

Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger

En undersøkelse av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer

Taran Thune og Terje Bruen Olsen



© NIFU STEP Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 38/2009
ISBN 978-82-7218-646-2
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEP's øvrige publikasjoner, se www.nifustep.no.



Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo
Tlf. +47 22 59 51 00 • www.nifustep.no

RAPPORT 38/2009

Taran Thune og Terje Bruen Olsen

Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger

En undersøkelse av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer

Forord

Denne rapporten ser på norske doktorgradsstipendiateres arbeidsvilkår og karriereforventninger. Rapporten er basert på analyser av eksisterende datakilder om stipendiater og doktorgradsstudenter i Norge, samt en spørreundersøkelse til doktorgradsstipendiater som er organisert i Forskerforbundet. Rapporten er utarbeidet på oppdrag av Forskerforbundet.

Undersøkelsene har fokusert på en rekke problemstillinger: Kjennetegn ved stipendiateres arbeidssituasjon og arbeidsvilkår, arbeids- og forskningsmiljø for stipendiater, forskeropplæringen og veiledning, framdrift, forsinkelser og avbrudd, og stipendiateres karriereambisjoner. Inkludert i rapporten finnes også analyser av stipendiatenes svar i en kartlegging av norske forskeres arbeidsvilkår, som var en del av den internasjonale spørreundersøkelsen "The Changing Academic Profession" (CAP).

Rapporten er utarbeidet ved NIFU STEP av Taran Thune og Terje Bruen Olsen. Nils Henrik Solum har bistått i gjennomføringen av den elektroniske spørreundersøkelsen. Erica Waagene har utført analysen av stipendiatenes svar i CAP-datasettet. Svein Kyvik har kommet med nyttige innspill til rapporten.

Oslo, november 2009

Bjørn Stensaker

Fung. direktør

Agnete Vabø
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	11
1.1 Problemstillinger, data og metode	11
1.2 Gangen i rapporten	13
1.3 Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger – tidligere undersøkelser	13
1.3.1 Evalueringen av norsk forskeropplæring 2002 – doktorgradsstudentenes erfaringer	14
1.3.2 Karriereambisjoner og karriereveier for personer med doktorgrad	15
1.3.3 Norske forskeres arbeidsvilkår – stipendiatenes svar	16
2 Forskerforbundets doktorgradsstipendiater – oversikt og sammenligning	17
2.1 Bakgrunnsdata	17
2.2 Er målgruppen representativ for stipendiatene generelt?	21
3 Doktorgradsstudiet – erfaringer og vurderinger	23
3.1 Doktorgradsopplæring	23
3.2 Forskerskoler	24
3.3 Veiledning og veilederforholdet	26
3.4 Vurdering av stipendiatperioden	29
3.4.1 Erfaringer	29
3.4.2 Kunnskaper og ferdigheter ervervet i doktorgradsperioden	30
3.5 Oppsummering	33
4 Arbeids- og forskningsmiljøet til stipendiatene	35
4.1 Arbeidstid og arbeidssituasjon	35
4.2 Pliktarbeid	37
4.3 Arbeidsmiljø	39
4.4 Forskningsmiljø og faglig integrering	41
4.5 Hvor fornøyde er stipendiatene med arbeidssituasjonen sin?	43
4.6 Oppsummering	44
5 Framdrift og framtidsutsikter	46
5.1 Avbrudd og årsaker til avbrudd	46
5.2 Ferdigstillelse av doktorgraden og årsaker til forsinkelser	47
5.3 Karriereambisjoner	49
5.4 Oppsummering	52
Referanser	54
Tabell- og figuroversikt	55
Vedleggstabeller	60
Vedlegg 1 Norsk WEB-spørreskjema	91
Vedlegg 2 Engelsk WEB-spørreskjema	103

Sammendrag

Sprikende vurderinger av forskeropplæringen

Hovedinntrykket fra stipendiatenes vurderinger av forskeropplæringen er at flertallet har en relativ positiv vurdering, med tanke på opplæringen, veiledningen og de kunnskaper og ferdigheter stipendiatene har opparbeidet seg i løpet av stipendiatperioden. Stipendiatenes vurderinger av opplærings-/kursdelen gir imidlertid et blandet inntrykk. Selv om 60 prosent mener at omfanget av opplæringstilbudet er godt nok og 50 prosent mener at kvaliteten er høy, er det mer enn 30 prosent som opplever at opplæringen ikke er relevant for arbeidet med doktorgradsavhandlingen og 25 prosent som er uenige i at opplæringen holder høy kvalitet.

Flesteparten av stipendiatene – 78 prosent – er fornøyd med veiledningen de mottar. Noe over halvparten sier at de mottar veiledning regelmessig, men 42 prosent sier at de kun får veiledning sporadisk. 85 prosent er enige i at det er lett å komme i kontakt med veilederen ved behov. 19 prosent av stipendiatene er allikevel uenige i at de får den veiledningen de trenger. Det ser ut til å være en klar sammenheng mellom veiledningshyppighet og stipendiatenes vurdering av kvaliteten på veiledningen.

Forskerskoler brer om seg, resultatene er usikre

Forskerskoler har blitt en relativt vanlig måte å organisere forskeropplæring på ved lærestedene. 33 prosent av stipendiatene sier at de er tilknyttet en forskerskole. Flertallet av dem er tilknyttet forskerskoler som er organisert ved fakultetet eller ved lærestedet. Stipendiatens vurderinger av kvaliteten og utbyttet av å være tilknyttet en forskerskole er varierende. Omtrent halvparten mener at de får et stort utbytte av å være tilknyttet en forskerskole og tilgangen til et faglig nettverk er den siden ved forskerskolen som vurderes mest positivt. Fjerdeparten av dem som er tilknyttet forskerskoler opplever ikke at de får et stort utbytte av å være tilknyttet en forskerskole. Stipendiatene som er tilknyttet en forskerskole er heller ikke mer fornøyd med opplæringen enn andre stipendiater. Det er behov for en nærmere analyse av omfang og effekter av forskerskoler i Norge.

Fagkunnskap og formidlingserfaringer er viktigst

Når det gjelder stipendiatenes vurderinger av hva de har fått ut av stipendiatperioden, har de aller fleste fått erfaringer med ulike måter å formidle fagstoff. Omtrent halvparten sier at de har fått erfaringer med å jobbe i team/forskergruppe. Halvparten har fått delta i faglige nettverk i Norge eller i internasjonale nettverk og omtrent like mange sier at de har fått muligheten til å ha et faglig utenlandsopphold.

Flertallet av stipendiatene oppgir at de har fått innsikt i teoretiske og metodiske problemstillinger samt trening i å håndtere komplekse problemstillinger og analytisk/systematisk tenkning. Kun 25 prosent oppgir at de har fått innsikt i forskningsledelse og 42 prosent har fått innsikt i prosjektledelse. Stipendiater som er tilknyttet forskergrupper (fjerdeparten av respondentene i denne undersøkelsen) oppgir at de har fått flere og ulike typer erfaringer. Denne stipendiatgruppen har mer positive vurderinger av kunnskaper og ferdigheter de opparbeider seg enn stipendiater som hovedsakelig arbeider selvstendig.

Stipendiatene utfører mer pliktarbeid enn avtalt

Undersøkelsen har også sett på arbeidsvilkårene og arbeidsmiljøet til stipendiatene. Omtrent halvparten av dem oppgir at de arbeider mer enn normal arbeidstid for å utføre arbeidsoppgavene sine. Gjennomsnittelig ukentlig arbeidstid er 43 timer per uke. Noe over

halvparten av stipendiatene oppgir å ha en 4-årig arbeidsavtale, mens 3-årige avtaler har blitt vanlig i humaniora og i medisin og helse. Andelen av stipendiater som *ikke* har pliktarbeid som en del av arbeidsavtalen er høyest ved Universitetet i Oslo. Det er flere som i praksis mener at de utfører pliktarbeid enn de som formelt sett har en avtale om dette, og flere jobber mer enn sin avtalte andel av pliktarbeid. Andelen av dem som oppgir å ha en større andel pliktarbeid enn det som er formelt avtalt er størst innen samfunnsfagene. Den vanligste formen for pliktarbeid er undervisning. Halvparten av stipendiatene opplever at pliktarbeidet er nyttig og relevant for forskeropplæringen.

Vurdering av arbeidsmiljø og arbeidsform henger sammen

Undersøkelsen har også sett på hvordan stipendiatene opplever arbeidsmiljøet ved institusjonene de arbeider ved. 31 prosent av stipendiatene er helt enige i at arbeidsoppgavene deres er klart definert og i samsvar med forutsetningene, mens 22 prosent er helt uenige i dette. 62 prosent opplever ikke at ressurstilførselen er tilstrekkelig i forhold til arbeidsoppgavene, mens 17 prosent opplever en slik utilstrekkelighet. Om lag 30 prosent opplever ikke at kommunikasjonen mellom ledelsen og de ansatte på instituttet/avdelingen er god. Halvparten har ikke jevnlike medarbeidersamtaler. Halvparten av stipendiatene opplever at ledelsen ved instituttene/avdelingene i liten grad er opptatt av dem som gruppe eller av deres videre karriere etter avsluttet doktorgrad. 69 prosent er likevel meget eller ganske fornøyd med arbeidssituasjonen sin. Dette er imidlertid en lavere andel jobbtilfredse enn i den samlede yrkesaktive befolkningen.

Over halvparten av stipendiatene, 62 prosent, opplever at det å være stipendiat er en ensom jobb, og 15 prosent er uenige i at de kan få hjelp og støtte fra sine arbeidskollegaer. Humanister og samfunnsvitere, som i høyere grad jobber selvstendig, opplever i sterkere grad ensomhet og mindre kollegial støtte enn stipendiater i andre fagområder. Humanister og samfunnsvitere føler seg også dårligere integrert i forskningsmiljøet enn andre stipendiater. Blant respondentene totalt er det 20 prosent som føler seg dårlig integrert i fagmiljøet sitt. Tilknytning til forskerskoler ser ikke ut til å ha spesiell betydning for opplevelsen av å være integrert i forskningsmiljøet. Stipendiater som er tilknyttet forskergrupper er generelt sett mer tilfredse med arbeidssituasjonen sin enn andre stipendiater.

Lave forhåpninger til økt gjennomstrømming

Mindre enn halvparten av stipendiatene sier at det er gode muligheter for at de vil ferdigstille avhandlingen innen normert tid, mens 23 prosent mener at muligheten er dårlig. Stipendiatene i matematikk-naturvitenskap, medisin og helse og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag er mer negative enn stipendiater i humanistiske og samfunnsvitenskaplige fag. Organisering av forskningen og forskeropplæringen ser ikke ut til å ha noen spesiell betydning for stipendiatenes vurdering av gjennomføring, men type finansiering ser ut til å ha en viss effekt. Grunnene til forsinkelser er knyttet til forskningsprosjektene, problemer med veiledning og manglende rutiner og motivasjon hos stipendiatene selv.

45 prosent av stipendiatene oppgir at de har hatt ett eller flere avbrudd i løpet av stipendiatperioden, som oftest knyttet til fødselspermisjon eller egen sykdom. De kvinnelige stipendiatene har gjennomsnittlig avbrudd på seks måneder mens menn har 1,4 mnd avbrudd som følge av permisjoner. 16 prosent av stipendiatene sier at de har hatt problemer med forlengelse av stipendiatperioden eller lønn i forbindelse med permisjon.

Stipendiatene ønsker forskerkarriere, fortrinnsvis i universitets- og høyskolesektoren, og har lite informasjon om andre karrieremuligheter

Flertallet av stipendiatene har ambisjoner om en forskerkarriere etter avsluttet doktorgrad. Omtrent halvparten ønsker seg en karriere i universitets- og høyskolesektoren. Noen sikter

mot forskerstilling i instituttsektoren (19 prosent) eller i det private næringslivet (8 prosent). Det er ikke så store forskjeller mellom stipendiatenes ambisjoner og den faktiske fordelingen av doktorgradsuttannet personale på arbeidslivssektorer. Stipendiatens vurderinger av mulighetene til å få realisert sine karriereambisjoner varierer med fagbakgrunn og karriereønske. Stipendiatene i humanistiske og matematisk-naturvitenskapelige fag og stipendiater som ønsker en karriere i universitets- og høgskolesektoren er mest negative til muligheten for å kunne realisere sine karriereambisjoner. Stipendiater som ønsker en karriere i det private næringslivet har også negative vurderinger av sine muligheter for å få realisert sine karriereambisjoner. Undersøkelsen viser også at stipendiatene i svært begrenset grad har fått informasjon eller veiledning om andre mulige karriereveier fra utdanningsinstitusjonene hvor de er doktorgradsstudenter.

1 Innledning

Doktorgraden har gradvis endret sin betydning, fra å ha fungert som en symbolsk markering av høydepunktet i en forskerkarriere, til en funksjon som forskerutdanning og en nødvendighet for å konkurrere om fast vitenskapelig stilling ved universiteter og høyskoler (Bleiklie & Høstaker 2004; Vabø 2007). Siden 1990-tallet har vi sett en markant økning i antall ferdige doktorander. Utbyggingen av forskeropplæringssystemet er argumentert for ut fra behovet for å heve kvaliteten i forskerpopulasjonen og den forskningen som produseres. Utviklingstrekk i den akademiske demografi tilsier behov for å sikre nok rekrutter til forventet generasjonsskifte blant forskere har også vært tungtveiende. Å øke volumet av doktorander er i dag også ansett som viktig for at Norge skal hevde seg i forskningsfronten og være internasjonalt konkurransedyktig. Økning i forskerkompetansen ses også på som viktig for å stimulere et mer forskningsintensivt næringsliv.

Siden 1990-tallet har det vært iverksatt mange ulike tiltak, både på institusjonelt, nasjonalt, nordisk og europeisk nivå for å omstille og tilpasse forskerutdanningen best mulig i tråd med slike målsettinger. Stor vekt på internasjonal mobilitet, opprettelse av forskerskoler, formalisering av forholdet mellom veileder og studenter, en ny gradsstruktur, differensiering av gradsstruktur gjennom opprettelse av en nærings-PhD, et bedre mottaksapparat og informasjon for doktorgradsstudenter fra utlandet er eksempler på slike tiltak. En mer effektiv gjennomstrømming i forskerutdanningen og gode jobbmuligheter utenfor U&H sektoren tyder også på at tiltakene virker (Kyvik og Olsen 2007). Samtidig er den norske forskerutdanningen fremdeles i støpeskjeen. Den blir kritisert for ikke å fungere hensiktsmessig i forhold til gradsstrukturen og det har vært diskusjon knyttet til dimensjonering av forskeropplæringssystemet. Selv om det ser ut til å være bred enighet om at det er behov for å bygge ut forskeropplæringssystemet (St.meld. nr 30, 2008-2009, Det Norske Vitenskapsakademi 2009) har det også framkommet kritikk mot manglende karriereveier for personer med doktorgrad i Norge - i det minste innen for noen fagområder.

Arbeidsvilkårene og karrieremulighetene til stipendiater og andre midlertidige ansatte har også vært i søkelyset den siste tiden (jf. Aftenposten september 2009). Dels har dette å gjøre med den økte bruken av midlertidige ansatte i universitets- og høyskolesektoren, ikke minst det økte antallet stipendiater og post.doc.-stillinger. Men den økte oppmerksomheten på arbeidsvilkårene er også relatert til norske stipendiaters endrede status i 2001 fra å være studenter til å være arbeidstakere. Det å være stipendiat er ikke forbeholdt en heldig "elite" som må ta til takke med svake lønns- og arbeidsvilkår fordi de er i en opplærings situasjon, og som kan forvente seg trygge og godt betalte faste vitenskapelige stillinger når de er uteksaminerte. Økningen i antallet stipendiater, større variasjon i bakgrunner og kvalifikasjoner samt svekkelsen av jobbsikkerheten for personer med doktorgrad har ført til et økt fokus på arbeidsvilkårene og arbeidsmiljøet til stipendiater, samt på karriereveier og karriereambisjoner for personer med doktorgrad.

1.1 Problemstillinger, data og metode

Med dette som utgangspunkt har denne undersøkelsen hatt et todelt siktemål. For det første har vi ønsket å gi et oversiktsbilde og en statusbeskrivelse av norske stipendiaters arbeidsvilkår og karriereambisjoner, basert på foreliggende data om stipendiater og doktorgradskandidater i Norge. NIFU STEP har en betydelig mengde data om ulike sider ved forskeropplæringen, stipendiater (og andre forskeres) arbeidsvilkår og overgang til arbeidslivet for personer med doktorgrad. Basert på foreliggende data har vi sammenstilt

resultater på mange dimensjoner vedrørende stipendiaters arbeidsvilkår, karriereforventninger og karriereveier.

Disse undersøkelsene har også vært relevante for undersøkelsens andre siktemål – en kartlegging av arbeidsvilkårene og karriereforventningene til stipendiater. Det har ikke vært foretatt kartlegging av stipendiaters forsknings- og arbeidsvilkår de senere årene, og det er særlig forståelsen av stipendiaters arbeidsvilkår og arbeidsmiljø som er mangelfull. Hensikten med å bygge på tidligere undersøkelser har vært å kunne se på utviklingen på sentrale tema over tid, samt at vi har kunnet sjekke representativiteten til enkelte resultater gjennom sammenligning med andre og mer representative utvalg. Spørreundersøkelsen har sett på en rekke tema og problemstillinger:

- Arbeidsavtaler, opptak på doktorgradsprogram og finansiering av doktorgrader
- Organisering og vurdering av forskeropplæring og veiledning
- Kjennetegn ved stipendiaters arbeidssituasjon og arbeidsvilkår, inkludert pliktarbeid
- Arbeids- og forskningsmiljø for stipendiater
- Framdrift, forsinkelser og avbrudd
- Stipendiaters karriereambisjoner

Undersøkelsen ble gjennomført som en webbaseret survey. E-post ble sendt til alle Forskerforbundets stipendiatmedlemmer (1421) hvor de ble bedt om å fylle ut et elektronisk spørreskjema på norsk eller engelsk¹, jf. Vedlegg 1 og Vedlegg 2. I 2007 var det registrert omtrent 5000 stipendiater i NIFU STEPs forskerpersonalregister. Antall har nok økt noe siden. Anslagsvis en fjerdedel av alle stipendiater i Norge er organisert i Forskerforbundet. Etter en siling av medlemmer som ikke lenger var stipendiater (uten at dette har blitt registrert hos Forskerforbundet) eller hvor vi fikk e-posten i retur bestod utvalget av 1330 personer.

Totalt har 942 personer besvart det elektroniske spørreskjemaet etter en utsending og to purrerunder. Dette gir en svarprosent på nærmere 71. Ikke alle respondenter har besvart alle spørsmålene i skjemaet. Derfor vil antall respondenter i tabellene (N) variere en del. Målgruppen representerer ulike ”generasjoner” av stipendiater. Noen har tiltrådt stipendiet forholdsvis nylig, andre har vært stipendiater i lengre tid, og andre er de facto ikke lenger stipendiater. En del sitter i andre stillinger. Noen har som nevnt avlagt doktorgraden og må antas å ha avsluttet sitt doktorgradsstipend. Vi har valgt å holde utenfor målgruppen alle som ifølge NIFU STEPs doktorgradsregister har avlagt en doktorgrad i 2007 eller tidligere. Doktorander fra 2008 har vi imidlertid valgt å beholde i undersøkelsespopulasjonen. Siden graden ble avlagt såpass nylig, antas disse å ha såpass ferske erfaringer fra stipendiattiden at det er nyttig å registrere svarene deres.

Tabell 1 Målgruppen i Forskerpersonalregisteret 2007.

I Forskerpersonalregisteret registrert som:	Antall	Prosent
Stipendiat	906	68
Annen vitenskapelig stilling/forskerstilling	124	9
Administrativ eller annen stilling	30	2
Ikke registrert	270	20
Totalt	1330	100

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer.

Sammenholder vi målgruppen med NIFU STEPs forskerpersonalregister per 1.oktober 2007 finner vi at de fleste var registrert som stipendiater i registeret. Noen var registrert med en

¹ Tre prosent av respondentene benyttet seg av den engelskspråklige versjonen.

annen stilling, vitenskapelig eller administrativ. En betydelig andel var ikke registrert i forskerpersonalregisteret i det hele tatt. De fleste av disse er sannsynligvis personer som har påbegynt stipendiatperioden etter 1.oktober 2007.

Hoveddelen av analysen i denne rapporten bygger på svarene fra de 942 respondentene spørreskjemaundersøkelsen. Respondentenes arbeidsform, arbeidsplikter, veiledningsforhold, oppfatninger om arbeids- og forskningsmiljø og om framtidig arbeidssituasjon er analysert i forhold til bakgrunnsvariable som kjønn, fagområde, institusjonstilknytning osv. Materialet presenteres i form av tabeller og figurer.

1.2 Gangen i rapporten

Rapporten består av fem hovedkapitler.

I *kapittel 1* beskriver vi bakgrunnen for og tilnærmingen til undersøkelsen samt gjennomgang av tidligere forskning om stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger i Norge.

I *kapittel 2* ser vi nærmere på kjennetegn ved stipendiatene som er organisert i Forskerforbundet og vurderinger av representativiteten til utvalget.

Kapittel 3 fokuserer på stipendiatenes erfaringer og vurderinger av forskeropplæringen, med vekt på opplæringsdelen, forskerskoler og veiledning. Vi ser også på stipendiatenes vurderinger av hva slags erfaringer og kunnskaper stipendiatene mener de har fått i løpet av stipendiatperioden.

I *kapittel 4* ser vi på arbeids- og forskningsmiljøet til stipendiatene, med vekt på arbeidssituasjon, arbeidstid, pliktarbeid, arbeidsmiljø, graden av integrering i forsknings- og arbeidsmiljøet og stipendiatenes tilfredshet med arbeidssituasjonen sin.

I *kapittel 5* ser vi på stipendiatens vurderinger av framdrift og framtidsutsikter. Her setter vi søkelyset på stipendiatens vurderinger av framdriften og gjennomføring av doktorgradsløpet, samt avbrudd og forsinkelser og årsaker til dette. Vi ser også på stipendiatenes karriereambisjoner, sammenlignet med faktiske karriereveier for personer med doktorgrad, og stipendiatenes vurderinger av relevansen av egen kompetanse for sine karriereplaner.

I tillegg finnes det et omfattende vedlegg med tabeller som det ikke er plass til i hovedrapporten. I rapporten refereres det imidlertid ofte til tabellene i tabellvedlegget.

1.3 Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger – tidligere undersøkelser

I dette avsnittet skal vi gå gjennom en del sentral forskning på stipendiater og doktorgradsstudenter i Norge de siste ti årene. Målet med denne gjennomgangen er todelt. For det første vil vi gjerne få fram det vi kan kalle et oversiktsbilde av norske stipendiater og doktorgradsstudenters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Denne gjennomgangen er viktig for å gi en oversikt over utfordringer som stipendiatene og forskeropplæringssystemet står over for i dag.

Den andre grunnen er metodisk. Basert på denne gjennomgangen har vi utviklet surveyverktøyet for den empiriske delen av rapporten. Vi har i størst mulig grad forsøkt å bygge på tidligere undersøkelser, for å kunne danne oss et bilde av utviklingen over tid, selv om undersøkelsen også inneholder problemstillinger som ikke tidligere har vært undersøkt blant stipendiater i Norge. De tidligere undersøkelsene vi omtaler i dette kapitlet har også hatt andre og mer representative utvalg, og sammenligning av resultater vil kunne bidra til å styrke

eller problematisere funnene i denne undersøkelsen. Dette vil bidra til at de konklusjonene vi trekker er mer robuste.

De tidligere undersøkelsene vi refererer til i denne presentasjonen er: Evalueringen av norsk forskerutdanning fra 2002 og analysearbeid som lå til grunn for denne (Norges Forskningsråd 2002, Tvede 2002), undersøkelser med fokus på karrieremuligheter og yrkeskarrierer for personer som har avlagt doktorgraden (Kyvik og Olsen 2007, Olsen 2007), samt noen resultater fra kartleggingen av norske forskeres arbeidsvilkår (Vabø og Ramberg 2009). Vi vil presentere funn fra disse undersøkelsene som er spesielt relevante for de problemstillingene vi fokuserer på i denne rapporten, og anvender resultatene som sammenligningsgrunnlag for flere av våre resultater.

1.3.1 Evalueringen av norsk forskeropplæring 2002 – doktorgradsstudentenes erfaringer

I 2002 gjennomførte Norges Forskningsråd en evaluering av norsk forskeropplæring i forbindelse med innføringen av PhD-graden i Norge. Som en del av denne evalueringen ble det gjennomført en spørreskjemaundersøkelse blant et utvalg doktorgradsstudenter/-kandidater som formelt påbegynte sine doktorgradsstudier i 1993 eller senere. Lærestedene ble bedt om å oppgi navn og adresse på personene som formelt begynte sin doktorgrad (undersøkelsen omfattet fem doktorgradsutdanninger) dette året. Totalt 1213 personer ble oppgitt. 57 prosent av dem besvarte undersøkelsen. Undersøkelsen omhandlet spørsmål knyttet til forskeropplæringen, doktorgradsstudentenes arbeids- og forskningsvilkår, gjennomstrømningsproblematikk og yrkesaktivitet. Finansieringskilder for doktorgraden, arbeidssted, lærested hvor doktorgraden ble avlagt og lengden på doktorgradsløpet ble undersøkt som sentrale bakgrunnsvariable.

Resultatene viser at tre fjerdedeler av informantene var stipendiater mens en fjerdedel finansierte sin doktorgrad gjennom stillinger i instituttsektoren, høyskolesektoren, næringslivet eller annen stilling i offentlig sektor. 42 prosent av respondentene hadde stipend fra Norges Forskningsråd. Dette var vanligst for doktorgradsstudenter innen humaniora og teknologiske fag (men NB! dr.scient.- og dr.polit.-gradene var ikke med i denne spørreskjemaundersøkelsen).

Undersøkelsen kartla en rekke forhold knyttet til kvalitet og relevans i forskeropplæringen, forskningsmiljø og veiledning. Opplæringen ble generelt sett vurdert som middels relevant for avhandlingens tema og svært relevant for å bygge bredde i kompetansen, og 55 prosent av de spurte mente at kvaliteten på opplæringen var høy. Dr.oecon.-studentene var mest tilfredse med opplæringen mens dr.art.-studentene var minst fornøyd. Når det gjelder omfanget og kvaliteten på veiledningen, oppga halvparten at de fikk den veiledningen de hadde behov for og rundt 60 prosent oppga at de hadde fått regelmessig veiledning i de viktigste fasene av arbeidet med avhandlingen. 37 prosent av doktorgradsstudentene oppga at de sporadisk hadde mottatt veiledning. Andelen med sporadisk veiledning var høyest blant dr.art.- og dr.oecon.-studentene. En høy andel med sporadisk veiledning ble funnet også i en særskilt undersøkelse av dr.polit.-studentene. De fleste opplevde likevel at det var relativt lett å komme i kontakt med veileder, og 80 prosent av respondentene var tilfredse med kvaliteten på veiledningen. Doktorgradsstudentene hadde også generelt positive vurderinger av kvaliteten på forskningsmiljøet de jobbet i. Imidlertid opplevde 30 prosent av dr.art.- og dr.ing.-studentene i 2001 at de var dårlig integrert i forskningsmiljøet. Tilsvarende andel var ca 20 prosent for studentene som arbeidet mot en dr.med.- eller dr.oecon.-grad.

2002-undersøkelsen omfattet også en rekke spørsmål knyttet til omfang og innholdet i pliktarbeid. 60 prosent av doktorgradsstudentene innen ingeniørfag og medisin oppga å ha pliktarbeid, mot 80 prosent av dr.art.-studentene og 90 prosent av dr.oecon.- og dr.odont.-

studentene. En tredjedel av studentene oppga at pliktarbeidet tok mer tid enn normert. Studentene mente også at pliktarbeidet hadde mer karakter av opplæring enn arbeid. Vanlige oppgaver var undervisning, veiledning og eksamensarbeid.

Undersøkelsen viste videre at de fleste brukte mer tid enn normert på doktorgraden samt at kun 3 av 4 som begynte på en doktorgrad fullførte den. Undersøkelsen så derfor også på grunnene til avbrudd og forsinkelser. 50 prosent av respondentene oppga å ha hatt avbrudd av minimum en måneds varighet. Svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, egen sykdom og permisjon for å ta annet arbeid var de viktigste årsakene til lengre avbrudd. Over 50 prosent av respondentene oppga også at de hadde blitt forsinket i forhold til normert tid (uavhengig av permisjoner). At man har måttet kombinere avhandlingsarbeidet med annet arbeid var den vanligste årsaken til forsinkelser. Andre årsaker var særskilte problemer i sluttfasen av avhandlingsarbeidet, og personlige forhold. Det var ikke stor variasjon fagområdene imellom mht årsaker til forsinkelser, men det var stor variasjon i gjennomstrømmingen.

Spørreskjemaet som lå til grunn for 2002-undersøkelsen er benyttet som et utgangspunkt for flere av spørsmålene i spørreundersøkelsen til Forskerforbundets stipendiater. Det gjør det mulig å sammenligne resultatene og si noe om endringer over tid.

1.3.2 Karriereambisjoner og karriereveier for personer med doktorgrad

De siste årene har det blitt gjennomført flere analyser og undersøkelser av karriereambisjoner, karrieremuligheter og yrkeskarrierer for personer med doktorgrad. Kyvik og Olsen (2007) undersøkte overgangen fra doktorgradstudiet til yrkeslivet, og den tidlige karrieren for personer med doktorgrad (doktorgradskandidater) to og fem år etter at de avla doktorgraden. Deres spørreskjemaundersøkelse viste at personer med doktorgrad har en svært høy sysselsettingsgrad og at de har fått relevant arbeid. To av tre doktorgradskandidater arbeidet fortsatt med forskning to og fem år etter at de disputerte, og tre fjerdedeler innehar stillinger som er knyttet til problemstillinger de arbeidet med i doktorgradsavhandlingen. Generelle ferdigheter som trening i å håndtere komplekse problemstillinger og analytisk/systematisk tenkning er de elementer i doktorgradsutdanningen som kandidatene oppgir å ha mest nytte av i deres nåværende jobb.

