signifikant forskjellig fra null. Dersom punktet ligger til venstre for den vertikale streken i de to figurene, er sammenhengen negativ. Dersom punktet ligger til høyre for den vertikale streken, er sammenhengen positiv.

Fra figur 4.3 ser vi at variabelen *Kvinne* ikke har noen signifikant sammenheng med stipendiatenes sannsynlighet for å bli postdoktor. Dette betyr at vi ikke finner noen forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder kjønnenes sannsynlighet for å få en postdoktorstilling når vi kontrollerer for fagområde, type lærested, finansieringskilde, fødselsår og observasjonsår for stipendiaten. Videre ser vi heller ingen sammenheng mellom kjønn og sannsynligheten for en postdoktorstilling når vi undersøker de tre faggruppene, HUMSAM-, MNT- og MED-fagene, hver for seg (ikke vist).

I figur 4.3 sammenliknes MNT-fagene og MED-fagene med HUMSAM-fagene. Vi ser av figuren at sannsynligheten for å gjøre overgang fra stipendiat til postdoktor er lavere i MNT-fagene enn i HUMSAM-fagene, mens sannsynligheten for å gjøre overgang fra stipendiat til postdoktor er høyere i MED-fagene. Dette har antakeligvis å gjøre med fagforskjeller i omfang og bruk av postdoktorstillinger.

Når det gjelder type lærested, sammenliknes disse med universitetene i figur 4.3. Figuren viser at de som er stipendiater ved statlige høyskoler eller private læresteder, har lavere sannsynlighet for å få en overgang fra stipendiat til postdoktor, sammenliknet med dem som er stipendiater ved universitetene. Dette gjelder altså når kjønn, alder, fagområde, finansiering, institusjonens sentralitet og tidspunkt for stipendiatperioden er kontrollert for.

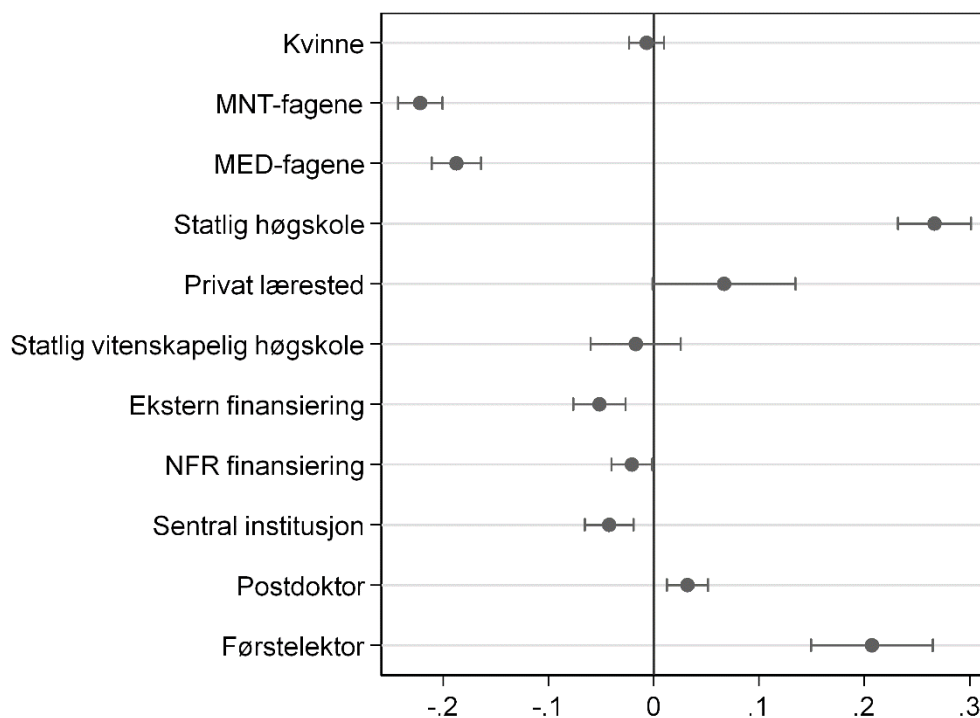
I denne analysen undersøker vi også om finansieringskilden til stipendiatstillingen er relatert til sannsynligheten for senere å få en postdoktorstilling, ved å sammenlikne ekstern finansiering og finansiering fra Forskningsrådet med finansiering fra egen institusjon. Vi finner imidlertid ingen sammenheng mellom finansieringskilde og sannsynligheten for overgang fra stipendiat til postdoktor.

Videre har vi til slutt inkludert en variabel for institusjonens sentralitet, der *Sentral institusjon* omfatter Universitetet i Oslo (UiO), Universitetet i Bergen (UiB) og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). I analysen sammenliknes disse med alle andre institusjoner. Vi ser fra figur 4.3 at det å være stipendiat ved én av disse tre sentrale institusjonene ikke er relatert til sannsynligheten for overgang til en stilling som postdoktor. I denne sammenheng er det viktig å huske på at vi også kontrollerer for type lærested i regresjonen. Det vil si at det å være stipendiat ved et universitet allerede er tatt hensyn til, og blir ikke fanget opp av denne variabelen.

Overgangen fra stipendiat til førsteamanuensis

I forrige avsnitt så vi at flere av de variablene vi vil undersøke om henger sammen med sannsynligheten for å gjøre kritiske overganger i en akademisk karriere, faktisk er relatert til sannsynligheten for overgang fra stipendiat til postdoktor. I dette avsnittet undersøker vi om, og hvordan, disse variablene er relatert til sannsynligheten for å gå fra en stipendiatstilling til en stilling som førsteamanuensis eller som professor. Det er kun et lite antall (125 stipendiater, under én prosent av utvalget) i våre data som går fra en stipendiatstilling til en stilling som professor, så utfallsmålet vårt er i hovedsak sannsynligheten for overgang fra stipendiat til førsteamanuensis.

Figur 4.4 viser variablenes samvariasjon med sannsynligheten for overgang fra en stipendiatstilling til en stilling som førsteamanuensis eller professor, gitt at man har fullført doktorgraden.



Figur 4.4 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra stipendiat til førsteamanuensis eller professor (n = 7 353 stipendiater).

Punktestimater og 95 prosent konfidensintervaller for variablene knyttet til sannsynligheten for overgang fra stipendiat til førsteamanuensis eller professor, gitt at stipendiaten fullfører doktorgraden. Mann, HUMSAM-fagene, universitet, basisfinansiering og mindre sentrale institusjoner brukes som referanse-kategorier for henholdsvis kjønn, fagområde, arbeidssted, finansiering og sentral institusjon. Regresjonene inneholder også kontrollvariabler for fødselsår og for året stipendiaten er observert. Sentral institusjon omfatter UiO, UiB og NTNU.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Vi ser av figur 4.4 at bildet er noe annerledes når vi undersøker hva som er relatert til sannsynligheten, og retningen på sammenhengene, for overgang fra stipendiat til førsteamanuensis, enn hva som var tilfellet for overgang til en postdoktorstilling. Vi finner imidlertid ingen forskjeller mellom kjønnene i sannsynligheten for overgang fra stipendiatstilling til stilling som førsteamanuensis eller professor, som også var tilfellet for overgang til postdoktor. Det gjør vi heller ikke dersom vi undersøker de tre fagområdene, HUMSAM-, MNT- og MED-fagene, hver for seg. Det er imidlertid viktig å poengtere at det kan likevel være kjønnsforskjeller når det gjelder sannsynligheten for overgang fra stipendiat til postdoktor eller førsteamanuensis innenfor enkelte fagområder. I snitt finner vi ikke at det er slike forskjeller, men det betyr ikke at de ikke kan eksistere innenfor mindre faggrupper enn dem vi undersøker her.

Ser vi på fagområde, er sannsynligheten for overgang til førsteamanuensis eller professor langt lavere blant MNT- og MED-fagene enn sannsynligheten er blant HUMSAM-fagene. For MNT-fagene er sannsynligheten 23 prosentpoeng lavere og for MED-fagene 20 prosentpoeng lavere enn for HUMSAM-fagene. Sannsynligheten for overgang fra stipendiat til postdoktor var også lavere innen MNT-fagene, men kun tre prosentpoeng lavere enn innen HUMSAM.

Også for en av variablene som omhandler lærested, ser vi den motsatte sammenhengen av hva vi så for overgang til stilling som postdoktor; det å være stipendiat ved en statlig høgskole er assosiert med høyere sannsynlighet for senere å få en stilling som førsteamanuensis eller professor, sammenliknet med stipendiater ved universitetene. Vi finner ingen forskjeller mellom det å være stipendiat ved private lærested eller statlig vitenskapelig høgskole, sammenliknet med universitetene, i sannsynligheten for overgang til førsteamanuensis eller professor.

Videre er både ekstern finansiering og finansiering fra Forskningsrådet av stipendiatstillingen relatert til lavere sannsynlighet for overgang til førsteamanuensis eller stilling som professor, sammenliknet med finansiering fra egen institusjon. Dette kan enten være et uttrykk for at de stipendiatene som får finansiering fra egen institusjon, er de som i utgangspunktet, før stipendiatperioden, har størst muligheter til å nå opp til en stilling som førsteamanuensis, eller det kan bety at de med finansiering fra egen institusjon blir behandlet annerledes enn stipendiater med ekstern finansiering i og etter stipendiatperioden.

Det å være stipendiat ved én av de tre sentrale institusjonene, UiO, UiB eller NTNU, er assosiert med en lavere sannsynlighet for overgang til stilling som førsteamanuensis. Én mulig forklaring på denne assosiasjonen kan være at institusjonene i stor grad rekrutterer egne stipendiater til stillingene som førsteamanuensis, og at konkurransen om stillingene, for eksempel antallet stillinger per søkende stipendiat, er større hos disse tre institusjonene.

Til slutt ser vi at både det å ha hatt en stilling som postdoktor eller en stilling som førstelektor henger sammen med en høyere sannsynlighet for å gå over i en stilling som førsteamanuensis.

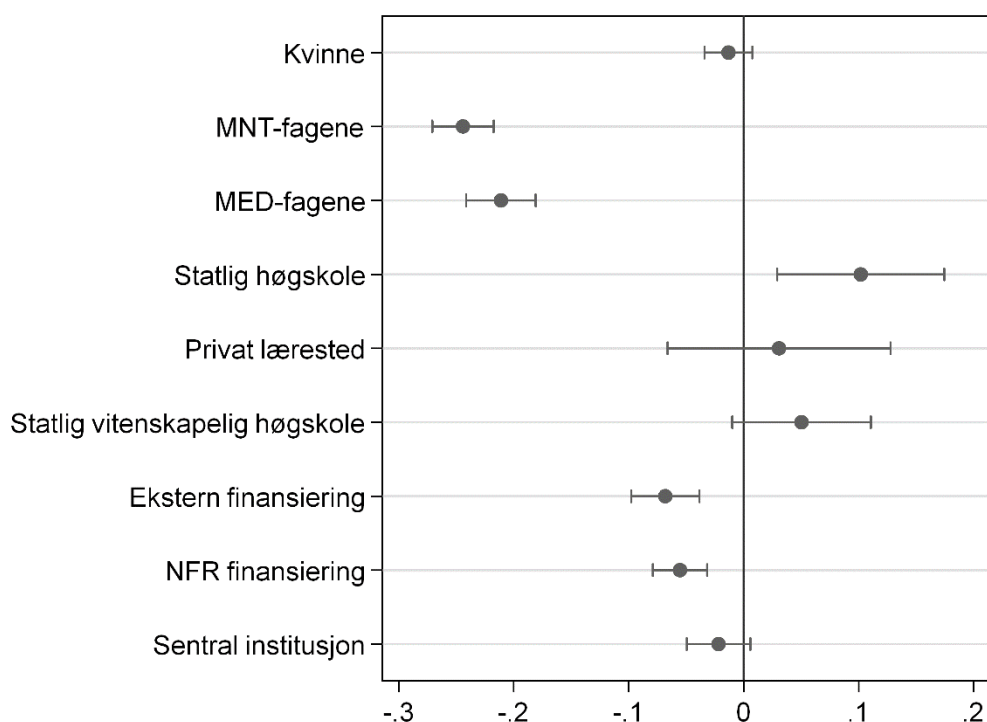
Overgangen fra postdoktor til førsteamanuensis eller professorat

I figur 4.5 rapporterer vi hvordan sannsynligheten for å gå fra å være postdoktor til å bli førsteamanuensis eller få et professorat korrelerer med kjønn, fagområde, arbeidssted, finansiering og sentralitet til arbeidsstedet.

Som for overgangene mellom stipendiat til henholdsvis postdoktor og førsteamanuensis, finner vi heller ikke nå forskjeller mellom kjønnene i sannsynligheten for å klare overgang. Videre ser vi også det samme mønsteret som ovenfor når det gjelder fagområde. Sannsynligheten for å klare overgang fra postdoktor til førsteamanuensis eller professor, er betydelig lavere for postdoktorer innenfor MNT- og MED-fagene enn innenfor HUMSAM-fagene. Å være postdoktor innenfor MNT- og MED-fagene reduserer sannsynligheten for å bli førsteamanuensis eller professor med om lag 25 prosentpoeng, sammenlignet med postdoktorer ved HUMSAM-fagene. Det er altså små fagforskjeller når vi ser på overgangene mellom rekrutteringsstillinger innenfor det forskningsrettede karriereløpet, mens det er store fagforskjeller på overgangen fra rekrutteringsstillinger til fast stilling.

Videre finner vi ingen forskjell mellom å være postdoktor ved private læresteder eller statlige vitenskapelige høyskoler, sammenliknet med å være postdoktor ved et universitet, med tanke på sannsynligheten for overgang til førsteamanuensis eller professor. Imidlertid er det å være postdoktor ved en statlig høyskole assosiert med høyere sannsynlighet for å få en stilling som førsteamanuensis eller professor, sammenlignet med å være postdoktor ved et universitet. Vi ser også at det å være postdoktor ved en av de sentrale institusjonene ikke påvirker sannsynligheten for å bli førsteamanuensis eller professor.

Også for postdoktorer er det å ha ekstern finansiering eller finansiering fra Forskningsrådet assosiert med en lavere sannsynlighet for å bli førsteamanuensis eller professor, sammenlignet med finansiering fra egen institusjon.



Figur 4.5 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra postdoktor til førsteamanuensis eller professor (n = 5 017 postdoktorer).

Punktestimater og 95 prosent konfidensintervaller for variablene knyttet til sannsynligheten for overgang fra postdoktor til førsteamanuensis eller professor (N = 5017 postdoktorer). Mann, HUMSAM-fagene, universitet, basisfinansiering og mindre sentrale institusjoner brukes som referansekategorier for henholdsvis kjønn, fagområde, arbeidssted, finansiering og sentralinstitusjon. Regresjonene inneholder også kontrollvariabler for fødselsår og for året stipendiaten er observert.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

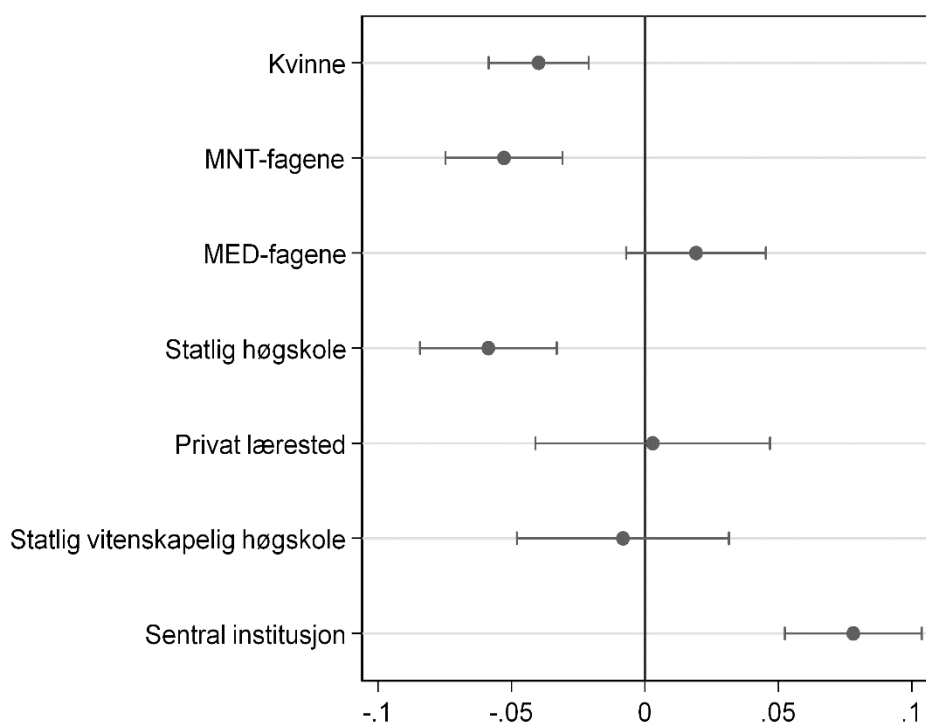
Overgangen fra førsteamanuensis til professorat

Så langt har vi sett på overgangene mellom rekrutteringsstillinger og faste stillinger. I dette avsnittet vil vi se nærmere på sannsynligheten for å klare overgangen fra førsteamanuensis til professor. Igjen fokuserer vi på kjønn, fagområde, geografi og arbeidssted, og resultatene presenteres i tilsvarende figurer som i avsnittene som ser på overgangene mellom rekrutteringsstillinger og faste stillinger. Vi ser her bort fra finansieringskilde, ettersom alle som er tilsatt som førsteamanuenser i utvalget vårt, er finansiert over basisbevilgningen. Resultatene av analysen er presentert i figur 4.6.

Kvinnelige førsteamanuenser har en lavere sannsynlighet for å bli professorer sammenlignet med menn. Konfidensintervallet rundt punkttestimatet for kvinnevariabelen overlapper heller ikke den vertikale 0-linja, som betyr at forskjellen mellom kvinnelige og mannlige førsteamanuenser er signifikant forskjellig fra null. Modellresultatene innebærer at når vi sammenligner kvinnelige og mannlige

førsteamanuenser som er like gamle, er tilsatt innenfor samme fagområde og på samme type institusjon, er sannsynligheten for å bli professor altså om lag fire prosentpoeng lavere for kvinner enn for menn. De deskriptive analysene over viste at andelen kvinnelige førsteamanuenser som blir professorer, er 5,4 prosentpoeng lavere enn tilsvarende andel for mannlige førsteamanuenser. Forskjellen reduseres altså med om lag to prosentpoeng når vi kontrollerer for de overnevnte forholdene.

Videre ser vi at sannsynligheten for å bli professor er fem prosentpoeng lavere for førsteamanuenser ved MNT-fagene og to prosentpoeng høyere for førsteamanuenser ved MED-fagene sammenlignet med førsteamanuenser ved HUMSAM-fagene. Imidlertid er det bare forskjellen mellom HUMSAM-fagene og MNT-fagene som er signifikant forskjellig fra null. Vi kan dermed si at sannsynligheten for at førsteamanuenser blir professorer er lavere ved MNT-fagene enn ved HUMSAM- og MED-fagene.



Figur 4.6 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra førsteamanuensis til professor (n = 7 404 førsteamanuensiser).

Punktestimater og 95 prosent konfidensintervaller for variablene knyttet til sannsynligheten for overgang fra førsteamanuensis til professor. Mann, HUMSAM-fagene, universitet, basisfinansiering og mindre sentrale institusjoner brukes som referanse kategorier for henholdsvis kjønn, fagområde, arbeidssted, finansiering og sentralinstitusjon. Regresjonene inneholder også kontrollvariabler for fødselsår og for året førsteamanuensisen er observert.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Det er også interessant å merke seg at det å kontrollere for fagområde ikke endrer samvariasjonen mellom sannsynligheten for å bli professor og det å være en kvinnelig førsteamanuensis. Basert på denne analysen kan vi altså ikke si at det er forskjeller mellom fagområder som bidrar til kjønnsforskjellen i sannsynligheten for å bli professor. Dette bekreftes også når vi ser på fagområdene hver for seg (ikke vist her). Sannsynligheten for å klare overgangen fra førsteamanuensis til professor er lavere for kvinner i både HUMSAM-fagene og MNT-fagene, sammenlignet med mannlige førsteamanuenser. Innenfor HUMSAM-fagene er sannsynligheten for å bli professor tre prosentpoeng lavere for kvinner enn for menn, mens kvinnelige førsteamanuenser innenfor MNT-fagene har 5 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å bli professorer enn mannlige førsteamanuenser. Innenfor MED-fagene er det ingen signifikant forskjell i sannsynligheten for å bli professor mellom kvinner og menn. Imidlertid er det viktig å huske på at det kan være store fagforskjeller innenfor ett fagområde.

Som i avsnittene over sammenliknes også her betydningen av arbeidssted med universitetene. Sannsynligheten for å gå fra å være førsteamanuensis ved en statlig høgskole til å bli professor er lavere enn for førsteamanuenser ved universitetene (ca. åtte prosentpoeng). Førsteamanuenser ved én av de tre sentrale institusjonene, UiO, UiB eller NTNU, er assosiert med en høyere sannsynlighet for overgang til stilling som professor. En mulig tolkning av dette er knyttet til arbeidsforhold, som for eksempel forskningstid. Men vi kan ikke, basert på disse funnene, utelukke at dette også kan være knyttet til andre forhold som vi ikke kan observere i dette datamaterialet.

4.2.3 Karriereoverganger på den undervisningsrettede karrierestigen

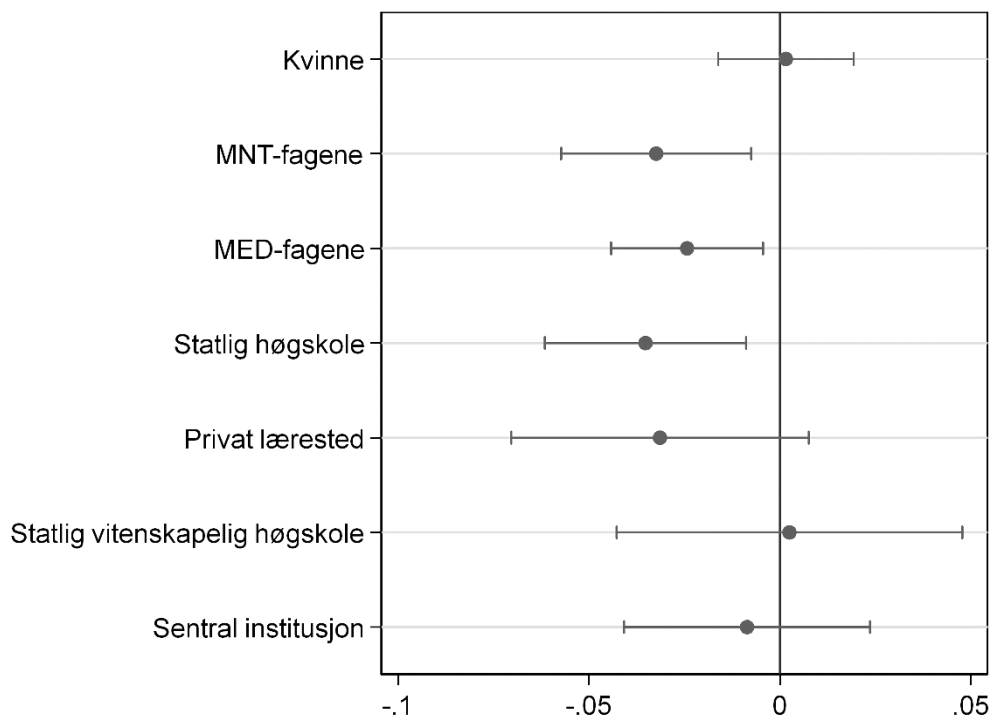
Ovenfor har vi sett på overganger innenfor den forskningsrettede karrierestigen. I det følgende tar vi for oss overgangene innenfor den undervisningsrettede karrierestigen.

Overgang fra universitets- og høgskolelektor til førstelektor, dosent, førsteamanuensis eller professor

Vi begynner med å se på universitets- og høgskolelektorene, og undersøker hvordan sannsynligheten for å klatre på den undervisningsrettede stigen eller å skifte til den forskningsrettede stigen (førsteamanuensis eller professor) samvarierer med variabler som kjønn, fagområde, arbeidssted og geografi, når alle disse forholdene kontrolleres for i samme modell. Resultatene presenteres i figur 4.7.

Som for de lavere trinnene på den forskningsrettede karrierestigen, finner vi ingen kjønnsforskjeller på det laveste karrieretrinnet på undervisningsstigen. Videre har universitets- og høgskolelektorer innenfor MNT- og MED-fagene noe

lavere sannsynlighet for å bli førstelektorer eller skifte til det forskningsrettede karriereløpet, enn tilsvarende gruppe innenfor HUMSAM-fagene. Sannsynligheten for at universitets- og høgskolelektorene passerer denne overgangen er også større ved universitetene sammenlignet med de statlige høgskolene. En tolkning av dette resultatet er at universitetene i større grad benytter undervisningsstillinger som en overgang til fast stilling som førsteamanuensis.



Figur 4.7 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra universitets/høgskolelektor til førstelektor/dosent/førsteamanuensis/professor (N = 8 815 universitets- og høgskolelektorer).

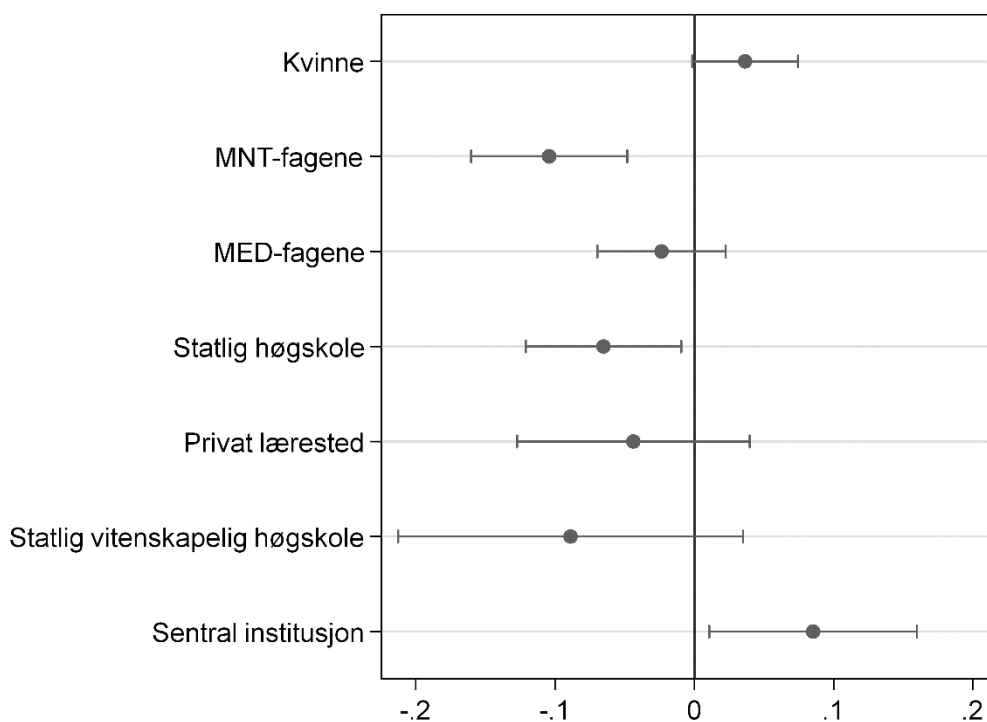
Punktestimater og 95 prosent konfidensintervaller for variablene knyttet til sannsynligheten for overgang fra universitets/høgskolelektor til førstelektor/dosent/førsteamanuensis/professor (N = 8 815 universitets- og høgskolelektorer). Mann, HUMSAM-fagene, universitet, basisfinansiering og mindre sentrale institusjoner brukes som referansekategorier for henholdsvis kjønn, fagområde, arbeidssted, finansiering og sentral institusjon. Regresjonene inneholder også kontrollvariabler for fødselsår og for året stipendiaten er observert.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Overgang fra førstelektor til dosent, førsteamanuensis eller professor

I dette avsnittet ser vi på hvilke variabler som er relatert til sannsynligheten for å gjøre overgangen fra å være førstelektor til å bli dosent eller få en fast stilling innenfor det forskningsrettede karriereløpet i universitets- og høgskolesektoren. Vi fokuserer på de samme variablene som i avsnittene over. Resultatene fra denne analysen er presentert i figur 4.8.

