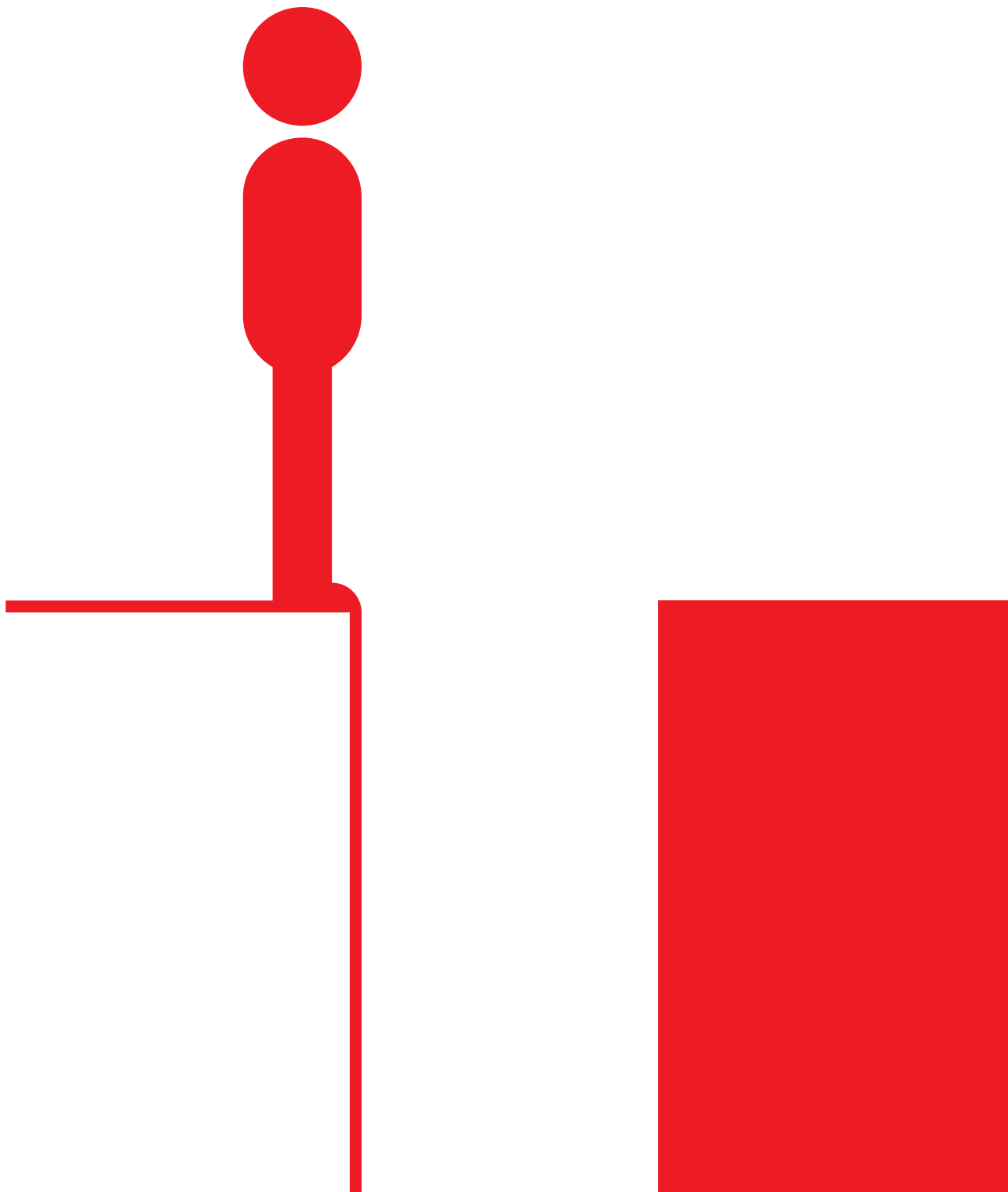


# Når usikkerheten rår

Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere



Et oppspill til debatt av **Akademiet for yngre forskere**

# Når usikkerheten rår

## Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere

### Innledning

Hva slags karriereambisjoner har dagens unge forskere? Og får de veiledningen de trenger for å danne seg et realistisk bilde av mulighetene i det akademiske kretsløpet, og av mulighetene som finnes i andre sektorer?

