



Rapport
2021:21

En forskerrolle i endring

Om forskeres identitet, arbeidsvilkår og spenningen mellom kall og karriere

Lina Ingeborgrud, Lene Korseberg og Lars Lyby

NIFU

Rapport
2021:21

En forskerrolle i endring

Om forskeres identitet, arbeidsvilkår og spenningen mellom
kall og karriere



Lina Ingeborgrud, Lene Korseberg og Lars Lyby

Rapport 2021:21

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

Prosjektnr. 21215

Oppdragsgiver Forskerforbundet
Adresse Tullins gate 2, 0166 Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0534-4
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

Forskeres identitet, karrierer og arbeidsvilkår synes å være i endring. Vi ser en stor økning i rekrutteringsstillinger, der flere med forskerkompetanse tar med seg denne kompetansen ut i øvrig arbeidsliv, krav om åpen og brukerstyrt forskning, utarbeiding av nye retningslinjer for vurdering av forskere, forventninger om internasjonalisering og ekstern prosjektfinansiering. I den forbindelse har Forskerforbundet ønsket en undersøkelse av forskeres karrierer, karrierebetingelser og forståelser av forskerrollen. Resultatene fra undersøkelsen presenteres i denne rapporten.

Lina Ingeborgrud, Lene Korseberg og Lars Lyby har stått for innsamling av data, analyse og rapportskrivning. Lyby var prosjektleder i starten av prosjektperioden, mens Korseberg og Ingeborgrud har delt prosjektlederansvaret, og har hatt hovedansvaret for rapportskrivningen, i den siste fasen av prosjektet. Nicoline Frølich og Espen Solberg har lest gjennom og kvalitetssikret rapporten.

Vi vil gjerne takke alle som stilte opp til intervju og delte av sine erfaringer og refleksjoner rundt forskerrollen i dag, og egen arbeidshverdag som forsker. Videre vil vi takke NIFUs tidligere bibliotekar, Huan V.D. Than, for hjelp til litteratursøk, rådgiver Inger Henaug for hjelp med formattering, og forskningsassistent Thea Eide, som har hatt ansvar for å rekruttere informanter, og hjulpet til med referansebehandling.

Til slutt vil vi takke Forskerforbundet for et spennende oppdrag.

Oslo, 9. november 2021

Vibeke Opheim
direktør

Nicoline Frølich
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 En forskerkarriere i 2021	11
1.1 En forskerrolle i endring.....	13
1.2 Metode	14
1.2.1 Systematisk kartlegging av litteratur på området.....	15
1.2.2 Intervjuer med organisasjonsrepresentanter	15
1.2.3 Intervjuer med nåværende og tidligere forskere.....	16
1.2.4 Analyse av intervjumaterialet	16
2 Litteraturgjennomgang.....	17
2.1 Karrierebygging og ansettelsesforhold	17
2.2 Nye krav og forventninger til forskeren i dag.....	32
2.3 Forskerrollen og forskeridentitet	38
2.4 Forskerrollen i Norge.....	47
3 Forskeres karrierer og arbeidsbetingelser sett fra forskningspolitiske aktører	50
3.1 Politiske føringer, rammebetingelser og arbeidsvilkår.....	50
3.2 Midlertidighet og karriereprogresjon.....	52
3.3 Veiledning ut av akademia og sektormobilitet.....	55
3.4 Å være forsker: en attraktiv karrierevei?	57
4 Fortellinger om forskeryrket og forskerrollen fra forskerne selv	59
4.1 Veien inn i akademia: mellom idealer og egeninteresse.....	59
4.2 Ledelse og selvledelse i akademia	64
4.3 Privatisering av ansvar.....	66
4.4 Fravær av organisering	67
4.5 Staten med pisk og gulrot - men ikke nærmeste leder	69
4.6 Posisjonering både på «utsiden» og «innsiden».....	72
4.7 Søknadspress – et skille mellom forskergenerasjonene?	75
4.8 Veien ut: Hvem forlater akademia og hvorfor?.....	77

4.9	Flytende akademiske karrierer.....	80
4.10	Sektormobilitet og fordommer mot forskere	81
5	Diskusjon.....	83
5.1	Konflikter mellom karriere og kall	83
5.2	En utvikling mot mer åpne og mangfoldige akademiske identiteter og karrierer	85
5.3	Mer detaljstyring av forskningshverdagen til tross for «ledelsesvakuum».....	86
5.4	Karrierebygging som et individuelt prosjekt.....	88
5.5	Forskernes dedikasjon og arbeidstid: et resultat av «kall»- mentalitet, indre og ytre forventninger.....	89
5.6	Videre kunnskapsbehov: Forskerrollen i framtida	90
	Referanser	94
	Vedlegg 1 Intervjuguide organisasjonsrepresentanter	105
	Vedlegg 2 Intervjuguide forskere	107

Sammendrag

Forskning og forskere utgjør en viktig del av norsk arbeidsliv, og det er en uttalt politisk målsetting at akademiske karrierer skal være attraktive. Denne rapporten belyser forskeres karrierer og karrierebetingelser, arbeidsvilkår og forståelser av forskerrollen, og hvordan dette har endret seg over tid. Formålet med undersøkelsen er å bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag om arbeidshverdagen og karriereløpet for forskere både i og utenfor universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) i Norge i dag. Rapporten konsentrerer seg derfor om vesentlige endringer i rammebetingelser for forskere, og individuelle opplevelser av forskerrollen og forskerkarrieren. Rapporten viser til fire hovedfunn:

- Forskerne i studien opplever spenninger mellom det å være drevet av et «kall» mot en forskerkarriere – en indre drivkraft og opplevelse av forskning som meningsfullt – men samtidig oppleve arbeidsforholdene innen forskning som krevende og/eller usikre.
- I UH-sektoren foregår det en utvikling mot mer prosjektbasert organisering av forskningsarbeid, samarbeid med aktører utenfor akademia, og nye ansvarsoppgaver for forskere. Dette kan føre til mer åpne og mangfoldige akademiske identiteter og karrierer – noe som kan gjøre mobilitet mellom sektorer som utfører forskning og andre sektorer enklere.
- Nye forskningspolitiske krav og en profesjonalisering av ledelsen i akademia ser ut til å ha ført til en sterkere detaljstyring av forskeres arbeidshverdag. Samtidig tegnes et bilde av en økende individualisering i sektoren. Vi finner en spenning mellom denne detaljstyringen ovenfra og karrierebygging som et individuelt prosjekt nedenfra.
- Forskeryrket presenteres som en særegen type arbeid, i noen tilfeller en livsstil, og en jobb som krever innsats utover normal arbeidstid. Samtidig er flere forskere opptatt av å skape balanse mellom jobb og fritid. Forskerens dedikasjon og arbeidstid er et resultat av «kall»-mentalitet, men også indre og ytre forventninger til yrket.

Metode og datakilder

Rapporten bygger på en litteratur- og intervjustudie. Vi har intervjuet totalt 30 personer. 12 av disse var representanter for organisasjoner tett på forskningspolitikken. De resterende 18 var forskere i startfasen av forskerkarrieren, mer etablerte og fast ansatte forskere, og kandidater som hadde forlatt academia etter påbegynt forskerkarriere. Både litteratur- og intervjudelen har hovedvekt på forskere i UH-sektoren, men vi har også intervjuet forskere i forskningsinstituttsektoren, helseforetakene og museumssektoren.

Spenningsforhold mellom kall og karriere

Forskerne i denne studien kjennetegnes av å ha to ulike mentaliteter. De fleste forskerne var tiltrukket av selve forskertilværelsen, de beskrev sin rolle som svært privilegert, og la vekt på at det var deres indre motivasjon som gjorde at de ble værende i forskeryrket. Dette beskriver vi som en «kall»-mentalitet, og dette karakteriseres som en persons indre drivkraft og ønske om å vie seg til en aktivitet som oppleves som meningsfull. Den andre mentaliteten er «karriere»-mentaliteten, som derimot er drevet av ytre motivasjoner, og særlig et ønske om fast ansettelse. Vi finner at «karriere»-mentaliteten også er fremtredende, særlig blant forskere tidlig i karrieren, gjennom et ønske om fast ansettelse av hensyn til familieliv og økonomisk trygghet. Disse mentalitetene står dermed i et spenningsforhold for forskere i midlertidige stillinger, som må veie «kallet» opp mot karriereønskene. Her finner vi et paradoks med omvendt proporsjonal jobbstabilitet og livssituasjon: den yngre forskergenerasjonen befinner seg gjerne i en livssituasjon der det er viktig med stabile jobbutsikter på grunn av særlige familieforpliktelser, mens den eldre forskergenerasjonen gjerne står tryggere økonomisk, og ofte ikke har det like travelt på hjemmebane. Sistnevnte står dermed friere til å forfølge sin «kall»-mentalitet, og drives i større grad ut fra hva de ønsker å bruke tiden sin på, heller enn hva som lønner seg karrieremessig.

Mer åpne og mangfoldige akademiske identiteter og karrierer

Vi finner en utvikling mot mer åpne akademiske identiteter og karrierer. Dette på bakgrunn av mer prosjektbasert organisering av akademisk arbeid og nye samarbeidskonstellasjoner, der forskere ofte jobber i team med aktører utenfor academia, kombinert med at forskere pålegges nye ansvarsoppgaver, som for eksempel å løse samfunnsoppdrag. På den ene siden kan forskerrollen ses på som mer kompleks og krevende med tanke på disse nye rollene og identitetene. På den andre siden blir forskerrollen mer variert, fordi forskerne får spille på flere ferdigheter. Ikke minst kan en mer åpen og mangfoldig forskerrolle ses som bedre tilpasset også en ikke-akademisk sektor, og gjøre mobilitet mellom forskningssektoren og

andre sektorer lettere. Et nytt element i vår studie er at vi har inkludert hvordan tidligere forskere opplever forskerrollen og det å gå inn i en ny sektor. Flere tidligere forskere opplevde at de holdt på med forskningsrelaterte oppgaver også etter de hadde forlatt akademia, og så på sektormobilitet som relativt uproblematisk. Flere var heller ikke fremmede for å komme tilbake til akademia på et senere tidspunkt. Både forskerne selv og organisasjonsrepresentantene pekte derimot på en begrenset mobilitet mellom akademia og andre sektorer. Det å styrke denne mobiliteten kan bidra til å åpne opp for ulike karriereveier for forskere.

Detaljstyring ovenfra og karrierebygging som individuelt prosjekt nedenfra

Universitets- og høyskolesektoren har de senere årene gjennomgått en rekke strukturelle endringer. I tillegg ser vi en utvikling mot en profesjonalisering av ledelsen i akademia, med langt større grad av ansatte framfor valgte ledere ved høyere utdanningsinstitusjoner. Dette ser ut til å ha ført til en sterkere detaljstyring av forskerhverdagen: forskerne i denne studien viste til økte rapporteringskrav, at de blir målt på flere områder, og at de måtte utføre stadig flere administrative oppgaver. Til tross for sterkere styring ovenfra, tegnes et bilde av en økende individualisering i forskningssektoren: forskere pålegges og må navigere i mange administrative oppgaver som ikke kvalifiserer til høyere stillinger, en stor arbeidsmengde som reguleres av den enkelte forsker, privatisering av ansvar i forbindelse med fordeling av undervisning, og at forskertermin ikke lenger er en kollektiv rett, men noe som forhandles på bakgrunn av den enkeltes forskningsproduksjon. I tillegg nevner flere en rekrutteringsprosess som fremstår som mer uoversiktlig enn tidligere.

Forskernes dedikasjon og arbeidstid: et resultat av «kall»-mentalitet, indre og ytre forventninger

På den ene siden viser intervjuene at forskere i økende grad forventer å bli møtt med gjeldende rettigheter i arbeidslivet. Flere forskere er opptatt av å skape balanse mellom jobb og fritid, og det å kunne kombinere en forskerkarriere med et familieliv. På den andre siden ble forskeryrket omtalt som noe helt spesielt, og som et liv der jobb og fritid gled over i hverandre. I denne forståelsen lå en forventning om at en forskerjobb nødvendigvis måtte innebære å jobbe utover normal arbeidstid. Forventningene til denne arbeidsbyrden kan knyttes til 1) en form for «kall»-mentalitet der forskerne jobber fordi de «brenner» for faget; 2) en diskurs som stadig reproduseres om at det er nødvendig å jobbe utover normal arbeidstid for å kunne bli værende i akademia. Dette påvirker forskernes egne forventninger om at dette kreves for å «legitimere» sin egen forskerkarriere; og 3) opplevelse av ytre

forventninger om arbeidstid og mengde, for eksempel gjennom kollegers arbeidstid. Vi mener forskeres arbeidstid, og refleksjoner knyttet til dette, er et område som bør følges opp i videre studier.

1 En forskerkarriere i 2021

Forskning og forskere utgjør en viktig del av norsk arbeidsliv. I Norge er rundt 90,000 personer involvert i forskning og utviklingsarbeid, og drøyt en tredel av disse har en forskerstilling (Indikatorrapporten, 2021). Det er en uttalt politisk målsetting at akademiske karrierer skal være attraktive, for søkere fra Norge, fra utlandet, for kvinner og for menn. Dette ser også ut til å være tilfellet: en NIFU-studie publisert i 2019 viser at det er stor interesse for stillinger i forskning og høyere utdanning, med et høyt antall søkere per utlyste stilling. Det er i tillegg høy stabilitet i sektoren, både når det gjelder tilsetningsforholdene blant forskerne, men også blant forskerne selv – de fleste som slutter i en stilling, gjør det fordi de ønsker å pensjonere seg. Forskere i Norge har også relativt gode arbeidsbetingelser sammenlignet med forskere i andre land, noe som gjør at forskerstillinger utlyst i Norge evner å tiltrekke seg aktuelle kandidater både innen- og utenfor Norges grenser (Frølich m.fl. 2019).

Samtidig er det et tøft stillingsmarked i sektoren. De siste 15 årene har det vært en dobling av antall doktorgrader avlagt ved norske læresteder (Indikatorrapporten, 2021), hvorav seks av ti av disse ønsker seg en karriere som forsker etter fullført doktorgrad (Reymert m.fl. 2017). Antallet postdoktorstillinger har også økt betraktelig, som vist i NIFUs kartlegging av denne stillingskategorien (Gunnæs m.fl., 2020). Et resultat av dette er at mange forskere i Norge går lenge i midlertidige stillinger, uten reelle muligheter for fast stilling i academia.

En studie publisert av OECD (2021) viser til et såkalt forskerprekariat for å beskrive karrierebetingelsene til unge forskere, hovedsakelig på postdoktorstadiet, som er ansatt i en åremålsstilling uten forventning om permanent eller videreført ansettelse. Studien baserer seg på en rekke datakilder fra flere land, deriblant Norge. Den viser til at dagens forskere opererer i et akademisk landskap preget av «hyper-konkurransen» knyttet til ansettelse, publisering og anskaffelse av eksterne forskningsmidler, som er enda mer markant for forskere ansatt i midlertidige stillinger. Rapporten kommer med anbefalinger til hvordan å adressere problemet med forskerprekariatet. Her foreslås det å forbedre arbeidsforholdene og tilby mer transparente, forutsigbare og fleksible karrieremuligheter for postdoktorer. Videre pekes det på et behov for å utvikle og utdype kunnskapsgrunnlaget knyttet til forskerrollen og forskerkarrierer i OECD-land. Rapporten foreslår dessuten å

fremme mobilitet inn og ut av akademia, og på tvers av sektorer. Dette inkluderer å fjerne barrierer for slik mobilitet, å anerkjenne ferdigheter og erfaringer fra andre sektorer i akademiske ansettelsesprosesser, og motvirke oppfatninger om mislykkethet forbundet med det å forlate akademia (OECD 2021, s. 47-49).

Stortingsmeldingen *Kultur for kvalitet* (2016–2017) pekte også på utfordringer knyttet til å oppnå fast stilling, samt behovet for å tiltrekke seg gode forskere i et mer internasjonalt arbeidsmarked. I etterkant er det igangsatt et nasjonalt arbeid på dette feltet. Hensikten har både vært å få bedre innsikt i akademiske karrierer – for eksempel gjennom arbeidet med etableringen av en forskerrekrutteringsmonitor (e.g. Gunnes mfl. 2019). I tillegg har det vært et ønske om å se på mulige endringer i den akademiske karrierestrukturen, ikke minst med tanke på å gjøre karrierene i UH-sektoren mer attraktive. Underdal-utvalget, som la frem sin rapport våren 2018, pekte på enkelte utfordringer som preger rammene for forskernes karriereløp i sektoren (Underdal mfl. 2018). Det gjelder blant annet:

- fortsatt for stor bruk av midlertidige stillinger
- uklare og uforutsigbare karriereveier som gir lav attraktivitet, særlig for yngre forskere
- manglende overordnet policy for målsetninger og dimensjoneringen av forskerutdanning og -rekruttering i og utenfor akademia

Med utgangspunkt i disse anbefalingene la Regjeringen høsten 2021 frem en ny *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*, med ambisjon om «å bidra til tydeligere og mer forutsigbare karriereløp for forskere tidlig i karrieren» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s. 4). Et hovedfokus for strategien er en såkalt «kultur for midlertidighet» som har vokst frem ved UH-institusjonene, som både skaper utfordringer for unge forskere, men også hindrer en langsiktig utvikling av fagmiljøer og kompetanse. Gjennom tildelingsbrev og andre styringsdokumenter er UH-institusjonene pålagt å redusere antall midlertidig ansatte. Institusjonene har igangsatt ulike tiltak for å imøtekomme disse kravene, blant annet gjennom å begrense antall postdoktorperioder og sikre fast ansettelse etter tre år som midlertidig ansatt (Kunnskapsdepartementet, 2019). Dette arbeidet er pågående.

Selv om man ser tegn til positiv endring, påpeker strategien at det fortsatt gjenstår utfordringer når det kommer til midlertidighet, spesielt blant postdoktorene og forskere ansatt på eksterntfinansierte prosjekt. Strategien anbefaler dermed institusjonene til å bruke postdoktorstillingen og andre midlertidige stiller mer restriktivt, i tillegg til at førstnevnte bør lyses ut som et åremål på minst tre år slik at postdoktorene får en reell mulighet til å kvalifisere seg til videre opprykk i UH-sektoren. I tråd med dette Kunnskapsdepartementet og UH-institusjonene selv aktivt jobbet med å redusere midlertidigheten (Kunnskapsdepartementet, 2019).

Utover dette legger strategien til grunn at færre med forskerutdannelse i fremtiden vil jobbe i UH-sektoren, men heller i instituttsektoren, helseforetak eller i

arbeidslivet for øvrig. Bakgrunnen for dette er at, etter hvert som omstillingsbehovet og -tempoet i samfunnet øker, og nye samfunnsutfordringer kommer til, så øker også behovet for arbeidstgere med forskerkompetanse i bredden av arbeidslivet. (Kunnskapsdepartementet, 2021). Økningen i antall doktorgrader og yrkesaktive forskere kan dermed sees på som noe potensielt positivt for samfunnet som helhet, og ikke kun en negativ utvikling som bør begrenses eller stoppes.

Strategien peker på at, selv om disse endringene er noe mange ansatte i forskningssektoren kan erfare, er det særlig forskere i begynnelsen av karrieren som i størst grad må forholde seg til disse rammebetingelsene (Kunnskapsdepartementet, 2021; Korseberg, 2021). Dette har blitt enda tydeligere under koronapandemien, som slo innover det norske samfunnet 12. mars 2020. Tiltakene som ble iverksatt la betydelige begrensninger på aktivitetene ved landets forskning- og høyere utdanningsinstitusjoner, og en NIFU-undersøkelse viser at universitet- og høyskolesektoren har lagt ned et enormt arbeid med omlegging til digital undervisning (Solberg m.fl., 2021). Dette har kostet: De faglig ansatte brukte vesentlig mindre tid på forskning og mye mer tid på undervisning. Forskjeller i hjemmesituasjon fikk dessuten stor betydning for de ansattes tidsbruk, og rapporten peker på at stipendiater, postdoktorer og andre unge forskere ble hardest rammet (Solberg m.fl., 2021; Ingeborgrud og Svartefoss, 2021).

Bildet som tegnes er dermed todelt. På den ene siden opererer forskere i dag innenfor et tøft stillingsmarked, preget av sterk konkurranse, relativt høy grad av midlertidighet og uklare karriereveier. Samtidig ser vi at det å være forsker fortsatt er en svært attraktiv karriere på tvers av fagområder, med høy grad av frihet og autonomi, og relativt gode arbeidsbetingelser sammenlignet med forskere i andre land. Denne todeltheten, mellom kall og karriere, utgjør utgangspunktet for denne rapporten.

1.1 En forskerrolle i endring

Det økte fokuset på forskere og forskerkarrier som kommer til uttrykk både i forskningen og politikktutviklingen, reflekterer en forskerrolle i endring. Den økningen man har fått i både antall stipendiater og postdoktorer innebærer ikke bare at det blir flere som konkurrerer om knappe stillinger innad i academia, men også flere med forskerkompetanse tar med seg denne kompetansen ut i øvrig arbeidsliv. Det å være forsker blir dermed mindre eksklusivt og mer vanlig i samfunnet som helhet.

Samtidig ser man fortsatt tydelige fagforskjeller knyttet til hvor mange som søker på ledige stillinger, hvordan karriereutviklingen er og i hvilken grad jobbskifter skjer i UH-sektoren (Frølich m.fl., 2019). Medisin og helsefagene, naturvitenskapelige og teknologiske fag og humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag har

ulike rekrutteringsutfordringer og forskjellige karriereløp. Vi ser også hvordan forskerkarrieren er betinget av ulike forutsetninger og mekanismer i overgangsfasene mellom rekrutteringsstillinger og fast stilling, avhengig av blant annet fag- og institusjonstilknytning. Selve forskerrollen ser dessuten ut til å være i endring, med krav om åpen og brukerstyrt forskning, forventninger om internasjonalisering og ekstern prosjektfinansiering (Frølich m.fl., 2019). I tillegg har det blitt utviklet nye retningslinjer for ansettelses- og opprykksprosesser, for å i større grad omfavne akademikerens ulike kompetanseområder. Hva gjør alle disse endringene med forskernes egne opplevelser av å være forskere, deres syn på eget yrke, eller oppfatning av samfunnets forventninger og «fordommer» mot forskere som yrkesgruppe? Og hvordan endrer dette forskerrollen, både innad i og utenfor den norske forskningssektoren?

Det er blant annet på bakgrunn av dette at Forskerforbundet har ønsket en undersøkelse av forskeres karrierer, karrierebetingelser og forståelser av forskerrollen. Formålet med undersøkelsen er å bidra til et bedre kunnskapsgrunnlag om arbeidshverdag og karriereløp for forskere både i og utenfor UH-sektoren i Norge i dag. I denne rapporten belyser vi vesentlige endringer i rammebetingelser og individuelle opplevelser av forskerrollen og forskerkarrieren, herunder mangfoldet i ansettelsesvilkår, arbeidsmiljø, mobilitet, samarbeidsrelasjoner og andre sentrale betingelser som inngår i mulighetene for en karriere som forsker. Målet med rapporten er å gi et oppdatert kunnskapsgrunnlag om hvordan disse ulike mekanismene og vilkårene påvirker både karriereløp og rolleforståelser hos forskere, og hvordan dette har endret seg over tid.

Rapporten er bygget opp på følgende måte: I neste del gir vi et kort innblikk i datagrunnlaget for rapporten, metodiske valg, og hvordan vi har analysert materialet. Deretter følger en fylldig litteraturgjennomgang basert på nyere fagfelleverderte vitenskapelige artikler. I del 3 retter vi blikket mot sentrale forskningspolitiske aktører og deres vurdering av den norske situasjonen for forskere både i og utenfor UH-sektoren. I del 4 slipper vi til forskerne selv, og beskriver deres egne opplevelser av det å være forsker i akademia i dag. Her viser vi dessuten fram fortellinger fra kandidater som av ulike årsaker har valgt å forlate en akademisk karriere. I del 5 diskuterer vi noen hovedtrekk fra studien, og kommer med forslag til videre studier på området.

1.2 Metode

Denne rapporten bygger på intervjuer og en litteraturgjennomgang av forskeres karrierer, arbeidsvilkår og selve forskerrollen. Prosjektet er meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Data er hentet inn og oppbevart i henhold til gjeldende personvernregelverk. Dataene er anonymisert, og informantenes

arbeidstilørighet eller andre personopplysninger inkluderes derfor ikke i rapporten. I dette kapittelet vil vi beskrive metodiske valg og hvilke kilder vi har benyttet. Intervjuguidene følger som vedlegg.

Vi har benyttet kvalitative forskningsmetoder bestående av tre hovedkilder:

1. systematisk kartlegging av litteratur på området
2. intervjuer med organisasjonsrepresentanter tett på forskningspolitikken
3. intervjuer med nåværende og tidligere forskere

1.2.1 Systematisk kartlegging av litteratur på området

Vi har gjennomført en systematisk kartlegging av forskningslitteratur, publisert i følgende seks utvalgte tidsskift: Higher Education, Studies in Higher Education, Research Policy, Higher Education Policy, Tertiary Education and Management og Minerva. Disse tidsskriftene er internasjonalt ledende innen studier av akademiske profesjoner og forskning. Vi har konsentrert oss om publikasjoner fra de siste ti årene, i perioden 2010-2020, og har dessuten avgrenset litteraturen til europeiske land. Dette for å sikre at litteraturen kan vurderes ut fra en kontekst hvor landene kan antas å ha en rekke likhetstrekk, blant annet i form av politiske systemer og et minimum av velferdsordninger (Esping-Andersen, 1990). Samtidig har en slik avgrensning gjort det mulig å kunne håndtere en relativt bred og åpen problemstilling om forskernes roller og karriereløp på individ- og samfunnsnivå.

I tillegg har vi inkludert relevante norskspråklige artikler og rapporter, som blant annet NIFU selv har publisert. Disse omhandler akademisk identitet og forskerroller, rekruttering og overgangsfaser, spenninger mellom akademiske normer og institusjonelle betingelser, samt andre betingelser for og aktuelle endringer i forskeres karriereløp. Litteraturen på området fokuserer primært på forskere i UH-sektoren. Dette fordi instituttsektoren i Norge er mere distinkt enn hva vi finner i størstedelen av Europa for øvrig, hvor forskning utenfor academia oftere er mer integrert i bedrifter og organisasjoner i både privat og offentlig sektor.

1.2.2 Intervjuer med organisasjonsrepresentanter

Vi har gjennomført to runder med intervjuer, med til sammen 30 personer. Den første intervjurunden hadde som mål å kartlegge aktuelle utfordringer og betingelser for forskeres karriereløp, slik det blir vurdert av nøkkelpersoner som sitter i posisjoner som er i berøring med politikktviklingen på feltet. Disse intervjuene ble gjennomført med representanter fra ulike organisasjoner: Norsk tjenestemannslag, Universitets- og høgskolerådet, Forskningsrådet, Akademiet for yngre forskere, Abelia, Forskningsinstituttene fellesarena, Forskerforbundet, Museumsforbundet og Norsk studentorganisasjon. I denne intervjurunden snakket vi

med 12 personer. Vi gjennomførte intervjuene som semi-strukturerte, med særlig søkelys på tema som handler om vurderingene av ansettelsesvilkår, karriereveier og politikken på feltet.

1.2.3 Intervjuer med nåværende og tidligere forskere

I den andre intervjurunden undersøkte vi hvordan forskere selv opplever sin egen forskerhverdag og rolle som forsker. Disse intervjuene har dreid seg om forskernes individuelle erfaringer, herunder hvordan de opplever og forstår sin egen rolle og identitet som forskere, det omkringliggende samfunnets forventninger og «fordommer» om forskerrollen, og hvordan de har erfart de institusjonelle rammene og kollegial støtte i ulike faser av karrieren. Vi har gjennomført både individuelle intervjuer og gruppeintervjuer med tre undergrupper av forskere:

1. En gruppe av forskere i startfasen av forskerkarrieren og/ eller ansatte i midlertidige stillinger, henholdsvis stipendiat, nylig avlagt doktorgrad eller postdoktor
2. En gruppe av forskere med lengre fartstid i academia ansatt i fast stilling
3. En gruppe som har forlatt academia etter påbegynt forskerkarriere

Til sammen har vi snakket med 18 personer i denne intervjurunden. For å sikre at intervjuene i størst mulig grad viser spennet i og mangfoldet av erfaringer, har vi gjennomført intervjuer med forskere både i UH-sektoren, forskningsinstituttsektoren, helseforetakene og museumssektoren. Likevel tilhører de fleste forskerne i denne gruppen UH-sektoren, da det var utfordrende å rekruttere informanter fra de andre gruppene. Vi har hatt som mål å intervjuer kandidater som reflekterer bredde, både faglig sett, geografisk, og ikke minst med tanke på institusjonens størrelse. Samtidig må det påpekes at dette materialet ikke er representativt for forskere i dagens Norge. I stedet går vi i dybden i noen enkeltfortellinger for å vise fram ulike refleksjoner, utfordringer og muligheter knyttet til det å være forsker.

1.2.4 Analyse av intervjumaterialet

Intervjuene med både organisasjonsrepresentanter og forskere er blitt transkribert og analysert tematisk, med hovedtyngde på opplevelser knyttet til forskerrollen og forskeryrket, karriereutvikling, rammevilkår, arbeidsbetingelser og politikkutvikling på feltet. Funnene fra disse analysene presenteres henholdsvis i del 3 og del 4 i rapporten.

2 Litteraturgjennomgang

Det er skrevet mye om forskerrollen og forskeres arbeidsbetingelser i den akademiske litteraturen, og spennet i tematikken er stort. Samtidig er det mulig å identifisere tre overordnede, men overlappende tema som går igjen: Karrierebygging og ansettelsesforhold, reformer og nye forventninger utenfra, samt forskeridentitet og fellesskap blant ansatte i forskerstillinger. Under følger en gjennomgang av disse temaene, basert på en systematisk kartlegging av forskningslitteraturen publisert i perioden 2010-2020. Til slutt i dette kapitlet har vi inkludert en tabell som systematiserer de ulike publikasjonene etter tematikk og landkontekst.

2.1 Karrierebygging og ansettelsesforhold

Karrierebygging blant tidlig-karriere forskere

Det er en relativt stor forskningslitteratur som tar for seg syn på karriere og strategier for karrierebygging blant unge forskere tidlig i karriereløpet. Noen studier retter søkelys mot unge forskeres jobbtilfredshet og refleksjoner knyttet til det å bli værende i academia. En studie utført i Nederland (Van der Weijden m.fl., 2016) viser til at 85 % av ansatte i postdoktorstillinger ved universiteter og høyskoler hadde et ønske om å fortsette som forskere i UH-sektoren etter at postdoktorperioden utløp. Likevel var det mindre enn 3 % som fikk tilbud om fast stilling i den første perioden etter endt postdoktorløp. Dette samsvarer med flere andre studier av hvordan forskere i postdoktorstillinger opplever arbeidsvilkår og framtidssikter, der opplevelsen av arbeidsmiljø ofte scorer høyt, samtidig som videre karrieremuligheter er preget av usikkerhet (Van der Weijden m.fl., 2016).

En annen nederlandsk studie (Waaier m.fl., 2018) tok for seg hvordan tidlig-karriere forskere opplever publiserings- og finansieringspress, og i hvilken grad dette presset påvirker jobbtilfredshet og jobbvalg for denne gruppa. Forfatterne argumenterer for at press om å publisere og å få forskningsmidler ikke bare er et eksternt press, men vel så mye et internt press. Dette er fordi forskere pålegger seg selv et slikt press for å konkurrere på det akademiske jobbmarkedet (Waaier m.fl., 2018.).

En tysk studie (Dorenkamp og Weiß, 2018) viser til at tyske postdoktorer jobber under særlig stressende og usikre forhold, og undersøker hva som fører til at postdoktorer vurderer å forlate akademia. De finner store kjønnsforskjeller, og en direkte sammenheng mellom arbeidsstress og intensjon om å forlate akademia blant kvinnelige postdoktorer. For å få flere postdoktorer til å bli i akademia foreslår forfatterne å øke belønningen for postdoktorer, f.eks. gjennom mer anerkjennelse fra veiledere, ved å tilby innstegsstillinger, lengre arbeidskontrakter og faste stillinger, samt å redusere undervisningsbyrden (Dorenkamp og Weiß, 2018).

En annen vinkling på temaet er nye utfordringer for forskere i starten av karrieren. Eigi med flere (2014) tar for eksempel for seg erfaringene blant humanioraforskere tidlig i karrieren i Estland, og viser hvordan disse unge forskerne strevde med å produsere kvalitetsforskning i et system preget av internasjonalisering og prosjektbasert finansiering. En studie basert på dybdeintervjuer fra Østerrike (Müller, 2014) finner at postdoktorer spiller en nøkkelrolle i utdanningen av doktorgradsstudenter, ettersom overbelastede seniorforskere ofte overfører praktiske veiledningsoppgaver til sine postdoktorer. Artikkelen viser hvordan, under disse forholdene, postdoktorene ser på studentene de veileder som mulige samarbeidspartnere og ressurser for fremtidige publikasjoner.

Forfatteren argumenterer for at dette tyder på endringer i de kulturelle normene for vitenskap, hvor slike oppgaver blir mindre attraktive til forskere tidlig i karriereløpet. Dette kan igjen ha negative konsekvenser for den langsiktige utviklingen av akademiske institusjoner. En annen nyere utfordring for forskere er presset om å produsere relevant forskning, og på ulike måter demonstrere forskningens nytteverdi for samfunnet (Merle og Jabrane, 2018). Dette presset er spesielt fremtredende innenfor humaniora og samfunnsvitenskap (HSS), hvor det ofte stilles spørsmål ved forskningens praktiske verdi. Likevel finner ikke Merle og Jabrane (2018) relevans som sådan som en utfordring for forskere innen HSS, men utfordringen så heller ut til å ligge i balansegangen mellom aktivitetsnivået som kreves for å holde seg «relevant», og kravene som må imøtekommes for å opprettholde en akademisk karriere.