Som for universitets- og høyskolelektorer er det ingen statistisk signifikant forskjell på sannsynligheten for å gjøre overgang fra førstelektor til toppstillingen innenfor det utdanningsrettede karriereløpet eller fast stilling innenfor det forskningsrettede karriereløpet for kvinner og menn. Når det gjelder fagområde og arbeidssted, er sannsynligheten for å gjøre overgang lavere ved MNT-fagene enn innenfor HUMSAM- og MED-fagene og lavere ved de statlige høyskolene sammenlignet med universitetene. Imidlertid er sannsynligheten for at førstelektorer klatrer på karrierestigen (både de undervisningsrettede og forskningsrettede karriereløpet), høyere ved de sentrale institusjonene sammenlignet med mer perifere institusjoner.



Figur 4.8 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra førstelektor til dosent/førsteamanuensis/professor (N = 1 897 førstelektorer).

Punktestimater og 95 prosent konfidensintervaller for variablene knyttet til sannsynligheten for overgang fra førstelektor til dosent/førsteamanuensis/professor (N = 1 897 førstelektorer). Mann, HUMSAM-fagene, universitet, basisfinansiering og mindre sentrale institusjoner brukes som referanse kategorier for henholdsvis kjønn, fagområde, arbeidssted, finansiering og sentral institusjon. Regresjonene inneholder også kontrollvariabler for fødselsår og for året førstelektoren er observert.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

4.3 Oppsummering

Vi har undersøkt hvordan ulike faktorer påvirker sannsynligheten for karriereopptrykk rundt de ulike trinnene på henholdsvis den forskningsrettede og undervisningsrettede karrierestigen innenfor UH-sektoren. Her oppsummerer vi resultatene av disse analysene.

Kritiske overganger og arbeidssted

Ser vi på overgangen mellom rekrutteringsstillinger innenfor det forskningsrettede karriereløpet, er det særlig arbeidssted som stipendiat som påvirker sannsynligheten for å gå fra å være stipendiat til å bli postdoktor. Alt annet likt er sannsynligheten for å bli postdoktor i overkant av 10 prosentpoeng lavere for stipendiater ved de statlige høgskolene og de private lærerstedene sammenlignet med stipendiater ved universitetene. Også sannsynligheten for å bli professor er lavere for førsteamanuensene ved de statlige høgskolene, sammenlignet med førsteamanuensene ved universitetene. Imidlertid er det å være stipendiat eller postdoktor ved en statlig høgskole assosiert med en høyere sannsynlighet for overgang til førsteamanuensis. Analysene indikerer altså at sannsynligheten for å passere overgangen mellom rekrutteringsstillinger og fast stilling er større ved de statlige høgskolene enn ved universitetene, mens sannsynligheten for å klatre til det øverste trinnet på den forskningsrettede stigen er lavere ved de statlige høgskolene enn ved universitetene. Dette kan henge sammen med de tidligere høgskolenes innsats for å kvalifisere eget personale til faste stillinger, og at stipendiater ved høgskolene dermed allerede er tenkt inn i en fast stilling når de starter på stipendiatperioden. Dermed reflekterer funnet at forholdstallet mellom stipendiater og ledige faste stillinger er bedre ved de statlige høgskolene enn universitetene. Imidlertid kan dette også tolkes som at det er lite mobilitet mellom arbeidsstedstyper i UH-sektoren.

Kritiske overganger og sentralitet

Det å være stipendiat ved en av de sentrale institusjonene er videre ikke relatert til sannsynligheten for overgang til en stilling som postdoktor. Imidlertid er det assosiert med en lavere sannsynlighet for overgang til stilling som førsteamanuensis, og det å være førsteamanuensis ved en av de tre sentrale institusjonene er assosiert med en høyere sannsynlighet for overgang til stilling som professor. Mens det å være ansatt ved en sentral institusjon ikke påvirker sannsynligheten for stillingsskifte for universitets- og høgskolelektorene, er sannsynligheten for at førstelektorer passerer kritiske overganger (både i det undervisningsrettede og det forskningsrettede karriereløpet), høyere ved de sentrale institusjonene

sammenlignet med mer perifere institusjoner. En mulig tolkning av disse resultatene, er at de reflekterer rekrutteringsutfordringer ved mer perifere institusjoner.

Kritiske overganger og fagområde

Videre viser resultatene at sannsynligheten for å gjøre overgang fra stipendiat til postdoktor er noe lavere i MNT-fagene enn i HUMSAM-fagene, mens sannsynligheten for å gjøre overgang fra stipendiat til postdoktor er høyere i MED-fagene. Vi finner tilsvarende mønster når vi ser på sannsynligheten for å passere overgangen fra førsteamanuensis til professor. Sannsynligheten for at henholdsvis universitets- og høgskolelektorene passerer overganger, er også lavere ved MNT-fagene og MED-fagene, sammenlignet med HUMSAM-fagene. Imidlertid er det, også når vi ser på fagområder, rundt overgangene mellom henholdsvis stipendiat og postdoktor og fast stilling at forskjellene mellom fagområdene er størst.

Disse funnene kan reflektere at antallet ledige faste stillinger i forhold til rekrutteringsstillinger er lavere innenfor MNT-fagene og MED-fagene sammenlignet med HUMSAM-fagene. Samtidig viser også tidligere studier at det alternative arbeidsmarkedet er godt (i form av lønn og jobbmuligheter) for stipendiater og postdoktorer innenfor MNT- og MED-fagene. Forskjellene mellom fagområder kan altså skyldes et «push» ut av det forskningsrettede karriereløpet i form av få ledige faste stillinger innenfor MNT- og MED-fagene, eller en «pull»-effekt i den forstand at det alternative arbeidsmarkedet er mer attraktivt for personer tidlig i forskerkarrieren innenfor disse fagområdene. Våre analyser gir imidlertid ikke grunnlag for å identifisere betydningen av disse forklaringene eller skille mellom dem.

Kritiske overganger og kjønn

Vi finner ingen kjønnsforskjeller knyttet til sannsynligheten for å gjøre karriereopptrykk rundt noen overganger, verken på den forskningsrettede karrierestigen eller undervisningsrettede karrierestigen, med unntak av overgangen mellom førsteamanuenser og professorer. Imidlertid er forskjellen numerisk liten (kun fire prosentpoeng i kvinners disfavør), sammenlignet med forskjeller innenfor fagområde og arbeidssted. Det er altså ikke slik at menn i større grad passerer overganger sammenlignet med kvinner innenfor UH-sektoren. Samtidig er disse funnene også et uttrykk for at målet om kjønnsbalanse i sektoren ikke er nært forestående, selv om andelen kvinner i sektoren er økende. En viktig konklusjon fra dette kapittelet er at akademiske karrierer i UH-sektoren fremstår som like attraktive for kvinner og menn som klarer de forskjellige karriereovergangene med like stor sannsynlighet med unntak for overgangen til professorat. Det betyr at selv om analyser av tilsettingsprosessen og søkerstatistikken viser at nåløyet er trangt, så gitt at man oppnår tilsetting i UH-sektoren, er sannsynligheten for å gjøre

karriereoverganger tilnærmet helt likt fordelt mellom kvinner og menn. Dette er et viktig funn i denne rapporten. Vi diskuterer dette nærmere i avslutningskapitlet.

5 Mobilitet mellom UH-sektoren og andre sektorer

I forrige kapittel undersøkte vi karriereutviklingen – en form for intern mobilitet – i sektoren. Her er vi opptatt av å analysere den eksterne mobiliteten – altså den mobiliteten som skjer ved at personer som har en vitenskapelig stilling, forlater sektoren eller at personer kommer inn i en vitenskapelig stilling i UH-sektoren fra en annen sektor. I dette kapitlet bruker vi data fra hele det norske arbeidsmarkedet for å kartlegge bevegelsene inn og ut av universitets- og høyskolesektoren i perioden 2009–2014. Viktige spørsmål er hvem som forlater sektoren, og hvor de går, hvem som blir rekruttert inn i sektoren, og hvor de kommer fra, og hvordan disse bevegelsene varierer mellom grupper – særlig mellom fag og mellom kvinner og menn. I tillegg undersøker vi avganger fra ulike faglige stillinger og samarbeid med tidligere tilsatte ved hjelp av data fra Søkerstatistikken. I dette kapitlet bruker vi betegnelsen ‘forsker’ fremfor betegnelsen vitenskapelig ansatt. Vi definerer ‘forsker’ nærmere i den løpende teksten.

5.1 Datagrunnlag, utvalg og definisjoner

Vi kartlegger bevegelsene inn og ut av UH-sektoren i perioden 2009–2014 ved å bruke administrative registerdata over alle registrerte arbeidstakere i Norge. Fordelen med koblede registerdata er at vi har veldig detaljert og god informasjon om den enkelte arbeidstaker, men en viktig begrensning er at vi ikke har direkte informasjon om hvilken type aktivitet den enkelte utfører. Vi er i all hovedsak interessert i personer som har vitenskapelige stillinger, men vi har ikke direkte informasjon om hvem som har drevet med FoU-aktivitet i UH-sektoren eller i andre deler av arbeidsmarkedet. Derfor bruker vi informasjon om yrke og stilling slik det er registrert i Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret for å identifisere personer som har en forskerstilling i eller utenfor UH-sektoren. Utgangspunktet for avgrensningen i denne analysen er yrkes- og stillingskategorier, og disse er sammenholdt med kategoriene som defineres som forskere og faglig personale i NIFUs forskerpersonalregister. Vi inkluderer både personer med fullført ph.d. og akademikere med høyere grad (master eller tilsvarende) siden sistnevnte også har forskerstillinger i sektoren.

I analysepopulasjonen inkluderer vi bosatte per 1.1. hvert år, i alderen 25–70 år som har tilsvarende master eller ph.d. som høyeste fullførte utdanning. Tilsatte er registrert med et arbeidsforhold i Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret per 1.10. hvert år. Vi kobler på informasjon om deres utdanning (fag og nivå), faste opplysninger som fødselsår, innvandringsstatus, første registrerte bosted for innvandrere og kjønn, tidsvarierende opplysninger som bostedskommune og barn, samt informasjon om arbeidsstedet: næring, arbeidsstedets kommune, sektorkoder, avtalt arbeidstid og lønn. De som ikke er tilsatt, men som er registrert som studenter i høyere utdanning, registreres som *i utdanning*. Personer under 62 år som ikke er tilsatt og heller ikke registrert med igangværende utdanning på høyere nivå, defineres som *inaktive*. I denne gruppen finner vi personer som er permanent eller midlertidig uføre, arbeidsledige eller personer som ikke lenger er en del av arbeidsstyrken. Vi finner også arbeidstakere som er i lønnet foreldrepermisjon eller ulønnet permisjon i denne gruppen, samt personer som er registrert med igangværende utdanning på lavere nivå. Personer over 62 år som ikke er registrert i jobb eller utdanning, defineres som *pensjonister*. De som ikke er registrert som bosatte, er skilt ut som en egen kategori *ikke bosatte*.

Variabler

Vårt hovedanliggende er å studere mobiliteten til forskere – som nevnt, i dette kapitlet bruker vi betegnelsen ‘forsker’ som defineres nærmere her - inn i og ut av UH-sektoren. Forskere defineres ut fra yrkes- og stillingskoder (STYRK98²² og stillingskoder fra Statens Tjenestemannsregister²³). Listen over kodene vi bruker for å identifisere vitenskapelig ansatte er gitt i tabellene V6 og V7 i vedlegget. *Vitenskapelig ansatte* omfatter professor, førsteamanuensis, dosent, postdoktor, stipendiat, undervisningsstillinger som universitetslektorer, samt forskere. Øvrige stillinger i universitets- og høyskolesektoren defineres som *støttefunksjonsstillinger*: yrker eller stilling som *ikke* finnes i listen over forskere i vedlegget. I universitets- og høyskolesektoren kan dette for eksempel være forskningsteknikere, vitenskapelige assistenter eller stillinger i ledelse og administrasjon.

Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) er en sentral del av arbeidsmarkedet for forskere. Samtidig er privat næringsliv, offentlig sektor, instituttsektoren og helseforetakene viktige alternative arbeidsmarkeder for personale med tilsvarende kompetanse. Både UH-sektoren og andre relevante områder identifiserer vi ved å bruke informasjon fra institusjonell sektorkode og næringskode på virksomheter. *Institusjonell sektorkode* angir hvilken sektor²⁴ foretaket tilhører. Vi

²² Se <https://www.ssb.no/a/yrke/>

²³ Se <http://dbh.nsd.uib.no/dokumentasjon/stillingskoder.action>

²⁴ Til og med 2012: <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39/versjon/93>

Fra og med 2012: <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39/versjon/92>,

skiller i hovedsak mellom statlige og ikke-statlige virksomheter. Staten defineres ved sektorkode 110 /6100 (gammel/ny), mens ikke-statlig defineres ved alle øvrige sektorkoder.

Universitet er definert ved næringskode 85421 «Undervisning ved universitet» og sektor *staten*.

Statlig høyskole er definert ved næringskode 85422 «Undervisning ved vitenskapelige høyskoler», 85423 «Undervisning ved statlige høyskoler», 85424 «Undervisning ved militære høyskoler», 85429 «Undervisning ved andre høyskoler» og sektor *staten*, mens *Privat høyskole* defineres av de samme næringskoder med sektor *ikke-statlig*. Disse tre institusjonene inngår i universitets- og høyskolesektoren.

Instituttsektoren defineres fra tosifret næringskode 72 «Forskning og utviklingsarbeid», og *FoU i helseforetakene* er forskere som jobber i tosifret næringskode 86 «Helsetjenester» og sektorkoden *staten*. Vi definerer for øvrige personer som har en fullført ph.d. og som er tilsatt som leger eller psykologer i helseforetak, som forskere, dette for å fange opp dem som jobber både klinisk og med FoU i helseforetakene. Videre skiller vi også ut en gruppe som har forskerstillinger i staten og i privat næringsliv utenom instituttsektoren. Disse omtaler vi som henholdsvis *FoU offentlig* og *FoU privat*. Videre definerer vi *Offentlig sektor* fra næringskodene 84 «Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning», 85 «Undervisning» utenom 854 «Undervisning i høyere utdanning», 86 «Helsetjenester», 87 «Pleie- og omsorgstjenester i institusjon» og 88 «Sosiale omsorgstjenester uten botilbud». *Privat næringsliv* er de øvrige næringene i arbeidsmarkedet (tosifrede næringskoder 01-71, 73-82, 90-99). Det er kun tilsatte som ikke har forskerstillinger, som allokeres inn i de to sektorene. De som har forskerstillinger i disse sektorene, inngår i *FoU offentlig* eller *FoU Privat*.

*Fagområde*²⁵ defineres ut fra koden på personens høyeste fullførte utdanning²⁶. Vi benytter de samme fagområdene som tidligere analyser i dette kapitlet, altså HUMSAM som består av humaniora, lærerutdanninger og pedagogikk, samfunnsvitenskap, juridiske fag og økonomi og administrasjon, MNT som består av naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, veterinærfag, primærnæringsfag, samt samferdsel og sikkerhet, mens MED består av helsefag og medisinske fag.

²⁵ Merk at det her benyttes en annen definisjon av fagområde enn i analysene basert på Forskerpersonalregisteret og Doktorgradsregisteret. Datasettet fra Forskerpersonalregisteret inneholder både instituttets fagkode og utdanningsfag. Det er et visst samsvar her, spesielt på fagområdenivå, men merk at man ikke trenger å arbeide innenfor det fagfeltet man har utdanning fra.

²⁶ Vi benytter 2. og 3-siffer i utdanningskoden for å identifisere fagområdene. HUMSAM: 11 12 13 14 15 16 17 19 21 22 23 24 25 29 31 32 33 34 35 36 37 38 39 41 42 43 44 49, MNT: 51 52 53 54 55 56 57 58 59 67 71 72 73 74 79 81 82 89 og MED: 61 62 63 64 65 66 68 69 (SSB:2001)

Vi definerer *innvandrere* ut fra registrert fødeland. De som ikke er født i Norge, anses derfor som innvandrere i våre analyser. I gruppen *Med barn* finner vi personer som har barn i alderen 0–18 år i det gjeldende året, mens de som er i gruppen *Uten barn*, ikke har barn under 18 år (men kan ha eldre barn). *Rekrutteringsstillinger* er definert ut fra kvalifiseringsnivå. Personer som jobber i forskerstillinger på nivå II og nivå I, samt de som har yrkeskoder der nivået ikke er definert, men har en fullført ph.d., anses som forskere i førstestillinger eller høyere, mens øvrige er i rekrutteringsstillinger. Dette gjelder stipendiater, høgskole- og universitetslektorer og amanuenser.

5.2 Arbeidsmarkedet for høyt utdannede og forskere

Antall tilsatte i det norske arbeidsmarkedet som har fullført høyere grad i utdanningssystemet, er stigende, som vist i tabell 5.1 og 5.2. For det første har vi 30 prosent flere tilsatte med fullført master eller ph.d. i 2014 enn i 2009 og nesten 40 prosent flere tilsatte med fullført ph.d. i 2014 enn i 2009. Over tid er det kun små endringer i hvordan master- og ph.d.-utdannede fordeler seg mellom forskerstillinger, støttefunksjonsstillinger og det øvrige arbeidsmarkedet. Den tydeligste tendensen er at en større andel av alle tilsatte med høyere utdanning er tilsatt i privat næringsliv, både på master- og ph.d.-nivå. Det er særlig tydelig at det er en vridning fra UH-sektoren mot privat næringsliv for ph.d.-ene i perioden.

Tabell 5.1 Andelen tilsatte med masterutdanning (2009–2014).

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Forskere:</i>						
Universitet	4,7	4,8	4,7	4,5	4,3	4,2
Høgskole	2,9	2,8	2,7	2,6	2,6	2,5
Instituttsektoren	1,9	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8
FoU, helseforetak	0,1	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
FoU, offentlig og privat	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
<i>Støttepersonale:</i>						
Universitet	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7
Høgskole	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8
Instituttsektoren	2,1	1,9	1,8	2,0	2,0	1,9
<i>Øvrige master- og ph.d.-utdannede:</i>						
Offentlig sektor	37,5	37,2	36,8	36,5	36,5	36,8
Privat næringsliv	47,6	47,5	48,4	49,1	49,3	49,3
Antall observasjoner	184 416	192 584	205 098	219 072	231 107	240 890

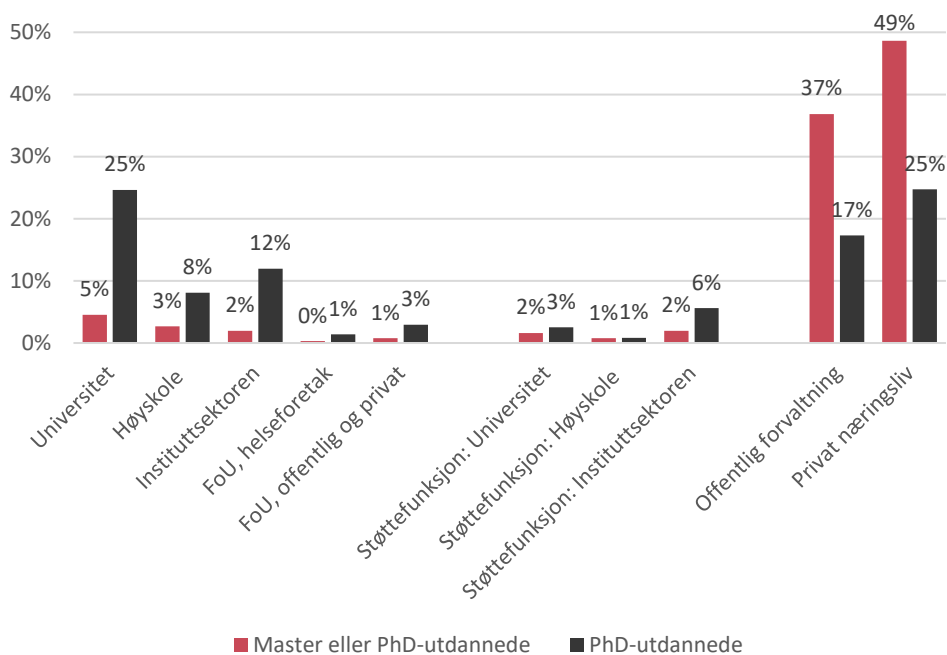
Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Tabell 5.2 Andelen tilsatte med fullført ph.d.-utdanning (2009–2014).

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Forskere:</i>						
Universitet	26,0	26,1	25,4	24,4	23,5	23,1
Høgskole	8,3	8,3	8,2	8,0	8,0	7,9
Instituttsektoren	11,8	12,3	12,2	12,3	11,7	11,6
FoU, helseforetak	0,3	1,8	2,0	1,5	1,2	1,4
FoU, offentlig og privat	2,9	3,1	2,9	2,9	2,9	2,9
<i>Støttepersonale:</i>						
Universitet	2,3	2,3	2,5	2,4	2,6	2,8
Høgskole	0,7	0,8	0,9	0,8	0,9	0,8
Instituttsektoren	6,2	5,6	5,3	5,8	5,6	5,4
<i>Øvrige ph.d.-utdannede:</i>						
Offentlig sektor	18,7	17,1	17,2	16,8	17,0	17,3
Privat næringsliv	22,9	22,6	23,5	25,1	26,6	26,7
Antall observasjoner	17 554	18 729	20 108	21 735	23 355	24 408

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Tatt i betraktning veksten i andelen høyt utdannede i arbeidsmarkedet, utgjør forskere i UH-sektoren og de øvrige forskningsinstitusjonene en relativt liten del av arbeidsmarkedet for personer med master- eller ph.d.-utdanning. Dette ser vi i figur 5.1 der de røde søylene viser andelen av master- og ph.d.-utdannede som har en forskerstilling i UH-sektoren og de øvrige forskningsinstitusjonene, andelen som har en støttefunksjonstilling i UH-sektoren og instituttsektoren og andelen master- eller ph.d.-utdannede i offentlig sektor og privat næringsliv. De sorte søylene i figuren viser tilsvarende andelen for dem som har fullført en ph.d. og dermed har oppnådd forskerkompetanse. 86 prosent av de tilsatte som har en master- eller ph.d.-utdanning jobber i privat næringsliv eller offentlig sektor, mens 8 prosent har en forskerstilling i UH-sektoren, og 2 prosent har støttefunksjonsstillinger i sektoren. Av personer med ph.d.-grad er imidlertid andelen som jobber i privat næringsliv under 25 prosent, mens henholdsvis 25 og 8 prosent har en forskerstilling på et universitet eller en høgskole. Det betyr at forskere i UH-sektoren har et relativt stort alternativt arbeidsmarked utenfor sektoren, særlig de som har fullført en mastergrad, men også de som har en fullført ph.d.



Figur 5.1 Andel tilsatte i forskerstillinger, støttefunksjonsstillinger og øvrige i arbeidsmarkedet. Med fullført master- og/eller ph.d. Totalt for perioden 2009–2014.

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

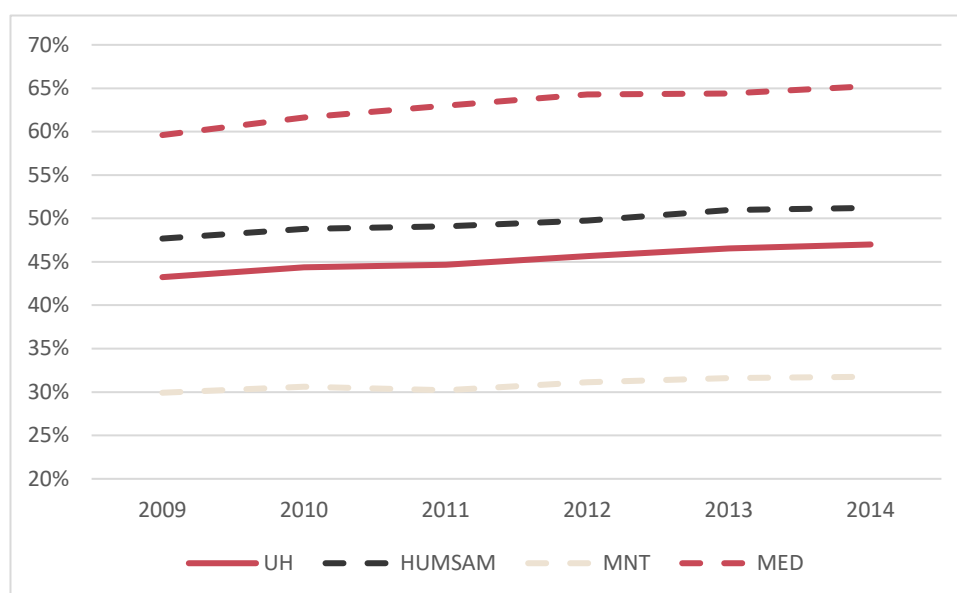
I takt med at andelen tilsatte med høyere grad og ph.d. øker, øker også kvinneandelen i disse gruppene. I tabell 5.3 ser vi i de to nederste radene at kvinneandelen blant tilsatte med oppnådd mastergrad har økt fra 40 til 45 prosent i perioden, mens andelen med ph.d.-grad har økt fra 33 til 38 prosent. Det er imidlertid stor variasjon i andelen kvinner på tvers av institusjonstyper, og innen sektor på tvers av stilling. I tabell 5.3 presenterer vi kvinneandelen separat for forskerstillinger og støttepersonale i UH-sektoren og øvrige FoU-institusjoner, for master- og ph.d.-utdannede i offentlig sektor og privat næringsliv, samt kvinneandelen totalt.

Universitetene har hatt en vekst i kvinneandelen på rett i underkant av 4 prosentpoeng i perioden, fra 39,9 prosent til 43,6 prosent. Instituttsektoren har en lignende utvikling og ligger på omtrent samme nivå, mens det er en svak kvinne-dominans blant forskere i helseforetakene. Både ved universitetene og høgskolene er det en høyere kvinneandel blant støttepersonalet enn blant forskere, mens instituttsektoren ligger noe lavere. I alle gruppene øker kvinneandelen over tid, også i offentlig sektor og privat næringsliv. Det betyr at tilgangen på høyt utdannede kvinner inn i arbeidsmarkedet generelt har vært høyere enn avgangen i perioden.

Tabell 5.3 Kvinneandelen blant tilsatte etter arbeidssted og stilling. Personer med master- og ph.d.-utdanning (2009–2014). Prosent.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Forskere:						
Universitet	39,9	40,8	41,0	42,1	43,1	43,6
Høgskole	48,7	50,5	51,0	52,0	52,4	52,8
Instituttsektoren	38,1	39,8	40,2	41,4	42,1	42,6
FoU, helseforetak	36,0	35,8	36,6	37,9	38,3	39,2
FoU, offentlig og privat	60,6	58,8	60,9	60,5	61,1	63,2
Støttepersonale:						
Universitet	57,1	56,9	56,9	57,8	59,4	59,8
Høgskole	50,5	56,0	57,7	60,4	61,3	63,1
Instituttsektoren	36,6	36,2	37,4	39,8	40,7	41,7
Øvrige master- og ph.d.-utdannede:						
Offentlig sektor	50,7	51,8	53,3	55,0	56,3	57,6
Privat næringsliv	29,9	30,7	31,5	32,4	33,2	34,1
Totalt						
Masterutdannede totalt	40,4	41,4	42,3	43,4	44,4	45,5
Ph.d.-utdannede totalt	32,6	33,5	34,3	35,6	36,6	37,7

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE



Figur 5.2 Andel kvinner i forskerstillinger i universitets- og høgskolesektoren og etter fagområder (2009–2014).

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Når vi slår sammen universitetene og høyskolene i figur 5.2, ser vi at kvinneandelen har økt i perioden fra 43 prosent i 2009 til 47 prosent i 2014. Kvinneandelen blant forskere er størst innen medisinske fag, der kvinneandelen blant forskere har økt fra rett i underkant av 60 prosent i 2009 til rett i underkant av 65 prosent i 2014. I HUMSAM har andelen kvinner i forskerstillinger økt fra 48 til 52, mens MNT-fagene har den laveste kvinneandelen i sektoren med en økning fra 30 til 32 prosent i perioden.