Vi vet lite om karriereveier blant yngre forskere og om hvorfor forskere blir værende eller forlater sektoren og hvordan forskningsinstitusjonene faktisk forvalter en av kunnskapssamfunnets viktigste ressurser – forskerne. De få undersøkelsene som er gjennomført sporer først og fremst forskeres vei inn og ut av forskning gjennom registerdata fra blant annet forskerpersonalregisteret (se f. eks Olsen 2012; Gunnes og Bøhring 2015). Dette kunnskapshullet er bakgrunnen for at Akademiet for yngre forskere (AYF) og stipendiatororganisasjonen ved Universitetet i Oslo, UiODoc, har tatt initiativ til en spørreundersøkelse om karriereambisjoner blant over 800 yngre forskere ansatt ved norske forskningsinstitusjoner. Datamaterialet er unikt i norsk sammenheng og gir oss breddeinnsikt om unge forskeres syn på forskerkarrieren.

Dette notatet gir et første innblikk i funnene. Det er ment som et oppspill til en debatt om hvorvidt forskningsinstitusjonene er seg bevisst sitt samfunnsansvar og forvalter den enorme ressursen unge forskere er for samfunnet som helhet. En mer fullstendig analyse av undersøkelsen vil foreligge i løpet av 2017.

### Om undersøkelsen

Undersøkelsen er utviklet av AYF i samarbeid med UiODoc, og data er samlet inn ved hjelp av surveyverktøyet Questback. Av av praktisk-økonomiske hensyn har undersøkelsen et bekvemmelighetsutvalg og ikke et representativt utvalg å generalisere ut fra. Likevel kan vi slå fast at interessen for undersøkelsen har vært over all forventning: 840 unge forskere, 38 år eller yngre, har svart. De er ansatt på institusjoner i hele sektoren – universitetssykehus, høyskoler, universitet og forskningsinstitutter. Og de befinner seg i alle faser av karrieren – fra stipendiater til professorer. Undersøkelsen er distribuert via følgende elektroniske lenke:

<https://response.questback.com/detnorskevidenskapsakademi/forskerkarriere>

Lenken er blitt delt via organisasjonenes nyhetsbrev, plattformer på sosiale medier og gjennom våre egne nettverk (for mer informasjon om analysen, se “Om analyseprosessen” bakerst).

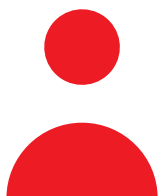
**Akademiet for yngre forskere** - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

## Oversikt over hvem som har deltatt

### DELTAKERE

Antall respondenter

N=840



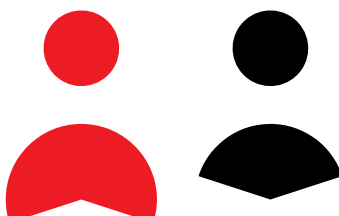
### KJØNN

Kvinner

56,2%

Menn

43,8%



### ALDER

Gjennomsnittsalder

32,12 år



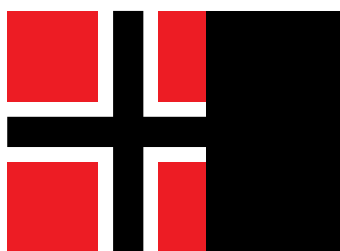
### STATSBORGERSKAP

Norsk

60,5%

Utenlandsk

39,5%



### FAST ANSETTELSE

Gjennomsnittslengde

35.65 måneder (ca. 3 år)