Mobilitet og karriereprogresjon blant forskere tidlig i karrieren

Forskningsmobilitet og karrierebygging er et av de større temaene i litteraturen om forskere tidlig i karrieren. Carrozza og Minucci (2014) viser til at forskningsmobilitet i økende grad kobles til eksellense og kvalitet i forskning. Forfatterne stiller spørsmål ved i hvilken grad det oppfattes slik av italienske forskere, primært innen humaniora og samfunnsvitenskap. Gjennom intervjuer med italienske forskere fant de manglende samsvar mellom de mange – og oftest positive – forestillingene om mobilitet med forskernes egne erfaringer på området. Videre betraktet forskerne begrepet *mobilitet* som forbundet med valg, mens *migrasjon* var

forbundet med nødvendighet. Det var heller ikke bare de pragmatiske betingelsene som pushet de unge forskerne ut, men også en tydelig diskurs om unge forskere og mangel på jobbmuligheter, som ble reproduisert av både faglige og personlige kontakter (Carrozza og Minucci, 2014).

Cantwells (2011) intervjuer blant akademikere i USA og Storbritannia beskriver en politisk virkelighet der global forskningsmobilitet og rekruttering drives av konkurranse. Det å være mobil, eller å rekruttere internasjonale forskere, betyr da å være konkurransedyktig. Derimot fører ikke geografisk mobilitet automatisk til profesjonell mobilitet, siden det å få en fast stilling fortsatt er vanskelig. Hovedkonklusjonen er at mobilitet formes like mye av institusjoner og stater som søker akademiske migranter i et globalt høyere utdanningsmarked, som av individene som fysisk oppholder seg innenfor systemet.

Bauders studie (2020) var ikke rettet mot forskere tidlig i karrieren spesifikt, men han argumenterer for at forholdet mellom forskeres internasjonale mobilitet og deres sosiale kapital er komplekst, og at det er uklart om internasjonal mobilitet har positive eller negative effekter knyttet til sosial kapital. "Sosial kapital" defineres som nettverk og forbindelser som gir en person tilgang til sosiale eller faglige miljø, mens «internasjonal mobilitet» defineres som grenseoverskridende aktiviteter som enten er permanente eller utvides over en periode utover ett år. På den ene siden legger sosial kapital til rette for internasjonal mobilitet, som kan utvikle forskningskarrieren. På den annen side kan internasjonal mobilitet hemme forskere i å opparbeide seg nasjonal sosial kapital i hjemlandet, særlig i en tidlig fase.

Reale med flere (2019) har undersøkt internasjonal mobilitet blant utdannede doktorer innen samfunnsvitenskap og humaniora i 13 europeiske land, deriblant Norge, med søkelys på hvordan tidlige mobilitetsvalg påvirker tilbøyelighet til utenlandsopphold senere i forskerkarrieren. Resultatene viser at internasjonal mobilitet i løpet av utdanningen er en viktig faktor for videre mobilitet for doktorer. Enkelt forklart finner de at internasjonal mobilitet avler mer mobilitet, men at effekten er størst dersom kandidatene flytter fra hjemlandet i en tidlig fase av utdanningen eller rett etter at de har fullført doktorgraden.

Karriereprogresjon blant forskere i starten av karrieren

Internasjonal forskningsmobilitet er bare ett av kriteriene tidlig-karriereforskere vurderes etter i konkurranse om vitenskapelige stillinger og forskningsmidler. Fochler med flere (2016) viser til at kvantitative variabler har erstattet hensyn som kvalitet, originalitet og samfunnsrelevans i evaluering av forskere, og at dette spesielt gjelder forskere i starten av sin akademiske karriere. Deres studie tar for seg forskjeller i hvordan stipendiater og postdoktorer innen livsvitenskap i Østerrike vurderer «verdifaktorer» i en akademisk karriere, og hvordan de snakker om sitt nåværende og fremtidige liv som forsker. De finner at stipendiater forholder

seg til et bredere vurderingsrepertoar, inkludert dynamikken i arbeidslivet, mens postdoktorer i større grad verdsetter forskning, og hva som vil hjelpe dem videre i karrieren. Postdoktorene i studien diskuterte ikke muligheten for ulike karriereveier, og for dem var en postdoktorperiode synonymt med det å forfølge en akademisk karriere. Alternative karrierer ble dermed sett på som et resultat av fiasko.

En annen studie (Nästesjö, 2020) peker på at det mangler objektive vurderingskriterier for akademisk arbeid, noe som fører til at forskere tidlig i karriereløpet blir avhengig av såkalte akademiske portvakter for karriereprogresjon. Studien bygger på intervjuer med unge svenske forskere innen statsvitenskap og historie, og tar for seg hvordan disse navigerer i denne usikkerheten. En måte å navigere på er gjennom hvilke tilbakemeldinger de får fra andre fagfeller. Derimot vil forskerne etter hvert stå overfor flere og motstridende vurderinger, og må lære å fortolke og skille mellom hvilke vurderinger de velger å stole på.

En annen, og mer offensiv, strategi finner vi i den kvalitative studien til Müller (2012) om hvordan postdoktorer innen livsvitenskap i Østerrike forholder seg til samarbeid i forskergrupper. Her påpekes det at postdoktorer anser det som essensielt å publisere mye, særlig som førsteforfattere, og at de vurderte samarbeid ut ifra hvorvidt de måtte dele forfatterskap. Dette førte til en preferanse for å jobbe individuelt. Slik sett problematiserer Müller (2012) de negative bieffektene av incentivsystemene i academia, og ikke minst hva slags (akademisk) sosialisering og evne til samarbeid disse postdoktorene får – også de som går over i andre sektorer.

Ylijoki og Henriksson (2017) undersøker hvordan unge samfunnsvitenskapelige forskere i Finland bygger karriere i et miljø preget av kortsiktige og midlertidige ansettelsesforhold. De finner at unge forskere forstår og rasjonaliserer karriereløpet på ulike måter, og konstruerer fem karrierehistorier: (1) *Nybegynneren i den akademiske eliten* er preget av hengivenhet og forpliktelse overfor tradisjonelle akademiske verdier, spesielt akademisk frihet. (2) *Offeret for undervisningsfellen* forplikter seg til å undervise ved en UH-institusjon, ofte på bekostning av forskning. (3) *Den akademiske arbeideren* er villig til å tilpasse seg et usikkert arbeidsmarked i kortvarige prosjekter. (4) *Forskningsgruppemedlemmet* er engasjert i og lojal mot forskergruppen med forskningsoppgaver i fokus, mens (5) *Den akademiske frilanseren* er innstilt på å bygge opp en merkevare innenfor eget nettverk. De fem historiene er med på å gjøre forståelsen av forskerrollen og forskerens karrierebygging mer sammensatt.

Dette henger dessuten sammen med konstruksjon av suksess i academia. Sutherland (2017) tar for seg perspektivene til akademikere i Sverige, Canada og New Zealand, og undersøker konstruksjon av objektiv suksess (karriereprogresjon, lønn, status osv.) og subjektiv suksess (karrieretilfredshet, sosiale arbeidsforhold, studentinnflytelse osv.) i academia. Den objektive konstruksjonen av suksess dominerer forskningslitteraturen, men denne var utydelig definert blant

informantene selv (Sutherland, 2017). Den subjektive konstruksjonen av suksess er derimot formbar, men privat, og var ofte i strid med de objektive forventningene. Pietilä (2017) viser til karrierebygging som et individuelt prosjekt, og konkluderer med at karrieresystemet oppmuntrer akademikerne til å innta et slags entreprenørblikk, der akademikerne selv blir ansvarlige for egen karriereprogresjon.

En annen studie tar for seg karrierebygging utenfor academia, og ser på overgangen fra academia til industri for forskere i startfasen av karrieren (Germain-Alamartine m.fl., 2020). Denne studien undersøker hvilken rolle doktorgradsnettverket spiller i jobbsøking utenfor academia etter fullført doktorgrad, og er basert på intervjuer med doktorgradsutdannede i industribransjer i Sverige, Norge og Storbritannia. Samlet sett var doktorene i denne studien i stor grad eksponert overfor industrien, men det var forskjeller mellom industrinettverkene de hadde før de begynte på doktorgraden, og det bransjenettverket de hadde da de oppnådde doktorgraden. Industrinettverk bygget før doktorgradsløpet så ut til å ha innflytelse på karrieren, og dersom doktorgradskandidatene ble introdusert og eksponert for industrinettverk i løpet av doktorgradsperioden hadde dette en betydelig innvirkning på overførbare ferdigheter (Germain-Alamartine m.fl., 2020).

En studie av Hancock og Walsh (2014) viser også til at mange doktorgradskandidater innen STEM-fag retter seg inn mot ikke-akademiske karrierer. Studien bruker Storbritannia som eksempel, og argumenterer for at STEM-doktorgrader ikke klarer å forberede kandidatene på framtidige karrierer. Forfatterne foreslår derfor tre reformer til STEM-doktorgrader for å gi studentene en mer fleksibel forståelse av det å bli – og bli værende som – forsker. Dette inkluderer tverrfaglige dialoger mellom STEM-kandidater, promotering av etiske, sosiale og økonomiske aspekter ved vitenskap, samt tilegnelse av forskningserfaring utenfor universitetet i løpet av graden. Forfatterne (Hancock og Walsh, 2014) argumenterer slik sett for at kandidatene må tilegne seg bredere kompetanse og erfaring med kunnskapsproduksjon, og at «sluttresultatet» av doktorgraden skal være en kunnskapsarbeider heller enn en mer tradisjonell forsker.

Når det gjelder støtte for karrierebygging har Bäker med flere (2018) undersøkt hvorvidt mentorer bør innta rollen som underviser/lærer, sponsor og/eller samarbeidspartner for å støtte opp under karrieren til unge forskere. Studien var basert på akademikere i Østerrike, Tyskland og Sveits, som rapporterte om at de hadde en akademisk mentor. Hovedfunnet her er at de som oppfattet mentoren som en sponsor som bidro til å utvide nettverket hadde mest nytte av mentoren – og særlig dersom de i tillegg oppfattet mentoren som en lærer (Bäker m.fl., 2018).

I løpet av de seneste årene er det blitt rettet økt oppmerksomhet mot sammenhenger mellom overordnede arbeidsbetingelser og rammene rundt den forskningen som utøves i UH-sektoren og forskeres mentale helse. Spesielt gjelder dette

stipendiatene, som er underlagt helt andre arbeidsbetingelser enn andre vitenskapelig ansatte, og som ofte kan oppleve usikkerhet i forbindelse med doktorgradsforløpet. I en stor belgisk studie fra 2017 (Levecque m.fl., 2017) med 3659 respondenter er det funnet klare indikasjoner på at stipendiater, i motsetning til øvrige forskere med fast ansettelse, i stor grad er utsatt for alvorlige psykiske påkjenninger som følge av stress, utmattelse og utbrenthet. Forfatterne peker på risikoen for å utvikle vesentlige psykiske lidelser blant en tredjedel av alle stipendiater, og at dette spesielt gjelder risikoen for å oppleve depresjon.

Et av de vesentlige funnene i studien dreier seg om hvordan de organisatoriske rammene rundt ph.d.-forløpet kan knyttes til stipendiatenes opplevelse av psykiske og helsemessige utfordringer. Stipendiater som er blitt ansatt på midler fra et forskningsprosjekt viste seg å ha signifikant større risiko for å oppleve psykisk stress, i tillegg til at stipendiater som opplevde ledelsesformen ved institusjonen som «laissez-faire»-preget også viste tilsvarende risiko for alvorlige plager knyttet til stress (Levecque m.fl., 2017).

Faktorer som påvirker ansettelsesmuligheter

Forventningen om forskningsmobilitet er ikke bare noe som gjelder forskere i starten av karrieren. Samtidig er det variasjoner i forskningslitteraturen når det kommer til hvordan mobilitet eller mangel på dette («in-breeding») påvirker forskeres karrieremuligheter, både i Norge og i resten av Europa.

Cruz-Castro og Sanz-Menéndez (2010) har påvist at forestillingen om at mobilitet på tvers av institusjoner virker karrierefremmende blant forskere, i stor grad er basert på data og undersøkelser fra USA. På bakgrunn av publikasjonsdata og spørreskjemaer sendt ut til forskere ansatt i UH-sektoren i Spania, viser de at forholdet mellom vitenskapelig produktivitet og nettverk på den ene siden, og «belønning» (i form av fast ansettelse) på den andre siden, ikke er betinget av mobilitet. Det vil si at forskere i stor grad vektet likt, når det kommer til erfaring (eller mangel på det samme) fra ulike institusjoner. I tillegg viser artikkelen også at det ikke er noen utbredt «in-breeding»-mekanisme på spill når forskere rekrutteres til faste stillinger. Dette betyr at det ikke er noen indikasjoner på at forskere med doktorgrad fra en annen institusjon har vanskeligere for å nå gjennom «nåløyet» når de konkurrerer med interne søkere. Derutover viser Cruz-Castro og Sanz-Menéndez også at forskere i postdoktor-forløp publiserer i mindre grad enn forskere med tidlig fast ansettelse etter avlagt doktorgrad. Artikkelforfatterne knytter dette til at opplevelsen av trygghet, kontinuitet og gitte institusjonelle rammer har betydning for mulighetene til å kunne drive forskning og arbeide målrettet mot publikasjoner, og at postdoktorløpene ikke er preget av en tilsvarende stabilitet.

Forskere tidlig i karrieren blir ofte møtt med forventninger om å bidra til å drive fram utviklingen av nye forskningsfelt- og tematikker, men kan være noe

forskjellig avhengig av det nasjonale akademiske systemet som forskeren jobber innenfor. Laudel (2017) har sammenholdt tre ulike ansettelsessystemer i akademia, et «chair system» (Tyskland) og to «tenure»-systemer (ett med sterke hierarkier (Nederland) og ett med flat struktur (Australia)). Karriereforholdene skapt av universitetene og finansieringsorganer i denne overgangsfasen mot uavhengighet sammenlignes systematisk for to felt: molekylærbiologi og historie. Studien viser at kun en liten gruppe av forskerne hadde tilstrekkelig 'beskyttet rom' til å starte ny forskning uten forsinkelse. Flertallet av forskerne tidlig i karrieren hadde derimot begrensninger og forstyrrelser knyttet til deres 'beskyttede rom'.

Janger med flere (2019) har undersøkt hvordan og hvilke universiteter som får til å tiltrekke seg talentfulle forskere tidlig i karriere, hvor de ser på lønnsnivå, karrieremuligheter, livskvalitet, forskningsorganisasjon, balanse mellom undervisning og forskning, finansiering og muligheten for å jobbe sammen med andre høyt rangerte fagfeller. Studien sammenligner USA med ti europeiske land. USA kommer best ut i å tilby de mest attraktive jobbene til forskere tidlig i karrieren, mens Sverige, Nederland, Storbritannia og Sveits scorer jevnt over høyt på de ulike variablene. Sverige, Nederland og Storbritannia er likere USA med tanke på karriereutsikter og kvalitet på forskningsorganisasjon, mens Sveits kompenserer med veldig attraktive finansieringsmekanismer og høy lønn. Tyskland og Østerrike er noe under gjennomsnittet totalt, men scorer høyere på lønn, livskvalitet og finansiering. Spania ligger godt under gjennomsnittet på de fleste områdene, mens Polen scorer lavest på indeksen.

Passaretta med flere. (2019) har undersøkt yrkesutfall for uteksaminerte italienske doktorer og deres mulighet for jobb, deres internasjonale mobilitet, type kontrakt og stilling fem år etter de oppnådde doktorgraden. Artikkelen peker på en todelt utvikling med nedgang i faste ansettelser i akademia på den ene siden, men med økte sjanse for å få midlertidig stilling i akademia, økt sjanse for å bli ansatt utenlands, og økt sjanse for å arbeide i forskningsfeltet i stillinger utenfor akademia, på den andre. De med doktorgrad fra såkalt harde vitenskaper (for eksempel ingeniører) har bedre jobbforutsetninger enn de fra såkalte myke fag (samfunnsvitenskap/humaniora). Civera (2021) viser til hvordan Gelmini-reformen i Italia i 2010, som skulle sikre mer effektivitet innen høyere utdanningssektoren, forårsaket store kutt i offentlig finansiering av universitetene, og ikke-tilsiktede konsekvenser som færre jobber, lavere lønninger og karriereforsinkelser. Ikke minst slo dette ulikt ut, og rammet yngre og særlig kvinnelige forskere i størst grad.

Det finnes få studier som utelukkende ser på hvordan forskere som befinner seg i utlandet opplever overgangen til et annet nasjonalt system og hvilke muligheter og betingelser de opplever i sine forskerkarrierer. Et unntak er Luczaj (2020), som har tatt for seg utenlandske forskere som oppholder seg i Slovakia og

Polen og deres perspektiver på arbeidshverdagen og karrieremuligheter. I disse to landene opplever forskere stor grad av usikkerhet og en rekke andre utfordringer, blant annet på grunn av lave lønninger (blant de laveste i EU) og underfinansierte universiteter. Denne gruppen av utenlandske forskerne må derfor kompensere ved å ta på seg ekstra jobber, både i og utenfor akademien, søke om ekstern støtte fra hjemlandet, og/eller støtte seg på økonomisk hjelp fra familie.

Studier av arbeidssituasjon og trivsel blant forskere tidlig i karrieren finnes det også relativt få av. Signoret med flere (2019) har undersøkt dette blant svenske forskere gjennom en nasjonal spørreundersøkelse til svenske universiteter. I denne studien defineres tidlig-karriere forskere som en med avlagt doktorgrad 1-7 år tilbake i tid. De finner at arbeidssituasjon og trivsel henger sammen og påvirker hverandre i å forme betingelsene for et ideelt vitenskapelig miljø. Her pekes det på at støtte fra universitetet, regulert arbeidstid, tydelighet i jobbinstruks, kontraktlengde og livstilfredshet henger sammen med muligheter for å utføre best mulig forskning.

Ulike karriereveier i akademien for menn og kvinner?

I løpet av de siste tretti årene er det blitt rettet stadig økt oppmerksomhet mot kjønnsforskjeller og likestilling i akademien i Norge. I Norge har det skjedd flere vesentlige endringer på dette feltet i form av konkrete tiltak og satsninger rettet mot likestilling i den politiske styringen av sektoren. Likestilling har blant annet vært et tiltaksområde innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag, og et av målparameterne som har blitt brukt på alle vitenskapelige ansettelse i styringsdialogen mellom Kunnskapsdepartementet og institusjonene.

Studier av UH-sektoren som *arbeidsplass* i andre land i Europa har påpekt flere vesentlige endringer knyttet til likestilling mellom menn og kvinner i akademien. Med utgangspunkt i den østerrikske UH-sektoren, som i løpet av de siste 15 årene har gjennomgått en reformintensiv periode, viser Fritsch (2016) at kvinner i langt større grad enn tidligere innehar lederstillinger ved universiteter og høyskoler, og mener at dette i en viss grad kan knyttes til gitte politiske målsetninger rettet mot sektoren. Derutover peker Fritsch (2016) på at det har forekommet markante brudd, i løpet av kort tid, med det som tidligere har vært mannsdominerte områder av sektoren, f.eks. lederstillinger på institutt-, fakultet- og institusjonsnivå.

Kjønn og tidsklemma

Torp med flere (2018) har undersøkt arbeidsforholdene blant ansatte i universitets- og høyskolesektoren i Norge, og funnet at vitenskapelig personale i langt større grad opplever konflikter og utfordringer knyttet til jobb/hjem-balanse sammenlignet med hva administrativt ansatte i sektoren opplever. I tillegg er det en

langt større del av vitenskapelig ansatte som opplever arbeidet som manisk og avhengighetsskapende («workaholism»), sammenlignet med ansatte for øvrig.

Torp med flere (2018) finner at akademikere i snitt jobber 2,75 timer mer enn de fastsatte 37,5 timene i uka, mens de administrativt ansatte arbeider tilsvarende 1,87 timer mer. At vitenskapelige ansatte i UH-sektoren arbeider utover gjennomsnittlig arbeidsuke, har vært påvist i mange studier, også blant de som er gjort av norske forhold. Egeland og Bergene (2012) har f.eks. funnet at vitenskapelige ansatte ved norske UH-institusjoner i snitt arbeider 10 timer mer enn den fastsatte arbeidstiden på 37,5 timer. Noe nyere data om ansattes tidsbruk fra 2016 viser at en gjennomsnittlig vitenskapelig eller faglig fulltidsansatt, sett under ett, jobbet 44,7 i uka (Gunnnes, 2018). At disse tallene er langt høyere enn hva Torp med flere finner, kan til dels henge sammen med de ulike studienes nedslagsfelt og metoder. Torp med flere har gjort bruk av registerdata og spørreundersøkelser hentet fra tre universiteter, mens Egeland og Bergene har fått universitetsansatte ved flere institusjoner til å føre dagbøker med oversikt over arbeidstid og mengde. Gunnnes (2018) peker likevel på at antall timer i tidsbruksundersøkelsen kan være underrapportert, da en del av respondentene hadde oppgitt i kommentarfeltet at de ikke hadde tatt med alle arbeidsoppgaver de hadde utført på fritiden, selv om undersøkelsen ba om dette. Det må påpekes at studiene referert til her baserer seg på tidsbruk blant ansatte i UH-sektoren, og ikke nødvendigvis reflekterer tidsbruk blant ansatte i instituttsektoren eller ved helseforetakene.

Egeland og Bergene trekker blant annet frem «konkurrerende dedikasjoner» som en forklaring på hvordan tidsbruk blant ansatte i universitets- og høyskolesektoren blir prioritert forskjellig mellom kvinner og menn, og hvordan det kan gi opphav til ulike konflikter. Med dette ønsker de å vise til at «forvaltningen» av og forhandlinger om tid ikke kun bør knyttes til gitte arbeidsplassbetingede variabler i form av fastsatte oppgaver som forskning, undervisning og administrasjon, men at det kan være andre, eksterne variabler på spill, knyttet til f.eks. omsorgsoppgaver og forpliktelser i hjemmet. Kjønnforskjellene kommer også til uttrykk under koronapandemien: yngre kvinnelige forskere (under 45 år) fikk mindre tid til forskning sammenlignet med yngre mannlige forskere (Ingeborgrud og Svartefoss, 2021). Dette var tilfellet uavhengig av om respondentene hadde ansvar for barn eller ikke under nedstengningen (selv om de største forskjellene i tid brukt på forskning var mellom dem med og uten ansvar for barn).

Derutover peker Egeland og Bergene også på at kvinner og menn forholder seg noe ulikt til faglige forpliktelser, karriereambisjoner, normer basert på kollegaers arbeidstid og ledelsens forventninger. Kvinner, i noe større grad enn menn, rapporterer at dette er faktorer som medfører at antall arbeidende timer trekkes opp. Felles for kvinner og menn er at de opplever at faglig engasjement og forpliktelser er de to faktorene som er de desidert mest tungtveiende årsakene til at antallet

arbeidstimer i stor grad overgår fastsatte arbeidstidsbestemmelser (Egeland og Bergene 2012: 87-90). Dette er dermed helt i tråd med Torp med flere (2018) sine funn om «manisk» arbeid eller «workaholism», som også viser at dette for et flertall av respondentene i et visst omfang har en positiv effekt, fordi vesentlige deler av (overtids)arbeidet i stor grad blir drevet av eget engasjement og interesse. Samtidig opplever denne gruppen av UH-ansatte også at arbeidet i større grad har en negativ innvirkning på familielivet, sammenlignet med administrativt ansatte. I tråd med disse funnene er det også i internasjonale studier som peker på at det å få barn kan påvirke hvordan og hvorvidt kvinner blir i akademia. I en nederlandsk studie fra 2012 (Balen m.fl, 2012) har man blant annet funnet at ca. 50 % av kvinnene i studien som har valgt å bli i akademia hadde barn, hvorimot tallet for menn var langt høyere (opp mot 100 %).

Kjønnsforskjeller har også vist seg å være utslagsgivende for hvordan og hvilke typer av aktiviteter kvinnelige og mannlige forskere har muligheter for å delta i. Tartari og Salter (2015) har sett på kjønnsforskjeller knyttet til deltakelse i kommersialisering av forskning og kontakt med sektorer innen industri og teknolog utvikling blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren. Opplevelsen for mange kvinnelige forskere innen naturvitenskapelige disipliner er tidligere blitt referert til som en såkalt «dobbel ghetto» i den forstand at de befinner seg i mannsdominerte fagmiljøer samtidig som man kan møte ulike barrierer i forsøket på å etablere kontakter med en mannsdominert industri. Tartari og Salter (2015) viser at en slik «dobbel ghetto» i noe omfang stadig eksisterer, men at det ikke nødvendigvis handler om sosiale relasjoner og interaksjoner. I stedet viser de hvordan denne doble underrepresentasjonen til dels kan forklares med *fraværet av tiltak* rettet mot å forbedre langsiktig rekruttering av kvinnelige forskere til naturvitenskapelige fag, i tillegg til (mangel på) strategier for å forbedre kontaktflater og nettverk mellom kvinnelige forskere og aktører innen industrien. Også i Norge, i likhet med størstedelen av europeiske land, ser man tilsvarende utfordringer med å rekruttere kvinnelige forskere i matematisk-naturvitenskapelige fagdisipliner.

I likhet med Egeland og Bergene (2012) sine beskrivelser av hvordan kvinner og menn forholder seg ulikt til ambisjoner og faglige forpliktelser i akademia, har man også i andre land funnet at kvinner i større grad enn menn rapporterer om tilsvarende vanskeligheter med å kombinere arbeid og familie. I en portugisisk studie fra 2014 (Machado-Taylor m.fl.) har man funnet at kvinnelige forskere er mindre fornøyde enn menn med mulighetene for å kunne balansere jobb og hjem. I tillegg var kvinnene litt mindre fornøyde enn deres mannlige kolleger med betingelsene for personlig og faglig utvikling ved den høyere utdanningsinstitusjonen de er tilknyttet. Dette kan til dels også sees i sammenheng med ulike strukturelle forhold og ulikheter i faglige betingelser i Portugal, hvor blant annet mannlige

forskere ved offentlige høyere utdanningsinstitusjoner oftere er ansatt i høyere stillinger og på lengre kontrakter enn kvinnelige forskere.

Årsaker til kjønnsforskjeller

Flere studier har i de siste årene forsøkt å finne årsakene til at man fortsatt kan finne slike kjønnsforskjeller i akademia, til tross for at myndigheter og institusjonene selv i mange europeiske land gjennom lengre tid har forsøkt å sette inn ulike tiltak for å fremme likestilling, også i tilknytning til arbeidsbetingelser og rekrutteringsstrategier- og prosesser. Ramos med flere (2015) har undersøkt mulige forskjeller i akademisk arbeid som kan forklare kjønnsgapet i det øvre sjiktet av akademia, med store variasjoner mellom europeiske land. Her belyser de hvordan menn og kvinner tar i bruk ulike strategier for å oppnå progresjon og gjøre karriere i akademia. Studien, basert på spørreundersøkelser blant forskere i Spania, viser at menn og kvinner hovedsakelig oppnår de samme resultatene, men at det forekommer større variasjon blant kvinners prioriteringer, mål og arbeidsstiler enn det tilsvarende gjør hos menn. Dette innebærer at man kan finne skjevheter både i forskningsbetingelser og karrieremuligheter.

Kvinnene i denne studien mottok f.eks. en mindre andel eksterne forskningsmidler og søkte i mindre omfang på eksterne midler enn menn, de produserte færre artikler i internasjonalt ledende tidsskrifter, og var mindre involvert i kunnskapsoverføring mellom akademia og andre samfunnssektorer. I tillegg samlet kvinnene inn data i mindre grad enn menn, noe Ramos med flere (2015) knytter til at en stor del av forskningsfinansieringen til kvinner i akademia kommer fra offentlig sektor, mens menn i større grad har tilgang på finansiering fra både offentlige og private kilder og har dermed et større omfang av og varighet på forskningsressurser til rådighet. Et annet aspekt handlet om at kvinner vurderte eget forskningsarbeid mer kritisk enn sine mannlige kolleger, der kvinnene oftere plasserte egne funn og resultater under gjennomsnittet innen eget forskningsfelt. Studien peker også på at kvinnene hadde større interesse enn menn for sosial innovasjon, mens menn utviste mer interesse for teknologiløsninger.

Selv om mange studier tar for seg hva som hemmer kvinnelige forskeres karriereprogresjon, er det i først i løpet av de seneste fem årene at man i et større omfang også har begynt å undersøke de underliggende faktorene som bidrar til å fremme karrieremuligheter blant kvinner. Ion og Belloch (2013) har undersøkt hvilke faktorer som bidrar til suksess blant kvinnelige akademikere innen samfunnsvitenskapelig forskning. Studien, som er basert på intervjudata fra Spania, identifiserte seks avgjørende faktorer for kvinnelige forskere som har vellykkede karrierer: forskeropplæring, interesse og motivasjon, valgene de har tatt gjennom karrieren, hvilket stadium karrieren deres var på, tid tilbrakt i utlandet og den rollen mentorer har spilt i utviklingen av deres akademiske profil. Kvinner som

hadde erfaring som ledere for forskningsgrupper identifiserte i stor grad personlig suksess med gruppens suksess og kunnskapsdeling. Kvinnelige ledere i forskningsgrupper er også blant annet kjennetegnet av at de har ønske om og vilje til å dele kunnskap og samarbeide effektivt, de har en klar forestilling om hvor de skal videre i karrieren og har helt konkrete mål de ønsker å oppnå. Lidenskap for forskning, utholdenhet, nysgjerrighet og initiativ, i tillegg til evnen til å arbeide autonomt, er også ifølge Ion og Belloch (2013) nøkkelfaktorer for karriereprogresjon blant kvinnelige forskere i akademia.

Et annet, beslektet spørsmål dreier seg om hvem som faller eller går ut av forskerkarrierer og hvorfor. Balen med flere (2012) har undersøkt hvilke faktorer som har betydning for hvorvidt talentfulle forskere blir i akademia eller ikke. Studien ble utført i Nederland, og sammenligner karrierene i par blant like forskere som ble ansett for å være veldig talentfulle i tidlig i karrieren. Funnene viser at det i hvert av parene er én som har fortsatt en akademisk karriere, mens den andre ikke har det. De undersøker i hvilken grad suksess i akademisk karriere er betinget av sosial, kulturell og intellektuell kapital, samt organisatoriske og kontekstuelle faktorer. Dette er faktorer som vanligvis sies å påvirke akademiske karrierer.

De finner at sosiale faktorer er viktige, men at kulturell kapital (utdanning og foreldres bakgrunn) og intellektuell kapital er mindre viktig for å forklare hvem som blir i og hvem som forlater akademia. Forfatterne undersøker om det også er andre viktige faktorer, og finner at støtte fra partner er viktig for en akademisk karriere, samt at det å ha barn har påvirkning for hvorvidt kvinner blir i akademia (50 % av kvinnene i studien som ble i akademia hadde barn, og 100 % av mennene). Videre var støtte fra mentor viktig, samt karrierepolitikk på nasjonalt og instituttnivå. Det er altså et stort spenn av kombinerte faktorer for å forklare hvorfor noen blir eller forlater akademia.

Kritiske overganger i ansettelse

En del forskere vil i startfasen av en akademisk karriere være i midlertidige ansettelsesforhold og bevege seg på tvers av både institusjoner og landegrensar, i påvente av en fast stilling. Spesielt gjelder dette i ulike overgangsfaser, fra stipendiat til postdoktor, og fra stipendiat eller postdoktor til fast stilling. Hvor stor og nødvendig en slik mobilitet er, varierer både mellom land og mellom ulike fagdisipliner. Laudel og Bielick (2019) har sammenlignet mobiliteten til forskere i Tyskland i startfasen innen fysikk, biologi og historie, og sett på likheter og forskjeller i tre «karrierevariabler»: organisatorisk karriere (sekvens av formelle tilsettelser og posisjoner), kognitiv karriere (sekvens av forskningstemaer) og karriere i fagmiljøer (sekvens av stadier i deltakelse i kunnskapsproduksjon). På bakgrunn av disse tre variablene har Laudel og Bielick (2019) undersøkt hvordan forskere i de tre fagdisiplinene treffer beslutninger om mobilitet, og hvordan disse

beslutningene i ulik grad er betinget av faktorer som bl.a. formelle og uformelle regler i tilknytning til ansettelse, forventninger om internasjonal erfaring og størrelse på det relevante fagmiljøet, i tillegg til forhold som f.eks. språk(barrierer) og familieforhold.

Studien finner at de største fagspesifikke forskjellene finnes mellom fysikk og biologi på den ene siden, og historie på den andre siden. I fysikk og biologi er det åpenbare likheter i den måten ph.d.-løpet blir etterfulgt av en periode med forlengelse eller tilrettelagt kobling til en postdoktorstilling. Artikkelforfatterne knytter dette til at ph.d.-løpene i disse to fagdisiplinene er lagt opp på en måte som ikke svarer til hva det rent faktisk kreves av stipendiater for å fullføre innen normert tid og/eller bli forberedt på et videre forløp, og at ulike former for forlengelses- eller koblingsmekanismer derfor slår inn som en kompensasjon for dette. I historie forholder det seg noe annerledes, hvor det ikke forekommer lignende mekanismer for forlengelse av ph.d.-forløpet og ferdigstilling av artikler, eller koblingsmekanismer – hvor man får finansiering til å søke videre til nye og relevante postdoktorløp. I stedet går stipendiatene over til helt andre typer forskningsprosjekter, eller påtar seg administrative oppgaver eller undervisning mens de parallelt fullfører ph.d.-løpet. Dette ses blant annet i sammenheng med at man i historie ikke opererer med store tematiske forskergrupper, men at den faglige interaksjonen i stor grad skjer mellom den enkelte veileder og stipendiat, og uten at veilederen nødvendigvis har mulighet til å forlenge ph.d.-perioden økonomisk.

Alt i alt får dette ulike konsekvenser for mobiliteten til forskerne i startfasen av karrieren, hvor forskning innen biologi og spesielt fysikk i langt større grad enn historie innebærer mobilitet på tvers av landegrensener, mens mobiliteten på tvers av institusjoner ikke varierer like mye. Også i Norge er det funnet tilsvarende markante forskjeller mellom ulike fagdisipliner (Frølich m.fl., 2019). Wöhrer (2014) har fulgt en gruppe sosiologer i Østerrike over en periode på åtte år etter avlagt doktorgrad, og har undersøkt kontinuitet og endringer i valg av jobb og karriere. Artikkelen (Wöhrer, 2014) tar utgangspunkt i motsetningen mellom manges eksplisitte intensjoner om å forlate akademia på grunn av høy grad av usikkerhet på den ene siden, og stadig ny søking etter universitetsstillinger på den andre. Wöhrer (2014) knytter dette til økt bruk av midlertidige ansettelser ved akademiske institusjoner og uklare evalueringskriterier som skaper håp, men samtidig forårsaker mye frustrasjon.

Likevel er det først og fremst holdningen til og ønske om større balanse mellom familieliv og arbeid, og det å flytte utenlands som endrer seg, i løpet av de åtte årene i studien. Med utgangspunkt i Østerrike og reformene som har funnet sted i UH-sektoren der, viser Wöhrer (201) til at akademia mister mange talenter ved at jobbutsettene er såpass usikre, og at det ikke nødvendigvis er de minst talentfulle som forlater akademia, men heller de som har andre prioriteringer (som fast jobb,

stabilitet, familie) og som ikke vil leve med usikkerhet. De som fortsetter, er da de som er mest villige til å tilpasse seg arbeidsbetingelsene i akademia.

En vesentlig del av de studiene som er blitt gjort om stipendiaters arbeidsvilkår og senere karriere tar utgangspunkt i veilederrelasjonen som stipendiater inngår i. De senere årene har det imidlertid også vært økt oppmerksomhet rundt faktorer knyttet til blant annet det forskningsmiljøet som stipendiatene er i, eller forventes å være en del av. I en svensk studie (Broström, 2019) basert på data om stipendiater innen naturvitenskap, ingeniørfag, matematikk og medisin, ble det sett på sammenhengen mellom tilknytning til ulike forskergrupper og stipendiatenes publikasjonsrate tidlig i karrieren, samt deres muligheter for å bli værende i akademia. Broström (2019) peker på at stipendiater som er blitt tilknyttet forskergrupper med et lavt antall stipendiater kan vise til flere publikasjoner, og at stipendiater tilknyttet forskergrupper med ekstern finansiering som legger føringer på innholdet i forskningen i større grad viser seg å fortsette i akademia etter disputas. På bakgrunn av dette, framholder Broström (2019) at det ikke er tilstrekkelig å fokusere på kvaliteten på veiledningen og veilederens ekspertise alene, men at man også må se bredere på forskningsmiljøet og de vilkårene dette miljøet er underlagt for å forstå hvordan stipendiater kan bli rustet til en videre karriere i akademia.

Basert på en gjennomgang av alle publikasjoner og ansettelsesforhold ved samtlige institutter for sosiologi og samfunnsvitenskap i den tyske UH-sektoren i perioden 1980-2013, finner Lutter og Schröder (2016) at publikasjoner, og da i all hovedsak fagfellevurderte artikler og monografier, er det mest utslagsgivende vurderingskriteriet når personer ansettes til faste vitenskapelige stillinger og når det foretas opprykk til professorater. Det er store forskjeller knyttet til hvilke typer publikasjoner som tillegges vekt og vurderes positivt, hvor bokkapitler og populærvitenskapelig formidling tillegges liten til ingen vekt, mens publikasjon av såkalt «grå litteratur» (offentlige utredninger og analyser) i et visst omfang viste seg å ha et direkte negativt utslag for mulighetene til fast ansettelse og/eller opprykk. Det er dermed et nokså entydig «publikasjonshierarki», med fagfellevurderte artikler i høyt ansette tidsskrifter øverst og utredninger nederst.

Hvorvidt slike tilskrivninger av negative kvaliteter vil kunne gjenfinnes i de vurderingene som gjøres innen andre fagfelt er foreløpig et åpent spørsmål, da dette i liten grad er blitt belyst i forskningslitteraturen. Det er imidlertid grunn til å anta at det er vesentlige nasjonale forskjeller i denne delen av vurderingspraksisen, og det finnes i utgangspunktet lite som indikerer at det finnes tilsvarende negative vurderinger i norsk sammenheng (Reymert, 2020). Artikkelforfatterne finner også andre kriterier knyttet til bl.a. nettverk, kjønn og omdømme, som påvirker hvordan forskere blir vurdert ved ansettelse og opprykk. Her viser det seg at kvinner i større grad enn menn har mulighet for både opprykk og fast ansettelse, når man sammenligner kandidater som ellers stiller likt med hensyn til bl.a. publikasjoner.

Artikkelforfatterne ser dette i sammenheng med ulike incentiver og tiltak rettet mot å utjevne kjønnsforskjeller i UH-sektoren.

Angervall med flere (2018) viser til en økende differensiering mellom forskning og undervisning ved akademiske institusjoner i Sverige, og undersøker hvordan høyere utdanningsinstitusjoner har utviklet seg i takt med reformer på 2000-tallet. Studien baserer seg på intervjuer med en gruppe kvinnelige undervisere på universitetsnivå i Sverige, og undersøker hvordan dette arbeidet er organisert og praktisert. De finner en større arbeidsdeling og fragmentering av akademisk arbeid, og at kvinnelige akademikere ved undervisningsintensive institutter utfører arbeid som tjener andre (ofte menn) forskningsmessig. I likhet med Dubravka (2015), foreslår Angervall med flere (2018) at kvinner som underviser utfører en form for husarbeid i academia, og at dette konsekvent blir vurdert som mindre viktig enn forskningsvirksomheten.

Ansettelsesforholdet og dets betydning for tilfredshet og trivsel

Castellacci og Viñas-Bardolet (2020) har gjennomført en kvantitativ studie (basert på et utvalg av ca. 10,000 akademikere) av effekten av permanente stillinger på jobbtilfredshet ved europeiske UH-institusjoner. Resultatene viser at akademikere med fast stilling i gjennomsnitt er mer fornøyde med jobben enn de som er ansatt midlertidig. Studien viser også at permanente stillinger (spesielt tenure track) er en relativt viktigere faktor for forskere midtveis i karrieren: både faste og midlertidig ansatte akademikere har en tendens til å oppleve en gradvis nedgang i jobbtilfredshet fra starten av til midtveis i karrieren, før jobbtilfredsheten stiger igjen mot slutten av karrieren. Derimot er reduksjonen mye brattere for midlertidig ansettelse, og tilsvarende svakere for fast ansatte. Økningen i jobbtilfredshet på et senere stadium i karrieren er relativt lik for både faste og midlertidig ansatte. Studien viser også at land i Mellom-Europa og Skandinavia i gjennomsnitt har et høyere nivå av akademisk jobbtilfredshet sammenlignet med andre europeiske land, samtidig som disse har en relativt lav andel faste stillinger.

Det er kombinasjonen av høy jobbtilfredshet, gode arbeidsforhold, men relativt lav stillingssikkerhet som kan bidra til å forklare hvorfor forskere i det mellemeuropeiske og nordiske økonomier peker på midlertidig ansettelse som en viktig faktor som hemmer trivsel på jobben. Ylijoki (2013) har undersøkt forholdet mellom arbeidstid og fritid på tvers av fagfelt og stillingskategorier blant finske universitetsansatte, og identifiserer tre dominerende forståelser av dette forholdet: (1) Total forpliktelse («total comittment»), hvor arbeidstid og fritid tilsvarer hverandre; (2) Reelt arbeid kontra bortkastet tid («real work versus wasted time»), hvor man skille mellom tid til reell forskning og produktivt arbeid (e.g. forskning) på den ene siden, og bortkastet tid (e.g. administrative oppgaver) på den andre siden; (3) Arbeidstid kontra fritid («work time versus private time»), hvor en

akademiker trekker et tydelig skille mellom tid som skal brukes på jobb og den private tiden man har til rådighet.

Parenti med flere (2020) har vist hvordan et økende antall doktorer i OECD-land har ført til at det å ta doktorgradsutdanning ikke lenger primært handler om å få en jobb i academia, men heller ses på som en form for høy utdanning inn mot forskning- og innovasjonsarbeid. Studien bygger en spørreundersøkelse blant ferdigutdannede doktorer i Italia og undersøker deres jobbtilfredshet. Studien finner at universitetet er førstevalget som arbeidsplass. Privat sektor vurderes høyere på (muligheter for) faglig utvikling, mens offentlig sektor scorer høyere på opplevelse av stabilitet og trygghet. Doktorene har en tydelig forventning til hva slags arbeidsoppgaver de vil ha, og at jobben skal inneholde en form for FoU-oppgaver.

Som tidligere påpekt har nesten alle vest-europeiske universiteter gjennomgått store reformendringer de siste tiårene. Olaskoaga-Larrauri med flere (2015) har sett på hvilken effekt disse endringene har på jobbtilfredsheten blant 1134 vitenskapelige ansatte på offentlige universiteter i Spania. Flertallet rapporterte at de oppfattet en større bruk av regler og prosedyrer som en mekanisme for å regulere universitetene, og at de oppfattet et tap av autonomi og en reduksjon i deres makt og innflytelse til å påvirke ledelsen ved universitetene. På den andre siden viser Albert med flere (2018) at forskningsproduktivitet er en veldig relevant faktor for å forklare jobbtilfredshet hos akademikere på forskjellige stadium i karrieren. Studien viser at spanske akademikere jevnt over er fornøye med jobbene sine: kun 5% rapporterer lav eller ingen tilfredshet, mens 50% rapporterer gjennomsnittlig tilfredshet og nesten 46 prosent et høyt tilfredshetsnivå.

Seniorakademikere er generelt mer fornøye enn sine yngre kolleger: 49,4% av erfarne forskere og 41,8 prosent av de mindre erfarne rapporterer om høy tilfredshet. Artikkelforfatterne finner i tillegg interessante forskjeller mellom ulike årskull med hensyn til innvirkningen av forskningsproduktivitet og andre tilfredshetsdrivere, for eksempel andre forskningsresultater, undervisningsmengde, sivilstand og små barn. I begge årskullene er antall artikler og publikasjoner positivt relatert til arbeidsglede. Artikkelen argumenterer for at HU-institusjoner som tar sikte på å fremme produktivitet og stabilitet blant akademiske ansatte bør tilpasse deres insentivsystemer til preferansene og bekymringene til denne spesifikke arbeidstakeren og fremme deres interne motivasjon.

2.2 Nye krav og forventninger til forskeren i dag

New Public Management og forventninger fra «kunnskapsøkonomien»

Betingelsene for hvordan man kan «utøve» forskerrollen har endret seg i takt med fremveksten av «kunnskapsøkonomien» og påvirkningen av New Public

Management (NPM) i styringen av utdanningsinstitusjoner. Dette har blant annet inkludert en økt grad av statlig styring og omstrukturering av høyere utdanningsinstitusjoner. Slike reformer påvirker ideer om hva høyere utdanningsinstitusjoner er og bør være, og legger press på forskeres akademiske identiteter, både blant akademiske ledere (Carvalho og Santiago 2010) og andre akademiske ansatte. Dette fører igjen til endringer i forskerrollen, der forskere må forvente å fylle nye funksjoner i et miljø med redusert autonomi og flere interne og eksterne kontrollsystem (Castro-Ceacero og Ion 2019).

For eksempel undersøker Degn (2016) hvordan akademikere ved danske universiteter forstår og gir mening til endringer i sine egne omstendigheter, og hvordan dette påvirker deres oppfatning av organisasjonen, lederne og seg selv. Studien finner at dess tettere bånd som oppstår mellom institusjonenes toppledelse og det politiske systemet, dess svakere blir båndet mellom akademikerne og institusjonene. Måten disse impulsene håndteres på av ledelsen ble sett på som en større trussel enn ideene i seg selv. Forfatteren peker på at nærmeste leder, særlig instituttleder, ofte er «beskyttet» fra disse negative kategoriseringene av de andre ledelsesnivåene (toppledelse og fakultet), og at de oftere blir sett på som «en av oss, og ikke den ekte ledelsen». Funnene her viser til viktigheten av å undersøke akademiske identiteter nærmere (cf. Henkel 2000; Ylijoki and Ursin 2013).

Edwards (2020) har sett nærmere på akademikere som utfører ikke-finansiert forskning. Mer konkret undersøkte denne britiske studien hvordan dette påvirker deres akademiske identitet i en kontekst der forskningsfinansiering knyttes til samfunnsbehov, og der akademiske karrierer blir et slags entreprenørprosjekt. Hovedfunnet er at de spurte beskriver forskningen som selv-finansiert fremfor ikke-finansiert, og at akademikerne ofte bestemmer seg for ikke å søke om ekstern finansiering. En hovedgrunn til dette var en form for motstand mot et system som ikke hadde nok rom for intellektuell kreativitet og autonomi. Samtidig kunne denne ikke-finansierte forskningen også bli sett på som entreprenørdrevet, i en form for individualistisk CV-bygging, og slik være i samsvar med en nyliberal universitetsagenda.

Med et økt politisk søkelys på «kunnskapsøkonomien», og en økende forventning om at forskningen skal komme samfunnet som helhet til gode, gjerne i form av økonomisk vekst, blir kunnskap om forskernes bevissthet og holdninger til kunnskapsøkonomien interessant. En studie utført av Hancock med flere (2017) så nærmere på denne problemstillingen blant britiske STEM-doktorander. Studien viser at doktorandene i stor grad er klar over ideene knyttet til kunnskapsøkonomien (89%), men var splittet i sitt moralske syn på den. Studien identifiserte fire moralske posisjoner. Den første posisjonen, «den vitenskapelige purist» (15%), som var hardt imot kunnskapsøkonomiens 'korrupte innflytelse', bestod overveiende av kvinner, og jobbet hovedsakelig innenfor biologiske fag. Den andre

posisjonen, «den sosiale idealisten» (10%) begynte ofte som purister, men gikk etter hvert over til å ha et bredere syn på universitetet som et sted hvor forskere samarbeider med eksterne aktører for å forbedre samfunnet. Som puristene var de fleste kvinner innenfor biologiske fag.

Den tredje posisjonen, «pragmatikeren» (50%) hadde det mest fleksible synet på forskerrollen, og anerkjente både tradisjonelle akademiske verdier og de som kjennetegner kunnskapsøkonomien. Innenfor denne gruppen skiller studien mellom henholdsvis svake (20%) og sterke (30%) pragmatikere, hvor sterke pragmatikere ser på akademiske- og kunnskapsøkonomikarrierer som likeverdige, mens svake pragmatikere ser på en akademisk karriere som det overlegne løpet. Den siste posisjonen, «tredjeordre-kapitalisten» (25%) støttet fullt ut kunnskapsøkonomiens syn på vitenskapelig forskning. Disse var i større grad menn, og jobbet innen disipliner med fokus på anvendt forskning. De hadde i tillegg betydelig og variert arbeidserfaring fra før de begynte på et forskerløp, de ønsket ikke å bli værende i academia og hadde heller ikke det som plan da de startet på sin doktorgrad. Studien hevder at hver av disse fire posisjonene tilsvarende en akademisk identitet som respondentene tilstrebet. Det kan derimot stilles spørsmål ved hvorvidt disse posisjonene er gjensidig utelukkende.

I studien til Hancock med flere (2017) var over halvparten av de spurte enten «sterke pragmatikere» eller «tredjeordre-kapitalisten», dvs. at de så på en akademisk karriere som enten likeverdig eller underlegen en karriere utenfor academia. I lys av endringer i forskeres arbeidsbetingelser og jobbsituasjon som har funnet sted innad i academia de siste tiårene kunne man kanskje anta at synet på en akademisk karriere har blitt påvirket i negativ retning. Derimot finner Cardoso med flere (2019) at dette ikke nødvendigvis er tilfellet. I en studie gjennomført blant portugisiske akademikere, hovedsakelig i alderen 40-59 år, peker forfatterne på at til tross for en forverring av arbeidsbetingelser, har akademikerne beholdt et positivt syn på det akademiske yrket – ved at de oppfatter det som verdifullt for samfunnet og at de vil anbefale yrket til andre. Akademikerens villighet til å bytte yrke var derfor relativt lav. Denne motsetningen var til stede blant alle grupper av akademikere, selv om det var forskjeller mellom akademikergrupper. Blant annet fant de at kvinner, samt akademikere i posisjoner med mindre mulighet for å påvirke beslutninger, bærer en større del av byrden for de ulike reformene i academia. Det må presiseres at studien til Hancock med flere (2017) fokuserte på doktorander i STEM-fag, mens undersøkelsen til Cardoso med flere (2019) tok for seg alle fagfelt. Dette kan forklare noen av forskjellene i synet på en akademisk karriere.

Uavhengig av hvorvidt forskere har et positivt eller negativt syn på en akademisk karriere er det nå tilfellet at et økende antall doktorgradsholdere i mange land søker arbeid i arbeidsmarkeder utenfor universiteter og forsknings-

institutter, siden antall akademiske stillinger ikke har vokst proporsjonalt med antall stipendiater. Her blir deres omdømme viktig, da mange ikke-akademiske arbeidsgivere ikke verdsetter en doktorgrad per se, men heller ønsker noen som kan gjøre det arbeidet bedriften trenger.

Suomi med flere (2020) har undersøkt hvilke omdømmeproblemer doktorgradsholdere selv oppfatter som aktuelle for deres ansettelse i det ikke-akademiske arbeidsmarkedet. Her vises det til at doktorgradsholdere relaterte fire omdømmeproblemer til deres sysselsetting i det ikke-akademiske arbeidsmarkedet. Det første problemet – overforsyning – reflekterer en bekymring for at det er for mange med doktorgrad i Finland, og at dette kan ha en negativ innvirkning på arbeidsgivernes vurdering av doktorgradsholdere. Det andre problemet – overutdanning – reflekterer en enighet om at doktorgradsholdere blir ansett for å være for teoretiske eller ineffektive av arbeidsgivere i det ikke-akademiske arbeidsmarkedet, spesielt i privat sektor. Det tredje problemet reflekterte en oppfattelse om at det er stor variasjon i måten arbeidsgivere vurderer mulige arbeidstakere med doktorgrad (konsistensproblemet), mens det fjerde problemet – kommunikasjonsproblemet – gjaldt at bevisstheten om doktorgradskompetanse bør heves blant arbeidsgivere i det ikke-akademiske arbeidsmarkedet.

Studien viser at doktorgradsholdere anser sitt omdømme utenfor academia for å være ganske svakt. Dette innebærer at det ofte vil være utfordrende for doktorgradsholdere å få seg jobb utenfor academia. Samtidig kan det være tilfellet at dersom doktorgradsholdere blir tvunget til å akseptere en jobb som ikke krever doktorgrad kan dette svekke anerkjennelsen av doktorgradsutdanninger på lang sikt, noe som kan resultere i et omdømmeproblem for doktorgradsholdere.

Nye krav til forskere i UH-sektoren

En lang rekke forskningsartikler som er blitt publisert de senere årene har sett på hvordan arbeidsforholdene for forskere er blitt påvirket av reformbølgene i UH-sektoren som har preget flertallet av vest-europeiske land de siste 20-25 årene (Lyby m.fl., 2020).

I det store flertallet av vest-europeiske land ser man nå at forskere i UH-sektoren enten blir pålagt å søke eksterne finansieringskilder utover basisfinansiering fra staten, eller at det tas i bruk «mykere» virkemidler i form av incentivordninger som f.eks. ulike former for administrativ støtte og undervisningsfritak ved tilslag på eksterne midler eller ved kommersialisering av forskning. Parallelt med nye forventninger til hvordan forskere i UH-sektoren skal innhente eksterne midler, har det også vokst fram politiske forventninger om at forskningen skal ta sikte på eksellense og holde et høyt internasjonalt nivå. Dette henger ofte sammen, da store deler av de forskningsmidlene som blir utdelt av Forskningsrådet og EU forutsetter internasjonalt samarbeid og publisering i høyt rangerte tidsskrifter.

Tagliaventi med flere (2020) peker på at dette har medført en framvekst av en ny arbeidsdeling blant de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren, hvor det har dannet seg klynger av forskere som får tilgang til store administrative og økonomiske ressurser, mens det øvrige vitenskapelige personalet tar hånd om undervisning og ulike servicefunksjoner, i større grad enn tidligere.

Mye tyder på at det forekommer store nasjonale forskjeller i måten resultatfinansiering og økt konkurranse iverksettes på. På bakgrunn av en gjennomgang av det resultatbaserte finansieringssystemet (REF) for forskning i Storbritannia, fremhever Watermeyer og Olsen (2016) at stadig mer av forskningen blir strømlinjeformet, instrumentalisert og tilpasset for å passe de strategiske prioriteringene til ulike forskningsråd og eksterne finansieringskilder. I REF-systemet blir universitetene tildelt midler ut fra hvordan de skårer på en «excellence»-skala, som sammenholder en rekke ulike kvantitative variabler, inkludert publikasjoner, men hvor ikke alle akademiske ansatte ved disse universitetene blir vurdert under dette systemet. Ifølge forfatterne blir forskere i stedet valgt eller håndplukket av institusjonelle ledere på grunnlag av «beregninger» eller dersom en gitt forsker blir regnet som et «safe bet», f.eks. med forskningsinteresse for temaer som gir høyere vurderingspoeng. Watermeyer og Olsen (2016) peker på at forskjellen mellom disse vurderingspoengene og den faktiske forskningsproduktiviteten ofte viser seg å være stor. Denne formen for resultatfinansiering adskiller seg markant fra det norske systemet, hvor institusjonene bl.a. vurderes samlet sett på bakgrunn av publisering og innhentning av eksterne midler (Lyby m.fl. 2020)

Flere studier har også undersøkt hvordan aktiviteter som standardisering og kommersialisering er blitt mer utbredt blant forskere ansatt i universitets- og høyskolesektoren og (den statlige) instituttsektoren (Bolden et al. 2012; Coates og Goedegebuure 2010; Furlong 2013; Roberts 2013). Andre har pekt på at de kollegiale fellesskapene svekkes og at innflytelsen over egen arbeidshverdag blir mindre (Connell 2015; Fredman og Doughney 2012; Lyons og Ingersoll 2010). Blind med flere (2018) setter denne utviklingen i sammenheng med et økende press og politiske forventninger om at forskning i større grad bør orientere seg mot direkte samfunnsrelevans samt forventninger om at forskere skal gjøre bruk av flere eksterne finansieringskilder i tilknytning til den forskningen de utfører.

Watermeyer og Olsen (2016) betegner den internasjonale utviklingen mot økt konkurranse og forventninger om direkte «samfunnsnytte» i retning av at UH-sektoren gjøres til et marked, hvor utdanningsinstitusjoner nå i større grad forventes å stå til ansvar for og skal rettferdiggjøre deres samfunnsrolle på bakgrunn av økonomiske og samfunnsmessige bidrag. Dette kan knyttes sammen med at forskere i de fleste europeiske land i langt større grad enn tidligere forventes å skulle engasjere seg i UH-sektorens såkalte «tredje rolle» og orientere forskningen mot

direkte «samfunnsrelevante» problemstillinger. Herunder faller forventninger knyttet til kommersialisering av forskning og forskningens generelle nytteverdi.

Med utgangspunkt i Storbritannia sin særeuropeiske posisjon, hvor over 30 prosent av de vitenskapelig ansatte har utenlandsk statsborgerskap, undersøker Lawson med flere (2019) om det er markante forskjeller i den måten britisk-fødte og utenlandske statsborgere håndterer disse forventningene og i måten dette engasjementet kommer til uttrykk på. Studien viser at utenlandskfødte forskere i større grad har et internasjonalt perspektiv på den «tredje rollen» til UH-institusjoner og forskningens samfunnsrelevans, mens britiskfødte forskere til gjengjeld er mer opptatt av nasjonale forhold. Artikkelforfatterne peker på at dette til en viss grad kan henge sammen med hvordan utenlandsfødte forskere oftere har vært i kontakt med internasjonale forskningsmiljøer underveis i sitt karriereløp og at dette medvirker til at de både har nettverk, og en mer umiddelbar orientering mot, internasjonale forhold. I tillegg påpekes det at den høye andelen utenlandskfødte forskere også kan være en av årsakene til at britiske universiteter og forskningsmiljøer scorer svært høy på internasjonale rankinger, fordi det fører til en styrket global synlighet og generell internasjonal orientering ved UH-institusjonene.

Som nevnt regnes kommersialisering av forskning i økende grad som en del av UH-sektorens «tredje rolle», noe forskerne selv nå må forholde seg til i større grad enn tidligere. I en britisk studie undersøker Lam (2011) hvilken motivasjon og interesse forskere har for å delta i kommersialisering av forskning. Hovedkonklusjonen er at det er store forskjeller på forskeres bakenforliggende motivasjon for å drive med slike aktiviteter, men at svært få oppgir å ha et direkte profittmotiv. Studien peker på at mange forskere er drevet av nysgjerrighet, engasjement og interesse når de forholder seg til kommersialiseringsaktiviteter. Artikkelforfatteren foreslår derfor at aktiviteter som kommersialisering ikke primært preges av profitt eller omdømme, men bør ses som en sammenfiltrering av eksterne og sosiale motivasjoner, herunder kollegialitet, imøtekomme organisatoriske forventninger, og interne motivasjoner som nysgjerrighet og «utforskertrang».

Bloch med flere (2014) har undersøkt hvilken betydning det har forskeres akademiske karriere i Danmark, når de mottar ekstern finansiering til forskningsprosjekter. Deres funn peker på at ekstern finansiering ikke kun har en positiv innvirkning på forskningen som utføres (som en del av det finansierte prosjektet), men også at finansieringen i seg selv har viktige positive effekter på akademisk karriereutvikling. Sannsynligheten for å oppnå et fullt professorat for en forsker med eksterne forskningsmidler er nesten dobbelt så høyt som for avviste søkere (16 prosent sammenlignet med 9 prosent). Et flertall av forskere gir også uttrykk for at anskaffelse av slike forskningsmidler påvirker forskerkarrierer bl.a. gjennom økt status, anerkjennelse og nettverksbygging.

Hos Blind med flere (2018) fremkommer det at forskere ansatt ved et statlig tysk forskningsinstitutt selv vurderer disse aktivitetene som mindre viktige, spesielt når de sammenlignes med «tradisjonelle» akademiske kjerneoppgaver som forskning og undervisning. I tråd med funn fra annen forskning på feltet, viser Blind med flere (2018) at det fortsatt er slik at vitenskapelige publikasjoner i langt større grad vurderes som den viktigste kilden til anerkjennelse, mens aktiviteter knyttet til standardisering og kommersialisering av forskningsresultater vektles som langt mindre betydningsfullt, noe artikkelforfatterne utpeker som den viktigste årsaken til at denne typer aktiviteter nedprioriteres til fordel for tradisjonell forskningsvirksomhet.

Kaltenbrunner (2018) har sett på hvordan en økt forventning om å publisere forskning i internasjonale tidsskrifter påvirker forskningen ved et ingeniørfakultet i Tyskland. Spørsmålet om hva som regnes som «interessant» eller «robust» forskning har dermed blitt gjenstand for debatt. Noen forskere hevder at organisatoriske endringer er nødvendige for å fremme akademisk kvalitet innen tysk ingeniørforskning, mens andre mener at kriteriene må tilpasses den konteksten ingeniørforskning faktisk skjer innenfor. Denne situasjonen er karakteristisk for forskningsområder med en tradisjonelt sterk orientering mot lokale interessenter.

Kort oppsummert kan vi fastslå at det er stor variasjon i synet på hvordan økte krav om ekstern finansiering og økt konkurranse påvirker vitenskapelig produksjon og karriereveier for forskere.

2.3 Forskerrollen og forskeridentitet

Hvorfor blir noen akademikere? Et «kall» til å forske

I begynnelsen av det forrige århundret lanserte sosiologen Max Weber hypotesen om at forskning og vitenskap er et særlig kall, kjennetegnet av idealer og etiske fordringer som adskiller seg fra andre deler av arbeidslivet (Weber: 1917 [1946]) Antal og Rogge (2020) har undersøkt hvorvidt det fortsatt er relevant å beskrive valget om å gå inn i en akademisk forskerkarriere som svar på et «kall». Studien gjennomgår tysk og amerikansk forskningslitteratur på emnet, for deretter å analysere biografiske fortellinger fra 40 samfunnsvitere i Tyskland og USA. Ifølge forfatterne er et «kall» kjennetegnet ved en persons indre drivkraft, samt ønsket om å vie seg til en aktivitet som oppleves som meningsfull og noe som er verdt å jobbe for over lengre og krevende perioder.

I studien til Antal og Rogge (2020) finner de at majoriteten av informantene henviser til en «kall»-mentalitet fremfor enn en karriere-mentalitet. I kontrast til kall som har en ekstern kilde, for eksempel et religiøst kall, er «forsker-kallet» i større grad «framprovosert» av det enkelte individet selv. Respondentene i Antal

og Rogge sin studie har beskrevet det å leve i tråd med et kall som en aktiv prosess, heller enn en statisk tilstand. I motsetning til det tradisjonelle tyske synet på et kall som en «gave», noe folk har eller ikke, viser studien at et kall til academia utvikler seg primært gjennom erfaring og akademisk sosialisering.

I motsetning til kall til andre yrker – studien bruker dyrepleie som et moteksempel – oppga få av respondentene at de var tiltrukket til hele den akademiske virksomheten. De fleste følte et kall til kun deler av arbeidet (f.eks. forskning), eller de ble skuffet når de oppdaget at den delen de likte best (f.eks. undervisning) ikke ble ansett som verdifullt. Antal og Rogge (2020) understreker også den sosiale dimensjonen av kall-prosessen, som en relasjonell aktivitet som utvikles gjennom nær kontakt med og støtte fra blant annet akademiske mentorer og familie. Dette er en prosess som først og fremst er drevet av et internt ønske om selvrealisering og personlig lidenskap, utvikler seg gjennom sosialisering, og drar nytte av oppmuntring og støtte fra andre.

Forskeridentiteten ved et veiskille

Castelló med flere (2021) har i en gjennomgang av studier av «forskeridentitet» funnet fire overordnede tilnærminger til forskeres identitet: (1) Forskeren som et heterogent sett av roller og forventninger, som til dels står i motsetning til hverandre, (2) forskeren som en identitetsmarkør spent ut mellom kontinuitet og forandring i «ytre» omgivelser, knyttet til f.eks. arbeidsoppgaver eller ansettelsesvilkår, (3) forskerens identitet som en individuell og personlig realisering av ambisjoner og karrieremål, samt (4) forskeren som en individuelt betinget identitet tett forbundet med deltakelse i ulike akademiske felleskapsarenaer.

Både i Norge og andre europeiske land har en lang rekke tradisjonelle profesjons- og høyskolefag i økende grad blitt en del av universitetssektoren (i takt med fusjoner og/ eller oppnåelse av universitetsstatus), med nye og høyere krav til forskningsvirksomhet og «akademisering» av undervisning. Det innebærer på den ene siden at forskerrollen nå forstås og defineres bredere enn tidligere, hvor profesjonspraksis og forskning kan bli koblet til hverandre på nye måter. På den andre siden står nå langt større deler av vitenskapelige ansatte i UH-sektoren overfor krav om å forankre undervisningen i forskning og utføre forskning selv. Lopes med flere (2014) har undersøkt to av disse profesjonene, sykepleie og lærere, og sett på hvordan denne gruppen av UH-ansatte befinner seg i en «double bind» mellom å skulle utdanne på profesjonsfaglig bakgrunn og samtidig være akademiske forskere. Et fellestrekk for begge disse gruppene med nokså nyervervet «forskerstatus» er utfordringer med å knytte egen forskning aktivt til undervisningen, som er langt mer praksisrettet enn tradisjonell universitetsundervisning. Selv om forskning blir ansett som viktig og helt nødvendig, gir mange av disse forskerne uttrykk

for at egen praksiserfaring og kjennskap til praksisfeltet veier tyngre i undervisningen enn egen forskning, spesielt for faglærere innen sykepleie.

Selv om mange akademiske institusjoner nå legger til rette for og oppmuntrer til interdisiplinært og transdisiplinært arbeid i møte med komplekse utfordringer i samfunnet, er det også økende støtte for at noen aspekter av det akademiske systemet ikke nødvendigvis belønner slikt tverrfaglig arbeid. Müller og Kaltenbrunner (2019) har undersøkt hvordan ansatte midt i karriereløpet (postdoktor/førsteamanuensis) i et miljøvitenskapelig forskningssenter i Sverige forholder seg til og håndterer de usikkerhetsmomentene som oppstår fra motstridende institusjonelle og politiske impulser. Artikkelen antyder at tverrfaglige akademikere ofte blir konfrontert med og til tider selv opererer med et overraskende dikotomt, verdiladet syn på forskningspraksis. Disiplinaritet er først og fremst assosiert med idealene om vitenskapelig «rigour», mens tverrfaglighet blir assosiert med applikasjonsorientert arbeid og mangel på 'teori.' Studien viser at forskerne benytter seg av «work around»-taktikker for å jobbe tverrfaglig, men at disse taktikkene blir undergravd av forventninger fremmet gjennom formelle karriereinsentiver ved universitetene, som fortsetter å understreke idealene til den enkelte høytytende akademiker som publiserer i disiplinære tidsskrifter, og tiltrekker seg de mest selektive tilskuddsordningene.

Universiteter over hele Europa har lagt til grunn en mer markedsorientert tilnærming til academia, som har endret kjernen i det akademiske arbeidslivet. Universitetene har lagt til grunn en ledermodell som vektlegger ansvarlighet og markedsføring, noe som innebærer at entreprenørskap, konkurranse og prestasjons-evalueringer har blitt stadig mer utbredt i høyere utdanning. Dette har ført til en prekær situasjon for mange juniorforskere som må søke forskningsmidler for å dekke sin egen lønn i en stadig hardere konkurranse om begrensede ressurser. Som et tilsvarende til denne situasjonen, gir noen svenske universiteter veiledning til juniorforskere om hvordan de skal navigere i et stadig mer intenst akademisk «gründersystem» gjennom åpne foredrag av seniorforskere og vellykkede professorer. Roumbanis (2019) har gjort omfattende etnografiske undersøkelser ved et stort svensk universitet, og studerer disse forelesningene som sosialiseringssprosesser og den rollen de spiller i å rettfærdiggjøre en akademisk arbeidsmoral som legger konkurransedyktighet til grunn, samt en pragmatisk aksept av gjeldende forhold. Roumbanis beskriver hvordan denne subtile formen for maktutøvelse ikke umiddelbart forstås eller anerkjennes som makt, men at den likevel legitimerer et karrieresystem preget av usikkerhet, mangler og motsetninger.

Forskning i felleskap

Det kollektive aspektet ved store deler av forskningsvirksomheten har i forskningslitteraturen vært noe underbelyst sammenlignet med den den relativt

omfangsrrike litteraturen som finnes om de individuelle forskerkarrierene. Dette har imidlertid endret seg de seneste årene, noe som nok også skyldes at det innen akademia i dag legges langt større vekt på deltakelse i ulike former for forskningssamarbeid enn hva tilfellet har vært tidligere. Det gjelder ikke minst den institusjonelle tilretteleggingen av og forventningene om deltakelse i forskergrupper, tverrfaglig samarbeid og søknadsarbeid. Dette er ikke nødvendigvis et uttrykk for at forskerhverdagen er blitt mer «kollektiv» enn tidligere, men at det har vokst fram nye institusjonelle incentiver og forventninger til forskningssamarbeid i hele sektoren.

Degn med flere (2018) har undersøkt hvordan forskergrupper fungerer og blir tatt i bruk i UH-sektoren i dag, gitt at både konkurransen mellom forskere har økt, i tillegg til at politiske krav og forventninger også har blitt flere. Studien, som er basert på forskergrupper i henholdsvis Danmark og Nederland, viser at disse gruppene for flertallet av forskere oppleves som svært viktig, både som identitetsmarkør og akademisk fellesskap. Det er først og fremst gruppeidentiteten forbundet med forskergruppene som vektlegges av forskerne selv, og i mindre grad de konkrete aktivitetene som finner sted i regi av forskergruppene. Mange av forskerne gir uttrykk for at forskergruppene fungerer som en sentral arena for å realisere den akademiske friheten i praksis, og at disse gruppene, når de fungerer, muliggjør et kollektivt ansvar for forskningen, bl.a. gjennom å initiere samarbeider om artikler og bøker og hvor forskningsfunn kan deles og diskuteres løpende. Fremfor formelle arbeidsprosesser, med vekt på arbeidspakker, definerte mål og hierarkiske strukturer, peker forskerne selv på at det er langt viktigere med åpenhet og fravær av hierarki i gjennomføringene av forskergruppens aktiviteter, for at de skal kunne fungere best mulig. Mange av forskerne i studien peker med andre ord på at fremveksten av forskergrupper (og forventningen om at de skal inngå i disse) kan ha bidratt til å styrke og fremme den akademiske friheten og forskningsfellesskapet ved institusjonene.

Forskerrollens institusjonelle rammer

Forholdet mellom forskerrollen og de institusjonelle og strukturelle rammene som forskere opererer innenfor et annet aspekt som belyses i litteraturen. Musselin (2013) har sett på forholdet mellom akademikere og universitetene de er tilknyttet i europeiske land. Studien viser til en klar trend mot myndiggjøring av universitetene som institusjonelle aktører, og at universitetene utøver mer kontroll over akademiske karrierer som en følge av dette. For eksempel blir rekruttering og forfremmelse delegert til universitetene, som blant annet kan bestemme om en stilling skal åpnes for en junior eller senior.

Nyhagen og Baschung (2013) har undersøkt hvorvidt akademisk arbeid, herunder forskning og utdanning, i økende grad blir spesialisert og kollektivisert.

Forfatterne ser særlig på hvordan organisering, både formell og uformell, av akademiske virksomheter påvirker det akademiske arbeidet. Her er blikket rettet mot endring av forskningsfinansiering og doktorgradsutdanning i Norge på 2000-tallet – endringer som har resultert i nye organisasjonsstrukturer, blant annet i forskningssentre og forskerskoler. Forfatterne kobler seg på debatten om hvorvidt universiteter blir likere andre organisasjoner, men finner at dette ikke stemmer i deres studier – akademikeryrket framstod som autonomt, og ble bare delvis påvirket av endringer utenfra, for eksempel finansieringsinsentiver.

Måten universitetene styrer akademiske karrierer henger derimot sammen med økt formalisering og (tilsynelatende) transparente prosesser. For eksempel er kravene til akademiske stillinger mer standardiserte i dag enn for noen år tilbake. Nyhagen og Baschung (2013) viser også til en mer global trend med økt individuell styring av karrierer, i stedet for en mer kollektiv behandling av akademikere i tilsynelatende homogene grupper. Dette har ført til en utvidelse av universitetenes HR-avdelinger, som tilbyr karriereveiledning og andre tjenester.

Musselin (2013) identifiserer to primære måter å forstå endringer i akademiske yrker. Den ene viser til en trend mot grenseløse karrier i akademia, med mer prosjektbasert organisering av arbeid, multiportefølje-tilknytninger, økt institusjonell og geografisk mobilitet og horisontale karrierer. Her er institusjonelle regler mindre viktige enn den individuelle karrierekonstruksjonen. Den andre forståelsen viser til et skifte mot mer organisering av karrierer, fordi de som sikter mot faste stillinger i akademia må følge flere og flere standardiserte programmer og prosedyrer for opprykk og karriereprogresjon.

En mangesidig forskerrolle

De siste tiårene har man sett at akademiske identiteter stadig utvides og blir mer heterogene. Akademikere jobber ofte i tverrfaglige og multiprofesjonelle team, og dette fører til et mer utydelig skille mellom akademiske og ikke-akademiske roller og aktiviteter innen høyere utdanning (Whitchurch 2012). Rosewell og Ashwin (2019) har undersøkt hva det vil si å være en «akademiker», med fokus på identitet og rolleforståelse, og fremstiller et mer variert bilde av akademisk arbeid enn det som er vanlig i forskningslitteraturen. Studien baserer seg på intervjuer med britiske akademiske ansatte, og identifiserte tre hovedbetydninger av hva det vil si å være en akademiker: lærer/underviser (4 informanter), forsker (13 informanter) og et mer generelt syn på en «akademiker» (18 informanter). Derimot var det variasjoner innenfor betydningene av de to siste kategoriene.

I forståelsen av en akademiker som forsker så man tre ulike syn på forskning: forskning som en kreativ prosess (4 informanter), forskning som en oppdagelsesprosess (3 informanter) og forskning som profesjonell anerkjennelse av ekspertise (6 informanter). For de informantene som hadde et mer generelt syn på

akademikerrollen var både undervisning og forskingsoppgaver inkludert i den rollen, men de oppfattet den som videre enn kun disse to. Her skiller studien mellom akademikerrollen som selvsentrert/-fokusert (12 informanter) og akademikerrollen som en som bidrar med noe (6 informanter). Kvinnelige akademikere var relativt jevnt fordelt mellom hver av de tre betydningene, mens deres mannlige kolleger i større grad definerte det å være akademiker med å være forsker i betydningen profesjonell anerkjennelse, og å være en akademiker mer i betydningen selvfokusert.

Lignende funn blir presentert av Kyvik (2013), som fokuserer på forskerrollen og hvordan denne har endret seg i takt med endringer innen forskningspolitikk, samfunnsforventninger, og måten det vitenskapelige systemet fungerer på. Den skiller mellom seks oppgaver knyttet til forskerrollen: å bygge nettverk, samarbeid, forskningsledelse, utføring av forskning, publisering og evaluering av forskning. Datamaterialet baserte seg på spørreundersøkelser av vitenskapelig ansatte ved norske universiteter over tre tiår (undersøkelser gjennomført 1982, 1992 og 2001). Resultatene viser at forskerrollen har blitt mer krevende med tanke på alle disse birollene, og at vitenskapelig ansatte har måttet forbedre sine prestasjoner i møte med økende interne og eksterne krav.

I tillegg til en økning i de akademiske aktivitetene ser vi også en økning i såkalte akademiske serviceytelser, slik som å organisere akademiske konferanser, gjøre fagfelleevaluering, være utdanningsprogramleder, gi offentlige forelesninger, sitte i ulike utvalg osv. Mange av disse oppgavene blir i dag tatt hånd om av såkalte «akademiske håndverkere». UH-institusjonene er helt avhengige av disse for å få sin aktivitet til å gå rundt, samtidig som deres bidrag og viktighet ofte blir usynliggjort sammenlignet med mer tydelig definerte forskere (Brew m.fl. 2018).

Forskere både i, og til dels også utenfor, UH-sektoren, vil vanligvis også forholde seg til en lang rekke evalueringsoppgaver som en del av sin stilling, som blant annet innebærer vurderinger av alt fra doktorgrader, artikler og ansettelse (i vitenskapelige stillinger) til prisutdelinger og politikktutvikling. Langfeldt og Kyvik (2011) har identifisert ulike motsetninger eller gnisninger forbundet med forskeres ulike oppgaver knyttet til slike evalueringer og peker på tidsbruk, nøytralitet og uavhengighet som kilder til friksjoner i ivaretagelsen av disse ulike oppgavene.

Både rollen som «evaluator» og friksjonene dette medfølger, har endret seg merkbart i løpet av de seneste tiårene, hvor artikkelforfatterne bl.a. peker på hvordan forskningen i langt større grad enn tidligere er internasjonalisert, både i form av utbredelsen av engelsk som akademisk språk og internasjonal fagfelleevaluering og profesjonalisering av langt flere tidsskrifter. I tillegg kan man også peke på hvordan forskningsmidler i økende omfang blir utlyst og organisert gjennom store internasjonale programmer, som f.eks. EU sine Horizon-programmer. Langfeldt og Kyvik fremhever tidsbruk som det spørsmålet som det i dag skapes størst konflikter rundt, når det kommer til forholdet mellom «evaluatorrollen» og forskerrollen.

Det skyldes blant annet at evalueringsoppgavene for forskere har økt, uten at man har sett en tilsvarende reduksjon i «ordinært» forskningsarbeid. I tillegg er mye av det arbeidet som f.eks. legges ned i fagfellevurderinger av artikler ikke (direkte) betalt, samtidig som det er en sentral oppgave for de fleste forskere.

Tagliaventi med flere (2020) hevder at akademiske oppgaver utover forskning og undervisning er en del av forskeres «akademisk medborgerskap». Denne italienske studien viser at et stort antall universitetsansatte fokuserer på en bestemt type serviceytelse, og at bare et begrenset antall kan yte godt innen både forskning og akademisk medborgerskap. De fleste holder seg enten til én type aktivitet eller yter lavt på alle områder. Når det i tillegg legges vekt på internasjonale kriterier, blir ofte innsatsen til de akademikerne som retter seg inn mot et mer lokalt publikum mindre verdsatt. Forfatterne understreker at det å legge stor vekt på forskning kan gå på bekostning av alle disse andre serviceytelsene som er essensielle for organisasjonene, og at det bør innføres belønning for slike ytelser. De argumenterer også for man bør revurdere måten eksellense blir målt og veid på.

Spørsmålet om eksellense, og hva det betyr å være en akademiker ved en høyere utdanningsinstitusjon, er også sentralt for en studie gjennomført av Alvesson med flere (2008). Studien undersøker hvordan rammeverket om eksellense i undervisning påvirker den akademiske identiteten til individuelle akademikere ved en forskningsintensiv UH-institusjon i Storbritannia. Forfatterne viser at rammeverk og begrep om eksellense i undervisning har stor påvirkning på de ansatte, at dette bidrar til rollekonflikter, konkurrerende krav om å være eksellent i både undervisning og forskning, og mismatch mellom forventning og belønning. Dette gjør det utfordrende for forskerne å realisere den ønskede versjonen av seg selv.

Oppsummering

I denne delen har vi gitt et innblikk i forskningslitteraturen om akademiske karrierer, nye krav som forskere må forholde seg til i arbeidshverdagen, samt forskeridentitet. Litteraturen viser til at forskere tidlig i karrieren gjerne er tiltrukket av selve akademikeryrket, men at videre karrieremuligheter er preget av usikkerhet. Videre antyder litteraturen at forskerrollen har endret seg i takt med nye forskningspolitiske krav og forventninger. Her pekes det på en utvikling mot økt statlig styring og omstrukturering av høyere utdanningsinstitusjoner, noe som har ført til forventninger om at forskere skal søke ekstern finansiering, og at forskningen i større grad bør inneha en direkte samfunnsrelevans, inkludert kommersialisering av forskning.

Likevel finner vi variasjon i synet på hvordan økte krav om ekstern finansiering og økt konkurranse påvirker vitenskapelig produksjon og karriereveier for forskere. På den ene siden kan ekstern finansiering ha svært positive karriereeffekter, blant annet en nesten dobling i sannsynlighet for å oppnå fullt professorat for

forskere som mottar ekstern finansiering (Bloch m.fl., 2014). Stipendiater tilknyttet forskergrupper med ekstern finansiering som legger føringer på innholdet i forskningen i viser seg dessuten i større grad å fortsette i akademia etter disputas (Broström, 2019). På den andre siden velger noen akademikere aktivt ikke å søke om ekstern finansiering, som en form for motstand mot et system som ikke oppleves å ha nok rom for intellektuell kreativitet og autonomi (Edwards, 2020).

Når det gjelder selve forskeridentiteten, peker litteraturgjennomgangen på at akademiske identiteter blir mer heterogene fordi forskere ofte jobber i tverrfaglige og multiprofesjonelle team. Dette har igjen ført til at forskerrollen har blitt mer variert, men også mer krevende, med tanke på nye typer oppgaver forskere skal utføre og mestre.

Tabell 1: Litteratur etter tema, publisasjon og land/kontekst

Tematikk	Publikasjon	Land / Kontekst
Forskertilværelsen (tidlig i karrieren)	Waaier m.fl., 2018 Merle og Jabrane, 2018 Sutherland, 2017 Pietilä, 2017 Signoret m.fl., 2019	Nederland Sverige Sverige, Canada og New Zealand Finland Sverige
Arbeidsforhold for yngre forskere	Waaier m.fl., 2018 Dorenkamp og Weiß, 2018 Eigi m.fl., 2014 Ylijoki og Henriksson, 2017 Levecque m.fl., 2017 Laudel, 2017 Civera, 2021	Nederland Tyskland Estland Finland Belgia Tyskland, Nederland og Australia Italia
Mobilitet som ideal, forventning og karrieremessig mulighet/utfordring blant forskere i starten av karrieren	Carrozza og Minucci, 2014 Cantwells, 2011 Bauder, 2020 Reale m.fl., 2019 Laudel og Bielick, 2019	Europa Storbritannia og USA Tyskland og Canada Europa Tyskland
Konkurransen om akademiske stillinger	Van der Weijden m.fl., 2016 Eigi m.fl., 2014 Passaretta m.fl., 2019	Nederland Estland Italia
Meritteringskriterier og karriereprogresjon	Fochler m.fl. 2016 Nästesjö, 2020 Broström, 2019 Lutter og Schröder, 2016 Müller og Kaltenbrunner, 2019 Nyhagen og Baschung, 2013 Bäker m.fl., 2018	Østerrike Sverige Sverige Tyskland Sverige Europa Østerrike, Tyskland og Sveits
Viktigheten av og forventningen om å publisere	Waaier m.fl., 2018 Müller, 2014 Müller, 2012 Lutter og Schröder, 2016 Blind m.fl., 2018 Kaltenbrunner, 2018 Lopes m.fl., 2014 Reymert, 2020	Nederland Østerrike Østerrike Tyskland Tyskland Tyskland Portugal Norge

Ekstern finansiering	Tagliaventi m.fl., 2020 Watermeyer og Olsen, 2016 Bloch m.fl., 2014 Roumbanis, 2019	Italia Storbritannia Danmark Sverige
Forventning om samfunnsnytte og det «tredje oppdraget»	Lawson m.fl., 2019 Lam, 2011 Blind m.fl., 2018	Storbritannia Storbritannia Tyskland
Ansettelsesforholdet og dets betydning for tilfredshet og trivsel	Castellacci og Viñas-Bardolet, 2020 Ylijoki, 2013 Olaskoaga-Larrauri m.fl., 2015 Albert m.fl., 2018	Europa Finland Spania Spania
Rammevilkår generelt	Lyby m.fl., 2020 Bolden m.fl., 2012 Coates og Goedegebuure, 2010 Furlong, 2013 Roberts, 2013 Müller og Kaltenbrunner, 2019 Roumbanis, 2019	Norge Storbritannia Australia Storbritannia New Zealand Sverige Sverige
Institusjonelle rammer	Musselin, 2013 Nyhagen og Baschung, 2013 Janger m.fl., 2019 Degn m.fl., 2018	Europa Norge Europa og USA Danmark
Tidsbruk	Torp m.fl., 2018 Egeland og Bergene, 2012 Gunnes, 2018 Langfeldt og Kyvik, 2011	Norge Norge Norge Danmark og Nederland
Forskjeller mellom kjønnene	Fritsch, 2016 Egeland og Bergene, 2012 Tartari og Salter, 2015 Machado-Taylor m.fl., 2014 Ramos m.fl., 2015 Ion og Belloch, 2013 Lutter og Schröder, 2016 Angervall m.fl., 2018 Rosewell og Ashwin, 2019	Østerrike Norge Storbritannia Portugal Spania Spania Tyskland Sverige Storbritannia
Familieforhold og balanse mellom jobb og fritid	Torp m.fl., 2018 Egeland og Bergene, 2012 Banel m.fl., 2012 Balen m.fl., 2012 Wöhrrer, 2014 Cannizzo og Osbaldiston, 2015	Norge Norge Nederland Nederland Østerrike Australia
Mobilitet på tvers av nasjonale og internasjonale institusjoner	Cruz-Castro og Sanz-Menéndez, 2010 Luczaj, 2020	Spania Slovakia og Polen
Valget om å forlate eller bli værende i akademia	Van der Weijden m.fl., 2016 Dorenkamp and Weiß, 2018 Balen m.fl., 2012 Wöhrrer, 2014	Nederland Tyskland Nederland Østerrike
Forskere utenfor akademia	Germain-Alamartine m.fl., 2020 Hancock og Walsh, 2014 Parenti m.fl., 2020 Suomi m.fl., 2020	Norge, Sverige og Storbritannia Storbritannia Europa Finland

Forskerrollen og akademiske identiteter	Carvalho og Santiago, 2010 Degn, 2016 Henkel, 2000 Ylijoki and Ursin, 2013 Edwards, 2020 Hancock m.fl., 2017 Castelló m.fl., 2021 Lopes m.fl., 2014 Rosewell og Ashwin, 2019 Kyvik, 2013 Alvesson m.fl., 2008 Cardoso m.fl., 2019 Antal og Rogge, 2020	Portugal Danmark Storbritannia Finland Storbritannia Storbritannia Ikke relevant Portugal Storbritannia Norge Storbritannia Portugal Tyskland og USA
Endring i forskerrollen / En mangesidig forskerrolle	Castro-Ceacero og Ion, 2019 Lopes m.fl., 2014 Whitchurch, 2012 Rosewell og Ashwin, 2019 Kyvik, 2013 Brew m.fl., 2018 Langfeldt og Kyvik, 2011 Tagliaventi m.fl., 2020	Spania Portugal Storbritannia Storbritannia Norge Storbritannia og Australia Ikke relevant Italia
Forskerens autonomi og frihet	Cannizzo og Osbaldiston, 2015 Connell, 2015 Fredman og Doughney, 2012 Lyons og Ingersoll, 2010 Degn m.fl., 2018 Nyhagen og Baschung, 2013	Australia Australia Australia Australia Danmark og Storbritannia Norge

2.4 Forskerrollen i Norge

Så langt har vi konsentrert oss om forskerrollen i en europeisk kontekst. Det er derimot viktig å merke seg at de europeiske landene har ulike karrieresystem, og at forskere jobber under ulike arbeidsvilkår i de ulike landene. Dette gjelder ikke minst for den norske konteksten, som er både lik og ulik situasjonen man finner i andre land. For eksempel, selv om forskere i Norge står overfor mye av den samme konkurransen og de uforutsigbare arbeidsforholdene som blir beskrevet i litteraturgjennomgangen over, står den norske forskningssektoren i en relativ særstilling når det gjelder tilgangen på offentlige ressurser og økonomisk forutsigbarhet.

En NIFU-studie fra 2018 viser at, sammenlignet med f.eks. Storbritannia, hvor den offentlige grunnbevilgningsandelen ligger på rundt 30 prosent, ligger grunnbevilgingsandelen i Norge på rundt 70 prosent. De andre landene i denne komparative studien – Sverige, Danmark, Finland, Nederland og Østerrike – ligger et sted mellom disse to ytterpunktene (Frølich m.fl., 2018). Dette gir norske forskningsinstitusjoner, og følgelig også norske forskere, større frihet og fleksibilitet når det kommer til valg av forskningsområder. Den samme studien peker også på at andelen midlertidige stillinger, til tross for at denne oppfattes som høy i Norge, er relativt lav sammenlignet med de andre landene.

Som nevnt innledningsvis fremstår en akademisk karriere fortsatt som attraktiv i Norge. Fra tidligere forskning vet vi at de fleste forskere er fornøyd med eget valg av karriere, og de fleste ville valgt samme karriere om igjen (Tellmann m.fl., 2019). Samtidig finner man en viss variasjon når de gjelder hvor fornøyd de vitenskapelige ansatte er med egne arbeidsvilkår og egen arbeidssituasjon. En NIFU-studie (Tellmann m.fl., 2019) viser at flertallet av de spurte forskerne opplever en stor grad av faglig frihet og interessante arbeidsoppgaver. Derimot er kun halvparten av de vitenskapelige ansatte fornøyd med egne arbeidsvilkår og egen arbeidssituasjon, mens litt under en fjerdedel – et betydelig mindretall – er misfornøyd. Videre oppgir en femtedel av de som enda ikke har nådd toppen av den akademiske karrierestigen at de opplever karrieremulighetene som dårlige. Det er derimot betydelige forskjeller mellom ulike grupper vitenskapelige ansatte, hvor ansatte i instituttsektoren jevnt over er mer fornøyd med sitt ansettelsesforhold og karrieremuligheter enn det de ansatte i UH-sektoren er.

I tillegg til variasjon i arbeidsforhold og oppfattet tilfredshet finner man også stor variasjon i søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren, mellom fag, stillingstype, kvinner og menn, samt om det søkes fra Norge eller utlandet (Frølich m.fl., 2019a). For eksempel så ser vi at menn i større grad enn kvinner søker seg til det forskningsrettede karriereløpet, mens kvinner i større grad søker seg til det undervisningsrettede karriereløpet. Mens kjønnsbalansen innen humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag er relativt jevn, er kvinner overrepresentert innen medisin og helsefag, mens menn er i flertall innen naturvitenskapene og de tekniske fagene. Innenfor de fleste fagfelt finner man i tillegg en økning i antall søkere fra utlandet (Frølich m.fl., 2019a), noe som ikke bare er med på å øke konkurransen om akademiske stillinger, men også kan tenkes å utfordre forskerrollen slik den tradisjonelt sett har blitt oppfattet blant forskere med bakgrunn fra Norge.

Det er også viktig å huske på at det norske UH-systemet i seg selv er i endring. Hvor man tidligere hadde et todelt system, med universitetssektoren på den ene siden og høgskolene på den andre, deler disse nå stillingsstruktur, med to ulike karriereløp knyttet til henholdsvis forskning og undervisning (Frølich m.fl., 2018). Tradisjonelt sett har det forskningsrettede karriereløpet vært mer vanlig ved universitetene, mens det undervisningsrettede karriereløpet i større grad har blitt fulgt ved høgskolene. Som Frølich med flere (2019a) påpeker, til tross for at disse to karriereløpene i utgangspunktet er likestilte – de har blant annet samme lønnsnivå – kan man peke på forskjeller i både rekruttering og mobilitet som indikerer at dette ikke er tilfellet i praksis. For eksempel ser man at personer i det undervisningsrettede karriereløpet i mindre grad når opp til toppstilling sammenlignet med sine kolleger i det forskningsrettede karriereløpet (Frølich m.fl., 2019a; se også Reymert m.fl., 2015). Økningen i antallet vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med doktorgrad (Reymert m.fl., 2017) underbygger dette videre, blant annet ved

at nyansatte ved norske UH-institusjoner, uavhengig av om de jobber ved et universitet eller høyskole, nå forventes å ha en forskerutdanning. Dette henger også sammen med andelen fusjoner i norsk UH-sektor, og ambisjonen blant de tidligere høyskolene om å bli et universitet (Frølich m.fl., 2019b). For å oppnå en slik status stilles det blant annet krav til andelen ansatte med forskerkompetanse, noe som igjen er med på å endre hvilke forventninger vi har til de ansatte i sektoren, og dermed også forskerrollen selv.

I de neste kapitlene skal vi snevre inn fokuset, og se nærmere på situasjonen for forskere i dagens Norge. Før vi hører fra forskerne selv, skal vi derimot først undersøke hvordan sentrale forskningspolitiske aktører vurderer rammevilkår og politiske føringer i norsk akademia.

3 Forskeres karrierer og arbeidsbetingelser sett fra forskningspolitiske aktører

For å få innblikk i de ulike rammevilkårene som ligger til grunn for en forskerkarriere i dag gjennomførte prosjektgruppen intervjuer med aktører som er tett knyttet opp mot politikktutviklingen på feltet. Informantene representerte følgende organisasjoner: Abelia, Forskningsinstituttens fellesarena, Akademiet for yngre forskere, Museumsforbundet, Norsk studentorganisasjon, Norsk tjenestemannslag, Universitets- og høyskolerådet, Forskningsrådet og Forskerforbundet. Informantene ble stilt spørsmål knyttet til politiske føringer, arbeidsvilkår, ansettelsesprosesser, merittering og karriereprogresjon. Vi referer til disse aktørene som organisasjonsrepresentantene. Disse har ulike forskningspolitiske mål, og representerer både et arbeidsgiverblikk og ulike ansattgruppers (inkludert studenters) interesser. Likevel har vi valgt å behandle dem som en gruppe, der målet er å gi et overblikk over det forskningspolitiske landskapet, sett fra noe ulike perspektiv.

3.1 Politiske føringer, rammebetingelser og arbeidsvilkår

På spørsmål om hvilke politiske føringer som ligger til grunn for forskning i dag trakk flere av informantene frem begrepet «kvalitet». Her viste de til utfordringer med å heve kvaliteten på forskningen, og tiltrekke, beholde og videreutvikle de mest kreative og produktive forskerne og underviserne. Dette påvirker finansieringssystemet, ved at det prioriteres midler til det som på et gitt tidspunkt anses for å heve kvaliteten i forskningen. Flere av informantene pekte på at academia og forskerkarrierer er svært konkurransepregede, og at konkurransen har blitt enda sterkere etter hvert som kravet om ekstern finansiering har blitt tydeligere.

Ifølge noen av intervjukandidatene våre hadde dagens finansieringsmodell indirekte innskrenket forskernes autonomi i valg av forskningstema. Selv om forskerne (først og fremst i UH-sektoren) i teorien fortsatt står fritt til å forske på hva de måtte ønske, er de likevel, ifølge en informant, «avhengig av at det finnes penger satt av til det temaet som du ønsker å forske på». I tillegg til detaljerte prosjekter

og krav knyttet til ekstern finansiering, fører de ulike finanseringsindikatorne til at forskere må rette seg mot akademiske tidsskrift som gir budsjettmessig uttelling for det enkelte lærested. Noen av informantene tolket dette i retning av at den frie forskningen er på tilbakegang. Andre påpekte imidlertid at tilgangen på ekstern finansiering kan styrke den akademiske friheten, ved at forskerne kan sikre seg midler uavhengig av institusjonen de er ansatt ved.

Videre ble det påpekt at det har utviklet seg en sterkere og mer profesjonalisert lederkultur ved universitetene, og at dette fører til flere krav til forskerne og de faglige ansatte ved utdannings- og forskningsinstitusjonene. Her var flere enige om at det hadde foregått en endring: der akademiske stillinger tidligere ble sett på som «fredede arbeidsplasser», der de ansatte stort sett kunne fylle dagen med det de ønsket, oppfattet informantene at arbeidshverdagen til forskere i stor grad var blitt regulert og styrt. Dette innebar en forventning om at forskere skulle ta på seg flere administrative oppgaver, slik som rapportering, samt å søke intern og ekstern finansiering. Informantene forklarte at dette la begrensninger på den frie tiden forskerne har til rådighet, den som ofte brukes til å forske. Forskerrollen har dermed endret seg gjennom flere krav til forskere – de skal utføre flere oppgaver, og «være mer allround» som en av informantene beskrev det. Dette hadde ifølge en informant på den ene siden gjort forskeryrket mer komplekst, men også morsommere, fordi forskerne får spille på flere ferdigheter, for eksempel det å bygge opp en forskergruppe.

Når det gjelder arbeidsmengde var det flere av informantene som viste til forventningene om å jobbe mye for å komme videre i et akademisk karriereløp. En av dem formulerte seg slik: «Det er minimum 50 timer i uka du skal jobbe, ellers så blir det ikke noe av deg». Likevel var det flere som hevdet at dette var i endring, om ikke i de faktiske rammebetingelsene, men i det minste hos forskerne selv. Dette gjaldt spesielt yngre forskere, som i økende grad innså at «friheten til å jobbe vettet av seg, det er ikke en frihet vi trenger». Flere av informantene pekte på at unge forskere i dag er mer opptatt av å ha en balanse mellom fritid og arbeidstid, hvor man ønsker å ha et liv ved siden av jobben og stifte familie. Selv om noen forskere fortsatt opererer etter en såkalt «kall»-tankegang, fortalte informantene at flere nå ser på seg selv som ordinære arbeidstakere. En informant beskrev dette som en økende «proletarisering» blant de akademiske ansatte, og at man nå ser på forskerkarrierer som «relativt ordinære jobber med regulerte arbeidsforhold».

Samtidig presiserte flere av informantene at forskere fortsatt står i en slags særstilling når det kommer til rammebetingelser og arbeidsvilkår. Dette gjelder spesielt bruk av særskilt uavhengige stillinger, hvor arbeidstakerne er unntatt fra arbeidsmiljølovens regler om hvor lenge de kan arbeide hver dag og hver uke. Forskere i UH-sektoren er ikke pålagt å føre timer, noe som gir en viss frihet når det kommer til å styre egen arbeidshverdag, men de får heller ikke

overtidsbetalt. Samtidig gjør de økende kravene på forskernes tid, for eksempel studentkontakt og rapportering, at mange forskere i dag ikke står fritt til å styre tiden sin slik de selv ønsker: «Studentene tar kontakt døgnet rundt, og det er forventet en tilgjengelighet også på digitale flater 24 timer i døgnet sju dager i uka, som gjør at du ikke er særlig uavhengig, snarere tvert imot.»

Flere av organisasjonsrepresentantene viste til en endring i hvilke typer oppgaver forskerne var forventet å utføre. Spesielt gjaldt dette administrative oppgaver, hvor forskere i større grad enn tidligere forventes å rapportere hva de gjør. I den forbindelse var det flere som trakk fram effekten av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen, som ble innført i 2015. Selv om reformen i utgangspunktet kun skulle gjelde den administrative virksomheten, var en konsekvens av reformen at administrativt ansvar ble flyttet over på forskerne. Flere anså dette som en uheldig bruk av tid og ressurser, og understreket at et minimum av administrativ hjelp er helt nødvendig for å gjøre en god faglig jobb. Organisasjonsrepresentantene forklarte at administrativ støtte var viktig for å følge opp studenter og ansatte på en god måte, og det var et økende behov for dette med tanke på at UH-sektoren de siste årene har blitt tildelt mange nye studieplasser og flere rekrutteringsstillinger.

Andre nye forventede oppgaver innebar søknadsskriving, for å skaffe ekstern finansiering, samt det å ha kontinuerlig kontakt med studenter. En informant påpekte at noen av disse oppgavene kunne være interessante, men at de tar tid bort fra oppgaver som kvalifiserer til videre opprykk: tiden til forskning blir da nedprioritert til fordel for andre oppgaver forskerne forventes å gjøre, og dette innebærer at forskerne ikke får publisert de artiklene de trenger for å kvalifisere seg til en høyere stilling. En informant viste til at alle disse ekstra oppgavene kunne virke avskrekkende på folk som vurderte en forskerkarriere: «Du har lyst til å bli forsker for å finne ut noe, skjønne noe, lære noe og oppdage noe (...) den nysgjerrighetsdrevne forskninga, at den blir helt borte, ja, og da mister du også ganske mange potensielt flinke folk som er nysgjerrige».

3.2 Midlertidighet og karriereprogresjon

Uforutsigbare arbeidsforhold, spesielt for kvinner og forskere i starten av karriereløpet, var et gjennomgående tema i intervjuene med organisasjonsrepresentantene. Dette ble knyttet opp mot bruken av midlertidige stillinger, spesielt i UH-sektoren. I tillegg til det en informant kalte «lovlig midlertidighet», dvs. stipendiat, postdoktorer og andre ansatte i åremålsstillinger, pekte de på at det nå i økende grad brukes midlertidige stillinger knyttet til både forskning og undervisning. Dette medfører ofte et langt løp med midlertidighet, der mange aldri vil oppnå en fast stilling som forsker. Her ble det også vist til at midlertidighet telles

på litt ulike måter. En utfordring forskere i startfasen møter i dag er at stillingen avsluttes før forskeren har tilegnet seg de kvalifikasjonene som kreves for å gå videre i karrieren, og ikke har vært ansatt lenge nok ved institusjonen til å kvalifisere til permanent stilling. En informant pekte på at dette spesielt er en utfordring innenfor samfunnsvitenskap og humaniora, hvor «man er så livredd for å ansette noen fast at man må passe på at ikke de gjør oppgaver som gjør at de kan plutselig komme i skade for å få fortrinnsrett».

En informant fremhevet spesielt bruken av rene forsker- og postdoktorstillinger som en utfordring, og viste til at ansatte i disse stillingene i dag blir brukt som prosjektmedarbeidere heller enn som ordinære ansatte. En av dem pekte på at bruken av slike stillinger er mer utbredt innenfor fagområder hvor tilgangen til ekstern finansiering er høy, for eksempel matematikk og naturfag. Med andre ord: «en god økonomisk situasjon fører til veldig uforutsigbarhet for de som jobber der».

Informantene etterlyste derfor en større bevissthet rundt hva disse stillingene skal inneholde, og hva målet med slike stillinger er. Flere av informantene viste til at særlig postdoktorstillingen blir misbrukt i dagens system. Her ble det hevdet at postdoktorstillingen i noen tilfeller brukes av institusjonene for å unngå faste ansettelse, selv om stillingen egentlig skal være en rekrutteringsstilling til faste vitenskapelige toppstillinger. Dette var uheldig, ifølge informantene, både fordi forskeren selv bruker såpass lang tid på en karrierevei som ikke fører frem, men også at samfunnet bruker ressurser på en spesialisering som kandidaten i mange tilfeller ikke får brukt i det øvrige arbeidsmarkedet. Flere uttrykte derfor et ønske om at postdoktorstillingen brukes mye mer målrettet, og at en måte å gjøre dette på var å legge begrensninger på antall ansatte i rekrutteringsstillinger. Dette ville, ifølge informantene, ikke bare bøte på problemet med andelen midlertidige, men også hindre at altfor mange må forlate akademia på et tidspunkt hvor de i utgangspunktet er «for spesialisert til å få seg jobb utenfor.»

Flere av informantene presiserte at det var viktig å se problematikken rundt bruk av midlertidige stillinger i lys av andre utfordringer, spesielt usikkerhet knyttet til karriereprogresjon. Et eksempel var hvordan de høyere vitenskapelige stillingene tidligere var hovedsakelig basert på forskningskvalitet, men at det nå i tillegg er lagt til andre kriterier, som pedagogisk kompetanse og forventet mulighet til å få inn eksterne midler. Ofte vil ikke disse kriteriene være tydelig spesifisert i en jobbbannone eller i krav til internt opprykk. Dette gjør ansettelsesprosessen mindre oversiktlig, der kandidatene i noen tilfeller vil være usikre på hvilke kvalifikasjonskriterier som ligger til grunn for opprykk. Mens kravene til en doktorgradsperiode er relativt tydelige – den går over et visst antall år og skal resultere i en doktoravhandling – er det altså mindre tydelig hva som forventes av en postdoktorperiode og andre stillinger, inkludert toppstillingene, når det kommer til

antall publikasjoner, undervisningsmengde, innhenting av forskningsmidler osv. Dette innebærer, ifølge organisasjonsrepresentantene, at det er vanskelig å gi ansatte tilbakemelding på om de leverer i tråd med forventningene.

Ifølge noen av informantene påvirker dette igjen muligheten for, og forutsigbarheten i, forskernes karriereprogresjon. Når kandidatene ikke vet hva som skal til for å kvalifisere til videre opprykk blir det utfordrende å planlegge for et videre karriereløp, både i og utenfor academia. Dette bildet blir ytterligere komplisert av at ulike institusjoner legger ulike kriterier til grunn for ansettelse, og det ble påpekt at rekrutteringsprosessene har blitt mindre oversiktlige, at kriteriene er ulike på de ulike fakultetene og universitetene, samt på tvers av stillingskategorier. Som en informant beskrev det: «Det var ikke gjennomiktig før (...), men det var uomtvistelig at det skulle være den vitenskapelige produksjonen som avgjorde om du fikk en stilling eller ikke. Det har nå blitt et sett av kriterier som ikke er så objektive. Det skaper en usikkerhet ...».

I den forbindelse ble det pekt på at det å minimere usikkerhet ville være minst like viktig i tiden fremover som å forbedre andre arbeidsbetingelser. Et sentralt spørsmål blir da hvilke kriterier vitenskapelige ansatte egentlig bør vurderes etter. Flere av informantene oppfattet dagens system som karakterisert av faktorer som kan måles – antall publikasjoner, hvor mye eksternt finansiering man henter inn, hvor mange studenter man har osv. Her pekte de på at flere som jobber som forskere i dag har andre ferdigheter som bør utnyttes bedre, noe som de mente underbygget nødvendigheten av å endre meritteringssystemet for akademiske karrierer. Som en informant beskrev det:

«Alt det som vitenskapelige ansatte gjør ved universiteter bør med i et potensielt meritteringssystem. Enten det er forskningsresultater, eller det er forskningsprosess – dvs. kompetanse til å prosessere forskningsaktiviteter, ledelse, pedagogisk kompetanse, undervisning og det noen kaller "impact", eller samvirke med samfunnet, og det kan også være kompetanse som folk har med seg utenifra ...».

Flere av organisasjonsrepresentantene vi snakket med argumenterte for flere faste stillinger, og mer forutsigbarhet, i academia. Her vektla de at det å vite om man har jobb og inntekt i overskuelig fremtid er viktig, spesielt for forskere i starten av karrieren og i etableringsfasen, hvor midlertidigheten får innvirkning på muligheten til å ta opp boliglån, stifte familie osv. Samtidig anerkjente de at det aldri vil være nok faste stillinger til alle som tar en forskerutdannelse i Norge i dag. I tillegg til kostnaden dette medfører, vil det å garantere en fast stilling etter endt postdoktorperiode parkere konkurransen videre i systemet. En informant beskrev det på følgende vis: «Dersom alle som gjennomfører en postdoktorperiode vil være kvalifisert kvalitetsmessig, så er det en slags målkonflikt mellom det å gi trygghet og det å bygge kvalitet.» Slik sett ville det ikke være nok å øke andelen

faste stillinger. Det er i tillegg et behov for å sørge for at de som tar en forskerutdannelse står bedre rustet til en karriere utenfor akademia.

3.3 Veiledning ut av akademia og sektormobilitet

Forholdet mellom antall avlagte doktorgrader og antall rekrutterings- og forskerstillinger ved universiteter og høyskoler innebærer at flesteparten av de som gjennomfører et doktorgradsløp i dag vil måtte finne arbeid utenfor akademia. Informantene fremhevet at dette ikke er problem i seg selv – snarere tvert imot – da det er et stort behov for forskerkompetanse i samfunnet. I stedet viste de til noen utfordringer hva gjaldt forskernes egne forventninger:

«Det er litt for mange som går inn i en ph.d.-grad som tror at de er på vei til å bli professor en eller annen gang, og på veien ikke havner der, og ser det som et nederlag».

I den forbindelse trakk informantene fram behovet for en kulturendring blant de ansatte selv, hos veiledere, i forskningsgruppene osv., slik at en karriere utenfor akademia ble sett på både som noe naturlig og noe attraktivt. Behovet for mer veiledning ut av akademia var et gjennomgående tema i organisasjonsintervjuene. Flere oppfattet at for mange gikk inn i et forskerløp med urealistiske forventninger til en jobb i akademia. Dette var tilfellet både etter fullført doktorgrad, men også senere i forskerløpet, og kanskje spesielt etter endt postdoktorstilling, der kandidatene gjerne forventet å gå over i en førstestilling. Flere av informantene argumenterte derfor for at en større andel av de som i dag gjennomfører en postdoktorperiode bør veiledes ut av akademia på et tidligere tidspunkt, eventuelt at postdoktorstillingen bør legges opp slik at kandidatene tilegner seg kompetanse og egenskaper som det øvrige arbeidsmarkedet verdsetter.

Intervjukandidatene ønsket altså at flere ble veiledet ut av akademia på et tidligere tidspunkt, men de argumenterte også for å øke mobiliteten mellom akademia og andre sektorer, der det å skaffe seg erfaring fra andre sektorer for deretter å returnere til akademia ble ansett som positivt. Informantene forklarte at det i dag ble ansett som svært vanskelig å komme tilbake i en forskerstilling, dersom en hadde valgt å gå ut av akademia for en periode. En annen form for sektormobilitet som ble trukket frem var mellom UH-sektoren og forskningsinstituttsektoren – og her ble det vist til sentrale forskjeller mellom forskerløp i disse sektorene. Først og fremst pekte informantene på en større grad av midlertidighet i UH-sektoren, og at dette fører til mye intern konkurranse, både om stillinger, finansiering og arbeidsoppgaver. I instituttsektoren er det i større grad et prinsipp og fast ansettelse, spesielt blant stipendiater og postdoktorer, samt ofte bedre

lønnsbetingelser. En av informantene pekte på at den interne konkurransen er mindre i instituttsektoren:

«Folk er mer i samme båt der. Hvis en kollega drar inn et prosjekt så gagner det alle, til forskjell fra UH-sektoren, der man er mer avhengig av å være i en sterk forskningsgruppe.»

Samtidig ble det påpekt at forskere oftere har svakere stillingsvern ved nedbemanning i instituttsektoren enn i de har i UH-sektoren.

Informantene forklarte at instituttene ofte «mister» forskere til UH-sektoren. Grunnen til forflytning kunne, i deres øyne, være et ønske om mer grunnforskning, tøffe inntjeningskrav innen oppdragsforskning og/eller et ønske om å undervise. Informantene viste til at inntjeningskravene i instituttsektoren har blitt mer krevende, og at forskerne bruker mer tid på å få inn penger – tid som i UH-sektoren muligens i større grad kunne blitt brukt på nysgjerrighetsdrevet forskning. I tillegg har fusjonene i UH-sektoren bidratt til å styrke UH-institusjonene og gi dem flere bein å stå på, mens instituttene derimot er sårbare for utlysningstekster hos NFR, der det blir en fordel å være bredt tematisk anlagt.

Likevel foregikk det, ifølge flere av informantene, en akademisering av instituttsektoren, noe som bidrar til å viske ut det faglige skillet mellom sektorene. En av endringene var at en forskerkarriere i økende grad krever avlagt doktorgrad, mens det tidligere var mulig med kun avlagt mastergrad. Dette gjelder spesielt i UH-sektoren, men også til dels i instituttsektoren. Informantene viste slik til et sterkere overlapp mellom samfunnsoppdragene til UH-sektoren og instituttsektoren, der instituttsektoren akademiseres, samtidig som det stilles økende krav til eksternfinansiering i UH-sektoren. Dette har, ifølge informantene våre, ført til et krysspress på instituttsektoren, både ved at de anvendte instituttene innenfor UH-sektoren nå konkurrerer om de samme midlene, men også at konsulentfirmaene har blitt svært store og faglig dyktige. Selv om instituttsektoren fortsatt står sterkest når det kommer til å konkurrere om oppdragsprosjekter, så taper de i økende grad til UH-sektoren når det kommer til bidragsprosjekter. Dette påvirker også de langsiktige rammene for instituttforskningen. En av informantene viste derimot til at midlene knyttet til bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet i UH-sektoren har gått ned, og konkluderte slik med at ideen om at instituttene og universitetene har blitt likere ikke har slått til. En av informantene forklarte at, selv om forskerrollen ved instituttene ikke har endret seg, så har forskerrollen innenfor UH-sektoren endret seg i retning av forskerrollen i instituttsektoren – med krav om rapportering, ekstern finansiering, leveransepress osv.

En av informantene påpekte samtidig at samarbeidet mellom institutt- og UH-sektoren kan og bør bli bedre, spesielt siden det er en viss «turnover» til universitetet. Problemene med slikt samarbeid var først og fremst manglende fleksibilitet

i UH-sektoren, samt at UH-sektoren ikke har ressurser til å betale det ansatte i instituttsektoren koster.

3.4 Å være forsker: en attraktiv karrierevei?

Et gjennomgående inntrykk blant organisasjonsrepresentantene var at en forskerkarriere fortsatt er en svært attraktiv karrierevei, til tross for en del utfordringer knyttet til midlertidighet, hard konkurranse, stort arbeidspress og uforutsigbarhet. En informant viste til at rekrutteringen til akademia er god, selv om den er litt skjev kjønnsmessig oppover i systemet. Han opplevde at det fremdeles er mange som vil inn i dette løpet, og oppsummerte sitt syn på dagens forskerkarrierer på følgende måte:

«Jeg tenker at det er en attraktiv karriere. Det drivet etter å kunne fordype seg i et fag, det er veldig sterkt og det er veldig behov for det, og det er en viktig oppgave for samfunnet (...) det drivet folk har til å virkelig gå inn i de store problemene, det mener jeg er såpass sterkt at jeg tror det er meningsfylt å holde på med det. Så jeg tror det er attraktivt, og med god grunn. Men jeg tror det er skummelt for mange av feil grunner – den faglige nysgjerrigheten er jo det som skal være avgjørende for om du skal ønske å gå inn i det karriereløpet, og ikke det at det er så rævva arbeidsforhold. Så svaret er ja og nei – det er også en ikke-attraktiv karrierevei, fordi det er mye uforutsigbarhet, det er mye konkurranse, det er veldig individuelt, du må tåle å stå i det alene. Det er tøft nok på fagets premisser, og da er det dumt å legge til en ekstra byrde på det med det formelle rammeverket rundt.»

Intervjuene med organisasjonsrepresentantene illustrerer noen konflikter knyttet til akademiske karrierer. Som i sitatet over, vises det til at en akademisk karriere kan framstå som både attraktiv på grunn av arbeidsoppgavene, og samtidig mindre attraktiv, på grunn av det systemet forskerne opererer innenfor. En annen konflikt vi har belyst i denne delen handler om karriereprogresjon og forutsigbarhet knyttet til dette. Informantene viste til at de høyere vitenskapelige stillingene tidligere i hovedsakelig var basert på forskningskvalitet og fremfor alt vitenskapelig produksjon, men at det nå i tillegg var lagt til andre kriterier, slik som pedagogisk kompetanse, samvirke med samfunnet, eller forventet mulighet til å få inn eksterne midler. Ifølge informantene framstår slike kriterier ofte som diffuse og vanskelige for forskere å forholde seg til. På den ene siden ble det derfor pekt på et behov for å minimere slik usikkerhet, ved å tydeliggjøre hvilke parametere forskerne nå måles på, samt gjøre disse kriteriene mer objektive.

Samtidig argumenterte informantene nettopp for behovet for å «brette ut» meritteringsparameterne, for å synliggjøre og utnytte andre ferdigheter blant

akademisk ansatte. Dette reiser spørsmål om hva en forskerrolle og forskerkarriere kan og bør innebære, og hvorvidt en slik rolle skal være smalt anlagt – der vitenskapelig produksjon er det viktigste kriteriet for ansettelse og opprykk, eller om det er behov for en bredere anlagt forskerrolle som spiller på flere ferdigheter, og der kandidatene dessuten kan tenkes å være lettere å omstille til andre sektorer.

Med dette som utgangspunkt: Hvilke forventninger har forskere selv til egen karriere? Hvordan forstår de sin rolle som forskere, både i og utenfor akademia? Og ikke minst, hvorfor velger de, eller velger de bort, en akademisk karriere? I neste del tar vi for oss fortellingene fra både tidligere og nåværende forskere på ulike stadier i karrieren.

4 Fortellinger om forskeryrket og forskerrollen fra forskerne selv

Gjennom intervjuene med nåværende og tidligere forskere kommer det fram flere interessante fortellinger om akademia, forskerrollen og forskning som karrierevei. Fortellingene varierer, også ut ifra respondentenes stilling, alder, livssituasjon og ikke minst fagfelt. I dette kapittelet skal vi se på informantenes veier inn i akademia og opplevelse av forskerrollen, refleksjoner rundt ledelse og selvledelse, tanker om ansvar og organisering, strategier for posisjonering i akademia, og veien ut av akademia – med refleksjoner om flytende akademiske karrierer, sektormobilitet og fordommer mot forskeryrket. Det må påpekes at vi har snakket med 18 forskere på ulike karrierenivå, og at materialet fra disse intervjuene ikke nødvendigvis er representativt for hvordan majoriteten av forskere i Norge i dag opplever forskerrollen. I stedet går vi i dybden i noen enkeltfortellinger for å vise fram ulike refleksjoner, utfordringer og muligheter knyttet til det å være forsker.

4.1 Veien inn i akademia: mellom idealer og egeninteresse

Flere av intervjukandidatene våre hadde det til felles at de likte forskerarbeidet, med datainnsamling, analyse og skriving. Likevel forklarte flere av dem at de nærmest hadde havnet inn i en forskerkarriere litt tilfeldig, og få av dem hadde planer om å jobbe som forskere:

«Jeg har havnet litt tilfeldig i det sporet med forskning, jeg har ikke hatt en karriereplan om å bli forsker. Jeg fikk definitivt faglige kick av å jobbe med mastergraden, jeg likte også godt å være masterstudent, det er det jo ikke alle som gjør, men jeg synes det var topp. Det å forstå ting aggregert over tid, det er gøy å skjønne hvordan man sammenstiller forskning med annen praksis, jeg var interessert i dette allerede fra mastergraden.» (tidligere forsker innen kunstfag, jobber nå i forvaltningen).

Tilsvarende fortalte en postdoktor i et helseforetak om at grunnen til at hun endte opp med en doktorgrad var at hun hadde en veldig god lærer på videregående,

som fikk henne interessert i fagfeltet. Det var denne læreren som nevnte muligheten for å ta en doktorgrad:

«Han sa: 'Du får ikke jobb uansett, så du kan egentlig ta en doktorgrad for din egen del, fordi det er fryktelig gøy'. Så da gjorde jeg det (...) Jeg satt ikke på barnerommet og tenkte at jeg skulle bli forsker altså.»

En erfaren forsker i instituttsektoren fortalte at forskerveien hadde blitt til underveis, og at dette var en ganske tilfeldig karrierevei. Hun hadde en slektning som var professor, og hadde i lenge tid tenkt at han hadde en spennende hverdag, der han fikk «... jobbe med det han likte aller best, og også leke seg litt.» En informant som hadde gjennomført et doktorgradsløp innen rettsvitenskap, for deretter å gå tilbake til jobben i privat sektor, forklarte at det var interessen for det å skrive som hadde vært veien inn i ph.d.-løpet:

«Jeg skrev en bok sammen med noen kolleger ved min nåværende arbeidsplass [utenfor akademia], hvor jeg bidro med flere kapitler. Et av kapitlene ble videreutviklet til en egen bok. Generelt skrev jeg mye og trivdes veldig godt med det. Selv om jeg endte opp med et annet tema for doktorgraden enn det jeg hadde skrevet om tidligere, visste jeg på det tidspunktet at jeg likte å skrive, at dette var noe gøy.»

En stipendiat i miljøvitenskap i UH-sektoren som hadde startet doktorgradsløpet ganske nylig forklarte at hun alltid trodde hun var ferdig med akademia etter hver fullført grad, men at hun hadde fortsatt likevel, fordi akademia var et sted hun alltid hadde følt seg komfortabel i. Hun pekte også på at hun både var god til og likte å skrive, og vurderte dette som en evne hun kunne bruke også i andre jobber. Derfor tenkte hun mer på seg selv som en profesjonell skribent, heller enn som forsker. Videre beskrev hun seg selv som en tankefull person som likte å gå inn i nye problemstillinger og å snakke med folk om ulike tema. Hun hadde nærmest snublet over en relevant ph.d.-stillingsutlysning, og skrevet en, ifølge henne selv, «ganske løs søknad bare for å se hvordan det gikk». Selve intervju- og ansettelsesprosessen hadde deretter gått veldig raskt. Selv om hun fremstilte det å gå inn i en akademisk karriere som litt tilfeldig, fortalte hun også at høy akademisk utdanning ble sett på som prestisjefullt i hennes familie, og at flere i hennes nære familie hadde doktorgrad.

En fast ansatt forsker som jobbet i instituttsektoren forklarte også at hun flere ganger hadde vurdert å forlate akademia, og at hun hadde hatt lyst til å gå ut av denne bransjen. Hun opplevde imidlertid at det var vanskelig å få jobb utenfor akademia. Likevel presiserte hun at hun var «veldig laget for akademia», og opplevde å jobbe med noe meningsfullt, samt å ha blitt sterkt formet av å være i akademia:

«Jeg jobber med et tema jeg synes er veldig viktig. Det sitter ganske dypt i meg at det må være noe betydningsfullt jeg jobber med. Og den den friheten og fleksibiliteten forskerrollen gir deg, for eksempel det at du kan flytte rundt.»

Veien inn i akademia handlet for flere av intervjukandidatene om en egeninteresse og motivasjon for denne måten å jobbe på. Her ble det trukket fram at forskningsarbeid i stor grad var en form for selvutvikling. En etablert forsker i fast stilling innen samfunnsvitenskap forklarte at han var i akademia fordi han syntes det var «... utrolig gøy å gjøre feltarbeid, og å løse intellektuelle puslespill.» En tidligere forsker innen kunsthøgskolen trakk også inn selvutvikling som en viktig grunn til å være forsker:

«Forskning gir meg en sånn kroppslig erfaring, som er helt spesiell, noe jeg føler jeg vokser veldig på.»

Flere av intervjukandidatene våre så ut til å ha blitt tiltrukket av forskeryrket på grunn av stor frihet, spennende og utviklende arbeidsoppgaver og mange privilegier. Dette resulterte i stor dedikasjon til jobben, og at de frivillig la ned mye tid og arbeid for å holde på med forskning. En etablert forsker innen pedagogikk i UH-sektoren, som tidligere hadde jobbet i skolen, beskrev sin kjærlighet til jobben på følgende vis:

«Jeg vil absolutt ikke forlate akademia for å gå tilbake som lærer, jeg elsker å være i akademia, dette er en privilegert jobb. Du har fleksibiliteten, en særlig uavhengig stilling, og jobber når du selv vil. Kanskje derfor jeg også har kapasitet til å jobbe så mye. Jeg jobber mye fordi jeg vil. Dette er basert på trivsel.»

En intervjukandidat som tidligere hadde jobbet med naturvitenskapelig grunnforskning forklarte hvordan forskeryrket skilte seg fra andre typer jobber:

«De fleste jobber er 8-4, og der jobber man for å leve. En forskerjobb er for de fleste forskere en jobb de tar for å kunne arbeide med en interesse, nesten lever for å jobbe.»

Denne interessen og drivkraften for forskerarbeidet hadde fått ham til å investere langt mer tid enn det lønnen skulle tilsi. Han sammenlignet her forskeryrket med kreative bransjer, der man trenger en slags «ungdommelig glød» for å lykkes. Etter hans syn måtte man bruke all tid på forskningen de første ti årene av karrieren. Det å jobbe med forskning hadde vært en barndomsdrøm for ham, og han fortalte at han alltid hadde vært interessert i dette feltet, og hadde en tidlig interesse for vitenskap.

En etablert forsker innen samfunnsvitenskap, som hadde lang arbeidserfaring fra svært ulike sektorer, beskrev dette på lignende vis, med at det å være forsker

betød at jobben og livet gled over i hverandre. En nyansatt stipendiat som forsket på kvinnehelse viste også til det privilegerte forskeryrket, og forklarte at hun koste seg i jobben, og hun beskrev jobben som hobbyen sin. Derfor syntes hun det nesten var rart å få lønn for å holde på med dette. Videre pekte hun på betydningen av autonomi i arbeidet, i form av stor frihet og fleksibilitet, og muligheten til å styre dagen selv. Hun likte å ha kontroll over og styre egen arbeidsdag, og forklarte at dette var en viktig grunn til å gå inn i denne bransjen. Denne friheten betød også frihet til å jobbe når som helst, og hun beskrev jobben som at «dette er hele livet mitt». Hun forsøkte likevel å regulere arbeidstiden, og hadde sluttet å jobbe i helgene, men hun fortsatt kunne svare på epost til sent om kvelden, og tilpasse seg informanter ved å ta intervjuer tidlig om morgenen.

Tilsvarende fortalte en postdoktor i et helseforetak at hun aktivt jobbet med å sette grenser mellom jobb og fritid. Dette kunne derimot være vanskelig:

«Det jobber jeg med. Under pandemien har det blitt kjempemasse, man tar på en måte på seg mer og mer. Så det er slitsomt å aldri føle at du er ajour, fordi det er alltid oppgaver som skal gjøres, og det er alltid et prosjekt som har eksperimenter som skal gjøres. Man blir gæærn av å ikke bare kunne ha en helt ferdigkrysset liste. Det er vanskelig å ta helg med god samvittighet, men jeg prøver å gjøre det. I hvert fall en dag i helgen har jeg sagt at jeg skal ha helt fri. Men det er vanskelig. Men det er jo litt av din egen oppgave å gjøre det (...) Hvis du skal overleve i den jobben her så må du ta det ansvaret selv, å ta fri.»

En relativt fersk helsevitenskapelig stipendiat i UH-sektoren fortalte også at hun for så vidt likte fleksibiliteten med jobben, men syntes det kunne bli i meste laget:

«Fleksibiliteten er god når det er noe å være fleksibel i forhold til, men når alt er fleksibelt er du alltid på jobb.»

Fleksibilitet og frihet som viktig i forskerjobben ble også trukket fram av en mer erfaren stipendiat i pedagogikk, men som også pekte på at det kunne være vanskelig å trekke grensene mellom jobb og fritid:

«Grensene for fritid og jobb blir litt flytende, det er utfordrende da det kan bli altopslukende. Det blir litt grenseløst av og til.»

Hun fikk kommentarer fra folk om at de ikke kjente noen som var så dedikert og likte jobben sin så godt som henne:

«Så heldig du er som liker jobben din så godt, sier folk til meg.»

Hun fortalte blant annet at barna var innforstått med at uansett hvor de reiste på ferie, så måtte hun skrive litt. Hun hadde derfor sluttet å si til barna at hun skulle

jobbe, men heller at hun skulle skrive, og opplevde litt mer aksept for det fra barnas side.

Flere forskere pekte på balansekunsten som måtte til for å holde seg gående i en jobb der man i utgangspunktet kunne jobbe hele tiden. En erfaren forsker i instituttsektoren opplevde at noen perioder kunne være svært tøffe, særlig i innspurt med søknadsarbeid, og at hun selv måtte ta ansvar for å roe ned etter slike perioder. Denne balansekunsten gjaldt også for prioritering av arbeidsoppgaver, og forskerne vi intervjuet i instituttsektoren viste til at det kunne bli vel mange oppgaver å balansere:

«Jeg er prosjektleder i flere prosjekter, så da må jeg styre dem, innkalle til møter, delta i møter. Det handler også mye om det å skaffe midler. Det er tøffe tak innimellom, det koster litt i de søknadsløpene. 1 av 5 eller noe slikt går inn. Så har du gode stunder der du kan jobbe faglig, jobbe med presentasjoner, med vitenskapelige artikler. Det handlet om hva du prioriterer selv, en må prøve å skjerme litt av uka til å jobbe faglig. Du får ikke ro til å sitte ned og jobbe, du har så mange tanker i hodet. Men det er mange småting som gjør at jeg blir stresset «svar på det, gjør det og det». Dette gjør at hverdagen blir litt oppstykket.» (erfaren forsker i instituttsektoren).

Likevel understreket denne instituttforskeren at hun trives med denne type jobb «... så lenge det ikke går på helsa løs». En annen forsker, også i instituttsektoren, beskrev viktigheten av dedikasjon for å holde ut i akademia:

«Man har et litt annet liv som forsker, og du skrur ikke av jobben kl. 4, du blir gående og tenke på jobben. Det er både bra og dumt, men det er mer enn bare en jobb, folk brenner jo for det de jobber med. Hvis du ikke brenner for det, vil du slite deg ut. Det handler om å finne en balanse.»

Intervjukandidatene pekte på en interessant konflikt mellom det å satse på en karriere i akademia av egeninteresse og for selvutvikling, i motsetning til det en av dem beskrev som «å gjøre noe annet godt i verden». En tidligere forsker innen kunsthøgskolen kom inn på at det kunne være vanskelig å balansere engasjementet rent faglig sett med refleksjoner rundt samfunnsnyttene av det hun holdt på med. Denne konflikten var det flere som kjente på, eksempelvis i form av et slags moralsk ansvar for å gå inn i det mer praktiske feltet en selv forsket på. En stipendiat som var utdannet psykolog, ville gjerne bli værende i akademia, men påpekte et stort behov for folk med hennes kompetanse i klinikken også:

«Jeg synes det er vanskelig å svare på om jeg har lyst til å være i akademia. Jeg opplever et moralsk ansvar for å gjøre noe klinisk. Jeg hører fra pasienter at de trenger psykologer med kompetanse på dette, og jeg får en del jobbtillbud fra

private klinikker, og det er litt vondt å si nei. Men jeg vil jo helst få andre psykologer til å gjøre den jobben.»

En annen stipendiat som også var profesjonsutdannet, ønsket å være et bindeledd mellom forskning og klinisk praksis. Hun hadde som mål å endre klinisk praksis og gjøre det lettere for pasienter og terapeuter. Prosjektet hennes var laget for å være direkte overførbart i klinisk praksis, og hun var i kontakt med både brukerorganisasjoner og behandlingssteder.

Selv om noen intervjukandidater opplevde en konflikt mellom egeninteresser og samfunnsnyttene, ble det å drive med forskning i seg selv også presentert som en meningsfull oppgave, og at forskere ofte var drevet av altruistiske motiver. En intervjukandidat som tidligere hadde jobbet med naturvitenskapelig grunnforskning, men som hadde forlatt akademia, illustrerte det på følgende måte:

«Jeg savner forskningen i den forstand at jeg mener at forskning er en meningsfull oppgave. Forskningen har en mening som går utover mitt liv og kan få stor effekt. Dette var også en motivasjon for å gå videre etter master; jeg innså at her kan jeg bidra med noe jeg synes er meningsfullt.»

For andre var det ikke selve forskningen, men heller utviklingsarbeidet knyttet til forskerjobben, som ble opplevd som meningsfullt og spennende. En etablert forsker i et profesjonsfag fortalte at han ikke hadde forsket så mye den siste tida, men var mest opptatt av å utvikle den faglige praksisen. Han var medlem i noen forskningsgrupper, men kun på papiret, og var egentlig ikke interessert i selve forskningen. Dermed anså han seg selv heller ikke primært som forsker, men som lærer:

«Jeg har få ambisjoner om å bli ledende forsker ute i den store verden, jeg liker meg best innenfor. Når folk spør hva jeg jobber med sier jeg at jeg er lærer, og driver med lærerutdanning. Jeg brenner for å utvikle god praksis i framtidig lærerutdanning. Her er det også en del metodeutvikling, og jeg er opptatt av innovasjonsarbeid i lærerutdanninga.»

4.2 Ledelse og selvledelse i akademia

Forskertilværelsen – og da i særlig grad den i UH-sektoren – har tradisjonelt vært kjennetegnet av et fravær av ledelse, i kontrast til arbeidslivet ellers. Akademia har hatt tradisjon for å *velge* ledere blant sine egne, fra instituttnivå opp til rektor, og ledelse ved UH-institusjonene har i den forstand vært lite preget av «mikrostyring» i form av hierarkier og arbeidsdeling mellom ledere og medarbeidere. I stedet har ledere i akademia, som de «fremste blant likemenn», holdt seg til «overordnede linjer» i et kollegialt forskningsfellesskap. Formulert litt enkelt har det nok vært ledere ved institusjonene, men svært få *sjefer*. Sosiologen Niklas Luh-

mann har bl.a. i boken «The New Boss» (2018) beskrevet hvordan arbeidsmiljøet i akademia er preget av et gjennomgående «sjefsvakuum», og at universitetet som organisatorisk mikrokosmos ikke lar seg forklare med de analysene og rammene man vanligvis tolker og forstår ledelse i arbeidslivet med.

Selv om mange har kjennskap til denne delen av forhistorien til høyere utdanningsinstitusjoner, er det verdt å bemerke av to grunner. For det første fordi det langt på vei er et annet bilde som tegner seg av institusjonene i dag, hvor ledelse har fått en annen valør og betydning ved institusjonene enn det har hatt tidligere, bl.a. gjennom en økt profesjonalisering. Det er også langt færre institusjoner i Norge som nå velger sine rektorer enn tidligere, selv om det fortsatt er mulig. For det andre er det fortsatt mange vitenskapelig ansatte som erfarer at nærmeste ledelse i liten grad er involvert i eller legger føringer på arbeidet deres, og denne situasjonen beskrives både som «befriende» og «utfordrende» av våre informanter. En utfordring var her relatert til forventninger om å oppnå professoropprykk, men uten tilrettelegging fra ledelsens side.

Ved nyetablerte universiteter og høyskoler som sikter mot universitetsstatus, opplever vitenskapelig ansatte, både de som er i startfasen og de som er etablerte, ofte at det er klare forventninger til at de på et tidlig stadium skal inngå i kvalifiseringsforløp, med henblikk på opprykk til professorstilling. Spesielt ved høgskolene blir det trukket fram utfordringer knyttet til dette, nemlig en forventning om at intervju kandidatene skulle oppnå professoropprykk, men uten å få den støtten og forskningstiden som kreves.

En etablert forsker innen samfunnsvitenskap hadde 35 % forskningstid, 10 % administrasjon og faglig fornyelse, og resten undervisning. Det fantes ingen sabbatsordning hos dem, men han fikk et halvt års forskningsfri som takk fordi han hadde tatt på seg veldig mye undervisningsarbeid, hvilket han beskrev som «ekstremt mye mer arbeid». Han hadde ikke fått noe mer enn det halvåret som «kompensasjon» for alt ekstra arbeidet, til tross for at sjefen forventet at han skulle bli professor. Han forklarte at akademisk tittel ikke var viktig for ham, og beskrev seg selv som «... en løs akademisk fugl uten store akademiske ambisjoner». Likevel var en professortittel viktig for institusjonen, og da burde de legge til rette for opprykk, forklarte han.

En annen forsker som var fast ansatt ved en høgskole viste også til et opplevd press om å bli professor, og at hun nærmest skyldte institusjonen dette, for at den skulle stå sterkere i utviklingen mot å oppnå universitetsstatus. Likevel stod det hun beskrev som høgskolekulturen – med liten interesse for forskning – fremdeles sterkt ved institusjonen, og hun opplevde liten tilrettelegging fra ledelsens side for å oppnå opprykk.

Et tilsvarende bilde tegner seg for forskere i helseforetak, hvor høy bruk av midlertidige stillinger og lite forutsigbarhet fører til et stort publiseringspress. Som en

forsker i postdoktorstilling forklarte: «Fryktelig mange hos oss vet ikke om de har jobb etter jul. Det er en stressende måte å jobbe på for du vet du må publisere for å kunne fortsette å jobbe.» Samtidig påpekte informanten at man til en viss grad er prisgitt ledelsen, både når det gjelder å skjermes arbeidstiden til forskeren, men også fungere som en mentor:

«De skal jo hjelpe meg og komme med råd om hvordan jeg kan få fortsette i akademia, og hvordan jeg kan få bygd en karriere og hva som er viktig for meg. Så de minner meg jo på det støtt og stadig, det du trenger nå er førsteforfatterskap og sånne ting ...»

I kontrast til det økende presset flere ansatte i UH-sektoren og helseforetakene følte på for å publisere og komme seg oppover på karrierestigen stod noen av refleksjonene til forskere vi har snakket med i museumssektoren. En av informantene påpekte at lederne i museumssektoren ofte ikke er forskere selv, og at de dermed i noen tilfeller ikke forstod eller anerkjente forskernes ønske om å publisere og på andre måter aktivt delta i forskningsmiljøer.

«Mitt inntrykk er at ledere som ikke har doktorgrad heller ikke nødvendigvis ser relevansen med at det [forskningen] skal resultere i en fagfelleurdert artikkel. De ser relevansen av å gjøre forarbeidet kanskje, og så ser man at, 'ja, da har vi ny kunnskap som vi kan formidle'. Nå overdriver jeg litt, men som forskere lærer seg man å tenke på de fagfelleurderte artiklene som en hardvaluta, det er på en måte det du skal oppnå. Og så kan man godt gjøre masse andre ting også. Men det er jo en type kultur eller innlæring som, hvis du ikke er vant til å tenke på det, så prioriterer du det kanskje ikke heller, uten å mene noe vondt med det. Men det er en forståelsesforskjell da.»

Det er med andre ord ikke gitt at en mer profesjonalisert ledelse i organiseringen av institusjonene, har ført til en mer nærværende ledelse, eller en ledelse som tar tilsvarende perspektiv som den enkelte forsker. Vi har allerede pekt på hvordan uavhengighet, selvledelse og fleksibilitet er sentrale idealer som informantene ønsker å hegne om og framholder som viktige kvaliteter i forskerrollen og forskerhverdagen. På den andre siden er det også flere som peker på vedvarende og vanskelige utfordringer ved å befinne seg i en arbeidshverdag med liten eller ingen kontakt og kommunikasjon med ledelsen fra dag til dag. Det er særlig tre forhold som vi her ønsker å peke på.

4.3 Privatisering av ansvar

Flere av informantene peker på at selv om ansvaret for sentrale arbeidsoppgaver som undervisning og oppfølging av studenter er gitt i en arbeidsplan – typisk

utarbeidet i dialog mellom instituttleder og den enkelte – så foregår det parallelt gjennom studieåret individualiserte og uformelle forhandlinger om disse oppgavene mellom kolleger. På den måten kan for eksempel undervisningsoppgaver byttes fram og tilbake mellom ansatte uten at ledelsen blir involvert. Dette gir på den ene siden en stor grad av forenkling sammenlignet med et formelt system hvor ledelsen er inne og regulerer arbeidsoppgaver blant ansatte. På den andre siden åpner dette for at arbeidsoppgaver i stedet blir, eller kan bli, en mørklagt forhandlingsarena, hvor ulike sosiale dynamikker kan komme i spill, knyttet til forventninger om kollegialt ansvar og fellesskap, uformelle hierarkier og asymmetriske maktrelasjoner. For enkelte kan dette medføre at blant annet undervisning kommer til å utgjøre mer enn de stipulerte 40-50 % av stillingen, ofte på bekostning av forskningsarbeid.

De fleste informantene sa at de ikke nødvendigvis ønsker seg en mer formell regulering av undervisningen, og flere peker på at det er både ulemper og fordeler med en slik uformell forhandling og sirkulasjon av arbeidsoppgaver. Til gjengjeld er det flere som opplever at ledelsen sitter med liten og dårlig oversikt over den måten undervisningsoppgaver går fram og tilbake mellom ansatte på, og at det både fører til at de som påtar seg en større «undervisningsbyrde» ikke alltid blir anerkjent for den innsatsen – med mindre de selv aktivt skal «promotere» det overfor ledelsen. I tillegg er det noe som nettopp også kan «stjele» tid fra forskningsoppgaver. En UH-forsker med fast stilling innen filosofi fortalte om utfordringer med å få satt dette på dagorden ved sitt eget institutt:

«Hovedutfordringen er å finne riktig balanse mellom undervisning og forskning. Undervisningsplikten er gitt, og der er det ingen fleksibilitet. Det innebærer at undervisningen tar tid bort fra forskning da all tid går med til undervisning. Dette stresser meg egentlig ganske mye. Jeg skal egentlig forske 50% av tiden, men det blir det ikke tid til. Problemet er at ledelsen ikke har oversikt og undervisningspraksisen har blitt privatisert. Ansatte flytter undervisning seg imellom, og når noen kommer og spør om jeg kan dekke noe undervisning for dem er det vanskelig å si nei. Jeg har forsøkt å ta det opp med nærmeste leder, men det fører ingen vei. Det er mye mulig det er jeg som ikke er veldig effektiv, at jeg bruker lenger tid på å forberede undervisning enn andre (...) Dette er virkelig en stressfaktor i min hverdag. Jeg er nødt til å forske mer, men må bruke den tiden jeg har til undervisning.»

4.4 Fravær av organisering

En annen dimensjon ved forskernes arbeidshverdag dreier seg om fraværet av organisatorisk beredskap i ledelsenes møte med ansatte som opplever overbelastning og vanskelige arbeidsforhold. Dette kan sees i sammenheng med den uklare

arbeidsdelingen vi har beskrevet over. Det informantene fra UH-sektoren beskriver synes ikke primært å dreie seg om mangel på strukturer som sådan (som for eksempel arbeidsplaner), men om en viss mangel på institusjonell kapasitet til å håndtere og justere de betingelsene som fører til belastninger over tid. Dette kan for eksempel være i form av konkrete tiltak for å reorganisere eller tilrettelegge arbeidet annerledes. Flere peker på at tiltak ikke blir fulgt opp og at tiltakene ikke alltid «matcher» den måten forskere arbeider på. På spørsmål om hva som skjer, når man forsøker å ta opp vanskelige arbeidsforhold med ledelsen, svarte en av humanioraforsker med fast stiling:

«Tja, de viser forståelse, og kommer med noen organisatoriske grep – man later liksom som om man skal løse det på organisatorisk plan, men så skjer det ingen ting i praksis. Det skjer i hvert fall ikke noe på individuelt nivå. For eksempel så introduserte de en løsning hvor man skulle føre timeregnskap og levere inn til ledelsen. Jeg antar at meningen var at dette skulle brukes til noe, men nå har dette også forsvunnet (...) Jeg tror det er mange som tenker som meg, at ledelsen ikke aner hva de gjør eller ikke gjør.»

Det som blir beskrevet her – opplevelsen av at tiltak blir iverksatt, men at det ikke følges tilstrekkelig opp – er noe som går igjen i flere av beretningene til våre informanter. Mange ønsker også en ledelse som i større grad er i stand til å intervensere når for eksempel store mengder med undervisning havner hos enkelte ansatte:

«Det viktigste er nok mindre tid på undervisning, kanskje spesielt at ledelsen tok en mer aktiv holdning og rolle i å begrense undervisningen. Ledelsen bør ha det som mål at vi skal ha tid til å forske, nå er det ingen aktiv politikk på det, man må gjøre alt selv» (Etablert samfunnsvitenskapelig forsker, fast ansatt)

En forsker i instituttsektoren viste til utfordringer med flat struktur ved institusjonen der hun jobbet. Her pekte hun på at det var et lederansvar å sørge for både den enkeltes utvikling, og ikke minst kunnskapsdeling mellom forskergruppene:

«Det må også være forventninger til de som skal lede forskerne. Det trengs en god leder som ser forskerne sine og gjør dem gode, og som viser en forståelse for hva slags fagkunnskap en skal ha. Vi vet jo nesten ikke hva de andre i forskergruppa holder på med!»

En annen og mer erfaren forsker i instituttsektoren brukte metaforer fra idrettens verden, og pekte på et behov for «...et fotballag der lederen er den kapteinen som skal gjøre spillerne gode.»

Flere informanter ga altså uttrykk for at de ønsket en tydeligere ledelse. Likevel fremhevet også de fleste friheten til å kunne jobbe nokså uforstyrret fra ledelsen og selv ta ansvar for hvordan arbeidet skulle legges opp, både individuelt og

kollegialt, som svært viktig. Det kan med andre synes som om vi har å gjøre med det Bateson (2000) har beskrevet som «dobbelbinding», hvor f.eks. både ansatte og ledere kan ha gjensidige forventninger til at noe må gjøres eller endres (som kan være knyttet til vanskelige arbeidsforhold), men hvor begge parter samtidig er bundet opp på institusjonelle forventninger om autonomi, frihet, fleksibilitet og kollegialitet. Dette kan igjen gjøre det vanskelig å både «bryte inn» fra ledelsen, men også å skulle si fra om utfordringer for den enkelte ansatte. Det er derfor ofte en dobbelthet i disse forventningene som ikke alltid lar seg samordne eller harmonisere (f.eks. forholdet mellom kollegialitet og autonomi eller «intervensjon» og autonomi).

Dette kan indirekte avleses i et tvetydig budskap fra forskerne til deres ledere, som kan sammenfattes i det Ekman (2012) har beskrevet som et ledelsesparadoks i de «autonomiintensive» delene av arbeidslivet: «Damned if you do and damned if you don't». Det kan med andre ord fort bli feil både når ledere forsøker å intervensere og når de ikke gjør det, nettopp på grunn av de institusjonelle forventningene om autonomi og selvstendighet.

4.5 Staten med pisk og gulrot - men ikke nærmeste leder

Gjennom de siste 25 årene har det skjedd store, gjennomgripende endringer i UH-sektoren, hvor statens styring er blitt langt mer inngripende og variert med økt vekt på blant annet resultatbasert finansiering knyttet til publisering og eksterne midler (Lyby m.fl., 2020). Mange av informantene forholdt seg kritisk til denne utviklingen på et prinsipielt grunnlag, hvor de f.eks. fremhever den frie forskningen og mulighetene for uavhengig og langsiktig forskning ved institusjonene. Særlig de mer etablerte UH-forskerne vi snakket med, pekte på det de opplevde som en svært negativ utvikling i dagens forskningspolitikk. En forsker innen samfunnsvitenskap gikk hardt ut mot kravene om at forskning skal ha «impact» og synliggjøre samfunnsgevinster på forhånd, fordi det bygger på en idé om at forskning primært handler om verdiskapning og å løse konflikter:

«Jeg synes vi skal la være å snakke om det, fordi jeg synes det er så latterlig. Jeg forsker på ulike relasjoner og spenninger mellom arbeidsgrupper, og da kan jeg ikke vite hva som er viktig på forhånd. Og når man vet det, hva slags impact skal det ha? Funnene mine bidrar til konflikt, de løser ikke konflikten, men det er jævla viktig å få fram! Hele impact-ideen snakker ikke om interessekonflikt, men tar for gitt at et er en type verdiskapning man skal oppnå – som gjerne er økonomisk verdiskapning, for å bli mer effektiv. Det er absurd.»

Videre var han svært skeptisk til det rådende publiseringsregimet. Han fortalte om hva han tenkte fra første gang han hørte om «publish or perish»-uttrykket på 1970-tallet i USA:

«Å hjelpe meg. Dette vil føre til en milliard fjåsete artikler som publiseres i like fjåsete tidsskrift. Alt vi vil at vitenskapen skal være skjer på tross av alt det trykket som kommer fra myndighetenes side.» (etablert forsker innen samfunnsvitenskap).

Dette ble ifølge ham verre med kvalitetsstyringsmodellen og økt målstyring. Han problematiserte dessuten at pragmatisk anlagte forskere som fulgte disse spillereglene, også bidro til å opprettholde systemet. En informant med doktorgrad innen humaniora problematiserte videre hvordan publiseringspresset bidro til å dreie forskningen inn på enkelte spør:

«Publikasjonspresset har vokst mye, og det innebærer er en klar forringelse av forskningen. Det er en masse kostbare og krevende prosesser knyttet til finansiering og midler, og ofte blir dette veldig styrende for hvilke spørsmål man stiller seg i forskningen. Det er et fokusskifte som jeg ikke er bekvem med.»

Enkelte pekte også på at den statlige styringen har medført nye tiltak som direkte sanksjonerer og regulerer tildeling av forskningstid, hvor man bl.a. graderer tildelingen basert på publikasjonspoeng og søknader den enkelte forskeren har medvirket i (dette praktiseres ulikt mellom forskjellige institusjoner). Det er med andre ord snakk om tiltak som griper direkte inn i forskningsbetingelsene til de enkelte forskerne, og kan komme til å påvirke forskningsrelaterte prioriteringer og vurderinger. Det kan f.eks. omhandle nedprioritering av arbeid med lærebøker, eller det kan dreie seg om hvilke tidsskrifter man velger å sende artikler til, og hvor man i større grad enn tidligere skjelner til den konkrete «publiseringsgevinsten» knyttet til nivåinndelingen.

Opplevelsen av et økt press er, slik vi har beskrevet det så langt, strukturelt innleiret i arbeidsvilkårene og tett forbundet med endringer i forholdet mellom institusjonene og staten. Men hvordan oppleves dette presset fra nærmeste ledelse? Det var få av informantene som ga uttrykk for at dette preget ledelsen på institutt- og faggruppenivå. De fleste opplevde at nærmeste ledelse i liten grad var orientert mot de nasjonale måleparameterne, og den politiske og institusjonelle vektleggingen av visse typer eller kanaler for publisering. Opplevelsen av å bli presset i bestemte retninger, både hva angår publisering og søknader, har for de færreste noe å gjøre med hva som blir sagt og gjort av den nærmeste ledelsen. Derimot var det flere som viste til at krav fra nasjonalt hold manifesterte seg gjennom høyere forventninger til egen prestasjon. En av informantene, som har lang fartstid bak seg som samfunnsvitenskapelig forsker, forklarte dette på følgende måte:

«Det er jo et uttalt mål fra myndighetenes side og på universitetsnivå at man skal skaffe ekstern finansiering. Dette er derimot ikke et uttalt press på instituttnivå, selv om det nok fører med seg en del prestisje. Det er derimot ingen som sier til meg fra ledelsen at jeg må gjøre disse tingene, det kommer innenfra. Det er nasjonale mål som jeg setter som en forventning til meg selv heller enn press fra nærmeste leder. Det er på en måte kriterier som bestemmer om man har lykket som forsker.»

En litt annen form for styring finner vi i relasjonen mellom veiledere og stipendiatene. Stipendiatene vi intervjuet viste til at de ble styrt faglig fra veiledere i større eller mindre grad, og hadde ulike tanker rundt dette. En informant som hadde gjennomført et ph.d.-løp i rettsvitenskap og deretter aktivt valgt å forlate akademia, trakk fram at selvstendighet i prosjektet var viktig for ham:

«Min veileder var veileder i rette forstand: Han hjalp meg med formuleringer av gode problemstillinger, språk og argumentasjon, men han la seg aldri opp i hvilken konklusjon jeg ønsket å fremme, så lenge argumentasjonen var god. Jeg fikk stor frihet til å utvikle prosjektet mitt på egen hånd.»

En nyansatt stipendiat som forsket på kvinnehelse, forklarte at det var behov for en balanse mellom frihet i doktorgradsprosjektet og det å bli styrt. Hun hadde designet prosjektet helt på egenhånd, og etterlyste mer faglig styring eller rettleiding: «Det ble ikke gjort noen større endringer i det designet. Da kan man også føle seg alene. Det kan bli for mye frihet».

En annen og mer erfaren stipendiat innen samfunnsvitenskap reflekterte også rundt dette med selvstendighet, og hvor stor plass man kunne eller burde ta som forsker og som stipendiat. I motsetning til kandidaten i eksempelet over hadde hennes veiledere i stor grad vært involvert i å utarbeide prosjektet, og hun ble dermed litt engstelig for at de skulle tenke at dette egentlig ikke var hennes prosjekt: «Så når jeg har presentert prosjektet og sagt «vi har gjort sånn og sånn», så har jeg fått tilbakemeldinger a la “men er det ikke du som har gjort det”?»

En tredje stipendiat innen helsevitenskap var ansatt i et treårig prosjekt som var utviklet av veilederne hennes. Hun pekte på at det var vanskelig å komme som stipendiat utenfra og sette sitt preg på, og ta eierskap til, prosjektet:

«Veilederne mine var tydelige på hva og hvor de ville. Det er en del jeg ville gjort annerledes i prosjektet, og jeg må selv stå til ansvar for det i ettertid. Jeg er nå stukt med noen tanker som er tenkt for lenge siden. Det å finne den rollen, og føle eierskap til et prosjekt som andre har laga, det tar tid.»

Når det gjelder balansen mellom ledelse og selvledelse, ser vi at stipendiatene vi intervjuet, og særlig de noe ferskere stipendiatene, befant seg i en helt spesiell

situasjon med tanke på koronapandemien. I stipendiatintervjuene kom det fram at det hadde vært, og fortsatt var, en ekstra utfordring å drive selvledelse i akademia som ung forsker under korona. En av disse stipendiatene forklarte at hun var med i to forskningsgrupper ved sitt universitet, men at hun ikke hadde hatt anledning til å møte noen kolleger i løpet av de månedene hun hadde vært ansatt. Hun hadde aldri vært på campus, og dermed heller ikke fått mulighet til å få hjelp med både faglige og tekniske utfordringer:

«Jeg føler meg alene, jeg kjenner ingen. Jeg synes det er vanskeligere å be om hjelp, og vite hvem jeg skal be om hjelp fra på hjemmekontor».

Den store graden av selvledelse så videre ut til å påvirke stipendiatenes mulighet til å bli en del av arbeidsmiljøet på jobb. En relativt fersk stipendiat, som også kalte seg selv en «koronastipendiat», opplevde for eksempel ikke at hun var en del av forskningsmiljøet, og at det ble vanskelig å avklare selv småting. Hun opplevde at stipendiatene hadde vært litt glemt under pandemien, der mye fokus dreide seg rundt omlegging av undervisning, og at stipendiatene måtte klare seg selv.

En erfaren stipendiat som hadde hatt flere samfunnsvitenskapelige stillinger i UH-sektoren i 20 år, sa hun hadde lært mye om hvor viktig den første starten er for stipendiat, særlig under spesielle forhold som en pandemi, og hvordan man bør ivaretas. Hun påpekte at hun var i en annen situasjon enn mange andre stipendiat fordi hun kjente både folk og systemet, og visste hvordan hun skulle navigere i akademia. Hun viste til alt snakket om frafallsproblemer og gjennomføring blant stipendiatene, og foreslo å innføre en mentorordning for bedre å ivareta denne gruppa.

Som en oppsummering kan vi peke på at intervjukandidatene våre uttrykte en sterk misnøye med hvordan den nasjonale styringen i akademia har utviklet seg de senere årene. De befant seg i et spenningsforhold mellom det å ønske seg en tydeligere lokal (og faglig) ledelse, kombinert med sterke forventninger til egen selvledelse, preget av autonomi, frihet og fleksibilitet. Likevel finner vi her noen forskjeller mellom de mer etablerte forskerne og de relativt nyansatte yngre forskere, der sistnevnte i større grad ønsket en tydeligere faglig ledelse under koronapandemien. Hvordan forsøkte disse yngre intervjukandidatene våre å posisjonere seg i dette akademiske landskapet, både for en karriere i og utenfor akademia?

4.6 Posisjonering både på «utsiden» og «innsiden»

Flere av forskerne vi snakket med forklarte at det å gjøre seg synlig i offentligheten var en måte å posisjonere seg på – både i og utenfor akademia. En tidligere forsker

innen kunstfag, som nå jobbet i forvaltningen, forklarte hvordan hun hadde posisjonert seg ved å være en såkalt utadvendt forsker:

«To år som postdok er veldig kort tid og veldig heseblesende. Jeg posisjonerte meg ved å takke ja til en del oppdrag som ikke er meritterende. Jeg sa ja til medieopptredener, bransjeoppdrag osv., og pushet meg selv til å si ja, som en del av en strategi. Det er viktig å vise seg relevant og å være synlig.»

Hun viste til at kunnskapen hennes ble bedre av å «være der ute» (i samfunnet), og at det hun hadde gjort som en såkalt utadvendt forsker hadde gitt henne mye verdifull erfaring som kom til nytte både utenfor og i akademien. Videre la hun til at såkalt «impact» var viktig, og tolket dette i lys av hva som skal defineres som verdifull forskning, og for hvem.

Det var ikke bare selve formidlingsaktiviteten som var viktig i posisjoneringsarbeidet, men dessuten hva slags type forskning man holdt på med, og hvilke behov som fantes for denne forskningen. En informant som hadde gjennomført et ph.d.-løp i rettsvitenskap, og nå jobbet utenfor akademien i privat sektor, viste til at det å jobbe med anvendt eller behovsdrevet forskning muliggjorde innflytelse utenfor akademien. Han hadde utviklet et analyseverktøy under doktorgraden, og dette verktøyet ble plukket opp av myndighetene, og ble brukt i dag. Dette var ikke noe han hadde jobbet for selv, «det bare skjedde» fordi, ifølge ham, problemstillingen var behovsdrevet og det var en etterspørsel etter det han skrev om.

En ganske fersk stipendiat i et profesjonsfag viste også til verdien av å være synlig i samfunnet. Hun forklarte at hun drev med folkeopplysning gjennom forskningen sin, da hun jobbet innen et felt det fantes lite forskning på, men med en stor pasientgruppe. Hun hadde skrevet en kronikk som med hennes ord «løp løpsk», og ble deretter invitert til å snakke mye om prosjektet.

En annen måte å posisjonere seg for en karriere utenfor akademien var gjennom å sikre seg andre ferdigheter enn bare forskning, slik som undervisning, planleggingsarbeid, ulike typer administrasjonsarbeid osv. En doktorgradsstipendiat innen miljøvitenskap, som var ansatt på en treårig kontrakt, viste til utfordringene med korte ansettelser, der stipendiatene ikke fikk mulighet til å bygge nettopp slik kompetanse:

«Med disse 3-årige kontraktene får du ikke alle disse tilleggserfaringene som kan hjelpe deg må å gjøre noe annet enn bare forskning etter doktorgraden. Tilleggs erfaringer som undervisning og administrasjonsarbeid gjør deg til en mer allsidig person som kan brukes i flere ulike typer stillinger.»

Selv hadde hun brukt mye tid og krefter for å sikre seg undervisningserfaring, og måtte gjøre dette som ikke-betalt arbeid.

Det å synliggjøre seg i offentligheten var én type strategi for å gjøre karriere, både i akademia, men også utenfor, men en akademisk karriere handlet vel så mye om å synliggjøre seg på «innsiden». Både nåværende og tidligere forskere viste til det sterke konkurranseelementet i det å gjøre akademisk karriere, og flere av dem mislikte den sterke konkurransen om forskningsmidler og stillinger i akademia. En etablert samfunnsvitenskapelig forsker syntes selve konkurransen mellom forskere, som også innebar en god del misunnelse, var «litt patetisk», og understreket at han heller ønsket seg et akademisk fellesskap. En tidligere forsker koblet selve karrierebegrepet til konkurranse, som noe negativt, men prestasjon og det å få til noe som positivt. Hun mislikte at akademia hadde gjort henne mer konkurranseorientert, og reflekterte rundt konkurranse og karriere i akademia på følgende måte:

«Jeg hadde mange tanker om hva som skulle komme etter postdoken, og tanken på å skulle bli arbeidsledig i en periode, det skremte meg veldig. Det var vanskelig fordi jeg var jo inne og konkurrerte med kolleger. Det var fælt, vi visste at det kom en stilling som vi postdokene var interessert i ... Å ha det blikket på kollegene sine, det er en fæl ting, det er vondt, at man blir sånn, får et kompetitivt tankesett. Det har kommet snikende, jeg har ikke hatt det med meg fra start. Jeg kan være prestasjonsorientert, men det handler ikke om å gjøre karriere, men om hva man vil prestere sammen eller hva forskningen skal kunne bidra til å belyse.»

En erfaren forsker i instituttsektoren viste til at konkurransen mellom UH-sektoren og instituttsektoren hadde tilspisset seg da de i økende grad konkurrerte om samme type midler. Likevel hadde hun akseptert det sterke konkurranseelementet i akademia:

«Det skal være konkurranse her, det skal være knallhardt. Så da får vi bli bedre. Alle kan ikke bli forskere, så det må settes krav. Men det er tøft å leve opp til det.»

Likevel opplevde hun søknadsarbeid som en mindre attraktiv del av forskertilværelsen, og at mye av arbeidshverdagen handlet om å skaffe disse midlene.

De fleste forskerne eller tidligere forskerne vi snakket med i denne studien jobbet innen UH- eller instituttsektoren. Samtidig er det viktig å huske på at mange med forskerutdanning jobber i andre sektorer, og dermed står ovenfor andre muligheter og utfordringer når det gjelder å posisjonere seg innad akademia. Dette gjelder for eksempel forskere innenfor museumssektoren. En hovedutfordring for forskerne i museumssektoren var mangel på tid til å omgjøre forskning til publikasjoner, og slik konkurrere om videre posisjoner. Mange ansatte med forskerkompetanse ved museene er ikke ansatt i forskerstillinger, og har dermed ikke en gitt forskningsprosent i stillingsbeskrivelsen – hvilket innebar at de må jobbe med publikasjoner utenom arbeidstid. Dette, kombinert, med at museumsmiljøene ofte

er ganske små, begrenset museumsforskernes mulighet til å være en del av et forskningsmiljø. En informant uttrykte at han til en viss grad hadde et todelt hverdagsliv: et daglig arbeidsmiljø med andre ansatte ved museet, i tillegg til et parallelt forskningsmiljø med andre forskere på tvers av institusjoner.

En annen sentral utfordring for muligheten til å posisjonere seg blant forskere i museumssektoren er tilgang til publikasjoner og bibliotekressurser, da museene ofte ikke har midler til å finansiere dette selv. Dette ble problematisert av en yngre forsker i museumssektoren: «Man kan ikke forvente at museumsmiljøene skal forske om vi ikke har tilgang til ny forskning. Og det må følge noen ressurser med det på samme måte det følger bibliotekressurser til universitetene.»

En måte å løse dette på var ved at forskere skaffet seg en bistilling i UH-sektoren kun for å få tilgang til bibliotekressurser.

4.7 Søknadspress – et skille mellom forskergenerasjonene?

Som vi allerede har påpekt, er en forskertilværelse i UH-sektoren i tiltakende grad preget av forventninger om søknadsarbeid og innhenting av eksterne midler. Disse forventningene synes å være mer eller mindre formaliserte, fra generelle oppfordringer om å søke og innhente midler til «frikjøpsordninger» (primært fra undervisning) og andre virkemidler rettet mot forskningstid, som økes eller reduseres i tilknytning til deltakelse i søknadsarbeid og tilslag på søknader. I tillegg til det som synes å være variasjoner i bruken av sanksjoner og virkemidler, både mellom institusjoner og internt ved institusjonene, var det også enkelte som ga uttrykk for at slikt søknadsarbeid – og et generelt økende søknadsfokus – kan bidra til å skape grobunn for nye hierarkier og mer konkurransepregede fagfellesskap.

Noen av informantene ga uttrykk for at de (forskerne) som opplever å få tilslag og får tilført betydelige midler til forskning fra EU og NFR, blir gitt en form for særstatus, hvor de blir skånet for både undervisning og deler av det «akademiske husarbeidet», i form av f.eks. videreutvikling av undervisningsemner og komitearbeid. Det skal påpekes at det ikke er et entydig bilde som tegner seg blant våre informanter, og de fleste synes å være enige om at det er positivt at man har mulighet til å «frigjøre» sammenhengende forskningstid gjennom EU- og NFR-finansiering. På den andre siden var det også flere som nettopp opplevde en større skjevfordeling, når kolleger eller forskergrupper fikk frigjort forskningstid. Andre pekte på at de ikke fant søknadsarbeidet relevant:

«Det er et implisitt krav om at professorer skal skrive disse søknadene, og det klages mye over tidsbruk. Jeg er helt uinteressert i å skrive søknader, og trenger ikke de midlene for å gjøre den type forskning jeg vil holde på med. Jeg sier det rett ut: det gir meg ingenting. Jeg finner ikke motivasjon til å holde på med det.» (etablert samfunnsvitenskapelig forsker i UH-sektoren)

Det var altså blandede opplevelser knyttet til slikt eksternt søknadsarbeid blant informantene vi snakket med i UH-sektoren. Forskere i museumssektoren pekte derimot på at de var forhindret i å det hele tatt søke om disse midlene på grunn av manglende akkreditering. I stedet måtte de ta på seg rollen som tjenesteleverandør for å få delta:

«Strengen har blitt kuttet av, vi har ikke fått søke siden 2018 tror jeg. Så vi må gå inn som tjenesteleverandør til universiteter eller lignende. Så vi har ikke anledning til å søke ...»

Denne informanten uttrykte at det var et økende ønske fra UH-sektoren om samarbeid med musene på forskningsprosjekter, men at slike formelle hindringer hindrer dem fra å gjøre det.

Videre finner vi et skille mellom forskergenerasjonene i forbindelse med søknadsskriving, konkurranse og ikke minst behov for stabilitet i form av forutsigbare jobbutsikter. For eksempel ble det trukket fram at etablerte forskere nøt større forskningsfrihet sammenlignet med mindre etablerte forskere. Blant våre informanter var det også i større grad de yngre forskerne som følte seg forpliktet til å delta i søknadsarbeid.

En del av de etablerte forskerne vi har snakket med ga også uttrykk for at de kunne føle på dette presset, men flere påpekte at de hadde mulighet til å kunne «ignorere» dette og fastholde prioriteringen av egendefinert forskningsvirksomhet. En etablert forsker innen samfunnsvitenskap pekte dessuten på at han var i en privilegert posisjon som fast ansatt, og dermed hadde mulighet til selv å velge forskningstema. Videre fortalte intervjukandidatene at yngre arbeidstakere hadde større behov enn de eldre for stabile arbeidsforhold, da de gjerne var i en etableringsfase både med tanke på bosted og familieforhold. En stipendiat tidlig i doktorgradsløpet pekte på at unge akademikere både kunne føle seg usikre faglig sett, og samtidig var i usikre ansettelsesforhold, i kontrast til mer erfarne akademikere, som kunne være mer fleksible både faglig og med tanke på ansettelse.

En intervjukandidat som tidligere hadde jobbet med naturvitenskapelig grunnforskning bekreftet dette og forklarte at det viktigste for ham nå var å ha frihet til å slutte å jobbe et år eller to for å gjøre noe helt annet:

«Jeg har en treårig stilling i dag, og kommer nok til å fortsette å jobbe med slikt konsulentarbeid i fremtiden. Jeg foretrekker det for da får jeg et rom mellom stillinger. Jeg har ikke tro på at jeg har lyst til å jobbe et sted å så lang tid. Gjennom disse hoppene i karrieren min har jeg vel innsett at den stabiliteten ikke er så viktig. Jeg er i en annen fase av livet, og har mer frihet til å gjøre andre ting, og det er den friheten jeg ønsker nå. Jeg foretrekker en midlertidig stilling i dag over en fast jobb.»

Dette var derimot ikke tilfellet da han som yngre bestemte seg for å forlate akademia, da han ikke større grad ønsket å komme ut av midlertidigheten, og inn i en mer forutsigbar jobbsituasjon. I neste del skal vi se nærmere på fortellingene fra de akademiske «avhopperne», og deres vei ut av akademia.

4.8 Veien ut: Hvem forlater akademia og hvorfor?

Blant de som først har oppnådd fast stilling i UH-sektoren, er det få som velger å forlate sektoren i Norge. Ofte er det snakk om større eller mindre grad av ufrivillighet i overgangene fra akademia til andre samfunnssektorer. Det kan skyldes en form for strukturell usikkerhet, hvor man f.eks. ikke ønsker å være underlagt arbeidsvilkår som innebærer midlertidighet, høyt arbeidspress og usikre framtidssutsikter, og derfor velger seg «bort» til tryggere ansettelsesvilkår.

En intervju kandidat innen miljøvitenskap, som var tidlig i doktorgradsløpet, fortalte at hun sannsynligvis ville forlate akademia dersom hun fant et godt alternativ. Hovedgrunnen til det var de

«... virkelig fæle midlertidige kontraktene, der du ikke kan ha og en jobb og puste, men konstant må søke på den neste jobben. Det gjør deg både stresset og konkurranseorientert.»

Informanten ønsket ikke den type ustabilitet og stress i livet sitt. I stedet ville hun forsøke å finne forskningsrelatert arbeid for eksempel i direktorater eller privat sektor, men så ikke for seg å fortsette med forskning i akademia: «Dersom jeg blir i akademia må det heller være for å undervise.»

Videre pekte hun på at dette ikke bare fikk konsekvenser for individer, men for selve kunnskapsproduksjonen – hvilke erfaringer som ble representert i akademia, hvilke spørsmål som kunne stilles, som igjen ville forme ulike svar:

«Jeg synes nesten det er uetisk med all denne ustabiliteten der alle disse ulike menneskene må forlate akademia. Det skapes i stedet en veldig stereotypisk ide om hva en forsker skal være. Man mister så mange perspektiv og erfaringer som hører til her i verden, og akademia lager jo kunnskap som skal være en del av den verdenen.»

Vi finner flere fortellinger om utfordringer knyttet til forskerkarrieren. Noen pekte på at det var vanskelig å kombinere forskertilværelsen med familieliv. En tidligere forsker som hadde holdt på med naturvitenskapelig grunnforskning fortalte at han hadde vært «fullt motivert til å jobbe med forskning resten av livet» da han var ferdig med doktorgraden, men at han gradvis hadde innsett at dette ikke kom til å gå. Dette var fordi det innen naturvitenskapelig grunnforskning, særlig innen hans

felt, var svært få jobbmuligheter i Norge, og det ble derfor vanskelig å kombinere barn og familie med en slik jobb, som krevde mye internasjonal mobilitet:

«Hovedgrunnen til at jeg forlot forskningsverdenen var at jeg hadde små barn, og ikke var særlig villig til å flytte igjen. Jeg hadde jobbet som postdoktor og forsker i fem år i utlandet, og det eneste fagmiljøet for meg i Norge var ved [navn på institusjon]. Karrieremulighetene var ekstremt begrenset ettersom jeg ikke var villig til å flytte på meg annethvert år, fra postdok til postdok.»

En tidligere stipendiat innen humaniora pekte på at selve stipendiattilværelsen var vanskelig å kombinere med små barn. Dette ble særlig utfordrende når man ikke fikk kontraktsforlengelser når barna var syke: «En ting som jeg tenker er viktig å ha med, er at mange stipendiater får barn underveis. Det å ha syke barn hjemme, det blir jo betraktet som skulking, ikke sant, du får ikke godtgjort det fraværet.»

En tidligere forsker innen kunsthøgskolen hadde sagt opp fast jobb i staten for å starte et ph.d.-løp. Hun hadde dermed ramlet av lønnsstigen, og kommet inn i en bransje preget av mye uforutsigbarhet. Slik sett måtte man ha et veldig sterkt indre driv for å drive med forskning, fortalte hun. Likevel var ikke indre motivasjon tilstrekkelig for å bli værende i bransjen, og hun understreket at det var behov for bedre rammevilkår enn i dag. Hun hadde selv søkt seg til en annen bransje.

Et annet aspekt som gjorde akademia til et lite attraktivt sted, var det begrensede fagmiljøet innen enkelte felt. En informant som hadde gjennomført et ph.d.-løp fortalte at han hadde gode muligheter for å bli værende i akademia. Likevel valgte han å gå tilbake til sin tidligere jobb i privat sektor, som han hadde permisjon fra under doktorgradsløpet. Høyere lønn spilte inn i dette valget, men hovedgrunnen var rett og slett mangel på fagmiljø ved universitetet:

«Hovedgrunnen til at jeg valgte å ikke gå videre etter endt doktorgrad var at fagfeltet jeg jobbet innenfor var svært lite ved [navn på institusjon]. Det var på den tiden kun ansatt én professor på feltet – min veileder – og siden han snart skulle gå av med pensjon var tanken at jeg skulle ta over etter ham, og fortsette å være den eneste professoren.»

Han fortalte at resten av instituttet der han hadde vært ansatt jobbet med helt andre ting, og opplevde liten interesse for den type forskning han holdt på med. Derimot var det et mye større fagmiljø for ham ved den nåværende arbeidsplassen. Han beskrev derfor doktorgradsperioden som faglig ensom, da han hadde savnet å ha noen å jobbe sammen med. En annen tidligere stipendiat innen humaniora pekte også på at hun hadde vært ensom faglig sett i stipendiatperioden. Hun viste dessuten til en annen grunn som gjorde akademia til et mindre attraktivt sted for

henne, nemlig målene om at forskning skal være verdensledende. Dette fikk, i hennes øyne, negative faglige konsekvenser:

«Jeg tenker det er viktig at vi også snakker om hva slags faglige konsekvenser det får, når vi har disse ytre målsetningene for forskningen, når det skal være verdensledende til enhver tid, at det blir idealet ... På mitt fakultet førte det til at det som hadde høyest status, sånn forskningsmessig, det var knyttet til hva som skjedde i USA og Tyskland, mens spørsmål knyttet til hva som skjer i Norge i dag, eller hvordan man kan forbedre undervisningen, det hadde ikke så høy status.»

I forlengelsen av dette, viste hun til at mye innen forskningen framstod som irrelevant og lite interessant for henne:

«Jeg synes mye av det som skjer i akademia er kjedelig, jeg gidder ikke bruke tiden på det som er kjedelig. Det kommer en eller annen foreleser fra Iowa og så blir det sagt til stipendiatene at dette må dere komme på, de er redde for at auditoriet skal stå tomt når denne gjesteprofessoren kommer. Så kommer han og snakker om noe som er helt utrolig smalt og egentlig ganske ordinært, og så klarer man å si etterpå «this was profound, thank you so much», men det er bare tull og så har man kastet bort masse tid og penger på noe som ikke gir noen verdens ting.»

Det å forlate akademia kan dessuten være et resultat av ulike «utslusingsmekanismer» som kommer i spill, og som flere av våre informanter har fortalt om. En av de tidligere forskerne fortalte f.eks. at hun måtte konkurrere om en midlertidig stilling innen humaniora som hun selv hadde sikret finansieringen til etter endt postdoktorperiode, og ikke få den.

For noen var det å forlate akademia et definitivt og «ugjenkallelig» brudd. En intervjukandidat som tidligere hadde jobbet med naturvitenskapelig grunnforskning mente det ville kreve enormt mye å gå tilbake til forskning igjen etter et brudd i karrieren:

«For min egen del er det for sent å gå tilbake til forskningen. Faget beveger seg veldig fort, og selv om det er mulig, vil det kreve enormt mye. Når man først har hoppet av karusellen er det vanskelig å hoppe på igjen. For å kunne gjøre seg merket i forskningssammenheng må man begynne tidlig, og jobbe konsekvent. Det å ha et stort karrierebrudd er vanskelig, og jeg tror ikke jeg ville hatt stort å bidra med. Mitt liv har også tatt en annen retning, og jeg har ingen sterke ambisjoner innenfor dette lenger.»

I forlengelsen av dette gjorde han det også klart at forskerutdanningen burde være rettet kun inn mot en akademisk karriere:

«Jeg er ikke av den oppfatning at så mange som mulig bør ta doktorgrad, med mindre de skal jobbe som forskere. De fire årene kan brukes mye mer effektivt

andre steder. Doktorgrad er, og bør være, for å bli forsker, ikke noe annet. Dette er definitivt tilfellet for naturvitenskap. Det er selvfølgelig en erfaring å ta doktorgrad, men man kan bruke den tiden vel så effektivt ved å få erfaring fra arbeidslivet. Det er altfor mange som tar doktorgrad, og man bør tenke gjennom hvorvidt det er realistisk at man får en akademisk stilling.»

4.9 Flytende akademiske karrierer

Vi har imidlertid også møtt flere tidligere forskere som fortsatt er aktive med forskningsrelatert arbeid. En tidligere stipendiat fortalte at han fortsatt tok seg tid til å skrive fagbøker og vitenskapelige artikler fordi han syntes det var gøy. En annen tidligere forsker, som nå jobbet i forvaltningen, tok på seg en del undervisningsoppdrag, og gjorde i tillegg fagfelleevaluering. En tredje informant som hadde tatt doktorgrad, og deretter forlatt academia, gjorde fortsatt sensur og fagfelleevaluering, og skrev vitenskapelige artikler når hun hadde tid.

I fortellingene til de tidligere forskerne ser vi antydninger til flytende grenser mellom forskning og andre kunnskapsintensive yrker. En informant som hadde tatt doktorgrad, og aktivt valgt å gå inn i privat sektor utenfor academia, påpekte at en del av den jobben han gjorde nå i privat sektor også kunne sees på som forskning, og at han i stor grad fikk brukt forskerkompetansen sin i det daglige. De flytende grensene hang også sammen med de tidligere forskernes syn på egen arbeidshverdag, både fra tiden som forsker og i ettertid. Her ser vi tendenser mot en normalisering av forskeryrket, der de tidligere forskerne beskrev forskerjobben som en ganske ordinær kunnskapsarbeiderjobb. Den tidligere stipendiaten referert til over, som nå jobbet i privat sektor, beskrev arbeidsoppgavene og livet som stipendiat på følgende måte:

«Jeg så på doktorgraden som en helt ordinær jobb. Jeg var på kontoret rundt klokken åtte, og så jobbet jeg jevnt og trutt med avhandlingen frem til klokka fem/seks. Jeg satt i all hovedsak alene på kontoret og jobbet målrettet med avhandlingen. Jeg tenke aldri på meg selv som forsker, men en som skrev doktorgrad.»

På spørsmål om det å være forsker er annerledes enn andre jobber, trakk han derimot fram at tidsperspektivet er annerledes. Han forklarte at han hadde mye mer tid og frihet, både faglig sett i valg av tema, arbeidsoppgaver og hvordan han ville legge opp dagen, som stipendiat, sammenlignet med jobben han var i nå, som var preget av et mye høyere tempo.

Flere av de tidligere forskerne vi intervjuet beskrev slik sett en akademisk karriere som heterogen, og ikke begrenset til typiske akademiske institusjoner. I den sammenheng var det flere som påpekte at sektormobilitet og brudd i

forskerkarrieren var relativt uproblematisk, og dessuten kunne være en styrke. Det må påpekes at dette gjaldt kandidater som hadde forsket innen samfunnsvitenskapelige og humanistiske felt. Intervjukandidaten som tidligere hadde jobbet med naturvitenskapelig grunnforskning satte i stedet likhetstegn mellom brudd i forskerkarrieren med det å avslutte den akademiske karrieren. For noen informanter var det likevel ikke noen tydelig motsetning mellom det å bli værende i og det å forlate akademia. I stedet ble denne vekslingen mellom sektorer sett på som en kontinuitet, der man kunne bygge på egen kompetanse. En tidligere forsker som hadde vært gjennom et ph.d.- og postdoktorløp forklarte det slik:

«Jeg ville gjerne fortsatt på universitetet som forsker, f.eks. i en stilling som førsteamanuensis. Jeg har ikke valgt bort den karrieren. Jeg tenker veldig på at det jeg gjør nå kan gi meg veldig relevant erfaring til senere i andre forskningsprosjekter, jeg vil gjerne tilbake til akademia på sikt, men ikke akkurat nå» (tidligere kunstfaglig forsker, nå i forvaltningen).

En tidligere stipendiat, som nå jobbet i en annen bransje, hadde for eksempel nylig søkt på det hun omtalt som «en veldig forlokkende» stilling ved et universitet, men uten hell. Hun presiserte likevel at hun nok heller kunne tenkt seg en 2-er-stilling fremfor å skulle jobbe ved universitetet hver dag.

En etablert forsker innen samfunnsvitenskap med en svært variert arbeidshistorikk viste at det kunne være mange veier inn i akademia, og ikke minst ha brudd i forskerkarrieren. Han hadde forlatt akademia for 15 år siden og jobbet en periode blant annet som kommunebyråkrat og som bygningsarbeider, før han hadde returnert til akademia for noen år siden.

4.10 Sektormobilitet og fordommer mot forskere

Til tross for at sektormobilitet ble sett på som relativt uproblematisk av en del informanter, var det likevel flere av de tidligere forskerne som pekte på at arbeidsgivere utenfor akademia kunne vegre seg for å ansette såkalte typiske forskere. Dette spant gjerne ut av en rekke fordommer mot forskere, og en mismatch mellom arbeidsgivers ideer om forskeren, og forskernes egenopplevelse av kompetanse. Fordommene kunne dreie som en stereotypisk ide om forskere som nerdete arbeidstakere som brukte lang tid på arbeidsoppgavene. Det å være en «forsker-type» ble ikke særlig høyt verdsett av arbeidsgivere utenfor akademia, ifølge en tidligere forsker som nå jobbet i forvaltningen:

«Ved å ta postdok så kjører man seg selv inn i et hjørne, man spisser feltet, blir mer forskertype. Jeg fikk tilbakemelding fra noen her i [navn på nåværende arbeidsplass] som sa at jeg var heldig som fikk stillingen fordi det er vanskeligere å få jobb utenfor akademia etter postdok enn etter phd, du blir ansett som veldig

spisset og vanskelig å «omsette» utenfor UH-sektoren.» (tidligere forsker, nå i forvaltningen).

En annen tidligere forsker innen rettsvitenskap viste til at det fantes en idé om at «forskere kommer inn med noen briller hvor alt blir vanskelig og utilgjengelig og tar lang tid». Denne ideen ble delvis opprettholdt av en informant med doktorgrad som hadde gått ut av akademia:

«Noe av det jeg kan savne fra tiden som forsker er jo det at det blir ansett som helt legitimt å bruke lang tid på å lese en bok, jeg savner innimellom anledning til ordentlig faglig fordypning og noen ganger kan jeg også savne det avanserte, det som faktisk ikke kan forenkles, men som trenger lange og krevende resonnementer og argumentasjoner.»

En tidligere stipendiat som nå jobbet i privat sektor utenfor akademia opplevde tidvis å bli utsatt for hersketeknikk av faglige motparter fordi han hadde doktorgrad. Her kunne han bli satt i bås som en med forskerbakgrunn som var «virkelighetsfjern», og ikke nærme nok praksisfeltet. Til tross for at han selv anså doktorgraden som positiv for egen karriereutvikling, anså han det som et fortrinn at han hadde jobbet i praksisfeltet før han tok doktorgraden. Dette både for å vise arbeidsgiver at han kunne praksisfeltet, men også for å bevise overfor seg selv at han kunne klare jobben – selv etter å ha vært i akademia i noen år. Slik sett antok han at det ville være vanskelig å gå rett fra en mastergrad til en ph.d., og deretter ut i privat sektor.

5 Diskusjon

Målet med denne rapporten har vært å undersøke forskeres karrierer, karrierebetingelser og forståelser av forskerrollen. Rapporten presenterer et kunnskapsgrunnlag om arbeidshverdag og karriereløp for forskere både i og utenfor UH-sektoren i Norge i dag. Vi har inntatt en utforskende tilnærming til disse temaene, med vekt på å vise fram ulike forskerstemmer. I rapporten har vi vist til sentrale utviklingstrekk knyttet til forskeres karrierer og forskerrollen belyst gjennom litteraturen, samt gjennom intervjuer med relevante organisasjonsrepresentanter, og ikke minst samtaler med forskere selv. I denne delen vil vi løfte frem og diskutere noen utviklingstrekk vi ser som særlig interessante når det gjelder forståelsen av forskerrollen og forskeres arbeidshverdag.

5.1 Konflikter mellom karriere og kall

Et sentralt tema i denne studien har vært den indre motivasjonen som forskere føler på i møte med forskeryrket. Dette kan trekkes opp mot det vi i litteraturgjennomgangen refererte til som et «kall» til å forske. Antal og Rogge (2020) beskriver det å ha et «kall» som en persons indre drivkraft, samt ønsket om å vie seg til en aktivitet som oppleves som meningsfull og noe som er verdt å jobbe for over lengre og krevende perioder. Et kall er her en aktiv, heller enn en statisk, prosess, som utvikler seg primært gjennom erfaring og akademisk sosialisering. Denne «kall»-mentaliteten kan sees i kontrast med en såkalt «karriere»-mentalitet, hvor man er drevet av ytre motivasjoner som forfremmelse, høyere lønn, fast ansettelse og anerkjennelse, heller enn en indre driv (Antal og Rogge, 2020).

Selv om kun en av informantene våre brukte dette uttrykket (en organisasjonsrepresentant), kommer det allikevel tydelig frem i vår studie at mange forskere opplever en slik følelse av å ha et «forskerkall». Flere av forskerne beskrev sin rolle som svært privilegert, i den forstand at de fikk jobbe med noe de brenner for og finner interessant. En informant uttrykte forbauselse over at hun i sin akademiske stilling fikk lønn for å drive med «hobbyen» sin. Flere, og da spesielt forskerne i starten av karrieren, uttrykte at denne indre drivkraften og motivasjonen for å forske var det som gjorde at de ble værende i forskeryrket, til tross for den

uforutsigbarheten en slik karriere fører med seg. I tillegg var så godt som de fleste tiltrukket av selve forskertilværelsen, som de beskrev med stikkord som autonomi, frihet og fleksibilitet.

Samtidig viser denne studien at det Antal og Rogge (2020) beskriver som en «karriere»-mentalitet også er til stede. Spesielt ser det ut til at ønsket om fast ansettelse, og mulighet for karriereprogresjon, er viktig for mange av forskerne i denne studien, og er en viktig grunn til at noen forskere velger å forlate akademia. Som en av de tidligere forskerne i studien vår pekte på, er ikke indre motivasjon tilstrekkelig for å bli værende i bransjen – man trenger bedre rammevilkår enn det man har i dag. For mange står dermed ønsket om bedre eller mer stabile arbeidsforhold ofte i konflikt med den indre drivkraften mange av informantene føler for fagfeltet sitt og for forskerrollen.

Dette kan vi tolke som et paradoks med omvendt proporsjonal jobbstabilitet og livssituasjon: den yngre forskergenerasjonen befinner seg gjerne i en livssituasjon der det er viktig med stabile jobbutsikter på grunn av særlige familieforpliktelser, mens den eldre forskergenerasjonen ofte står tryggere økonomisk, og gjerne ikke har det like travelt på hjemmebane (da med tanke på små barn). Sistnevnte står dermed friere til å forfølge sin «kall»-mentalitet, og drives i større grad ut fra hva de ønsker å bruke tiden sin på, heller enn hva som lønner seg karrieremessig.

For forskerne i starten av karrieren var det tydelig at «kall»-mentaliteten også stod sterkt, men at andre hensyn i større grad spilte inn på deres motivasjon for å bli værende, eventuelt gå ut av, en forskerkarriere. Spesielt gjaldt dette hensynet til familieliv og økonomisk trygghet, hvor flere uttrykte et behov for mer stabile arbeidsforhold som grunnleggende for å få barn og bolig. I akademia kan det dermed se ut som systemet er innrettet på motsatt måte fra andre deler av arbeidslivet med tanke på behovet til disse forskergenerasjonene. Dette kan til dels skyldes at, mens man i andre bransjer får den tøffeste konkurransen på et senere stadium i karrieren, skjer dette relativt tidlig i en forskerkarriere, gjerne etter doktorgrads- eller postdoktornivå. Det at man i dag ofte blir værende på dette stadiet relativt lenge – at det tar lang tid å «bevise» at man fortjener en plass ved bordet – setter press på den «kall»-mentaliteten som mange forskere drives etter, ved at man ikke får mulighet til å forfølge det temaet eller fagfeltet man brenner for på en fast basis. Ut fra funnene i denne studien er det lite som tyder på at dette, per nå, har gjort forskeryrket mindre attraktivt, eller at det skremmer potensielle forskere bort fra denne karriereveien. På lengre sikt er det imidlertid en risiko for at denne «omvendte» karriereprogresjonen medfører at færre både velger å gå i gang med en forskerutdanning eller fortsette i forskeryrket, og heller velger en mer konvensjonell karrierestige utenfor akademia.

5.2 En utvikling mot mer åpne og mangfoldige akademiske identiteter og karrierer

Akademikere jobber ofte i tverrfaglige og transdisiplinære team, og dette fører til et mer utydelig skille mellom akademiske og ikke-akademiske roller og aktiviteter innen høyere utdanning (Whitchurch 2012), der forskeridentitet kan forstås som et heterogent sett av roller og forventninger (Castelló m.fl., 2021). Musselin (2013) viser for eksempel til en trend mot grenseløse karrierer i academia, med mer prosjektbasert organisering av arbeid, økt institusjonell og geografisk mobilitet, og horisontale karrierer.

Forskerrollen ser dessuten ut til å ha endret seg i takt med endringer innen forskningspolitikk, samfunnsforventninger, og måten det vitenskapelige systemet fungerer på (Kyvik, 2013). Dette kan henge sammen med hvordan tradisjonelle profesjons- og høyskolefag gjennom fusjoner både i Norge og andre europeiske land har blitt en del av universitetssektoren, med nye og høyere krav til forskningsvirksomhet og «akademisering» av undervisning.

Studien vår bekrefter denne utviklingen mot mer heterogene, eller åpne, akademiske karrierer. Forskerrollen ser ut til å ha endret seg gjennom flere krav til forskere – de skal utføre flere oppgaver, og «være mer allround» som en av organisasjonsrepresentantene beskrev det. Ifølge informantene våre har dette gjort forskeryrket mer komplekst, men også morsommere, fordi forskerne får spille på flere ferdigheter, for eksempel det å bygge opp en forskergruppe.

Studiene i litteraturgjennomgangen vår tar for seg hvordan akademikere opplever sin egen mangesidige rolle innad i academia. I vår rapport har vi i tillegg undersøkt dette blant *tidligere* forskere, og koblet dette mot de tidligere forskernes opplevelser av sektormobilitet – både det å forlate academia og muligheter for å komme tilbake til academia igjen. Flere av de tidligere forskerne vi har snakket med opplevde at de holdt på med forskningsrelaterte oppgaver også i jobben utenfor academia. Dette gjenspeiles også i FoU-statistikken: selv om det meste av FoU-aktiviteten i Norge utføres av personer som har forskning som en sentral del av stillingen, foregår det også en god del FoU-aktivitet av personer som har andre hovedoppgaver enn forskning (Indikatorrapporten, 2021). I tillegg var det enkelte av de tidligere forskerne vi snakket med som fremdeles holdt på med mer tradisjonelle forskningsoppgaver, som å skrive vitenskapelige artikler og gjøre fagfellevurderinger. Slik holdt de seg koblet på forskningsverdenen, og kunne holde døra på gløtt for å gå tilbake til academia på et senere tidspunkt.

I tråd med dette har Parenti m.fl. (2020) vist hvordan et økende antall doktorer i OECD-land har ført til at det å ta doktorgradsutdanning ikke lenger primært handler om å få en jobb i academia, men heller sees på som en form for høy utdanning inn mot forskning- og innovasjonsarbeid. Doktorene i studien til Parenti m.fl. (2020) hadde en tydelig forventning til at jobben skulle inneholde en form for FoU-

oppgaver, men jobben trengte ikke å være knyttet til en forskningsinstitusjon. Som en følge av denne utviklingen argumenterer Hancock og Walsh (2014) med at doktorgradskandidater må tilegne seg bredere kompetanse og erfaring med kunnskapsproduksjon, og at «sluttresultatet» av doktorgraden skal være en kunnskapsarbeider heller enn en mer tradisjonell forsker.

Noen av de nåværende forskerne vi snakket med viste også til at forskerjobben nok hadde blitt likere andre typer jobber – særlig på enkelte tematiske områder. Her trakk en informant fram klimaarbeid som eksempel, og viste til et mindre tydelig skille mellom det å forske på klima ved en forskningsinstitusjon, og det å jobbe med klimaspørsmål i andre sektorer, både privat og offentlig.

Flere av organisasjonsrepresentantene i vår studie pekte dessuten på en begrenset mobilitet mellom academia og sektorer utenfor. Å styrke denne mobiliteten, og slik sett åpne opp forskerkarriereveien, ville etter deres syn medføre andre typer kriterier for «eksellense» i forskning. For eksempel ville dette innebære en nedtoning av kvantitativ måling av vitenskapelig produksjon til fordel for vektlegging av et bredere sett kompetanse. Hvordan forskning og akademiske ansettelsesprosesser skal vurderes er en pågående debatt. Den gjenspeiles blant annet i DORA-erklæringen, som understreker at prosjektfinansiering, ansettelse og opprykk skal vurderes ut ifra forskningens kvalitet fremfor tidsskriftenes innflytelsesfaktor. Den kommer også til uttrykk i Universitet- og høyskolerådets veileder for vurdering av akademiske karriereløp, som legger vekt på mer fleksibilitet og bredde blant annet i ansettelses- og opprykksprosesser, samt i Norges forskningsråds innføring av nye kriterier for tildeling av forskningsmidler.

Som noen organisasjonsrepresentanter påpekte, ville det å utvikle nye typer kriterier for «eksellense» i forskning dessuten bidra til å rette oppmerksomhet mot de mulighetene som finnes utenfor academia, samt at det å gå ut av academia ikke blir sett på som et nederlag. Som et eksempel ble det her trukket fram at studenter gjerne opplever forskerkarriereveien som lukket, og med ett tydelig mål – å bli professor – og at det var et behov for å informere studentene om hvilke andre mulige retninger en forskerkarriere kan ta. En slik endring ville være i tråd med norske myndigheters målsetting om at færre med forskerutdannelse i fremtiden skal jobbe i UH-sektoren, og heller ta med seg sin forskerkompetanse ut i samfunnet for øvrig, hvor både omstillingsbehovet og -tempoet er stort.

5.3 Mer detaljstyring av forskningshverdagen til tross for «ledelsesvakuum»

Universitets- og høyskolesektoren har vært preget av en rekke strukturelle endringer de siste tyve årene, blant annet i form av sammenslåinger av institusjoner, som har ført til nye og større utdanningsinstitusjoner, der flere har fått

universitetsstatus (Lyby m.fl., 2020). Lyby m.fl. (2020) peker på at de største endringene med Kvalitetsreformen fra 2003 var innføringen av resultatbasert finansiering som styringsinstrument, etableringen av NOKUT som organ for kvalitets sikring og innføring av enhetlig ledelse. I tillegg har styringspresset på institusjonenes såkalte tredje rolle økt både gjennom forventninger om akademias særlige løsningskapasitet vis-a-vis store samfunnsproblemer (f.eks. grønn omstilling), der institusjonene forventes å handle ut fra sitt samfunnsansvar, og via virkemidler innen forskning og utdanning, hvor det kreves at fagmiljøer skal inngå i samarbeid med eksterne aktører. Dette kommer særlig til uttrykk gjennom en økt forskningsinnsats mot målrettede samfunnsoppdrag («missions») i Regjeringens arbeid med den nye Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. En annen politisk styrt utvikling handler om nye krav til åpen publisering av forskningsresultater og forskningsdata, noe som blant annet legger føringer for valg av publiseringskanaler, og også reiser noen etiske problemstillinger knyttet til personvern hensyn til informanter som deltar i forskningsprosjektene. Vi ser også en tilsvarende utvikling mot såkalte åpne forskningsprosesser med næringsliv og offentlig sektor, der samarbeidspartnere som ikke er forskere skal inkluderes i hele prosessen fra problemdefinisjon til formidling av resultater. Et sentralt spørsmål blir da hvordan disse endringene i styringen av utdanningsinstitusjonene har påvirket forskningshverdagen blant forskere i Norge.

I intervjuene med både organisasjonsrepresentantene og forskerne ble det vist til en utvikling mot stadig flere administrative oppgaver som et resultat av ABE-reformen, samt at forskere må innfri på flere områder – som pedagogisk kompetanse og forventet mulighet for innhenting av eksterne midler. Detaljstyringen kom også til uttrykk gjennom økte rapporteringskrav, som ble beskrevet som tidkrevende, ofte irrelevante for arbeidet, og som opplevdes som en lite attraktiv del av forskerjobben. Som en av organisasjonsrepresentantene påpekte tiltrekker et slikt rapporteringsregime kanskje «...de flinke, streite og rapporteringsglade folkene, men academia blir for konformt, og det snevrer inn potensialet for nye forskere.»

Detaljstyringen ser dessuten til å henge sammen med en sterkere lederkultur, og en profesjonalisering av ledelsen, med langt større grad av ansatte framfor valgte ledere ved høyere utdanningsinstitusjoner. Likevel opplevde de fleste at nærmeste ledelse i liten grad var orientert mot de nasjonale måleparameterne, og få av informantene ga derfor uttrykk for at dette økte presset kom fra ledelsen på institutt- og faggruppenivå. Som vi har påpekt tidligere i rapporten har academia og forskningssektoren vært kjennetegnet av et «sjefsvakuum» (Luhmann, 2018), hvor ledere – ofte forskere selv – hadde en tendens til være mindre intervenserende enn i arbeidslivet for øvrig. Som vår studie viser er dette fortsatt i stor grad tilfellet, spesielt nå det kommer til personalansvar og regulering av arbeidstiden. Flere av

forskerne vi snakket med pekte på at de selv står ansvarlig for å prioritere tiden sin. Dette gjaldt spesielt forskningstiden, og prioritering av oppgaver man trenger for opprykk til en høyere stilling, som ofte ble nedprioritert til fordel for undervisningsoppgaver. Flere av informantene forklarte at ledelsen ofte har dårlig oversikt over måten undervisningsoppgaver går fram og tilbake mellom ansatte på. Dette fører til at de som påtar seg en større «undervisningsbyrde» ikke alltid blir anerkjent for det arbeidet de gjør for institusjonen.

Mange av forskerinformantene delte dermed erfaringen om at den nærmeste ledelsen i liten grad er involvert eller legger føringer på arbeidet deres. Det varierte derimot hvorvidt denne situasjonen ble beskrevet som «befriende» eller «utfordrende» - eller begge deler – av forskerne selv. Samtidig som det ga forskerne frihet til å strukturere sin egen arbeidshverdag, i tråd med det autonomiprinsippet mange av dem verdsatte ved forskerrollen, var det også utfordrende. Spesielt var dette tilfellet når det gjaldt forventninger om å oppnå professoropprykk, noe som var krevende uten tilstrekkelig tilrettelegging fra ledelsens side.

5.4 Karrierebygging som et individuelt prosjekt

Som vi har pekt på i del 2 har det kollektive aspektet ved forskningsvirksomheten vært noe underbelyst i litteraturen sammenlignet med individuelle forskerkarrierer. Likevel legges det i dag langt større vekt på deltakelse i ulike former for forskningssamarbeid i forskergrupper, tverrfaglig samarbeid og søknadsarbeid. Forskning på forskergrupper (Degn m.fl., 2018) viser for eksempel at forskergrupper muliggjør et kollektivt ansvar for forskningen, bl.a. gjennom å initiere samarbeid om artikler og bøker, og hvor forskningsfunn kan deles og diskuteres løpende. Likevel er ikke denne utviklingen nødvendigvis et uttrykk for at forskerhverdagen i academia har blitt mer «kollektiv» enn tidligere.

Pietilä (2017) viser for eksempel at karrieresystemet oppmuntrer akademikerne til å innta et slags entreprenørblikk, der akademikerne selv blir ansvarlige for egen karriereprogresjon. Dette blir ytterligere forsterket av mangelen på objektive vurderingsstandarder for akademisk arbeid, der unge forskere blant annet må navigere på bakgrunn av hvilke tilbakemeldinger de får fra andre fagfeller (Nästesjö, 2020). Videre fører dette til at forskere tidlig i karriereløpet blir avhengig av såkalte akademiske portvakter for karriereprogresjon (Nästesjö, 2020). Dette kan for eksempel være forskningsgruppelidere, og flere av de tidlig-karriere forskerne i midlertidige stillinger vi snakket med, bekreftet avhengigheten til slike portvaktere for å få fortsette i academia.

Forskerne og organisasjonsrepresentantene vi snakket med pekte også på en individualisering i sektoren som følge av en kombinasjon av at forskere pålegges og må navigere i mange administrative oppgaver som ikke kvalifiserer til høyere

stillinger, en stor arbeidsmengde som må reguleres av den enkelte forsker, samt at rekrutteringsprosessen har blitt mer uoversiktlig og differensiert. Det ble også pekt på en økende grad av privatisering av ansvar i forbindelse med fordeling av undervisning, og utfordringer knyttet til at ledelsen ikke griper inn i slike fordelingsspørsmål. Dette reiser spørsmål knyttet til lederrollen i akademia, og da særlig lederes ansvar for å følge opp ansatte og bidra til deres karriereutvikling. Et annet eksempel på individualisering i sektoren var at forskertermin ikke lenger er en kollektiv rett, men noe som forhandles på bakgrunn av den enkeltes forskningsproduksjon – og slik sett fungerer som individuell belønning i stedet for en rettighet. I intervjuene kom det dessuten fram at det er problematisk når tellekantene føres ned på individnivå og blir utslagsgivende for eksempel ved lokalt opprykk og i lønnsforhandlinger. Müller (2012) peker også på negative bieffekter av insentivsystemene i akademia, der tellekantene kan føre til en preferanse for å jobbe individuelt for å sikre førsteforfatterstatus – særlig blant postdoktorer.

5.5 Forskernes dedikasjon og arbeidstid: et resultat av «kall»-mentalitet, indre og ytre forventninger

I intervjuer med organisasjonsrepresentantene ble det pekt på at synet på akademiske ansatte har endret seg, både fra samfunnet og fra forskerne selv, fra å anse forskere for å være i en særstilling til at de nå er arbeidstakere på lik linje med andre i staten. Dette kommer til uttrykk gjennom en sterkere interesse for akademiske ansattes kollektive rettigheter, og gjenspeiles i at flere i akademia fagorganiserer seg, og ikke minst fremveksten av organisasjoner som jobber for å styrke ansattes rettigheter (for eksempel lokale interesseorganisasjoner for midlertidig ansatte). Denne utviklingen kan leses som en reaksjon på krevende arbeidsforhold i akademia, og som et resultat av et mindre tydelig skille mellom akademiske arbeidere og andre kunnskapsarbeidere. I organisasjonsintervjuene ble det pekt på at forskning i økende grad blir sett på som en mer eller mindre vanlig jobb, og der ansatte forventer å bli møtt med de rettighetene arbeidslivet innebærer. Dette handlet om en forventning om at det skal være mulig å kombinere en forskerkarriere med et familieliv, og at det skal være mulig å opprettholde en meningsfull fritid kombinert med forskeryrket.

Vi finner lite om denne utviklingen i litteraturen, selv om forskning på arbeidsforhold blant ansatte i universitets- og høyskolesektoren i Norge viser at vitenskapelig personale i langt større grad opplever utfordringer knyttet arbeid/fritid-balanse sammenlignet med hva administrativt ansatte i sektoren opplever (Torp m.fl., 2018). I tillegg er det en langt større del av vitenskapelig ansatte som rapporterer om at arbeidet oppleves som manisk og avhengighetsskapende («workaholic»), i sammenligning med ansatte ellers. Likevel ble vesentlige deler av

(overtids)arbeidet i stor grad drevet av eget engasjement og interesse for arbeidet (Torp m.fl., 2018). De nåværende forskerne vi snakket med trakk også paralleller mellom det å jobbe mye, også utenfor normal arbeidstid, og det å være forsker. Flere beskrev dessuten forskeryrket som et liv der jobb og fritid glir over i hverandre.

Dette reiser noen interessante spørsmål om hva det er som driver forskere til å faktisk jobbe så mye som de gjør, og hvor forventningene om denne store arbeidsbyrden kommer fra. I vår studie ser det ut til å være en blanding av disse aspektene:

- En «kall»-mentalitet: Egeland og Bergene (2012) viser også at både kvinner og menn opplever at faglig engasjement og faglige forpliktelser er de mest tungtveiende årsakene til at antallet arbeidstimer i stor grad overgår fastsatte arbeidstidsbestemmelser.
- En diskurs som stadig reproduseres om at det er nødvendig å jobbe ut over normal arbeidstid for å i det hele tatt kunne bli værende i akademia. Dette kan igjen lede til indre forventninger og opplevelse av at arbeidsmengden er nødvendig for å «legitimere» egen eksistens i akademia.
- Opplevelse av ytre forventninger om arbeidstid og mengde, f.eks. gjennom normer basert på kollegers arbeidstid. Egeland og Bergene (2012) viser til at kvinner i noe større grad enn menn rapporterer at dette er en faktor som medfører at antall arbeidstimer trekkes opp.

Vi mener forskeres arbeidstid og refleksjoner rundt dette er et interessant område som bør følges opp i videre studier.

5.6 Forskerrollen i framtida og videre kunnskapsbehov

Som denne studien viser fremstår hverdagen for forskere i Norge i dag langt mer utadrettet enn hva den tidvis fortsatt fremherskende «elfenbensfortellingen» indikerer. Utover studentkontakt og faglige nettverk, dreier det seg blant annet om samarbeid og kontakt med bedrifter og organisasjoner i offentlig og privat sektor. Disse kontaktflatene har nok i et visst omfang alltid eksistert. Derimot ser vi at kravet om å skulle vise det fram, og sette forskningen i en direkte sammenheng med det omkringliggende samfunnets nytteverdi av den, har kommet opp i dagen på en tydeligere måte enn tidligere. Denne utviklingen er et godt eksempel på hvordan de overordnede rammevilkårene for forskere også virker inn på de grunnleggende oppgavene forskerne ivaretar. Dette er spesielt tilfellet med såkalte åpne forskningsprosesser, der aktører fra offentlig og privat sektor i en del

tilfeller skal inkluderes i hele forskningsprosessen, fra initieringsfasen til forskningsformidling.

Vi har i denne sammenhengen hverken mandat til eller grunnlag for å vurdere om dette i hovedtrekk er en positiv eller negativ utvikling, slik det erfares av forskerne selv. Vi kan imidlertid peke på at dette er en av flere indikasjoner på en forskerrolle som er i bevegelse, hvor det i mindre grad enn tidligere er tilstrekkelig å bidra til å forvalte og utvikle ny kunnskap innen gitte fagområder, men hvor det også forventes at forskningsprosessen skal sette ulike «interessenter» i stevne og at kunnskapen også skal legitimeres i kraft av sin samfunnsrelevans. Forskeren må kort sagt være mere «på banen» og kanskje fordrer det også at hun skal være mer lik en «tusenkunstner» enn tidligere.

Til dette bildet hører det også med at mange av forskerne vi har snakket med er svært dedikerte og brenner for å videreutvikle fagområdene sine. Med andre ord, vi ser stadig at den «kallsetikken» som Max Weber beskrev for over hundre år siden fortsatt står sterkt. Forskerne i vår studie gir uttrykk for at de i stor grad er drevet av nysgjerrighet, utforskertrang og sterke ønsker om å søke ny kunnskap innen sine felt. Vi vil spesielt oppfordre UH-sektoren til å vurdere hvordan denne grunnleggende nysgjerrigheten, selve forutsetningen for forskningens autonomi, skal ivaretas og forenes med forventninger om åpne forskningsprosesser og forskningens samfunnsrelevans, herunder bidrag til å løse samfunnsutfordringer.

I denne studien har vi gjennomført intervjuer med forskere både i UH-sektoren, forskningsinstituttsektoren, helseforetakene og museumssektoren. Likevel tilhørte de fleste forskerne i denne gruppa UH-sektoren, da det var utfordrende å rekruttere informanter fra instituttene og helseforetakene. Dette er et interessant funn i seg selv, og kan tyde på at forskere utenfor UH-sektoren har mindre disponibel tid til å gjøre ikke-meritterende arbeid som det å stille opp som forskningsinformant. Videre viser det til et behov for å undersøke arbeidsbetingelser og forskerhverdagen til disse forskerne nærmere – har forskerne i instituttsektoren for eksempel andre forventninger til ledelse, og balanse mellom forsknings- og søknadsarbeid? Hvordan opplever de sin egen faglige autonomi? Noe forskning er gjort på dette tidligere (se f.eks. Tellmann m.fl. 2019), men som vi har vist til i del 4, kan det tyde på at forskere i instituttsektoren har noen tydeligere krav til den faglige ledelsen når det gjelder å bygge gode forskerteam og legge klare prioriteringer med tanke på tidsbruk til ulike oppgaver. Vi mener dette bør undersøkes nærmere.

Et annet tema det er behov for mer kunnskap om er forskeres arbeidstid og refleksjoner rundt dette. Dette er viktig ikke minst i en tid der forskere synes å bruke stadig mer tid på å søke om forskningsmidler, jfr. vårens debatter i Khrono. Bidrar søknadsarbeidet til å trekke antall arbeidstimer opp, eller hvilke andre eventuelle oppgaver går denne tiden på bekostning av? Informantene i vår studie

pekte også på denne økende trenden, men hadde ulike måter å forholde seg til det som for flere kunne oppleves som et slags krav. I tillegg er det knyttet ulike forventninger til, og det er ulike ønsker blant, forskere i ulike sektorer og på ulike karrierestadier, når det gjelder slikt søknadsarbeid. Fast ansatte i UH-sektoren har for eksempel betalt forskningstid, og kan i større grad velge å ikke bruke tid på å søke om forskningsmidler, til forskjell fra midlertidig ansatte som går mot slutten av en kontraktperiode. Disse må muligens sikre midler til en ny stilling, og/eller søke om midler for å utvikle en selvstendig forskerprofil. I instituttsektoren gir slike midler mulighet til å drive langsiktig forskning med et fokusert tema. Søknadsarbeid faller ofte utenfor studier av forskning og forskere, og har for eksempel ikke blitt inkludert i den kommende tidsbruksundersøkelsen (2021).

Så langt har vi diskutert hvordan forskere navigerer i dagens akademiske system, men hva kan vi forvente av framtidens forskerkarrierer, rammevilkår og arbeidsbetingelser, og ikke minst forskernes rolle i samfunnet? Hvor er academia på vei? Vil fremtidens academia i Norge bli karakterisert av et forskerprekariat og hyper-konkurransen, slik som beskrevet i OECDs rapport (2021)? Eller vil den konkurransen og uforutsigbarheten som mange av dagens forskere opplever jevnes ut, ved at de fleste tar med seg sin forskerkompetanse ut i resten av arbeidslivet eller at flere får tilgang til fast stilling?

Uansett hvilke svar man i fremtiden vil gi på disse spørsmålene, er det lite som tyder på at dagens trender med konkurranse, ekstern prosjektfinansiering, forventninger om samfunnsrelevans og «impact», og gjeldende styringsregime blir endret med det første. Det er også lite som tyder på en forskerkarriere kommer til å bli mindre attraktiv, gitt det høye rekrutteringsgrunnlaget i sektoren. Spørsmålet blir da hvilke nye problemstillinger trendene fører med seg i årene som kommer. Vi kan se for oss konsekvensene av trender som digitalisering innen forskning, krav om åpen og brukerstyrt forskning, og stille spørsmål ved om og hvordan dette kan virke inn på forskerens autonomi? Eller vi kan se for oss endringer i sektoren med påfølgende endringer i forståelsen av hva en forsker er og hvordan, inkludert hvor mye, en forsker bør jobbe. Mulighetene og utfordringene som ligger i spenningen mellom forskeren som individuell karrierebygger, og forskeren som del av et faglig og institusjonelt fellesskap, blir sentrale her, det samme gjør forventninger knyttet til forskningsinstitusjonene som arbeidsplass – som «ordinære» arbeidsgivere eller institusjoner i særstilling.

Kan vi se for oss at forskere i framtida kan jobbe normal arbeidstid og samtidig ha god karriereutvikling? Kan vi se for oss et academia med flytende grenser til andre sektorer, der det oppleves som normalt å ha en horisontal karriereutvikling, i et skifte mellom sektorer? Vi skal ikke driste oss ut på noen klare konklusjoner på disse spørsmålene, men det blir viktig å følge pågående og nye trender nøye i denne sektoren. I stedet for kun å dreie samtalen mot ambisjoner for

forskningsnasjonen Norge, om organisering, struktur og finansiering av sektoren, mener vi det videre vil være rom for å rette søkelyset mot alle de menneskene som påvirkes av systemene – forskerne selv.

Referanser

Albert, C., Davia, M.A. og Legazpe, N. (2018). Job satisfaction amongst academics: the role of research productivity. *Studies in Higher Education*, 43(8).

Alvesson, M., Hardy, C. og Harley, B. (2008). Reflecting on reflexivity: reflexive textual practices in organization and management theory. *Journal of Management Studies*, 45(3), 480–501.

Angervall, P. og Beach, D. (2018). The Exploitation of Academic Work: Women in Teaching at Swedish Universities. *High Educ Policy* 31, 1–17.
<https://doi.org/10.1057/s41307-017-0041-0>.

Antal, A.B. og Rogge, J.C. (2020). Does Academia Still Call? Experiences of Academics in Germany and the United States. *Minerva*, 58, 187–210.

Bateson, G. (2000). *Steps to an ecology of mind: Collected essays in anthropology, psychiatry, evolution, and epistemology*. University of Chicago Press.

Bauder, H. (2020). International Mobility and Social Capital in the Academic Field. *Minerva*, 58, 367–387.

Bäker, A., Muschallik, J. og Pull, K. (2018). Successful mentors in academia: are they teachers, sponsors and/or collaborators? *Studies in higher education*, 45(4), 723-735.

Blind, K., Pohlisch, J. og Zi, A. (2018). Publishing, patenting, and standardization: Motives and barriers of scientists. *Research Policy*, 47(7), 1185-1197.

Bloch, C., Graversen, E. K., & Pedersen, H. S. (2014). Competitive research grants and their impact on career performance. *Minerva*, 52(1), 77-96.

Bolden, R., Gosling, J., O'Brien, A., Peters, K., Ryan, M., og Haslam, A. (2012). *Academic leadership: changing conceptions, identities and experiences in UK higher education*. Leadership Foundation for Higher Education.

Bourabain, D. og Verhaeghe, PP. (2021). Shiny on the Outside, Rotten on the Inside? Perceptions of Female Early Career Researchers on Diversity Policies in Higher Education Institutions. *Higher Education Policy*.
<https://doi.org/10.1057/s41307-021-00226-0>

Brew, A., Boud, D., Lucas, L. og Crawford, K. (2018). Academic artisans in the research university. *Higher Education*, 76, 115–127.
<https://doi.org/10.1007/s10734-017-0200-7>

Broström, A. (2019). Academic breeding grounds: Home department conditions and early career performance of academic researchers. *Research Policy*, 48(7), 1647-1665.

Cannizzo, F., og Osbaldiston, N. (2015). Academic work/life balance: a brief quantitative analysis of the Australian experience. *Journal of Sociology*, 1–17.
doi:10.1177/1440783315600803.

Cantwell, B. (2011). Transnational Mobility and International Academic Employment: Gatekeeping in an Academic Competition Arena. *Minerva*, 49, 425–445.

Cardoso, S., Carvalho, T. og Videira, P. (2019). Is It Still Worth Working In Academia? The Views from Portuguese Academics. *Higher Education Policy*, 32, 663–679.

Castelló, M., McAlpine, L., Sala-Bubaré, A., Inouye, K., og Skakni, I. (2021). What perspectives underlie 'researcher identity'? A review of two decades of empirical studies. *Higher Education*, 81(3), 567-590.

Carrozza, C., Minucci, S. (2014). Keep on Movin'? Research Mobility's Meanings for Italian Early-Stage Researchers. *High Educ Policy* 27, 489–508.
<https://doi.org/10.1057/hep.2014.23>.

Carvalho, T. og Santiago, R. (2010). Still Academics After All.... *Higher Education Policy* 23, 397–411. <https://doi.org/10.1057/hep.2010.17>

Castellacci, F. og Viñas-Bardolet, C. (2020). Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries. *Studies in Higher Education* 46(9), 1866-1880.

Castro-Ceacero, D. og Ion, G. (2019). Changes in the University Research Approach: Challenges for Academics' Scientific Productivity. *Higher Education Policy* 32, 681-699. <https://doi.org/10.1057/s41307-018-0101-0>

Civera, A. et al (2021). When austerity means inequality: the case of the Italian university compensation system in the period 2010-2020. *Studies in Higher Education*, 46(5), 926-937.

Coates, H., og Goedegebuure, L. (2010). *The real academic revolution*. LH Martin Institute for Higher Education Leadership and Management.

Connell, R. (2015). The knowledge economy and university workers. *Australian University Review*, 57(2), 91-95.

Cruz-Castro, L., og Sanz-Menéndez, L. (2010). Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes. *Research policy*, 39(1), 27-38.

Degn, L. (2016). Academic sensemaking and behavioural responses – exploring how academics perceive and respond to identity threats in times of turmoil. *Studies in Higher Education*, 43(2), 305-321.

Degn, L., Franssen, T., Sørensen, M. P., og de Rijcke, S. (2018). Research groups as communities of practice—a case study of four high-performing research groups. *Higher Education*, 76(2), 231-246.

Dorenkamp, I., Weiß, EE. (2018). What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. *Higher Education* 75, 747-767. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0164-7>

Dubravka, Z. (2015). On intellectual labour and neliberalism in academia – Or, in praise of reviewers. *European Journal of Women's studies* 22 (3), 269-273. <https://doi.org/10.1177/1350506815591920>.

Edwards, R. (2020). Why do academics do unfunded research? Resistance, compliance and identity in the UK neo-liberal university. *Studies in Higher Education*. Doi: [10.1080/03075079.2020.1817891](https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1817891)

Egeland, C., og Bergene, A. C. (2012). Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren. AFI.

Ekman, S. (2012). *Authority and autonomy: paradoxes in modern knowledge work*. Springer.

Eigi, J., Põiklik, P., Lõhkivi, E. og Velbaum, K. (2014). Supervision and Early Career Work Experiences of Estonian Humanities Researchers Under the Conditions of Project-based Funding. *Higher Education Policy* 27, 453–468.
<https://doi.org/10.1057/hep.2014.21>

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.

Fochler, M., Felt, U. og Müller, R. (2016). Unsustainable Growth, Hyper-Competition, and Worth in Life Science Research: Narrowing Evaluative Repertoires in Doctoral and Postdoctoral Scientists' Work and Lives. *Minerva*, 54, 175–200.

Forskningsrådet (2021). *Indikatorrapporten*. Hentet fra [Indikatorrapporten \(forskingsradet.no\)](https://forskingsradet.no)

Fredman, N. og Doughney, J. (2012). Academic dissatisfaction, managerial change and neo-liberalism. *Higher Education*, 64, 41–58. doi:10.1007/s10734-011-9479-y.

Fritsch, N. S. (2016). Patterns of career development and their role in the advancement of female faculty at Austrian universities: New roads to success? *Higher Education*, 72(5), 619-635.

Frølich, N., Reiling, R.B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M.E., Østbakken, K.M., Lyby, L. og Larsen, E.H. (2019a). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*. Oslo: NIFU-rapport, 2019: 10.

Frølich, N., Trondal, J., Caspersen, J. og Reymert, I. (2019b). Reformer i UH-sektoren. Det muliges kunst. I Knudsen, J.P. og Lauvdal, T. (red), *Geografi, kunnskap, vitenskap: Den regionale UH-sektorens framvekst og betydning*. Cappelen Damm Akademisk, s. 75-98.

Frølich, N., Wendt, K., Reymert, I., Tellmann, S.M., Elken, M., Kyvik, S., Vabø, A. og Larsen, E. (2018). *Academic career structures in Europe. Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK*. NIFU-rapport, 2018: 4.

Furlong, J. (2013). Globalisation, neo-liberalism and the reform of teacher education in England. *Education Forum*, 77(1), 28–50.

Germain-Alamartine, E., Rhoda Ahoba-Sam, Saeed Moghadam-Saman, og Gerwin Evers (2020). Doctoral graduates' transition to industry: networks as a mechanism? Cases from Norway, Sweden and the UK. *Studies in Higher Education*, 1-16.

Gunnes, H., Madsen, A.Å., Ulvestad, M.S., Wendt, K.K., Langfeldt, L., (2020). Kartlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer. NIFU-rapport 2020:31.

Gunnes, H. Næsheim, H.N., Wiig, O. og Sandven, T. (2019). *System for monitoring av forsker-rekruttering. Dokumentasjon av, og resultater fra, et pilotprosjekt*. NIFU arbeidsnotat 2019:14.

Gunnes, H. (2018). *Tidsbruksundersøkelse for universiteter og høyskoler: en kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte i 2016*. NIFU arbeidsnotat 2018:2.

Hancock, S., Hughes, G. og Walsh, E. (2017). Purist or pragmatist? UK doctoral scientists' moral positions on the knowledge economy. *Studies in Higher Education*, 42(7).

Hancock, S. og Walsh, E. (2014). Beyond knowledge and skills: rethinking the development of professional identity during the STEM doctorate. *Studies in Higher Education*, 41:1, 37-50, Doi: [10.1080/03075079.2014.915301](https://doi.org/10.1080/03075079.2014.915301).

Henkel, M. 2000. *Academic identities and policy change in higher education*. Jessica Kingsley.

Ingeborgrud, L. og Svartefoss, S. M. (2021). *Pandemiske prøvelser. En studie av hvordan koronapandemien har påvirket yngre forskere i Norge*. NIFU Arbeidsnotat 2021:8.

Ion, G. og Belloch, M.D. (2013). Successful Women Researchers in the Social Sciences: A case study of Catalan public universities. *Tertiary Education and Management*, 19, 68–84.

Jacob, M. og Jabrane, L. (2018). Being there in the flex: humanities and social science collaborations with nonacademic actors. *Studies in Higher Education*, 43(10).

Janger, J., Campbell, D.F.J. og Strauss, A. (2019). Attractiveness of jobs in academia: a cross-country perspective. *Higher Education* 78, 991–1010.
<https://doi.org/10.1007/s10734-019-00383-7>

Kaltenbrunner, W. (2018). Situated Knowledge Production, International Impact: Changing Publishing Practices in a German Engineering Department. *Minerva*, 56, 283–303.

Kunnskapsdepartementet (2021). *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*.

Kunnskapsdepartementet (2017). *Kultur for kvalitet (2016–2017)*. Meld. St. 16.

Korseberg, L. (2021). Politikk og styring innen forskning og høyere utdanning. Forskningsrådet. Hentet fra [Politikk og styring innen forskning og høyere utdanning \(forskningset.no\)](https://www.forskningset.no/tema/politikk-og-styring-innen-forskning-og-hoyere-utdanning).

Kyvik, S. (2013). The academic researcher role: enhancing expectations and improved performance. *Higher Education*, 65, 525–538.
<https://doi.org/10.1007/s10734-012-9561-0>.

Lam, A. (2011). What motivates academic scientists to engage in research commercialization: 'Gold', 'ribbon' or 'puzzle'?. *Research policy*, 40(10), 1354–1368.

Langfeldt, L. og Kyvik, S. (2011). Researchers as evaluators: tasks, tensions and politics. *Higher Education*, 62(2), 199–212.

Laudel, G. (2017) How do National Career Systems Promote or Hinder the Emergence of New Research Lines? *Minerva*, 55, 341–369.

Laudel, G. og Bielick, J. (2019). How do field-specific research practices affect mobility decisions of early career researchers? *Research Policy*, 48(9).

Lawson, C., Salter, A., Hughes, A., og Kitson, M. (2019). Citizens of somewhere: Examining the geography of foreign and native-born academics' engagement with external actors. *Research policy*, 48(3), 759-774.

Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J. og Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879.

Luczaj, K. (2020). Overworked and Underpaid: Why Foreign-Born Academics in Central Europe Cannot Focus on Innovative Research and Quality Teaching. *Higher Education Policy*, 1-21. <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00191-0>

Luhmann, N. (2018). *The New Boss*. John Wiley og Sons.

Lutter, M., og Schröder, M. (2016). Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980–2013. *Research Policy*, 45(5), 999-1013.

Lopes, A., Boyd, P., Andrew, N., og Pereira, F. (2014). The research-teaching nexus in nurse and teacher education: Contributions of an ecological approach to academic identities in professional fields. *Higher Education*, 68(2), 167-183.

Lyby, L., Huisman, J., Blaker, S., Danielsen, Å. og Waaler, J. (2020). *Styring av universiteter og høyskoler i Norge: En undersøkelse av styringsinstrumenter og styringsaktører i UH-sektoren*. NIFU-rapport, 2020:25.

Lyons, M. og Ingersoll, L. (2010). Regulated autonomy or autonomous regulation? Collective bargaining and academic workloads in Australian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 32(2), 137-148, DOI: 10.1080/13600800903440592.

Machado-Taylor, M., White, K., Gouveia, O. (2014). Job Satisfaction of Academics: Does Gender Matter? *Higher Education Policy* 27, 363–384. <https://doi.org/10.1057/hep.2013.34>.

Müller, R. (2012). Collaborating in Life Science Research Groups: The Question of Authorship. *Higher Education Policy* 25, 289–311.

Müller, R. (2014). Postdoctoral Life Scientists and Supervision Work in the Contemporary University: A Case Study of Changes in the Cultural Norms of Science. *Minerva*, 52, 329–349.

Müller, R. og Kaltenbrunner, W. (2019). Re-disciplining Academic Careers? Interdisciplinary Practice and Career Development in a Swedish Environmental Sciences Research Center. *Minerva*, 57, 479–499

Musselin, C. (2013). Redefinition of the relationships between academics and their university. *Higher Education*, 65, 25–37.

Nästesjö, J. (2020). Navigating Uncertainty: Early Career Academics and Practices of Appraisal Devices. *Minerva*. doi: 10.1007/s11024-020-09425-2.

Nyhagen, G.M. og Baschung, L. (2013). New organisational structures and the transformation of academic work. *Higher Education*, 66, 409–423.
<https://doi.org/10.1007/s10734-013-9612-1>

OECD (2021). *Reducing the Precarity of Academic Research Careers*. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 113. OECD Publishing.

Olaskoaga-Larrauri, J., González-Laskibar, X. Díaz-De-Basurto-Uraga, P. og Ignacio-Gómez, P. (2015). Why has there been a decrease in the job satisfaction of faculty at Spanish universities? *Tertiary Education and Management*, 21, 293–305.

Parenti, B., Pinto, M. og Sarno, D. (2020). Job Satisfaction Among Ph.D. Holders: How much do Regional Divides and Employment Sectors matter? *Higher Education Policy*, 1-57. <https://doi.org/10.1057/s41307-020-00210-0>

Passaretta, G., Trivellato, P. og Triventi, M. (2019). Between academia and labour market - the occupational outcomes of PhD graduates in a period of academic reforms and economic crisis. *Higher Education* 77, 541–559.
<https://doi.org/10.1007/s10734-018-0288-4>

Pietilä, M. (2017). Incentivising academics: experiences and expectations of the tenure track in Finland. *Studies in Higher Education*, 44(6), 932-945.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2017.1405250>

Ramos, A.M. G., Palacín, F.F. og Márquez, M.M (2015). Do men and women perform academic work differently? *Tertiary Education and Management*, 21, 263–276.

Reale, E., Morettini, L. og Zinilli, A. (2019). Moving, remaining, and returning: international mobility of doctorate holders in the social sciences and humanities. *High Educ* 78, 17–32. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0328-0>.

Reymert, I. (2020). Bibliometrics in Academic Recruitment: A Screening Tool Rather than a Game Changer. *Minerva* 59(1), 53-78. <https://doi.org/10.1007/s11024-020-09419-0>.

Reymert, I. Nesje, K. og Thune, T. (2017). *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger*. NIFU-arbeidsnotat 2017:10.

Reymert, I., Hjellbrekke, J., Aamodt, P.O. og Frølich, N. (2015). *Skillelinjer i universitets- og høgskolesektoren. Et eksplorerende notat*. NIFU-arbeidsnotat, 2015: 13.

Roberts, P. (2013). Academic dystopia: knowledge, performativity, and tertiary education. *Review of Education, Pedagogy and Cultural Studies*, 35(1), 27–43. doi:10.1080/10714413.2013.753757.

Rosewell, K. og Ashwin, P. (2019). Academics' perceptions of what it means to be an academic. *Studies in Higher Education*, 44(12).

Roumbanis, L. (2019). Symbolic violence in academic life: A study on how junior scholars are educated in the art of getting funded. *Minerva*, 57(2), 197-218.

Signoret, C., Ng, E., Da Silva, S., Tack, A., Voss, U., Lidö, H.H., Patthey, C., Ericsson, M., Hadrévi, J. og Balachandran, C. (2019). Well-Being of Early-Career Researchers: Insights from a Swedish Survey. *Higher Education Policy* 32, 273–296. <https://doi.org/10.1057/s41307-018-0080-1>.

Solberg, E., Hovdhaugen, E., Gulbrandsen, M., Scordato, L., Svartefoss, S.M., Eide, T. (2021). *Et akademisk annerledesår: Konsekvenser og håndtering av koronapandemien ved norske universiteter og høyskoler*. NIFU-rapport 2021:9.

Suomi, K., Kuoppakangas, P., Kivistö, J., Stenvall, J. og Pekkola, E. (2020). Exploring doctorate holders' perceptions of the non-academic labour market and

reputational problems they relate to their employment. *Tertiary Education and Management*, 26, 397–414.

Sutherland, Kathryn A. (2017). Constructions of success in academia: an early career perspective. *Studies in Higher Education*, 42(4).

Tagliaventi, M.R., Carli, G. og Cutolo, D. (2020) Excellent researcher or good public servant? The interplay between research and academic citizenship. *Higher Education*, 79, 1057–1078. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00456-7>

Tartari, V., og Salter, A. (2015). The engagement gap: Exploring gender differences in University–Industry collaboration activities. *Research Policy*, 44(6), 1176–1191.

Tellmann, S.M., Ulvestad, M.E.S., Reymert, I., Gunnes, H. og Larsen, E.H. (2019). *Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte*. NIFU-rapport, 2019: 2.

Torp, S., Lysfjord, L., og Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071–1090.

Underdal, A., Hølleland, H., Hestbek, T.A, Dæhlen, M. og Arge, S.E (2018). *Stilingsstruktur ved universiteter og høyskoler*. Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet. Hentet fra regjeringen.no.

van Balen, B., van Arensbergen, P., van der Weijden, I., van den Besselaar, P. (2012). Determinants of Success in Academic Careers. *Higher Education Policy* 25, 313–334. <https://doi.org/10.1057/hep.2012.14>.

Van der Weijden, I., Teelken, C., de Boer, M., og Drost, M. (2016). Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher Education*, 72(1), 25–40.

Waaijer, C.J.F., Teelken, C., Wouters, P.F. m.fl. (2018). Competition in Science: Links Between Publication Pressure, Grant Pressure and the Academic Job Market. *Higher Education Policy* 31, 225–243 <https://doi.org/10.1057/s41307-017-0051-y>.

Watermeyer, R. og Olssen, M. (2016). ‘Excellence’ and Exclusion: The Individual Costs of Institutional Competitiveness. *Minerva*, 54, 201–218.

Weber, M. (1917). *Science as a Vocation* (German: Wissenschaft als Beruf). Forelesning ved universitetet i München. Publisert som Science as a Vocation, i Tauber A.I. (red.) (1946) *Science and the Quest for Reality. Main Trends of the Modern World*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1007/978-1-349-25249-7_17.

Whitchurch, C. (2012). Expanding the parameters of academia. *Higher Education*, 64, 99–117. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9483-2>

Wöhler, V. (2014). To Stay or to Go? Narratives of Early-Stage Sociologists about Persisting in Academia. *Higher Education Policy* 27, 469–487. <https://doi.org/10.1057/hep.2014.22>.

Ylijoki, O.H. (2013). Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*, 38(2).

Ylijoki, O.H and Henriksson, L. (2017). Tribal, proletarian and entrepreneurial career stories: junior academics as a case in point. *Studies in Higher Education*, 42(7).

Ylijoki, O.H. og Ursin, J. (2013). The Construction of Academic Identity in the Changes of Finnish Higher Education. *Studies in Higher Education*. 38(8), 1135-1149.

Vedlegg 1 Intervjuguide

organisasjonsrepresentanter

<p>Rollen til organisasjonen</p>	<p>Fortell kort om bakgrunnen din (utdanning, annen arbeidserfaring, hvor lenge i nåværende stilling)</p> <p>Hva er din rolle i organisasjonen?</p> <p>Fortell om hvordan organisasjonen jobber opp mot ansatte i forskerstillinger? Er det noen fagfelt som er mer relevante for dere? Er det noen undergrupper av forskere dere jobber mye opp mot? (forskere i startfasen, i midlertidige stillinger, sent i karriereløpet)</p> <p>Fra ditt ståsted, har deres rolle og oppgaver som organisasjon endret seg de siste 10-15 årene? Hvordan?</p>
<p>Politikkutvikling</p>	<p>Hvilke politiske prioriteringer er med på å styre forskningen i dag? (akademisk frihet, samfunnsgevinst, økonomisk vekst etc.)</p> <p>Har politikken på forskningsfeltet endret seg i løpet av de siste 10-15 årene? Hvordan? (hovedprioriteringer, rammebetingelser, styring)</p> <p>Har du noen tanker om denne utviklingen?</p>
<p>Ansettelsesvilkår og arbeidsbetingelser</p>	<p>Fortell litt om ansettelsesvilkårene for forskere i dag (bruk av midlertidig stillinger, lønn, forventninger til arbeidsoppgaver etc.) Har vilkårene endret seg? I så fall, hvordan? Er vilkårene forskjellige for ulike undergrupper av forskere? (forskere i startfasen, etablerte forskere etc.). I så fall, hvordan?</p> <p>Har arbeidsbetingelsene for forskere endret seg i løpet av de siste 10-15 årene? Hvordan? (finansiering, institusjonelle faktorer) Er disse betingelsene forskjellige for ulike undergrupper av forskere? (forskere i startfasen, etablerte forskere etc.).</p> <p>Hva er ditt inntrykk av mobiliteten innenfor forskningssektoren i Norge? Hva er ditt inntrykk av mobiliteten mellom forskningssektoren i Norge og i utlandet?</p>
<p>Aktuelle utfordringer</p>	<p>Hva oppfatter du som de største utfordringene forskere møter i startfasen av karrieren? Har disse utfordringene endret seg i løpet av de siste 10-15 årene? Har forskere tidlig i karrieren andre utfordringer enn mer etablerte forskere?</p> <p>Hvilke krav ser dere stilles til forskere i dag? (økonomiske, faglige, etiske). Har disse kravene endret seg?</p>

Forskerrollen	<p>Er forskerrollen den samme som den var for 10-15 år siden?</p> <p>Tenker du det er en forventning om at forskere har et særlig samfunnsansvar, i så fall hva? Hvis ja, hvordan påvirker det dagens forskere?</p> <p>Oppfatter du at det å være forsker er noe som er vesentlig annerledes enn andre jobber, i så fall hvordan?</p>
---------------	---

Vedlegg 2 Intervjuguide forskere

Forskerrollen	<p>Fortell om bakgrunn (utdanning, arbeidserfaring, hvilke typer stillinger, hvor lenge i nåværende stilling)</p> <p>Kan du fortelle litt om hvordan du endte opp med å bli forsker? Hvorfor valgte du denne karrieren?</p> <p>Hva har vært avgjørende for at du holder fast ved denne karrieren?</p> <p>Har du vurdert å forlate forskningssektoren? Hvorfor/hvorfor ikke?</p> <p>Er det å være forsker annerledes enn andre jobber, i så fall hvordan?</p> <p>Har du noen eksempler på hva folk som ikke er forskere spør om når du forteller at du er forsker?</p> <p>Tenker du at du som forsker har et særlig samfunnsansvar, i så fall hva?</p> <p>Opplever du at samfunnet har forventninger til deg som forsker? (relevans, «kunnskapssamfunn», dannelse)</p>
Forskningen	<p>Kan du fortelle i korte trekk om forskningen din?</p> <p>Kan du fortelle om arbeidsoppgavene dine, både de som er knyttet til forskning og evt. andre? Hvordan opplever du balansen mellom forskning og annet/administrativt arbeid?</p>
Om samspill med kolleger/ ledelse	<p>Kolleger Hvilke personer er du avhengig av for å få gjort forskningen din, og hva bidrar de med?</p> <p>Hvem er det du samarbeider mest med i forskningen? (Innenfor/utenfor, norsk/ utenlandsk, studenter/stipendiater). Hva samarbeider dere om?</p> <p>Kan du forsøke å beskrive hva du opplever som et godt akademisk fagmiljø/ forskningsmiljø?</p> <p>Føler du at forskningen din blir sett og verdsatt av kolleger og ledelse?</p> <p>Har du erfaring med å utvikle nye fagemner, studieprogram, forskergrupper eller søknader? Hvordan gikk du fram da?</p> <p>Ledelse Hvor mye kontakt har du med din nærmeste leder? Hva har de bidratt med? (til forskningen/annet arbeid) Er det noen utfordringer i samarbeidet/kommunikasjonen med ledelsen?</p> <p>Hvilke forventninger føler du at ledelsen har til deg som forsker?</p>
Om relevans/ synlighet i samfunnet	<p>Har du opplevd at forskningen din har blitt tatt i bruk utenfor akademien? Hva skjedde da?</p> <p>Hvem er brukerne/mottakerne av forskningen din? Hvor mye kontakt har du med disse? Hvordan foregår kontakten? Hva er det som hemmer/fremmer kontakt med brukerne?</p> <p>Blir du spurt til råds av politikere og andre utenfor akademien? Er rådene da basert på forskningen din, eller generell ekspertise? Har du noen tanker om hvordan du gir råd? Hvilke vurderinger gjør du når du formidler forskning med ikke-forskere?</p>

	<p>Hva tenker du om forventningen om at forskning skal ha «impact»?</p> <p>I hvilken grad opplever du forskningen din som relevant? For hvem? Hvorfor?</p> <p>Er det viktig for deg at forskningen din er relevant for andre enn forskere? (inkl. privat næringsliv)</p>
<p>Rammebe- tingelser og utfordringer</p>	<p>Hvordan opplever du å jobbe i instituttsektoren versus UH-sektoren?</p> <p>Kan du fortelle om hvilke rammebetingelser eller ytre forhold som påvirker din rolle som forsker i dag (økonomiske, juridiske, faglige/etiske etc.)</p> <p>Opplever du at arbeidsbetingelsene for forskere har endret seg i løpet av de siste 10-15 årene? (finansiering, synlighet, impact, institusjonelle faktorer etc.)</p> <p>Hvilke politiske prioriteringer er med på å styre forskning i dag? (akademisk frihet, samfunnsgevinst, økonomisk vekst etc.)</p> <p>Hva oppfatter du som de største utfordringene for forskere i startfasen av forskerkarrieren i dag?</p> <p>Hvilke krav opplever du at stilles til forskere i dag? (økonomiske, faglige) Har disse kravene endret seg over de siste 10-15 årene?</p> <p>Hvordan opplever du mobiliteten innenfor forskningssektoren? Fra ditt ståsted, hva er de viktigste faktorene som må være på plass for at du velger/ønsker å bli værende i en forskerrolle?</p> <p>Er det noe vi ikke har spurt om som du har lyst til å legge til?</p>

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no