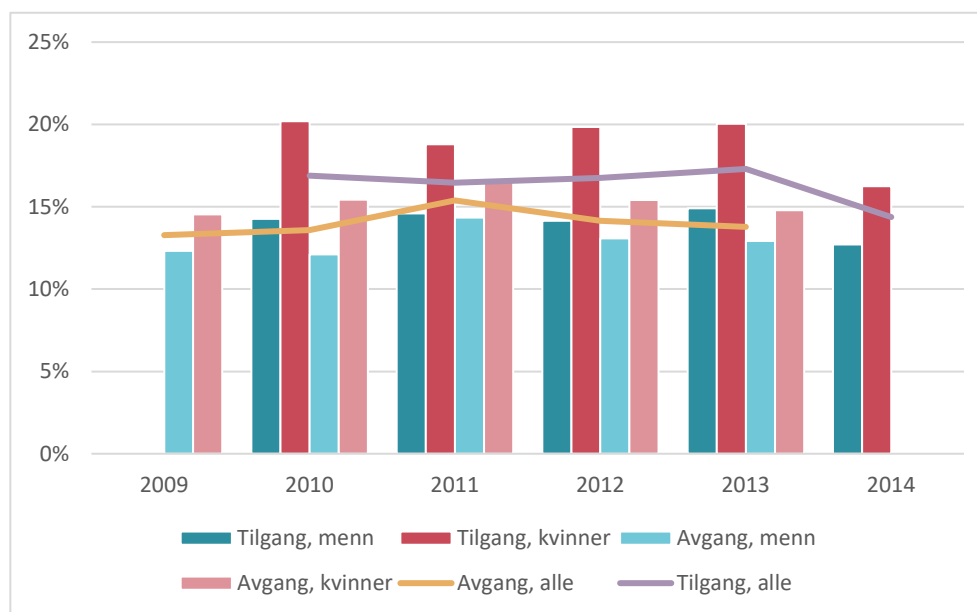
5.3 I hvilken grad beveger forskere seg mellom UH-sektoren og andre sektorer i samfunnet?

Når vi analyserer mobiliteten, beregner vi først tilgangs- og avgangsrater i UH-sektoren. Vi ser kun på tilganger til og avganger fra forskerstillinger for personer med fullført master- eller ph.d.-utdanning. Vi definerer en tilgang ved at et individ har en forskerstilling i UH-sektoren i år t , men ikke hadde en slik stilling i sektoren året før ($t-1$). Tilsvarende definerer vi en avgang ved at et individ har en forskerstilling i UH-sektoren i år t , men ikke har en slik stilling i sektoren året etter ($t+1$). Vi krever ikke at personer som kommer til eller forlater sektoren, må være aktive på arbeidsmarkedet i perioden før/perioden etter. Dermed er tilgangen og avgangen slik den er beregnet her, et vektet snitt av mobilitet blant personer som allerede er i arbeidsmarkedet/forblir i arbeidsmarkedet, de som kommer inn i arbeidsmarkedet, og de som forlater arbeidsmarkedet. Vi undersøker de relative størrelsene på strømmene i neste avsnitt.

Antall tilganger og avganger sees i forhold til hvor mange som har forskerstillinger i sektoren og presenteres som årlige rater. Vi har beregnet ratene totalt for sektoren og separat for kvinner og menn. Disse presenteres i figur 5.3. Tilgangsraten ligger på 15–16 prosent, mens avgangsraten er noe lavere når vi ser hele sektoren under ett. Sammenlignet med tilgangs- og avgangsratene blant høyt utdannede til privat næringsliv så er tilgangen inn i UH-sektoren et par prosentpoeng høyere, mens avgangsratene er hele 6–7 prosentpoeng høyere. Årsaken til den relativt høye avgangsraten i sektoren kan være at en høy andel av stillingene er rekrutterings- og utdanningsstillinger der det ikke er et mål at alle skal fortsette i sektoren, og at jobbsammensetningen og karrieremulighetene på tvers av sektorer er større i privat næringsliv. Jobbmobiliteten, altså bytte av arbeidsgiver, er på 9–10 prosent i privat næringsliv som er omtrent det dobbelte av jobbmobiliteten i UH-sektoren. Dette indikerer at de relativt store strømmene inn og ut av UH-sektoren kommer av at jobb-byttene skjer ved at tilsatte forlater UH-sektoren, mens en større andel av jobb-byttene skjer innad i privat næringsliv.

Videre ser vi at mobiliteten blant kvinner er høyere enn blant menn, både inn og ut av sektoren. Dette er et generelt mønster i hele arbeidsmarkedet som har to

viktige forklaringer. For det første vil flere kvinner som er i lengre foreldrepermisjoner, bli utmeldt av AA-registeret, for så å bli innmeldt igjen. Dermed er noe av tilgangen og avgangen for kvinner mekanisk. For det andre viser forskning at kvinner er mer ustabil arbeidskraft enn menn – de går mer ut av og inn i sysselsetting, arbeidsledighet og arbeidsstyrken enn menn (Theodossiou & Zangelidis 2009; Fredriksen 2008). I tillegg kan en forklaring på den relativt høyere tilgangen og avgangen for UH-sektoren være at kvinner beveger seg mer på tvers av sektorene enn menn. Dette er av spørsmålene vi skal undersøke i neste avsnitt.



Figur 5.3 Tilgangs- og avgangsrater, forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren. I prosent av tilsatte. Alle, kvinner og menn (2009–2014).

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

I figur 5.3 viste vi at andelen kvinner i forskerstillinger i UH-sektoren var økende som helhet og i alle de tre aktuelle fagretningene. Dermed må det være slik at andelen kvinner som kommer inn i forskerstillinger, er høyere enn andelen som forlater slike stillinger. Dette bekreftes i tabell 5.4, der vi har beregnet kvinneandelen av tilganger og avganger til forskerstillinger i UH-sektoren som helhet og for de aktuelle fagfeltene. I sektoren er i overkant av halvparten av alle de som blir registrert som nytilsatt i forskerstillinger, kvinner, mens ganske nøyaktig halvparten som registreres som avganger fra forskerstillingene, er kvinner. Dermed er det en liten vekst i andelen kvinner i sektoren. Det samme ser vi innenfor alle de tre fagfeltene. Andelen kvinner blant tilgangene til forskerstillinger er rundt 2–4 prosentpoeng høyere i alle fagene. MNT-fagene skiller seg likevel ut ved at kvinneandelen er lavere i både tilgangene og avgangene enn de to andre fagfeltene. Men også her bidrar den relativt sett høyere andelen kvinner blant tilgangene til økende kvinneandel.

Tabell 5.4 Andelen kvinner blant tilganger og avganger, forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren. Prosent.

	Alle		HUMSAM		MNT		MED	
	Tilgang	Avgang	Tilgang	Avgang	Tilgang	Avgang	Tilgang	Avgang
2009		48		53		38		54
2010	53	51	62	57	40	40	62	57
2011	51	49	58	56	36	36	66	59
2012	55	50	61	55	41	36	65	64
2013	54	50	61	57	39	35	64	62
2014	53		59		37		67	

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Tilganger og avganger for ulike grupper

Tilgangs- og avgangsratene varierer en del mellom grupper. For det første er det stor forskjell mellom unge og eldre arbeidstakere. For dem som er under 45 år, er tilgangs- og avgangsratene blant både kvinner og menn betydelig høyere enn de er i de eldre aldersgruppene. At de yngste aldersgruppene er mindre stabile enn de eldste er som forventet, gitt at rekrutteringsstillingene ofte er midlertidige, tidsavgrensede stillinger, mens faste stillinger ofte krever en viss arbeidserfaring. Det kan se ut som at når man har fått fast stilling i UH-sektoren, er det en veldig lav andel av både kvinner og menn som forlater forskerstillingene sine, inntil de når 60-årene. Mobilitetsratene for kvinner og menn over ulike aldersgrupper presenteres i vedleggstabellene V8 og V9.

Generelt er tilgangs- og avgangsratene gjennomgående høyere for kvinner enn for menn i UH-sektoren. I tabell 5.5 og 5.6 undersøker vi om disse forskjellene gjelder for ulike deler av sektoren og for ulike grupper av kvinner og menn. En slik kartlegging gir oss informasjon om eventuelle forskjellige mønstre i mobiliteten, noen indikasjoner på hvilke grupper som driver eventuelle forskjeller, og den gir oss noen indikasjoner på hva som kan være mulige årsaker bak forskjeller i mobiliteten. I tabell 5.5 presenterer vi tilgangsrater til forskerstillinger i UH-sektoren. Disse ratene er beregnet som andel av totalt antall kvinner og totalt antall menn i gruppen. Vi ser at kvinner stort sett har høyere tilgangsrater enn menn i de gruppene vi har delt inn i her. I MED-fagene har vi høyere tilgangsrater for kvinner og menn enn i HUMSAM, mens tilgangsratene blant kvinner er relativt like i MED- og MNT-fagene. Det er imidlertid større spredning i tilgangsratene blant menn enn det er blant kvinner på tvers av fagområder.

I panel 2 av tabell 5.5 har vi beregnet separate tilgangsrater for kvinner og menn med og uten barn under 18 år, samt de som har fått barn ett år før vi

observerer en tilgang, og to år før vi observerer en tilgang.²⁷ Dette fordi vi ønsker å undersøke om de relativt høye tilgangsratene blant kvinner med barn reflekterer ny innmelding i AA-registeret etter endt permisjon. Tilgangsratene for kvinner og menn uten barn er relativt like, i området 17–18 prosent per år, men tilgangsratene blant kvinner med barn er betydelig høyere enn blant menn med barn, og noe høyere enn blant kvinner uten barn. Noe av forklaringen bak dette er at kvinner – og menn – som får barn og går ut i permisjon, meldes ut av AA-registeret, for så å meldes inn i samme jobb når de returnerer til arbeidsmarkedet. Dette ser vi fra de høye tilgangsratene blant kvinner og menn som fikk barn to perioder før.

Avgangsratene er også høyere blant kvinner enn blant menn i nærmest alle gruppene vi ser på her. I tabell 5.6 ser vi at avgangsratene blant kvinner er 2–3 prosentpoeng høyere for kvinner enn for menn i våre observasjonsår. Og sammenligner vi forskjellene mellom tilgangs- og avgangsratene for kvinner og menn, er forskjellen i prosentpoeng høyere for kvinner enn for menn, og dermed er det en større tilstrømming av kvinner – ikke en større utstrøm av menn – som bidrar til at andelen kvinner i UH-sektoren øker.

I fagområdene HUMSAM og MNT er avgangsratene høyere blant kvinner enn menn, mens det er motsatt innen MED-fagene. Dette speiler mønsteret vi så for tilganger. Det er også liten forskjell i avgangsratene blant kvinner og menn uten barn, mens de er høyere blant kvinner med barn enn menn med barn. Når vi undersøker ratene for dem som har fått barn året før og to år før, ser vi at over halvpartene av kvinnene i UH-sektoren som fødte barn året før, har en avgang fra sektoren i det året vi observerer dem. Dette gjelder 20–30 prosent av mennene, men når vi ser på dem som fikk barn to år før, har menn høyere avgang. Dette henger trolig sammen med at mødre ofte har den lengste permisjonen i barnets første leveår, mens fedre tar sin foreldrepermisjon senere.

²⁷ For personer i 2009 betyr dette at de fikk et barn i perioden fra oktober 2008 til september 2009, altså før vi observerer om de er i jobb per 1. oktober i 2009 (t-1) eller 2010 (t-2).

Tabell 5.5 Tilganger til forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren separat for kvinner og menn. I prosent.

	Alle		HUMSAM		MNT		MED	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2010	20,5	15,4	18,8	13,2	22,4	16	21,5	20,5
2011	19,2	16	18	14,1	19,8	16,9	21	20,2
2012	20,3	15,6	18,1	13,5	22,1	15,7	22,4	22,3
2013	20,4	16,5	20,4	15,6	20	16	21,3	22
2014	16,7	14,1	15,7	13,2	16,2	14,2	18,7	17,4
	Uten barn		Med barn		Fått barn t-1		Fått barn t-2	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2010	18	17,5	23,3	12,6	28,3	19,7	50,5	39
2011	18,2	17,9	20,4	13,5	25,5	24,4	48,9	36,7
2012	18,6	17	22,4	13,6	33,1	25,2	36,9	30,4
2013	18,5	17,7	22,9	14,8	28,3	14,5		
2014	14,4	15,7	19,5	11,8				
	Innvandrere		Rekrutterings- stillinger		Forskere			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		
2010	26,3	22,6	25,3	23,3	14,3	11,3		
2011	25,9	23,8	24,4	24,4	12,6	11,8		
2012	29,2	23,8	24,4	22,5	15,6	12,1		
2013	25,3	19,4	26,2	22,8	13,8	13,3		
2014	19,4	17,1	20,5	20,8	12,4	10,8		

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Tabell 5.6 Avganger fra forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren separat for kvinner og menn. I prosent.

			HUMSAM		MNT		MED	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2009	14,5	12,3	13,5	11,2	17,1	11,8	14,5	18,7
2010	15,4	12,1	13,9	10,1	18,8	12,5	15,5	18,3
2011	16,7	14,3	15,6	12,2	19,2	15,1	16,8	20,0
2012	15,4	13,1	14,3	11,9	16,8	13,6	15,7	15,4
2013	14,8	12,9	13,4	10,5	16,3	14,2	16,1	17,3
	Uten barn		Med barn		Fått barn t-1		Fått barn t-2	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2009	13,0	12,0	16,4	12,7	62,7	26,6	25,5	28,1
2010	14,3	12,7	16,8	11,4	65,5	24,7	24,4	31,0
2011	15,3	15,5	18,4	12,8	58,7	31,8	24,9	35,1
2012	13,9	13,6	17,2	12,4	56,5	27,6	24,6	31,5
2013	13,8	14,6	16,0	10,7				
	Innvandrere		Rekrutteringsstillinger		Forskere			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn		
2009	17,9	12,0	17,6	18,6	10,6	9,0		
2010	17,6	12,1	18,4	17,6	11,7	9,3		
2011	18,4	16,5	20,5	20,1	11,9	11,4		
2012	17,6	13,4	17,5	17,4	13,0	10,9		
2013	17,3	15,7	17,6	18,4	11,6	10,1		

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Hva forklarer kjønnsforskjellen i tilganger og avganger?

Hittil har vi kartlagt forskjeller i tilgangs- og avgangsratene for ulike grupper og sett noen tydelige kjønnsforskjeller og forskjeller etter en rekke kjennetegn. I dette avsnittet analyserer vi selve kjønnsforskjellen og hvilke faktorer som kan forklare den. Dette gjør vi ved å kjøre lineære sannsynlighetsmodeller der vi kontrollerer for kjennetegn som kan ha sammenheng med mobilitet, for eksempel alder. Deretter benytter vi oss av en lineær dekomponering, der vi beregner

bidraget fra de ulike forklaringsvariablene til kjønnsforskjellen i tilgang eller avgang

(Gelbach 2017). Slik kan vi for det første evaluere hvor mye av forskjellen vi kan forklare, og for det andre si noe om det relative forholdet mellom ulike forklaringsvariabler – hva betyr mest?

Resultatene fra den lineære regresjonen og dekomponeringen av tilgangsratene presenteres i tabell 5.7. I basismodellen har vi tilgangsrate som avhengig variabel og kontrollerer kun for kjønn.

Tabell 5.7 Kjønnsforskjell i tilgangsrate. Dekomponering av forskjellen (2009–2014).

	Basis	Full	Forklart
Kjønnsforskjell	0,0472*** (0,0027)	0,0227*** (0,0027)	0,0245*** (0,00123)
Kovariater			
Alder			0,00615*** (0,0087)
Alder	Nei	-0,0416*** (0,0011)	
Alder²	Nei	0,00035*** (0,00001)	
Barn	Nei	0,0205*** (0,00311)	0,000339*** (0,00009)
Fått barn			0,00086*** (0,00015)
Fått barn (t-1)	Nei	-0,0444*** (0,0079)	
Fått barn (t-2)	Nei	-0,0888*** (0,0083)	
Innvandrere	Nei	0,0459*** (0,0033)	-0,00203*** (0,0002)
PhD	Nei	0,00281 (0,0044)	-0,00046 (0,000735)
Rekrutteringsstilling	Nei	0,0459*** (0,00469)	0,00859*** (0,000968)
Fagområde	Nei		0,01147*** (0,00069)
MNT		-0,0291*** (0,0031)	
MED		0,0420*** (0,00359)	
UKJENT		0,00555 (0,00833)	
Årsdummyer	Nei	Ja	-0,0004*** (0,00011)
N	75494		

Note: Standardavvik i parentes, *** p<0,01, ** p<0,05 * p<0,1. HUMSAM er referansegruppe i fagområde.

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Den observerte kjønnsforskjellen i tilgangsrate til forskerstillinger i UH-sektoren i perioden 2010–2014 framkommer av koeffisienten på kvinnedummyen. Hele perioden sett under ett har kvinner en 4,72 prosentpoengs høyere tilgangsrate

enn menn har. I neste kolonne i det vi kaller «full modell», har vi kontrollert for alle de observerbare kjennetegnene: Alder og alder kvadrert, om man har barn, om man har fått barn året før eller to år før, om personen det gjelder er innvandrere, har oppnådd en ph.d., har/kommer inn i en rekrutteringsstilling (forskerstilling er referansekategori). I tillegg har vi lagt inn årsummyer (ikke vist) for å kontrollere for årlige forskjeller ut over dem vi har kontrollert for tidligere – dette kan være for eksempel endringer i forskningspolitikken som gir flere stipendiatansettelser i et år sammenlignet med andre. Koeffisientene fra den fulle modellen er rapportert i kolonne 2, mens den forklarte delen av kjønnsforskjellen fra dekomponeringen presenteres i kolonne 3.

Når vi kontrollerer for alder, barn, utdanning, stillingsnivå og fagområde, faller kjønnsforskjellen til 2,27 prosentpoeng. Det betyr at vi forklarer 51 prosent av kjønnsforskjellen i tilganger med forskjeller i de forklaringsvariablene vi har inkludert i vår modell. I kolonnen «Forklart» presenteres bidraget fra forskjeller i de ulike settene av forklaringsvariabler. Vi har gruppert alder og alder kvadrert inn i en felles gruppe av forklaringsvariabler, det samme har vi gjort med variabelen for om man har fått barn i en og to perioder før. Forskjeller i alder er viktige for å forstå kjønnsforskjellen i tilgangsratene. Det er en negativ sammenheng mellom økende alder og sannsynligheten for å ha en tilgang til UH-sektoren, men denne er avtakende som vi ser av andreordensleddet. At kvinner i UH-sektoren er yngre enn menn er en viktig forklaring på den observerte kjønnsforskjellen – denne faktoren står for 25 prosent av den forklarte forskjellen.

Å ha barn eller få barn året før eller to år før, forklarer henholdsvis 1 prosent og 3 prosent av den observerte kjønnsforskjellen. Innvandrere har høyere tilgangsrater enn norskfødte, men det er flere menn enn kvinner som er innvandrere i sektoren, og dette bidrar til å presse kjønnsforskjellene i tilgangsrater ned. Om man har fullført ph.d.-graden, har ingen signifikant betydning for sannsynligheten for å ha en tilgang til sektoren sammenlignet med en masterutdannet, gitt at vi har kontrollert for alle de andre faktorene. Hvilken stilling man ansettes i har mye å si for kjønnsforskjellen i tilgangsrate: Det er flere kvinner som tilsettes i rekrutteringsstillinger, det er naturlig nok høyere tilgang inn i denne typen stillinger, og dette bidrar til å øke kjønnsforskjellen. Dette forklarer 35 prosent av den observerte forskjellen. Kvinner er også overrepresentert i fagområder der tilgangsratene er høyere, dette forklarer 47 prosent – nesten halvparten – av kjønnsforskjellen i tilgangsratene.

Tilsvarende analyser av kjønnsforskjellen i avgangsrater presenteres i tabell 5.8. Kjønnsforskjellen i avgangsrater er lavere enn i tilganger. Den observerte forskjellen er på 3,08 prosentpoeng (basis), men etter kontroll for de forklaringsvariablene vi har i vår modell, er kjønnsforskjellen på 1,55 prosentpoeng – omtrent 50 prosent av kjønnsforskjellen forklares av observerbare forskjeller som vi

inkluderer i vår modell. Aldersforskjellen mellom kvinner og menn i sektoren, det vil si at kvinner i snitt er yngre, bidrar til 16,5 prosent av kjønnsforskjellen i avgangsrater, mens kjønnsforskjeller i andelen som har barn eller har født, forklarer henholdsvis 1 prosent og 6 prosent av kjønnsforskjellen i avganger. Andelen menn i UH-sektoren som har fullført en ph.d., er høyere enn andelen kvinner med ph.d., og denne forskjellen bidrar til den observerte kjønnsforskjellen i avganger, siden sammenhengen mellom å ha en ph.d. og avgang fra sektoren er negativ. 12 prosent av den forklarte forskjellen kommer av forskjeller i andelen med oppnådd ph.d., mens forskjeller i andelen som er tilsatt i rekrutteringsstillinger, bidrar til 54 prosent av den forklarte kjønnsforskjellen i avgangsraten. Kvinner er også overrepresentert i fagområder som har høyere avgangsrater, og dette bidrar til 14 prosent av den forklarte kjønnsforskjellen.

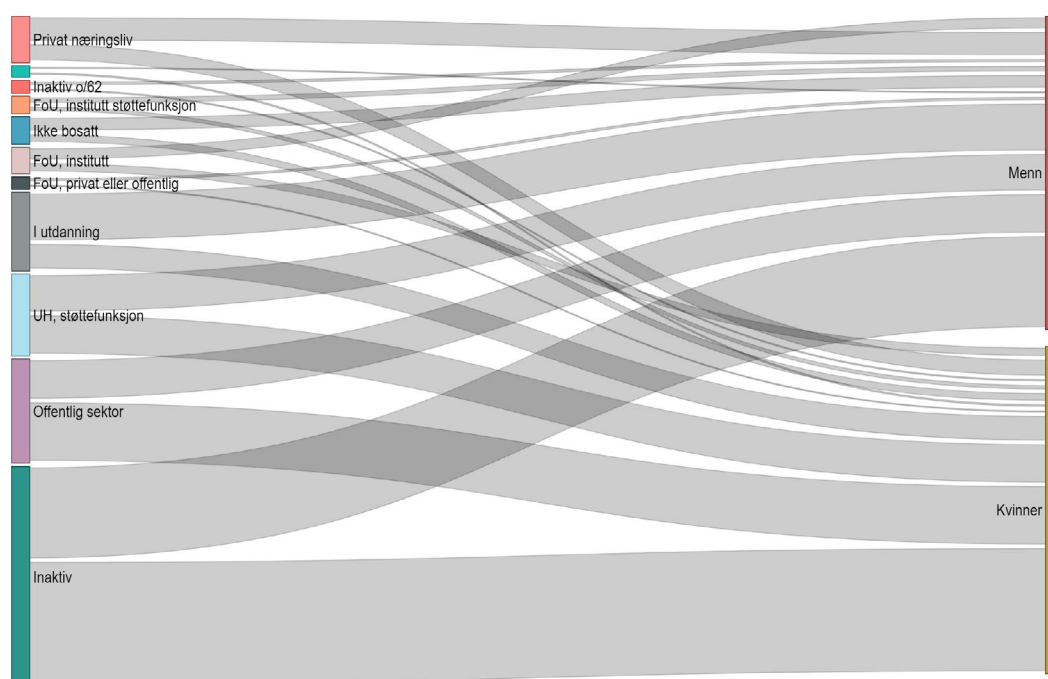
Tabell 5.8 Kjønnsforskjell i avgangsrater. Dekomponering av forskjellen (2009–2014).

	Basis	Full	Forklart
Kjønnsforskjell	0,0308*** (0,00252)	0,0155*** (0,00258)	0,0153*** (0,00100)
Kovariater			
Alder			0,00252*** (0,00041)
Alder	Nei	-0,0142*** (0,0011)	
Alder ²	Nei	0,00012*** (0,00001)	
Barn	Nei	0,00753*** (0,00296)	0,000097*** (0,000047)
Fått barn			0,00093*** (0,000381)
Fått barn t-1	Nei	0,2605*** (0,00657)	
Fått barn t-2	Nei	0,0281*** (0,008)	
Innvandrer	Nei	0,01482*** (0,00316)	-0,00055*** (0,00013)
Ph.d.	Nei	-0,0117*** (0,00421)	0,0019*** (0,000698)
Rekrutteringsstilling	Nei	0,0389*** (0,0044)	0,0082*** (0,000938)
Fagområde	Nei		0,0021*** (0,00063)
MNT		0,0106*** (0,0029)	
MED		0,0333*** (0,0034)	
UKJENT		0,00895 (0,0081)	
Årsdummyer	Nei	Ja	0,000079 (0,000074)
N	75494		

Note: Standardavvik i parentes, *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$. HUMSAM er referansegruppe i fagområde
Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Strømmer inn og ut av universitets- og høyskolesektoren

Vi har vist at tilgangsratene og avgangsratene i UH-sektoren er høyere enn i andre deler av arbeidsmarkedet, og at det er noen tydelige forskjeller i størrelsen på mobilitetsratene mellom grupper. Et interessant spørsmål er hvor de som kommer inn i forskerstillinger, har hatt jobb før, om de kommer fra studier eller andre ting, og hvor de som forlater forskerstillinger går hen – og om det er noen forskjeller i destinasjoner mellom kvinner og menn. Vi illustrerer dette i figur 5.4 og 5.5, der vi har summert antall overganger mellom forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren og andre sysselsettingsstater i perioden. Tykkelsen på linjene viser den relative størrelsen på overgangene; altså hvor vanlig en overgang er i forhold til de andre. Vi har summert over alle år for å få stor nok gruppestørrelse til å kunne presentere strømmene.



Figur 5.4 Tilganger inn i forskerstillinger i UH-sektoren. Hvem når opp og hvor kommer de fra¹ (2010–2014)?

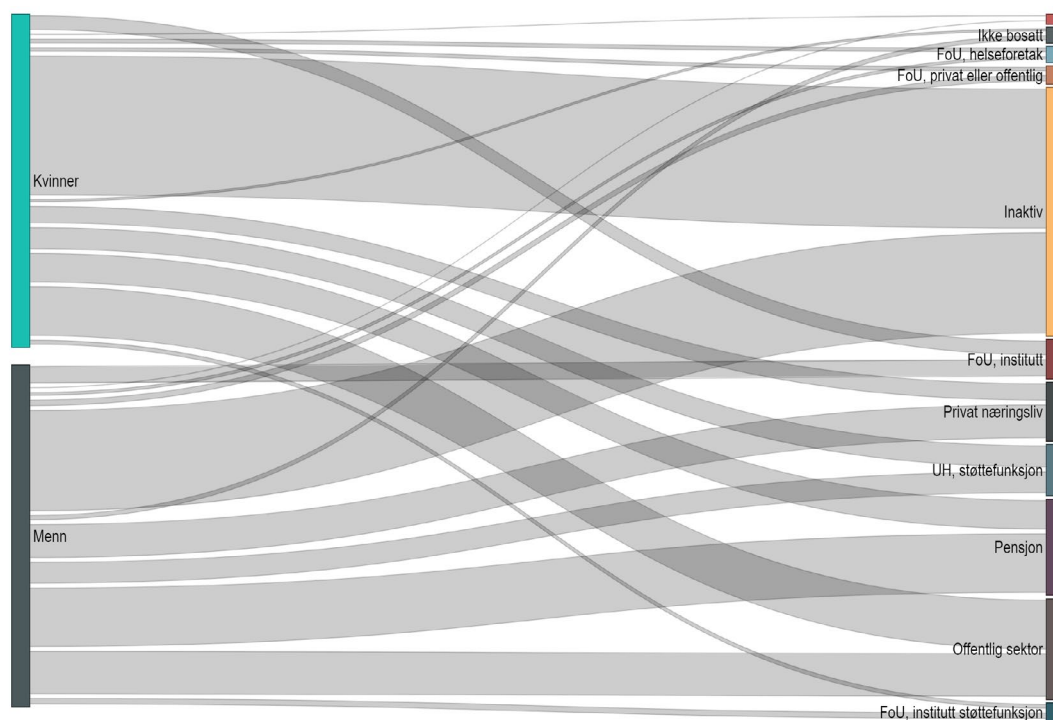
¹Se tabell V10 i vedlegg for bakgrunnstall

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Figur 5.4 viser at en betydelig del av tilgangene kommer fra det vi kaller inaktivitet, altså personer som er under 62 år, som ikke er registrert i jobb eller i utdanning. 43 prosent av alle kvinner og 33 prosent av alle menn som kommer inn i forskerstillinger, kommer fra inaktivitet. Dette er en relativt stor gruppe, og den består av personer som vi i dette prosjektet ikke har registerinformasjon om, for eksempel personer som er permanent eller midlertidig uføre, arbeidsledige eller

personer som ikke lenger er en del av arbeidsstyrken. Vi finner også arbeidstakere som er i lønnet foreldrepermisjon eller ulønnet permisjon i denne gruppen, samt personer som er registrert med igangværende utdanning på lavere nivå. 8,5 prosent av tilgangene av kvinner som kommer inn i sektoren, var registrert i igangværende utdanning året før, mens dette gjelder 17,2 prosent av mennene.