Gjennomsnittsalder

33,64 år



### FAGOMRÅDE

MN

30,7%

HUM

13,8%

TK

13,6%

SV

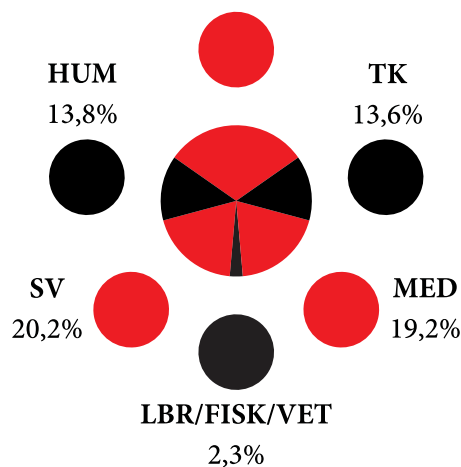
20,2%

MED

19,2%

LBR/FISK/VET

2,3%



### HOVEDARBEIDSGIVER, TYPE INSTITUSJON

Universitet

52,9%



Høgskole

12%



Forskningsinstitutt

21,9%



Universitetssykehus

8,7%



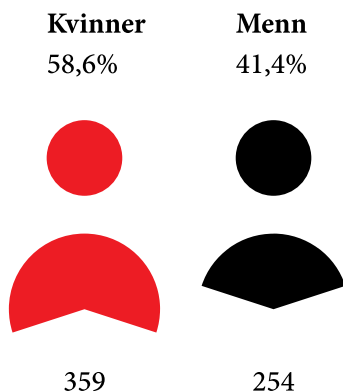
Annem

4,5%



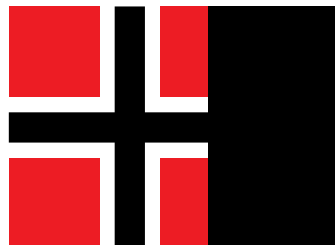
## Ansettelsesforhold

### MIDLERTIDIG STILLING



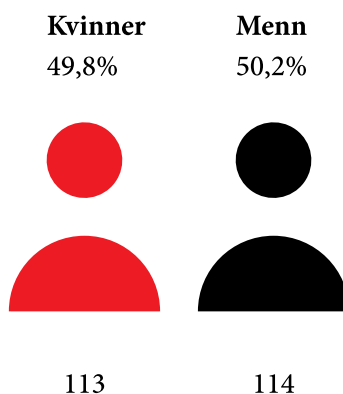
### STATSBORGERSKAP

Norsk	Utenlandsk
57,3%	42,1%



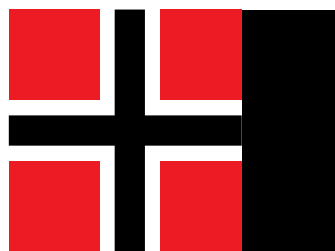
Nærmere  $\frac{3}{4}$  av respondentene er midlertidig ansatte. Dette er delvis en refleksjon av at undersøkelsen har nådd bredt ut til forskere i rekrutteringsstillinger på universiteter, men også at de fleste unge forskere i Norge er i midlertidige stillinger. Utenlandske statsborgere er oftere midlertidig ansatte enn norske, et funn som harmonerer godt med Maximova-Mentzoni et al. (2016) sin studie om karriereløp blant innvandrere.

### FAST STILLING



### STATSBORGERSKAP

Norsk	Utenlandsk
68,3%	31,7%



Rundt 25% av respondentene er fast ansatt. Det er en liten, men signifikant kjønnsforskjell: Menn er overrepresentert blant de med fast jobb og oddsen for å ha fast jobb er derfor 1.4 ganger høyere for menn enn for kvinner (Tabell 1). Ikke uventet er eldre respondenter i utvalget vårt oftere fast ansatt. Sammenlignet med universitetsansatte er det en klart høyere andel av fast ansatte på høyskolene, forskningsinstituttene og "andre institusjoner".

## Bare halvparten av yngre forskere vil anbefale unge en forskerkarriere

Karrierebarometeret har vist at siden 2014 har interessen blant masterstudenter som vil bli forskere falt fra 46% til 37%, mens interessen for offentlig sektor skyter i været fra 42% til 74% (Vidnes 2016). Vi ønsket derfor å få et innblikk i hvorvidt dagens yngre forskere ville anbefalt unge en forskerkarriere. Resultatet kunne vært mer oppløftende: Bare litt over halvparten (52.9%) svarte ja. Går en tallene mer etter i sømmene viser analysene at det er en klar tendens til at kvinner ikke vil anbefale en forskerkarriere (Tabell 2; Modell 2, Tabell 7). Videre viser resultatene at eldre forskere (i midlertidige stillinger) også er mindre tilbøyelig til å anbefale en forskerkarriere mens de som selv er fast ansatt er mer tilbøyelige til å anbefale en forskerkarriere. Ellers er det ingen sammenheng mellom ansettelsessted og statsborgerskap og villigheten til å anbefale en forskerkarriere.

Når nærmere halvparten av de spurte ikke vil eller er usikre på om de kan anbefale dagens yngre forskere en forskerkarriere, gir det et innblikk i at forskning er et felt preget av usikkerhet. Den samme usikkerheten finner vi også igjen i unge forskeres vurdering av egne framtidsutsikter i forskningen.

## Usikre framtidsutsikter blant yngre forskere

### Sannsynligheten for å fortsette som forsker

På spørsmålet om en ser for seg at en fortsatt jobber som forsker om ti år svarer godt over halvparten at de enten er usikre (49%) eller ikke ser for seg at de ikke jobber som forsker lenger (7.4%). Ikke overraskende er slik usikkerhet mer fremtredende blant de som er midlertidig ansatte (Tabell 3). Dette funnet holder også i regresjonsanalyser som kontrollerer for andre faktorer som kjønn, alder og institusjonstilknytning (se Modell 3, Tabell 7).

