



Stipendiatundersøkelsen 2011

INNLEDNING	4
KAPITTEL 1 – TEKNAS STIPENDIATMEDLEMMER.....	5
Alder.....	5
Kjønn.....	5
Samspill alder, kjønn og livsfase.....	6
KAPITTEL 2 – STIPENDIATENES ARBEIDSVILKÅR.....	7
Arbeidsgiverne	7
Faste og midlertidige ansettelsesforhold	7
Omsorg for barn	8
Første relevante jobb etter avsluttet utdanning.....	9
Arbeidstimer.....	9
Pliktarbeid	10
Lønnsforhandlinger	11
Medarbeidersamtale	12
Ordninger som praktiseres hos arbeidsgiver	13
Finansiering av stipendiatstilling.....	13
Tilgang på driftsmidler	13
KAPITTEL 3 – STIPENDIATENES FORSKNINGSVILKÅR	16
Institusjon og fagområde	16
Innretting på doktorarbeidet og tilgang på utstyr og infrastruktur	16
Veileders kompetanse og oppfølging	17
Teoretisk og/eller eksperimentell doktorgradsforskning – og veiledning	19
Forskergruppe.....	19
Stipendperiode i utlandet.....	20
Stipendperioden og forsinkelser	20
VEDLEGG	22

Innledning

Tekna gjennomfører en webbasert spørreundersøkelse blant stipendiatmedlemmene annet hvert år. Stipendiatene gir oss viktige tilbakemeldinger om sine utdannings- og forskningsvilkår på den ene siden og lønns- og arbeidsvilkår på den andre. Årets undersøkelse ble gjennomført i april 2011.

Årets rapport er i en annen form enn rapportene fra 2007 og 2009. Vi velger i år å lage en rapport som kortfattet beskriver og problematiserer de viktigste resultatene. Tabeller og figurer er samlet som vedlegg. Noen figurer er også gjengitt i selve rapportteksten, spesielt der vi kan sammenlikne med resultater fra 2007 og/eller 2009. Forhåpentligvis vil rapportens form bidra til å gi leseren et raskt innblikk i resultater av interesse, samtidig som de litt mer interesserte får mulighet til å se nærmere på datamaterialet i vedlegget.

Spørreundersøkelsen er sendt ut til medlemmer i Tekna som vi har registrert som ikke ferdige stipendiater i våre medlemsregistre. Vi har i tillegg hentet inn bakgrunnsvariabler som alder og kjønn fra medlemsregisteret i vårt analysemateriale. Undersøkelsen er anonym.

Rapporten er utarbeidet av Sonia Monfort Roedelé i Samfunnspolitisk seksjon i Tekna.

Kapittel 1 – Teknas stipendiatmedlemmer

Stipendiater er vitenskapelig ansatte som er under forskerutdanning ved et universitet, en høyskole eller annen forskningsinstitusjon. Stipendiaten mottar stipend og er ansatt et bestemt antall år (4 år) for å produsere sin egen doktorgrad. Det er gjerne 25 prosent undervisning og 75 prosent forskning knyttet til doktorgradsstillingen. I stipendiatperioden har stipendiaten en eller flere veiledere. Ved avslutningen av doktorgraden, skal stipendiaten forsvare sin doktorgradsavhandling – disputere – for å få sin disputas godkjent. Doktorgraden kvalifiserer til faste vitenskapelige universitetsstillinger.

Årets undersøkelse ble sendt ut til 1120 *antatte* stipendiatmedlemmer. Vi har registrert svar fra 664 (59 prosent), hvorav 622 hadde fylt ut skjemaet tilfredsstillende. Det gir en netto svarprosent på ~ 56 prosent. Den første analysen av svarene viser at det er 552 stykker (88,8 prosent) som er aktive stipendiater, det vil si at de arbeider med doktorgraden (Figur 1). Resten som har svart er i hovedsak ferdig med doktorgraden (46 stykker), og noen har avbrutt arbeidet (23 stykker).

Det totale antallet besvarelser har vært omtrent det samme i de tre siste rundene av undersøkelsen (653 → 607 → 622). Andelen som faktisk er stipendiater har derimot økt, fra 74,1 prosent i 2007-undersøkelsen, 79,1 prosent i 2009-undersøkelsen til 88,8 prosent i år. Likeledes synker andelen som oppgir at de allerede har disputert, fra 22,3 prosent i 2007 og 17 prosent i 2009, til 7,4 prosent i 2011. Treffprosenten vår har altså gått opp, og det er positivt. Andelen som svarer at de har avbrutt arbeidet med doktorgraden ligger stabilt, mellom 3-4 prosent over tid.

Stipendiatundersøkelsen gir altså Tekna i økende grad generaliserbar informasjon om stipendiatmedlemmene våre, men mindre og mindre informasjon om ferdige doktorkandidater og om stipendiater som har avbrutt. Det er problematisk at 14 av 23 velger å avbryte doktorgraden etter hele 3-5 års arbeid, men nesten ingen er arbeidsledige. De rekrutteres til næringsliv eller forskning og undervisning. I år er tallene så små at vi ikke kan vurdere om hovedårsakene til avbrudd er mer sammensatte enn i 2009 da samarbeidsproblemer med veileder var en klar hovedårsak.

Alder

Utvalget vårt er ungt (Figur 2). Flertallet av dem som har besvart undersøkelsen er mellom 25 til 34 år. Det er bare 9 respondenter som er under 25 år, og de er alle stipendiater. Det er en mindre andel respondenter fra den yngste aldersgruppen enn i de to forutgående undersøkelsene. I lys av den økende andelen stipendiater fra andre land i Norge, vurderer vi å tilby spørreundersøkelsen også på engelsk neste gang. Det håper vi vil bidra til å gi oss mer informasjon om en stipendiatbefolkning som blir stadig mer internasjonal.

Alderen øker når vi går fra gruppen som er ”stipendiater” til gruppen ”har disputert”. Flertallet i denne gruppen er mellom 30 og 39 år. Det kan derimot være verdt å merke seg at vi i den lille gruppen ”har avbrutt doktorgraden” finner den høyeste gjennomsnittsalderen. Det kan tyde på at de som har avbrutt arbeidet har holdt på lenger med forskerutdanningen enn det som er normen og det må sees i sammenheng med hvilke årsaker de oppgir har vært medvirkende til avbruddet.

Kjønn

Rapporten er viet stipendiatene - de som har oppgitt å arbeide med doktorgraden. Av disse er 45,3 prosent kvinner (250) og 54,7 prosent menn (302). Menn er sterkest representert både blant dem som har disputert, og blant dem som har avbrutt doktorgraden. (Figur 3).

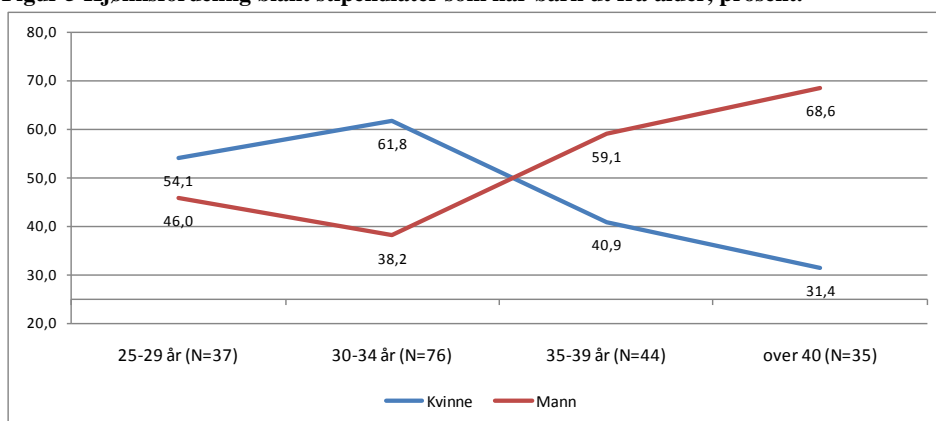
Høyere utdanning har de siste tiårene gjennomgått en sterk feminisering. Kvinners studietilbøyelighet har vokst sterkt, og studier som tradisjonelt har vært mannsdominerte har blitt såkalt kjønnsnøytrale eller kvinnelederte. Utviklingen for medisinske fag og jus er typiske eksempler på dette. Når det gjelder de teknisk-naturvitenskapelige fagene har utviklingen samlet sett gått saktere i retning av økt kvinneandel og det er store variasjoner fra fag til fag. Totalt har kvinneandelen gjerne vært tallfestet til rundt 30 prosent for de teknisk-naturvitenskapelige fagene. I biofagene er kvinneandelen på nasjonalt nivå derimot på over 50 prosent. De nasjonale doktorgradstallene viser også en økende kvinneandel i teknisk-naturvitenskapelige fag, men andelen kvinnelige stipendiater er høyere i undersøkelsen vår enn i de nasjonale tallene.

Samspill alder, kjønn og livsfase

Resultatene er ikke entydige, men det er et samspill mellom alder, kjønn og avslutning av doktorgradsarbeidet i materialet (Figur 4). Vi ser blant annet at de mennene som avbryter forskerutdanningen i større grad synes å være over 35 år, mens kvinnene som bryter derimot oftere er under 35 år. Vi ser også at kvinnelige stipendiater i større grad er yngre enn 35 år sammenliknet med mannlige stipendiater. Det er nærliggende å undersøke om forskjellen kan skyldes forskjeller knyttet til barn og omsorg for disse.

Det er hele 35,6 prosent av stipendiatene som har omsorg for barn under 12 år. Det er 3 prosent flere enn i 2009-undersøkelsen. Det er 96 mannlige (32,3 prosent) og 96 kvinnelige (39,5 prosent) stipendiater som har barn. Figur 5 viser at vi finner klare aldersforskjeller mellom stipendiater med barn når vi fordeler dem etter kjønn. Det er en tydeligere indikasjon på at kjønn og alder samspiller med forsørgerplikt og påvirker situasjonen til kvinnelige og mannlige stipendiater. Kvinnelige stipendiatforeldre er hovedsakelig under 35 år, og mannlige stipendiatforeldre er over 35 år. Vi ser at det blant de yngste stipendiatene bare er mindre forskjeller mellom kjønnene, mens det biologiske tidsuret har tredd tydeligere frem blant de eldste. Mønsteret tilsier da at eldre mannlige stipendiater i større grad er i småbarnsfase på hjemmefronten enn kvinnelige stipendiater over 35 år som derimot har økt sannsynlighet for å ha ungdommer hjemme.

Figur 5 Kjønnfordeling blant stipendiater som har barn ut fra alder, prosent.



Kapittel 2 – Stipendiatenes arbeidsvilkår

552 aktive stipendiat har svart på spørsmål knyttet til sine arbeidsvilkår, deriblant lønn og finansiering, pliktarbeid, deres bevissthet som arbeidstaker og jobbambisjoner samt oppfølging fra arbeidsgiver. I tillegg har de besvart spørsmål om utdanningssted, fagretning, faglig veiledning og progresjon. I dette kapitlet skal vi se på resultatene knyttet til stipendiatenes arbeidsforhold og deres rolle som arbeidstaker. I neste kapittel ser vi nærmere på resultatene knyttet til deres status som ”under forskerutdanning”.

Arbeidsgiverne

Flertallet av stipendiatene har sin arbeidsgiver i Universitets- og høyskolesektoren, men antallet og andelen har gått noe ned siden undersøkelsen i 2009 (figur 6). Andelen fra instituttsektoren har økt. I 2009-undersøkelsen var ”Instituttsektor” et samlebegrep som ikke skjelnet mellom statlige og private institutter. Det har vi har gjort i 2011-undersøkelsen. Det kommer da frem at de private instituttene har flere stipendiatere enn de statlige i 2011-materiale. Samlet sett er instituttsektoren i år arbeidsgiver for 13,7 prosent av stipendiatene mot 11 prosent i 2009. Tekna har i kjølvannet av den internasjonale finanskrisen gjennomført ringerunder til ti forskningsinstitutter de tre siste årene. I årets ringerunde har instituttene gitt tilbakemeldinger om at situasjonen og fremtidsutsiktene har bedret seg i oppdragsmarkedet. Veksten i antall stipendiatere kan være et uttrykk for en ny kunnskapsoffensiv på denne fronten.

Mannlige og kvinnelige Tekna-stipendiatere er ganske likt fordelt mellom de ulike arbeidsgiverne i undersøkelsen (figur 7). Unntaket er i helseforetakene, der kvinnene er i flertall. Det er også noen mindre forskjeller i Universitets- og høyskolesektoren og i de private instituttene der andelen menn er noe større.

Det store flertallet av stipendiatene er ansatt i Universitets- og høyskolesektoren. Det er vanskelig å uttale seg generelt om forskjeller mellom stipendiatene skyldes typen arbeidsgiver de har. Til det er antallet stipendiatere på de øvrige arbeidsgiverkategoriene for små til å være sammenliknbare. Vi prøver likevel å se på utviklingen siden 2009 selv om tallene da også var små. Sammenlikningene over tid gir oss kanskje noen indikasjoner som kan være interessante selv om de ikke kan danne grunnlag for allmenngyldige konklusjoner.

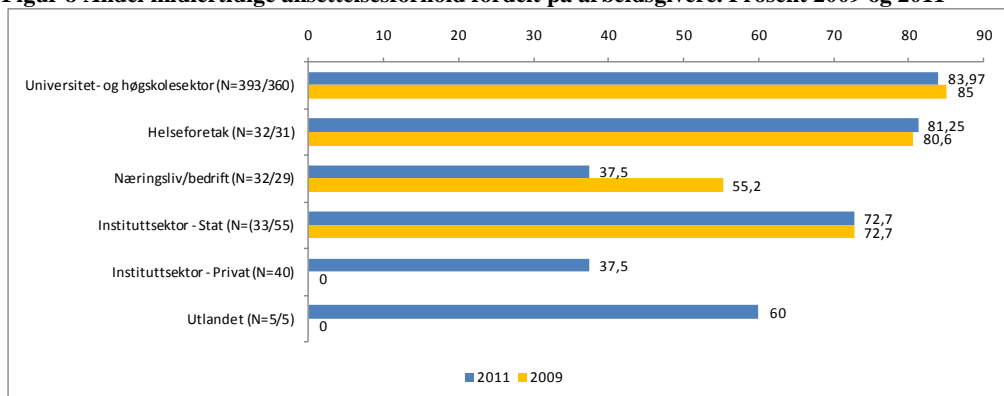
Faste og midlertidige ansettelsesforhold

I utgangspunktet er en stipendiatstilling en midlertidig stilling. I noen tilfeller har stipendiaten likevel fast ansettelse. I lys av at Norges arbeidskraftsreserver går ned, sliter mange arbeidsgivere med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, særlig høyt utdannet akademisk arbeidskraft, for å gjennomføre sine prosjekter og oppdrag. Det er rift om doktorene, ikke minst fra teknisk-naturvitenskapelige fag. Tilbud om fast stilling er en strategisk måte å rekruttere arbeidstakere på. Det kan tenkes at arbeidsgivere prøver å knytte til seg ettertraktede stipendiatere ved å tilby dem økt jobbsikkerhet, bedre etableringsmuligheter og karriereutsikter gjennom et fast arbeidsforhold.

Midlertidighet er et problem som er satt på dagsorden i akademia. Arbeidsgivere i privat sektor har mindre adgang til å ansette midlertidig enn arbeidsgiverne i offentlig sektor. Selv om offentlige arbeidsgivere er overrepresentert som arbeidsgivere i undersøkelsen, ønsker vi å se om vi ser noen tegn til forskjeller i å tilby stipendiatere faste eller midlertidige ansettelsesforhold.

Det er 78,7 prosent av stipendiatene som oppgir at arbeidsforholdet deres er midlertidig. Det er tre prosentpoeng færre enn i 2009. Det kan skyldes at andelen stipendiater i UoH-sektoren er noe lavere i år enn tidligere. I tillegg ser vi at andelen midlertidig ansatte i offentlig sektor synes å være stabil. Det er bare mindre prosentvise endringer i andelen midlertidig ansatte i UoH-sektoren, i helseforetakene og i den statlige instituttsektoren (figur 8). Det er derimot en betydelig nedgang i andelen midlertidig ansatte stipendiater i næringsliv/bedrift, og andelen er like lav i den private instituttsektoren. Privat sektor synes altså å utkonkurrere offentlig sektor når det gjelder å gi stipendiatene jobbsikkerhet og utsikter til en karriere.

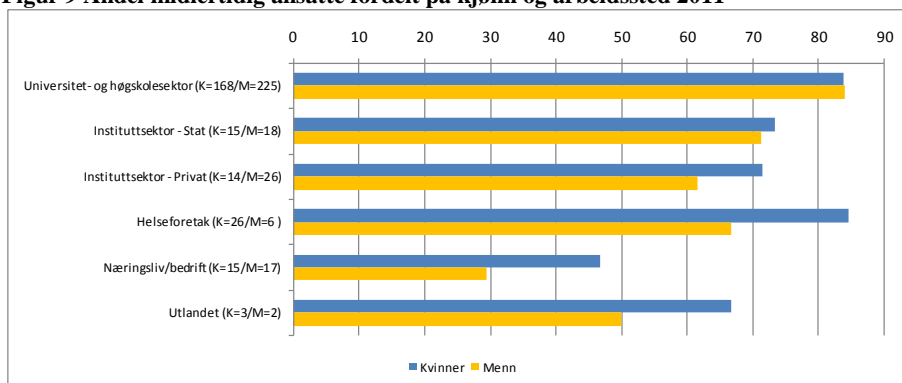
Figur 8 Andel midlertidige ansettelsesforhold fordelt på arbeidsgivere. Prosent 2009 og 2011



Det kan hende at næringslivet ser det å bygge opp kompetansenivået og beholde arbeidstakerne i virksomheten som strategisk viktigere enn academia gjør. Det kan også tenkes at næringslivet i større grad legger til rette for at allerede fast ansatte medarbeidere får muligheten til å ta en doktorgrad, eller at midlertidig ansatte stipendiater får tilbud om fast ansettelse underveis. I 2009 var de fast ansatte stipendiatene i privat sektor gjennomgående noe eldre enn de midlertidig ansatte i samme sektor, og tendensen holder seg i 2011.

Når vi ser på kjønnsfordelingen blant midlertidig ansatte ser vi at den er tilnærmet lik både i universitets- og høyskolesektoren og i den statlige instituttsektoren. Hos de andre arbeidsgiverne er derimot andelen kvinnelige stipendiater høyere enn andelen menn, jf. figur 9. Men her er tallene små.

Figur 9 Andel midlertidig ansatte fordelt på kjønn og arbeidssted 2011

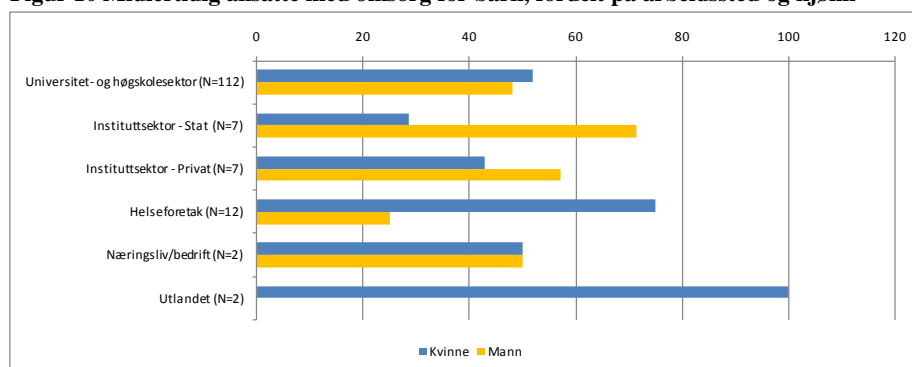


Omsorg for barn

Det er 190 stipendiater med omsorg for barn under 12 år i undersøkelsen og 74,7 prosent av dem er midlertidig ansatt. Tilsvarende er 80,9 prosent midlertidig ansatte uten omsorg for mindre barn. Ser vi

på de midlertidig ansatte med omsorg for barn i lys av hvilken arbeidsgiver de har, ser vi at nesten alle er i Universitets- og høyskolesektoren, og at det gjelder både kvinnelige og mannlige stipendiater.

Figur 10 Midlertidig ansatte med omsorg for barn, fordelt på arbeidssted og kjønn



Første relevante jobb etter avsluttet utdanning

Det er like mange som oppgir at det er den første relevante jobben etter studiene (49,9 prosent) som det er som svarer nei (50,1 prosent). Sannsynligheten for at det er første relevante jobb etter studiene faller raskt med økt alder (figur 12). Det er kjønnsforskjeller *innenfor* hver enkelt aldersgruppe i undersøkelsen (figur 14), som styrker antakelsen om at det er et samspill mellom kjønn og alder blant stipendiaterne. Tallmaterialet er her også veldig lite, men det ser ut som om stipendiatstillingen oftere er første relevante jobb for menn enn den er det for kvinner når vi ser det innenfor alderskategoriene.

Arbeidstimer

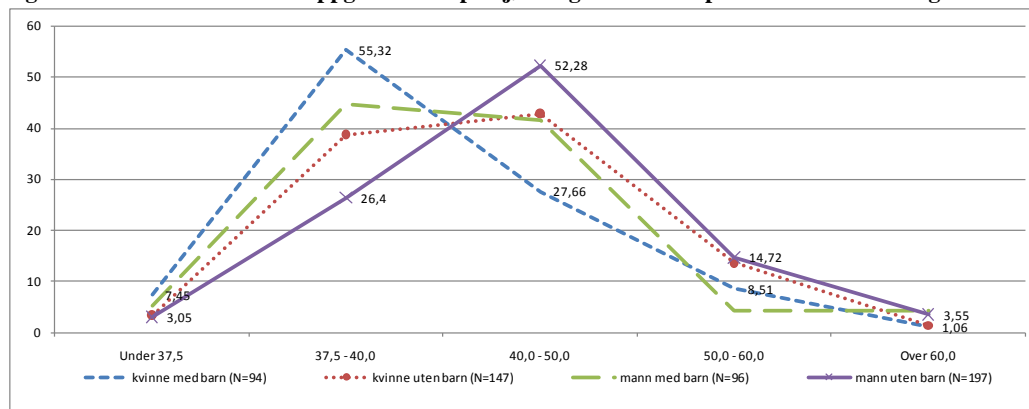
Ut fra alderssammensetningen og det faktum at forskerutdanningen kombinerer arbeid og studier, antar vi at stipendiater flest er fulltidsansatte med normal arbeidstid på 37,5 arbeidstimer i uken. Tilbakemeldingene tyder på at antakelsen holder: Det er bare drøye 4 prosent som oppgir at de arbeider *mindre enn 37,5 timer i gjennomsnitt*. Hovedmønsteret er at flertallet av stipendiaterne arbeider minimum 37,5 timer i uken. I likhet med resultatene fra 2007 og 2009 oppgir over 80 prosent at de gjennomsnittlig arbeider mellom 37,5 til 50 timer i uken. Vi ser derimot at det er variasjoner mellom menn og kvinners gjennomsnittlige ukentlige arbeidstimer (figur 15).

Gjennomsnittlig antall arbeidstimer varierer noe avhengig av stipendiatenes arbeidsgiver (tabell 1). Legger vi til grunn at over 50 arbeidstimer i uken i gjennomsnitt betyr et høyt arbeidspress, ser vi at sektorene varierer. Det er 15 prosent av stipendiater ved statlige institutter og 10 prosent i private institutter som oppgir over 50 arbeidstimer i gjennomsnitt. Belastningen synes å være størst i helseforetakene (18,6 prosent) etterfulgt av næringslivet (15,6 prosent). I universitets- og høyskolesektoren er det 13,3 prosent som oppgir mer enn 50 arbeidstimer. Det er altså fortsatt for mange stipendiater, hele 75 stykker, som sier de jobber mer enn 50 timer per uke *i gjennomsnitt* (70 stykker i 2009). Det vitner om et betenkelig hardt arbeidspress. Vi ser ikke noen forskjell mellom aldersgruppene alene her.

Hvorvidt stipendiaterne har forsørgeransvar eller ikke slår derimot klart ut. 43,6 prosent av stipendiaterne med omsorg for mindre barn oppgir at de arbeider mer enn 40 timer i uken. Det samme gjelder 65,1 prosent av stipendiater uten småbarn (figur 16). Halvparten av stipendiaterne med omsorg for barn under tolv år oppgir å ha normalarbeidsuker på 37,5 til 40 timer. I 2009 gjaldt dette 44 prosent av forsørgerstipendiaterne. Det er likevel ganske mange stipendiater med forsørgeransvar som legger

ned mange arbeidstimer utover de 37,5 som er normen, hele 8,9 prosent oppgir at de arbeider mer enn 60 timer i uken (10 prosent i 2009).

Figur 17 Antall arbeidstimer oppgitt fordelt på kjønn og hvorvidt stipendiatene har omsorg for barn.



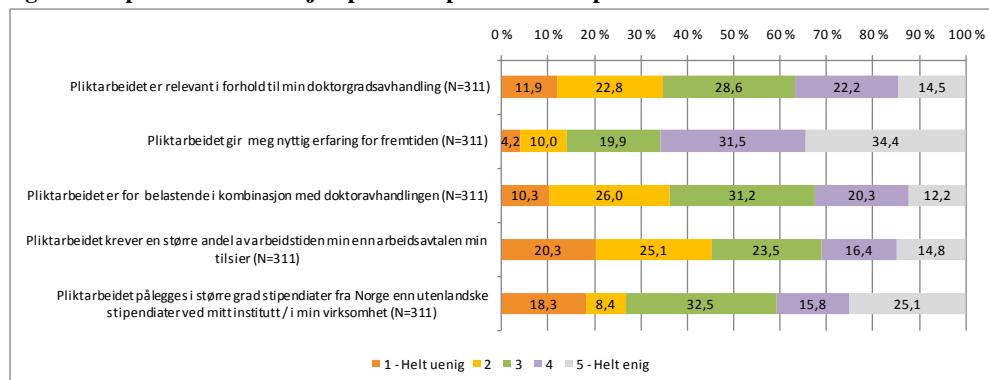
Når vi bryter ned tallene for arbeidstimer ytterligere og ser dem i lys av omsorg for barn og kjønn, ser vi at mødre i langt større grad oppgir å ha normalarbeidsuker enn fedrene. Fedre arbeider i større grad 40 til 50 timer i uken (figur 17). Forskjellen i arbeidstidsmønster er størst mellom ”kvinnelige stipendiater med barn” og ”mannlige stipendiater uten barn”. Forskjellene er mindre mellom ”kvinner uten barn” og ”menn med barn”, der kurvene følger hverandre tettere. Forsørgeransvar synes å moderere menns større tilbøyelighet til å arbeide mange timer slik at mønsteret blir mer som det vi ser for kvinner uten barn.

Pliktarbeid

I henhold til ”Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat” skal pliktarbeid ikke utgjøre mer enn 25 prosent av arbeidsbyrden i løpet av en 4-årig stipendiatperiode¹. I vårt materiale er det en mindre andel som oppgir at de har 25 prosent definert som pliktarbeid. Det er derimot flere som sier de enten har mindre eller mer enn 25 prosent pliktarbeid i 2011 enn tilfellet var i 2009. Det er i tillegg en økning i stipendiater som ikke har pliktarbeid, men også i stipendiater som ikke vet om de har pliktarbeid (figur 18).

Vi ba stipendiatene om å ta stilling til 5 påstander om pliktarbeid ved å svare på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). De grå-lilla tonene til høyre i figur 19 markerer en positiv støtte til påstandene,

Figur 19 Stipendiatenes reaksjon på et sett påstander om pliktarbeid



¹ Dette er til forveksling lik ordningen for lærlinger i fag- og yrkesopplæring, der 3 år (75 prosent) er definert som opplæring og 1 år (25 prosent) som verdiskaping.

mens de gul/oransje til venstre i figuren viser uenighet. Vi ser at hele 45,3 prosent av stipendiatene er *delvis eller helt enige* i at pliktarbeidet krever en større del av arbeidstiden deres enn det som står i arbeidsavtalen deres. Det er et problem fordi det da konkurrerer med fremdriften i forskerutdanningen. Den enkelte stipendiat vil oppleve det som slitsomt å forene rollen som forskerstudent og rollen som arbeidstaker. Det er også sannsynlig at dette er en viktig medvirkende årsak til at mange studenter oppgir at de gjennomsnittlig arbeider flere timer enn det som er normen i en normaluke. Vi legger ellers spesielt merke til at stipendiatene i stor grad er *uenige* i at pliktarbeidet gir dem verdifull erfaring for fremtiden og at de deler seg i to på spørsmålet om pliktarbeidet faktisk er relevant for doktorgradsavhandlingen deres.

I 2009 oppga 52,3 prosent av stipendiatene at forelesninger/undervisning utgjorde hoveddelen av pliktarbeidet. I 2011 oppgir 45 prosent det samme (figur 20). Den største forskjellen mellom resultatene fra 2009 og 2011, er at hele 36,7 prosent har oppgitt "Retting av oppgaver" som en hovedoppgave i 2011. Vi inkluderte dette svaralternativet i årets undersøkelse på bakgrunn av tilbakemeldingene i 2009. Det samme gjelder svaralternativet PBL: gruppe- og prosjektbaserte læringsformer (PBL). Disse læringsformene stiller store krav til alle deltakerne, også til stipendiatene som får det som del av pliktarbeidet. Som følge av at vi har inkludert to nye svaralternativer, synker tallene noe for de andre alternativene med unntak av "feltarbeid" og "andre prosjekter" som holder seg på samme nivå som i 2009.

35 prosent av stipendiatene oppgir å ha én pliktoppgave. 32 prosent oppgir å ha to (figur 21). Pliktarbeidet utgjør en betydelig andel av stipendiatenes arbeid, og vi må kunne forvente at de får nødvendig opplæring til å mestre disse oppgavene på arbeidsplassen. I 2009 stilte vi ikke spørsmål om slik opplæring. Det har vi gjort i år, og det er bekymringsfullt at et flertall av stipendiatene sier de ikke har fått opplæring, verken i pedagogisk metode (59 prosent), i presentasjonsteknikk (52 prosent) eller i å veilede andre (41 prosent). Dette er viktige verktøy i pliktarbeidet, og er viktige deler av den opplæringen vi må kunne forvente skal kunne føre til en eventuell karriere i akademia (figur 22).

Lønnsforhandlinger

83,6 prosent av stipendiatene sier de ikke har forhandlet lønn ved ansettelse. Det er et høyt tall, og bare ørlite lavere enn i 2009 (86,3 prosent) og i 2007 (89,7 prosent). Dem som får tilbud om fast ansettelse forhandler oftere lønn ved arbeidsforholdets start blant enn de som blir midlertidig ansatte. Slik var det også i 2009, men forskjellene er blitt noe mindre (figur 23). Stipendiatene melder tilbake at forhandlingene i hovedsak gir positive resultater av forhandlingene i forkant, enten i form av økt lønn eller i form av å beholde lønnen fra den stillingen en forlater.

Det er bare 15 prosent som har lønnen sin vurdert ved utløpet av prøvetiden på seks måneder. Det er likevel en markant økning fra de 0,8 prosentene som meldte om dette i 2009 (figur 24). I 2009 oppga 4 av 5 stipendiatene at de ikke visste om lønnen var blitt vurdert. I år er det 35 prosent som sier de ikke vet dette, mens 50 prosent nå svarer tydelig at lønnen ikke er blitt vurdert. Det er positivt at flere synes å ha større bevissthet om egen lønn og arbeidssituasjon enn tidligere. Det er spesielt gledelig fordi det her er snakk om en ung arbeidstakergruppe som ikke har fått opparbeidet like mye kunnskap om og erfaring med arbeidslivets spilleregler som andre. Det er også gledelig at det ser ut til å være en positiv økning i tilbøyeligheten til å levere inn krav ved lokale lønnsforhandlinger fra 2007 til 2011 (figur 25). Det er likevel fortsatt få stipendiatere (12,7 prosent) som stiller krav til egen lønnsutvikling, også underveis i stipendiatperioden.

På mange arbeidsplasser blir midlertidig ansatte, inkludert stipendiatene, gitt lavest prioritet ved de lokale forhandlinger, selv om de er en del av lønnsmassen og dermed bidrar til den lokale forhandlingspotten. For mange av stipendiater er dette deres første jobb og de kjenner ikke spillereglene godt nok. Dersom de får inntrykk av at det er fånyttet å levere inn krav i slike forhandlinger, vil mange nettopp la være å legge inn krav.

Undersøkelsen tyder på at mange stipendiater ikke har grunnlag for å tro at lønnskrav i lokale forhandlinger fører frem. Det er flere i 2011 som sier de ikke har fått lønnstillegg enn det var i 2009, og det er også færre som har fått lønnstillegg ved lokale forhandlinger blant 2011-stipendiatene enn tidligere (figur 26).

Samtidig er det flere stipendiater i 2011 som oppgir å ha fått lønnstillegg enn det er stipendiater som sier de har lagt inn krav. Noen får altså lønnstillegg uten å legge inn krav. Det kan tyde på at noen tar initiativ for å ivareta også denne gruppen medarbeidere. Stipendiatsatsene er fastsatt sentralt og bevilgningen er som regel gitt for hele stipendiatperioden. Arbeidsgiver kan likevel bruke lønnstillegg til å spe på stipendiatsatsene, både for å motivere, skape lojalitet og premiere arbeid som kommer virksomheten til gode.

Teknas strategidokument for stipendiatene (vedtatt i mai 2009) fastslår at stipendiater skal vurderes på linje med øvrige ansatte i lokale lønnsforhandlinger. Dette innebærer at stipendiater skal informeres om forestående lokale forhandlinger, om mulighetene til å fremme krav og at disse blir fremmet og prioritert i henhold til avtalte kriterier i forhandlingene.

Medarbeidersamtale

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å tilby ansatte medarbeidersamtale hvert år. Medarbeidersamtalen skal være en dialog mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiverrepresentant om den ansattes arbeidsforhold. Det er av avgjørende betydning at arbeidsgiverparten har personalansvar og fullmakt/ansvar til å følge opp samtalen i etterkant. Stipendiater skal få tilbud om årlige medarbeidersamtaler på linje med andre arbeidstakere. Dette er særlig viktig for stipendiatene som ofte er i sitt første ansettelsesforhold og i tillegg er avhengig av god oppfølging og relasjon til en eller flere faglige veiledere. Undersøkelsen viser dessverre at flertallet av stipendiatene ikke har fått tilbud om slik medarbeidersamtale (figur 27). De som får tilbud gjennomfører samtalen én gang i året (figur 28).

Den nærmeste overordnede med personalansvar gjennomførte medarbeidersamtalen med stipendiatene i 61 prosent av tilfellene i 2009. I 2011 har dette sunket til 57 prosent (figur 29). Andelen som sier at veileder gjennomfører samtalen er også noe mindre enn i 2009, men den er fortsatt på hele 27,4 prosent. Det betyr at én av fire stipendiater samtaler om forhold ved sin arbeidssituasjon med en person som ikke har personalansvar, og som han/hun er avhengig av å ha en god relasjon til for å arbeide med doktoravhandlingen. Det kan oppfattes som uheldig, og gjør stipendiaten sårbar for blant annet konfliktsituasjoner der relasjonen til veileder står på spill.

Vi legger også merke til at andelen som oppgir at ”Andre” gjennomfører medarbeidersamtalen har økt veldig fra 6,7 prosent i 2009 til 15,7 prosent i 2011, uten at vi med sikkerhet kan si hvem dette er, eller om de har personalansvar.

Ordninger som praktiseres hos arbeidsgiver

På spørsmål om hvilke arbeidstidsordninger som gjelder på arbeidsplassen, er det i likhet med i 2009 vanligst at arbeidsgiver har fleksitidsordninger (85,9 prosent). Det er ellers verdt å merke seg at det er langt flere som oppgir at arbeidsgiver praktiserer timeføring på prosjekter (14,8 prosent), sammenliknet med 2009 (2,4 prosent). Det er også en tilsvarende sterk nedgang i ordninger med overtidsbetaling fra 14,8 prosent i 2009 til 2,6 prosent i 2011 (figur 30).

Finansiering av stipendiatstilling

I likhet med resultatene fra både 2007 og 2009 svarer de fleste stipendiatene at de er finansiert gjennom bevilgninger fra Norges forskningsråd (figur 31), men denne andelen er mindre enn i 2007 og 2009. Det er fortsatt flere menn (41,5 prosent) enn kvinner (35,5 prosent) som er finansiert med bevilgninger fra Forskningsrådet. Andelen som oppgir å bli finansiert av privat næringsliv og det offentlige i samarbeid er fordoblet, og vi ser også en økning i andelen ”Annet”. Det kan være uttrykk for den økte samhandlingen og kontakten mellom ulike aktører i ulike sektorer som utdannings- og forskningspolitikken legger opp til, både nasjonalt og internasjonalt.

Myndighetene har besluttet at universitetene i større grad skal ha ansvaret for å finansiere stipendiatstillingene. Samtidig har Forskningsrådets programbevilgninger økt. I universitetssektoren kan forskjellen mellom ”finansiert internt” og ”finansiert gjennom midler fra Forskningsrådet” være vanskelig å se. Når vi ser på hvilke finansieringskilder stipendiatene oppgir fordelt på hvilken hovedarbeidsgiver de har (tabell 2), ser vi at de i Universitets- og høyskolesektoren i langt større grad enn andre oppgir interne finansieringsmidler. Universitetenes ansvar for å finansiere stipendiatstillingene har trolig også bidratt til økte innslag av eksterne og kanskje internasjonale finansieringskilder til forskerutdanningene.

Det er som tidligere nevnt vanskelig å sammenlikne de mange stipendiatene i UoH-sektoren med de relativt få stipendiatene som har andre arbeidsgivere, men i tabell 2 ser vi tegn til at det er variasjoner i hvordan de finansierer stipendiatstillingene. Akademia fremstår som den sektoren med minst finansiering fra eksterne nasjonale og internasjonale kilder. Både de private instituttene, helseforetakene og næringslivet/bedrifter har tettere koplinger til næringsliv, andre offentlige aktører og andre enn det universitetene og høyskolene har, relativt sett.

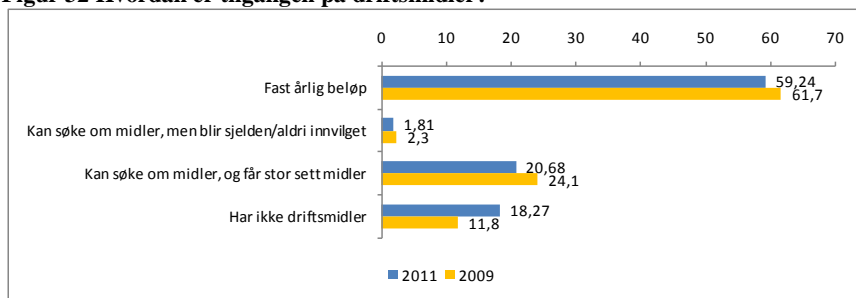
Tallene fra 2009-undersøkelsen viste at stipendiatene ved NTNU (46,8 prosent) i større grad oppga å ha finansiering fra Norges Forskningsråd enn stipendiatene ved de to andre større utdanningsinstitusjonene i vårt utvalg, UiO (29,5 prosent) og UiB (37,7 prosent). I årets undersøkelse ser vi ikke en slik forskjell mellom stipendiatene ved de tre institusjonene (tabell 3). De rapporterer jevnt over at mellom 35 til 40 prosent er finansiert gjennom midler fra Forskningsrådet og rundt 30 prosent gjennom interne midler. Tallene for de andre institusjonene er dessverre for små til å bli regnet som relevante.

Tilgang på driftsmidler

Driftsmidler kommer i tillegg til lønn og definerer i stor grad ”budsjettet” som stipendiatene disponerer i doktorgradsarbeidet sitt. Det er ikke klare retningslinjer for omfanget av driftsmidlene og hva de er ment å dekke av kostnader. Det er den enkelte arbeidsgiver og/eller utdanningsinstitusjon som fastsetter størrelsen på driftsmidlene som stipendiatene eventuelt får til rådighet. Blant våre stipendiatmedlemmer er det hele 18,3 prosent som sier de ikke har driftsmidler. Det er en økning fra

2009 (figur 32). Det er i tillegg en mindre andel som får et fast årlig beløp i 2011, og det er færre som har anledning til å søke om driftsmidler og få innvilget søknaden sammenliknet med 2009. Resultatene i 2007 og 2009 var omtrent sammenfallende.

Figur 32 Hvordan er tilgangen på driftsmidler?



Forskningsrådet gjennomførte høsten 2009 en spørreundersøkelse blant doktorgradsstipendiater og postdoc'er i universitetssektoren som viser at universitetene sliter med å tiltrekke seg kvalifiserte søkere til disse stillingene. Resultatene ble lagt ut og kommentert i mai 2010². Respondentene i undersøkelsen forklarte akademias manglende attraktivitet blant annet med dårlige vilkår for å drive aktiv forskning (samt manglende utsikter til fast forskerstilinger eller til rekrutteringsstipend). Forskningsrådets direktør i Divisjon for vitenskap, Anders Hanneborg, slo da fast at driftsmidler er et viktig virkemiddel for å gi gode forskningsbetingelser.

Teknas stipendiatundersøkelsen 2011 kan tyde på at praksis ikke lever opp til målsettingene om å styrke driftsmidlene som et virkemiddel for å rekruttere studenter til forskerutdanning i Norge.

I tabell 4 ser vi at Teknas stipendiatmedlemmer i universitets- og høyskolesektoren er de som i størst grad får et fast årlig beløp å forholde seg til. Samtidig er det klare forskjeller mellom de tre største universitetene: Det er en langt lavere andel av stipendiatmedlemmene våre som har driftsmidler ved Universitetet i Oslo enn ved NTNU og ved Universitetet i Bergen (tabell 5). Det er også verdt å merke seg at det er færre stipendiater fra næringslivet/bedrifter enn andre som ikke har driftsmidler eller utsikter til å få innvilget midler dersom det er behov. Vi har også sett på fordelingen ut fra fagområder, men antallet stipendiater blir for lite i hver kategori og til å kommentere forskjellene (tabell 6). Tabellen blir bare en beskrivelse av den faktiske fordelingen av stipendiatene i denne undersøkelsen.

De stipendiatene som får driftsmidler får derimot mer enn stipendiatene fikk i 2009 (figur 33). Flertallet av stipendiatene i 2011 (55,2 prosent) oppgir at de får fra 10 000 til 40 000 kroner i året. Over 16 prosent får mer enn 60 000 kroner. Det er relativt sett flere som får mellom 20 000 til 60 000 kroner i 2011 enn det var i 2009, og færre som får under 20 000 kroner.

Andelen stipendiatene som får over 60 000 kroner i driftsmidler er størst ved de statlige instituttene, i helseforetakene og i næringslivet (tabell 7). Driftsmidlene i helseforetakene synes generelt å ligge høyere enn hos andre arbeidsgivere. Stipendiatene i universitets- og høyskolesektoren får vanligvis 20 000 til 40 000 kroner til disposisjon, mens den private instituttsektoren skiller seg ut ved å ha den høyeste andelen stipendiater som får mindre enn 20 000 kroner. Tallene er igjen små, og er i hovedsak deskriptive for respondentene og ikke generaliserbare utover det.

²

http://www.forskningsradet.no/no/Nyheter/Fa_sokere_til_rekrutteringsstillinger_i_akademia/1253955846566?lang=no

I 2009 så vi et mønster i at de som fikk mest i driftsmidler i større grad hadde en eksperimentell innretning på doktorgradsarbeid. Det kan fortsatt se ut som om dette er en forskjell i 2011, mens forskjellen mellom dem som oppgir å ha like deler teori og eksperiment og dem som sier arbeidet hovedsakelig er eksperimentelt er noe mindre (figur 34).

Kapittel 3 – Stipendiatenes forskningsvilkår

I tillegg til å være arbeidstakere er stipendiatene ansatt for å gjennomføre et større forskningsarbeid som skal kvalifisere dem til en doktorgrad. Storparten av deres arbeidstid skal gå til forskningsarbeidet. Vi har i det foregående sett noe skjematisk på ulike sider av stipendiatenes arbeidsvilkår. I dette kapittelet vier vi spesiell oppmerksomhet til vilkår som er viktige for deres forskningsarbeid: faglig miljø, innretting på doktorgradsarbeidet, oppfølging fra veileder, utstyrssituasjonen og samarbeid med andre forskere.

Institusjon og fagområde

Av historiske årsaker har Tekna alltid vært sterkt representert ved NTNU, og flertallet av Teknas stipendiat er fortsatt graden sin skrevet ut ved NTNU. Samtidig blir bakgrunnen til Teknas stipendiat stadig mer heterogen. Vi ser at andelen stipendiat tilknyttet NTNU går ned også i 2011, og årsaken er ganske enkelt at andre læresteder har en sterkere vekst i teknisk-naturvitenskapelige doktorgrader sammenliknet med NTNU. Universitetene i Oslo og Bergen følger som nummer to og tre, mens Universitetene i Tromsø, Stavanger og Ås (UMB) også vokser (figur 35).

I 2009 oppga flest stipendiat, 19,2 prosent, at de studerte innenfor biologifag. Denne andelen er redusert kraftig til 12,4 prosent i 2011 (figur 36). Samtidig er andelen som har oppgitt ”Annet” nesten fordoblet fra 16,5 prosent til 28,3 prosent siden 2009. De utfyllende svarene fra stipendiatene som har oppgitt ”Annet” som fagområde, vitner om at fagområdene er i utvikling og at det ikke faller naturlig for stipendiatene lenger å klassifisere seg innenfor for eksempel ”biologi” når de tar en doktorgrad i bioinformatikk, biokjemi, bioteknologi eller medisinsk biologi. Mangfoldet av fagbetegnelser er i ferd med å bli en utfordring for en overordnet kategorisering av fagområder ettersom vi i økende grad ser at tverrfaglige studier og nye fagkombinasjoner vokser frem. Noen stipendiat uttrykker også usikkerhet om de kanskje burde krysses av et annet svaralternativ enn ”Annet”. Utover disse større endringene fra 2009, følger fordelingen i 2011 noenlunde samme mønster som tidligere.

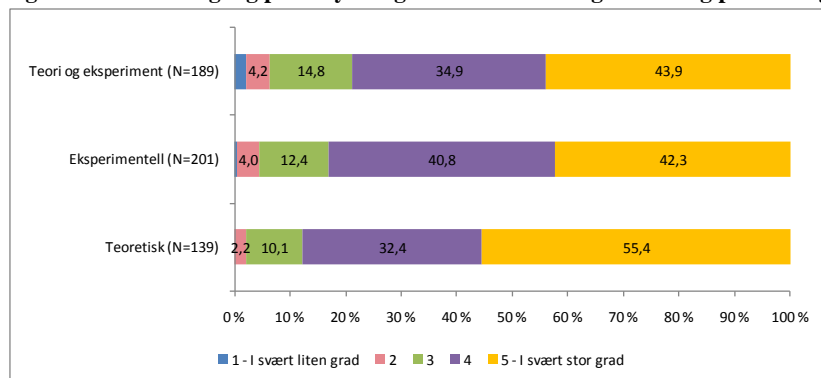
Innretting på doktorarbeidet og tilgang på utstyr og infrastruktur

Flertallet av stipendiatene i undersøkelsen oppgir at innrettingen på doktorgradsarbeidet er hovedsakelig eksperimentell eller jevnt fordelt mellom teoretisk arbeid og eksperimenter. Det er mindre enn en av tre som oppgir at arbeidet er hovedsakelig teoretisk (figur 37). Det er et særtrekk ved mange teknisk-naturvitenskapelige fag at de forutsetter eksperimentering. Dette krever tilgang på nødvendig utstyr og infrastruktur som egnede lokaler og teknisk utstyr (for eksempel laboratorier, PC, telefon, osv.). Det gjør teknisk-naturvitenskapelige fag og studier dyrere for mange institusjoner enn de mer teoretiske fag.

I 2009-undersøkelsen svarte 96,9 prosent av stipendiatene at de hadde tilgang til nødvendig utstyr og infrastruktur for å utføre sitt forskningsarbeid. 3,1 prosent av stipendiatene svarte at de sjelden hadde tilgang til dette. Det var noen flere enn i 2007. Stipendiatene fikk spørsmål også i 2011 om de har tilgang til det utstyret og den infrastrukturen de trenger for å utføre forskningsarbeidet sitt, men vi har endret svaralternativene fra ”aldri”, ”sjelden” og ”alltid” i 2009, til en mer nyansert skala fra 1 til 5 der 1 betegner ”i svært liten grad” og 5 betegner ”i svært stor grad”. Endringen gir tydelig utslag på svarmønsteret (figur 38). Det er i år litt over en tredel som svarer at de ”i stor grad” har tilgang på nødvendig utstyr og infrastruktur og 46,3 prosent svarer at de har det ”i svært stor grad”. Til sammen er det altså en mindre andel som svarer positivt på spørsmålet enn tidligere. Det skyldes nok i første rekke at den nye svarinndelingen er mer nyansert. Det er også lettere å moderere negativ

tilbakemelding og vi ser dermed en liten økning her også. Det er likevel gruppen som føler de kan svare ”både/og”, ”verken/eller” eller ”vet ikke” som vokser mest.

Figur 45 Grad av tilgang på utstyret og infrastrukturen og innretting på doktorgradsarbeidet



Stipendiater som arbeider hovedsakelig eksperimentelt melder i noe større grad enn andre at de i svært stor grad har det utstyret og tilgang på infrastruktur de trenger (figur 39). Den konklusjonen vi kan trekke, er at tilgangen på utstyr og infrastruktur varierer blant stipendiatene og sannsynligheten for ikke å ha god nok tilgang på slikt utstyr øker når doktorgradsarbeidet inneholder eksperimenteringer. Likevel er inntrykket at de fleste har noenlunde det de trenger.

Veileders kompetanse og oppfølging

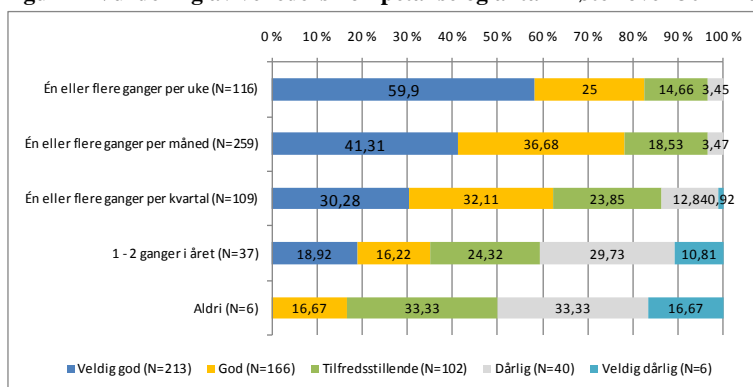
Stipendiatene trenger faglig rådgivning underveis i arbeidet. Det er en viktig premisse for at doktorgradsutdanningen skal være god at stipendiatene har minst en veileder som følger dem opp systematisk i arbeidet. På spørsmål om hva som er deres viktigste kilde til faglig rådgivning, svarer nesten 70 prosent at dette er veileder (figur 40), mens 23,5 prosent oppgir at dette er kolleger. Når vi ser nærmere på hva de oppgir under ”Annet”, kan vi fordele de fleste inn under kategoriene veileder eller kolleger. Samtidig oppgir hele 94,3 prosent av de samme stipendiatene at de har én hovedveileder, og det store flertallet har minst én biveileder i tillegg. Bortimot 40 prosent av stipendiatene har faktisk to eller flere biveiledere. ”Veiledertettheten” synes altså å være god (figur 41). Ut fra vårt materiale, kan vi peke på flere mulige årsaker til at veileder likevel ikke er stipendiatenes viktigste kilde til faglig rådgivning.

For det første er veileders kompetanse og tilgjengelighet to viktige forutsetninger for at stipendiatene skal kunne få løpende, god veiledning i doktorgradsarbeidet. Drøye 70 prosent av stipendiatene melder at veiledere har god eller veldig god kompetanse i å veilede (figur 42). 19 prosent sier kompetansen er tilfredsstillende, 7,5 at den er dårlig og drøye 1 prosent at den er veldig dårlig. Det er ingen forskjell mellom kvinnelige og mannlige stipendiater. Det er problematisk at nærmere 30 prosent sier de ikke har gode nok veiledere og at stipendiater må søke sin viktigste faglige rådgivning andre steder. Vi kan også nevne at det i 2007 var hele 56,4 prosent som svarte at veileders faglige kompetanse var veldig god, mens det var 35,7 prosent som svarte dette i 2009.

I tillegg er det færre i 2011 enn i 2009 som har ukentlige møter med veileder som varer mer enn 30 minutter. Det er derimot en økning i andelen som har månedlige møter, og færre som har sjeldnere (figur 43). Ingen stipendiater har krysset av for at han/hun ikke har behov for veiledning. Vi antar at få og korte møter og lite oppfølging fra veileder kan henge sammen med manglende tiltro til veileders kompetanse, og at dette gjerne utvikler seg i et relasjonelt negativt samspill. I figur 44 ser vi at det er et tydelig mønster mellom vurderingene av veilederkompetansen og rapportert møtehyppighet. De

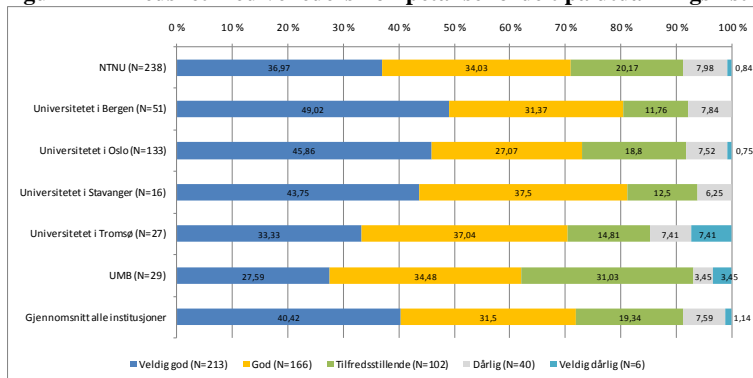
som vurderer sin veileders kompetanse som god eller veldig god har hyppigere møter med veileder: De utgjør en økende andel når vi går oppover y-aksen i møtehyppighet. Vi ser også her at mønsteret for dem som mener veileders kompetanse er ”tilfredsstillende” følger det samme mønsteret (utgjør en voksende andel dess færre møter det er snakk om) som dem som oppgir at de har veiledere med dårlig eller veldig dårlig kompetanse.

Figur 44 Vurdering av veileders kompetanse og antall møter over 30 minutter med veileder



De som oppgir veileder som viktigste kilde til faglig rådgivning vurderer også veileders kompetanse høyest. Halvparten av dem som har oppgitt at ”kolleger” eller ”andre” er deres viktigste faglige kilde har likevel hyppig kontakt med veilederen sin, opptil flere ganger i måneden (figur 45). Det kan bety at veilederens kompetanse må suppleres med faglig kunnskap fra andre for å gjennomføre doktorgradsarbeidet, det kan være fra samarbeid i større grupper og i tett interaksjon med kolleger. Det er tydelig at de som oppgir sin veileder som viktigste faglige kilde, har de beste forutsetningene for å få god oppfølging også i form av hyppigere møter og mindre tilfeldige faglige diskusjoner/møteplasser enn det andre synes å ha (figur 46).

Figur 47 Tilfredshet med veileders kompetanse fordelt på utdanningsinstitusjon



I figur 47 har vi satt opp stipendiatenes vurderinger av veilederens kompetanse og hvilke utdanningsinstitusjoner de er ved. Vi har utelatt de institusjonene med minst representasjon i undersøkelsen. Vi ser at det er betydelig variasjon mellom institusjonene vedrørende de ulike vurderingene veilederne får. Medarbeidersamtaler er en del av den ordinære oppfølgingen av arbeidstakere. I tillegg må institusjonene arbeide strategisk og målrettet for å kvalitetssikre og videreutvikle doktorgradsprogrammene. Det er viktig at de her bygger på stipendiatenes tilbakemeldinger om hvordan de blir fulgt opp. Vi har spurt stipendiatene om deres erfaringer med evalueringer av veileder(e).

Det er bare 37,2 prosent av stipendiatene som svarer bekreftende på om de i løpet av stipendperioden har evaluert sin egen veileder. Det er en økning fra 32,6 prosent i 2009, men de fleste (71,7 prosent)

vet fortsatt ikke om eventuelle negative tilbakemeldinger blir fulgt opp (figur 48). Det er bare i knappe ett av fem tilfeller at negative tilbakemeldinger blir fulgt opp.

Evalueringsene skjer i hovedsak skriftlig, og vi antar at det kan heve terskelen for å melde fra om ulike samhandlingsproblemer med veileder. I tillegg har vi sett at det ofte er veileder som gjennomfører medarbeidersamtalene. Dette er bekymringsfullt, og det underbygger inntrykket av at mange stipendiater ikke blir fulgt opp godt nok, verken som studenter eller som arbeidstakere, og at de har begrensede tilbakemeldingsmuligheter i en ellers sårbar periode av yrkeslivet.

Teoretisk og/eller eksperimentell doktorgradsforskning – og veiledning

Det er en stor andel veldig positive vurderinger av veileders kompetanse blant dem som trenger både teoretisk og eksperimentell veiledning (figur 49). Men det er en større andel som mener veileders kompetanse er dårlig eller veldig dårlig blant stipendiatene med et helt eller delvis eksperimentelt arbeid enn blant dem med teoretiske oppgaver, selv om tallene her er små og usikre. Det tyder på at det er av stor betydning at veiledere i teknisk-naturvitenskapelige fag både er oppdatert teoretisk og i utøvelsen av sine fag.

Mønsteret i vårt materiale tyder på at dess mer eksperimentelt doktorgradsarbeidet er, dess større er behovet er for hyppigere møter med veileder. Vi ser for det første at det er en større andel av som arbeider eksperimentelt som også møter ukentlig med sin veileder enn det er blant de andre stipendiatene. For det andre er det sjeldnere at stipendiater med eksperimentelt arbeid bare møter veilederen én eller flere ganger per kvartal (figur 50). Dette indikerer at veileders kompetanse og kapasitet til å veilede stipendiatene i deres eksperimentelle arbeid er en nøkkel for gode teknisk-naturvitenskapelige doktorgradsutdanninger.

Forskergruppe

Utviklingen i forskningssystemet går mer og mer i retning av å organisere arbeidet med større forskningsprosjekter i grupper. Det store flertallet av stipendiatene i undersøkelsen er del av en større forskergruppe (71,8 prosent). Det er en fortsatt positiv utvikling fra 2007 (43,6 prosent var da del av en forskergruppe) og fra 2009 (70,4 prosent).

Som tidligere påpekt er fordelingen av stipendiater på arbeidsgiversektor svært skjev, og tallene kan i beste fall bare brukes til å utforske kunnskap vi allerede har: Forskergrupper er vanligst i helseforetakene, etterfulgt av private institutter og statlige institutter (figur 51). Universiteter knytter i økende grad blant annet forskningsmidlene opp til slike forskergrupper. Det er derimot et større potensial for at flere stipendiater i næringslivet blir knyttet opp til forskergrupper: Andelen er nærmest halvert fra 2009.

Stipendiatene selv (86 prosent) opplever det som hovedsakelig positivt for deres forskerutdanning å være del av en større forskergruppe. I 2009-undersøkelsen syntes hele 97,6 prosent at det var positivt. Stipendiater i forskergrupper møter også oftere sin veileder ukentlig, men har ellers ikke hyppigere møter med veileder (figur 52).

Stipendiatene som arbeider i forskergrupper er derimot mer positive i vurderingen av veileders kompetanse enn de som ikke er del av en slik gruppe, og virker i mindre grad misfornøyd med oppfølgingen enn andre (figur 53). I vårt materiale er det også mer sannsynlig at en stipendiat er i en forskergruppe dersom han/hun arbeider eksperimentelt (figur 54).

Stipendperiode i utlandet

I en verden der markeder og kunnskapsproduksjonen i hovedsak er blitt globaliserte, forsøker myndighetene å motivere utdannings- og forskningsmiljøene til å legge større vekt på etableringen av internasjonale nettverk og forskningsrelasjoner. I opptrappingen mot en ny forskningsmelding i 2013 er det gitt utvetydige signaler om at internasjonalisering vil bli tillagt større vekt i innretningen og vurderingen av norske forskningsmiljøer. Myndighetene bruker student- og forskermobilitet som viktige indikatorer på om norsk forskning vil ha etablert gode nok forutsetninger for å kunne nyttiggjøre seg av kunnskaps som utvikles i og utenfor Norge.

Stipendiatenes ambisjoner om og anledning til å delta på den internasjonale kunnskapsarenaen blir dermed viktig for deres egne karrieremuligheter og for de norske forskningsmiljøene generelt. Svarene fra Tekna-stipendiatene vitner om at denne politiske ambisjonen ikke har vunnet helt frem. Andelen stipendiatene som *ikke* planlegger å gjennomføre hele eller deler av stipendperioden i utlandet har økt fra 38,9 prosent i 2009 til 44,4 prosent i 2011 (figur 55). Det er bare 23 prosent som bekrefter at de planlegger dette. Det er veldig få som oppgir at de ikke har mulighet til å ta et utenlandsopphold, så svarene tyder på at viljen er blitt mindre og mulighetene kanskje er blitt mindre attraktive sammenliknet med hjemlige muligheter.

Ulike kulturer og muligheter blant ulike arbeidsgivere synes ikke å utgjøre en stor forskjell (figur 56). Stipendiatere ved helseforetakene utelukker i sterkere grad et utenlandsopphold i doktorgradsarbeidet enn andre, men tallene er små. Det er derimot større sannsynlighet for at stipendiatere med omsorg for barn under tolv år verken planlegger eller vurderer et utenlandsopphold, som forventet (figur 57).

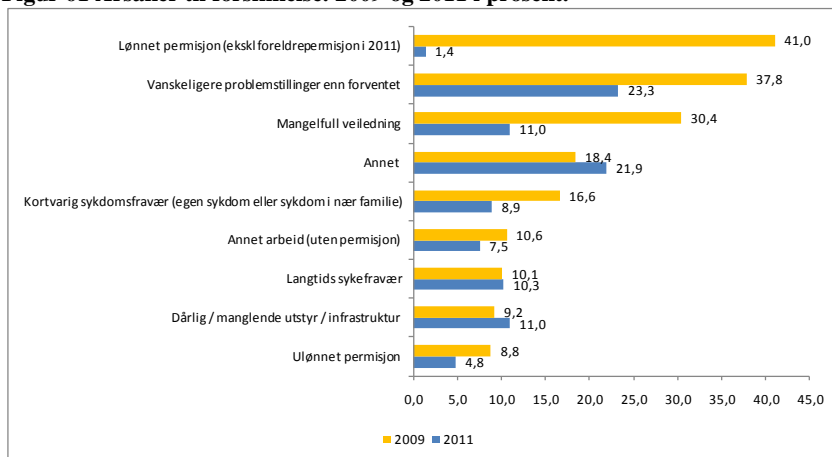
Stipendperioden og forsinkelser

Det store flertallet av stipendiatene (86,9 prosent) oppgir å ha startet sin doktorgradsutdanning i perioden 2007 til 2010, og like mange planlegger å bli ferdige i perioden 2011 til 2013. De fleste ser altså for seg at de skal fullføre på normert tid. Når vi derimot spør om det har oppstått forsinkelser svarer mange bekræftende på dette. I 2009 var nesten halvparten forsinket. I 2011 er det knapt en tredel som oppgir å være forsinket (figur 58). Det er en gledelig forbedring som vi håper er en trend. Det er en litt større andel kvinner (32 prosent) enn menn (27,4 prosent) som sier de er forsinket (figur 59). Det samme mønsteret så vi i 2009.

I 2009 var andelen forsinkelser større i instituttsektoren enn i UoH-sektoren. Det er tilfellet i år også, men andelen ligger rundt gjennomsnittet både i UoH, i statlige og i private institutter. Andelen forsinkede stipendiatere er derimot større i helseforetakene (40 prosent) enn andre steder (figur 60).

Stipendiatene oppgir ulike årsaker til forsinkelsene, jf. figur 61. I årets undersøkelse har vi spesifisert at foreldrepermisjon ikke regnes som en forsinkelse på linje med de øvrige, og stilt egne spørsmål om dette. Det slår sterkt ut når vi sammenlikner 2009 og 2011.

Det er en langt mindre andel som oppgir at de arbeider med en vanskeligere problemstilling enn forventet eller som oppgir mangelfull veiledning som årsak. Disse forholdene vil typisk kunne henge tett sammen. Resultatene kan vitne om at stipendiatene blir bedre fulgt opp enn tidligere. Vi legger også merke til at dårlig/manglende utstyr/infrastruktur i noe større grad forklarer forsinkelser i 2011 enn i 2009. Det gjelder både kvinner og menn.

Figur 61 Årsaker til forsinkelse. 2009 og 2011 i prosent.

Tallene er små, men vi synes å ane noen mulige kjønnsforskjeller i hva stipendiatene oppgir som årsak til forsinkelse (figur 62). Det er en høyere andel kvinner som oppgir lønnet permisjon som en årsak, samt sykdomsfravær av lang varighet.

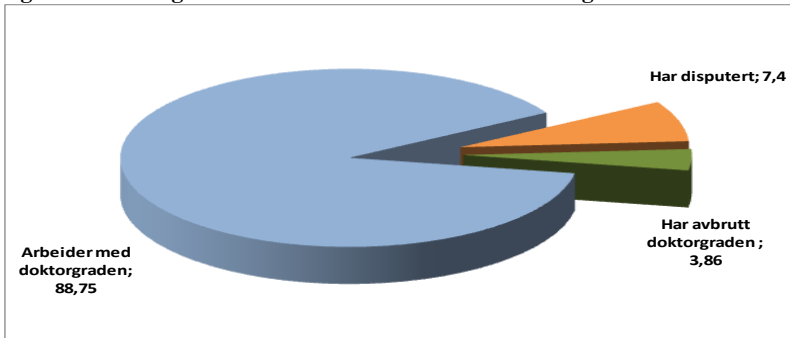
I 2009 oppga kvinner kortvarige sykdomsfravær som årsak i større grad enn menn. Vi vet at kortere fravær ikke gir automatisk forlengelse av stipendperioden. Dette er blant annet er en utfordring for foreldre med mye fravær på grunn av syke barn, og har tradisjonelt vært knyttet til kvinners situasjon. Denne utfordringen møter også de mannlige stipendiatene når de i økende grad tar del i omsorgen for sine barn. I 2011 er andelen menn som oppgir dette som en årsak større enn andelen kvinner.

Stipendiatene blir bedt om å oppgi hvor de planlegger eller ønsker å arbeide etter endt doktorgradsutdanning. Sammenliknet med 2009 er det en oppgang i ambisjonene om å arbeide i privat sektor: industrien/privat næringsliv eller som selvstendig næringsdrivende (figur 63). Det er generelt en nedgang i andelen som krysser av for offentlige stillinger og for forskerstillinger ved forskningsinstitutter (her skjeller vi ikke mellom offentlige og private). Det er utsiktene til en karriere i industrien og privat næringsliv som henger høyest blant stipendiatene, etterfulgt av forskerstillinger ved forskningsinstitutter. Offentlig sektor, eksklusive universiteter og høyskoler, sliter med å tiltrekke seg Tekna-stipendiatene.

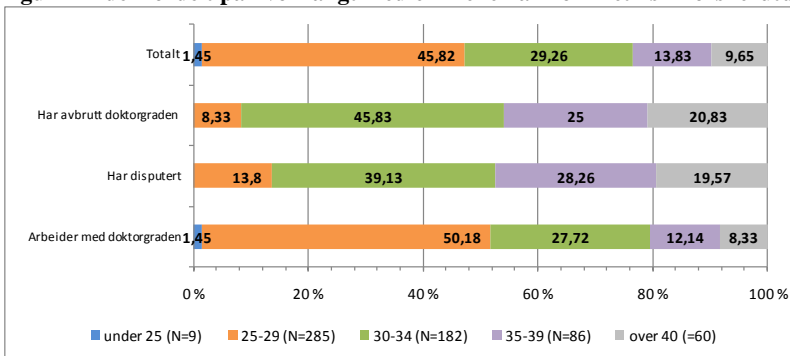
VEDLEGG

Figurer – Kapittel 1

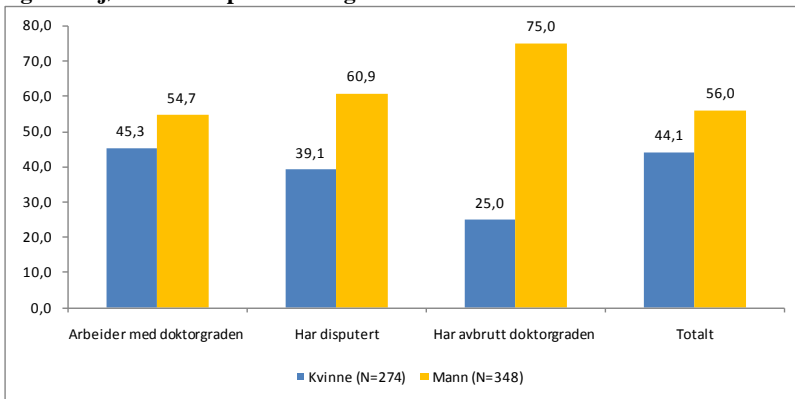
Figur 1 Hvor langt har du kommet i din forskerutdanning? N = 622



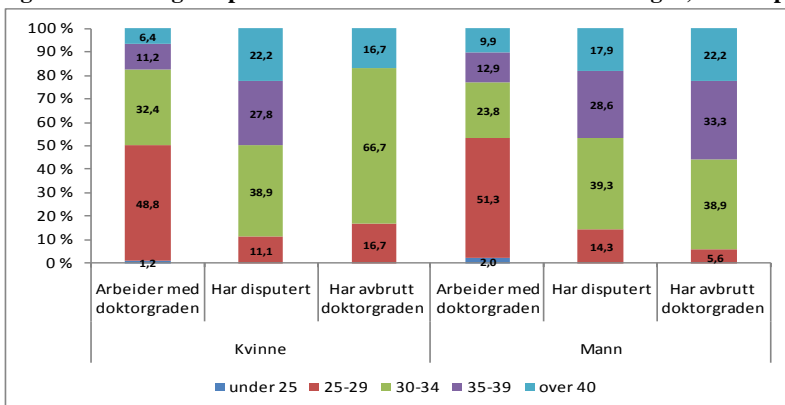
Figur 2 Alder fordelt på hvor langt medlemmene har kommet i sin forskerutdanning



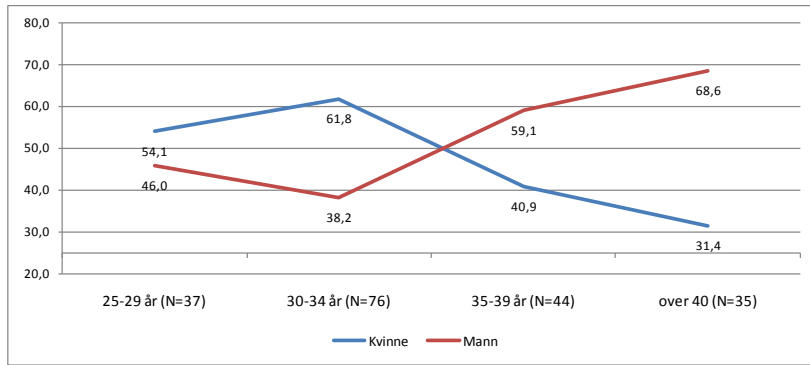
Figur 3 Kjønn fordelt på hvor langt medlemmene har kommet i sin forskerutdanning



Figur 4 Hvor langt respondentene er kommet i forskerutdanningen, fordelt på kjønn og aldersgruppe

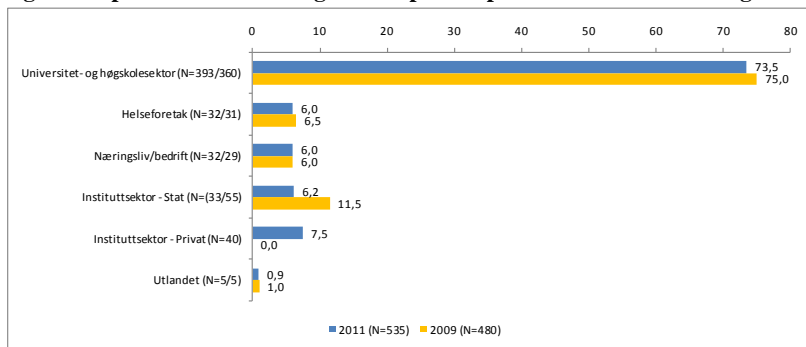


Figur 5 Kjønnfordeling blant stipendiater som har barn ut fra kjønn, prosent.

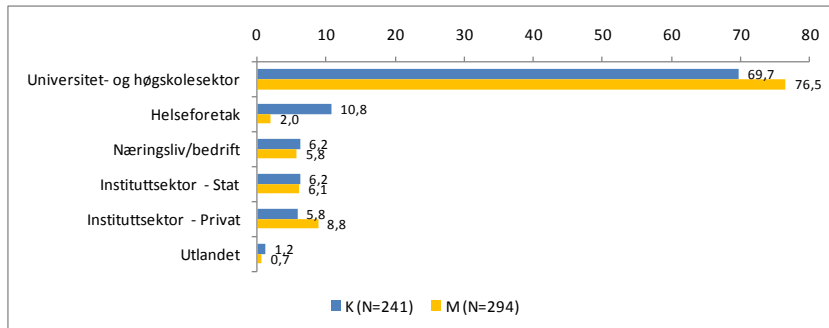


Figurer og tabeller – kapittel 2

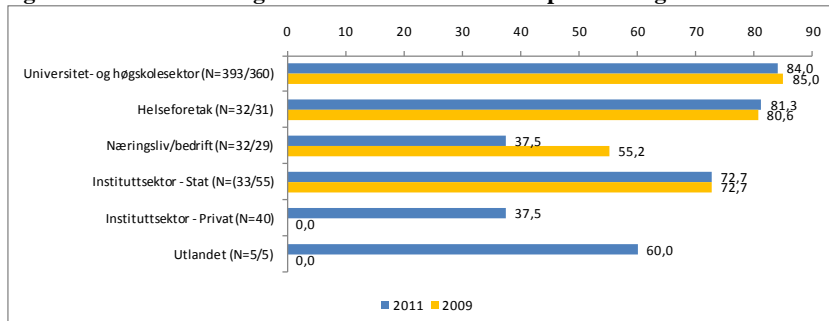
Figur 6 Stipendiatenes arbeidsgiver i stipendiatperioden. Prosent 2009 og 2011.



Figur 7 Stipendiatenes arbeidsgiver i 2011 fordelt på kjønn.



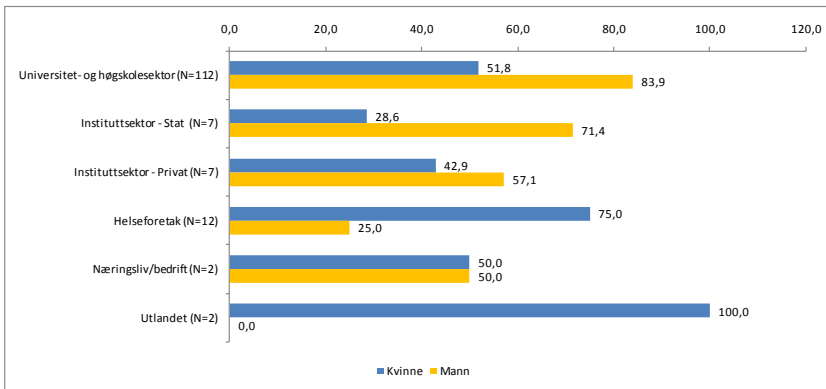
Figur 8 Andel midlertidige ansettelsesforhold fordelt på arbeidsgivere. Prosent 2009 og 2011.



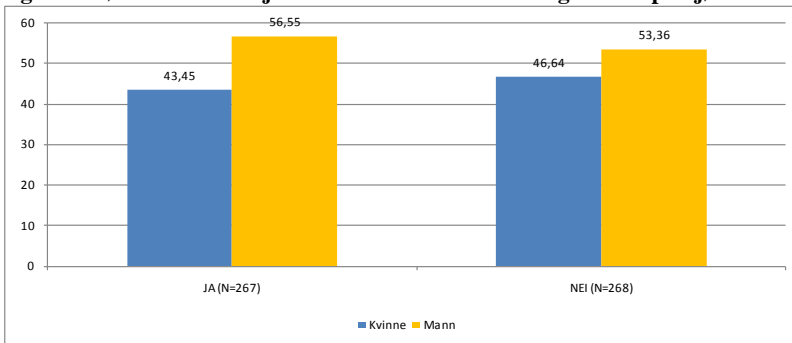
Figur 9 Andel midlertidig ansatte fordelt på kjønn og arbeidssted 2011



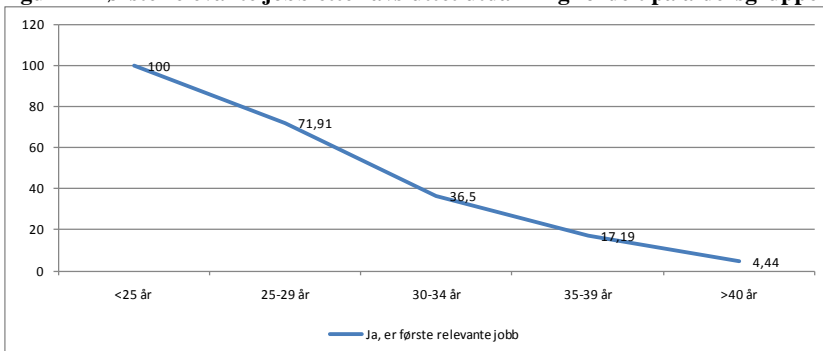
Figur 10 Midlertidig ansatte med omsorg for barn, fordelt på arbeidssted og kjønn



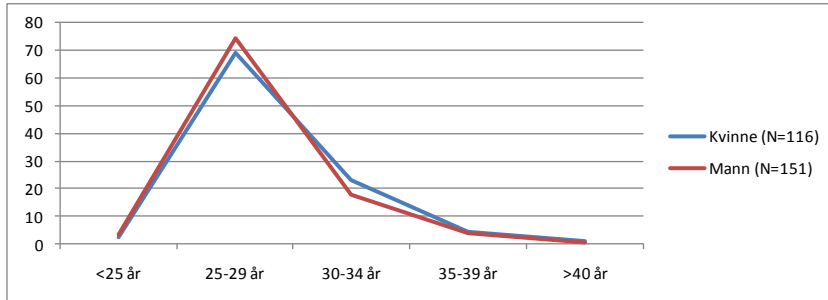
Figur 11 Første relevante jobb etter avsluttet utdanning fordelt på kjønn



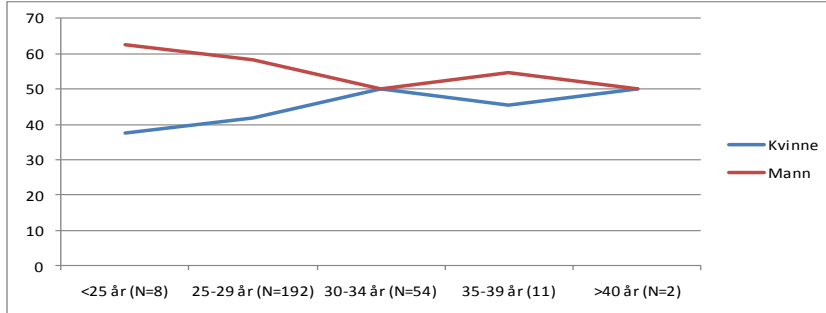
Figur 12 Første relevante jobb etter avsluttet utdanning fordelt på aldersgrupper, prosent 2011



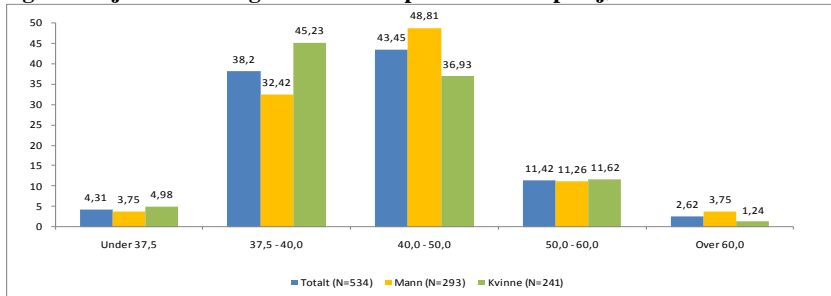
Figur 13 Første relevante jobb etter avsluttet utdanning: kjønnsfordeling mellom aldersgrupper



Figur 14 Første relevante jobb etter avsluttet utdanning: Kjønnsfordeling innenfor hver aldersgruppe

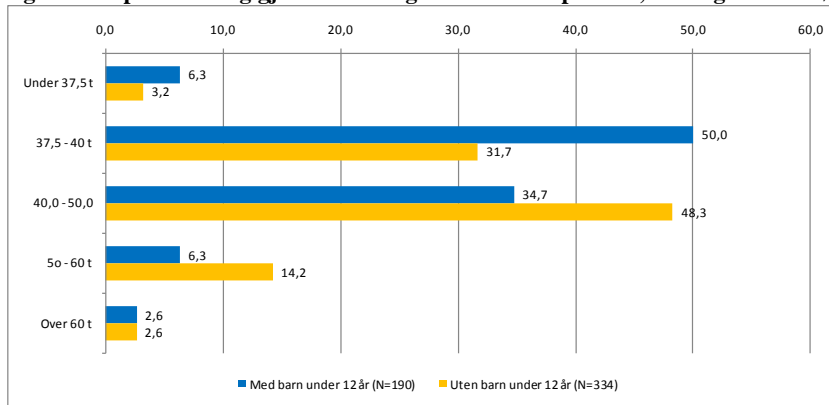


Figur 15 Gjennomsnittlig arbeidstimer pr uke fordelt på kjønn

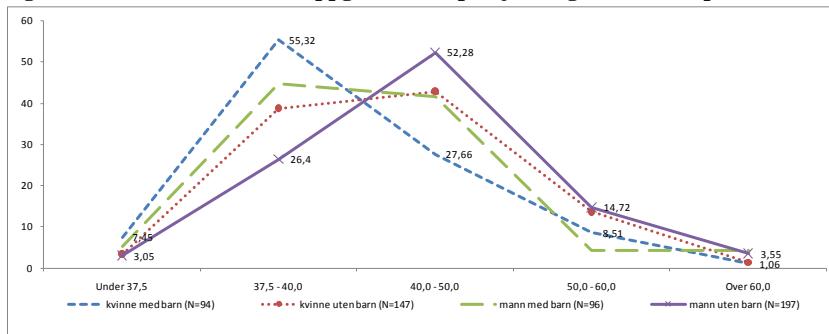


Kolonne1	Universitet- og høgskolesektor (N=392)	Instituttsektor - Stat (N=33)	Instituttsektor - Privat (N=40)	Helseforetak (N=32)	Næringsliv / bedrift (N=32)	Utlandet (N=5)
Under 37,5	4,59	0	5	6,25	3,13	
37,5 - 40,0	37,24	36,36	45	46,88	37,5	20
40,0 - 50,0	44,9	48,48	40	28,13	43,75	20
50,0 - 60,0	10,97	9,09	10	15,63	15,63	20
Over 60,0	2,3	6,06		3,13	0	40
Totalt	100	100	100	100	100	100

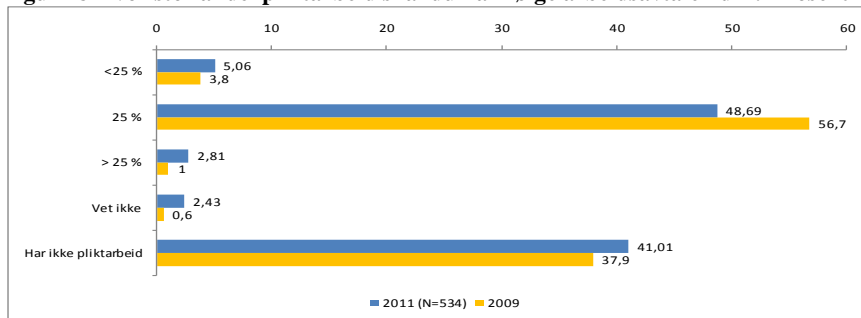
Figur 16 Stipendiater og gjennomsnittlig arbeidstimer per uke, med og uten forsørgeransvar



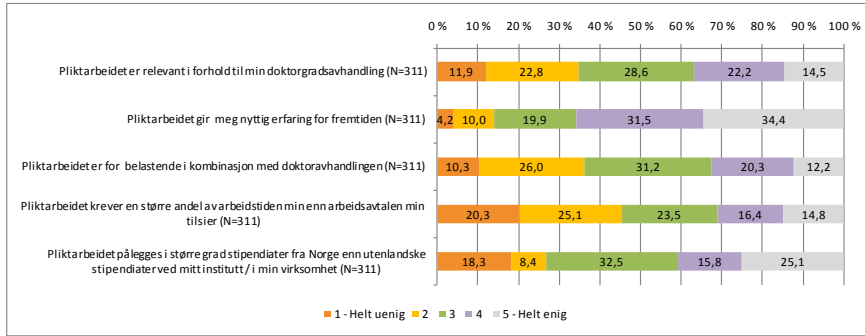
Figur 17 Antall arbeidstimer oppgitt fordelt på kjønn og hvorvidt stipendiatene har omsorg for barn



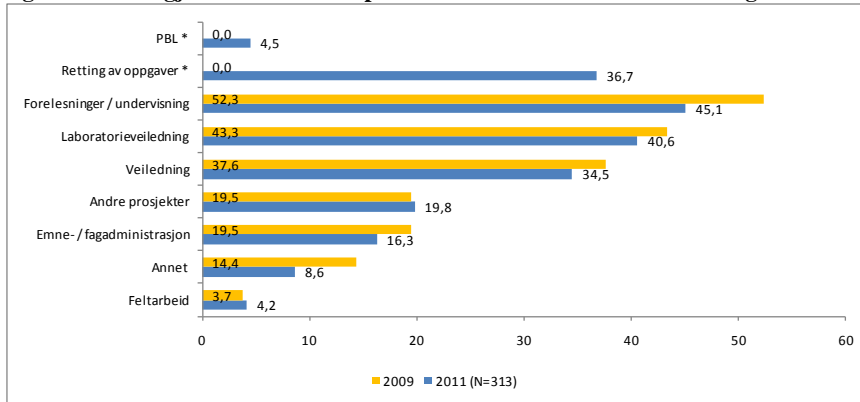
Figur 18 Hvor stor andel pliktarbeid skal du ha i følge arbeidsavtalen din? Prosent i 2009 og 2011



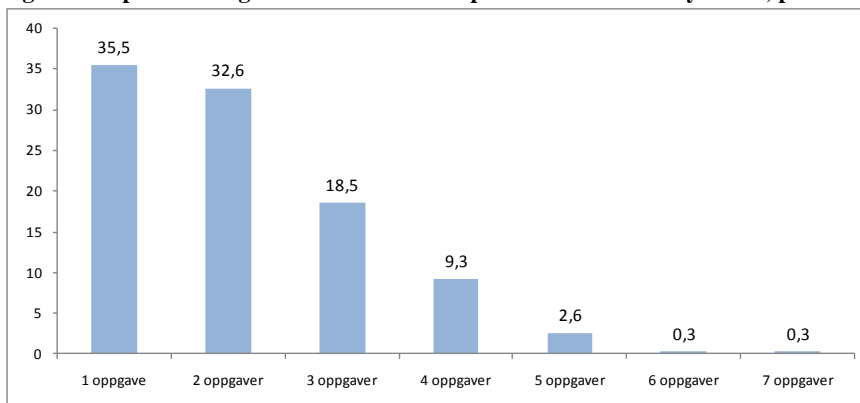
Figur 19 Stipendiatenes reaksjon på et sett påstander om pliktarbeid



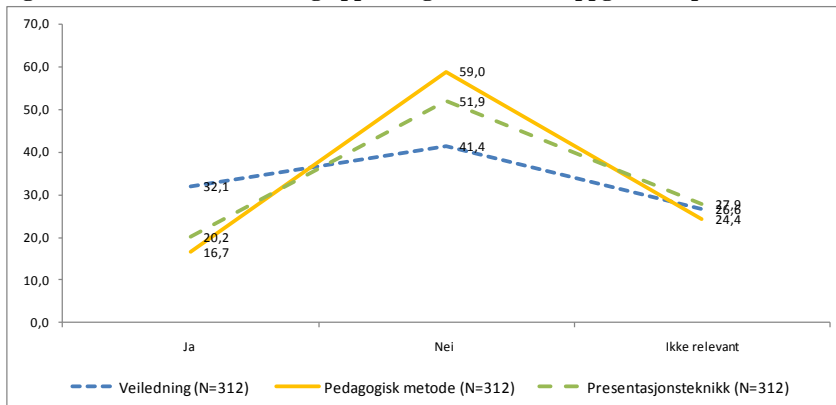
Figur 20 Hva utgjør hoveddelen av pliktarbeidet ditt? Prosent for 2009 og 2011



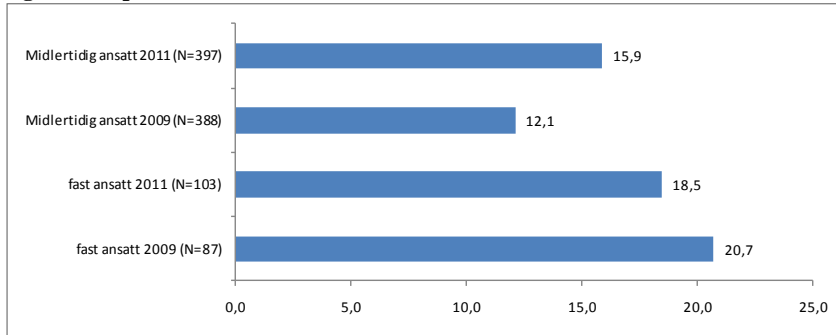
Figur 21 Stipendiater og antall hoveddeler av pliktarbeid de har krysset av, prosent 2011



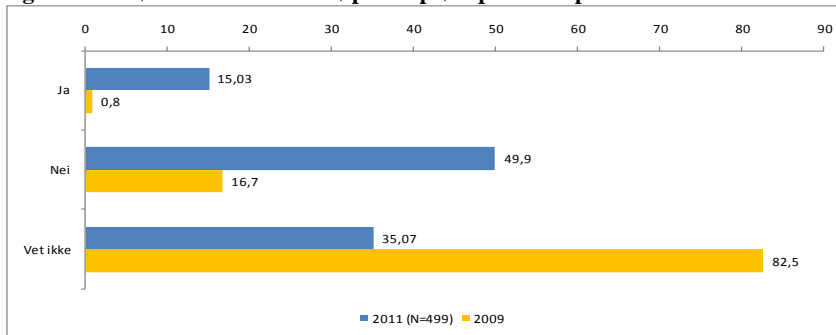
Figur 22 Har du fått nødvendig opplæring for å utføre oppgavene i pliktarbeidet når det gjelder følgende?



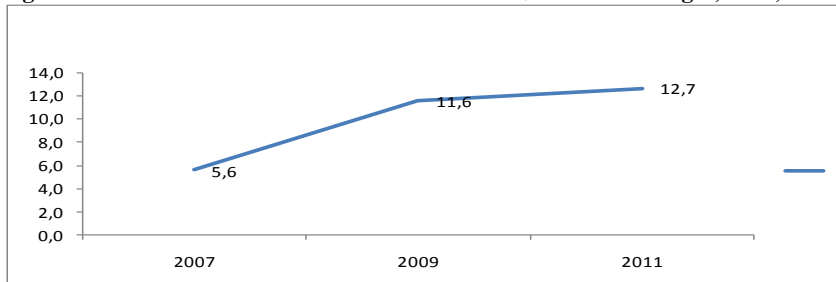
Figur 23 Stipendiater som har forhandlet lønn ved ansettelse etter ansettelsesforhold. Prosent ja 2009 og 2011



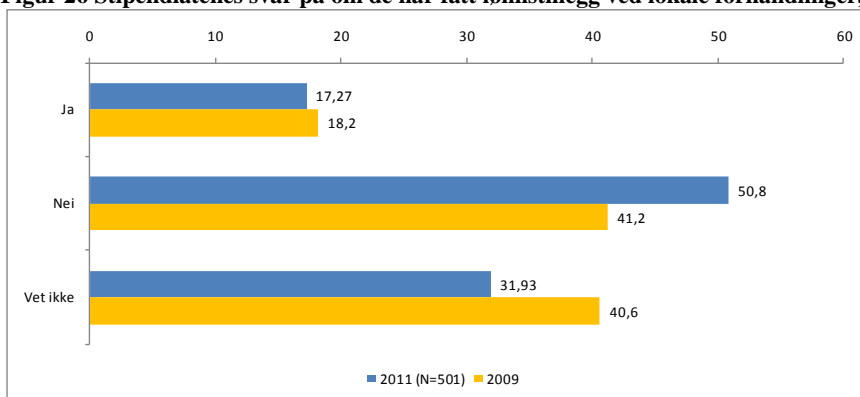
Figur 24 Ble lønn vurdert ved utløpet av prøveperioden på 6 måneder?



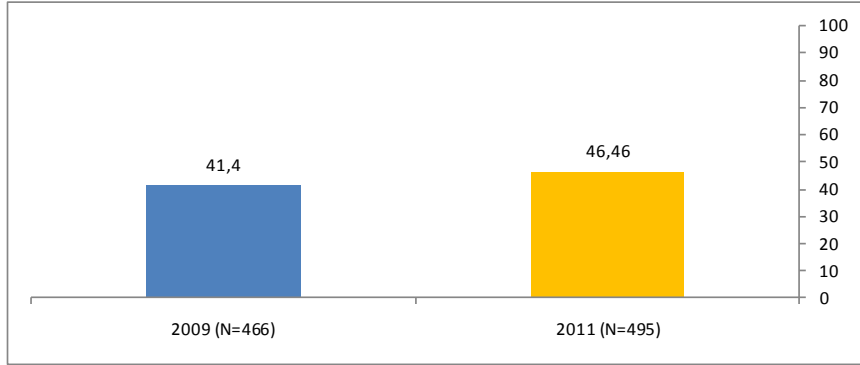
Figur 25 Andel som har meldt inn krav ved lokale lønnsforhandlinger, 2007, 2009 og 2011



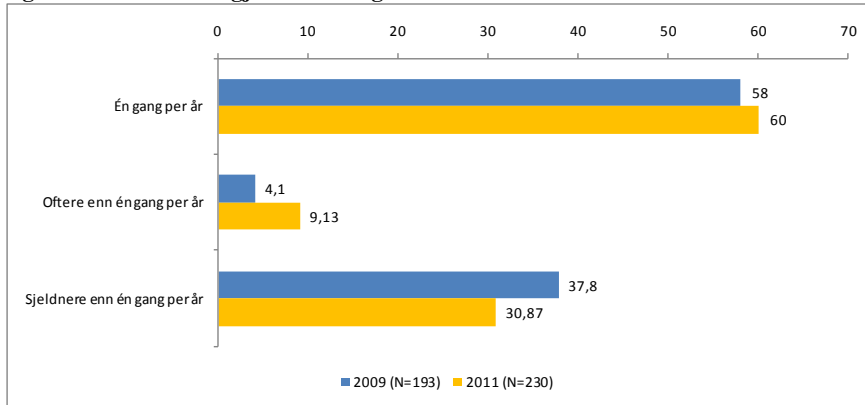
Figur 26 Stipendiatenes svar på om de har fått lønnstillegg ved lokale forhandlinger, prosent 2009 og 2011



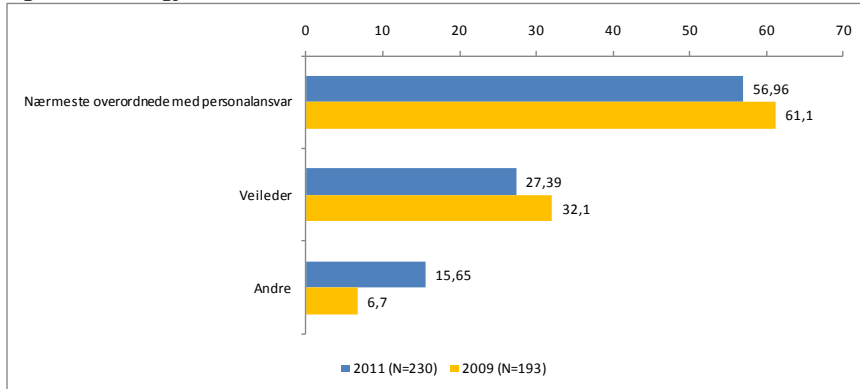
Figur 27 Andel som i stipendperioden har fått tilbud om medarbeidersamtaler, 2009 og 2011



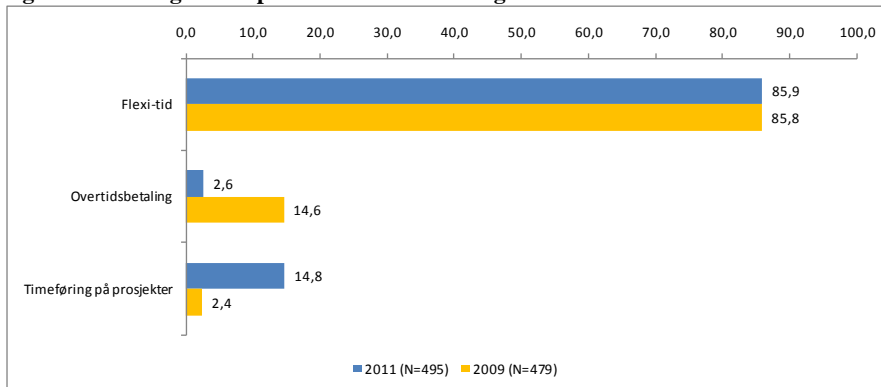
Figur 28 Frekvens for gjennomføring av medarbeidersamtaler blant dem som har fått tilbud, prosent 2009 og 2011

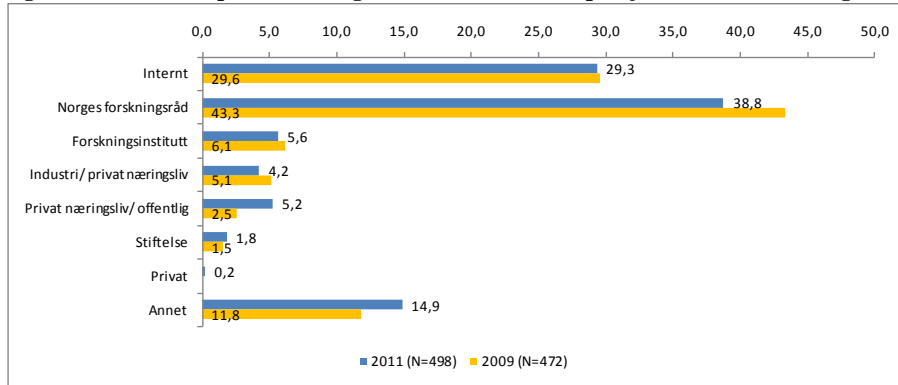


Figur 29 Hvem gjennomfører medarbeidersamtalen?



Figur 30 Ordninger som praktiseres hos arbeidsgiver

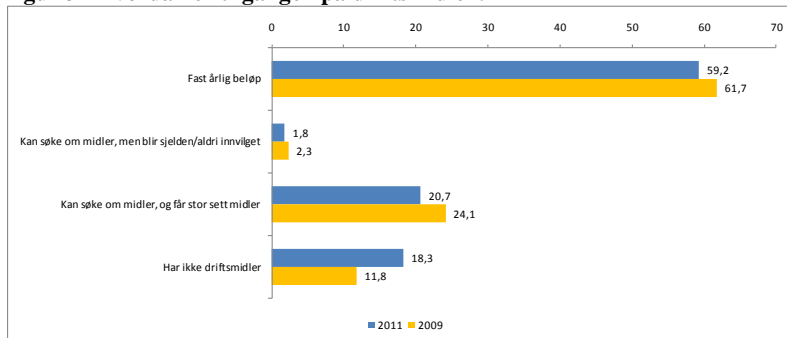


Figur 31 Hvordan stipendiatstillingen finansieres fordelt på kjønn. Prosent 2009 og 2011**Tabell 2** Hovedarbeidsgivere og finansieringskilder til stipendiatstillingene

Finansieringskilder	Universitet- og høyskolesektor (N=364)	Instituttsektor - Stat (N=30)	Instituttsektor - Privat (N=36)	Helseforetak (N=31)	Næringsliv/ bedrift (N=32)	Utlandet (N=5)
Internt	37,1	10,0	0,0	19,4	3,1	20,0
Norges forskningsråd	38,2	60,0	58,3	19,4	25,0	20,0
Forskningsinstitutt	5,5	6,7	11,1	0,0	6,3	0,0
Industri/ privat næringsliv	3,3	3,3	2,8	0,0	21,9	0,0
Privat næringsliv/ offentlig	4,7	0,0	5,6	9,7	12,5	0,0
Stiftelse	1,1	3,3	2,8	6,5	3,1	0,0
Privat	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Annet	10,2	13,3	19,4	45,2	28,1	60,0
Totalt	100	100	100	100	100	100,0

Tabell 3 Finansiering av stipendiatstillingene fordelt på utdanningsinstitusjon

kilde til finansiering av stipendiater	NTNU (N=224)	UiB (N=48)	UiO (N=122)	UIS (N=16)	UIT (N=26)	UiA (N=3)	UiN (N=1)	UMB (N=29)	Høyskole (N=9)	Utenlandsk institusjon (N=10)	Annen (N=10)
Internt	30,4	31,3	27,9	12,5	34,6	66,7	100,0	24,1	66,7	0,0	20,0
Norges forskningsråd	38,8	35,4	37,7	50,0	46,2	0,0	0,0	51,7	22,2	40,0	20,0
Forskningsinstitutt	5,8	4,2	9,8	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0
Industri/ privat næringsliv	5,8	6,3	1,6	6,3	0,0	33,3	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0
Privat næringsliv/ offentlig	7,1	4,2	3,3	6,3	3,9	0,0	0,0	3,5	0,0	10,0	0,0
Stiftelse	0,5	6,3	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Privat	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Annet	11,2	12,5	15,6	25,0	15,4	0,0	0,0	13,8	11,1	50,0	60,0
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Figur 32 Hvordan er tilgangen på driftsmidler?**Tabell 4** Driftsmiddelsituasjon fordelt på stipendiatenes arbeidsgiver

	Universitet- og høyskolesektor (N=364)	Instituttsektor - Stat (N=30)	Instituttsektor - Privat (N=36)	Helseforetak (N=31)	Næringsliv/ bedrift (N=32)	Utlandet (N=5)
Fast årlig beløp	64,0	50,0	47,2	41,9	46,9	40,0
Kan søke om midler, men blir sjelden/aldri innvilget	2,2	0,0	0,0	3,2	0,0	0,0
Kan søke om midler, og får stor sett midler	18,4	20,0	22,2	25,8	40,6	20,0
Har ikke driftsmidler	15,4	30,0	30,6	29,0	12,5	40,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabell 5 Driftsmiddelsituasjon fordelt på utdanningsinstitusjon

	NTNU (N=242)	UiB (N=48)	UiO (N=122)	UiS (N=16)	UiT (N=26)	UiA (N=3)	UiN (N=1)	UMB (N=29)	Høgskole (N=9)	Utdanningsinstitusjon (N=10)	Annent (N=10)
Fast årlig beløp	65,6	62,5	45,1	68,8	69,2	33,3	0,0	65,5	66,7	40,0	40,0
Kan søke om midler, men blir sjelden/aldri innvilget	0,9	6,3	1,6	0,0	0,0	33,3	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kan søke om midler, og får stor sett midler	21,9	12,5	25,4	18,8	15,4	0,0	0,0	10,3	22,2	20,0	30,0
Har ikke driftsmidler	11,6	18,8	27,9	12,5	15,4	33,3	0,0	24,1	11,1	40,0	30,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

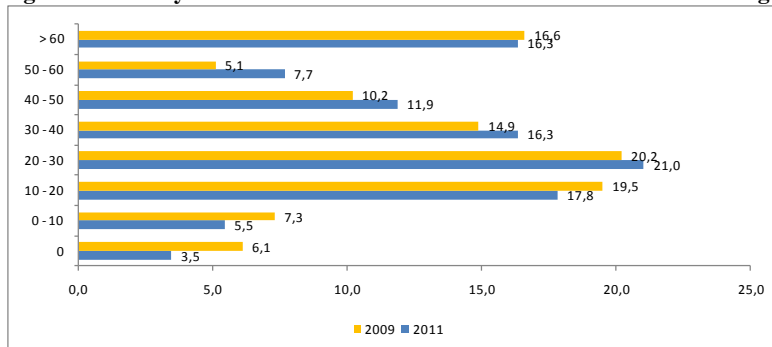
Tabell 6 Driftsmiddelsituasjon fordelt på stipendiatenes fagområder

	Geo & petroleumsteknikk (N=20)	Bygg (N=15)	Planfag (N=2)	Landbruk sfag (N=4)	Maskin (N=18)	Elektro & telekom (N=15)	Data & info.teknologi (IKT) (N=43)	Fysikk/ matematikk (N=90)	Kjemi (N=42)	Biologi (N=64)	Marinteknikk (N=9)	Havbruk og sjømat (N=6)	Samfunns vit. & teknologi ledelse (N=21)	Annent (N=149)
Fast årlig beløp	55,0	60,0	50,0	50,0	50,0	26,7	48,8	61,1	64,3	60,9	33,3	66,7	71,4	63,8
Kan søke om midler, men blir sjelden/aldri innvilget	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	1,1	0,0	3,1	0,0	16,7	0,0	2,7
Kan søke om midler, og får stor sett midler	20,0	20,0	50,0	50,0	38,9	46,7	20,9	18,9	21,4	20,3	66,7	0,0	19,1	14,1
Har ikke driftsmidler	25,0	20,0	0,0	0,0	11,1	26,7	27,9	18,9	14,3	15,6	0,0	16,7	9,5	19,5
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

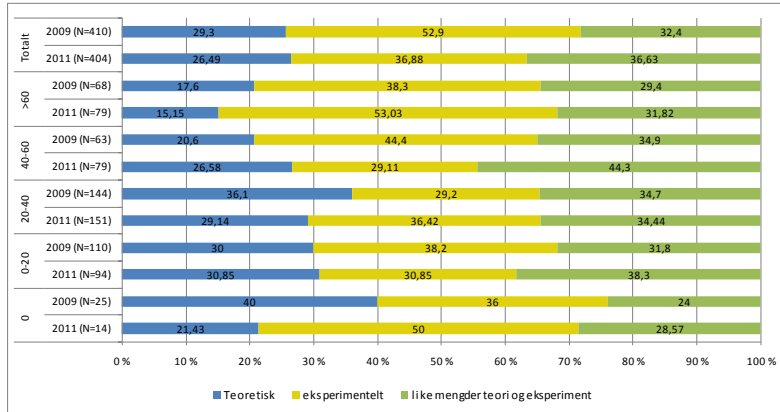
Tabell 7 Størrelsen på driftsmiddelbudsjettet fordelt på stipendiatenes arbeidsgiver

	Universitet- og høyskolesektor (N=307)	Instituttsektor - Stat (N=21)	Instituttsektor - Privat (N=25)	Helseforetak (N=21)	Næringsliv/ bedrift (N=27)	Utlandet (N=3)
< 20 000	27,7	14,3	40,0	19,1	18,5	33,3
20 - 40 000	38,4	47,6	24,0	14,3	44,4	66,7
40 - 60 000	19,2	9,5	24,0	42,9	11,1	0,0
> 60 000	14,7	28,6	12,0	23,8	25,9	0,0
Totalt	100	100	100	100	100	100

Figur 33 Hvor mye driftsmidler får du hvert år i tusen kr? Prosent 2009 og 2011.

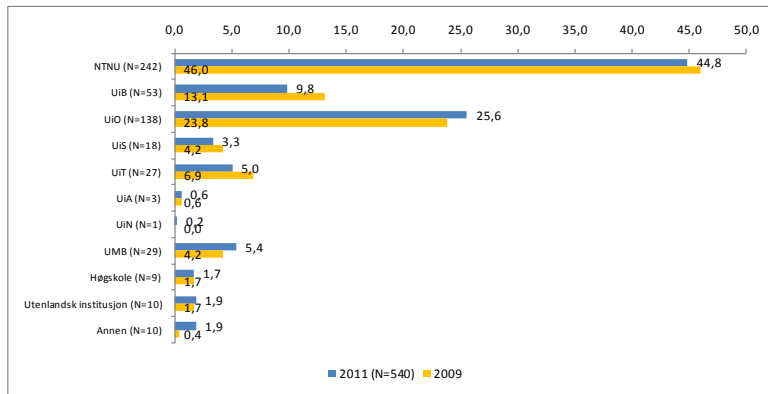


Figur 34 Teoretisk/eksperimentelt doktorgradsarbeid fordelt på driftsmidler i kronebeløp

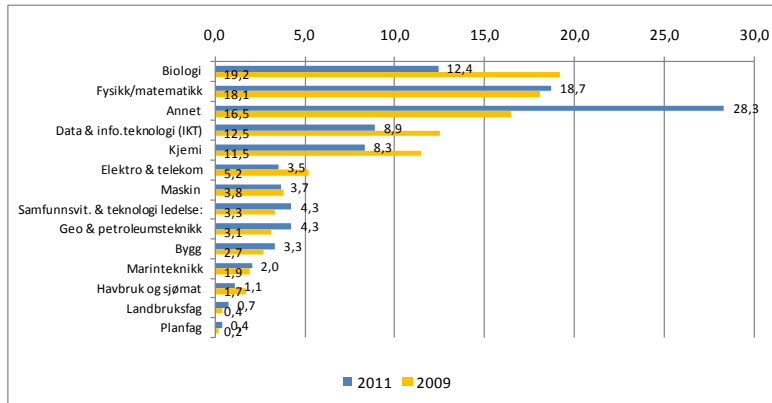


Kapittel 3 – Stipendiatenes forskningsvilkår

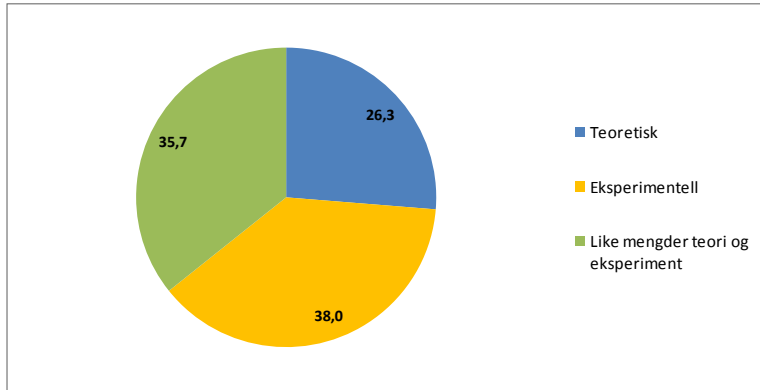
Figur 35 Ved hvilken institusjon skal du avlegge doktorgraden?



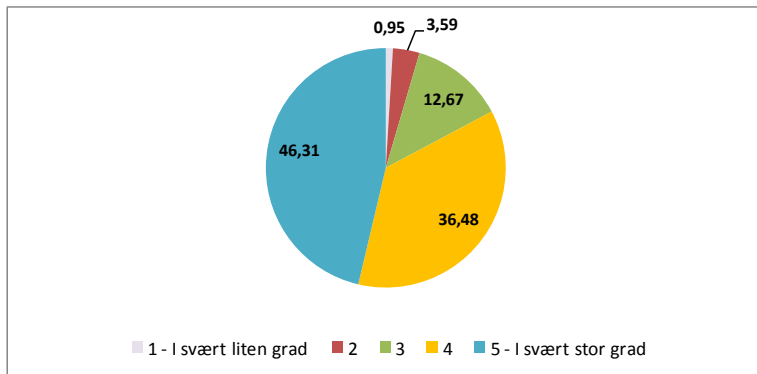
Figur 36 Hvilket fagområde er graden rettet mot? Prosent i 2009 og 2011.



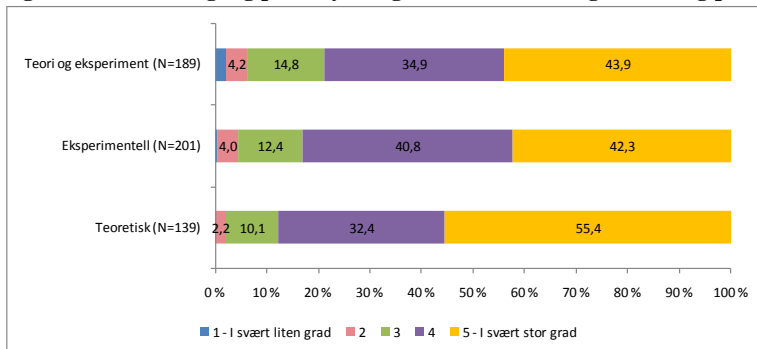
Figur 37 Hovedinnretning på doktorgradsoppgaven, prosent.



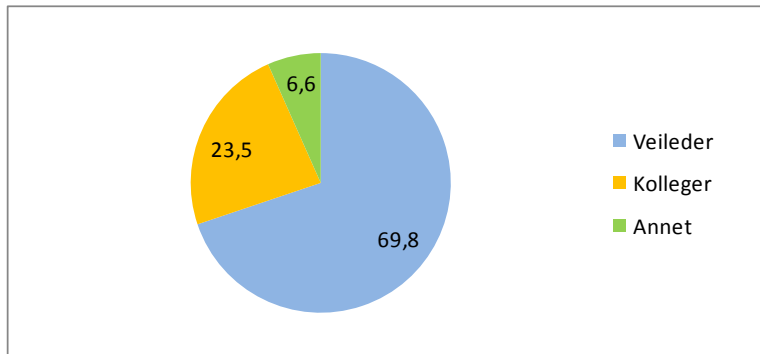
Figur 38 Har du tilgang til det utstyret og den infrastrukturen du trenger for å utføre forskningsarbeidet ditt?



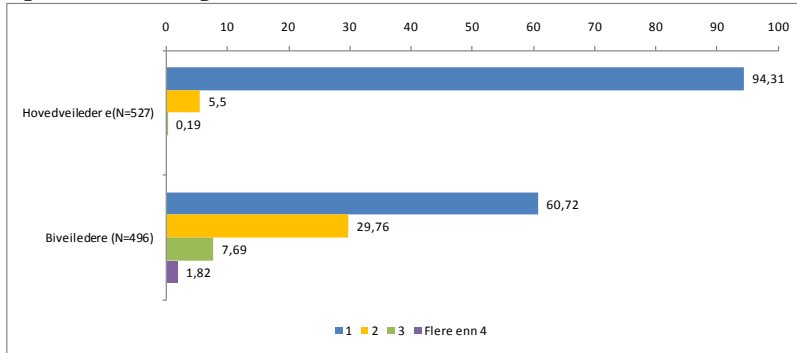
Figur 39 Grad av tilgang på utstyret og infrastrukturen og innretning på doktorgradsarbeidet



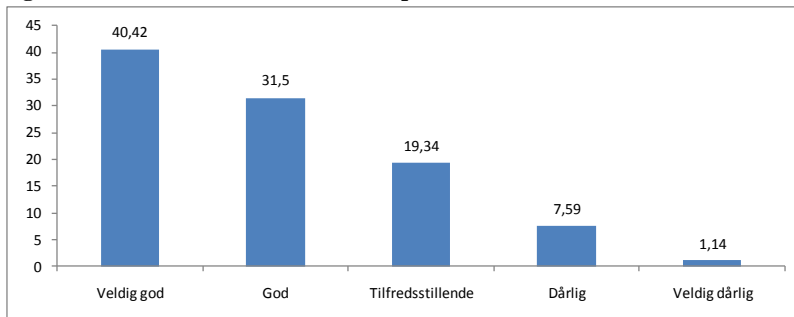
Figur 40 Hva er din viktigste kilde til faglig rådgivning? (N=527)



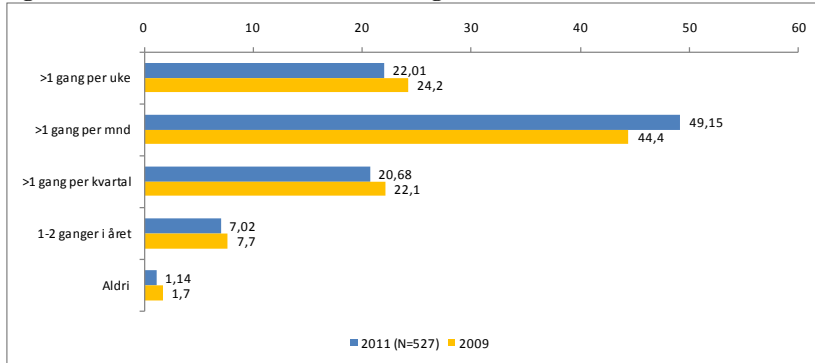
Figur 41 Hvor mange veiledere / biveiledere har du



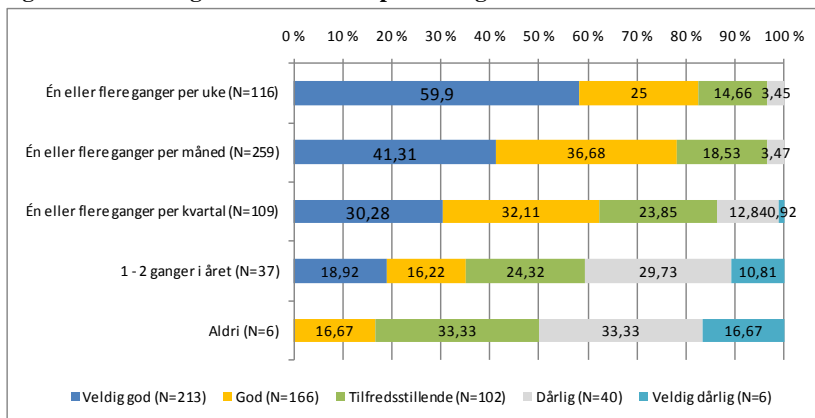
Figur 42 Hvordan er veileder(nes) kompetanse som veileder(e)?



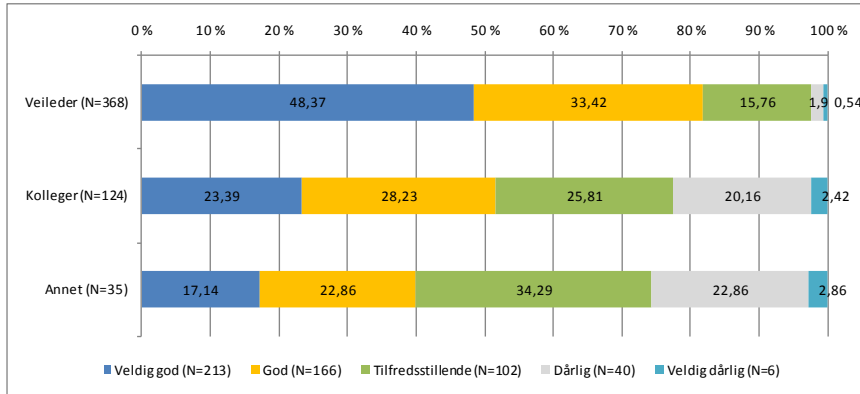
Figur 43 Hvor ofte har du møter med varighet over 30 minutter ved veileder(ne)?



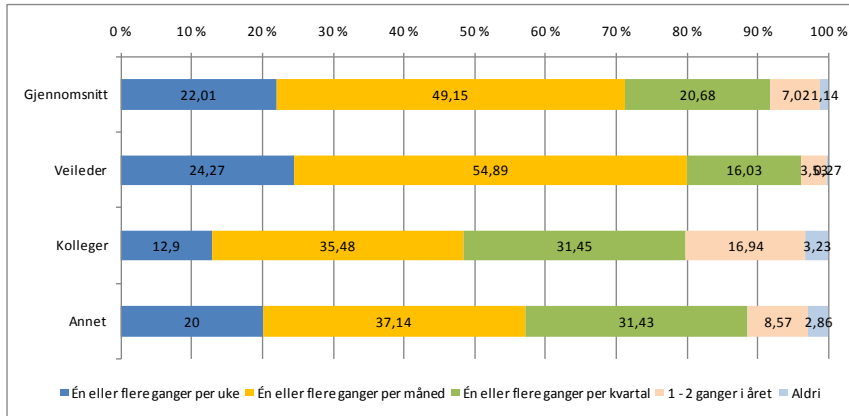
Figur 44 Vurdering av veileders kompetanse og antall møter over 30 minutter med veileder



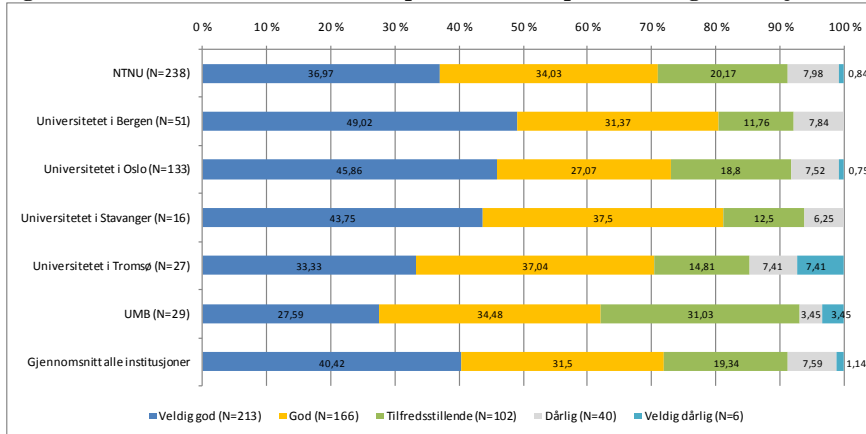
Figur 45 Tilfredshet med veileders kompetanse fordelt på viktigste kilde til faglig rådgivning



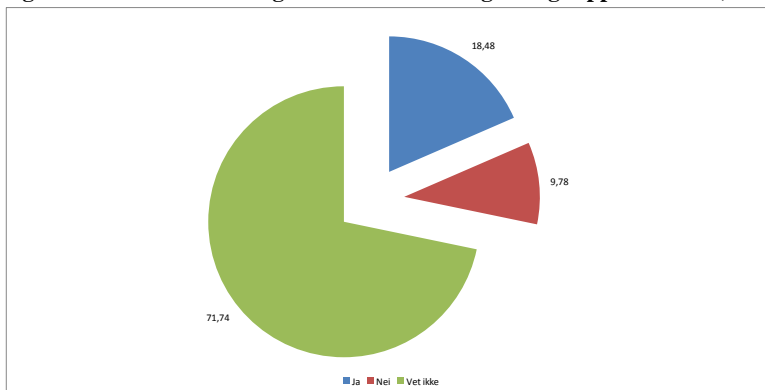
Figur 46 Møtehyppighet med veileder fordelt på oppgitt viktigste kilde til faglig rådgivning



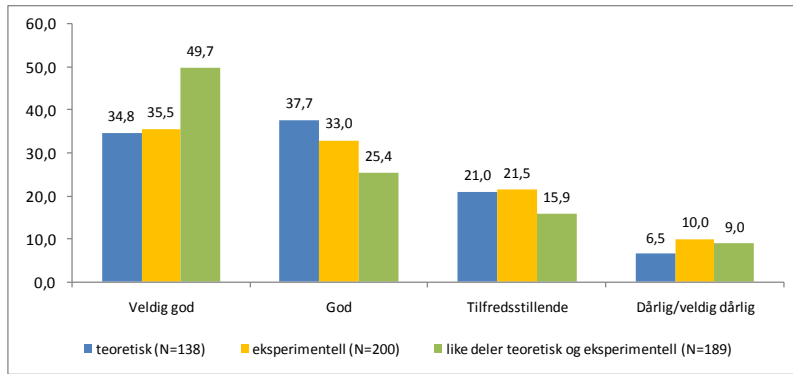
Figur 47 Tilfredshet med veileders kompetanse fordelt på utdanningsinstitusjon



Figur 48 Blir eventuelle negative tilbakemeldinger fulgt opp? Prosent (N=284).

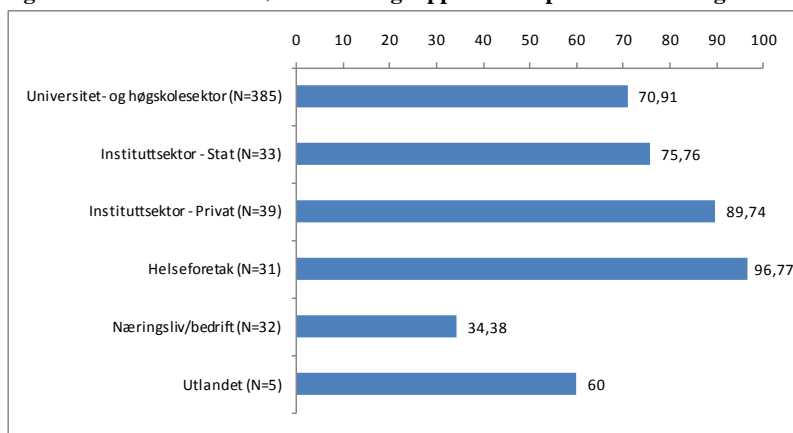


Figur 49 Innretning på doktorgradsarbeidet og vurdering av veileders kompetanse i prosent



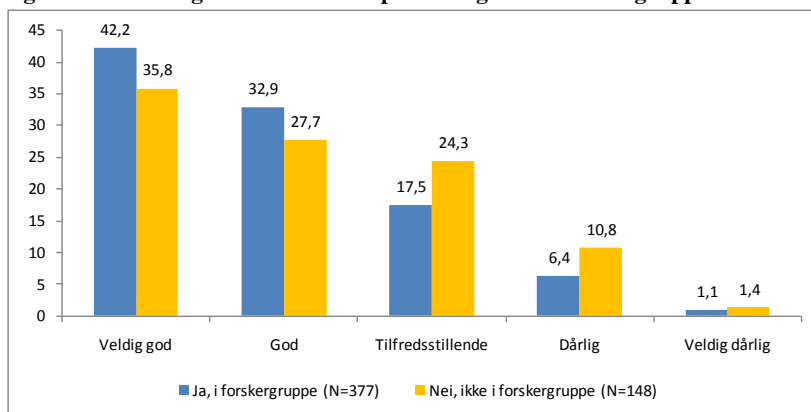
Figur 50 Møter med veileder fordelt på teoretisk eller eksperimentelt innretning på doktorgradsarbeidet

Figur 51 Deltakelse i en større forskergruppe fordelt på hovedarbeidsgiver

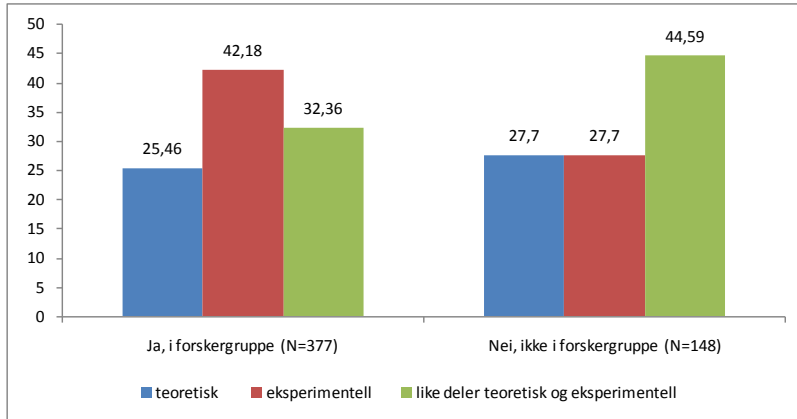


Figur 52 Møtefrekvens med veileder og status forskergruppe

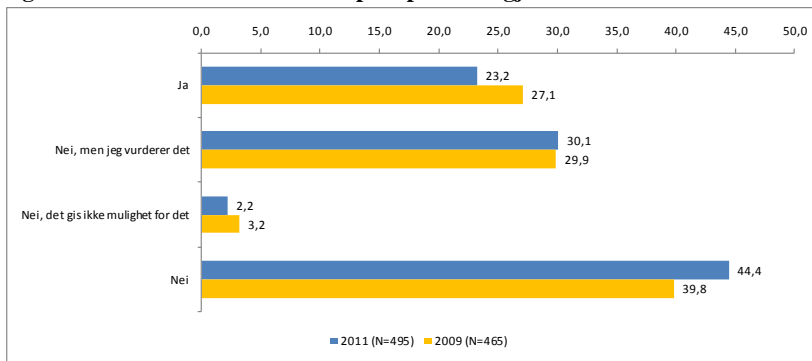
Figur 53 Vurdering av veileders kompetanse og status forskergruppe



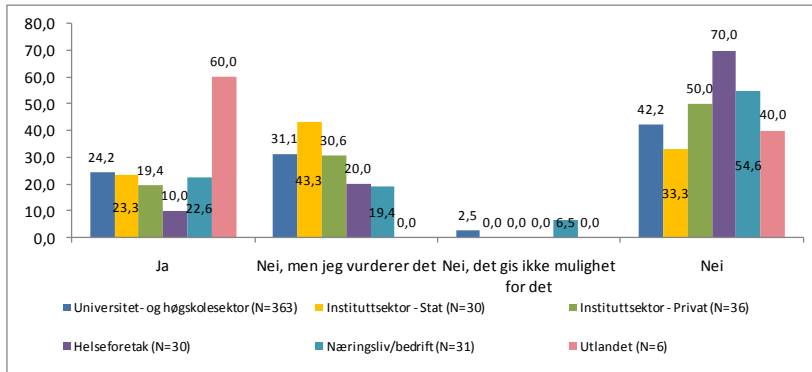
Figur 54 Innretning på doktorgradsarbeidet og status på forskergruppe



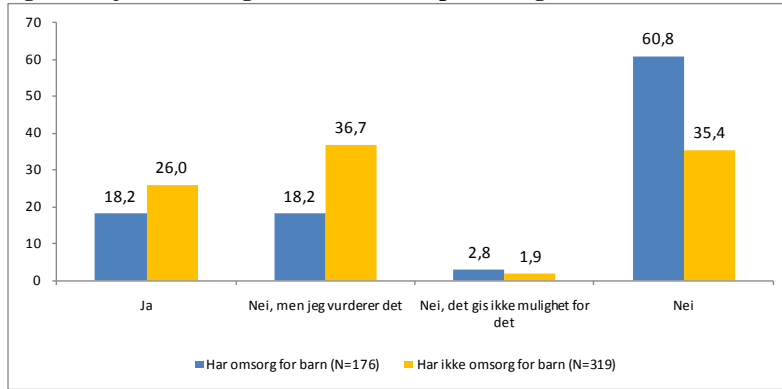
Figur 55 Skal hele eller deler av stipendperioden gjennomføres i utlandet?



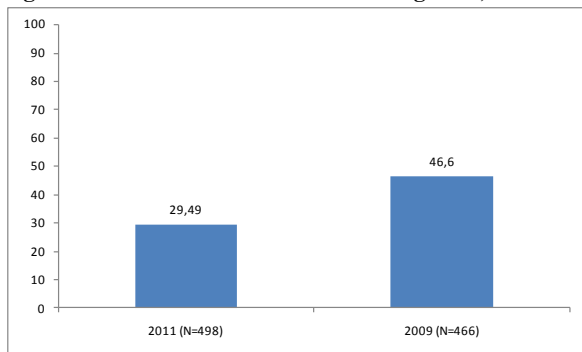
Figur 56 Gjennomføring i utlandet fordelt på hovedarbeidsgiver



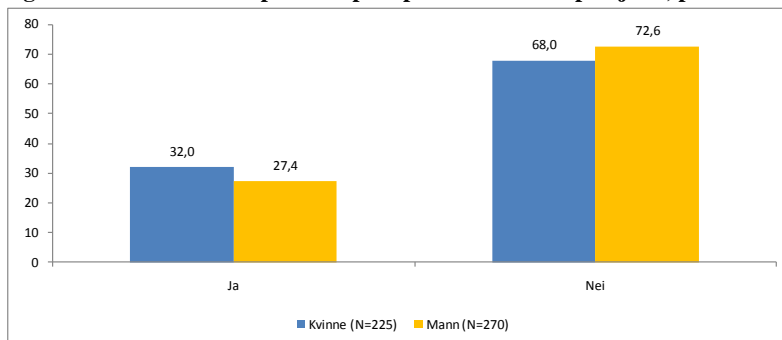
Figur 57 Gjennomføring i utlandet fordelt på omsorg for barn under 12 år



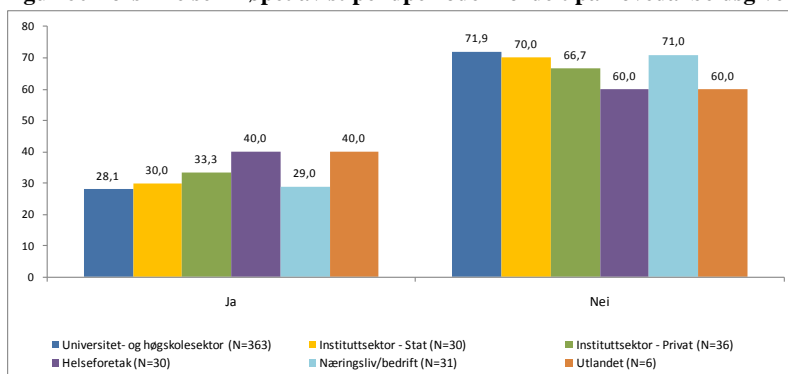
Figur 58 Andel som er forsinket i 2009 og 2011, eksklusive foreldrepermisjon.



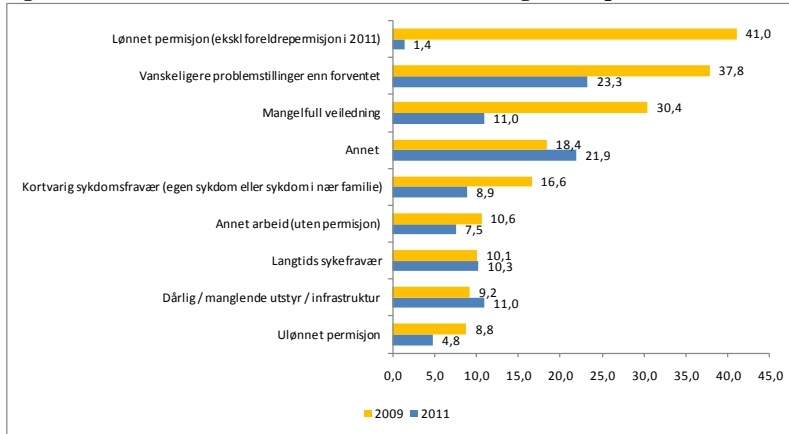
Figur 59 Forsinkelser i løpet av stipendperioden fordelt på kjønn, prosent.



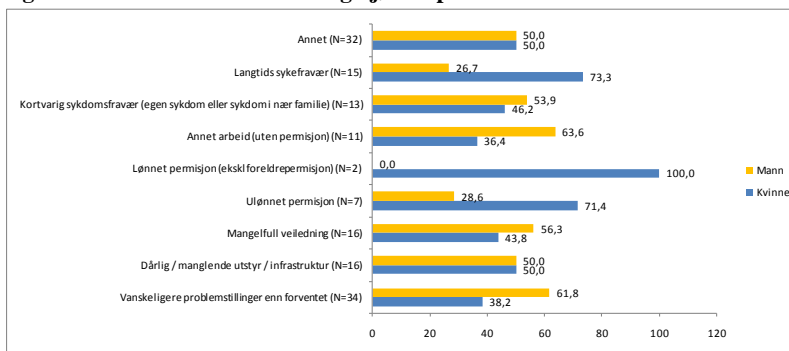
Figur 60 Forsinkelser i løpet av stipendperioden fordelt på hovedarbeidsgiver



Figur 61 Hva er årsaken(e) til forsinkelsen? 2009 og 2011 i prosent.



Figur 62 Årsaker til forsinkelse og kjønn i prosent.



Figur 63 Hvor planlegger/ønsker du å arbeide etter PhD-utdanningen? Prosent

