



Rapport  
2020:31

# Kartlegging av postdoktorstillingen

Mål, praksis og erfaringer

---

Hebe Gunnes, Aleksander Å. Madsen, Marte Ulvestad, Kaja Wendt,  
Liv Langfeldt

**NIFU**



Rapport  
2020:31

# Kartlegging av postdoktorstillingen

Mål, praksis og erfaringer

---

Hebe Gunnes, Aleksander Å. Madsen, Marte Ulvestad, Kaja Wendt,  
Liv Langfeldt

Rapport 2020:31

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

Prosjektnr. 21136

Oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet  
Adresse Postboks 8119 Dep, 0032 Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0495-8 (online)  
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)

# Forord

I denne rapporten presenteres en kartlegging av hvordan postdoktorer rekrutteres til norske forskningsinstitusjoner, hvordan de følges opp mens de er i stillingen, samt deres karriere etter postdoktorperioden. Prosjektet er utført på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet og skal bidra til kunnskapsgrunnlaget for politikktutforming for rekruttering av, og karrierer for, yngre forskere i Norge.

Liv Langfeldt (prosjektleder) og Hebe Gunnes (prosjektkoordinator) har hatt ansvaret for prosjektet, Aleksander Å. Madsen, Marte E. S. Ulvestad og Kaja K. Wendt har bidratt med datainnsamling, analyser og utarbeidelse av rapporten. Lone Wanderås Fossum har tatt hånd om den elektroniske spørreundersøkelsen og ellers bistått i datainnsamling og koding av data. Rachel Sweetman bidro til utforming av prosjektet og stod for den engelske versjonen av spørreskjemaet. Agnete Vabø og Nicoline Frølich har lest og kommentert utkast i ulike faser.

Vi vil takke nøkkelpersonene som stilte opp til intervju, samt rette en stor takk til alle tidligere og nåværende postdoktorer som har tatt seg tid til å svare på undersøkelsen.

Oslo, januar 2021

Vibeke Opheim  
direktør

Espen Solberg  
forskningsleder



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>11</b>
1.1 Bakgrunn .....	11
1.2 Den internasjonale konteksten .....	14
1.3 Metode .....	19
<b>2 Postdoktorstillingen 1991-2019</b> .....	<b>24</b>
2.1 Demografi.....	24
2.2 Postdoktorenes videre karriere.....	32
2.3 Oppsummering.....	35
<b>3 Institusjonenes praksis og erfaringer med postdoktorstillingen</b> .....	<b>37</b>
3.1 Mål og politikk for tilsetning av yngre forskere med doktorgrad.....	37
3.2 Rekrutteringsprosessen.....	43
3.3 Postdoktorperioden.....	49
3.4 Postdoktorenes rolle og utfordringer i institusjonene .....	56
3.5 Oppsummering.....	59
<b>4 Postdoktorenes erfaringer</b> .....	<b>63</b>
4.1 Rammer, rekruttering, arbeidsoppgaver og oppfølging.....	63
4.2 Forventninger, erfaringer, generell tilfredshet og videre karriere.....	81
4.3 Koronapandemien .....	112
4.4 Oppsummering.....	113
<b>5 Samlede konklusjoner</b> .....	<b>116</b>
5.1 Fyller postdoktorstillingen sitt formål?.....	116
5.2 Den norske postdoktorstillingen i et internasjonalt perspektiv.....	121

<b>Referanser.....</b>	<b>125</b>
<b>Vedlegg 1 Tabeller.....</b>	<b>129</b>
<b>Vedlegg 2 Spørreskjema.....</b>	<b>131</b>
<b>Tabelloversikt.....</b>	<b>144</b>
<b>Figuroversikt.....</b>	<b>146</b>



# Sammendrag

Norsk forskning og høyere utdanning har hatt en betydelig vekst i rekrutteringsstillinger. Veksten gjelder særlig stillingskategorien postdoktor, som har fått større betydning i det akademiske karriereløpet. Det uttalte hovedformålet med postdoktorstillingen er å kvalifisere for vitenskapelige toppstillinger. For den aspirerende forsker er en eller flere perioder som postdoktor som regel nødvendig for å nå opp i konkurransen om fast vitenskapelig stilling. En slik utvikling har blitt møtt med kritikk, både i Norge og internasjonalt. Lange kvalifiseringsløp i midlertidige stillinger er lite attraktivt og det hevdes at gode kandidater velger bort en vitenskapelig karriere.

Denne rapporten belyser hvordan norske forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner bruker postdoktorstillingen. Dette gjøres ved hjelp av registerdata/statistikk om postdoktorene i Norge, en spørreskjemaundersøkelse til personer som er/har vært postdoktorer og intervjuer med nøkkelpersoner ved institusjoner som benytter postdoktorstillingen.

## Hovedfunn og utfordringer i bruk av postdoktorstillingen

Undersøkelsen bekrefter at postdoktorstillingen generelt gir gode muligheter til å utvikle forskningskompetanse. Om lag halvparten av postdoktorene har en vitenskapelig stilling ved forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner eller i helseforetak i Norge fem år etter endt postdoktorperiode. Samtidig benytter institusjonene postdoktorstillingene til ulike formål. Å kvalifisere unge forskere til vitenskapelige toppstillinger fremstår i mange tilfeller ikke som hovedmålet. Spørreskjemaundersøkelsen indikerer at en betydelig andel av dem som blir postdoktorer, ikke har en akademisk karriere som hovedmål eller eneste mål. I de fleste tilfeller blir det heller ikke formidlet tydelig til kandidatene at stillingens hovedmål skal være kvalifisering til professornivå. Postdoktorene gis ofte også begrensede muligheter til å opparbeide de undervisningskvalifikasjoner som kreves for professorkompetanse. Videre synes noen miljøer å mangle faste strukturer for faglig oppfølging av postdoktorer.

## Økt bruk av postdoktorstillingen

Antall postdoktorer har økt kraftig de siste 20 årene, fra 313 postdoktorer i 1999 til 2162 postdoktorer i 2019. Den internasjonale rekrutteringen til denne stillingskategorien har også økt. Andelen av postdoktorene som har doktorgraden sin fra et annet land enn Norge økte fra en fjerdedel i 2001 til halvparten i 2019. Medisin og helsefag har hatt den største veksten i målt i antall postdoktorer, mens samfunnsvitenskap har hatt den største prosentvise veksten (sju-dobling fra 45 i 2001 til 316 i 2019).

Flertallet av postdoktorene er tilknyttet et universitet (71 prosent i 2019), mens resten er fordelt på helseforetak (13 prosent), instituttsektoren (12 prosent) og høgskoler (4 prosent).

## Få får toppstilling

Registerdata viser at kun én av fem postdoktorer har første- eller toppstilling i Norge fire år etter sin postdoktorperiode. 5 prosent har professorstilling og 15 prosent har førsteamanuensisstilling. Det er også få som er i ny postdoktorstilling i Norge (4 prosent), mens mange ikke lenger er ansatt ved norske forsknings- eller høyere utdanningsinstitusjoner (45 prosent), dvs. at de er sysselsatt utenlands eller i andre sektorer i Norge (ev. er utenfor arbeidslivet).

Høyest andel av postdoktorer med første- eller toppstilling i Norge 4-5 år etter postdoktorperioden finner vi innenfor humaniora og samfunnsvitenskap, lavest andel innen matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT-fag). Vi ser samtidig at en høyere andel av postdoktorene innenfor MNT-fagene, enn innenfor de øvrige fagområdene, ikke lenger er ansatt ved norske forsknings- eller høyere utdanningsinstitusjoner. Det er mange postdoktorer innenfor MNT-fagene, og et større internasjonalt arbeidsmarked sammenlignet med andre fagområder.

## Institusjonenes praksis og erfaringer: Resultater fra intervjuundersøkelsen

- **Institusjonene har flere målsetninger med postdoktorstillingen:** Postdoktorstillingen brukes i rekrutteringsøyemed, til å teste ut om søkerne er gode undervisere, forskere og passer inn i miljøet. De brukes også til å bygge kompetanse i forskningsprosjekter, og til å håndtere den fleksibiliteten i forskerstaben som institusjonene ønsker for å ivareta eksternfinansierte forskningsprosjekter. Vi ser et skille i mål-setningene bak de intern-finansierte og de ekstern-finansierte stillingene. De intern-finansierte er mer rettet mot kvalifiseringsaspektet, mens de ekstern-finansierte er mer rettet mot prosjektgjennomføring. Finansieringen vil ofte være avgjørende for

lengden på åremålet og hvorvidt det legges inn undervisning (pliktarbeid) i postdoktorstillingen.

- **Institusjonene foretrekker ofte postdoktorstillinger fremfor midlertidige forskerstillinger:** Postdoktorstillinger synes ofte å foretrekkes fremfor midlertidige forskerstillinger. Ledere ved institusjonene i undersøkelsen begrunner dette både med at det er en åremålsstilling der det ikke opparbeides rettigheter til fast stilling, og at postdoktorstillingen gir større muligheter til å ivareta både undervisnings- og forskningsoppgaver.
- **Ulike prioriteringer og hensyn i valg mellom postdoktorkandidater:** Hva slags postdoktorkandidater institusjonene ønsker, varierer med rammer og mål for den enkelte postdoktorstillingen. I noen sammenhenger er det sterke søkere fra andre land med internasjonal kompetanse og lang merittliste som står øverst på ønskelisten, i andre sammenhenger er institusjonene mer opptatt av at kandidaten skal bidra til å bygge fagmiljøet lokalt og bidra til undervisning. Institusjonene peker også på språklige utfordringer med å ha en stor internasjonal stab.
- **Ulik tilrettelegging for undervisningskompetanse:** Undervisningskompetanse er viktig for å oppnå professorkompetanse. Postdoktorenes muligheter til å bygge slik kompetanse varierer mellom sektorer, og med hvordan stillingen er finansiert og lengden på åremålsperioden. Undervisning inngår som regel i internfinansierte stillinger i UoH-sektoren, og noen UoH-miljøer prioriterer også å legge til et år med internfinansiert undervisning/-pliktarbeid på eksterntfinansierte postdoktorstillinger. I helseforetakene og i instituttsektoren synes det å være mer sporadisk at postdoktorer bidrar til veiledning og undervisning.
- **Variierende faglig oppfølging:** Hvilken oppfølging postdoktorene får, ser ut til å variere mellom miljøene, og også avhenge av bl.a. hva slags forskningsprosjekt postdoktoren er tilknyttet. Noen miljøer synes å mangle faste strukturer for faglig oppfølging.

Postdoktorenes erfaringer: Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen

- **Ulik tilrettelegging for kvalifisering:** Spørreskjemaundersøkelsen viser at forskningsinteresse er hovedmotivasjonen for å påbegynne en postdoktorstilling. Rundt 60 prosent av postdoktorene ser stillingen som ledd i å bygge en akademisk karriere. Mange opplever at det i liten grad er eller var et uttalt mål å tilrettelegge for kvalifisering til professornivå. Dette gjelder særlig for postdoktorer med eksternt finansiering. Det er betydelige forskjeller mellom dem med intern og eksternt finansiering selv når vi tar høyde for at finansieringstype varierer med fagfelt, institusjon og lengden på åremålet.

- **Bygger forskerkompetanse, i mindre grad undervisningskompetanse:** Selv om få svarer at kvalifisering til professornivå ble vektlagt i rekrutteringsprosessen, svarer to av tre tidligere postdoktorer at de i noen eller høy grad er enig i at stillingen gir eller har gitt dem muligheten til å bygge den forsknings- og publiseringskompetansen som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå. Et gjennomgående funn på tvers av kjønn, fagfelt, finansiering og oppvekstland er at det ikke er tilstrekkelige muligheter til å utvikle undervisningskompetanse i postdoktorstillingen.
- **Store fagforskjeller:** Både rammene, oppfølgingen, ambisjonene og innholdet i stillingen varierer med fagfelt. Vi ser et hovedskille mellom humaniora og samfunnsvitenskap (humsam) på den ene siden og matematikk og naturvitenskap, teknologi og medisin og helsefag (MNTM-fagene) på den andre. Postdoktorene i humsam-fagene har mer selvstyrt forskning og publiserer mer som førsteforfatter enn postdoktorene i MNTM-fagene. Videre ser det ut til i mindre grad å være et uttalt mål å kvalifisere postdoktorer til professorkompetanse innen MNTM-fagene enn det er i humsam-fagene. Det er også lavere andeler innen MNTM-fagene som mener at postdoktorstillingen gir mulighet til å bygge den kompetansen de trenger for en stilling på professornivå. Samtidig var det en lavere andel av respondentene innen MNTM-fagene som hadde akademisk karriere som motivasjon for å bli postdoktor, og en høyere andel av dem ønsker seg en stilling utenfor universitet- og høgskole-sektoren etter postdoktorperioden.
- **Usikre karriereutsikter:** Spørreskjemaundersøkelsen indikerer at postdoktorene opplever stillingen som en mulighet til fri forskning hvor man får benyttet sin kompetanse. Samtidig var tre av fire postdoktorer i undersøkelsen enige i at de forskningsmiljøene de kjenner, ses postdoktorer hovedsakelig som midlertidig arbeidskraft og i liten grad som et ledd i langsiktig kompetansebygging. Likevel er også tre av fire enige i at de ville ha valgt å ha en postdoktorperiode som en del av sin karriere hvis de kunne valgt på nytt. Til sammen illustrerer respondentenes svar en spenning i postdoktorstillingen som også har blitt avdekket i internasjonale undersøkelser og som er fremmet i offentlige diskusjoner i Norge: Postdoktorstillingen oppleves som en attraktiv midlertidig forskerstilling med usikre karriereutsikter. Selv om majoriteten av tidligere og nåværende postdoktorer i denne undersøkelsen er fornøyd med mange sider ved postdoktorstillingen, vet vi ikke hvor mange forskertalenter som velger bort en slik stilling på grunn av usikkerheten knyttet til den.

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Norsk forskning og høyere utdanning har hatt en betydelig vekst i rekrutteringsstillinger. Veksten gjelder særlig stillingskategorien postdoktor, som nå utgjør en vesentlig større andel enn tidligere. Postdoktorstillingen har fått større betydning i et akademisk karriereløp, og postdoktorene kan være en viktig ressurs for å utvikle forskningsintensive miljøer og institusjoner. For den enkelte forskerrekruert er en eller flere perioder som postdoktor som regel nødvendig for å nå opp i konkurransen om fast vitenskapelig stilling.

En slik utvikling kan bli forstått som inflasjon i formelle kvalifiseringskrav, og har blitt møtt med kritikk, både i Norge og internasjonalt (Ioannidis 2011). Et for krevende kvalifiseringsløp med mye bruk av midlertidige stillinger er lite attraktivt og kan føre til at gode kandidater velger bort en vitenskapelig karriere. Krav til innhold i postdoktorstillingen er uklare og gir ikke nødvendigvis tilstrekkelig rom for kvalifisering til videre karrierer. På denne bakgrunn har ulike interessenter også mobilisert ressurser og oppmerksomhet for å bedre karrieremulighetene for yngre forskere. Postdoktorstillingen har, til tross for økende omfang og betydning, i liten grad blitt utredet, verken i norsk eller internasjonal sammenheng.

Kunnskapsdepartementet nedsatte en ekspertgruppe om stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler i 2017, Underdalsutvalget. De la frem sin rapport i 2018, og i etterkant av dette besluttet forsknings- og høyere utdanningsministeren at departementet i første omgang skulle arbeide videre med postdoktorstillingene. Denne rapporten er bestilt av Kunnskapsdepartementet for å kartlegge hvordan postdoktorene rekrutteres inn til institusjonene, hvordan postdoktorene følges opp mens de er i stillingen, samt hvilke stillinger de går til etter at de er ferdige med postdoktorstillingen. Oppdraget omfattet følgende spørsmål:

- Hvordan foregikk rekrutteringsprosessen, hvilke forventninger og karriereplaner hadde postdoktorene og hvor var de sysselsatt i etterkant av åremålsperioden?

- Hvilke rammer lå til grunn for ansettelsen som postdoktor (lengde på åremålsperiode, prosjektplan, utviklingsplan, pliktarbeid, utenlandsopphold osv.)?
- Hvordan er eller var oppfølging og faglig veiledning underveis, også sett i lys av hovedformålet med stillingen om å kvalifisere til vitenskapelige toppstillinger?
- Hvilke strategiske vurderinger legger institusjonene generelt til grunn for valget mellom ulike stillingstyper for yngre forskere (postdoktor, postdoktor på innstegsvilkår, ulike forskerstillinger, førsteamanuensis eller andre typer faglig-tekniske stillinger)?
- Hvilke interne beslutningsprosesser har institusjonene vanligvis i forkant av rekruttering av yngre forskere med doktorgrad, med hovedvekt på stillinger som postdoktor? På hvilken måte er ulike ledernivå ved institusjonen involvert i beslutningsprosessene?
- Hvilke krav og hensyn legger institusjonene generelt til grunn ved utlysninger og ansettelser av postdoktorer, samt for bruken av stillingen gjennom åremålsperioden?

I utformingen av prosjektet har NIFU lagt til grunn at forskning utføres og organiseres forskjellig i ulike fag og sektorer. Det er også store fagforskjeller i grad av ekstern finansiering og internasjonalt arbeidsmarked for forskere som kan forventes å påvirke bruken av postdoktorstillingen. I rapporten søker vi å belyse hvordan postdoktorstillingen brukes i ulike fag og i ulike deler av forskningssektoren.

### 1.1.1 Postdoktorstillingen

Postdoktor er en åremålsstilling på 2-4 år, og postdoktorenes hovedoppgave er forskning. Det kreves doktorgrad for ansettelse som postdoktor, og ifølge forskrift til universitets- og høyskoleloven (UH-loven), endret i 2018, er hovedformålet med stillingen å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Man kan kun ha én postdoktorperiode ved samme institusjon. I utgangspunktet er det kun institusjoner som har rett til å tildele doktorgrad som kan opprette egne postdoktorstillinger. Men postdoktor er ikke en beskyttet tittel, og andre institusjoner, som helseforetak og forskningsinstitutter, tilsetter også postdoktorer. Fagforeninger som Tekna, Norsk Psykologforening og Forskerforbundet har egne stipendiat- og postdoktoravtaler på vegne av sine medlemmer, som henviser til forskriften i UH-loven. Disse avtalene gjelder for helseforetakene og flere private forskningsinstitutter. Flertallet av postdoktorene utenfor universiteter og høyskoler er finansiert av Forskningsrådet, medisinske fond eller andre eksterne aktører.

### 1.1.2 Kort historikk og utvikling

Forskningsrådet innførte postdoktorordningen på 1980-tallet, og til ut på 1990-tallet ble postdoktorene finansiert av eksterne aktører. Universiteter og høyskoler fikk først anledning til å opprette egne postdoktorstillinger fra 1998. Antall tilsatte i postdoktorstilling har økt kraftig ved norske utdannings- og forskningsinstitusjoner de senere årene. I 2001 var det om lag 500 postdoktorer, og i 2019 hadde antallet økt til over 2 100. I samme periode har antall stipendiater vokst fra 3 400 til 6 800, mens veksten i faste stillinger ved universiteter og høyskoler ikke har vært like stor. Bruken av postdoktorstillingen har med andre ord vokst i takt med det økte antallet doktorgradsstipendiater og kan ses som svar på et ønske om å beholde talenter i academia. Samtidig blir stadig flere postdoktorer rekruttert fra utlandet (Frølich et al. 2019, Gunnes et al. 2017, Vabø 2020). Kjønnbalansen blant postdoktorene var i 2018 jevn på overordnet nivå, med 49 prosent kvinner. Men det var forskjeller mellom fagområdene.

De senere årene har antall postdoktorer finansiert over lærestedenes basisbevilgninger økt. Regelverket for universitets- og høyskolesektoren åpner for at institusjonene kan ansette postdoktorer på innstegsvilkår. Dersom kravene i arbeidsavtalen for stillinger på innstegsvilkår er oppnådd, skal kandidaten ansettes fast i kombinert undervisnings- og forskerstilling. Denne ordningen er relativt ny, og det finnes ikke offisiell statistikk over hvor mange som er tilsatt på innstegsvilkår. Kunnskapsdepartementet anslår at det i siste halvdel av 2020 var færre enn 100 personer i innstegsstilling i Norge.

NIFU gjennomførte i 2015 en statistisk kartlegging av postdoktorenes videre karriere i academia (Gunnes og Børing 2015). De fant at om lag 40 prosent av postdoktorene ble værende ved universiteter og høyskoler, mens 20 prosent gjorde karriere i instituttsektoren eller ved helseforetakene. De øvrige 40 prosent befant seg enten i næringslivet eller i offentlig sektor, eller i utlandet.

### 1.1.3 Debatt og utredninger om stillingen

Underdalsutvalget så på stillingsstrukturer ved norske universiteter og høyskoler, herunder postdoktorstillingen. Utvalget fant bl.a. at postdoktorstillingen blir benyttet som *«en bredspektret midlertidig ressurs innen forskning og utvikling»*. Enkelte postdoktorer utfører arbeidsoppgaver som like gjerne kan utføres av vitenskapelige assistenter og teknisk fagstøtte. Utvalget foreslo en spissing av postdoktorstillingen, slik at den blir en reell kvalifiseringsstilling, og anbefalte at bruken av postdoktorstillingen snevres inn, samt at postdoktorperioden økes til 4 år med 25 prosent deltakelse i undervisning og veiledning (Kunnskapsdepartementet 2018). Dette fordi *«den primære oppgave for en postdoktor er å gjøre seg selv, under kyndig veiledning, best mulig kvalifisert for en stilling i*

*professor-stigen, ikke å svare ut et gitt prosjekts målsettinger*». Utvalget påpekte videre at gode opplegg for karriereveiledning er viktige i en slik prosess.

Postdoktor er en åremålsstilling, og dermed av midlertidig varighet. Flere postdoktorer tilsettes på 2-års-kontrakter i eksternt finansierte prosjekter. Det har i de senere årene vært fokus på utfordringene med midlertidighet i academia, blant annet fra Akademiet for Yngre forskere (AYF) og Forskerforbundet. En bredt sammensatt arbeidsgruppe leverte i januar 2020 en rapport som presenterer tiltak for reduksjon av midlertidighet i UoH-sektoren. Arbeidsgruppen anbefaler ikke å gjøre endringer knyttet til postdoktorstillingen, derimot påpeker de viktigheten av god karriereplanlegging, hvor man viser karrieremuligheter i og utenfor institusjonen.<sup>1</sup>

Det er gjennomført få kartlegginger av postdoktorenes arbeidskår og karriere i Norge. De fleste av disse er registerbaserte (Gunnæs og Børing 2015, Olsen 2012, Kyvik et al. 2003). I tillegg har DION, interesseorganisasjonen for doktor-kandidater ved NTNU, og Akademiet for yngre forskere (AYF) gjennomført hver sin spørreundersøkelse blant postdoktorer (Verhulst et al. 2016, AYF 2016, AYF 2018). Vi kjenner ikke til noen systematisk kartlegging av hvordan postdoktorstillingen benyttes ved norske institusjoner.

## 1.2 Den internasjonale konteksten

Postdoktorene beveger seg i et internasjonalt arbeidsmarked (Marginson 2018). Mens en stor del av postdoktorene i Norge kommer fra andre land, søker unge norske forskere seg til postdoktorstillinger internasjonalt. Slik mobilitet kan gi verdifull internasjonal erfaring og mulighet til å utveksle spisskompetanse mellom forskningsmiljøer. I tillegg er internasjonal erfaring viktig kapital i bygging av videre karriere (Probst & Goastellec 2013). Akademiske stillinger utlyses internasjonalt, og hvem som blir ansett som best kvalifisert, styres ofte av fagspesifikke kriterier og prosesser (Reymert et al 2020). Det kan dermed være en utfordring å tilpasse nasjonale systemer til den internasjonale virkeligheten. Samtidig pekes det på utfordringer for utenlandske forskere i Norge, blant annet på grunn av utfordringer med språk, kulturforståelse, nettverk og svak integrasjon (Maximova-Mentzoni et al 2016).

Postdoktorer i Norge må også forholde seg til «den europeiske konteksten» (Castello et al 2018), hvor det eksisterer to styringsnivåer, både det nasjonale og det europeiske, og hvor stadig mer av forskningssamarbeidet er gjenstand for politisk styring (Vabø 2020). Dette gjelder også for finansiering av postdoktorstillinger, hvor man nasjonalt kan søke midler gjennom det norske

---

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/slik-foreslar-universitetene-og-hoyskolene-a-fa-ned-andelen-midlertidig-ansatte/id2685215/>



Forskningsrådet og fond som Kreftforeningen og Stiftelsen DAM, eller på europeisk nivå gjennom EU-kommisjonens finansieringsordninger, for eksempel ERCs Marie Skłodowska-Curie-stipend.

Postdoktorstillingen er en relativt ny stilling i Norge, mens stillingen har eksistert lenge i land som USA, Canada og UK. I USA ble den første studien av postdoktorstillingen gjennomført allerede i 1969, og mange av utfordringene vi ser i dag, med stor vekst i antall postdoktorer, uklare roller, manglende oppfølging og uklare karriereveier, ble påpekt allerede den gang (Curtis 1969, referert fra Micoli & Wendell 2018). Allerede i 1969 var over halvparten av postdoktorene i USA utenlandske, og det ble oppfordret til å øke det internasjonale samarbeidet, både ved at amerikanere reiste ut, og at utlendinger kom til USA.

I Kina tok man i bruk stillingen på 1980-tallet (Jin & Horta 2020), mens flere øst-europeiske land har først de senere årene benyttet postdoktorstillinger. Russland fikk for eksempel sitt første postdoktorprogram i 2013 (Falkovich et. al 2020). I mange land er postdoktorstillingen et etablert trinn på den akademiske karrierestigen, mens stillingen i land uten etablerte «tenure track» ofte refererer til en stilling eller posisjon med varierende rettigheter og plikter (HERB 2020). Uavhengig av om landene har kort eller lang tradisjon for å bruke postdoktorstillinger, har de sammenfallende utfordringer, som overproduksjon, uklar status for postdoktorer i det akademiske systemet, dårlig lønn, tvilsom beskyttelse av rettigheter, og uklare karriereutsikter.

At postdoktorstillingen, som i Norge, har som hovedmål å kvalifisere til en akademisk toppstilling gjenfinner vi ikke i den internasjonale litteraturen. Det opprinnelige formålet med postdoktorstillingen var, ifølge Cavanaugh (2018), å utvikle seg til en uavhengig forsker og deretter gå over i en fast stilling. I en amerikansk rapport fra 1981 er postdoktorstillingen definert som en midlertidig stilling hvis primære formål å opparbeide forskererfaring, vanligvis, men ikke nødvendigvis, under veiledning av en senior (Cavanaugh 2018, s.22). Litteraturen viser også at formålet med postdoktorstillingen kan være tilpasset den enkelte postdoktor eller også tilpasset det enkelte fagfelt, samt være avhengig av finansieringen (Haley et. al 2018, McAlpine 2018).

I flere land har man postdoktorprogrammer rettet mot næringslivet, noe som er fraværende i Norge. I Kina har myndighetene i samarbeid med universiteter, forskningsinstitutter, bedrifter og offentlige institusjoner etablert et system med postdoktorprogrammer for å støtte det økende antall postdoktorer (Jin & Horta 2020), og har utviklet et program de kaller «the postdoctoral workstation» i samarbeid med næringslivet og offentlige institusjoner, med fokus på anvendt forskning og eksperimentelt utviklingsarbeid (Wang & Yang 2020).

## Studier av postdoktorenes stilling

De senere årene har det vokst frem en internasjonal forskningslitteratur om postdoktorenes stilling i akademia. Det pekes på at antall eksternt finansierte, prosjektbaserte postdoktorstillinger har økt kraftig. Rekruttering til postdoktorstillinger er ofte organisert på en raskere og mer fleksibel måte enn for faste stillinger, og utvelgelseskriterier og oppgaver kan være tilpasset prosjektforhold, og ta mindre hensyn til postdoktorenes karrierebygging (Herschberg et al 2018, Jones and Oakley 2018, van der Weijden et. al 2016).

Flere studier omtaler postdoktorstillingen som en overgangsstilling mellom forskerutdanning og fast stilling som «faculty» (Wang & Yang 2018), og bruker betegnelser som antyder at de ser postdoktorperioden som en utdanningsstilling («postdoctoral education»). Det er i postdoktorperioden at forskerne skal bygge en forskningsportefølje både i form av publikasjoner og prosjekter, utvikle selvstendig forskning, skaffe seg erfaring med ulike forskningsmetoder, lære å skrive søknader og ikke minst, bygge nettverk, gjerne internasjonale, for å bygge en CV som kan kvalifisere dem til faste stillinger i akademia (Burgio et. al 2020). Noen land har egne programmer for postdoktorutdanning, både rettet mot akademia og mot næringslivet.

Postdoktorene har blitt kalt akademias «prekariat»<sup>2</sup>. Flere studier påpeker at postdoktorene har midlertidige, usikre stillinger, lønna er lav og veien til en fast stilling er uklar; de er ofte avhengig av selv å skaffe finansiering for videre jobb (Åkerlind 2005, van der Weijden et al 2016). Dette kan medføre en devaluering av postdoktorenes verdi; de blir redusert til forskningsassistenter, og det er ikke nødvendigvis slik at en postdoktorstilling kvalifiserer til akademiske toppstillinger. Det mangler klare retningslinjer og tydelig politikk for hva postdoktorstillingen skal inneholde og hvilken plass stillingen har i en akademisk karrierestruktur, og det har de siste 20 årene vært en økende misnøye blant postdoktorer, og andre midlertidig ansatte forskere i akademia, med selve stillingen og fremtidige jobbmuligheter innenfor akademia (Åkerlind 2005).

UHR sier i sitt inspirasjonsnotat fra 2015 at postdoktorer lider under svak oppfølging, og mange «opplever å ha lite forutsigbare arbeidsforhold. Behovet for bedre organisert karrieropolitikk for denne gruppen er åpenbar»<sup>3</sup>. De fleste postdoktorene får en eller annen form for oppfølging fra sine direkte overordnede relatert til arbeidsoppgavene de utfører. Tidligere studier har avdekket en direkte sammenheng mellom veiledning og suksess i videre karriere i akademia, hvor

---

<sup>2</sup> OECDs definisjon av begrepet prekariat: The Research Precariat can be defined as the population of researchers with a doctoral degree that hold temporary positions without any commitment to renew their positions or transform those positions into long-term or permanent contracts. (<http://www.oecd.org/sti/science-technology-innovation-outlook/research-precariat/>)

<sup>3</sup> [https://www.uhr.no/\\_f/p1/ifo1d011-48e2-43f8-9d20-8fe35ecbddd9/230615karrieredokumentetuhr-1.pdf](https://www.uhr.no/_f/p1/ifo1d011-48e2-43f8-9d20-8fe35ecbddd9/230615karrieredokumentetuhr-1.pdf) (sitat fra side 23).

oppfølging fra forskersamfunnet/forskergruppen, herunder mentorer og gode nettverk kan være avgjørende (Pyhältö et al 2017). Samtidig er veiledning og karriereplaner spesielt mangelfulle for de som ønsker å forlate akademia (Teelken & van der Weijden 2018).

Science Europe har kartlagt forskningsfinansieringen for postdoktorstillinger i Europa (Science Europe 2016). De fant blant annet at to tredjedeler av finansieringsordningene for postdoktorer hadde karriereutviklingstiltak, for eksempel karriereplanlegging, reisestipend for intervjuer eller coaching.

## Postdoktores videre karriere

Postdoktores videre karriere, både innenfor akademia og utenfor, er undersøkt i flere studier. Kun et fåtall av postdoktores får faste stillinger i akademia. Postdoktores egenskaper og egne valg, samt forhold relatert til prosjektleder, arbeidsplassen, samt organisatoriske og politiske faktorer, spiller inn.

Det å gjennomføre en postdoktorperiode øker antall publikasjoner og muligheten for å få fast ansettelse. Men om man har to eller flere postdoktorperioder, betyr ikke det nødvendigvis at man publiserer mer (Webber & Yang 2015). Denne studien finner også at kvinnelige og asiatiske postdoktorer hadde betydelig mindre sannsynlighet for å sikre seg en fast stilling enn sine hvite, mannlige kollegaer.

En studie fra USA, «The Postdoc Queue: A Labour Force in Waiting» (Andalib et al. 2018) påpeker at et betydelig antall postdoktorer står i kø for å søke professorater/faste stillinger. De går inn i køen når de starter sin første postdoktorperiode og kan forlate køen på to måter, enten ved å få et professorat, eller gå inn i andre stillinger utenfor akademia. Flertallet gjør det siste, ettersom kun 17 prosent av postdoktores i utvalget fikk fast stilling.

En undersøkelse fra 2019 finner at flere faktorer kan gjøre overgangen fra akademia til næringslivet vanskelig for postdoktores; de mangler ikke-akademiske ferdigheter, de får ikke karriereveiledning rettet mot en karriere utenfor akademia og i noen tilfeller motsetter forskningslederne seg at postdoktores ønsker en ikke-akademisk karriere, samtidig som myndighetenes og institusjonenes politikk ikke er innrettet mot at postdoktores skal ha en ikke-akademisk karriere (Hayter & Parker (2019). Dette understrekes også av en nederlandsk studie (Teelken & van der Weijden 2016) som påpeker at viktigheten av veiledning blir spesielt tydelig når postdoktorer ønsker å gjøre karriere utenfor akademia. Usikkerheten knyttet til fremtidsutsikter i akademia «senker arbeidsgleden» og medfører at postdoktores ønsker seg bort. Det er liten interesse (blant det faste personalet) for å veilede personer som ønsker å forlate fagfeltet (og postdoktores blir overlatt til seg selv).

## Spørreundersøkelser rettet mot postdoktorer

Det er de siste 5 årene gjennomført flere spørreundersøkelser blant postdoktorer, både i Europa og USA, samt en større, global undersøkelse.

En europeisk undersøkelse fra 2017 er gjennomført i regi av the European Network of Postdoctoral Associations (ENPA), og kommer med anbefalinger for hvordan vilkårene for postdoktorer kan forbedres, herunder lengre postdoktorperioder, høyere lønn, bedre karriereoppfølging og en oppfordring til institusjonene om å involvere postdoktorene mer i institusjonelle styringsorganer (Ribeiro et al 2017). Studiene fra USA finner blant annet at flertallet av postdoktorene ønsker en akademisk karriere, selv om veldig mange postdoktorer må finne seg jobb utenfor academia (McConnell et al 2018). De peker også på at en formalisering av mentorordninger har betydning for postdoktorenes tilfredshet, og påvirker postdoktorenes karrierevalg. En annen undersøkelse finner at en overraskende stor andel av postdoktorene er misfornøyd med stillingen, og at noe av det som har størst betydning for postdoktorenes trivsel, er arbeidsmiljøet (Grinstein & Treister 2018).

Danmarks Grundforskningsfond (2015) har foretatt en gjennomgang av postdoktorstillingen, herunder en spørreundersøkelse blant 253 postdoktorer ved DNRFs center of excellence, og presenterer noen refleksjoner rundt bruken av stillingen. Det påpekes at postdoktorer opplever publiseringspress, usikre karriereutsikter, mobilitetskrav og relativt dårlig lønn og at dette sammenfaller med årene der en stifter familie. Dette kan ses som uunngåelige sideeffekter av konkurranse og seleksjon som virkemiddel for å fremme den aller beste forskningen, og rapporten påpeker at en må være oppmerksom på at sterk konkurranse kan få negative konsekvenser for forskningen.

Resultater fra en stor, global postdoktorundersøkelse ble presentert i Nature høsten 2020 (Woolston 2020), hvor 7670 postdoktorer fra 93 land deltok. Undersøkelsen finner at seks av ti er fornøyd med postdoktorstillingen, og hele 80 prosent av respondentene ønsker å fortsette i academia. De finner dessuten at postdoktorene er svært mobile; over 60 prosent av postdoktorene arbeidet utenfor hjemlandet. Samtidig finner de at postdoktorene ikke blir behandlet som viktige ved institusjonene der de er tilsatt; de får dårlig lønn, får i liten grad anerkjennelse for jobben de gjør, får dårlig oppfølging og har gjerne korte arbeidskontrakter. Undersøkelsen inneholder også spørsmål relatert til situasjonen under Covid-19-pandemien. Hele åtte av ti postdoktorer sier at pandemien har medført utfordringer med å utføre eksperimenter eller samle inn data, og om lag to tredjedeler er bekymret for at pandemien har påvirket fremtidsmulighetene deres i academia.

OECD har sammen med EU lenge hatt fokus på doktorenes karrierer og fremhever i sin siste Science and Technology Outlook (OECD 2021) behovet for

endring av postdoktor-utdanningene i retning av større grad av diversitet og fleksibilitet i karriereveiene slik at samfunnets evne til å reagere på kriser (som COVID 19-pandemien) øker. OECD påpeker at det er behov for større faglig diversitet, samarbeid mellom sektorene og reformer i et akademisk system som gir usikre karriereutsikter der det er utdannet langt flere stipendiater (25% vekst siste tiår i OECD-landene) enn det er faste stillinger. Et hyper-kompetitivt system diskriminerer kvinner og andre grupper og reduserer diversiteten i den akademiske arbeidsstyrken. OECD appellerer til nasjonale myndigheters kritiske rolle i å engasjere alle aktører i forskningssystemet til å utvikle koordinerte strategier, incentiver og indikatorer til å måle hva som skjer. "Publish or perish"-kulturen fremmer ikke risikovillighet, inter- eller transdisiplinær forskning, påpekes det.

### Utgangspunkt for videre studier

Mange av postdoktorenes utfordringer som belyses i internasjonale studier, har høy grad av relevans for postdoktorer ved norske institusjoner. Postdoktorstillingen er en relativt ny stilling i Norge, og er også her til lands sett på som en overgangsstilling mellom forskerutdanning og fast jobb. Stillingen har ikke nødvendigvis «funnet sin plass» i stillingshierarkiet ved de norske institusjonene. Postdoktor er en midlertidig stilling, og det er ikke like tydelig hvordan postdoktorene skal integreres ved enhetene, hvilke arbeidsoppgaver de kan og ikke kan gjøre, og hva utkommet av postdoktorstillingen skal være, verken for den enkelte postdoktor eller for institusjonen som arbeidsgiver. For en bred og dekkende kartlegging av føringer, utfordringer og dilemmaer knyttet til postdoktorstillingen er det behov for at både institusjonenes og postdoktorenes stemmer kommer fram.

## 1.3 Metode

Rapporten bygger på tre ulike kilder (1) registerdata/statistikk om postdoktorer, (2) en spørreskjemaundersøkelse til postdoktorer og (3) casestudier der vi intervjuer nøkkelpersoner ved institusjoner som benytter postdoktorstillingen. Vi dekker slik både institusjonens og postdoktorenes erfaringer og perspektiver på postdoktorstillingen. Registerdataene brukes til å gi et overblikk over bruken av postdoktorstillingen, og som grunnlag for utformingen av spørreskjemaundersøkelsen og casestudiene.

### 1.3.1 Registerdata/statistikk om postdoktorer

Statistikk om postdoktorene er hentet fra Forskerpersonalregisteret som driftes av NIFU. Forskerpersonalregisteret er et individregister med personer som deltar i FoU ved universiteter, høyskoler, helseforetak, forskningsinstitutter og andre institusjoner med FoU i Norge. Registeret inngår som en del av den nasjonale FoU-statistikken.

Registeret ble etablert i 1965, med data tilbake til 1961.<sup>4</sup> Postdoktorer er registrert med egen stillingskode første gang i Forskerpersonal-registeret i 1991.

Forskerpersonalregisteret inneholder data på individnivå. Registeret omfatter forskere/faglig personale og høyere teknisk/administrativt personale og ledere. Personene som inngår i registeret, innehar en stilling som normalt krever kompetanse på masternivå eller høyere. Vi benytter stillingskoder til å identifisere forskere i universitets- og høyskolesektoren. Ved helseforetakene inngår kun de som deltok i FoU i registreringsåret. Kun personer med minimum 25 prosent stilling er inkludert i registeret, i tråd med internasjonale retningslinjer for utarbeidelse av FoU-statistikk<sup>5</sup>. Bistillinger, med unntak av professor II, er ikke inkludert i registeret.<sup>6</sup> Hvert individ kan kun registreres én gang i Forskerpersonalregisteret. Der en person har delt stilling, for eksempel som lege og postdoktor, vil stillingsprosenten avgjøre hvilken stilling de blir registrert i. Kun de som har vært tilsatt som postdoktorer i mer enn 50 prosent stilling vil være registrert i denne stillingen.

### 1.3.2 Spørreskjemaundersøkelse til postdoktorer

Fra Forskerpersonalregisteret har vi foretatt et uttrekk av alle som var postdoktorer i Norge i 2014, 2015 eller 2018. Til sammen var 4 336 personer registrert i postdoktorstilling minst ett av disse årene. Fra Digitaliseringsdirektoratets kontakt- og reservasjonsregister koblet vi på privat epostadresse og mobiltelefonnummer ved hjelp av fødselsnummer.<sup>7</sup> Kontaktinformasjon for

---

<sup>4</sup> Etter dette finnes data for 1965 og hvert år frem til 1970. Deretter foreligger data for 1972, 1974 og 1977. Fra 1977 til 2007 ble Forskerpersonalregisteret oppdatert annet hvert år i oddetallsår, deretter årlig. Registeret er tilgjengelig elektronisk fra og med 1977.

<sup>5</sup> Forskerpersonalregisteret benyttes til å rapportere inn antall personer som deltar i FoU i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren i Norge, og følger derfor retningslinjene i Frascati-manualen. (OECD (2015): The Frascati manual. Guidelines for collecting and reporting data on research and experimental development.

<sup>6</sup> I Forskerpersonalregisteret registrerer vi ansatte ved de ulike institusjonene pr. 1. oktober. For universiteter og høyskoler innhentes datamaterialet via DBH. For instituttsektoren og helseforetakene innhentes data direkte fra de forsknings-utførende enhetene. Det innhentes dessuten rutinemessig oversikter fra eksterne finansieringskilder over personer som finansieres av dem, herunder fra Norges forskningsråd, Kreftforeningen og andre medisinske fond.

<sup>7</sup> Ikke alle personer er registret med gyldig fødselsnummer i Forskerpersonalregisteret; noen var også registret med både D-nummer og fødselsnummer i ulike årganger, og antallet som ble returnert med kontaktinformasjon var derfor litt lavere enn det totale antallet i registeret.

utenlandsbeboende er inkludert under forutsetningen om at den er den samme som under norgesoppholdet. Vi manglet kontaktinformasjon til 134 personer. Dette var i all hovedsak personer med doktorgrad fra utlandet. Disse personene er ekskludert fra undersøkelsen. Den 15.06.2020 sendte vi et digitalt spørreskjema til 4 202 nåværende eller forhenværende postdoktorer. Av disse fikk vi feilmelding på i underkant av 60 e-post-adresser. Vi sendte ut to påminnelser på SMS og én påminnelse på epost. Undersøkelsen ble lukket 08.09.2020.

Det var 54,6 prosent som gjennomførte undersøkelsen. Det betyr at de har klikket seg gjennom alle spørsmålene og avsluttet undersøkelsen. De har ikke nødvendigvis svart på alle spørsmål, men tilnærmet alle har det. 5,8 prosent har ikke fullført undersøkelsen, men svart på noen av spørsmålene. Av de som har gitt noen svar ekskluderer vi 26 personer som har svart på under ti spørsmål. Totalt betyr det at 59,8 prosent har svart på undersøkelsen, det vil si 2 512 personer. Med tanke på den lave svarprosenten som rammer mange undersøkelser i dag er nesten 60 prosent en høy svarprosent.

**Tabell 1.1 Svarprosent i postdoktorundersøkelsen**

	Frekvens	Prosent
Gjennomført	2294	54,6
Noen svar	244	5,8
Ikke svart	1664	39,6
Total	4202	100,0

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Selv om NIFUs Forskerpersonalregister holder svært høy kvalitet, kan feilregistreringer forekomme. 46 av respondentene har oppgitt at de verken er eller har vært postdoktorer. Disse personene er ekskludert fra analyseutvalget. Vårt endelige analyseutvalg består av 2 466 personer.

Vi har undersøkt om det er noen skjevheter i utvalget med utgangspunkt i informasjon om fødselsår, kjønn, og institusjon for postdoktorstillingen i Norge som vi finner i Forskerpersonalregisteret. Det er her kun en svak overrepresentasjon av kvinner og yngre postdoktorer.

Når vi ser spesifikt på den delen av utvalget som var postdoktorer i Norge i 2014/2015 og sammenlikner med de som fremdeles var registrert som ansatt ved norske forsknings- eller høyere utdanningsinstitusjoner i 2019 med de som ikke var det, finner vi imidlertid betydelige skjevheter. Av dem som var registret i 2019 besvarte 59 prosent skjemaet, av dem som ikke var registret fikk vi svar fra 43 prosent. I gruppen som ikke var registret i 2019 er det dessuten en noe lavere svarprosent blant de som har sin doktorgrad fra utlandet (41 prosent svar) enn blant de med norsk doktorgrad (46 prosent svar). Dette innebærer at de mest mobile postdoktorene – de som har doktorgrad fra utlandet og de som er andre

steder enn ved norske forsknings- eller høyere utdanningsinstitusjoner etter sin postdoktorperiode – er underrepresentert i undersøkelsen.

### Statistisk signifikante forskjeller

Observerte forskjeller mellom grupper i analyseutvalget kan skyldes reelle forskjeller i populasjonen, men det kan også skyldes tilfeldigheter. I rapporten har vi undersøkt om alle forskjeller er statistisk signifikante, og vi rapporterer kun signifikante forskjeller ( $\alpha < 0.05$ ) hvis vi ikke nevner noe annet.

### Fritekstfelt

Vi har flere åpne spørsmål og fritekstfelt i spørreundersøkelsen, og har fått en overveldende tilbakemelding. Det er tydelig at de tidligere og nåværende postdoktorene har satt stor pris på at noen er interessert i dem og deres arbeidshverdag, og mange har benyttet anledningen til å legge inn kommentarer. I fritekstspørsmålet hvor de kan utdype sine positive og negative erfaringer med postdoktorperioden har hele 1 007 av respondentene gjort dette, mens 984 har kommet med innspill til hvordan postdoktorstillingen har påvirket deres karriere og karrierevalg. Kommentarene er gjennomgått og kodet manuelt etter tema, og noen gjengis sammen med analysen av spørreskjemadataene i kapittel 4.

### 1.3.3 Casestudier

For å undersøke hvilken politikk institusjonene har rundt bruk av postdoktorstillingen, samt rekruttering, oppfølging og veiledning av postdoktorene, har vi gjennomført intervjuer med i alt 19 nøkkelpersoner ved sju forskjellige institusjoner (dekaner, prodekaner, instituttledere, forskningsledere og personalledere). Vi valgte oss ut et helseforetak, to miljøer i instituttsektoren og fire miljøer ved ulike universiteter. Ett av miljøene har et Senter for fremragende forskning. Alle fagområder er representert i utvalget. For at informantene skulle kunne uttale seg mest mulig fritt ivaretar vi anonymitet og oppgir ikke hvilke miljøer vi har vært i kontakt med.

Samtlige av de utvalgte miljøene har postdoktorer, og flertallet har brukt stillingstypen lenge. Ettersom Forskerpersonalregisteret ikke gir opplysninger om hvilke stillinger som er innstegsstillinger, var det vanskelig for oss å identifisere miljøer som vi visste benyttet denne typen stillinger. Ingen av instituttene vi kontaktet viste seg å ha innstegsstillinger, men vi har snakket med representanter fra fakulteter hvor stillingen benyttes.

Vi kontaktet nøkkelpersoner ved de utvalgte miljøene og spurte om de ville stille til intervju. Alle som svarte, var positive, men vi opplevde at en del unnlot å



svare på henvendelsen, selv etter at vi etterlyste tilbakemelding. Vi oppnådde kontakt med minst én person ved alle de utvalgte miljøene, og spurte vedkommende i løpet av intervjuet om hvem de anbefalte at vi tok kontakt med. Slik oppnådde vi kontakt med minst to personer ved hvert miljø. Vi har snakket med faglige ledere, herunder dekaner, prodekaner, instituttledere og forskningsledere, samt administrative ledere og personalledere.

## 2 Postdoktorstillingen 1991-2019

I dette kapitlet ser vi på de strukturelle rammene rundt postdoktorstillingen gjennom å undersøke bruken av postdoktorstillingen i Norge fra 1991 og frem til 2019, med utgangspunkt i Forskerpersonalregisteret. Vi ser på hvilke læresteder og institusjonstyper som har benyttet postdoktorstilling i perioden, hvilke fagområder postdoktorene er tilknyttet, samt hvordan stillingene er finansiert. Vi ser også på kjennetegn ved postdoktorene, herunder kjønn, alder, hvorvidt doktorgraden er avlagt i Norge eller utlandet, samt utdanningsbakgrunn.