En større andel kvinner enn menn svarer at de fortsatt tror de jobber innen forskning om 10 år, men dette gjelder kun for kvinner med fast stilling. Riktignok er kjønnsforskjellen bare signifikant på tiprosentnivået (Modell 3, Tabell 7). Dette antyder likevel at kvinner ikke nødvendigvis ønsker seg ut av forskningen i større grad enn menn (Modell 6, Tabell 7). Midlertidig ansatte kvinner er mindre tilbøyelige enn midlertidig ansatte menn til å se seg selv innen forskning om 10 år (signifikant på 5% nivå). Forskere med høy alder og norsk statsborgerskap har større sannsynlighet enn yngre forskere og utenlandske statsborgere for å se seg selv innen forskning om 10 år. Ansatte ved høgskolene er også langt mer tilbøyelige til å svare at man ser for seg at man jobber innen forskning om 10 år sammenlignet med universitetsansatte.

### Hvorfor så usikker?

*Respondenter ble også stilt et åpent spørsmål om hvorfor de enten så for seg å fortsette, var usikre eller ikke ønsket å fortsette med forskning. De som ikke ønsker å fortsette eller er usikre på om de fortsetter viste til dårlig lønn, få og ytterst usikre jobbmuligheter, stigma som ligger i å være blant landets høyest utdannede og likevel være NAV-avhengig, utfordringen ved å måtte velge mellom kjærlighet og mobilitet og at forskning ikke oppleves som forenlig med familie:*

*”Å kjempe med nebb og klør for å kanskje kunne få penger i kun 2-3 år, og så måtte gjenta denne prosessen igjen og igjen i det uendelige. Det virker veldig slitsomt og lite sikkert. Faste stillinger er omtrent ikke-eksisterende i akademia. Når jobben bare blir en hel rekke midlertidige stillinger, hvordan skal dette kunne kombineres med familie, huslån og trygghet? Hadde forskerlivet kunne bydd på mindre usikkerhet og mer trygghet...ville jeg definitivt fortsatt innenfor forskning. Nå er jeg usikker på om det er verdt det.”*

## Utfordringene ved å ikke være fast ansatt

Flertallet (60.4%) av respondentene som ikke er fast ansatt opplever det som problematisk. Det er ingen kjønnsforskjeller her, men oddsene for at en opplever det som problematisk er 4,6 ganger større dersom man har jobbet som forsker i over fem år (Tabell 4). Sammenhengen mellom alder og oppfatningen av at fravær av fast ansettelse er problematisk holder også når vi kontrollerer for kjønn, institusjonstilknytning, og statsborgerskap (Modell 7, Tabell 7). Postdoktorer oppfatter det som et større problem å ikke ha fast ansettelse enn stipendiater (Tabell 5). Norske statsborgere oppfatter det som et større problem å ikke ha fast stilling enn utenlandske statsborgere (også når vi kontrollerer for kjønn, alder og institusjonstilknytning (Modell 7, Tabell 7).

## Troen på fast ansettelse

Flertallet av de midlertidig ansatte (58%) er usikre på om de med tiden får fast ansettelse. Bare rundt en av fem tror de med tiden vil få fast jobb. Menn tror i større grad enn kvinner at de kommer eller kanskje kommer til å få fast forskerstilling i fremtida. Denne tendensen finnes også igjen i tidligere kvalitative studier der kvinner ser ut til å være mer tilbøyelige til å definere seg ut av forskning og der ambisjoner om en forskerkarriere beskrives som å følge ”guttedrømmen” (Orning 2016:64).

## Å redusere usikkerheten: Et lederansvar å realitetsorientere

### Karriereveiledning

Karriereveiledning kan være et viktig virkemiddel for å redusere en del av usikkerheten som overskygger karriereløpet for mange unge forskere. Ofte henger dette sammen med spørsmål som “hva bør eller kan det neste steget i karriereløpet mitt være? Hvilke mulighetene har jeg ikke bare innenfor, men også utenfor forskning? Hvilke viktige ferdigheter mangler jeg?” Karriereveiledning kan altså hjelpe unge forskere å bli mer bevisst på de reelle mulighetene og å maksimalisere sine karrieremuligheter framover.

Vi ønsket derfor å kartlegge hvorvidt dagens unge forskere allerede får veiledning utover det faglige ved institusjonene sine: Hele 83.1% oppgir at de aldri har fått karriereveiledning.