Det er et stort sammenfall i vurderingene til doktorgradsstipendiatene underveis i doktorgradsløpet og kandidatenes vurderinger etter at de er ferdige. Doktorgradskandidatene hadde generelt sett positive vurderinger av doktorgradsutdanningen, og fleste oppga at den svarte til de faglige forventningene på forhånd. Men relativt mange var likevel misfornøyde med veiledningen og med kurstilbudet.

Kyvik og Olsens undersøkelse så også på forholdet mellom doktorgradskandidatenes karriereplaner (mens de var doktorgradsstudenter/stipendiater) og overgangen til arbeidslivet. Ifølge undersøkelsen varierer karriereplanene mye med fagbakgrunn. Ca 40 prosent av respondentene ønsket opprinnelig en karriere i universitets- og høgskolesektoren, og tre av fire jobbet fortsatt i denne sektoren på undersøkelsestidspunktet (inkludert post.doc.-stillinger). 20 prosent hadde ønsket en forskerstilling i andre sektorer (instituttsektoren, offentlig sektor og privat næringsliv), mens 15 prosent hadde ønsket andre stillinger i offentlig eller privat sektor.

Dette bildet endrer seg noe når man ser på yrkeskarrierer i et lengre perspektiv. Olsen (2007) har gjennomført registerbaserte undersøkelser av yrkeskarrieren til personer med doktorgrad fra 1970 til 2005. Denne analysen viser at 60 prosent av personer med doktorgrad jobber i offentlig sektor og vel 40 prosent arbeider ved undervisningsinstitusjoner (hovedsakelig universitet og høgskoler). Et økende antall personer med doktorgrad går til privat sektor, og for personer med doktorgrad innen teknologiske fag arbeider flertallet i privat sektor. I 2003

arbeidet ca 40 prosent av personene med doktorgrad i privat sektor, ca halvparten av dem med FoU-arbeid. Disse resultatene betyr at det er et godt samsvar mellom doktorgradsstipendiaters karriereambisjoner og deres yrkeskarrierer. Men det er allikevel mange som uttrykker frustrasjon med manglende karrieremuligheter og usikkerhet ved å være i midlertidige stillinger, særlig i fagområder hvor svært mange ønsker en vitenskapelig stilling i universitets- og høyskolesektoren.

I undersøkelsen av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer har vi har vi også anvendt noen av spørsmålene fra undersøkelsen av de ferdige doktorgradskandidatene. Først og fremst har vi inkludert spørsmålet om hva slags kunnskaper og ferdigheter man erverver seg i løpet av doktorgradsperioden. Vi anvender også data fra denne undersøkelsen for å se på sammenfallet mellom karriereambisjoner underveis i doktorgradsløpet og kort tid etter at man er ferdig med doktorgraden, som igjen sammenlignes med faktiske yrkeskarrierer.

1.3.3 Norske forskeres arbeidsvilkår – stipendiatenes svar

NIFU STEP gjennomførte ved årsskiftet 2007-2008 en undersøkelse av arbeidsvilkår for vitenskapelige ansatte i universitetssektoren og forskere i instituttsektoren kalt "The Changing Academic Profession" (CAP). Undersøkelsen inngår i en omfattende internasjonal studie, hvor mer enn 20 land fra alle verdensdeler deltar. Den norske delen av undersøkelsen ble finansiert av *Norges Forskningsråd* og *Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning*. Bruttoutvalget ble trukket fra NIFU STEPs Forskerpersonalregister og besto av 5000 personer hvorav 65 prosent i universitetssektoren og 35 prosent i forskningsinstituttsektoren. Drøyt 1800 forskere deltok i undersøkelsen. Svarprosenten var på 41 prosent, noe som er relativt lavt i norsk sammenheng. Det ble imidlertid kontrollert for skjevheter i fordelingen av respondenter, og konklusjonen er at sammensetningen av respondentene i liten grad er systematisk skjevfordelte.

Undersøkelsen inneholder informasjon om vitenskapelige ansattes og forskeres karriere og yrkessituasjon, deres arbeidssituasjon og aktiviteter, bruk av tid på undervisning, forskning og andre oppgaver, i tillegg til spørsmål om ledelsessituasjonen ved deres institusjon. I denne rapporten ser vi på utvalgte spørsmål fra CAP-undersøkelsen som belyser doktorgradsstipendiatenes (N=223) forsknings- og arbeidsvilkår i Norge. Fra denne undersøkelsen benytter vi data om arbeidstid, arbeidssituasjon, jobbtilfredshet og ressurstillfredshet som sammenligningsgrunnlag for undersøkelsen av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer.

2 Forskerforbundets doktorgradsstipendiater – oversikt og sammenligning

2.1 Bakgrunnsdata

I dette kapitlet presenterer vi tabeller med bakgrunnsdata for de 942 personer som besvarte spørreskjemaet. Ikke alle besvarte alle spørsmål, og (N) kan derfor variere fra tabell til tabell.

Blant respondentene var det 581 kvinner og 361 menn. Dette gir en kvinneandel på 61,7 prosent. I målgruppen var det 60 prosent kvinner og 40 prosent menn. Svarandelen var således litt høyere blant de kvinnelige stipendiatene enn blant de mannlige.

Respondentene representerer ulike alders- og stipendiatkull.

Gjennomsnittsalderen på undersøkelsestidspunktet var 34-35 år, altså forholdsvis høy. Bare en femtedel av respondentene er under 30 år, to femtedeler er mellom 30 og 35, og to femtedeler er 35 eller mer. De mannlige respondentene var litt yngre enn de kvinnelige, men forskjellen er ikke stor.

Tabell 2 Stipendiater etter alder og kjønn.

Alder	Kvinner	Menn	Alle
Under 30	18	22	19
30-34	39	40	39
35-39	25	23	24
40-44	11	9	10
45-49	5	4	4
50 eller mer	3	3	3
Totalt	100	100	100
(N)	(581)	(361)	(942)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

To av tre respondenter tiltrådte stipendiatstillingen i 2003 eller senere, en av tre tiltrådte før 2003.

Tabell 3 År for avsluttet grunnutdanning og kjønn.

År	Kvinner	Menn	Alle
Før 2000	18	13	16
2000-2002	18	14	17
2003-2005	38	44	41
2006-2008	26	28	27
Totalt	100	100	100
(N)	(567)	(350)	(917)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Nærmere 40 prosent av respondentene påbegynte stipendiatstillingen i samme år som grunnutdanningen ble avsluttet eller året etter, men 30 prosent ventet i 2 eller 3 år. De resterende 30 prosent hadde et opphold på 4 år eller mer mellom avsluttet grunnutdanning og stipendstart. For en større andel av mennene enn av kvinnene var tidsspennet kort fra utdanning til stipendstart.

Tabell 4 Tidsspenn fra grunnutdanning til stipendstart og kjønn.

Tidsspenn	Kvinner	Menn	Alle
0-1 år	38	40	39
2-3 år	28	32	30
4-9 år	27	24	26
10 år eller mer	7	4	6
Totalt	100	100	100
(N)	(560)	(345)	(905)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

De fleste, nærmere 90 prosent, av respondentene er/var registrert som doktorgradsstudent ved et universitet og 10 prosent ved en høyskole. Universitetet i Oslo alene står for vel tredjeparten av respondentene.

Tabell 5 Stipendiater etter institusjon og kjønn.

Institusjon	Kvinner	Menn	Alle	%
Universitetet i Oslo	208	121	329	36,2
Universitetet i Bergen	78	55	133	14,6
NTNU	97	73	170	18,7
Universitetet i Tromsø	47	31	78	8,6
UMB	31	20	51	5,6
Universitetet i Stavanger	15	2	17	1,9
Universitetet i Agder	7	4	11	1,2
Norges veterinærhøyskole	18	2	20	2,2
Norges Handelshøyskole	4	2	6	0,7
Norges idrettshøyskole	10	10	20	2,2
Norges musikkhøyskole	4	2	6	0,7
Arkitektur- og designhøgskolen	2	0	2	0,2
Høgskolen i Bodø	10	1	11	1,2
Høgskolen i Oslo	4	4	8	0,9
Handelshøyskolen BI	8	7	15	1,6
Menighetsfakultetet	5	1	6	0,7
Misjonshøgskolen	0	1	1	0,1
Annet/utlandet	15	11	26	2,9
Totalt	563	347	910	100,0

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Merknad: Institusjon for registrering som doktorgradstudent.

To av tre (65 prosent) hadde hovedarbeidsplass ved den samme institusjon som de var registrert ved som doktorgradsstudent. Noen (14 prosent) arbeidet ved en annen institusjon (universitet eller høyskole) enn den de var registrert ved som doktorgradsstudent, og 17 prosent arbeidet ved et forskningsinstitutt eller i et helseforetak. Bare 1 prosent hadde hovedarbeidsplass i industri eller annet næringsliv.

Respondentene har angitt hvilket fagområde doktorgradsarbeidet deres hører under. Samfunnsvitenskap er klart størst - vel tredjeparten av respondentene oppgir å høre til dette fagområdet. Hver femte respondent plasserer seg i humaniora og matematikk-naturvitenskap. Medisin og helsefag har en litt lavere andel. Svært få respondenter hører under teknologi.

Tabell 6 Stipendiater etter fagområde og kjønn.

Fagområde	Kvinner	Menn	Alle
Humaniora (inkludert teologi)	20	23	21
Samfunnsvitenskap (inkludert jus, pedagogiske fag og økonomisk-administrative fag)	37	35	36
Matematikk/naturvitenskap	17	25	20
Teknologi	1	3	2
Medisin og helsefag	21	11	18
Landbruks- og fiskerifag, og veterinærfag	4	2	4
Totalt	100	100	100
(N)	(568)	(346)	(914)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

På spørsmål om hva som var den viktigste finansieringskilden for doktorgradsarbeidet oppgir mer enn halvparten doktorgradsinstitusjonen, dvs. det universitet eller den høyskole som de er registrert ved som doktorgradsstudent. Vel fjerdeparten av respondentene oppgir Forskningsrådet som viktigste finansieringskilde. Svært få oppgir å være finansiert av næringslivet. Vi har ikke spurt om arten av finansieringen, men vil anta at de fleste er forskningsstipendiater. Andre undersøkelser har vist at mange sitter i en fast eller midlertidig stilling ved et lærested eller forskningsinstitutt mens de arbeider med doktorgraden, i hver fall i deler av studiet. Den finansieringskilde som respondentene har oppgitt kan således være både stipend og lønn.

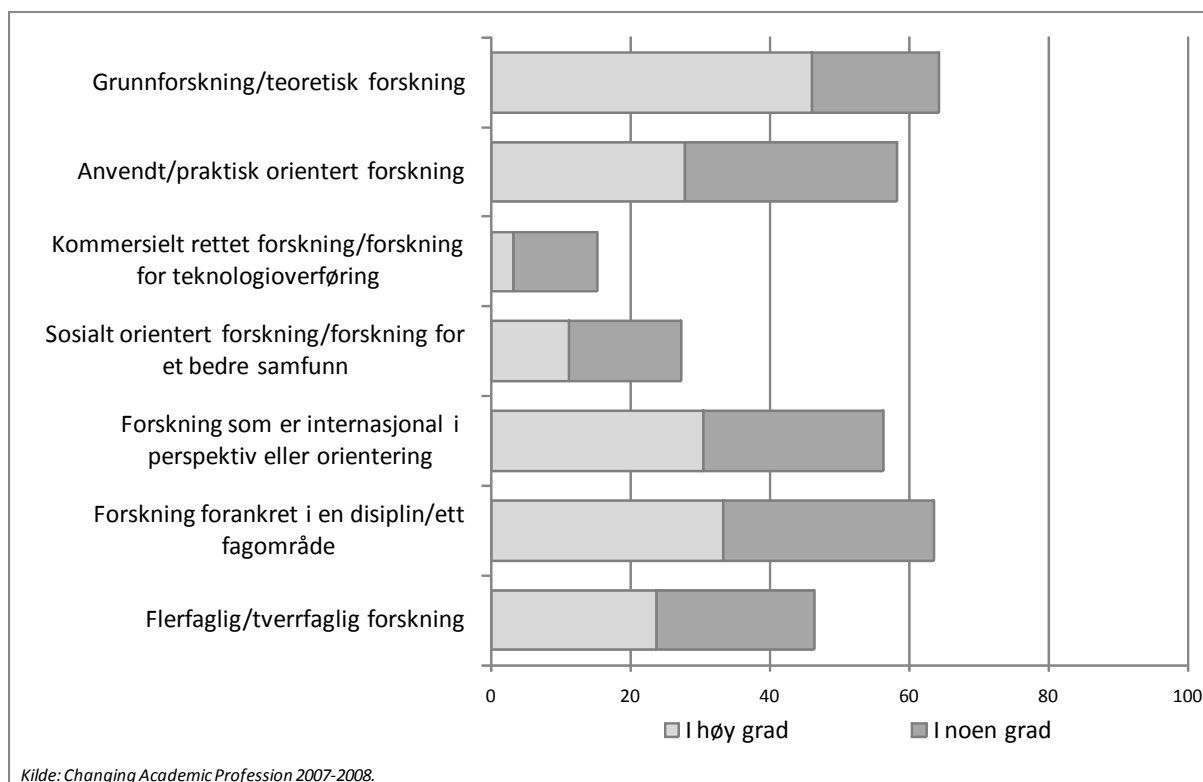
Tabell 7 Viktigste finansieringskilde og kjønn.

Finansieringskilde	Kvinner	Menn	Alle
Forskningsrådet	28	28	28
Kreftforeningen/andre medisinske fond	5	1	3
Universitetet/høgskolen hvor man er registrert som doktorgradsstudent	48	58	52
Annet universitet/annen høyskole	7	5	6
Forskningsinstitutt utenfor U&H-sektoren	2	2	2
Industri/næringsliv	2	1	2
Annen	8	5	7
Totalt	100	100	100
(N)	(567)	(347)	(914)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Antall stipendiatstillinger på institusjonsbudsjettene har økt i betydelig i de senere år, mens det har vært bare en mindre økning av stipendiater finansiert av Forskningsrådet. En tidligere undersøkelse av doktorgradskullene fra 2002 og 2005 viser at for disse kullene var Forskningsrådet den viktigste finansieringskilde for 47 prosent av respondentene, mens 23 prosent i hovedsak ble finansiert av doktorgradsinstitusjonen (Kyvik og Olsen 2007). I den foreliggende undersøkelsen er forholdet altså omvendt.

Når det gjelder faglig orientering, viser tall fra den norske del av CAP-undersøkelsen at mange av doktorgradsstipendiatene utfører grunnforskning. 64 prosent av stipendiatene har svart at forskningen deres i noen grad eller i høy grad har karakter av grunnforskning og/eller er teoretisk orientert. En noe mindre andel oppgir at forskningen deres er praktisk orientert (58 prosent). (Svarkategoriene er ikke gjensidig utelukkende.)



Figur 1 Prosentandel av doktorgradsstipendiatene som har oppgitt at tyngdepunktet i deres forskning i noen grad eller i høy grad ligger innenfor de ulike utsagnene. Den norske CAP-undersøkelsen.

Over 60 prosent av stipendiatene svarer at deres forskning i noen grad eller i høy grad er forankret i *ett* fagområde, mens 47 prosent svarer at forskningen i noen grad eller i høy grad er tverrfaglig. Et fåtall av stipendiatene utfører kommersielt rettet forskning eller forskning som er sosialt orientert. Blant de norske respondentene i CAP-undersøkelsen svarte 11 prosent at hovedfinansieringen av doktorgraden kom fra industri/næringsliv. Se også Tabell V 3 i Vedleggstabeller.

Tabell 8 Stipendiaters etter statsborgerskap og kjønn.

Land	Kvinner	Menn	Alle
Norge	91,8	90,6	91,3
EU-land	6,0	6,9	6,3
Europa utenfor EU	0,9	0,9	0,9
USA/Canada	0,2	0,3	0,2
Latin-Amerika	0,2	0,0	0,1
Afrika	0,2	0,3	0,2
Asia	0,7	1,1	0,9
Australia/Oceania	0,2	0,0	0,1
Totalt	100,0	100,0	100,0
(N)	(570)	(350)	(920)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karrierefremtninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Doktorgradsstatistikken viser at personer med ikke-norsk statsborgerskap står for hver fjerde doktorgrad som avlegges ved norske universiteter og høyskoler (Doktorgrader i tall, september 2009). Andelen utlendinger er langt lavere blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer. Blant respondentene i undersøkelsen – som kunne besvares på norsk

eller engelsk – oppgir mer enn 90 prosent å ha norsk statsborgerskap. Flesteparten av de øvrige var statsborgere i et annet europeisk land.

2.2 Er målgruppen representativ for stipendiatene generelt?

Forskerforbundet organiserer bare en mindre del av den samlede stipendiatmassen i Norge. Det vil si at målgruppen for undersøkelsen utgjør vel en fjerdepart av stipendiatene i Norge, som i 2007 bestod av om lag 5000 personer. I stipendiatmassen totalt har kvinneandelen økt i de senere år, og utgjorde vel 50 prosent i 2007. I målgruppen av Forskerforbundets stipendiat utgjorde kvinnene hele 60 prosent.

Tabell 9 Stipendiat etter kjønn.

Kjønn	Målgruppen 2009		Forskerpersonalregisteret 2007	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Kvinner	798	60,0	2582	51,7
Menn	532	40,0	2412	48,3
Totalt	1330	100,0	4994	100,0

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009, og Forskerpersonalregisteret, NIFU STEP.

Kjønnsfordelingen har sammenheng med fagprofilen. Mens humaniora og samfunnsvitenskap stod for vel 30 prosent av den samlede stipendiatmassen, befant hele 55 prosent av respondentene i surveyen seg i disse fagområdene. Forskerforbundet organiserer få stipendiat i teknologi. Bare knappe 2 prosent av respondentene oppga teknologi som fagområde, mens teknologiområdet står for 16 prosent av stipendiatmassen totalt. Også medisin og helsefag er underrepresentert blant Forskerforbundets stipendiat.

Tabell 10 Stipendiat etter fagområde.

Fagområde	Respondentene i 2009		Forskerpersonalregisteret 2007	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Humaniora	192	20,4	464	9,3
Samfunnsvitenskap	332	35,2	1118	22,4
Matematikk/naturvitenskap	181	19,2	994	19,9
Teknologi	15	1,6	815	16,3
Medisin og helsefag	161	17,1	1391	27,9
Landbruks- og fiskerifag, og veterinærfag	33	3,5	212	4,2
Ubesvart	28	3,0		
Totalt	942	100,0	4994	100

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009, og Forskerpersonalregisteret, NIFU STEP.

Ser vi på stipendiatenes institusjonstilknytning, er Universitetet i Oslo overrepresentert blant respondentene i forhold til stipendiatmassen totalt. I mindre grad gjelder det også de andre universitetene, bortsett fra NTNU. Her må vi skyte inn at tallseriene ikke er direkte sammenlignbare. I surveyen registreres lærestedet som respondentene oppga å være doktorgradsstudent ved, mens i Forskerpersonalregisteret registreres arbeidssted – det er

grunnen til at kategorien ”andre” er tallrik². For eksempel arbeider mange doktorgradsstipendiater ved forskningsinstitutter og helseforetak.

Tabell 11 Stipendiater etter institusjon.

Institusjon	Respondentene i 2009		Forskerpersonalregisteret 2007	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Univ. i Oslo	329	34,9	1076	21,5
Univ. i Bergen	133	14,1	643	12,9
NTNU	170	18,0	997	20,0
Univ. i Tromsø	78	8,3	359	7,2
UMB	51	5,4	143	2,9
Andre	149	15,8	1776	35,6
Ubesvart	32	3,4		
Totalt	942	100,0	4994	100,0

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009, og Forskerpersonalregisteret, NIFU STEP.

Forskerforbundets stipendiatmedlemmer har altså en noe annen fag- og institusjonsprofil enn den samlede masse av forskningsstipendiater. I den grad respondentenes svar på spørsmålene i undersøkelsen påvirkes av deres fag- og institusjonsbakgrunn vil dette redusere representativiteten i undersøkelsen. I disse tilfeller må man være forsiktig med å anta at svarfordelingen ville være den samme i stipendiatmassen totalt. Der hvor svarene i undersøkelsen varierer bare i liten grad mellom fagområder eller institusjoner, er det større grunn til å anta at svarene er representative for totaliteten.

² Gruppen kalt ”Andre institusjoner” består av universitetene i Agder og Stavanger, samt Norges veterinærhøgskole, Norges Handelshøyskole, Norges idrettshøgskole, Norges musikkhøgskole, Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo, Høgskolen i Bodø, Høgskolen i Oslo, Handelshøyskolen BI, Menighetsfakultetet, Misjonshøgskolen og institusjoner i utlandet. Til sammen er 16 prosent av stipendiatene tilknyttet disse institusjonene, men den enkelte institusjon har bare få stipendiater.

3 Doktorgradsstudiet – erfaringer og vurderinger

I dette kapitlet fokuserer vi på stipendiatenes erfaringer og vurderinger av doktorgradsperioden belyst ved data fra spørreundersøkelsen blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer. Der det er relevant trekker vi også inn andre datakilder og sammenligningsdata fra tidligere undersøkelser der slike foreligger. I spørreundersøkelsen er tre temaområder aktuelle:

- Vurdering av omfang, kvalitet og relevans av doktorgradsopplæringen, deriblant forskerskoler.
- Kjennetegn ved veilederrelasjonen og vurdering av veiledningen som stipendiatene får.
- Stipendiatenes vurdering av hva de så langt har fått ut av doktorgradsperioden med tanke på kunnskaper og ferdigheter.

3.1 Doktorgradsopplæring

Forskerforbundets stipendiatmedlemmer har en forholdsvis positiv vurdering av opplæringsdelen på doktorgradsprogrammet, men inntrykket er blandet. 63 prosent av dem er helt eller delvis enige i at omfanget på opplæringstilbudet er godt nok. 50 prosent mener at kvaliteten på opplæringen er høy og 51 prosent mener at opplæringsdelen er relevant i forhold til avhandlingsarbeidet. 62 prosent av stipendiatene opplever også at opplæringen gir dem bredde i deres faglige kompetanse. 25 prosent er derimot uenig i at opplæringsdelen har høy kvalitet og 32 prosent opplever ikke at opplæringen er relevant for avhandlingen. Se Tabell V 20 i Vedleggstabeller.

Tabell 12 Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om opplæringsdelen. Etter fagområde.

Vurdering	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Jeg har fått tilbud om tilstrekkelig antall doktorgradskurs	65	64	54	60	69	67	63
Kvaliteten på opplæringsdelen er høy	44	46	59	53	54	58	50
Opplæringsdelen er relevant i forhold til avhandlingen	36	51	63	33	58	61	51
Opplæringsdelen gir meg bredde i min faglige kompetanse	57	59	68	53	65	70	62
(N _{min} - N _{max})	(184-186)	(323-324)	(177-177)	(15-15)	(157-158)	(33-33)	(892-895)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Det er flest stipendiater i medisin og helse og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag som sier at omfanget på opplæringen er tilstrekkelig. Litt over halvparten av stipendiatene i matematikk-naturvitenskap og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag er også i høy grad enig i at kvaliteten på opplæringsdelen er høy og relevant i forhold til avhandlingen. De samme mener også at opplæringsdelen gir dem bredde i kompetansen. Humanistene er i minst grad fornøyd med

opplæringsdelen. 49 prosent av humanistene er helt eller delvis uenige i at opplæringsdelen er relevant for arbeidet med avhandlingen. (Jf. Tabell V 21 i Vedleggstabeller.)

Det er heller ikke så store forskjeller mellom lærestedene. Stipendiatene fra UiO, NTNU og "Andre" er mest fornøyd med omfanget på opplæringsdelen, mens stipendiatene fra "Andre institusjoner" i høyest grad er enige i at kvaliteten på opplæringen er høy. Stipendiatene fra UMB og "Andre" opplever i høyest grad at opplæringen er relevant for avhandlingen og gir dem bredde i kompetansen. Stipendiatene fra Universitetet i Bergen er i minst grad fornøyd med opplæringsdelen. 32 prosent av dem svarer at de er uenige i at de har fått tilbud om tilstrekkelig antall doktorgradskurs og 34 prosent av dem er uenige i at opplæringsdelen er relevant for avhandlingsarbeidet. (Jf. Tabell V 23 i Vedleggstabeller.)

Tabell 13 Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om opplæringsdelen. Etter institusjon.

Vurdering	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Jeg har fått tilbud om tilstrekkelig antall doktorgradskurs	67	48	70	57	55	67	63
Kvaliteten på opplæringsdelen er høy	52	44	48	49	51	55	50
Opplæringsdelen er relevant i forhold til avhandlingen	51	49	49	51	67	52	51
Opplæringsdelen gir meg bredde i min faglige kompetanse	60	51	65	59	67	70	62
(N _{min} - N _{max})	(321-322)	(131-131)	(165-166)	(75-76)	(51-51)	(145-146)	(892-895)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

3.2 Forskerskoler

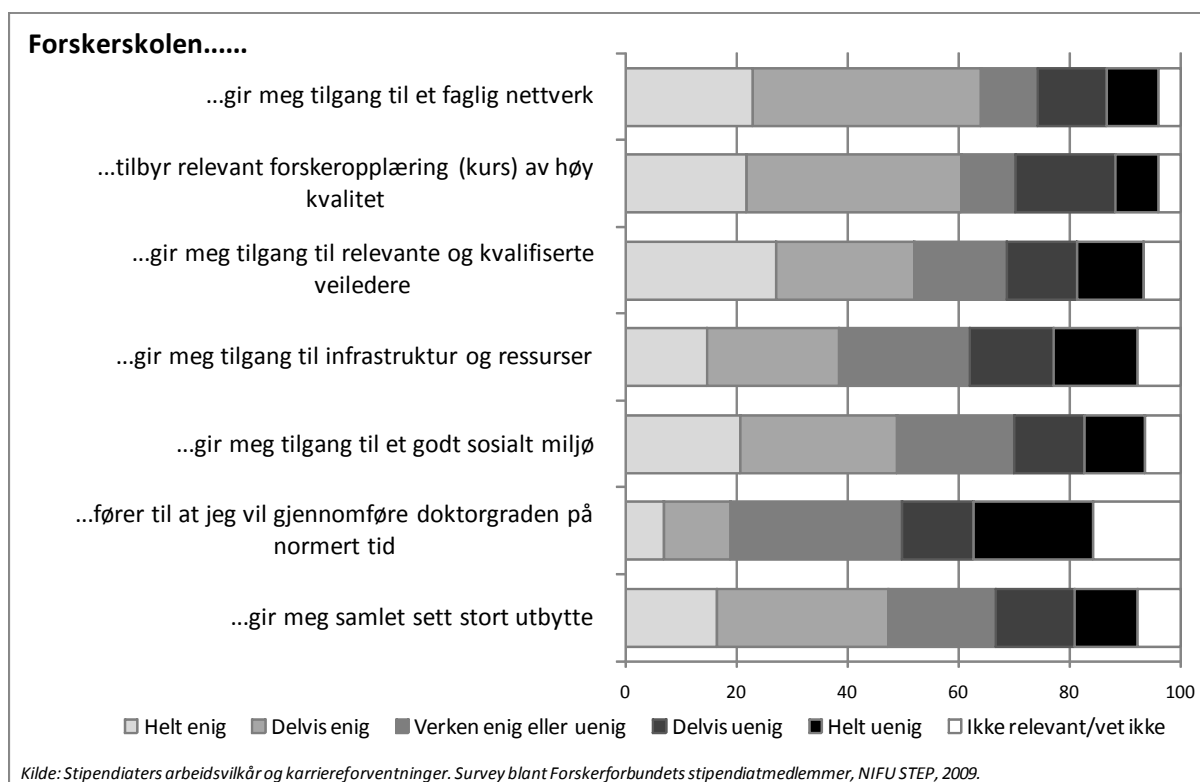
Stipendiatene ble også spurt om de var tilknyttet en forskerskole som ramme for doktorgradopplæringen. De som svarte ja, ble stilt flere spørsmål om kvaliteten på og relevansen av forskerskolen. 33 prosent av respondentene sier at de er (eller var) tilknyttet en forskerskole. De aller fleste av dem (24 prosent) er tilknyttet forskerskoler som er organisert ved institusjonen eller ved fakultet. Et lite mindretall av stipendiatene er tilknyttet regionale, nasjonale eller nordiske forskerskoler. En stor andel av respondentene innen humaniora – 51 prosent – sier at de er tilknyttet forskerskoler. Tilsvarende andel for matematisk-naturvitenskapelige fag var 19 prosent. Ser vi på institusjonene, var andelen av respondenter med forskerskoletilknytning størst ved Universitetet i Bergen med 59 prosent og minst ved NTNU med 22 prosent, jf Tabell V 4 i Vedleggstabeller.

Tabell 14 Tilknytning til forskerskole, etter fagområde.

Tilknytning	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Tilknyttet forskerskole, herav :	51	36	19	27	24	21	33
Forskerskole på fakultetet/institusjonen	35	27	14	13	22	9	24
Forskerskole som er et samarbeid mellom to eller flere institusjoner i regionen	1	2	2	7	1	6	2
Nasjonal forskerskole	8	4	2	0	0	3	4
Internasjonal/nordisk forskerskole	7	5	1	7	1	3	4
Ikke tilknyttet forskerskole	49	64	81	73	76	79	67
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(192)	(330)	(180)	(15)	(161)	(33)	(911)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

De 33 prosentene (301 personer) som svarte bekreftende på tilknytning til forskerskoler ble stilt et oppfølgingsspørsmål, hvor stipendiatene skulle ta stilling til en rekke utsagn vedrørende kvaliteten og utbyttet av å være tilknyttet en forskerskole.