20 prosent av kvinnene og 14 prosent av mennene som kommer inn i sektoren, kommer fra offentlig sektor, mens henholdsvis 5,5 prosent og 8,5 prosent kommer fra privat næringsliv. 13,4 prosent av kvinnene og av mennene som kommer inn i UH-sektoren, har hatt støttefunksjonstillinger i sektoren. De øvrige kommer fra FoU-stillinger eller støttefunksjonsstillinger utenfor UH-sektoren og utgjør altså 5–7 prosent av tilgangene. Det kommer flest forskere fra instituttsektoren, mens tilgangen fra FoU i helseforetakene og FoU offentlig/privat er relativt beskjeden. Internasjonaliseringen i UH-sektoren gjør at andelen innvandrede øker over tid, men vi ser at kun 2,6 prosent av tilgangene blant kvinner ikke var registrert bosatte per 1.1. året før, og tilsvarende for 4,6 prosent av mennene.



Figur 5.5 Avganger fra forskerstillinger i UH-sektoren. Hvem forlater, og hvor går de? (2009–2013)¹.

¹Se tabell V11 i vedlegg for bakgrunnstall

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

I figur 5.5 viser vi bevegelsene ut av sektoren. Og også her ser vi at en betydelig andel av både kvinner og menn går over i det vi kaller inaktivitet. Nærmere halvparten av kvinnene og i overkant av en tredjedel av mennene som har en avgang,

går over i inaktivitet. Vi viser senere at omtrent halvparten av dem som er inaktive i et år, kommer tilbake i aktivitet året etter, og det er grunn til å tro at disse overgangene ikke er tilsetninger av personer som står utenfor arbeidsstyrken, men at de består av personer som har hatt et midlertidig fravær fra arbeidsmarkedet i en kortere periode. Dette kan for eksempel være foreldrepermisjoner eller utenlandsopphold der lønnen ikke betales av tidligere institusjon. Dette stemmer også godt overens med bildet vi fikk fra figur 5.5, der inaktivitet var den største gruppen blant tilgangene også.

20 prosent av mennene som går ut av UH-sektoren, er over 62 år og går ut i det vi definerer som pensjon, mens dette gjelder 10 prosent av kvinnene. Forskjellen her reflekterer forskjeller i aldersfordelingen blant kvinner og menn i sektoren. 17 prosent av kvinnene går til offentlig sektor, mens 6 prosent går til privat næringsliv. Tilsvarende for menn er 15 prosent til offentlig sektor og 11 prosent til privat næringsliv. De øvrige bevegelsene er nokså like for kvinner og menn. Omtrent 5 prosent går over til instituttsektoren, 1–1,5 prosent til FoU i helseforetakene og 1,5–2 prosent til FoU, i privat eller offentlig sektor. Totalt sett forlater 15 prosent av kvinnene og 13 prosent av mennene forskerstillinger i UH-sektoren. Blant kvinnene som forlater, går 60 prosent ut i pensjon, flytter eller inn i kategorien inaktivitet, mens dette gjelder 56 prosent av mennene som forlater sektoren. Sagt på en annen måte: 40 prosent av kvinnene som forlater forskerstillinger i sektoren, bytter til en annen jobb, og av disse går 40 prosent til en ny jobb innen akademia og 60 prosent til en jobb utenfor. En noe høyere andel av mennene som bytter, går over i en annen jobb (44 prosent), men også blant menn blir 40 prosent i akademia, mens 60 prosent går til jobber utenfor.

Vi har vist at overgangen fra forskerstilling i UH-sektoren og inn i det vi kaller inaktivitet er særlig stor. Et viktig spørsmål blir da hvorvidt dette er en permanent tilstand eller om disse overgangene viser seg å være midlertidige avbrekk fra arbeidslivet som følge av lønnede eller ulønnede permisjoner, eller annet. Vi vet for eksempel at en del av tilgangene og avgangene blant kvinner, og til dels menn, er knyttet til dem som får barn ett år før eller to år før vi observerer dem. Det er derfor interessant å se hvor de som har en overgang fra en forskerstilling i UH-sektoren til inaktivitet fra et år til et annet, observeres i perioden etter – altså to år etter at de hadde en forskerstilling i UH-sektoren.

I tabell 5.9 viser vi overgangsrate fra periode t+1 til periode t+2 for dem som har gått fra en forskerstilling i UH-sektoren og til inaktivitet. Halvparten er inaktive i to etterfølgende perioder, mens drøye 30 prosent er tilbake i UH-sektoren perioden etter at vi observerer dem med en overgang til inaktivitet. De øvrige har overganger til andre statuser. Kvinner har høyere overgang tilbake til UH-sektoren enn menn og dermed en lavere andel som forblir inaktive i to etterfølgende perioder. Det er dermed lite som taler for at overganger til permanent inaktivitet

er et stort problem for de tilsatte i sektoren. 67 prosent av dem som gjør en overgang til inaktivitet, hadde rekrutteringsstillinger, og 63 prosent av dem som er inaktive i to etterfølgende perioder, hadde rekrutteringsstillinger, som stipendiater og universitetslektorer. Dermed kan det være at ansettelsesformene for rekrutteringsstillinger, som typisk er midlertidige stillinger, er en del av forklaringen på den høye andelen som går fra UH-sektoren til inaktivitet. Et interessant tema for framtidige undersøkelser er å kartlegge om stipendiater bruker noe tid på å komme i jobb etter at stipendet er over, eller om det er andre årsaker til den store overhyppigheten av rekrutteringsstillingene blant dem som går over i det vi definerer som inaktivitet.

Tabell 5.9 Overganger fra inaktivitet blant dem som hadde en forskerstilling i UH-sektoren (2009–2014).

	UH-sektoren	FoU, offentlig og privat	FoU, helseforetak	FoU, institutt	Offentlig sektor	Privat næringsliv	Støttefunksjoner	Støtte, institutt	Inaktiv	Utdanning	Ikke bosatt	Pensjon
Totalt	32,5	0,6	0,3	2,0	5,5	4,7	1,8	0,8	49,9	0,1	1,5	0,3
Menn	25,4	0,8	0,3	2,2	4,9	7,1	1,4	1,0	54,0	0,1	2,4	0,5
Kvinner	37,6	0,5	0,4	1,8	5,9	3,0	2,0	0,6	47,0	0,1	0,9	0,2

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Oppadgående eller nedadgående mobilitet?

Når vi nå har kartlagt mobilitetsmønsteret inn og ut av UH-sektoren og undersøkt hvilke faktorer som forklarer kjønnsforskjeller i tilganger og avganger, gjenstår et viktig spørsmål: Hva er konsekvensen av mobiliteten for den enkelte? En måte å belyse dette på er å undersøke om arbeidstakerne som bytter enten fra eller til UH-sektoren, forbedrer sin relative posisjon i lønnsfordelingen, eller om de får lavere lønn relativt til andre høyt utdannede arbeidstakere. Vi gjør dette for utvalget totalt, og separat for kvinner og menn. For å beregne den relative plasseringen i lønnsfordelingen, tar vi utgangspunkt i daglønnen til alle tilsatte som har en mastergrad eller ph.d. Så stiller vi alle lønningene opp etter størrelse, fra lavest til høyest og deler lønnsfordelingen inn i 20 like store deler; vigintiler. Dette gjør vi for hvert år, slik at den daglønnen en person har er målt relativt til andre høyt utdannede tilsatte i samme år. Deretter beregner vi andelen som har fått en høyere relativ plassering av dem som har byttet fra UH-sektoren inn i andre deler av

arbeidsmarkedet eller inn i UH-sektoren fra andre deler av arbeidsmarkedet. Resultatene presenteres i henholdsvis tabell 5.10 og tabell 5.11. Tallene som rapporteres, er andeler. For dem som bytter fra UH-sektoren til privat næringsliv, får 65 prosent en høyere relativ plassering i lønnsfordelingen etter at de har byttet jobb, mens 28 prosent har en lavere relativ plassering i lønnsfordelingen. De resterende 7 prosentene har samme plassering i lønnsfordelingen i sin nye jobb.

Generelt er det slik at av dem som har forlatt UH-sektoren og gått inn i stillinger i andre deler av arbeidsmarkedet, har rundt halvparten opplevd en forbedring i sin relative posisjon – de har hatt oppadgående mobilitet. Unntaket er de som har gått fra UH-sektoren til FoU i helseforetakene. Der opplever nesten halvparten av dem som bytter, et fall i relativ plassering i lønnsfordelingen.

Tabell 5.10 Oppadgående og nedadgående mobilitet. Overganger fra UH-sektoren til det øvrige arbeidsmarkedet (2009–2014). Andeler.

Fra UH-sektoren til:	FoU, offentlig og privat	FoU, helseforetak	FoU, institutt	Offentlig sektor	Privat næringsliv	Støttefunksjon, UH-sektoren	Støttefunksjon, institutt
Oppadgående mobilitet	0,57 (0,50)	0,32 (0,47)	0,50 (0,50)	0,58 (0,49)	0,65 (0,48)	0,51 (0,50)	0,58 (0,49)
Nedadgående mobilitet	0,25 (0,43)	0,47 (0,50)	0,36 (0,48)	0,31 (0,46)	0,28 (0,45)	0,25 (0,44)	0,32 (0,47)
Menn							
Oppadgående mobilitet	0,56 (0,49)	0,34 (0,47)	0,51 (0,50)	0,65 (0,48)	0,67 (0,47)	0,50 (0,50)	0,63 (0,49)
Nedadgående mobilitet	0,25 (0,44)	0,45 (0,50)	0,36 (0,48)	0,27 (0,44)	0,26 (0,44)	0,24 (0,43)	0,28 (0,45)
Kvinner							
Oppadgående mobilitet	0,59 (0,49)	0,31 (0,46)	0,48 (0,50)	0,53 (0,50)	0,59 (0,49)	0,53 (0,50)	0,53 (0,50)
Nedadgående mobilitet	0,24 (0,43)	0,48 (0,50)	0,37 (0,48)	0,35 (0,48)	0,33 (0,47)	0,26 (0,44)	0,36 (0,48)

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Mønsteret er likt for kvinner og menn, selv om det skiller litt på nivå: En høyere andel menn har oppadgående mobilitet sammenlignet med kvinner som forlater forskerstillinger i UH-sektoren, og en høyere andel kvinner har nedadgående mobilitet sammenlignet med menn som forlater forskerstillinger i UH-sektoren. Dette kan reflektere at kvinner i snitt er yngre og derfor har kortere yrkeserfaring enn menn.

Tabell 5.11 viser tilsvarende tall for dem som har kommet inn i forskerstillinger i UH-sektoren fra de ulike andre delene av arbeidsmarkedet. Bildet her er motsatt: Nærmere halvparten av dem som bytter til en forskerstilling i UH-sektoren,

opplever et fall i den relative plasseringen i inntektsfordelingen, mens et sted mellom 1/3 og 1/4 har oppadgående mobilitet. Det er imidlertid ikke slik at en lavere andel kvinner har oppadgående mobilitet sammenlignet med menn, eller at de har høyere nedadgående mobilitet. En høyere andel av kvinnene som kommer fra offentlig sektor og inn i forskerstillinger i UH-sektoren, forbedrer sin relative posisjon i lønnsfordelingen, det samme gjelder i overgangen fra privat næringsliv. Her er det verdt å merke seg at en del studenter har deltidsjobber i servicesektoren under studier og kommer inn i heltidsjobber som for eksempel stipendiater, og disse vil naturlig nok oppleve en forbedring i sin relative plassering her.

Tabell 5.11 Oppadgående og nedadgående mobilitet. Overganger fra det øvrige arbeidsmarkedet til UH-sektoren (2009–2014). Andeler.

Til UH-sektoren fra:	FoU, offentlig og privat	FoU, helseforetak	FoU, institutt	Offentlig sektor	Privat næringsliv	Støttefunksjon, UH-sektoren	Støttefunksjon, institutt
Oppadgående mobilitet	0,31 (0,46)	0,36 (0,48)	0,29 (0,45)	0,32 (0,47)	0,34 (0,47)	0,22 (0,41)	0,24 (0,43)
Nedadgående mobilitet	0,46 (0,50)	0,44 (0,50)	0,58 (0,49)	0,48 (0,50)	0,45 (0,49)	0,16 (0,37)	0,56 (0,50)
Menn							
Oppadgående mobilitet	0,37 (0,48)	0,48 (0,35)	0,28 (0,45)	0,27 (0,44)	0,30 (0,46)	0,22 (0,41)	0,22 (0,42)
Nedadgående mobilitet	0,39 (0,49)	0,50 (0,50)	0,58 (0,49)	0,57 (0,49)	0,50 (0,50)	0,18 (0,38)	0,60 (0,49)
Kvinner							
Oppadgående mobilitet	0,22 (0,42)	0,37 (0,49)	0,30 (0,46)	0,36 (0,48)	0,39 (0,49)	0,23 (0,42)	0,26 (0,44)
Nedadgående mobilitet	0,56 (0,50)	0,39 (0,49)	0,57 (0,49)	0,43 (0,50)	0,37 (0,48)	0,15 (0,35)	0,51 (0,50)

Kilde: Institutt for samfunnsforskning, NORDICORE

Fra tabell 5.10 og 5.11 ser vi at omtrent halvparten av dem som forlater UH-sektoren, bedrer sin relative posisjon i arbeidsmarkedet, men dette kan også være en del av en naturlig karriereutvikling, gitt at avgangen fra UH-sektoren er størst blant de yngste og dem i rekrutteringsstillinger. Samtidig ser vi at rundt 30 prosent har nedadgående mobilitet når de forlater forskerstillinger i UH-sektoren. Dette gjelder særlig kvinner. På den andre siden er det slik at nær halvparten av dem som blir tilsatt i forskerstillinger i UH-sektoren, får relativt lavere lønn enn de hadde i den jobben de hadde året før. Dette gjelder ikke kun for dem som kommer fra privat sektor, men også dem som har jobber i offentlig sektor og andre forskningsinstitusjoner utenfor UH-sektoren. Vi kan ikke ut fra dette si noe om mekanismene bak mobiliteten og om lønnsnivå har vært en del av beslutningen,

men vi kan konstatere at nærmere halvparten av dem som bytter jobb til UH-sektoren, opplever en relativ lønnsnedgang. En mulig tolkning av dette er at de som søker seg til UH-sektoren fra andre deler av arbeidsmarkedet er villige til dette fordi jobben i UH-sektoren er attraktiv på andre måter. Et interessant spørsmål for videre forskning er hvorvidt lønnsnivået og karrieremulighetene i UH-sektoren er en årsak til at avgangsratene er høyere enn i andre deler av arbeidsmarkedet.

5.4 Avgang fra faglige stillinger og samarbeid med tidligere tilsatte

I forbindelse med søkerstatistikken kartla vi hvor det blir av faglig personale som forlater universitets- og høgskolesektoren. Vi vil imidlertid ikke vie resultatene fra spørreundersøkelsen stor plass i dette kapitlet, da svarene til dels var mangelfulle, og vi har mer komplette datasett i analysene som er gjort innledningsvis i kapittel 5. Mer interessant er kartleggingen av hvorvidt enhetene har samarbeidet med sine tidligere tilsatte, som presenteres til slutt i dette del-kapitlet.

5.4.1 Avsluttet arbeidsforhold

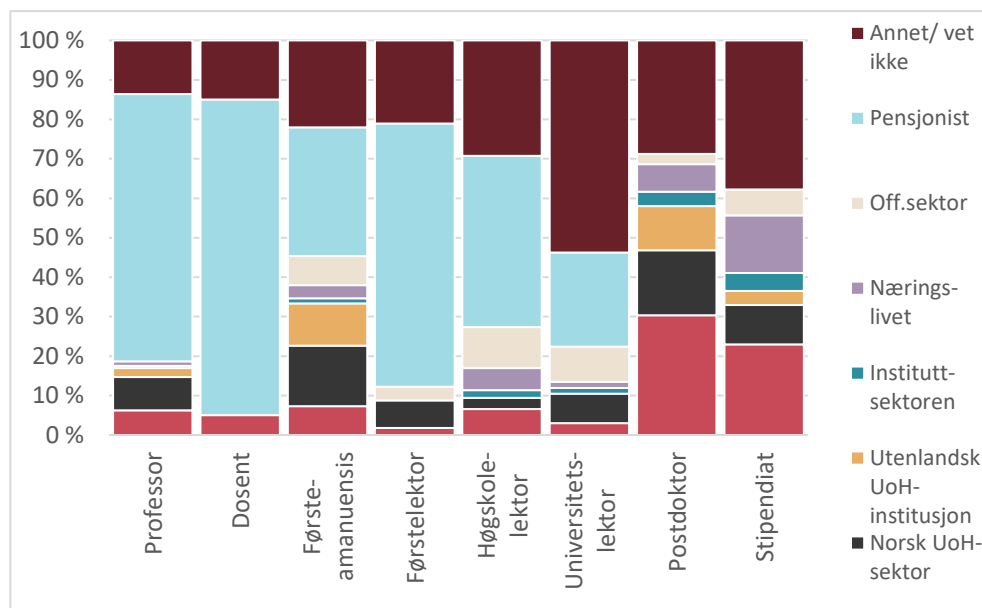
Enhetene som deltok i kartleggingen, har oppgitt at 188 professorer, 21 dosenter, 167 førsteamanuenser, 61 førstelektorer, 86 universitetslektorer og 142 høgskolelektorer har sluttet i perioden fra 2016 til 2018, mens 313 postdoktorer og 837 stipendiater har avsluttet sine åremål.

Respondentene ble bedt om å oppgi hvilke sektorer de tidligere tilsatte gikk til, se figur 5.6. Vi ser at enhetene har relativt god oversikt over hvor det blir av professorer, dosenter, førsteamanuenser og førstelektorer, men mindre oversikt over universitets- og høgskolelektorer, stipendiater og postdoktorer. Det mangler for eksempel opplysninger om nytt arbeidssted for omtrent halvparten av universitetslektorene som har sluttet.

Disse tallene bekrefter analysene tidligere i kapitlet, om at en stor andel av dem som forlater sektoren, gjør det fordi de går av med pensjon. Blant professorene, dosentene og førstelektorene har over to tredjedeler gått av med pensjon. Av førsteamanuensene har om lag en tredjedel gått av med pensjon, og 7 prosent har fått en annen stilling ved egen institusjon, mens respondentene ikke vet hvor hver femte førsteamanuensis har tatt veien.

Det rapporteres om liten mobilitet til andre institusjoner. Blant førsteamanuensene har 15 prosent gått til en annen norsk høyere utdanningsinstitusjon, mens 10 prosent befinner seg i utlandet. Like mange har forlatt academia og har fått jobb i instituttsektoren, næringslivet eller offentlig sektor. Blant stipendiatene har

i underkant av 30 prosent fått jobb ved egen institusjon, mens 10 prosent er ved et annet norsk universitet eller høyskole. 15 prosent jobber i næringslivet, og om lag fem prosent har gått til henholdsvis instituttsektoren, offentlig sektor eller et utenlandsk lærested. Av postdoktorene har ca. 30 fått stilling ved eget lærested og 16 prosent ved et annet norsk lærested. I overkant av 10 prosent har reist til utlandet, 7 prosent har fått jobb i næringslivet, og om lag 5 prosent er i enten instituttsektoren eller offentlig sektor.



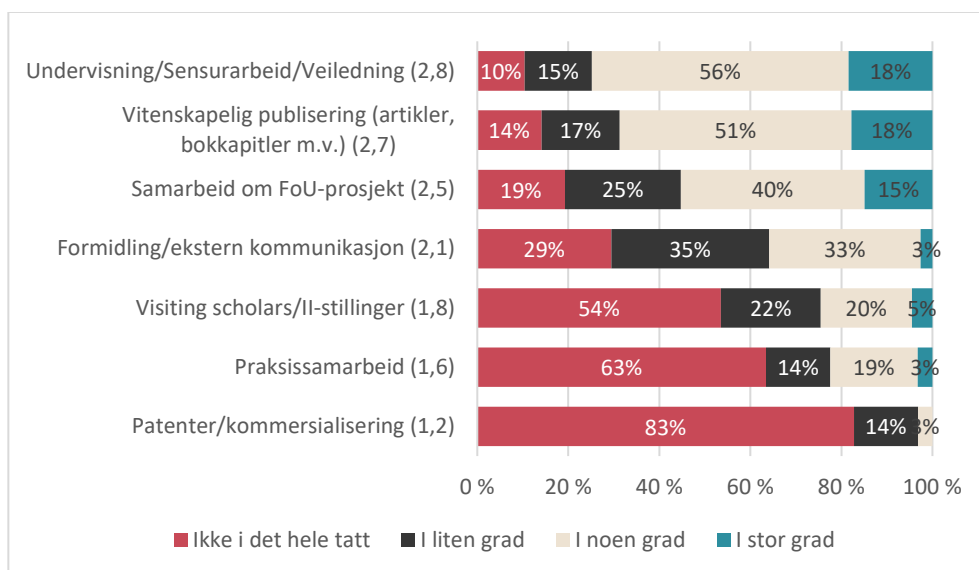
Figur 5.6 Tidligere tilsattes arbeidssted etter stilling.

Kilde: NIFU

5.4.2 Samarbeid med tidligere tilsatte

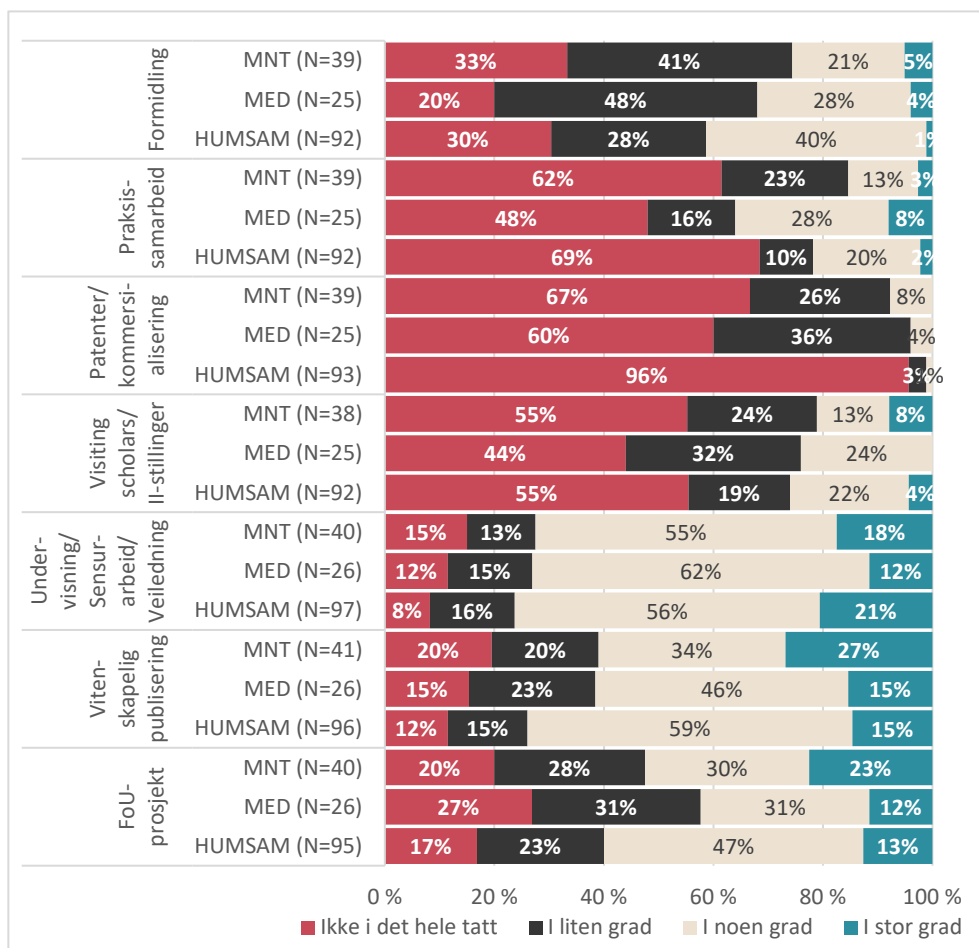
I siste del av undersøkelsen knyttet til innsamling av søkerstatistikken ble enhetene bedt om å svare på i hvilken grad de i perioden fra 2016 til våren 2018 hadde samarbeidet med tidligere tilsatte innen syv ulike områder. Intensjonen var å kartlegge samarbeid med alle tidligere ansatte ved enheten, uavhengig av om den tidligere ansatte hadde gått av med pensjon eller byttet arbeidssted.

Den totale svarfordelingen vises i figur 5.7, hvor de ulike samarbeidsformene er sortert etter gjennomsnitt, som varierer fra 1 til 4, hvor 4 indikerer samarbeid i stor grad og 1 intet samarbeid av denne typen. Undervisning/sensurarbeid/veiledning og vitenskapelig publisering er de mest utbredte formene for samarbeid, tett etterfulgt av FoU-prosjekt. Patenter/kommersialisering er svært lite utbredt, praksissamarbeid og visiting scholars/ll-stillinger er også lite utbredt.



Figur 5.7 Samarbeid med tidligere tilsatte. Gjennomsnitt oppgitt i parentes.

Kilde: NIFU



Figur 5.8 Grad av samarbeid med tidligere tilsatte fordelt på fagområde.

Kilde: NIFU

Figur 5.8 viser former for samarbeid fordelt på fagområder. Forskjellene er ikke veldig store, men det er en viss variasjon innen noen av samarbeidsformene: Formidlingssamarbeid med tidligere tilsatte er for eksempel mest utbredt blant HUMSAM-enhetene.

Praksissamarbeid er ikke overaskende mest utbredt innen MED-enheter, mens patentering og kommersialisering er betydelig mindre utbredt innen HUMSAM sammenlignet med de to andre fagområdene. HUMSAM-enhetene svarer i større grad at de har publiseringssamarbeid og samarbeid om FoU-prosjekter. Det er ingen betydelig variasjon på spørsmålene om visiting scholar/ll-stilling og undervisning/sensur/veiledningssamarbeid.

5.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi analysert ekstern mobilitet i UH-sektoren og sett nærmere på tilgang til og avgang fra UH-sektoren til andre deler av samfunnet. Vi har også sett på i hvilken grad UH-sektoren har samarbeid med tidligere ansatte.

Hvem kommer til, og hvem forlater sektoren?

I overkant av halvparten av alle dem som blir registrert som nytilsatt i vitenskapelige stillinger, er kvinner, mens ganske nøyaktig halvparten som registreres som avganger fra forskerstillingene, er kvinner. Samtidig viser våre undersøkelser at det er den relativt større tilstrømmingen av kvinner – ikke en relativt større utstrøm av menn – som bidrar til at andelen kvinner i UH-sektoren øker over tid. Dette tyder på at en karriere i UH-sektoren fremstår som attraktiv for kvinner.