Oddsene for å ha fått karriereveiledning er litt høyere for postdoktorer (Tabell 6) og for dem som har jobbet som forsker mer enn 5 år, enn for stipendiater og de som fortsatt er i de første årene av forskerkarrieren sin.

Det finnes videre ingen kjønnsforskjeller eller forskjeller mellom fagområder, men det er interessant å sammenligne de ulike institusjonene. Den relative andelen av respondenter som har fått karriereveiledning er høyest ved forskningsinstituttene (25,8%), fulgt av universitetet (16%), universitetssykehus (12,3%) og høyskolene (11%). Bryter man tallene fra universitetene videre ned ser en at flest ved NTNU (24%), fulgt av UiO (15%), Universitetet i Tromsø (13%) og Universitetet i Agder (11%) har fått karriereveiledning. Ingen av de henholdsvis 37 og 22 respondentene fra Universitetet i Bergen og fra Norges miljøbiovitenskaplige universitet har fått karriereveiledning.

Disse funnene er i tråd med tidligere undersøkelser som tyder på at det er et behov blant yngre forskere for mer informasjon om mulige karriereveier, bedre og mer systematisk karriereveiledning og behov for vektlegging av utenomfaglige ferdigheter i ph.d.-utdanningsprogrammene i Norge (f.eks. Thune og Olsen 2009; Olsen 2012; DION 2016). Forbedringspotensialet er med andre ord stort, og effektive tiltak som kan settes inn er i stor grad ikke-monetære.

**Akademiet for yngre forskere** - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

## Tre konkrete tiltak for å redusere usikkerhet gjennom tydelige karriereveier og å realitetsorientere unge forskere

### *Institusjoner må realitetsorientere forskere i rekrutteringsstillinger:*

Undersøkelsen vår støtter tidligere forskning som viser at det er lite samsvar mellom unge forskeres forventninger og faktiske muligheter for en fast forskerkarriere. Institusjonene har et ansvar for å realitetsorientere stipendiater og postdoktorer ved å gjøre statistikken om veien fra doktorgrad til fast stilling kjent.

### *Tydelige veiledere og tydeligere forskningsledere:*

Allerede på doktorgradsnivå må det stilles krav til at veiledere ikke bare veileder stipendiater i fag, men også i mulige karriereveier både innenfor og utenfor akademiet. Veileder bør vektlegge utviklingen av ferdigheter i tråd med videre karriereambisjoner.

### *Innføring av utviklingsprogram for postdoktorer:*

Yngre forskere i postdoktorstillinger trenger karriereplanlegging med fokus på ferdigheter som kan brukes både i og utenfor akademiet. Et utviklingsprogram for postdoktorer som sikrer at kandidatene tilegner seg kompetanse og erfaring i blant annet prosjektledelse, kommunikasjon og undervisning vil bidra til å styrke forskerkompetansen og lette overgangen mellom sektorer. Ansvar for programmet burde ligge hos vertsinstitusjonene og utvikles i dialog med offentlig og privat sektor for å få en fullgod forståelse for hvilke ferdigheter som kandidatene ikke nødvendigvis har per i dag.

## Om analyseprosessen

Analysene som presenteres inkluderer enkel beskrivende statistikk, men også statistiske tester med formål å avgjøre om det er systematiske sammenhenger mellom ulike faktorer og forhold vi er interessert i.

For analyse av om sammenhenger mellom to variable kan skyldes tilfeldigheter eller er systematiske presenteres i all hovedsak kjikvadrattester (Pearson's Chi-square test, utført med programvaren SPSS). Denne testen tar hensyn til at variablene som benyttes ikke trenger ha en iboende rekkefølge (f.eks. kan ikke "universitet", "universitetssykehus" og "forskningsinstitutt" rangeres). Nullhypotesen vi tester er at det ikke finnes en sammenheng mellom disse variablene, f. eks. mellom kjønn og hvorvidt man har fast jobb. Når resultatet fra kjikvadrattesten er "signifikant" betyr dette at vi "avkrefter" nullhypotesen: gitt mønstrene vi observerer er det lite sannsynlig at det ikke finnes en sammenheng mellom kjønn og det å ha fast jobb eller ikke. Sannsynligheten for at det ikke er noen sammenheng er f. eks. mindre enn eller lik 5%, når vi bruker et signifikansnivå på 0.05. Høye signifikansnivåer antyder således mer usikre sammenhenger.