**Figur 2 Utsagn om forskerskolen.**

64 prosent av stipendiatene som er tilknyttet en forskerskole opplever at forskerskolen gir dem tilgang til et faglig nettverk, og 60 prosent opplever at forskeropplæringen som gis innen rammen av forskerskolen er av høy kvalitet. 52 prosent mener at forskerskolen gir tilgang til relevante veiledere, og 49 prosent mener forskerskolen gir dem tilgang til et godt sosialt nettverk. 19 prosent mener at forskerskolen vil ha en positiv påvirkning på gjennomstrømmingen og 47 prosent mener at de totalt sett får et stort utbytte av å tilhøre en forskerskole. På den annen side har ca en fjerdedel av stipendiatene som er tilknyttet en forskerskole *ikke* positive vurderinger av forskerskolen og er helt eller delvis *uenige* i at forskerskolen gir dem et stort utbytte. 35 prosent er uenige i at deltagelse i en forskerskole vil

føre til at de vil gjennomføre doktorgraden på normert tid. Se også Tabell V 5 i Vedleggstabeller.

Stipendiatene som er tilknyttet forskerskoler er ikke vesentlig mer fornøyd med forskeropplæringen enn stipendiatene som ikke har denne ordningen. Forskjellene mellom gruppene er små, men stipendiatene uten forskerskoletilknytning har noe mer positive vurderinger av opplæringsdelen av doktorgradsløpet. Her kan forskjeller mellom fagområdene også spille en rolle. Som Tabell 12 viser, er stipendiater innen samfunnsvitenskapelige fag og særlig humanistiske fag mindre fornøyd med forskeropplæringen enn andre stipendiater, og her er også mange organisert i forskerskoler (jf. Tabell 14).

Tabell 15 Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om opplæringsdelen. Med og uten tilknytning til forskerskole.

Vurdering	Tilknytning til forskerskole?		
	Ja	Nei	Alle
Jeg har fått tilbud om tilstrekkelig antall doktorgradskurs	65	62	63
Kvaliteten på opplæringsdelen er høy	52	49	50
Opplæringsdelen er relevant i forhold til avhandlingen	49	52	51
Opplæringsdelen gir meg bredde i min faglige kompetanse	60	62	62
(N _{min} - N _{max})	(300-300)	(590-593)	(892-895)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

3.3 Veiledning og veilederforholdet

I tillegg til opplæring i form av kurs er veiledningen underveis i avhandlingsarbeidet det viktigste elementet i forskeropplæringen. Stipendiatene ble derfor stilt flere spørsmål om omfang og kvalitet på veiledningen de mottar og om hvordan de opplever veiledningsrelasjonen. Undersøkelsen viser at flertallet av stipendiatene, 53 prosent, har to formelle veiledere (veileder og bi-veileder). To-veileder-modellen er vanlig i alle fagområder, men i matematikk-naturvitenskap, teknologi, medisin og landbruks- og veterinærfag forekommer ofte tre veiledere. Innen de humanistiske fagene er det fortsatt vanlig å ha én veileder. Det er ingen stor forskjell mellom institusjonene i bruk av antall formelle veiledere.

Tabell 16 Antall formelle veiledere i arbeidet med doktoravhandlingen. Etter fagområde.

Antall veiledere	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
1	47	28	9	13	16	0	25
2	44	60	51	53	58	25	53
3	8	12	31	33	21	44	18
4	0	0	9	0	3	22	3
5	0	0	1	0	1	9	1
6	0	0	0	0	1	0	0
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(189)	(328)	(176)	(15)	(159)	(32)	(899)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

De aller fleste av stipendiatene ser ut til å være fornøyd med veilederen/e sine. 74 prosent av stipendiatene har hverken skiftet eller har vurdert å skifte veileder i løpet av doktorgradsperioden. 26 prosent har skiftet eller vurdert å skifte veileder. Dette gjelder noen flere kvinner enn menn.

Tabell 17 Om skifte av veiledere. Etter kjønn.

Har du skiftet veileder?	Kvinner	Menn	Alle
Ja	13	9	11
Nei, men har vurdert det	17	12	15
Nei, det har ikke vært aktuelt	71	79	74
Totalt	100	100	100
(N)	(563)	(341)	(904)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Flertallet av stipendiatene sier at de mottar veiledning regelmessig. Et mindretall mottar veiledning en gang i uken eller hver fjortende dag. 29 prosent sier de får veiledning regelmessig men sjeldnere enn hver fjortende dag. 42 prosent sier de får veiledning sporadisk.

Sammenlignet med undersøkelsen av norske stipendiater og doktorgradstudenter i 2001 (Norges Forskningsråd 2002) er det nå noen færre som sier at de mottar veiledning så ofte som hver uke eller annenhver uke og noen flere som nå sier de får veiledning sporadisk. Dette kan ha sammenheng med at det er flere innen samfunnsfag og humaniora som har besvart denne undersøkelsen – og at veiledning organiseres annerledes innen disse fagene – og ikke at veiledningshyppigheten har blitt redusert over tid.

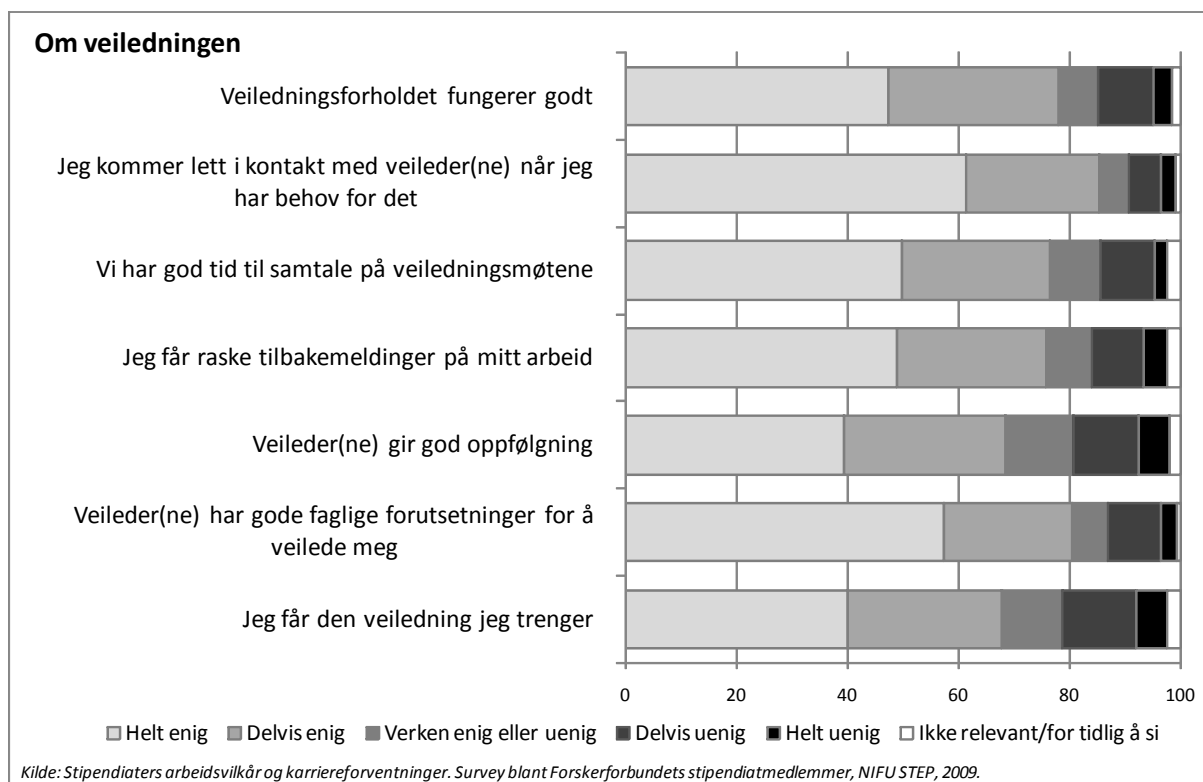
Tabell 18 Hyppighet i veiledningen, etter kjønn.

Hyppighet	Kvinner	Menn	Alle
Minst en gang i uken	14	15	14
Omkring hver 14.dag	13	12	13
Regelmessig, men sjeldnere enn hver	30	29	30
Sporadisk	42	43	42
Får ingen veiledning	1	1	1
Totalt	100	100	100
(N)	(557)	(340)	(897)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Stipendiatene ble også bedt om å vurdere sentrale sider ved veilederforholdet. Majoriteten av stipendiatene – 78 prosent – er relativt godt fornøyd med veiledningen og synes veilederforholdet fungerer godt. Stipendiater innen humaniora er noe mer fornøyde med veiledningen enn andre stipendiater.

De fleste av stipendiatene opplever også at det er lett å komme i kontakt med veilederen/e sine og at veilederen/e har gode faglige forutsetninger for å veilede dem. De fleste av stipendiatene opplever også at det er satt av god tid til veiledning og at de får rask tilbakemelding på arbeidet sitt. 17 prosent er derimot uenig i at de får god oppfølging og 19 prosent er uenige i at de får den veiledningen de trenger. Se Tabell V 17 i Vedleggstabeller for flere detaljer.



Figur 3 Utsagn om veilederne.

Tabell 19 Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om veilederne. Etter veiledningshyppighet.

Utsagn	Veiledningshyppighet					Alle
	Minst en gang i uken	Omkr. 14.dag	Mindre enn hver 14.dag.	Spora-disk	Ingen vei- ledning	
Veiledningsforholdet fungerer godt	93	88	88	65	0	78
Jeg kommer lett i kontakt med veileder(ne) når jeg har behov for det	97	93	95	74	13	85
Vi har god tid til samtale på veiledningsmøtene	94	83	91	61	0	77
Jeg får raske tilbakemeldinger på mitt arbeid	91	86	84	65	0	76
Veileder(ne) gir god oppfølging	88	79	85	49	0	68
Veileder(ne) har gode faglige forutsetninger for å veilede meg	93	88	88	70	13	81
Jeg får den veiledning jeg trenger	90	80	79	51	0	68
(N _{min} - N _{max})	(128-129)	(114-116)	(264-265)	(377-379)	(8-8)	(897-903)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Det ser også ut til å være en klar sammenheng mellom veiledningshyppighet og stipendiatenes vurdering av kvaliteten på veiledningen. Blant stipendiatene som regelmessig mottar veiledning har langt flere positive vurderinger av veiledningsforholdet, tid og omfang av veiledning, tilbakemeldning, oppfølging og veiledernes faglige forutsetninger.

3.4 Vurdering av stipendiatperioden

Undersøkelsen har også kartlagt hva studentene opplever at de har fått ut av stipendiatperioden til nå – med tanke på erfaringer, kunnskaper og ferdigheter.

3.4.1 Erfaringer

Erfaringene handler om i hvilken grad stipendiatene har fått erfaringer med eller trening i sentrale oppgaver som kan forventes å være relevante for forskeropplæringen. Vi deler erfaringene inn i tre grupper: Trening i formidling av forskningsresultater, erfaring med ulike arbeidsformer og tilgang på ressurser og utstyr.

Formidlingserfaringer består av erfaringer med å skrive vitenskapelige artikler, bøker/bokkapitler/rapporter og deltagelse på nasjonale og internasjonale forskningskonferanser. 64 prosent er helt eller delvis enig i at de har fått trening i å skrive vitenskapelige artikler og 36 prosent er enige i at de har fått erfaring med å skrive bøker/bokkapitler/rapporter. Stipendiatene innen humanistiske fag og samfunnsfag har i minst grad fått trening å skrive artikler, men er i høyest grad enige i at de har fått erfaring med å skrive bøker og rapporter. 66 prosent av stipendiatene er enige i at de har fått erfaringer med å delta på nasjonale forskerkonferanser og 74 prosent på internasjonale forskerkonferanser. Stipendiatene innen teknologiske fag er i mindre grad enn de andre stipendiatene enige i at de har fått erfaring med deltagelse på nasjonale forskerkonferanser. Deltagelse på internasjonale forskerkonferanser ser ut til å være vanlig innen alle fagområder, men innen matematisk-naturvitenskapelige fag bekrefter hele 81 prosent av stipendiatene at de har deltatt.

Vi spurte også stipendiatene om de fram til nå har fått *erfaring med ulike arbeidsformer* som er vanlig innen forskning: erfaring med å jobbe i større prosjekter, teamarbeid, nettverkssamarbeid og samarbeid med næringslivet. 47 prosent er enige i at de har fått erfaring med å jobbe i større forskningsprosjekter sammen med andre forskere/seniorforskere. Dette ser ut til å være vanligst for stipendiater innen medisin og helsefag og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag og minst vanlig for stipendiater i humanistiske fag, og det samme er erfaring med å jobbe i team. 42 prosent er enige i at de har fått erfaring med teamarbeid. 11 prosent har erfaring med å samarbeide med næringslivet, mens 48 prosent innen landbruks-, fiskeri- og veterinærfag og 33 prosent innen teknologiske fag har erfaring med dette. Dette er også i tråd med tidligere undersøkelser (Kyvik og Olsen 2007).

Ca halvparten av stipendiatene har fått erfaringer med å delta i faglige nettverk i Norge og ca halvparten har erfaringer med å delta i internasjonale nettverk. Deltagelse i nettverk er relativt jevnt fordelt på de ulike fagområdene. 47 prosent av stipendiatene er enige i at de har fått faglige utenlandsopphold – men her er det større variasjon mellom fagområdene. Stipendiatene innen landbruks-, fiskeri- og veterinærfag er i mye større grad enige i dette, og det er minst vanlig med faglige utenlandsopphold for stipendiatene innen medisin og helsefag.

69 prosent av stipendiatene er enige i at de har god *tilgang på utstyr og nødvendige ressurser*, og 68 prosent er enige i at de har god tilgang til driftsmidler. Enigheten er relativt jevnt fordelt mellom fagområdene, men stipendiatene innen samfunnsfag er i noe mindre grad fornøyd med tilgangen til utstyr, ressurser og driftsmidler enn andre stipendiater.

Tabell 20 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om erfaringer fra doktorgradsperioden. Etter fagområde.

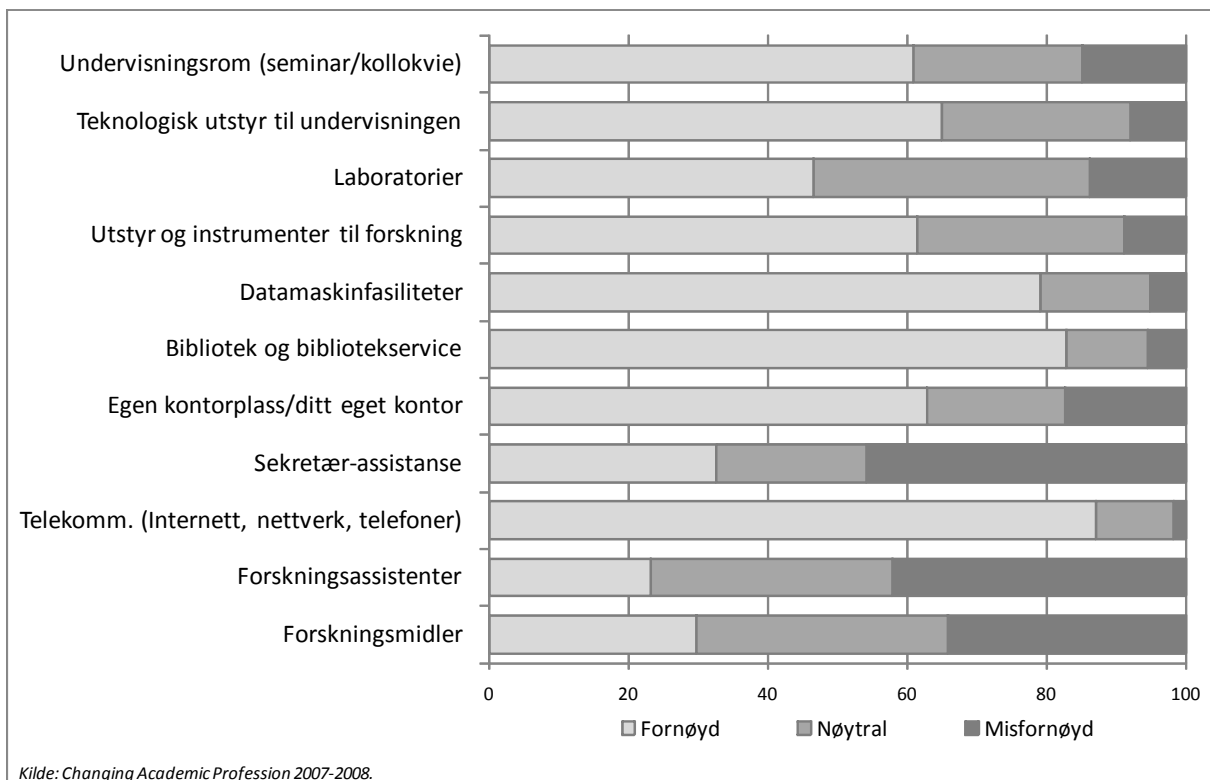
Fram til nå har jeg fått...	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED LBR/VET		
...trening i å skrive vitenskapelige artikler	53	62	73	80	73	64	64
...trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	48	39	28	40	26	19	36
...erfaring med å arbeide i team	24	34	54	27	64	64	42
...erfaring i å samarbeide med næringslivet	3	10	10	33	11	48	11
...delta i faglige nettverk i Norge	52	56	45	57	48	58	52
...delta i faglige nettverk i utlandet	57	53	51	47	48	61	53
...god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	68	66	77	80	69	76	69
...god tilgang på driftsmidler	73	66	66	60	67	67	68
...delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	38	43	54	47	58	63	47
...delta på nasjonale forskningskonferanser	64	69	63	47	68	70	66
...delta på internasjonale forskningskonferanser	77	70	81	73	75	79	74
...faglige utenlandsopphold	59	44	47	40	33	69	47
(N _{min} - N _{max})	(182-186)	(321-325)	(173-177)	(14-15)	(154-159)	(31-33)	(887-896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Fra den norske delen av CAP-undersøkelsen har vi også hentet ut informasjon om doktorgradsstipendiaterenes tilfredshet med ulike ressurser og fasiliteter. Teknisk utstyr, som telekommunikasjoner og datamaskiner, er stipendiatene i Norge i særlig grad tilfredse med. De aller fleste er også fornøyde med bibliotek og bibliotekservice. Mange oppgir også å ikke være tilfredse med forskningsmidlene. Derimot synes en stor del av stipendiatene å være tilfredse med kontorplass, undervisningsfasiliteter (undervisningsrom og teknisk utstyr til undervisningen), laboratorier og utstyr og instrumenter til forskning. I det minste er det en svært liten andel som uttrykker *misnøye* med disse fasilitetene. Se Tabell V 31 i Vedleggstabeller for flere detaljer.

3.4.2 Kunnskaper og ferdigheter ervervet i doktorgradsperioden

Vi spurte også stipendiatene om i hvilken grad de opplever å ha fått trening/skolering innen en rekke kompetanseområder som er relevante i forskeropplæringen. 73 prosent er helt eller delvis enige i at har fått trening i systematisk/analytisk tenkning dette. 61 prosent er enig i at de har fått trening i å håndtere komplekse problemstillinger. Dette er i samsvar med vurderingene til kandidater som har avlagt doktorgraden (Kyvik & Olsen 2007).



Figur 4 Tilfredshet med ulike ressurser og fasiliteter. Prosent. Den norske CAP-undersøkelsen.

Over halvparten av stipendiatene er også enige i at de har fått innsikt i vitenskapsteori, forskningsetiske spørsmål og en grundig teoretisk og metodisk skolering i løpet av doktorgradsperioden. Stipendiatene innen matematisk-naturvitenskapelige fag, medisin og helse og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag er i noe høyere grad enige i at de har fått slike kunnskaper enn stipendiater i andre fagområder. Bortsett fra når det gjelder vitenskapsteori, har stipendiater innen humanistiske fag mindre positive vurderinger av kunnskaper og ferdigheter de har opparbeidet seg i løpet av stipendiatperioden enn andre stipendiater. Stipendiater innen teknologiske fag har også mindre positive vurderinger enn andre, men antallet respondenter er her lite. Doktorgradsstipendiatene i denne undersøkelsen har på disse områdene noe mer positive vurderinger av hva de får ut av doktorgradsperioden enn kandidater som har avlagt doktorgraden (ibid, s. 21).

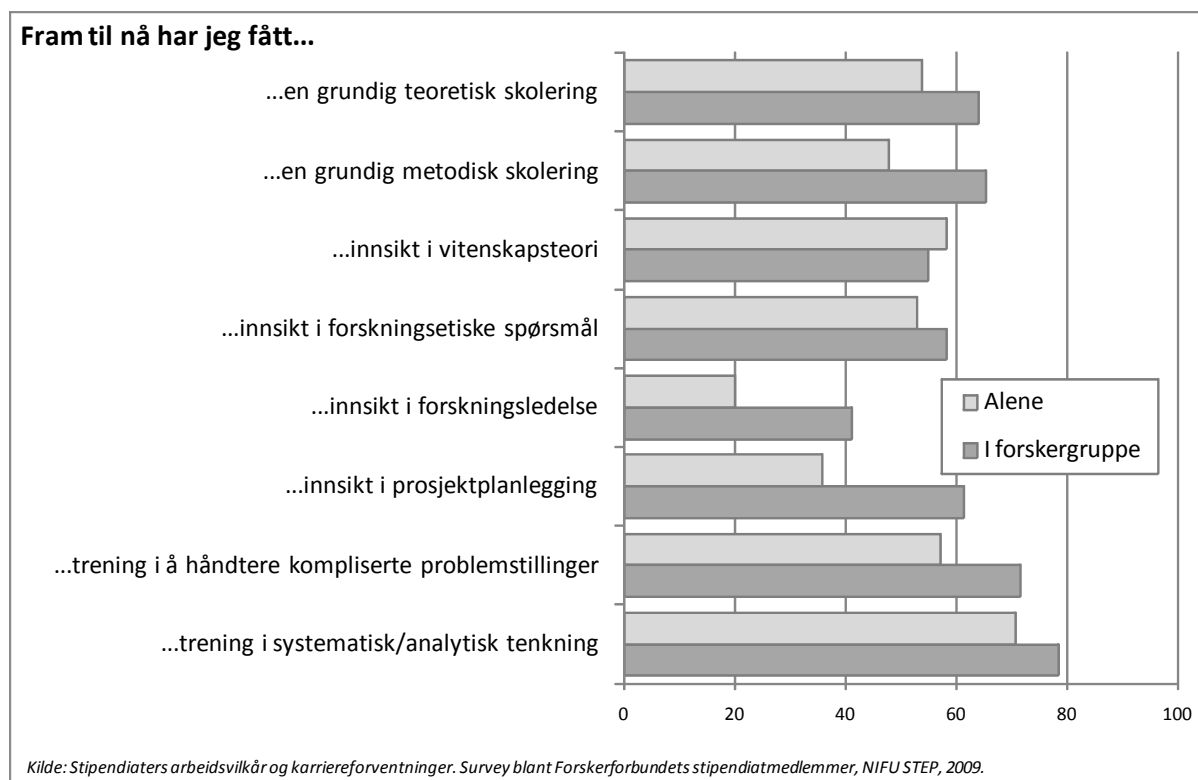
Kun 25 prosent er enige i at de har fått innsikt i forskningsledelse, og 42 prosent er enige i at de har fått innsikt i prosjektplanlegging. Dette er også i tråd med vurderingene til kandidater med doktorgrad (Kyvik og Olsen 2007) som også svarer at dette er de områdene som de har fått minst erfaring med i løpet av doktorgradsperioden. Respondenter som har vært stipendiat i tre år eller mer er naturlig nok i større grad enige i at de har fått slike kunnskaper og ferdigheter enn respondenter som har vært stipendiater i kortere tid. Det er imidlertid ikke store forskjeller i vurderingene av stipendiater fra de ulike universitetene.

Derimot er det ganske store forskjeller i vurderingene mellom stipendiater som hovedsakelig jobber alene sammenlignet med stipendiater som jobber i en forskergruppe.

Tabell 21 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om kunnskaper og ferdigheter ervervet i doktorgradsperioden. Etter fagområde.

Fram til nå har jeg fått...	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED LBR/VET		
...en grundig teoretisk skolering	50	57	64	40	56	58	56
...en grundig metodisk skolering	39	52	58	47	63	55	52
...innsikt i vitenskapsteori	56	65	47	67	56	50	57
...innsikt i forskningsetiske spørsmål	52	50	50	33	71	61	54
...innsikt i forskningsledelse	17	22	27	27	39	31	25
...innsikt i prosjektplanlegging	34	34	50	33	58	55	42
...trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	54	57	72	53	66	52	61
...trening i systematisk/analytisk tenkning	67	72	76	60	78	70	73
(N _{min} - N _{max})	(182-186)	(321-325)	(173-177)	(14-15)	(154-159)	(31-33)	(887-896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

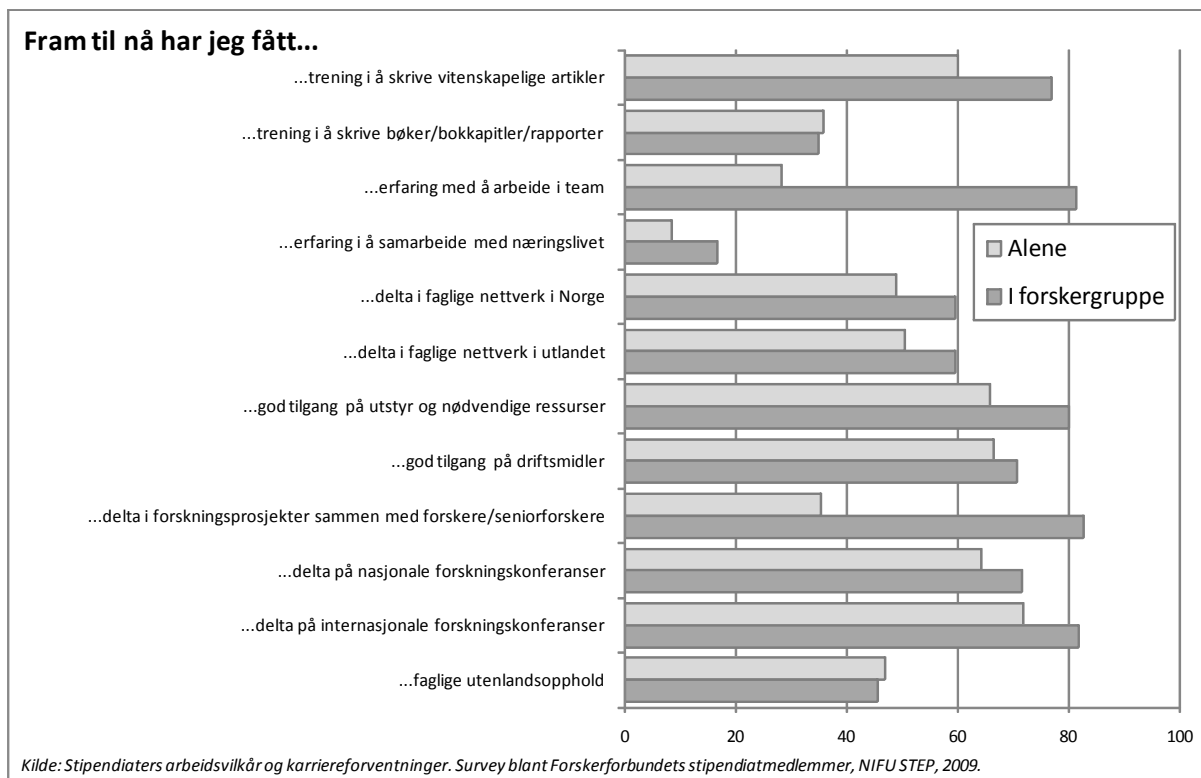


Figur 5 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om kunnskaper og ferdigheter ervervet i doktorgradsperioden. Etter arbeidsform.

På nesten alle dimensjonene vi har undersøkt med tanke på erfaringer, kunnskaper og ferdigheter har stipendiatene som jobber i en forskergruppe mer positive vurderinger av hva de får ut av doktorgradsperioden sin enn stipendiater som i hovedsak jobber alene. Særlig store er forskjellene mellom de to gruppene vurdering av erfaringer med å jobbe i team, i innsikt i prosjektplanlegging og forskningsledelse, i metodisk skolering og i trening i å håndtere komplekse problemstillinger. Dette må også sees i lys av fagforskjeller (jf. Tabell

21). Stipendiater innen medisinske fag har særlig positive vurderinger av kunnskaper og ferdigheter de har opparbeidet seg i løpet av stipendiatperioden og forskningen her er organisert i større forskergrupper.

For mer detaljert informasjon om respondentenes oppfatning om doktorgradsperioden se Tabell V 24 - Tabell V 30 i Vedleggstabeller.



Figur 6 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om erfaringer fra doktorgradsperioden. Etter arbeidsform.

Som Figur 6 viser sier flere stipendiater som er tilknyttet forskergrupper enn de som jobber alene at de har fått bred erfaringer med tanke på publisering, formidling og erfaring med ulike arbeidsformer. Både tradisjoner for formidling og ressursituasjonen innen de ulike fag- og forskningsområder spiller naturlig nok en rolle for hva slags erfaringer stipendiatene får i løpet av stipendiatperioden.

3.5 Oppsummering

Hovedinntrykket av stipendiatenes vurderinger av forskeropplæringen er at flertallet av stipendiatene har en relativt positiv vurdering, av opplærings-/kursdelen, veiledningen, og av de erfaringer, kunnskaper og ferdigheter de har opparbeidet seg i løpet av stipendiatperioden. Stipendiatenes vurderinger av opplærings-/kursdelen gir imidlertid et blandet inntrykk. Selv om 60 prosent mener at opplæringstilbudet er godt nok, er det mer enn 30 prosent som opplever at opplæringen ikke er relevant for arbeidet med doktorgradsavhandlingen. Stipendiater innen humanistiske fag er minst fornøyd med forskeropplæringen. Det at et såpass høyt antall ikke ser opplæringen som relevant for avhandlingen eller at opplæringen er av høy kvalitet er bemerkelsesverdig og bør være gjenstand for en grundigere analyse.

Forskerskoler ser ut til å ha blitt en relativt vanlig måte å organisere forskeropplæring på ved lærestedene. 33 prosent av stipendiatene sier at de er tilknyttet en forskerskole. Andelen er størst i humanistiske fag. Flertallet er tilknyttet forskerskoler som er organisert ved fakultetet

eller ved lærestedet. Stipendiatenes vurderinger av kvaliteten og utbyttet av å være tilknyttet en forskerskole er varierende. Ca halvparten mener at de får et stort utbytte av å være tilknyttet en forskerskole. Tilgangen til et faglig nettverk er den siden ved forskerskolen som vurderes mest positivt. Ca en fjerdedel av dem som er tilknyttet forskerskoler har ikke positive vurderinger og opplever ikke at de får et stort utbytte av å være tilknyttet en forskerskole. Stipendiatene som er tilknyttet en forskerskole er ikke mer fornøyd med opplæringen enn andre stipendiater. Dette må også sees i lys av at mange stipendiater innen humanistiske fag er organisert i forskerskoler, men at disse også er den gruppen som er minst fornøyd med forskeropplæringen. I denne studien er det vanskelig å se positive effekter av forskerskolene som virkemiddel for å øke kvalitet, integrasjon og gjennomstrømming. Resultatene indikerer et klart behov for en gjennomgang og analyse av effekter av forskerskolene.

De fleste av stipendiatene er fornøyd med veiledningen de mottar, men en fjerdedel har byttet veileder eller har vurdert å bytte veileder underveis. Flertallet sier at de mottar veiledning regelmessig og at det er lett å komme i kontakt med veilederen ved behov, men 19 prosent av stipendiatene er uenige i at de får den veiledningen de trenger. Det ser ut til å være en klar sammenheng mellom veiledningshyppighet og stipendiatenes vurdering av kvaliteten på veiledningen.

Når det gjelder stipendiatenes vurderinger av hva de har fått ut av stipendiatperioden med tanke på erfaringer, kunnskaper og ferdigheter, har de aller fleste fått erfaringer med ulike måter å formidle fagstoff, som delvis avhenger av hvilket fagområde de er tilknyttet. Omtrent halvparten sier at de har fått erfaringer med å jobbe i team/forskergruppe og halvparten har fått delta i faglige nettverk i Norge eller internasjonalt. Ca halvparten sier at de har fått muligheten til å ha et faglig utenlandsopphold. Stipendiatene er også relativt tilfredse med utstyr og nødvendige ressurser til forskningen sin. Med tanke på kunnskaper og ferdigheter sier flertallet av stipendiatene at de har fått innsikt i teoretiske og metodiske problemstillinger samt trening i å håndtere komplekse problemstillinger og analytisk/systematisk tenkning. Et mindretall sier at de har fått innsikt i forskningsledelse og prosjektledelse. Stipendiater som er tilknyttet forskergrupper opplever at de har fått flere erfaringer av alle typer og har mer positive vurderinger av kunnskaper og ferdigheter de opparbeider seg enn stipendiater som hovedsakelig arbeider selvstendig.

4 Arbeids- og forskningsmiljøet til stipendiatene

I dette kapitlet fokuserer vi på stipendiatenes vurderinger av sentrale sider ved arbeidssituasjonen sin, av arbeidsmiljøet ved de institusjoner de arbeider ved og av forskningsmiljøet de er tilknyttet. For å belyse dette presenterer vi data fra spørreundersøkelsen blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer. Vi trekker også inn andre datakilder og sammenligningsdata fra tidligere undersøkelser i den grad disse er relevante. Vi ser nærmere på fem temaer:

- Arbeidstid
- Omfang og relevans av eventuelt pliktarbeid
- Arbeidsmiljø
- Forskningsmiljø og faglig integrering
- Stipendiatenes overordnede vurderinger av hvor tilfredse de er med sin nåværende arbeidssituasjon.

4.1 Arbeidstid og arbeidssituasjon

Majoriteten av respondentene anslår at de jobber mer enn normal arbeidstid. 36 prosent sier at de jobber mellom 40 og 44 timer i uken og 37 prosent sier at de jobber mer enn 45 timer hver uke. Flere menn enn kvinner oppgir at de jobber mer enn 50 timer i uken. Gjennomsnittlig oppgitt arbeidstid for alle respondenter samlet er 43,1 time per uke. De mannlige respondentene oppgir i gjennomsnitt 44,8 timer og de kvinnelige 42,1 timer.

Tabell 22 Ukentlig arbeidstid totalt, etter kjønn.

Arbeidstid	Kvinner	Menn	Alle
Mindre enn 35 timer	6	2	5
35-39 timer	16	13	15
40-44 timer	39	32	37
45-49 timer	21	20	21
50-54 timer	13	22	16
55-59 timer	2	4	3
60 timer eller mer	3	6	4
Totalt	100	100	100
(N)	(559)	(342)	(901)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Det er naturlig nok metodiske problemer ved selvrapporing av tidsbruk. Det er ikke sannsynlig at personene faktisk husker akkurat hvor mange timer de jobber per uke. Stipendiater har også stort sett en arbeidssituasjon hvor de i liten grad registrerer timer, og det er derfor ikke sikkert at de har så stor bevissthet om faktisk arbeidstid. Noen kan også over- eller underrapportere i forhold til faktisk bruk av tid for å sette seg i et bestemt lys, bevisst eller ubevisst. Resultatene kan derfor si noe om respondentenes oppfatning av hvor mye tid de har jobbet, men ikke de facto antall arbeidstimer. Disse resultatene indikerer likevel at majoriteten av stipendiatene har en betydelig arbeidsinnsats, selv om man kan regne med at en del overestimerer hvor mange timer de faktisk jobber per uke.

Den norske delen av CAP-undersøkelsen har detaljert informasjon om arbeidstid blant stipendiater i Norge. Ifølge denne undersøkelsen oppgir stipendiatene at de gjennomsnittlig jobber 42 timer i uken med ulike akademiske aktiviteter i semesteret, og 40 timer i uken

utenom semesteret.³ Det aller meste av tiden, både i semesteret og utenom, brukes på *forskningsaktiviteter*, henholdsvis 29 og 35 timer i uken i gjennomsnitt. Gjennomsnittlig antall timer i uken brukt på *undervisningsaktiviteter* er ni timer i semesteret og én time utenom semesteret. Flertallet av stipendiatene har imidlertid oppgitt at de ikke bruker tid på undervisning i det hele tatt. De fleste stipendiatene oppgir å bruke bare én time per uke i semesteret på *administrative arbeidsoppgaver*. *Service* og *andre akademiske aktiviteter* bruker de fleste stipendiatene ikke tid på i det hele tatt (hverken i semesteret eller utenom).

Tabell 23 Stipendiatenes fordeling av arbeidstiden på ulike akademiske aktiviteter. Antall timer i uken. Den norske CAP-undersøkelsen.

Aktivitet	Gjennomsnitt	Hyppigst forekomende	(N)
Undervisning i semesteret	9	0	(117)
Forskning i semesteret	29	30	(128)
Service i semesteret	2	0	(70)
Administrasjon i semesteret	3	1	(97)
Andre akademiske aktiviteter (profesjonelle aktiviteter som ikke passer inn ovenfor) i semesteret	4	0	(69)
Totalt i semesteret	42	40	(130)
Undervisning utenom semesteret	1	0	(128)
Forskning utenom semesteret	35	40	(153)
Service utenom semesteret	1	0	(87)
Administrasjon utenom semesteret	3	0	(115)
Andre akademiske aktiviteter (profesjonelle aktiviteter som ikke passer inn ovenfor) utenom semesteret	3	0	(88)
Totalt utenom semesteret	40	40	(156)

Kilde: *Changing Academic Profession 2007-2008*

De fleste stipendiatene har en arbeidssituasjon hvor de i hovedsak arbeider selvstendig med sitt eget forskningsprosjekt. Dette gjelder 75 prosent av respondentene blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, mens 25 prosent i hovedsak jobber sammen med andre i en forskergruppe.

Dette gjenspeiler måten forskning organiseres på i ulike fagområder. Innen naturvitenskapelige, teknologiske og medisinske/helsefaglige fagområder organiseres forskning oftere i større grupper og stipendiatene er gjerne knyttet til gruppen eller laboratoriet. Ifølge en undersøkelse Tekna har gjort blant sine stipendiatmedlemmer, som i all hovedsak finnes innen de tre nevnte fagområdene, er 70 prosent av deres stipendiatmedlemmer tilknyttet større forskergrupper. Blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer arbeider de fleste alene – også i de nevnte fagområdene, jf. Tabell 24. Det har imidlertid vært en betydelig vekst i antall stipendiatene som rapporterer å være tilknyttet forskergrupper - fra 45 prosent i 2007 til 70 prosent i 2009 (Tekna 2009). Samfunnsfag og humanistiske fag er mer individuelt orienterte, selv om organiseringen av forskergrupper på institusjonell basis har blitt vanligere i disse fagområdene også.

³ I analysene er ekstremverdier på totalarbeidstid tatt ut. Det vil si at de som har oppgitt å arbeide 70 timer eller mer med akademiske aktiviteter totalt i uken, er ekskludert.

Tabell 24 Fagområde og arbeidsform.

Fagområde	Arbeider i hovedsak:		Alle	(N)
	Alene	I forskergruppe		
Humaniora (inkludert teologi)	95	5	100	(192)
Samfunnsvitenskap (inkludert jus, pedagogiske fag og økonomisk-administrative fag)	86	14	100	(332)
Matematikk/naturvitenskap	57	43	100	(180)
Teknologi	80	20	100	(15)
Medisin og helsefag	51	49	100	(161)
Landbruks- og fiskerifag, og veterinærfag	61	39	100	(33)
Totalt	75	25	100	(913)
(N)	(683)	(230)	(913)	

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

CAP-undersøkelsen har også sett på hvordan forskningen til stipendiatene organiseres. I denne undersøkelsen er det kun 38 prosent som sier at de driver sin forskning alene/uten samarbeid. De aller fleste samarbeider med andre, selv om de formelt sett ikke er tilknyttet et team eller en forskergruppe. Ifølge respondentene i CAP-undersøkelsen har 78 prosent av stipendiatene samarbeidspartnere på ett eller flere prosjekter mens vel halvparten sier at de samarbeider med forskere ved andre institusjoner i Norge eller i utlandet.

4.2 Pliktarbeid

Majoriteten av stipendiatene som har besvart spørreundersøkelsen, 66 prosent, har en fireårig arbeidskontrakt med 25 prosent pliktarbeid. 32 prosent av stipendiatene har en 3-årig kontrakt uten at pliktarbeid er avtalt i arbeidsavtalen, og et lite mindretall har en 5-årig kontrakt. 3-årige kontrakter er vanligst innen humanistiske fag og i medisin og helse, hvor ca halvparten har 3-årige kontrakter (jf. Tabell V 6 i Vedleggstabeller). Sammenligner vi med kartleggingen av forskeropplæringen i 2001, ser det ut til at om lag samme andel av stipendiatene har kontraktsfestet pliktarbeid nå som da (Norges Forskningsråd 2002, s. 60).

Det er en del forskjeller mellom institusjonene når det gjelder avtaler om pliktarbeid. Andelen uten formelt avtalt pliktarbeid er høyest ved Universitetet i Oslo (ca halvparten), mens kun 17 prosent ved Universitetet i Tromsø ikke har pliktarbeid (jf. Tabell V 7 i Vedleggstabeller).

Tabell 25 Stipendiatperiodens varighet i henhold til kontrakt, og fagområde.

Varighet	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
3 år	48	16	36	14	46	33	32
4 år	51	83	61	79	51	67	66
5 år	1	1	3	7	3	0	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(174)	(311)	(170)	(14)	(139)	(30)	(838)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Stipendiatene ble også spurt om hvor mye tid (anslått i prosent) som faktisk gikk med til pliktarbeidet. Selv om 33 prosent oppgir at de ikke formelt sett har pliktarbeid, er det kun 26 prosent som oppgir at de i realiteten ikke utfører pliktarbeid. Det vil si at det er en del stipendiatere som opplever at de har pliktarbeid uten at dette er avtalt i arbeidskontrakten deres.

63 prosent av respondentene oppgir at de har en arbeidsavtale som innebærer 25 prosent pliktarbeid, men bare 25 oppgir at dette også er den reelle andelen. 22 prosent av respondentene oppgir at de har *mindre* enn 25 prosent pliktarbeid og 27 prosent oppgir at de har *mer* enn 25 prosent pliktarbeid. 40 prosent av dem som har en fireårig avtale med pliktarbeid opplever at de har en pliktandel som overstiger 25 prosent av arbeidstiden (jf. Tabell V 11 Vedleggstabeller). En høy andel av respondentene i samfunnsfagene sier at de reelt sett jobber mer enn avtalt pliktandel (jf. Tabell V 6 og Tabell V 9 i Vedleggstabeller), og mange som er knyttet til ved "Andre institusjoner" sier det samme (jf. Tabell V 7 og Tabell V 10 i Vedleggstabeller).

Fordi det er umulig å si hvor pålitelige respondentenes anslag er, er det vanskelig å trekke noen entydig konklusjon. Vi vil allikevel påpeke at det er langt flere respondenter som oppfatter at de har pliktarbeid *reelt* sett enn de som har *formelt* pliktarbeid i henhold til avtale, og at mange oppgir at de reelt sett har en større pliktandel enn det som er avtalt. Vi vet derimot ikke om arbeidsoppgavene er pålagt eller om stipendiatene tilbyr seg å gjøre arbeidsoppgaver i tillegg til oppgaver som er avtalt som pliktarbeid.

Tabell 26 Reelt pliktarbeid i prosent av total arbeidstid, etter kjønn.

Andel pliktarbeid	Kvinner	Menn	Alle
0 prosent	28	23	26
1-24 prosent	21	24	22
25 prosent	26	23	25
Mer enn 25 prosent	26	30	27
Totalt	100	100	100
(N)	(527)	(324)	(851)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karrier forventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Mht innholdet i pliktarbeidet oppgir de fleste stipendiatene (57 prosent) undervisning som sin viktigste oppgave. Noen oppgir veiledning av studenter, prosjektassistanse/laboratorie-assistanse og annet arbeid. Undervisning er den vanligste oppgaven for stipendiatere innen alle fagområder. Stipendiatere innen *medisin og helsefag, matematiske/naturvitenskapelige fag og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag* har også i stor grad har veiledning av studenter som en viktig plikt oppgave (jf. Tabell V 12 i Vedleggstabeller).

De fleste stipendiatene opplever at pliktarbeidet er nyttig. 49 prosent mener at pliktarbeidet er nyttig og relevant for forskeropplæringen, mens 35 prosent mener det er nyttig men uten relevans for forskeropplæringen. 16 prosent av respondentene opplever at pliktarbeidet er en belastning og at det stjeler tid fra arbeidet med doktorgraden. Stipendiatere som i realiteten har mer enn 35 prosent pliktarbeid opplever i større grad pliktarbeid som belastende, men hovedarbeidsplass har liten betydning for en slik opplevelse (jf. Tabell V 13 og Tabell V 14 i Vedleggstabeller).

En litt større andel av de mannlige enn kvinnelige respondentene opplever pliktarbeidet som relevant, jf. Tabell 27.

Tabell 27 Relevansen av pliktarbeidet, etter kjønn.

Vurdering	Kvinner	Menn	Alle
Pliktarbeidet er nyttig, men uten relevans for forskeropplæringen	38	32	35
Pliktarbeidet er nyttig og relevant for forskeropplæringen	46	52	49
Pliktarbeidet er en belastning som stjeler mer tid fra arbeidet med doktorgraden enn forutsatt	16	16	16
Totalt	100	100	100
(N)	(377)	(248)	(625)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

4.3 Arbeidsmiljø

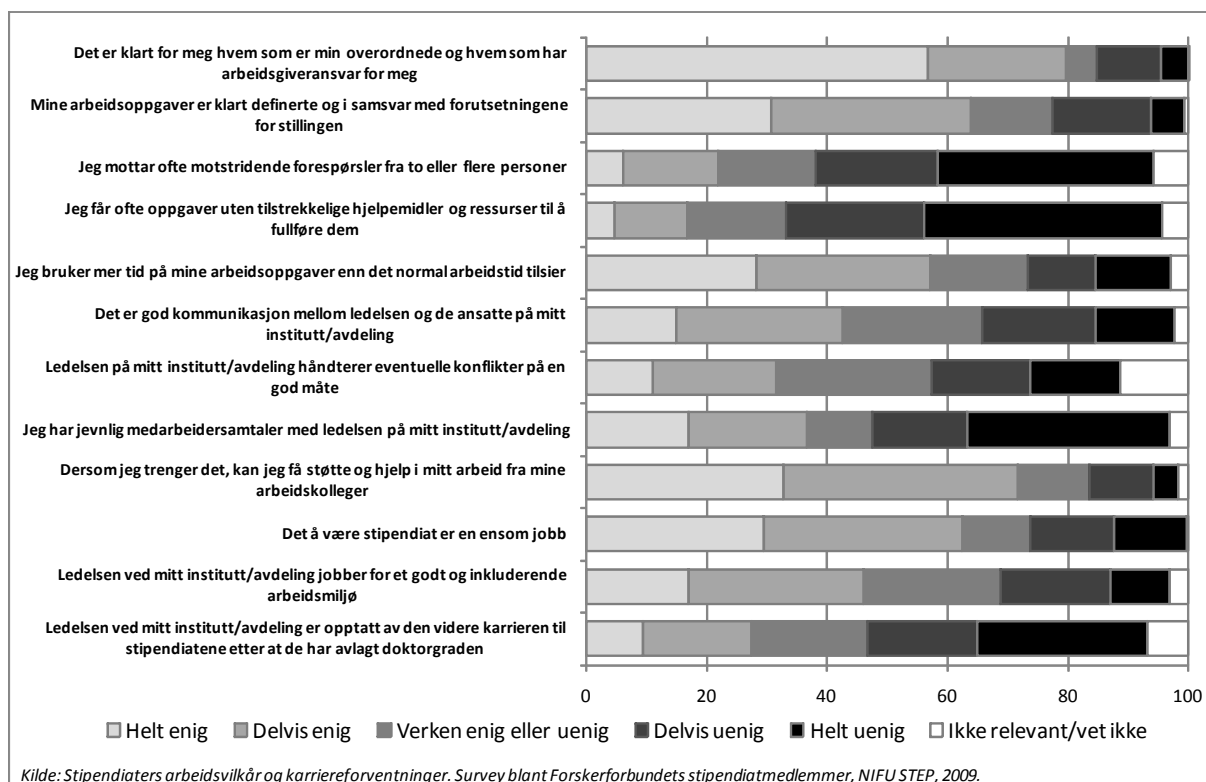
Norske stipendiater er i økende grad opptatt av sine arbeidsvilkår. Siden 2001 har stipendiater vært definert som arbeidstakere og ikke som studenter i Norge. Dette betyr også at de har rettigheter og plikter som andre arbeidstakere og har rett på en trygg, sikkert og meningsfull arbeidssituasjon ifølge Arbeidsmiljøloven. Stipendiater er midlertidige ansatte og fokuset på stipendiaters arbeidsvilkår må også sees i sammenheng med universitetenes økte bruk av midlertidige ansatte. Likeledes har stipendiatene sammen med andre midlertidige ansatte ved universiteter og høyskoler, blant annet gjennom "Lausungeaksjonen"⁴, vært sentrale i kritikken mot bruken av midlertidige ansatte i universitets- og høyskolesektoren og det de oppfatter som svekkede karriereveier for forskere i Norge. Med dette som utgangspunkt spurte vi stipendiatene om deres synspunkter på sentrale sider ved arbeidsmiljøet ved institusjonene de er tilknyttet. Utvalget av arbeidsmiljødimensjoner som er inkludert i undersøkelsen er basert på sentrale spørsmål fra QPS Nordic⁵ samt en nyere undersøkelse av arbeidsvilkårene for midlertidige ansatte ved Universitetet i Oslo (Iddeng 2008/2009).

57 prosent av stipendiatene opplever at ansvarsforholdet er klart med tanke på hvem som er deres overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for dem. Nesten halvparten er derimot usikre. Dette skyldes nok delvis den komplekse organiseringen universitetene har.

Kun 31 prosent er helt enig i at arbeidsoppgavene er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen, og 22 prosent er uenige i dette. Vi har ikke referansedata på dette spørsmålet, men grunnene til at en såpass høy andel opplever dette bør undersøkes nærmere. 62 prosent opplever ikke at tilførselen av hjelpemidler og ressurser er utilstrekkelig i forhold til arbeidsoppgavene, mens 17 prosent opplever en slik utilstrekkelighet. Stipendiatene innen matematisk-naturvitenskapelige fag, medisin og helsefag, og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag har noe mer positive vurderinger enn stipendiater innen humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag når det gjelder arbeidsmiljøet (jf. Tabell V 33 i Vedleggstabeller.) Detaljert informasjon om respondentenes oppfatning av arbeidsmiljøet framgår av Tabell V 32 - Tabell V 38 i Vedleggstabeller.

⁴ <http://neoplex.org/lausungene/lausungane.pdf>

⁵ The General Nordic questionnaire for psychological and social factors at work, se <https://www.qps-nordic.org/no/index.html>



Figur 7 Utsagn om arbeidsmiljøet.

57 prosent av stipendiatene opplever at de bruker mer tid på arbeidet enn det normal arbeidstid skulle tilsi. Dette er noe lavere enn tidsestimatene av arbeidstid i avsnitt 4.1. Det er flere stipendiatene innen matematisk-naturvitenskapelige fag og samfunnsfag som er enig i dette enn innen andre fagområder.

I spørreundersøkelsen inngår flere spørsmål om stipendiatenes vurderinger av ledelsen ved instituttet/avdelingene de jobber ved. 42 prosent av stipendiatene opplever at det er god kommunikasjon mellom de ansatte og ledelsen ved instituttet/avdelingen, mens 31 prosent av respondentene er uenige i dette. 32 prosent opplever at ledelsen håndterer eventuelle konflikter på en god måte, mens 31 prosent er uenige i dette. 37 prosent sier at de har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på avdelingen/instituttet mens 49 prosent ikke har det. 46 prosent opplever at ledelsen jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø mens 28 ikke opplever at dette er tilfelle. Nesten halvparten av stipendiatene - 46 prosent - opplever ikke at ledelsen er opptatt av stipendiatenes videre karriere etter avlag doktorgrad. Stipendiatene innen landbruks-, fiskeri- og veterinærfag og teknologiske fag er i høyere grad enig i at ledelsen skjøtter disse oppgavene på en god måte enn stipendiatene fra andre fagområder.

Vi har også inkludert to spørsmål som sier noe om stipendiatenes opplevelse av å ha støtte fra de rundt seg. 72 prosent av stipendiatene opplever at de kan få hjelp og støtte fra arbeidskollegaer ved behov, mens 15 prosent ikke opplever dette. Dette er en del lavere enn tilsvarende tall blant alle yrkesaktive i befolkningen (STAMI 2008). 62 prosent opplever likevel at det å være stipendiat er en ensom jobb. Humanister og samfunnsvitere opplever i mindre grad at de kan få støtte fra sine kollegaer og opplever jobben som mer ensom enn stipendiatene innen de andre fagområdene. Forskere som jobber selvstendig med sitt prosjekt opplever naturlig nok oftere ensomhet og mangel på kollegial støtte.

4.4 Forskningsmiljø og faglig integrering

Stipendiatene ble også bedt om å gi noen overordnede vurderinger av kvaliteten på forskningsmiljøet de var tilknyttet og i hvor stor grad de føler seg integrerte i forskningsmiljøet. Som det går fram av Tabell 28 er særlig stipendiatene innen matematisk-naturvitenskapelige fag, medisin og helsefag, og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag fornøyde med kvaliteten på forskningsmiljøet de er tilknyttet. Humanistene og samfunnsviterne er minst fornøyde.

Tabell 28 Vurdering av kvaliteten på forskningsmiljøet, etter fagområde.

Forskningsmiljøet er:	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Svært godt	15	15	29	13	30	30	21
Relativt godt	32	37	37	53	34	39	35
Tilfredstillende	34	31	22	27	26	18	28
Relativt dårlig	18	15	10	0	10	9	14
Svært dårlig	2	2	2	7	1	3	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(186)	(324)	(175)	(15)	(158)	(33)	(891)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Sammenlignet med undersøkelsen av stipendiatene i 2001 er det i denne undersøkelsen noen flere som vurderer kvaliteten på forskningsmiljøet som svært eller relativt god (56 prosent mot 52 prosent i 2001) og noen færre som vurderer kvaliteten som relativt eller svært dårlig (16 prosent mot 21 prosent i 2001). Spredningen på ulike fagområder er derimot relativt lik.

Uavhengig av fagområder er stipendiatene ved Universitetet i Oslo mest fornøyd med forskningsmiljøet mens stipendiatene ved "andre" institusjoner og Universitetet i Tromsø er minst fornøyd med fagmiljøet.

Tabell 29 Vurdering av kvaliteten på forskningsmiljøet, etter institusjon.

Forskningsmiljøet er:	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Svært godt	28	15	18	18	20	14	21
Relativt godt	34	42	37	30	38	33	35
Tilfredstillende	25	32	30	24	30	34	28
Relativt dårlig	11	8	14	25	12	18	14
Svært dårlig	2	3	1	3	0	1	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(322)	(130)	(164)	(76)	(50)	(146)	(888)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Når det gjelder stipendiatenes opplevelse av hvor godt de er integrert i forskningsmiljøet, skårer også stipendiatene innen matematisk-naturvitenskapelige fag og medisin og helsefagbedre enn stipendiatene innen andre fagområder. Særlig respondenter innen humanistiske fag opplever at de er relativt eller svært dårlig integrert. Stipendiatene innen teknologiske fag opplever også svak integrering, men datamaterialet er her svært begrenset. Det er verdt å merke seg at uansett fagområde opplever relativt mange stipendiatene seg som dårlig integrert i det forskningsmiljøet de er knyttet til.

Tabell 30 Vurdering av faglig integrering i forskningsmiljøet, etter fagområde.

Graden av faglig integrering er:	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Svært god	13	15	20	36	21	15	17
Relativt god	27	27	39	14	38	42	32
Tilfredstillende	26	33	21	21	25	24	27
Relativt dårlig	27	19	16	14	14	18	19
Svært dårlig	6	6	3	14	2	0	5
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(186)	(324)	(176)	(14)	(158)	(33)	(891)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Sammenligner vi med spørreundersøkelsen fra 2001, finner vi at andelen som er svært godt eller godt integrert i forskningsmiljøet var omtrent den samme (Norges Forskningsråd 2002, s. 73).

En større andel av stipendiatene ved Universitetet i Tromsø og ved "Andre institusjoner" opplever at de er dårlig integrert enn stipendiatene ved de andre UoH-institusjonene i undersøkelsen.

Tabell 31 Vurdering av faglig integrering i forskningsmiljøet, etter institusjon.

Graden av faglig integrering er:	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Svært god	21	9	17	17	16	16	17
Relativt god	35	40	23	29	40	25	32
Tilfredstillende	24	28	37	20	26	28	27
Relativt dårlig	16	18	17	26	12	27	19
Svært dårlig	4	5	6	8	6	4	5
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(322)	(131)	(163)	(76)	(50)	(146)	(888)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Stipendiatene som jobber selvstendig med sitt forskningsprosjekt opplever naturlig nok at de i mindre grad er integrert i forskningsmiljøet enn stipendiatere som er tilknyttet et større prosjekt eller forskningsgruppe. Tilknytning til en forskerskole ser imidlertid ikke ut til å ha betydning for stipendiaterens opplevelse av å være integrert.

Tabell 32 Vurdering av faglig integrering i forskningsmiljøet. Med eller uten tilknytning til forskerskole.

Graden av faglig integrering er:	Tilknytning til forskerskole?		Alle
	Ja	Nei	
Svært god	15	18	17
Relativt god	33	31	32
Tilfredstillende	29	26	27
Relativt dårlig	18	20	19
Svært dårlig	5	5	5
Totalt	100	100	100
(N)	(298)	(593)	(891)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

4.5 Hvor fornøyde er stipendiatene med arbeidssituasjonen sin?

Respondentene ble også bedt om å gi en overordnet vurdering av hvor tilfredse de var med arbeidssituasjonen sin. 69 prosent av respondentene er meget eller ganske fornøyd med arbeidssituasjonen, mens 13 prosent er misfornøyd. Det er ikke store forskjeller mellom fagmiljøene (jf. Tabell 33) eller institusjonene (jf. Tabell V 41 i Vedleggstabeller) med tanke på hvor fornøyde stipendiatene er med arbeidssituasjonen sin.

CAP-undersøkelsen (2007-2008) viste også at nærmere 70 prosent av doktorgradstipendiatene i Norge var fornøyde med sin nåværende jobb. Sammenliknet med den yrkesaktive befolkningen i Norge er det færre som skårer høyt på jobbtilfredshet blant stipendiatene i forhold til befolkningen (i befolkningen er det 92 prosent som sier de er veldig fornøyd eller fornøyd med arbeidsforholdene) (STAMI 2007).

Tabell 33 Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter fagområde.

Nåværende arbeidssituasjon:	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Meget fornøyd	26	19	23	33	23	21	22
Ganske fornøyd	45	49	49	40	44	45	47
Verken fornøyd eller misfornøyd	17	19	17	20	17	18	18
Ganske misfornøyd	10	11	8	7	12	9	10
Svært misfornøyd	2	2	3	0	3	6	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(186)	(322)	(176)	(15)	(158)	(33)	(890)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Det som derimot skiller stipendiatene når det gjelder tilfredshet med arbeidssituasjonen, er hvor lenge de har vært stipendiater og om de er tilknyttet en forskergruppe eller ikke. Stipendiater som nylig har startet doktorgradsperioden er mer tilfreds med arbeidssituasjonen enn stipendiater som har holdt på mer enn tre år. Det kan se ut til at stipendiatene blir gradvis mindre tilfreds jo lenger de har vært stipendiat. Det kan være flere grunner til dette. Dels kan det være knyttet til stresset med å ferdigstille avhandlingsarbeidet som påvirker opplevelsene av arbeidssituasjonen til stipendiatene som har holdt på i tre år eller mer, selv om de faktiske betingelsene ikke har endret seg. På den andre siden kan man også anta at stipendiatene etter hvert får mer innsikt og oversikt etter å ha holdt på en stund, som man i begynnelsen av stipendiatperioden er "lykkelig uvitende" om. I den "eldste" stipendiatgruppen kan det også være personer som har brukt opp stipendiatperioden sin uten å ha levert avhandlingen.

Tabell 34 Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter stipendiatgenerasjon.

Nåværende arbeidssituasjon:	Første år som stipendiat			Alle
	Før 2006	2006-2007	2008-2009	
Meget fornøyd	20	20	30	22
Ganske fornøyd	43	47	52	47
Verken fornøyd eller misfornøyd	18	21	12	18
Ganske misfornøyd	15	10	5	10
Svært misfornøyd	5	1	2	2
Totalt	100	100	100	100
(N)	(287)	(374)	(221)	(882)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Stipendiater som er tilknyttet en forskergruppe er mer tilfredse med arbeidssituasjonen sin enn stipendiater som hovedsakelig arbeider selvstendig med eget forskningsprosjekt.

Tabell 35 Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter arbeidsform.

Nåværende arbeidssituasjon:	Arbeider i hovedsak:		Alle
	Alene	I forskergruppe	
Meget fornøyd	19	32	22
Ganske fornøyd	46	49	47
Verken fornøyd eller misfornøyd	19	13	18
Ganske misfornøyd	13	4	10
Svært misfornøyd	3	2	3
Totalt	100	100	100
(N)	(667)	(225)	(892)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

4.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på en lang rekke problemstillinger i tilknytning til arbeidsvilkårene og arbeidsmiljøet til stipendiater. Arbeidstidsestimatet som vi har anvendt her er ikke nøyaktig, men stipendiatene selv oppfatter at de jobber mer enn normal arbeidstid. 57 prosent opplever at de jobber mer enn normal arbeidstid for å gjennomføre sine arbeidsoppgaver, og 37 prosent sier at de jobber mer enn 45 timer per uke. Blant stipendiatene som har besvart denne undersøkelsen jobber tre fjerdedeler alene med eget avhandlingsarbeid mens en fjerdedel er tilknyttet en større forskergruppe. 66 prosent av stipendiatene sier at de har en 4-årig arbeidsavtale, mens 3-årige avtaler har blitt nesten like vanlig innen humanistiske fag og medisinske fag. Selv om 33 prosent oppgir at de ikke har pliktarbeid i henhold til arbeidsavtalen, er det kun 26 prosent som i realiteten ikke har pliktarbeid. Mens 63 prosent av respondentene oppgir en pliktandel på 25 prosent, er det bare en av fire som i realiteten har en slik andel. Mange oppgir å arbeide mindre enn avtalt, men enda flere oppgir å ha mer pliktarbeid enn avtalt. Den vanligste formen for pliktarbeid er undervisning. Ca halvparten av stipendiatene opplever at pliktarbeidet er nyttig og relevant for forskeropplæringen.

I undersøkelsen har vi sett på hvordan stipendiatene opplever arbeidsmiljøet ved institusjonene de jobber ved. Om lag halvparten av stipendiatene opplever at ansvarsforholdet og arbeidsgiveransvaret for dem er klart, og de fleste opplever heller ikke at de får oppgaver uten tilstrekkelige ressurser til å fullføre dem. Men 17 prosent av stipendiatene opplever *ikke* at arbeidsoppgavene er klart definerte og i samsvar med forutsetningene.

Stipendiatenes vurderinger av ledelsen og hvordan denne jobber med kommunikasjon, konflikthåndtering og arbeidsmiljøet ved instituttet/avdelingen er svært variert. Rundt 30 prosent av stipendiatene opplever ikke at ledelsen har en god kommunikasjon med de ansatte eller at ledelsen håndterer konflikter på en god måte. Halvparten av respondentene opplever ikke at ledelsen ved instituttene/avdelingene er opptatt av stipendiatene og deres videre karriere etter avsluttet doktorgrad, og ca. halvparten har ikke jevnlig medarbeidersamtaler. 62 prosent av respondentene opplever at det å være stipendiat er en ensom jobb, men 72 prosent opplever at de kan få hjelp og støtte fra arbeidskollegaer ved behov. Dette er betydelig lavere enn i den yrkesaktive befolkningen. En av fire stipendiater føler seg dårlig integrert i fagmiljøet. Tilknytning til forskerskoler ser ikke ut til å ha spesiell betydning for opplevelsen av å være integrert. Humanister og samfunnsvitere, som i høyere grad jobber selvstendig, opplever i sterkere grad ensomhet og mindre kollegial støtte enn stipendiater i andre fagområder. Humanister og samfunnsvitere føler seg også dårligere integrert i forskningsmiljøet enn andre stipendiater.

Mer enn 50 prosent av stipendiatene har en positiv vurdering av kvaliteten på forskningsmiljøet de er tilknyttet, og 69 prosent er meget eller ganske fornøyd med arbeidssituasjonen sin. Jobbtilfredsheten blant stipendiatene er allikevel betydelig lavere enn i den samlede yrkesaktive befolkningen. Stipendiater som er tilknyttet forskergrupper er mer tilfredse enn andre, og "ferske" stipendiater er mer fornøyde enn stipendiater som har holdt på i tre år eller mer.

5 Framdrift og framtidsutsikter

I dette kapitlet ser vi på stipendiatenes vurderinger av framdriften i doktorgradsarbeidet. I denne undersøkelsen har vi ikke opplysninger om hvor lang tid personer som tar en doktorgrad faktisk bruker og heller ikke på hvor mange som faller fra underveis i doktorgradsløpet. Tidligere undersøkelser (Norges Forskningsråd 2002, Tvede 2002) har vist at bare vel tredjeparten av doktorgradskandidatene har gjennomført doktorgradsstudiet på normert tid. En pågående undersøkelse ved NIFU STEP vil kunne vise om dette har endret seg i de senere år.

Tidligere analyser tyder videre på at mange har lengre avbrudd og forsinkelser underveis i doktorgradsutdanningen. På samme måte som i undersøkelsen av forskeropplæring i Norge i 2001, har vi i undersøkelsen av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer kartlagt årsaker til avbrudd og forsinkelser. Vi skiller mellom avbrudd som følge av permisjoner, som vanligvis fører til utvidet tid til gjennomføring, og forsinkelser som ikke skyldes permisjoner og som vanligvis ikke fører til utvidet tid. Vi presiserer at avbrudd i doktorgradsperioden som følge av fødselspermisjon eller langvarig sykdom (eller andre lovhemlede permisjoner) ikke regnes som forsinkelse ut over normert tid.

Vi ser også på stipendiatenes karriereambisjoner, deres vurderinger av muligheten til å få den ønskede karrieren samt deres vurdering av relevansen av den kompetanse de har opparbeidet seg i løpet av doktorgradsperioden. Dette vil bli sammenlignet med tilsvarende data om doktorgradskandidater med avlagt grad (Kyvik og Olsen 2007).

5.1 Avbrudd og årsaker til avbrudd

Totalt 45 prosent av stipendiatene oppgir at de har hatt ett eller flere avbrudd fra doktorgradsstipendet på grunn av permisjoner, mens 55 rapporterer at de ikke har hatt noen avbrudd. Flere kvinner enn menn rapporterer avbrudd, hhv 49 og 40 prosent. Flest avbrudd er knyttet til fødselspermisjoner, egen sykdom og omsorgspermisjon.

Tabell 36 Antall avbrudd pga permisjoner. Etter kjønn.

Permisjonsgrunn:	Kvinner	Menn	Alle
Militær/siviltjeneste	0	2	1
Fødselspermisjon	38	39	38
Omsorgspermisjon for barn/ektefelle/foreldre	11	17	13
Egen sykdom	36	26	33
Permisjon fra stipendiatstillingen for å virke midlertidig i annen stilling	11	12	12
Annet	4	4	4
Totalt	100	100	100
(N1=antall avbrudd)	(427)	(187)	(614)
(N2=antall stipendiat med avbrudd)	(278)	(139)	(417)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Gjennomsnittlig har hver respondent hatt 4½ måneder permisjon. Kvinner har gjennomsnittlig hatt seks måneder permisjon mens menn har hatt vel 2 måneder permisjon. Den største andelen av permisjonene er knyttet til fødselspermisjon og egen sykdom, både for menn og kvinner. Omsorgspermisjon og permisjon fra stipendiatstillingen for å virke midlertidig i en

annen stilling er andre viktige årsaker til avbrudd. Menn oppgir omsorgspermisjon som årsak til avbrudd noe oftere enn kvinnelige stipendiater, men tiden brukt på omsorgspermisjon er lavere for menn enn for kvinner.

Tabell 37 Gjennomsnittlig antall måneder avbrudd per respondent pga permisjoner. Etter kjønn.

Permisjonsgrunn:	Kvinner	Menn	Alle
Militær/siviltjeneste	0,00	0,03	0,01
Fødselspermisjon	3,35	0,84	2,39
Omsorgspermisjon for barn/ektefelle/foreldre	0,46	0,27	0,39
Egen sykdom	1,43	0,67	1,14
Permisjon fra stipendiatstillingen for å virke midlertidig i annen stilling	0,59	0,30	0,48
Annet	0,17	0,06	0,13
Totalt	6,01	2,17	4,54

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Andelen som rapporterer avbrudd og de viktigste årsakene til avbrudd er i overensstemmelse med tidligere undersøkelser av doktorgradsstudenter og gjennomstrømming (Tvede 2002).

16 prosent av respondentene rapporterer at de har hatt problemer med forlengelse av stipendiatperioden eller lønn i forbindelse med permisjoner, mens 48 prosent ikke har opplevd problemer av denne typen. Noen flere kvinner enn menn har opplevd problemer med forlengelse av stipendiatperioden eller lønn i forbindelse med permisjoner.

Tabell 38 Problemer knyttet til lønn eller forlengelse av stipendiatperioden, etter kjønn.

	Kvinner	Menn	Alle
Ja, til dels store	5	5	5
Ja, men relativt små	13	8	11
Nei	47	49	48
Ikke relevant	36	38	37
Totalt	100	100	100
(N)	(522)	(324)	(846)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

5.2 Ferdigstillelse av doktorgraden og årsaker til forsinkelser

Nær 90 prosent av personene som har svart på spørreundersøkelsen var stipendiater på undersøkelsestidspunktet, og kun 6 prosent hadde levert/disputert for doktorgraden. Vi har spurt om stipendiatenes egen vurdering av mulighetene til å levere doktorgradsavhandlingen innen normert tid. 42 prosent av stipendiatene vurderer denne muligheten som svært eller relativt god, mens 23 prosent vurderer muligheten som relativt eller svært dårlig. Det er ingen store kjønnsforskjeller. Det er flest stipendiater innen humanistiske fag og samfunnsfag som vurderer sannsynligheten for at de vil levere innen normert tid som gode (55 og 48 prosent). I matematikk-naturvitenskap, medisin og helsefag, og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag er det omtrent 30 prosent som vurderer muligheten som dårlig (jf. Tabell V 42 i Vedleggstabeller). Det er flest stipendiater ved UMB og Universitetet i Oslo (ca 30 prosent) som vurderer muligheten som dårlig (jf. Tabell V 43 i Vedleggstabeller).

32 prosent av stipendiatene i undersøkelsen hadde på undersøkelsestidspunktet vært stipendiat fire år eller mer, 43 prosent har vært stipendiat i to til tre år, mens 25 prosent har vært

stipendiat i underkant av to år eller kortere. Hvor lenge respondentene har vært stipendiater påvirker deres vurdering av muligheten til å ferdigstille doktorgradsarbeidet innen normert tid. Personer som har vært stipendiater i relativt kort tid har mer positive vurderinger enn personer som nærmer seg slutten på stipendiatperioden, og som har et mer realistisk bilde av tiden til det vil ta å ferdigstille arbeidet.

Tabell 39 Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter stipendiatgenerasjon.

Mulighetene er:	Første år som stipendiat			Alle
	Før 2006	2006-2007	2008-2009	
Svært gode	21	15	22	19
Relativt gode	16	29	38	27
Tilfredsstillende	23	29	24	26
Relativt dårlige	15	12	5	12
Svært dårlige	24	8	1	12
Vet ikke/for tidlig å si	1	6	10	5
Totalt	100	100	100	100
(N)	(284)	(373)	(221)	(878)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Når det gjelder faktorer som påvirker stipendiatenes vurdering av muligheten til å ferdigstille avhandlingen har vi sett om arbeidssituasjon, tilhørighet til forskerskoler og finansieringskilder har betydning. Tilknytning til forskergruppe eller forskerskole ser ikke ut til å ha betydning for stipendiatenes vurdering gjennomføringsmulighetene (jf. Tabell V 44 og Tabell V 45 i Vedleggstabeller).

Tabell 40 Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter finansieringskilde.

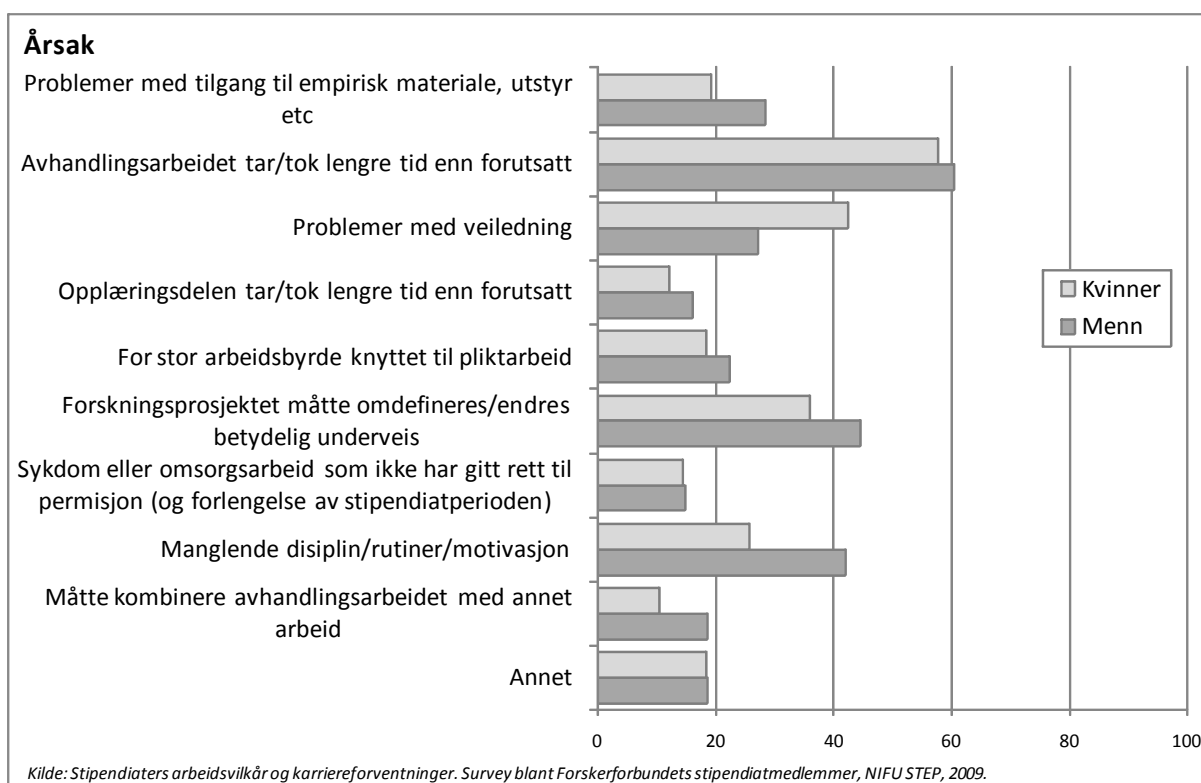
Mulighetene er:	Viktigste finansieringskilde							Alle
	Forskn. råd	Kreft- for. o.a.	Egen institu- sjon	Ann. univ./ høgsk.	Forskn. inst.	Ind./ nær.liv	Annen	
Svært gode	15	7	23	9	17	6	21	19
Relativt gode	28	17	28	27	33	44	18	27
Tilfredsstillende	24	40	24	32	22	31	28	26
Relativt dårlige	12	3	11	21	11	13	10	11
Svært dårlige	18	27	8	4	17	0	16	12
Vet ikke/for tidlig å si	3	7	6	7	0	6	7	5
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(249)	(30)	(456)	(56)	(18)	(16)	(61)	(886)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Finansieringskilde ser derimot ut til å påvirke stipendiatenes vurdering av om de kommer til å ferdigstille doktorgraden innen normert tid. Stipendiater som er finansiert over universitetene og høgskolenes grunnbudsjetter, forskningsinstitutter eller fra næringslivet har mest positive vurderinger av mulighetene for å ferdigstille avhandlingsarbeidet innen normert tid. Men det er viktig å ha i mente at noen av undergruppene her er små. Stipendiater som er finansiert fra Norges Forskningsråd og fra medisinske fond sier oftere enn andre at det er lite sannsynlig at de vil gjennomføre doktorgraden innen normert tid. Dette er noe overraskende. Tidligere undersøkelser har vist at doktorgradsstipendiater som er finansiert av Norges forskningsråd og

lærestedene selv oftere og raskere fullfører en doktorgrad enn grupper med annen finansiering (Tvede 2002).

De 23 prosentene av stipendiatene (206 personer) som svarte at mulighetene for å ferdigstille avhandlingen innen normert tid som *dårlige* ble bedt om å oppgi hva som var de viktigste årsakene til dette. Det var mulig å oppgi flere årsaker. Av de 206 respondentene oppgir 59 prosent at avhandlingsarbeidet tar lengre tid enn forutsatt og 39 prosent at forskningsprosjektet måtte omdefineres/ændres underveis. 36 prosent oppgir problemer med veiledning som en årsak til forsinkelse mens 32 prosent oppgir manglende disiplin, rutiner og motivasjon. Tabell V 46 - Tabell V 49 i Vedleggstabeller gir svarfordelinger per kjønn, arbeidsform, fagområde og institusjon. Kjønnsfordelingen framgår også av Figur 8. Flere kvinner enn menn oppgir veiledningsproblemer som den viktigste årsaken, mens flere menn oppgir manglende rutiner, disiplin og motivasjon som den viktigste årsaken til at de er forsinket.



Figur 8 Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som relativt eller svært dårlige. Årsaker til dette. Etter kjønn.

Sammenlignet med en tilsvarende undersøkelse fra 2001 (Tvede 2002) er det langt færre som oppgir at de har måttet kombinere avhandlingsarbeidet med annen arbeid som en grunn til forsinkelsen (kun 5 prosent oppgir dette mot 21 prosent i 2001). Andelen som oppgir forsinkelse på grunn av sykdom eller omsorgsarbeid har også sunket (fra 12 prosent til 5 prosent), men dette kan nok være på grunn av at i undersøkelsen av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer gjaldt svaralternativet kun sykdom som *ikke* gir rett til permisjon/forlengelse.

5.3 Karriereambisjoner

Forskeropplæringssystemet er innrettet mot å utdanne personer med forskerkompetanse til universitets- og høgskolesektoren, men også til forskerstillinger og andre stillinger i privat og offentlig sektor. Det er tidligere gjort undersøkelser av doktorgradsstudentenes karriereplaner

ved oppstart og underveis i doktorgradsutdanningen, og samsvaret mellom planer og faktisk karriere (Kyvik og Olsen 2007).

I vår undersøkelse av stipendiater som er underveis i et doktorgradsløp sier 78 prosent at de ønsker seg en forskerkarriere etter at de har avlagt doktorgraden. Dette er i overensstemmelse med tidligere norske og internasjonale studier (Kyvik og Olsen 2007). 51 prosent sier at de først og fremst ønsker seg en vitenskaplig stilling i universitets- og høgskolesektoren, mens 27 prosent ønsker seg en forskerstilling i instituttsektoren eller i privat sektor. 9 prosent ønsker seg primært andre typer stillinger i offentlig eller privat sektor, mens 11 prosent ikke har en klar oppfatning. Sammenlignet med studier av personer som har avlagt doktorgrad er det altså flere i denne undersøkelsen som ønsker seg en akademisk karriere enn personer som sier at de faktisk planla dette i begynnelsen av doktorgradsperioden. Andelen som ønsker seg en karriere utenfor forskningen er forholdsvis lik, mens andelen som er usikre er mindre i denne gruppen enn blant dem som har avlagt doktorgraden.

Undersøkelser av faktiske karriereløp for personer med doktorgrad viser at 54 prosent arbeider i universitets- og høgskolesektoren to og fem år etter at de avla doktorgraden (inkl. midlertidige stillinger, som post.doc.), 15 prosent jobber på forskningsinstitutter utenfor universitets- og høgskolesektoren og 31 prosent jobber i privat og offentlig sektor (inkluderer også forskerstillinger i privat sektor) (Kyvik og Olsen 2007). Dette betyr altså at det ikke er så store sprik mellom stipendiatenes karriereambisjoner og arbeidssted etter at de har avlagt doktorgraden. Men datagrunnlaget for analysene av det faktiske karriereløp for personer med doktorgrad begynner nå å bli gammelt, siden det er basert på personer som ferdigstilte graden for syv og fem år siden. I den samme perioden har antallet doktorander økt kraftig (fra 739 i 2002 til 1244 i 2008)⁶. Dette betyr at konkurransen om stillinger også har økt noe som igjen vil påvirke karrieremulighetene. Det er derfor behov for nye analyser av faktiske karrierer for personer med doktorgrad i Norge.

Stipendiatenes karriereambisjoner varierer naturlig nok etter fagområder. Humanister ønsker først og fremst arbeid innen universitets- og høgskolesektoren. Stipendiater i samfunnsvitenskap, medisin og helse, matematikk-naturvitenskap og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag ønsker også en karriere i instituttsektoren. Stipendiater med teknologibakgrunn⁷ og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag ønsker også forskerstillinger i privat sektor. Det er også innen disse fagområdene flest personer med doktorgrad jobber i privat sektor (Kyvik og Olsen 2007). Karriereambisjonene henger naturlig nok sammen med i hvilken grad det er muligheter for å få jobb i ulike sektorer, og særlig for personer med doktorgrad innen humanistiske fag er det få muligheter for å få relevant arbeid utenfor universitets- og høgskolesektoren. Forskjellen mellom fagområder er forholdsvis lik forskjeller som er dokumentert i tidligere studier (Kyvik og Olsen 2007). For flere detaljer om ønsket karriere, se Tabell V 50 og Tabell V 51 i Vedleggstabeller.

⁶ Doktorgrader i tall, NIFU STEP februar 2009

⁷ Det er svært få personer som tar doktorgrad innen teknologifag som har besvart denne undersøkelsen. En tilsvarende undersøkelse som Tekna har gjennomført blant sine stipendiatmedlemmer (de organiserer hovedsaklig doktorgradstipendiater innen naturvitenskapelige fag, teknologi fag og medisinske fag) viser at flest ønsker ulike typer stillinger innen universitets- og høgskolesektoren (forsker, undervisningsstilling og post.doc.-stillinger), etterfulgt av stilling innen privat næringsliv og forskerstilling i instituttsektoren. Dette bekrefter vårt inntrykk av at stipendiater innen alle fagområder primært ønsker en forskerkarriere i eller utenfor universitets- og høgskolesektoren.

Tabell 41 Ønsket karriere etter avlagt doktorgrad. Etter fagområde.

Karriereønske:	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Vitenskapelig stilling i universitets- og høyskolesektoren	70	57	36	40	37	27	51
Forskerstilling i instituttsektoren	9	20	26	7	23	27	19
Forskerstilling i privat sektor	3	2	13	33	13	24	8
Annen stilling i offentlig sektor	6	7	6	7	6	3	6
Annen stilling i privat sektor	3	1	3	13	6	6	3
Vet ikke/for tidlig å si	10	12	16	0	15	12	13
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(186)	(321)	(176)	(15)	(158)	(33)	(889)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Stipendiatene ble også bedt om å gi en vurdering av mulighetene til å få den ønskede karrieren. 34 prosent tror at mulighetene for å få sin ønskede karriere er svært eller relativt gode, mens 25 prosent mener de er relativt eller svært dårlige. Stipendiater innen det teknologiske fagområdet er mest optimistiske, mens stipendiater i humanistiske fag og i matematisk-naturvitenskapelige fag er mest pessimistiske med tanke på å få realisert sine karriereambisjoner (jf. Tabell V 52 i Vedleggstabeller).

Vi har også sett på forholdet mellom karriereambisjoner og vurderinger av muligheter for å realisere ambisjonene.

Tabell 42 Vurdering av mulighetene til å få den ønskede karrieren. Etter karriereønske.

Mulighetene er:	Karriereønske					Alle
	Vitensk. stilling i UoH-sektoren	Forsker i instituttsektoren	Forsker i privat sektor	Annen stilling i offentlig sektor	Annen stilling i privat sektor	
Svært gode	10	10	1	15	11	10
Relativt gode	23	29	35	29	15	26
Tilfredsstillende	29	36	29	36	44	31
Relativt dårlige	25	17	30	9	22	22
Svært dårlige	7	6	0	0	0	5
Uklart/vet ikke	6	3	4	11	7	6
Totalt	100	100	100	100	100	100
(N)	(452)	(173)	(69)	(55)	(27)	(776)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Stipendiatene som ønsker andre stillinger i offentlig sektor og stillinger i instituttsektoren har de mest positive vurderingene av mulighetene til å realisere karriereønsket sitt. Stipendiater som primært ønsker en stilling i universitets- og høyskolesektoren samt stipendiater som primært ønsker å jobbe i privat sektor har mest negative vurderinger av mulighetene til å realisere karriereambisjonene sine.

Stipendiatene ble også bedt om å vurdere relevansen av kompetansen de har opparbeidet seg i løpet av doktorgradsperioden for sin videre karriere. 86 prosent av stipendiatene mener at kompetansen de har opparbeidet seg vil være relevant i deres videre karriere mens kun 1 prosent tror at deres erfaringer og kunnskaper i liten eller ingen grad vil være relevante (jf.

Tabell V 53 i Vedleggstabeller). Sammenlignet med tilsvarende studier av personer som har avlagt doktorgraden, er respondentenes vurderinger forholdsvis like. Ca 90 prosent av dem som har avlagt doktorgraden mener at kunnskapene og erfaringene har vært relevante, mens ca 10 prosent mener at kunnskapene og erfaringene i begrenset grad er relevante. (Norges Forskningsråd 2002, Kyvik og Olsen 2007).

Som Tabell 43 viser vurderes kompetansen man har opparbeidet seg som stipendiat som relevante for alle typer av karriereambisjoner.

Tabell 43 Vurdering av relevansen for karrieren av kompetansen og erfaringen som stipendiat. Etter karriereønske.

Vurdering	Karriereønske					Alle
	Vitensk. stilling i UoH-sektoren	Forsker i institutt-sektoren	Forsker i privat sektor	Annen stilling i offentlig sektor	Annen stilling i privat sektor	
Svært relevant	82	69	51	18	11	70
Noe relevant	13	24	29	49	30	20
Både og	5	6	20	27	48	10
Lite relevant	0	1	0	5	7	1
Ikke relevant	0	0	0	0	4	0
Totalt	100	100	100	100	100	100
(N)	(451)	(173)	(69)	(55)	(27)	(775)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

I de siste årene har offentlige myndigheter og lærestedene selv vært opptatt av å formidle at en doktorgrad er en relevant utdanning for flere ulike karriereløp. Vi har derfor spurt stipendiatene om de har fått informasjon eller veiledning fra lærestedet sitt om mulige karriereløp etter avlagt grad. Som Tabell 44 viser svarer kun syv prosent av respondentene at de har mottatt slik informasjon. Andelen som har fått slik informasjon er noe høyere ved UMB og "Andre institusjoner" enn ved de øvrige lærestedene.

Tabell 44 Mottatt informasjon eller veiledning om karriereløp. Etter institusjon.

	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Ja	8	6	4	4	10	10	7
Nei	88	91	93	95	88	88	90
Vet ikke	4	3	3	1	2	3	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(320)	(131)	(164)	(76)	(50)	(145)	(886)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Ved alle lærestedene ser det ut til å være et stort rom for forbedring av informasjonsflyt og veiledning av stipendiatene med tanke på mulige karriereveier for forskere.

5.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på framdrift og framtidssutsikter. Siden denne undersøkelsen har rettet seg mot stipendiaters mens de er i ferd med å gjennomføre en doktorgradsutdanning, har vi sett på stipendiatenes vurderinger av sannsynligheten for at de kan avlegge doktorgraden etter normert tid, samt avbrudd og forsinkelser og grunnen til dette. 45 prosent av

stipendiatene har hatt ett eller flere avbrudd i løpet av stipendiatperioden, som oftest knyttet til fødselspermisjon eller egen sykdom. De kvinnelige stipendiatene har gjennomsnittlig et avbrudd på seks måneder mens menn har 1,4 mnd avbrudd som følge av permisjoner. 16 prosent av stipendiatene sier at de har hatt problemer knyttet til forlengelse av stipendiatperioden eller lønn i forbindelse med permisjon.

Under halvparten av stipendiatene sier at det er gode muligheter for at de vil ferdigstille avhandlingen innen normert tid mens 23 prosent mener at muligheten er dårlig. Stipendiater i matematikk-naturvitenskap, medisin og helse og landbruks-, fiskeri- og veterinærfag er mer negative enn stipendiater i humaniora og samfunnsvitenskap på dette spørsmålet.

Organisering av forskningen og forskeropplæringen ser ikke ut til å ha noen spesiell betydning for stipendiatenes vurdering av gjennomføring, men type finansiering har betydning. Stipendiatene som svarte at det var lite sannsynlig at de kunne gjennomføre avhandlingen på normert tid, ble bedt om å oppgi hovedgrunnene til dette. Grunnene som oppgis er svært varierte; det har å gjøre med forskningsprosjektene, veiledningen og manglende rutiner og motivasjon hos stipendiatene.

Når det gjelder stipendiatenes karriereambisjoner sier majoriteten at de ønsker en forskerkarriere etter avsluttet doktorgrad, Ca halvparten ønsker seg en karriere i universitets- og høyskolesektoren, mens vel en tredjedel ønsker en forskerstilling i instituttsektoren eller i det private næringslivet. Det er ikke så stort sprik mellom stipendiatenes ønsker og faktiske yrkessektorer for personer med doktorgrad. Karriereønskene varierer naturlig nok med fagbakgrunn. Stipendiatens vurderinger av mulighetene til å få realisert sine karriereambisjoner varierer med fagbakgrunn og karriereønske. Stipendiatene innen humanistiske fag og matematisk-naturvitenskapelige fag og stipendiater som ønsker en karriere i universitets- og høyskolesektoren er minst optimistiske. Stipendiater som ønsker en karriere i det private næringslivet har også negative vurderinger av mulighetene for å få realisert sin karriereambisjon. Stipendiatene har i svært begrenset grad fått informasjon eller veiledning fra sin institusjon om mulige karriereveier for personer med kompetanse på doktorgradsnivå.

Referanser

Aftenposten, 28.09.09: *Krever lovendring.*

Bleiklie, I., and Høstaker, R. (2004). *Modernizing research training: Education and science policy between profession, discipline and academic institution.* Higher Education Policy, 17, 221-236.

Doktorgrader i tall. Informasjon fra Doktorgradsregisteret. NIFU STEP. Nyhetsblad med doktorgradsstatistikk som utgis to ganger i året.

Iddeng, J. (2009): *Midlertidige vitenskapelige ansatte ved Universitetet i Oslo.* Oslo: Forskerforbundet

Kunnskapsdepartementet (2009): St.meld. nr. 30: *Klima for forskning.*

Kyvik, S. & Olsen, T. B. (2007): *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter. En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater.* Rapport 35/2007. Oslo: NIFU STEP

Norges Forskningsråd (2002): *Evaluering av norsk forskerutdanning.* Oslo: Norges Forskningsråd

Olsen, (2007): *Doktorgrad – og hva så? Om doktorenes yrkeskarriere.* Rapport 20/2007. Oslo: NIFU STEP

STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) (2007): *Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning.* Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse. Tilgjengelig på <http://www.stami.no/?nid=23896&lcid=1044>

STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) (2008): *Psykososialt arbeidsmiljø.* Delrapport. Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse. STAMI-rapport, årgang 9, nr. 11

Tekna 2009: *Stipendiatundersøkelsen 2009.* Tilgjengelig på <http://www.tekna.no>

Tvede, O. (2002): *Doktorgradsstudenter og gjennomstrømning i norsk forskeropplæring.* NIFU Skriftserie nr. 3/2002

Vabø, A. & Ramberg, I. (2009): *Arbeidsvilkår i norsk forskning.* Rapport 9/2009. Oslo: NIFU STEP

Vabø, A. (2007): "Norway: The principal-agent relationship and its impact on the autonomy of the academic profession". I Locke, W. & Teichler, U. (eds): *The changing conditions for academic work and careers in selected countries.* Werkstattberichte 66. Kassel: INCHER

Vitenskapsakademiet (2009): *Evne til forskning. Norsk forskning sett innenfra.* Oslo: Det Norske Vitenskapsakademi.

Tabell- og figuroversikt

Tabeller i teksten

Tabell 1	Målgruppen i Forskerpersonalregisteret 2007.....	12
Tabell 2	Stipendiater etter alder og kjønn.....	17
Tabell 3	År for avsluttet grunntidning og kjønn.	17
Tabell 4	Tidsspenn fra grunntidning til stipendstart og kjønn.	18
Tabell 5	Stipendiater etter institusjon og kjønn.	18
Tabell 6	Stipendiater etter fagområde og kjønn.	19
Tabell 7	Viktigste finansieringskilde og kjønn.....	19
Tabell 8	Stipendiater etter statsborgerskap og kjønn.....	20
Tabell 9	Stipendiater etter kjønn.....	21
Tabell 10	Stipendiater etter fagområde.....	21
Tabell 11	Stipendiater etter institusjon.	22
Tabell 12	Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om opplæringsdelen. Etter fagområde.....	23
Tabell 13	Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om opplæringsdelen. Etter institusjon.	24
Tabell 14	Tilknytning til forskerskole, etter fagområde.....	25
Tabell 15	Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om opplæringsdelen. Med og uten tilknytning til forskerskole.....	26
Tabell 16	Antall formelle veiledere i arbeidet med doktoravhandlingen. Etter fagområde.	26
Tabell 17	Om skifte av veiledere. Etter kjønn.....	27
Tabell 18	Hyppighet i veiledningen, etter kjønn.	27
Tabell 19	Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om veilederne. Etter veiledningshyppighet.	28
Tabell 20	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om erfaringer fra doktorgradsperioden. Etter fagområde.	30
Tabell 21	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om kunnskaper og ferdigheter ervervet i doktorgradsperioden. Etter fagområde.	32
Tabell 22	Ukentlig arbeidstid totalt, etter kjønn.....	35
Tabell 23	Stipendiatenes fordeling av arbeidstiden på ulike akademiske aktiviteter. Antall timer i uken. Den norske CAP-undersøkelsen.	36
Tabell 24	Fagområde og arbeidsform.....	37
Tabell 25	Stipendiatperiodens varighet i henhold til kontrakt, og fagområde.	37

Tabell 26	Reelt pliktarbeid i prosent av total arbeidstid, etter kjønn.....	38
Tabell 27	Relevansen av pliktarbeidet, etter kjønn.	39
Tabell 28	Vurdering av kvaliteten på forskningsmiljøet, etter fagområde.....	41
Tabell 29	Vurdering av kvaliteten på forskningsmiljøet, etter institusjon.	41
Tabell 30	Vurdering av faglig integrering i forskningsmiljøet, etter fagområde.	42
Tabell 31	Vurdering av faglig integrering i forskningsmiljøet, etter institusjon.	42
Tabell 32	Vurdering av faglig integrering i forskningsmiljøet. Med eller uten tilknytning til forskerskole.	42
Tabell 33	Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter fagområde.....	43
Tabell 34	Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter stipendiatgenerasjon.	44
Tabell 35	Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter arbeidsform.....	44
Tabell 36	Antall avbrudd pga permisjoner. Etter kjønn.	46
Tabell 37	Gjennomsnittlig antall måneder avbrudd per respondent pga permisjoner. Etter kjønn.	47
Tabell 38	Problemer knyttet til lønn eller forlengelse av stipendiatperioden, etter kjønn.	47
Tabell 39	Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter stipendiatgenerasjon.....	48
Tabell 40	Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter finansieringskilde.....	48
Tabell 41	Ønsket karriere etter avlagt doktorgrad. Etter fagområde.....	51
Tabell 42	Vurdering av mulighetene til å få den ønskede karrieren. Etter karriereønske.	51
Tabell 43	Vurdering av relevansen for karrieren av kompetansen og erfaringen som stipendiat. Etter karriereønske.	52
Tabell 44	Mottatt informasjon eller veiledning om karriereløp. Etter institusjon.....	52

Figurer i teksten

Figur 1	Prosentandel av doktorgradsstipendiatene som har oppgitt at tyngdepunktet i deres forskning i noen grad eller i høy grad ligger innenfor de ulike utsagnene. Den norske CAP-undersøkelsen.	20
Figur 2	Utsagn om forskerskolen.....	25
Figur 3	Utsagn om veilederne.	28
Figur 4	Tilfredshet med ulike ressurser og fasiliteter. Prosent. Den norske CAP-undersøkelsen.	31
Figur 5	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om kunnskaper og ferdigheter ervervet i doktorgradsperioden. Etter arbeidsform.	32

Figur 6	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om erfaringer fra doktorgradsperioden. Etter arbeidsform.	33
Figur 7	Utsagn om arbeidsmiljøet.	40
Figur 8	Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som relativt eller svært dårlige. Årsaker til dette. Etter kjønn.	49

Vedleggstabeller

Tabell V 1	Hovedarbeidsplass og kjønn.	60
Tabell V 2	Hovedarbeidsplass og fagområde.	60
Tabell V 3	Prosentandel av doktorgradsstipendiatene som har oppgitt at tyngdepunktet i deres forskning i noen grad eller i høy grad ligger innenfor de ulike utsagnene. Den norske CAP-undersøkelsen.	60
Tabell V 4	Tilknytning til forskerskole, etter institusjon.	61
Tabell V 5	Utsagn om forskerskolen.	61
Tabell V 6	Pliktarbeid i prosent av total arbeidstid i hht arbeidsavtale, etter fagområde.	61
Tabell V 7	Pliktarbeid i prosent av total arbeidstid i hht arbeidsavtale, etter institusjon.	62
Tabell V 8	Pliktarbeid i prosent av total arbeidstid i hht arbeidsavtale, etter stipendiatperiodens lengde.	62
Tabell V 9	Reelt pliktarbeid i prosent av total arbeidstid, etter fagområde.	62
Tabell V 10	Reelt pliktarbeid i prosent av total arbeidstid, etter institusjon.	62
Tabell V 11	Reelt pliktarbeid i prosent av total arbeidstid, etter stipendiatperiodens lengde.	63
Tabell V 12	Viktigste komponent i pliktarbeidet, etter fagområde.	63
Tabell V 13	Relevansen av pliktarbeidet, etter omfanget av det reelle pliktarbeidet.	63
Tabell V 14	Relevansen av pliktarbeidet, etter hovedarbeidsplass.	64
Tabell V 15	Antall formelle veiledere i arbeidet med doktoravhandlingen. Etter institusjon.	64
Tabell V 16	Om skifte av veiledere. Etter fagområde.	64
Tabell V 17	Utsagn om veilederne.	65
Tabell V 18	Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om veilederne. Etter fagområde.	65
Tabell V 19	Prosentandel av stipendiatene som var <i>helt</i> eller <i>delvis</i> uenige i utsagnene om veilederne. Etter fagområde.	66
Tabell V 20	Vurdering av opplæringsdelen på doktorgradsprogrammet.	66
Tabell V 21	Vurdering av kvaliteten og relevansen på opplæringsdelen. 2001-undersøkelsen.	67

Tabell V 22	Prosentandel av stipendiatene som var <i>helt</i> eller <i>delvis</i> uenige i utsagnene om opplæringsdelen. Etter fagområde.....	67
Tabell V 23	Prosentandel av stipendiatene som var <i>helt</i> eller <i>delvis</i> uenige i utsagnene om opplæringsdelen. Etter institusjon.	68
Tabell V 24	Utsagn om doktorgradsperioden.....	69
Tabell V 25	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter fagområde.	70
Tabell V 26	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter stipendiatgenerasjon.	71
Tabell V 27	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter institusjon.....	72
Tabell V 28	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter arbeidsform.	73
Tabell V 29	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter kjønn.	74
Tabell V 30	Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Med og uten tilknytning til forskerskole.	75
Tabell V 31	Tilfredshet med ulike ressurser og fasiliteter. Prosent. Den norske CAP-undersøkelsen.	76
Tabell V 32	Utsagn om arbeidsmiljøet.....	77
Tabell V 33	Prosentandel som var helt eller delvis enig i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter fagområde.	78
Tabell V 34	Prosentandel som var helt eller delvis enig i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter stipendiatgenerasjon.	79
Tabell V 35	Prosentandel som var helt eller delvis enig i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter institusjon.....	80
Tabell V 36	Prosentandel som var helt eller delvis enig i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter arbeidssituasjon.	81
Tabell V 37	Prosentandel som var helt eller delvis enig i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter kjønn.	82
Tabell V 38	Prosentandel som var helt eller delvis enig i utsagn om arbeidsmiljøet. Med og uten tilknytning til forskerskole.	83
Tabell V 39	Vurdering av faglig integrering i forskningsmiljøet, etter arbeidsform.	84
Tabell V 40	Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter kjønn.....	84
Tabell V 41	Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter institusjon.	84
Tabell V 42	Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter fagområde.	85
Tabell V 43	Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter institusjon.....	85
Tabell V 44	Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter arbeidsform.	85

Tabell V 45	Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Med eller uten tilnytning til forskerskole.	86
Tabell V 46	Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som <i>relativt</i> eller <i>svært</i> dårlige. Årsaker til dette. Etter kjønn.	86
Tabell V 47	Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som relativt eller svært dårlige. Årsaker til dette. Etter arbeidsform.	87
Tabell V 48	Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som <i>relativt</i> eller <i>svært</i> dårlige. Årsaker til dette. Etter fagområde.	88
Tabell V 49	Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som <i>relativt</i> eller <i>svært</i> dårlige. Årsaker til dette. Etter institusjon.	89
Tabell V 50	Ønsket karriere etter avlagt doktorgrad. Etter finansieringskilde.	90
Tabell V 51	Vurdering av mulighetene til å få den ønskede karrieren. Etter fagområde.	90
Tabell V 52	Vurdering av relevansen for karrieren av kompetansen og erfaringen som stipendiat. Etter kjønn.	90

Vedleggstabeller

Tabell V 1 Hovedarbeidsplass og kjønn.

Hovedarbeidsplass	Kvinner	Menn	Alle
Samme som doktorgradsinstitusjonen	62	71	65
Ved et (annet) universitet	3	1	2
Ved en (annen) vitenskapelig eller statlig høgskole	12	12	12
Ved et institutt i instituttsektoren	14	12	13
Ved et helseforetak	5	2	4
I industri/næringsliv	0	1	1
I offentlig forvaltning	0	1	0
Annet	4	1	3
Totalt	100	100	100
(N)	(566)	(344)	(910)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 2 Hovedarbeidsplass og fagområde.

Hovedarbeidsplass	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED LBR/VET		
Samme som doktorgradsinstitusjonen	80	61	70	67	58	42	66
Ved et (annet) universitet	2	2	2	0	1	6	2
Ved en (annen) vitenskapelig eller statlig høgskole	12	17	5	20	9	9	12
Ved et institutt i instituttsektoren	4	15	14	7	14	36	13
Ved et helseforetak	0	0	6	0	16	0	4
I industri/næringsliv	1	0	1	7	1	3	1
I offentlig forvaltning	0	0	1	0	1	0	0
Annet	2	4	2	0	1	3	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(191)	(329)	(180)	(15)	(160)	(33)	(908)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 3 Prosentandel av doktorgradsstipendiatene som har oppgitt at tyngdepunktet i deres forskning i noen grad eller i høy grad ligger innenfor de ulike utsagnene. Den norske CAP-undersøkelsen.

Utsagn	I høy grad	I noen grad
Grunnforskning/teoretisk forskning	46,1	18,1
Anvendt/praktisk orientert forskning	27,8	30,4
Kommersielt rettet forskning/forskning for	3,3	12,0
Sosialt orientert forskning/forskning for et bedre	11,2	16,0
Forskning som er internasjonal i perspektiv eller	30,5	25,8
Forskning forankret i en disiplin/ett fagområde	33,3	30,3
Flerfaglig/tverrfaglig forskning	23,7	22,7

Kilde: Changing Academic Profession 2007-2008

Tabell V 4 Tilknytning til forskerskole, etter institusjon.

Tilknytning	Institusjon						Alle
	UiO	UiBNTNU	UiTø	UMB	Andre		
Tilknyttet forskerskole, herav :	27	59	22	29	43	35	33
Forskerskole på fakultetet/institusjonen	22	50	18	12	33	16	24
Forskerskole som er et samarbeid mellom to eller flere institusjoner i regionen	1	2	0	5	4	2	2
Nasjonal forskerskole	2	7	2	5	2	6	4
Internasjonal/nordisk forskerskole	2	1	3	6	4	11	4
Ikke tilknyttet forskerskole	73	41	78	71	57	65	67
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(329)	(133)	(169)	(77)	(51)	(148)	(907)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforsventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 5 Utsagn om forskerskolen.

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt ikke relevant/vet ikke	Totalt	(N)
Utsagn: Forskerskolen...							
...gir meg tilgang til et faglig nettverk	23	41	10	12	9	4	100 (301)
...tilbyr relevant forskeropplæring (kurs) av høy kvalitet	22	39	10	18	8	4	100 (301)
...gir meg tilgang til relevante og kvalifiserte veiledere	27	25	17	13	12	7	100 (301)
...gir meg tilgang til infrastruktur og ressurser	15	24	24	15	15	8	100 (299)
...gir meg tilgang til et godt sosialt miljø	21	28	21	13	11	6	100 (300)
...fører til at jeg vil gjennomføre doktorgraden på normert tid	7	12	31	13	22	16	100 (301)
...gir meg samlet sett stort utbytte	17	31	19	14	11	8	100 (301)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforsventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 6 Pliktarbeid i prosent av total arbeidstid i hht arbeidsavtale, etter fagområde.

Andel pliktarbeid	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
0 prosent	47	15	37	20	48	34	33
1-24 prosent	4	3	1	0	5	3	3
25 prosent	48	81	60	73	47	59	63
Mer enn 25 prosent	0	1	1	7	1	3	1
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(184)	(324)	(174)	(15)	(154)	(32)	(883)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforsventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 7 Pliktarbeid i prosent av total arbeidstid i hht arbeidsavtale, etter institusjon.

Andel pliktarbeid	Institusjon						Alle
	UiOslo	UiBergen	NTNU	UiTromsø	UMB	Andre	
0 prosent	47	34	23	17	32	21	33
1-24 prosent	2	3	2	4	2	5	3
25 prosent	50	62	74	79	66	71	63
Mer enn 25 prosent	1	2	1	0	0	3	1
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(315)	(128)	(168)	(75)	(47)	(146)	(879)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 8 Pliktarbeid i prosent av total arbeidstid i hht arbeidsavtale, etter stipendiatperiodens lengde.

Andel pliktarbeid	Stipendiatperiodens lengde			Alle
	3 år	4 år	5 år	
0 prosent	95	4	38	33
1-24 prosent	2	3	8	3
25 prosent	3	93	38	64
Mer enn 25 prosent	1	1	15	1
Totalt	100	100	100	100
(N)	(255)	(549)	(13)	(817)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 9 Reelt pliktarbeid i prosent av total arbeidstid, etter fagområde.

Andel pliktarbeid	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
0 prosent	45	11	29	13	34	17	26
1-24 prosent	12	19	25	13	32	50	22
25 prosent	20	30	25	40	20	17	25
Mer enn 25 prosent	23	40	21	33	14	17	27
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(179)	(308)	(170)	(15)	(148)	(30)	(850)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 10 Reelt pliktarbeid i prosent av total arbeidstid, etter institusjon.

Andel pliktarbeid	Institusjon						Alle
	UiOslo	UiBergen	NTNU	UiTromsø	UMB	Andre	
0 prosent	37	29	20	14	13	17	26
1-24 prosent	20	25	18	33	30	21	22
25 prosent	22	21	31	19	35	25	25
Mer enn 25 prosent	22	24	30	34	22	36	27
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(306)	(119)	(162)	(73)	(46)	(140)	(846)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 11 Reelt pliktarbeid i prosent av total arbeidstid, etter stipendiatperiodens lengde.

Andel pliktarbeid	Stipendiatperiodens lengde			Alle
	3 år	4 år	5 år	
0 prosent	75	4	23	26
1-24 prosent	19	22	31	21
25 prosent	3	35	15	25
Mer enn 25 prosent	3	40	31	28
Totalt	100	100	100	100
(N)	(242)	(529)	(13)	(784)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 12 Viktigste komponent i pliktarbeidet, etter fagområde.

Komponent	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Undervisning	72	55	64	69	42	36	57
Veiledning av studenter	3	8	8	15	24	12	10
Sensur/eksamensarbeid	2	5	0	0	2	0	3
Prosjektassistanse/laboratoriearbeid	4	8	12	8	7	28	9
Arbeid med formidling/seminar/konferanse	7	6	3	8	6	0	6
Administrativt arbeid	5	5	5	0	9	0	6
Annet	6	11	8	0	9	24	10
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(98)	(274)	(121)	(13)	(97)	(25)	(628)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 13 Relevansen av pliktarbeidet, etter omfanget av det reelle pliktarbeidet.

Vurdering	Omfanget av pliktarbeid i %			Alle
	1-24	25	Mer enn 25	
Pliktarbeidet er nyttig, men uten relevans for forskeropplæringen	30	39	36	35
Pliktarbeidet er nyttig og relevant for forskeropplæringen	59	52	37	49
Pliktarbeidet er en belastning som stjeler mer tid fra arbeidet med doktorgraden enn forutsatt	10	9	27	16
Totalt	100	100	100	100
(N)	(184)	(211)	(230)	(625)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 14 Relevansen av pliktarbeidet, etter hovedarbeidsplass.

Vurdering	Hovedarbeidsplass			Alle
	Univ./ høgskole	Institutt- sektoren	Annet	
Pliktarbeidet er nyttig, men uten relevans for forskeropplæringen	36	28	41	35
Pliktarbeidet er nyttig og relevant for forskeropplæringen	48	54	48	49
Pliktarbeidet er en belastning som stjeler mer tid fra arbeidet med doktorgraden enn forutsatt	16	18	11	16
Totalt	100	100	100	100
(N)	(520)	(78)	(27)	(625)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 15 Antall formelle veiledere i arbeidet med doktoravhandlingen. Etter institusjon.

Antall veiledere	Institusjon						Alle
	UiOslo	UiBergen	NTNU	UiTromsø	UMB	Andre	
1	23	27	33	20	2	29	25
2	58	51	47	53	49	53	53
3	15	21	18	26	31	13	18
4	3	1	1	1	14	4	3
5	1	0	1	0	4	1	1
6	1	0	0	0	0	0	0
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(324)	(131)	(169)	(76)	(49)	(147)	(896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 16 Om skifte av veiledere. Etter fagområde.

Har du skiftet veileder?	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Ja	13	11	12	33	9	9	11
Nei, men har vurdert det	14	19	13	7	9	12	15
Nei, det har ikke vært aktuelt	73	70	75	60	82	79	74
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(189)	(327)	(179)	(15)	(159)	(33)	(902)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 17 Utsagn om veilederne.

Utsagn	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/for tidlig å si	Totalt	(N)
Veiledningsforholdet fungerer godt	47	31	7	10	3	1	100	(901)
Jeg kommer lett i kontakt med veileder(ne) når jeg har behov for det	61	24	5	6	3	1	100	(903)
Vi har god tid til samtale på veiledningsmøtene	50	27	9	10	2	2	100	(897)
Jeg får raske tilbakemeldinger på mitt arbeid	49	27	8	9	4	2	100	(901)
Veileder(ne) gir god oppfølging	40	29	12	12	6	2	100	(901)
Veileder(ne) har gode faglige forutsetninger for å veilede meg	57	23	7	9	3	1	100	(903)
Jeg får den veiledning jeg trenger	40	28	11	13	5	2	100	(899)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 18 Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis enige i utsagnene om veilederne. Etter fagområde.

Utsagn	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED LBR/VET		
Veiledningsforholdet fungerer godt	83	78	75	80	77	70	78
Jeg kommer lett i kontakt med veileder(ne) når jeg har behov for det	93	83	83	93	84	88	85
Vi har god tid til samtale på veiledningsmøtene	86	75	74	87	71	79	77
Jeg får raske tilbakemeldinger på mitt arbeid	82	75	73	67	77	70	76
Veileder(ne) gir god oppfølging	77	67	69	67	61	73	68
Veileder(ne) har gode faglige forutsetninger for å veilede meg	82	79	83	80	80	76	81
Jeg får den veiledning jeg trenger	71	66	68	73	69	67	68
(N _{min} - N _{max})	(186-188)	(325-327)	(178-179)	(15-15)	(157-159)	(33-33)	(897-903)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 19 Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis uenige i utsagnene om veilederne. Etter fagområde.

Utsagn	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED LBR/VET		
Veiledningsforholdet fungerer godt	10	14	16	13	13	15	13
Jeg kommer lett i kontakt med veileder(ne) når jeg har behov for det	4	11	10	7	7	6	8
Vi har god tid til samtale på veiledningsmøtene	7	12	15	7	15	12	12
Jeg får raske tilbakemeldinger på mitt arbeid	11	15	15	13	11	21	14
Veileder(ne) gir god oppfølging	12	20	18	13	20	6	17
Veileder(ne) har gode faglige forutsetninger for å veilede meg	11	12	13	13	14	15	12
Jeg får den veiledning jeg trenger	18	17	21	13	20	21	19
(N _{min} - N _{max})	(186-188)	(325-327)	(178-179)	(15-15)	(157-159)	(33-33)	(897-903)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforsventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 20 Vurdering av opplæringsdelen på doktorgradsprogrammet.

Vurdering	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/vet ikke	Totalt	(N)
	Jeg har fått tilbud om tilstrekkelig antall doktorgradskurs	39	24	11	15	8	3	100
Kvaliteten på opplæringsdelen er høy	13	37	21	19	7	4	100	(893)
Opplæringsdelen er relevant i forhold til avhandlingen	15	37	14	24	8	3	100	(893)
Opplæringsdelen gir meg bredde i min faglige kompetanse	22	40	17	14	5	3	100	(892)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforsventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 21 Vurdering av kvaliteten og relevansen på opplæringsdelen. 2001-undersøkelsen.

	Svært høy	Høy	Mid-dels	Lav	Svært lav	Totalt	(N)
Kvaliteten på opplæringsdelen	7	47	40	5	1	100	(670)
Relevansen av opplæringsdelen i forhold til avhandlingen	4	32	44	16	4	100	(661)
Relevansen av opplæringsdelen i forhold til utvikling av bredde i faglig kompetanse	9	46	35	8	1	100	(659)

Kilde: Evaluering av den organiserte doktorgradsutdanningen, NIFU, 2001.

Tabell V 22 Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis uenige i utsagnene om opplæringsdelen. Etter fagområde.

Vurdering	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Jeg har fått tilbud om tilstrekkelig antall doktorgradskurs	19	23	29	27	18	21	23
Kvaliteten på opplæringsdelen er høy	28	30	22	20	19	18	26
Opplæringsdelen er relevant i forhold til avhandlingen	49	28	26	47	27	18	32
Opplæringsdelen gir meg bredde i min faglige kompetanse	26	21	13	20	13	15	19
(N _{min} - N _{max})	(184-186)	(323-324)	(177-177)	(15-15)	(157-158)	(33-33)	(892-895)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 23 Prosentandel av stipendiatene som var helt eller delvis uenige i utsagnene om opplæringsdelen. Etter institusjon.

Vurdering	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Jeg har fått tilbud om tilstrekkelig antall doktorgradskurs	20	32	20	28	31	16	23
Kvaliteten på opplæringsdelen er høy	25	26	30	28	27	19	26
Opplæringsdelen er relevant i forhold til avhandlingen	33	34	35	32	24	26	32
Opplæringsdelen gir meg bredde i min faglige kompetanse	20	25	20	15	12	14	19
(N _{min} - N _{max})	(321-322)	(131-131)	(165-166)	(75-76)	(51-51)	(145-146)	(892-895)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 24 Utsagn om doktorgradsperioden.

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/vet ikke	Totalt	(N)
Fram til nå har jeg fått...								
...en grundig teoretisk skoleing	17	40	18	19	5	2	100	(895)
...en grundig metodisk skoleing	17	36	18	19	8	2	100	(896)
...innsikt i vitenskapsteori	20	38	18	14	8	3	100	(895)
...innsikt i forskningsetiske spørsmål	18	37	18	17	8	3	100	(896)
...innsikt i forskningsledelse	6	20	19	23	29	4	100	(891)
...innsikt i prosjektplanlegging	16	26	16	19	22	2	100	(895)
...trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	25	36	20	11	7	1	100	(888)
...trening i å skrive vitenskapelige artikler	34	30	11	11	11	3	100	(894)
...trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	13	23	16	19	21	8	100	(890)
...trening i systematisk/analytisk tenkning	32	40	13	9	5	2	100	(888)
...erfaring med å arbeide i team	18	23	18	14	23	4	100	(890)
...erfaring i å samarbeide med næringslivet	3	8	7	11	51	21	100	(890)
...delta i faglige nettverk i Norge	16	36	18	15	13	3	100	(888)
...delta i faglige nettverk i utlandet	18	34	16	14	15	2	100	(888)
...god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	33	36	13	10	6	2	100	(890)
...god tilgang på driftsmidler	33	34	13	9	9	1	100	(891)
...delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	21	27	16	13	20	4	100	(891)
...delta på nasjonale forskningskonferanser	35	31	15	6	8	4	100	(887)
...delta på internasjonale forskningskonferanser	43	31	10	6	7	3	100	(892)
...faglige utenlandsopphold	30	17	14	6	20	13	100	(887)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 25 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter fagområde.

Fram til nå har jeg fått...	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED LBR/VET		
...en grundig teoretisk	50	57	64	40	56	58	56
...en grundig metodisk	39	52	58	47	63	55	52
...innsikt i vitenskapsteori	56	65	47	67	56	50	57
...innsikt i forskningsetiske spørsmål	52	50	50	33	71	61	54
...innsikt i forskningsledelse	17	22	27	27	39	31	25
...innsikt i prosjektplanlegging	34	34	50	33	58	55	42
...trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	54	57	72	53	66	52	61
...trening i å skrive vitenskapelige artikler	53	62	73	80	73	64	64
...trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	48	39	28	40	26	19	36
...trening i systematisk/analytisk tenkning	67	72	76	60	78	70	73
...erfaring med å arbeide i team	24	34	54	27	64	64	42
...erfaring i å samarbeide med næringslivet	3	10	10	33	11	48	11
...delta i faglige nettverk i Norge	52	56	45	57	48	58	52
...delta i faglige nettverk i utlandet	57	53	51	47	48	61	53
...god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	68	66	77	80	69	76	69
...god tilgang på driftsmidler	73	66	66	60	67	67	68
...delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	38	43	54	47	58	63	47
...delta på nasjonale forskningskonferanser	64	69	63	47	68	70	66
...delta på internasjonale forskningskonferanser	77	70	81	73	75	79	74
...faglige utenlandsopphold	59	44	47	40	33	69	47
(N _{min} - N _{max})	(182-186)	(321-325)	(173-177)	(14-15)	(154-159)	(31-33)	(887-896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforsventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 26 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter stipendiatgenerasjon.

Fram til nå har jeg fått...	Første år som stipendiat			Alle
	Før 2006	2006-2007	2008-2009	
...en grundig teoretisk	68	54	45	56
...en grundig metodisk	61	51	43	52
...innsikt i vitenskapsteori	62	58	50	57
...innsikt i forskningsetiske spørsmål	56	57	48	54
...innsikt i forskningsledelse	29	23	24	25
...innsikt i prosjektplanlegging	46	41	40	42
...trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	70	63	44	61
...trening i å skrive vitenskapelige artikler	75	65	49	64
...trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	44	32	30	36
...trening i systematisk/analytisk tenkning	80	74	60	73
...erfaring med å arbeide i team	45	40	41	42
...erfaring i å samarbeide med næringslivet	10	13	8	11
...delta i faglige nettverk i Norge	50	52	55	52
...delta i faglige nettverk i utlandet	57	54	46	53
...god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	69	68	72	69
...god tilgang på driftsmidler	66	70	65	68
...delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	49	43	51	47
...delta på nasjonale forskningskonferanser	72	68	56	66
...delta på internasjonale forskningskonferanser	79	78	64	74
...faglige utenlandsopphold	49	51	36	47
(N _{min} - N _{max})	(285-290)	(369-375)	(218-221)	(887-896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforsventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 27 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter institusjon.

Fram til nå har jeg fått...	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
...en grundig teoretisk	56	52	60	59	59	57	56
...en grundig metodisk	49	53	49	51	59	60	52
...innsikt i vitenskapsteori	57	52	59	57	45	66	57
...innsikt i forskningsetiske spørsmål	54	55	60	51	35	55	54
...innsikt i forskningsledelse	28	22	26	30	18	22	25
...innsikt i prosjektplanlegging	47	44	37	42	41	37	42
...trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	64	64	60	66	65	50	61
...trening i å skrive vitenskapelige artikler	69	56	65	67	71	57	64
...trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	38	34	39	36	24	33	36
...trening i systematisk/analytisk tenkning	77	67	75	73	71	67	73
...erfaring med å arbeide i team	51	44	32	45	43	28	42
...erfaring i å samarbeide med næringslivet	7	10	10	12	22	15	11
...delta i faglige nettverk i Norge	55	50	52	49	47	50	52
...delta i faglige nettverk i utlandet	55	56	56	52	49	46	53
...god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	69	74	71	62	63	71	69
...god tilgang på driftsmidler	65	68	78	61	57	68	68
...delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	54	46	43	47	50	38	47
...delta på nasjonale forskningskonferanser	66	71	68	70	55	64	66
...delta på internasjonale forskningskonferanser	78	76	75	71	69	68	74
...faglige utenlandsopphold	43	53	45	49	51	49	47
(N _{min} - N _{max})	(318-323)	(129-131)	(162-165)	(74-76)	(50-51)	(140-146)	(887-896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforsventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 28 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter arbeidsform.

Fram til nå har jeg fått...	Arbeider i hovedsak:		Alle
	Alene	I forskergruppe	
...en grundig teoretisk	54	64	56
...en grundig metodisk	48	65	52
...innsikt i vitenskapsteori	58	55	57
...innsikt i forskningsetiske spørsmål	53	58	54
...innsikt i forskningsledelse	20	41	25
...innsikt i prosjektplanlegging	36	61	42
...trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	57	72	61
...trening i å skrive vitenskapelige artikler	60	77	64
...trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	36	35	36
...trening i systematisk/analytisk tenkning	71	78	73
...erfaring med å arbeide i team	28	81	42
...erfaring i å samarbeide med næringslivet	8	17	11
...delta i faglige nettverk i Norge	49	60	52
...delta i faglige nettverk i utlandet	51	60	53
...god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	66	80	69
...god tilgang på driftsmidler	66	71	68
...delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	35	83	47
...delta på nasjonale forskningskonferanser	64	72	66
...delta på internasjonale forskningskonferanser	72	82	74
...faglige utenlandsopphold	47	46	47
(N _{min} - N _{max})	(661-669)	(225-227)	(887-896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 29 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Etter kjønn.

Fram til nå har jeg fått...	Kjønn		Alle
	Kvinner	Menn	
...en grundig teoretisk skolering	56	56	56
...en grundig metodisk skolering	54	49	52
...innsikt i vitenskapsteori	60	53	57
...innsikt i forskningsetiske spørsmål	60	44	54
...innsikt i forskningsledelse	26	25	25
...innsikt i prosjektplanlegging	45	37	42
...trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	60	62	61
...trening i å skrive vitenskapelige artikler	63	67	64
...trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	35	37	36
...trening i systematisk/analytisk tenkning	74	71	73
...erfaring med å arbeide i team	43	39	42
...erfaring i å samarbeide med næringslivet	9	12	11
...delta i faglige nettverk i Norge	54	48	52
...delta i faglige nettverk i utlandet	53	53	53
...god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	70	68	69
...god tilgang på driftsmidler	68	66	68
...delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	47	48	47
...delta på nasjonale forskningskonferanser	69	62	66
...delta på internasjonale forskningskonferanser	75	73	74
...faglige utenlandsopphold	46	49	47
(N _{min} - N _{max})	(549-558)	(335-338)	(887-896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 30 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagnene om doktorgradsperioden. Med og uten tilknytning til forskerskole.

Fram til nå har jeg fått...	Tilknytning til forskerskole?		
	Ja	Nei	Alle
...en grundig teoretisk skolering	58	55	56
...en grundig metodisk skolering	58	49	52
...innsikt i vitenskapsteori	59	56	57
...innsikt i forskningsetiske spørsmål	54	54	54
...innsikt i forskningsledelse	23	26	25
...innsikt i prosjektplanlegging	37	45	42
...trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	59	62	61
...trening i å skrive vitenskapelige artikler	64	65	64
...trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	40	33	36
...trening i systematisk/analytisk tenkning	74	72	73
...erfaring med å arbeide i team	40	43	42
...erfaring i å samarbeide med næringslivet	10	11	11
...delta i faglige nettverk i Norge	57	49	52
...delta i faglige nettverk i utlandet	59	50	53
...god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	67	71	69
...god tilgang på driftsmidler	67	68	68
...delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	48	47	47
...delta på nasjonale forskningskonferanser	70	64	66
...delta på internasjonale forskningskonferanser	75	74	74
...faglige utenlandsopphold	51	45	47
(N _{min} - N _{max})	(297-300)	(586-594)	(887-896)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 31 Tilfredshet med ulike ressurser og fasiliteter. Prosent. Den norske CAP-undersøkelsen.

Utsagn	Fornøyd	Nøytral	Misfornøyd
Undervisningsrom (seminar/kollokvie)	60,9	24,3	14,9
Teknologisk utstyr til undervisningen	65,0	27,0	8,0
Laboratorier	46,5	39,6	13,8
Utstyr og instrumenter til forskning	61,3	29,8	8,8
Datamaskinfasiliteter	79,1	15,8	5,1
Bibliotek og bibliotekservice	82,9	11,6	5,6
Egen kontorplass/ditt eget kontor	62,8	19,7	17,4
Sekretær-assistanse	32,5	21,7	45,8
Telekomm. (Internett, nettverk, telefoner)	87,0	11,1	1,9
Forskningsassistenter	23,3	34,6	42,1
Forskningsmidler	29,8	36,1	34,1

Kilde: Changing Academic Profession 2007-2008

Tabell V 32 Utsagn om arbeidsmiljøet.

Utsagn	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/vet ikke	Totalt	(N)
Det er klart for meg hvem som er min overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for meg	57	23	5	11	4	0	100	(892)
Mine arbeidsoppgaver er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen	31	33	13	16	6	1	100	(893)
Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer	6	16	16	20	36	6	100	(890)
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	5	12	16	23	39	4	100	(888)
Jeg bruker mer tid på mine arbeidsoppgaver enn det normal arbeidstid tilsier	28	29	16	11	13	3	100	(885)
Det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte på mitt institutt/avdeling	15	28	23	19	13	2	100	(892)
Ledelsen på mitt institutt/avdeling håndterer eventuelle konflikter på en god måte	11	21	26	16	15	11	100	(889)
Jeg har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på mitt institutt/avdeling	17	20	11	16	34	3	100	(889)
Dersom jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	33	39	12	11	4	2	100	(890)
Det å være stipendiat er en ensom jobb	30	33	11	14	12	0	100	(891)
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø	17	29	23	18	10	3	100	(885)
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling er opptatt av den videre karrieren til stipendiatene etter at de har avlagt doktorgraden	9	18	19	18	28	7	100	(887)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 33 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter fagområde.

Utsagn	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED LBR/VET		
Det er klart for meg hvem som er min overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for meg	77	76	81	87	85	94	80
Mine arbeidsoppgaver er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen	69	59	70	53	61	67	64
Jeg mottar ofte motstridende forespørslser fra to eller flere personer	16	24	22	20	22	36	22
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	14	19	14	20	17	24	17
Jeg bruker mer tid på mine arbeidsoppgaver enn det normal arbeidstid tilsier	50	60	61	53	55	53	57
Det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte på mitt institutt/avdeling	39	45	39	40	43	55	42
Ledelsen på mitt institutt/avdeling håndterer eventuelle konflikter på en god måte	33	33	29	40	30	25	32
Jeg har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på mitt institutt/avdeling	39	46	26	27	25	52	37
Dersom jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	69	69	77	80	71	88	72
Det å være stipendiat er en ensom jobb	70	69	49	60	54	61	62
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø	45	47	43	67	45	64	46
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling er opptatt av den videre karrieren til stipendiatene etter at de har avlagt doktorgraden	23	30	26	40	28	33	28
(N _{min} - N _{max})	(184-186)	(318-323)	(174-176)	(15-15)	(156-158)	(32-33)	(885-893)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 34 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter stipendiatgenerasjon.

Utsagn	Første år som stipendiat			Alle
	Før 2006	2006-2007	2008-2009	
Det er klart for meg hvem som er min overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for meg	79	78	83	80
Mine arbeidsoppgaver er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen	62	60	73	64
Jeg mottar ofte motstridende forespørslser fra to eller flere personer	25	21	20	22
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	16	17	15	17
Jeg bruker mer tid på mine arbeidsoppgaver enn det normal arbeidstid tilsier	58	62	49	57
Det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte på mitt institutt/avdeling	36	45	49	42
Ledelsen på mitt institutt/avdeling håndterer eventuelle konflikter på en god måte	27	34	35	32
Jeg har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på mitt institutt/avdeling	38	39	31	37
Dersom jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	70	72	74	72
Det å være stipendiat er en ensom jobb	64	67	52	62
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø	39	48	52	46
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling er opptatt av den videre karrieren til stipendiatene etter at de har avlagt doktorgraden	28	29	25	28
(N _{min} - N _{max})	(285-290)	(369-375)	(218-221)	(885-893)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 35 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter institusjon.

Utsagn	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Det er klart for meg hvem som er min overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for meg	82	75	78	80	88	79	80
Mine arbeidsoppgaver er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen	67	60	60	62	67	66	64
Jeg mottar ofte motstridende forespørslser fra to eller flere personer	18	24	23	25	20	26	22
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	17	15	17	16	14	18	17
Jeg bruker mer tid på mine arbeidsoppgaver enn det normal arbeidstid tilsier	55	50	63	66	56	58	57
Det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte på mitt institutt/avdeling	40	38	42	55	31	48	42
Ledelsen på mitt institutt/avdeling håndterer eventuelle konflikter på en god måte	30	27	36	41	19	34	32
Jeg har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på mitt institutt/avdeling	37	26	35	49	24	46	37
Dersom jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	75	69	73	72	73	65	72
Det å være stipendiat er en ensom jobb	57	66	67	64	57	68	62
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø	46	44	47	46	45	48	46
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling er opptatt av den videre karrieren til stipendiatene etter at de har avlagt doktorgraden	26	25	35	32	29	23	28
(N _{min} - N _{max})	(318-322)	(129-131)	(160-164)	(75-76)	(48-49)	(145-146)	(885-893)

Kilde: Stipendiateres arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 36 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter arbeidsituasjon.

Utsagn	Arbeider i hovedsak:		Alle
	Alene	I forskergruppe	
Det er klart for meg hvem som er min overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for meg	77	88	80
Mine arbeidsoppgaver er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen	61	72	64
Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer	23	17	22
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	19	11	17
Jeg bruker mer tid på mine arbeidsoppgaver enn det normal arbeidstid tilsier	58	56	57
Det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte på mitt institutt/avdeling	42	44	42
Ledelsen på mitt institutt/avdeling håndterer eventuelle konflikter på en god måte	31	34	32
Jeg har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på mitt institutt/avdeling	38	33	37
Dersom jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	66	88	72
Det å være stipendiat er en ensom jobb	73	32	62
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø	44	52	46
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling er opptatt av den videre karrieren til stipendiatene etter at de har avlagt doktorgraden	25	35	28
(N _{min} - N _{max})	(662-668)	(220-225)	(885-893)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 37 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om arbeidsmiljøet. Etter kjønn.

Utsagn	Kjønn		Alle
	Kvinner	Menn	
Det er klart for meg hvem som er min overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for meg	80	79	80
Mine arbeidsoppgaver er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen	67	59	64
Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer	22	21	22
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	17	17	17
Jeg bruker mer tid på mine arbeidsoppgaver enn det normal arbeidstid tilsier	56	59	57
Det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte på mitt institutt/avdeling	43	42	42
Ledelsen på mitt institutt/avdeling håndterer eventuelle konflikter på en god måte	32	30	32
Jeg har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på mitt institutt/avdeling	39	33	37
Dersom jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	69	76	72
Det å være stipendiat er en ensom jobb	61	64	62
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø	47	45	46
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling er opptatt av den videre karrieren til stipendiatene etter at de har avlagt doktorgraden	25	31	28
(N _{min} - N _{max})	(549-557)	(334-336)	(885-893)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 38 Prosentandel som var helt eller delvis enige i utsagn om arbeidsmiljøet. Med og uten tilknytning til forskerskole.

Utsagn	Tilknytning til forskerskole?		Alle
	Ja	Nei	
Det er klart for meg hvem som er min overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for meg	75	82	80
Mine arbeidsoppgaver er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen	66	63	64
Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer	24	21	22
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	16	17	17
Jeg bruker mer tid på mine arbeidsoppgaver enn det normal arbeidstid tilsier	57	57	57
Det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte på mitt institutt/avdeling	41	43	42
Ledelsen på mitt institutt/avdeling håndterer eventuelle konflikter på en god måte	31	32	32
Jeg har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på mitt institutt/avdeling	40	35	37
Dersom jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	70	72	72
Det å være stipendiat er en ensom jobb	65	61	62
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø	44	47	46
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling er opptatt av den videre karrieren til stipendiatene etter at de har avlagt doktorgraden	27	28	28
(N _{min} - N _{max})	(292-297)	(589-594)	(885-893)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 39 Vurdering av faglig integrering i forskningsmiljøet, etter arbeidsform.

Graden av faglig integrering er:	Arbeider i hovedsak:		Alle
	Alene	I forskergruppe	
Svært god	12	32	17
Relativt god	27	46	31
Tilfredstillende	30	18	27
Relativt dårlig	25	4	19
Svært dårlig	6	0	5
Totalt	100	100	100
(N)	(669)	(224)	(893)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 40 Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter kjønn.

Når det gjelder min nåværende arbeidssituasjon er jeg alt i alt:	Kvinner	Menn	Alle
Ganske fornøyd	44	51	47
Verken fornøyd eller misfornøyd	19	16	18
Ganske misfornøyd	12	8	10
Svært misfornøyd	2	3	3
Totalt	100	100	100
(N)	(557)	(335)	(892)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 41 Tilfredshet med arbeidssituasjonen, etter institusjon.

Nåværende arbeidssituasjon:	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Meget fornøyd	26	16	21	29	20	17	22
Ganske fornøyd	44	54	47	42	46	50	47
Verken fornøyd eller misfornøyd	14	18	21	16	22	20	17
Ganske misfornøyd	11	8	10	11	8	13	10
Svært misfornøyd	4	4	1	3	4	0	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(322)	(131)	(163)	(76)	(50)	(145)	(887)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 42 Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter fagområde.

Mulighetene er:	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Svært gode	24	18	16	7	19	12	19
Relativt gode	31	30	23	33	22	27	27
Tilfredsstillende	23	28	24	40	23	24	26
Relativt dårlige	13	11	14	0	8	15	11
Svært dårlige	5	9	15	20	22	12	12
Vet ikke/for tidlig å si	4	4	8	0	6	9	5
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(185)	(319)	(176)	(15)	(158)	(33)	(886)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 43 Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter institusjon.

Mulighetene er:	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Svært gode	19	25	22	12	22	12	19
Relativt gode	24	25	27	32	22	35	27
Tilfredsstillende	26	28	30	23	22	21	26
Relativt dårlige	11	10	9	15	14	14	11
Svært dårlige	16	9	7	9	18	10	12
Vet ikke/for tidlig å si	4	2	6	8	2	8	5
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(321)	(131)	(162)	(74)	(50)	(145)	(883)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 44 Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Etter arbeidsform.

Mulighetene er:	Arbeider i hovedsak:		Alle
	Alene	I forskergruppe	
Svært gode	18	22	19
Relativt gode	27	28	27
Tilfredsstillende	26	24	26
Relativt dårlige	13	8	11
Svært dårlige	12	12	12
Vet ikke/for tidlig å si	5	6	5
Totalt	100	100	100
(N)	(663)	(225)	(888)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 45 Vurdering av muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid. Med eller uten tilknytning til forskerskole.

Mulighetene er:	Tilknytning til forskerskole?		Alle
	Ja	Nei	
Svært gode	23	17	19
Relativt gode	27	27	27
Tilfredsstillende	25	26	26
Relativt dårlige	12	11	11
Svært dårlige	9	13	12
Vet ikke/for tidlig å si	4	6	5
Totalt	100	100	100
(N)	(296)	(590)	(886)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 46 Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som relativt eller svært dårlige. Årsaker til dette. Etter kjønn.

Årsak	Kvinner	Menn	Alle
Problemer med tilgang til empirisk materiale, utstyr etc	19	28	23
Avhandlingsarbeidet tar/tok lengre tid enn forutsatt	58	60	59
Problemer med veiledning	42	27	36
Opplæringsdelen tar/tok lengre tid enn forutsatt	12	16	14
For stor arbeidsbyrde knyttet til pliktarbeid	18	22	20
Forskningsprosjektet måtte omdefineres/endres betydelig underveis	36	44	39
Sykdom eller omsorgsarbeid som ikke har gitt rett til permisjon (og forlengelse av stipendiatperioden)	14	15	15
Manglende disiplin/rutiner/motivasjon	26	42	32
Måtte kombinere avhandlingsarbeidet med annet arbeid	10	19	14
Annet	18	19	18
(N = antall respondenter)	(125)	(81)	(206)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Merknad: Flere årsaker kunne oppgis.

Tabell V 47 Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som relativt eller svært dårlige. Årsaker til dette. Etter arbeidsform.

Årsak	Arbeider i hovedsak:		Alle
	Alene	I forskergruppe	
Problemer med tilgang til empirisk materiale, utstyr etc	23	21	23
Avhandlingsarbeidet tar/tok lengre tid enn forutsatt	55	74	59
Problemer med veiledning	40	23	36
Opplæringsdelen tar/tok lengre tid enn forutsatt	15	7	14
For stor arbeidsbyrde knyttet til pliktarbeid	21	16	20
Forskningsprosjektet måtte omdefineres/endres betydelig underveis	40	35	39
Sykdom eller omsorgsarbeid som ikke har gitt rett til permisjon (og forlengelse av stipendiatperioden)	17	5	15
Manglende disiplin/rutiner/motivasjon	34	23	32
Måtte kombinere avhandlingsarbeidet med annet arbeid	14	12	14
Annet	20	14	18
(N)	(163)	(43)	(206)

Kilde: Stipendiateres arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Merknad: Flere årsaker kunne oppgis.

Tabell V 48 Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som relativt eller svært dårlige. Årsaker til dette. Etter fagområde.

Årsak	Fagområde					Alle	
	HUM	SV	MN	TK	MED LBR/VET		
Problemer med tilgang til empirisk materiale, utstyr etc	27	14	26	33	26	33	23
Avhandlingsarbeidet tar/tok lengre tid enn forutsatt	61	55	66	33	66	11	59
Problemer med veiledning	30	42	42	100	26	22	36
Opplæringsdelen tar/tok lengre tid enn forutsatt	21	11	16	0	6	33	14
For stor arbeidsbyrde knyttet til pliktarbeid	15	33	12	33	13	22	20
Forskningsprosjektet måtte omdefineres/endres betydelig underveis	30	33	48	33	47	33	39
Sykdom eller omsorgsarbeid som ikke har gitt rett til permisjon (og forlengelse av stipendiatperioden)	30	22	4	0	9	0	15
Manglende disiplin/rutiner/motivasjon	42	31	36	67	19	33	32
Måtte kombinere avhandlingsarbeidet med annet arbeid	12	11	14	33	17	11	14
Annet	15	23	16	0	19	11	18
(N)	(33)	(64)	(50)	(3)	(47)	(9)	(206)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Merknad: Flere årsaker kunne oppgis.

Tabell V 49 Prosentandel som vurderer mulighetene til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som relativt eller svært dårlige. Årsaker til dette. Etter institusjon.

Årsak	Institusjon						Alle
	UiO	UiB	NTNU	UiTø	UMB	Andre	
Problemer med tilgang til empirisk materiale, utstyr etc	22	24	15	28	50	15	23
Avhandlingsarbeidet tar/tok lengre tid enn forutsatt	64	64	54	56	38	56	59
Problemer med veiledning	38	36	27	33	38	41	36
Opplæringsdelen tar/tok lengre tid enn forutsatt	7	8	23	11	13	29	14
For stor arbeidsbyrde knyttet til pliktarbeid	16	28	27	11	6	29	20
Forskningsprosjektet måtte omdefineres/endres betydelig underveis	40	56	35	39	38	29	39
Sykdom eller omsorgsarbeid som ikke har gitt rett til permisjon (og forlengelse av stipendiatperioden)	17	4	27	17	6	9	15
Manglende disiplin/rutiner/motivasjon	31	44	15	44	44	26	32
Måtte kombinere avhandlingsarbeidet med annet arbeid	15	12	15	17	19	6	14
Annet	18	12	31	17	19	15	18
(N)	(87)	(25)	(26)	(18)	(16)	(34)	(206)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Merknad: Flere årsaker kunne oppgis.

Tabell V 50 Ønsket karriere etter avlagt doktorgrad. Etter kjønn.

Karriereønske:	Kvinner	Menn	Alle
Vitenskapelig stilling i universitets- og høyskolesektoren	47	57	51
Forskerstilling i instituttsektoren	23	14	19
Forskerstilling i privat sektor	7	9	8
Annen stilling i offentlig sektor	6	6	6
Annen stilling i privat sektor	3	4	3
Vet ikke/for tidlig å si	14	11	13
Totalt	100	100	100
(N)	(556)	(335)	(891)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 51 Ønsket karriere etter avlagt doktorgrad. Etter finansieringskilde.

Karriereønske:	Viktigste finansieringskilde						Alle	
	Forskn.- råd	Kreft- for. o.a	Egen institu- sjon	Ann. univ./ høgsk.	Forskn.- inst.	Ind./ nær.liv		Annen
Vitenskapelig stilling i universi- tets- og høgskole- sektoren	44	23	56	72	11	44	51	51
Forskerstilling i instituttsektoren	26	30	14	12	56	13	23	19
Forskerstilling i privat sektor	8	17	8	0	11	19	7	8
Annen stilling i offentlig sektor	6	3	7	5	11	0	7	6
Annen stilling i privat sektor	4	3	3	2	0	6	0	3
Vet ikke/ for tidlig å si	12	23	13	9	11	19	13	13
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(249)	(30)	(458)	(57)	(18)	(16)	(61)	(889)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 52 Vurdering av mulighetene til å få den ønskede karrieren. Etter fagområde.

Mulighetene er:	Fagområde						Alle
	HUM	SV	MN	TK	MED	LBR/VET	
Svært gode	5	12	4	13	12	0	9
Relativt gode	23	27	21	47	25	36	25
Tilfredsstillende	26	33	30	20	35	33	31
Relativt dårlige	28	15	26	13	18	18	20
Svært dårlige	8	4	6	7	1	0	5
Uklart/vet ikke	9	10	13	0	9	12	10
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
(N)	(186)	(321)	(176)	(15)	(158)	(33)	(889)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Tabell V 53 Vurdering av relevansen for karrieren av kompetansen og erfaringen som stipendiat. Etter kjønn.

Vurdering	Kvinner	Menn	Alle
Svært relevant	65	66	65
Noe relevant	21	21	21
Både og	13	11	12
Lite relevant	1	1	1
Ikke relevant	0	1	0
Totalt	100	100	100
(N)	(555)	(334)	(889)

Kilde: Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. Survey blant Forskerforbundets stipendiatmedlemmer, NIFU STEP, 2009.

Vedlegg 1 Norsk WEB-spørreskjema

Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger 2009

Forskerforbundet ønsker å få mer kunnskap om arbeidsvilkårene til sine stipendiatmedlemmer. Målet er å utvikle bedre tiltak overfor denne medlemsgruppen og å få et kunnskapsgrunnlag for å kunne påvirke hvordan nasjonale myndigheter, universiteter og høyskoler behandler stipendiater og doktorgradsstudenter. Det er derfor viktig at du besvarer denne undersøkelsen, som NIFU STEP utfører på vegne av Forskerforbundet. Spørreskjemaet er sendt til alle Forskerforbundets stipendiatmedlemmer.

Undersøkelsen består av 39 spørsmål og det vil kun ta ca. 10 minutter å gjennomføre undersøkelsen. Spørsmålene er delt inn i 5 grupper:

- Del A: Bakgrunnsinformasjon og opptak på doktorgrad
- Del B: Arbeidsform og pliktarbeid
- Del C: Veiledning og vurdering av stipendiatperioden
- Del D: Arbeids- og forskningsmiljø for stipendiater
- Del E: Framdrift og framtidssikter

I tillegg har du mulighet for å gi kommentarer i en tekstboks på slutten av undersøkelsen, dersom du ønsker å utdype svarene i avkryssingsboksene eller ønsker å kommentere selve undersøkelsen.

Alle opplysninger du gir vil bli behandlet anonymt og konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i rapporteringer fra dette prosjektet. Det er frivillig å være med i undersøkelsen og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Undersøkelsen avsluttes i november 2009. Etter dette vil informasjonen bli lagret i anonymisert form (uten navn eller andre personidentifiserende opplysninger) for videre forskningsformål. Undersøkelsen er meldt til personvernombudet for forskning ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste.

Eventuelle spørsmål om undersøkelsen kan rettes til Taran Thune, tlf.: 22 59 51 21, taran.thune@nifustep.no, eller Terje Bruen Olsen, tlf. 22 59 51 41, terje.b.olsen@nifustep.no

På forhånd takk for din deltakelse i undersøkelsen!

Taran Thune og Terje Bruen Olsen
NIFU STEP

Del A: Bakgrunnsinformasjon og opptak på doktorgrad

1: Fødselsår

2: Kjønn

<input type="checkbox"/> Mann
<input type="checkbox"/> Kvinne

3: Nåværende statsborgerskap

<input type="checkbox"/> Norge
<input type="checkbox"/> EU-land
<input type="checkbox"/> Europa utenfor EU
<input type="checkbox"/> USA/Canada
<input type="checkbox"/> Latin-Amerika
<input type="checkbox"/> Afrika
<input type="checkbox"/> Asia
<input type="checkbox"/> Australia/Oceania

4: I hvilket år avsluttet du din grunnutdanning (mastergrad, hovedfag, embetseksamen, siv.ing.-eksamen osv.)?

5: Har du per dags dato en stipendiatstilling?

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nei, men jeg har ikke levert avhandlingen og er fortsatt doktorgradsstudent
<input type="checkbox"/> Nei, jeg har nylig levert avhandlingen/disputert for doktorgraden

6: Hvilket år tiltrådte du stipendiatstillingen?

7: Ble du opptatt på doktorgradsprogrammet samtidig som du tiltrådte stipendiatstillingen?

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nei

7b: Når ble du opptatt på doktorgradsprogrammet?

Fyll inn dato for opptak på doktorgradsprogrammet

8: Hva er varigheten (antall år) av stipendiatperioden i følge arbeidskontrakten din?

9: Ved hvilket lærested er/var du registrert som doktorgradsstudent?

<input type="checkbox"/>	Universitetet i Oslo
<input type="checkbox"/>	Universitetet i Bergen
<input type="checkbox"/>	NTNU
<input type="checkbox"/>	Universitetet i Tromsø
<input type="checkbox"/>	UMB
<input type="checkbox"/>	Universitetet i Stavanger
<input type="checkbox"/>	Universitetet i Agder
<input type="checkbox"/>	Norges veterinærhøgskole
<input type="checkbox"/>	Norges Handelshøyskole
<input type="checkbox"/>	Norges idrettshøgskole
<input type="checkbox"/>	Norges musikkhøgskole
<input type="checkbox"/>	Arkitektur- og designhøgskolen
<input type="checkbox"/>	Høgskolen i Bodø
<input type="checkbox"/>	Høgskolen i Molde
<input type="checkbox"/>	Høgskolen i Oslo
<input type="checkbox"/>	Handelshøyskolen BI
<input type="checkbox"/>	Menighetsfakultetet
<input type="checkbox"/>	Misjonskolen
<input type="checkbox"/>	Annet/utlandet

10: Har du din hovedarbeidsplass ved en annen institusjon enn der du er/var registrert som doktorgradsstudent?

<input type="checkbox"/>	Nei
<input type="checkbox"/>	Ja, ved et (annet) universitet
<input type="checkbox"/>	Ja, ved en (annen) vitenskapelig eller statlig høgskole
<input type="checkbox"/>	Ja, ved et institutt i instituttsektoren
<input type="checkbox"/>	Ja, ved et helseforetak
<input type="checkbox"/>	Ja, industri/næringsliv
<input type="checkbox"/>	Ja, offentlig forvaltning
<input type="checkbox"/>	Ja, annet

11: Under hvilket fagområde hører doktorgradsarbeidet ditt?

Under finner du standardkategorier for fagområder. Selv om du mener at arbeidet ditt kan plasseres flere steder, må du velge den kategorien som passer best ut fra temaet for avhandlingen.

<input type="checkbox"/>	Humaniora (inkludert teologi)
<input type="checkbox"/>	Samfunnsvitenskap (inkludert jus, pedagogiske fag og økonomisk-administrative fag)
<input type="checkbox"/>	Matematikk/naturvitenskap
<input type="checkbox"/>	Teknologi
<input type="checkbox"/>	Medisin og helsefag
<input type="checkbox"/>	Landbruks- og fiskerifag, og veterinærfag

12: Hva er den viktigste finansieringskilden for doktorgradsarbeidet ditt?

<input type="checkbox"/>	Forskningsrådet
<input type="checkbox"/>	Kreftforeningen eller andre medisinske fond
<input type="checkbox"/>	Universitetet/høgskolen der jeg er registrert som doktorgradsstudent
<input type="checkbox"/>	Annet universitet/annen høgskole enn der jeg er registrert som doktorgradsstudent
<input type="checkbox"/>	Forskningsinstitutt utenfor U&H-sektoren
<input type="checkbox"/>	Industri/næringsliv
<input type="checkbox"/>	Annet

Del B: Arbeidsform og pliktarbeid**13: Hva karakteriserer best din arbeidssituasjon som stipendiat?**

<input type="checkbox"/>	Jeg arbeider i hovedsak alene med mitt eget forskningsprosjekt
<input type="checkbox"/>	Jeg arbeider i hovedsak sammen med andre i en forskergruppe

14: Er du tilknyttet en forskerskole?

Sett *ett* kryss for det alternativet som passer best.

<input type="checkbox"/>	Ja, en forskerskole på fakultetet/institusjonen
<input type="checkbox"/>	Ja, en forskerskole som er et samarbeid mellom to eller flere institusjoner i regionen
<input type="checkbox"/>	Ja, en nasjonal forskerskole
<input type="checkbox"/>	Ja, en internasjonal/nordisk forskerskole
<input type="checkbox"/>	Nei

15: Ta stilling til følgende utsagn vedrørende forskerskolen du er tilknyttet.

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/for tidlig å si
Forskerskolen gir meg tilgang til et faglig nettverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskerskolen tilbyr relevant forskeropplæring (kurs) av høy kvalitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskerskolen gir meg tilgang til relevante og kvalifiserte veiledere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskerskolen gir meg tilgang til infrastruktur og ressurser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskerskolen gir meg tilgang til et godt sosialt miljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskerskolen fører til at jeg vil gjennomføre doktorgraden på normert tid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskerskolen gir meg samlet sett stort utbytte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16: Hva er din ukentlige totalarbeidstid?

Anslå etter beste skjønn timetallet i en gjennomsnittssuke.

17: Hvor stor andel av din arbeidstid skal benyttes til pliktarbeid i hht arbeidsavtalen (i prosent)?

18: Hvor stor andel av din arbeidstid benyttes i realiteten til pliktarbeid (i prosent)?

19: Hva består pliktarbeidet i?

Sett kryss for det alternativet som passer best.

<input type="checkbox"/>	Undervisning
<input type="checkbox"/>	Veiledning av studenter
<input type="checkbox"/>	Sensur/eksamensarbeid
<input type="checkbox"/>	Prosjektassistanse/laboratoriearbeid
<input type="checkbox"/>	Arbeid med formidling/seminar/konferanse
<input type="checkbox"/>	Administrativt arbeid
<input type="checkbox"/>	Annet

20: Vurder relevansen av pliktarbeidet.

<input type="checkbox"/>	Pliktarbeidet er nyttig, men uten relevans for forskeropplæringen
<input type="checkbox"/>	Pliktarbeidet er nyttig og relevant for forskeropplæringen
<input type="checkbox"/>	Pliktarbeidet er en belastning som stjeler mer tid fra arbeidet med doktorgraden enn forutsatt

Hvis du har noen kommentarer eller ønsker å gi utfyllende informasjon om arbeidssituasjon og pliktarbeid kan du gjøre det i spørsmål 38.

Del C: Om veiledningen og vurdering av stipendiatperioden til nå

21: Hvor mange formelle veiledere (hovedveileder/biveileder) har du i arbeidet med doktoravhandlingen?

22: Har du foretatt skifte av veileder?

<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nei, men jeg har vurdert det
<input type="checkbox"/> Nei, det har ikke vært aktuelt

23: Ta stilling til disse utsagnene mht dine veiledere.

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/for tidlig å si
Veiledningsforholdet fungerer godt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg kommer lett i kontakt med veileder(ne) når jeg har behov for det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har god tid til samtale på veiledningsmøtene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg får raske tilbakemeldinger på mitt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veileder(ne) gir god oppfølging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veileder(ne) har gode faglige forutsetninger for å veilede meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg får den veiledning jeg trenger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24: Hvor ofte får du veiledning?

<input type="checkbox"/> Minst en gang i uken
<input type="checkbox"/> Omkring hver 14.dag
<input type="checkbox"/> Regelmessig, men sjeldnere enn hver 14.dag.
<input type="checkbox"/> Sporadisk
<input type="checkbox"/> Får ingen veiledning

24b: Hvordan vurderer du opplæringsdelen (obligatoriske og valgfrie PhD kurs) på doktorgradsprogrammet du er opptatt på?

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/vet ikke
Jeg har fått tilbud om tilstrekkelig antall doktorgradskurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kvaliteten på opplæringsdelen er høy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplæringsdelen er relevant i forhold til avhandlingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplæringsdelen gir meg bredde i min faglige kompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25: I hvilken grad er du enig i følgende utsagn om doktorgrads-/stipendiatperioden til nå?

Fram til nå har jeg fått

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/vet ikke
en grundig teoretisk skoloring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
en grundig metodisk skoloring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
innsikt i vitenskapsteori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
innsikt i forskningsetiske spørsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
innsikt i forskningsledelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
innsikt i prosjektplanlegging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trening i å håndtere kompliserte problemstillinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trening i å skrive vitenskapelige artikler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trening i å skrive bøker/bokkapitler/rapporter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trening i systematisk/analytisk tenkning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erfaring med å arbeide i team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erfaring i å samarbeide med næringslivet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
delta i faglige nettverk i Norge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
delta i faglige nettverk i utlandet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
god tilgang på utstyr og nødvendige ressurser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
god tilgang på driftsmidler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
delta i forskningsprosjekter sammen med forskere/seniorforskere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
delta på nasjonale forskningskonferanser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
delta på internasjonale forskningskonferanser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
faglige utenlandsopphold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvis du har noen kommentarer eller ønsker å gi utfyllende informasjon om veiledningen og/eller stipendiatperioden kan du gjøre det i spørsmål 38.

Del D: Arbeids- og forskningsmiljø for stipendiater

26: Ta stilling til følgende utsagn om arbeidsmiljøet der du er stipendiat.

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke relevant/vet ikke
Det er klart for meg hvem som er min overordnede og hvem som har arbeidsgiveransvar for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mine arbeidsoppgaver er klart definerte og i samsvar med forutsetningene for stillingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg bruker mer tid på mine arbeidsoppgaver enn det normal arbeidstid tilsier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er god kommunikasjon mellom ledelsen og de ansatte på mitt institutt/avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsen på mitt institutt/avdeling håndterer eventuelle konflikter på en god måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har jevnlig medarbeidersamtaler med ledelsen på mitt institutt/avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dersom jeg trenger det, kan jeg få støtte og hjelp i mitt arbeid fra mine arbeidskolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det å være stipendiat er en ensom jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling jobber for et godt og inkluderende arbeidsmiljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsen ved mitt institutt/avdeling er opptatt av den videre karrieren til stipendiatene etter at de har avlagt doktorgraden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27: Hvordan er forskningsmiljøet der hvor du er stipendiat?

<input type="checkbox"/> Svært godt
<input type="checkbox"/> Relativt godt
<input type="checkbox"/> Tilfredsstillende
<input type="checkbox"/> Relativt dårlig
<input type="checkbox"/> Svært dårlig

28: Hvor faglig integrert er du i forskningsmiljøet der hvor du er stipendiat?

<input type="checkbox"/> Svært godt
<input type="checkbox"/> Relativt godt
<input type="checkbox"/> Tilfredsstillende
<input type="checkbox"/> Relativt dårlig
<input type="checkbox"/> Svært dårlig

29: Hvor fornøyd er du alt i alt med din nåværende arbeidssituasjon?

<input type="checkbox"/>	Meget fornøyd
<input type="checkbox"/>	Ganske fornøyd
<input type="checkbox"/>	Verken/eller
<input type="checkbox"/>	Ganske misfornøyd
<input type="checkbox"/>	Svært misfornøyd

Hvis du har noen kommentarer eller ønsker å gi utfyllende informasjon vedrørende din arbeidssituasjon kan du gjøre det i spørsmål 38.

Del E: Framdrift og framtidsutsikter

30: Dersom du har hatt avbrudd i doktorgradsperioden som følge av permisjoner, fyll inn antall hele måneder for hver enkelt kategori nedenfor.

Hvis du har hatt flere korte avbrudd kan du summere dem opp til nærmeste antall hele måneder.

Militær/siviltjeneste	<input type="text"/>
Fødselspermisjon	<input type="text"/>
Omsorgspermisjon for barn/ektefelle/foreldre	<input type="text"/>
Egen sykdom	<input type="text"/>
Permisjon fra stipendiatstillingen for å virke midlertidig i annen stilling	<input type="text"/>
Annet	<input type="text"/>

31: Har du ved sykdom, omsorg eller andre permisjoner opplevd problemer knyttet til lønn eller forlengelse av stipendiatperioden?

<input type="checkbox"/>	Ja, til dels store
<input type="checkbox"/>	Ja, men relativt små
<input type="checkbox"/>	Nei
<input type="checkbox"/>	Ikke relevant

32: Hvordan vurderer du dine muligheter til å ferdigstille doktorgradsavhandlingen innen normert tid?

Lovhjemlede permisjoner som nevnt i spm 30 regnes ikke som forsinkelse ut over normert tid.

Sett ett kryss.

<input type="checkbox"/>	Svært gode
<input type="checkbox"/>	Relativt gode
<input type="checkbox"/>	Tilfredsstillende
<input type="checkbox"/>	Relativt dårlige
<input type="checkbox"/>	Svært dårlige
<input type="checkbox"/>	Vet ikke/for tidlig å si

33: Siden du har vurdert dine muligheter til å ferdistille doktorgradsavhandlingen innen normert tid som relativt eller svært dårlige, hva mener du er hovedgrunnen/e til dette?

Sett kryss for de alternativene som passer.

<input type="checkbox"/>	Problemer med tilgang til empirisk materiale, utstyr etc
<input type="checkbox"/>	Avhandlingsarbeidet tar/tok lengre tid enn forutsatt
<input type="checkbox"/>	Problemer med veiledning
<input type="checkbox"/>	Opplæringsdelen tar/tok lengre tid enn forutsatt
<input type="checkbox"/>	For stor arbeidsbyrde knyttet til pliktarbeid
<input type="checkbox"/>	Forskningsprosjektet måtte omdefineres/endres betydelig underveis
<input type="checkbox"/>	Sykdom eller omsorgsarbeid som ikke har gitt rett til permisjon (og forlengelse av stipendiatperioden)
<input type="checkbox"/>	Manglende disiplin/rutiner/motivasjon
<input type="checkbox"/>	Måtte kombinere avhandlingsarbeidet med annet arbeid
<input type="checkbox"/>	Annet

34: Hvilken karriere ønsker du deg helst etter at du har avlagt doktorgraden?

<input type="checkbox"/>	Vitenskapelig stilling i universitets- og høyskolesektoren
<input type="checkbox"/>	Forskerstilling i instituttsektoren
<input type="checkbox"/>	Forskerstilling i privat sektor
<input type="checkbox"/>	Annen stilling i offentlig sektor
<input type="checkbox"/>	Annen stilling i privat sektor
<input type="checkbox"/>	Vet ikke/for tidlig å si

35: Sett i lys av dine nåværende erfaringer, hvor gode tror du mulighetene er for at du kommer til å få den karrieren du helst ønsker deg?

<input type="checkbox"/>	Svært gode
<input type="checkbox"/>	Relativt gode
<input type="checkbox"/>	Tilfredsstillende
<input type="checkbox"/>	Relativt dårlige
<input type="checkbox"/>	Svært dårlige
<input type="checkbox"/>	Uklart/vet ikke

36: Har du til nå mottatt informasjon eller veiledning om ulike karriereløp for personer med doktorgradskompetanse fra institusjonen hvor du er opptatt som doktorgradsstudent?

<input type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nei
<input type="checkbox"/>	Vet ikke

37: Tror du at den kompetansen og erfaringen du har opparbeidet deg som stipendiat er relevant for den karrieren du helst ønsker deg?

<input type="checkbox"/>	Svært relevant
<input type="checkbox"/>	Noe relevant
<input type="checkbox"/>	Både og
<input type="checkbox"/>	Lite relevant
<input type="checkbox"/>	Ikke relevant

38: Takk for at du deltar i undersøkelsen.

For å **avslutte** undersøkelsen og registrere dine svar, vennligst klikk "**Send inn**".

Har du andre kommentarer om hva som er viktige aspekter ved temaet, eller om undersøkelsen i seg selv, kan du skrive det i feltet under.



Vedlegg 2 Engelsk WEB-spørreskjema

Research fellows' working conditions and career expectations 2009

Doctoral education in Norway was last evaluated in 2001. Since then, the number of research fellows has increased dramatically, the PhD degree has been implemented and several research schools have been developed. The Norwegian Association of Researchers (Forskerforbundet) works for improving the working conditions of research fellows and doctoral students, but is in need of further knowledge about your experiences and challenges. We are aware that similar investigations have been carried out at some of the universities and university colleges, but we ask you to kindly contribute to this investigation.

It is therefore highly important that you contribute by filling out this survey, which has been developed by NIFU STEP (Norwegian Institute for studies in Innovation, Research and Education) on behalf of the Norwegian Association of Researchers. The survey has emailed to all who are registered as research fellows in the Norwegian Association of Researchers' membership register.

The survey consists of 8 questions and will only take about 10 minutes to complete. The questions are divided into five groups:

- Part A: Background information and acceptance into a doctoral degree programme
- Part B: Work situation and duty work
- Part C: Assessment of guidance and fellowship period to date
- Part D: Work- and research environment for research fellows
- Part E: Progress and career prospects

All information you provide will be treated confidentially and anonymously. Participating in the research project is voluntary, and you can withdraw from the project at any time. The investigation will be completed by November 2009. After this the information you provide us with will be saved in anonymous form (without names or IP-addresses etc) for research purposes. The study has been approved by the privacy ombudsman for research at the Norwegian Social Science Data Services.

Results from this investigation will be published as a NIFU STEP report that can be downloaded free of charge from our website www.nifustep.no.

Questions relating to this survey will be answered by the researchers responsible for the study:
Taran Thune, tlf.: 22 59 51 21, taran.thune@nifustep.no
Terje Bruen Olsen, tlf. 22 59 51 41, terje.b.olsen@nifustep.no

Thank you for participating in this survey!

Taran Thune and Terje Bruen Olsen
NIFU STEP

Part A: Background information and acceptance into a doctoral degree programme

1: Year of birth

2: Gender

<input type="checkbox"/> Male
<input type="checkbox"/> Female

3: Current citizenship

<input type="checkbox"/> Norway
<input type="checkbox"/> EU country
<input type="checkbox"/> Non-EU European country
<input type="checkbox"/> USA/Canada
<input type="checkbox"/> Latin America
<input type="checkbox"/> Africa
<input type="checkbox"/> Asia
<input type="checkbox"/> Australia/Oceania

4: What year did you complete your basic education? (MA, MSc (“siv.ing.”), “hovedfag” (subject at second degree level), “cand.mag.” (first cycle degree), “cand.philol./cand.polit./cand.scient.” (second cycle degrees) etc.) ?

5: Do you currently hold a fellowship position?

<input type="checkbox"/> Yes
<input type="checkbox"/> No, but I have not yet submitted my doctoral dissertation and am still a doctoral student
<input type="checkbox"/> No, but I have recently submitted/defended my doctoral dissertation

6: What year did you assume your fellowship position?

7: Were you accepted into a doctoral programme at the same time as you assumed your fellowship position?

<input type="checkbox"/> Yes
<input type="checkbox"/> No

7b: When were you accepted into the doctoral programme?

Please specify the date of admission into the doctoral programme

8: What is the duration (in number of years) of your fellowship position according to your work contract?

9: At which educational institution are/were you registered as a doctoral student?

<input type="checkbox"/>	University of Oslo
<input type="checkbox"/>	University of Bergen
<input type="checkbox"/>	Norwegian University of Science and Technology (NTNU)
<input type="checkbox"/>	University of Tromsø
<input type="checkbox"/>	Norwegian University of Life Sciences (UMB)
<input type="checkbox"/>	University of Stavanger
<input type="checkbox"/>	University of Agder
<input type="checkbox"/>	Norwegian School of Veterinary Science
<input type="checkbox"/>	Norwegian School of Economics and Business Administration
<input type="checkbox"/>	Norwegian School of Sport Sciences
<input type="checkbox"/>	Norwegian Academy of Music
<input type="checkbox"/>	The Oslo School of Architecture and Design
<input type="checkbox"/>	Bodø University College
<input type="checkbox"/>	Molde University College
<input type="checkbox"/>	Oslo University College
<input type="checkbox"/>	BI Norwegian School of Management
<input type="checkbox"/>	Norwegian School of Theology
<input type="checkbox"/>	School of Mission and Theology
<input type="checkbox"/>	Other educational institution in Norway or abroad

10: Is your primary workplace located at another institution/institute than the one where you are/were registered as a doctoral student?

<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	Yes, at (another) university
<input type="checkbox"/>	Yes, at (another) specialised university institution or national university college
<input type="checkbox"/>	Yes, at a research institute outside the higher education sector
<input type="checkbox"/>	Yes, at a regional health authority
<input type="checkbox"/>	Yes, in trade and industry
<input type="checkbox"/>	Yes, in public administration
<input type="checkbox"/>	Yes, other

11: Within which field are you conducting your doctoral work?

Below you will find standard categories for academic subject fields. Even though you think your work belongs to several categories, you check only one field that best corresponds to the topic of your thesis.

<input type="checkbox"/>	Humanities (including theology)
<input type="checkbox"/>	Social sciences (including law, education, economics and administration)
<input type="checkbox"/>	Mathematics/the natural sciences
<input type="checkbox"/>	Engineering and technology
<input type="checkbox"/>	Medical and health sciences
<input type="checkbox"/>	Agriculture, fisheries disciplines and veterinary medicine

12: What is the main source of funding for your doctoral work?

<input type="checkbox"/>	The Research Council of Norway
<input type="checkbox"/>	The Norwegian Cancer Society or other medical foundations
<input type="checkbox"/>	University/university college where I am registered as a doctoral student
<input type="checkbox"/>	Another university/university college than the one where I am registered as a doctoral student
<input type="checkbox"/>	Research institute outside of the higher education sector
<input type="checkbox"/>	Trade and industry
<input type="checkbox"/>	Other

Part B: Work situation and duty work

13: Which of these best describes your work situation as a research fellow?

<input type="checkbox"/>	I primarily work alone on my own research project
<input type="checkbox"/>	I primarily work with other researchers in a research group

14: Are you affiliated with a research school (forskingskole)?

Check only one alternative that best describes your situation.

<input type="checkbox"/>	Yes, I am affiliated with a research school in my department/institution
<input type="checkbox"/>	Yes, I am affiliated with a research school that involves the collaboration of two or more institutions in the region
<input type="checkbox"/>	Yes, I am affiliated with a national research school
<input type="checkbox"/>	Yes, I am affiliated with an international/Nordic research school
<input type="checkbox"/>	No

15: Please respond to the following statements regarding the research school with which you are affiliated.

	Strongly agree	Partly agree	Neither agree nor disagree	Partly disagree	Strongly disagree	Not relevant/too early to tell
The research school gives me access to a professional network	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The research school offers relevant, high-quality researcher training/courses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The research school gives me access to relevant, qualified advisers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The research school gives me access to infrastructure and resources	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The research school offers a good social environment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participation in the research school will result in my completing my degree on time	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participation in the research school has been of great overall benefit to me	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16: How many hours do you work per week?

Please estimate to the best of your ability the number of hours worked in an average week.

17: What percentage of your working hours is supposed to be devoted to 'duty work' (pliktarbeid) according to your work contract?

18: What percentage of your working hours is actually used on 'duty work'?

19: What does your 'duty work' consist of?

Check the most relevant alternative.

<input type="checkbox"/>	Teaching
<input type="checkbox"/>	Advising students
<input type="checkbox"/>	Examination-related activities
<input type="checkbox"/>	Project assistance/laboratory work
<input type="checkbox"/>	Activities relating to publications/seminars/conferences
<input type="checkbox"/>	Administrative work
<input type="checkbox"/>	Other

20: How do you assess the relevance of the 'duty work'?

<input type="checkbox"/>	My duty work is useful but not relevant to my researcher training
<input type="checkbox"/>	My duty work is useful and relevant to my researcher training
<input type="checkbox"/>	My duty work is burdensome and leaves me less time for my doctoral work than anticipated

If you would like to give additional information concerning your work situation or duty work you can do so in the text box after question 38.

Part C: Assessment of guidance and fellowship period to date

21: How many thesis advisers (main adviser/co-adviser) do you have?

22: Have you switched advisers?

<input type="checkbox"/> Yes
<input type="checkbox"/> No, but I have considered doing so
<input type="checkbox"/> No, it has not been necessary

23: Please respond to these statements regarding your adviser(s).

	Strongly agree	Partly agree	Neither agree nor disagree	Partly disagree	Strongly disagree	Not relevant/too early to tell
I have a good relationship with my adviser(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I can easily contact my adviser(s) when I need to	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
We have adequate time for dialogue at our meetings	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I receive rapid feedback on my work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
My adviser(s) provide good follow-up	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
My adviser(s) have the academic qualifications required to offer me guidance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I receive the guidance I need	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24: How often do you receive supervision?

<input type="checkbox"/> At least once a week
<input type="checkbox"/> Approximately every two weeks
<input type="checkbox"/> Regularly, but not as often as every two weeks
<input type="checkbox"/> Sporadically
<input type="checkbox"/> I do not receive supervision

24b: How do you assess the coursework part (mandatory and elective PhD courses) of the doctoral program you attend?

	Strongly agree	Partly agree	Neither agree nor disagree	Partly disagree	Strongly disagree	Not relevant/too early to tell
I have been offered an adequate number of PhD courses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The quality of the PhD courses offered is high	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The PhD courses are relevant for my thesis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The coursework gives be broader competences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25: Please respond to the following statements regarding your doctoral/fellowship period to date?

So far, I have

	Strongly agree	Partly agree	Neither agree nor disagree	Partly disagree	Strongly disagree	Not relevant/too early to tell
had a thorough theoretical training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
had a thorough methodological training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gained insight into philosophy of science	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gained insight into research ethics	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gained insight into research management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gained insight into project planning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
received training in handling complex problems	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gained experience in writing articles for international scientific journals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gained experience in writing books, chapters of books or reports	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
received training in systematic/analytical thinking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gained experience with collaboration in a research group	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gained experience in cooperating with trade and industry	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
participated in professional networks in Norway	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
participated in professional networks abroad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
had adequate access to equipment and necessary resources	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
had adequate funding to cover operating costs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
participated in reserach projects with other researchers/senior researchers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
participated in national research conferences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
participated in international research conferences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
had a research stay abroad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

If you would like to give additional information concerning supervision or the fellowship period you can do so in the text box after question 38.

Part D: Working environment and research environment for research fellows

26: Please respond to the following statements regarding the working environment where you are employed as a research fellow.

	Strongly agree	Partly agree	Neither agree nor disagree	Partly disagree	Strongly disagree	Not relevant/too early to tell
It is clear who my immediate superior is and who has employer's liability	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
My work duties are clearly defined and match the position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I often receive conflicting requests from two or more persons	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I am often assigned tasks without being provided with the technical aids and resources necessary to carry them out	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I spend more time on my work than would be expected during a normal workweek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
There is good communication between the management and the employees at my institute/in my department	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The management of my institute/department handles conflict well	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I have regular employee-management conferences at my institute/in my department	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I receive support for and help in my work from my colleagues when I need it	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Being a research fellow is a lonely job	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The management of my institute/department strives to promote a good, inclusive working environment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
The management of my institute/department is concerned with research fellows' career development after they have earned their doctoral degree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27: How would you describe the research environment in which you have your primary workplace as a research fellow?

<input type="checkbox"/> Very good
<input type="checkbox"/> Relatively good
<input type="checkbox"/> Satisfactory
<input type="checkbox"/> Relatively poor
<input type="checkbox"/> Very poor

28: How integrated are you into the research environment in which you have your primary workplace as a research fellow?

<input type="checkbox"/> Very well-integrated
<input type="checkbox"/> Relatively well-integrated
<input type="checkbox"/> Adequately integrated
<input type="checkbox"/> Relatively poorly integrated
<input type="checkbox"/> Very poorly integrated

29: How satisfied are you with your current work situation?

<input type="checkbox"/> Very satisfied
<input type="checkbox"/> Relatively satisfied
<input type="checkbox"/> Neither satisfied nor dissatisfied
<input type="checkbox"/> Relatively dissatisfied
<input type="checkbox"/> Very dissatisfied

Please write any comments or further information regarding your work situation in the box below question 38.

Part E: Progress and career prospects

30: Please specify the duration of any formal leaves of absence during your doctoral studies in number of months under the categories below.

If you have had several short leaves of absence, please add them up and round them up to the nearest whole number of months.

Military/civil service	<input type="text"/>
Maternity/paternity leave	<input type="text"/>
Child/spousal/parental care leave	<input type="text"/>
Sick leave	<input type="text"/>
Leave from your fellowship position to assume another position temporarily	<input type="text"/>
Other	<input type="text"/>

31: Have you experienced any problems relating to salary or extension of the fellowship period in connection with sick leave, care leave or other leaves of absence?

<input type="checkbox"/> Yes, rather large problems
<input type="checkbox"/> Yes, relatively small problems
<input type="checkbox"/> No
<input type="checkbox"/> Not relevant

32: How good are your chances of completing your doctoral degree in the nominal time?

Leave of absence due to reasons listed in question is not considered delay of the nominal time.

<input type="checkbox"/> Very good
<input type="checkbox"/> Relatively good
<input type="checkbox"/> Satisfactory
<input type="checkbox"/> Relatively poor
<input type="checkbox"/> Very poor
<input type="checkbox"/> Don't know/too early to tell

33: Since you have described your chances of completing your doctoral degree in the nominal time as relatively or very poor, what do you consider the main reason for this? Check all relevant alternatives.

<input type="checkbox"/>	Problems regarding access to empirical material or scientific equipment
<input type="checkbox"/>	The thesis take/took more time to complete than expected
<input type="checkbox"/>	Adviser-related problems
<input type="checkbox"/>	The coursework is taking longer than the nominal time
<input type="checkbox"/>	Duty work takes too much time
<input type="checkbox"/>	The research project had to be redefined/changed significantly once it was underway
<input type="checkbox"/>	Illness or caretaking activities that do not give eligibility for leave (and extension of fellowship period)
<input type="checkbox"/>	Lack of discipline/work routines/motivation
<input type="checkbox"/>	I had to combine work on my thesis with other work
<input type="checkbox"/>	Other

34: What type of career would you prefer once you have completed your doctoral degree?

<input type="checkbox"/>	Academic position at a university or university college
<input type="checkbox"/>	Researcher position at a research institute outside the higher education sector
<input type="checkbox"/>	Researcher position in the private sector
<input type="checkbox"/>	Another type of position in the public sector
<input type="checkbox"/>	Another type of position in the private sector
<input type="checkbox"/>	Don't know/too early to tell

35: In your opinion and in light of your experiences to date, how good are your chances of embarking on your career of choice?

<input type="checkbox"/>	Very good
<input type="checkbox"/>	Relatively good
<input type="checkbox"/>	Satisfactory
<input type="checkbox"/>	Relatively poor
<input type="checkbox"/>	Very poor
<input type="checkbox"/>	Don't know/too early to tell

36: Have you received information or guidance about prospective careers for doctoral degree holders from the institutions where you are currently a doctoral student?

<input type="checkbox"/>	Yes
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	Don't know

37: How relevant do you think the expertise and experience you are gaining as a research fellow will be for your career of choice?

<input type="checkbox"/>	Very relevant
<input type="checkbox"/>	Rather relevant
<input type="checkbox"/>	Fairly relevant
<input type="checkbox"/>	Barely relevant
<input type="checkbox"/>	Not at all relevant

38: Thank you for participating in this survey.

To complete the questionnaire, please click the "**Submit**"-button below.

If you would like to comment on the survey, or give additional information on your answers, please use the text field below.