MNT-fagene skiller seg ut ved at kvinneandelen er lavere i både tilgangene og avgangene enn i MED-fagene og HUMSAM. Men også her bidrar den relativt sett høyere andelen kvinner blant tilgangene til økende kvinneandel. Kvinneandelen blant forskere er høyest i MED-fagene, og her er tilgangsratene for kvinner og menn høyere enn i HUMSAM, mens tilgangsratene blant kvinner er relativt like i MED og MNT-fagene. Det er imidlertid større spredning i tilgangsratene blant menn enn det er blant kvinner på tvers av fagområder.

Som forventet er mobiliteten høyest for dem under 45, år og kvinner har høyere mobilitetsrater i alle aldre unntatt blant dem som er 60+. Det er også liten forskjell i tilgangs- og avgangsratene blant kvinner og menn uten barn, mens de er høyere blant kvinner med barn enn menn med barn. Når man diskuterer akademiske karrierers attraktivitet, er det derfor selvsagt viktig å skille mellom rekrutteringsstillinger som særlig i MNT- og MED-fagene kvalifiserer for stillinger i andre deler av samfunnet.

At kvinner i UH-sektoren er yngre enn menn, i større grad er tilsatt i rekrutteringsstillinger og at de jobber i fagområder med høy mobilitet, er viktige faktorer bak den relativt sett høyere mobiliteten blant kvinner. Det å ha barn eller å få barn ser ut til å spille mindre rolle for mobiliteten. Dette er et viktig funn i diskusjonen av akademiske karrierers attraktivitet.

Hvor kommer de fra, og hvor går de hen?

Kvinner og menn har litt ulike veier inn i og ut av forskerstillinger i UH-sektoren. En større andel kvinner kommer inn i forskerstillinger i UH-sektoren fra offentlig sektor, mens en høyere andel menn kommer fra privat sektor. Dette reflekterer også fagforskjeller. Det er større mobilitet i MED-fagene, og en vanlig vei fra UH-sektoren er inn i FoU i helseforetakene eller kliniske stillinger på sykehus. Det er en høyere andel menn som forlater UH-sektoren og går ut i alderspensjon, slik vi registrerer det her. Det reflekterer at aldersfordelingen er ulik for kvinner og menn i sektoren.

Oppadgående eller nedadgående mobilitet?

Omtrent halvparten av dem som forlater UH-sektoren, bedrer sin relative posisjon i arbeidsmarkedet, men dette kan også være en del av en naturlig karriereutvikling, gitt at avgangen fra UH-sektoren er størst blant de yngste og dem i rekrutteringsstillinger. Samtidig ser vi at rundt 30 prosent har nedadgående mobilitet når de forlater forskerstillinger i UH-sektoren. Dette gjelder særlig kvinner og reflekterer trolig at kvinnene som forlater sektoren, i snitt er yngre og har kortere yrkeserfaring, og at de har fagbakgrunner med et lavere gjennomsnittlig lønnsnivå utenfor UH-sektoren enn menn.

Flertallet av dem som forlater en førstestilling, går av med pensjon

Søkerstatikken viser at to tredjedeler av dem som forlater en professorstilling, do-sentstilling eller førstelektorstilling, går av med pensjon. 30 prosent av postdok-torene og nær 25 prosent av stipendiatene rekrutteres til egen institusjon. Her har respondentene imidlertid ikke rapportert inn opplysninger om hvor det blir av 30 prosent av postdoktorene og 40 prosent av stipendiatene, muligens fordi de ikke vet hvor det blir av dem. Vi konkluderer med at i lys av stabiliteten i sektoren, så fremstår en karriere her overordnet sett som attraktiv. Vi kommer tilbake til dette i avslutningen.

Vanligst å samarbeide med tidligere tilsatte om undervisning, sensur og veiledning

Enhetene samarbeider i størst grad med tidligere tilsatte gjennom undervisning/sensurarbeid/veiledning og vitenskapelig publisering, mens patenter/kommersialisering, praksissamarbeid og visiting scholars/ll-stillinger i liten grad benyttes. Vi har ikke fulldekkende statistikk om samarbeidsrelasjonen, men disse funnene indikerer at noen samarbeidsformer er mer vanlige enn andre.

6 Attraktive akademiske karrierer?

Bakgrunnen for rapporten har vært en politisk bekymring for om akademiske karrierer i UH-sektoren er attraktive nok. Flere forhold ligger bak bekymringen, som erfaringer med økende konkurranse om å oppnå fast stilling, attraktive alternative arbeidsmarkeder i Norge og utlandet, samt skjev kjønnsbalanse. Disse forholdene har ledet til spørsmål om hvorvidt undervisning og forskning i UH-sektoren fremstår som attraktive karriereveier.

Vår hovedkonklusjon er at en akademisk karriere i UH-sektoren fremstår som attraktiv. Det er i all hovedsak stor interesse for de utlyste stillingene, og de som får jobb i sektoren, er en stabil arbeidskraft. Men noen av karriereløpene er mer attraktive enn andre, og enkelte læresteder og fag har rekrutteringsutfordringer. Det er også liten mobilitet mellom lærestedene og UH-sektoren og resten av samfunnet. Selv om norsk UH-sektor er blitt mer internasjonalt orientert, er rekrutteringen fortsatt i hovedsak nasjonal.

Vi finner at konkurransen fra utlandet er spesielt stor for stillinger i det forskningsrettede karriereløpet. Analysen har også vist at informantene i sektoren opplever mer åpenhet og konkurranse om de utlyste stillingene. For stillinger i det undervisningsrettede karriereløpet er det ofte et krav at søker behersker et skandinaviske språk, og det er derfor færre søkere fra utlandet til disse stillingene. Studiens største bidrag er likevel at vi har utviklet en modell for å studere kritiske overganger empirisk og identifisert at det bare er én slik overgang der det er kjønnsforskjeller. Videre i dette kapitlet diskuterer vi hovedfunnene fra denne studien.

Vi har undersøkt søkningen til vitenskapelige stillinger; hvem som får innpass i UH-sektoren; hvem som gjør karriere; og hvem som forlater sektoren. En slik samlet kartlegging av norsk UH-sektor er unik og ny. Vi har åpnet flere sorte bokser i det akademiske karriereløpet gjennom innsamling av en omfattende søkerstatistikk, dypdykk i vurderingsprosessen i forbindelse med ansettelser, analyser av kritiske overganger samt detaljerte analyser av avganger og tilflyt av personer fra andre deler av samfunnet. Rapporten gir samlet et solid og interessant kunnskapsgrunnlag for videre diskusjon av akademiske karrierers attraktivitet.

For å diskutere akademiske karrierers attraktivitet, må vi ta hensyn til forskjeller mellom fagområdene. Vi finner viktige forskjeller i hvor mange som søker på

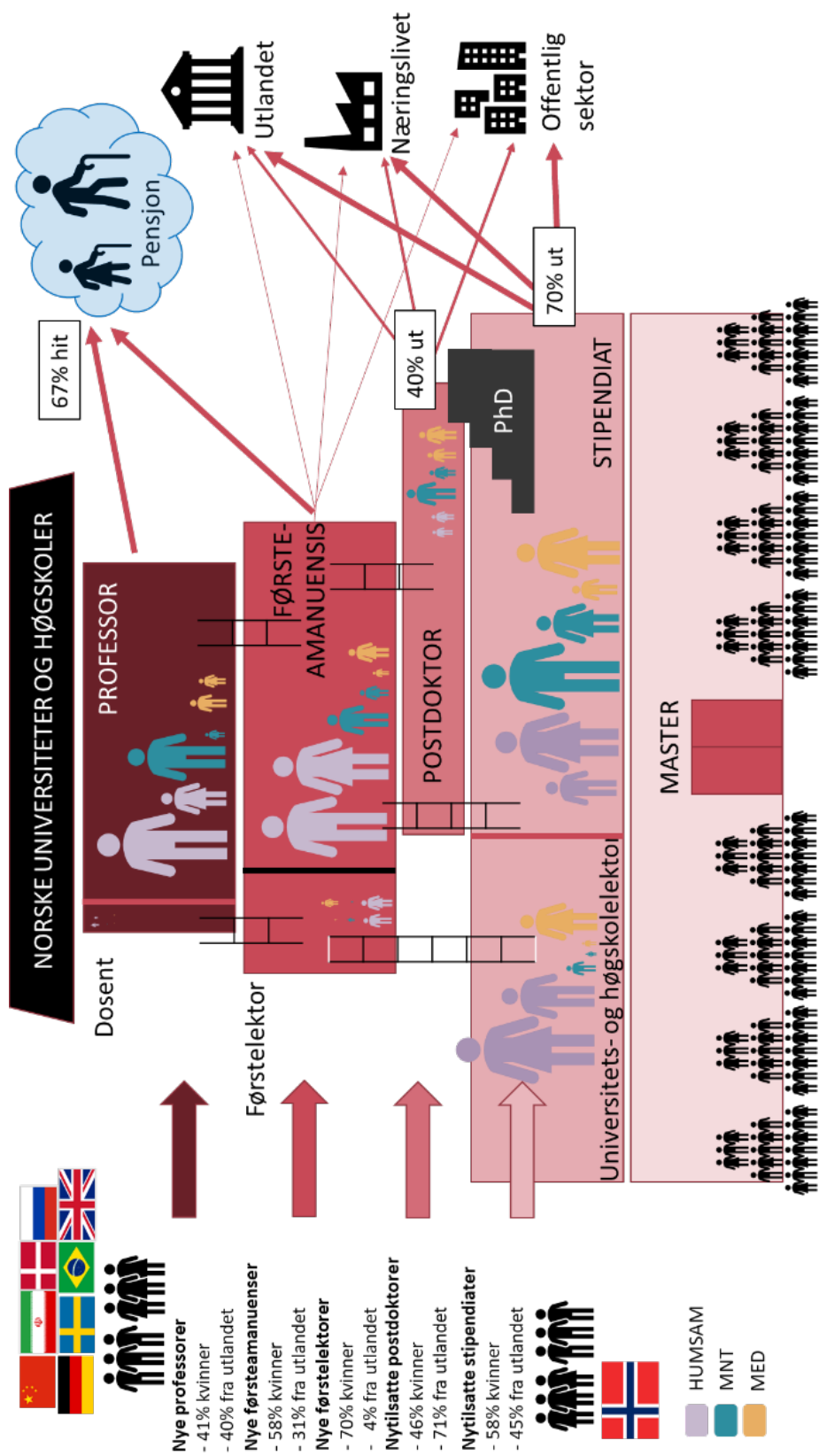
ledige stillinger, hvordan karriereutviklingen er og i hvilken grad jobbskifter skjer mellom fag. Medisin- og helsefagene på den ene siden, naturvitenskapelige og teknologiske fag på den andre siden og humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag på den tredje siden har ulike rekrutteringsutfordringer og forskjellige karriereløp. Det har konsekvenser for karrierpolitikken i UH-sektoren, som bør ta hensyn til fagspesifikke rekrutteringsutfordringer.

En sentral implikasjon av disse hovedfunnene er at tiltak mot kjønnsubalanse særlig bør rettes mot fagvalg i høyere utdanning. Det er store forskjeller mellom fagene i søke- og karrieremønstre, og derfor vanskelig å lage sentrale regler, karrierpolitikken bør differensieres mellom fag og regioner. Det er viktig å være oppmerksom på at analysen er basert på flere datasett som ikke kan kobles. Søkerstatistikken er ikke heldekkende, det kvalitative materialet brukes kun som idealtypiske eksempler, og tidsperiodene for de ulike datasettene varierer. Det betyr at vi ikke har koblede individdata på tvers av alle analysene. Figur 6.1 oppsummerer mer detaljert hovedfunnene, og videre i kapittelet diskuterer vi disse.

6.1 Hovedfunn

Overordnet sett er det grunnlag for å konkludere med at UH-sektoren fremstår som en attraktiv arbeidsplass. Det er stor interesse for stillingene og mange søkere per utlyste stilling. I tillegg er det stor stabilitet i tilsetningsforholdene blant faste vitenskapelig ansatte. Det er høy stabilitet i sektoren, og de fleste som slutter, slutter fordi de pensjonerer seg. Dette har selvsagt sammenheng også med høy grad av faglig spesialisering som vil dempe mobiliteten mellom UH og andre sektorer.

Men det er variasjoner i hvor attraktiv en karriere i UH-sektoren er. Når vi bruker antall kvalifiserte søkere som mål på attraktivitet, er det forskjell i attraktivitet avhengig av fagområde, stillingsnivå og institusjon. Det er få kvalifiserte søkere til toppstillinger, mens det er flere kvalifiserte søkere til stipendiat- og postdoktorstillinger. Søkningen til toppstillinger påvirkes av opprykksordningen, så det virker rimelig at det er færre kvalifiserte søkere på dette nivået. Toppstillinger i UH-sektoren er også svært spesialiserte, noe som også kan forklare at antallet kvalifiserte søkere er lavt. Det kan diskuteres hvilken betydning den sammenpressede lønnsstrukturen i Norge har, toppstillinger lønnes ofte høyere og rekrutteringsstillinger lavere internasjonalt. I tillegg fremstår det forskningsrettede karriereløpet som mer attraktivt enn det undervisningsrettede karriereløpet, spesielt for søkere fra utlandet og menn. Dette betyr selvsagt ikke at kvinner er mer interessert i undervisning enn menn, men det er flere kvinner i undervisningsrettede fag som medisin- og helsefagene. Tilsvarende er det flere menn enn kvinner i naturviten-



Figur 6.1 Illustrasjon av rekruttering, karriereutvikling og mobilitet ved norske universiteter og høyskoler i 2017.

skapelige og teknologiske fag. Som ellers i det norske arbeidsmarkedet er UH-sektoren derfor relativt kjønnsdelt. Videre ser vi at de tre største institusjonene i mindre grad benytter kombinerte utlysninger – utlysninger med et vidt nivåspenn – der flere stillingstyper utlyses i samme annonse. Dette kan tolkes som at institusjoner i regionene, samt spesialiserte institusjoner, har større utfordringer med å tiltrekke seg førstekompetente søkere enn de store institusjonene som holder til i de største byene.

I søkningen ser vi også tendenser til at kvinner i mindre grad enn menn søker på utlyste stillinger, noe som kan tyde på en form for selveleksjon på søketidspunktet. Det er også viktige fagforskjeller i karriereløpene, i den forstand at menn og kvinner søker seg til ulike fag. Det er særlig mange mannlige søkere i naturfaglige og teknologiske fag, mens kvinner er i flertall innen medisin og helsefag. Kjønnsbalansen er jevnere i humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag. Etter å ha fått innpass i UH-sektoren ser vi at kjønnsbalansen jevner seg ut når det gjelder sannsynligheten for å klare de kritiske overgangene i en akademisk karriere. Sannsynligheten er lik for kvinner og menn, men med ett unntak når det gjelder overgangen til professorat, som menn har litt høyere sannsynlighet for å gjøre.

En viktig implikasjon er at for å utvikle politikk og praksis knyttet til akademiske karrierer, bør det anlegges et bredt perspektiv der man tar hensyn til samspillet mellom kjønn, søkning fra utlandet og fagområde. Siden fagområdenes utfordringer knyttet til rekruttering fremstår såpass ulike i denne rapporten, bør det diskuteres om nasjonale og institusjonelle reguleringer bør legge til rette for differensiering av karrierepolitikken mellom fag. Det er også grunn til å rette oppmerksomheten mot ulikhetene i menns og kvinners faglige preferanser for en akademisk karriere – medisin og helsefag og humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag har en mye jevnere kjønnsbalanse sammenlignet med naturvitenskapelige og teknologiske fag. I tillegg ser det fortsatt ut til å være viktig å ha vedvarende oppmerksomhet knyttet til kvalifisering av kvinner til professorater.

Et annet aspekt som bør diskuteres i lys av den høye andelen ikke-kvalifiserte søkere, er tilsettingsprosessene i UH-sektoren. I disse prosessene gjennomføres det en omfattende faglig vurdering av søkerne gjennom vitenskapelige komiteer. Kandidatene som blir funnet kvalifisert i den faglige vurderingen, går videre i tilsettingsprosessen som inneholder flere faser der kandidatene også vurderes med tanke på undervisningskompetanse og personlig egnethet. Vi har sett at faglige kvalifikasjoner i form av vitenskapelig publisering tillegges stor vekt i tilsettingsprosessene. Med tanke på politisk ønske om sterkere vektlegging av undervisning/merittering av undervisning samt mer vekt på samspill med omverdenen og kontakt med praksisfeltet, mener vi oppmerksomheten bør rettes mot kvalifikasjonene som etterspørres ved utlysning av stillinger og vektingen av de ulike kvalifikasjonene i vurderingsprosessen. Vi antar at det brukes mye ressurser på å

vurdere søkere som egentlig ikke er kvalifisert for stillingene, noe som betyr at det bør diskuteres om tilsettingsprosessene i sektoren kan gjøres mer effektive. Et spørsmål som kan reises, er for eksempel om stillingsutlysningene bør oppgi tydeligere kriterier for hva som skal til for å være kvalifisert.

I utviklingen av karrieropolitikk for UH-sektoren mener vi at det er viktig å ta hensyn til at selv om det forskningsrettede og det undervisningsrettede karriereløpet er sidestilt, eksempelvis så har de lik lønn, så er de ikke like. Rapporten har vist at de har ulike rekrutterings- og mobilitetsmønstre. Det undervisningsrettede karriereløpet består først og fremst av lektorer, på førstestillingsnivå er det et løp med veldig få ansatte. Fordi det undervisningsrettede karriereløpet består av langt færre personer, og kombinerte stillinger med både forskning og undervisning som hovedoppgaver er det normale, mener vi at for å fremme mer vekt på undervisningskvalitet og merittering av undervisning, bør dette prioriteres innenfor det forskningsrettede karriereløpet. Analysen av tilsettingsprosessen i forbindelse med tilsetting i førsteamanuensisstillinger har vist at publikasjoner i anglofone publiseringskanaler tillegges overveiende stor vekt. Vi mener derfor at å tydeliggjøre krav til andre kvalifikasjoner i utlysningstekstene og som forpliktende kriterier både for vurderingen tilsettingskomiteene og for vurderingene den sakkyndigkomiteen gjør, bør få større oppmerksomhet.

6.2 En stilling i UH-sektoren fremstår som attraktiv

Selv om antall søkere er et enkelt mål på hvor attraktiv en akademisk karriere fremstår som, er det en viktig indikasjon på interesse for stillingen, tilsvarende som manglende søkning også kan sees på som et uttrykk for selvseleksjon. Tidligere studier har vist at 60 prosent av stipendiatene ønsket seg en vitenskapelig stilling i UH-sektoren, men at dette varierer mellom fag med størst attraktivitet blant stipendiater i HUMSAM-fagene (Reymert, Nesje, & Thune, 2017). Tilsvarende har flere søkere til stipendiatstillinger i samfunnsvitenskap blitt tolket som at disse fagene er mer attraktive enn MNT-fagene og MED-fagene (Kyvik, 2015). Nå kan disse funnene utdypes. I vår studie finner vi at det er en høyere andel søkere fra utlandet til det forskningsrettede karriereløpet i MNT-fagene sammenliknet med de to andre fagområdene. MED-fagene og HUMSAM-fagene har samme andel søkere fra utlandet til postdoktor- og stipendiatstillinger, mens toppstillinger i innenfor MED-fagene har flest søkere fra Norge både til professor- og førsteamanuensisstillinger.

Rekrutteringsstillingene ph.d. og postdoktor har flest søkere, men dosentstillingene har færrest søkere. UH-sektoren selv vurderer søkningen til stipendiat-, postdoktor- og universitets- og høgskolelektorstillinger som mer positiv enn søkningen til professor- og dosentstillingene. Målt i søkning, fremstår rekrutterings-

stillingene i UH-sektoren (stipendiat- og postdoktorstillingene) som attraktive, mens interessen for toppstillingene er mindre. Interessen i form av åpen søkning til toppstillingene må sees i sammenheng med den nasjonale opprykksordningen for vurdering til professorat. Langt flere oppnår toppstilling gjennom opprykk enn i åpen konkurranse. Vår studie viser også at opprykksordningen blir brukt i litt ulik grad i de ulike fagene. I HUMSAM-miljøene har flertallet av de tilsatte profesorene i vårt utvalg fått stillingen gjennom personlig opprykk. Ved tilsetting som professor, dosent og førsteamanuensis har en høyere andel av kvinnene enn mennene fått stillingen gjennom opprykk. Ved tilsetting som førstelektor har en høyere andel menn fått stillingen etter opprykk.

Når UH-sektorens attraktivitet skal diskuteres, kan det også diskuteres hvor attraktive karrierer i sektoren bør være. Det er for eksempel ikke opplagt at en karriere i UH-sektoren bør være mer attraktiv enn andre karrierevalg. Lønnsmessig kan det være vanskelig å konkurrere om 'de beste hodene' innen noen fag.

6.3 Økende konkurranse og trangt nåløy

Tidligere studier har vist at 50 prosent av dem som avsluttet en postdoktorperiode i 2009, hadde fast stilling i UH-sektoren etter åtte år, mens 15 prosent fortsatt hadde en midlertidig stilling i sektoren (Gunnes og Børing 2015). MNT-fagene har også vært kjennetegnet av høyere avgang til andre sektorer i samfunnet på grunn av et alternativt arbeidsmarked.

Våre funn tyder på at konkurransesituasjonen i UH-sektoren har endret seg markant i løpet av kort tid. Konkurransen om stillingene er mer åpen, og det lyses i mindre grad ut «skreddersydde» stillinger tiltenkt interne kandidater. Informantene våre ser denne åpenheten i sammenheng med det som oppleves som mer konkurranse om stillingene. Her viser informantene til finanskrisen og endringer på det internasjonale arbeidsmarkedet for akademikere, at kunngjøringen av utlysningen skrives både på norsk og engelsk, og jobbannonsene spres både i norske og internasjonale fora. Det virker rimelig å si at det akademiske jobbmarkedet har blitt mer åpent, konkurransen er kanskje mer synlig enn tidligere.

I tillegg til økende konkurranse om stillingene, er det fortsatt et trangt nåløy man skal gjennom for å komme inn i UH-sektoren. Vi har sett nærmere på vurdering av tilsetting av søkerne til førsteamanuensisstillinger og rettet fokuset mot prosessen der beslutningene om ansettelse tas. Vi ser at ansettelsesprosessen kan deles inn i fem stadier: forberedelsene til og utformingen av en utlysning, sorteringskomite, sakkyndig komite, intervju- og prøveforelesningskomite, og endelig ansettelse. En viktig observasjon er at det foregår seleksjon på alle stadiene. På hvert stadium av prosessen vurderes søkerne, noen er kvalifisert til å bli med videre, andre ikke. Det interessante er at det eksisterer ulike kriterier på kvalitet i

de fem fasene av en ansettelsesprosess. Gitt at de første stadiene i prosessen er bestemmende for hvilke kandidater instituttene til slutt kan velge mellom, er det målene på kvalitet og de beslutningene som tas her, som bestemmer hvilke kompetanseprofiler og kandidater som vurderes som best egnet til å få en topposisjon i akademia. I disse stadiene er det særlig produksjon i anglofone, kompetitive publiseringskanaler som gis verdi.

Vi har også vist at det ligger en spenning mellom kvalitetsforståelsene og beslutningene som gjøres i ansettelser til toppstillinger i akademia. Denne spenningen handler om vektleggingen av excellence (internasjonalisering og kvantitative mål på kvalitet) på den ene siden og om egnethet (innføring av prøveforelesning/behov for en god underviser og kandidater som oppfattes som personlig egnet) på den andre siden. Dette er to forståelser av kvalitet som trekker i svært ulike retninger, og som begge er beskrivende for hva slags type akademikere som etterspørres.

En viktig implikasjon er at dersom det skal legges politiske eller strategiske føringer på hva slags kandidater eller kompetanse som skal prioriteres i rekruttering til vitenskapelige stillinger i akademia, må disse ta høyde for hvordan rekrutteringsprosesser faktisk foregår og hvor det eventuelt er muligheter for å påvirke. Vår studie har vist at den faglige vurderingen av søkerne bygger på vitenskapelige kriterier, men at andre egenskaper, som for eksempel det å være en god underviser blir vurdert senere i ansettelsesprosessen. Vi tror at om man ønsker å vekke undervisning eller næringslivserfaring tyngre, må dette komme tydelig frem i utlysningsteksten og ligge som en føring for den aktuelle tilsetningen. I tillegg bør disse kompetansene vektes inn i sorteringskomiteen og sakkyndig komite. Men en stor utfordring er å finne akseptable måter å måle det på og akseptable måter å sammenligne det med forskningsproduksjon på. Vi tror dette bør formaliseres som et krav om vekting i de to fasene, og at det må formaliseres på en måte som gjør at en ikke enkelt kan underordne det forskningsproduksjon - dersom man vil at det skal telle mer enn det gjør i dag.

Å komme inn i UH-sektoren kan altså sees på som å komme seg gjennom et trangt nåløy. Men etter at nåløyet er passert, er vitenskapelig tilsatte i universitets- og høyskolesektoren en relativt stabil arbeidskraft. Om lag 15–16 prosent av de faglig tilsatte ved universitetene og høyskolene er nye hvert år. Avgangsratene er litt lavere. Sett under ett, forlater omkring 13–14 prosent av de vitenskapelig tilsatte universitets- og høyskolesektoren fra et år til ett annet. Selv om disse tallene er høyere enn for for eksempel det private næringslivet, er det viktig å huske på at en høy andel av stillingene i sektoren er rekrutteringsstillinger. Mobiliteten er naturlig nok størst blant unge vitenskapelig tilsatte. Vi mener fordeler og ulemper med en så stabil sektor bør diskuteres. På den ene siden tar det tid å bygge

sterke og gode fagmiljø, på den andre siden kan dette innebære liten grad av nye impulser.

Den største eksterne rekrutteringskilden i Norge for universitets- og høgsko-
lesektoren, både for kvinner og menn, er offentlig sektor. Om lag 20 prosent av
kvinnene og 14 prosent av mennene som kommer inn i sektoren hvert år, kommer
herifra. Samtidig ser vi at mellom fem og seks prosent av kvinnene og åtte og ni
prosent av mennene rekrutteres fra privat næringsliv.

6.4 Kritiske overganger i karriereløpene

Selv om det er forskjeller i rekrutteringsmønstrene i UH-sektoren og sammenset-
ningen av det vitenskapelige personalet varierer mellom fag, både med tanke på
andel kvinner og menn, vet vi lite om hva som kjennetegner karrierebanene. Her
har vi foretatt unike analyser for å beregne sannsynlighetene for å gjøre karriere-
overganger. Denne typen analyser er så vidt vi vet ikke gjort tidligere.

Når vi ser på karriereoverganger i det forskningsrettede karriereløpet, ser vi at
stipendiater i MNT-fagene har lavere sannsynlighet for å bli postdoktorer sam-
menlignet med stipendiater i HUMSAM- og MED-fagene. Videre er det langt lavere
sannsynlighet for at stipendiatene og postdoktorer blir førsteamanuensis eller
professor innenfor MED-fagene og MNT-fagene enn i HUMSAM-fagene i løpet av
perioden vi studerer. Det er også fagforskjeller i sannsynligheten for å passere
overgangen fra førsteamanuensis til professorat. Det er mer sannsynlig å bli pro-
fessor i HUMSAM- og MED-fagene, enn i MNT-fagene Disse funnene kan reflektere
at antallet ledige, faste stillinger i forhold til rekrutteringsstillinger er lavere in-
nenfor MNT-fagene og MED-fagene sammenlignet med HUMSAM-fagene, og at det
er større konkurranse om professorstillingene i MNT-fagene. I tillegg vet vi fra tid-
ligere studier at det alternative arbeidsmarkedet for ansatte i MNT-fagene og
MED-fagene er godt, noe som også kan føre til at mange velger bort en UH-karriere
innenfor disse fagene.

Det mest interessante funnet i denne analysen er mangelen på kjønnsforskjeller
i sannsynligheten for å gjøre karriereoverganger i det forskningsrettede karriere-
løpet. Analysene våre viser ingen klare kjønnsforskjeller verken i sannsynligheten
for at stipendiater blir henholdsvis postdoktorer og førsteamanuenser, eller for at
postdoktorer blir førsteamanuenser. Samtidig viser analysene at det er en litt høy-
ere større sannsynlighet for at de mannlige førsteamanuensene blir professorer,
sammenlignet med de kvinnelige førsteamanuensene. Tidlig i en forskerkarriere
er sannsynligheten for å passere overganger også lik på tvers av kjønn og innenfor
fagområdene vi ser på. På den andre siden har kvinner og menn, innenfor den tids-
perioden vi ser på, lik sannsynlighet for å bli professor gitt at de har en første-
amanuensisstilling innen MED-fagene, mens kvinnelige førsteamanuenser i

HUMSAM- og MNT-fag har lavere sannsynlighet for å oppnå professorat fra en førsteamanuensisstilling enn menn.