Videre ser vi nærmere på karrieren til de som var postdoktorer i Norge i 2014, 2015 og 2018 ved norske universiteter, høyskoler, helseforetak og i instituttsektoren. Dette er de samme som har fått spørreundersøkelsen som omtales i kapittel 4, og analysen er et supplement til resultatene fra undersøkelsen. Også her tar vi utgangspunkt i Forskerpersonalregisteret.

### 2.1 Demografi

I 2019 var det 2 162 postdoktorer ved norske universiteter, høyskoler, helseforetak og forskningsinstitutter. Dette er over 2 000 flere enn i 1991, som var det første året postdoktorene ble registrert med egen stillingskode i Forskerpersonalregisteret. Dette året var det 73 postdoktorer i Norge. De første årene ble postdoktorstillingene utelukkende finansiert av eksterne midler, primært Forskningsrådet, utenlandske midler og medisinske fond, herunder Kreftforeningen. Fra og med 1998 kunne læresteder som tildeler doktorgrad opprette egne postdoktorstillinger, og i 1999 ble det registrert 286 postdoktorer. Av disse var 13 prosent finansiert av lærestedene.

Antall postdoktorstillinger har økt kraftig etter 1999. I 2005 var antallet mer enn tredoblet til over 1 000, og i 2010 var det nær 1 500 postdoktorer. Det høyeste antallet postdoktorer finner vi i 2017, med 2 300, deretter har antallet gått litt ned.

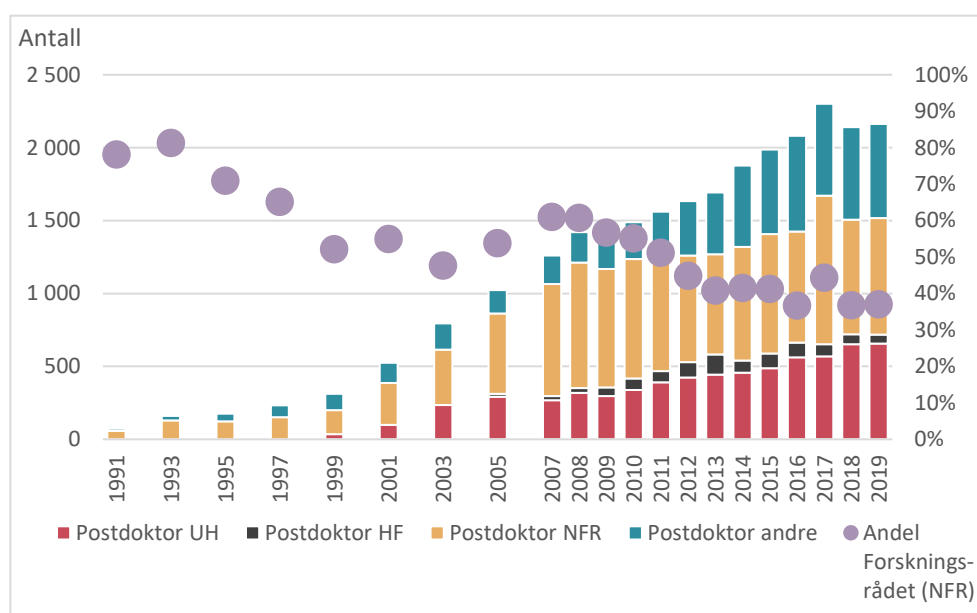
#### Endring i finansiering av postdoktorstillingen

Finansieringen av postdoktorstillingen har endret seg siden 1991, se figur 2.1. Forskningsrådet har vært den viktigste finansieringskilden i hele perioden, og finansierte over halvparten av postdoktorstillingene frem til 2012<sup>8</sup>. I 2010 ble

---

<sup>8</sup> Ved delt finansiering av postdoktorstillingen, registrerer vi finansieringskilden som står for hoveddelen (minst halvparten) av finansieringen. Der to finansieringskilder har like stor andel av finansieringen, benyttes en randomiseringsfunksjon.

Forskningsrådets prosjektfinansiering lagt om, ved at finansieringen i prosjektene ble tildelt som rundsummer til organisasjonen som tilsetter postdoktoren. Summen skal bidra til å dekke lønn, sosiale kostnader, indirekte kostnader og generelle driftsmidler. Tidligere var fordelingen av midlene i større grad koblet til den enkelte forsker, gjennom blant annet personlige postdoktorstipend.<sup>9</sup> Fra da sank antall forskningsrådsfinansierte postdoktorer. Det samme gjorde rådets andel av postdoktorene, og i 2019 mottok 37 prosent av postdoktorene sin hovedfinansiering fra Forskningsrådet. Antall postdoktorstillinger finansiert av universiteter og høyskoler, samt andre kilder, har økt merkbart etter 1999. Universiteter og høyskoler finansierte 20 prosent av postdoktorene over basisbevilgningen i 2001, og andelen hadde økt til 30 prosent i 2019.



**Figur 2.1 Antall postdoktorer og finansiering av postdoktorstillingen. Andel finansiert av Forskningsrådet. 1991-2019.**

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

«Andre» kilder, herunder medisinske fond og EU-midler, stod for 22 prosent av postdoktorstillingene i 1991, og andelen økte til 39 prosent i 1999. Etter at lærestedene selv kunne opprette postdoktorstillinger, har andelen postdoktorer finansiert av «andre kilder» sunket til rundt 15 prosent på midten av 2000-tallet, før andelen igjen økte etter 2010. I 2019 ble 30 prosent av postdoktorstillingene finansiert av «andre kilder».

Helseforetaksfinansierte postdoktorer var inkludert i «andre kilder» frem til og med 2003. Fra 2005 er det tatt i bruk egne stillingskoder for å identifisere

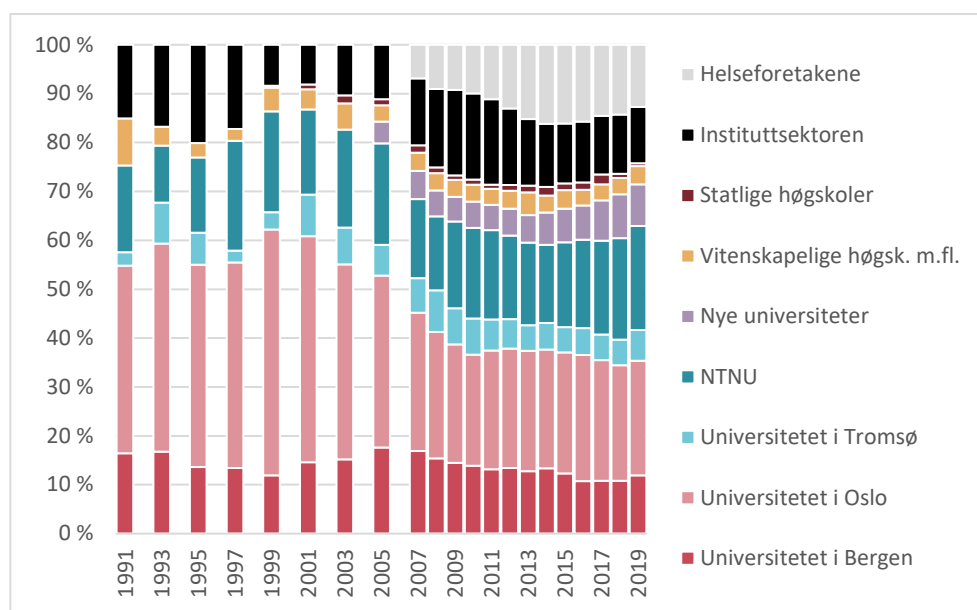
<sup>9</sup> Forskningsrådet tildelte tidligere personlige postdoktorstipend. Denne ordningen opphørte i 2015.

helseforetaksfinansierte forskerstillinger. Andelen postdoktorer finansiert av helseforetakene<sup>10</sup> har ligget mellom 2 og 6 prosent i perioden 2007-2019.

Figur 2.2 viser forholdsmessig fordeling av postdoktorstillinger etter institusjon og institusjonstype. I 2019 var flertallet av postdoktorene tilknyttet et universitet (71 prosent) mens 4 prosent var ved en høyskole, 13 prosent ved et helseforetak og 12 prosent i instituttsektoren.

### Hvor er postdoktorene?

Universitetet i Oslo (UiO) har i hele perioden hatt den høyeste andelen av postdoktorstillingene. Før 2005 hadde lærestedet mellom 40 og 50 prosent av postdoktorene, men mange av disse var ved universitetssykehusene i Oslo-området, og UiOs andel sank til under 30 prosent da helseforetakene ble skilt ut som egne enheter i 2007. Flertallet av postdoktorene ved helseforetakene var i 2019 tilknyttet Oslo universitetssykehus (OUS), over 200 av totalt 275. Det fremgår av figuren at helseforetakene hadde en økende andel av postdoktorene frem til 2015, deretter har andelen sunket noe.



**Figur 2.2 Postdoktorer etter ansettelsessted. Prosent. 1991-2019.**

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

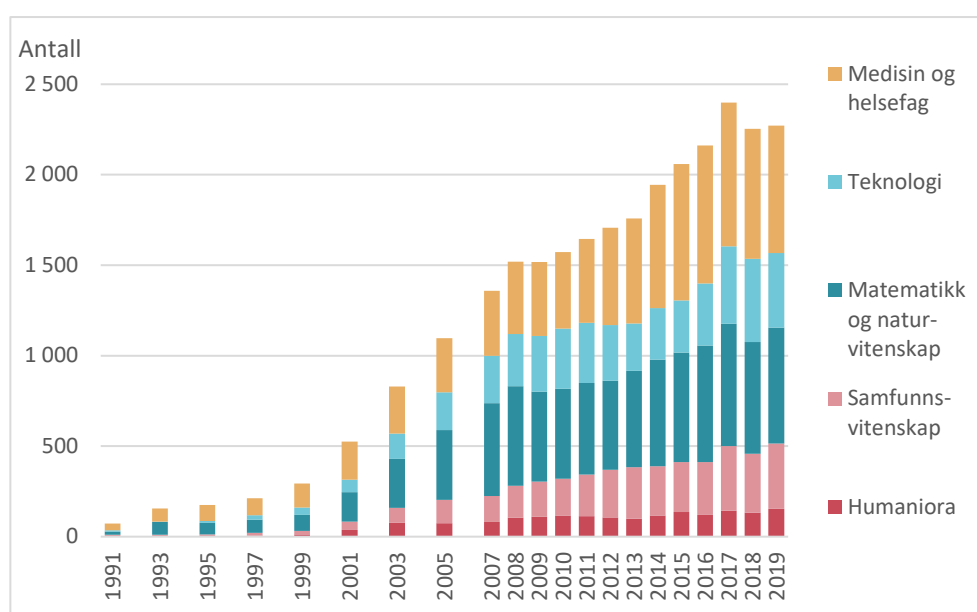
<sup>10</sup> Før 2007 ble faglig personale som deltok i FoU ved universitetssykehusene registrert ved universitetenes medisinske fakulteter. Universitetssykehusene ble skilt ut som egne enheter i Forskerpersonalregisteret i 2007. Øvrige helseforetak og private ideelle sykehus er inkludert i registeret fra og med 2008. Det er noe usikkerhet knyttet til antall postdoktorer finansiert av helseforetakene før 2015, ettersom flere av helseforetakene rapporterte personer i samlekategorien stipendiat/postdoktor/forsker. Tilbake-meldingene fra surveyen tilsier at en del av de som hadde doktorgrad, og som er rapportert fra helseforetakene i denne stillingskategorien i 2014, ikke har hatt postdoktorstilling, men andre stillingstitler.

Størst vekst i andelen av postdoktorstillingene etter 2014 finner vi ved NTNU.<sup>11</sup> Nye universiteter har hatt en økende andel postdoktorer de senere årene. Det er først og fremst ved NMBU, Universitetet i Stavanger og Universitetet i Agder at antallet postdoktorstillinger har økt.

Instituttsektoren har hatt en nedgang i antall postdoktorer etter 2011, og har dermed redusert sin andel av postdoktorstillingene. Nedgangen er sammenfallende med endringen i Forskningsrådets finansieringsordning. Forskningsinstituttene har i liten grad egenfinansierte postdoktorstillinger, og postdoktorstillingene her er primært tilknyttet eksternt finansierte oppdrags- og bidragsprosjekter.

### Flest postdoktorer innenfor medisin og helsefag

På 1990-tallet var det primært innen fagområdene medisin og helsefag, matematikk og naturvitenskap og samfunnsvitenskap at postdoktorstillingen ble benyttet. Flest postdoktorer hadde medisin og helsefag. På 1990-tallet var om lag halvparten av postdoktorene ved et medisinsk fagmiljø, mens vi på 2000-tallet ser et skifte ved at miljøene innenfor matematikk og naturvitenskap i enda større grad tar i bruk stillingen, se figur 2.3.



**Figur 2.3 Postdoktorer etter fagområde. 1991-2019.**

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

På 2010-tallet, etter Forskningsrådets omlegging av finansieringsordningene, har igjen medisin og helsefag flest postdoktorer. Innenfor medisin og helsefag har

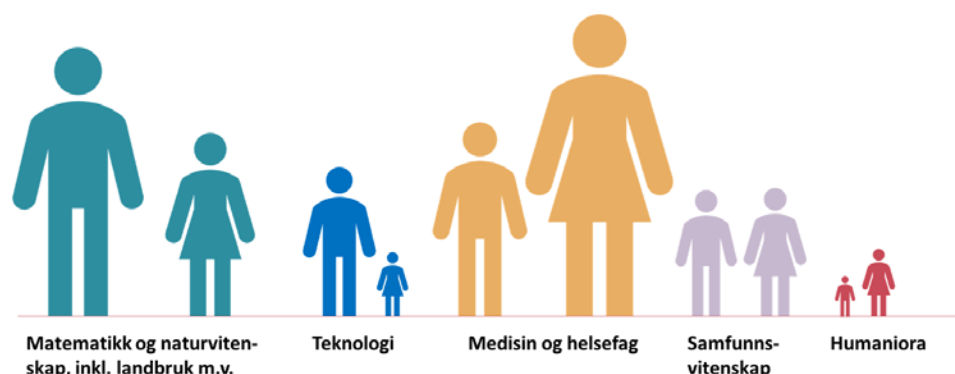
<sup>11</sup> Fusjonen med høyskolene i Gjøvik, Ålesund og Sør-Trøndelag har trolig liten betydning her, ettersom de innfusjonerte lærestedene hadde få postdoktorer før 2016.

forskningsmiljøene lenge mottatt forskningsmidler fra Kreftforeningen og Stiftelsen DAM (tidligere Extrastiftelsen) og andre medisinske fond for å finansiere postdoktorer og stipendiater. Disse tildelingene ble viktigere da forskningsrådsfinansieringen ble redusert. Medisin og helsefag har den største veksten i antall postdoktorer fra 2001 til 2019.

Størst prosentvis vekst i bruken av postdoktorstillinger i perioden 2001 til 2019 finner vi innenfor samfunnsvitenskap. Her er antall postdoktorstillinger sjudoblet, fra 45 til 316.

## God kjønnsbalanse blant postdoktorene

I 2019 var 49 prosent av postdoktorene kvinner. Det har vært en jevn kjønnsbalanse i postdoktorstillingen siden 2010, med om lag halvparten av hvert kjønn. Det er imidlertid til dels store forskjeller mellom fagområdene, noe som er illustrert i figur 2.4. Innenfor medisin og helsefag var over 60 prosent kvinner. Innenfor matematikk og naturvitenskap, inkludert landbruksfag, fiskerifag og veterinærmedisin var mennene i flertall, og kvinnene utgjorde om lag 40 prosent. Høyest kvinneandel finner vi innenfor humaniora med 62 prosent, lavest innenfor teknolog med 30 prosent. Samfunnsvitenskap hadde kjønnsbalanse blant postdoktorene med halvparten av begge kjønn.



**Figur 2.4 Postdoktorer i 2019 etter kjønn og fagområde.**

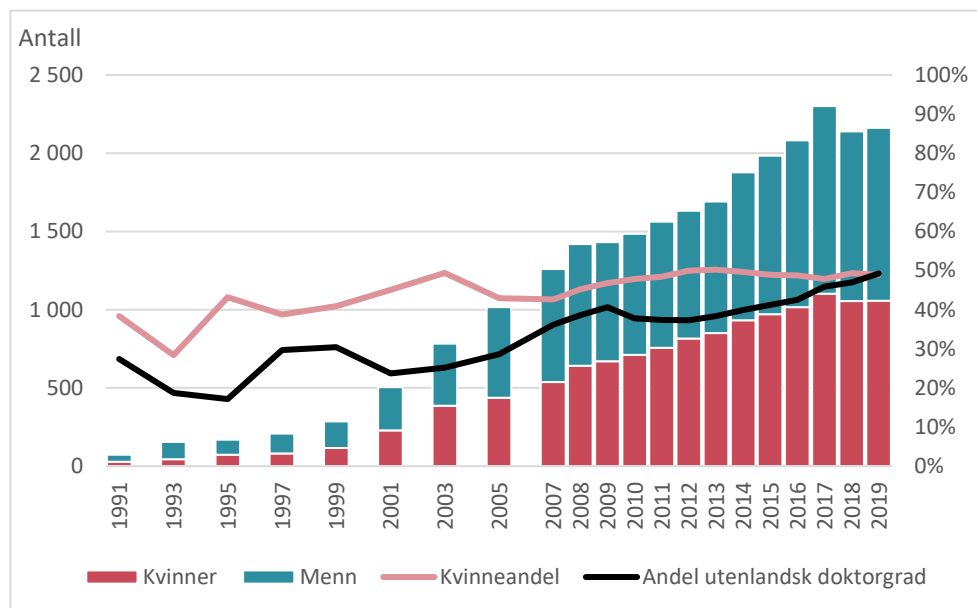
Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret. N =2162.

Samtidig var det til dels store forskjeller mellom disiplinene innenfor de ulike fagområdene. Mens 74 prosent av postdoktorene innenfor helsefag og samfunnsmedisin var kvinner, gjaldt det samme for 52 prosent innenfor basalmedisin.

Kun 25 prosent av postdoktorene innenfor informatikk var kvinner, mot 43 prosent innenfor geofag og 47 prosent innenfor biofag. Flere fagfelt innenfor klimaforskning er klassifisert i geofag eller biofag, og her er det flere kvinner. Også innenfor samfunnsvitenskap var det til dels store forskjeller i kvinneandelen blant

postdoktorene, fra 38 prosent innenfor økonomi til 71 prosent innenfor pedagogikk og lærerutdanning.

Vi ser av figur 2.5 at antall kvinner og menn blant postdoktorene har økt jevnt etter 1999. Kvinneandelen var på 49 prosent i 2003, men sank merkbart i årene etterpå. Dette har sammenheng med en dom i EFTA-domstolen, som slo fast at man i Norge ikke kunne øremerke vitenskapelige stillinger for kvinner. Først i 2012 var kvinneandelen tilbake på samme nivå som før dommen falt.



**Figur 2.5 Kjønnsbalanse blant postdoktorene. Antall og andel kvinner, samt andel postdoktorer med utenlandsk doktorgrad. 1991-2019.**

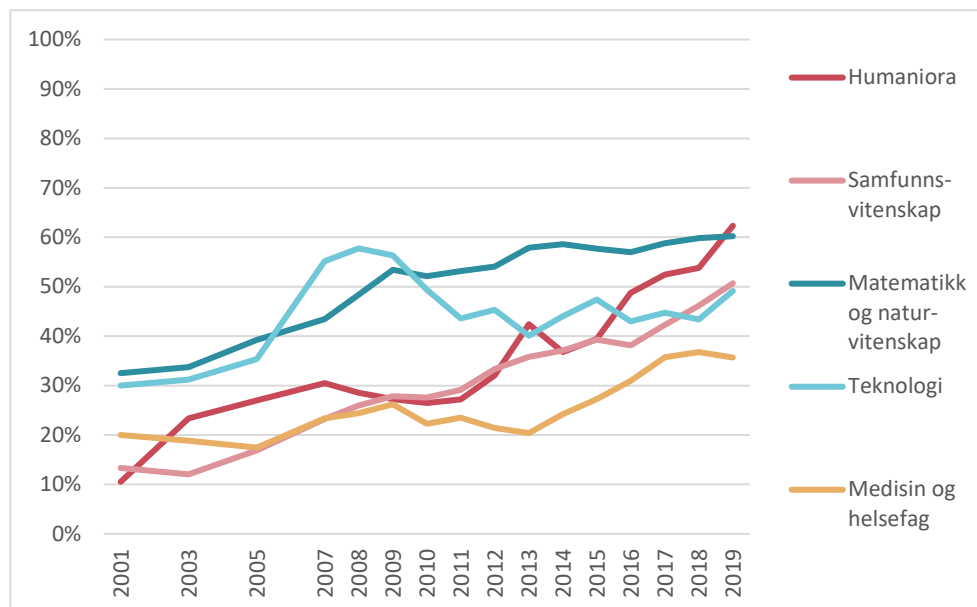
Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

### Halvparten av postdoktorene har doktorgrad fra utlandet

Andelen postdoktorer med utenlandsk doktorgrad, det vil si postdoktorer som er rekruttert fra utlandet, har økt merkbart etter 2001. I 2001 hadde hver fjerde postdoktor doktorgrad fra utlandet, mens dette i 2019 gjaldt halvparten. Merk at noen av disse er nordmenn som har avlagt doktorgrad i utlandet, og som så har returnert til Norge. Samtidig har andelen utenlandske statsborgere som avlegger doktorgraden i Norge økt betydelig i perioden, fra 19 prosent i 2001 til 40 prosent i 2019.

Det er store forskjeller mellom fagområdene i andelen postdoktorer med utenlandsk doktorgrad, se figur 2.6. I 2001 hadde matematikk og naturvitenskap og teknologi det høyeste innslaget av utenlandske doktorgrader blant postdoktorene, begge med om lag 30 prosent. Lavest andel hadde humaniora og samfunnsvitenskap. I 2019 er bildet merkbart endret, ved at humaniora og

matematikk og naturvitenskap har rekruttert flest postdoktorer med utenlandsk doktorgrad, begge med om lag 60 prosent. Medisin og helsefag har den laveste andelen (36 prosent).



**Figur 2.6 Andel postdoktorer med doktorgrad fra utlandet etter fagområde. Prosent. 2001-2019.**

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

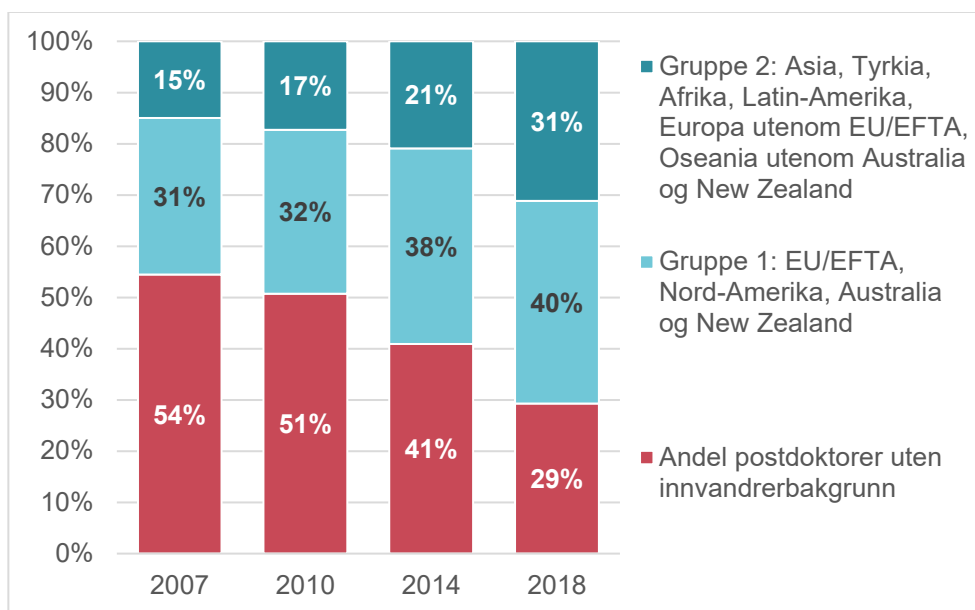
### En økende andel av postdoktorene har innvandrerbakgrunn

En helt fersk statistikk om mangfold i norsk akademia (Gunnnes og Steine 2020) viser at postdoktorenes landbakgrunn<sup>12</sup> har endret seg mye fra 2007 til 2018, se figur 2.7. I 2007 kom 30 prosent fra EU/EFTA-land, Nord-Amerika, Australia og New Zealand (gruppe 1-land), og 15 prosent kom fra land i Asia, Afrika, Latin-Amerika og øvrige land (gruppe 2-land). Over halvparten av postdoktorene hadde ikke innvandrerbakgrunn. I 2018 var postdoktorer uten innvandrerbakgrunn i klart mindretall, under 30 prosent, mens det var flest postdoktorer fra gruppe 1-land. Samtidig var andelen postdoktorer fra gruppe 2-land mer enn doblet.

Flertallet av postdoktorene er internasjonalt mobile forskere som enten har kommet til Norge for å ta en doktorgrad, og som deretter har fått en postdoktorstilling, eller de er rekruttert direkte inn i en postdoktorstilling med en utenlandsk doktorgrad. Postdoktorer ved norske institusjoner er dermed en svært internasjonal gruppe arbeidstakere.

<sup>12</sup> Landbakgrunn refererer her til fødeland. Noen av disse er oppvokst og utdannet i Norge.





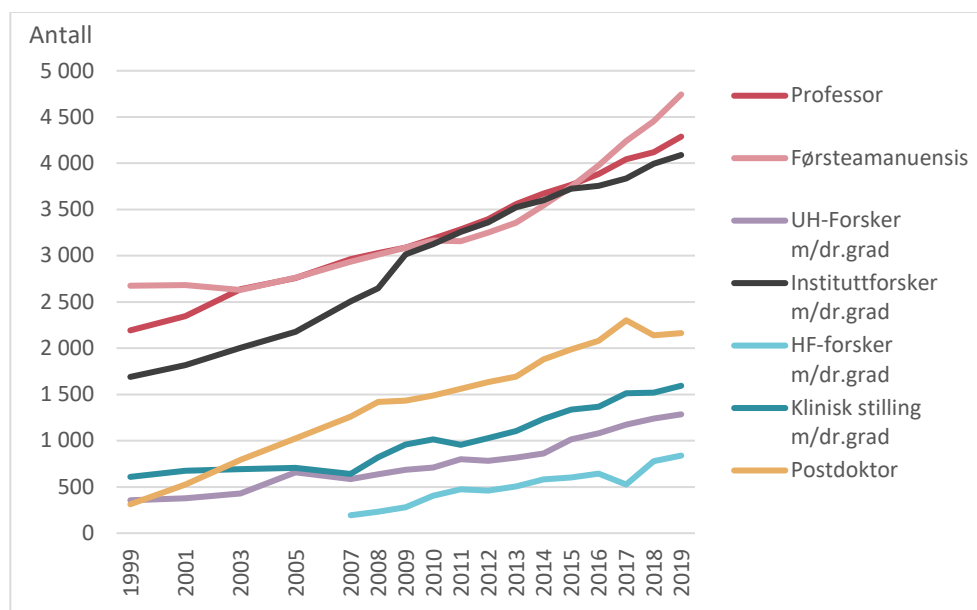
**Figur 2.7 Postdoktorer etter region for landbakgrunn i 2007, 2010, 2014 og 2018. Prosent.**

Kilde: NIFU/SSB, Mangfoldstatistikken

### Hvilke stillinger går postdoktorene til?

Figur 2.8 viser antall personer i stillinger som krever doktorgrad, som professor og førsteamanuensis, samt antall personer med doktorgrad i ulike forskerstillinger ved universiteter og høyskoler, i instituttsektoren og ved helseforetakene, i perioden 1999 til 2019. Dette er stillinger som er aktuelle for postdoktorene som ønsker å fortsette en karriere ved universiteter, høyskoler, helseforetak eller forskningsinstitutter.

Merk at en postdoktorstilling er et åremål på 2-4 år, mens professorer og førsteamanuenser kan vare frem til pensjonsalder. Mens det er kontinuerlig utskifting av postdoktorene, er det langt mindre utskifting av professorer og førsteamanuenser. Vi ser at antall professorer og førsteamanuenser har steget jevnt i perioden. Postdoktorene vil typisk konkurrere om førsteamanuensisstillinger, og det er relativt uvanlig å gå direkte fra postdoktor til professor. Mange postdoktorer går også inn i midlertidige forskerstillinger ved universitetene og høyskolene, og antall personer med doktorgrad i denne stillingen har økt fra 360 i 1999 til 1290 i 2019. Veksten i antall UoH-forskere med doktorgrad er størst i perioden etter 2015.



**Figur 2.8 Antall personer i utvalgte stillinger som krever doktorgrad, ved norske universiteter, høgskoler, helseforetak og forskningsinstitutter. 1999-2019.**

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Samtidig har det vært en stor vekst i antall forskere med doktorgrad i instituttsektoren. Andelen forskere med doktorgrad i sektoren har økt fra 33 prosent i 1999 til 63 prosent i 2019. Helseforetakene har satset på forskning etter reformen av spesialisthelsetjenesten i 2002, og et ledd i denne satsingen har vært å øke andelen faglig ansatte med forskerutdanning. I 2019 hadde halvparten av alle leger og psykologer i klinisk stilling ved et helseforetak doktorgrad, mot 41 prosent i 2008. Samtidig hadde 84 prosent av helseforetaksforskerne, eksklusive stipendiater, en doktorgrad i 2019, mot 47 prosent i 2008.

## 2.2 Postdaktorenes videre karriere

Forskerpersonalregisteret gir mulighet til å følge postdaktorenes videre karriere i universiteter, høgskoler, helseforetak og i instituttsektoren. Vi har fulgt de som var registrert som postdoktor i 2014 og 2015 etter at deres postdoktorperiode er observert som avsluttet, i løpet av årene 2015 til 2019. Disse postdaktorene er også en del av utvalget til spørreundersøkelsen. Tabell 2.1 viser andelen vi finner i de i ulike stillingskategoriene, innen universitets- og høgskolesektoren (UoH-sektoren), helseforetak og instituttsektoren, ett til fem år etter avsluttet postdoktorperiode. Vi har også inkludert andelen vi ikke observerer i Forskerpersonalregisteret. Disse kan ha en stilling utenfor norske høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner, eller de kan være i permisjon eller være arbeidsledige. Antallet postdoktorer er fallende per år da det er et økende antall postdoktorer vi ikke observerer. For eksempel er det kun de som var ferdige med

sin postdoktorperiode i 2014, som vi observerer fem år etter. Tabellen viser at fem år etter avsluttet postdoktorperiode, har omtrent fem prosent av postdoktorene en stilling som professor. Videre er det, fire til fem år etter postdoktorperioden, rundt 15 prosent som har en stilling som førsteamanuensis/førstelektor, rundt 17 prosent er forsker i instituttsektoren og omtrent 45 prosent er ikke observert i Forskerpersonalregisteret.

**Tabell 2.1 Postdoktorenes videre karriere, observert i årene 2015 til 2019. Tabellen viser andelene av postdoktorene som har gått videre i universiteter, høyskoler, helseforetak og instituttsektoren i Norge, etter stilling og antallet år etter postdoktorperioden. Prosent.**

Stilling etter postdoktorperioden	Antall år etter postdoktorperioden				
	1 år (%)	2 år (%)	3 år (%)	4 år (%)	5 år (%)
Professor	0,9	1,7	2,6	4,0	4,9
Førsteamanuensis/førstelektor	13,1	14,4	15,4	15,7	15,1
Øvrig fast, faglig stilling (leder / amanuensis / øvrig fast vitenskapelig stilling)	0,5	0,5	0,6	0,7	0,8
Lege (overlege/assistentlege/psykolog)	4,3	3,8	4,3	4,2	4,1
Forsker i instituttsektoren	23,7	22,2	21,1	17,4	16,8
Forsker ved HF	4,1	3,1	1,9	2,2	2,4
Forsker UH	3,7	2,8	2,4	2,0	2,1
Teknisk-administrativ stilling	4,3	4,4	4,3	4,5	5,2
Ny postdoktorstilling	5,2	5,5	5,6	4,2	2,5
Ikke observert (stilling utenfor forskningsinstitusjonene/utenfor Norge/permisjon/arbeidsledig/annet)	40,1	41,6	41,9	45,0	46,0
N	2700	2450	1902	1322	630

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret. Utvalg: Personer registret som postdoktor 2014 og/eller 2015.

Tabell 2.2 viser stilling fire år etter avsluttet postdoktorperiode for de som var postdoktorer i 2014 og/eller 2015, etter sektor for postdoktorstillingen. Rundt fire prosent av postdoktorene i UoH-sektoren har oppnådd stilling som professor fire år etter at postdoktorperioden er avsluttet. Andelen er noe høyere for postdoktorene i helseforetakene, men ikke signifikant forskjellig fra andelen ved universiteter og høyskoler. Omtrent 20 prosent av de tidligere postdoktorene ved universitetene og høyskolene har en stilling som førsteamanuensis eller førstelektor fire år etter. Denne andelen er betydelig høyere enn for instituttsektoren og helseforetakene. Videre ser vi at det er en lavere andel av postdoktorene i instituttsektorene som fire år etter har blitt professor eller førsteamanuensis/førstelektor. 50 prosent av postdoktorene i instituttsektoren har fortsatt som forsker i denne sektoren. Det ser videre ut til at det er en lavere andel av postdoktorene i instituttsektoren som forlater (de norske) høyere utdannings- og forsknings institusjoner; andelen som ikke er observert i Forskerpersonalregisteret fire år etter er 37 prosent for instituttsektoren, 47 prosent for UoH-sektoren og 44 prosent for helseforetakene (forskjellen mellom universiteter/høyskoler og helseforetakene er ikke signifikant).

**Tabell 2.2 Postdoktorenes videre karriere fire år etter avsluttet postdoktorperiode, observert i 2018 eller 2019. Tabellen viser andelene av de postdoktorene som har gått videre i universiteter, høyskoler, helseforetak og instituttsektoren, etter stilling og sektor for postdoktorstillingen. Prosent.**

Stilling 4 år etter postdoktorperioden	Sektor for postdoktorstilling		
	Universitet/ høyskole (%)	Institutt- sektoren (%)	Helse- foretak (%)
Professor	4,4	0,6	5,2
Førsteamanuensis/førstelektor	19,9	4,5	8,4
Øvrig fast, faglig stilling (leder / amanuensis / øvrig fast vitenskapelig stilling)	1,0	0,0	0,0
Lege (overlege/assistentlege/psykolog)	1,0	0,0	18,9
Forsker i instituttsektoren	14,1	50,3	5,6
Forsker ved HF	1,1	1,1	6,8
Forsker UH	2,3	1,1	1,6
Teknisk-administrativ stilling	5,0	2,2	4,4
Ny postdoktorstilling	4,4	3,4	4,4
Ikke observert (stilling utenfor forskningsinstitusjonene/utenfor Norge/permisjon/arbeidsledig/annet)	46,8	36,9	44,6
N	894	179	249

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Tabell 2.3 viser stilling fire år etter avsluttet postdoktorperiode for de som var postdoktorer i 2014 og/eller 2015, etter fagområdet for postdoktorstillingen. Vi ser at andelene som har oppnådd en stilling som professor er betydelige høyere innen fagområdene humaniora og kunstfag og samfunnsvitenskap og jus, enn innen de andre fagområdene. Ni og tolv prosent har en stilling som professor fire år etter postdoktorperioden innen henholdsvis humaniora og kunstfag og samfunnsvitenskap og jus. Også andelene som har en stilling som førsteamanuensis eller førstelektor er betydelig høyere for disse to fagområdene. For fagområdene matematikk og naturvitenskap og teknologi er det en høyere andel som jobber i instituttsektoren fire år etter postdoktorperioden, og andelen som ser ut til å forlate de norske forsknings- og høyere utdanningsinstitusjonene, ved at de ikke lenger er observert i Forskerpersonalregisteret, er hele 20 prosentpoeng høyere for disse to fagområdene, sammenliknet med de andrefagområdene samlet. Andelen som ikke er observert i Forskerpersonalregisteret fire år etter postdoktorperioden er 56 prosent for matematikk og naturvitenskap og teknologi, samlet sett, og 36 prosent for de andre tre fagområdene samlet. Andelen som ser ut til å gå over i en ny postdoktorstilling i Norge, etter at den postdoktorstillingen man hadde i 2014 og/eller 2015 er avsluttet, er betydelig høyere innen fagområdet medisin og helsefag enn innen de andre fagområdene. Andelen med en ny postdoktorperiode fire år etter tidligere avsluttet postdoktorperiode er for medisin og helsefag på åtte prosent.

**Tabell 2.3 Postdoktorenes videre karriere fire år etter avsluttet postdoktorperiode, observert i 2018 eller 2019. Tabellen viser andelene av de postdoktorene som har gått videre i universiteter, høgskoler, helseforetak og instituttsektoren, etter stilling og fagområde for postdoktorstillingen. Prosent.**

Stilling 4 år etter postdoktorperioden	Humaniora og kunstfag (%)	Samfunns- vitenskap og jus (%)	Matematikk og naturvitenskap (%)	Teknologi (%)	Medisin og helsefag (%)
Professor	9,1	12,2	0,2	0,6	4,4
Førsteamanuensis/førstelektor	32,5	35,6	8,0	13,5	12,4
Øvrig fast, faglig stilling (leder / amanuensis / øvrig fast vitenskapelig stilling)	2,6	2,7	0,0	0,6	0,2
Lege (overlege/assistentlege/psykiolog)	0,0	0,0	0,0	0,0	11,8
Forsker i instituttsektoren	15,6	9,0	25,0	22,8	12,4
Forsker ved HF	0,0	0,5	0,2	0,0	5,7
Forsker UH	1,3	2,1	1,9	4,1	1,5
Teknisk-administrativ stilling	1,3	3,7	5,1	2,9	5,5
Ny postdoktorstilling	0,0	2,1	2,7	1,8	8,0
Ikke observert (stilling utenfor forskningsinstitusjonene/pe rmisjon/arbeidsledig/annet)	37,7	31,9	56,8	53,8	38,0
N	77	188	412	171	474

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

## 2.3 Oppsummering

Antall postdoktorer i Norge har økt kraftig mellom 1998 og 2019. Samtidig har finansieringen av stillingen endret seg, og Forskningsrådet finansierer en langt mindre andel enn før. En økende andel postdoktorstillinger er finansiert over lærestedenes basisbevilgninger, samt av andre kilder som Kreftforeningen og EU.

Flertallet av postdoktorstillingene var i 2019 ved et universitet, hvor Universitetet i Oslo hadde flest postdoktorer, fulgt av NTNU. I 1991 var det kun registrert postdoktorstillinger innenfor medisin og helsefag, matematikk og naturvitenskap, samt samfunnsvitenskap. I 2019 var medisin og helsefag fagområdet med flest postdoktorer, fulgt av matematikk og naturvitenskap.

Kjønnsbalansen blant postdoktorene har vært jevn med halvparten av hvert kjønn siden 2010, men det er forskjeller mellom fagområder og disipliner innenfor hvert fagområde. Det er flest kvinner innenfor medisin og helsefag, og flest menn innenfor MNT-fagene. Antall postdoktorer rekruttert med doktorgrad fra utlandet har økt merkbart de siste 20 årene, fra en fjerdedel i 2001 til halvparten i 2019. Andelen postdoktorer med utenlandsk doktorgrad var i 2019 høyest innenfor humaniora og matematikk og naturvitenskap, lavest innenfor medisin og helsefag.

Vi har fulgt den videre karrieren ved norske universiteter, høyskoler, helseforetak og forskningsinstitutter (UoF-institusjonene) for de som var postdoktorer i 2014/2015. Etter fire til fem år var om lag 5 prosent professorer, mens 15 prosent var tilsatt i førsteamanuensisstilling. 17 prosent var tilsatt i instituttsektoren og 45 prosent var ikke lenger ved UoF-institusjonene. En høyere andel av postdoktorene som var tilsatt ved universiteter og høyskoler i 2014/2015 var i førsteamanuensis- eller professorstilling 4 år etter, enn hva tilfellet var for postdoktorer i instituttsektoren og helseforetakene. Høyest andel av postdoktorene som var professor eller førsteamanuensis etter fire til fem år, finner vi innenfor humaniora og samfunnsvitenskap, lavest andel har matematikk og naturvitenskap.

Halvparten av de som hadde en postdoktorstilling i instituttsektoren, var fremdeles i samme sektor etter fire til fem år. Samtidig hadde 14 prosent av postdoktorene ved universiteter og høyskoler fått jobb i instituttsektoren, det samme gjaldt 6 prosent av helseforetakspostdoktorene. Kun 37 prosent av instituttsektorpostdoktorene var ikke lenger ved norske UoF-institusjoner, tilsvarende gjaldt 45 prosent av postdoktorene ved universiteter, høyskoler og helseforetak. En høyere andel av postdoktorene innenfor matematikk og naturvitenskap, som her inkluderer landbruksfag, fiskerifag og veterinærmedisin, og teknologi har gått til instituttsektoren. Dette har bl.a. sammenheng med at landbruksfag er et større fagområde i instituttsektoren enn ved universiteter og høyskoler. Instituttsektoren har også flere store forskningsmiljøer innenfor teknologi, matematikk og naturvitenskap. Vi ser samtidig at en høyere andel av postdoktorene innenfor MNT-fagene ikke lenger er ved norske UoF-institusjoner (sammenliknet med postdoktorene innenfor de øvrige fagområdene). Det er svært mange postdoktorer innenfor matematikk og naturvitenskap, og et større internasjonalt arbeidsmarked, sammenliknet med andre fagområder. Medisin og helsefag skiller seg ut ved å ha den høyeste andelen av postdoktorer som har gått inn i en ny postdoktorstilling i Norge.

## 3 Institusjonenes praksis og erfaringer med postdoktorstillingen

I dette kapitlet ser vi nærmere på likheter og forskjeller i politikk for bruk av postdoktorstillingen, rekrutteringsprosessen og oppfølging av postdoktorene. I del 1 ser vi på hvilke mål og rammer institusjonene har for å tilsette postdoktorer, og når de velger andre stillinger. I del 2 ser vi på institusjonenes praksis og prioriteringer når de rekrutterer til postdoktorstillinger. Del 3 tar for seg postdoktorens arbeidsoppgaver og hvilken oppfølging de får, mens del 4 sammenfatter utfordringer knyttet til postdoktorstillingen. Kapitlet bygger på intervjuer med nøkkelpersoner ved utvalgte miljøer ved fire universiteter, to miljøer i instituttsektoren og ett helseforetak. Alle miljøene har postdoktorer, og de representerer alle fagområder, se kapittel 1.3.3.

### 3.1 Mål og politikk for tilsetting av yngre forskere med doktorgrad

#### 3.1.1 Målet med postdoktorstillingen

Det formelle hovedmålet med postdoktorstillingen er å kvalifisere til en vitenskapelig toppstilling. Intervjuene gir imidlertid inntrykk av at i praksis kan ofte gjennomføring av et forskningsprosjekt være et minst like viktig mål, men det fremheves at dette ikke utelukker kvalifiseringsaspektet ved stillingen.

Vi ser et klart skille i målsetningene til intern-finansierte og eksternt-finansierte postdoktorer – de intern-finansierte er mer rettet mot kvalifiseringsaspektet og de eksternt-finansierte mer mot prosjektgjennomføring – samtidig som de to aspektene henger sammen. Informanter fremhevet at postdoktorstillingen er en måte å organisere virksomheten i eksterne prosjekter. Det er samtidig en måte å få testet ut om søkerne er gode undervisere, forskere og passer inn i miljøet.

Postdoktorstillingen ses som en stilling for den minoriteten av PhD-kandidatene som skal videre i akademia, og får de tak i gode folk som ønsker en videre karriere i akademia, ønsker de også å støtte opp under deres karriereløp.

Flere fremhevet at de fikk mange gode søkere på utlysingene og særlig til (åpne) postdoktorstillinger finansiert over institusjonens basisbevilgning, at dette var søkere som var på god vei karrieremessig og at stillingen hjalp dem videre. Postdoktorene bidrar til vitenskapelig publisering og forskning og støtter opp om de eksterne prosjektene de har fått midler til, samtidig som lærestedet hjelper flinke folk som ellers ikke ville fått en vitenskapelig karriere. Generelt synes postdoktorene å oppfattes som høyt motiverte og en viktig ressurs i forskningsmiljøene. Noen informanter tok også opp at ikke alle postdoktorer har en akademisk karriere som mål, og at noen av kandidatene havner i jobber andre steder.

Under ser vi på hvilke hensyn som tas når postdoktorstillingen velges.

### 3.1.2 Når velges postdoktorstilling og når velges andre stillinger?

Det gjøres en avveining mellom ulike hensyn når yngre forskere med doktorgrad tilsettes. Valget av stillingstype avhenger av flere forhold: Hvordan stillingen skal finansieres, institusjonens finansieringsmuligheter og utsikter fremover, hvor mye oppfølging instituttet kan tilby, forsknings- og undervisningsbehov, osv. Mye av dette varierer mellom fagområder og institusjonstyper, og det er dermed ulike avveininger i valg av stillingstype.

Et sentralt hensyn ved universitetsmiljøene vi snakket med er lovreguleringen for midlertidige ansettelser. En postdoktorstilling er et åremål som ikke opparbeider rettigheter til fast stilling. En postdoktor ved et universitet eller en høyskole kan ansettes i 3 eller 4 år med pliktarbeid, mens lovverket begrenser hvor lenge en kan tilsettes midlertidig i en forskerstilling<sup>13</sup>, og gir mindre fleksibilitet i hvilke arbeidsoppgaver forskeren kan ha. Postdoktorstillingen gir klarere tidsrammer, større mulighet for å ivareta undervisningsoppgaver, og det er enklere å sikre at regelverket ivaretas. «Ved ansettelse av en postdoktor må vi ha økonomi til dette i 2-4 år. Hvis vi skal ansette en forsker i fast stilling, må vi ha økonomi til det i 30 år», sa en av lederne vi snakket med. På den annen side er det færre krav knyttet til en forsker; han eller hun skal primært forske og ikke nødvendigvis kvalifisere seg til en toppstilling.

Bruken av faste stillinger varierer. Det å gi fast ansettelse som forsker på eksterne midler er ikke uvanlig innenfor MNT-fagene, men sitter lenger inne i f.eks. humanistiske miljøer hvor det er lite eksterne midler. Dersom man har faste inntekter eller behov, lyses det ut faste stillinger. Det er også mulig å tilsette en som nylig har avlagt doktorgraden i en førsteamanuensis-stilling, men det er svært sjelden. Ferske doktorander når ikke opp i denne konkurransen – det er en

---

<sup>13</sup> Som oftest gjelder dette ansettelse i stillingskode 1109.



konkurransen der flere av søkere gjerne allerede har professorkompetanse, ble det påpekt.

I noen sammenhenger står også valget mellom en doktorgradsstudent og en postdoktor. Om en leder for et eksternt finansiert prosjekt ønsker den veiledererfaringen som kommer med en doktorgradsstudent, kan dette være en grunn til å velge bort postdoktorer, mens når en har behov for noen som kan jobbe mer selvstendig og effektivt på et prosjekt velges postdoktorstillingen. Postdoktorer ble blant annet betegnet som «arbeidshestene» når det kommer til forskningsproduksjon. I noen miljøer hender det at det planlegges postdoktorstillinger ned til 2 år for å få eksterne prosjekter i havn, og noen informanter påpekte at man da heller kunne valgt en forskerstilling.

I de humanistiske miljøene ble det uttrykt at «gullstandarden» ved valg av stillingstype er internasjonalt utlyste kombinerte stillinger med både forskning og undervisning. Dette ses muligens som gullstandarden også i andre fagområder, men med mer ekstern finansiering blir bildet mer sammensatt. De humanistiske miljøene var samtidig de som klart uttrykte at målet for postdoktorstillingen skal være å meriterte til førstestilling. Det ble også fremhevet at postdoktorene har blitt en gruppe med yngre forskere som har begynt å få selvstendighet innenfor sitt felt, og en sterk og viktig gruppe i det akademiske fellesskap. Det kom samtidig fram at det er stor forskjell mellom ekstern- og internfinansierte postdoktorer. Det ligger mer strategisk tenkning bak de internfinansierte, mens de eksternfinansierte ofte kommer med egen finansiering (eksempelvis Marie Curie-stipend eller Forskerprosjekt for unge talenter). Forskerstillinger kan også være et alternativ hvis man ikke får kvalifiserte søkere til en postdoktorstilling, men har noen som har hatt en postdoktorstilling tidligere ved lærestedet (og dermed ikke kan ansettes i en ny postdoktorstilling).

Både de humanistiske og samfunnsvitenskapelige miljøene bruker i liten grad forskerstillinger når de ansetter unge mennesker med doktorgrad, og synes generelt negative til å tilsette uten å gi sjansen til å kvalifisere seg gjennom å undervise.

## Helseforetak og instituttsektoren

Det er mulig å benytte postdoktorstillingen også i institusjoner som ikke kan tildele doktorgrad. Fagforeninger som Tekna, Norsk Psykologforening og Forskerforbundet har egne stipendiat- og postdoktoravtaler på vegne av sine medlemmer, som henviser til forskriften i UH-loven. Disse avtalene gjelder for helseforetakene og flere private forskningsinstitutter.

Ved helseforetakene er hovedinntrykket at det viktigste hensynet når stillingstype velges er å få gjennomført forskningsprosjekter. Ved helseforetaket

vi snakket med hadde ikke postdoktorene undervisningsplikt og alle var eksternfinansierte – det var ingen internfinansierte postdoktorer.

Postdoktorstillingen framstår her i liten grad som en stilling som skal gi direkte kvalifisering for en akademisk toppstilling. Ved helseforetakene tar folk gjerne en doktorgrad tidlig og bruker deretter lang tid på å kvalifisere seg til et professorat, og kan ha flere postdoktorstillinger<sup>14</sup>. Dette er mulig hvis man har ulike arbeidsgivere, det lar seg gjøre ved å variere om det er lærestedet, eller sykehuset som er arbeidsgiver, eller man tilbyr en forskerstilling. Postdoktorstillingen regnes som en juniorforskerstilling som det er greit å bruke når de har arbeidsoppgaver som forutsetter doktorgradskompetanse. I helsesektoren virker det som om det er godt med tilgjengelig finansiering for stillingstypen via ulike fond, Forskningsråd og EU. De har også en betydelig forskerstab som har «stillingsvern», dvs. forskere som har fått en fast stilling fordi de har vært tilsatt lenge på ekstern finansiering. Disse er i prinsippet uoppsigelige, men avhengige av å skaffe egen lønn og dette er viktig for kontroll på egen karriereutvikling; dersom de ikke klarer det må de regne med å omplasseres og jobbe med andre ting enn egne forskningsprosjekt.

Balansen mellom bruk av postdoktorstillingen eller andre typer stillinger avgjøres gjerne av behovene i de ulike eksterne prosjektene i helsesektoren: Er det driftsoppgaver tilsettes en ingeniør, er det en person med mer erfaring velges forskerstilling osv. En forskerstilling er mer senior og brukes dersom det trengs mer kompetanse og det er ønskelig å bygge karriere for den enkelte. Dersom kandidaten har fått et karrierestipend er det en forskerstilling som tilbys. Et annet moment er at om lag 25 prosent av postdoktorene i helsesektoren har delte stillinger – de har klinisk stilling i tillegg til postdoktorstillingen. Dette har dels med lønn å gjøre, men det viktigste er at de ønsker å jobbe klinisk samtidig som de forsker. Eller de finner at forskningsarbeidet de gjør er såpass klinisk rettet, at det lettes veldig av at de samtidig er inne i klinikk og rekrutterer pasienter til sine egne studier.

I *instituttsektoren* er hovedregelen fast ansettelse som forsker. Samtidig har instituttene behov for forskerkompetanse i kortere perioder, for eksempel tilknyttet forskningsrådsprosjekter, og kan da velge å tilsette postdoktorer. En av informantene i instituttsektoren mente at det var større sjanse for gjennomslag for søknader i Forskningsrådet, når det var utdanningsstillinger i prosjektene. Forskningsinstituttene kan ikke selv tildele doktorgrader, men har gjerne stipendiat- og postdoktorstillinger i sine bidragsprosjekter. Det finnes her stipendiater og postdoktorer som «i bunnen» er fast ansatte forskere, og som for

---

<sup>14</sup> Begrepsbruken varierer. Vi fikk høre at finansjøren gjerne kaller det en postdoktor og noen helseforetak bruker postdoktortittelen, men i sykehusmiljøet kalles dette ofte for en forskerstilling. En utfordring når vi har samlet inn data om forskerpersonale i helseforetakene, er at «postdoktor» benyttes om personer som er i sin første forskerstilling etter avlagt doktorgrad, og som i realiteten har helt andre stillingstitler.

en periode går inn i en postdoktorstilling. Disse er rekruttert internt til eksternt finansierte prosjekter, og de går som oftest tilbake til sin vanlige jobb som (oppdrags)forsker når prosjektperioden er ferdig. Kandidatene rekrutteres også eksternt som del av en langsiktig rekrutteringspolitikk og med mål om å bruke kompetansen som postdoktorene besitter for å kunne bygge opp faglige områder og fokusere på vitenskapelig produksjon fremfor å (kun) bygge opp oppdragsforskningskompetanse.

### 3.1.3 Innstegsstillinger

Innstegsstillinger er regulert i Forskrift om ansettelse på Innstegsvilkår knyttet opp mot Universitets- og høyskolelovens § 6-4 første ledd punkt k. Forskriften sier at kun «institusjoner under lov om universiteter og høyskoler kan ansette på innstegsvilkår i fagmiljøer som har rett til å gi doktorgradsutdanning, innenfor kvantitative rammer fastsatt av departementet for den enkelte institusjon». Innstegsstillinger finnes dermed ikke ved helseforetak eller i instituttsektoren.

Formålet for stillingene er å legge til rette for rekruttering av talentfullt faglig personale, styre institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt og forplikte institusjonene til å videreutvikle den ansattes kompetanse. En forutsetning for ansettelse på innstegsvilkår er at det ikke har gått mer enn 5 år siden vedkommende disputerte. Institusjonene kan velge mellom to modeller; enten postdoktorstilling eller førsteamanuensisstilling, begge på åremål i 6-7 år. Postdoktorstillingen skal kvalifisere til tilsetting som førsteamanuensis, mens førsteamanuensisstillingen skal kvalifisere til fast ansettelse som professor. Merk at kandidatene «gis mulighet til å kvalifisere» til slik ansettelse, det er ikke en garanti. Institusjonene setter opp en arbeidsavtale med krav som skal innfris i løpet av perioden, og hvis kandidatene innfrir disse, har de rett til fast ansettelse.

Institusjonene fastsetter selv interne regler, innenfor rammen av forskriften, som blant annet regulerer hva som skal stå i arbeidsavtalen, herunder kriterier som skal ligge til grunn for bedømmelsen ved midtveis- og sluttevalueringen. De interne reglene regulerer også institusjonens plikter overfor innstegskandidaten. Noen institusjoner har definert kandidater i innstegsstilling til å falle inn under det rettslige begrepet «særlig uavhengig stilling». Dette innebærer at de er unntatt fra deler av ordinære arbeidstidsbestemmelser.

Innstegsstillinger ble for første gang tatt i bruk i 2015, som en prøveordning, og tilsettingsperioden er på 6-7 år. Det er derfor ingen som per i dag har fullført en innstegsperiode, men flere har vært igjennom/er i gang med midtveisevaluering. Da stillingstypen ble innført, ble det satt en kvote på 300 stillinger som ble fordelt mellom universitetene og NHH.

Innstegsstillinger er tatt i bruk ved noen av fakultetene hvor vi har intervjuet, og her gis det uttrykk for at man tror at bruken av stillingstypen kommer til å øke. Andre hadde ikke kommet ordentlig i gang med å diskutere bruken av innstegsstillinger og det var også en del skepsis knyttet til ulike sider ved dette. Stillingene har veldig høye krav og hardt publiseringspress, noen mente at det kanskje ikke er en «veldig hyggelig» stilling å sitte i, og muligens ikke positivt for arbeidsmiljøet. Med henblikk på kjønnsbalanse ble det sagt at det ikke er noen mulighet for å prioritere kvinner til innstegsstillinger, og noen tenkte at kvinner kunne oppleve ekstra press med å nå målene pga. familieansvar. Andre mente derimot at alle steder der kjønnsbalanse er et tema vil innstegsstilling kunne være aktuelt for særlig strålende kvinnelige søkere.

Innstegsstilling innebærer at man har en stilling på vilkår over en lang periode. Flere så dette som en stillingstype som gjør tilknytning til arbeidsmarkedet noe mindre trygg, og var i tvil om hensiktsmessigheten. Så lenge de ikke har problemer med å tilsette i førsteamanuensisstillinger var hensikten med å rekruttere til førsteamanuensisstillinger via innstegsstillinger på denne måten uklar for dem. I en innstegsstilling er man ikke i konkurranse med andre, men med seg selv; om man oppfyller kravene. Det synes som om flere avventer andres erfaringer og evalueringer før man tar i bruk stillingen. Det ble sagt at man uansett ikke ønsket å slutte med postdoktorstillinger.

Det var også usikkerhet knyttet til ulike sider av regelverket for innstegsstillinger og institusjonens handlingsrom. Arbeidsrettslig er det tvil om hva som vil gjelde om man får budsjettproblemer; hva gjør man med de som har kontrakt og mener de har oppfylt vilkårene; kan man da kutte stillingen? Hvilken skjønnsmargin har man om kandidaten formelt sett oppfyller kravene, men man av andre grunner ikke ønsker å tilsette vedkommende? Innenfor miljøene hvor det har vært skepsis til innstegsstillinger, mente enkelte at bruken av slike stillinger gjør at usikkerheten i et akademisk karriereløp blir ytterligere forlenget. I den grad en postdoktorstilling fyller sitt formål som kvalifiseringsstilling til vitenskapelig toppstilling og det finnes en toppstilling du kan søke på, er det ikke behov for dette, ble det sagt. Det ble også uttrykt skepsis til hvordan en ny type midlertidig stilling vil kunne avhjelpe midlertidighet. Problemet er mangelen på faste stillinger, derfor jobber folk midlertidig lenge, og innstegsstillinger er langt fra noen trygg og sikker tilværelse, ble det sagt.

Blant de positive, ble en innstegsstilling regnet som et løft for personen som fikk stillingen. En grunn for å være interessert i innstegsstillinger som flere miljøer oppgir er at man kan tape gode kandidater om man ikke tilbyr noe mer enn en vanlig postdoktorstilling. Her mener en at en innstegsstilling oppleves som sikrere for kandidaten enn en postdoktorstilling. I miljøer som brukte stillingen ble det fremhevet at man hittil hadde fått meget gode søkere, at man ikke angret på noen

av tilsettingene, og at alle vil få tilbud om fast stilling etter perioden hvis de oppfyller kontrakten.

Ved MNT-miljøene vi snakket med synes det i liten grad å ha vært prosjekter eller finansiering der innstegsstilling har vært mulig. Det ble også sagt at ettersom det ikke er lov med to postdoktorstillinger ved samme institusjon i Norge, så kan de ikke rekruttere til innstegsstilling fra egne postdoktorer, og det var disse de gjerne skulle sett i en slik stilling. Et annet hensyn var at det ble sett som sannsynlig at en kandidat i innstegsstilling slutter før perioden er over hvis de blir tilbudt fast jobb et annet sted.

## 3.2 Rekrutteringsprosessen

Finansieringen må være i orden før en postdoktorstilling utlyses. Finansieringen avgjør lengde på stillingen, hvordan utlysningsprosessen skjer – eller om stillingen i det hele tatt utlyses – og er avgjørende for hvorvidt det legges inn pliktarbeid i postdoktorstillingen.

### 3.2.1 Før utlysningen

Hvem beslutter at det skal tilsettes en postdoktor?

Det er i praksis flere veier til opprettelsen av en postdoktorstilling. Om vi ser på oversiktene i kapittel 2.1, er hovedveien gjennom ekstern finansiering, og da primært gjennom at det utarbeides en prosjektsøknad til Forskningsrådet, Kreftforeningen, EUs rammeprogram eller andre forskningsfinansiører. Dette er likt for både universitetene, høgskolene, helseforetakene og forskningsinstituttene. Noen ganger inngår én postdoktor i prosjektet, andre ganger flere, og det er som oftest også en eller flere PhD-stipendiater.

Eksternt finansierte prosjekter er som hovedregel forankret på instituttnivå, eller i en forskningsgruppe, og beslutningen om å tilsette en postdoktor tas her. Når finansieringen er klar, utlyses som hovedregel postdoktorstillingen, men det finnes også eksempler på at kandidater «skrives inn» i prosjektene. Dette innebærer at søknad om finansiering sendes med navn på den som er tiltenkt stillingen. Noen postdoktorer skaffer selv prosjektmidlene, for eksempel gjennom EUs Marie Curie-stipend, og kan bli tilsatt som postdoktorer med eget prosjekt. Disse stillingene utlyses naturlig nok ikke.

Internfinansierte postdoktorstillinger er en annen vei. Opprettelse av disse stillingene er som regel bestemt av institusjonens strategiske satsinger. Noen steder fordeles interne postdoktorstillinger av toppledelsen, andre steder styres

dette av fakultetene mens instituttene og/eller forskningsgruppene tar initiativet til å opprette postdoktorstillinger.

Tilsetning av postdoktorer i innstegsstilling er avhengig av størrelsen på kvoten institusjonen har fått tildelt og kriteriene for hvordan disse stillingene fordeles internt ved lærestedet. Innstegsstillingen er en relativt ny stillingstype i norsk akademia. Som det fremgår av kapittel 3.1.3 råder det en del usikkerhet omkring hva som skal regnes som en innstegsstilling, hva slags regler som gjelder og ikke minst hva innstegsstillingen vil bety for midlertidighet, kjønnsbalanse og arbeidsmiljø.

Helseforetaket hvor vi intervjuet var generelt hierarkisk og toppstyrt når det gjelder tilsetninger, og forskergruppeleder må klarere tilsettingene med sin seksjonsleder som må godkjenne eller anbefale dette, og så går det til endelig godkjenning på klinikkledernivå. Et annet sted i helseforetaket var det prosjektlederen som hadde eksterne midler som avgjorde dette. Ofte er dette lederen av en forskningsgruppe, mens tilsetningen formelt godkjennes av instituttleder.

Ved ett av forskningsinstituttene vi snakket med, besluttet toppledelsen å kanalisere virksomhetens overskudd inn i strategiske satsingsområder gjennom å tilsette internfinansierte postdoktorer for å øke publiseringsaktiviteten på disse feltene. Hvilke områder det skulle satses på, ble avgjort i samarbeid med forskningslederne.

## Lengde på postdoktorperioden

Lengden på postdoktorperioden er regulert i lovverket, men er også avhengig av finansieringen. For universiteter, høyskoler og de statlige forskningsinstituttene gjelder Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat §1-2, 4 ledd, som sier at åremålsperioden for en postdoktorstilling skal være fra to til fire år. Dette innebærer at det ved disse institusjonene ikke er mulig å utlyse en postdoktorstilling for kortere enn 2 år eller lengre enn 4 år; men merk at postdoktorperioden vil kunne forlenges utover dette på grunn av gyldige permisjoner<sup>15</sup>.

Eksternt finansierte postdoktorer uten pliktarbeid er som regel på 2-3 år, mens internt finansierte postdoktorstillinger med pliktarbeid ved universitetene gjerne har et åremål på 4 år. For postdoktorer på innstegsvilkår varer innstegsperioden i 6-7 år.

---

<sup>15</sup> Forskriftens § 2-3 regulerer permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden. Første ledd, første setning lyder «Med unntak for vitenskapelige assistenter skal permisjoner de ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale, ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden.» En slik forlengelse vil ikke utløse fast ansettelse etter AML §14-9, 7 ledd, som sier at «arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år (...), skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse».

Forskningsinstituttene har en annen finansieringssituasjon enn universitetene og høgskolene. De er i større grad avhengige av oppdragsinntekter, og postdoktorstillinger er som hovedregel tilknyttet eksternt finansierte prosjekter. Lengden på postdoktorperioden følger her prosjektperioden. Enkelte forskningsinstitutter velger å kanalisere instituttets overskudd inn i satsingsområder og tilsetter postdoktorer for å «booste» disse områdene. Disse satsingene kan være 2-årige. Mange av forskningsinstituttene har avtaler med fagforeningene hvor lengden på postdoktorstillingen reguleres.

Ved universitetsmiljøene ligger avgjørelsen om lengden på postdoktorperioden ofte på instituttene. Forskriften sier at en postdoktorstilling skal være på minimum 2 år, opptil 4 år, og er det 4 år kan det være ha 25 prosent pliktarbeid. Postdoktorer finansiert internt lyses som regel ut som en fireårig stilling med 25 prosent pliktarbeid, og de deltar i undervisning, veiledning gjennom de 4 årene, tilpasset den enkelte kandidat. Dette planlegges i samarbeid med de som har undervisningsplanlegging, prosjektleder og instituttleder. De fleste vi har snakket med, er enige om at 3–4 år er den «beste» lengden på postdoktorperioden og få hadde to-årige postdoktorstillinger. Da får postdoktorene tid til å fordype seg i forskningen, og til å «publisere det de skal». I noen tilfeller kan det være uenighet mht. lengden; prosjektleder kan ønske 2 år fordi det løser noen problemer. Da er det gjerne instituttleder som insisterer på en lengre periode i samsvar med intensjonen for stillingen.

Et hensyn som kom fram i intervjuene var at når man bruker av institusjonens basisbevilgning til å finansiere et ekstra år på en eksterntfinansiert postdoktorstilling, tar man av midler som kunne vært brukt i en hel stilling. Gjør man for mye av dette går det med andre ord ut over antall stillinger. Men det kan også være andre midler, eksempelvis midler fra frikjøpt undervisning, som kan brukes til å gi til å finansiere et ekstra år på en eksterntfinansiert postdoktorstilling, så vedkommende får undervisningserfaring.

Ved helseforetakene lyses postdoktorstillinger ut for minst 2 år helst 3, eventuelt 4 år. De fleste velger 3 år, fikk vi høre. Det ble omtalt som ganske passe og er oftest dette som er tilgjengelig. Som regel er det nok til å gjennomføre et ambisiøst prosjekt. Ved helseforetakene ligger det også en viss fleksibilitet i at stillinger kan forlenges (f.eks. med ett år) ved å benytte ulike finansieringskilder, stillingskategorier (postdoktor og forsker), eller ved å benytte både universitets- og sykehuslinjen.

### **3.2.2 Utlysning og ansettelsesprosess**

Når rammene for postdoktorstillingen er klare, herunder økonomi, lengde på stillingen og hvor i organisasjonen stillingen skal plasseres, utlyses stillingen.

Proessen gjennomføres relativt likt, uavhengig av institusjonstype. Først utformes det en utlysningstekst som kvalitetssikres av flere instanser, herunder faglig ledelse, personaladministrasjon og tillitsvalgte.

Flertallet av stillingene utlyses internasjonalt, og mange sender informasjon om stillingen til sine egne nettverk. Vi har spurt i hvilken grad enhetene bruker søke- og letekomiteer, men flertallet gir uttrykk for at dette ikke er nødvendig, fordi de får mange kvalifiserte søkere uten å bruke dette. Det ene forskningsinstituttet bruker nettverkene sine aktivt før postdoktorstillingen stillingen lyses ut, for å sondere om det finnes aktuelle kandidater som man kan oppfordre til å søke. Fagkonferanser er gode arenaer for å sondere terrenget.

Det tilhører unntaket at postdoktorstillinger utlyses flere ganger, men det hender av og til hvis stillingen er utlyst innenfor smale områder, eller spesielle fag. Et av forskningsinstituttene fortalte at de noen ganger utlyser stillingen internt i egen organisasjon før de utlyser eksternt, og dermed gir fortrinn til interne kandidater.

Alle vi har snakket med benytter en nettportal, som Jobbnorge, til selve utlysningen og det praktiske rundt registrering av søkere.

## Sortering og vurdering

Når søknadsfristen er passert, nedsettes en komité som skal vurdere søkerne. Sammensetningen av komitéen varierer, men som regel er det en forskningsleder eller annen faglig leder, en fagperson og en tillitsvalgt, og noen steder deltar representanter fra administrasjonen. Kjønnbalanse i vurderingskomitéen er av flere nevnt som viktig, og begge kjønn skal være representert.

Noen ganger er det så mange søkere til en stilling at man først «siler» kandidatene. En av de faglige lederne påpeker at «*Nesten 95 prosent av søkerne er uinteressante (...) mange av dem søker på alt*». Søkermassen varierer med fagfelt og hvilke krav som er stilt i utlysningen. Noen ganger er det over 100 søkere til samme stilling, andre ganger 2-3. Hvis de har én bestemt kandidat i tankene når utlysningsteksten utformes, eller de trenger kandidater innenfor spesielle, smale felt, er det gjerne færre søkere. I utvelgelsen av kandidater er det en rekke ulike vurderinger og hensyn:

*Generelle kriterier og personlige egenskaper:* Miljøene innenfor teknologi og realfag (MNT-fag) ønsket seg ofte en kandidat det ville være aktuelt å ansette etter postdoktorperioden – om det skulle finnes en ledig stilling. Vedkommende må være «god på publisering»; det er viktig at de «leverer fra dag én», de må gjerne også ha en «stigende trend med siteringer». Det er også viktig å passe inn i teamet. Innenfor MNT-fagene jobber postdoktorene som hovedregel i et forskningsteam, gjerne med både PhD-stipendiater og seniorforskere, og noen ganger flere postdoktorer hvis det er et stort prosjekt. Men kandidatene må også kunne jobbe



selvstendig. En av lederne påpekte at forskning ikke er en vanlig jobb – det kan sammenlignes med toppidrett. Vedkommende ønsker seg kandidater med toppidrettsholdning til forskning, som brenner for forskningen. Unge forskere må være ambisiøse og hardtarbeidende, drevet av egne ambisjoner om å bli toppforsker, og de må skjønne «gamet» og forstå hva som er viktig. Men de må også kunne samarbeide. Det å lede en forskergruppe med flere «sterke egoer» som skal konkurrere, men samtidig samarbeide om et prosjekt, er en krevende øvelse. Derfor blir også personlige egenskaper viktige i utvelgelsen av kandidater. «Ingen ønsker å tilsette en kranglefant». En av lederne innenfor humaniora og samfunnsvitenskap påpekte at den ideelle kandidaten bør være en mobil, fleksibel, hardtarbeidende, høyt publiserende dyktig forsker som snakker norsk og vil bo i en universitetsby i Norge og har i tillegg til doktorgrad hatt undervisningsstilling et år eller to.

*Ferske versus erfarne kandidater:* Det varierer hvordan forskererfaring utover doktorgraden vektlegges, om en vil ha helt ferske PhD-kandidater som en kan forme selv, eller mer erfarne forskere. Det generelle bildet er at om en søker har hatt en postdoktorperiode før, teller det ofte positivt, men har kandidaten hatt flere postdoktorperioder, vil mange begynne å lure på hva som er galt, ettersom vedkommende ennå ikke har fått fast jobb. Noen uttalte også at de syntes det var synd at folk som kom rett fra doktorgrad som regel ble slått ut av folk med flere postdoktorperioder.

Ved de samfunnsvitenskapelige miljøene fikk vi forskjellige svar, mens noen foretrakk folk med noe forskererfaring og det å finne noen som kan kvalifisere til fast stilling, ønsket andre noen rett fra doktorgrad. I flere av fagområdene ble det sagt at de trenger den beste til enhver tid, litt uavhengig av om de kommer rett fra doktorgraden eller ikke. Ved helseforetaket avhang vektleggingene av prosjektet og hva man ønsker å oppnå. Ofte kan en nyutdannet PhD være beste, de er ofte veldig motiverte og fokuserte. De med forskererfaring er mer relevante om de utlyser en forskerstilling.

Vi fikk også høre om en stillingsutlysning der de fikk nærmere 100 søkere og delte søknadsbunken i to, en med de med lang erfaring og en med de som kom rett fra doktorgrad. Da komiteen ønsket å konsentrere seg om bunken med de som kom rett fra doktorgrad, fikk de ikke gjennomslag for dette av personaladministrasjonen som mente det stred mot «kvalifiseringsprinsippet». Her har de diskutert om de i en ny utlysning skal stille krav om at søkerne er tidlig i karrieren, for å sikre at postdoktorstillingen kan fungere som en kvalifiseringsstilling.

*Internasjonale søkere:* En høy andel internasjonale søkere ses av flere som en positiv indikator, at det er et høyt nivå på søkerne. På den annen side gir det språklige utfordringer mot å bidra til faglig miljø og fellesskap og å «bygge instituttet», idet ikke alle er interessert i å lære norsk. I humsam-miljøene

fremhevet noen at de ønsket norskspråklige fordi disse ble sett som interessert i å drive instituttet videre. Spesielt i MNT-fagene er det mange søkere fra utlandet, og disse kan være svært gode og mobile og gjerne ha både 1 og 2 postdoktorperioder bak seg, og med en imponerende publikasjonsliste. Imidlertid kan miljøene ha utfordringer med å verifisere utdanningsbakgrunn hvis søkeren kommer fra fattige land, spesielt i Asia og Afrika. Noen så det som en fordel at søkerne hadde doktorgrad fra et annet europeisk land, eller land som USA, Canada og Australia, hvor de har god kjennskap til utdanningsystemene, og det var dessuten positivt hvis kandidaten hadde hatt en postdoktorstilling i et av disse landene. I tillegg hender det at institusjonene må gjennomføre sikkerhetsvurderinger av søkere fra «høyrisikoland» som Iran. Det ble også nevnt at det internasjonale arbeidsmarkedet for tiden er dårlig og det er særlig mange amerikanske søkere.

*Kjønnsbalanse* kan være en utfordring for noen fagfelt, i andre ikke. Spesielt i MNT-fagene er det mange flere mannlige enn kvinnelige søkere til postdoktorstillingene. Samtidig oppga noen av MNT-miljøene at de hadde mye større fokus på rekruttering av kvinner til faste stillinger enn for postdoktorstillingene. Her var det andre ting som var viktigere enn kjønn, og dessuten ble ansett som uavhengig av kjønn, herunder at kandidatene kunne levere fra dag én. Likevel var det gjennomgående stor interesse for postdoktorstillingens innvirkning på kjønnsbalansen ved universitetene. Mange ønsket å tilsette kvinner; og dyktige kvinnelige søkere til postdoktorstillingene ble omtalt som meget attraktive internasjonalt. Innen samfunnsvitenskap ble det nevnt at en ønsket kvinnelige postdoktorer til å balansere kjønnsfordelingen i fag der mange kvinner har passert 60 år.

*Raske tilsettingsprosesser:* Alle vi var i kontakt med har opplevd å miste søkere underveis i søknadsprosessen. Det er stor, internasjonal konkurranse om de beste kandidatene. Disse er svært godt kvalifiserte, mobile søkere som gjerne har hatt flere postdoktorperioder i inn- og utland, og som har lange publiseringslister. For å unngå å miste kandidater ønsker en å kjøre så raske utvelgelses- og tilsettingsprosesser som mulig. For statlige institusjoner er det visse formelle krav til en rekrutteringsprosess som må følges, slik at det er vanskelig å bruke kortere tid; men flere nevnte at de har jobbet for å effektivisere utvelgelsesprosessen. Personalavdelingene har også en nøkkelrolle når det gjelder behandlingstiden. Et av miljøene oppga at de nylig hadde kortet ned søknadsbehandlingstiden ved å bruke en forenklet prosess ved tilsetting av postdoktorer, tidligere har de benyttet samme prosedyre som for tilsetting av førsteamanuenser. Ved andre enheter har de hatt forenklete prosedyrer lenge.

## Intervju

Vurderingskomiteen har ansvaret for å gjennomgå søkerlistene og vurdere søkerne. Komiteen avgjør hvilke kandidater som går videre i prosessen, og som blir innkalt til intervju. Siden kandidatene ofte befinner seg i utlandet, har førstegangsintervju lenge foregått digitalt enkelte steder, mens andre har bestrebet seg på å hente kandidatene til fysiske intervju. Med covid-19 har fysiske intervjuer blitt vanskeligere å gjennomføre. Flere av de vi snakket med mener at det fysiske intervjuet er spesielt viktig i siste runde, da man må møte en person for å få et ordentlig inntrykk av personligheten. Noen mente også at de har gjort feilansettelser fordi dette nå har blitt vanskeligere.

## Endelig innstilling

Etter intervjurunden skrives en innstilling, hvor kandidatene rangeres. Innstillingen behandles i tilsettingsrådet, eller tilsvarende organ i virksomheten. Dette rådet består som hovedregel av representanter fra ledelsen, personalavdelingen og tillitsvalgte. Rådet kan sette komiteens innstilling til side, både hvis de mener at feil kandidat er valgt og hvis formelle rutiner ikke er fulgt.

## 3.3 Postdoktorperioden

Postdoktorene skal først og fremst forske og publisere forskningsresultater. Dette er alle vi har snakket med enige om. Men hvilke konkrete arbeidsoppgaver dette innebærer varierer mellom fag og fagområder. Hvilken oppfølging postdoktorene får, avhenger av hvilke arbeidsoppgaver de har, men også av hva institusjonene oppfatter skal være målet med stillingen.

### 3.3.1 Postdoktorenes arbeidsoppgaver

Vi har gjort en gjennomgang av utlysningstekster fra oktober og november 2020, og disse viser at det er forskjell på detaljeringsnivået når det kommer til å beskrive arbeidsoppgavene. Noen angir veldig detaljert hvilke arbeidsoppgaver postdoktoren skal utføre, ned til hvilke proteiner som skal analyseres og hva slags data-verktøy som skal benyttes, mens andre ikke er like spesifikke. Som hovedregel er det angitt hvilke prosjekter postdoktoren skal jobbe med.

## Forskning og forskningsformidling

Postdoktorenes hovedoppgave er å forske. Rent konkret innebærer det at de skal gjennomføre forskningsoppgaver, herunder samle inn data og tilrettelegge for analyse, delta i feltarbeid der dette er aktuelt, kjøre eksperimenter og

simuleringer, utvikle metoder og i mange tilfeller skrive prosjektsøknader. Postdoktorene skal formidle resultater fra forskningsprosjektene, fortrinnsvis gjennom vitenskapelig publisering, men også populærvitenskapelig formidling. Stillingsutlysningene kan inneholde informasjon om hvor mange artikler det er forventet at postdoktorene skal publisere, men oftest er dette en del av postdoktorenes arbeidsplan. Postdoktorene forventes å bidra til publikasjoner på høyt nivå, som oftest internasjonalt, og de deltar på konferanser i inn- og utland hvor de formidler forskningsresultater og bygger nettverk.

### Pliktarbeid ved universiteter og høyskoler

Postdoktorer som har pliktarbeid, deltar også i undervisning. Veiledning av bachelor-, master- og PhD-studenter kan inngå i pliktarbeidet. Omfanget av pliktarbeidet skal ifølge forskriften nedfelles i postdoktorens arbeidsplan, og noen læresteder har egne regler for pliktarbeid for postdoktorene. I hvilken grad postdoktorene har pliktarbeid avhenger av lengden på postdoktorstillingen, samt finansieringen.

Informanter påpekte at pliktarbeidet kan bli en utfordring for ledere for prosjekter med eksterntfinansierte postdoktorer. Prosjektplanen beskriver postdoktorenes oppgaver nøye, gjerne som et eget delprosjekt, og det er ikke rom for mye annet enn det som står i planen. Postdoktorene rekker ikke å gjøre det de skal i prosjektene hvis de i tillegg skal undervise, veilede studenter og bygge egen CV/karriere utover det som handler om å forske. Ved en av institusjonene vi har snakket med, har de tatt konsekvensen av at det er for lite tid i mange eksterntfinansierte prosjekter til pliktarbeid, og bruker interne midler slik at de postdoktorene som ønsker det, kan undervise, delta på kurs i universitetspedagogikk o.l. I noen humanistiske miljøer er det kun de som har 4-årig stilling som har pliktarbeid. Disse går inn i fagstaben på alle nivå; grunnnivå, sensur, veiledning og får slik et bredt spekter av oppgaver som de kan få godskrevet som del av pliktarbeidet. Fagkoordinator har ansvar for å integrere dem i fagstaben, da blir de i stor grad en kollega på linje med de faste. Det ble også sagt at kandidatene hadde ulike prioriteringer, og at noen kunne ønske treårig stilling med fullt fokus på forskningen og uten pliktarbeid.

### Søknadsskriving

Noen med 3- eller 4-årig postdoktorstilling kan bruke en del av sin tid på å søke egne eksterne midler. De kan typisk søke Yngre forskertalenter, ERC-stipend eller lignende stipendordninger. Det ble nevnt særlig innenfor de samfunnsvitenskapelige miljøene at en del postdoktorer bruker tid på å søke om eksterne midler,

og at det kan bli dilemmaer mht hva slags stilling postdoktorene skal tilbys om de får f.eks. et ERC-stipend.

Forskningsinstituttene setter pris på postdoktorer som tar ansvar utover arbeidsoppgavene i stillingen. Hvis de bidrar i søknadsskriving, blir det sett på som en «god aksje i forhold til å få fast ansettelse senere».

## Prosjektledelse

Postdoktorene har mye egeninitiert forskning. Prosjektledelse vil variere også med prosjektets størrelse, i små prosjekt blir det begrenset erfaring. De basisfinansierte postdoktorene innen humsam-fagene leder som regel sitt eget prosjekt, og kan ofte stå noe fritt i forhold til de opprinnelige prosjektplanene, det viktigste er resultatene. Innen andre fagområder og for de eksterntfinansierte varierer det hvor mye prosjektledelse de har. De er typisk ansatt av prosjektleder (som da er den som leder prosjektet), men kan ha ansvar for egne delprosjekter. Ofte får postdoktorene også ansvar for faglige møter, konferanser og liknende.

## Helseforetakene

Ved helseforetakene er det forskningsaktiviteten som er i sentrum for postdoktorenes arbeidsoppgaver. De fleste er prosjektansatte og de forventes å ha en selvstendig rolle og ta eierskap til prosjektet. Det kan være eksperimentell, forsøksdrevet forskning som postdoktorene designer selv, og etter hvert gjør mange egne eksperimenter og blir selvstendige/selvledede forskere. De har ikke undervisningsplikt, men brukes ofte som forskningsveiledere for master- eller PhD-studenter. I den grad det er undervisning er dette basert på frivillighet. Ofte er de interessert i å bygge cv og spør om dette. De får da gjerne en til to av prosjektleders forelesninger, men miljøet har ikke stort behov for undervisningskapasitet.

## Instituttsektoren

Postdoktorene i instituttsektoren er gjerne på definerte prosjekter med arbeidspakker. Det dreier seg om vanlig prosjektarbeid med krav til publisering, leveranser og formidling gjennom hele løpet. Hvis postdoktoren i instituttsektoren bidrar inn i andre prosjekter, får de ofte utvidet postdoktorperioden, og styrker samtidig sine muligheter for fast ansettelse. Forskningsinstituttene opererer ikke med pliktarbeid for sine postdoktorer, ettersom de ikke har undervisning som en del av sitt samfunnsoppdrag. Det hender postdoktorene bidrar i interne kurs og foredrag, eller at de følger opp doktorgradsstipendiater, men dette er ikke nedfelt noe sted, og bunner som regel i postdoktorenes ønsker. Ingen av forsknings-

instituttene vi snakket med har samarbeidsavtaler med universiteter eller høyskoler for sine postdoktorer knyttet til undervisning og lignende,

Det ble fremhevet at postdoktorene er med i instituttets ulike faglige nettverk, både nasjonale og internasjonale. Nettverkene gir postdoktorene «ballast» for å kunne søke stillinger i academia. Postdoktorene har gode muligheter for karriereutvikling i nettverkene de blir en del av når de jobber ved instituttene, og noen av postdoktorene som har vært ved instituttet er rekruttert dit gjennom nettverkene.

### 3.3.2 Oppfølging av arbeid og karriere

Oppfølgingen av postdoktorene foregår på flere nivåer i organisasjonen. Postdoktorer som er tilsatt på prosjekt vil som hovedregel ha faglig oppfølging gjennom prosjektet, fortrinnsvis av prosjektleder eller en seniorforsker i prosjektet. Den som har personalansvaret, oftest instituttleder eller forskningsleder/seksjonsleder, har ansvaret for å gjennomføre medarbeidersamtaler.

Personaladministrasjonen har ansvar for å følge opp postdoktorene i forhold til sykemeldinger, permisjoner og annet som tilligger administrasjonen. Personaladministrasjonen bidrar dessuten ofte i oppfølgingen av de nytilsatte postdoktorene gjennom å utarbeide rutiner for mottak av nyansatte (på norsk og engelsk), samt sørge for at de som trenger det får norskkurs. De har sjelden noen rolle i den faglige oppfølgingen av postdoktorene, eller i medarbeidersamtalene, og har heller ikke noe ansvar for å følge opp at dette faktisk blir gjort i henhold til planene.

#### Faglig oppfølging

Informantintervjuene tyder på at den faglige oppfølgingen varierer. De som er på eksternfinansierte prosjekter får oppfølging i prosjektet. Ved helseforetaket ble det opplyst at forskningsprosjektene ofte diskuteres i ukentlige møter, og at postdoktorene slik får jevnlig oppfølging. Postdoktorer vil som regel også ha en forskningsgruppeleder og slik vil ha tilgang til en veileder, mente andre.

Forskningsrådet har nå krav om en utviklingsplan for postdoktorene de finansierer, og dette er noe man mange steder forsøker å få til for alle typer postdoktorer. Det ble sagt at veiledning og oppfølging dels også er noe postdoktorene skaffer seg selv. De har flere faglige fora og seminarer der de kan legge frem forskningen sin og de kan reise på konferanser og bygge nettverk. Det ble også fortalt om lokale aktiviteter med egne opplegg for postdoktorene og forum laget av yngre forskere/postdoktorer med høy deltakelse og midler til å invitere foredragsholdere.

## Mentorprogrammer

Universitetet i Oslo har en mentorordning for kvinnelige postdoktorer<sup>16</sup>, som får en (mannlig eller kvinnelig) mentor i toppstilling fra et annet institutt enn der postdoktoren er tilsatt. Kvinnene må selv søke om å delta i ordningen. Det er nye mentorer hver høst, og for å sette sammen de mest egnede mentor-mentee parene gjennomføres det intervju av de aktuelle kandidatene.

Flere av de vi snakket med, oppga at de hadde planer om en lignende mentorordning som den de har ved Universitetet i Oslo. En av institusjonene planlegger en ordning (for både kvinner og menn) der postdoktorene får en mentor som lager kvalifiseringsplan, veileder og coacher dem i postdoktorarbeidet (som ble omtalt som å lage en doktorgrad til), som bør skille seg nok fra doktorgraden til å gi bredden som trengs for å kvalifisere seg en akademisk toppstilling. Det varierer hvordan instituttene organiserer dette, men noen tar oppgaven veldig alvorlig og organiserer mentorordning hvor man både snakker om videre karriere og hva som må til i forhold til publisering, erfaring, type publikasjoner, lønner det seg å søke eksterne midler i forhold til publisering osv. Mentoren er en professor, ikke alltid prosjektleder, og de møtes et par ganger i semesteret.

Det ble også nevnt at Marie Curie-postdoktorer følges opp særskilt med egne mentorer.

## Medarbeidersamtaler

Lærestedene vi har informasjon fra oppgir at de tilbyr medarbeidersamtale til postdoktorene. Alle ansatte skal i utgangspunktet få det samme tilbudet, uavhengig av om de er fast eller midlertidig tilsatt. Det er nærmeste leder med personalansvar som har ansvaret for at dette gjennomføres. De gjennomføres av instituttleder, eller også av forskningskoordinatoren eller en annen i ledergruppen. Alle vi snakket med, hadde en form for medarbeidersamtale med sine postdoktorer, men det var ulik grad av formalisering. Flere institutter har imidlertid ansvar for veldig mange, og samtaler annethvert år virker ganske utbredt.

Ved et stort institutt med mange ansatte, kan det være en utfordring for ledere med personalansvar å organisere medarbeidersamtalene. Da prioriteres de faste ansatte. En av dekanene vi snakket med, sa at fakultetet hadde et system for gjennomføring av medarbeidersamtaler blant de ansatte, men at den konkrete gjennomføringen ble delegert til instituttene. Inntrykket var at ved institutter der det var mange stipendiater og postdoktorer, ble det litt «dugnad» rundt gjennomføringen av medarbeidersamtalene for disse. En annen fortalte om mer

---

<sup>16</sup> <https://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/likestillingstiltak/mentorprogram/>

ustrukturerte, mer ad hoc og uformelle samtaler med postdoktorene som hadde form av medarbeidersamtale.

De to forskningsinstituttene at de gjennomfører medarbeidersamtaler om hvorvidt postdoktorene leverer i henhold til planer/prosjektet og forventninger som instituttet har til dem. Det legges også vekt på løpende dialog med postdoktorene gjennom hele ansettelsesperioden. En av lederne i instituttsektoren påpekte at «*medarbeidersamtaler kan si at verden er kjekk og grei, men det er den løpende (faglige) oppfølgingen gjennom ansettelsesperioden som er viktig*».

## Karriereveiledning

Postdoktorene har i henhold til forskriften krav på karriereveiledning, ettersom dette er en kvalifiseringsstilling. Forskningsrådet krever for eksempel at det utarbeides en utviklingsplan for postdoktorperioden for alle postdoktorer som de finansierer<sup>17</sup>. Planen skal inngå som en del av arbeidsavtalen, eller som et vedlegg til denne, og skal omfatte prosjektbeskrivelse og fremdriftsplan. Omfanget av eventuelt pliktarbeid må også fastsettes i denne planen.

Kravet om karriereveiledning av postdoktorene er relativt nytt. Det akademiske arbeidsmarkedet i Norge er tøft, med stor grad av konkurranse fra inn- og utland om de få faste stillingene som lyses ut. En undersøkelse av postdoktorenes karriere fra 2015 viste at om lag 40 prosent av postdoktorene forlot akademia etter endt postdoktorperiode (Gunnes, og Børing 2015). Det er derfor et behov for å «realitetsorientere» postdoktorene om hva som venter dem etter postdoktorperioden. UHR påpekte også i et inspirasjonsnotat fra 2015 at oppfølging og karriereveiledning av postdoktorene var mangelfull, og at institusjonene måtte jobbe mer med dette (UHR 2015).

Karriereveiledning inngår ofte som en del av medarbeidersamtalene. Kompetansemål og hvordan man skal kvalifisere seg for akademiske toppstillinger skal nedfelles i en fremdriftsplan, og denne skal følges opp av institusjonen.

Ved helseforetaket ble det vist til godt samvirke med det medisinske fakultetet og deres faglige forum og karriereveiledningsprogram for postdoktorer, samt nettverksarbeid mellom akademia, sykehus og næringsliv. De har felles karriereveiledningskurs der postdoktorer får være med.

De to forskningsinstituttene var ikke så konkrete med hensyn til karriereveiledning. De har ansvar for å gi postdoktoren ballast i kontraktsperioden. Det er gjerne en dialog mellom postdoktoren og de som er rundt dem. Postdoktorene tar del i nettverkene og forskningsmiljøene i nettverkene anbefaler postdoktorene for hverandre der det er ledige stillinger. På slutten av ansettelsesperioden, når det

---

<sup>17</sup> <https://www.forskningsradet.no/sok-om-finansiering/midler-fra-forskningsradet/postdoktorstipend/>



gjenstår 3-6 måneder, gir gjerne leder signaler om vedkommende er ønsket videre, eller om de må finne noe annet. Postdoktorstillingen fungerer gjerne som en intern rekrutteringsstilling ved forskningsinstituttene, og ved det ene instituttet vi snakket med, hadde flere tidligere postdoktorer får tilbud om fast jobb etter at postdoktorperioden var over. Da direkteansettes de ganske ofte som forskere, uten at stillingen lyses ut. Det er ikke krav til at stillinger lyses ut ved private forskningsinstitutter, slik det er for statlige institusjoner. Noen av postdoktorene har dessuten vært stipendiater ved instituttet før de blir postdoktorer, slik at de vet at de passer inn.

## Utenlandsopphold

Forskningsrådet har forventninger om utenlandsopphold for sine postdoktorer. Postdoktorene kan søke egne utenlandsstipend gjennom Forskningsrådet, og disse oppholdene kan vare mellom 3 og 12 måneder. Det finnes dessuten et internasjonalt mobilitetsstipend som man kan søke gjennom Forskningsrådet, der to år av postdoktorperioden tas i utlandet, og ett i Norge. EUs Marie-Curie-stipend gir også muligheter for postdoktorer til å «reise til de beste forskningsmiljøene i hele verden».

Det ene humsam-miljøet vi har snakket med sier at det ligger i kortene at det skal legges til rette for utenlandsopphold, og de har gunstige finansieringsordninger. Flere postdoktorer på eksternt finansierte prosjekter har gjerne midler via prosjektet sitt. 6 måneder er vanlig. Familiesituasjon kan ofte gjøre det vanskelig å reise ut for lange perioder.

MNT-miljøene oppgir at deres postdoktorer ofte ikke reiser ut. De har flere utenlandske postdoktorer, og mange av disse har ikke samme behov for å reise ut. Mange har dessuten familie, noe som vanskeliggjør lengre utenlandsopphold. Men de har også postdoktorer med FRIPRO-mobilitetsstipend, og disse skal være utenlands store deler av postdoktorperioden. Noen læresteder har også egne midler postdoktorene kan søke, men da dreier det seg om utenlandsopphold på 2-6 måneder. Institusjonene forsøker gjerne å legge til rette for utenlandsopphold for de som ønsker det, men disse må ha en plan for oppholdet for å få innvilget midler.

Det forekommer også at postdoktorer er bosatt utenlands. Primært skal de være bosatt i Norge i postdoktorperioden, men institusjonene har ikke residensplikt for sine postdoktorer. For eksempel om det er et samarbeidsprosjekt med NORAD kan postdoktorer i praksis være bosatt utenlands mens de er postdoktorer. Dette kan bl.a. være viktig for å bygge opp samarbeid med utenlandske universiteter.

Helseforetakene forventer ikke at alle postdoktorene deres skal ha utenlandsopphold, men ønsker å stimulere og legge til rette for dette. Det vanlige

er gjerne et utenlandsopphold på tre måneder, og det vil være særlig aktuelt for å tilegne seg spesiell kunnskap. Det finnes her en del finansieringsordninger via fond og legater.

Forskningsinstituttene vi snakket med hadde litt ulik tilnærming til utenlandsopphold, men begge var opptatt av at postdoktorene burde hospitere utenfor instituttet. De anså det som minst like viktig med et opphold hos en annen norsk virksomhet, gjerne i næringslivet. Det ene instituttet har hospiteringsordninger i bedrift i Norge eller i utlandet som gjelder for alle faglig ansatte. Postdoktorene må her søke om å få midler til dette og konkurrerer på linje med alle de fast ansatte forskerne. Instituttet prioriterer ofte utenlandsopphold for de faste ansatte fremfor de midlertidige. Det andre forskningsinstituttet hadde noe samarbeid med utenlandske laboratorier, og postdoktorene drar gjerne dit for å gjøre analyser o.l. Her er det også en målsetning at postdoktorene drar ut, og de kan legge inn utenlandsopphold i prosjektsøknadene. En av lederne ved instituttet påpekte at det er mye læring i å ha opphold ved andre institusjoner, men disse trenger ikke nødvendigvis være i utlandet.

### **3.4 Postdoktorenes rolle og utfordringer i institusjonene**

En rekke ulike utfordringer ble tatt opp i intervjuene. Disse knytter seg til midlertidighet, ekstern finansiering og institusjonenes behov for fleksibilitet, dimensjonering av rekrutteringsstillinger kontra faste stillinger, postdoktorenes muligheter for undervisningserfaring og karriereutvikling og deres rolle i instituttsektoren, kjønnsbalanse, det internasjonale arbeidsmarkedet for yngre forskere, samt postdoktorenes lønnsnivå.

#### **Midlertidighet, ekstern finansiering og behov for fleksibilitet**

Midlertidige stillinger ses som en viktig del av den fleksibiliteten institusjonene trenger for å ivareta eksternfinansiert forskning. I noen miljøer er postdoktorene også en viktig ressurs i søknadsarbeidet og bidrar til å skaffe ekstern finansiering. Hvor mye ekstern finansiering miljøene har og hvilken kompetanse og arbeidskraft de trenger til de eksternfinansierte prosjektene varierer over tid, og de ønsker derfor fleksibiliteten som ligger i midlertidige stillinger. Det er samtidig et generelt ønske om å begrense bruk av midlertidige stillinger og universitets- og høyskolesektoren har i flere år hatt krav fra Kunnskapsdepartementet om å redusere bruken av midlertidige stillinger. Midlertidighet følges også opp som nasjonal styringsparameter i sektoren og det er her midlertidighet som ikke er hjemlet som åremålsstillinger det fokuseres på (Kunnskapsdepartementet 2019; DIKU 2020, s 79). Siden postdoktorstillinger er åremålsstillinger, og slik faller utenom den midlertidigheten som skal begrenses, kan dette innebære at

institusjonene søker å redusere eksempelvis midlertidige forskerstillinger, og heller velger postdoktorstillinger.

I denne situasjonen kan antallet postdoktorstillinger styres av andre hensyn enn rekrutteringsbehovet til faste akademiske (topp)stillinger. I intervju-materialet fremstår postdoktorstillinger som den foretrukne løsningen ved eksterne midler blant informantene i UoH-sektoren. De vil heller ansette på åremål enn i «løse stillinger». Flere uttrykte også at postdoktorstillinger er en fordel fremfor forskerstillinger fordi de også (enklere) kan brukes til å dekke undervisningsbehov. Det ble samtidig sagt at om folk skal trives og blomstre i academia må det være flere faste stillinger, og når midlertidigheten skal reduseres, er det et paradoks at en så stor del av finansieringen er prosjektbasert og basert på midlertidighet.

Det ble også fremhevet at postdoktorstillingen skal være en mulighet til å bygge faglig kompetanse, ikke en ordning der unge folk går i midlertidige stillinger i mange år, og at det er bra at man ikke kan ha flere postdoktorperioder på samme sted. Mer generelt ble det sagt at stillingen ble brukt på ulike måter ulike steder, kunne fylle ulike behov, og at denne fleksibilitet kunne være en fordel både for institusjonen og kandidaten.

### Dimensjonering av rekrutteringsstillinger

Det var ulike syn blant informantene når det gjaldt hvilke rekrutteringsmål postdoktorstillingen bør ivareta, og hvilket behov det er for postdoktorstillingen som en ren rekrutteringsstilling, dvs. når en ser bort fra institusjonenes behov for å ivareta eksternt finansiert forskning. For noen skal stillingen hovedsakelig ivareta behov i eksterntfinansierte prosjekter, for andre er hovedmålet å bygge kompetanse og en rekrutteringsbase for faste stillinger (eksempelvis når miljøet står overfor et generasjonsskifte).

Uansett vil det som regel rekrutteres langt flere postdoktorer enn det vil være behov for i faste akademiske (topp)stillinger senere, og flere av informantene var opptatt av hvordan denne kompetansen skulle brukes. De mente blant annet at samfunnet har høye kompetansebehov, at det ikke alltid må være en akademisk toppstilling i enden av postdoktorløpet, at det vil være behov for postdoktorene i andre sektorer (bl.a. i næringslivet), og at slik mobilitet mellom sektorene kan gi samfunnsgevinster. Her ble postdoktorperioden sett som del av et langt og variert karriereløp med mulighet til å komme tilbake til academia – og innblikk fra ulike sektorer ble sett som verdifullt. Samtidig ble det fremhevet at bruken av stillingen var i utakt med målsettingen om at det skal være en akademisk toppstilling i enden av løpet.

## Postdoktores muligheter for undervisningserfaring og karriereutvikling

Postdoktores muligheter for undervisningserfaring og karriereutvikling varierer både med hvilket miljø de er tilknyttet, og lengden og vilkårene for den enkelte postdoktorstilling. I noen miljøer utgjør postdoktores en viktig ressurs for undervisningen, mens andre ikke har behov for at postdoktores ivaretar slike oppgaver.

Det synes å være en klar trend mot å legge mer vekt på at postdoktores skal få undervisningserfaring og slik kunne kvalifisere seg til en akademisk toppstilling. Flere av informantene fremhevet at det nå legges større vekt på kvalifisering, at man ligger tettere opp til det forskriften forventer av undervisning, og at det fjerde året i dag i større grad består av undervisning.

Samtidig ble det nevnt som en utfordring at det innenfor et postdoktorløp var vanskelig å finne plass til det (time)omfanget av undervisningserfaring som kreves for å oppnå førstestillingskompetanse – selv ikke med et fjerde år med pliktarbeid. For utenlandske postdoktores kan språk være en ytterligere utfordring når det skal tilrettelegges for å bygge undervisningskompetanse. Noen var også opptatt av at det skulle være rom for variasjon, og mente at noen postdoktores primært vil forske og ikke ønsker et fjerde år med undervisning.

## Postdoktores rolle i instituttsektoren

I instituttsektoren ble det fremhevet at postdoktores kan spille en viktig rolle i å oppfylle økte akademiske krav til sektoren. Postdoktorstillingene ble sett som viktige for individenes personlige karriere – de kvalifiserer seg til seniorforskerstillinger ved instituttene – men har også stor nytteverdi for forskningsinstituttene. Det ble påpekt at instituttsektoren, på samme måte som universitetene, kan trenge den fleksibiliteten som ligger i korte åremålsstillinger. Instituttsektoren opplever økte inntjeningskrav og det kan være utfordrende både å fordype seg faglig og å få inn prosjekter, og sektoren opplever større konkurranse om eksterne midler, bl.a. fra universitets- og høyskolesektoren. Instituttene kan med andre ord trenge midlertidige ansatte i stillinger av typen postdoktor både for kompetanseheving og for fleksibilitet.

En av universitetsinformantene så imidlertid postdoktores i instituttsektoren som brudd på forskriften, og påpekte at disse postdoktores ikke kan kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger, ettersom de ikke har undervisning. Det ble videre sagt at om det skulle være postdoktores i instituttsektoren burde det være i forpliktende samarbeid med universitetene, slik man har om PhD-stipendiatene.

## Kjønnsbalanse

Postdoktorstillingen anses som et avgjørende steg på karrierestigen, og flere informanter var opptatt av at hvordan man kunne hindre frafall av kvinner i overgangen mellom postdoktor- og førsteamanuensis-stilling. Det ble nevnt at kjønnsbalansen på postdoktornivå generelt var god, noen steder var også kvinnene i flertall, mens i søknadsbunken til førsteamanuensis-stillinger var menn i klart flertall – og mange av disse mennene var «hypermobile» og høyt kvalifiserte. Usikkerheten og arbeidspresset i akademiske stillinger ble trukket fram som mulige årsaker til at kvinner falt fra, og mentorordninger som mulige tiltak for å motvirke frafall. Flere nevnte innstegsstillinger som mulig vei for å rekruttere kvinner til førsteamanuensis-stillinger, men det var usikkerhet rundt hvor attraktivt det arbeidspresset som ligger i en innstegsstilling er – både generelt og for kvinner spesielt.

## Det internasjonale arbeidsmarkedet for yngre forskere

Både postdoktorene og faste akademiske stillinger i Norge er del av et internasjonalt arbeidsmarked. Flere informanter var opptatt av at det er stor internasjonal konkurranse om akademiske stillinger, og at det i andre land er mer vanlig (enn i Norge) med flere postdoktorperioder før man får fast stilling. Det innebærer at man kan få utenlandske søkere med høy kompetanse, i form av en eller flere postdoktorperioder bak seg, og som stiller sterkere enn de norske kandidatene. Det ble også nevnt at det har vært klager på at universitetet ikke ivaretar egne stipendiater, men tilsetter postdoktorer fra utlandet.

## Postdoktorenes lønnsnivå

Flere ledere tok på eget initiativ opp postdoktorenes lønn i intervjuene. Norge har gode betingelser for stipendiater og postdoktorer sammenlignet med andre land, samtidig er det dyrt å bo her. Postdoktorene må få en lønn det går an å leve av, ble det sagt. Mange postdoktorer har med seg familie til Norge, og om ektefellen har problemer med å få jobb er ikke en postdoktorlønn nok til å brødfø en familie. En påpekte at unge postdoktorer får god lønn når de går inn i sin første postdoktorstilling i Norge, sammenlignet med andre land, mens postdoktorer med mer erfaring kan komme dårligere ut.

## 3.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på hvordan norske forsknings- og høyere utdanningsinstitusjoner bruker postdoktorstillingen og hvilke utfordringer de opplever rundt bruken av slike stillinger. Vi ser betydelige forskjeller mellom fag

og sektorer, men også en del fellestrekk. Samtidig fremstår det et klart skille mellom intern- og eksternfinansierte postdoktorstillinger.

*Flere målsetninger med postdoktorstillingen:* Institusjonene bruker postdoktorstillingen for å gi unge forskere mulighet til å bygge kompetanse og kvalifisere til en fast vitenskapelig stilling, samtidig som postdoktorstillingen i mange miljøer har blitt en viktig brikke i å organisere eksternfinansiert forskning. Postdoktorstillingen brukes på den ene siden i rekrutteringsøyemed, til å teste ut om søkerne er gode undervisere, forskere og passer inn i miljøet, og på den andre siden til å skaffe viktig kompetanse til/bygge kompetanse i forskningsprosjekter, og til å håndtere den fleksibiliteten i forskerstaben som institusjonene ønsker for å ivareta eksternfinansierte forskningsprosjekter. Vi ser et skille mellom målsetningene til intern-finansierte og ekstern-finansierte postdoktorer – de intern-finansierte er mer rettet mot kvalifiseringsaspektet og de ekstern-finansierte mer mot prosjektgjennomføring. Finansieringen vil også ofte være avgjørende for lengden på åremålet og hvorvidt det legges inn undervisning (pliktarbeid) i postdoktorstillingen.

*Foretrekkes ofte fremfor forskerstilling:* Å bruke en *midlertidig forskerstilling* er en annen mulighet ved tilsetting av unge forskere med doktorgrad. Postdoktorstillinger synes ofte å foretrekkes fremfor midlertidige forskerstillinger fordi det er en åremålsstilling der det ikke opparbeides rettigheter til fast stilling, og den gir større muligheter til å ivareta undervisningsoppgaver. De humanistiske og samfunnsvitenskapelige miljøene bruker i mindre grad (enn de andre fagene) forskerstillinger, og synes generelt negative til å tilsette uten å gi sjansen til å kvalifisere seg gjennom å undervise. Innen MNT-miljøene og i helseforetakene er det derimot ikke uvanlig å opprette *faste* forskerstillinger basert på eksterne midler.

*Usikkerhet om innstegsstillinger:* Det er foreløpig lite erfaring med bruk av innstegsstillinger, og blant informantene fremkommer det en del skepsis og usikkerhet rundt denne stillingskategorien. Mens de som har tatt stillingskategorien i bruk synes å være positive.

*Ulike prioriteringer og hensyn i valg mellom postdokterkandidater:* Hvordan forskererfaring utover doktorgraden vektlegges i rekrutteringsprosessen vil avhenge av rammer og mål for den enkelte postdoktorstillingen. At en søker har en postdoktorperiode fra før, kan ofte telle positivt i vurderingen. Samtidig er flere opptatt av å få kandidater som er tidlig i karrieren, og ønsker ikke at de som kommer rett fra doktorgrad blir slått ut av folk med flere postdoktorperioder. Det varierer også hvordan internasjonale søkere blir vurdert. I noen sammenhenger er det sterke søkere med internasjonal kompetanse og lang merittliste som står

øverst på ønskelisten, i andre sammenhenger er en mer opptatt av at kandidaten skal bidra til å bygge fagmiljøet lokalt og til undervisning, og ser språklige utfordringer med en stor internasjonal stab.

*Ulik tilrettelegging for undervisningskompetanse:* Med henblikk på at postdoktorer skal oppnå professorkompetanse er undervisningskompetanse sentralt. Mulighetene til å bygge slik kompetanse varierer mellom sektorer, og med hvordan stillingen er finansiert og lengden på åremålsperioden. Undervisning inngår som regel i internfinansierte stillinger i UoH-sektoren, og her er det også ofte prioritert å legge til et år med internfinansiert undervisning/pliktarbeid på eksternfinansierte postdoktorstillinger. I helseforetakene og i instituttsektoren synes det å være mer sporadisk at postdoktorer bidrar til veiledning og undervisning.

*Variierende faglig oppfølging:* Hvilken oppfølging postdoktorene får, ser ut til å variere mellom miljøene, og også avhenge av bl.a. hva slags forskningsprosjekt postdoktoren er tilknyttet. Noen miljøer synes å ha lite faste strukturer for faglig oppfølging.

Ulike utfordringer framkom i intervjuene:

- *Incentiver til å bruke postdoktorstillingen til andre formål enn det som skal være hovedmålet for stillingen:* Det er flere fordeler med å tilsette i postdoktorstillinger fremfor i midlertidige forskerstillinger. Postdoktorstillinger er midlertidige stillinger, men regnes ikke inn i den midlertidigheten som institusjonene har fått beskjed om å redusere. Samtidig har postdoktorstillinger en fordel fremfor forskerstillinger i at de (enklere) kan brukes til å dekke undervisningsbehov i tillegg til forskningsbehov. I noen miljøer synes bruken av stillingen å være i utakt med målsettingen om at det skal være en akademisk toppstilling i enden av løpet.
- *Ikke nok rom for undervisningserfaring:* Innenfor et normalt postdoktorløp kan det være vanskelig å finne plass til det omfanget av undervisnings-erfaring som kreves for å oppnå førstestillingskompetanse eller professorkompetanse – selv ikke med et fjerde år med pliktarbeid. Og i helseforetakene og instituttsektoren er postdoktorer i liten grad involvert i undervisning.
- *Frafall av kvinnelige kandidater:* Kjønnbalansen på postdoktornivå er flere steder god, mens kvinnene savnes i søknadsbunken til førsteamanuensis-stillinger. Informantene uttrykker usikkerhet rundt hvilke tiltak som kan hindre frafall av kvinner i overgangen mellom postdoktor- og førsteamanuensis-stilling.

- *Ferske kandidater utkonkurreres:* Det er ofte stor internasjonal konkurranse om norske postdoktorstillinger, samtidig som det i andre land er mer vanlig (enn i Norge) med flere postdoktorperioder bak seg før man får fast stilling. Det innebærer at søkere som har hatt en eller flere postdoktorperioder i andre land kan utkonkurrere ferske doktorander og kandidater som ikke er internasjonalt mobile.



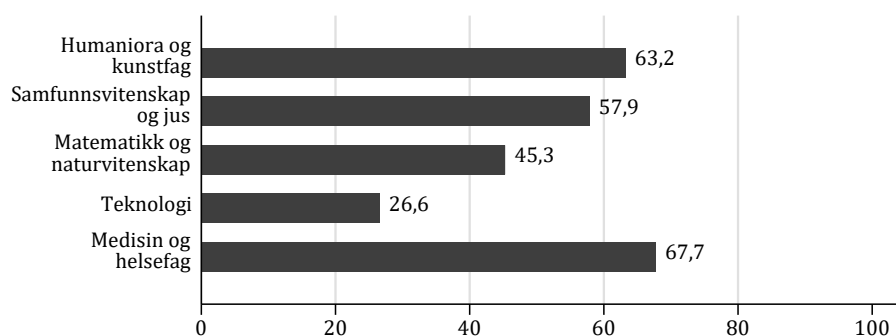
## 4 Postdoktorenes erfaringer

I dette kapitlet undersøker vi hvilke erfaringer og vurderinger postdoktorene har av stillingen, hvordan postdoktorene ble rekruttert, hvilke rammer som lå til grunn for ansettelsen og hvordan de ble fulgt opp av institusjonene i løpet av postdoktorperioden (karriereplaner mv.). I tillegg kartlegges hvor postdoktorene var/er sysselsatt etter at postdoktorperioden var ferdig. Datagrunnlaget er en spørreundersøkelse som ble sendt ut til to kohorter av postdoktorer. Postdoktorer tilsatt ved universiteter og høyskoler per 1. oktober 2018 ble spurt om rekruttering, tilsetting og oppfølging. Postdoktorer som var registrert i Forskerpersonalregisteret i årene 2014 og/eller 2015 ble spurt om det samme, samt karrierevalg og muligheter etter at postdoktorperioden var over. Svarene analyseres ut fra kjennetegn ved postdoktorene, slik som kjønn, landbakgrunn, fagfelt, finansiering og lengde på postdoktorstillingen.

### 4.1 Rammer, rekruttering, arbeidsoppgaver og oppfølging

#### 4.1.1 Oversikt over respondentene: Kjønn, fag og land

I tolkningen av dataene fra spørreundersøkelsen er det viktig å være klar over kjønnsfordelingen og andelen utenlandske respondenter i de ulike fagene. Figur 4.1 viser kjønnsfordelingen etter fagfelt for doktorgraden. Vi ser at det er flere kvinner enn menn i fagfeltene humaniora og kunsthøgskole, samfunnsvitenskap og jus, samt medisin og helsefag. Samtidig er det litt flere mannlige enn kvinnelige postdoktorer innen matematikk og naturfag, mens teknologiske fag domineres av menn. Kun én av fire postdoktorer med doktorgrad innen teknologiske fag er kvinne. Teknologiske fag skiller seg ut som det fagfeltet med skjevtest kjønnsbalanse, etterfulgt medisin og helsefag.

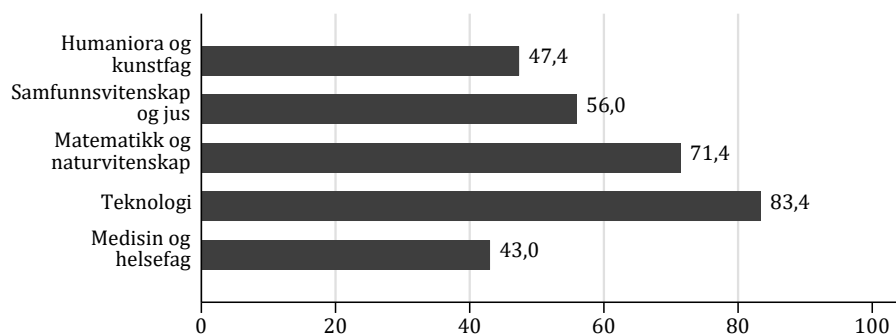


**Figur 4.1 Andel kvinnelige postdoktorer etter fagfelt for doktorgraden. Prosent.**

Note: N=2441.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Norske universiteter og høyskoler er del av et internasjonalt arbeidsmarked, og postdoktorstillingen er stillingen med høyest innslag av mobile arbeidstakere<sup>18</sup>. 63 prosent av respondentene er oppvokst utenfor Norge. 46 prosent av respondentene har sin doktorgrad fra utlandet. 44 prosent er både oppvokst i utlandet og har sin doktorgrad fra utlandet. Figur 4.2 viser andelen postdoktorer som er vokst opp i utlandet etter fagfelt for doktorgraden. Den laveste andelen utlendinger finner vi i medisin og helsefag, mens vi finner den høyeste andelen i teknologi. Postdoktorstillingen til personer oppvokst i utlandet er også oftere eksterntfinansiert (resultater ikke vist).



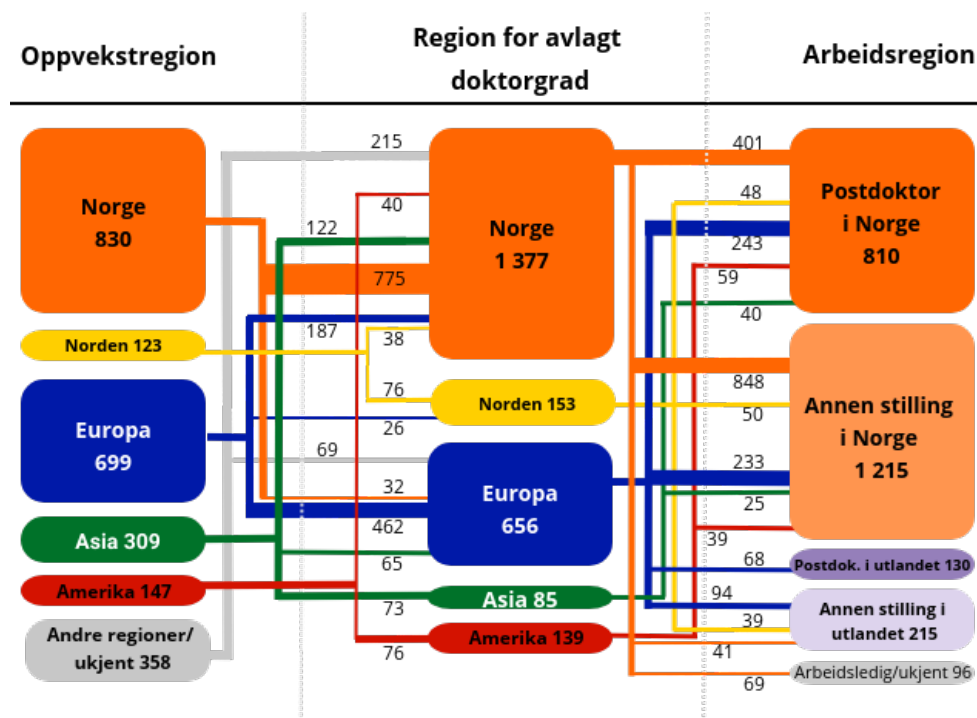
**Figur 4.2 Andel postdoktorer som er oppvokst i utlandet etter fagfelt for doktorgraden. Prosent.**

Note: N=2217.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Vi har i tillegg til å spørre om oppvekstland, også spurt respondentene om hvilket land de har avlagt doktorgraden i, samt i hvilket land de jobber i nå. Vi kan dermed følge hvordan respondentene i undersøkelsen har forflyttet seg mellom ulike verdensdeler, se figur 4.3.

<sup>18</sup> Se Mangfoldstatistikk i [www.foustatistikkbanken.no](http://www.foustatistikkbanken.no), samt Gunnes et al (2017).



**Figur 4.3 Postdoktorer i 2014/2015 og 2018 etter oppvekstregion, region for avlagt doktorgrad og arbeidsregion i 2020.**

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Av 2466 respondenter, oppga om lag en tredjedel at de var oppvokst i Norge. Flertallet av disse hadde avlagt doktorgrad i Norge, men noen hadde også avlagt doktorgraden i utlandet, fortrinnsvis i andre europeiske land. En tredjedel av postdoktorene i utvalget var oppvokst i et annet europeisk land, og 13 prosent i Asia. Om lag 10 prosent av respondentene unnlot å oppgi oppvekstland. Samtidig hadde over halvparten av postdoktorene i utvalget avlagt sin doktorgrad i Norge. 45 prosent av respondentene som hadde avlagt doktorgraden i Norge, var dermed ikke oppvokst her. Kun 11 prosent av respondentene hadde doktorgrad fra et land utenfor Europa.

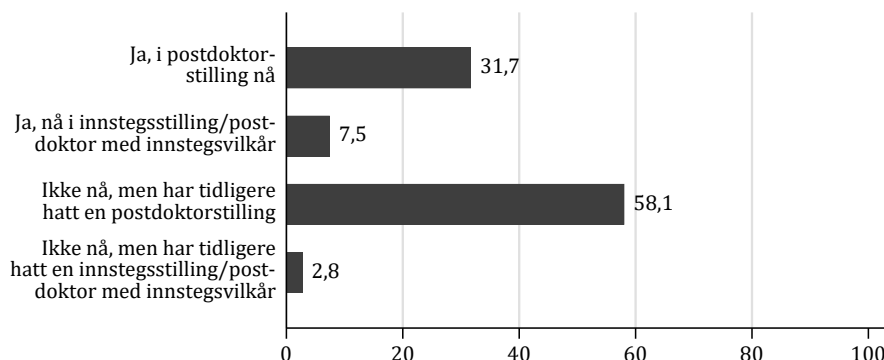
Flertallet av postdoktorene som svarte<sup>19</sup> på spørreundersøkelsen var i arbeid i Norge; 810 var fremdeles i postdoktorstilling, mens 1215 hadde andre stillinger. Merk at utvalget omfatter personer som var i postdoktorstilling i 2014/2015 og 2018, og noen av 2018-postdoktorene er i samme tilsettingsforhold i 2020 som de var i 2018. Andre har gått videre til nye postdoktorstillinger. 14 prosent av respondentene oppga at de var postdoktorer eller tilsatt i andre stillinger i utlandet<sup>20</sup>, mens 4 prosent enten var arbeidsledige eller unnlot å svare på spørsmålet om arbeidssted.

<sup>19</sup> Merk at svarprosenten er lavere i den gruppen av postdoktorer som i 2019 ikke lenger var sysselsatt ved norske forsknings- eller høyere utdanningsinstitusjoner. Se kapittel 1.3.2.

<sup>20</sup> Se kapittel 2.2 for en registerbasert analyse av den videre karrieren for postdoktorene fra 2014/2015.

### 4.1.2 Rammer for stillingen

Siden spørreundersøkelsen ble sendt ut til alle som var postdoktorer i 2014, 2015 og 2018 består datamaterialet av både forhenværende og nåværende postdoktorer. Figur 4.4 viser andelen personer i utvalget som var i en postdoktorstilling eller innstegsstilling/postdoktorstilling med innstegsvilkår under undersøkelsestidspunktet (juni-august 2020), og andelen som tidligere har hatt slike stillinger. I overkant av én tredjedel har en postdoktorstilling i dag, mens i underkant av to tredjedeler har tidligere hatt en postdoktorstilling. Et mindretall har eller har hatt en postdoktorstilling med innstegsvilkår (10,3 prosent). Det er viktig å være klar over at andelen postdoktorstillinger med innstegsvilkår er feilaktig overrapportert i vårt datamateriale. De åpne tekstfeltene i undersøkelsen tyder på at flere, særlig utenlandske, respondenter, har misforstått hva en innstegsstilling er. På bakgrunn av det vi vet om utbredelsen av innstegsstillinger i Norge skulle vi forvente en langt lavere andel. Figur 4.4 gir derfor ikke et riktig bilde av fordelingen av respondenter på postdoktorstillinger med og uten innstegsvilkår. Vi fokuserer derfor i liten grad på skillet mellom postdoktorstillinger med og uten innstegsvilkår i dette kapitlet.



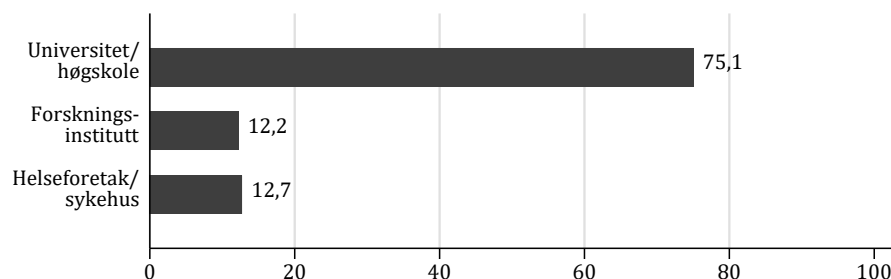
**Figur 4.4 Andelen nåværende og forhenværende postdoktorer.**

Note: N=2466.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Fra Forskerpersonalregistret har vi informasjon om hva slags institusjon de har eller hadde sin postdoktorstilling i Norge ved. Tre av fire er eller var postdoktor ved et universitet eller høgskole mens resten er jevnt fordelt på forskningsinstitutter og helseforetak/sykehus. Bak den overordnede fordelingen vist i figur 4.5 så finner vi at det er relativt sett flere kvinner ved forskningsinstitutter og særlig ved helseforetak og sykehus. Postdoktorer med doktorgrad innen matematikk og naturvitenskap befinner seg i langt større grad ved forsknings-

institutter sammenlignet med postdoktorer med doktorgrad innen andre fagfelt.<sup>21</sup> Postdoktorer ved helseforetak/sykehus har i større grad kortere åremål (resultater ikke vist).



**Figur 4.5 Type organisasjon for postdoktorperioden. Prosentandeler.**

Note: N=2466.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Vi har spurt både nåværende og forhenværende postdoktorer om lengden på den første postdoktorstillingen de hadde i Norge. Gjennomsnittlig lengde på postdoktorstillingen i undersøkelsen er tre år. Det er en høyere andel postdoktorer som oppgir at åremålet var på fire år blant internfinansierte sammenlignet med eksternfinansierte postdoktorer. Dette henger sammen med at det i større grad er lagt til et fjerde år (med undervisning) i internfinansierte postdoktorstillinger (se kapittel 3.2.1). Vedleggs-tabell 4.1 viser at postdoktorer med et åremål på fire år i langt større grad har undervisning som en del av sine arbeidsoppgaver sammenlignet med postdoktorer med kortere åremål. Det er vanligere med kortere åremål blant utenlandske postdoktorer. Det er ingen kjønnsforskjeller i lengde på åremål.

Tabell 4.1 viser lengden på den første postdoktorstillingen i Norge etter fagfelt for doktorgraden.<sup>22</sup> Det er først og fremst teknologene som skiller seg ut med en svært høy andel toårige åremål og en lav andel med en varighet på fire år sammenlignet med andre fagfelt. Det er innen samfunnsvitenskap og jus vi finner den høyeste andelen med fireårige postdoktorstillinger.

<sup>21</sup> Som forventet er postdoktorer med doktorgrad innen medisin og helsefag i større grad representert i helseforetak og sykehus. Det er også som forventet at postdoktorer ved forskningsinstitutter i større grad er eksternfinansiert mens postdoktorer ved universiteter og høgskoler er internfinansiert.

<sup>22</sup> Ifølge forskriften er postdoktorstillingen på 2-4 år, og stillingene utlyses som 2, 3 eller 4-årige, se kapittel 1.1.1. Det betyr at de som har oppgitt at de hadde en ettårig stilling har sluttet før de fullførte åremålet.

**Tabell 4.1 Lengde på første postdoktorstilling i Norge etter fagfelt for doktorgraden. Prosentandeler.**

	Humaniora og kunsthøgskolefag	Samfunns- vitenskap og jus	Matematikk og naturvitenskap	Teknologi	Medisin og helsefag	Totalt
1 år	3,2	1,4	2,8	4,8	2,6	2,9
2 år	16,8	17,7	23,9	36,1	13,9	21,8
3 år	48,6	38,8	41,9	27,2	46,6	41
4 år	16,2	21,3	16,1	12,8	15,7	16,3
5 år eller mer	15,1	20,8	15,2	19,1	21,2	17,9
N	185	356	998	335	567	2441

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

60 prosent av postdoktorstillingene i utvalget er eksterntfinansiert, 25 prosent er internfinansiert og 15 prosent er en kombinasjon av eksternt- og internfinansiert. Tabell 4.2 viser finansieringskilde etter fagfelt. Eksterntfinansiering er mest vanlig i matematikk og naturvitenskap og medisin og helsefag, mens humaniora og kunsthøgskolefag har den høyeste andelen internfinansierte postdoktorer. Det er ingen betydelige forskjeller etter kjønn eller oppvekstland.

**Tabell 4.2 Finansiering av første postdoktorstilling i Norge etter fagfelt for doktorgraden. Prosentandeler.**

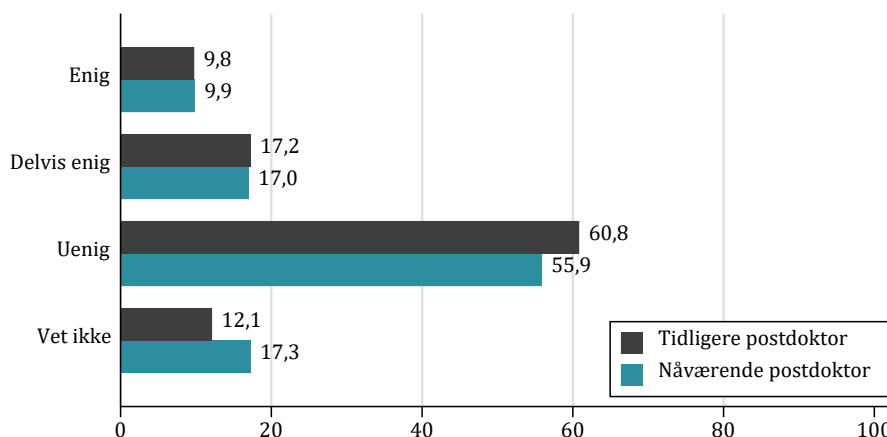
	Humaniora og kunsthøgskolefag	Samfunns- vitenskap og jus	Matematikk og naturvitenskap	Teknologi	Medisin og helsefag	Totalt
Ekstern	46,5	50,2	62,2	60,4	64,2	59,6
Intern	38,4	35,2	19,6	23,7	22,9	24,5
Begge deler	14,5	14,3	15,7	14,0	11,5	14,2
Vet ikke	0,6	0,3	2,4	1,8	1,4	1,7
N	159	287	871	278	489	2084

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

### 4.1.3 Rekruttering

Postdoktorstillingens hovedformål skal være kvalifisering til en vitenskapelig toppstilling. Samtidig kan rekrutteringen til postdoktorstillinger være tilpasset prosjektforhold, og ta mindre hensyn til postdoktorenes karrierebygging (se kapittel 1.3). Vi ba derfor om postdoktorenes vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål». Figur 4.6 viser hvordan vurderingene av denne påstanden fordeler seg etter tidligere og nåværende postdoktorer. I figuren ser vi at de fleste er uenige i denne påstanden, de mener dermed at det *ikke* kom tydelig fram at postdoktorstillingen skulle ha kvalifisering til professornivå som hovedmål. Videre er det også en relativt stor andel som svarer at de ikke vet om det kom tydelig fram. Dette resulterer i at det er kun 27 prosent som enig eller delvis enig i at det kom tydelig fram at postdoktorstilling skulle ha kvalifisering til professornivå som hovedmål. Her ser vi bort i fra de som

svarer at de har eller hadde en innstegsstilling. I figur 4.6 ser vi at det er små forskjeller mellom tidligere og nåværende postdoktorer, og ingen av forskjellene er signifikante.



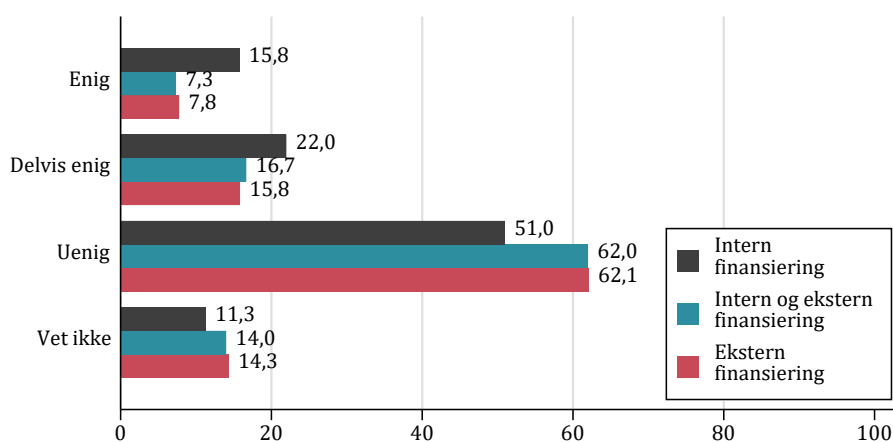
**Figur 4.6** Vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål», etter om man var eller er postdoktor. Prosentandeler.

Note: Tidligere postdoktor N=1432, Nåværende postdoktor N=782. Innstegsstillinger er ikke inkludert.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Ser vi imidlertid på fordelingen av svar etter finansieringstype for postdoktorstillingen, som vist i figur 4.7, ser vi at blant de med intern finansiering er det en større andel som er enig eller delvis enig i påstanden om at det kom tydelig fram at postdoktorstillingen skulle ha kvalifisering til professornivå som hovedmål. Blant dem med intern finansiering er det 37,8 prosent som er enig eller delvis enig i påstanden, mens denne andelen er 24 prosent for dem med både intern og ekstern finansiering, og 23,6 prosent for dem med kun ekstern finansiering. Figur 4.7 viser imidlertid at også blant de postdoktorene som har fått en stilling med intern finansiering er over halvparten uenige i påstanden.

Forskjellene mellom postdoktorene med intern og ekstern finansiering i andelen som er uenige i påstanden om at det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at hovedmålet skulle være kvalifisering til professornivå, holder seg selv når vi tar høyde for flere variabler som også varierer med type finansiering. Kjønn, om man er oppvokst i Norge eller i utlandet, og lengden på postdoktorstillingen kan ikke forklare de forskjellene vi ser mellom de med intern og ekstern finansiering. Fagfeltforskjeller og institusjonstilhørighet kan forklare en liten del, men selv når vi kontrollerer for disse er det betydelige forskjeller i andelen som er uenig i påstanden mellom dem med intern og ekstern finansiering.

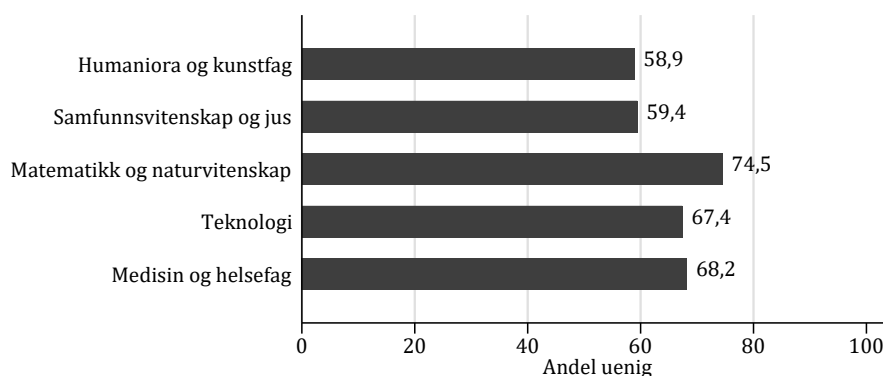


**Figur 4.7** Vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål», etter type finansiering for postdoktorstillingen. Prosentandeler.

Note: Intern finansiering N=514, Intern og ekstern finansiering N=300, Ekstern finansiering N=1250.  
Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Figur 4.8 viser andelen som er uenig, av de som har svart enig, delvis enig eller uenig, i påstanden om at det kom tydelig fram at postdoktorstillingen skulle ha kvalifisering til professornivå som hovedmål, etter fagfelt. Vi ser at innen alle fagfelt er det flere som er uenige enn det er enige og delvis enige respondenter. Den største andelen uenige finner vi innen fagfeltet matematikk og naturvitenskap. Her mener 74,5 prosent av de som har tatt stilling til påstanden, tilsvarende 761 respondenter, at det ikke kom tydelig fram at hovedmålet skulle være kvalifisering til professornivå. Som nevnt over henger noe av forskjellene mellom fagfelt sammen med fagfeltforskjeller i hvor vanlig det er med ulike typer finansiering. For eksempel er det mest vanlig med ekstern finansiering innen medisin og helsefag og matematikk og naturvitenskap, se tabell 4.2. Og de med ekstern finansiering er, som vist i figur 4.7, betydelig mer uenige i påstanden enn de med intern finansiering. Men dette forklarer kun en liten andel av forskjellen mellom matematikk og naturvitenskap og de andre fagfeltene. Det er fremdeles forskjeller mellom fagfelt, selv når vi kontrollerer for type finansiering.





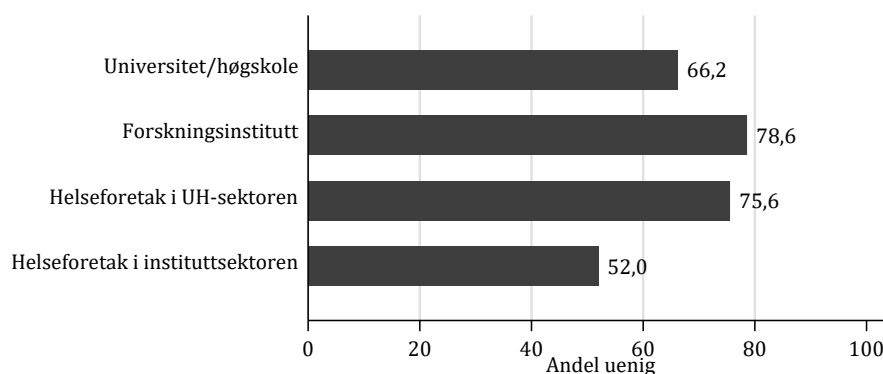
**Figur 4.8** Vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål», etter fagfelt. Andel uenige postdoktorer. Prosent.

Note: Svaralternativene «Vet ikke» og «Ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. N=1843.

Humaniora og kunstfag N=146, Samfunnsvitenskap og jus N=266, Matematikk og naturvitenskap N=761, Teknologi N=236, Medisin og helsefag N=434. Innstegstillinger er ikke inkludert.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Figur 4.9 viser andelen postdoktorer som er uenig i påstanden om at det i løpet av rekrutteringsprosessen kom tydelig fram at kvalifisering til professornivå skulle være et hovedmål for stillingen, etter type institusjon. For alle typer institusjoner er det et flertall som er uenige i påstanden, og størst er andelen blant forskningsinstituttene, der 78,6 prosent av respondentene er uenige i påstanden. Dette er signifikant høyere enn andelen for universitet/høgskole og for helseforetak i instituttsektoren. Andelen er lavest for helseforetak i instituttsektoren, men dette gjelder kun 25 respondenter, og er ikke signifikant forskjellig fra universitet/høgskole.



**Figur 4.9** Vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål», etter type institusjon. Andel uenige postdoktorer. Prosent.

Note: Svaralternativene «Vet ikke» og «Ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. N=1861.

Universitet/høgskole N=1382, Forskningsinstitutt N=229, Helseforetak i UH-sektoren N=225, Helseforetak i instituttsektoren N=25. Innstegstillinger er ikke inkludert.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Videre har vi funnet at de med kort lengde på sin postdoktorstilling, det vil si en postdoktorstilling på to år (eller mindre), er noe mindre enige i påstanden enn de med en postdoktorstilling som går over tre år eller mer, men forskjellen er liten. Vi finner ingen forskjeller mellom dem som er vokst opp i Norge og i utlandet.

#### 4.1.4 Arbeidsoppgaver

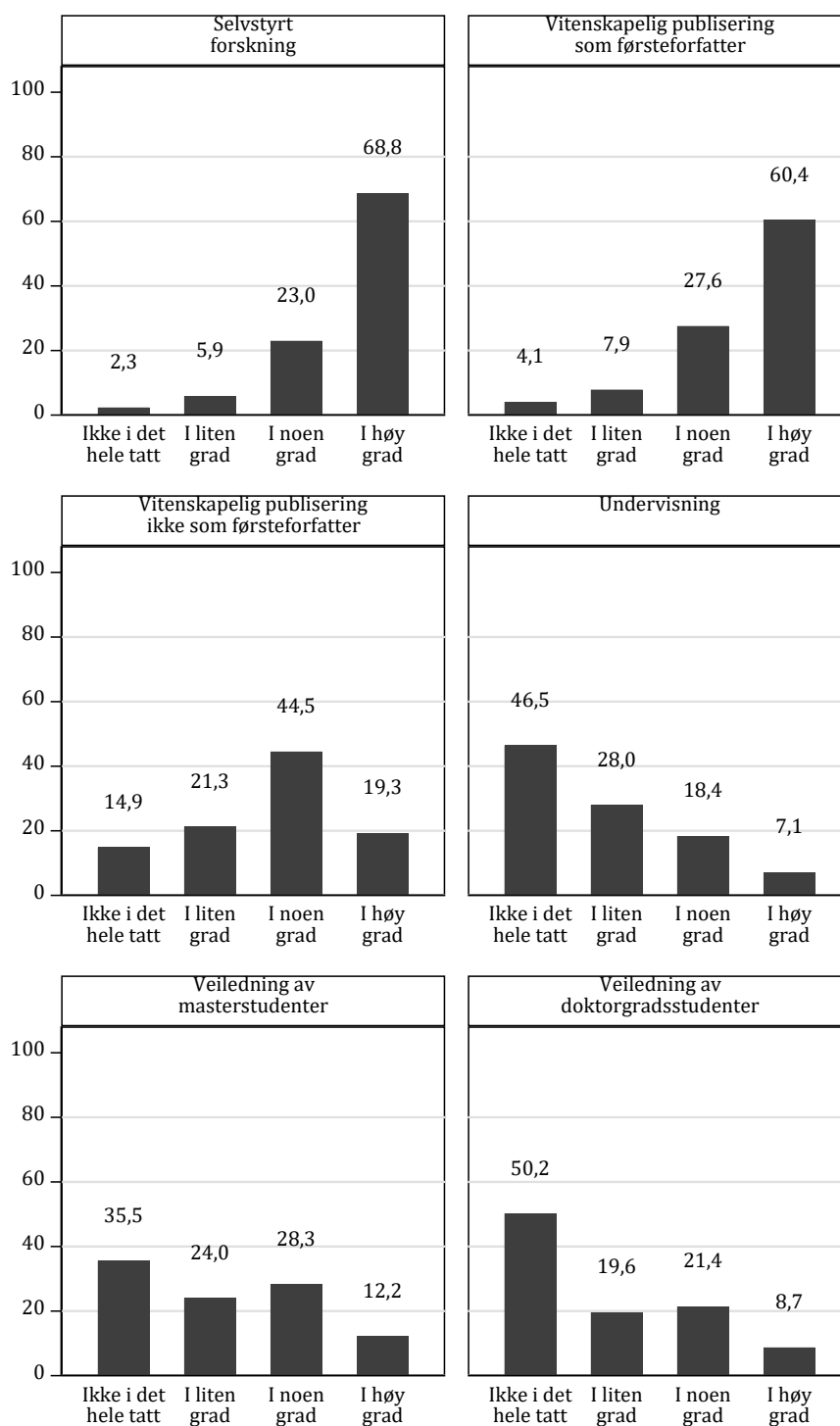
Underdalsutvalget, som så på stillingsstrukturer ved norske universiteter og høyskoler, herunder postdoktorstillingen, fant at postdoktorstillingen blir benyttet som «en bredspektret midlertidig ressurs innen forskning og utvikling». Enkelte postdoktorer utfører arbeidsoppgaver som like gjerne kan utføres av vitenskapelige assistenter og teknisk fagstøtte (Kunnskapsdepartementet 2018).

I vår undersøkelsen ble postdoktorene spurt om hvilke arbeidsoppgaver de utfører, eller utførte da de var postdoktorer. Figur 4.10 viser at 68,8 prosent svarer at arbeidsoppgavene i høy grad består eller bestod av selvstyrt forskning. Videre svarer 60,4 prosent at de i høy grad arbeider eller arbeidet med vitenskapelig publisering som førsteforfatter. Vitenskapelig publisering der man ikke er førsteforfatter er mindre vanlig enn vitenskapelig publisering som førsteforfatter, men de fleste er også involvert i dette. Arbeidsoppgaver knyttet til undervisning og veiledning er imidlertid klart mindre vanlig. 46,5 prosent underviser, eller underviste, ikke i det hele tatt. 35,5 prosent hadde ingen veiledning av masterstudenter, og 50,2 prosent hadde ingen veiledning av doktorgradsstudenter.

Figur 4.11 viser andelen som har utført eller utfører de ulike arbeidsoppgaver i høy grad for de ulike fagfeltene. Vi ser at innen humaniora og kunsthøgskolefag svarer ni av ti at arbeidet i høy grad består eller bestod av selvstyrt forskning. For samfunnsvitenskap og jus er denne andelen 84,3 prosent. Både for humaniora og kunsthøgskolefag og for samfunnsvitenskap og jus er andelen signifikant høyere enn for matematikk og naturvitenskap, teknologi, og medisin og helsefag. For disse fagfeltene er andelen henholdsvis 65,6 prosent, 56,7 prosent og 65,3 prosent.

Også når det gjelder vitenskapelig publisering som førsteforfatter er det en høy andel som svarer at dette i høy grad er eller var en del av arbeidet innen humaniora og kunsthøgskolefag og samfunnsvitenskap og jus, henholdsvis 71,6 prosent og 73 prosent. Dette er signifikant høyere andeler enn for de andre fagfeltene. Vitenskapelig publisering der man ikke er førsteforfatter er imidlertid mindre vanlig innen humaniora og kunsthøgskolefag og samfunnsvitenskap og jus enn det er innen de andre tre fagfeltene. Også når det gjelder veiledning av master- og doktorgradsstudenter, er det en lavere andel som svarer at dette i høy grad er eller var en del av arbeidsoppgavene innen humaniora og kunsthøgskolefag og samfunnsvitenskap og jus enn innen de andre fagfeltene (bortsett fra hvis vi sammenlikner veiledning av

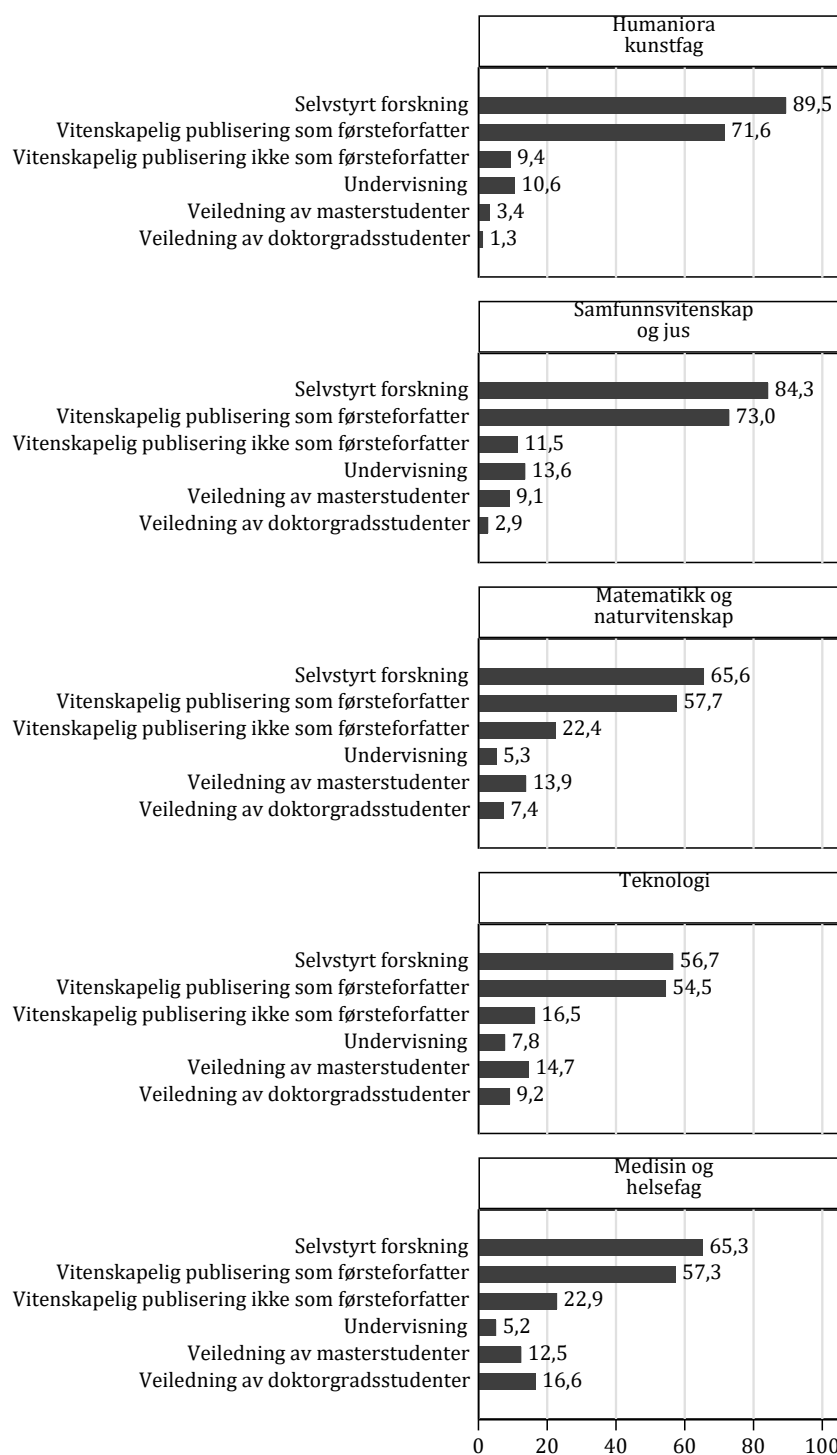
masterstudenter innen samfunnsvitenskap og jus og medisin og helsefag, da denne forskjellen ikke er signifikant).



**Figur 4.10** Hvilke arbeidsoppgaver utfører/utførte du i stillingen? Prosentandeler.

Note: N=2135.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.



**Figur 4.11 Hvilke arbeidsoppgaver utfører/utførte du i høy grad i stillingen? Andel i høy grad, etter fagfelt.**

Note: Svaralternativene «Vet ikke» og «Ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. N=1843.

Humaniora og kunstfag N=146, Samfunnsvitenskap og jus N=266, Matematikk og naturvitenskap N=761, Teknologi N=236, Medisin og helsefag N=434.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

I tabell 4.3 sammenlikner vi arbeidsoppgavene til kvinner og menn, og arbeidsoppgavene til de som er oppvokst i Norge og i utlandet. Vi ser at kvinner i mindre grad enn menn veileder master- og doktorgradsstudenter, men at de i større grad bruker tid på prosjektadministrasjon/koordinering av forskning. Tabell 4.3 viser videre at de respondentene som er oppvokst i Norge i særlig høyere grad bruker tid på undervisning og prosjektadministrasjon/koordinering av forskning enn de som er oppvokst i utlandet. De som er oppvokst i Norge bruker også mer tid på selvstyrt forskning og veiledning av doktorgradsstudenter, men mindre tid på formidling og interaksjon med brukere av forskning, enn de som er oppvokst i utlandet.

**Tabell 4.3 Hvilke arbeidsoppgaver utfører/utførte du i stillingen? Gjennomsnitt, der 1 er i høy grad og 4 er ikke i det hele tatt.**

	Kjønn			Landbakgrunn		
	Menn	Kvinner	Forskjell	Utlandet	Norge	Forskjell
Selvstyrt forskning	1,5	1,4	0,07*	1,5	1,3	0,15***
Vitenskapelig publisering der du er førsteforfatter/tilsvarende («Lead author»)	1,6	1,6	0,03	1,6	1,6	0,01
Vitenskapelig publisering der du ikke er førsteforfatter/tilsvarende («Lead author»)	2,4	2,4	-0,07	2,4	2,4	-0,03
Undervisning	3,2	3,3	-0,07	3,4	3,1	0,30***
Veiledning av masterstudenter	2,8	3,0	-0,14**	2,9	2,9	0,10
Veiledning av doktorgradsstudenter	3,1	3,3	-0,15**	3,2	3,1	0,13**
Prosjektadministrasjon/koordinering av forskning	2,7	2,5	0,23***	2,7	2,4	0,32***
Formidling/interaksjon med brukere av forskningen	2,5	2,5	0,00	2,4	2,5	-0,14**
N	1019	1120		1201	789	

\*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

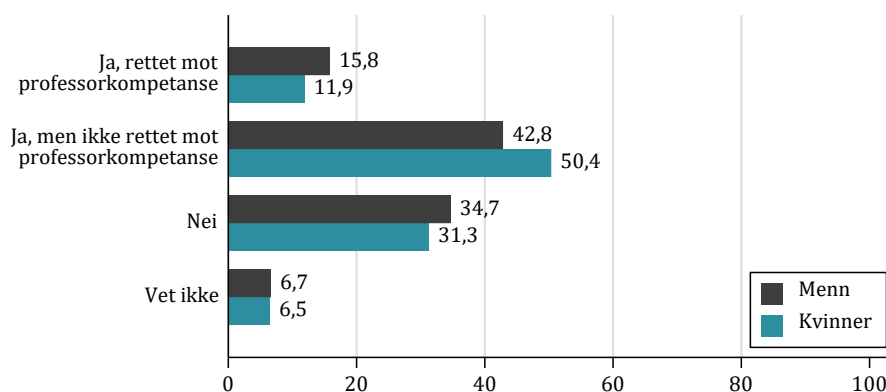
Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

#### 4.1.5 Oppfølging

Hovedformålet med postdoktorstillingen skal være kvalifisering til professornivå, og i rapporten til Underdalsutvalget ble det pekt på at kyndig veiledning, herunder gode opplegg for karriereveiledning, er viktig i en slik prosess. Videre heter det i Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat at «Det skal utarbeides plan for

*gjennomføring av prosjektet som ligger til grunn for ansettelse i postdoktorstilling. Planen skal inngå som del av eller vedlegg til arbeidskontrakt for åremålsansettelsen og skal omfatte prosjektbeskrivelse og framdriftsplan.»<sup>23</sup>*

I spørreundersøkelsen ble postdoktorene spurt om det er/var en egen fremdriftsplan for postdoktorarbeidet. Totalt svarer 60,5 prosent av respondentene at de har eller hadde en prosjekt- og fremdriftsplan, men for kun 13,7 prosent av respondentene var denne rettet inn mot professorkompetanse. Figur 4.12 viser svarene på om det er/var en egen prosjekt- og fremdriftsplan for postdoktorarbeidet, fordelt etter kjønn. En noe større andel kvinner enn menn svarer at de har eller hadde en slik plan, men denne forskjellen er ikke signifikant. Mennene svarer imidlertid i signifikant større grad at de har eller hadde en prosjekt- og fremdriftsplan som var rettet mot professorkompetanse, enn det kvinnene gjør.



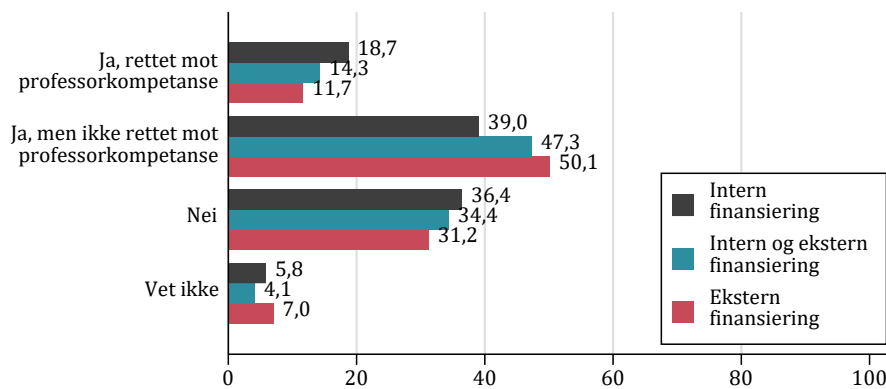
**Figur 4.12 Er/var det en egen prosjekt- og fremdriftsplan for postdoktorarbeidet? Prosentandeler, etter kjønn.**

*Note: Spørsmålet er ikke stilt til personer i innstegstilling. Menn N=992, Kvinner N=1096.*

*Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.*

Figur 4.13 viser fordelingen på spørsmålet om det er eller var en egen prosjekt- eller fremdriftsplan for postdoktorarbeidet etter type finansiering. Totalt svarer 57,7 prosent av postdoktorene med intern finansiering at de hadde en egen prosjekt- eller fremdriftsplan for postdoktorarbeidet. Denne andelen er 61,7 prosent for dem med ekstern finansiering, og ikke signifikant forskjellig fra andelen blant dem med intern finansiering. Det er imidlertid en høyere andel som svarer at denne planen var rettet mot å bygge professorkompetanse blant dem med intern finansiering, her er andelen 18,7 prosent. 11,7 prosent av dem med ekstern finansiering svarer det samme.

<sup>23</sup> Dette gjelder ikke ansettelse på innstegsvilkår.

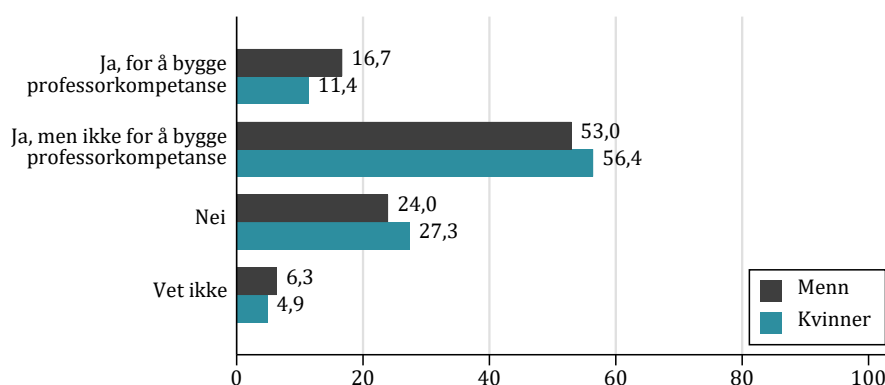


**Figur 4.13 Er/var det en egen prosjekt- og fremdriftsplan for postdoktorarbeidet? Prosentandeler, etter type finansiering.**

Note: Spørsmålet er ikke stilt til personer i innstegstilling. Intern finansiering N=497, Intern og ekstern finansiering N=294, Ekstern finansiering N=1210.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

I forskriften om postdoktorenes ansettelsesvilkår heter det videre at «Planen må inneholde opplysning om hvem som skal ha plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning.» I undersøkelsen har vi spurt om det er/var en ansatt ved institusjonen som har/hadde ansvar for å følge opp postdoktoren (en veileder/tilsvarende, som har plikt til å gi faglig rådgivning). 68,7 prosent av respondentene svarer at de har eller hadde en veileder, men kun 13,9 svarer at dette var for å bygge professorkompetanse. 31,3 prosent svarer at de ikke har/hadde en slik veileder, eller at de ikke vet om de har/hadde det. Figur 4.14 viser svarfordelingen på dette spørsmålet etter kjønn. Svarene ligner i stor grad svarene på om det var en egen prosjekt- og fremdriftsplan, vist i figur 4.12, men det er noe mer vanlig å få / ha fått oppfølging fra en ansatt ved institusjonen enn det er å ha / ha hatt en egen prosjekt- og fremdriftsplan. Figur 4.14 viser at en større andel av de mannlige respondentene, 16,7 prosent av mennene mot 11,4 prosent av kvinnene, som svarer at det er eller var en ansatt ved institusjonen som har/hadde ansvar for å følge dem opp, og at denne oppfølgingen var rettet mot å bygge professor-kompetanse.



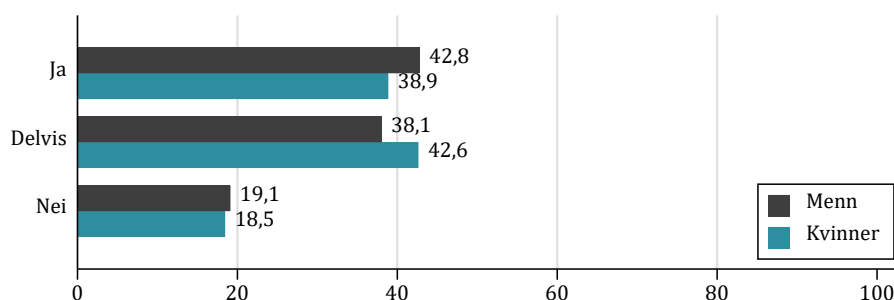
**Figur 4.14 Er/var det en ansatt ved institusjonen som har/hadde ansvar for å følge deg opp? Prosentandeler, etter kjønn.**

Note: Spørsmålet er ikke stilt til personer i innstegstilling. Menn N=993, Kvinner N=1090.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Videre har vi spurt de nåværende og tidligere postdoktorene om det generelt var tilrettelagt for god faglig oppfølging. Totalt mener 31,3 prosent at oppfølgingen er/var god, mens 42,1 prosent svarer at den er/var delvis god. Figur 4.15 viser svarene fordelt på kjønn. I snitt er de mannlige respondentene noe mer fornøyde enn de kvinnelige, de svarer også i (signifikant) større grad «ja» på spørsmålet, men forskjellen er liten.

De som svarer «nei» på spørsmålet om det generelt var tilrettelagt for god faglig oppfølging kjennetegnes ved at gruppen har en større andel som er oppvokst i Norge enn de som svarer «ja» eller «delvis» på spørsmålet. Videre er fagfeltene humaniora og kunstfag og samfunnsvitenskap og jus noe overrepresentert blant dem som svarer «nei», mens teknologi er underrepresentert. Det er også en noe lavere andel som har eller hadde sin postdoktorstilling ved et forskningsinstitutt blant dem som svarer «nei» på spørsmålet, enn det er blant dem som svarer «ja» eller «delvis».



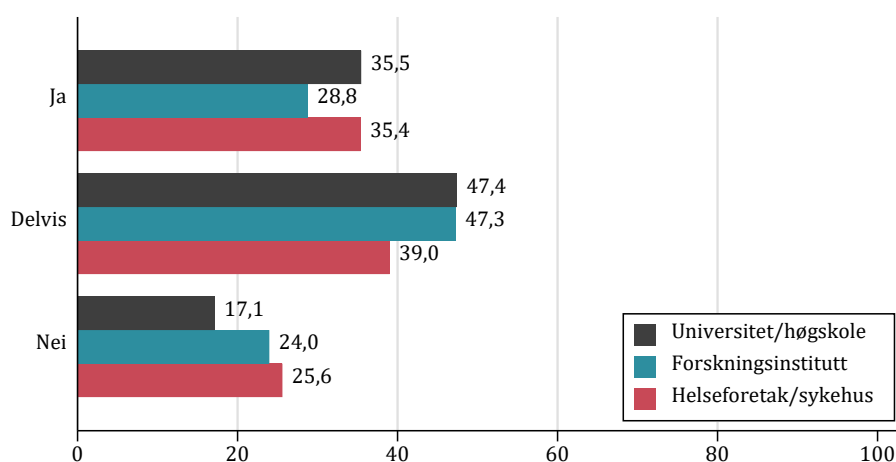
**Figur 4.15 Er/var det generelt tilrettelagt for at du skal/ skulle få god faglig oppfølging i din postdoktorstilling? Prosentandeler, etter kjønn.**

Note: Spørsmålet er ikke stilt til personer i innstegstilling. Menn N=990, Kvinner N=1109.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.



Respondentene har også svart på om det er klart for dem hvilken kompetanse som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå. Av de som var i en postdoktorstilling da de besvarte spørreundersøkelsen, svarer 34,1 prosent ja, mens 46,4 prosent svarer delvis. Figur 4.16 viser svarene for de nåværende postdoktorene fordelt etter institusjon for postdoktorstillingen. I snitt oppgir de som har en postdoktorstilling ved et universitet eller en høyskole i noe større grad at det er klart for dem hva som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå, sammenliknet med de som har en postdoktorstilling ved et forskningsinstitutt.



**Figur 4.16 Er det klart for deg hvilken kompetanse som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå? Nåværende postdoktorer (ikke innstegsstillinger). Prosentandeler, etter type institusjon for postdoktorstillingen.**

Note: Universitet/høgskole N=502, Forskningsinstitutt N=146, Helseforetak/sykehus N=82.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Vi har også undersøkt om det er forskjeller mellom fagfeltene i hvordan postdoktorene opplever oppfølgingen de får eller hatt fått. Generelt finner vi i liten grad signifikante forskjeller mellom fagfeltene på spørsmålene som gjelder oppfølging, bortsett fra på spørsmålet om det generelt var tilrettelagt for god faglig oppfølging. I tabell 4.4 presenterer vi andelene som har svart ja på dette spørsmålet, fordelt etter de fem hovedkategoriene for fagfelt. Blant teknologene er det en betydelig større andel som svarer ja på at det var tilrettelagt for god faglig oppfølging, sammenliknet med de fire andre fagfeltene. Den relativt store andelen som svarer ja på at det er eller var generelt tilrettelagt for god faglig oppfølging blant teknologene kan ikke forklares med ulikheter i kjønnsfordeling, lengde på postdoktorstillingene eller type finansiering. 41,3 prosent av teknologene svarer ja, mens andelen er på 22,6 prosent for postdoktorene innen humaniora og kunsthøgskole. Også sammenliknet med matematikk og naturvitenskap, og medisin og helsefag, er det en lavere andel som svarer ja på at det var tilrettelagt for god faglig oppfølging blant postdoktorene innen humaniora og kunsthøgskole.

**Tabell 4.4 Er/var det generelt tilrettelagt for at du skal/ skulle få god faglig oppfølging i din postdoktorstilling? Prosentandeler som har svart ja, etter fagfelt.**

	Humaniora og kunsthøgskolefag	Samfunns- vitenskap og jus	Matematikk og naturvitenskap	Teknologi	Medisin og helsefag
Er/var det generelt tilrettelagt for at du skal/ skulle få god faglig oppfølging i din postdoktorstilling?	22,6	29,0	30,4	41,3	32,0
N	159	293	867	269	488

Note: Spørsmålet er ikke stilt til personer i innstegsstilling.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

I kommentarfeltene i spørreskjemaet fremkommer det at lite oppfølging både kan oppleves positivt og negativt. Noen gir uttrykk for at de mangler/manglet faglig støtte, mens andre kommenterer at mangel på faglig oppfølging ikke var noe problem – de ble gitt mulighet til selvstendig arbeid og til å fordype seg i det de var interessert i og var svært fornøyd med det. Her er noen eksempler fra begge grupper:

- *Savnet i sterk grad oppfølging fra prosjektleder og sluttet av den grunn et halvt år før tiden. (postdoktor innen humaniora)*
- *My position was sadly (...) just created to publish article for the project manager. I didn't receive any professional follow-up. The courses I felt needed, was taken on private time on private budget. I was encouraged to develop my own projects but did not receive any help or support from the post-doc environment. (postdoktor innen medisin/helsefag)*
- *I acted as a researcher, focusing on the questions at hand, and I was grateful not to have interference by seniors. This could have impaired the development if my independence as a researcher. (postdoktor innen humaniora)*
- *Jeg har ikke savnet det. Jobber i et dynamisk miljø med god faglig utvikling. (postdoktor innen medisin/helsefag)*

### Tilrettelegging for utenlandsopphold

Internasjonalisering er en viktig del av postdoktorstillingen. Vi har derfor spurt om det var/er et krav til utenlandsopphold og om det var tilrettelagt for å dra utenlands. Tabell 4.5 viser at det er få som oppgir at det var/er et krav om utenlandsopphold knyttet til postdoktorstillingen. Rundt 12 prosent av de respondentene som er oppvokst i Norge, oppgir dette totalt sett. Ser vi på fagfelt viser tabellen at det er i humaniora og kunsthøgskolefag vi finner den høyeste andelen som oppgir at det var/er et krav om utenlandsopphold mens vi i teknologi finner den laveste andelen.

**Tabell 4.5 Om det var/er krav til utenlandsopphold for første postdoktorstilling i Norge, for de som er oppvokst i Norge. Prosentandeler.**

Var/er det krav til utenlandsopphold?	Prosentandeler
Ja	12,1
Nei	85,3
Vet ikke	2,6
Total	767

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Når det gjelder om det var/er tilrettelagt for utenlandsopphold i postdoktorstillingen svarer hele 52 prosent, av respondentene som har vokst opp i Norge, at de ikke opplevde det. Ser vi nærmere på de ulike fagfeltene, ser vi at det er klart færrest som oppgir at det var/er tilrettelagt for utenlandsopphold blant teknologene. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom kjønnene i hvordan de vurderer tilretteleggingen av utenlandsopphold.

**Tabell 4.6 Om det var/er tilrettelagt for utenlandsopphold i den første postdoktorstillingen i Norge, for de som er oppvokst i Norge, etter fagfelt for doktorgraden. Prosentandeler.**

	Humaniora og kunstfag	Samfunnsvitenskap og jus	Matematikk og naturvitenskap	Teknologi	Medisin og helsefag
Ja	44,9	38,0	38,8	18,8	43,3
Nei	43,4	52,7	51,6	66,7	51,2
Vet ikke	12,1	9,3	9,6	14,6	5,6
Total	83	129	863	273	252

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

## 4.2 Forventninger, erfaringer, generell tilfredshet og videre karriere

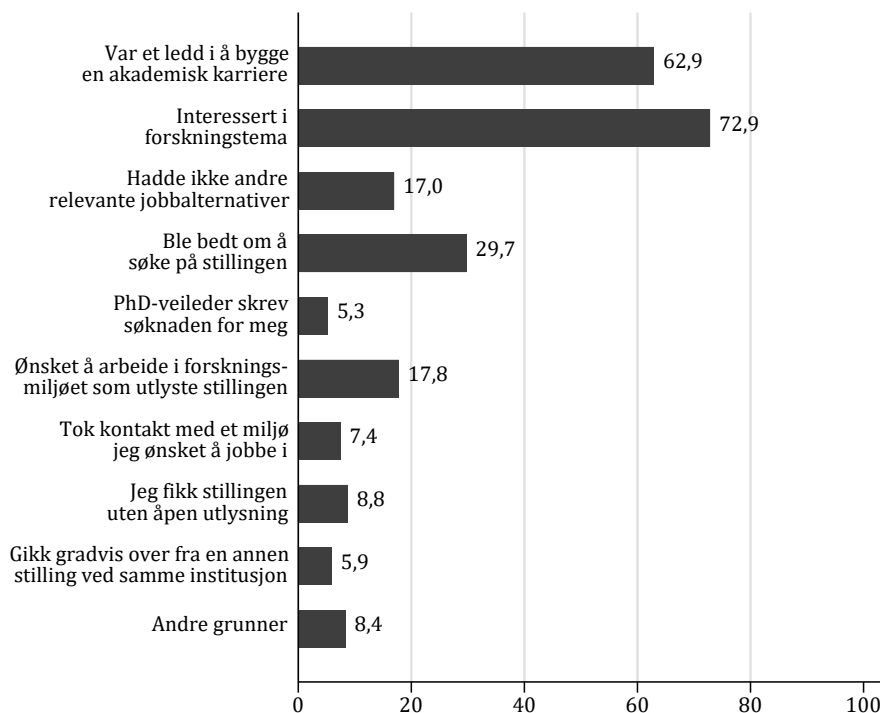
Ifølge to nederlandske studier opplever postdoktorer en spenning mellom tilfredshet med forskerhverdagen i stillingen og et sterkt ønske om å fortsette karrieren i akademia på den ene siden, og usikre karriereutsikter, begrenset tilgang til vitenskapelige toppstillinger og manglende karriereoppfølging på den andre. Usikre karrieremuligheter var i disse studiene forbundet med lavere tilfredshet (van der Weijden mfl., 2015; Telken og van der Weijden, 2018). I det følgende undersøker vi forventningene og erfaringene til personer som har eller har hatt en postdoktorstilling i Norge. Vi undersøker også hvor tilfredse de er med ulike aspekter ved postdoktorstillingen og hvilken vei karrieren har tatt etter endt åremål.

## 4.2.1 Forventninger

### Bakgrunn for valg av postdoktorstilling

Vi har spurt respondentene om hva som var bakgrunnen for at de søkte sin første postdoktorstilling i Norge. Figur 4.17 viser at respondentene i all hovedsak begrunner valget av postdoktorstilling med at de var interessert i forskningstemaet og at stillingen gir muligheter for en akademisk karriere. Dette må anses som forventede årsaker til valg av postdoktorstilling. Av andre årsaker oppgir i underkant av én av tre at de ble bedt om å søke stillingen. Én av seks oppgir at de ikke hadde andre relevante jobbalternativer og ønsket å arbeide i forskningsmiljøet som utlyste stillingen.

Svarene varierer noe med bakgrunnsforhold. Det var en høyere andel menn og internfinansierte som så postdoktorstillingen som et ledd i å bygge en akademisk karriere. Blant personer med et kort åremål på to år var det en lavere andel som valgte postdoktorstillingen av karrierefremende grunner og det var en høyere andel som oppga at de valgte postdoktorstillingen i mangel av andre alternativer. Det er få forskjeller etter om man har utenlandsk bakgrunn, men personer oppvokst utenlands oppgir i litt større grad at de valgte stillingen siden den var knyttet til et forskningstema de var interessert i.



**Figur 4.17 Bakgrunn for valg av første postdoktorstilling i Norge. Prosent.**

Note: Flere valg mulig. N= 2417.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Når vi fordeler spørsmålet om bakgrunnen for valg av postdoktorstillingen etter fagfelt for doktorgraden (tabell 4.7), ser vi noen interessante mønstre: Humanister og samfunnsvitere velger i større grad postdoktorstillinger som et ledd i å bygge en akademisk karriere, det er mindre vanlig at veilederen under doktorgraden skriver søknaden til postdoktorstillingen og de tok i mindre grad kontakt med et miljø de ønsket å jobbe i og spurte om muligheten for en postdoktorstilling. Naturvitere, realister og teknologer velger i større grad en slik stilling som følge av en interesse for forskningstemaet. Medisin og helsefagsarbeider vektla i mindre grad forskningsmiljøet som utlyste postdoktorstillingen i sitt valg av denne.

**Tabell 4.7 Bakgrunn for valg av første postdoktorstilling i Norge etter fagfelt for doktorgraden. Prosentandeler**

	Humaniora og kunstfag	Samfunns- vitenskap og jus	Matematikk og natur- vitenskap	Teknologi	Medisin og Helsefag
Var et ledd i å bygge en akademisk karriere	76,0	76,2	62,3	59,3	53,5
Interessert i forskningstema	63,9	66,2	78,3	79,3	66,4
Hadde ikke andre relevante jobbalternativer	19,1	13,8	19,2	13,7	16,4
Ble bedt om å søke stillingen	26,8	29,2	28,2	35,0	30,7
PhD-veileder skrev søknaden for meg	0,5	1,7	5,2	5,8	8,9
Ønsket å arbeide i forskningsmiljøet som utlyste stillingen	25,7	21,2	19,8	18,2	9,6
Tok kontakt med et miljø jeg ønsket å jobbe i	4,4	4,3	8,9	7,9	7,6
Jeg fikk stillingen uten åpen utlysning	6,0	6,0	8,5	10,6	10,9
Gikk gradvis over fra en annen stilling ved samme institusjon	3,8	4,6	6,2	6,4	6,5
Andre grunner	12,6	7,7	6,8	4,9	12,2
Antall (N)	183	349	982	329	550

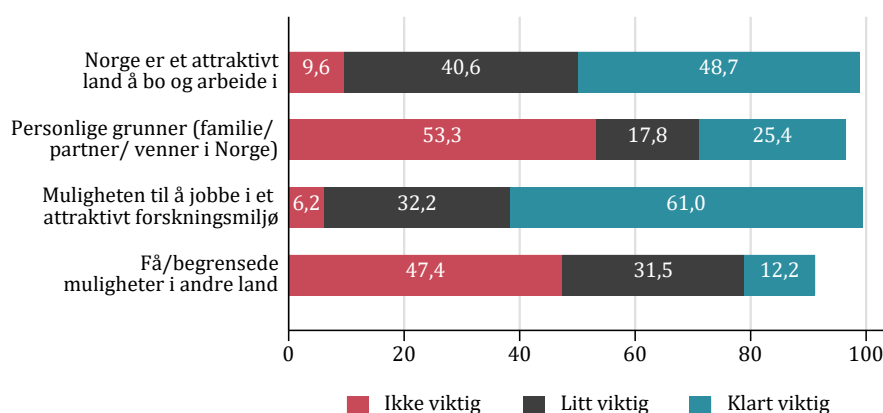
*Note: Respondentene kunne velge flere alternativer. Tabellen viser andelen som har valgt et gitt alternativ blant alle som har krysset av for minst ett alternativ.*

*Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.*

## Motivasjon for postdoktorstilling i Norge

Til doktorene som ikke tok sin doktorgrad i Norge har vi stilt et spørsmål om motivasjonen for å velge en postdoktor-/innstegsstilling i Norge. Figur 4.18 viser at muligheten til å jobbe i et attraktivt forskningsmiljø er den viktigste grunnen til at personer med utenlandsk doktorgrad velger å arbeide som postdoktor i Norge. At Norge er et attraktivt land å bo og arbeide i, slik som høy levestandard og velferdsgoder, er også en viktig grunn til at personer med utenlandsk doktorgrad velger å forske her. Personlige grunner, slik som at familie, partner eller venner bor i Norge, er mindre viktige for valget av postdoktorstilling. Norge fremstår i

mindre grad som et andrevalg; færre svarer at det var få eller begrensede muligheter i andre land som gjorde at de valgte Norge.



**Figur 4.18 Motivasjon for å velge en postdoktorstilling i Norge. Prosentandeler.**

*Note: Figuren summerer ikke til 100 fordi svaralternativet «Vet ikke» er ekskludert selv om det er inkludert i beregningene. N= 1054 for spørsmål 1, 1034 for spørsmål 2, 1051 for spørsmål 3 og 1031 for spørsmål 4.*

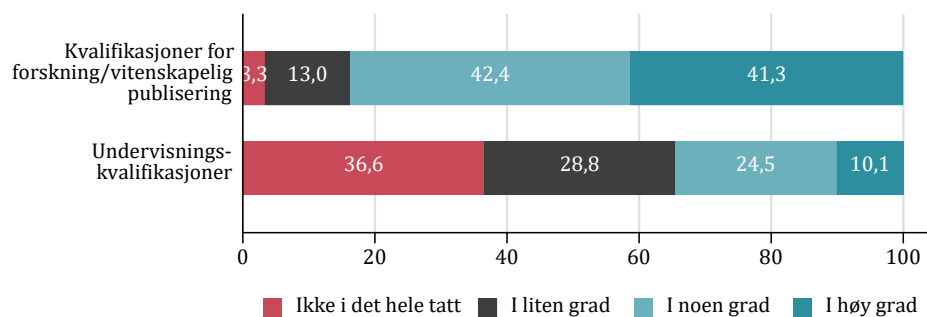
*Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.*

Nærmere analyser viser at personlige grunner, slik som familie, er en viktigere årsak for kvinner enn for menn for valg av postdoktorstilling i Norge. Når vi ser på fagforskjeller skiller teknologer seg ut ved å i større grad vektlegge muligheten til å jobbe i et attraktivt forskningsmiljø og at Norge er et attraktivt land å bo og arbeide i. Humanister derimot, både menn og kvinner, skiller seg ut ved å i større grad vektlegge personlige grunner og begrensede muligheter i andre land for sitt valg av postdoktorstilling i Norge. Vi finner ingen nevneverdige forskjeller i motivasjon for å velge postdoktorstilling i Norge for personer med utenlandsk doktorgrad etter lengde på postdoktorstillingen og finansieringstype.

### Mulighet til kompetansebygging

I kapittel 4.1.3 fant vi at majoriteten av respondentene er uenige i at det kom tydelig frem i rekrutteringsprosessen at postdoktorstillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål. Dette gjaldt særlig de med eksterntfinansiert stilling og doktorgrad innen matematikk og naturvitenskap. Vi har også spurt nåværende postdoktorer om i hvilken grad de tror at stillingen gir dem muligheten til å bygge den kompetansen som skal til for å formelt kvalifisere til en vitenskapelig toppstilling. Figur 4.19 viser at de fleste mener at stillingen gir muligheten til å opparbeide tilstrekkelige forsker-kvalifikasjoner, men at langt færre mener at den gir muligheter til å opparbeide tilstrekkelige undervisningskvalifikasjoner. At to av tre mener at deres nåværende postdoktorstilling i liten grad eller ikke i det hele tatt gir tilstrekkelige undervisningskvalifikasjoner er interessant med tanke på at det i 2018 ble gjort

endringer i krav til utdanningsfaglig kompetanse for professor og førsteamanuensis i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.<sup>24</sup> Det er kun marginale forskjeller mellom tidligere og nåværende postdoktorer (figur 4.19 og 4.22).



**Figur 4.19 I hvilken grad nåværende postdoktorer tror at stillingen har gitt muligheten til å bygge opp den kompetansen som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling)**

Note: Svaralternativene «Vet ikke» og «Ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. For spørsmål 1 er N=903 og for spørsmål 2 er N=865.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

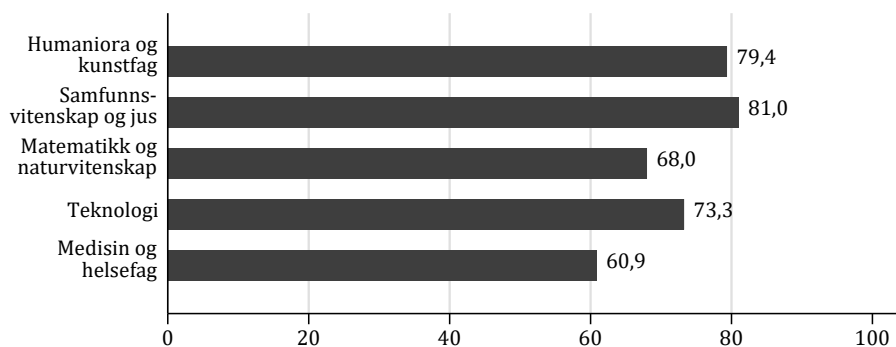
Humanister og samfunnsvitere og internfinansierte mener i noe større grad at deres nåværende postdoktorstilling har gitt dem muligheten til å opparbeide seg kvalifikasjoner for forskning og vitenskapelig publisering. For utdanningskvalifikasjoner er det slik at kvinner og personer med doktorgrad fra utlandet i noe mindre grad mener at deres nåværende postdoktorstilling har gitt tilstrekkelige muligheter for å oppnå dette. Postdoktorer med lengre åremål er mer tilfreds med mulighetene for å forbedre sin forsknings- og undervisningskompetanse.

Respondentene har også fått anledningen til å spesifisere fritt hvilke andre formelle kvalifikasjoner postdoktor-/innstegsstillingen har gitt dem. 61 personer har benyttet seg av det åpne tekstfeltet. Respondentene trekker frem veiledererfaring, kompetanse i søknadsskriving, prosjektledelse og språkferdigheter som noe stillingen har gitt dem anledningen til å bygge opp. Dog, er det også flere som etterlyser manglende trening i nettopp disse ferdighetene.

Videre har vi bedt nåværende postdoktorer (N=917) vurdere i hvilken grad de tror postdoktor-/innstegsstillingen gir dem mulighet til å bygge opp den kompetansen de tror de trenger for å vinne fram i konkurransen om en stilling på professornivå. Respondentene svarer på en skala fra 1 (I høy grad) til 4 (Ikke i det hele tatt). I gjennomsnitt svarer to av tre at de i høy grad eller i noen grad er enige i at stillingen gir dem muligheten til å bygge denne kompetansen. Kvinner og

<sup>24</sup> <https://www.forskerforum.no/forskerforbundet-for-detaljerte-krav-til-undervisningskompetanse/?fbclid=IwAR2yE3F3ug5fHn-PCEG0AFX33Tapp1nBq5edm9ID2atFJZUKDBDzqfztuWE>

eksternfinansierte tror i mindre grad at de får tilstrekkelig kompetanse for å kunne bli professor sammenlignet med menn og internfinansierte. Figur 4.20 viser at det også er noen fagfeltforskjeller for dette spørsmålet, men vi finner kun en signifikant forskjell ( $\alpha < 0,05$ ) mellom medisin og helsefag og de andre fagfeltene, i tillegg til en forskjell mellom samfunnsfag og matematikk og naturvitenskap.



**Figur 4.20** Andelen nåværende postdoktorer som i noen eller høy grad er enige i at stillingen gir dem muligheten til å bygge opp den kompetansen de tror de trenger for å vinne frem i konkurransen om en stilling på professornivå. Etter fagfelt for doktorgraden.

Note: Svaralternativene «Vet ikke» og «Ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. Humaniora og kunsthøgskolefag  $N=63$ , Samfunnsvitenskap og jus  $N=116$ , Matematikk og naturvitenskap  $N=374$ , Teknologi  $N=116$ , Medisin og helsefag  $N=207$ .

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

En stor andel av respondentene som utypet (i fritekst) hva som manglet for å bygge professorkompetanse, påpeker at de hadde lite eller ingen mulighet til undervisning. Dette gjelder både forhenværende og nåværende postdoktorer<sup>25</sup>. Flere påpekte også spesifikt at de ikke hadde (hatt) anledning til å veilede PhD-studenter og at dette var viktig for å oppnå professorkompetanse. Under er noen illustrerende kommentarer:

- *To have been main supervisor for a person that has completed a PhD of their own, is required for a full prof position in Norway. This is not possible to obtain during a postdoc. (nåværende postdoktor)*
- *The duration is too short and still too tightly connected to the supervisors/professors employing a postdoc to really create a competitive portfolio for most people, I think. To then, in addition, supervise in order to meet formal qualifications for full professor, I think is not very realistic. (nåværende postdoktor)*
- *Teaching appears to be a critical component of professorship in Norway, however, the ability to teach students was not routinely carried out for postdoctoral researchers. One major barrier is the requirement to speak Norwegian/the requirement of universities to offer teaching in Norwegian. This strongly limits the opportunities for international postdocs who do not*

<sup>25</sup> 145 av 432 kommentarer fra forhenværende postdoktorer og 129 av 282 kommentarer fra nåværende postdoktorer nevner undervisning.



*have strong competence in speaking Norwegian to teach. (nåværende postdoktor)*

- *As the focus was on the EU funded project there were no opportunities to teach. (tidligere postdoktor)*
- *Det var kun fokus på publisering, all undervisning jeg påtok meg var frivillig og utenfor stillingen. Opplever at annen erfaring også er nødvendig for å kvalifisere seg til professornivå som PhD veiledning, tilslag på søknader om finansiering og prosjektledelse, erfaring fra utvalg og komiteer. Flere finansieringskilder krever fast ansettelse for å kunne søke forskningsmidler og det er heller ikke gunstig å ta opp PhD kandidater når man selv er midlertidig. (tidligere postdoktor)*
- *I en postdoktorstilling får man vanligvis ikke muligheten til for eksempel å undervise eller veilede på PhD-nivå, og min erfaring er at slike muligheter er litt tilfeldig fordelt. Burde muligens bakes inn i stillingen på et eller annet vis. (tidligere postdoktor)*

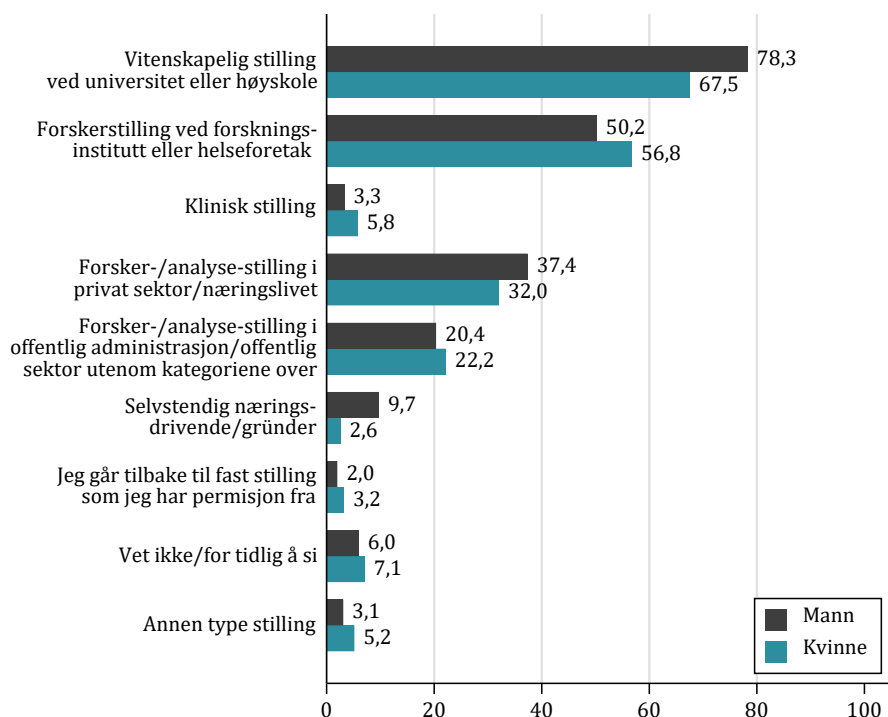
## Karriereønsker

Vårt siste spørsmål om forventninger er hva slags stilling eller jobb nåværende postdoktorer håper å få etter endt åremål. Figur 4.21 viser hva respondentene har svart på dette spørsmålet etter kjønn. Respondentene kunne krysse av for flere alternativer. Vi ser at flest har krysset av for en vitenskapelig stilling ved et universitet eller høgskole, uavhengig av kjønn. Det er en signifikant høyere andel menn som har krysset av for dette alternativet sammenlignet med kvinner. Det er derimot flere kvinner enn menn som har krysset av for forskerstilling ved forskningsinstitutt eller helseforetak. Av de resterende alternativene er det kun for selvstendig næringsdrivende/gründervirksomhet vi finner en signifikant forskjell mellom kvinner og menn. Det er flere menn enn kvinner som håper på å arbeide som selvstendig næringsdrivende eller gründere etter at de er ferdig med sin postdoktor- eller innstegsstilling. Det skyldes antakeligvis at vi finner flere menn enn kvinner innen fagfelt hvor det tradisjonelt er mer vanlig å være selvstendig næringsdrivende eller gründer, slik som innen teknologi.

Uavhengig av fagfelt for doktorgraden er det en forskerstilling i UH-sektoren, instituttsektoren og ved et helseforetak som er mest populært. Tabell 4.8 viser likevel noen tydelige fagfeltforskjeller. Respondenter med doktorgrad innen humaniora og samfunnsvitenskap har i større grad en forhåpning om en vitenskapelig stilling i UH-sektoren etter endt åremål, mens respondenter med doktorgrad innen matematikk og naturvitenskap og medisin og helsefag i større grad har en forhåpning om en forskerstilling ved et forskningsinstitutt eller helseforetak. Teknologer er i en mellomposisjon siden det i dette fagfeltet er en betydelig andel som ønsker en stilling i UH-sektoren og ved et forskningsinstitutt eller helseforetak.

At det er innen medisin og helsefag vi finner postdoktorer som ønsker en klinisk stilling etter endt postdoktorstilling er ikke overraskende. Likevel er det kun 15

prosent som ønsker dette, mens nærmere 60 prosent i denne gruppen foretrekker en forskerstilling ved et universitet eller høyskole (tabell 4.8).



**Figur 4.21 Stilling/jobb nåværende postdoktorer håper å få etter endt åremål. Prosentandeler.**

Note: Flere valg mulig. Menn N=452, Kvinner N=465.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Det er en betydelig høyere andel innen naturvitenskap, teknologi og medisin-/helsefag som ønsker seg en forsker- eller analysestilling i næringslivet sammenlignet med humanister og samfunnsvitere. Sett bort fra det å arbeide klinisk eller som selvstendig næringsdrivende, er det en forsker- eller analysestilling i offentlig sektor som er minst populært blant de nåværende postdoktorene. Teknologene skiller seg ut ved at en signifikant høyere andel ønsker seg til offentlig sektor sammenlignet med respondenter innen andre fagfelt. Teknologer er også de som i størst grad kan tenke seg å være selvstendig næringsdrivende eller gründere.

Til slutt finner vi en høyere andel innen de kvinnedominerte fagfeltene humaniora og medisin og helsefag som vil gå tilbake til en fast stilling de har permisjon fra. Det er også respondenter i disse fagfeltene som er mest usikre på hva slags stilling de ønsker etter at postdoktorperioden har utløpt.

**Tabell 4.8 Stilling/jobb nåværende postdoktorer håper å få etter endt åremål. Prosentandeler etter fagfelt.**

	Humaniora og kunstfag	Samfunns- vitenskap og jus	Matematikk og natur- vitenskap	Teknologi	Medisin og helsefag
Vitenskapelig stilling ved universitet eller høyskole	93,7	88,6	69,8	84,3	58,7
Forskerstilling ved forsknings- institutt eller helseforetak	30,2	34,2	57,2	48,8	65,5
Klinisk stilling	0,0	0,0	1,5	1,7	15,2
Forsker/analysestilling i privat sektor/næringslivet	17,5	14,0	40,5	48,8	31,8
Forsker-/analysestilling i offentlig administrasjon/ offentlig sektor utenom kategoriene over	15,9	13,2	21,4	30,6	22,4
Selvstendig næringsdrivende/gründer	6,3	3,5	6,4	11,6	4,0
Jeg går tilbake til fast stilling som jeg har permisjon fra	4,8	1,8	1,0	3,3	4,9
Vet ikke/for tidlig å si	11,1	3,5	6,2	1,7	10,3
Annen type stilling	7,9	2,6	4,9	2,5	3,6
Antall (N)	63	114	388	121	223

*Note: Respondentene kunne velge flere alternativer. Tabellen viser andelen som har valgt et gitt alternativ blant alle som har krysset av for minst ett alternativ.*

*Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.*

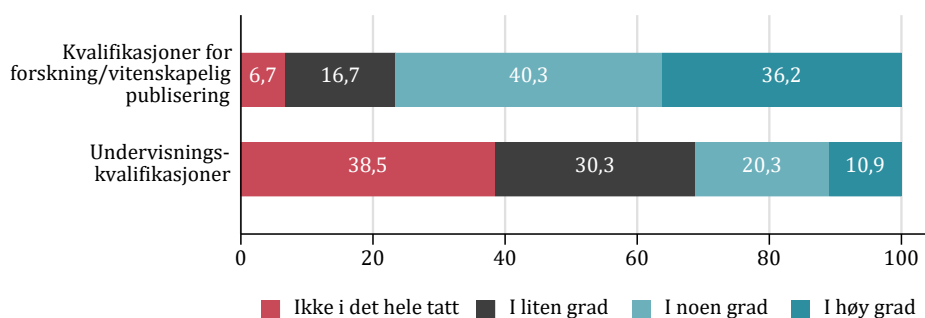
## 4.2.2 Innfridde forventninger og tilfredshet

Over spurte vi nåværende postdoktorer om de tror de har fått tilstrekkelig kompetanse for en vitenskapelig toppstilling. I det følgende skal vi undersøke hva forhenværende postdoktorer svarer på de samme spørsmålene. Når svarene til tidligere og nåværende postdoktorer ses i sammenheng kan de gi en indikasjon på om postdoktorers forventninger har blitt innfridd etter endt åremål. I tillegg skal vi undersøke hvor tilfredse både nåværende og forhenværende postdoktorer er med postdoktorstillingen.

### Oppbygging av formell kompetanse

Figur 4.22 viser hva tidligere postdoktorer har svart på spørsmålet om stillingen ga anledning til å bygge opp den formelle forsknings- og undervisningskompetansen som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå. Også for

forhenværende postdoktorer er det slik at majoriteten mener at stillingen i noen eller høy grad har gitt nødvendige kvalifikasjoner for forskning/vitenskapelig publisering mens det motsatte er tilfellet for undervisningskvalifikasjoner. Forskjellene mellom tidligere (figur 4.22) og nåværende (figur 4.19) er små.



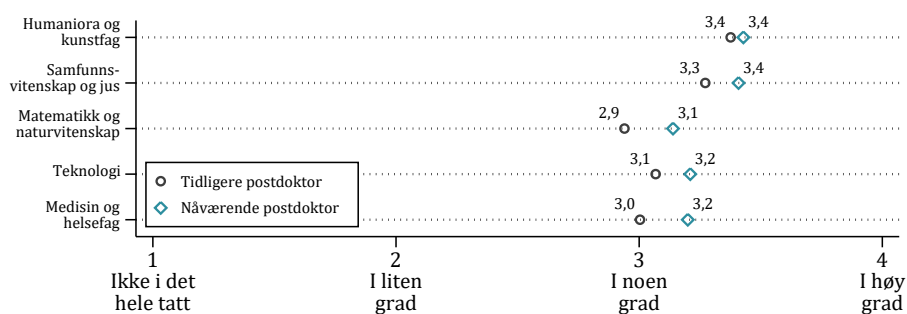
**Figur 4.22 I hvilken grad forhenværende postdoktorer tror at stillingen har gitt muligheten til å bygge opp den kompetansen som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling)**

Note: Svaralternativene «Vet ikke» og «Ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. For spørsmål 1 er N= 1308 og for spørsmål 2 er N=1271.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Videre analyser viser at kvinner, respondenter vokst opp utenlands, eksternt-finansierte og respondenter som hadde kortere åremål i mindre grad opplevde at den tidligere postdoktorstillingen ga anledning til å bygge undervisningskompetanse. Det er særlig forhenværende postdoktorer som hadde et fireårig åremål som i høy grad er enig i at stillingen ga anledning til å bygge opp den formelle undervisningskompetansen som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå. Det er som forventet med tanke på at fireårige postdoktorstillinger ofte innebærer at et av årene er øremerket pliktarbeid i form av undervisning.

Figur 4.23 og 4.24 viser hva forhenværende postdoktorene i gjennomsnitt har svart på spørsmålene om postdoktorstillingen har gitt muligheten til å bygge den kompetansen som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå etter fagfelt for doktorgraden. Siden nåværende postdoktorer har svart på de samme spørsmålene, som vist i figur 4.19, inneholder figur 4.23 og 4.24 også deres gjennomsnittsverdier slik at vi kan undersøke om svarene endrer seg fra nåværende til forhenværende postdoktorer.

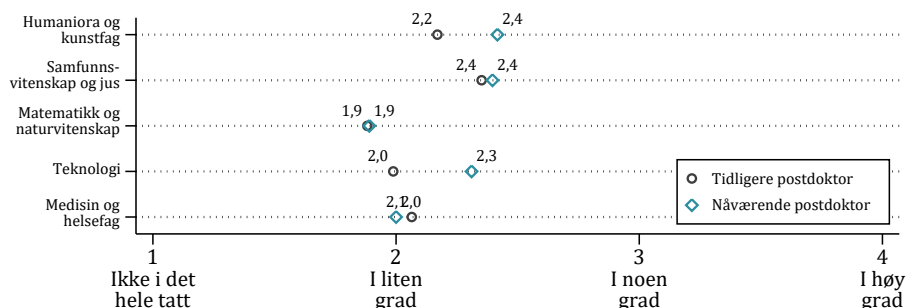


**Figur 4.23 I hvilken grad postdoktorstillingen har gitt muligheten til å bygge de kvalifikasjonene for forskning/vitenskapelig publisering som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling). Gjennomsnitt.**

Note: Humaniora og kunsthøgskolefag N= 172, Samfunnsvitenskap og jus N=321, Matematikk og naturvitenskap N=893, Teknologi N=296, Medisin og Helsefag N=503.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Figur 4.23 viser at det er små forskjeller mellom fagfelt og mellom tidligere og nåværende postdoktorer for spørsmålet om de opplever at de har fått muligheten sikre seg nødvendige kvalifikasjoner for forskning og vitenskapelig publisering. I gjennomsnitt sier respondentene at de i noen grad er enig i det. Humanister og samfunnsvitere skårer i snitt litt høyere enn respondenter med annen fagbakgrunn og nåværende postdoktorer skårer i snitt høyere enn forhenværende. Det er kun signifikante forskjeller ( $p < 0,05$ ) mellom nåværende og forhenværende postdoktorer for fagfeltene matematikk og naturvitenskap og medisin og helsefag.



**Figur 4.24 I hvilken grad postdoktorstillingen har gitt muligheten til å bygge de undervisningskvalifikasjonene som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling). Gjennomsnitt.**

Note: Humaniora og kunsthøgskolefag N= 166, Samfunnsvitenskap og jus N=310, Matematikk og naturvitenskap N=862, Teknologi N=289, Medisin og Helsefag N=486.

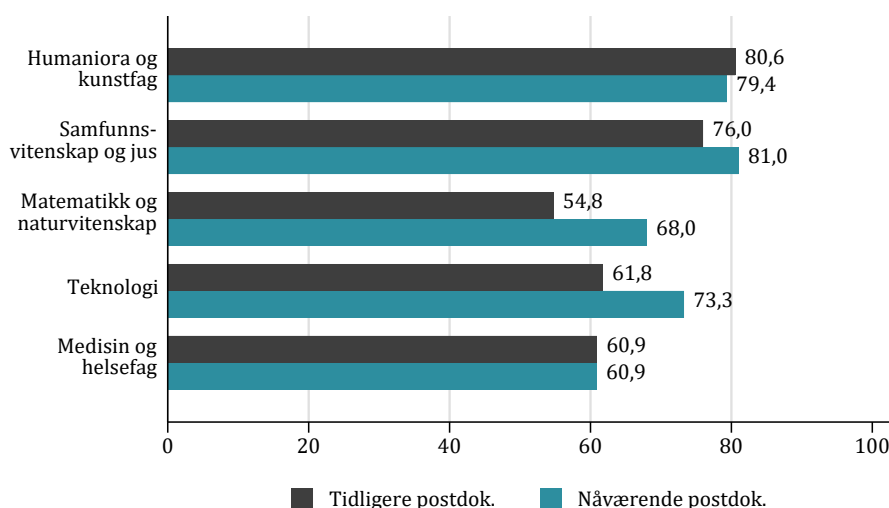
Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Figur 4.24 viser at det også er små forskjeller mellom fagfelt og mellom tidligere og nåværende postdoktorer når det gjelder spørsmålet om man har fått muligheten til å bygge om tilstrekkelige undervisningskvalifikasjoner. I gjennomsnitt opplever respondentene at de i liten grad har fått muligheten til det. Igjen oppgir humanister og samfunnsvitere at de i litt større grad har hatt muligheten til å bygge undervisningskvalifikasjoner. Gjennomgående oppgir

nåværende postdoktorer i større grad at de har fått denne muligheten, men det er kun for teknologi at forskjellen er statistisk signifikant.

Som for nåværende postdoktorer har vi spurt forhenværende postdoktorer om i hvilken grad de er enge i at stillingen ga dem anledning til å bygge opp den kompetansen de tror de trenger for å *vinne fram* i konkurransen om en stilling på professornivå. 60 prosent svarer at de i noen eller i høy grad er enig i det. Litt færre kvinner er enig, og det er marginalt flere med internfinansiering og med fireårig postdoktorstilling som er enig. Figur 4.25 viser prosentandelen som har svart at de er i noen eller i høy grad enig etter fagfelt for doktorgraden. Vi har også inkludert svarene fra nåværende postdoktorer (som vist i figur 4.20) som et sammenligningsgrunnlag.

Både for tidligere og nåværende postdoktorer er det en høyere andel humanister og samfunnsvitere som er i noen eller i høy grad enige i at de tror de har fått kompetansen som skal til for å få en professorstilling. Hvis vi sammenligner tidligere og nåværende postdoktorer er det i fagfeltene matematikk og naturvitenskap og teknologi det er en signifikant forskjell. Det kan tyde på at i møte med arbeidslivet etter endt åremål så justerte flere respondenter i disse fagfeltene sitt syn på om de fikk tilstrekkelig kompetanse under postdoktorperioden til å få en vitenskapelig toppstilling. En annen tolkning er at forskjellene mellom tidligere og nåværende postdoktorer i matematikk og naturvitenskap og teknologi skyldes forskjeller mellom kull.



**Figur 4.25 Andelen nåværende og tidligere postdoktorer som i noen eller høy grad er enige i at stillingen gir dem muligheten til å bygge opp den kompetansen de tror de trenger for å vinne frem i konkurransen om en stilling på professornivå.**

Note: Svaralternativene «Ikke relevant» og «Vet ikke» er ekskludert fra beregningene. Humaniora og kunsthøgskolefag N= 108/63, Samfunnsvitenskap og jus N=204/116, Matematikk og naturvitenskap N=504/372, Teknologi N=170/116, Medisin og Helsefag N=284/207.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

## Tilfredshet og utfordringer

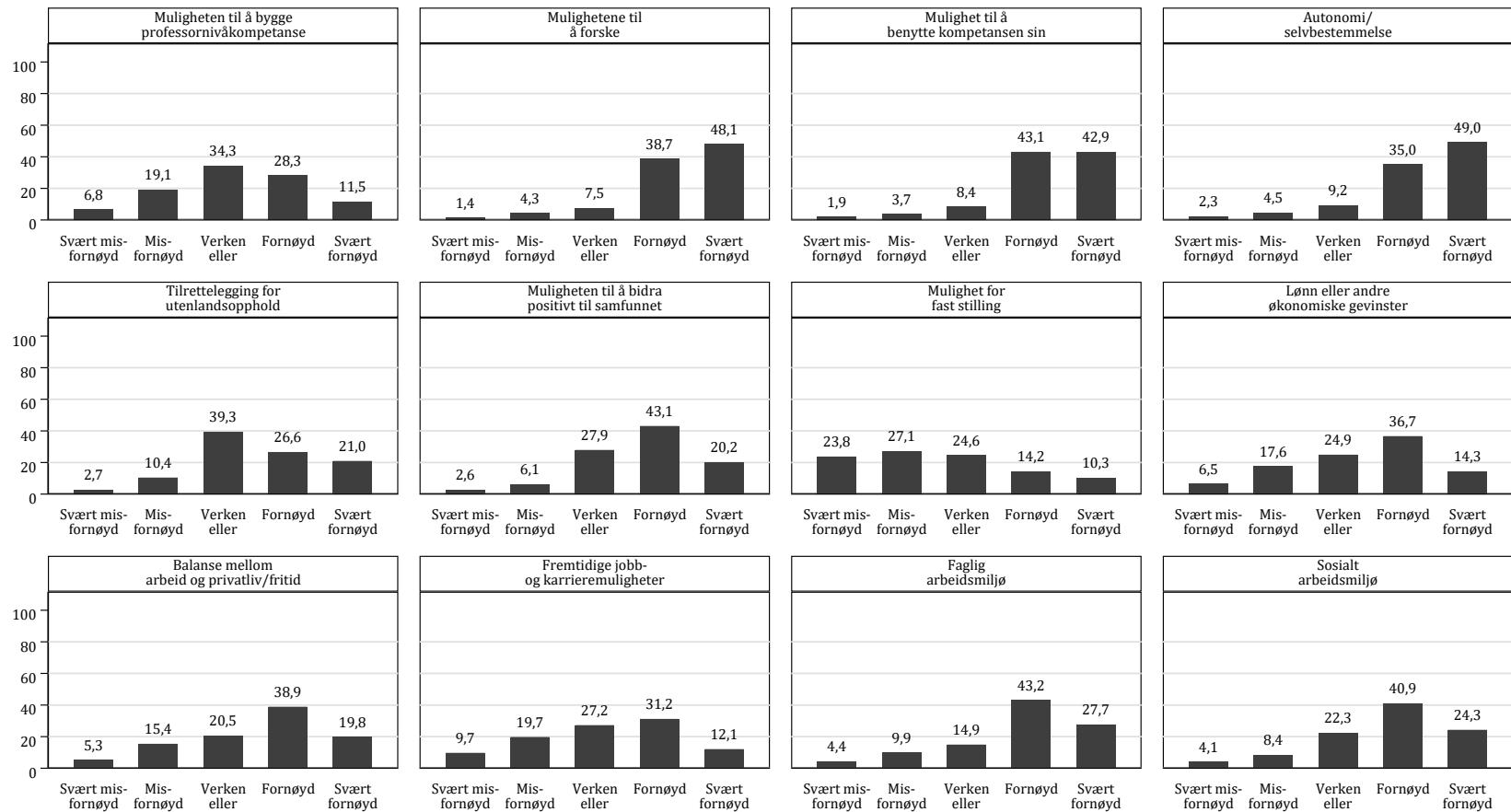
Hvor fornøyd er tidligere og nåværende postdoktorer med ulike aspekter ved postdoktorstillingen? Figur 4.26 viser hvor fornøyd postdoktorene er med 12 aspekter på en skala fra 1 («svært misfornøyd») til 5 (svært fornøyd). Overordnet sett indikerer svarene at stillingen oppleves som en mulighet til fri forskning hvor man får benyttet sin kompetanse, men hvor fremtidsutsiktene er utfordrende.

Flest er fornøyd med mulighetene postdoktorstillingen gir til å forske, til å benytte ens kompetanse og mengden autonomi/selvbestemmelse. Over 80 prosent har svart at de er fornøyde eller svært fornøyde med disse aspektene ved postdoktorstillingen. Mange er også fornøyd med det faglige arbeidsmiljøet (omtrent 70 prosent) og det sosiale arbeidsmiljøet (omtrent 65 prosent).

Flest er misfornøyd med muligheten for fast stilling. Over 50 prosent svarer at de er misfornøyde eller svært misfornøyde med det. Det er også en del som er misfornøyd med fremtidige jobb og karrieremuligheter (omtrent 30 prosent) og muligheten til å bygge professornivåkompetanse (omtrent 25 prosent).

For de resterende aspektene er det større variasjon i hva respondentene har svart, men generelt er de mer fornøyd enn misfornøyd. Omtrent 60 prosent er fornøyd med muligheten stillingen gir til å bidra positivt til samfunnet og arbeidshverdagens balanse mellom arbeid og privatliv/fritid. Når det gjelder tilrettelegging for utenlandsopphold og lønn eller andre økonomiske gevinster kan respondentene karakteriseres som svakt fornøyde. At under halvparten er fornøyd med tilrettelegging for utenlandsopphold er verdt å merke seg siden internasjonal mobilitet er et sentralt aspekt ved postdoktorstillingen.

For å undersøke om det er kjønnsforskjeller i hvor fornøyd respondentene er med ulike aspekter ved postdoktorstillingen har vi gjennomført en lineær regresjon per dimensjon ved fornøydhet. I hver regresjon kontrollerer vi for fagfelt for doktorgraden, alder, om man er tidligere eller nåværende postdoktor og om man er oppvokst i Norge eller i utlandet. Figur 4.27 viser resultatene fra de 12 regresjonene. Punkttestimatene viser hvor mye kvinner i gjennomsnitt avviker fra menn. Menn er referansekategorien illustrert ved den stiplede linjen ved nullpunktet. Klammen rundt punkttestimatene er 95 prosents konfidensintervaller. Se vedleggstabell 4.2 for regresjonstabell.

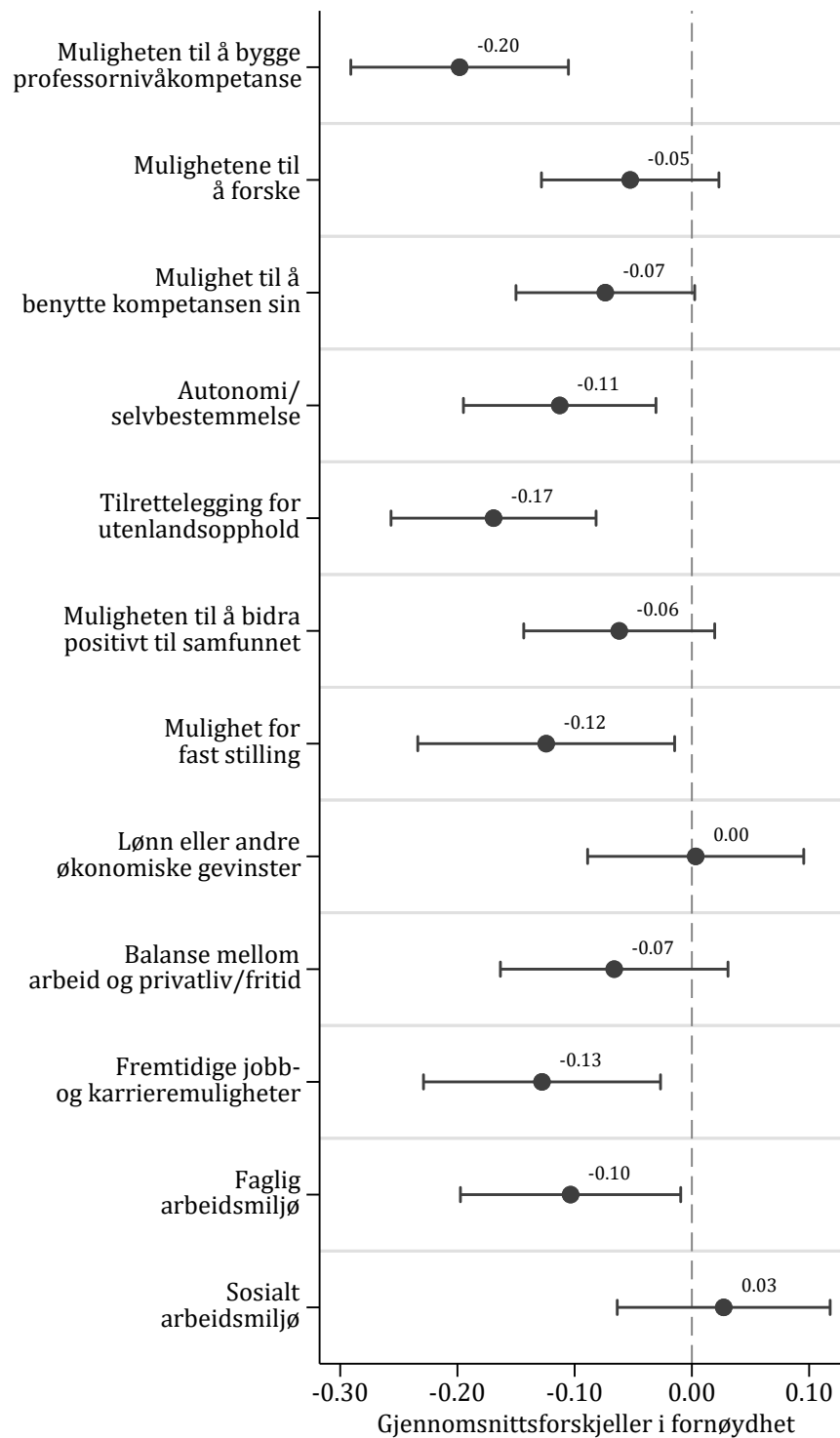


**Figur 4.26** Hvor fornøyd tidligere og nåværende postdoktorer var/er med ulike aspekter ved stillingen.

Note: N = 2299, 2307, 2304, 2300, 2298, 2294, 2297, 2303, 2298, 2301, 2303, 2299.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.





**Figur 4.27 Gjennomsnittlige kjønnsforskjeller i fornøydhhet. Lineær regresjon.**

Note: Én lineær regresjonsmodell er kjørt per 12 spørsmål om fornøydhhet. Punktestimaten viser til hvor mye kvinners gjennomsnittsfornøydhhet avviker fra menn (referansegruppen/nullpunktet). Kontroll for fagfelt for doktorgraden, alder, om man er tidligere eller nåværende postdoktor samt om man er oppvokst i Norge eller i utlandet. 95 prosenters konfidensintervall. Se vedleggstabell 4.2 for regresjonstabell.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Av figur 4.27 kan vi lære tre ting: For det første er det ingen dimensjoner hvor kvinner er mer fornøyde enn menn. For det andre er kvinner signifikant mindre fornøyd enn menn for halvparten (seks) av dimensjonene. Kvinner er signifikant mindre fornøyd med muligheten til å bygge professornivåkompetanse, autonomi/selvbestemmelse i stillingen, tilrettelegging for utenlandsopphold, muligheten for fast stilling, fremtidige jobb og karrieremuligheter og faglig arbeidsmiljø. For det tredje er ikke størrelsen på gjennomsnittsforskjellene mellom menn og kvinner betydelig. Det er for mulighet til å bygge professornivåkompetanse vi finner den største forskjellen mellom menn og kvinner. På en skala fra 1 til 5 er kvinner i gjennomsnitt 0,2 mindre fornøyd.<sup>26</sup>

Vi har også undersøkt om det er fagforskjeller i hvor fornøyd respondentene er ved ulike aspekter ved postdoktorstillingen. Tabell 4.9 viser omtrent samme tendens på tvers av fagfelt. Det er for muligheten til å forske og til å benytte ens kompetanse vi finner den høyeste andelen tidligere og nåværende postdoktorer som er fornøyd eller svært fornøyd. Mulighetene for fast stilling er det de er minst fornøyde med, uavhengig av fagfelt. Fagfeltene matematikk og naturvitenskap og medisin og helsefag skiller seg ut som de fagfeltene hvor vi finner den laveste andelen som er fornøyd med mange av dimensjonene. De to fagfeltene skiller seg særlig negativt ut når det gjelder muligheten til å bygge professornivåkompetanse, muligheten for fast stilling og fremtidige jobb- og karrieremuligheter.

Hvis vi skiller respondentene etter om deres postdoktorstilling ble finansiert av interne eller eksterne midler, så finner vi at en betydelig høyere andel internfinansierte er fornøyd med muligheten til å bygge professornivåkompetanse, og at en litt høyere andel internfinansierte er fornøyd med muligheten for fast stilling og fremtidige jobb og karrieremuligheter. Når det gjelder nasjonalitet finner vi at respondenter som har vokst opp i utlandet er betydelig mer fornøyd med lønn og andre økonomiske gevinster og balansen mellom arbeid og privatliv i postdoktorstillingen sammenlignet med respondenter som er oppvokst i Norge (resultater ikke vist).

---

<sup>26</sup> I tolkningen av figuren er det viktig å være klar over at regresjonene ikke gir et kausalt estimat på forskjellene i fornøydhets mellom menn og kvinner. Vi har kontrollert for noen forhold som kan være av betydning, men en rekke andre forhold som vi ikke har tatt høyde for kan være av betydning for resultatene.

**Tabell 4.9 Prosentandelen som har svart at de er fornøyde eller svært fornøyde med ulike dimensjoner ved postdoktorstillingen. Etter fagfelt for doktorgraden.**

	Humaniora og kunstfag	Samfunns- vitenskap og jus	Matematikk og natur- vitenskap	Teknologi	Medisin og Helsefag
Muligheten til å bygge professornivåkompetanse	57,1 (178)	56,1 (337)	33,1 (928)	43,1 (313)	35,1 (518)
Mulighetene til å forske	92,1 (179)	89,1 (339)	86,1 (933)	85,1 (312)	86,1 (519)
Mulighet til å benytte kompetansen sin	89,1 (179)	85,1 (338)	86,1 (931)	86,1 (312)	85,1 (519)
Autonomi/ selvbestemmelse	92,1 (178)	88,1 (339)	83,1 (930)	85,1 (312)	80,1 (516)
Tilrettelegging for utenlandsopphold	62,1 (178)	55,1 (337)	46,1 (930)	41,1 (311)	44,1 (517)
Muligheten til å bidra positivt til samfunnet	66,1 (179)	68,1 (335)	56,1 (927)	72,1 (310)	67,1 (518)
Mulighet for fast stilling	31,1 (178)	35,1 (338)	22,1 (932)	26,1 (310)	20,1 (514)
Lønn eller andre økonomiske gevinster	64,1 (178)	54,1 (339)	55,1 (932)	54,1 (312)	34,1 (517)
Balanse mellom arbeid og privatliv/fritid	55,1 (178)	57,1 (338)	60,1 (930)	65,1 (310)	56,1 (517)
Fremtidige jobb- og karrieremuligheter	48,1 (179)	53,1 (338)	39,1 (930)	51,1 (312)	39,1 (517)
Faglig arbeidsmiljø	69,1 (179)	71,1 (339)	69,1 (931)	73,1 (312)	73,1 (517)
Sosialt arbeidsmiljø	64,1 (179)	59,1 (339)	66,1 (928)	65,1 (311)	68,1 (517)

Note: Totalt antall respondenter (N) i parentes.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Respondentene har også blitt bedt om å ta stilling til åtte utsagn om postdoktorstillingen. Figur 4.28 viser andelen respondenter som er helt uenig, delvis uenig, delvis enig og helt enig i disse påstandene. Det er stor variasjon i hva respondentene svarer. To påstander skiller seg likevel ut.

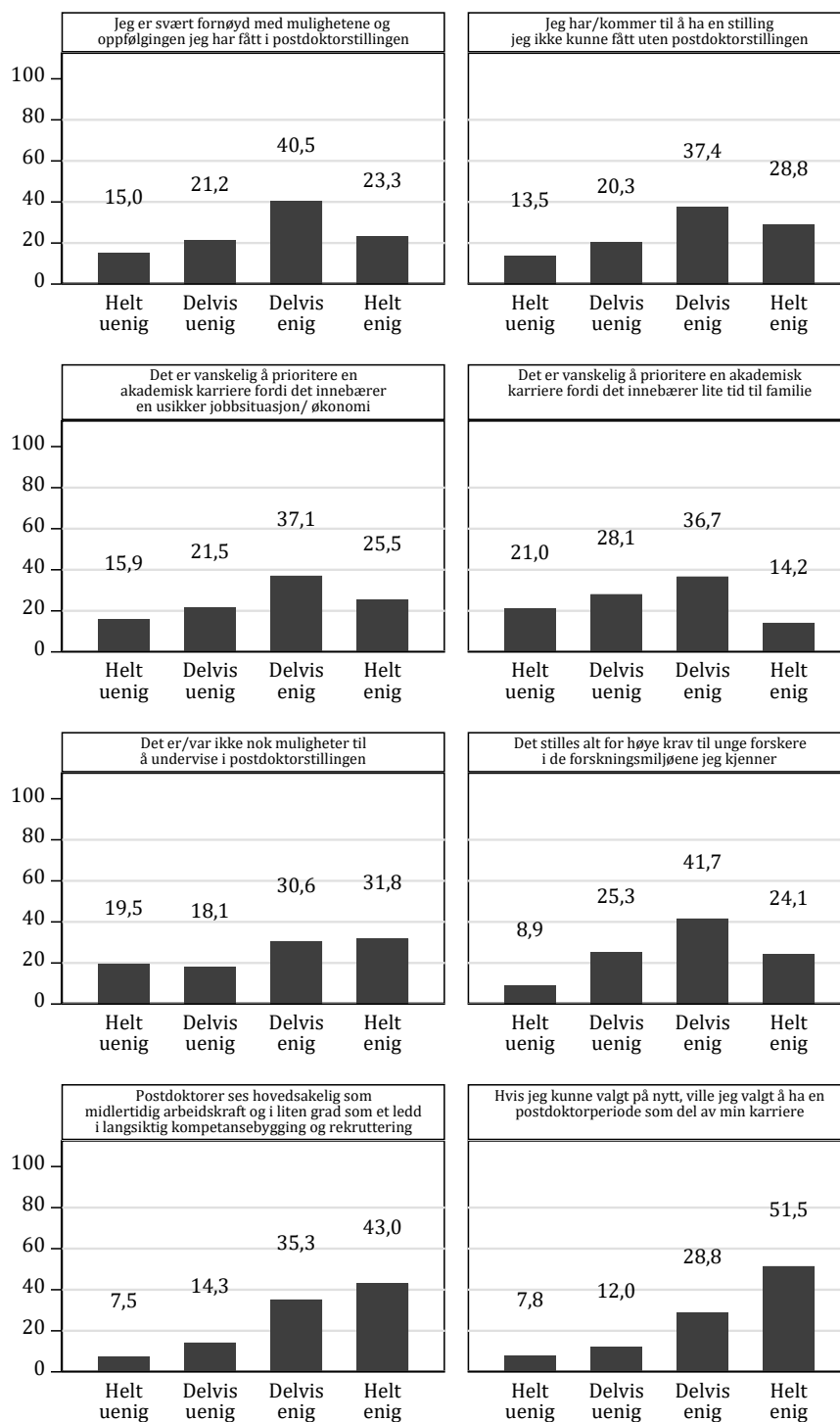
Tre av fire (75 prosent) er enig eller delvis enig i påstanden «*i de forskningsmiljøene jeg kjenner ses postdoktorer som hovedsakelig midlertidig arbeidskraft og i liten grad som et ledd i langsiktig kompetansebygging og rekruttering*». Fra figur 4.6 vet vi at postdoktorer er uenig i at det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå som hovedmål. Samlet sett er det derfor et tydelig funn i denne undersøkelsen at bruken av postdoktorstillingen for mange først og fremst oppleves som en midlertidig forskerstilling snarere enn en karrierevei inn til en vitenskapelig toppstilling, og at postdoktorene opplever det som en utbredt oppfatning i fagmiljøene. Det er midlertidigheten og karrieremulighetene postdoktorene er minst fornøyd med, som vist i figur 4.26.

Selv om postdoktorstillingen først og fremst oppleves som en midlertidig mulighet for forskning, og nettopp manglende muligheter for fast stilling er noe

postdoktorene er misfornøyd med, så viser figur 4.28 at tre av fire svarer at de er enig eller delvis enig i påstanden «*hvis jeg kunne valgt på nytt, ville jeg ha valgt å ha en postdoktorperiode som en del av min karriere*». Fra figur 4.26 vet vi at postdoktorene stort sett også er fornøyd med selvbestemmelsen i stillingen og mulighetene til å forske og benytte kompetansen sin. Vår undersøkelse tyder derfor på at mange av respondentene har akseptert at postdoktorstillingen i hovedsak er en midlertidig forskerstilling uten en tydelig vei til en vitenskapelig toppstilling og at det er mye ved en slik stilling som likevel er attraktivt. Respondentene i vårt datamateriale er derfor en gruppe som har veid fordelene med postdoktorstillingen tyngre enn ulempene med midlertidighet. Det datamaterialet vårt ikke kan si noe om er hvem som har valgt bort en postdoktorstilling på grunn av usikre karrieremuligheter. Det er grunn til å tro at det er forskertalenter som gjør det.

Svarene på de seks resterende påstandene varierer mye. Vi kan dele inn disse etter om de er stilt positivt eller negativt. Av positive spørsmål er 62 prosent enig eller delvis enig i at de er svært fornøyde med mulighetene og den oppfølgingen de har fått i postdoktorstillingen. 62 prosent er også enig eller delvis enig i at postdoktorstillingen var eller er en forutsetning for stillingen de har eller stillingen de kommer til å få i fremtiden. Det tyder på at selv om mange skulle ønske seg enda bedre karrieremuligheter, har postdoktorstillingen gitt eller kommer til å gi muligheter de ellers ikke ville fått. Postdoktorstillingen leder derfor til attraktive stillinger uten at det nødvendigvis er en vitenskapelig toppstilling.

De tre resterende spørsmålene er negativt stilt. 60 prosent er enig eller delvis enig i at det er/har vært vanskelig å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer en usikker jobbsituasjon eller økonomi. 47 prosent er enig eller delvis enig i at det har vært vanskelig å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer lite tid til familie. Av dette kan vi slutte at både økonomi og arbeid-familie-balanse er en utfordring for å realisere en forskerkarriere for en betydelig andel av utvalget i denne undersøkelsen.



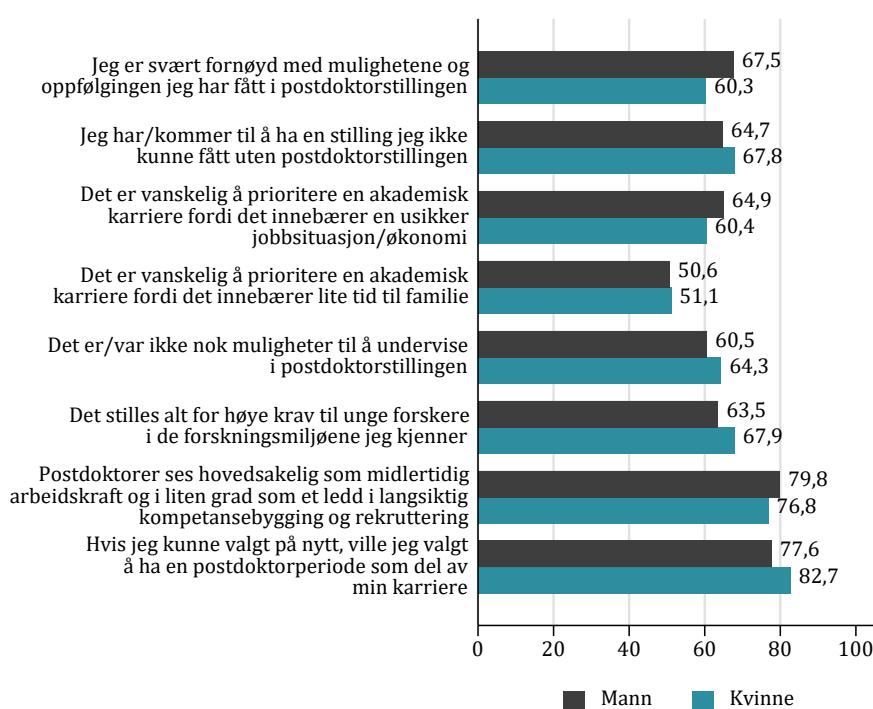
**Figur 4.28 Tidligere og nåværende postdoktorers svar på åtte påstander. Prosentandeler.**

Note: Svaralternativet «Vet ikke/ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. N = 2223, 2099, 2028, 1927, 1809, 1709, 1693, 908.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

57 prosent er enig eller delvis enig i at de ikke fikk nok muligheter til å undervise i postdoktorstillingen. Det stemmer overens med at majoriteten av respondentene har oppgitt at de i liten grad opplever at postdoktorstillingen har gitt muligheten til å bygge opp den undervisningskompetansen som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (se figur 4.19, 4.22 og 4.24). Manglende undervisningserfaring er derfor en utfordring, særlig for postdoktorstillinger med korte åremål.

Til slutt oppgir hele 60 prosent at de er enig eller delvis enig i at det stilles alt for høye krav til unge forskere i de forskningsmiljøene de kjenner. Det tyder på at mange tidligere og nåværende postdoktorer kjenner på et prestasjonspress som det er utfordrende å leve opp til.



**Figur 4.29 Prosentandelen kvinner og menn som er helt eller delvis enig eller helt enig i åtte ulike utsagn.**

Note: Svaralternativet «Vet ikke/ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. N = 1075/1148, 1044/1089, 1055/1122, 1025/1080, 1013/1072, 1016/1077, 1064/1137, 580/640.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Også for disse åtte utsagnene har vi undersøkt om det er forskjeller mellom kvinner og menn. Figur 4.29 viser prosentandelen menn og kvinner som har svart at de er enige eller helt enige i disse utsagnene. Av figuren kan vi lese at det er en lavere andel kvinner som er enige eller helt enige i at de er svært fornøyd med mulighetene og oppfølgingen de har fått i postdoktorstillingen, og det er en høyere andel kvinner som er enige i at det stilles alt for høye krav til unge forskere i forskningsmiljøene de kjenner. Kvinnene kommer bedre ut ved at en lavere andel

er enige i at det er vanskelig å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer en usikker jobbsituasjon/økonomi, og det er en høyere andel kvinner som er enige i at de ville valgt en postdoktorperiode hvis de måtte velge på nytt. Alle forskjellene er statistisk signifikante ( $p < 0,05$ ).

**Tabell 4.10 Prosentandelen som har svart at de er helt eller delvis enig med ulike utsagn om postdoktorstillingen. Etter fagfelt for doktorgraden.**

	Humaniora og kunsthøgskolefag	Samfunns- og jus	Matematikk og naturvitenskap	Teknologi	Medisin og helsefag
Jeg er svært fornøyd med mulighetene og oppfølgingen jeg har fått i postdoktorstillingen	61,1 (178)	64,1 (334)	61,1 (926)	74,1 (308)	62,1 (513)
Jeg har/kommer til å ha en stilling jeg ikke kunne fått uten postdoktorstillingen	78,1 (178)	72,1 (334)	62,1 (921)	65,1 (307)	66,1 (512)
Det er vanskelig å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer en usikker jobbsituasjon/økonomi	58,1 (177)	47,1 (334)	70,1 (922)	59,1 (307)	63,1 (511)
Det er vanskelig å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer lite tid til familie	51,1 (178)	40,1 (331)	58,1 (922)	43,1 (306)	50,1 (512)
Det er/var ikke nok muligheter til å undervise i postdoktorstillingen	56,1 (177)	44,1 (335)	70,1 (923)	62,1 (308)	64,1 (511)
Det stilles alt for høye krav til unge forskere i de forskningsmiljøene jeg kjenner	68,1 (178)	64,1 (333)	70,1 (920)	66,1 (307)	58,1 (511)
Postdoktorer ses hovedsakelig som midlertidig arbeidskraft og i liten grad som et ledd i langsiktig kompetansebygging og rekruttering	70,1 (178)	67,1 (334)	83,1 (923)	86,1 (306)	75,1 (511)
Hvis jeg kunne valgt på nytt, ville jeg valgt å ha en postdoktorperiode som del av min karriere	93,1 (106)	86,1 (201)	77,1 (525)	75,1 (176)	80,1 (279)

*Note: Det siste spørsmålet ble kun stilt til tidligere postdoktorer. N i parentes.*

*Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.*

I tillegg til kjønnsforskjeller er det også fagforskjeller i hvor enige respondentene er i utsagnene om postdoktorstillingen. Overordnet sett viser tabell 4.10 at det er tidligere eller nåværende postdoktorer innen matematikk og naturvitenskap som er mest negative til utsagnene om postdoktorstillingen og en forskerkarriere. De skiller seg ikke ut positivt på noen av påstandene og skiller seg negativt ut på flere.

Det er teknologer som er mest enige i de er svært fornøyd med mulighetene og oppfølgingen de har fått i postdoktorstillingen. Det er en signifikant høyere andel som er helt eller delvis enig i den påstanden sammenlignet med respondenter fra

de andre fagfeltene. For påstanden om respondentene har eller kommer til å ha en stilling de ikke kunne fått uten postdoktorstillingen er det humanister og samfunnsvitere som er mest enig.

Matematikere og naturvitere er minst fornøyd med usikre karrieremuligheter og balansen mellom arbeid og fritid. En høyere andel respondenter med doktorgrad innen matematikk og naturvitenskap er enig i at det er vanskelig å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer en usikker jobbsituasjon og økonomi, mens en lavere andel samfunnsvitere er enige i det. Matematikere og naturvitere er også de som er mest enige i at det er vanskelig å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer lite tid til familie.

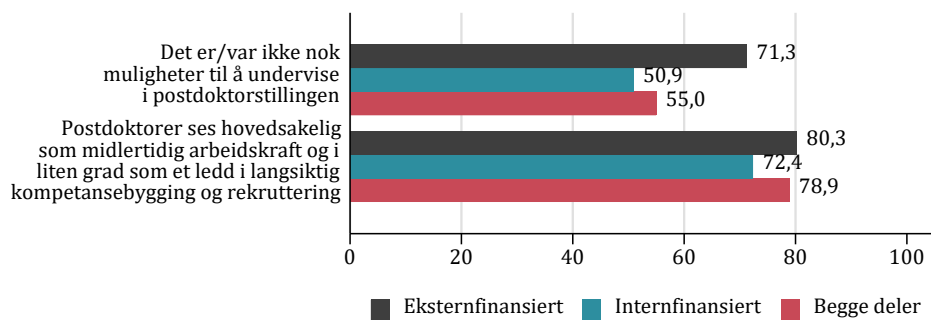
Det er også blant matematikere og naturvitere vi finner den høyeste andelen som er helt eller delvis enig i at det ikke er eller var nok muligheter til å undervise i postdoktorstillingen. Respondenter innen dette fagfeltet er også i større grad enige i at det stilles alt for høye krav til unge forskere i de forskningsmiljøene de kjenner til.

Fra figur 4.28 vet vi at godt over halvparten av postdoktorene er helt eller delvis enige i påstanden om at postdoktorer hovedsakelig ses som en midlertidig arbeidskraft og i liten grad som et ledd i langsiktig kompetansebygging og rekruttering. Relativt sett er færre humanister og samfunnsvitere er enige i denne påstanden sammenlignet med respondenter fra andre fagfelt. Vi finner en særlig høy andel som er enig i påstanden blant matematikere og naturvitere og teknologer.

Minst tre av fire tidligere postdoktorer ville valgt å ha en postdoktorperiode som en del av sin karriere hvis de kunne valgt på nytt. Humanister og samfunnsvitere skiller seg ut ved at en signifikant høyere andel er helt eller delvis enig i denne påstanden sammenlignet med matematikere og naturvitere og teknologer.

Vi har også undersøkt betydningen av hvordan postdoktorstillingen ble finansiert. Det er to påstander som skiller seg ut, som vist i figur 4.30. Det er en betydelig høyere andel eksternfinansierte som er helt eller delvis enige i at det ikke er/var nok muligheter til å undervise i postdoktorstillingen. Dette skyldes trolig at eksternfinansierte, i motsetning til internfinansierte, i mindre grad har et fjerde år med undervisning som pliktarbeid innbakt i sin stilling. Det er også en høyere andel eksternfinansierte som er helt eller delvis enige i at postdoktorer hovedsakelig ses på som midlertidig arbeidskraft og i liten grad som et ledd i langsiktig kompetansebygging og rekruttering. Det tyder på at selv om majoriteten av alle typer postdoktorer opplever stillingen som midlertidig arbeidskraft og ikke en tydelig vei til en vitenskapelig toppstilling, så er det særlig eksternfinansierte som opplever det slik.





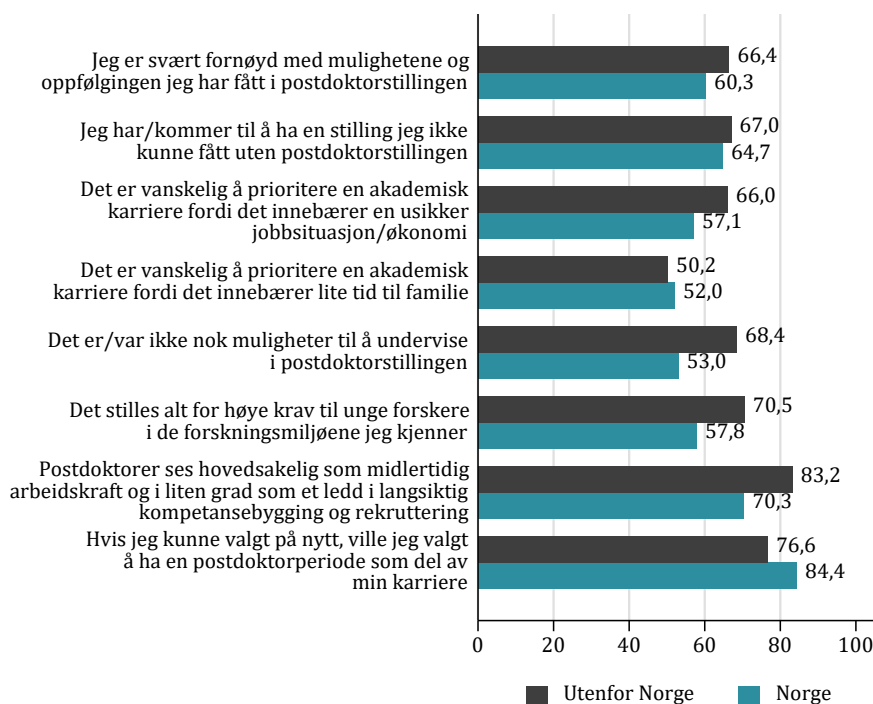
**Figur 4.30 Prosentandelen som er helt eller delvis enig i to ulike påstander etter finansiering for postdoktorperioden.**

*Note: N for den første påstanden er 1808 og for den andre 1917.*

*Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.*

Til slutt undersøker vi om det er forskjeller mellom respondenter som har vokst opp i Norge og respondenter som har vokst opp i utlandet. Selv om figur 4.31 viser at en høyere andel utenlandsoppvokste respondenter er helt eller delvis enig i at de er svært fornøyde med muligheten og oppfølgingen de har fått i postdoktorstillingen, så er det også en signifikant høyere andel av denne gruppen som synes det er vanskelig å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer en usikker jobbsituasjon eller økonomi, at det ikke er/var nok muligheter til å undervise i postdoktorstillingen, at det stilles altfor høye krav til unge forskere i forskningsmiljøene de kjenner og at postdoktorer hovedsakelig ses på som midlertidig arbeidskraft og i liten grad som et ledd i langsiktig kompetansebygging og rekruttering. Det er en høyere andel respondenter som har vokst opp i Norge som er helt eller delvis enige i at de ville valgt en postdoktorperiode som en del av sin karriere hvis de kunne valgt på nytt.

Det kan være mange årsaker til at utenlandske postdoktorer i mindre grad er fornøyde med noen aspekter ved postdoktorstillingen og forskerkarrieren. Fagspesifikke forhold er én mulig forklaring. Relativt sett er det langt flere utlendinger som har vært eller er postdoktorer innen matematikk og naturvitenskap. Fra tabell 4.10 vet vi at det er respondenter med denne fagbakgrunnen som er mest negative til ulike forhold ved postdoktorstillingen som fremstilt gjennom de åtte utsagnene.



**Figur 4.31 Prosentandelen som er helt eller delvis enig i åtte ulike påstander etter oppvekstland.**

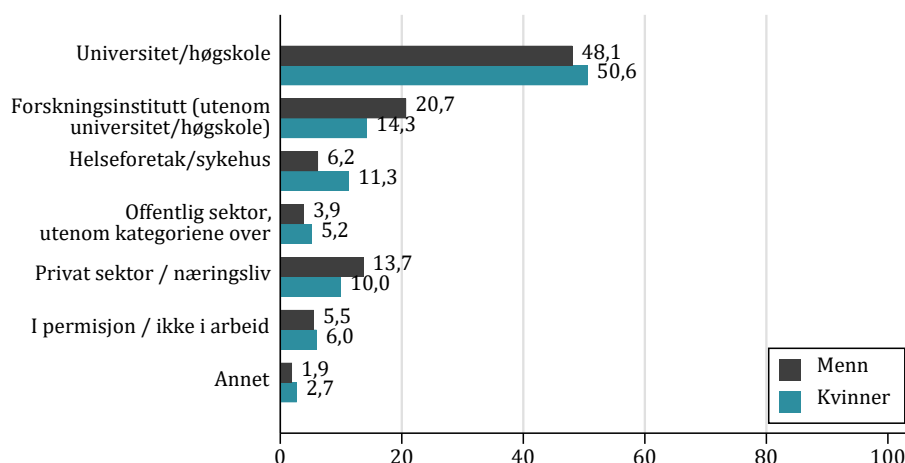
Note: N = 2161, 2073, 2116, 2044, 2031, 2032, 2140, 1174.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

### 4.2.3 Karriere

#### Videre karriere

I spørreundersøkelsen har vi spurt forhenværende postdoktorer, de som hadde en stilling som postdoktor i 2014 og/eller 2015, og som ikke er i stillingen lenger, om deres videre karriere. Figur 4.32 viser hvor, i hvilken organisasjon eller sektor, disse forhenværende postdoktorene har sin nåværende hovedstilling. 49,4 prosent svarer at de har sin hovedstilling ved et universitet eller en høgskole, og her er det ingen signifikant forskjell mellom kjønnene. Det er heller ingen signifikante forskjeller mellom kjønnene dersom vi ser på type stilling innenfor universitets- og høgskolesektoren (professorat, stilling som førsteamanuensis eller forsker). 17,4 prosent av de forhenværende postdoktorene har sin nåværende hovedstilling ved et forskningsinstitutt. Det er mer vanlig å være ansatt ved et forskningsinstitutt blant mennene (20,7 prosent) enn blant kvinnene (14,3 prosent). Det er også noe mer vanlig blant forhenværende mannlige postdoktorer å være ansatt i privat sektor / næringslivet. Blant kvinnene er det en større andel som er ansatt i et helseforetak eller ved et sykehus enn det er blant de mannlige respondentene.



**Figur 4.32 I hvilken type organisasjon/sektor har du din (nåværende) hovedstilling? Prosentandeler, etter kjønn.**

Note: Menn N=724, Kvinner N=771.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Videre har vi spurt om den nåværende stillingen er fast eller midlertidig. 80,4 prosent av de som er i en stilling, er i en fast stilling, og det er i snitt ingen signifikant kjønnsforskjell. Tabell 4.11 viser andelene faste og midlertidige stillinger etter organisasjon/sektor. Andelen midlertidige stillinger er høyest ved universitet/høgskole og ved helseforetak/sykehus. Det er en betydelig høyere andel med faste stillinger blant dem med arbeid i Norge, sammenliknet med dem som har arbeid i utlandet. Blant dem med arbeid i Norge er andelen 83 prosent, mens den er 65,5 prosent for dem med arbeid i utlandet.<sup>27</sup> Blant dem med stilling i utlandet er det vanligst å ha en stilling i Sverige. 15,8 prosent av dem med stilling i utlandet har sin stilling her.

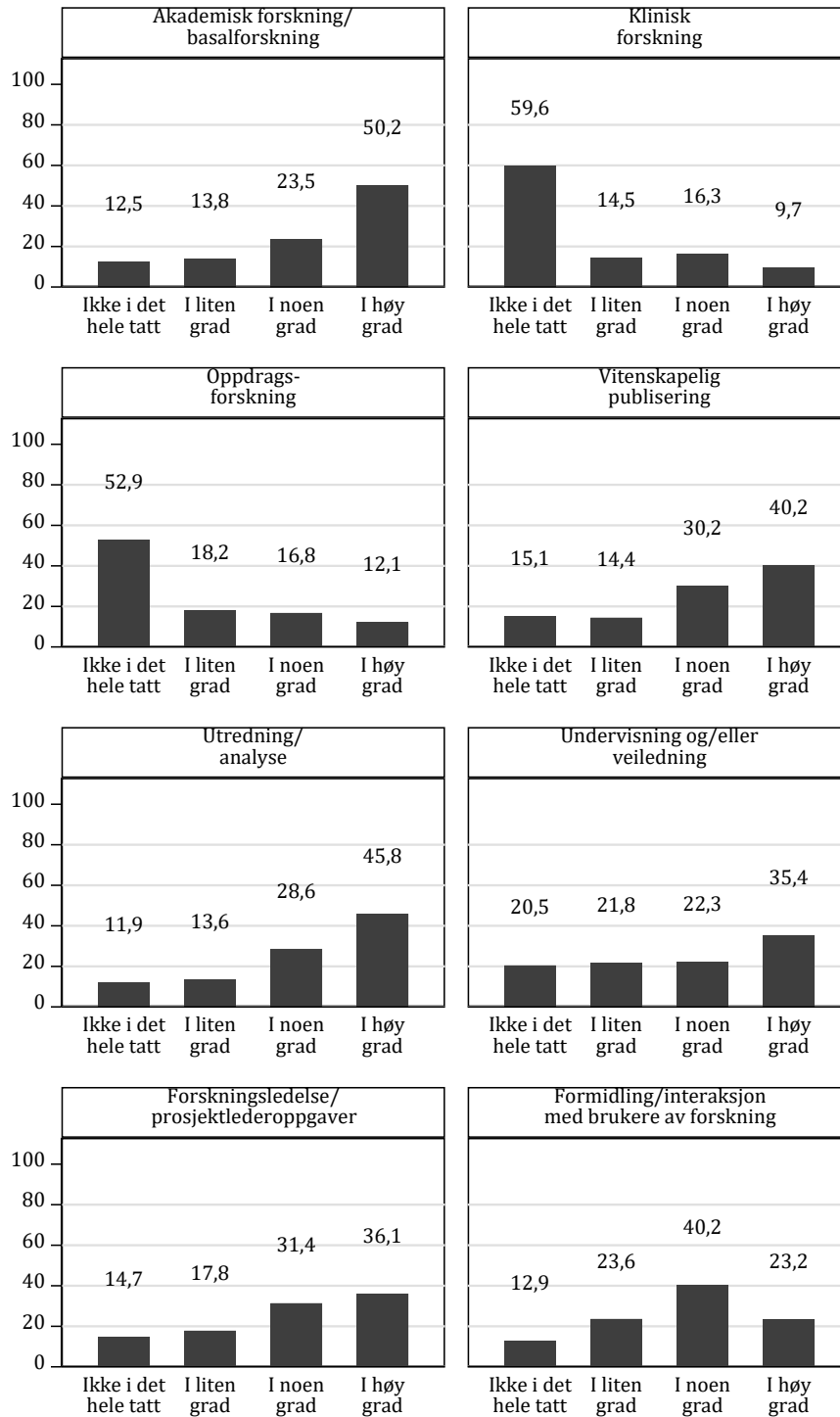
**Tabell 4.11 Er denne hovedstillingen en fast eller midlertidig stilling? Prosentandeler etter organisasjon/sektor.**

	Universitet/høgskole	Forskningsinstitutt	Helseforetak/sykehus	Offentlig sektor ellers	Privat sektor/næringsliv	Annet
Fast	75,7	86,9	77,9	92,5	91,3	69,2
Midlertidig	24,3	13,1	22,1	7,5	8,7	30,8
Antall (N)	727	259	131	67	172	26

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Når det gjelder bistillinger svarer 21,7 prosent av de forhenværende postdoktorene at de har en bistilling. Det er vanligst å ha en bistilling dersom hovedstillingen er ved et helseforetak eller sykehus. Blant disse oppgir 42,4 prosent at de har en bistilling.

<sup>27</sup> I surveymaterialet har 84,9 prosent stillingen i Norge, mens 15,2 prosent (217 personer) har sin stilling i utlandet. I og med at de mest mobile postdoktorene er underrepresentert i dataene (se kapittel 1.3.2), er trolig andelen som har stilling i utlandet høyere.



**Figur 4.33 Hvilke typer arbeidsoppgaver har du i din nåværende (hoved)stilling? Prosentandeler.**

Note: N=1360.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Videre har vi spurt de forhenværende postdoktorene om deres arbeidsoppgaver i nåværende stilling. Figur 4.33 viser svarfordelingene etter type arbeidsoppgave. Rundt tre av fire svarer at de jobber med akademisk forskning / basalforskning i høy eller i noen grad, det samme gjelder for vitenskapelig publisering. 23 prosent jobber med klinisk forskning i høy eller i noen grad. Denne andelen er 28,9 prosent for oppdragsforskning, 70,4 prosent for utredning og analyse, og 57,7 prosent underviser eller veileder i høy eller i noen grad. Når det gjelder forskningsledelse og prosjektlederoppgaver, er det 67,5 prosent som har dette som arbeidsoppgave i høy eller i noen grad. For formidling og interaksjon med brukere av forskning er denne andelen 63,4 prosent.

I tabell 4.12 sammenlikner vi tidligere postdoktorer som har sin hovedstilling i Norge med dem som har sin hovedstilling i utlandet. Vi ser at det er en lavere andel kvinner som har sin hovedstilling i utlandet, sammenliknet med andelen kvinner med hovedstilling i Norge. Dette henger sammen med at det blant postdoktorene er en større andel menn som er oppvokst utenfor Norge.

Vi ser videre at kun 5,9 prosent av respondentene med en stilling i utlandet er oppvokst i Norge. Samtidig er det kun rett over halvparten av dem som har sin hovedstilling i Norge, som er oppvokst i Norge, og 27,6 prosent av dem som har en stilling i Norge er både oppvokst og har avlagt sin doktorgrad i utlandet. Dette innebærer at en relativt høy andel, 65,4 prosent (ikke vist), av respondentene med utenlandsk bakgrunn svarer at de har blitt værende i Norge, og at de har fått seg en ny stilling her, etter at postdoktorperioden er over. Det kan imidlertid være at de som har forlatt Norge er noe underrepresentert blant respondentene. I kapittel 1.3.2. fant vi at de mest mobile postdoktorene, de som har doktorgrad fra utlandet og de som er andre steder enn ved norske forsknings- eller høyere utdanningsinstitusjoner etter sin postdoktorperiode, er underrepresentert i surveydataene.

Når det gjelder fordelingen på fagfelt blant dem med sin hovedstilling i utlandet og i Norge, ser vi i tabell 4.12 at medisin og helsefag er overrepresentert blant dem med en stilling i Norge, sammenliknet med respondentene med stilling i utlandet. Fagfeltet teknologi er overrepresentert blant dem med stilling i utlandet. Dette skyldes at fagfeltet teknologi i klart størst grad rekrutterer fra utlandet, mens medisin og helsefag har den laveste andelen postdoktorer som er oppvokst i utlandet. Blant respondentene i vår undersøkelse er 83,8 prosent av teknologene oppvokst og avla sin doktorgrad i utlandet, mens 46,9 prosent av respondentene innen medisin og helsefag er oppvokst og avla sin doktorgrad i utlandet.

Det er ingen forskjell i andelen med stilling i UH-sektoren mellom de som jobber i utlandet og de som nå jobber i Norge. Det er imidlertid mer vanlig med en stilling ved et forskningsinstitutt eller helseforetak/sykehus blant dem med stilling i Norge.

**Tabell 4.12 Hvor er din (nåværende) hovedstilling? Forhenværende postdoktorer. Prosentandeler.**

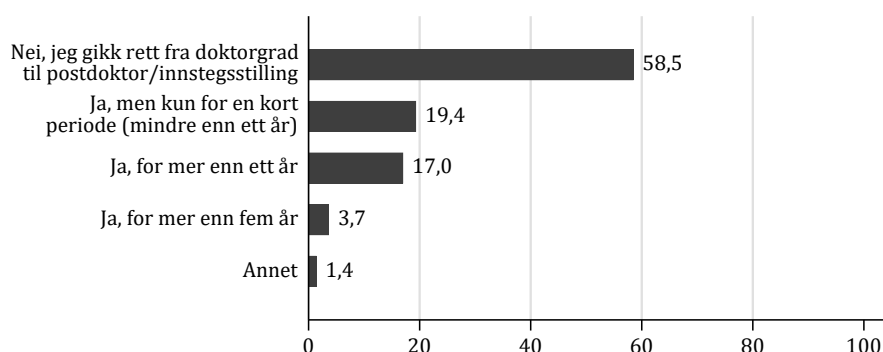
	Stilling i utlandet	Stilling i Norge	Forskjell
Kvinne	40,4	52,6	-12,2**
Oppvekstland/verdensdel			
Norge	5,9	52,9	-47,0***
Europa	57,7	30,4	27,3***
Afrika	4,4	1,4	3,0**
Asia	24,7	10,2	14,6***
Amerika	7,1	4,1	3,0
Doktorgrad fra Norge	20,9	69,6	-48,7***
Doktorgrad fra Norge og oppvokst i Norge	5,4	49,5	-44,1***
Doktorgrad fra utlandet og oppvokst i utlandet	80,5	27,6	53,0***
Fagfelt			
Humaniora og kunsthøgskole	10,6	7,8	2,9
Samfunnsvitenskap og jus	14,6	16,4	-1,7
Matematikk og naturvitenskap	44,4	39,1	5,3
Teknologi	19,2	13,4	5,8*
Medisin og helsefag	11,1	23,4	-12,3***
Type organisasjon/ sektor			
Universitet/høgskole (UH)	55,9	52,0	3,9
Forskningsinstitutt (utenom universitet/høgskole)	11,9	19,6	-7,7**
Helseforetak/sykehus	2,0	10,1	-8,1***
Offentlig sektor, utenom kategoriene over	5,9	4,6	1,4
Privat sektor / næringsliv	18,3	11,5	6,8**
N	203	1182	

\*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

## Veien til postdoktor/innstegsstilling

Respondentene i undersøkelsen har også svart på spørsmål knyttet til veien fra doktorgrad til stillingen som postdoktor eller til innstegsstillingen. Figur 4.34 viser at de aller fleste kom rett fra doktorgrad eller hadde et opphold på mindre enn et år: 58,5 prosent gikk rett fra doktorgrad til postdoktor eller innstegsstilling, 19,4 prosent hadde én eller flere stillinger i mindre enn ett år, mens 17 prosent hadde andre stillinger i over ett år, og 3,7 var i andre stillinger i mer enn fem år mellom doktorgrad og postdoktor eller innstegsstilling.



**Figur 4.34 Hadde du andre stillinger etter at du var ferdig med din doktorgrad (før du fikk din første postdoktor/innstegsstilling)? Prosentandeler.**

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Tabell 4.13 viser andelene som var ansatt i en annen stilling mellom doktorgrad og postdoktor/innstegsstilling, etter fagfelt. Vi ser at det er langt vanligere å ha hatt andre stillinger før første postdoktorperiode eller innstegsstilling innen fagfeltet humaniora og kunstfag enn innen de andre fagfeltene. Innen humaniora og kunstfag svarer 70,4 prosent at de hadde en annen stilling. Nest vanligst er det innen samfunnsvitenskap og jus, der om lag halvparten svarer at de hadde en annen stilling. Den laveste andelen finner vi innen matematikk og naturvitenskap. Her hadde 32,6 prosent en annen stilling, som innebærer at 67,4 prosent gikk rett fra doktorgrad til postdoktor/innstegsstilling.

**Tabell 4.13 Hadde du andre stillinger etter at du var ferdig med din doktorgrad (før du fikk din første postdoktor/innstegsstilling)? Prosentandel ja, etter fagfelt.**

	Humaniora og kunstfag	Samfunnsvitenskap og jus	Matematikk og naturvitenskap	Teknologi	Medisin og helsefag
Andel med annen stilling før postdoktor/innstegsstilling	70,4	51,1	32,6	38,6	39,4
Antall (N)	179	350	983	329	554

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

Videre har vi spurt de som oppga at de hadde andre stillinger mellom doktorgrad og postdoktor/innstegsstilling om disse inkluderte forskning eller undervisning på universitets/høgskolenivå. 76,4 prosent svarer at stillingen inkluderte forskning, 44,7 prosent svarer at den inkluderte undervisning på universitets/høgskolenivå, 84 prosent svarer at den inkluderte én av delene, og 36,2 prosent svarer at den inkluderte begge deler.

#### 4.2.4 Utfordringer og kritikk – og lykkelige postdoktorer

Mange respondenter kom med tilbakemeldinger i fritekst-feltene, og materialet gir et bilde av store variasjoner i hvordan postdoktorperioden oppleves. Det synliggjør at det i noen grupper av postdoktorer er mye frustrasjon knyttet til ulike aspekter ved postdoktorstillingen og hvordan den brukes, samtidig som andre er veldig fornøyd. Under har vi samlet noen klipp fra respondentenes kommentarer som illustrerer variasjonen. Samtidig fremheves tre kritiske aspekter som fremkommer i materialet: At postdoktorene opplever mye konkurranse og individualisert ansvar, at kvalifisering til toppstilling ikke ses som et realistisk mål, og at det er store variasjoner i hvordan postdoktorene inkluderes i fagmiljøet og hvilke muligheter de gis.

## Konkurransen og individualisert ansvar oppleves negativt

Flere opplever høy grad av individualisert ansvar. De opplever at alt ansvar for å lykkes legges på dem selv. Får du ikke fast stilling, er det fordi DU ikke er god nok. Noen opplever også destruktiv konkurranse.

- *The publish or perish rule sets a lot of pressure on young postdocs, and often worsens quality of production (poor quality of manuscripts, fragmentation of results in more contributions, repetitive contributions). This is the aspect that caused me more trouble.*
- *For å lykkes må man spisse kompetansen og ignorere alt som kan distrahere en fra å få neste artikkel publisert i et emne som er så smalt at det bare er noen titalls mennesker i hele verden som kan forstå det man holder på med. Som ikke det er nok må man konkurrere med sine kollegaer for å få de beste resultatene. (...) Hva godt kan komme ut av å måtte konkurrere med sine egne kollegaer? (...) I hvilken offentlig etat eller privat bedrift kan man lykkes om man ikke kan samarbeide? Jeg synes det er helt utrolig at akademia kan holde på denne måten.*

## Det påpekes at kvalifisering til toppstilling ikke er et realistisk mål

For mange respondenter fremstår det urealistisk at én postdoktorperiode kan lede til en førsteamanuensis eller professor-stilling – det er alt for få ledige stillinger og for mange midlertidig ansatte. Det påpekes at antallet PhD-studenter og postdoktorer øker, men at det ikke er faste jobber. Flere har fått beskjed om at de skal jobbe mot å kvalifisere seg for toppstillinger i akademia – bare ikke ved den institusjonen hvor de er postdoktor.

- *I think it is borderline impossible to achieve "professorkompetanse" during a four-year-period, especially since it involves supervising a PhD-student, which often takes more than four years. The new rules on formal teaching qualifications has made this even more difficult.*
- *I believe that if research and academia is to rely as heavily on PhD and postdocs as a work force, there needs to be either a huge increase in funding and permanent faculty jobs available, or we need to remodel the career structure of academia to include several alternative routes, e.g. professional senior researchers as permanent employees who remain working under a PI, but who have no wish to become a PI themselves, and permanent teaching staff, who do not conduct any research, but maintain links with the research community in their Department to ensure science driven teaching. The current track is too narrow, too exclusive and wastes too much talent and highly skilled workers by forcing them out of academia.*

## Det varierer hvordan postdoktorene inkluderes i fagmiljøet og hvilke muligheter de gis

God oppfølging fra ledere og instituttet er viktig for at postdoktorene føler seg sett og inkludert. Når det blir for mange postdoktorer og PhD-stipendiater har ikke



ledelsen kapasitet til å følge opp, blir det påpekt. Noen opplever manglede støtte i fagmiljøet eller også dårlig arbeidsmiljø og å bli motarbeidet. Det gis også eksempler på at konflikter ikke blir tatt tak i, og dette blir oppfattet slik at siden postdoktorene er midlertidig tilsatt kan problemene og konfliktene deres overses. På den annen side er det mange som er veldig fornøyde. De forteller om gode forskningsmiljøer og flotte veiledere/mentorer som har åpnet dører for dem, eller at de mer fritt har fått utvikle seg, tid til å fordype seg i fagfelt som de elsker og nådd sine mål. Under er noen illustrerende kommentarer fra begge grupper:

Negative:

- *Postdok-stillinga idag brukes for å omgå arbeidsmiljølovens hovedbestemmelse: Fast ansettelse. Universitetet behandler ikke sine postdoker som om de skal fortsette å arbeide der etterpå.*
- *Det som påvirker arbeidsmoralen for mange postdoktorer (ihverfall ved min institusjon) er at denne yrkesgruppen typisk produserer mer forskning på høyt nivå og eksterne midler enn de fast ansatte, uten å motta gevinstene.*
- *Opportunities to excel in research, develop my own research portfolio, international experience and networks are not only not supported or enabled in any way but [constantly and systematically] hindered in a proactive and destructive manner.*
- *I was hired for something (collection, storage, and analysis of large quantities of data), but ended up doing something entirely different (project management). I expected to learn a new technical topic and publish in that topic, but never learnt anything technical (only a few things on managing a EU project) and had 0 new publications. Only after I started was it clear to me that my postdoc didn't have a real plan: the money was allocated because it was in the EU grant agreement, but there was no specific plan attached to the postdoc position. I quit my position before the natural end of the contract and moved to the private sector. My postdoc experience is a black hole in my academic career, and didn't make me wanna continue in academia either.*

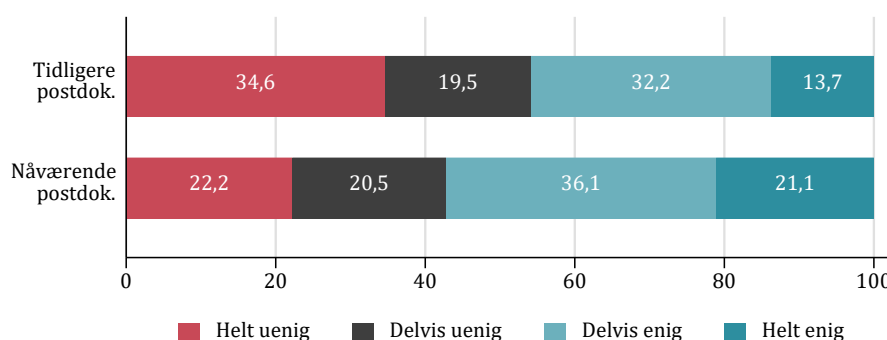
Positive:

- *My postdoc has allowed me to build an international research network that should put me in a strong position to compete for a permanent academic position.*
- *Very passionate and open colleagues. I learned different analytical methods and approaches which I actively implement in my career now*
- *jeg er også lege, og hvis jeg ikke hadde fått postdok, men hadde måttet jobbe i full klinisk stilling, hadde jeg aldri vært forsker i dag (skal søke opprykk om et par måneder). At jeg fikk post dok etter phd har betydd alt!*
- *The best time of an academic career. Full freedom, can focus on one project and subject, no external demands, plenty of time relative to what other positions entail, you know more of what to do than during your PhD period.*
- *I was able to complete my project and to include a phd-student where I learned a lot about supervising (..), and I had a great cooperation with the clinical field and good support from my main supervisor from my phd-period*

### 4.3 Koronapandemien

Denne undersøkelsen ble gjennomført noen måneder etter Koronapandemiens utbrutt våren 2020 (juni – august 2020). For å undersøke om pandemien har hatt en betydning for tidligere og nåværende postdoktorers karriere har vi stilt to spørsmål om dette.

Figur 4.35 viser i hvilken grad tidligere og nåværende postdoktorer er enige i om koronapandemien har hindret dem i å utføre sin forskning. Nåværende postdoktorer er mer enig i denne påstanden. Godt over halvparten (57,1 prosent) av nåværende postdoktorer oppgir at pandemien har hindret dem i å utføre sin forskning. For tidligere postdoktorer er det 45,9 prosent som er helt eller delvis enig i dette. Dette henger antakeligvis sammen med at en del tidligere postdoktorer i dag ikke jobber med forskning på samme måte som nåværende postdoktorer, noe som viser seg i at nesten 30 prosent av de tidligere postdoktorene anser denne påstanden som ikke relevant eller at de ikke vet om de er enige eller uenige (resultater ikke vist). Hadde vi tatt med de som svarte at påstanden ikke var relevant/vet ikke i beregningene hadde forskjellene mellom tidligere og nåværende postdoktorer vært enda større.

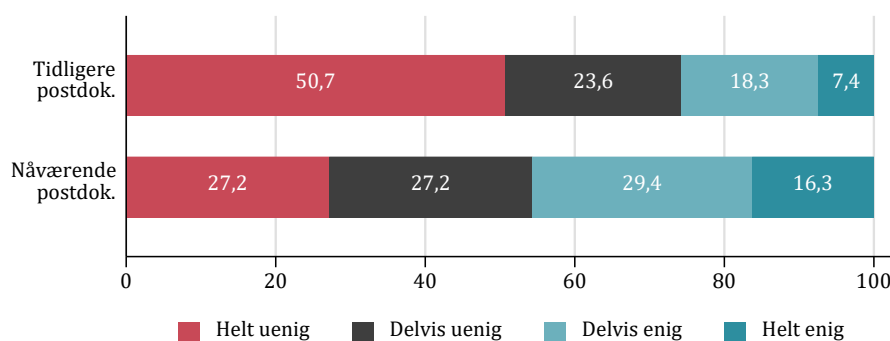


**Figur 4.35 Koronapandemien har hindret meg i å utføre min forskning. Prosentandeler.**

*Note: Alternativet «Vet ikke/ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. Tidligere postdoktor, N= 979, Nåværende postdoktor. N= 872.*

*Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.*

Det andre spørsmålet om Koronapandemien vi har spurt utvalget vårt om, er om den vil ha negative implikasjoner for respondentenes fremtidige karriere, se figur 4.36. Igjen oppgir en langt høyere andel nåværende postdoktorer at de er enige i denne påstanden. 45,7 prosent oppgir at de er helt eller delvis enige i at deres fremtidige karriere vil ha negative implikasjoner for karrieren, noe som må ses i sammenheng med at mange mener at pandemien har hindret dem i å utføre sin forskning. For tidligere postdoktorer er det 25,7 prosent som er helt eller delvis enig i at pandemien vil skade deres karriere.



**Figur 4.36** Koronapandemien vil ha negative implikasjoner for min fremtidige karriere. Prosentandeler.

Note: Alternativet «Vet ikke/ikke relevant» er ekskludert fra beregningene. Tidligere postdoktor. N= 847, Nåværende postdoktor. N= 755.

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

## 4.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt hvordan postdoktorer og ansatte i innstegsstillinger vurderer ulike aspekter ved sin stilling. Disse vurderingene har vi fått gjennom en spørreundersøkelse som gikk til de som er eller var postdoktorer, eller i en innstegsstilling, i 2014, 2015 og/eller 2018. 59,8 prosent svarte på undersøkelsen, som vil si 2512 personer.

*Forskning og karrierebygging hovedmotivasjon:* Undersøkelsen viser at hovedmotivasjonen for å påbegynne en postdoktorstilling er en interesse for forskningstema og at stillingen er et ledd i å bygge en akademisk karriere. For utenlandske forskere veier også faglige hensyn tyngst i valget av en postdoktorstilling i Norge. Deres viktigste grunn for å påbegynne en slik stilling i Norge er et attraktivt forskningsmiljø.

Blant nåværende postdoktorer ønsker tre av fire seg til en vitenskapelig stilling i UH-sektoren mens halvparten ønsker seg en slik stilling ved et forskningsinstitutt eller helseforetak. Det er også mange som ønsker seg til en forsker- eller analysestilling i privat sektor, mens færrest ønsker seg til en slik stilling i offentlig sektor. Ønskene gjenspeiles i nåværende hovedstilling hvor de fleste befinner seg i UH-sektoren etterfulgt av forskningsinstituttene, helseforetak og næringslivet. Blant tidligere postdoktorer befinner omtrent halvparten seg i UH-sektoren i dag og én av fire i instituttsektoren eller ved et helseforetak.

*I liten grad tilrettelagt for kvalifisering til professornivå:* Generelt ser vi at mange opplever at det, både i rekrutteringsprosessen og i oppfølgingen underveis i postdoktorarbeidet, i liten grad er eller var et uttalt mål om å tilrettelegge for kvalifisering til professornivå. For eksempel er kun 27 prosent av respondentene enig eller delvis enig i at det i rekrutteringsprosessen kom tydelig fram at postdoktorstilling skulle ha kvalifisering til professornivå som hovedmål. Videre

er det kun 13,7 prosent som svarer at de har eller hadde en prosjekt- og fremdriftsplan rettet inn mot professorkompetanse.

*Skille mellom intern- og eksternfinansierte postdoktorer:* At det er en lav andel som svarer at kvalifisering til professornivå blir eller ble vektlagt i rekrutteringsprosessen og i oppfølgingen er et generelt funn, som er gjennomgående på tvers av blant annet sektor, fagfelt og kjønn, men vi ser også at det i særlig stor grad gjelder for postdoktorer med ekstern finansiering. Selv når vi tar høyde for at finansieringstype varierer med blant annet fagfelt, institusjon og lengde på stillingen, er det betydelige forskjeller mellom dem med intern og ekstern finansiering. 51 prosent av respondentene med intern finansiering er uenige i påstanden om at det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå som hovedmål. For respondentene med ekstern finansiering er denne andelen 11 prosentpoeng høyere, 62 prosent.

*Bygger forskerkompetanse:* Selv om få svarer at kvalifisering til professornivå ble vektlagt i rekrutteringsprosessen, svarer to av tre nåværende og tidligere postdoktorer at de i noen eller høy grad er enig i at stillingen gir eller har gitt dem muligheten til å bygge den kompetansen som skal til for å vinne frem i konkurransen om en stilling på professornivå. Kompetansen det her er snakk om er i all hovedsak forsknings- og publiseringskompetanse, som de aller fleste mener at postdoktorstillingen gir tilstrekkelige muligheter til å utvikle. Når det gjelder undervisningskompetanse derimot, mener mange (to av tre) at det ikke er tilstrekkelige muligheter til å utvikle det i postdoktorstillingen. At respondentene mener at stillingen gir tilstrekkelige muligheter for å utvikle forskningskompetanse, men ikke undervisningskompetanse, er et gjennomgående funn på tvers av kjønn, fagfelt, finansiering og oppvekstland.

*Betydelige fagforskjeller:* I dette kapittelet har vi sett at flere aspekter ved postdoktorstillingen varierer med fagfelt. Både rammene, oppfølgingen, ambisjonene og innholdet i stillingen ser ut til å variere med fagfelt. Vi har også sett at respondentene innen fagfeltene humaniora og kunsthøgskolefag og samfunnsvitenskap og jus gjerne svarer relativt likt, og ofte skiller seg fra de andre tre fagfeltene matematikk og naturvitenskap, teknologi og medisin og helsefag, der respondentene også i flere tilfeller svarer relativt likt. Respondentene innen humaniora og kunsthøgskolefag og samfunnsvitenskap og jus svarer i større grad at arbeidsoppgavene deres består i selvstyrt forskning og vitenskapelig publisering som førsteforfatter enn respondentene innen de andre tre fagfeltene gjør. Videre ser det ut til i mindre grad å være et uttalt mål å tilrettelegge for kvalifisering til professornivå innen matematikk og naturvitenskap, teknologi og medisin og helsefag, ved at det er større andel som er uenige i påstanden om at det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå

som hovedmål (selv om andelen som er uenig generelt er høy). Det er også lavere andeler innen disse fagfeltene som mener at postdoktorstillingen gir mulighet til å bygge kompetansen de trenger for en stilling på professornivå. Samtidig er det også færre som hadde det å bygge en akademisk karriere som motivasjon for at de begynte i stillingen som postdoktor innen disse tre fagfeltene, og andelene som ønsker seg en stilling utenfor universitet- og høyskolesektoren etter endt åremål er høyere.

*Usikre karriereutsikter:* I undersøkelsen ble respondentene bedt om å svare på hvor fornøyd de er med ulike aspekter ved postdoktorstillingen. Svarene indikerer at stillingen oppleves som en mulighet til fri forskning hvor man får benyttet sin kompetanse, men hvor fremtidsutsiktene er utfordrende. Respondentene ble også bedt om å ta stilling til flere påstander om postdoktorstillingen og forskerkarriere. Det var stor variasjon i svarene, men for to påstander var respondentene svært samstemte: Tre av fire var enige i at i de forskningsmiljøene de kjenner så ses postdoktorer som hovedsakelig midlertidig arbeidskraft og i liten grad som et ledd i langsiktig kompetansebygging. Likevel er også tre fire enige i at de ville ha valgt å ha en postdoktorperiode som en del av sin karriere hvis de kunne valgt på nytt. Til sammen illustrerer respondentenes svar en spenning i postdoktorstillingen som også har blitt avdekket i internasjonale undersøkelser og som er godt synlige i offentlige diskusjoner i Norge; postdoktorstillingen oppleves som en attraktiv midlertidig forskerstilling med usikre karriereutsikter. Selv om majoriteten av tidligere og nåværende postdoktorer i denne undersøkelsen er fornøyd med mange sider ved postdoktorstillingen, vet vi ikke hvor mange forskertalenter som velger bort en slik stilling på grunn av usikkerheten knyttet til den.

## 5 Samlede konklusjoner

I dette kapitlet ser vi de ulike datakildene (registerdata, spørreskjemaundersøkelse og intervjuer) i sammenheng for å gi et samlet bilde av hvordan postdoktorstillingen brukes i Norge og i hvilken grad stillingen fyller sitt formål. Vi sammenstiller også de ulike utfordringene som kommer fram i spørreskjemaundersøkelsen og intervjumaterialet, og ser funnene i et internasjonalt perspektiv.

### 5.1 Fyller postdoktorstillingen sitt formål?

I de foregående kapitlene har vi sett at postdoktorstillingen bare delvis fyller hovedformålet om å kvalifisere kandidatene til akademiske toppstillinger. Dette ser vi gjennom postdoktorenes og videre karriere og institusjonenes målsetninger og hvordan de følger opp postdoktorene. Samtidig kommer det fram betydelige variasjoner i hvilke mål stillingen fyller. Disse variasjonene er knyttet til fagenes egenart og til hvordan stillingene finansieres.

#### Hvem blir postdoktorer i Norge og hva gjør de etterpå?

Antall postdoktorer i Norge har økt de siste 20 årene. I denne rapporten har vi sett både på hvor de rekrutteres fra og hva de gjør etter postdoktorperioden. Kartleggingen viser at de som blir postdoktorer normalt kommer rett fra doktorgrad (59 prosent), eller har mindre enn ett år opphold (19 prosent) før sin første postdoktor- eller innstegsstilling. Rekrutteringsbasen er internasjonal. Om lag halvparten av postdoktorene har sin doktorgrad fra et annet land enn i Norge, og i spørreskjemaundersøkelsen svarer 63 prosent av postdoktorene at de er oppvokst i et annet land enn Norge.

Registerdata viser at et mindretall av postdoktorene har første- eller toppstilling i Norge fire år etter sin postdoktorperiode (20 prosent). Det er også få som er i ny postdoktorstilling i Norge (4 prosent), mens mange ikke lenger er ansatt ved norske forsknings- eller høyere utdanningsinstitusjoner (45 prosent), dvs. at de er sysselsatt utenlands eller i andre sektorer i Norge (ev. er utenfor arbeidslivet). Av forhenværende postdoktorer som svarte på spørreskjemaundersøkelsen er i overkant av tre fjerdedeler ansatt ved et universitet, en

høgskole, et forskningsinstitutt eller et helseforetak, rundt 12 prosent i privat sektor/næringsliv, og rundt 5 prosent i offentlig sektor. Av forhenværende postdoktorer som er sysselsatt utenlands svarer 56 prosent at de er ved et universitet/en høgskole, 14 prosent i instituttsektor eller helseforetak, 6 prosent i offentlig sektor og 18 prosent i privat sektor/næringsliv. Blant dem som har fått en stilling i utlandet etter postdoktorperioden er 81 prosent oppvokst i utlandet og har en doktorgrad fra utlandet. Blant dem som har en stilling i Norge etter postdoktorperioden er 50 prosent oppvokst i Norge og har en doktorgrad fra Norge.

### Institusjonenes målsetninger og postdoktorens ambisjoner

Spørreskjemaundersøkelsen peker på karrierebygging og forskningsinteresser som hovedmotivasjonen for postdoktorer i Norge. Samtidig er ikke en akademisk karriere motivasjonen for alle. 73 prosent av postdoktorene svarer at de søkte stillingen fordi den var knyttet til et forskningstema de var interessert i, 63 prosent at de så stillingen som ledd i å bygge en akademisk karriere, og 17 prosent at de ikke hadde andre relevante jobbalternativer. Å bygge forskningskompetanse ser for en del ut til å være målet uten at dette er knyttet til en akademisk karriere. Når de kan velge flere alternativer svarer tre av fire av postdoktorer at de ønsker en vitenskapelig stilling ved et universitet eller en høgskole, halvparten svarer forskningsinstitutt eller helseforetak, en tredjedel svarer forskning/analyse i privat sektor/næringslivet og en fjerdedel forskning/analyse i offentlig administrasjon/offentlig sektor for øvrig. Det ser med andre ord ut til å være en betydelig andel av dem som blir postdoktorer som ikke har en akademisk karriere som eneste mål eller hovedmål. Samtidig indikerer spørreskjemaundersøkelsen at det i de fleste tilfeller heller ikke blir formidlet tydelig til kandidatene i rekrutteringsprosessen at stillingens hovedmål skal være kvalifisering til professornivå.

Våre intervjuer ved institusjoner som benytter postdoktorstillingen tyder på sin side på at også institusjonenes mål er sammensatte. Bruken av stillingen fyller flere mål enn å kvalifisere unge forskere med doktorgrad til vitenskapelige toppstillinger. For institusjonene er denne stillingskategorien en viktig brikke i å bygge forskningsmiljøer og i å organisere eksternfinansiert forskning. Den er også viktig for å ivareta institusjonenes behov for fleksibilitet og for midlertidige stillinger. Postdoktorstillinger foretrekkes ofte fremfor forskerstilling blant annet fordi den som åremål-stilling ikke opparbeider rettigheter til fast stilling. I tillegg er det mulig å inkludere undervisning i stillingen – og stillinger som kombinerer forskning og undervisning er mer fleksible og ivaretar flere behov i institusjonene.

Både målsetningene og behovene varierer betydelig mellom fag og med hvordan stillingene er finansiert.

## Ulike rekrutteringsveier

Initiativ til og beslutninger om rekruttering av postdoktorer varierer med hvordan stillingene finansieres. Ved institusjonene får vi opplyst at de internfinansierte ofte er knyttet til institusjonenes strategiske satsninger, og fordeles noen steder av toppledelsen, andre steder av fakultetene, mens initiativ kan komme fra instituttene eller forskergruppene. De eksternfinansierte vil være forankret på instituttnivå og i forskergruppene hvor beslutningene om å «legge inn» postdoktorstillinger i prosjektsøknader tas, og disse stillingen synes i større grad styrt av behov og hensyn på prosjektnivå.

Hovedmønstrer er at postdoktorstillinger utlyses åpent, men også andre måter å rekruttere på fremkommer i materialet. I spørreskjemaundersøkelsen svarer 9 prosent at de fikk postdoktorstillingen uten åpen utlysning. 30 prosent ble bedt om å søke stillingen, for 5 prosent var det deres PhD-veileder som skrev postdoktorsøknaden, og for 6 prosent var postdoktorstillingen en gradvis overgang fra annen stilling ved samme institusjon.

## Rammer, arbeidsoppgaver og oppfølging varierer

Samtidig som det er store variasjoner i postdoktorenes rammer, ser vi også noen mønstre i materialet. I spørreskjemaundersøkelsen fremkommer 3-årige postdoktorstillinger som mest vanlig (41% svarer at stillingen deres var/er 3-årig). De fleste har en stilling som er helt eller delvis eksternfinansiert (60% eksternfinansierte, 25% internfinansierte og 14% med kombinert finansiering). Vi ser videre at lengden på stillingen varierer med type finansering – det er en høyere andel internfinansierte, enn eksternfinansierte, postdoktorer som har et åremål på fire år. Spørreskjemaundersøkelsen viser videre at det er vanligere med kortere åremål blant utenlandske postdoktorer, og at de med lengre åremål (fire år) i langt større grad har undervisning som en del av sine arbeidsoppgaver som postdoktor (sammenlignet med postdoktorer med åremål på to til tre år).

Det generelle bildet er at postdoktorene mener at stillingen gir tilstrekkelige muligheter for å utvikle forskningskompetanse, men ikke undervisningskompetanse. Dette er et gjennomgående funn på tvers av kjønn, fagfelt, finansiering og oppvekstland. Videre ser vi at mange opplever at det, både i rekrutteringsprosessen og i oppfølgingen underveis i postdoktorarbeidet, i liten grad er eller var et uttalt mål om å tilrettelegge for kvalifisering til professornivå. Kun 14 prosent svarer at de har eller hadde en prosjekt- og fremdriftsplan rettet inn mot professorkompetanse.

Intervjuene ved institusjonene bygger opp under og utdyper dette bildet. Hvorvidt kandidatene gis anledning til å bygge undervisningskompetanse vil avhenge bl.a. av lengden på stillingen og miljøets behov, og hvilke typer



forskningsoppgaver de får, og muligheter til selvstendig forskning og prosjektledelse, vil avhenge av prosjektet de er tilknytt. Videre synes noen miljøer å mangle faste strukturer for faglig oppfølging av postdoktorer. Hvilken oppfølging de får kan med andre ord variere mellom miljøer, og det kan også avhenge av forskningsprosjektet de er tilknyttet.

## Ulike erfaringer og rammer

Datamaterialet peker mot klare fagforskjeller i hvordan postdoktorstillingen brukes og fungerer, forskjeller som kan knyttes til fagenes egenart og hvordan forskningen er organisert og finansiert.

Innen humaniora og samfunnsvitenskap finner vi høyest andel som er i en professor- eller førsteamanuensis-stilling fire år etter avsluttet postdoktorperiode, høyest andel intern-finansierte postdoktorer, og høyest andel med selvstyrt forskning og førsteforfatterskap. Postdoktorer innen humaniora og samfunnsvitenskap er de som er mest enige i at stillingen gir dem mulighet til å bygge opp den kompetansen de trenger for å vinne fram i konkurransen om en stilling på professornivå.

Innen naturvitenskapelige og tekniske fag (MNT-fag) finner vi høyest andel postdoktorer fra utlandet. Særlig teknologifagene har høy andel postdoktorer fra utlandet (83 prosent), og her finner vi også desidert lavest kvinneandel, klart høyest andel postdoktorer på kortvarige åremål, og samtidig høyest andel som svarer at de ble bedt om å søke postdoktorstillingen. De naturvitenskapelige fagene har på sin side den høyeste andelen av postdoktorer som mener at det ikke kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til prosessornivå som hovedmål (75 prosent).

Innen medisin og helsefag finner vi høyest kvinneandel blant postdoktorene, lavest andel fra utlandet, høyest andel eksternfinansierte postdoktorer, og samtidig lavest andel som svarer at de valgte å være postdoktor som ledd i å bygge en akademisk karriere.

Samlet sett ser det ut til at postdoktorstillingen fungerer mer som en kvalifiseringsstilling i humaniora og samfunnsvitenskap enn i de øvrige fagområdene. I humaniora og samfunnsvitenskap er det generelt mindre eksternfinansiert forskning, forskningen er organisert i mindre grupper og kan være mer individbasert, og postdoktorene utgjør en mindre andel av de vitenskapelige stillingene.

MNT-fagene og medisinsk forskning er på sin side oftere organisert i større grupper, har mer eksternfinansierte prosjekter og postdoktorer ses oftere som viktig arbeidskraft for spesifikke prosjekter og oppgaver. Her ser det ut som postdoktorstillingen oftere fyller andre roller enn (bare) å være en kvalifiserings-

stilling – stillingen brukes bredere, til flere formål, og dermed utgjør også postdoktorene her en større andel av de vitenskapelige stillingene i disse fagene.

Vi ser også at bruken av postdoktorstillingen i instituttsektor skiller seg ut. I instituttsektoren er det en høyere andel av postdoktorene som forblir i norsk forskning – og ved et forskningsinstitutt – etter postdoktorperioden. Det er samtidig en høyere andel av postdoktorene i denne sektoren som mener at det ikke kom tydelig fram i rekrutterings-prosessen at hovedmålet med stillingen var kvalifisering til prosessornivå/vitenskapelig toppstilling. Samlet kan dette tolkes som at målet i mindre grad er å bygge generell akademisk kompetanse – å kvalifisere til en stilling i academia – men heller en stilling ved et forskningsinstitutt. Eller med andre ord at postdoktorstillinger i instituttsektoren i større grad brukes til rekruttering til og kompetansebygging i egen organisasjon.

For øvrig skiller både helseforetakene og instituttene seg ut ved at det i liten grad er tilrettelagt for at postdoktorene skal bygge undervisningskompetanse. Det er med andre ord mer tilrettelagt for at de skal bygge kompetanse for en forskerstilling ved et helseforetak/institutt, enn for en «kombinert» stilling ved et universitet eller høgskole.

## Utfordringer

Når vi sammenstiller datamaterialet, og ser på problematikk som kom fram i intervjuene med institusjonslederne og problemer postdoktorene peker på i spørreskjemaundersøkelsen, ser vi noen sentrale utfordringer knyttet til hvordan postdoktorstillingen brukes:

*Ikke tilrettelagt for professorkompetanse:* For det første synes det vanskelig å fylle målsetningen om at postdoktorperioden skal bygge professorkompetanse, og kun et lite mindretall av postdoktorene har en førstestilling eller toppstilling i norsk academia fem år etter at de avsluttet sin postdoktorperiode. Å få undervisningserfaring fremkommer som en utfordring for mange postdoktorer, og særlig de med korte åremål og rent eksternfinansierte stillinger. Uten et internfinansiert tillegg for pliktarbeid har de som regel ikke undervisning.

*Incentiver til bredere bruk av stillingen:* Det fremkommer videre at institusjonene har incentiver til å bruke postdoktorstillingen til andre formål enn det som skal være hovedmålet, dvs. annet enn å bygge toppstillingskompetanse. Postdoktorstillinger kan bidra til å fylle behov for fleksibilitet i organisering og gjennomføring av eksternfinansiert forskning, og de kan begrense annen midlertidighet (som er et mål for institusjonene).

*Antallet postdoktorstillinger:* I noen miljøer er det et høyt antall postdoktorer i forhold til faste stillinger. I spørreskjemaundersøkelsen ser vi en del desillusjonerte postdoktorer som peker på at det er sterk konkurransen om faste stillinger og de ser det som urealistisk at en postdoktorperiode leder til en

akademisk toppstilling. Flere melder også at de ikke har blitt inkludert i fagmiljøet eller ikke fått faglig oppfølging.

*Antall postdoktorperioder:* Antall postdoktorperioder er også et sentralt spørsmål. Flere var opptatt av at ferske/lokale kandidater utkonkurreres av kandidater med flere postdoktorperioder bak seg i andre land. Når det er restriksjoner på antall postdoktorperioder på samme sted og én postdoktorperiode ikke er nok til å kvalifisere seg for en fast vitenskapelig stilling fremtvinger dette både mobilitet og lengre perioder med midlertidige stillinger som postdoktor. Her er det ulike hensyn å ta og det er ulike meninger om en skal (a) tillate flere postdoktorperioder og slik legge til rette for kvalifisering til toppstilling gjennom et lengere løp med flere postdoktorperioder/midlertidige stillinger, eller om (b) det bør være realistisk å oppnå fast stilling (ev. toppstilling) etter én postdoktorperiode og sikres rammer for denne perioden som muliggjør dette. Noen mener også at med alternativ (b) bør en ikke tillate mer enn én postdoktorperiode og slik sikre at kandidatene og konkurrerer på mer like vilkår.

## 5.2 Den norske postdoktorstillingen i et internasjonalt perspektiv

Mange av utfordringene som beskrives i den internasjonale forskningslitteraturen om postdoktorstillingen (se kapittel 1.2) er beskrevet både av postdoktorene og institusjonene i denne undersøkelsen. Blant disse er utfordringer knyttet til midlertidighet og finansiering av stillingen, arbeidsoppgaver, karriereveiledning og oppfølging i postdoktorperioden, samt videre karriere, både i og utenfor academia, som er beskrevet tidligere i dette kapittelet. Videre i dette delkapittelet vil se nærmere på noen særtrekk ved (rammene rundt) den norske postdoktorstillingen, sett i lys av internasjonale studier.

OECD (2021) peker på at myndighetene kan bruke flere politiske virkemidler, i samarbeid med ulike aktører og interessenter innenfor forskningssektoren, med tanke på å forbedre karrieremuligheter og vilkår for postdoktorer og andre i midlertidige stillinger. Lovgivningen, slik tilfellet er med forskriften til universitets- og høyskoleloven om midlertidige stillinger i Norge, brukes til å regulere rammene rundt postdoktorstillingen, det samme gjelder generell arbeidsrett og likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Også karrierestatus, herunder hvordan stillingen er definert; som åremål, innstegsstilling, fast stilling, utdanningsstilling, er av betydning. Finansieringsordningene er sentrale; både hvordan forskningsfinansieringen allokeres og hva slags typer finansiering som er tilgjengelig. OECD påpeker også at det er viktig at myndighetene har oversikt over karriereutviklingen for yngre forskere gjennom å sørge for at det gjøres

(regelmessig) innsamling, analyse og formidling av informasjon om forskere og forskerkarrierer.

Rammene rundt postdoktorstillingen i Norge synes å være mer strukturerte enn i en rekke andre land, for eksempel USA. I Norge har vi god kontroll på hvor mange postdoktorstillinger som finnes i det norske forskningssystemet. Finansieringssystemet er oversiktlig, og stillingen er tydelig beskrevet, ved at både mål for stillingen, kompetansekrav og utkomme, og til en viss grad oppfølgingen av de som tilsettes som postdoktor, er regulert i lovverket gjennom en egen forskrift. Samtidig er det sider ved postdoktorstillingen i Norge som ikke er regulert, herunder integrasjon av postdoktorene i fagmiljøene og ved institusjonene, behov for norskopplæring for postdoktorer fra andre land, samt hva det konkret innebærer at postdoktorstillingen skal kvalifisere til en akademisk toppstilling. Postdoktorstillingen benyttes dessuten i instituttsektoren og helseforetakene, og der er ikke stillingen like tydelig regulert som ved universiteter og høyskoler.

Vi finner tydelige forskjeller mellom fagområdene i hvordan postdoktorstillingen brukes i Norge. Det finnes internasjonale studier som ser på utfordringer for postdoktorer innenfor spesifikke fagområder, men vi har i liten grad sett studier som sammenligner fagområder. Funnene i denne kartleggingen er i så måte unike.

### Hva skal postdoktorstillingen kvalifisere til?

At postdoktorstillingen skal kvalifisere til en akademisk toppstilling, det vil si professornivå, synes å være spesifikt for Norge. I andre land er fast akademisk stilling det generelle målet. På spørsmål om respondentene oppfatter at de er kvalifiserte for å søke en professorstilling etter å ha vært postdoktor, er flere overrasket over spørsmålet, og tilkjenner i kommentarfeltet at dette er «naivt», «borderline impossible» og lignende. Skal postdoktorene kvalifiseres til en stilling ved institusjonen hvor de har postdoktorstilling, ved en annen institusjon i Norge eller innenfor fagfeltet sitt, sett en i global sammenheng? Dette er tydeligere for postdoktorer i innstegsstilling, som kvalifiserer seg til en førsteamanuensisstilling ved institusjonen hvor de er tilsatt.

### Dimensjonering og individuelt ansvar

Flere land opplever en «overproduksjon» av postdoktorer, og det finnes ikke nok faste stillinger til alle. Det er tatt ulike grep for å hindre at det blir for mange postdoktorer. Noen land, deriblant Norge, har restriksjoner på hvor mange postdoktorperioder man kan ha eller hvor lenge man kan være i en postdoktor-

stilling. Andre har begrenset tilgangen til finansiering av postdoktorstillinger, slik det ble gjort i New Zealand i 2010 (Powell 2015).

Innføringen av nye ordninger, som postdoktor på innstegsstilling etter tenure-track-modeller fra USA, kan også være utfordrende. Det kreves at institusjonene har finansieringen i orden, og det er opp til kandidatene å kvalifisere seg i henhold til en plan. Hva som skjer hvis de ikke klarer dette, er ikke entydig. Mye ansvar legges her på enkeltpersonene.

Postdoktorenes helse har vært tema i flere undersøkelser, blant annet den store, globale undersøkelsen som nylig ble presentert i Nature (Woolston 2020). Mange år i midlertidige stillinger, med dårlige utsikter til å få en fast stilling, og hvor man hele tiden må konkurrere om forskningsmidler, konkurrere om å få publisert artikler i de riktige tidsskriftene, og skal være en ener på sitt tema samtidig som man må passe inn i gruppen/teamet, sliter på postdoktorenes helse. Når ansvaret for egen suksess i tillegg legges på enkeltindividene; «to publish or perish», blir presset høyt. I Norge som i andre land pekes det på behov for en bedre oppfølging av disse sidene av postdokortilværelsen.

### Postdoktorstillingen – utdanning eller jobb?

Internasjonal litteratur har pekt på viktigheten av at postdoktorene blir sett, enten av veileder eller en mentor. Postdoktorstillingen er i Norge ansett som en jobb, og ikke en utdanning. Postdoktorene i Norge har derfor ikke krav om veiledere. Men mange har kontakt med veilederen fra forskerutdanningen, og noen har postdoktorprosjekter i forlengelse av doktorgraden sin. Flere har gitt uttrykk for at dette er viktig for dem. Andre igjen synes det er befriende å få utvikle sin selvstendighet som forsker i postdoktorperioden.

### Covid-19 og implikasjoner for postdoktorene

Covid-pandemien har medført utfordringer for postdoktorene. Artikkelen i Nature påpeker at mange har hatt problemer med å utføre eksperimenter og samle inn data, og utenlandske postdoktorer har blant annet uttrykt bekymring for at visaene deres vil gå ut før de får avsluttet de nødvendige eksperimentene, slik at de ender opp uten publikasjoner etter postdoktorperioden (Woolston 2020). Vårt inntrykk er at postdoktorene i Norge er rammet av pandemien, men muligens i mindre grad enn i andre land. Flere av postdoktorene i vår undersøkelse finner det problematisk at mange konferanser er avlyst, slik at de ikke får presentert og diskutert forskningen sin, mens andre sier de har fått mer tid til artikkelskriving. Noen har opplyst at de har mistet stillinger de kunne vært innstilt til, enten fordi stillingene trekkes eller fordi rekrutteringsprosessene har endret seg. Samtidig rapporterer institusjonene om at utfordringer med å intervjuer kandidater har ført

til feilansettelser. Covid 19 ser uansett ut til å ha hatt størst negativ innvirkning på de gruppene i akademia som har en usikker og midlertidig ansettelse, herunder postdoktorene.

# Referanser

- Akademiet for yngre forskere (2016). Når usikkerheten rår. Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere. Oslo, AYF.
- Akademiet for yngre forskere (2018). Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner. Oslo: Akademiet for yngre forskere.
- Andalib, M. A., Ghaffarzadegan, N. & R. C. Larson. (2018). The Postdoc Queue: A Labour Force in Waiting. *Systems Research and Behavioral Science*. Volume 35, Issue 6 November/December 2018, Pages 675-686.  
<https://doi.org/10.1002/sres.2510>
- Borlaug, Si. B. Langfeldt, L. Gulbrandsen, M & I. Ramberg (2019). Impacts of the SFF scheme on the Norwegian research system. Sub-report I to the SFF evaluation panel. Oslo: NIFU Report 2019:28.
- Burgio, K. R., MacKenzie, C. M., Borrelle, S. B., Ernest, S. K. M., Gill, J. L. Ingeman, K. E. Teffer, A. & E. P. White. (2020). Ten Simple Rules for a successful remote postdoc. *PLoS Comput Biol* 16(5): e1007809  
<https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1007809>.
- Castelló, M, Pyhältö, K & L. McAlpine. (2018). European Cross-National Mixed-Method Study on Early Career Researcher Experience. In Jaeger & Dinin 2018.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th edition). SAGE Publications, Inc.
- Danmarks Grundforskningsfond (2015). The post-doc challenge.  
<https://dg.dk/filer/Publikationer/The-Post-doc-Challenge.pdf>
- DIKU (2020). Tilstandsrapport for høyere utdanning 2020. DIKU Rapportserie Nr. 3/2020.
- Falkovich, Y. Gabdrakhmanov, N & A. Pravdyuk .(2020). Russian Postdocs as a New Tool for Academic Development: an HSE University Perspective. *Higher Education in Russia and Beyond / №2(23) / 2020*.
- Frølich, N.; Reiling, R.B.; Gunnes, H.; Mangset, M.; Orupabo, J.; Ulvestad, M.E.S.; Østbakken, K.M.; Lyby, L.; Larsen, E.P.H.; (2019). Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren. Oslo, NIFU-Rapport 2019-10.
- Frølich, N., Wendt, K. K., Reymert, I. S., Tellmann, S. M., Elken, M., Kyvik, S., Vabø, A., Larsen, E. H. (2018). Academic career structures in Europe: Perspectives

- from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK. (170). Oslo: NIFU-rapport 2018:4.
- Grinstein, A. & R. Treister. (2017). The unhappy postdoc: a survey based study. *F1000Research* 2018, 6:1642.  
<https://doi.org/10.12688/f1000research.12538.2>
- Gunnes, H. & F. S. Steine (2020). Mangfoldstatistikk: Stor vekst i antall forskere med innvandrerbakgrunn i norsk akademia. *NIFU Innsikt* 2020:17.
- Gunnes, H.; Nordby, P.; Næsheim, H.N.; Wiig, O.; (2017). Mer mangfoldstatistikk. Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning. Revidert utgave. Oslo, NIFU arbeidsnotat 2017:4.
- Gunnes, H & P. Børing (2015). Veien fra postdoktor til akademia: En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene. Oslo, NIFU arbeidsnotat 2015:15.
- Hayter, C. S., & Parker, M. A. (2019). Factors that influence the transition of university postdocs to non-academic scientific careers: An exploratory study. *Research Policy*, 48(3), 556–570. DOI: 10.1016/j.respol.2018.09.009
- HERB (2020). Postdoc – From Invisible Scholar to a Change Driver. Spesialnummer av *Higher Education in Russia and Beyond*. N<sup>o</sup>2(23) / 2020.
- Herschberg, C., Benschop, Y. & M. van den Brink (2018). Precarious postdocs: A comparative study in recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*. 34:304.
- Ioannidis, J. P. A. (2011). Fund people, not projects. *Nature* 447, 529–531.  
<https://doi.org/10.1038/477529a>
- Jaeger, A. J. & Dinin, A. J. (2018). *The Postdoc Landscape. The invisible scholar.* Academic Press.
- Jin, J. & H. Horta. (2020). A Brief Historical Analysis of the Postdoctoral System in Mainland China. *Higher Education in Russia and Beyond*. 2(23), 2020.
- Jones, S. A. & C. Oakley (2018). *The Precarious Postdoc. Interdisciplinary Research and Casualised Labour in the Humanities and Social Sciences.* Working Knowledge. People & Roles.
- Kunnskapsdepartementet (2019). Tiltak for reduksjon av midlertidighet i UH-sektoren. Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet (2018). Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler. Rapport fra en ekspertgruppe (Underdalsutvalget).
- Kyvik, S., Olsen T. B. & A. Vabø (2003). *Postdoktorordningen.* Oslo, NIFU arbeidsnotat 2003:37.
- Marginson, S. (2018). *The new geopolitics of Higher Education.* Centre for Global Higher Education working paper series no. 34. University College London.  
<https://www.researchcghe.org/perch/resources/publications/wp34final.pdf>



- Maximova-Mentzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, L. A. Røsdal, T. & Vabø, A. (2016). «Å være utlending er ingen fordel» Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia. AFI-rapport 3/2016.
- Maxwell, J. A., & Chmiel, M. (2014). Notes Toward a Theory of Qualitative Data Analysis. In U. Flick, *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (pp. 21–34). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446282243.n2>
- McConnell, S. C., Westerman, E. L., Pierre, J. F., Heckler, E. J. & N. B. Schwartz. (2018). Career Choice, Gender, and Mentor Impact: Results of the U.S. National Postdoc Survey. *BioRxiv The preprint server for biology*. <https://doi.org/10.1101/355511>
- Micoli, K. & S. Wendell. (2018). History and Evolution of the Postdoctoral Scholar in the United States. In Jaeger & Dinin 2018.
- OECD (2021), *OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2021: Times of Crisis and Opportunity*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/75f79015-en>
- Olsen, T.B. (2012): Med doktorgrad i arbeidslivet. NIFU-rapport 2012:41.
- Powell, K. (2015). The future of the postdoc. *Nature* 2015| Vol 520 s. 144-147.
- Probst, C. & Goastellec, G. (2013). Internationalisation and the Academic Labour Market, in Kehm, B.M. & Teichler, U. *The Academic profession in Europe: New Tasks and New Challenges*. Dordrecht: Springer.
- Pyhältö, K., McAlpine, L., Peltonen, J., Castello, M. (2017). How does social support contribute to engaging Post-PhD experience? *European Journal of Higher Education*, 17(4). DOI: 10.1080/21568235.2017.1348239.
- Reymert, I. S., Jungblut, J. P. W. & S. B. Borlaug (2020). Are evaluative cultures national or global? A cross-national study on evaluative cultures in academic recruitment processes in Europe. *Higher Education*, 1-21.
- Ribeiro, M. J. , Fonseca, A., Ramos, M. M., Costa, M., Kiltani, K., Andersen, L. M., Harber-Aschan, L., Moscoso, J. A., Bagchi, S. & European Network of Postdoctoral Associations. (2017). Postdoc X-ray in Europe 2017. Work conditions, productivity, institutional support and career outlooks. *BioRxiv The preprint server for biology*. <https://doi.org/10.1101/523621>
- Science Europe. (2016). *Postdoctoral Funding Schemes in Europe*. Survey report.
- Sivertsen, G., Solberg, E., Børing P., Hillesund S and Piro F. (2019). Bibliometric analysis and career mapping of the SFF scheme: Sub-report II to the SFF evaluation panel. Oslo. NIFU Rapport 31:2019.
- Teelken, C., & Van der Weijden, I. (2018). The employment situations and career prospects of postdoctoral researchers. *Employee Relations*.
- Universitets- og høgskolerådet (2015): *Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren*. Et inspirasjonsdokument

- Vabø, A. (2020). Relevansen av internasjonal rekruttering for arbeidsvilkår i forskning og høyere utdanning. Norsk sosiologisk tidsskrift nr. 1 2020.
- Van der Weijden, I, Teelken, C, de Boer, M & Drost, M. (2016). Career satisfaction of postdoctoral researchers in relation to their expectations for the future. *Higher Education*, Volume 72, Issue 1, pp 25-40.
- Verhulst, E., Busch, A. & Sripada, K (2016). Report survey post-doctoral researchers at NTNU. DION board 2015-2016.)
- Veugelers, R. & L. van Bouwel (2015). The Effects of International Mobility on European Researchers: Comparing Intra-EU and U.S. Mobility. *Research in Higher Education* (2015) 56: 360-377.
- Wang, C. & L. Yang. (2020). Providing the Research System with Sufficient Competent Early-career Researchers: the System of Postdoctoral Programs in China. *Higher Education in Russia and Beyond / №2(23) / 2020*.
- Webber, K. & L. Yang. (2015). The Career Path of the Postdoctoral Researcher. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 47:6, 53-58, DOI: 10.1080/00091383.2015.1089760
- Woolston, C. (2020). Postdocs under pressure: 'Can i even do this any more?' *Nature*, Vol 587, 26 November 2020.  
<https://media.nature.com/original/magazine-assets/d41586-020-03235-y/d41586-020-03235-y.pdf>
- Wong, V. S. C. (2019). Lessons from a postdoc gone wrong. *Science*, 363(6424), 314. DOI: 10.1126/science.363.6424.314
- Xuhong Su (2013): The Impacts of Postdoctoral Training on Scientists' Academic Employment. *The Journal of Higher Education*, Volume 84, Number 2, March/April 2013, pp. 239-265.
- Åkerlind, G. (2005). Postdoctoral researchers: roles, functions and career prospects. *Higher Education Research & Development* Vol. 24, No. 1, February 2005, pp. 21-40.

# Vedlegg 1 Tabeller

**Vedleggstabell 4.1.** Om man underviser etter lengde på postdoktorstilling. Prosent.

Lengde på postdok.	I hvilken grad man har/hadde undervisning som arbeidsoppgave						Total
	I høy grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke relevant	Vet ikke	
1 år	4,3	10,0	25,7	52,9	7,1	0,0	100,0
2 år	4,2	13,4	23,8	52,6	5,7	0,4	100,0
3 år	4,9	16,2	28,7	44,6	5,3	0,2	100,0
4 år	15,0	25,4	24,4	29,7	5,0	0,5	100,0
5 år eller mer	7,0	20,9	26,4	40,3	5,4	0,0	100,0
Total (N)	143	368	561	930	115	6	2,123

**Vedleggstabell 4.2.** Lineære regresjoner av 12 påstander om postdoktorstillingen.

	Spm. 1	Spm. 2	Spm. 3	Spm. 4	Spm. 5	Spm. 6	Spm. 7	Spm. 8	Spm. 9	Spm. 10	Spm. 11	Spm. 12
	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
Kvinne	-0,20***	-0,05	-0,07	-0,11**	-0,17***	-0,06	-0,12*	0	-0,07	-0,13*	-0,10*	0,03
Fagfelt (ref. mat.nat.)												
Humaniora og kunstfag	0,51***	0,37***	0,24**	0,41***	0,55***	0,26**	0,30**	0,43***	0,09	0,23*	0,03	0,04
Samfunnsvitenskap og jus	0,47***	0,16**	0,03	0,23***	0,28***	0,18**	0,47***	0,1	0,04	0,36***	0,07	-0,16*
Teknologi	0,16*	-0,06	-0,04	-0,01	-0,1	0,28***	0,25**	-0,11	0,16*	0,22**	0,1	0,06
Medisin og helsefag	0,01	0	-0,04	-0,03	0,08	0,15**	0	-0,33***	0,01	-0,01	0,1	0,03
Alder	-0,01	-0,01***	-0,01**	-0,01*	-0,01*	0	0,01	-0,01*	-0,01	0	0	-0,01*
Er postdok. nå	0,09	0,06	0,03	0,02	0,10*	0,04	-0,1	0,03	0,07	-0,06	0,12*	-0,03
Norge	0,18***	0,17***	0,19***	0,14**	0,05	0,20***	0,02	-0,55***	-0,35***	0,06	0,08	0,18***
Konstantledd	3,26***	4,64***	4,60***	4,46***	3,84***	3,49***	2,33***	3,96***	3,83***	3,18***	3,83***	4,04***
N	2192	2201	2197	2195	2192	2188	2191	2197	2192	2195	2197	2194
r2	0,04	0,03	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,1	0,04	0,02	0,01	0,01

Note: Se spørsmål 54 i spørreskjemaet for de 12 påstandene. Respondentene kunne svare på en skala fra 1 («svært misfornøyd») til 5 («Svært fornøyd»). Skalaen er reversert fra spørreskjemaet. \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Kilde: NIFUs postdoktorundersøkelse 2020.

# Vedlegg 2 Spørreskjema

## Postdoktorundersøkelsen

Velkommen til postdoktorundersøkelsen. Du navigerer gjennom undersøkelsen ved å trykke på knappen **Neste** under. Du kan når som helst bytte til engelsk språk ved å trykke på **EN** under. Undersøkelsen tar omtrent 10-15 minutter.

På denne lenken finner du informasjon om undersøkelsen og personvern: [nifu.no/undersokelser/postdoktorundersokelsen/](http://nifu.no/undersokelser/postdoktorundersokelsen/)

Takk for at du tar deg tid til å svare på undersøkelsen.

### 1. Er du for tiden i en postdoktor- eller innstegsstilling?

- (1)  Ja, i postdoktorstilling nå
- (2)  Ja, nå i innstegsstilling/ postdoktor med innstegsvilkår\*
- (3)  Ikke nå, men har tidligere hatt en postdoktorstilling
- (4)  Ikke nå, men har tidligere hatt en innstegsstilling/ postdoktor med innstegsvilkår\*
- (5)  Nei, jeg har aldri hatt en postdoktor- eller innstegsstilling

\* En innstegsstilling er en stilling med vilkår for å kvalifisere seg for fast ansettelse

### 2. Type organisasjon hvor du har postdoktor-/ innstegsstilling nå

- (1)  Universitet/ høgskole
- (2)  Forskningsinstitutt (utenom universitet/ høgskole)
- (3)  Helseforetak/ sykehus
- (4)  Annen type organisasjon, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

### 3. I hvilket land er denne stillingen?

- (1)  I Norge
- (2)  I et annet land

### 4. Du svarte at stillingen er i et annet land. Hvilket annet land?

(1 - 248)

Om du har flere doktorgrader, svar for den første.

### 5. År disputert

\_\_\_\_\_

### 6. Land for avlagt doktorgrad

- (1)  Norge
- (2)  I et annet land

### 7. Du svarte at doktorgraden er avlagt i et annet land. Hvilket annet land?

(1 - 248)

### 8. Hadde du utenlandsopphold under doktorgradsperioden?

- (1)  Nei
- (2)  Ja, i et annet land enn der jeg tok doktorgraden

- (3)  Ja, i to eller flere andre land enn der jeg tok doktorgraden

**9. Vennligst angi fagfelt for din doktorgrad**

- (1)  Humaniora og kunstfag  
(2)  Samfunnsvitenskap og jus  
(3)  Matematikk og naturvitenskap  
(4)  Teknologi  
(5)  Medisin og helsefag  
(6)  Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin  
(7)  Annet, spesifiser \_\_\_\_\_

**[RESPONDENTENE RUTES TIL 10 A, B, C, D, E ELLER F ETTER SVAR PÅ SPØRSMÅL 9]**

**10 A. Vennligst angi fagfelt for din doktorgrad**

- (1)  Språkvitenskapelige fag  
(2)  Litteraturvitenskapelige fag  
(3)  Kulturkunnskap  
(4)  Historie  
(5)  Arkeologi  
(6)  Folkloristikk, etnologi  
(7)  Musikkvitenskap  
(8)  Kunsthistorie  
(9)  Arkitektur og design  
(10)  Teologi og religionsvitenskap  
(11)  Filosofiske fag  
(12)  Filmvitenskap  
(13)  Teatervitenskap  
(14)  Visuell kunst  
(15)  Scenekunst og film  
(16)  Utøvende og skapende musikk  
(17)  Andre fag/ flerfaglig, humaniora og kunstfag

**10 B. Vennligst angi fagfelt for din doktorgrad**

- (1)  Økonomi  
(2)  Sosiologi  
(3)  Urbanisme og fysisk planlegging  
(4)  Statsvitenskap og organisasjonsteori  
(5)  Sosialantropologi  
(6)  Psykologi  
(7)  Pedagogiske fag  
(8)  Samfunnsgeografi  
(9)  Demografi  
(10)  Medievitenskap og journalistikk  
(11)  Biblioteks- og informasjonsvitenskap  
(12)  Samfunnsvitenskapelige idrettsfag  
(13)  Rettsvitenskap og kriminologi  
(14)  Sosialt arbeid  
(15)  Kvinne- og kjønnsstudier  
(16)  Andre fag/ flerfaglig, samfunnsvitenskap

**10 C. Vennligst angi fagfelt for din doktorgrad**

- (1)  Matematikk  
(2)  Informatikk  
(3)  Fysikk  
(4)  Geofag  
(5)  Kjemi  
(6)  Biofag  
(7)  Andre fag/ flerfaglig, matematikk og naturvitenskap

**10 D. Vennligst angi fagfelt for din doktorgrad**

- (1)  Berg- og petroleumsfag
- (2)  Materialteknologi
- (3)  Bygningsfag
- (4)  Elektrotekniske fag
- (5)  Informasjons- og kommunikasjonsteknologi
- (6)  Kjemisk teknologi
- (7)  Maskinfag
- (8)  Marin teknologi
- (9)  Bioteknologi
- (10)  Næringsmiddelteknologi
- (11)  Miljøteknologi
- (12)  Medisinsk teknologi
- (13)  Nanoteknologi
- (14)  Industri- og produktdesign
- (15)  Andre fag/ flerfaglig, teknologi

**10 E. Vennligst angi fagfelt for din doktorgrad**

- (1)  Basale medisinske/ odontologiske fag
- (2)  Klinisk medisinske fag
- (3)  Helsefag
- (4)  Idrettsmedisinske fag
- (5)  Translasjonsforskning
- (6)  Andre fag/ flerfaglig, medisin og helsefag

**10 F. Vennligst angi fagfelt for din doktorgrad**

- (1)  Landbruksfag
- (2)  Fiskerifag
- (3)  Veterinærmedisin
- (4)  Andre fag/ flerfaglig, landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin

**11. I hvilken type organisasjon/ sektor har du din (nåværende) hovedstilling**

- (1)  Universitet/ høyskole
- (2)  Forskningsinstitutt (utenom universitet/ høyskole)
- (3)  Helseforetak/ sykehus
- (4)  Offentlig sektor, utenom kategoriene over
- (5)  Privat sektor/ næringsliv
- (6)  NGO (internasjonale organisasjoner og private, ideelle stiftelser)
- (7)  Jeg er selvstendig næringsdrivende
- (9)  I permisjon/ ikke i arbeid
- (10)  Annen type organisasjon. Vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**[RESPONDENTENE RUTES TIL SPØRSMÅL 12, 13, 14 ELLER 15 ETTER SVAR PÅ SPØRSMÅL 11]**

**12. Vennligst angi din (nåværende) hovedstilling**

- (1)  Professor
- (2)  Førsteamanuensis
- (3)  Forsker
- (4)  Forskningsleder
- (5)  Prosjektleder
- (6)  Annen stilling. Vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**13. Vennligst angi din (nåværende) hovedstilling**

- (1)  Forsker 1/ forsker med professorkompetanse
- (2)  Forsker 2/ seniorforsker
- (3)  Forskningsleder
- (4)  Annen stilling. Vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**14. Vennligst angi din (nåværende) hovedstilling**

- (1)  Forsker 1/ forsker med professorkompetanse  
(2)  Forsker 2/ seniorforsker  
(3)  Leder av forskningsgruppe/ prosjektleder tilsvarende  
(4)  Lederstilling i helseforetak (avdelingsleder/ seksjonsleder/ avdelingsoverlege/ fagsjef/ tilsvarende)  
(5)  Klinisk stilling som lege/ overlege/ psykolog  
(6)  Annen stilling. Vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**15. Vennligst angi din (nåværende) hovedstilling**

- (1)  Forsker/ utreder/ analytiker/ tilsvarende  
(2)  Lederstilling relatert til forskning/ analyse (Forskningsleder/ sjefanalytiker/ tilsvarende)  
(3)  Lederstilling, ikke relatert til forskning/ analyse  
(4)  Annen stilling relatert til forskning/ analyse. Vennligst spesifiser \_\_\_\_\_  
(5)  Annen stilling, ikke relatert til forskning/ analyse. Vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**16. Er denne hovedstillingen en fast eller midlertidig stilling?**

- (1)  Fast  
(2)  Midlertidig  
(3)  Vet ikke

**17. Hvor er denne hovedstillingen?**

- (1)  I Norge  
(2)  I et annet land

**18. Hvilket annet land?**

(1 -248)

**19. Har du også en bistilling?**

- (1)  Ja  
(2)  Nei

**20. Vennligst angi din (nåværende) hovedstilling**

- (1)  Forsker/ utreder/ analytiker/ tilsvarende  
(2)  Lederstilling relatert til forskning/analyse (Forskningsleder/ sjefanalytiker/ tilsvarende)  
(3)  Lederstilling, ikke relatert til forskning/ analyse  
(4)  Annen stilling relatert til forskning/ analyse. Vennligst spesifiser \_\_\_\_\_  
(5)  Annen stilling, ikke relatert til forskning/ analyse. Vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**21. Hadde du andre stillinger etter at du var ferdig med din doktorgrad (før du fikk din første postdoktor/ innstegsstilling)?**

- (1)  Nei, jeg gikk rett fra doktorgrad til postdoktor  
(2)  Nei, jeg gikk rett fra doktorgrad til innstegsstilling/ postdoktor med innstegsvilkår  
(3)  Ja, men kun for en kort periode (mindre enn ett år)  
(4)  Ja, for mer enn ett år.  
(5)  Ja, for mer enn fem år  
(6)  Annet: \_\_\_\_\_

**22. Inkluderte (noen av) stillingen(e) mellom din doktorgrad og (din første) postdoktor/ innstegsstilling**

	Ja	Nei	Vet ikke
forskning?	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
undervisning på universitets/ høgskolenivå?	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>



### 23. Hvor lenge har du samlet sett hatt midlertidige stillinger ved universitet/ høgskole eller annen forskningsinstitusjon?

Antall år i stipendiat-/PhD-stilling\*: \_\_\_\_\_

Antall år i postdoktorstilling: \_\_\_\_\_

Antall postdoktorstillinger: \_\_\_\_\_

Antall år i innstegsstilling(er) /  
postdoktor med innstegsvilkår: \_\_\_\_\_

Antall innstegsstillinger: \_\_\_\_\_

Antall år i andre typer midlertidige  
stillinger: \_\_\_\_\_

\*Inklusive eventuelt gjennomføringsstipend/ekstra år for gjennomføring på normert tid

#### Din postdoktor- eller innstegsstilling

### 24. Hva var bakgrunnen for at du søkte på stillingen\*?

Flere svar mulig.

- (1)  Jeg så stillingen som ledd i å bygge en akademisk karriere
- (2)  Stillingen var knyttet til et forskningstema jeg var interessert i
- (3)  Jeg hadde ikke andre relevante jobbalternativer
- (4)  Jeg ble bedt om å søke på stillingen
- (5)  Min PhD-veileder skrev søknaden for meg mens jeg fortsatt var PhD-student
- (6)  Jeg så en utlysning fra et miljø jeg kjente til fra før og hadde lyst til å arbeide i
- (7)  Jeg tok kontakt med et miljø jeg ønsket å jobbe i og spurte om mulighet for postdok-/innstegsstilling
- (8)  Jeg fikk stillingen uten åpen utlysning
- (9)  Jeg gikk gradvis over i stillingen etter andre arbeidsforhold ved samme institusjon
- (10)  Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

\*Om du har hatt flere postdoktor/ innstegsstillinger ber vi deg på denne og de kommende sidene å svare angående din første stilling av denne type i Norge.

### 25. Hvilken motivasjon hadde du for en postdoktor-/ innstegsstilling i Norge?

	Klart viktig	Litt viktig	Ikke viktig	Vet ikke
Norge er et attraktivt land å bo og arbeide i	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Personlige grunner (familie/partner/ venner i Norge)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Muligheten til å jobbe i et attraktivt forskningsmiljø	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Få/ begrensede muligheter i andre land	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

## 26. Annet, vennligst spesifiser

---

### Din (første) postdoktor eller innstegsstilling tilknyttet en norsk institusjon

#### 27. Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professor-nivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål.

- (1)  Enig
- (2)  Delvis enig
- (3)  Uenig
- (4)  Vet ikke

### Din postdoktorstilling

Om du har hatt flere postdoktorstillinger ber vi deg på denne og de kommende sidene å svare angående din første postdoktorstilling i Norge.

#### 28. Lengde på postdoktorstillingen

- (1)  1 år
- (2)  2 år
- (3)  3 år
- (4)  4 år
- (5)  5 år
- (6)  6 år
- (7)  7 år
- (8)  8 år
- (9)  9 år
- (10)  10 år eller mer

#### 29. Type finansering

- (1)  Stilling finansiert av eksternfinansiert prosjekt
- (2)  Stilling finansiert av institusjonens egne midler
- (3)  Stilling finansiert av både eksternfinansiert prosjekt og institusjonens egne midler
- (4)  Vet ikke

#### 30. Er/ var det krav til utenlandsopphold?

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

#### 31. Er/ var det tilrettelagt for utenlandsopphold?

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

### 32. Hvilke arbeidsoppgaver utfører/ utførte du i stillingen?

	I høy grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke relevant	Vet ikke
Selvstyrt forskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Vitenskapelig publisering der du er førsteforfatter/ tilsvarende («Lead author»)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Vitenskapelig publisering der du ikke er førsteforfatter/ tilsvarende («Lead author»)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Undervisning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Veiledning av masterstudenter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Veiledning av doktorgradsstudenter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Prosjektadministrasjon/ koordinering av forskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Formidling/ interaksjon med brukere av forskningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

### 33. Annet arbeid

—

#### Oppfølging og veiledning

#### 34. Er/ var det en egen prosjekt- og fremdriftsplan for postdoktorarbeidet?

- (1)  Nei
- (2)  Ja, det er/ var en plan for arbeidet som er/ var rettet mot at jeg skal/ skulle bygge professor-kompetanse (dvs. kvalifisere til en vitenskapelig toppstilling)
- (3)  Ja, det er/ var en plan for arbeidet, men denne er/ var ikke rettet mot at jeg skal/ skulle bygge professor-kompetanse (dvs. kvalifisere til en vitenskapelig toppstilling)
- (4)  Vet ikke
- (5)  Ikke relevant

#### 35. Er/ var denne planen innrettet mot å bygge professor\kompetanse (dvs. kvalifisere til en vitenskapelig toppstilling)?

- (1)  Nei
- (2)  Delvis
- (3)  Ja
- (4)  Vet ikke
- (5)  Ikke relevant

#### 36. Er/ var det en ansatt ved institusjonen som har/ hadde ansvar for å følge deg opp (en veileder/ tilsvarende som har plikt til å gi deg faglig rådgivning)?

- (1)  Nei, det er/ var ingen som har/ hadde ansvar for faglig oppfølging
- (2)  Ja, det er/ var en ansatt som følger/ fulgte meg opp for at jeg skal/ skulle bygge professor-kompetanse (dvs. kvalifisere til en vitenskapelig toppstilling)
- (3)  Ja, det er/ var en ansatt som har/ hadde ansvar for å følge meg opp, men jeg får/ fikk ikke oppfølging for å bygge professorkompetanse
- (4)  Vet ikke

(5)  Ikke relevant

**37. Er/ var det generelt tilrettelagt for at du skal/ skulle få god faglig oppfølging i din postdoktorstilling? (F.eks. hyppige seminarer/ møter hvor ditt arbeid diskuteres/ ble diskutert, flere seniorer som er/ var aktivt involvert i ditt arbeid, eller relevante kurs i artikkel-/ søknadsskriving/ forskningsledelse)**

- (1)  Nei  
(2)  Delvis  
(3)  Ja  
(4)  Vet ikke  
(5)  Ikke relevant

**38. Feltet under kan brukes til å utdype hva slags oppfølging du har fått eller savnet**

---

---

---

---

---

**39. Er det klart for deg hvilken kompetanse som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå?**

- (1)  Ja  
(2)  Delvis  
(3)  Nei  
(4)  Vet ikke  
(5)  Ikke relevant

**40. Feltet under kan brukes til å utdype dine positive og negative erfaringer fra postdoktorperioden, eksempelvis stillingens rammer, arbeidsoppgaver eller personlig oppfølging/ karriereveiledning**

---

---

---

---

---

**41. I hvilken grad ga postdoktorstillingen anledning til å bygge opp den formelle kompetansen som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling)?**

	I høy grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke relevant	Vet ikke
Kvalifikasjoner for forskning/ vitenskapelig publisering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Undervisningskvalifikasjoner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

**42. Andre formelle kvalifikasjoner, vennligst spesifiser**

---

**43. I hvilken grad ga postdoktorstillingen anledning til å bygge opp den kompetansen du tror du trenger for å vinne fram i konkurransen om en stilling på professornivå?**

- (1)  I høy grad  
 (2)  I noen grad  
 (3)  I liten grad  
 (4)  Ikke i det hele tatt  
 (5)  Ikke relevant  
 (6)  Vet ikke

**44. Om du ikke/ i liten grad hadde mulighet å bygge kompetanse for å få en stilling på professor-nivå, utdyp gjerne hva som har manglet (eksempelvis mulighet til å makere seg i forskningen, bygge en egen forskningsportefølje, internasjonal erfaring og - nettverk)**

---



---



---

**45. Hvilke typer arbeidsoppgaver har du i din nåværende (hoved)stilling?**

	I høy grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke relevant	Vet ikke
Akademisk forskning/ basalforskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Klinisk forskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Oppdragsforskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Utredning/ analyse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Vitenskapelig publisering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Undervisning og/ eller veiledning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Forskningsledelse/ prosjektlederoppgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Formidling/ interaksjon med brukere av forskningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

**46. Oppgaver som ikke er knyttet til forskning eller høyere utdanning, vennligst spesifiser**

---

**47. Annet arbeid**

---

**48. I hvilken grad tror du postdoktor-/ innstegsstillingen din gir deg mulighet til å bygge opp den kompetansen som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professor-nivå (vitenskapelig toppstilling)?**

	I høy grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke relevant	Vet ikke
Kvalifikasjoner for forskning/ vitenskapelig publisering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Undervisningskvalifikasjoner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

**49. Andre formelle kvalifikasjoner, vennligst spesifiser**

\_\_\_\_\_

**50. I hvilken grad tror du postdoktor-/ innstegsstillingen gir deg mulighet til å bygge opp den kompetansen du tror du trenger for å vinne fram i konkurransen om en stiling på professor-nivå?**

- (1)  I høy grad
- (2)  I noen grad
- (3)  I liten grad
- (4)  Ikke i det hele tatt
- (5)  Ikke relevant
- (6)  Vet ikke

**51. Om du ikke/ i liten grad har mulighet til å bygge kompetanse for å få en stilling professor-nivå, utdyp gjerne hva som mangler (eksempelvis mulighet til å makere seg i forskningen, bygge en egen forskningsportefølje, internasjonal erfaring og - nettverk)**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**52. Hva slags stilling/ jobb håper du å få etter postdoktor/ innstegsperioden? (Flere svar mulig)**

- (1)  Vitenskapelig stilling ved universitet eller høyskole
- (2)  Forskerstilling ved forskningsinstitutt eller helseforetak
- (3)  Klinisk stilling
- (4)  Forsker-/ analyse-stilling i privat sektor/ næringslivet
- (5)  Forsker-/ analyse-stilling i offentlig administrasjon/ offentlig sektor utenom kategoriene over
- (6)  Selvstendig næringsdrivende/ gründer
- (8)  Jeg går tilbake til fast stilling som jeg har permisjon fra
- (9)  Vet ikke/ for tidlig å si
- (10)  Annen type stilling \_\_\_\_\_

**53. Vennligst utdyp hvordan postdoktor/ innstegsstillingen har påvirket din karriere/ dine karrierevalg**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**54. Hvor fornøyd er/ var du samlet sett med de følgende aspektene ved postdoktor-/innstegsstillingen?**

	<b>Svært fornøyd</b>	<b>Fornøyd</b>	<b>Verken misfornøyd eller fornøyd</b>	<b>Misfornøyd</b>	<b>Svært misfornøyd</b>
a. Mulighetene til å bygge professornivå-kompetanse ('vitenskapelig toppstilling')	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
b. Mulighetene til å forske	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
c. Mulighet til å benytte kompetansen min	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
d. Autonomi/ selvbestemmelse	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
e. Tilrettelegging for utenlandsopphold	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
f. Muligheten til å bidra positivt til samfunnet	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
g. Mulighet for fast stilling	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
h. Lønn eller andre økonomiske gevinster	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
i. Balanse mellom arbeid og privatliv/ fritid	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
j. Fremtidige jobb- og karrieremuligheter	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
k. Faglig arbeidsmiljø	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
l. Sosialt arbeidsmiljø	(5) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>

### 55. Hvor enig er du i utsagnene under?

Bruk gjerne det åpne feltet til å utdype

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke/ ikke relevant
Jeg er svært fornøyd med de mulighetene og den oppfølgingen jeg har fått i postdoktor/innstegsstilling (så langt)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har/ tror jeg i fremtiden kommer til å ha en stilling jeg ikke kunne fått uten min postdoktor/innstegsstilling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er/ har vært vanskelig for meg å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer en usikker jobbsituasjon/ økonomi	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er/ har vært vanskelig for meg å prioritere en akademisk karriere fordi det innebærer lite tid til familie	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg fikk ikke nok muligheter til å undervise i min postdok-/innstegsstilling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det stilles alt for høye krav til unge forskere i de forskningsmiljøene jeg kjenner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
I de forskningsmiljøene jeg kjenner ses postdoktorer som hovedsakelig midlertidig arbeidskraft og i liten grad som ledd i langsiktig kompetansebygging og rekruttering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Koronapandemien har hindret meg i å utføre min forskning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Koronapandemien vil ha negative implikasjoner for min fremtidige karriere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis jeg kunne valgt på nytt, ville jeg valgt å ha en postdoktorperiode som del av min karriere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### 56. Feltet under kan brukes til å utdype din tilfredshet og eventuelle utfordringer knyttet til postdoktorperioden

---

---

---

---

---

---



**57. Hva er din sivilstatus?**

- (1)  Enslig
- (2)  Gift/samboer/kjæreste
- (3)  Skilt/separert
- (4)  Enke/Enkemann

**58. Har du omsorgsansvar for barn under 18 år?**

- (1)  Nei
- (2)  Ja, 1 barn
- (3)  Ja, 2 barn
- (4)  Ja, 3 barn
- (5)  Ja, 4 barn
- (6)  Ja, 5 barn eller flere

**59. I hvilket land\* er du oppvokst?**

- (1)  I Norge
- (2)  I et annet land

\*hvis flere land: Velg det landet der du bodde mest av tiden.

**60. Hvilket annet land?**

(1-248)

**Takk for at du deltok i undersøkelsen.**

**61. Feltet under kan brukes til å utdype dine svar eller andre kommentarer til undersøkelsen**

---

---

---

---

---

---

# Tabelloversikt

Tabell 1.1 Svarprosent i postdoktorundersøkelsen.....	21
Tabell 2.1 Postdoktorenes videre karriere, observert i årene 2015 til 2019. Tabellen viser andelene av postdoktorene som har gått videre i universiteter, høyskoler, helseforetak og instituttsektoren i Norge, etter stilling og antallet år etter postdoktorperioden. Prosent.....	33
Tabell 2.2 Postdoktorenes videre karriere fire år etter avsluttet postdoktorperiode, observert i 2018 eller 2019. Tabellen viser andelene av de postdoktorene som har gått videre i universiteter, høyskoler, helseforetak og instituttsektoren, etter stilling og sektor for postdoktorstillingen. Prosent.....	34
Tabell 2.3 Postdoktorenes videre karriere fire år etter avsluttet postdoktorperiode, observert i 2018 eller 2019. Tabellen viser andelene av de postdoktorene som har gått videre i universiteter, høyskoler, helseforetak og instituttsektoren, etter stilling og fagområde for postdoktorstillingen. Prosent.....	35
Tabell 4.1 Lengde på første postdoktorstilling i Norge etter fagfelt for doktorgraden. Prosentandeler.....	68
Tabell 4.2 Finansiering av første postdoktorstilling i Norge etter fagfelt for doktorgraden. Prosentandeler.....	68
Tabell 4.3 Hvilke arbeidsoppgaver utfører/utførte du i stillingen? Gjennomsnitt, der 1 er i høy grad og 4 er ikke i det hele tatt.....	75
Tabell 4.4 Er/var det generelt tilrettelagt for at du skal/ skulle få god faglig oppfølging i din postdoktorstilling? Prosentandeler som har svart ja, etter fagfelt .....	80
Tabell 4.5 Om det var/er krav til utenlandsopphold for første postdoktorstilling i Norge, for de som er oppvokst i Norge. Prosentandeler.....	81
Tabell 4.6 Om det var/er tilrettelagt for utenlandsopphold i den første postdoktorstillingen i Norge, for de som er oppvokst i Norge, etter fagfelt for doktorgraden. Prosentandeler.....	81
Tabell 4.7 Bakgrunn for valg av første postdoktorstilling i Norge etter fagfelt for doktorgraden. Prosentandeler .....	83

Tabell 4.8 Stilling/jobb nåværende postdoktorer håper å få etter endt åremål. Prosentandeler etter fagfelt.....	89
Tabell 4.9 Prosentandelen som har svart at de er fornøyde eller svært fornøyde med ulike dimensjoner ved postdoktorstillingen. Etter fagfelt for doktorgraden.....	97
Tabell 4.10 Prosentandelen som har svart at de er helt eller delvis enig med ulike utsagn om postdoktorstillingen. Etter fagfelt for doktorgraden. ....	101
Tabell 4.11 Er denne hovedstillingen en fast eller midlertidig stilling? Prosentandeler etter organisasjon/sector.....	105
Tabell 4.12 Hvor er din (nåværende) hovedstilling? Forhenværende postdoktorer. Prosentandeler.....	108
Tabell 4.13 Hadde du andre stillinger etter at du var ferdig med din doktorgrad (før du fikk din første postdoktor/innstegsstilling)? Prosentandel ja, etter fagfelt.....	109
Vedleggstabell 4.1. Om man underviser etter lengde på postdoktorstilling. Prosent. ....	129
Vedleggstabell 4.2. Lineære regresjoner av 12 påstander om postdoktorstillingen.....	130

## Figuroversikt

Figur 2.1 Antall postdoktorer og finansiering av postdoktorstillingen. Andel finansiert av Forskningsrådet. 1991-2019.....	25
Figur 2.2 Postdoktorer etter ansettelsessted. Prosent. 1991-2019.....	26
Figur 2.3 Postdoktorer etter fagområde. 1991-2019.....	27
Figur 2.4 Postdoktorer i 2019 etter kjønn og fagområde.....	28
Figur 2.5 Kjønnsbalanse blant postdoktorene. Antall og andel kvinner, samt andel postdoktorer med utenlandsk doktorgrad. 1991-2019.....	29
Figur 2.6 Andel postdoktorer med doktorgrad fra utlandet etter fagområde. Prosent. 2001-2019.....	30
Figur 2.7 Postdoktorer etter region for landbakgrunn i 2007, 2010, 2014 og 2018. Prosent .....	31
Figur 2.8 Antall personer i utvalgte stillinger som krever doktorgrad, ved norske universiteter, høyskoler, helseforetak og forskningsinstitutter. 1999-2019. ....	32
Figur 4.1 Andel kvinnelige postdoktorer etter fagfelt for doktorgraden. Prosent. ....	64
Figur 4.2 Andel postdoktorer som er oppvokst i utlandet etter fagfelt for doktorgraden. Prosent.....	64
Figur 4.3 Postdoktorer i 2014/2015 og 2018 etter oppvekstregion, region for avlagt doktorgrad og arbeidsregion i 2020.....	65
Figur 4.4 Andelen nåværende og forhenværende postdoktorer. ....	66
Figur 4.5 Type organisasjon for postdoktorperioden. Prosentandeler.....	67
Figur 4.6 Vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål», etter om man var eller er postdoktor. Prosentandeler. ....	69
Figur 4.7 Vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål», etter type finansiering for postdoktorstillingen. Prosentandeler.....	70

Figur 4.8 Vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål», etter fagfelt. Andel uenige postdoktorer. Prosent.....	71
Figur 4.9 Vurdering av påstanden «Det kom tydelig fram i rekrutteringsprosessen at stillingen skulle ha kvalifisering til professornivå (vitenskapelig toppstilling) som hovedmål», etter type institusjon. Andel uenige postdoktorer. Prosent. ....	71
Figur 4.10 Hvilke arbeidsoppgaver utfører/utførte du i stillingen? Prosentandeler. ....	73
Figur 4.11 Hvilke arbeidsoppgaver utfører/utførte du i høy grad i stillingen? Andel i høy grad, etter fagfelt.....	74
Figur 4.12 Er/var det en egen prosjekt- og fremdriftsplan for postdoktorarbeidet? Prosentandeler, etter kjønn.....	76
Figur 4.13 Er/var det en egen prosjekt- og fremdriftsplan for postdoktorarbeidet? Prosentandeler, etter type finansiering. ....	77
Figur 4.14 Er/var det en ansatt ved institusjonen som har/hadde ansvar for å følge deg opp? Prosentandeler, etter kjønn.....	78
Figur 4.15 Er/var det generelt tilrettelagt for at du skal/ skulle få god faglig oppfølging i din postdoktorstilling? Prosentandeler, etter kjønn. ....	78
Figur 4.16 Er det klart for deg hvilken kompetanse som skal til for å kvalifisere til en stilling på professornivå? Nåværende postdoktorer (ikke innstegstillinger). Prosentandeler, etter type institusjon for postdoktorstillingen.....	79
Figur 4.17 Bakgrunn for valg av første postdoktorstilling i Norge. Prosent. ....	82
Figur 4.18 Motivasjon for å velge en postdoktorstilling i Norge. Prosentandeler. ....	84
Figur 4.19 I hvilken grad nåværende postdoktorer tror at stillingen har gitt muligheten til å bygge opp den kompetansen som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling).....	85
Figur 4.20 Andelen nåværende postdoktorer som i noen eller høy grad er enige i at stillingen gir dem muligheten til å bygge opp den kompetansen de tror de trenger for å vinne frem i konkurransen om en stilling på professornivå. Etter fagfelt for doktorgraden.....	86
Figur 4.21 Stilling/jobb nåværende postdoktorer håper å få etter endt åremål. Prosentandeler.....	88
Figur 4.22 I hvilken grad forhenværende postdoktorer tror at stillingen har gitt muligheten til å bygge opp den kompetansen som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling).....	90

Figur 4.23 I hvilken grad postdoktorstillingen har gitt muligheten til å bygge de kvalifikasjonene for forskning/vitenskapelig publisering som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling). Gjennomsnitt.....	91
Figur 4.24 I hvilken grad postdoktorstillingen har gitt muligheten til å bygge de undervisningskvalifikasjonene som skal til for å formelt kvalifisere til en stilling på professornivå (vitenskapelig toppstilling). Gjennomsnitt. ....	91
Figur 4.25 Andelen nåværende og tidligere postdoktorer som i noen eller høy grad er enige i at stillingen gir dem muligheten til å bygge opp den kompetansen de tror de trenger for å vinne frem i konkurransen om en stilling på professornivå. ....	92
Figur 4.26 Hvor fornøyd tidligere og nåværende postdoktorer var/er med ulike aspekter ved stillingen. ....	94
Figur 4.27 Gjennomsnittlige kjønnsforskjeller i fornøydhet. Lineær regresjon.....	95
Figur 4.28 Tidligere og nåværende postdoktorers svar på åtte påstander. Prosentandeler. ....	99
Figur 4.29 Prosentandelen kvinner og menn som er helt eller delvis enig eller helt enig i åtte ulike utsagn. ....	100
Figur 4.30 Prosentandelen som er helt eller delvis enig i to ulike påstander etter finansiering for postdoktorperioden. ....	103
Figur 4.31 Prosentandelen som er helt eller delvis enig i åtte ulike påstander etter oppvekstland. ....	104
Figur 4.32 I hvilken type organisasjon/sector har du din (nåværende) hovedstilling? Prosentandeler, etter kjønn. ....	105
Figur 4.33 Hvilke typer arbeidsoppgaver har du i din nåværende (hoved)stilling? Prosentandeler.....	106
Figur 4.34 Hadde du andre stillinger etter at du var ferdig med din doktorgrad (før du fikk din første postdoktor/innstegsstilling)? Prosentandeler. ....	108
Figur 4.35 Koronapandemien har hindret meg i å utføre min forskning. Prosentandeler. ....	112
Figur 4.36 Koronapandemien vil ha negative implikasjoner for min fremtidige karriere. Prosentandeler.....	113

Nordisk institutt for studier av  
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in  
Innovation, Research and Education

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)