Sammenhenger mellom to variable, slik som kjønn og å ha fast jobb, kan imidlertid skyldes at atter andre variable ligger under og påvirker de to variablene vi er interessert i sammenhengen mellom ("utelatt variabelskjevhet"). Kanskje kan det være slik at det er færre kvinner i fast jobb enn menn fordi mennene i utvalget vårt gjennomgående er eldre. Derfor ønsker vi, for å trekke klare slutninger om forholdet mellom alder og fast ansettelse, å "kontrollere" for alder og for andre relevante variable. Til dette har vi benyttet multivariat regresjonsanalyse. Estimeringsteknikken er "vanlig" lineær regresjon/OLS (Ordinary Least Squares; utført med programvaren STATA). Tolkningen av regresjonskoeffisienten til en bestemt forklaringsvariabel/uavhengig variabel er altså den predikerte økningen i den avhengige variabelen når denne forklaringsvariabelen øker med en enhet (f.eks. fra 0 til 1), gitt at vi holder alle de andre forklaringsvariablene i modellen konstant. Igjen diskuterer vi statistisk signifikans for å antyde noe om den sammenhengen vi observerer -- også når vi kontrollerer for andre relevante variable -- er systematisk forskjellig fra null eller om den kan skyldes rene tilfeldigheter.

**Akademiet for yngre forskere** - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

## Tabeller

Tabell 1: Resultater av kjiqvadrattesten og beskrivende data for ansettelsesforhold per kjønn

Kjønn	Fast stilling?	
	Ja	Nei
Mann	114 (50.2%)	254 (41.4%)
Kvinne	113 (49.8%)	359 (58.6%)

$\chi^2 = 5.91^*$ ,  $df = 1$ . (kolonneprosent mellom parentes)

\* $p < .05$

Tabell 2: Resultater av kjiqvadrattesten og beskrivende data for anbefale forskerkarriere eller ikke per kjønn

Kjønn	Anbefale forskerkarriere?		
	Ja	Nei	Usikker
Mann	221 (50%)	33 (38.8%)	113 (36.6%)
Kvinne	221 (50%)	52 (61.2%)	196 (63.4%)

$\chi^2 = 14.31^{**}$ ,  $df = 2$ . (kolonneprosent mellom parentes)

\*\* $p < .01$

Tabell 3: Resultater av kjiqvadrattesten og beskrivende data for om man kan tenke seg å jobbe som forsker om ti år per ansettelsesforhold

Fast stilling?	Fortsatt jobbe som forsker om ti år?		
	Ja	Kanskje	Nei
Ja	126(55.5%)	90(39.6%)	11(4.8%)
Nei	223(38%)	329(53.7%)	51(8.3%)

$\chi^2 = 21.10^{**}$ ,  $df = 2$ . (kolonneprosent mellom parentes)

\*\* $p < .01$



*Tabell 4: Resultater av kjiqvadrattesten og beskrivende data for opplevelse ved å ikke ha fast ansettelse per antall år man har jobbet som forsker (mindre eller mer enn fem år)*

Antall år man har jobbet som forsker	Problematisk å ikke ha fast ansettelse?	
	Ja	Nei
Opp til 5 år	198 (53.7%)	204 (84.3%)
Mer enn 5 år	171 (46.3%)	38 (15.7%)

$X^2 = 60.96^{**}$ ,  $df = 1$ . (kolonneprosent mellom parentes)

$**p < .01$

*Tabell 5: Resultater av kjiqvadrattesten og beskrivende data for opplevelse ved å ikke ha fast ansettelse per stillingstype (stipendiat vs. postdoktor)*

Stillingstype	Problematisk å ikke ha fast ansettelse?	
	Ja	Nei
Stipendiat	162(54.5%)	192(85.7%)
Postdoktor	135(45.5%)	32(14.3%)

$X^2 = 56.95^{**}$ ,  $df = 1$ . (kolonneprosent mellom parentes)

$**p < .01$

*Tabell 6: Resultater av kjiqvadrattesten og beskrivende data for karriereveiledning per stillingstype (stipendiat vs. postdoktor)*

Stillingstype	Har du fått veiledning ved institusjonen din?	
	Ja	Nei
Stipendiat	51(57.3%)	336(71.9%)
Postdoktor	38(42.7%)	131(28.1%)

$X^2 = 7.57^{**}$ ,  $df = 1$ . (kolonneprosent mellom parentes)

$**p < .01$

Tabell 7: Resultater fra lineære regresjonsanalyser (OLS)