Vi finner også at stipendiater ved de statlige høgskolene har lavere sannsynlighet for å bli postdoktor enn stipendiater ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene. Imidlertid er sannsynligheten for at stipendiater ved de statlige høgskolene blir førsteamanuenser betydelig høyere enn for stipendiater ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene. Dette kan henge sammen med de tidligere høgskolenes innsats for å kvalifisere eget personale til faste stillinger, og at stipendiater ved de statlige høgskolene dermed allerede er tenkt inn i en fast stilling når de starter på stipendiatperioden. Ser vi dette i sammenheng med at analysen av søkerstatistikken viste at mer perifere institusjoner har rekrutteringsutfordringer mens sentrale i mindre grad opplever dette, kan det være et tegn på at stipendiater og postdoktorer ved de sentrale institusjonene heller velger en midlertidig stilling ved en sentral institusjon eller forlater sektoren enn å gå til en mer perifer institusjon. Samtidig er det lavere sannsynlighet for å bli professor ved en statlig høgskole enn ved et universitet. Dette kan skyldes at det er færre professorstillinger ved høgskolene enn ved universitetene, men på den andre siden gjør opprykksordningen det mulig også for førsteamanuenser ved høgskolene å søke om opprykk til professor.

Som for de lavere trinnene på den forskningsrettede karrierestigen, finner vi heller ikke noen kjønnsforskjell rundt overgangen i det undervisningsrettede karriereløpet. Det er også det samme mønsteret som overgangen mellom stipendiat og postdoktor og førsteamanuensis, når vi ser på sammenheng mellom fagområde og sannsynligheten for å passere kritiske overganger for universitets- og høgskolelektorer. Sannsynligheten for at universitets- og høgskolelektorene passerer overganger, er altså lavere ved MNT-fagene og MED-fagene, sammenlignet med HUMSAM-fagene. For førstelektorer kan vi imidlertid kun si med sikkerhet at sannsynligheten for å passere kritiske overganger er lavere innenfor MNT-fagene sammenlignet med HUMSAM-fagene. Sannsynligheten for at universitets- og høgskolelektorene og førstelektorene passerer overganger er også lavere ved de statlige høgskolene enn ved universitetene. En tolkning av dette resultatet er at universitetene i større grad enn høgskolene benytter undervisningsstillinger som en overgang til fast stilling som førsteamanuensis.

Analysen indikerer også at det finnes et tredje karriereløp innenfor UH-sektoren: Fra det undervisningsrettede karriereløpet til det forskningsrettede karriereløpet. Vi ser at en større andel av universitets- og høgskolelektorene og førstelektorene blir førsteamanuenser enn henholdsvis førstelektorer og dosenter. Spesielt de gamle høgskolene har hatt som strategi å kvalifisere egne ansatte til førstestillingskompetanse.

Analysen viser videre at mens det å være tilsatt ved en sentral institusjon ikke påvirker sannsynligheten for stillingsskifte for universitets- og høyskolelektorene, er sannsynligheten for at førstelektorer klatrer på karrierestigen (både i det undervisningsrettede og det forskningsrettede karriereløpet), høyere ved de sentrale institusjonene sammenlignet med mer perifere institusjoner.

6.5 Liten grad av ekstern mobilitet til andre sektorer

Vår analyse viser et ganske sammensatt bilde med tanke på sektormobilitet. Den største andelen av dem som forlater UH-sektoren – 56 prosent - fra ett år til et annet, blir pensjonister eller er i permisjoner. Søkerstatistikken viser at av profesorene, dosentene og førstelektorene som har forlatt UH-sektoren, har over to tredjedeler gått av med pensjon. Av førsteamanuensene har om lag en tredjedel gått av med pensjon.

En vanlig vei fra UH-sektoren er inn i FoU i helseforetakene eller kliniske stillinger på sykehus. I tillegg er det en god del som går til privat næringsliv. 17 prosent av kvinnene går til offentlig sektor, mens 6 prosent går til privat næringsliv. Tilsvarende for menn går 15 prosent til offentlig sektor og 11 prosent til privat næringsliv.

Søkerstatistikken viser at det er relativt liten mobilitet til andre institusjoner. Blant førsteamanuensene har 15 prosent gått til en annen norsk høyere utdanningsinstitusjon, mens 10 prosent befinner seg i utlandet. Av stipendiatene har i underkant av 30 prosent fått jobb ved egen institusjon, mens 10 prosent er ved et annet norsk universitet eller høyskole. Av postdoktorene har ca. 30 prosent fått stilling ved eget lærested og 16 prosent ved et annet norsk lærested.

Omtrent halvparten av dem som forlater UH-sektoren, bedrer sin relative posisjon i arbeidsmarkedet målt som lønn, men dette kan også være del av en naturlig karriereutvikling, gitt at avgangen fra UH-sektoren er størst blant de yngste og dem i rekrutteringsstillinger. Samtidig ser vi at rundt 30 prosent har nedadgående mobilitet målt som lønn når de forlater forskerstillinger i UH-sektoren. Dette gjelder særlig kvinner og reflekterer trolig at kvinnene som forlater sektoren, i snitt er yngre og har kortere yrkeserfaring, og at de har fagbakgrunner med et lavere gjennomsnittlig lønnsnivå utenfor UH-sektoren enn menn.

UH-sektoren rapporterer om samarbeid med tidligere tilsatte, og dette samarbeidet dreier seg i størst grad om undervisning, veiledning og eksamensarbeid og vitenskapelig publisering eller samarbeid om FoU-prosjekter. Det foregår svært lite samarbeid om patentering og kommersialisering, og det er heller ikke utbredt med samarbeid om praksis eller i form av II-stillinger. Hvordan UH-sektoren samarbeider med tidligere tilsatte, varierer noe mellom fag. Samarbeid om formidling, publisering og FoU-prosjekter er mer vanlig i HUMSAM sammenlignet med de to andre fagområdene, mens praksissamarbeid er mest vanlig i MED-fagene.

6.6 Rekruttering fra utlandet og intern rekruttering

Det er et ønske om å tiltrekke seg de beste forskertalentene, fra utlandet og fra Norge, der nyere tall har vist at andelen vitenskapelig og faglig personale som rekrutteres fra utlandet, er økende (Gunnes et al. 2017). Tidligere studier har pekt på barrierer blant annet knyttet til etableringen av et felles europeisk arbeidsmarked for forskere (Maximova-Mentzoni et al., 2016). I tillegg kan ulikheter mellom akademiske karrieresystemer på tvers av land være et hinder for mobilitet (Frølich et al., 2018). I Norge har det vært liten mobilitet mellom læresteder (Bleiklie, Høstaker, & Vabø, 2000; Vabø, 2002). Dette har vært forklart med den norske opprykksordningen (Kyvik, Olsen, & Hovdhaugen, 2003; Olsen, Kyvik, & Hovdhaugen, 2005).

Et viktig funn i denne studien er at norsk UH-sektor internasjonaleses i økende grad, men endringen skjer i hovedsak innenfor det forskningsrettede karriereløpet. I diskusjonen av internasjonalisering av norsk UH-sektor er det derfor viktig å ta utgangspunkt i at søkningen fra utlandet varierer mellom stillingsnivåene og mellom fag. På stipendiatnivået søker en tredel av dem som er kvalifisert, fra utlandet. Videre er postdoktor den stillingen der det rekrutteres flest personer fra utlandet, nær 40 prosent. Vi ser også at flertallet av de kvalifiserte søkerne til professorater kommer fra utenlandske UH-institusjoner. Innenfor MNT og HUMSAM har de fleste som er kvalifisert til et professorat, søkt fra utlandet, mens innenfor MED har kvalifiserte søkere, i hovedsak, bakgrunn fra andre norske læresteder. Andelen kvalifiserte søkere fra utlandet er også betydelig høyere ved institusjonene med sentral lokalisering, det vil her si Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og NTNU, enn ved institusjonene som er lokalisert utenfor de største byene.

Det er imidlertid fortsatt høy grad av intern og nasjonal rekruttering. Nesten en femtedel av de kvalifiserte stipendiatsøkerne kommer fra det samme lærestedet som stillingen er utlyst ved. Det er særlig innenfor HUMSAM og MED at en høyere andel kvalifiserte stipendiatsøkere kommer fra egen institusjon eller annet norsk lærested. I tillegg har spesielt MED-fagene mange kvalifiserte søkere fra offentlig sektor, herunder helseforetakene. Av de nye førsteamanuensene kommer litt over 40 prosent fra egen institusjon. For førstelektor- og UoH-lektorstillingene kommer om lag én av fire søkere fra egen institusjon, og en fjerdedel fra andre norske læresteder. Spesielt for universitetslektorene kommer en høy andel, ca. 30 prosent, fra offentlig sektor. Det er nesten ingen kvalifiserte søknader fra utlandet til stillingene innenfor det undervisningsrettede karriereløpet. I tillegg kommer to tredjedeler av de nye professorene fra egen institusjon. Av de tilsatte professorene er det like mange som kommer fra et norsk universitet eller en norsk høgskole, som kommer fra et utenlandsk lærested. Med andre ord kan vi si at universitets- og

høgskolesektoren til en viss grad internasjonaleses, men det er fortsatt høy grad av intern og nasjonal rekruttering og mobilitet.

6.7 Kvinner i UH-sektoren

Tidligere studier har vist at kvinneandelen innen høyere utdanning har økt, men at kvinner i mindre grad enn menn ansettes i seniorstillinger i academia (O'Connor, Carvalho, Vabø, & Cardoso, 2015; Santiago, Carvalho, & Vabø, 2012). Det har også vært argumentert for at å rekruttere fra utlandet og dyrke fremragende forskertalenter ikke nødvendigvis er en fordel for kvinners karrierer i academia (Vabø, Tømte, & Gunnes, 2016).

Det viktigste funnet i vår studie er at vi påviser at kvinner og menn har lik sannsynlighet for å klatre på karrierestigen i UH-sektoren, med unntak av professorater, der menn har en liten, men signifikant, større sannsynlighet for å gjøre denne overgangen. Det betyr at selv om forholdstallene varierer mellom kvinner og menn på stillingsnivå og mellom fagområdene, så er det like gode sjanser for begge kjønn til å klare karriereovergangene. Et annet viktig funn er at det er skjev kjønnsbalanse blant søkerne, kvinner og menn søker på ulike stillingstyper. Dette tyder på en form for selvseleksjon som er verdt mer oppmerksomhet. Hva er det som gjør at kvinner i større grad enn menn søker på undervisningsorienterte stillinger og i minst grad på postdoktor-, professor- og stipendiatstillinger? Dette kan delvis skyldes det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i UH-sektoren som i det norske arbeidslivet generelt, det er flere kvinner i medisin- og helsefagene og flere menn i matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fag. Innen helse-, sosial- og lærerutdanningene er det mange undervisningstunge stillinger, det bør derfor selvsagt ikke slutes at kvinner er mer interessert i undervisning enn forskning og menn mer interessert i forskning. Likevel er det verdt å legge merke til selvseleksjonen som foregår, i form av at kvinner søker mindre enn menn. Vi har også sett at kvinner i større grad enn menn oppnår tilsetning gjennom opprykk fremfor i åpen konkurranse. I diskusjonen av ulike karrierevalg mellom kvinner og menn i UH-sektoren er det viktig å diskutere dette i lys av fagforskjeller. MED-fagene har gjennomgående den høyeste kvinneandelen i søkerbunkene for alle stillinger. På den andre siden har MNT-fagene lavest kvinneandel blant søkerne til alle stillinger. I HUMSAM-fagene er kjønnsbalansen i søkerbunkene litt jevnere enn i de to andre fagområdene.

Vi ser også at kvinner i større grad enn menn rekrutteres fra egen institusjon, mens menn rekrutteres fra utlandet. Interessant nok, når vi sammenlikner kvinner og menn som søker fra egen institusjon, ser vi at en høyere andel kvinner vurderes som kvalifisert, dette gjelder alle stillingsnivå. Når vi ser på søkere som søker fra utlandet, er det menn som i større grad vurderes som kvalifisert. Det ser

derfor ut til at i stort har kvinner som søker seg til UH-sektoren, fordel av å søke til egen institusjon.

Mønsteret er igjen litt ulikt når vi ser på dem som søker fra andre læresteder i Norge. Her ser vi at andelen kvinner og menn som kommer fra andre norske universiteter og høgskoler, og som vurderes som kvalifiserte, er relativt lik for de fleste av stillingene, med unntak av postdoktor og stipendiat. Dette tyder på at det ikke er forskjeller mellom norske læresteder i vurderingen av kvinner og menn.

Det er også interessant at søkere med arbeidsplass i næringslivet utgjør en større andel av de kvalifiserte søkerne til stipendiat- og lektorstillinger, enn for øvrige stillinger. Det kan bety at disse stillingene er relevante for søkere fra næringslivet. Men dette må tolkes med stor varsomhet, vi vet ikke hva slags arbeidsplass og hvor lenge disse søkerne har vært i næringslivet. Her er det forskjeller mellom kvinner og menn. Det er flere mannlige, kvalifiserte søkere fra næringslivet enn det er kvinner. Dette henger trolig sammen med fagområde. Det er også et visst tilslag fra offentlig sektor til UH-sektoren. Andelen kvalifiserte søkere fra offentlig sektor er høyest for lektorstillingene, og her er det kun marginale forskjeller mellom kjønnene.

Ser vi på kjønnsforskjeller, ser vi at kvinneandelen både av dem som kommer til sektoren, og dem som går ut, er litt høyere enn andelen menn. Kvinner beveger seg altså i større grad enn menn inn og ut av sektoren. Samtidig er andelen kvinner som kommer inn, større enn andelen som forlater sektoren. Dette betyr at økningen i kvinneandelen i UH-sektoren skyldes at det er flere kvinner som kommer inn, enn det er som går ut, heller enn at menn forlater sektoren i større grad enn kvinner. Dette kan tolkes som at en karriere i UH-sektoren er attraktiv for kvinner. Kvinner er en mer stabil arbeidskraft og menn mer mobile innen medisin og helsefag, mens det er motsatt innen MNT- og HUMSAM-fagene. Samtidig er tilgangsratene større for kvinner enn for menn innenfor HUMSAM- og MNT-fagene, mens den er lik for kvinner og menn innenfor MED-fagene. Det er altså en økende kvinneandel innenfor alle fagområder.

Referanser

- Ashley, L., & Empson, L. (2013). Differentiation and discrimination: Understanding social class and social exclusion in leading law firms., *66(2)*, 219-244.
- Bleiklie, I., Høstaker, R., & Vabø, A. (2000). *Policy and Practice in Higher Education. Reforming Norwegian Universities*. London og Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Børing, P., & Gunnes, H. (2012). *Internasjonal rekruttering til norsk forskning*. NIFU Arbeidsnotat
- Frølich, N., Wendt, K., Reymert, I., Tellmann, S. M., Elken, M., Kyvik, S., Vabø, A., Larsen, E. (2018). *Academic career structures in Europe*. NIFU rapport
- Gunnes, H. og P. Børing (2015). *Veien fra postdoktor til akademia: En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene*. NIFU Arbeidsnotat 2015: 15.
- Gunnes, Hebe; Nordby, Pål; Næsheim, Helge; Wiig, Ole; (2017). *Mer mangfoldstatistikk. Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning*. NIFU Arbeidsnotat 2017:4.
- Hovdhaugen, E., Kyvik, S., & Olsen, T. B. (2004). *Kvinner og menn - like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia*. NIFU rapport
- Kyvik, S. (2015). The Academic Career System in Norway. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & L. E. Rumbley (Eds.), *Young Faculty in the 21st Century: International Perspectives* (pp. 173-200).
- Kyvik, S., Olsen, T. B., & Hovdhaugen, E. (2003). *Opprykk til professor: Kompetanse eller konkurranse?* NIFU rapport
- Maximova- Mentzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, L.-A., Røsdal, T., & Vabø, A. (2016). *Å være utlending er ingen fordel*.
- Meld. St. 16. ((2016-2017)). Kultur for kvalitet i høyere utdanning. In: Kunnskapsdepartementet. .
- Musselin, C. (2009). *The market for academics*: Routledge.
- Næss, T., Gunnes, H., & Wendt, K. (2018). *Likestilling blant professorene : Simulering av likestilling blant professorer ved norske universiteter og høyskoler* (Vol. 2018:1). Oslo: NIFU Arbeidsnotat.
- O'Connor, P., Carvalho, T., Vabø, A., & Cardoso, S. (2015). Gender in Higher Education: A Critical Review. In J. Huisman, H. de Boer, D. D. Dill, & M. Souto-

- Otero (Eds.), *The Palgrave International Handbook of Higher Education Policy and Governance* (pp. 569-584). London: Palgrave Macmillan UK.
- Olsen, T. B., Kyvik, S., & Hovdhaugen, E. (2005). The Promotion to Full Professor – Through Competition or by Individual Competence? *Tertiary Education and Management*, 11(4), 299-316. doi:10.1007/s11233-005-0981-6
- Reymert, I., Nesje, K., & Thune, T. (2017). *Doktorgradskandidater i Norge: Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger*. NIFU rapport
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999-1022.
- Santiago, R., Carvalho, T., & Vabø, A. (2012). Personal Characteristics, Career Trajectories and Sense of Identity Among Male and Female Academics in Norway and Portugal. In M. Vukasović, P. Maassen, M. Nerland, B. Stensaker, R. Pinheiro, & A. Vabø (Eds.), *Effects of Higher Education Reforms: Change Dynamics* (pp. 279-303). Rotterdam: SensePublishers.
- Underdal-utvalget. (2018). *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler*. Retrieved from Oslo: [https://khrono.no/files/2018/05/09/2018-05-08%20underdalutvalget karriereveier.pdf](https://khrono.no/files/2018/05/09/2018-05-08%20underdalutvalget%20karriereveier.pdf)
- Vabø, A. (2002). *Mytedannelser i endringsprosesser i akademiske institusjoner. Avhandling for dr. polit.- graden, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen*.
- Vabø, A., Tømte, C., & Gunnes, H. (2016). Forskerkarrierer og kjønn. In S. Halrynjo & M. Teigen (Eds.), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. (pp. 217-228). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vedlegg

Vedlegg 1 Data og metode for innsamling av søkerstatistikken	143
Vedlegg 2 Spørreskjema for undersøkelse om rekruttering og mobilitet ved universiteter og høyskoler	152
Vedlegg 3 Informasjonsskriv fra Kunnskapsdepartementet	161
Vedleggstabeller	162

Vedlegg 1 Data og metode for innsamling av søkerstatistikken

Avgrensning av spørreundersøkelsen

Kunnskapsdepartementet ønsket oversikt over utlysninger, søknader, tilsetninger og avgang ved universiteter og høyskoler i de tre siste årene, det vil på utlysningstidspunktet i perioden fra høsten 2015 til våren 2018, for stillingene professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor, høyskolelektor, postdoktor og stipendiat. Vår vurdering var at disse opplysningene best kunne innhentes på institutt- og avdelingsnivå, ettersom en tilsetningsprosess inneholder flere faglige vurderinger som gjøres på dette nivået i organisasjonen. Vi valgte derfor å utarbeide en spørreundersøkelse som ble sendt til institutt- og avdelingslederne ved alle landets universiteter, vitenskapelige og statlige høyskoler, samt utvalgte private høyskoler med statsstøtte²⁸.

I perioden 2015–2018 er det gjennomført store strukturelle endringer ved norske universiteter og høyskoler. Flere læresteder har fusjonert, og i etterkant av fusjonene er det gjennomført omorganiseringer av fakulteter og institutter. Det ville dermed være svært krevende å innhente statistikk for perioden 2015–2018, ettersom aktuelle undersøkelsesenheter ikke lenger eksisterer. Undersøkelsen ble derfor begrenset til perioden 2016, 2017 og våren 2018. Instituttene ble bedt om å svare for den perioden de har eksistert i sin nåværende form, noe som innebærer at enheter som er omorganisert per 01.01.2018, har kun rapportert for våren 2018.

Opplysninger om tilsetninger kan i prinsippet hentes fra lærestedenes sentrale lønns- og personalregistre. Her er skillet mellom tilsetninger og opprykk sentralt for undersøkelsen. Det finnes per i dag ikke noen sentral oversikt over kjønnsbalansen blant dem som har fått opprykk til professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, og dette ønsket vi å kartlegge. Imidlertid har ikke sentraladministrasjonen alltid oversikt over hvem som har fått stillingen gjennom opprykk, og hvem som er tilsatt etter utlysning. Vi valgte derfor å spørre instituttlederne om antall tilsetninger og opprykk.

Avgang fra en institusjon defineres her som personer som avslutter sitt arbeidsforhold ved enheten, herunder personer som sier opp sin stilling, som avslutter sitt åremål eller som går av med pensjon eller på andre måter havner utenfor

²⁸ Følgende læresteder fikk tilsendt spørreundersøkelsen: Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, UiT – Norges arktiske universitet, NTNU, NMBU, Universitetet i Stavanger, Universitetet i Agder, Nord Universitet, OsloMet, Universitetet i Sørøst-Norge, Norges Handelshøyskole, Norges idrettshøyskole, Norges musikkhøyskole, Arkitektur- og designhøyskolen i Oslo, Høyskolen i Molde, Handelshøyskolen BI, VID vitenskapelige høyskole, MF vitenskapelig høyskole, Høgskulen på Vestlandet, Høgskolen i Innlandet, Høgskulen i Volda, Høgskolen i Østfold, Samisk høyskole, Kunsthøgskolen i Oslo, NLA høyskolen, Dronning Mauds minne høyskole, Lovisenberg diakonale høyskole og Høgskolen Kristiania.

arbeidslivet. Opplysninger om hvor mange som har sluttet, er tilgjengelig i lønns- og personalsystemene, men årsaken til at de slutter, samt hvor det blir av dem, er ikke tilgjengelig i systemene. Igjen mente vi at det er instituttene og avdelingene som sitter på denne informasjonen, og som vil kunne svare på spørsmål relatert til avgang. Kunnskapsdepartementet ønsket å vite hvorvidt enhetene samarbeidet med tidligere tilsatte, og dette spørsmålet besvares best av de tidligere kollegaene ved instituttet eller avdelingen.

Definisjoner og klassifiseringer

Det finnes per i dag ingen nasjonal oversikt over antall utlyste stillinger, og antall søkere til disse stillingene, for norske universiteter og høyskoler. Imidlertid benytter de fleste lærestedene, men ikke alle, seg av JobbNorge når de lyser ut stillinger, og det utarbeides statistikk for det enkelte lærested. Vi vurderte muligheten for å innhente søkerstatistikk direkte fra JobbNorge, men så at de opplysningene vi kunne få, ikke var like detaljert som det oppdragsgiver ønsket. Søkere blir bedt om å legge inn opplysninger om kjønn og nasjonalitet i JobbNorge, men det etterspørres ikke hvilken jobb de har på søknadstidspunktet. Det er heller ikke mulig å se hvor mange av søkerne fra utlandet som er kvinner. Viktigst av alt for vår beslutning om å kartlegge utlysninger og søkning gjennom en spørreundersøkelse, er at JobbNorge håndterer innkomne søknader, men de har ikke opplysninger om hvor mange av disse som er kvalifiserte for stillingen. Vurderingen av om en søker er kvalifisert for stillingen, gjøres ved institusjonene. Opplysningene om antall kvalifiserte søkere må dermed innhentes fra enheten som har ansvaret for å gjøre vurderingen av hvem som er kvalifisert for stillingen.

Prosjektgruppa diskuterte ulike definisjoner av «kvalifisert søker», både hva dette er og hvordan det kan operasjonaliseres. Definisjonen av «kvalifisert søker» som er brukt i spørreundersøkelsen er «hvor mange som er kvalifiserte i henhold til utlysningen». Dette er operasjonalisert ved å telle hvor mange som oppfyller de formelle kravene til stillingen i henhold til fagfeltet utlysningen gjelder for. For en postdoktorstilling vil dette for eksempel omfatte søkere som har doktorgrad innenfor relevante fagfelt. Vi fikk tilbakemelding fra noen av respondentene om at det kunne være mange søkere som faktisk var kvalifiserte for en stilling, og at vurderingskomiteene kunne skille mellom sterkt kvalifiserte og svakere kvalifiserte søkere. Kun sterke søkere gikk videre til intervju, og vi er innforstått med at noen av respondentene har oppgitt antall personer som ble intervjuet for stillingen eller innstilt til stillingen som kvalifiserte søkere.

I analysen av det innsamlede datamaterialet har vi valgt å gjøre noen inndelinger og klassifiseringer som vi redegjør for i dette vedlegget. De mest sentrale inndelingene er kjønn, norsk/utenlandsk, fag, lærested og lærestedstype, region, sentrum-perifer og instituttstørrelse.

Inndelingene i kjønn og bakgrunn (norsk/utenlandsk) bygger i sin helhet på opplysninger gitt i spørreskjemaet. Opplysninger om lærested, lærestedstype og region er hentet fra NIFUs institusjonsregister, og gjenspeiler undersøkelsesenhets organisatoriske og geografiske plassering. Vi opererer i rapporten med to lærestedstyper; universiteter og høyskoler, og fem regioner; Hovedstaden (Oslo og Akershus), Østlandet for øvrig (Østfold, Vestfold, Buskerud, Telemark, Hedmark og Oppland), Sør-Vestlandet (Agder, Rogaland, Hordaland), Midt-Norge (Trøndelag og Møre- og Romsdal) og Nord-Norge (Nordland, Troms og Finnmark).

Inndelingen i sentrum-perifer er sentral for å undersøke utfordringer knyttet til søkningen på utlyste stillinger. Imidlertid er dette en generisk inndeling, som vil endre seg etter hva vi fokuserer på. Sentrum-perifer kan ta utgangspunkt i geografisk plassering, slik at alle læresteder lokalisert i Oslo vil kunne defineres som sentrale. Samtidig ser vi at lærestedstype kan ha betydning, slik at universiteter i de største byene vil kunne være sentrale, mens mindre høyskoler i samme by har samme utfordringer som høyskoler i regionene. Innenfor enkelte fagfelt kan en mindre høyskole være sentral, mens fagmiljøet ved et universitet kan ha status som perifert. Vi har derfor valgt å operasjonalisere inndelingen sentrum-perifer ved å se på enheter ved de tre største universitetene i de tre største byene, det vil si Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og NTNU., sammenliknet med øvrige institusjoner.

Vi unngår i rapporten å fokusere på læresteder, ettersom svarprosentene varierer veldig mellom lærestedene og kan gi tilfeldige utslag. Vi har derfor svært få figurer som ser på forskjeller mellom lærestedene, og ser i stedet på regioner eller sentrum-periferi-dimensjonen.

Faginnndelingen er gjort med utgangspunkt i spørreskjemaet. Respondentene ble bedt om å oppgi fagfelt for utlysning og tilsetning i et eget tekstfelt. Opplysningene som er lagt inn her er re-kodet av NIFU, og aggregert opp til fagfelt og fagområde, hvor inndelingen i fagområder fremgår av tabell V.1. Der respondentene ikke har oppgitt opplysninger om fagfelt, er instituttets fagområdetilknytning (etter mestkriteriet) lagt til grunn. Vi velger her å ikke dele opp fagområdene ytterligere, ettersom antall enheter eller personer vil bli svært få på disiplin- eller fagfeltnivå.

Tabell V.1 Fagklassifiseringer som benyttes i dette kapitlet.

Fagområde	Gruppe
Humaniora	HUMSAM
Samfunnsvitenskap	HUMSAM
Matematikk og naturvitenskap	MNT
Teknologi	MNT
Medisin og helsefag	MED
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	MNT

Opplysninger om instituttstørrelse er hentet fra NIFUs Forskerpersonalregister, oppdatert per 1. oktober 2017. Store institutter har mer enn 150 tilsatte i vitenskapelig/faglig stillinger²⁹, mellomstore institutter mellom 100 og 149 tilsatte, mellomsmå institutter mellom 50 og 99 tilsatte og små institutter under 50 tilsatte.

Utforming av spørreskjemaet

For å samle inn data til søkerstatistikken ble det utarbeidet et spørreskjema i surveyprogrammet SurveyXact. Mottaker var institutt- og avdelingsledere, som faglig og administrativ nøkkelperson for tilsettinger i vitenskapelige stillinger. Respondentene ble bedt om å oppgi antall utlyste stillinger for henholdsvis professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitetslektor, høskolelektor, postdoktor og stipendiat i perioden 2016 til og med våren 2018, samt totalt antall søkere til utlyste stillinger, og om hvor mange av søkerne som var kvalifiserte i henhold til kriteriene i utlysningen. Videre inneholdt spørreskjemaet spørsmål om kjønnsbalansen blant søkerne, hvor mange ikke-norske søkere det var, samt hvilke sektorer de kvalifiserte søkerne kom fra. Dernest spurte vi om antall tilsettinger og opprykk, samt hvor mange som har sluttet ved enheten. Mer konkret var skjemaet strukturert i følgende 11 deler: (1) utlyste stillinger, (2) søkning til utlyste stillinger, (3) kvalifiserte søkere, (4) vurdering av søkningen, (5) tilsettinger og opprykk, (6) informasjon om tilsatte i de utlyste stillingene, (7) ansettelse uten utlysning, (8) informasjon om opprykk, (9) avsluttede arbeidsforhold, (10) mobilitet og (11) samarbeid med tidligere tilsatte.

Vi la inn en begrensning i spørreskjemaet på 30 stillinger for hver stillingskategori. Hvis enheten hadde flere enn dette, ble de bedt om å legge inn tilleggsopplysninger i et Excel-skjema som de fikk tilsendt.

Spørreskjemaet er gjengitt i vedlegg 2.

Datainnsamling

NIFU ønsket å samle inn en fulldekkende statistikk om utlysninger, søkning, tilsettinger, opprykk og avgang ved norske universiteter og høyskoler gjennom spørreundersøkelsen. Forut for utsendelse sendte vi en epost til institusjonenes postmottak med informasjon om undersøkelsen, hvor vi la ved et brev fra Kunnskapsdepartementet, se vedlegg 3. Alle institutt- og avdelingslederne fikk også en egen informasjonsepost dagen før utsending av selve undersøkelsen. Vi opprettet en egen nettside om undersøkelsen, både på norsk og engelsk. Her var følgebrevet fra

²⁹ Omfatter professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, universitets- og høyskolelektor, amanuensis, spesialiststillinger tilknyttet profesjonsutdanningene, faglig leder (instituttleder, dekan), postdoktor, forsker, stipendiat og vit.ass.

Kunnskapsdepartementet tilgjengelig, sammen med PDF-versjoner av spørreskjemaet på norsk og engelsk. 364 respondenter fikk tilsendt skjemaet i begynnelsen av september 2018, med svarfrist 30. september.

Vi fikk flere tilbakemeldinger om at vi hadde feil kontaktperson. Disse ble oppdatert fortløpende, og spørreundersøkelsen ble sendt til ny kontaktperson. Vi fikk også noen beskjeder om at undersøkelsen burde sendes til fakultetsnivå, da det var fakultetet som hadde hovedansvaret for tilsettingsprosessene. Etter å ha slått sammen noen enheter til fakultetsenheter, og fjernet enheter som ga beskjed om at de selv ikke er ansvarlig for rekruttering, stod vi igjen med 356 respondenter.

17. september ble det sendt ut en påminnelse. Ved utgangen av september hadde 78 respondenter gjennomført, 89 hadde åpnet eller delvis besvart skjema, mens 193 ikke hadde åpnet skjema. Om lag 50 respondenter hadde tatt kontakt og bedt om utsatt svarfrist, og vi innså at vi måtte forlenge svarfristen. Først til 15. oktober, dernest til 15 november med mulighet for forlengelse til 31.12.2018. Tilbakemeldinger fra respondentene tilsa at vi ikke ville øke svarprosenten ved flere påminnelser-eposter. Vi hadde fått tilbakemeldinger fra flere respondenter om at fakultetsnivået måtte involveres for å få inn svar, og sendte derfor en egen henvendelse til dekaner og fakultetsdirektører for å be om assistanse.

I henvendelsen til fakultetsnivået informerte vi om undersøkelsen, manglende deltakelse og instituttens utfordringer ved å fremskaffe informasjonen, samt spurte om fakultetet kunne bistå sine enheter i utfyllingen av skjema. Vi ba dem om å gi oss tilbakemelding på tre spørsmål: (1) I hvilken grad er fakultetsnivået involvert i utlysning av ledige stillinger ved instituttene? (2) Hvilken informasjon om antall utlyste stillinger, totalt antall søkere og kvalifiserte søkere til utlyste stillinger er tilgjengelig for fakultetsadministrasjonen? (3) Kan NIFU få statistikk over antall tilsetninger og opprykk, samt antall personer som har avsluttet sine arbeidsforhold ved fakultetets institutter, fra fakultetsadministrasjonen? Vi fikk mange tilbakemeldinger på denne henvendelsen, spesielt på de tre spørsmålene. Fra noen av lærestedene fikk vi tilsendt informasjon om søkning, tilsetting og opprykk direkte fra fakultetet, mens andre purret egne institutter for oss.

Siste påminnelse om undersøkelsen ble sendt 28. november, hvor vi informerte om at fristen var utvidet til 31. desember. Vi ba dessuten om at respondentene fokuserte på følgende: (1) Send oss søkerstatistikk for perioden 2017 og 2018 – denne kan gjerne hentes direkte fra JobbNorge eller andre rekrutteringsverktøy. (2) Legge inn hovedtall for antall utlyste stillinger, antall tilsetninger og opprykk, samt hvor mange som har avsluttet sitt arbeidsforhold (inkludert stipendiater og postdoktorer som er ferdige med sine stipendperioder), og fyll inn de av oppfølgingsspørsmålene der data er lett tilgjengelige. (3) Svare på spørsmålene som inneholder vurderinger (del 4 og del 11). Vi informerte samtidig om at søkers kjønn

og omfanget av søknader fra utlandet var viktigst for oss å kartlegge i første del av undersøkelsen, og at kjønn var sentralt i alle de videre spørsmålene.

Vi åpnet for at enhetene kunne sende denne informasjonen direkte til oss som vedlegg, altså uten å bruke spørreskjema, hvis dette var mindre arbeidskrevende. Vi mottok data fra flere institutter, fakulteter og i ett tilfelle på lærestedsnivå, i form av Excel-skjemaer, Word-dokumenter og tekst i e-post. Vi har manuelt lagt inn data vi mottok på denne måten i den endelige analysefilen fra SurveyXact.

Tilbakemelding fra respondentene

Totalt har vi fått rundt 350 henvendelser om undersøkelsen, hvorav flertallet har dreid seg om utsatt svarfrist eller skifte av kontaktperson. Vi har fått mange konkrete spørsmål om hvordan spørreskjemaet skal fylles ut og utfordringer med definisjoner, samt informasjon om hvorfor enhetene ikke kan svare på hele eller deler av undersøkelsen.

Hovedtilbakemeldingen fra respondentene er at spørreskjemaet var omfattende, og at det var svært tidkrevende å fylle ut. Instituttleidere hadde i liten grad tilgang til alle opplysningene vi ønsket, da opplysningene befant seg i flere databaser med ulike tilganger, eller i noen tilfeller måtte hentes fra innstillingsutvalgenes referater som var lagret i permer. Institutt- og avdelingslederne var avhengig av administrativt tilsatte, både ved egen enhet og på fakultetsnivået, for å få tilgang til opplysningene. Flere personer måtte hente ut data fra ulike registre, og spørreskjemaet måtte deles av flere tilsatte. Dette hadde vi tatt høyde for på forhånd, ved å oppfordre til samarbeid, samt tilrettelegge spørreskjemaet for deling.

Mer utfordrende var det at flere læresteder de senere årene har redusert administrative ressurser. De administrativt tilsatte ga beskjed om at de ikke kunne prioritere denne undersøkelsen foran andre arbeidsoppgaver. Flere institutter fikk avslag fra fakultetsadministrasjonen ved forespørsel om hjelp med undersøkelsen. Vi fikk flere tilbakemeldinger om at undersøkelsen var interessant, og informasjonen viktig, men enhetene hadde ikke mulighet for å svare med de ressursene de hadde.

Vi opplevde dessuten at det var utfordrende for respondentene å hente ut oversikt over søkere og kvalifiserte søkere etter at søknadsprosessen var avsluttet. Data fra 2016 var slettet hos JobbNorge, og i flere tilfeller også hos institusjonene. Dette fordi de etter innføringen av GDPR ikke kunne lagre personinformasjon ut over den tiden det tok å gjennomføre rekrutteringsprosessen. Bekymringer knyttet til GDPR og mulig identifisering av enkeltpersoner ble meldt inn av et lite antall enheter. Der det var behov for det, gikk vi i dialog med respondentene om problemstillingen.

Flere henvendelser gjaldt utfordringer med å legge inn data i spørreskjemaet, og spesielt kombinerte utlysninger var en utfordring. Ofte utlyses kombinasjoner

av ulike stillinger, og noen ganger både faste stillinger og vikariater, i samme annonse. Da blir det utfordrende å klassifisere utlysningen i et spørreskjema, og vi innser at vi kunne løst dette på andre måter. Vi fikk også henvendelser om hvordan de skulle håndtere andre gangs utlysninger, der de ikke hadde fått tilsatt noen i første runde.

Vi ser i ettertid at det ville vært enklere for enhetene om søkeropplysninger hadde blitt rapportert fortløpende, enn at disse opplysningene skal hentes inn flere år etter at tilsettingsprosessen er avsluttet. Danmark har hatt søkerstatistikk siden 1990-tallet (Uddannelses- og Forskningsministeriet 2017). Institusjonene rapporterer inn opplysninger om utlysningene fortløpende til departementet, og det utgis årlige rapporter. Hvis det blir aktuelt å samle inn tilsvarende statistikk på et senere tidspunkt, anbefaler vi at Kunnskapsdepartementet ser nærmere på den danske modellen.

Svarprosent

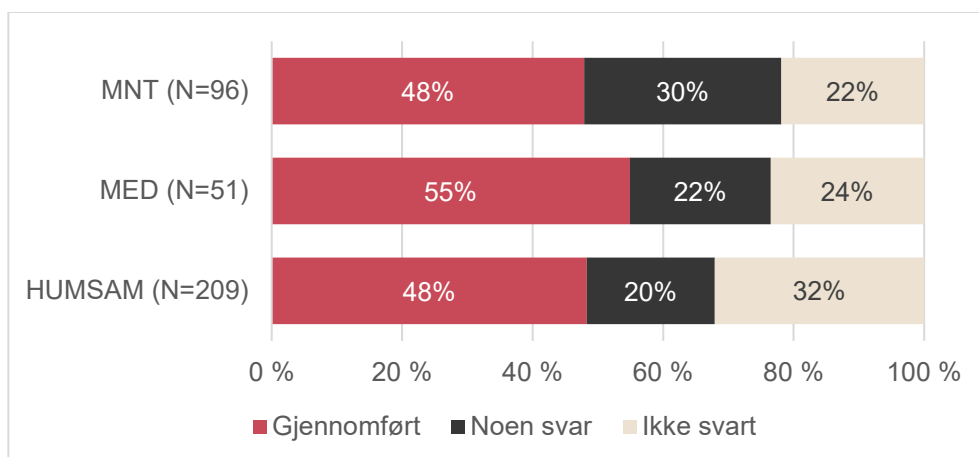
Undersøkelsen ble stengt i begynnelsen av januar 2019. Da hadde 175 enheter sendt inn spørreskjemaet, mens 81 enheter hadde levert delvis utfylte spørreskjema, enten via spørreskjemaverktøyet eller på e-post. Tabell 2.1 viser den totale svarprosenten for undersøkelsen. Enhetene som kun sendte data per e-post (i Excel-skjemaer) blir her kodet med kategorien «noen svar», da ingen av disse har levert fullstendige datasett. 49 prosent av respondentene fullførte undersøkelsen, 23 prosent svarte delvis, mens 28 prosent ikke har åpnet spørreskjemaene. For de mest sentrale delene av undersøkelsen har vi opplysninger om 72 prosent av utvalget.

Tabell V.2 Svarprosent i kartleggingen.

	Antall	Prosent
Ikke svart	100	28
Noen svar	81	23
Gjennomført	175	49
Total	356	100

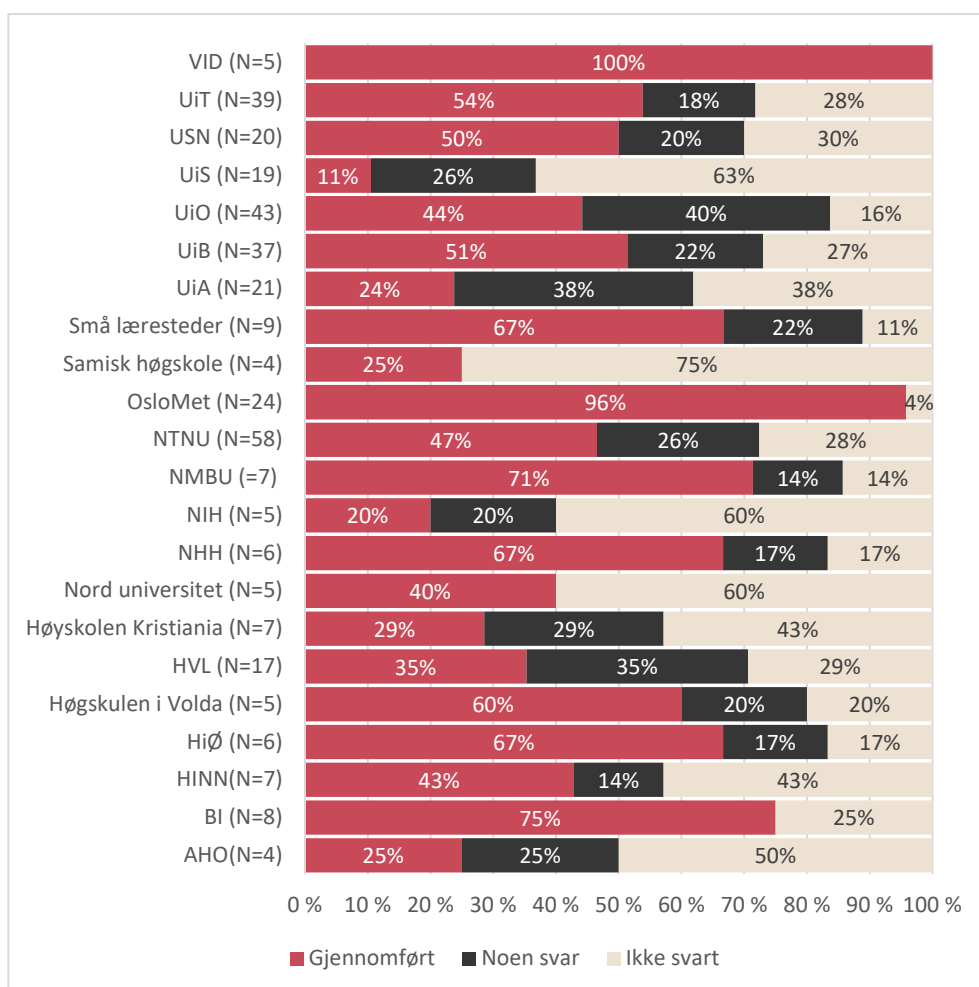
Kilde: NIFU

Svarprosenten er forholdsvis jevnt fordelt på tvers av MNT-, MED- og HUMSAM-enheter. Andelen som har gjennomført hele undersøkelsen er 7 prosent høyere blant MED-enhetene sammenlignet med de to andre. Slår en sammen kategoriene «gjennomført» og «noen svar» ser en at dekningen er lavest blant HUMSAM-enhetene. Prosentandelen som ikke har svart er omtrent 10 prosentpoeng større innen HUMSAM, i forhold til MNT- og MED-enhetene, se figur V.1.



Figur V.1 Svarprosent etter faggruppering.

Kilde: NIFU



Figur V.2 Svarprosent etter lærested.

Kilde: NIFU

Figur V.2 viser svarfordelingen fordelt på lærested. Læresteder med 3 enheter eller færre har blitt samlet i kategorien «Små læresteder». Høyest andel svar finner vi ved VID (100%), Oslo Met (96%) og BI (75%). Ved de to første lærestedene fikk vi bistand fra administrativt tilsatte, som fulgte opp innsending av undersøkelsen. Ved UiO har 44 prosent av enhetene svart på hele undersøkelsen, mens 40 prosent har svart delvis. Her har vi mottatt delvis utfylte svar fra fakultetsadministrasjonen ved to av fakultetene, og disse svarene er i kategorien «noen svar». Vi ser at særlig UiS har en svært lav deltakelse, her har kun 11% gjennomført hele undersøkelsen og 26% har svart på noe. Andelen som har gjennomført undersøkelsen er også lav ved UiA (24%). Ser en dette sammen med andelen med noen svar har vi derimot hørt fra omtrent tre femdel av enhetene.

Vi har undersøkt hvorvidt svarprosenten varierer med størrelsen på enhetene, ettersom vi fryktet at store enheter, med mange utlysninger, ville kvie seg for å svare på et såpass omfattende spørreskjema. Det er imidlertid kun marginale forskjeller i svarprosenten når vi ser på instituttets størrelse.

Svarprosenten varierer for hver av delene i undersøkelsen. Vi ser at de fleste enhetene har svart på spørreskjemaets del 1, det vil si hvor mange stillinger de har utlyst. Mange har også svart på del 2, hvor vi spør om opplysninger om søkerne, samt del 5 om antall tilsatte og antallet som har fått opprykk. Imidlertid er det færre som har lagt inn mer detaljerte opplysninger om de som har blitt tilsatt eller fått opprykk. I del 3, hvor vi ber om opplysninger om hvor de kvalifiserte søkerne var tilsatt på søknadstidspunktet, er svarprosenten lavere, det samme er tilfelle for del 10 hvor vi spør om hvor tilsatte som slutter blir av. I to spørsmål, del 4 og del 11, ba vi respondentene om henholdsvis å si sin mening om søkningen på de ledige stillingene, samt i hvilken grad de samarbeidet med tidligere tilsatte. Flere har besvart disse spørsmålene. Og veldig mange har sagt sin mening i kommentarfeltet, eller kommet med tilleggsopplysninger underveis i undersøkelsen.

Vi anser at de enhetene som har svart på undersøkelsen, er representative for hele utvalget. Det er imidlertid noen begrensninger, som vi vil redegjøre for der dette er aktuelt.

Vedlegg 2 Spørreskjema for undersøkelse om rekruttering og mobilitet ved universiteter og høyskoler

Undersøkelse om rekruttering og mobilitet ved universiteter og høyskoler

Vitenskapelig rekruttering har høy aktualitet. Hvem som rekrutteres til akademien i dag vil bestemme hvordan norsk akademien vil se ut i mange år fremover. Samtidig som vi vet at det er forskjeller mellom fag og institusjoner hva gjelder både søkningen til vitenskapelige stillinger og hvilke kvalifikasjoner og ferdigheter som etterspørres, har vi lite oppdatert kunnskap om situasjonen. Kunnskapsdepartementet har derfor tatt initiativ til en studie av rekruttering og mobilitet i akademien. Prosjektet gjennomføres av NIFU, i samarbeid med Institutt for Samfunnsforskning (ISF).

Det finnes ikke noe register over søkning til akademien og/eller samarbeid mellom akademien og de som har forlatt akademien. Vi må derfor samle inn disse dataene direkte fra institusjonene. Dette spørreskjemaet er grunnlaget for å utarbeide denne statistikken.

For å oppnå en fulldekkende statistikk over rekruttering og mobilitet i norsk akademien, er vi avhengig av å få inn svar fra alle enheter i undersøkelsen. I tillegg til at resultatene fra undersøkelsen vil være tilgjengelig for institusjonene, vil NIFU også utarbeide aggregerte oversikter over rekruttering og mobilitet ved det enkelte lærested, som institusjonene vil få tilsendt så snart som mulig etter at undersøkelsen er avsluttet.

Dere finner mer informasjon om undersøkelsen her.

Om spørreskjemaet

Undersøkelsen inneholder spørsmål om totalt antall søkere til utlyste stillinger i perioden 2016 til og med våren 2018, og om hvor mange av søkerne som var kvalifiserte i henhold til kriteriene i utlysningen. Vi spør videre om kjønnsbalansen blant søkerne, hvor mange ikke-norske søkere det var, samt hvilke sektorer søkerne kom fra. Dernest spør vi om antall tilsetninger og opprykk. Vi ønsker også å kartlegge hvor mange som har sluttet ved enheten, samt om dere har samarbeid med personer som har forlatt stillingen sin ved enheten.

Vi innser at det vi ber om vil kreve samarbeid mellom både faglige og administrative nøkkelpersoner. Skjemaet er derfor utformet slik at det er mulig å gå ut av skjemaet og gå inn igjen på et senere tidspunkt uten at tidligere inntastede data forsvinner. Lenken med skjemaet kan videresendes til andre medarbeidere om flere medarbeidere ved din enhet skal bidra med svar. Kun én person kan være inne i spørreskjemaet om gangen. Vi anbefaler at undersøkelsen besvares på datamaskin og ikke mobil/tablet.

Ved enheter som er omorganisert i perioden 2016 til våren 2018, ber vi om svar for den perioden enheten har eksistert.

Vi ber om svar på spørreskjemaet innen 30. september.

Vennligst korriger kontaktopplysningene dersom den ferdigutfylte informasjonen ikke stemmer:

Enhet: _____

Lærested: _____

Kontaktperson: _____

E-post: _____

Kontaktperson ved NIFU: Hebe Gunnes

E-post: hebe.gunnes@nifu.no

Del 1. Utlyste stillinger

Hvor mange stillingsutlysninger har enheten hatt i følgende stillinger i løpet av 2016, 2017 og våren 2018? Vennligst oppgi antall (Skriv 0 hvis enheten ikke har utlyst til den aktuelle stillingen). Merk at spørsmålet gjelder fulltidsstillinger (100%).

Ved kombinasjonsutlysninger, med dette mener vi stillinger utlyst som «professor/førsteamanuensis» osv.), vennligst oppgi antall i begge kategoriene.

Antall utlyste stillinger

Professor (1013, 1404) _____

Dosent (1012, 1532) _____

Førsteamanuensis (1011) _____

Førstelektor (1198) _____

Universitetslektor (1009) _____

Høgskolelektor (1008) _____

Postdoktor (1352) _____

Stipendiat (1017, 1378) _____

Eventuelle merknader til utfyllingen av spørsmålet:

Del 2. Søkingen til utlyste stillinger

Vennligst oppgi antall søkere til hver av de utlyste stillingene i årene 2016, 2017 og våren 2018. Vi ønsker opplysninger om hvilket år stillingen ble utlyst og innenfor hvilket fagfelt, om det dreier seg om et vikariat, samt opplysninger om kjønn og antall søkere fra utlandet. Derneft ber vi om antall kvalifiserte søkere til de utlyste stillingene. Med kvalifisert søker mener vi her kvalifisert i henhold til kriteriene i utlysningen (på neste side er det anledning til å gi utfyllende informasjon om organiseringen av tilsettingsprosessen).

Svarene dere gav i del 1 har blitt automatisk fylt inn her, og antall linjer gjenspeiler antall utlyste stillinger som ble oppgitt i forrige spørsmål. Merk at hver enkelt rad i spørsmålene nedenfor representerer én utlyst stilling. Nummereringen som brukes i dette spørsmålet må følges for alle spørsmål om utlyste stillinger.

Dersom utlysningen var en kombinasjonsutlysning, vennligst oppgi dette, samt legg inn opplysninger om søkingen til stillingen for alle de aktuelle stillingskategoriene. (For eksempel hvis utlysningen var kombinert «professor/førstemanuensisstilling», ber vi om at den registreres identisk både som professor og som førstemanuensis med henhold på år og fagfelt).

Søking til de utlyste stillingene:

(spørsmålet er her gjengitt som en matrise)

	År	Vikariat	Kombinasjonsutlysning	Fagfelt, vennligst oppgi (fritekstfelt)	Totalt antall søkere	Herav kvinner	Herav søkere fra utlandet	Antall kvalifiserte søkere
Rullegardinmeny	2016 2017 V2018	Ja/nei	Ja/nei					
Antall utlyste professorstillinger								
1. Professor								
2. Professor								
3. Professor								
Antall utlyste dosentstillinger								
1. Dosent								
2. Dosent								
3. Dosent								

Hvis ønskelig kan du skrive mer utfyllende om organiseringen av tilsettingsprosessen:

Del 3. Kvalifiserte søkere

Vennligst oppgi de **kvalifiserte søkerne** arbeidssted på søknadstidspunktet, der dette er kjent, samt kjønn, for de utlyste stillingene fra årene 2016, 2017 og våren 2018.

Nedenfor finner du en linje per utlyste stilling. Rekkefølgen på stillingene er den samme som i forrige spørsmål, og det er viktig at denne følges konsekvent.

Hvilken bakgrunn har de kvalifiserte søkerne til professorstillingen(e)? (Oppgi antall)

(spørsmålet er her gjengitt som en matrise)

Stilling	Egen institusjon	Herav kvinner	Norsk høyskole eller universitet	Herav kvinner	Utenlandsk høyskole eller universitet	Herav kvinner	Instituttsektor	Herav kvinner	Næringslivet	Herav kvinner	Offentlig sektor	Herav kvinner	Annet, vennligst spesifiser	Vet ikke
Antall utlyste professorstillinger														
1. Professor														
2. Professor														
3. Professor														
Antall utlyste dosentstillinger														
1. Dosent														
2. Dosent														
3. Dosent														

Del 4. Vurdering av søkningen

Hvordan oppfatter enheten generelt søkningen til de utlyste stillingene fra 2016 til og med våren 2018?

	Meget dårlig	Dårlig	God	Meget god
Professor (1013, 1404)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Dosent (1012, 1532)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Førstemanuensis (1011)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Førstelektor (1198)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Universitetslektor (1009)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Høgskolelektor (1008)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Postdoktor (1352)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Stipendiat (1017, 1378)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

Eventuelle merknader til spørsmålet:

Del 5. Tilsetninger og opprykk

Hvor mange tilsetninger/opprykk har denne enheten hatt i følgende stillinger i løpet av 2016, 2017 og våren 2018? Vennligst oppgi antall (Skriv 0 hvis enheten ikke har tilsatt/hatt opprykk til den aktuelle stillingen). Merk at spørsmålet gjelder fulltidsstillinger (100%).

	Antall tilsetninger	Opprykk til stilling
Professor (1013, 1404)	_____	_____
Dosent (1012, 1532)	_____	_____
Førstemanuensis (1011)	_____	_____
Førstelektor (1198)	_____	_____
Universitetslektor (1009)	_____	_____
Høgskolelektor (1008)	_____	_____
Postdoktor (1352)	_____	_____
Stipendiat (1017, 1378)	_____	_____

Del 6. Informasjon om de(n) tilsatte i de utlyste stillingene.

Vennligst oppgi ansettelsesår, ansettelsesforhold, fagfelt, kjønn, norsk/utenlandsk og tidligere arbeidssted/ -sektor for personer som ble tilsatt i 2016, 2017 og våren 2018.

Svarene dere gav i del 5 har blitt automatisk fylt inn her, og antall linjer gjenspeiler antall tilsetninger som ble oppgitt. Merk at hver enkelt rad i spørsmålene nedenfor representerer en tilsetning. (Opplysningene er kun til statistisk bruk, slik at det ikke vil være mulig å identifisere enkeltpersoner.)

Informasjon om tilsatt(e) på søknadstidspunktet:

(spørsmålet er her gjengitt som en matrise)

	Anset- telsesår	Vikariat	Fagfelt, vennligst oppgi (fritekstfelt)	Kjønn	Norsk/ utenlandsk	Tidligere arbeidssted/ sektor	Kommen- tarer/ annet
Rullegardin- meny	2016 2017 V2018	Ja/nei		Mann kvinne	Norsk Utelnandsk	Egen institusjon Norsk høgskole eller universitet Utenlandsk høgsk. eller univ. Instituttsektoren Næringslivet Offentlig sektor Annet, vennligst spesifiser Vet ikke	
Antall utlyste professorstillinger							
1. Professor							
2. Professor							
3. Professor							
Antall utlyste dosentstillinger							
1. Dosent							
2. Dosent							
3. Dosent							

Del 7. Har enheten tilsatt personer i 100% stilling uten å lyse ut stillingen?

- (1) Ja
- (2) Nei

Eventuelle merknader til spørsmålet:

Del 8. Informasjon om de(n) som har fått opprykk i perioden.

Vennligst oppgi kjønn og fagfelt for de som har fått opprykk i 2016, 2017 og våren 2018.

Svarene dere gav i del 5 har blitt automatisk fylt inn her, og antall linjer gjenspeiler antall opprykk som ble oppgitt. Merk at hver enkelt rad i spørsmålene nedenfor representerer en person som har fått opprykk. (Opplysningene er kun til statistisk bruk, slik at det ikke vil være mulig å identifisere enkeltpersoner.)

Informasjon om opprykk:

(spørsmålet er her gjengitt som en matrise)

Stilling	Anset- telsesår	Fagfelt, vennligst oppgi (fritekstfelt)	Kjønn	Kommentarer/ annet
Rullegardin- meny	2016 2017 V2018		Mann kvinne	
Antall utlyste professorstillinger				
1. Professor				
2. Professor				
3. Professor				
Antall utlyste dosentstillinger				
1. Dosent				
2. Dosent				
3. Dosent				

Del 9. Mobilitet og avgang

Hvor mange ansatte i fulltidsstilling har avsluttet sitt arbeidsforhold ved enheten i følgende stillinger i løpet av 2016, 2017 eller våren 2018? Spørsmålet gjelder både ansatte som har sluttet, og som er ferdig med sine åremål. Vennligst oppgi antall (Skriv 0 hvis ingen har forlatt den aktuelle stillingen).

Antall avsluttet arbeidsforhold

Professor (1013, 1404) _____

Dosent (1012, 1532) _____

Førsteamanuensis (1011) _____

Førstelektor (1198) _____

Universitetslektor (1009) _____

Høgskolelektor (1008) _____

Postdoktor (1352) _____

Stipendiat (1017, 1378) _____

Del 10. Mobilitet

Vennligst oppgi hvilke sektorer personene som har avsluttet sitt arbeidsforhold ved enheten i årene 2016, 2017 og våren 2018 har gått til, der dette er kjent, samt kjønn, for hver stillingstype. Antall linjer er fylt inn med utgangspunkt i svarene i del 9. (Opplysningene er kun til statistisk bruk, slik at det ikke vil være mulig å identifisere enkeltpersoner.)

Antall personer som har avsluttet sitt arbeidsforhold etter hvilken sektor de har gått til, samt kjønn, for hver stillingstype:

(spørsmålet er her gjengitt som en matrise)

	Egen institusjon	Herav kvinner	Norsk høgskole eller universitet	Herav kvinner	Utenlandsk høgskole eller universitet	Herav kvinner	Instituttsektor	Herav kvinner	Næringslivet	Herav kvinner	Offentlig sektor	Herav kvinner	Gått av med pensjon (100%)	Herav kvinner	Annet, vennligst spesifiser	Vet ikke
Professor																
Dosent																
Førsteamanuensis																
Førstelektor																
Universitetslektor																
Høgskolelektor																
Postdoktor																
Stipendiat																

Del 11. Samarbeid med tidligere ansatte

I hvilken grad hadde enheten følgende form for samarbeid med tidligere ansatte i løpet av 2016, 2017 og våren 2018?

	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad
Samarbeid om FoU-prosjekt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Vitenskapelig publisering (artikler, bokkapitler m.v.)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Undervisning/Sensurarbeid/V eiledning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Visiting scholars/II-stillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Patenter/kommersialisering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Praksissamarbeid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Formidling/ekstern kommunikasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

Dersom enheten hadde andre former for samarbeid med tidligere ansatte i denne perioden, vennligst spesifiser hva dette samarbeidet gikk ut på:

Merknader til undersøkelsen:

Tusen takk for at du tok deg tid til å fylle ut vårt skjema.
Trykk på "Avslutt" for å lukke skjema.

Vedlegg 3 Informasjonsskriv fra Kunnskapsdepartementet



Til universiteter og høyskoler

Deres ref

Vår ref

Dato

18/283-

20. august 2018

Undersøkelse om rekruttering og mobilitet i UH-sektoren

Rekruttering til vitenskapelige stillinger har høy aktualitet og hvem som rekrutteres i dag vil bestemme hvordan norsk akademia vil se ut i mange år framover. Selv om vi vet at det er forskjeller mellom fag og institusjoner i søkingen til vitenskapelige stillinger, har vi lite oppdatert kunnskap om situasjonen. Kunnskapsdepartementet har derfor tatt initiativ til å få belyst flere spørsmål innenfor områdene rekruttering og mobilitet. Prosjektet gjennomføres av Nordisk institutt for forskning og utdanning (NIFU) i samarbeid med Institutt for Samfunnsforskning (ISF).

Prosjektet inkluderer analyser av registerdata samt kvalitative case-studier, men også en statistisk kartlegging av søkingen og rekrutteringen til utlyste stillinger i 2016/2017 og 2017/2018, samt samarbeid mellom akademia og de som forlater akademia.

Fordi det ikke finnes noe register over søking til akademia og/eller samarbeid mellom akademia og de som har forlatt akademia, må disse dataene samles inn direkte fra institusjonene. NIFU og ISF ønsker å innhente statistikk om utlyste stillinger, nytilsetninger og opprykk gjennom en spørreundersøkelse. For å oppnå en fulldekkende statistikk over rekruttering og mobilitet i norsk akademia, er NIFU og ISF avhengig av å få inn svar fra alle enheter i undersøkelsen. I tillegg til at resultatene vil være tilgjengelig for institusjonene, vil NIFU også lage oversikter over rekruttering og mobilitet ved det enkelte lærested. Disse oversiktene vil lærestedene få tilsendt så snart som mulig etter at undersøkelsen er avsluttet.

Vi håper institusjonene har mulighet til å framskaffe materialet NIFU og ISF etterspør i prosjektet. For Kunnskapsdepartementet vil dette være et viktig grunnlag for politikkutforming på området.

Med hilsen

Toril Johansson (e.f.)
Ekspedisjonssjef

Ingviid Marheim Larsen
fagdirektør

Postadresse
postmottak@kd.dep.no

Kontoradresse
Kirkegt. 18
www.kd.dep.no

Telefon
22 24 77 01
Org.nr.
872 417 842

Avdeling for høyere
utdanning, forskning og
internasjonalt arbeid

Vedleggstabeller

Tabell V.3 Antall utlysninger etter stilling og fagområde.

Stilling	Fagområde	N	Totalt antall søkere	Gjennomsnittlig antall søkere per stilling
Professor	HUMSAM	135	184	1,4
	MED	33	72	2,2
	MNT	62	83	1,3
	<i>Total</i>	<i>230</i>	<i>339</i>	<i>1,5</i>
Dosent	HUMSAM	135	42	0,3
	MED	33	5	0,2
	MNT	63	2	0,0
	<i>Total</i>	<i>231</i>	<i>49</i>	<i>0,2</i>
Førsteamanuensis	HUMSAM	134	766	5,7
	MED	33	253	7,7
	MNT	61	173	2,8
	<i>Total</i>	<i>228</i>	<i>1192</i>	<i>5,2</i>
Førstelektor	HUMSAM	135	392	2,9
	MED	33	161	4,9
	MNT	61	40	0,7
	<i>Total</i>	<i>229</i>	<i>593</i>	<i>2,6</i>
Universitetslektor	HUMSAM	134	138	1,0
	MED	33	69	2,1
	MNT	62	26	0,4
	<i>Total</i>	<i>229</i>	<i>233</i>	<i>1,0</i>
Høgskolelektor	HUMSAM	135	238	1,8
	MED	33	85	2,6
	MNT	62	34	0,6
	<i>Total</i>	<i>230</i>	<i>357</i>	<i>1,6</i>
Postdoktor	HUMSAM	135	224	1,7
	MED	33	97	2,9
	MNT	61	291	4,8
	<i>Total</i>	<i>229</i>	<i>612</i>	<i>2,7</i>
Stipendiat	HUMSAM	134	726	5,4
	MED	33	208	6,3
	MNT	61	660	10,8
	<i>Total</i>	<i>228</i>	<i>1594</i>	<i>7,0</i>

Kilde: NIFU

V.4 Variabler som kobles inn fra Forskerpersonalregisteret

Variabel	Kommentar	Begrunnelse
Stkode	Tosifret kode	Forskerpersonalregisteret benytter egne tosifrede stillingskoder, som identifiserer nivå i stillingshierarkiet og hvordan stillingen finansieres.
Stilling	Stillings-tekst	Teknisk-administrativt personale har samme stillingskode. Disse differensieres ved hjelp av stillingsteksten
Lsted	Tosifret løpenummer	Unikt nummer
Lærested	Navn på lærested	
Faknr	Tosifret kode	Koden er kun gyldig sammen med lsted (den er imidlertid unik innenfor lærestedet)
Fakultet	Navn på fakultet	
Instnr	Femsifret løpenummer	Unik institutt-ID
Institutt	Navn på institutt/ senter	
Fagkode for arbeidssted	Faggruppe (tosiffernivå)	Alle institutter er tilordnet en fagtilknytning i FoU-statistikken, etter mestkriteriet. En person med doktorgrad i naturvitenskap kan f.eks. arbeide ved et medisinsk fagmiljø, og det kan være nødvendig å kontrollere for dette

Tabell V.5: Estimeringsresultater for ulike utvalg. Kolonne korresponderer med figur 4.3 – figur 4.8.

	(1) Stipendiater med doktorgrad	(2) Førsteamanu- nensis/profes- sor	(3) Postdoktor Førsteamanu- ensis/ professor	(4) Første- amanu- ensis Professor	(5) Universitets- og høg- skolelektor Førstel- ektor/Dosent/Førstea- manuensis/Professor	(6) Førstelektor Dosent/Førsteamanu- ensis/Professor
Kvinne	-0.017 (0.01)	-0.007 (0.01)	-0.013 (0.01)	- 0.040*** (0.01)	0.00 (0.01)	0.036 (0.02)
MNT- fagene	-0.025* (0.01)	-0.222*** (0.01)	-0.244*** (0.01)	- 0.053*** (0.01)	-0.03** (0.01)	-0.104*** (0.03)
MED- fagene	0.033* (0.01)	-0.187*** (0.01)	-0.211*** (0.02)	0.019 (0.01)	-0.02** (0.01)	-0.024 (0.02)
Statlig høg- skole	- 0.108*** (0.02)	0.267*** (0.02)	0.050 (0.03)	- 0.059*** (0.01)	-0.04*** (0.01)	-0.065* (0.03)
Privat lærested	-0.100* (0.04)	0.067 (0.03)	0.031 (0.05)	0.003 (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.044 (0.04)
Statlig vitenskape- lig høgskole	-0.034 (0.03)	-0.017 (0.02)	0.102** (0.04)	-0.008 (0.02)	0.00 (0.02)	-0.089 (0.06)
Ekstern fi- nansiering	0.012 (0.01)	-0.052*** (0.01)	-0.068*** (0.02)			
NFR finansi- ering	0.016 (0.01)	-0.021* (0.01)	-0.055*** (0.01)			
Sentral in- stitusjon	-0.016 (0.01)	-0.042*** (0.01)	-0.022 (0.01)	0.078*** (0.01)	-0.01 (0.02)	0.085* (0.04)
Postdoktor		0.032** (0.01)				
Førstel- ektor		0.207*** (0.03)				
Konstant	0.363*** (0.04)	0.375*** (0.04)	0.450** (0.15)	0.382*** (0.04)	0.37*** (0.03)	0.661*** (0.11)
Kontrollvar- iabler	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R-squared	0.027	0.243	0.202	0.163	0.07	0.174
N	7353	7353	5017	7404	8 815	1 897

Merknad: Avhengig variabel er en indikatorvariabel som tar verdien 1 dersom et individ innenfor et gitt utvalg passerer en overgang i karriereløpet og 0 ellers. Standardavvik i parantes, *** angir signifikant på 1 %-nivå, ** angir signifikant på 5%-nivå og * angir signifikant på 10%-nivå.

Tabell V.6 Oversikt over STYRK-koder som identifiserer forskere

Kode	Stilling	Nivå
2310116	Professor (universitet og høgskole)	Forsker I
2310105	Dosent (universitets- og høgskolesektoren)	Forsker II
2310120	Forsker (universitets- og høgskolesektoren)	Forsker II
2310104	Førstemanuensis	Forsker II
2310108	Førstelektor (universitet og høgskole)	Forsker II
2310119	Postdoktor (post doc.)	Forsker II
2310102	Amanuensis	Forsker III
2310106	Høgskolelektor	Forsker III
2310113	Stipendiat	Forsker III
2310117	Universitetslektor	Forsker III
2211106	Fiskeforsker	Ikke definert
2211121	Forsker (biologi, botanikk og zoologi)	Ikke definert
2144109	Forsker (elektronikk)	Ikke definert
2211108	Forsker (fisk)	Ikke definert
2111108	Forsker (fysikk og astronomi)	Ikke definert
2147112	Forsker (geofag og petroleumsteknologi)	Ikke definert
2114114	Forsker (geologi og geofysikk)	Ikke definert
2149119	Forsker (ikke spesifisert)	Ikke definert
2130143	Forsker (informatikk)	Ikke definert
2113105	Forsker (kjemi)	Ikke definert
2113111	Forsker (kjemiker)	Ikke definert
2212107	Forsker (landbruk)	Ikke definert
2121106	Forsker (matematikk)	Ikke definert
2147111	Forsker (metallurgi)	Ikke definert
2112109	Forsker (meteorologi)	Ikke definert
2212108	Forsker (næringsmiddelfag)	Ikke definert
2222106	Forsker (odontologi)	Ikke definert

Kode	Stilling	Nivå
2351101	Forsker (pedagogikk)	Ikke definert
2148105	Forsker (planfag)	Ikke definert
2149139	Forsker (produksjons- og kvalitetsteknikk)	Ikke definert
2545116	Forsker (psykologi)	Ikke definert
2541143	Forsker (samfunnsøkonomi)	Ikke definert
2212111	Forsker (skogfag)	Ikke definert
2542106	Forsker (sosiologi, sosialantropologi, samfunnsgeografi og statsvitenskap)	Ikke definert
2544106	Forsker (språk)	Ikke definert
2122107	Forsker (statistikk)	Ikke definert
2411123	Forsker (telekommunikasjon)	Ikke definert
2144136	Forsker (telekommunikasjon)	Ikke definert
2141125	Forsker (trafikkplanlegging)	Ikke definert
2310120	Forsker (universitets- og høyskolesektoren)	Ikke definert
2223113	Forsker (veterinær)	Ikke definert
2541134	Forsker (økonomi - privat virksomhet)	Ikke definert
2212105	Hagebruksforsker	Ikke definert
2211109	Havforsker	Ikke definert
2212114	Jordbruksforsker	Ikke definert
2519101	Markedsforsker	Ikke definert
2221111	Medisinsk forsker	Ikke definert
2222114	Odontologisk forsker	Ikke definert
2545105	Psykolog (forsker)	Ikke definert
2212116	Skogbruksforsker	Ikke definert
2544104	Språkforsker	Ikke definert
2519105	Trendforsker	Ikke definert

Tabell V.7 Oversikt over stillingskoder som identifiserer forskere

Kode	Stilling	Nivå
1013	Professor (førstestilling)	Forsker I
1183	Forsker (førstestilling)	Forsker I
1404	Professor (førstestilling)	Forsker I
8013	Professor II (førstestilling)	Forsker I
9301	Professor II (førstestilling)	Forsker I
1011	Førsteamanuensis (førstestilling)	Forsker II
1012	Høgskoledosent (førstestilling)	Forsker II
1109	Forsker (førstestilling)	Forsker II
1110	Forsker (førstestilling)	Forsker II
1198	Førstelektor (førstestilling)	Forsker II
1352	Postdoktor (førstestilling)	Forsker II
1483	Undervisningsdosent (førstestilling)	Forsker II
1532	Dosent (førstestilling)	Forsker II
8028	Førsteamanuensis (førstestilling)	Forsker II
8029	Universitetslektor	Forsker II
1008	Høgskolelektor	Forsker III
1009	Universitetslektor	Forsker III
1010	Amanuensis	Forsker III
1017	Stipendiat	Forsker III
1108	Forsker	Forsker III
1378	Stipendiat	Forsker III
7172	Stipendiat	Forsker III

Tabell V.8 Tilganger til forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren for ulike aldersgruppe, separat for kvinner og menn. Prosent.

	25-35 år		35-45 år		45-55 år		55-60 år		60+ år	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2010	37,1	33,1	25,6	15,5	13,0	9,4	8,8	6,4	8,1	11,1
2011	36,9	32,9	21,5	17,7	12,4	8,9	8,2	4,8	8,9	12,2
2012	38,4	31,4	22,9	18,5	13,4	8,0	7,1	3,4	9,7	11,6
2013	36,0	29,6	22,2	18,3	15,5	9,9	11,1	5,6	8,6	14,1
2014	29,3	28,1	20,0	14,7	11,6	7,0	8,1	4,5	7,7	11,9

Tabell V.9 Avganger fra forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren, separat for kvinner og menn. Prosent.

	25-35 år		35-45 år		45-55 år		55-60 år		60+ år	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2009	23,6	21,0	18,8	15,4	9,6	7,4	4,6	4,0	10,4	11,7
2010	25,4	20,2	18,0	13,7	9,8	7,8	5,7	3,9	14,1	12,7
2011	27,2	23,0	19,8	16,3	9,9	7,9	8,4	5,6	13,4	15,6
2012	23,6	20,6	18,7	14,1	9,5	7,6	6,9	5,3	13,6	14,4
2013	23,9	21,4	17,7	14,4	8,7	6,0	5,2	3,7	12,8	14,7

Tabell V.10 Tilganger til forskerstilling i UH-sektoren. Andel av alle tilganger (2010-2014)

		Forskerstilling i universitets- og høyskolesektoren i år t.	
		Kvinner	Menn
Status i år t-1	FoU, privat eller offentlig	0,6	1,1
	FoU, helseforetak	0,8	0,6
	FoU, institutt	2,9	4,0
	Offentlig sektor	20,4	14,1
	Privat næringsliv	5,5	8,5
	UH, støttefunksjon	13,4	13,4
	FoU, institutt støttefunksjon	1,5	2,0
	Inaktiv	43,1	33,5
	I utdanning	8,5	17,2
	Ikke bosatt	2,6	4,6
	Inaktiv o/62	0,7	1,2
	Antall tilganger	6848	6516
Andel ikke-mobile	80,6	84,5	
Antall observasjoner	35372	42010	

Tabell V.11 Avganger fra forskerstilling i UH-sektoren. Andel av alle avganger (2009-2013)

		Forskerstilling i universitets- og høgskolesektoren i år t.	
		Kvinner	Menn
Status i år t+1	FoU, privat eller offentlig	1,4	2,0
	FoU, helseforetak	1,5	1,1
	FoU, institutt	4,9	5,7
	Offentlig sektor	17,3	14,6
	Privat næringsliv	5,9	11,4
	UH, støttefunksjon	7,5	7,2
	FoU, institutt støttefunksjon	1,5	2,0
	Inaktiv	48,9	34,2
	I utdanning	0,2	0,2
	Ikke bosatt	0,9	1,6
	Pensjon	10,1	20,0
	Antall avganger		5207
Andel ikke-mobile		84,6	87,0
Antall observasjoner		33 867	41 451

Tabelloversikt

Tabell 4.1 Beskrivelse av utvalget som er tilsatt i vitenskapelige stillinger i UH- sektoren i perioden 2007–2016.....	78
Tabell 4.2 Kjønn og kritiske overganger, prosentandeler.....	79
Tabell 4.3 Fagområde og kritiske overganger.....	81
Tabell 4.4 Arbeidssted og kritiske overganger.....	83
Tabell 4.5 Finansiering og kritiske overganger. Prosent.....	84
Tabell 5.1 Andelen tilsatte med masterutdanning (2009–2014).....	102
Tabell 5.2 Andelen tilsatte med fullført ph.d.-utdanning (2009–2014).....	103
Tabell 5.3 Kvinneandelen blant tilsatte etter arbeidssted og stilling. Personer med master- og ph.d.-utdanning (2009–2014). Prosent.....	105
Tabell 5.4 Andelen kvinner blant tilganger og avganger, forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren. Prosent.....	108
Tabell 5.5 Tilganger til forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren separat for kvinner og menn. I prosent.....	110
Tabell 5.6 Avganger fra forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren separat for kvinner og menn. I prosent.....	111
Tabell 5.7 Kjønnforskjell i tilgangsrate. Dekomponering av forskjellen (2009–2014).....	112
Tabell 5.8 Kjønnforskjell i avgangsrate. Dekomponering av forskjellen (2009–2014).....	114
Tabell 5.9 Overganger fra inaktivitet blant dem som hadde en forskerstilling i UH- sektoren (2009–2014).....	118
Tabell 5.10 Oppadgående og nedadgående mobilitet. Overganger fra UH- sektoren til det øvrige arbeidsmarkedet (2009–2014). Andeler.....	119
Tabell 5.11 Oppadgående og nedadgående mobilitet. Overganger fra det øvrige arbeidsmarkedet til UH-sektoren (2009–2014). Andeler.....	120

Figuroversikt

Figur 1.1 Stillingsstruktur ¹ ved norske universiteter og høyskoler 1997–2017.....	20
Figur 1.2 Andelen kvinner og menn på ulike trinn på karrierestigen ved universitetene og høyskolene i 2017 etter stillingstype.....	21
Figur 1.3 Kvinneandel i utvalgte stillinger i UH-sektoren i perioden 1997–2017.....	22
Figur 2.1 Kvinneandel blant søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, postdoktor og stipendiat etter faggruppe.....	27
Figur 2.2 Kvinneandel blant søkere til stilling som dosent, førstelektor og universitets- og høyskolelektor etter fagområde.	28
Figur 2.3 Andel utenlandske og norske søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, postdoktor og stipendiat etter faggruppe.....	29
Figur 2.4 Andel utenlandske og norske søkere til stilling som dosent, førstelektor og universitets- og høyskolelektor etter faggruppe.....	29
Figur 2.5 Vurdering av søkning til ulike stillinger. Gjennomsnitt oppgitt i parentes.....	31
Figur 2.6 Vurdering av søkning til professor-, førsteamanuensis-, postdoktor-, stipendiat- og universitets- og høyskolelektorstilling fordelt på fagområde.....	31
Figur 2.7 Vurdering av søkning til professorstilling fordelt på region.....	32
Figur 2.8 Vurdering av søkning til førsteamanuensisstillinger fordelt på region.....	32
Figur 2.9 Vurdering av søkning til postdoktorstillinger fordelt på region.....	33
Figur 2.10 Vurdering av søkning til stipendiatstilling fordelt på region.....	33
Figur 2.11 Vurdering av søkning til universitets- og høyskolelektorstilling fordelt på region.....	34
Figur 2.12 Vurdering av søkning til professor-, førsteamanuensis-, førstelektor, postdoktor- og stipendiatstillinger fordelt på sentrum-periferi.....	35

Figur 2.13 De kvalifiserte søkernes arbeidssted på søknadstidspunktet etter stilling (antall kvalifiserte søkere per stilling er angitt i parentes).	36
Figur 2.14 Kvalifiserte søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, førstelektor og universitets- og høyskolelektor etter fagområde og arbeidssted på søknadstidspunktet.....	37
Figur 2.15 Kvalifiserte søkere til stilling som postdoktor og stipendiat etter faggruppe og arbeidssted på søknadstidspunktet.	38
Figur 2.16 Kvalifiserte søkere etter stilling, kjønn og arbeidssted på søknadstidspunktet.	39
Figur 2.17 Kvalifiserte søkere etter stilling, sentrum-periferi og arbeidssted på søknadstidspunktet.....	40
Figur 2.18 Forholdstallet mellom utlyste stillinger, søknader, kvalifiserte søkere og tilsetninger for stipendiat- og postdoktorstillinger i utvalget.	41
Figur 3.1 Sentrale aktørgrupper involvert i rekruttering til faste vitenskapelige stillinger i UH-sektoren.....	45
Figur 3.2 Rekrutteringsprosessen til faste vitenskapelige stillinger i fem faser.	47
Figur 3.3 Seleksjonskriterier i ulike stadier av rekrutteringsprosessen.....	63
Figur 3.4 Antall tilsetninger i perioden 2016–2018 etter stilling og fagområde.....	65
Figur 3.5 Nytilsatte etter stilling og faggruppe. Prosent.....	65
Figur 3.6 Kjønnsbalanse og andelen søkere fra utlandet blant nytilsatte i utvalgte stillinger. Prosent.....	66
Figur 3.7 Antall opprykk etter stilling og fagområde.....	67
Figur 3.8 Antall nye professorer, dosenter, førsteamanuenser og førstelektorer som har fått stillingen etter opprykk eller ved tilsetting, samt andel som har fått opprykk.....	68
Figur 3.9 Antall personer som har fått stillingen etter opprykk eller ved tilsetting, samt andel som har fått opprykk, etter stilling og kjønn.....	69
Figur 3.10 Hvor rekrutteres personalet fra? Tilsetninger og opprykk. Prosent.	70
Figur 3.11 Tilsetninger og opprykk for professor, førsteamanuensis, førstelektor og universitets- og høyskolelektor etter kjønn og arbeidssted på tilsettingstidspunktet. Prosent.	71
Figur 3.12 Tilsetninger og opprykk for postdoktor og stipendiat etter kjønn og arbeidssted på tilsettingstidspunktet. Prosent.....	72
Figur 4.1 Kritiske overganger i det forskningsrettede karriereløpet.....	76
Figur 4.2 Kritiske overganger i det undervisningsrettede karriereløpet.....	77

Figur 4.3 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra stipendiat til postdoktor (n = 7353 stipendiater).....	86
Figur 4.4 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra stipendiat til førsteamanuensis eller professor (n = 7 353 stipendiater).....	88
Figur 4.5 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra postdoktor til førsteamanuensis eller professor (n = 5 017 postdoktorer).....	91
Figur 4.6 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra førsteamanuensis til professor (n = 7 404 førsteamanuensiser).....	92
Figur 4.7 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra universitets/høgskolelektor til førstelektor/dosent/førsteamanuensis/professor (N = 8 815 universitets- og høgskolelektorer).....	94
Figur 4.8 Betydningen av ulike variabler på sannsynligheten for å klare overgangen fra førstelektor til dosent/førsteamanuensis/professor (N = 1 897 førstelektorer).....	95
Figur 5.1 Andel tilsatte i forskerstillinger, støttefunksjonsstillinger og øvrige i arbeidsmarkedet. Med fullført master- og/eller ph.d. Totalt for perioden 2009–2014.....	104
Figur 5.2 Andel kvinner i forskerstillinger i universitets- og høgskolesektoren og etter fagområder (2009–2014).....	105
Figur 5.3 Tilgangs- og avgangsrater, forskerstillinger i universitets- og høgskolesektoren. I prosent av tilsatte. Alle, kvinner og menn (2009–2014).....	107
Figur 5.4 Tilganger inn i forskerstillinger i UH-sektoren. Hvem når opp og hvor kommer de fra ¹ (2010–2014)?.....	115
Figur 5.5 Avganger fra forskerstillinger i UH-sektoren. Hvem forlater, og hvor går de? (2009–2013) ¹	116
Figur 5.6 Tidligere tilsattes arbeidssted etter stilling.....	122
Figur 5.7 Samarbeid med tidligere tilsatte. Gjennomsnitt oppgitt i parentes.....	123
Figur 5.8 Grad av samarbeid med tidligere tilsatte fordelt på fagområde.....	123
Figur 6.1 Illustrasjon av rekruttering, karriereutvikling og mobilitet ved norske universiteter og høgskoler i 2017.....	129

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no