Modell	1	2	3	4	5	6	7
Avh. variabel	Fast stilling	Anbefaler forskerkarr. til unge	Fortsatt forskn. om 10 år	Fortsatt forskn. om 10 år	Fortsatt forskn. om 10 år	Fortsatt forskn. om 10 år	Problem ikke fast stilling
Kjønn-	0.029 <i>-1.10</i>	-0.117*** <i>-3.38</i>	-0.062* <i>-1.82</i>	-0.084** <i>-2.10</i>	-0.082** <i>-2.05</i>	-0.002 <i>-0.04</i>	0.054 <i>1.42</i>
Alder	0.022*** <i>6.26</i>	-0.010** <i>-2.11</i>	0.012** <i>2.56</i>	0.004 <i>0.77</i>	0.006 <i>1.10</i>	0.031*** <i>3.36</i>	0.038*** <i>7.45</i>
Statsborger	-0.054* <i>-1.94</i>	-0.043 <i>-1.18</i>	0.077** <i>2.18</i>	0.111*** <i>2.73</i>	0.116*** <i>2.81</i>	-0.034 <i>-0.48</i>	0.154*** <i>3.96</i>
Høgskole	0.203*** <i>4.69</i>	0.086 <i>1.51</i>	0.135** <i>2.42</i>	0.123* <i>1.85</i>	0.115* <i>1.73</i>	0.03 <i>0.28</i>	-0.130** <i>-2.05</i>
Forskningsinstitutt	0.480*** <i>14.23</i>	0.061 <i>1.25</i>	0.059 <i>1.24</i>	0.161** <i>2.58</i>	0.175*** <i>2.77</i>	-0.106 <i>-1.27</i>	0.125** <i>2.07</i>
Universitetssykehus	-0.034 <i>-0.69</i>	0.079 <i>1.24</i>	0.028 <i>0.45</i>	0.094 <i>1.43</i>	0.093 <i>1.41</i>	-0.378** <i>-2.03</i>	-0.009 <i>-0.15</i>
Annen institusjon	0.383*** <i>5.92</i>	0.011 <i>0.12</i>	0.024 <i>0.29</i>	0.06 <i>0.51</i>	0.081 <i>0.68</i>	-0.112 <i>-0.86</i>	0.03 <i>0.26</i>
Fast stilling		0.087* <i>1.92</i>	0.123*** <i>2.76</i>				
Problem at ikke fast					-0.05 <i>-1.17</i>		
Konstant	-0.468*** <i>-3.61</i>	1.039*** <i>6.11</i>	-0.032 <i>-0.19</i>	0.182 <i>0.96</i>	0.137 <i>0.71</i>	-0.363 <i>-1.02</i>	-0.910*** <i>-4.98</i>
N	834	830	834	607	605	227	605
Sample	Alle	Alle	Alle	Midlertidige	Midlertidige	Faste	Midlertidige
R2	0.277	0.034	0.047	0.034	0.037	0.087	0.125

Noter: \*\*\* p<0.01; \*\* p<0.05; \* p<0.10. Alle modeller er OLS regresjoner. Ustandardiserte koeffisienter og t-verdier (i kursiv) er oppgitt i tabellen. Referansekategorien for dummyvariablene for ansettelsessted er «Universitet». Kjønn: 0= mann og 1=kvinne. Alder: År er enhet. Statsborger: 0= ikke norsk statsborger, 1= statsborger. Fast stilling: 0= nei, 1=ja. Problem at ikke (har) fast stilling: 0=Nei, 1=ja.

Alle modeller i tabellen er «vanlige» OLS regresjoner.

## Litteratur

DION 2016 Postdoc survey.

Tilgjengelig online:

[http://org.ntnu.no/dion/wp-content/uploads/2016/06/DION-postdoc-survey-results\\_Final-report\\_without-attachments.pdf](http://org.ntnu.no/dion/wp-content/uploads/2016/06/DION-postdoc-survey-results_Final-report_without-attachments.pdf)

Gunnes, H. og P. Børing 2015 Veien fra postdoktor til akademia: En statistisk analyse av postdoktores karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene. NIFU.

Tilgjengelig online:

<http://www.nifu.no/publications/1282075/>

Maximova-Mentzoni, T., C. Egeland, T. Askvik, I. Drage, L. A. Støren, T. Røsdal og A. Vabø 2016 Å være utlending er ingen fordel.

Tilgjengelige online:

<http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/AA-vaere-utlending-er-ingen-fordel2>

Olsen, T. B. 2012 Med doktorgrad i arbeidslivet: En undersøkelse basert på registerdata. NIFU.

Tilgjengelig online:

<http://www.nifu.no/publications/963345/>

Orning, S. E. S. 2016 Kjønn, veiledning og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere. UiO: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.

Tilgjengelig online:

[http://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/kjonn-veiledning-og-omsorgsansvar\\_stk.pdf](http://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/kjonn-veiledning-og-omsorgsansvar_stk.pdf)

Thune, T. og T. B. Olsen 2009 Stipendiaters arbeidsvilkår og karriereforventninger. En undersøkelse av Forskerforbundets stipendiatmedlemmer. NIFU Step.

Tilgjengelig online:

<http://www.nifu.no/files/2012/11/NIFUrapport2009-38.pdf>



©EgonLåstad2016

## Om Akademiet for yngre forskere

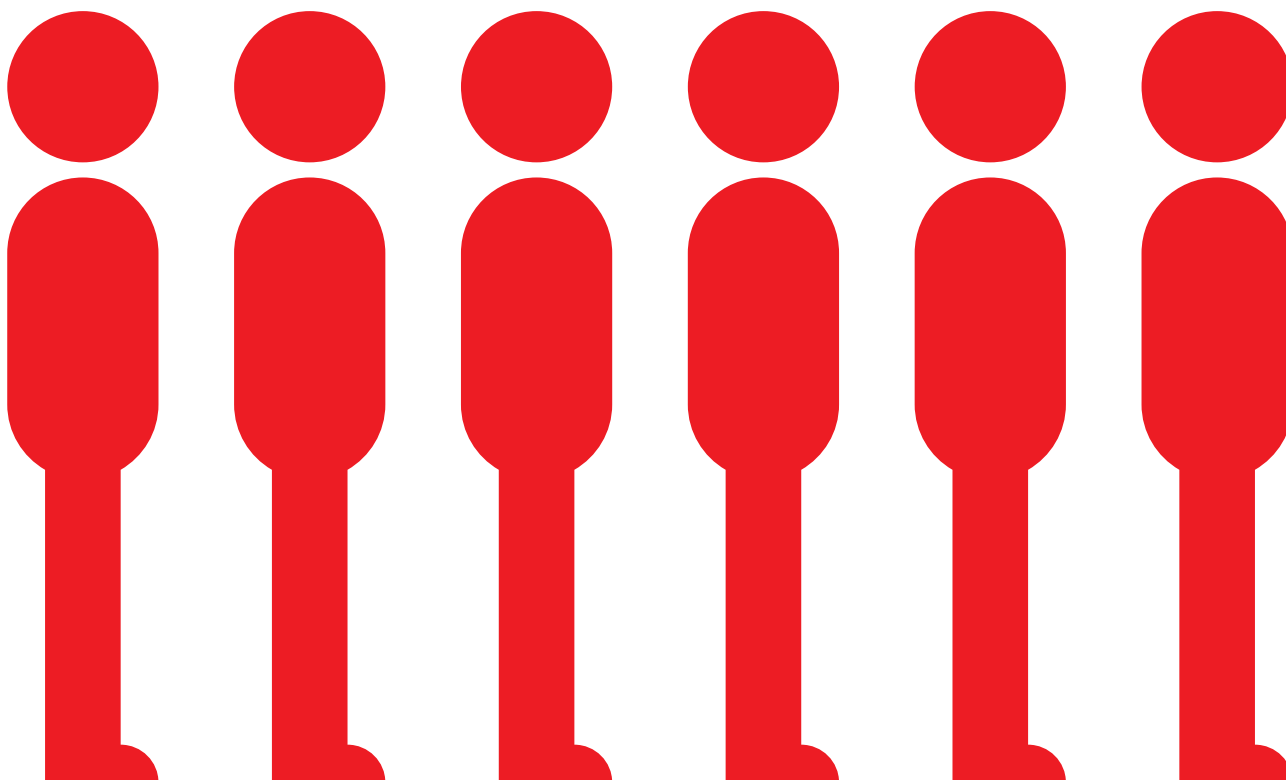
Akademiet for yngre forskere ble stiftet 29. oktober 2015. Vi er en tverrfaglig sammensatt og landsdekkende organisasjon for yngre forskere. Vårt formål er å være yngre forskeres talerør inn i nasjonal og internasjonal forskningspolitikk og utvikle formidlingsplattformer som sprer interesse og engasjement for forskning.

### *Hva tilbyr Akademiet for yngre forskere?*

Akademiets medlemmer deler gjerne sin kompetanse med deg! Medlemmer tilbyr ekspertuttalelser innenfor sine fagområder som strekker seg fra fisk til filosofi, klimaendringer og global helse. Akademiet uttaler seg i forskningspolitiske saker og stiller til forskningspolitisk debatt.



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



**Akademiet for yngre forskere** - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt