

Eline Kvandal Biehe

Akademiakoden

Stipendiaters opplevelser av arbeidssituasjonen
og arbeidsvilkårene i academia

Masteroppgave i Sosiologi

Veileder: Ulla Forseth

Juni 2020

Eline Kvandal Biehe

Akademiakoden

Stipendiaters opplevelser av arbeidssituasjonen og
arbeidsvilkårene i akademia

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Ulla Forseth
Juni 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven omhandler stipendiaters opplevelser av arbeidssituasjonen og arbeidsvilkårene i academia. Utgangspunktet for oppgaven er et kvalitativt forskningsdesign, bestående av åtte dybdeintervjuer med stipendiater ansatt ved NTNU.

Problemstillingen som tas opp er:

Hvordan opplever stipendiater arbeidssituasjonen og arbeidsvilkårene i academia?

Det teoretiske rammeverket for oppgaven tar for seg perspektiver innen kunnskapsarbeid, hvor Alvessons (1995, 2000, 2001, 2014) teorier om kunnskapsarbeid står som sentrale bidrag. Begreper som grenseregulering (Hochschild 1983,1997, Forseth 2010,2020), resultatmålinger (Rasmussen, Sætnan og Tøndel 2019, Rasmussen 2017), akademisk autonomi (Rasmussen 2011, Nebb 2011) og prekariatet (Standing 2014, Eldring og Ørjasæter 2018) har bidratt med perspektiver innen akademisk arbeid og til konkretisering av problemstillingen.

Gjennom oppgaven belyses flere ulike sider av stipendiatarbeidet, for å få frem konteksten som stipendiatarbeidet foregår innenfor, og for å belyse stipendiatenes opplevelser av arbeidssituasjonen og arbeidsvilkårene i academia. Studien viser at det er forskjeller i hvordan stipendiatene opplever arbeidssituasjonen og arbeidsvilkårene. Arbeidsoppgavene preges av både strategisk styring fra toppen, samtidig som stipendiatene må forholde seg til sine nærmeste ledere og kolleger. Mine funn viser at hver enkelt stipendiat skaper egne strategier for hvordan de best mulig kan gjennomføre doktorgradsløpet, med best mulig utfall.

Autonomi og valgfrihet er spesielle kjennetegn for academia som arbeidsplass, og det er også noe informantene trekker frem som en positiv side av arbeidet. Samtidig viser min studie at stipendiatenes strategier (til en viss grad) styres av de strukturelle føringene, og dette går på bekostning av den angivelige valgfriheten de disponerer. De har for eksempel muligheten til å velge om de skal skrive på engelsk eller norsk, artikkelbasert eller monografi, og de har muligheten til å bestemme om de ønsker mer eller mindre undervisning utover det som inngår i pliktarbeidet. Samtidig vet de hva som er strategisk smart i forhold til akademiakoden, og velger også deretter.

Abstract

The theme for this master's thesis explores PhD-candidates experience of the work situation and working conditions in academia. The starting point for the thesis is a qualitative research design consisting of eight in-depth interviews with PhD-candidates employed at NTNU.

The research question is as following:

How do PhD-candidates experience the work situation and working conditions in academia?

The theoretical framework for the thesis addresses perspectives in knowledge work, where Alvessons's (1995, 2000, 2001, 2014) theories of knowledge work are central contributions. Concepts such as boundary regulation (Hochschild 1983, 1997, Forseth 2010, 2020), performance measurements (Rasmussen, Sætnan og Tøndel 2019, Rasmussen 2017), academic autonomy (Rasmussen 2011, Nebb 2011) and the precariat (Standing 2014, Eldring og Ørjasæter 2018) have contributed with perspectives in academic work and in defining the research question.

The thesis highlights several different aspects of the PhD work, in order to highlight the context within which the PhD work is conducted, and to elucidate the PhD student's experiences of the work situation and working conditions in academia. The study shows that there are differences in how the fellow students experience the work situation and working conditions. The duties are characterized by both strategic management from the top, while the PhD-candidates must relate to their immediate leaders and colleagues. Based on the structural guidelines in academia, each PhD-candidate creates their own strategies for how best to carry out the doctoral program, with the best possible outcome.

Autonomy and freedom of choice are special characteristics of academia as a workplace, and it is also something my informants point out as a positive side of the work. At the same time, my study shows that the PhD-candidates' strategies (to some extent) are guided by the structural guidelines, and this is at the expense of the alleged freedom of choice they have at their disposal. They have the opportunity to choose whether to write in English or Norwegian, article-based or monograph, and they have the opportunity to decide whether they want more or less teaching beyond what is included in the compulsory work. At the same time, they know what is strategically smart in relation to the academy code, and they choose accordingly.

Forord

Det har vært en krevende, men spennende prosess å skrive denne masteroppgaven. Jeg vil først og fremst takke min veileder, Ulla Forseth, for faglig veiledning og gode innspill. Du har vist forståelse og fleksibilitet gjennom hele prosessen, det setter jeg veldig stor pris på.

Jeg vil takke mine informanter for at dere stilte opp, og var villige til å dele deres personlige opplevelser og erfaringer med meg. Takk til Ragne Mohn Sneve for hjelp med korrekturlesing, og til Martina Lindgren Kristoffersen for at du stilte opp med valpe-pass de mest hektiske dagene før innlevering.

Jeg vil også takke samboer, venner og familie som har vist støtte og heiet på meg gjennom hele prosessen, dere har betydd veldig mye for meg.

Trondheim Juni 2020

Eline Kvandal Biehe

Innholdsfortegnelse

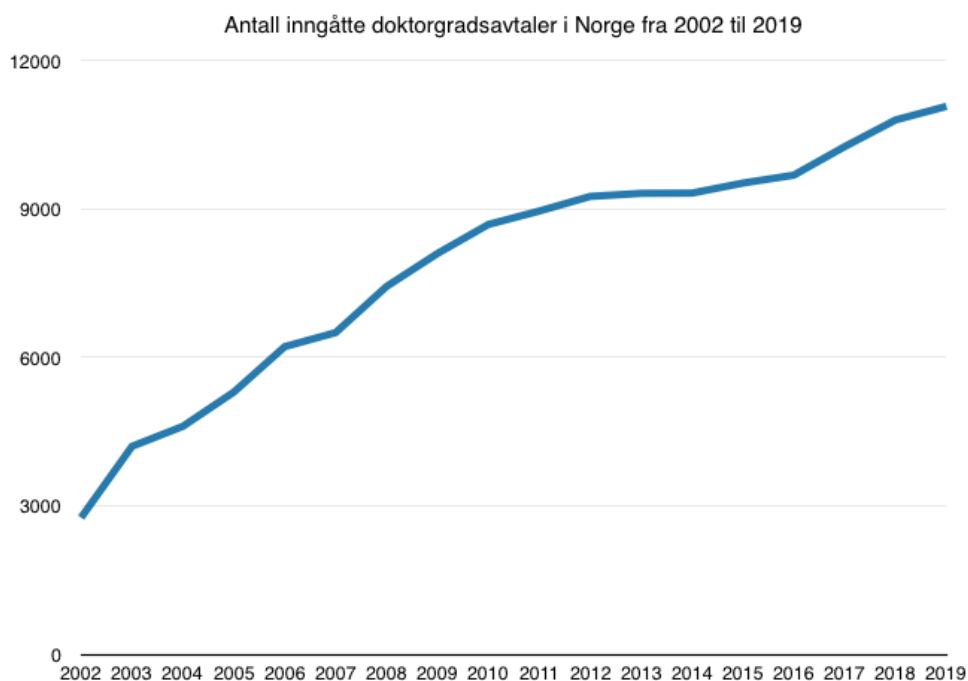
1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn og aktualisering.....	1
1.2 Problemstilling.....	4
1.3 Oppgavens struktur.....	4
2.0 Teoretisk rammeverk.....	5
2.1 Kunnskapsarbeid	5
2.2 Grenseregulering og grenseløshet.....	6
2.3 Emosjonelt arbeid og grenseregulering	8
2.4 Overvåkning og målinger – strategisk styring av kunnskapsarbeidere.....	9
2.5 Akademisk autonomi.....	11
2.6 Prekariatet	12
2.7 Konkretisering av problemstilling	13
3.0 Kunnskapsstatus for akademia og stipendiater	14
3.1 Doktorgrad – hva og hvorfor.....	14
3.2 Tidligere forskning om stipendiatarbeid.....	15
3.3 Universitetet og midlertidighet	17
3.3.1 Akademisk karriere	18
4.0 Metode.....	20
4.1 Metodisk tilnærming og forskningsdesign	20
4.2 Utvalg.....	21
4.3 Rekrutteringsprosessen.....	22
4.4 Informantene	23
4.5 Intervjuguide	23
4.6 Intervjusituasjon	24
4.7 Databehandling og analyse	25
4.8 Ethiske betraktninger.....	26
4.9 Datakvalitet.....	28
5.0 Analyse og diskusjon.....	31
5.1 Arbeidsoppgaver.....	31
5.1.1 Pliktarbeid: kabalen som skal gå opp.....	31
5.1.2 Pliktarbeidets dobbelthet.....	38
5.1.3 Forskning og publisering	41
5.2 Strategier	44
5.2.1 Grensesetting.....	44
5.2.2 Usynlig arbeid.....	49
5.2.3 Valgfrihet og autonomi	52
5.3 Fellesskap og tilhørighet	55

5.4 Hva skjer etterpå, når det midlertidige tar slutt?	61
6.0 Avslutning	64
6.1 Akademiakoden.....	67
Litteraturliste.....	69
Vedlegg 1.....	73
Vedlegg 2.....	75
Vedlegg 3.....	77

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn og aktualisering

I samme sekund som jeg skriver innledning til denne oppgaven får jeg opp 124 ledige stillinger med søkeordet «ph.d.» på jobbnorge.no. Om jeg avgrenser søket til å kun gjelde kategorien «Universitet/Høgskole» sitter jeg igjen med 86 ledige stillinger, og 37 av disse er stillinger ved NTNU. De siste 20 årene har antallet doktorgradskandidater i Norge økt kraftig, fra i underkant av 3000 personer med doktorgradsavtale i 2002, til over 11 000 personer i 2019.



Figur 1. Økning i antall inngåtte doktorgradsavtaler i Norge (Database for statistikk om høgre utdanning 2020).

En av årsakene til den sterke økningen i antall doktorgradskandidater er økende behov for personer med høyere utdanning i samfunnet. Noe av økningen kan også tilskrives den strategiske satsningen ved universitetene i dag, hvor forskningsprosjekter har behov for midlertidig arbeidskraft og dermed søker midler til stipendiater som blir ansatt i prosjektene (Rasmussen 2017:432). Økningen i antall doktorgradskandidater har skjedd i takt med endringer i academia og ved universitetene som helhet. De siste 20 årene har de norske universitetene opplevd endringer knyttet til målstyring basert på studie- og

publikasjonspoeng, profesjonalisering av ledelse og administrasjon, og en fortsatt pågående strukturreform (Tjora 2019:15). Endringene bærer preg av økende byråkratisering, i form av at de ansatte utsettes for strengere kontrollregimer. For de vitenskapelige ansatte innebærer dette rapportering av sin aktivitet som lar seg måle, deriblant produserte publikasjons- og studiepoeng og forskningsfinansiering fra eksterne bidragsyttere. For de ansatte skaper dette betydelig mer press, og den *produksjonsorienterte* strukturen og ordbruken forbigår den akademiske kulturen som tradisjonelt har vært mer *kunnskaps- eller refleksjonsorientert*. Dette har gitt utslag hos de enkelte ansatte, ettersom produksjonspress (ovenfra) knyttes til de ansattes forskning helt ned på individnivå (Tjora 2019:22). Tjora (2019:29) belyser en rekke konsekvenser han frykter i forbindelse med disse endringene. Blant disse at større andeler av budsjettene går til strategiske satsninger, sentralisering av strategiske forskningsmidler til større prosjekter, økende andel av undervisning og publisering på engelsk (på bekostning av utviklingen av et norsk fagspråk og bred formidling til allmennheten) og større vekt på telling og måling. Slike endringer vil kunne ha innvirkning på doktorgradskandidatenes arbeid, spesielt dersom de ønsker å fortsette karrieren i academia. Samtidig pågår det en diskusjon om hvorvidt økningen i antall doktorgradskandidater overstiger samfunnets behov, og om dagens doktorgradskandidater vil dekke et behov i samfunnet eller om de vil være høyt utdannet arbeidskraft som går en usikker karriere i møte preget av midlertidighet (Rasmussen 2017:432). Som følger av økningen i antallet doktorgradskandidater har også fokuset på doktorgradsutdanningen økt, og det reises blant annet spørsmål knyttet til doktorgradskandidatenes arbeidsforhold, mentale helse, midlertidighet og gjennomføring av doktorgraden.

Sommeren 2019 var *ph.d.-kandidaters mentale helse* tema for forskerutdanningskonferansen til Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Det ble pekt på at vi har for lite kunnskap om hvordan stipendiater har det på jobben, og at det er behov for å snakke med kandidater og de som jobber med dem for å kunne tegne et realistisk bilde av kandidatenes situasjon. I forkant av konferansen fikk hovedverneombud på USN, Anette Nordheim Fredly, i oppgave å gjennomføre en kandidatundersøkelse, og under konferansen viste hun frem noen eksempler på tilbakemeldinger fra undersøkelsen:

- «*Dette er langt fra et ideelt forskningsmiljø*».
- «*En stressende start og dårlige relasjoner med min hovedveileder og med ulike personer i forskningsgruppen min, førte til noen mentale problemer for meg. Etter tre*

måneder på doktorgraden min, begynte jeg på antidepressiva og sovemedisin. Nå er det gått ett og et halvt år og jeg bruker fortsatt medisiner og går til en terapeut».

- *«Det er ikke dårlig, men alle er så travle at det er vanskelig for dem å følge opp mine prosjekter».*

Hun peker på at kunnskapen om hvordan kandidatene har det på jobben er for dårlig, og foreslår å gjennomføre en SHoT-undersøkelse (Studentenes helse- og trivselsundersøkelse) også for ph.d.-kandidater. En av stipendiatene som deltok på konferansen, forteller åpenhjertig til Khrono om sine erfaringer og opplevelser av å være stipendiat. Hun forteller om usikkerhet, mindreverdighetskomplekser, publiseringspress, mangel på rettigheter som midlertidig ansatt, et konkurransepreget system og en ikke-eksisterende pedagogikk-opplæring for stipendiater med undervisningsplikt. Til tross for dette føler hun seg privilegert som får lov til å ta doktorgrad. Muligheten til å lære og fordype seg i noe hun synes er spennende, i tillegg til gode fasiliteter og en god veileder gjør at hun føler seg heldig som er i den posisjonen hun er i (Schei 2019).

Doktorgradskandidatenes trivsel og motivasjon er viktige faktorer som både påvirkes av og påvirker kandidatens opplevelse av doktorgradsløpet, og har følgelig vært tema for flere studier. Sverdlik og Hall (2019:114) undersøker i en kvantitativ studie av doktorgradskandidater fra 54 ulike land hvordan motivasjon, tilfredshet og stress påvirkes av strukturelle faktorer, og om dette varierer avhengig av hvilket stadium i doktorgradsløpet kandidaten befinner seg i. Funn fra undersøkelsen viser at det var tydelige forskjeller i opplevd stress og tilfredshet med doktorgradsprogrammet gjennom de ulike stadiene. Det ble blant annet rapportert høyest nivå av stress i avhandlings- og eksamensfasen, og lavest nivå av stress i undervisningsfasen. Tidligere undersøkelser viser at de fasene hvor doktorgradsprogrammet oppleves som mest ustrukturert og udefinert påvirker kandidatens tilfredshet og velvære i negativ forstand, og det er større sannsynlighet for at doktorgradskandidatene opplever stress og misnøye (Lovitts 2008, Sverdlik og Hall 2019). I min undersøkelse er jeg interessert i stipendiaters helhetlige opplevelse og ønsker å kartlegge både de negative og positive sidene av stipendiatlivet. Studier av stipendiaters motivasjon og tilfredshet med programmet kan bidra til å forstå mine informanternes utsagn og fortellinger, men jeg vil i større grad også legge vekt på deres prioriteringer og opplevelser av rammene rundt stipendiatarbeidet, i tillegg til deres personlige følelser i selve arbeidet.

1.2 Problemstilling

Utgangspunktet for denne oppgaven er stipendiatenes unike «mellomposisjon» i akademia hvor de på den ene siden er anerkjent som forskere og eksperter på sitt felt, samtidig som de er rekrutter som skal lære og tilegne seg mye kunnskap og mange erfaringer på vei inn i akademia. Min erfaring og mitt bekjentskap til stipendiater og akademia, sammen med min interesse for arbeidsliv har lagt grunnlaget for tematikken i denne undersøkelsen. Jeg vil ta for meg akademia som «kunnskapsbedrift», der stipendiater er kunnskapsarbeidere og står ovenfor arbeidsforhold som kan oppleves som spennende og givende, men også krevende og grenseløse. På den ene siden er stipendiater belønnet med stor frihet, mulighet til å tilegne seg nødvendig og ønsket kunnskap, ansvar og kreativitet. På en annen side kan det være vanskelig å sette egne grenser for hvor mye arbeid en kan ta på seg. Jeg ønsker å undersøke stipendiatenes egne opplevelser av å være ansatt som stipendiat, og problemstillingen jeg ønsker å besvare i denne oppgaven er:

Hvordan opplever stipendiater arbeidssituasjonen og arbeidsvilkårene i akademia?

1.3 Oppgavens struktur

I det neste kapittelet vil jeg presentere teori som jeg skal bruke i analysen for å belyse temaet og finne svar på den overordnede problemstillingen. Med utgangspunkt det teoretiske rammeverket presenterer jeg fire forskningsspørsmål som fungerer som en konkretisering av problemstillingen. I kapittel 3 vil jeg tegne et bilde av universitetets utvikling, den nåværende situasjonen, og rammene som stipendiatarbeidet utføres innenfor. I kapittel 4 redegjør jeg for mine metodiske valg og fremgangsmåte, og diskuterer forskningsetiske spørsmål samt forskningens kvalitet. Kapittel 5 er oppgavens hovedkapittel, her vil jeg presentere funn og tolke og drøfte disse. I kapittel 6 diskuterer jeg hvordan vi kan forstå det som fremkommer i analysen, gjengir mine hovedfunn fra analysen, og trekker frem med egne tanker og angående videre forskning.

2.0 Teoretisk rammeverk

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere teorier og begreper som har bidratt til inspirasjon og fungert som rammeverk for analysen. For å belyse problemstillingen vil jeg gjøre rede for begrepene kunnskapsarbeid, måling og prekariatet, og presentere teori om grenseregulering, emosjonelt arbeid og autonomi.

2.1 Kunnskapsarbeid

I moderne tid har kunnskapsøkonomi og kunnskapsarbeid stått sentralt i akademisk, politisk og praktisk tenkning, og er med på å både forme og påvirke den politiske agendaen (Alvesson 2014). Ettersom det kan være vanskelig å gi en klar definisjon på hva kunnskapsarbeid er og innebærer, og hvordan begrepet kan avgrenses, vil jeg forsøke å peke på ulike trekk som kan belyse hva som kjennetegner kunnskapsarbeid. Videre vil jeg fokusere på noen sider av kunnskapsarbeid som i større eller mindre grad er synlige i stipendiatarbeid og akademisk arbeid.

Peter Drucker trekkes ofte frem som den som introduserte begrepet *kunnskapsarbeid* allerede i 1959. Han bruker begrepet til å beskrive en ny type ansatt, og legger vekt på at kunnskapsarbeidere skiller seg fra tradisjonelle arbeidstakere ved at de i større grad er selvstendige i sitt arbeid, de er mindre avhengige av prosedyrer og ordrer, og arbeidet er basert på den kunnskapen arbeideren besitter (Irgens og Wennes 2011:14). Alvesson (1995:6, 2001:863) mener at kreativitet, høyt utdanningsnivå og stor grad av profesjonalisering, høy grad av problemløsning og ikke-standardisert produksjon, viktige enkeltindivid og viktig nøkkelpersonell er kjennetegn på kunnskapsintensive arbeidsplasser. I tillegg står den menneskelige kapitalen, i form av mental kapasitet, nettverk og kundeforhold mer sentralt enn den fysiske kapitalen. Denne beskrivelsen finner vi også igjen hos Håpnes og Rasmussen hvor kunnskapsarbeid beskrives som ikke-standardisert arbeid som består av å produsere kunnskap, tjenester og produkter, hvor aktivitetene krever høyt utdanningsnivå og spesialiserte kompetanser i tillegg til bruk av kreativitet (Håpnes og Rasmussen 2007:146).

Når det gjelder arbeidstiden i kunnskapsbedrifter kan den kjennetegnes av kjernetid og fleksibilitet hvor ansatte i stor grad selv avgjør når de skal jobbe. Teknologien gjør det mulig å ta med seg jobben overalt, og derfor kan en snakke om at kunnskapsarbeidere er *i* jobb heller enn *på* jobb. Fritid og arbeid sklir inn i hverandre, og lineær klokketid som referanse

står ikke like sterkt i kunnskapsarbeid som i tradisjonelle yrker (Sørhaug 2016:32). For kunnskapsarbeidere spiller gjerne jobben en sentral rolle i deres identitet og selvoppfattelse, ettersom de har investert mye tid og innsats gjennom flere år for å ta lang utdanning og opparbeide den nødvendige kunnskapen. Kunnskapsarbeideren er gjerne mer autonom i sitt arbeid enn den tradisjonelle arbeidstakeren, og dette kan skape både utfordringer og muligheter for kunnskapsarbeideren. Det er større rom for kreativitet og nyskapning, men på den andre siden vil kunnskapsarbeideren vanskeligere la seg kontrolleres og styres (Irgens og Wennes 2011:14).

Håpnes og Rasmussen (2007:146) understreker at den offentlige debatten i stor grad har hatt et individuelt fokus, for eksempel hvordan lange arbeidsdager og grenseløse jobber kan føre til utbrenthet og stress hos ansatte. De stiller seg kritisk til et slikt fokus, fordi arbeidspraksisene i organisasjonene står sentrale i kunnskapsarbeid og arbeidernes arbeidshverdag. Eksempler på det er tilrettelegging for de ansattes arbeidsbetingelser, deres yrkesidentitet og selvrealisering. Kunnskapsbedrifter ønsker å sikre seg kvalifisert og dyktig arbeidskraft, og legger gjerne vekt på å sikre de ansatte god lønn, faglig utvikling, attraktive arbeidsmuligheter og god bedriftskultur. Dette kan innebære flatere struktur i organisasjonen, delegering av ansvar til ansatte og prosjektarbeid, og stor frihet og fleksibilitet i både arbeidsutførelse og arbeidstid. Dette for å sikre at en forvalter de menneskelige ressursene i organisasjonen på en god måte.

2.2 Grenseregulering og grenseløshet

De seneste årene har akademikere, journalister og politikere uttrykt bekymringer om hvordan arbeidsforholdene i akademia og universitetene kan påvirke den mentale helsen til de ansatte (Levecque, Anseel, Beucjekaer, Heyden og Gisle 2017:868). Dette kan sees i sammenheng med forandringer i akademia som har ført til økt arbeidsmengde, større intensivitet og raskere endringstempo, blant annet som følge av stor økning i antall doktorgradskandidater.

Organisatoriske faktorer og retningslinjer som kan knyttes til ansattes mentale helse kan blant annet være arbeidskrav, kontroll, ledelse, samarbeidskultur, karrieremuligheter og balansegangen mellom jobb og familieliv eller privatliv. Uheldige konsekvenser som kan prege potensielle ph.d.-studenters karrierebilder er ubalanse i etterspørsel og tilbud av doktorgradsutdannede, økende popularitet av kortvarige kontrakter, budsjettkutt og større konkurranse om forskningsressurser (Levecque et al. 2017:868).

Kunnskapsarbeidere er positive til selvstendighet i arbeidet, økte muligheter for læring, utfordringer og ansvar. Frihet i arbeidet og spennende jobber som blir viktige for dem, gjør gjerne at jobb og arbeidssted får en viktig plass i de ansattes liv og identitet. Samtidig fører denne friheten til et større ansvar hos kunnskapsarbeideren, og den sosiale kontrakten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver knyttes ikke lenger til den tiden arbeidsgiveren skal disponere, men til resultatet av arbeidet som arbeidstakeren skal levere. Hovedinnsatsen er ansattes kompetanse og kunnskap, og kvaliteten på arbeidet er viktig (Alvesson 2014:162).

Kunnskapsarbeid kan derfor oppleves som både spennende og utviklende, krevende og grenseløst på en og samme tid. Under slike arbeidsvilkår beskytter ikke tidsregulering på samme måte som tidligere, og det postmoderne arbeidet kjennetegnes av at det krysser grenser. Oppgavene føyer seg ikke etter avdelingsgrenser eller arbeidstidsreguleringer, og arbeidet skjer dermed i grensesnitt i stedet for innen grenser (Sørhaug 2016:178).

Tidskulturen i kunnskapsarbeid bidrar slik sett til at grensene mellom fritid, familie og jobb viskes ut, og mange ansatte jobber mye og lange dager.

Alvesson (2000) peker på fire ulike forklaringer på hvorfor kunnskapsarbeideren jobber lengre arbeidsdager. Den ene er at kunnskapsarbeideren jobber med noe som oppleves som interessant, og at den indre motivasjonen kommer som resultat av det interessante innholdet i jobben. Den andre forklaringen peker på normer og holdninger på arbeidsplassen eller i yrket, hvor det eksisterer en felles kultur for lange arbeidsdager. Det tredje aspektet handler om gjensidighet; kunnskapsarbeidere har ofte høy lønn og nyter godt av andre fordeler (for eksempel autonomi og sosiale aktiviteter). For å kompensere for dette jobber de ekstra hardt, og ekstra mye. Den fjerde forklaringen peker på selvbildet eller identiteten som utvikler seg blant mange kunnskapsarbeidere. De identifiserer seg som kunnskapsarbeidere, og det å være kunnskapsarbeider betyr å være en engasjert og hardtarbeidende person (Alvesson 2000:1104).

I NIFUs rapport *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger* (2017) kommer det frem at hver tredje stipendiat bruker mer tid på pliktarbeid enn avtalt (Reymert, Nesje og Thune 2017:37). Til og med blant dem som ikke har pliktarbeid som en del av stillingsbeskrivelsen, svarer 4 av 10 at de likevel utfører pliktarbeid. Det er ikke oppgitt om stipendiatene får godtgjørelse for arbeidet de gjør, for eksempel i form av ekstra tid til å gjennomføre doktorgradsavhandlingen. Likevel kan det ekstra pliktarbeidet som gjøres utover det som er avtalt på forhånd være med på å gjøre stipendiatperioden mindre

forutsigbar (Reymert et al. 2017:35). Sett opp mot hva som kjennetegner kunnskapsarbeid kan det altså tyde på at nettopp stipendiater er en type kunnskapsarbeidere som står ovenfor ambivalens knyttet til frihet i arbeidet. På den ene siden er det spennende og utviklende, og undersøkelsen viser at hele 7 av 10 stipendiater opplever pliktarbeidet som relevant for forskeropplæringen. På en annen side viser dette at arbeidet kan være krevende og grenseløst, ved at mange stipendiater tar på seg mer arbeid enn de i utgangspunktet er pålagt. Dette kan føre til utfordringer knyttet til balansegangen mellom doktorgradskandidater som arbeidskraft, og skjerming av tiden de disponerer til å drive med egen forskning (Reymert et al. 2017:10).

2.3 Emosjonelt arbeid og grenseregulering

Grenseregulering i arbeidet kan handle om å skjerme seg selv fra tidspress, høye prestasjonskrav og sette grenser for hvor mye arbeid en kan ta på seg uten at det går utover livskvaliteten (Hochschild 1997). En annen form for grenseregulering er når ansatte anvender strategier for å håndtere emosjonelt krevende og utfordrende situasjoner i arbeidet. Arlie Russel Hochschild (1983) er kjent for sin forskning på emosjonelt arbeid, og beskriver en form for grenseregulering som omhandler emosjonsuttrykk og samhandling med andre. Hun skiller mellom «emotional labor» og «emotional work», der «emotional labor» refererer til hvordan man må styre og kontrollere egne følelser og emosjonsuttrykk for å imøtekomme forventninger til hvilke emosjoner som bør, og ikke bør, komme til uttrykk i arbeidslivet. «Emotion work» refererer til samme handling, men i det private liv (Hochschild 1983:7). Videre skiller hun mellom to hovedstrategier ansatte bruker til å regulere emosjonsuttrykk i arbeidet. Den første kaller hun «surface acting», og beskriver når en person uttrykker følelser gjennom en form for skuespill, der følelsene som uttrykkes er i strid med det en faktisk føler. Den andre kaller hun «deep acting», og kan beskrives som en prosess der en forsøker å internalisere de følelsene som er forventet at en bør uttrykke i den gitte situasjonen (Hochschild 1983:55). Når en uttrykker emosjoner som ikke stemmer overens med hva en faktisk føler kan det føre til emosjonell dissonans, og over tid kan det føre til at man forsøker å redusere denne uoverensstemmelsen. Dette kan gjøres enten ved å endre de opplevde emosjonene, eller ved å endre emosjonene som kommer til uttrykk. I jobbsammenheng er det ofte krav og forventninger knyttet til hvilke følelser som er akseptabelt å uttrykke, og det vil derfor ikke være mulig å endre emosjonsuttrykket slik at det stemmer overens med hva en faktisk føler. Dette kan føre til fremmedgjøring fra våre grunnleggende måter å reagere emosjonelt på ifølge Hochschild (1983:90).

Forseth (2010, 2020) viser hvordan det kan eksistere handlingsrom i grensereguleringen av emosjonsuttrykk ved at de ansatte anvender emosjonelle og relasjonelle ferdigheter, og finner egne strategier for å håndtere følelsesuttrykk innenfor de følelsesreglene som er organisatorisk akseptabelt i ulike situasjoner. Grensereguleringen kan både være verbal og fysisk, og i akademisk arbeid kommer slike former for grenseregulering til syne i form av at vitenskapelige ansatte samhandler med kolleger, studenter, og ikke minst i undervisning (Bellas 1999:97). Typisk for academia er en oppfatning av at de ansatte skal uttrykke autoritet, som igjen kan føre til emosjonell dissonans hvis de opplevde emosjonene ikke samsvarer med de emosjonene en uttrykker (Tunguz 2016:13). Sharmin Tunguz (2016) gjennomførte en kvantitativ studie ved et amerikansk universitet, hvor hun kartla hvilke emosjoner det forventes at de ansatte uttrykker, og hvordan de ansatte håndterer dette. Det viste seg at det emosjonelle arbeidet i stor grad varierte fra person til person, og at individuelle forskjeller akademisk ansatte imellom påvirker nivået av emosjonelt arbeid som blir utøvd i interaksjon på arbeidsplassen (Tunguz 2016:16).

2.4 Overvåkning og målinger – strategisk styring av kunnskapsarbeidere

Resultatmålinger som verktøy i academia spredte seg allerede fra 1970-tallet, da det blant annet viste seg å være en effektiv måte å kontrollere den akademiske aktiviteten på. (Rasmussen, Sætnan og Tøndel 2019:130). I den norske universitets- og forskningssektoren er «Cristin» selve kjernesystemet i dagens akademiske telleapparat. Cristin (Current Research Information System in Norway) har til formål å samle og tilgjengeliggjøre informasjon om norsk forskning, forenkle forskningsadministrative oppgaver (ved å legge til rette for gjenbruk av forskningsinformasjon), og å følge opp rapporteringen av vitenskapelige publikasjoner til Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet (Cristin 2020).

Publikasjoners verdi avhenger av hvilken type publikasjon det er, og etter om de er på nivå 1 eller 2. Kvalitet måles ikke direkte, men avhenger av tidsskrift eller utgivers internasjonale status i fagfeltet, og de nasjonale fagrådene administrerer systemet for vurdering og revisjon av nivå på publiseringen. Et nivå 2 tidsskrift må ha mindre enn 2/3 av bidragene fra landet det er basert i, og i praksis betyr det at ingen norske tidsskrift, uavhengig av kvalitet, kan være på nivå 2. De elektroniske tellesystemene skaper oversikt over universitetenes produksjon, og

ved å produsere løpende statistikk er de blitt viktige virkemidler for selvstyring av instituttene og individuelle akademikere (Rasmussen 2017:429).

Internasjonale rangeringer av universiteter henger også høyt, og i slike rangeringer ligger det blant annet prestisje i det å være fremdragende. Universitetene jobber derfor for å være i forskningsfronten og å utvikle fremdragende forskning. Antall internasjonale publikasjoner i nivå 2-tidsskrift brukes som indikasjon på eksellens og kvalitet, ettersom det er vanskelig å måle hva som er fremdragende på tvers av fag og land (Rasmussen 2017:429). Viktig er også internasjonalt forskningssamarbeid, og det blir operasjonalisert som antall (lengre) utenlandsopphold ved et fremdragende internasjonalt fagmiljø og forfatterskap sammen med internasjonalt meritterte forskere. Økonomi og akademisk prestisje er store fokusområder, og strategisk ledelse er middelet. Universitetet må posisjonere seg på områder der det kan bli best, slik at det kan tiltrekke seg flinke studenter, ph.d.-kandidater og ansatte med potensial, og rekruttering står dermed også sentralt som strategisk virkemiddel (Rasmussen 2017:430).

Sørhaug (2016:169) påpeker at en balanse mellom tillit og kontroll er en avgjørende faktor for stabil organisering. I en slik balanse kan tillit og kontroll erstatte hverandre, men de kan også true hverandre. Dersom ledelsen har full kontroll har den gjort seg uavhengig av tillit, og har den full tillit er ikke kontroll nødvendig. I kunnskapsintensive organisasjoner kan behovet for selvopplærende, selvmotiverende og selvkontrollerende arbeidere utfordre organisasjonens behov for klare grenser og hierarkisk kontroll. Samtidig gjør arbeidsoppgavenes kompleksitet og arbeidernes kompetanse direkte kontrollformer som personlig overvåkning og veiledning mindre mulige, og ledelsen er i stor grad nødt til å stole på arbeidernes kompetanse, motivasjon og lojalitet (Sørhaug 2016:170). Ettersom universitetene preges av både høy grad av autonomi så vel som målinger og strategisk styring, finner jeg Sørhaugs bidrag om tillit og kontroll som svært fruktbart i det jeg skal belyse stipendiatenes opplevelser av autonomi og kontroll i analysedelen.

2.5 Akademisk autonomi

Akademisk frihet og akademisk autonomi er og har vært tema for debatt i lang tid (Hjelseth 2020, Rasmussen 2011, Tjora 2019, Veggeland 2020). Som følge av utviklingen mot tydeligere strategisk styring og bruk av målinger som tellekant frykter flere at denne autonomien trues, og forskernes frihet innsnevres (Jakobsen, Andresen, Smepllass, Henriksen og Refstie 2019:105, Rasmussen, Sætnan og Tøndel 2019:131).

«Universiteta er sjølvstendige samfunnsinstitusjonar som, sjølv om dei er ulikt organisert av geografiske og historiske årsaker, kritisk produserer, utforskar, vurderer og formidlar kultur gjennom forskning og høgare utdanning. For å stille seg opne overfor behova i omverda, må universiteta vere moralsk og vitskapleg uavhengig all politisk autoritet og økonomisk makt (..) Fridom i utdanning og forskning er grunnleggande prinsipp for universiteta. Styresmaktene og universiteta må, på kvart sitt område, garantere og fremje respekten for dette grunnleggjandekravet.»

Slik lyder det i Magna Charta Universitatum, formulert i 1988, signert av rektorer fra universiteter over hele Europa. Hovedprinsippene ble formulert som en erklæring om hvilke verdier som skulle og burde danne grunnlag for Universitetenes rolle i samfunnet og verden, da og i fremtiden. Akademisk autonomi og forskningens frihet blir regnet som avgjørende for at universitetene skulle kunne fylle sin rolle i samfunnet (Magna Charta Universitatum 1988). Terje Rasmussen skriver i en kommentar i Norsk medietidsskrift (2011) at denne akademiske friheten og autonomien er truet, som følge av at universitetenes utvikling de siste årene blir styrt av økonomiske ikke-akademiske mål (Rasmussen 2011:158). Han mener blant annet at Bologna-prosessen har hatt innvirkning på Universitetenes utvikling fra å være styrt av akademikere og vitenskapelig ansatte til å bli en strategisk styrt institusjon med ledelsen på toppen. Bologna-prosessen som ble signert i 1999 har til formål å samordne og utvikle felles politikk og tiltak innen høyere utdanning. Landene som signerer er med på å danne et felles europeisk område for høyere utdanning, også kjent som EHEA (European Higher Education Area). Med Bologna-prosessen har vi altså fått innført felles standarder for studiepoeng, felles gradsystem, karaktersystem og kvalifikasjonsrammeverk (EHEA 2020). Rasmussen (2011) mener vi som følge av dette beveger oss mer og mer bort fra den akademiske autonomi, og at Bologna-prosessen førte til et «kvantitetshysteri» i de Europeiske universitetsplanene som nå skaper større byråkratier, større kompleksitet og som gjør det vanskeligere å se hva som egentlig er god vitenskap. Han argumenterer for at en av de indirekte konsekvensene er at

universitetet styres etter økonomiske insentiver, og at tellekantsystemet også må forstås som et ønske om å etablere et kostnadseffektivt system for vurdering av kvalitet og fordeling av midler etter insentiver (Rasmussen 2011:160). For den enkelte akademiker vil slike overordnede mål og strategier få konsekvenser i det daglige arbeid gjennom presiseringen av hva som kan måles, og deretter verdsettes. Det betyr at ansatte kan være strategisk smarte gjennom for eksempel å publisere mange artikler i tidsskriftene som er rangert høyest innenfor systemet. Mer konkret, for doktorgradsstudenter, kan det bety at det vil være «smartere» å skrive artikkelbasert doktorgradsavhandling enn monografi, og å skrive på engelsk framfor norsk.

Steinar Nebb (2011) skriver om hvordan autonomi kan sees i lys av strategisk målarbeid i kunnskapsøkonomien, og presiseres at begrepet må forstås i sin kontekst. Arbeidskulturen skal baseres på tillit og fleksibilitet, ikke kontroll og kommando. Selvledelse, delegerte ansvarsoppgaver, teamansvar og belønning er alle begreper som kan beskrive kunnskapsarbeid, og det er også begreper som kan belyse autonomibegrepet. Arbeidstakerne har i større grad kontroll over egen rolle og fremtid, nøkkelkompetanse er viktig for utviklingen, og arbeidsplassene er ofte kjennetegnet av situasjonstilpasset og løst koblet organisering (Nebb 2011:210). Samtidig som arbeidstakerne opplever frihet og selvbestemmelse, føler de også på forpliktelse ovenfor arbeidsgiver, bedrift eller organisasjon. På den måte argumenterer han for at autonomien i praksis vil være kontekstuell og begrenses av forpliktelsen arbeidstakerne har ovenfor de målene som er satt og arbeidsgiver (Nebb 2011:215).

2.6 Prekariatet

Begrepet prekariat er sammensatt av ordene prekær og proletariat. Begrepet kjennetegner arbeidstakere med korttidskontrakter, leiearbeidere, frilansere eller ringevikarer, og ifølge Guy Standing (2014:10) øker andelen arbeidstakere som ikke har fast jobb i den vestlige verden. Videre forklarer han at denne type arbeid i seg selv ikke nødvendigvis er et problem, da slike jobber kan være attraktive blant studenter for eksempel. Problemet oppstår når denne typen arbeid blir permanent, at vi har arbeidstakere med korttidskontrakter som ikke kommer seg ut av situasjonen. Disse arbeidstakerne mangler trygghet knyttet til arbeid og inntekt, de bytter timer mot penger på instrumentell basis, og veksler mellom arbeid og trygd uten at noen av delene er permanent (Standing 2014:12).

Eldring og Ørjasæter (2018) viser hvordan universitetene benytter seg av midlertidig ansatte ved hjelp av begrepene *funksjonell* og *numerisk fleksibilitet*. Kort fortalt dreier *funksjonell fleksibilitet* seg om at en og samme arbeider utfører mange ulike arbeidsoppgaver i bedriften, mens *numerisk fleksibilitet* innebærer at man øker og minsker arbeidsstokken i takt med svingninger i etterspørselen eller produksjonen (Atkinson 1984). Ved universitetene utspiller dette seg blant annet ved at de ansatte utfører både avansert akademisk arbeid som å skrive vitenskapelige artikler og holde forelesninger, i tillegg til at de selv må bruke tid på en rekke «praktiske» arbeidsoppgaver som å skrive reiseregninger og kopiere det som skal deles ut til studentene i forelesninger. Det er forventet at de er fleksible i alle retninger og gjør det som skal gjøres (Eldring og Ørjasæter 2018:23). I tillegg til at universitetene benytter seg av funksjonell fleksibilitet som beskrevet over, finner vi også utstrakt bruk av numerisk fleksibilitet. Universitetene har knyttet til seg både timelærere og eksterne sensorer, ofte i form av nyutdannede doktorgradskandidater og pensjonerte vitenskapelig ansatte. Dersom arbeidsmengden øker utvider man arbeidsstokken, og dersom det blir mindre å gjøre kutter man i timelærere, innfører stillingsstopp for vitenskapelige assistenter, eller unnlater å fornye kontraktene til de midlertidig ansatte (Eldring og Ørjasæter 2018:24).

2.7 Konkretisering av problemstilling

Den overordnede problemstillingen tar for seg stipendiatenes opplevelse av akademia som helhet. Med bakgrunn i teori har jeg utarbeidet fire forskningsspørsmål som sammen skal belyse hovedproblemstillingen:

1. Hvordan prioriterer stipendiater de ulike arbeidsoppgavene knyttet til stipendiatstillingen?
2. Hvordan opplever og håndterer stipendiater valgfrihet og autonomi i arbeidet?
3. Hvilke opplevelser har stipendiater av arbeidsmiljøet som midlertidig ansatt?
4. Hvordan vurderer stipendiater sine framtidsutsikter?

3.0 Kunnskapsstatus for akademia og stipendiater

I denne delen av oppgaven presenterer jeg informasjon om hva en doktorgrad er, og hvilket formål doktorgradsutdanningen er ment å tjene. Jeg vil også presentere sentrale utviklingstrekk i doktorgradsutdanningen, og forskning på stipendiaters arbeidsvilkår. Videre vil jeg beskrive universitetets utvikling de seneste årene, og vise hvordan dette har vært med på å påvirke doktorgradsutdanningen.

3.1 Doktorgrad – hva og hvorfor

En doktorgrad er det høyeste nivået for formell utdanning i Norge. Tidligere fikk en tildelt ulike grader etter hvilket fagområde en tok doktorgrad innenfor, for eksempel dr.polit. for doktorgrad innenfor samfunnsvitenskap og dr.scient. for doktorgrad innenfor naturvitenskap. I dag tildeles kun titlene ph.d. /PhD (*philosophiae doctor*) og dr.philos (*doctor philosophiae*) som fellesbetegnelse for doktorgrad innenfor alle fagområder. Om du får akseptert doktorgraden etter et tre- eller fireårig doktorgradsløp ved en utdanningsinstitusjon på høyere nivå oppnår du graden ph.d., og dersom du leverer doktorgrad uten å ha deltatt i et slikt program tildeles du tittelen dr.philos. For å oppnå doktorgraden må kandidaten legge frem en vitenskapelig avhandling (doktoravhandlingen), og forsvare den i en disputas. I tillegg må kandidaten holde en prøveforelesning over et oppgitt emne knyttet til doktoravhandlingens tema. En sakkyndig bedømmelseskomité, disputas og prøveforelesningen utgjør grunnlaget for institusjonens avgjørelse om doktorgradskandidaten kan kreeres til doktor, og tildeles tittelen ph.d. eller dr.philos. Universitetene kan også utnevne æresdoktorer (*doctor honoris causa/dr.h.c.*), og æresdoktorgraden tildeles enten som anerkjennelse for ikke-akademisk innsats eller i forbindelse med spesielle anledninger, jubileer og liknende. Siktemålet med doktorgraden var historisk sett ment å dekke universitetenes egne behov for kompetanse, men i nyere tid er det også et voksende behov for kvalifiserte forskere i næringslivet, offentlige etater og ved forskningsinstitutter utenfor universiteter og høyskoler (Hansen 2020).

Doktorgradsløpet har endret seg historisk, fra å ha et individuelt fokus knyttet til doktorgradsstudenten og forholdet til veileder, til et større fokus på lærestedets ansvar for kandidatene (Stensaker 2013:98). Den politiske interessen rundt betydningen av kunnskap og kunnskapsproduksjon er økende, og oppmerksomheten rundt doktorgradsutdanning har økt både internasjonalt og i Norge. Doktorgradsutdanning fyller flere funksjoner, og i dag handler det ikke bare om å utdanne kommende forskere ved høyskoler, universiteter og

forskningsinstitutter. Hvilken relevans doktorgraden har for samfunnet er i større fokus, og spørsmål om doktoranders bidrag til næringsliv, entreprenørskap og tverrfaglighet er høyst relevant. Dette innebærer flere utfordringer både for doktorgradskandidatene, og for lærestedene som skal utdanne dem. Blant annet høynes spørsmålet om hva som er det viktigste bidraget etter fullført doktorgrad, er det kandidaten selv eller kunnskapen som er blitt utviklet? (Stensaker 2013:99). Samlet skaper utviklingen en endringsprosess der doktorgradsutdanningen går fra å være et individuelt ansvar til organisatorisk ansvar der det er lærerstedets oppgave å koordinere og styre doktorgradsutdanningen sterkere enn før (Stensaker 2013:100).

3.2 Tidligere forskning om stipendiatarbeid

De siste 20 årene har det vært betydelig vekst i doktorgradsutdanningen i Norge.

I 2017 var det 1493 personer som avla doktorgrad i Norge, som er det nest høyeste antallet noensinne. Doktorgradsløpet tar i dag 3 eller 4 år, avhengig av om det innebærer pliktarbeid eller ikke. Selv om mange anser seg selv som privilegerte som får drive med forskning på et av sine egne interesseområder og samtidig motta utdanningsstipendet/lønn, så innebærer stipendiatperioden også krevende og utfordrende perioder. Tidkrevende forskningsarbeid, publiseringspress, tidkrevende pliktarbeid, stress og tidspress og usikkerhet rundt avhandlingsarbeidet. Dette sammen med flere andre aspekter gjør at stipendiatperioden ofte oppleves som både givende, men også uforutsigbar og krevende. Arbeidet til stipendiatene skal vurderes, ofte gjennom både anonyme fagfeller i vitenskapelige tidsskrift og gjennom doktorkomiteen som vurderer doktoravhandlingen når den er ferdig. Kunnskap om vurderingssystemet og kriteriene som ligger til grunn for vurderingene er derfor viktig for forutsigbarhet, og påvirker hvordan selve læringsprosessen utarter seg. Likevel var det i 2012 hele 29 % av doktorgradsutdanningene i Norge som ikke hadde skriftlige retningslinjer for denne typen avhandlinger, noe som kan være med på å forsterke følelsen av stress og usikkerhet hos stipendiatene (Krumsvik, Øfstegaard og Jones 2016:81).

En ny modell for å tilby forskeropplæring har blitt innført løpet av de siste 10 årene, og målet med ordningen av forskerskoler er å tilby forskeropplæring til kandidater innen spesifikke fag på tvers av lærersteder eller fakulteter. Forskerskoler har blitt innført som et virkemiddel for å styrke kvaliteten i opplæringen, spesielt med hensyn til de mindre fagmiljøene. Et annet utviklingstrekk de seneste årene i doktorgradsutdanningen er at det blir mer og mer vanlig å

skrive artikkelbaserte avhandlinger. Det viktigste skillet mellom artikkelbasert avhandling og monografi er at artikkelbasert avhandling inneholder publiserte vitenskapelige artikler og et sammendrag, mens monografien er en lengre avhandlingstekst som ikke inneholder publiserte artikler. Det varierer mellom ulike fagområder, men i Norge ser man en felles utviklingstendens hvor det blir færre monografier og flere artikkelbaserte avhandlinger. Hele 77% av alle avlagte doktorgrader i 2010 var artikkelbaserte avhandlinger, hvor det innen medisin og helse var 99% artikkelbaserte avhandlinger, mens det innen humaniora var et flertall av monografier. Monografier skrives ofte på norsk, mens majoriteten av artikkelbaserte avhandlinger skrives på et annet språk, som oftest engelsk. På den ene siden kan man argumentere for at det er viktig å publisere doktoravhandlinger på norsk, både for å nå ut til den norskspråklige befolkningen og for å bevare norsk som akademisk språk. På en annen side kan det argumenteres for at doktorgrader bør skrives på engelsk fordi det på et slikt nivå er viktigst å nå ut til det internasjonale forskningsfellesskapet (Krumsvik et al. 2016:81).

I rapporten *Doktorgradskandidater i Norge: Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger* har Ingvild Reymert, Kjersti Nesje og Taran Thune (2017) kartlagt hvordan det er å være doktorgradskandidat i Norge. Datagrunnlaget for rapporten er en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle norske doktorgradskandidater som var tatt opp ved et doktorgradsprogram høsten 2016. Sett fra kandidatens side er veiledningen de får under arbeidet med avhandlingen det viktigste i doktorgradsløpet. Universitets- og Høgskolerådets retningslinjer sier at alle doktorgradskandidater skal ha en hovedveileder, og én eller flere formelle biveiledere. Ca. halvparten av informantene i undersøkelsen har to veiledere, mens 36 prosent oppgir at de har tre eller flere veiledere (Reymert et al. 2017:21). Det er betydelige fagforskjeller i omfanget av forskeropplæringen, og det varierer hvor stor del av opplæringen som består av obligatoriske kurs, valgfrie elementer og godskriving av ulike opplæringsselementer. I undersøkelsen er det spurt om kandidatene er fornøyde med opplæringen uten å presisere hvilken del av opplæringen, og flertallet (60 prosent) av kandidatene svarer at de er svært eller litt fornøyde (Reymert et al. 2017). Selv om slike studier og rapporter som er nevnt ovenfor kan bidra med nyttig innsikt i stipendiatarbeidet har vi svært lite kunnskap om hvordan stipendiatarbeid oppleves på et dypere nivå. Det blir derfor interessant å gjennomføre en kvalitativ studie av stipendiaters opplevelser, og forhåpentligvis kunne formidle hvilke årsaker og forklaringer som kan ligge bak resultater som de ovenfor.

3.3 Universitetet og midlertidighet

Universitetet som sosial institusjon har to hovedoppgaver: forskning og undervisning. Førsteamanuenser og professorer ved norske universitet er fast ansatte og har samme rettigheter og ansvar for undervisning og forskning. Det som kjennetegner universitetet er med andre ord en enhet mellom forskning og undervisning. Som følge av endringer i styringen av universitetet, til en strategisk foretaksstyring inspirert av New Public Management (NPM), har tendenser til en delt arbeidsdeling mellom ansatte som hovedsakelig forsker og ansatte som underviser vokst fram (Rasmussen 2017). I NPM er ledelsen avgjørende for organisasjonens resultat, og i universitetssammenheng betyr det at f.eks. NTNU kan styres som en organisasjon for å nå spesifikke mål, hvor det er ledelsens handlinger som kan virkeliggjøre disse. Den organisatoriske oppbyggingen ved NTNU er altså lagt opp slik at avgjørelsene blir gjort på toppen, av ledelsen, mens ansatte ved fakultet og institutt har lite makt i beslutningstaking.

For doktorgradskandidater er en post.doc-stilling det naturlige neste steget i kvalifiseringen for faste stillinger, men som følge av en sterk økning i antall kandidater med fullført doktorgrad er også konkurransen blitt hardere (Rasmussen 2017:431). Bente Rasmussen (2017:432) knytter bruken av midlertidige stillinger til den strategiske styringen som foregår ved universitetene, og mener at midlertidige post.doc-kandidater har blitt viktig arbeidskraft i strategiske satsninger. Den strategiske satsningen og økt belønning for eksternt finansiering har ført til økning i andelen eksternt finansierte prosjekter. Det skapes flere ph.d.-stillinger i forbindelse med midlertidige forskningssatsninger og eksternt finansierte prosjekter, uten at antall jobber tilgjengelig for disse forskerne øker. Dersom ph.d.-kandidaten skulle være så heldig å sikre seg en post.doc-stilling, er det nå blitt en midlertidighetsfelle ifølge Rasmussen. Disse stillingene ble opprinnelig etablert for å gi kvalifiserte forskere en mulighet til akademisk karriere, men har i økende grad blitt starten på en karriere basert på midlertidighet etter midlertidighet. Det er ikke mulig å ha mer enn én post.doc-periode ved et universitet, og den midlertidig ansatte må derfor enten over i en fast stilling eller til et annet universitet. Ettersom mulighetene kan være begrenset innenfor landegrensene, er det blitt vanlig at kandidater søker seg til post.doc-stillinger ved universiteter i andre land (Rasmussen 2017:432).

3.3.1 Akademisk karriere

En akademisk karriere anses som en individuell «risikosport», og midlertidige stillinger er knyttet til stor usikkerhet og tvil skriver Cecilie Thun (2019:4). Ved norske universiteter og høyskoler var hele 18,3 prosent midlertidig ansatte i 2018, og disse tallene inkluderer ikke åremålsstillingene som stipendiater og postdoktorer. Dersom en ser på statistikken over alle vitenskapelige stillinger er hele 46 prosent midlertidig ansatte (Forskerforbundet 2018).

Usikkerhet knyttet til stabil inntekt og fremtidig jobb kan på sikt føre til skjev forskerrekuttering. I 2017 var gjennomsnittsalderen ved doktorgradsdisputas 37,5 år i Norge, og det lange kvalifiseringsløpet med midlertidige stillinger sammenfaller med tiden man typisk ønsker å etablere familie. I denne fasen i livet er man gjerne avhengige av stabil økonomisk trygghet, og usikkerhet knyttet til mulighetene for fast ansettelse gjør at mange velger alternative karriereveier (Thun 2019:9). Cecilie Thun (2019:4) undersøker hvorvidt midlertidige arbeidskontrakter i akademia har kjønnete konsekvenser og skaper ulikhet. Hun skriver at strukturelle hindringer individualiseres og strukturelle forhold ved organisasjonen blir snakket om i et kjønnsnøytralt språk. Det ligger altså en oppfatning av at meritokratiet i akademia er rettferdig og objektivt, at det er de beste forskerne som vil lykkes med akademisk karriere. Samtidig viser det seg at den ideelle akademikeren med et ordinært karriereløp representerer en kjønnnorm, der det ikke tas hensyn til familieetablering og tidsklemmer i barnefasen. Krav om utenlandsopphold, usikker inntekt og mangel på trygghet knyttet til videre jobb gjør at en akademisk karriere kan oppleves som mer risikofylt for kvinner enn for menn (Thun 2019:18).

En rapport av *Akademiet for yngre forskere* (2018) viser at kun litt over halvparten av dagens yngre forskere vil anbefale unge en forskerkarriere, og usikre arbeidsforhold er en av hovedgrunnene til at under halvparten ser for seg å jobbe med forskning om ti år. Kvinner er mer usikre enn menn på om de noen gang vil få en fast forskerstilling, og bare 1 av 5 tror de vil få en fast stilling i fremtiden. Undersøkelsen tar for seg yngre forskere under 38 år i ulike karrierestadier, og inkluderer blant annet stipendiater, postdoktorer og yngre forskere i andre stillinger. Undersøkelsen viser at en av bekymringene blant stipendiater er nettopp svake og usikre framtidsutsikter. Dette sammenfaller med resultatene som viser at mulighet for spennende og mer stabile jobber utenfor akademia hovedsakelig er et tema blant stipendiatene, og det er særlig stipendiater som er på utkikk etter alternative karrieremuligheter utenfor universitets- og høyskolesektoren (Akademiet for yngre forskere

2018:5). I rapporten *Doktorgradskandidater i Norge* (2017) kommer det frem at universitets- og høgskolesektoren er mest populær for de som ønsker å bli forskere. Blant doktorgradskandidatene i undersøkelsen ønsket hele 6 av 10 seg en forskerstilling etter endt utdanning, og 6 av 10 opplever at doktorgradsutdanningen er svært relevant for karrieren de ønsker seg. Doktorgradskandidatene som ønsker seg en akademisk stilling i universitets- og høgskolesektoren er også de som opplever at forskerutdanningen er mest relevant (Reymert et al. 2017:74). Dette kan tyde på at selv om doktorgradskandidater i Norge gjerne ønsker seg en akademisk karriere innenfor universitets- og høgskolesektoren er det stor usikkerhet og tvil knyttet til framtidsutsiktene, og spesielt til mulighetene for fast ansettelse i akademia.

4.0 Metode

I dette kapittelet presenterer jeg refleksjoner og drøftinger rundt forskningsprosessen og den metodiske tilnærmingen. Jeg vil ta for meg alle de ulike stegene i datainnsamlingen, og gjøre rede for metodiske valg og hvordan arbeidet med analysen har foregått. Jeg vil også diskutere ulike faktorer som kan ha påvirket forskningsprosessen og analysearbeidet, og jeg vil diskutere forskningens pålitelighet, gyldighet og overførbarhet.

4.1 Metodisk tilnærming og forskningsdesign

Formålet med forskningsprosjektet er å få større forståelse av stipendiaters opplevelse av arbeidssituasjonen og arbeidsvilkårene ved universitetet. Mine metodiske valg må sees i lys av problemstillingen og forskningsspørsmålene, som dreier seg om stipendiatenes erfaringer, forståelser, prioriteringer og opplevelser. Jeg ønsker å få en dypere forståelse og tegne et nyansert bilde av stipendiatenes arbeidssituasjon og arbeidsvilkår slik de opplever den, og jeg har derfor valgt en kvalitativ tilnærming ettersom det egner seg godt for å studere folks opplevelser og meningsdannelser som ikke lar seg tallfeste eller måle (Tjora 2012, Dalland 2012). Kvalitative metoder kan også kjennetegnes av at datainnsamlingen skjer i direkte kontakt med feltet, hvor data som samles inn tar sikte på å få frem sammenheng og helhet, og forskeren ser fenomenet innenfra (Dalland 2012:113), noe som vil være hensiktsmessig i denne oppgaven ettersom jeg ønsker å få kunnskap om stipendiatenes opplevelser av sin egen arbeidsplass. Jeg har latt meg inspirere av Institusjonell Etnografi, hvor mennesker sees på som «knowers» eller kunnskapsforvaltere vedrørende sin virksomhet (Widerberg 2015:15), der jeg legger stipendiatenes kunnskap om sin virksomhet som i dette tilfellet er academia og universitetet til grunn. For å skaffe meg denne informasjonen om stipendiatenes kunnskap og opplevelser har jeg valgt å bruke kvalitative dybdeintervjuer, fordi denne metoden kan åpne opp for en nærhet til dem det «forskes på» (Tjora 2012:13). Ettersom temaet kan oppleves som sensitivt for informantene, vurderer jeg det som særlig viktig å kunne skape og legge til rette for en slik nærhet. Dybdeintervjuer benytter åpne spørsmål som gir informantene mulighet til å gå i dybden på det de ønsker å fortelle. Ved å skape en avslappet stemning i intervjusituasjonen, og sette av tilstrekkelig med tid, er det meningen å få informanten til å reflektere over egne erfaringer og meninger knyttet til det aktuelle temaet (Tjora 2012:104).

Casestudier kan beskrives som en empirisk undersøkelse av et fenomen i sine naturlige omgivelser hvor en tar i bruk flere datakilder. En benytter seg av et fåtall analyseenheter, som

kan være for eksempel individer, bedrifter eller organisasjoner (Ringdal 2013:108). Videre kan en samle inn informasjon om mange underenheter i en casestudie av for eksempel en organisasjon eller bedrift, men det er fokuset på virksomheten som helhet som gjør det til en casestudie (Ringdal 2013:108). Denne oppgaven kan derfor beskrives som en casestudie av akademia, nærmere bestemt NTNU, hvor jeg benytter meg av både dybdeintervjuer med stipendiater samt tilgjengelige offisielle dokumenter som datagrunnlag. Sammen vil dette belyse hvordan akademia som helhet oppleves på stipendiatnivå, og hvordan organisatoriske faktorer slår inn på bakkeplan.

4.2 Utvalg

Hvordan utvelging av informanter skjer avhenger av hva formålet er, men en vanlig utvelgingsmetode er å foreta en kvoteutvelging som tar sikte på jevn fordeling av for eksempel kjønn, aldergrupper eller ulike avdelinger og nivåer i hierarkiet i en bedrift (Ringdal 2013:231). I kvalitative intervjustudier er hovedregelen for utvelgelse at man velger informanter som av ulike årsaker vil kunne uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle temaet. Informantene er ikke tilfeldig plukket ut for å representere en populasjon slik som i kvantitative undersøkelser, men heller strategisk valgt ut (Tjora 2012:145). Ettersom jeg er interessert i stipendiaters opplevelse av akademia, har jeg foretatt en strategisk utvelgelse der følgende utvalgsriterier ligger til grunn for å kunne delta i forskningsprosjektet:

- Ansatt i en stipendiatstilling på NTNU
- Kjønn
- Fagretning/institutt-tilhørighet
- Stadium i doktorgradsløpet

Først og fremst har jeg sørget for å få en jevn fordeling av kvinner og menn som deltar i studien, for å best mulig sikre at eventuelle forskjeller i opplevelsen av doktorgradsløpet hos kvinner og menn skal kunne belyses. Videre har jeg sørget for at informantene tilhører ulike typer institutter og fagfelt, slik at de forskjellige arbeidsmåtene og arbeidskulturene som eksisterer ved universitetet er representert. For å ivareta informantenes anonymitet har jeg valgt å dele de ulike instituttene inn i to hovedkategorier; humanistiske/samfunnsvitenskapelige (heretter HumSam) og realfaglige. Jeg har også valgt å rekruttere informanter som er på ulike stadier av doktorgradsløpet, der noen er på sitt første

år, noen er omtrent halvveis og noen er i slutfasen. Dette har jeg valgt bevisst fordi det kan tenkes at informantenes opplevelser, prioriteringer og vurderinger kan være ulike avhengig av hvilket stadium de befinner seg i (Sverdlik og Hall 2019:114-115).

4.3 Rekrutteringsprosessen

Utvelgingen av informanter foregikk ved at jeg benyttet meg av nettsiden til NTNU hvor det ligger lister over ansatte på ulike institutt. Jeg valgte meg ut ulike stipendiater som kunne være aktuelle, basert på kriteriene nevnt ovenfor. Selv om det i noen grad varierte hvor mye informasjon jeg fikk om hver enkelt ansatt klarte jeg stort sett å finne informasjon om kjønn, alder, fagfelt og undervisningsemner. Videre gjorde jeg egne vurderinger av hvor langt de aktuelle informantene omtrent kunne være i doktorgradsløpet basert på hvor mye de hadde publisert av vitenskapelig forskning, og når publikasjonene var datert.

Ettersom kontaktinformasjon og e-postadresse til ansatte ved NTNU ligger tilgjengelig på NTNUs nettsider, bestemte jeg meg for at det mest effektive og enkleste rent praktisk var å kontakte aktuelle kandidater på mail. Jeg skrev en kort introduksjon av forskningsprosjektet, etterfulgt av en forespørsel om de kunne tenke seg å stille som informanter. Enkelte svarte umiddelbart, og flere svarte at de syntes temaet var svært spennende men at de ikke hadde tid til å stille til intervju. Noen svarte at de ønsket å delta med en gang, mens andre hadde spørsmål knyttet til anonymisering og publisering av masteroppgaven. Etter hvert som jeg fikk rekruttert informanter gjorde jeg nye vurderinger på hva jeg «mangler» i utvalget mitt, slik at jeg gjennom hele rekrutteringsprosessen var bevisst på at jeg ønsket en jevn fordeling av kjønn, type institutt og stadium i doktorgradsløpet. Etter å ha rekruttert seks informanter opplevde jeg at det var vanskelig å få tak i flere, og fikk dermed hjelp til rekruttering av ytterligere to informanter av det Flowerdew og Martin (1997:115) beskriver som «gatekeepers». «Gatekeepers» kan beskrives som individer i en organisasjon som kan gi tilgang til personer eller situasjoner som kan være betydningsfulle eller hensiktsmessige for forskningen. I mitt tilfelle fikk jeg tilgang til ytterligere to stipendiater ved hjelp fra en professor, og utvalget mitt består av totalt åtte informanter.

Etter hvert som informantene sa seg villige til å stille opp til intervju fikk de tilsendt et mer utfyllende informasjonsskriv og samtykkeskjema (se vedlegg 2). Informasjonsskrivet inneholdt en kort beskrivelse av bakgrunn og formål med studien, informasjon om hva

deltakelse innebærer, og kort beskrivelse av hvordan informasjonen innhentet gjennom studien ville bli behandlet. Ettersom jeg erfarte usikkerhet blant enkelte informanter knyttet til anonymisering og om de ville kunne bli gjenkjent valgte jeg å revidere informasjonsskrivet. Jeg presiserte i enda større grad hvordan intervjudata ville bli behandlet og hvilke grep jeg ville gjøre for å ivareta alle informanternes anonymitet i presentasjonen av funn. Etter denne revisjonen opplevde jeg mindre usikkerhet knyttet til disse problemstillingene blant informantene.

4.4 Informantene

Datamaterialet består av åtte kvalitative dybdeintervjuer med stipendiater. Stipendiatene er ansatte ved seks ulike institutter på NTNU, hvor tre av dem kan regnes som HumSam, og tre av dem som realfaglige institutt. Begge kjønn er representert i datamaterialet, og det varierer hvor lenge informantene har vært ansatt i stipendiatstillingene. Alle bortsett fra én av informantene har stillinger som innebærer pliktarbeid, det vil si at 75 prosent av stipendet er ment å brukes til forskning, mens de resterende 25 prosentene skal brukes til pliktarbeid som undervisning, gjesteforelesninger, veiledning av studenter og lignende. Den ene informanten som ikke hadde en stilling med planlagt pliktarbeid hadde likevel gjennomført undervisning løpet av stipendiatperioden, mot forlengelse av kontrakten. For å ivareta informantenes anonymitet har jeg valgt å ikke benytte fiktive navn i denne oppgaven, for å unngå at det er mulig å følge de enkelte informantene gjennom analysen, og dermed knytte sitater og funn til de enkelte. Jeg velger å ikke presentere spesifikk alder, fagretning eller hvor langt de enkelte er i stipendiatperioden i løpende analyse da dette samlet sett kan være personsensitiv informasjon og gjøre det mulig å spore seg frem til hvem informantene kan være.

4.5 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utformet med en semistrukturert tilnærming. Målet med semistrukturerte intervjuer er å utforske et tema mer åpent, og å tillate intervjuobjektene å uttrykke deres meninger og ideer med egne ord (Esterberg 2002:87). Ettersom jeg ønsket å få innblikk i stipendiatenes egne opplevelser og i størst mulig grad se stipendiatenes side av akademia var det viktig for meg å legge til rette for at deres opplevelser og synspunkter var i fokus, og i minst mulig grad legge føringer med mine egne synspunkter. Samtidig er det viktig å ha i bakhodet at informanter som stiller opp til intervju gjerne forventer å svare på intervjuerens forberedte spørsmål heller enn å snakke om løst og fast i en times tid (Tjora 2012:135).

Utformingen av intervjuguiden besto derfor av et overordnet hovedtema, og flere undertema jeg ønsket å få dypere innsikt i. Videre hadde jeg presisert enkeltspørsmål under hvert hovedtema, slik at jeg kunne benytte meg av disse ved behov. På denne måten kunne rekkefølgen av temaene bestemmes underveis, samtidig som jeg hadde god oversikt og kontroll over at samtlige tema ble gjennomgått løpet av intervjuet. Med en så detaljert intervjuguide kan det være utfordrende for intervjueren å opprettholde eget nærvær og den frie samtalen (Tjora 2012:135). For å forberede meg til intervjuene valgte jeg derfor å gjennomføre et testintervju med en stipendiat, slik at jeg ble godt kjent med intervjuguiden og fikk mulighet til å revidere intervjuguiden slik at den følte mest mulig naturlig ut for meg som intervjuer. Jeg erfarte at en slik intervjuguide tillot informantene å snakke om egne følelser, erfaringer og refleksjoner rundt de aktuelle temaene, samtidig som den åpnet for at informantene kunne ta opp nye temaer som ikke var planlagt i forkant. Den semistrukturerte intervjuguiden tillot meg å fokusere på informantene og det de hadde å fortelle, og det gjorde det enklere for meg å stille gode oppfølgingsspørsmål på en naturlig måte. Jeg opplevde også at jeg i liten grad hadde behov for å se på intervjuguiden under intervjuene, da samtalen fløt godt og informantene snakket om de forhåndsbestemte temaene uten for mye innblanding fra meg og intervjuguiden.

4.6 Intervjusituasjon

På bakgrunn av at flere av informantene hadde travle dager med lite tid til overs var jeg opptatt av at de selv skulle legge premissene for intervjuet. Jeg lot derfor informantene bestemme tid og sted for vårt møte. Dette var også et bevisst valg med tanke på å skape en trygg og avslappet atmosfære for informantene, da dette er en viktig forutsetning for å lykkes med dybdeintervjuer (Tjora 2012:110). Alle intervjuene ble gjennomført på informantens arbeidsplass, enten på møterom, grupperom eller deres egne kontorer. Disse rommene mener jeg var godt egnet for dybdeintervju da samtalen fikk løpe uavbrutt og uten forstyrrelser fra omgivelsene og andre mennesker, og dette kan ha bidratt til at informantene turte å snakke åpent om sine personlige erfaringer.

Jeg sørget for at jeg ikke hadde mer enn ett intervju per dag, og lengden på intervjuene var fra 55 til 82 minutter. At det kun ble gjennomført ett intervju løpet av en dag var en bevisst strategi fra min side, da jeg av erfaring vet at det er mye informasjon å sette seg inn i, og jeg synes det er enklere å skille mellom de ulike intervjuene når de er gjennomført på ulike dager.

Jeg startet hvert møte med å presentere meg selv, fortelle kort om formålet med forskningsprosjektet, og takke for at informanten ville still opp til intervju. Jeg fikk ferdig signert samtykkeskjema fra informantene, og presiserte og tydeliggjorde hvordan anonymiteten til alle informantene vil bli ivaretatt. Før jeg satt i gang med selve intervjuet ba jeg om tillatelse til å bruke lydopptak, noe samtlige av informantene samtykket til. Det at jeg kunne benytte meg av lydopptaker gjorde at jeg kunne fokusere på å lytte til det informantene hadde å si, og stille gode oppfølgingsspørsmål. I tillegg brukte jeg litt tid etter hvert intervju til å notere ned mine egne inntrykk av informanten, kroppsspråket, intervjusituasjonen og stemningen. Dette gjorde jeg fordi slike inntrykk ikke vil fanges opp i lydopptaket, og dette er informasjon som kan være nyttig i arbeidet med analysen og tolkningen av informantenes utsagn i ettertid.

4.7 Databehandling og analyse

Etter intervjuene ble lydopptakene transkribert fortløpende. Jeg valgte å gjøre en fullstendig transkribering av materialet, og i fare for å miste viktige detaljer og temaer gjorde jeg transkripsjonene svært detaljerte. Videre har jeg valgt å normalisere transkripsjonene ved å skrive alle på bokmål, noe som har vært et viktig verktøy i anonymiseringen av informantene (Tjora 2012:144). For å sikre informantenes anonymitet er derfor personsensitive opplysninger og utpreget dialekt utelatt fra transkripsjonen som blir brukt i denne analysen.

I arbeidet med selve analysen har jeg tatt utgangspunkt i Tjoras (2012:175) *stegvis-deduktiv induktiv metode* (SDI). Metoden baserer seg på en induktiv tilnærming, hvor man jobber etappevis fra rådata til å utvikle konsepter eller modeller. Årsaken til at jeg har valgt å ta utgangspunkt i en slik tilnærming er at den gir et godt utgangspunkt for å jobbe systematisk og sikre fremdrift i kvalitative forskningsprosjekter. Jeg ønsket også å unngå at allerede eksisterende temaer skulle bestemme over datamaterialet, men heller la datamaterialet styre hvilke temaer som ville være interessante for videre analyse. Underveis i kodingen arbeidet jeg også deduktivt, ved at jeg fant ytterligere empiri i det eksisterende datamaterialet som kunne styrke de ulike temaene.

Det første jeg gjorde i analysearbeidet etter transkripsjonene var ferdig, var å markere de delene jeg mente var viktige for videre analyse. Deretter skrev jeg ned teorier, temaer og kategorier som kunne være aktuelle. Da jeg skulle bearbeide materialet som beskrevet

ovenfor, hadde jeg henblikk til spørsmål som «hva er det mest interessante her?», og «hva virker å være det typiske for disse intervjuene?». Deretter gikk jeg mer systematisk til verks, og startet kodingen av materialet. Jeg laget empirinære koder som var beskrivende for de ulike utdragene av datamaterialet. Hensikten med kodingen er å tydeliggjøre hva som er beskrivende for empirien (Tjora 2012:179). Jeg har altså forsøkt å arbeide så nært opp til empirien som mulig ved å bruke det som allerede finnes i materialet, og unngå å generere temaer utviklet fra teori, forskningsspørsmål og allerede planlagte temaer. For å skaffe oversikt over kodingen tok jeg i bruk fargekoder der ulike farger representerte ulike informanter. Deretter startet jeg å kategorisere ved å samle de kodene som var relevante for det overordnede temaet, i ulike grupper eller kategorier. For å unngå å utelate viktige koder opprettet jeg nye kategorier etter hvert som jeg så behov for det, samtidig som jeg kunne utelate koder som ikke ville være relevant for temaet eller problemstillingen. Etter koding og kategorisering har jeg identifisert fire hovedtemaer for analysekapittelet.

4.8 Ethiske betraktninger

I refleksjonen av forskningsetikk i denne oppgaven har jeg valgt å ta utgangspunkt i Dallands (2012:109) fem etiske kontrollspørsmål:

1. Er prosjektets mål og metoder innenfor fagets normer og begrensninger?
2. Er informert samtykke fra deltakerne innhentet på forsvarlig måte?
3. Er det klart at det ikke foreligger avhengighetsforhold som kan tenkes å påvirke intervjupersonenes samtykke?
4. Er alle persondata tilstrekkelig anonymisert?
5. Hvilke rettigheter til de berørte parter – deltakere, undersøkelsen og samfunnet som helhet- kan bli berørt av undersøkelsen?

Jeg har først og fremst vært opptatt av å vise åpenhet rundt mitt forskningsprosjekt, og kanskje spesielt ovenfor informantene. Gjennom metodedelen har jeg vært tydelig og åpen om metodiske valg og forskningsprosessen. I analysedelen har jeg hatt en empirinær tilnærming, hvor jeg har tilstrebet åpenhet rundt hva som er informantenes sitater og være tydelig på hva som er mine tolkninger av funnene. Ovenfor informantene har jeg forsøkt å vise åpenhet gjennom å gi dem innsyn i formålet med prosjektet og mine intensjoner, og ikke minst ved å være tydelig på hva deltakelse vil innebære for dem. Samtlige av informantene fikk derfor tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema i forkant av intervjuene, og jeg presiserte at de kunne stille spørsmål dersom det var noe de lurte på. Jeg påpekte at

deltakelsen var frivillig, og at de hadde mulighet til å trekke seg fra prosjektet når som helst uten at det fikk negative konsekvenser. Jeg mener derfor at prosjektets mål og metoder er innenfor fagets normer, og at informert samtykke fra deltakerne er innhentet på en forsvarlig måte, uten at det ligger noen avhengighetsforhold til grunn som kan ha påvirket informantenes samtykke. Videre har jeg hele veien vært opptatt av å anonymisere informantene på en forsvarlig måte, uten at det får negative konsekvenser for forskningsprosjektet. Jeg har derfor gjort grep som sørger for at informantenes identitet ikke er sporbar, samtidig som jeg har klart å anvende de innsamlede data på en måte som tjener forskningsprosjektets formål og ambisjoner. Etersom jeg har valgt å være åpen om hvilket universitet som er utgangspunkt for undersøkelsen, har det vært viktig å både ivareta informantene som snakker åpent og personlig om sin arbeidsplass, i tillegg til å ivareta NTNUs omdømme uten å la dette påvirke fremstillingen av informantenes opplevde virkelighet. Jeg har blant annet vært opptatt av å få frem både positive og negative sider ved stipendiatarbeid, samtidig som jeg har vært tydelig på hva som er informantenes opplevelser, de generelle utviklingstrekkene i academia, og ikke lagt stor vekt på at funnene mine nødvendigvis er særegne for NTNU som universitet.

I tillegg til de forskningsetiske spørsmålene nevnt ovenfor, ønsker jeg å reflektere over hvordan jeg har ivaretatt informantene både under og etter intervjusituasjonen. Tjora (2012:159) presiserer at i forbindelse med selve intervjuprosessen er forskningsetikken først og fremst opptatt av at informanten ikke skal komme til skade, og da særlig i forbindelse med at følsomme temaer tas opp uten at intervjueren kan bidra til en terapeutisk behandling av dette. Under intervjuene fortalte informantene åpent om sine opplevelser og arbeidsforhold, og i intervjuerrollen forsøkte jeg å vise åpenhet og forståelse tilbake ovenfor deres unike opplevelser og skildringer av disse. Ingen av informantene ga meg inntrykk av at intervjuet hadde innvirkning på deres mentale helse, og jeg tror heller ikke noen av temaene som ble tatt opp under intervjuene var så følsomme for den enkelte at det fikk konsekvenser i ettertid. I tillegg fikk informantene mulighet til å snakke fritt om det de måtte ønske på slutten av intervjuene, og jeg presiserte på nytt hvordan jeg ville forsikre deres anonymitet og at de når som helst kan trekke seg fra forskningsprosjektet.

4.9 Datakvalitet

I vurdering av forskningens kvalitet vil jeg diskutere kvalitetskriteriene *pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet*. Pålitelighet dreier seg om intern logikk gjennom hele forskningsprosjektet, og for å styrke forskningens pålitelighet er det viktig å fortelle om blant annet eget engasjement i tematikken, da det potensielt kan påvirke resultatene (Tjora 2012:203). Mitt engasjement for akademia og universitetet startet allerede da jeg begynte å studere ved NTNU i 2013, men mitt faglige engasjement for hvordan institusjonen oppleves som arbeidsplass har sitt utspring i bacheloroppgaven min. Jeg undersøkte hvordan professorer opplever emosjonelt arbeid ved et universitet, og hvordan de håndterte ulike situasjoner hvor emosjonelt arbeid stod i fokus. Jeg viste allerede da at jeg ønsket å skrive masteroppgave om akademia og NTNU som arbeidsplass. Etter hvert som jeg hadde hatt flere emner hvor stipendiater hadde sentrale roller, bestemte jeg meg for at stipendiatenes posisjon og opplevelse av akademia var en interessant og aktuell inngang til tematikken og oppgaven. Det at jeg har kjennskap til akademia og universitetet fra bacheloroppgaven, kjennskap til flere stipendiater, og ikke minst interesse for arbeidsliv og arbeidsforhold kan på en side anses som støy fordi det kan påvirke resultatene dersom jeg lar egne erfaringer og oppfatninger påvirke forskningen. Likevel har jeg hele tiden vært bevisst på å innta en så nøytral posisjon som mulig, og ikke la egne erfaringer og holdninger påvirke min tilnærming i forskningsprosjektet. Det at jeg har innsikt og kjennskap til universitetet og akademisk arbeid mener jeg har vært en ressurs, da jeg har kunnet stille de gode og riktige spørsmålene for å belyse problemstillingen fra flere sider.

For å styrke forskningens pålitelighet og troverdighet er det viktig at forskeren skiller mellom den typen informasjon hun eller han har fått under feltarbeidet, og egne vurderinger av denne informasjonen (Thagaard 2013:202). Dette har vært i min bevissthet gjennom hele forskningsprosessen, fra utformingen av forskningsspørsmål, i arbeidet med analysen, og særlig i analysekapittelet når det gjelder presentasjonen av funn og egne tolkninger. Argumentasjonen for oppgavens pålitelighet og troverdighet innebærer også at forskeren reflekterer over hvordan relasjonen til informantene kan influere på den informasjonen forskeren får (Thagaard 2013:202). Ettersom jeg selv er student ved NTNU, som også er informantenes arbeidsplass, og stedet hvor denne oppgaven skal publiseres, kan det ha hatt betydning for hvor fortrolige informantene følte de kunne være under intervjuene. Blant annet var det flere av informantene som uttrykte usikkerhet angående anonymisering, og jeg valgte derfor å bruke god tid på å forklare hvordan jeg vil arbeide med datamaterialet og

anonymisering slik at informantene skulle føle seg trygge på at informasjonen ikke kunne spores tilbake til dem. Videre stilte jeg åpne spørsmål og lot informantene snakke fritt om de ulike tema som ble tatt opp under intervjuet for å unngå at informantene skulle bli påvirket av formuleringene. Jeg avsluttet også intervjuet med å spørre om informantene ønsket å snakke om noe som ikke allerede var tatt opp i løpet av samtalen. Selv om jeg hadde antakelser om stipendiatarbeid og Akademia på forhånd, forsøkte jeg å innta en nøytral holdning. Det at jeg har intervjuet stipendiater som jobber på samme universitet som jeg studerer på kan ha bidratt til å skape en god relasjon til informantene gjennom felles referanser, og dermed ha bidratt til at jeg har kunnet generere et så rikt datamateriale.

Vi kan vurdere gyldigheten av forskningen med henblikk på spørsmålet om resultatene av undersøkelsen representerer den virkeligheten vi har studert. Når resultater av kvalitative studier har som målsetting å gå ut over det rent deskriptive, representerer analysen fortolkninger av de fenomenene vi studerer (Thagaard 2013:204). Begrepet gjennomsiktighet eller transparens gir et utgangspunkt for å styrke forskerens validitet. Gjennomsiktighet innebærer at forskeren tydeliggjør grunnlaget for fortolkninger ved å redegjøre for hvordan analysen gir grunnlag for de konklusjoner hun eller han kommer frem til (Thagaard 2013:205). I metodekapittelet har jeg forsøkt å gi en transparent gjennomgang av hele forskningsprosessen, slik at det er mulig for leseren å følge veien fra datagenerering til analyse. Videre mener jeg at mine metodiske valg er godt innenfor rammene av faglighet (Tjora 2012:207), da dybdeintervjuene har gitt meg fruktbare data for å få frem informantenes opplevelser og forståelser. Analysemetoden stegvis-deduktiv induktiv metode har vært godt egnet for å kunne arbeide empirinært uten å la eksisterende teori og antakelser legge føringer for analyseprosessen, samtidig som jeg har forankret forskningen med teoretiske innspill og tidligere forskning.

I kvalitative analyser handler generalisering om overføringsverdien av tolkningene av det som har blitt undersøkt (Leseth og Tellmann 2014:162). Selv om jeg har et begrenset utvalg informanter, mener jeg mine tolkninger og funn kan være gjeldende også ved andre universiteter. Jeg har forsøkt å presentere fyldige beskrivelser av informantenes opplevelser og erfaringer, og disse kan tenkes å være gjenkjennbare også for andre stipendiater. Enkelte av funnene kan også tenkes å være relevante for studier av andre yrkesgrupper, selv om problemstillingen min spesifikt er knyttet til stipendiatarbeid. Stipendiater har blant annet arbeidsoppgaver som også vil være en naturlig del av andre vitenskapelige stillinger ved et

universitet, og det kan derfor tenkes at enkelte funn vil kunne ha relevans for studier av universitetsarbeid generelt. Tjora (2012:209) beskriver hvordan *naturalistisk generalisering* kan muliggjøres dersom situasjonen hvor forskningen har funnet sted er så detaljert at leseren selv kan vurdere hvorvidt funnene kan sammenfalle med for eksempel egen forskning. Gjennom min åpenhet og detaljerte beskrivelse av forskningsprosessen og analyse mener jeg det er stor sannsynlighet for at andre vil kunne se relevansen av forskningen også når det gjelder andre situasjoner enn stipendiatarbeid i academia.

5.0 Analyse og diskusjon

De fire analyse spørsmålene jeg introduserte i kapittel 2 danner grunnlaget for inndelingen av analysekapitlet:

1. Hvordan prioriterer stipendiater de ulike arbeidsoppgavene knyttet til stipendiatstillingen?
2. Hvordan opplever og håndterer stipendiater valgfrihet og autonomi i arbeidet?
3. Hvilke opplevelser har stipendiater av arbeidsmiljøet som midlertidig ansatt?
4. Hvordan vurderer stipendiater sine framtidsutsikter?

Jeg vil forsøke å arbeide empirinært gjennom hele kapitlet, ved å være så tett som mulig på hva informantene selv har sagt. Samtidig vil jeg koble på tidligere forskning og teori underveis, for å kunne analysere utsagnene videre.

5.1 Arbeidsoppgaver

Jeg vil først gjennomgå stipendiatenes ulike arbeidsoppgaver, ettersom disse kan bidra til å danne et bilde av hvordan arbeidshverdagen til stipendiater ser ut og hvordan de opplever den. Ved å utforske de ulike arbeidsoppgavene vil jeg kunne belyse spørsmålet knyttet til prioriteringer av de ulike arbeidsoppgavene: *Hvordan prioriterer stipendiater de ulike arbeidsoppgavene knyttet til stipendiatstillingen?*

5.1.1 Pliktarbeid: kabalen som skal gå opp

NTNU har utarbeidet en ph.d.-håndbok som skal fungere som et hjelpemiddel for å oppnå et best mulig doktorgradsløp, fra opptak til disputas. Den består av én del som tar for seg felles obligatorisk standard for all ph.d.-utdanning ved NTNU, og én del som skal fungere som veiledning for gjennomføring av ph.d.-utdanningen. Begge delene skiller mellom hva som er kandidatens, veileders, instituttets og fakultetets ansvar. Når det gjelder gjennomføring av pliktarbeid er det formelt sett instituttets ansvar å utarbeide en plan for gjennomføringen, i samarbeid med den aktuelle kandidaten. Dette skal skje i oppstartsfasen til stipendiaten, for blant annet å sikre at kandidaten får en best mulig start og legge grunnlaget for et vellykket doktorgradsløp (NTNU 2015). Da jeg spurte informantene om gjennomføringen av pliktarbeid var det ingen av informantene som hadde planlagt dette sammen med instituttet i oppstartfasen. Flere fortalte at de kunne komme med innspill og egne ønsker, men at de først og fremst var av den oppfatning at *“det er en kabal som skal gå opp”*. En av informantene forklarte det på følgende måte:

Så det har vært sånn, for eksempel de gjesteforelesningene jeg har hatt har jeg først og fremst takka ja til sånn fortløpende selv, også har det vel vært litt sånn basert på mine ønsker, ønsker fra forskjellige professorer og sånt hvor jeg skal være henne, og hvordan man da får regnskapet til å gå opp, eller hele kabalen da.

Instituttet tar altså hensyn til informantens ønsker, men som informanten selv presiserer er det mer enn stipendiatenes egne ønsker som skal tas hensyn til. Blant annet kan behovet i de ulike emnene endre seg som følge av forandringer i arbeidsstokken. Eksempler på det kan være nyansettelser eller at noen slutter, at tidligere undervisere har hatt eller skal ha forskningstermin, og at størrelsen på emner endrer seg og dermed også undervisningsbehovet. Ifølge Eldring og Ørjasæter (2018:23) er dette en måte for universitetet å benytte seg av midlertidig ansatte, ved hjelp av numerisk fleksibilitet, altså behov for endringer i arbeidsstokken som følge av endring i arbeidsmengden. Ønsker fra professorer er også en faktor instituttet tar hensyn til, i tillegg til stipendiatenes ønsker og kompetanse. Til syvende og sist er det en hel kabal som skal gå opp, og hvordan man skal få til det vil legge føringer for hvordan stipendiaters pliktarbeid skal gjennomføres.

Et annet interessant tema som har dukket opp i flere av intervjuene, er at noen av informantene opplever pliktarbeidet som uoversiktlig og uforutsigbart. Èn av informantene følte at hans kompetanse og arbeidskraft som burde vært en ressurs for instituttet ble kastet bort, blant annet på grunn av uenigheter, dårlig planlegging og oppfølging fra instituttets side:

Det er klart instituttet har rotet det bort (...). Instituttet viste ikke hva de skulle gjøre med meg sånn undervisningsmessig. Veilederen min ville jeg skulle skrive en artikkel først og få ut, så ta fag og alt det der. Det var også en helt feil innfallsvinkel. Det fikk jeg høre i starten og fikk rettet opp. Så nå har jeg fagene, undervisning, har bidratt som undervisningsassistent der det trengs i et fag, og i tillegg skal det ikke bare være undervisning i det pliktarbeidet, det er også andre administrative ting.

Enda tydeligere blir det at avlegging av pliktarbeid kan være uoversiktlig og utenfor stipendiaters hender da han fikk følgende beskjed: «Og etter de hadde snakket sammen om hvor mye jeg trengte og så videre, så fant de ut at det var greit, jeg hadde gjort det jeg trengte. Og det var helt sånn merkelig, for jeg følte liksom at jeg ikke har gjort det jeg får betalt for». Dette tolker jeg som at informanten føler seg både ignorert og undervurdert. Etter

å ha pratet med flere stipendiater har jeg blitt fortalt at de selv må ta initiativ og styring over arbeidet dersom de vil unngå at instituttet eller veileder skal «ta kontroll» over hvordan pliktarbeidet gjennomføres. Ettersom stipendiatene er nye på arbeidsplassen kan det være vanskelig å kjenne til disse uformelle spillereglene, og når det i tillegg ligger et asymmetrisk maktforhold til grunn kan det være vanskelig for stipendiater å få gjennomslag eller i det hele tatt uttrykke sine egne ønsker. Det asymmetriske maktforholdet jeg refererer til er relasjonene mellom de som er fast vitenskapelig ansatte og har opparbeidet seg ansiennitet på arbeidsplassen over tid, og de som ofte er yngre, nyansatte stipendiater som er ansatt for å lære av de erfarne og skal utvikle seg over tid. Maktforholdet jeg refererer til er ikke synlig i form av at veileder faktisk bestemmer over stipendiatens handlinger, men minner mer om det Foucault (2002:94) betegner som *governmentality*. *Governmentality* er altså ikke betegnelsen på en relasjon hvor den ene parten er dominerende og forsøker å bestemme over den andres handlinger. *Governmentality* er en situasjon hvor den ene parten med stor sannsynlighet vil adlyde frivillig, basert på en etablert norm. Makten her ligger altså i at den ene parten vil oppføre seg på et bestemt vis, fordi den andre parten løfter fram, viser til og oppmuntrer den ønskede atferden. Makten ligger i individets egen vilje til å disiplinere seg selv, og i dette tilfellet tror jeg veileders og andre ansattes holdninger, anbefalinger og oppmuntringer i mange tilfeller vil resultere i «ønsket» atferd hos stipendiatene.

Informanten forteller videre at han har fått høre at flere opplever retningslinjene for gjennomføring av stipendiatperioden og pliktarbeid som uklare, og at hvem du har som veileder er avgjørende for hvordan perioden blir lagt opp:

Men det jeg får høre av flere etter fire år på instituttet er at ingen viste hva de skulle gjøre. Det er veldig opp til veileder hva man gjør. Veldig sånn at professor detaljstyrer ting, og motstridende. Og instituttet hadde ikke tid til å finne noen måte å ta bruk av meg, de har jo kasta bort meg sånn som jeg ser det.. Jeg liker å formidle, synes det er veldig artig. Men jeg kom heldigvis inn på ett kurs som passet min bakgrunn, hvor jeg kunne forelese, men ja.

Informanten uttrykker stor skuffelse over opplevelsen av at hans kompetanse ikke kommer til nytte, og sier selv at han føler seg bortkastet som ressurs. Ettersom en av de motiverende sidene ved kunnskapsarbeid er autonomi i arbeidet, tolker jeg dette som at informantens skuffelse kan komme fra en følelse av å ikke være autonom i arbeidet. Dette kan også sees i sammenheng med at kunnskapsarbeid skiller seg fra annet arbeid fordi arbeidet baserer seg på

kunnskapen den ansatte besitter (Alvesson 2001:863), og følgelig spiller ofte jobben en sentral rolle i kunnskapsarbeiderens identitet og selvoppfattelse (Rasmussen og Håpnes 2012:6). At informanten har en negativ opplevelse av å ikke få anvendt sin kompetanse tilstrekkelig kan være et resultat av nettopp det; stipendiatens kunnskap er en viktig del av identiteten, og hans selvbilde blir svekket når denne kunnskapen ikke blir utnyttet eller verdsatt. Sett utenfra kan en tenke seg at det er positivt for informanten å ikke måtte gjøre mer pliktarbeid da han får mere tid til å fokusere på forskning og doktorgradsavhandlingen, men for denne informanten ble det en negativ erfaring fra doktorgradsløpet. Han hadde sett frem til å undervise og bidra med å formidle sin kunnskap, men som informanten selv sier: «Jeg var ganske langt nede». Videre er det interessant at både han og flere av informantene trekker frem veileder som avgjørende faktor for hvordan stipendiatperioden skal gjennomføres. Dette mener jeg er med på å understreke at et asymmetrisk maktforhold kan virke innskrenkende på stipendiatenes autonomi, frihet og innflytelse når det gjelder blant annet gjennomføring av pliktarbeid. På en annen side tror jeg mange veilederes intensjoner er gode, og for noen stipendiater har det vært svært positivt og nyttig med gode tips og råd fra veileder når det gjelder både pliktarbeidet, men også andre situasjoner i stipendiatarbeidet.

Gjennomgående i ph.d-håndboken er det fokus på at institutt og fakultet best mulig skal tilrettelegge for at stipendiaten fullfører på normert tid (NTNU 2015). Likevel vitner flere av informantene om et ganske stort handlingsrom for instituttene, og det er stor variasjon i hvorvidt og hvordan den felles standarden for alle doktorgradsløp gjennomføres på institutt- og fakultetsnivå: «*Men allerede et år inn i det så spurte ledelsen om jeg kunne ta permisjon for å ta ansvar for et kurs hvor de plutselig mangla en underviser. Også tror jeg det var en litt sånn trade-off med at jeg allerede hadde gjort unna ganske mye arbeidsplikt*». Sitatet viser hvordan instituttet, basert på egne vurderinger, har mulighet til å forhandle med stipendiatene, og på den måten navigerer seg rundt de institusjonelle rammene som er satt på universitetsnivå. I NTNUs forskrift om pliktarbeid står det at det er arbeidsgivers, altså instituttenes, ansvar å påse at stipendiater ikke pålegges mer enn ett årsverk pliktarbeid i løpet av fireårsperioden, og å begrense bruk av stipendiater i vikariater og andre prosjekter som kan forsinke progresjonen i forskerutdanningen (Forskrift om stipendiater ved NTNU, 2009, §3). Likevel fortalte flere av informantene om tilfeller der de har fått forespørsler fra instituttet om å ta på seg ekstra undervisning, sensurering av eksamensbesvarelser eller veiledning av masterstudenter:

Da jeg startet fikk jeg beskjed om at vi skal ha fire masterstudenter som skal jobbe på dette prosjektet. Og det er bare du som kan det de skal jobbe med, så da gled det vel litt inn i den rollen. Men etter det har jeg fått spørsmål hvert år om det er greit at vi tar inn noen nye. Og da er det veldig vanskelig å si nei til det altså. For det er forventet.

Også her tolker jeg det som at det asymmetriske maktforholdet bidrar til at det er utfordrende for stipendiater å si nei til arbeidsoppgaver de ikke ønsker. Gjennom opplevelsen av forventninger og press fra andre med mer makt og høyere posisjon på instituttet, innskrenkes også autonomien og friheten til å selv bestemme hvilke arbeidsoppgaver stipendiatene ønsker å ta på seg og ikke. De mister denne friheten både i de tilfeller der de faktisk ikke blir forespurt om hva de tenker og ønsker, men også i de tilfeller der de ikke føler de kan si nei og uttrykke sine egne tanker og ønsker.

At stipendiatene blir forespurt om å ta på seg ekstra undervisning og veiledning av studenter kan også sees i sammenheng med hvordan *prekariatet* (Standing 2014), altså de midlertidig ansatte, må tilpasse seg arbeidsplassens behov. I tillegg til at arbeidsstokken kan utvides og krympes i takt med endringer i arbeidsmengden, vil også arbeidsmengden øke og minske for den arbeidsstokken som allerede eksisterer, og den funksjonelle fleksibiliteten kommer blant annet til syne ved at stipendiatene får ansvar for et større spekter arbeidsoppgaver enn de i utgangspunktet var ment til (Eldring og Ørjasæter 2018:23). Dette kommer til syne gjennom at flere av informantene blir spurt om å veilede masterstudenter eller sensurere eksamensbesvarelser, til tross for at de er ferdige med pliktarbeidet eller allerede har en fullstendig plan for hvordan pliktarbeidet skal gjennomføres.

Kun en av mine informanter er ansatt som stipendiat uten pliktarbeid, men har likevel gjennomført undervisningsarbeid løpet av stipendiatperioden: «(..) *Men jeg har undervist litt likevel, på et bacheloremne, mot forlengelse av perioden min. Så jeg har fått lagt til tilsvarende tid som jeg har brukt på undervisning*». I utgangspunktet hadde informanten tenkt at det var synd at han hadde kontrakt på tre år i stedet for fire, og dermed ikke undervisningsplikt, men etter å ha sett og snakket med andre stipendiater med pliktarbeid endret han mening: «*Da jeg begynte så tenkte jeg jo det, at jeg helst ville hatt med undervisning. Men etter å ha sett og snakket og hørt litt med de andre stipendiatene som har undervisning og pliktarbeid så har jeg jo skjønt at det tar veldig mye tid*». Dette tolker jeg som at informanten ønsker å skjerme over sin egen tid til å jobbe med avhandlingen, og derfor

ikke ønsker pliktarbeid og undervisning. Den samme informanten har blitt spurt av instituttet om å undervise mer, mot et halvt års forlengelse av perioden, men bestemte seg for å takke nei. Han forklarer denne avgjørelsen slik:

Det er nok mine egne opplevelser, ehm også litt, altså først og fremst har jeg lyst til å bli ferdig til tida, av mange årsaker. Men også fordi måten de har avvirket pliktarbeid og undervisningsplikt her, for instituttet har vært litt.. det har fungert dårlig. Det har ikke vært noen konkret plan for hvordan de som har pliktarbeid skal brukes.

Informanten forteller at en av grunnene til at han ikke ønsket mer undervisning er dårlig planlegging fra instituttets side, og at for han er forutsigbarhet, i den grad det er mulig som stipendiat, veldig viktig. Jeg tolker dette som at det er særlig viktig for informanten å ta kontroll over sin egen stipendiatperiode for å «passe på seg selv» slik at han kan fokusere på det som er viktig for han, som er å bli ferdig innenfor tidsfristen. En annen stipendiat forteller også om viktigheten av forutsigbarhet og planlegging av eget doktorgradsløp, nettopp for å unngå at instituttet overtar kontrollen over hvordan arbeidsplikten skal brukes:

For hvis du ikke planlegger blir du kastet på ting som du ikke har lyst til å gjøre. Og det er bestandig noen som trenger hjelp til sånn sensur, eller. Sant, noen som kommer på døra og spør: kan du sensurere 50 oppgaver? Men da sier du nei, for du har en plan for hvert semester. Du har ikke mer kapasitet.

Informanten er opptatt av det han kaller å være «street smart», og ved å komme instituttet i forkjøpet har han funnet en måte å ivareta egne prioriteringer og ønsker. At han velger å bruke uttrykket «street smart» finner jeg svært interessant, da «street smart» er et uttrykk som gjerne viser til intelligens eller kunnskap som er opparbeidet utenfor skole eller arbeid, og indikerer at en person er sosialt intelligent i ulike situasjoner og settinger. Det kan innebære at en er god på å bygge relasjoner, og vite hvilke spørsmål en kan og ikke kan stille, uttrykke både ydmykhet og selvtillit, lese mennesker og vite hvem en kan stole på eller ikke. I dette tilfellet tolker jeg det som at informanten er «street smart» ved at han har funnet en måte å ta kontroll over eget doktorgradsløp, som han ikke nødvendigvis har lært gjennom doktorgradsløpet, av veileder eller arbeidsgiver. Det kan være gjennom sin væremåte ovenfor arbeidsgiver og ansatte, og valg han har tatt for å beskytte seg selv mot ytre press og forventninger og maktstrukturene i academia. Det betyr ikke at instituttet ikke har påvirket

hvordan hans pliktarbeid gjennomføres, men hans opplevelse av valgfrihet og autonomi i arbeidet er i større grad ivaretatt. Som Steinar Nebb (2011:210) poengterer, må autonomibegrepet forstås i sin kontekst. Selv om denne stipendiaten opplever at han er autonom i arbeidet ved at han selv har påvirket hvordan pliktarbeidet skal gjennomføres, er han underlagt forpliktelse ovenfor sin arbeidsgiver. Stipendiaten har valgt å lage en så detaljert plan som mulig for å ivareta sine egne ønsker, og hans egne ønsker er basert på de gitte rammene han har i arbeidet. Dette kan være en form for grenseregulering fra stipendiatenes side, der de ønsker å skjerme seg selv og tiden de disponerer til å drive med egen forskning og ph.d.-avhandling (Reymert et.al. 2017:10). Ulike former for grenseregulering i stipendiatarbeid vil bli analysert nærmere i kapittel 5.2 Strategier.

Selv om flere av stipendiatene har opplevelsen av at pliktarbeidet skaper uforutsigbarhet og er dårlig planlagt, er det også noen som opplever gjennomføring av pliktarbeidet som relativt uproblematisk: *«Alle stipendiatene fikk tildelt hvilket kurs de skulle undervise, og da viste vi jo når de skulle gå. Så det var veldig greit egentlig»*. Stipendiatene fikk altså ikke velge kurs eller ta del i planleggingen, men fikk det tildelt fra ledelsen. Samtidig fortalte informantene at tildelingen av kurs ikke var tilfeldig, og fordi det var en fordel å undervise i fag de kanskje hadde hatt selv ble fordelingen basert på hvilken bakgrunn de ulike stipendiatene har. Da jeg spurte om hun hadde tatt del i planleggingen, kommet med egne ønsker eller kunne sagt nei hvis hun ikke ønsket å undervise i de tildelte fagene, fikk jeg følgende svar: *«Jeg kunne sikkert sagt nei hvis jeg hadde store problemer med det, det kunne jeg sikkert tatt opp. Men det var en stor kabal tror jeg for å få det til å gå opp med alle kursa og stipendiatene så. Det var nok ganske satt»*.

Det er interessant at flere av informantene forteller om «kabal som skal gå opp», og at de opplever at det er det som legger føringer for hvordan pliktarbeid gjennomføres. Når en snakker om en kabal som skal gå opp i denne sammenhengen, tolker jeg det som at «kortene» en har på hånden må legges på en viss måte for å få kabal til å gå opp. I kort-verdenen vil ikke nødvendigvis en kabal la seg løse, men i dette tilfellet tolker jeg det som at stipendiatenes ønsker og personlige preferanser ikke alltid kan prioriteres, men instituttet må bestemme over «kortene» slik at kabal går opp. Videre er det interessant at selv om det også her virker som føringer for pliktarbeid ligger i «kabal som skal gå opp», opplever stipendiaten at pliktarbeidet og planleggingen av det fungerer greit og uproblematisk. Det

viser at rammene rundt pliktarbeid og undervisning varierer fra institutt til institutt, og opplevelsene stipendiatene har av dette vil også variere i stor grad.

5.1.2 Pliktarbeidets dobbelthet

Pliktarbeidet er både verdsatt, samtidig som det kan bidra til stress og utfordringer for stipendiatene. Det virker som årsaken til at pliktarbeid ikke kun er utelukkende positivt for stipendiatene er to-delt: For det første er det svært tidkrevende og «stjeler» verdifull tid de kunne brukt på doktoravhandlingen, og for det andre gir det lite eller ingen uttelling for videre karriere. Disse to årsakene henger tett sammen; At undervisning stjeler tid fra forskningsarbeid er ikke nødvendigvis problematisk i seg selv, men i og med at undervisning ikke gir uttelling på samme måte som publisering, og det som faktisk måles i akademisk arbeid er forskningspublisering, blir det et problem. En av informantene forklarer at de institusjonelle rammene bidrar til nedprioritering av undervisning:

Ehm, det er et veldig godt spørsmål, og der er det noe sånn dobbelthet i det. På instituttet og i mitt konkrete fysiske arbeidsmiljø så føler jeg at, i og med at undervisning er noe av det vi samles om, er noe av det vi gjør på en måte litt sammen, eller i hvert fall på noe vis overlappende, så er det noe som vi faktisk snakker om og sånn sett også legges merke til (...) Samtidig da, grunnen til at jeg er opptatt av dobbeltheten, så er det jo sånn at de institusjonelle rammene som undervisning gjøres i, som er at undervisning stjeler tid fra det vi i systemet måles på. Som er produksjon av forskningsformidling i form av publiserte tidsskriftsartikler eller eventuelt en ferdig monografi.

Undervisning blir av informanten beskrevet som noe de samles om, samtidig som det er nettopp undervisning som stjeler tid. Det kan dermed virke som at fokuset på produksjon og publisering av artikler går på bekostning av tiden som kan brukes på undervisning. Fordi publisering er noe som gir konkret uttelling, og dermed er det publiseringen som bli synlig i arbeidet. At publisering av artikler og forskning har fått en så stor rolle i akademikerens arbeidshverdag har ikke kommet av seg selv. Endringene i samfunnet, arbeidslivet og academia de siste årene har ført til at økonomisk og strategisk styring og måling står stadig mer sentralt (Rasmussen 2017:427), og ettersom kvalitet i undervisning ikke umiddelbart lar seg måle på samme måte som forskning, kan publiseringsfokuset være et resultat av det. En annen informant påpeker også at det er strukturen som styrer hva som prioriteres og hva som anerkjennes som viktig i arbeidet: «Det er i hvert fall sånn bygd inn i universitetets struktur

som gjør at det å bruke mye tid på undervisning er ikke godt for karrieren». Her tolker jeg det som at informanten refererer direkte til hva som er målbart og ikke i akademia, og at hun derfor mener det er strukturen som først og fremst gjør at undervisning (utover pliktarbeidet) ikke nødvendigvis er lurt for stipendiater som ønsker å sikte seg inn på en videre karriere i akademia. Utsagn som de over støttes opp av flere av informantene i ulike varianter: «Og det sånn, det er nesten sånn at man ikke vet hva som er det reelle der, men man hører bare så mye tisking og hvisking om det, at man blir selv litt sånn, i hvert fall får man et inntrykk av at det ikke er godt for ens karriere hvis man er opptatt av undervisning». Informanten her viser at det ikke nødvendigvis er så klart og tydelig for stipendiater å vite hva som er lurt og ikke med tanke på videre karriere. «Tisking og hvisking» tolker jeg som hvordan kolleger og andre ansatte på instituttet snakker om undervisning og forskning. Det virker som at stipendiater blir eksponert for de ansattes mange ulike meninger og holdninger knyttet til undervisning og forskning, og det kan oppleves som forvirrende og vanskelig å forholde seg til dette og vite hva som er lurt å gjøre.

Og det er vel litt sånn generell greie med at, som det snakkes mye om, er at ja vi måles på publisering, vi måles ikke på undervisning (...) Man vurderes først og fremst på sin akademiske produksjon, og når den vurderingen av ens akademiske produksjon også går på kvantitet ikke kvalitet som den ofte gjør, så er det veldig mange ting som, sånn i det institusjonelle som taler mot at man skal bry seg om undervisning på individnivå.

Sitatene viser hvordan de formelle institusjonelle rammene og den strategiske styringen spilles ut i den daglige arbeidshverdagen, og påvirker hvordan det snakkes om undervisning og forskning blant de ansatte i akademia.

I akademia er tellekant og timeregnskap sentrale og viktig indikatorer for måling av arbeid, noe som kan føre til en dreining av fokus til de sidene av stipendiatstillingen som er enkle å måle. Gjennom intervjuene har det kommet frem at undervisning er en del av stillingen som ikke nødvendigvis blir anerkjent på samme måte som for eksempel en artikkelpublisering, men noe jeg finner svært interessant i mitt datamateriale er at flere av informantene mine er positive til undervisning og annet pliktarbeid som innebærer studentkontakt. Dette til tross for at det ikke gir noe konkret uttelling i form av poeng, og ifølge noen av informantene ikke er positivt med tanke på videre ansettelse:

Jeg liker det veldig godt, det er givende og lærerikt, men som sagt så tar jo tiden, eller det stjeler jo tid som jeg kanskje egentlig skulle brukt på andre ting da. Fordi vi blir jo målt til slutt i antall paper ikke i antall fornøyde masterstudenter. Selv om jeg synes det er vel så viktig da.

Videre spør jeg informanten om hvorfor hun liker denne delen av arbeidet så godt, og hun forklarer at det både dreier seg om å kunne formidle og lære bort noe en er god på selv, i tillegg til at det blir satt pris på av studentene: «*Fra studentenes side opplever jeg at det er veldig satt pris på, at de liker å ha en person å forholde seg til som ikke er professor, at det ikke er like skummelt kanskje*». Når informanten sier at hun tror det er mindre skummelt for studenter å forholde seg til stipendiater enn professorer tolker jeg det som at hun refererer til en form for akademisk hierarki, og at hun tror studentene ikke føler like sterkt på den asymmetriske maktrelasjonen i relasjonen til stipendiater. I tillegg til at studentene opplever at det ikke er like skummelt å forholde seg til stipendiater som professorer, kan det også tenkes at de setter pris på stipendiatenes tilgjengelighet og at de i stor grad stiller seg til disposisjon for studentene. Det kan også tenkes at det er mindre skummelt for studentene å forholde seg til stipendiater fordi stipendiatene gjerne er yngre enn professorer, og aldersforskjellen er derfor ikke like stor. Følgende er det også kortere tid siden stipendiatene selv var studenter, og det kan tenkes at det har innvirkning på væremåten og tilnærmingen til studentene. Informanten forklarte videre at veiledningen av masterstudentene hun hadde nå ikke var en del av pliktarbeidet, og forteller videre at selv om det er hyggelig opplever hun det som tidkrevende:

Det er ikke definert som pliktarbeid, men det er jo mye arbeid som man ikke selv får så, får noen resultater ut av fordi vi sitter og jobber med ting som jeg ikke skal skrive om, men mye sånn som i dag har jeg sittet en time med en masterstudent og hjulpet med presentasjonen som hun skal gi når hun skal forsvare oppgaven for eksempel. Og det er jo hyggelig, men ikke noe jeg får noe igjen for på timer eller sånn da. Så det blir en del utenom pliktarbeidet, det gjør det.

Med utgangspunkt i Alvessons (2000) forklaringer på hvorfor kunnskapsarbeidere jobber lengre dager, eller i dette tilfellet tar på seg ekstra arbeidsoppgaver, virker det som at stipendiater blir motivert av flere faktorer. Disse faktorene gjør at stipendiatene er villige til å ta på seg ekstra arbeid, selv om det ikke nødvendigvis gir direkte uttelling i form av lønn, poeng eller anerkjennelse (fra andre enn studentene). Den første forklaringen peker på at den indre motivasjonen kommer som resultat av det interessante innholdet i jobben, og ettersom flere av stipendiatene sier de liker å undervise og formidle kunnskap muntlig kan det være en

motivasjon i seg selv å gjøre mer av disse arbeidsoppgaver som en finner ekstra givende. Den andre forklaringen peker på at normer og holdninger på arbeidsplassen eller i yrket påvirker kunnskapsarbeidere i jobben (Alvesson 2000:1104), men i så tilfelle skulle man kanskje tenke at ingen ønsket å undervise eller veilede studenter på bakgrunn av måten det blir snakket om blant de ansatte. På en annen side kan det tenkes at det eksisterer en felles holdning eller arbeidskultur om at undervisning er noe som må gjøres, og det å måtte jobbe lengre dager for å rekke over både pliktarbeid og forskning har blitt normalisert og er derfor noe stipendiatene tar del i. Dette henger også sammen med forklaringen om at identiteten som utvikler seg blant kunnskapsarbeidere gjør at de ønsker å vise at de fortjener å være der, og at de er engasjerte og hardtarbeidende (Alvesson 2000:1104). Jeg vil også påpeke at stipendiater og andre vitenskapelig ansatte i akademia jobber innenfor det faget de interesserer seg aller mest for. I tillegg har de gjennom flere år blitt eksperter på sine egne områder, og den faglige identiteten kan slik sett også være en motivasjonsfaktor i seg selv. De finner sitt fag spennende, og motiveres av å formidle og engasjere andre, som en av informantene selv fortalte: *«Jeg brenner nok litt ekstra for det. Det er jo en del av, ja formidlingen av det man holder på med, og undervisning for eksempel er en fin måte å formidle det man er opptatt av med faget sitt»*. Min tolkning er at å jobbe med forskning og undervisning på mange måter kan sies å være et kreativt yrke, der man får mulighet til å utfolde seg selv og sine ideer og tanker, og videre utforske og utvikle nye ideer og tanker. I tillegg får du lov til å presentere og formidle dette videre, ut til allmennheten, fagkolleger og studenter, og motta tilbakemeldinger og anerkjennelse for det du gjør. For å sammenligne det med andre kreative yrker kan en si at forskningen på mange måter er en del av produksjonen og øvingen, mens publisering og undervisning er selve konserten eller forestillingen. Det er dette en jobber fram mot, og det representerer selve premieren på prosjektet.

5.1.3 Forskning og publisering

Når det gjelder konkrete målinger av publiseringer sier en av informantene: *«Jeg har ikke opplevd det enda»*. Det virker likevel som at målinger i form av tellekantsystemet er noe de fleste er bevisste på, men at det foreløpig ikke er av for stor betydning for informantene, ifølge dem selv. Denne informanten sier at hun ikke har satt seg så mye inn i tellekantsystemet, men at hun likevel vet hva det innebærer:

Jeg har faktisk ikke satt meg så veldig mye inn i tellekantsystemet. Men det har jo med å gjøre når man produserer noe, hva man får uttelling for, og hva man ikke får uttelling for. Og hvor

mange poeng, og hvilket sånn, hvilket nivå tidsskriftet er på for eksempel for at du skal få mer anerkjennelse. Det er jeg jo inni da. Det kan jeg. Jeg har printet ut alle tidsskriftene som er på nivå 1, og nivå 2. Og litt sånn valgt meg ut noen som jeg skal, de tidsskriftene som jeg skal sende inn artiklene mine til, de er valgt ut.

Sitatet viser at informanten vet hva tellekantsystemet innebærer, og hun har også planlagt hvordan hun skal gjøre det med sine egne artikler. Det pekes også på at hvilket nivå tidsskriftet har noe å si for hvor mye anerkjennelse du får. En annen informant hadde følgende å si om forskning, publisering og tellekantsystemet spesielt:

Nei, skal vi se. Som stipendiat er det jo liksom nesten like mystisk som for deg. Fordi det angår jo ikke meg. Så jeg vet ikke om jeg vet så mye mer om det enn deg. Den eneste måten jeg merker det i mitt liv på, sånn som på en måte er litt relevant inn her, er jo at det er det vi, vi blir fortalt noe om hva vi bør gjøre på nåværende tidspunkt. (..) Men de som er fast ansatt får jo sine driftsmidler basert på hvor mye de har publisert.

Når informanten sier at det ikke angår henne, tolker jeg det som at det ikke angår henne i den forstand at hennes lønn og inntekt er satt, og kravene hun skal oppfylle for å få fullført doktorgraden er satt. Det er dette hun skal forholde seg til akkurat nå, og tellekantsystemet vil først prege hennes arbeid dersom hun ønsker å fortsette i akademien. Som hun også viser til vil det påvirke de som er fast ansatte mer enn stipendiater, fordi det ikke er gitt at en skal publisere et visst antall artikler løpet av en konkret periode, og de må i større grad selv skaffe midler til å drive forskning. Samtlige av informantene mine ga uttrykk for at de enten ikke kunne så mye om tellekantsystemet, eller at det ikke var så veldig relevant for dem i deres arbeid, og jeg mener dette har sammenheng med forklaringen over. Det er ikke gitt at stipendiatene skal fortsette sin karriere i akademien, og på nåværende tidspunkt er det doktorgradsavhandlingen og kriteriene for å få den godkjent de må forholde seg til. Derimot fortalte flere av informantene at det å legitimere sin plass på instituttet eller på jobb var noe de kjente på: «*Det ene er målet som gir uttelling for artikler eller sånt, publisering. Men det andre er jo å bli målt fra folk her. Sant. Hva gjør du på kontoret? Hver dag, fem dager i uka? Jobber du eller sitter du på facebook? Vis oss!*»

Sitatet viser at anerkjennelse ikke bare handler om hva du publiserer, men også hva du faktisk gjør når du er på jobb og noe som skjer i det daglige. Gjennom intervjuene mine har jeg fått

innblikk i flere måter stipendiater kan vise at de faktisk gjør noe når de er på jobb. Det ene går på fysisk oppmøte, og det å være synlig og tilgjengelig på instituttet. Det andre går på å diskutere forskningen sin med kolleger, eller å bidra med diskusjon på andres forskningsprosjekter. Undervisning er også nevnt som en av de arenaene hvor arbeidet blir synlig, ettersom det innebærer samarbeid med andre. I tillegg nevner flere av informantene det å bidra med faglig innhold og drift av nettsider, forumer og lignende som en måte å synliggjøre seg på. En annen informant opplever også at posisjonen hans må legitimeres på en eller annen måte. Det virker som at det å legitimere sin posisjon handler mye om å vise de andre på instituttet at man faktisk er hardtarbeidende og bidrar med sitt arbeid. Samtidig kan slik legitimering være utfordrende fordi akademisk arbeid i stor grad er individualisert, og det er ikke nødvendigvis så mange som vet hva andre på instituttet driver med, med mindre det publiseres i vitenskapelige tidsskrifter:

Alt som regnes som vitenskapelig, som er fagfellevurdert, det telles. Så hvis jeg publiserer en artikkel, så tjener instituttet. Men jeg får også sånn incentivmidler som det heter. Så hvis du publiserer får du noe småpenger til å reise osv., på konferanser og sånt. (...) Men det som er saken som jeg opplever, sånn helt subjektivt, er at ehm, jeg føler at jeg må på en måte legitimere min posisjon her.

Når informanten snakker om å legitimere sin posisjon tolker jeg det som at han på en måte føler seg privilegert som har den jobben han har, og at han opplever at han må overbevise både andre og seg selv om at han har fortjent å være i den posisjonen. Alvesson (2000) beskriver en av motivasjonsfaktorene for hardt arbeid hos kunnskapsarbeidere handler om gjensidighet, og det å legitimere sin posisjon. Kunnskapsarbeidere anser seg gjerne som privilegerte som får jobbe med noe de kan mye om og brenner for, samtidig som de ofte har gode lønninger og/eller andre fordeler som fleksibilitet og autonomi (Alvesson 2000:1104). For å kompensere for dette jobber de ekstra mye og ekstra hardt, og viser at de fortjener å være i den posisjonen de er i. At stipendiater opplever at de må legitimere sin posisjon kan også ha sammenheng med Steinar Nebbs (2011) forklaring om at autonomi i arbeidet må forstås i sin kontekst (Nebb 2011:215). Stipendiatene føler på forpliktelse ovenfor arbeidsgiver, og autonomien er slik sett kontekstuell og begrenset av den forpliktelsen de har ovenfor de målene som er satt. I academia kan slike mål være både konkrete, i form av at en skal drive forskning på høyt nivå, men også mer diffuse som at man skal bidra til faglig utvikling og et godt fagmiljø.

Selv om tellekantsystemet ikke er noe alle informantene føler angår dem i så stor grad, har en av dem likevel gjort seg noen tanker om hvordan et slikt system virker på stipendiatene.

Jeg kan føle at det kan jo for noen være en motivasjon å faktisk bare kjøre på, men så har du, du har jo andre, det er ikke bare der du er. Du er jo i alle mulige andre prosjekter her og der og sånne ting, så det kan også være stressfaktor. (...) For noen, og kanskje i perioder, kan det være motiverende. Men det kan henge over deg som en sånn, på en måte sånn tung stressklump.

Denne informanten ser to sider av tellekantsystemet, og mener at det kan oppleves som motiverende for arbeidet med avhandlingen, men også oppleves som en stressfaktor. Jeg tolker det som at informanten i perioder opplever tellekantsystemet som en ganske stor byrde ettersom hun bruker ordet «*stressklump*», og at det tidvis er et veldig tungt prestasjonspress å bære for enkelte stipendiater. Dette handler nok i stor grad om presset på å prestere, og at den mest tydelige måten å vise at du presterer er gjennom publisering. Frihet fører til et større individuelt ansvar hos stipendiatene, og den sosiale kontrakten mellom dem og arbeidsgiver knyttes ikke til den tiden de skal disponere, men til resultatet av arbeidet de leverer (Kvande og Rasmussen 2007:14). Den tydeligste og mest konkrete måten å vise til resultater i akademia er gjennom publisering av forskning, og det kan på den måten bidra til at det oppleves som stressende, men også motiverende.

5.2 Strategier

I denne delen av analysen vil jeg fokusere på informantenes valg og strategier i arbeidshverdagen. De strategiene jeg vil fokusere på handler i hovedsak om prioriteringer i form av grensesetting og usynlig arbeid, og gjennom analysen vil jeg belyse spørsmålet: *Hvordan opplever og håndterer stipendiater valgfrihet og autonomi i arbeidet?*

5.2.1 Grensesetting

Grensesettingen handler i stor grad om hvor mye tid stipendiatene skal bruke på ulike arbeidsoppgaver tilknyttet studenter gjennom blant annet veiledning. I tillegg handler det om hvor tilgjengelige de er på kontoret sitt, og hvor mye de på generell basis skal ta på seg arbeid som ikke er direkte tilknyttet avhandlingen. Flere av informantene påpeker at pliktarbeid som å veilede studenter ofte tar lengre tid enn planlagt:

Jeg opplever noen ganger at veiledning tar mye lenger tid enn det vi har bestemt oss for. At vi plutselig sitter en time i stedet for en halvtime. Og det er litt sånn at jeg må lære meg også å disiplinere både meg og studentene til å si at vi har faktisk satt av en halvtime og da må du ut.

En av grunnene til at informantene er opptatt av at veiledningen ikke skal ta for mye tid er at de ikke nødvendigvis får noen form for uttelling av den ekstra tiden de bruker på dette. Dermed blir veiledning også en del av det usynlige arbeidet som stipendiatene gjør. Med usynlig arbeid mener jeg den type arbeid ansatte gjør, som ikke får anerkjennelse fra andre, eller fører til noen form for lønnskompensasjon eller lønnstillegg. Dette vil jeg komme tilbake til i neste delkapittel 5.2.2 om usynlig arbeid. Når det gjelder grensesetting i studentrelatert arbeid virker det som flere av informantene har et ambivalent forhold til disiplinering og bruk av tid. På den ene siden synes de det er hyggelig å gjøre denne type arbeid, samtidig så er de opptatte av at det ikke bør «stjele» for mye av tiden de kan bruke på egen avhandling:

Jeg har gjort noen småting som infomøter for studenter om utveksling og linjevalg og sånt småpresentasjoner som jeg synes er greit å ta, men ikke å undervise et fag som vil spise mange måneder uten å få de månedene tilbake. Det er IKKE fordi jeg ikke synes det er hyggelig å undervise, men fordi jeg trenger den tiden til å bli ferdig med graden.

Det kan virke som at i denne ambivalensen må stipendiatene kontinuerlig gjøre vurderinger på hva som er strategisk smart av dem, og veie det opp mot hva de trives med i arbeidet. En annen informant er tydelig på at veiledningen er såpass givende, at selv om hun ikke er pålagt å ta på seg flere veiledningsoppdrag i kontrakten er dette noe hun ønsker å gjøre:

Jeg er jo en ja-person, så jeg kommer uansett til å ta på meg ting som jeg får noe ut av, og som jeg liker å gjøre. For eksempel det her med veiledning. Jeg synes det var veldig gøy, så det kommer jeg til å gjøre selv om jeg ikke har noe sånn, den kvota mi er fylt da på det pliktarbeidet, så tenker jeg: nei, hvis jeg har tid, og hvis jeg kan liksom, for jeg kan jo planlegge dagene mine selv, så hvis jeg klarer og at det går opp, så gjør jeg jo det.

Sitatet viser at selv om arbeidet ikke gir direkte uttelling kan det bli prioritert likevel, fordi det gir stipendiaten noe annet, en slags mening i arbeidet. Det kan være fordi de synes det er gøy eller fordi de tenker at det kan være en nyttig erfaring uavhengig av uttelling. Anette Kamp (2011) skriver om hvordan det moderne mennesket har et grunnleggende behov for å skape mening i både livet og i arbeidet. Det å skape mening og identitet får stadig større betydning,

og arbeidet spiller en stadig større rolle i menneskers identitet (Kamp 2011:8). Mening i arbeidet kan knyttes til menneskers motivasjon, der det meningsfulle arbeidet er motiverende. Thorsrud og Emery (1970:19) utviklet kriterier for hva som skaper et godt og meningsfullt arbeid, der de blant annet trekker frem innhold i arbeidet, og et minimum av variasjon som viktig. Når stipendiatene velger å ta på seg ekstra arbeidsoppgaver som de ikke nødvendigvis er pålagt å gjøre, eller som ikke er en del av arbeidsbeskrivelsen, kan det sees som en strategi for å gjøre arbeidet mer meningsfullt og for å skape variasjon.

En annen informant har gjort seg noen tanker om at undervisning for eksempel potensielt kan telle positivt selv om det ikke gir publiseringspoeng: *«Jeg tror nok undervisningserfaring for eksempel vil telle mer hvis jeg går ut av akademien»*. Her tror jeg stipendiaten har blitt farget av de akademiske holdningene om at forskning er noe som gir belønning, mens undervisning er noe som må gjøres. Hvis en tenker gjennom hva som ligger i ordlyden til de to hovedoppgavene ved universitetet, som jo er forskning og undervisning, kan det helt grunnleggende tolkes i den retning at undervisningsplikt er en plikt som til tid og annen må gjøres, mens forskningsfri eller forskningstermin er noe du blir belønnet med eller noe du har opparbeidet deg. Jeg har ikke oppfatning av at informanten selv mener undervisning er lite verdifullt, og hun sier selv at undervisning er en nyttig og god erfaring for henne selv personlig. Jeg tror derfor hennes vurdering om at undervisningserfaring eller pedagogisk erfaring vil gi større uttelling i andre jobbsammenhenger enn akademien, har bakgrunn i hvilke holdninger til undervisning hun har møtt som stipendiat og ansatt i ved universitetet.

Én informant forteller om at hun fikk et spesifikt råd om ikke si ja til alt. *«Og da fikk jeg råd om å ikke si ja til alt. Hehe. Og det har jeg ikke gjort heller. Jeg har sagt nei til noe»*. Sitatet viser at det er flere enn stipendiatene selv som er opptatt av hvordan de må velge hva som er viktig og hva som er lurt å gjøre i stipendiatperioden. En annen informant har også fått tips og råd fra sin veileder om hva som kan være lurt å gjøre i ulike situasjoner. Han fikk råd om å ikke si ja til ekstraarbeid med mindre han føler han har tid til det, og når det gjelder pliktarbeid har han sørget for å holde seg innenfor de 25 prosentene av stipendiatperioden som er ment til å brukes på pliktarbeidet. Han forteller at han ikke opplever det som problematisk å bli spurt om å ta ekstra undervisning og veiledning, da han kun har blitt spurt om det én gang, og da sa nei: *«Jeg har aldri gjort det. Jeg har aldri gjort det, jeg ble spurt en gang, men sa nei, og det var helt fint»*. I selve intervju situasjonen fikk jeg inntrykk av at informanten var klar over at andre stipendiater kan oppleve press om å si ja til

arbeidsoppgaver og forespørsler fra andre. Samtidig har han funnet en måte han selv kan ivareta sine egne interesser, både personlige og strategisk smarte, og opplever dermed ikke det samme presset som andre gjør. Videre forteller han at han gjerne tar i mot sine studenter for veiledning utover den veiledningen som er satt opp, og presiserer at planlegging kan være en god strategi for å rekke over både pliktarbeid og arbeid med avhandlingen:

Men send e-post først. Ikke kom på døra, for da blir det sånn, hvis du planlegger så kan det være spontant hvis du skjønner. Altså det er bedre å planlegge. Hvis jeg vet at noen har problemer, sendte e-post i dag, og jeg har tid kl. 14 i morgen, da kan jeg bruke en halvtime for eksempel.

For denne informanten er struktur og god planlegging en viktig del av hans strategi for å best kunne ivareta sine egne interesser og disponere tiden sin slik han selv ønsker. I dette tilfellet har han fått veiledning og råd fra sin hovedveileder om hvordan han kan håndtere tidspress og forventninger om å stille opp, og jeg tror dette kan ha vært avgjørende for stipendiatens strategier. Tidligere forskning viser at veiledningen og veileder er viktig for doktorgradskandidatene (Reymert et al. 2017:21). Jeg tror årsaken til dette er både veiledning på avhandlingen, men også veiledning som dreier seg om arbeidet som ikke er direkte koblet til avhandlingen. Det kan dreie seg om veiledning på hvilke konferanser en bør delta på, hvordan en gjennomfører pliktarbeidet, og som i dette tilfellet, hvordan en kan håndtere ulike situasjoner som oppstår i arbeidet.

Fysisk skjerming

Det å ikke være tilstede på kontoret i det hele tatt er en strategi for grensesetting som kommer frem hos flere av informantene. Når de ikke er tilstede, er det heller ingen som kan forstyrre dem når de egentlig har behov for å jobbe med avhandlingen:

Det er ikke sånn at jeg har uendelig med timer i døgnet jeg heller. Så derfor så blir det så viktig for meg at jeg sier at jeg er ikke på, jeg holder ikke på med undervisning på de og de dagene. Da er jeg ikke engang på jobb, så de kan banke så mye de vil på den kontordøra, men jeg sitter der ikke. For å liksom skjerme meg selv fra det der som ikke er i noe ressursregnskap.

For denne informanten er det nesten en nødvendighet å ikke være tilstede de dagene hun skal jobbe med avhandlingen, og en av grunnene til det er at hun synes det kan være vanskelig å si nei og å sette grenser ovenfor studenter eller kolleger som «banker på døren». En av de andre informantene bruker også manglende tilstedeværelse som en form for grensesetting: *«Og jeg har jo også sånn at jeg ikke er på kontoret mitt bestemte dager i uka, for da skriver jeg. Sånn at det er bestemte dager hvor jeg tillater meg selv at folk får forstyrre meg»*. Dette tolker jeg som at informanten har behov for å disiplinere seg selv gjennom fysisk skjerming for å klare å fokusere fullt og helt på avhandlingen. Når hun legger inn planlagte dager hvor hun tillater seg selv å bli forstyrret tolker jeg det som at dersom hun ikke gjør dette, vil hun kunne la seg forstyrre selv om hun ikke burde. Den fysiske grensesettingen for å skjerme seg selv for arbeid som ikke gir uttelling kan være nødvendig for å passe på at en kommer i mål med den type arbeid som en faktisk blir målt på i akademien. I NIFUs rapport om doktorgradskandidater i Norge viste det seg at hver tredje stipendiat bruker mer tid på pliktarbeid enn avtalt (Reymert et al. 2017:37). Samtlige av informantene mine forteller også at det ikke er uvanlig å ha 10-timers arbeidsdager, eller å ta med seg arbeid en ikke fikk gjort løpet av dagen hjem om kveldene. Ettersom de ikke måles på hvor mye tid de bruker på arbeidet men på resultatet de leverer, kan det også tenkes at når de faktisk er på arbeidsplassen, er den enkleste måten å vise at de jobber (legitimerer sin plass) gjennom å være tilgjengelig for kolleger og studenter. Dermed oppstår det en ambivalens knyttet til hvorvidt de skal være tilgjengelig og synlig i arbeidshverdagen, og slik sett legitimere sin posisjon i øyeblikket, eller om de skal skjerme seg og arbeide med avhandlingen, som vil vise resultater på lengre sikt. I flere av tilfellene virker det som stipendiatene velger en kombinasjon. De kan være på jobb, bidra med sitt for studenter og kolleger, og på grunn av den store friheten har de lett for å være fleksible og fullføre resten av arbeidet på kveldstid eller hjemme.

Å ta med seg jobben inn i private arenaer som sitt eget hjem kan bidra til å skape et uklart skille mellom arbeid og fritid, og når jobben i tillegg står sentralt i kunnskapsarbeiderens identitet og selvoppfattelse virker det som informantene mine vier store deler av hverdagen og livet til nettopp jobben: *«Jeg har egentlig skjært ned på veldig mye ”andre ting” som tar tid. Så det er jo mer sånn at man innimellom sier ja til formidling av det man holder på med og sånt. (...) Så det blir jo gøy å gjøre noe annet med livet sitt når man er ferdig med doktorgraden»*. Jeg tror at dette kan oppleves som problematisk for flere stipendiater, fordi det kan oppstå en ambivalens knyttet til hva en ønsker og hva en burde. Min tolkning er at noen stipendiater havner i et mønster hvor en føler seg forpliktet til å ta de valgene, både i

jobbsammenheng og i privatlivet, som vil tjenestegjøre eller være gunstig for arbeidet og doktorgradsavhandlingen. Informanten forklarte at stipendiatlivet er preget av lange dager og mye jobb. Samtidig var hun opptatt av at doktorgradsløpet er midlertidig arbeid, og at det derfor var enklere å tillate seg å prioritere jobben i så stor grad som hun gjør.

En informant forteller at hun ikke opplever grensesetting ovenfor studenter som noe problem fordi studentene tar hensyn for at hun har en travel arbeidsdag med mange arbeidsoppgaver: *«Jeg tror egentlig, med de studentene jeg har hatt, så har vi fått et så godt forhold at de har kanskje skjønt at 'kanskje jeg må tenke litt mer over dette før jeg går og spør'. At de skjønner jeg har andre ting å gjøre»*. En annen informant deler en lignende oppfatning: *«De løper ikke ned døra, nei. Og det tror jeg kommer av at vi har blitt så godt kjent og at de, ja respekterer det der, og at de skjønner det er andre ting som må skje også»*. Dette kan være enten bevisst eller ubevisst fra stipendiatenes side, og min tolkning er at gode relasjoner til studenter og andre på instituttet kan være en strategi for å skjerme seg og unngå tidkrevende kontorbesøk som potensielt kan gå ut over avhandlingen.

5.2.2 Usynlig arbeid

Med usynlig arbeid mener jeg den delen av arbeidet som ikke måles eller får anerkjennelse, og som heller ikke er spesifikke arbeidsoppgaver en kan finne i arbeidskontrakt eller jobbeskrivelser. Rebecca Lund (2017), postdoktor ved Universitetet i Aarhus, mener kjønn er en viktig faktor for om man kan gjøre akademisk karriere eller ikke. Hun forsker på likestilling og nevner blant annet «akademisk husholdningsarbeid», meritterende arbeid, familieliv og kulturen som eksisterer på universitetene som hinder for karriereutvikling hos kvinner i Akademia. Med akademisk husholdningsarbeid mener hun at det er flest kvinner som organiserer sosiale arrangementer for kolleger, de lager kaker til de ansatte, de liker å undervise mer, og det er flere studenter som henvender seg til kvinner hvis de trenger å snakke om personlige ting. Dette kan anses som usynlig arbeid, og lite meritterende sammenlignet med normen å publisere artikler (Setten 2017). Informantene mine beskriver en type usynlig arbeid som i stor grad omhandler undervisning og veiledning av studenter, selv om det formelt sett er en del av arbeidsbeskrivelsen til stipendiatene med pliktarbeid. De forklarer at det som blir usynlig i denne type arbeid er det som ikke har direkte faglig innhold, og som derfor bidrar til at for eksempel veiledning tar mer tid enn planlagt og havner utenfor den tiden de får godtgjørelse for. En av informantene beskriver det slik: *«Hjelp studentene med at de får en følelse av at de er en del av et institutt, de er en del av en disiplin, har en*

faglig identitet. Det der type arbeidet, det er ikke i noe telling, det er ikke i noe skjema, sånt tidsskjema». Når informantene presiserer at det ikke er noe skjema eller tidsskjema for denne typen arbeid, oppfatter jeg det som at hun beskriver det som en egen kategori, som ikke kan plasseres under verken undervisning, veiledning eller forskning. Det er en type arbeid som kan foregå parallelt med de andre arbeidsoppgavene, og som bidrar til at annen type arbeid blir mer tidkrevende enn det er ment ettersom hun presiserer at det ikke kan føres opp i tidsskjema. Selv om stipendiatene er bevisste på at denne typen arbeid ikke gir noen direkte uttelling virker det som de har en oppfatning om at det er en del av jobben: «*Så syns jeg jo at det er en del av jobben min å ikke bare gjøre det som er klart avgrensa arbeidsoppgaver».* Når stipendiatene er bevisste på at det ikke er en konkret arbeidsoppgave, men likevel velger å bruke tid på det tror jeg det kan være en form for strategi i arbeidet. De gjør det fordi det oppleves som meningsfullt, det skaper variasjon i arbeidsdagen, og ikke minst tror jeg de motiveres av at studentene verdsetter denne typen arbeid.

En del av arbeidet som også kan beskrives som usynlig, men som noen av informantene legger stor vekt på og mener er en viktig del av jobben, handler om å skape og opprettholde det sosiale miljøet blant stipendiatene og andre kolleger. De velger å bruke tid og energi på å skape et godt arbeidsmiljø, selv om de er bevisste på at det ikke nødvendigvis blir verken verdsatt eller lagt merke til:

Og det jeg tror at blir usynlig i et sånn her system, det er noe av den innsatsen man gjør i å få til ting sammen. Og det handler også om liksom bare det å sørge for at det er en arbeidsplass, et arbeidsmiljø. Ehm, at det er noen som alltid tar det sosiale ansvaret, sosialkoordinator holdt jeg på å si. Sørger for at det skjer ting som muliggjør faglig utveksling, utveksling om undervisning. Jeg tror at den type sånn initiativ, men også i daglig sånn "maintainance work" liksom, det tror jeg ikke at det her systemet har noen mulighet sånn for å se - og verdsette.

Sitatet viser at selv om arbeidet ikke gir direkte uttelling kan det bli prioritert likevel, fordi det gir stipendiaten noe annet, en slags mening i arbeidet. Det kan være fordi de synes det er gøy eller fordi de tenker at det kan være en nyttig erfaring uavhengig av uttelling. Det kan også sees på som strategisk smart å investere tid og energi i å skape et godt arbeidsmiljø, rett og slett fordi det bidrar til å øke trivselen for en selv i arbeidshverdagen. Det kan både være strategisk for å skape kontakter i academia, men også som en form for kompensasjon for

presset man er utsatt for når det kommer til publisering, målinger og resultatstyring. En annen informant poengterer at det ikke er bra å være for strategisk:

Jeg synes det er viktig å være litt strategisk, men ikke for strategisk. Ikke alt handler om strategi, og på en måte være instrumentell eller noe sånt. For meg så handler det om å gjøre god forskning, forhåpentligvis skrive noen gode artikler, publisere dem i fornuftige tidsskrifter.

Selv om informanten uttrykker sin skepsis til å være for strategisk, forteller han at det som er viktig for han er å gjøre god forskning og publisere gode artikler i fornuftige tidsskrifter. Etter å ha snakket med både stipendiater og andre ansatte i akademia er jeg av den oppfatning at det er nettopp dette som er strategisk smart å fokusere på. Derfor tolker jeg det som at informanten ikke utelukker det ene eller det andre. Han antyder at man kan være både strategisk smart (forskning og publisering), uten at det nødvendigvis er det eneste fokuset en har.

Hva som anerkjennes og hva som ikke anerkjennes baseres i stor grad på det som kan måles ifølge stipendiatene selv. En av informantene hadde dette å si om publiseringens rolle i akademia:

Du kan lese absolutt alt. Du kan lese alt innenfor teori osv. Du kan være et gående oppslagsverk. Men hvis du ikke publiserer, da har du ikke gjort noe. Da blir hele arbeidet usynlig, for å si det sånn. Det, det eneste som telles er dette [holder opp en publisert vitenskapelig artikkel]. Det er bevis på at du har gjort arbeid.

Ettersom det som faktisk kan måles blir marginalt i forhold til det arbeidet som utføres blir mye av det en holder på med “usynlig” i den forstand at det ikke anerkjennes av ens kolleger, overordnede eller systemet på samme måte som det som ses på som målbart. Dette er nært knyttet opp mot kjennetegn av New Public Management, og dreiningen vi ser i universitetene som går mer og mer bort fra den kollegiale styringen til en strategisk styring hvor lederne blir ansatte ovenfra (Tjora 2019:11).

5.2.3 Valgfrihet og autonomi

En interessant side av akademisk arbeid er den høye graden av valgfrihet og autonomi i arbeidet. Samtidig pågår det en stor debatt om hvorvidt denne autonomien er truet, og det stilles spørsmål om hvorvidt de nye strategiske styreformene som nå finner plass ved universiteter over hele Europa innsnevrer den akademiske autonomien (Tjora 2019:19). Jeg har forsøkt å kartlegge hvilke opplevelser stipendiater har av akademisk arbeid, og hvordan de selv opplever valgfrihet og autonomi i det daglige arbeidet.

Når det gjelder praktiske valg som knyttes opp mot doktorgradsavhandlingen, virker det som informantene opplever at de står fritt til å ta en rekke valg selv. Blant annet har de valg mellom å skrive artikkelbasert avhandling eller å skrive avhandlingen i monografiform. En av informantene hadde følgende å si om valget mellom artikkel eller monografi:

Jeg kunne bestemme det selv. Det var vel en oppfordring om å skrive artikler, som jeg forsto som en sånn dobbel oppfordring. At man både så at det strukturerte folk til å bli ferdig i tide. Litt fordi man publiserer, også gjør man seg ferdig med hver del. Men også litt som at det nå er... en fordel som at det teller som flere publikasjoner.

Sitatet over viser at informanten er klar over at hun kan velge om hun vil skrive monografi eller artikkelbasert, og forklarer samtidig at den ene formen er mer å foretrekke enn den andre. Oppfordringen om å skrive artikkelbasert virker å være godt begrunnet, og informanten har blitt presentert for flere fordeler ved å skrive artikkelbasert. Dette kan være et tegn på innsnevring av valgfriheten til stipendiater, i den forstand at det blir klart og tydelig presisert hva en burde gjøre. Det ligger altså noen oppfordringer til grunn fra veileder og andre ansatte i akademia, i tillegg til strukturelle føringer som sier noe om hva som vil tjene stipendiater mest i fremtiden (i alle fall dersom man skulle fortsette i akademia). En annen informant peker også på at han har inntrykk av hvilken type avhandling som er å foretrekke: «*Man går litt sånn bort fra den der monografiformen, til artikkelbasert, for det er lettere å dele, så det er lettere, for da publiserer du i sånne tidsskrifter som leses forhåpentligvis over hele verden hvis du skriver på engelsk for eksempel*». I slike oppfatninger kan det oppstå en slags dobbelthet i det informantene sier og det de gjør. Selv om det i teorien er et valg om hvilken man ønsker å skrive, ligger det likevel føringer i det som oppfattes av stipendiatene som mest riktig å gjøre, og alle informantene mine som har opplevd å få oppfordringer eller tips om hva

som er lurt å velge har fulgt disse rådene. På bakgrunn av det kan en sette spørsmålstegn til hvorvidt valgfriheten er reell, eller som Nebb (2011) understreker: autonomi er kontekstuel.

En annen informant svarte som følgende på spørsmål om hvorfor hun skriver artikkelbasert avhandling: *«Jeg har aldri tenkt at det finnes noe annet alternativ egentlig. For å få godkjent doktorgraden på mitt institutt må vi ha tre artikler. Så det er egentlig det man, ja, jeg har aldri tenkt..»* Videre forteller hun at hun skriver på engelsk, og at det heller ikke er et bevisst valg hun har tatt: *«Jeg skriver på engelsk. Eh, det er heller ikke noe jeg har tenkt på engang. Fordi all faglitteraturen i feltet er på engelsk. Så der er, de fleste masterstudentene skriver på engelsk og det er bare naturlig forlengelse»*. Samtidig som hun sier at hun ikke har tenkt nøye gjennom hvorfor hun skriver artikkelbasert og hvorfor hun skriver på engelsk har hun følgende forklaring: *«Det er normen liksom. Og det, nei, ønsker jo å publisere i anerkjente tidsskrift og det finnes ikke innen fagfeltet på norsk. I det hele tatt. Så da, dessverre»*.

Det virker som at de strukturelle føringene i noen tilfeller står så sterkt at ikke alle tenker over at en har andre alternativer. Som stipendiat kan det også tenkes at en er ekstra «utsatt» når en skal forholde seg til disse valgene, fordi en ikke har hatt mulighet til å gjøre seg egne erfaringer på hva som passer en selv best, og hva som egner seg best med hensyn til forskningstema og metodikk. Når en da får råd og oppfordringer om å gjøre det på det og det viset kan det oppleves som en trygghet å lytte til de mer erfarne og følge disse rådene. Dette står nok spesielt sterkt når rådene er velbegrunnet og forankret i den strategiske styringen fra universitetets side.

Enkelte av disse føringene handler også om den økende internasjonaliseringen i forskning. Det finnes ikke noe reglement om språk en burde skrive avhandlingen på, men informantene påpekte til stadighet viktigheten av å skrive på engelsk. Det er tydelig at det ligger visse føringene til grunn i akademia som gjør at engelsk som internasjonalt språk favoriseres i doktorgradsavhandlingen: *«(...) Andre forskere innenfor Norge eller utenfor Norge, så bør jeg jo skrive på engelsk for å fange alle. Hvis jeg vil at det skal være mot praksisfeltet, så bør jeg jo ikke skrive på engelsk, og ikke artikler, for det blir veldig vitenskapelig så da er det bedre å skrive monografi»*. De faglige tidsskriftene man publiserer i rangeres på nivå 1 og nivå 2, hvor nivå 2 gir best uttelling. Nivå 2 tidsskrift kan ha maks to tredjedeler av bidragene fra landet de er basert i, altså norsk i dette tilfellet. I prinsippet betyr dette at ingen tidsskrift på

norsk kan være nivå 2, og for å publisere på nivå 2 må man derfor skrive engelsk og publisere i internasjonale tidsskrifter.

En annen del av valgfriheten handler om hvor mye og hvilket arbeid man opplever at man bør ta på seg. Dette gjelder hovedsakelig det arbeidet som går utover pliktarbeidet, og som stipendiatene derfor ikke er pålagt å si ja til. En av informantene som tok på seg ekstra undervisning som ikke var en del av pliktarbeidet hadde følgende å si:

Eh, nei altså. Det er jo litt sånne valg man tar. Det var jo spennende for meg og helt klart relevant og alt mulig. Men det var ikke helt, jeg hadde ikke selv valgt det hvis jeg kunne valgt tidspunkt og alt mulig. Da hadde jeg sagt at det passa ikke fordi det var det tidspunktet jeg skulle gjøre feltarbeid.

Sitatet viser hvordan instituttens preferanser og behov kan overstyre stipendiatenes personlige ønsker og valgfrihet. Som midlertidig ansatt i akademia må man forholde seg til både formelle og uformelle strukturelle føringer, og på bakgrunn av disse finne sine egne strategier for navigering i akademia. Selv om det på papiret ikke nødvendigvis er opplagt at stipendiater skal drive «ekstra-arbeid», kan det være vanskelig å si nei ettersom de forsøker å både forsvare sin posisjon, men også legge til rette for fremtiden. Det kan virke som at det å bli godt likt og gjøre «tjenester» på instituttet, oppfattes som et smart valg av stipendiatene med tanke på videre ansettelse. En annen informant påpeker at det er vanskelig å sette grenser og si nei til ekstra arbeid på grunn av forventningspress:

Nei det er forventet at vi skal ta masterstudenter. Ehm alle stipendiatene på mitt institutt, eller mange av dem, har masterstudenter. Også er det jo, man kan jo si de bidrar til mitt prosjekt, de genererer resultater som jeg kan skrive om, men jeg tror nok sånn tidsmessig så hadde jeg brukt mindre tid med å generere de resultatene selv. For det tar mye tid å følge opp og lære opp og kvalitetssikre resultatene. Ehm, så det er vel mest at det er en ting som er forventet at vi gjør.

Denne stipendiaten forklarer at det er ikke fordi hun tror det er strategisk smart at hun tar på seg ekstraarbeid, men at hun ikke føler hun har noe valg. Videre forteller hun at hun ikke tror hun får noe som helst igjen for det:

Jeg tror ikke jeg får noe igjen for det egentlig. Det er vel mer at det er forventet bare. Jeg vet at på andre institutter så har de noen ordninger hvor de får noen timer, de får 25 timer per masterstudent eller noe sånt avskrevet. Selv om man bruker mye mer enn 25 timer så hadde det vært litt alright med en sånn ordning, sånn at man følge det var litt, at det ble satt pris på eller ble verdsatt på en måte da. At du bruker tiden på det.

Informantene mine viser at det finnes flere sider hva angår valgfrihet og autonomi i arbeidet. Noen forteller at de opplever høy grad av autonomi, men at de får råd og oppfordringer om hvilke valg som er best å ta. Andre opplever at det ligger forventninger til grunn for hva som bør gjøres, og synes dermed det er vanskelig å si nei. Til tross for at noen føler mye av det ekstra arbeidet «er forventet bare», uttrykker de verken misnøye eller frustrasjon. Dette kan henge sammen med at de finner denne type arbeid spennende og givende, og at de opplever det som en positiv del av arbeidet til tross for at det ikke fører til noen belønning eller anerkjennelse.

5.3 Fellesskap og tilhørighet

I denne delen av analysen vil jeg se nærmere på hvordan arbeidsmiljøet oppleves av stipendiater. Jeg vil fokusere på hvordan stipendiatenes relasjoner til både andre stipendiater, veileder og øvrige kolleger påvirker deres opplevelse av arbeidsmiljø, og dermed belyse problemstillingen: *Hvilke opplevelser har stipendiater av arbeidsmiljøet som midlertidig ansatt?*

Flere informanter påpekte at akademia er en arbeidsplass hvor mye skjer privat, og hvor arbeidet i stor grad er individualisert. Selv om hvert institutt har hvert sitt fellesskap, har flere stipendiater oppfatning av at kolleger ikke nødvendigvis er opptatt av hva andre holder på med, med mindre man samarbeider om enten forskning eller undervisning:

Så det er jo sånn at på den ene siden blant kolleger er det noe anerkjennelse, samtidig som jeg mener at vi jo i liten grad egentlig vet hva hverandre holder på med. Det er ganske mye privat undervisning, i form av at kursene blir litt sånn private kurs. Man vet ikke hva de andre holder på med.

At de ansatte ikke vet hva hverandre holder på med er ikke nødvendigvis særegent for akademia. I kunnskapsarbeid er det som nevnt de enkelte individenes kunnskap som står i

sentrum av arbeidet, og det ville vært tidkrevende og praktisk vanskelig dersom alle skulle få informasjon om og sette seg inn i, og ikke minst forstå hver enkeltes arbeid. Aksel Tjora (2019) beskriver de faglige fellesskapene ved universitetene som preget av det rent faglige, som i praksis betyr at de vitenskapelige ansatte definerer sine egne arbeidsoppgaver ut fra faglige interesser og hensyn. Dette innebærer også at vitenskapelige ansatte er mer opptatt av eget fagfelt, egen disiplin eller spesialitet enn det som foregår på instituttet (Tjora 2019:21). Selv om denne beskrivelsen av faglig fellesskap er rettet mot professorer og førsteamanuenser som vitenskapelig ansatte, kjenner jeg igjen noe av beskrivelsen i mitt datamateriale og stipendiatenes opplevelser av fellesskap. En informant forteller at han opplever å få tillit i undervisning, samtidig som det er uvant og han ikke nødvendigvis opplever det som positivt at ingen følger opp den undervisningen han har ansvar for: *«Det er ingen som bryr seg som sagt. Det er ingen som kommer på forelesningen og sjekker om du, at du får til, hvordan du på en måte legger opp forelesningen. Ingen bryr seg om det»*. Det virker heller ikke som forskning er noe stipendiatene opplever at andre følger med på, og som en informant forklarer stopper det ved at man til en viss grad vet hva de andre jobber med:

Det er ikke noe som, nei, vi, ingen bryr seg. Ingen bryr seg. Jeg vet ikke hva de andre driver med heller. Jo altså, jeg vet, men det er sånn at ingen snakker om at, jeg kan gjerne dele det med mine gode kolleger sant, men det er ikke sånn at du roper ut at nå skal jeg ha et prosjekt og, jaja fint. Alle har sine prosjekter, ingen bryr seg.

Jeg har inntrykk av at informantene ikke opplever selve arbeidsoppgavene med forskning og undervisning som store bidragsyttere til et godt arbeidsmiljø, og en stipendiat forteller at det ikke er noen som bryr seg om du ikke kommer på jobb engang: *«Hvis jeg syns at, hvis jeg våkner og tenker at, nei jeg har ingen energi i dag. Da jobber jeg ikke. Ingen bryr seg sant. Så sånt sett så er det, du har mye handlingsrom»*. På den ene siden kan autonomien og friheten i akademia ha en begrensende effekt på hva gjelder fellesskap og arbeidsmiljø, men på en annen side oppleves det som et stort privilegium å ha muligheten til å bestemme over sin egen arbeidsdag og egne arbeidsoppgaver i så stor grad som de akademisk ansatte kan. Sitatene over viser hvordan akademia kan oppleves som en fengslende frihet, både på godt og vondt. På den ene siden står du i stor grad fritt til å styre arbeidshverdagen selv, på den andre siden kan den oppleves som avgrensende i form av at det er lite oppfølging, og virker begrensende på det fysiske kollegiale fellesskapet på instituttnivå.

På bakgrunn av hva disse informantene forteller tolker jeg det som at arbeidsmiljø og tilhørighet ikke er noe som kommer av seg selv, men noe en må jobbe for. En av informantene fortalte at de har en form for stipendiatforum hvor alle stipendiatene møtes for å kunne dele sitt arbeid med hverandre for tilbakemeldinger og tips, men det var hun selv som hadde tatt initiativ til denne ordningen:

Det var for så vidt jeg som tok initiativ til det da jeg kom, og nå er det vel blitt litt mer som et sånt forum hvor vi møtes i stedet for forum hvor vi diskuterer det vi holder på med. Så jeg vil jo si sånn, ja.. jeg synes vel at instituttet har vært fryktelig dårlig på å lage noen institusjonelle rammer for at stipendiatene blir inkludert i den vitenskapelige, liksom, staben gjennom prosjektene sine. Og at den eneste muligheten man har for å bli inkludert, sånn bli en del av fellesskapet, er gjennom undervisning. Og det synes jeg er, det er noe utrolig paradoksalt med det, all den tid vi liksom hele tiden skal måles på hva vi får til forskningsmessig, (..) så synes jeg det er fascinerende at det gjøres så utrolig lite på å sørge for at vi på instituttet vet hva hverandre holder på med.

Det blir tydelig at de institusjonelle rammene kan oppleves som dårlige for stipendiateres inkludering i det faglige fellesskapet på instituttet, og det krever egeninnsats fra stipendiatene for å selv skape en faglig tilhørighet og følelse av fellesskap. Det poengteres også at det oppleves som et paradoks at det en blir målt på og sånn sett verdsettes, som er forskning og publisering, ikke blir brukt til å skape fellesskap og arbeidsmiljø men kun gir anerkjennelse på papiret. Ettersom ingen har som oppgave å skape et slikt fellesskap mellom de fast ansatte og de midlertidig ansatte stipendiatene fører det til at slikt initiativ hviler på den enkelte og dermed blir en form for usynlig ekstraarbeid for noen enkeltpersoner.

En annen informant kunne derimot fortelle om en slags fadderordning på sitt institutt, hvor alle nye stipendiater får tildelt en fadder ved oppstart som de kan henvende seg til hvis de har spørsmål. Hensikten med denne ordningen er at det skal være et lavterskel-tilbud for de nyankomne, slik at de ikke alltid behøver å henvende seg til administrasjonen eller veileder. På spørsmål om hvem som har tatt initiativ til dette fikk jeg følgende svar:

Jeg vet ikke hvordan det er styrt, men jeg ble spurt av hun som har ansvar for stipendiatene. Så jeg tror på en måte de har litt sånn overordna rolle der da. Men det er jo ikke mer enn at de spør «kunne du tenkt deg å være fadder». Også sier du, de fleste sier vel ja. jeg tror ikke det er noen som har sagt nei.

Jeg fikk ikke inntrykk av at stipendiaten følte seg presset til å si ja til en slik ordning. Samtidig tolker jeg at det er forventet at de skal stille opp og bidra til fadderordningen, og ettersom det er et initiativ de selv satte pris på da de startet som nye stipendiater kan det være vanskelig å si nei. Videre beskriver stipendiaten hvordan arbeidsoppgavene knyttet til fadderordningen blir en del av det usynlige arbeidet:

Ja det er stipendiatene mellom ja, så jeg fikk en fadder som var stipendiat som hadde begynt året før meg. Og jeg fikk eller jeg ble fadder nå i ja det semesteret her da det kom ny stipendiat. (..) Nei, det er, det koster liksom ingen ting. Og det er jo ikke noe jobb å være en fadder heller.

Informanten forteller at det koster ham lite å stille som fadder, og at det ikke er noen jobb for ham. Det kan tyde på at den type arbeid som Rebecca Lund (Setten 2017) beskriver som akademisk husholdningsarbeid ikke nødvendigvis blir regnet som en faktisk arbeidsoppgave av den som utfører det heller, selv om det i praksis trer inn i rekken av arbeidsoppgaver som tar tid men som ikke kan føres inn i noe timeregnskap eller skjema. Videre forklarer informanten at det er en ordning han er fornøyd med, og mener det er viktig å ha et slik lavterskel-tilbud for stipendiater:

ja det fungerte veldig bra. Man får jo sånt, i hvert fall sånt første kontaktpunkt da. Særlig for de som ikke har vært på dette instituttet før så er det jo kjempenyttig for, ja [campus] er jo [campus]. Ganske rotete å finne frem, vite hvem man skal henvende seg til ting for, ja få tak i datamaskin og hjelp til datamaskin og sånt. Mye sånn praktiske ting da som man ikke vet og som man skal løse. Så da kan det være greit å spørre noen som har gjort det før deg. Så det funker egentlig ganske bra.

Han presiserer at det kan være lettere å spørre en stipendiat enn veileder for eksempel, selv om han personlig ikke har noe problem med sin veileder, og utdyper at poenget er ikke om det er en stipendiat eller en professor, men at det er en person som er tiltenkt en sånn fadderrolle.

Når det gjelder stipendiatmiljøet på de ulike instituttene som informantene mine tilhører er de fleste positive, og beskriver det som en viktig del av arbeidsmiljøet. Spesielt trekker alle frem viktigheten av å ha et fast møtetidspunkt enten i uken, måneden eller året, der stipendiatene samles for å dele sitt faglige arbeid, sine utfordringer og sine erfaringer. Noen forklarer at de

har slike samlinger flere ganger løpet av et semester, og en av stipendiatene forklarte grundig om funksjonen og viktigheten av en form for seminar som foregår to ganger i året:

Vi på instituttet her har sånn stipendiatorordning hvor vi, ja det skal i utgangspunktet være en gang i semesteret, at vi har en slags faglig og sosialt seminar som vi kaller det. Det begynte med at det var kake, man møttes og spiste kake og snakket om faget sitt, også har det på en måte utviklet seg litt da. Så da er det, tidligere har vi reist bort, på tur, og overnattet og diskutert fag og alle får liksom ta opp problemstillinger man har også prøver man å finne løsninger på eller hjelpe til med å komme opp med løsninger da.

Det er stipendiatene selv som organiserer dette, men instituttet er positive til ordningen og de får finansiering fra instituttet til å dekke leie av lokaler, reisekostnader og mat. Det som kan være utfordrende med slike ordninger som stipendiatene selv tar initiativ til er at stipendiatene er midlertidige, og de er derfor avhengige av at noen nye tar ansvar ved utskiftning av stipendiatkull:

Det har vært en slags utskiftning av stipendiatkullet og det er jo en sånn ting med å være stipendiat at, ja det skiftes da, og den kjerna som på en måte har drevet den stipendiatgreia har kanskje blitt litt borte, også er det litt vanskelig å få med seg de andre da - på å organisere. Men i år fikk vi det til, så det var jo bra.

En informant påpeker at det ikke bare er stipendiatene som utgjør en viktig del av kollegiet, og at de fast ansatte spiller en like stor rolle i arbeidsmiljøet for hans del: «Men ja, de andre stipendiatene utgjør en viktig del av kollegiet her, men samtidig så er det jo, i hvert fall for min del, de faste ansatte også en viktig del av kollegiet». Likevel tror han at for noen stipendiatene utgjør andre stipendiatene hele kollegiet, og svarer som følgende på spørsmål om hvorfor han tror det er slik: «Jeg tror det påvirkes litt av språk, for vi har mange internasjonale. (...) Men det er veldig mange stipendiatene som ikke spiser lunsj sammen med resten av kollegiet da. Så for noen stipendiatene tror jeg stipendiatene utgjør kollegiet, mens for andre er det begge deler».

Ved et annet institutt forteller en informant at ledelsen og stipendiatene for første gang har hatt et felles møte: «Vi har hatt et møte, alle stipendiatene med ledelsen om, eh for første gang i instituttets historie så har de hatt et møte med stipendiatene for å høre hva som funker

og sånt». Videre synes han det burde vært en felles retningslinje for alle institutt å gjennomføre slike møter:

Det var hun som er ansvarlig for oss stipendiater nå som tok initiativ til det. Hun har på en måte et overordnet ansvar for stipendiatene og forskning ved instituttet. Og hun, rett etter at hun ble det så hadde vi et sånt møte, og det var veldig produktivt. Ja det er egentlig veldig rart at vi ikke har hatt det før, at det ikke er en etablert norm som NTNU har på alle institutt. Så ja, det vet kanskje du mer om enn meg, men jeg har ikke hørt om det i hvert fall.

I tillegg til formelle ordninger som stipendiatseminar, møter og fadderordninger trekker flere av informantene frem lunsjen og pauserommet som en viktig del av arbeidsmiljøet. En informant forklarer at de har et kafferom som fungerer som en uformell møteplass, og beskriver dette slik: «*Det er noden i instituttet egentlig*». Hun forklarer at de ansatte møtes der, og at det er rom for å diskutere hva som helst, både faglig og sosialt. Dette kafferommet har spilt så stor rolle i arbeidsmiljøet, at instituttet bestemte seg for å utvide rommet slik at det ble en mer naturlig plass å kunne sette seg ned og diskutere. Det er tydelig at det ikke bare er stipendiater som opplever dette rommet som viktig, og instituttlederen har uttrykt et sterkt ønske om at dette rommet skal tilrettelegge for at det skal bli lettere med uformelle møter for de ansatte. Aksel Tjora (2016) skriver i en artikkel om arkitekturvennlig sosiologi hvordan interaksjon eller kommunikasjon må legitimeres, gjerne subtilt og tilfeldig, som ved en felles observasjon, felles ansvar eller felles problemer, og kaller dette for «interaksjonspåskudd» (Tjora 2016:47). Kafferommet som stipendiaten beskriver, hvor de ansatte blir stående sammen og vente på kaffen, virker å legitimere og legge til rette for kommunikasjon og interaksjon. Det fysiske kafferommet fungerer dermed som det Tjora kaller en «passiar sone», som altså er områder hvor folk oppholder seg i lengre eller kortere tidsrom, og som gir grunnlag for tilfeldige møter (Tjora 2016:48). Kafferommet virker i dette tilfellet å ha høy grad av interaksjonspåskudd, som igjen fører til at dette konkrete rommet blir beskrevet som «noden i instituttet» av stipendiaten. Informanten forklarer videre hvorfor slike uformelle møter kan være viktige:

(..) Ja, de her uformelle møtene som oppstår og som kan lede videre til noe mer da. Om en møter på folk som ikke vet hvem du er, også spør de hva du driver med, også syns de det er interessant også spør de om du vil være med på et møte, også blir du med på et

forskningsprosjekt også hehe ja. Det er veldig sånn, jeg tror det er veldig viktig da. Å ha en sånn setting hvor man kan bare sette seg ned.

Ettersom akademia i stor grad er preget av individuelt arbeid for de ansatte, hvor de ikke nødvendigvis vet hva alle holder på med eller en gang hvem alle er virker det som at slike enkle tiltak kan bety mye i arbeidshverdagen.

5.4 Hva skjer etterpå, når det midlertidige tar slutt?

Stipendiater er midlertidig ansatte i akademia med kontrakter på 3 eller 4 år. Gjennom å diskutere hvordan midlertidighet oppleves av stipendiater, og hvordan det påvirker deres arbeidshverdag og syn på framtiden, vil jeg belyse spørsmålet: *Hvordan vurderer stipendiater sine framtidsutsikter?*

Det å være ansatt som stipendiat innebærer usikkerhet for hva som vil skje i fremtiden når det gjelder arbeid. Du er ansatt i tre eller fire år, og arbeidsforholdet opphører etter de årene. Dersom midlene er brukt opp må doktorgraden fullføres uten lønn. Dermed står følelsen av midlertidighet sentralt hos mange stipendiater, både på grunn av presset om å fullføre innen tidsfristen, men også fordi fremtiden er usikker med tanke på arbeid og den økonomiske situasjonen. En av informantene gikk en stund uten lønn før hun fikk en ekstra stilling som gjorde at hun kunne fullføre doktorgraden med lønn, men da ikke på normalt tid. *«Da var det ikke mer igjen av stipendiatmidlene. Så da gikk jeg måneder uten lønn.»* På spørsmål om hva hun tenker om midlertidigheten i stipendiatstillingen svarer en av informantene: *«Nei, for det første vil jeg si det at de som mener at midlertidighet er hva ungdommen vil ha, så er jeg faen meg ikke ung nok liksom, haha. Det er utrolig oppskrytt».* Sitatet tydeliggjør at midlertidigheten oppleves som noe negativt av informanten, og det er ikke noe hun ønsker i en arbeidshverdag. Hun uttrykker en tydelig frustrasjon over situasjonen i arbeidslivet, hvor stadig flere unge er i midlertidige stillinger fremfor faste jobber. Midlertidigheten handler ikke bare om selve stipendiatstillingen, men også den generelle arbeidssituasjonen i akademia og ellers i arbeidslivet. For selv om du får ny jobb etter at doktorgraden er levert, er det sannsynlig at også den stillingen er midlertidig: *«For det er kjempetøft. Og man leser mye om stipendiater som, eller, de som har doktorgrad som blir arbeidsledige eller havner i sånne prosjektstillinger. Midlertidighet, evig midlertidighet».* Som Cecilie Thun (2019:9) poengterer er gjerne stipendiater i et stadium i livet hvor midlertidighet og usikkerhet knyttet til videre ansettelse og fast inntekt kan oppleves ekstra sårbart. Dette kan føre til skjevheter i

forskerrekrutteringen, dersom gode kandidater velger alternative karriereveier på grunn av de usikre framtidsutsiktene. De av informantene mine som fortalte at de ikke var særlig bekymret for framtiden og presset om å fullføre innen tidsfristen kunne fortelle at de hadde partnere med stabil og høy inntekt: *«Nei, det viktigste akkurat der for meg er økonomien selvfølgelig. Jeg er jo relativt heldig. Jeg har jo ei kone som er, har ei ganske bra stilling, og som sørger for mesteparten av inntektene hjemme hos oss. Og vi kan tillate oss ganske mye ut i fra det»*. Når informanten presiserer at dette er noe de kan «tillate seg», tolker jeg det som at han opplever det som et privilegium, og i det legger han en mening om at ikke alle har mulighet til dette.

Stipendiatene er alle enige i at det skal mye til for å finne stabilitet i academia, og basert på deres utsagn tolker jeg det som at denne situasjonen fører til at stipendiatene hele tiden må tenke over neste steg. For å unngå evig midlertidighet i arbeidslivet er de nødt til å prioritere og finne seg strategier for hvordan de enten kan fortsette en karriere i academia, eller fullføre innen tidsfristen og søke jobber utenfor universitetet. Midlertidighet henger altså sammen med strategier:

Det handler jo om at om fire år, eller litt lenger fordi på grunn av det ene vervet mitt får jeg forlengelse fordi det er såpass mye arbeid, så litt lenger da, er jo at jeg er avhengig av at instituttet utlyser stilling om tre og et halvt-fire år. Jeg er avhengig av at jeg kan søke.

Her blir det også synlig at selv om en kan gjøre smarte valg med tanke på videre ansettelse og forlengelse av perioden, er de i stor grad avhengige av noen rammer som de ikke kan påvirke eller kontrollere selv. Disse rammene ligger i systemet og strukturen, og flere peker på at akademias og universitetenes utvikling har ført til stadig flere midlertidige prosjektstillinger, og de faste vitenskapelige stillingene blir stadig vanskeligere å oppnå (Rasmussen 2017). I likhet med denne informanten forteller en av de andre også om hvordan midlertidigheten preger hverdagen som stipendiat. Hun har et inntrykk av at dette er noe alle stipendiater tenker mye på. Det handler både om hva man skal gjøre etter doktorgraden, men også om hva som skjer hvis midlene er brukt opp. *«Det her tror jeg faktisk alle stipendiater tenker veldig mye på, og det er hva skjer etterpå? Hva skjer når tiden stopper holdt jeg på å si. Hva skjer når midlene går ut? Hva skjer når du har brukt opp dem?»*. I så måte er det systemets ramme som gjør at stipendiatene tenker mye på det. De vet at hvis de ikke er ferdig til en viss tid må de fortsette arbeidet uten lønn, og de vet at de må ta de rette valgene for å

best mulig kunne skape et behov ved instituttet, og dermed sin egen stilling etter endt doktorgrad om de er heldige: «*Du jobber nå med ditt prosjekt, men tenk allerede nå hva er det neste steget? Har vi behov for flere prosjekter? (..) Men da handler det om at du må skape din egen stilling*». Dette sitatet understreker betydningen av strategi i akademia, og at man er nødt til å finne prosjekter. Mitt inntrykk er at stipendiatene i stor grad tenker på veien videre, samtidig som mesteparten av fokuset ligger på å levere doktorgradsavhandlingen i tide. Bekymringene knyttet til midlertidigheten er kontinuerlig, og noe som påvirker samtlige av informantene mine i ulik grad. Samtidig ser jeg klare tendenser i utvalget mitt, der de som er kommet kortest i doktorgradsløpet ikke uttrykker like mye bekymring knyttet til videre arbeid som de stipendiatene som nærmer seg ferdigstillingsfasen. Dette kan ha en enkel og naturlig forklaring, da alderen og familiesituasjonen til informantene tilsier at stabilitet i arbeid og inntekt har stor betydning for deres trygghet og privatliv. Stipendiater som fortsatt har to og tre år igjen av stipendiatperioden har fortsatt en trygghet i form av at de fortsatt har trygt arbeid og inntekt i noen år til, og bekymringene deres virker i større grad å være preget av nåværende arbeidssituasjon heller enn fremtidig arbeid.

6.0 Avslutning

Formålet med masterprosjektet har vært å utvikle en dypere forståelse for stipendiaters opplevelser av akademia. Innledningsvis ble det antydnet at stipendiater opplever ulike former for utfordringer i arbeidet som følger av akademias dreining mot et strategisk styrt foretak heller enn en institusjon preget av høy grad av autonomi og forskningsfrihet. Med økende produksjonspress ovenfra stilles det større krav til de ansattes forskning helt ned på individnivå, og konsekvenser av dette kan ha innvirkning på stipendiatenes arbeidsvilkår (Tjora 2019). Jeg har i analysekapittelet forsøkt å belyse ulike sider av stipendiatarbeidet for å tegne et bilde av rammene stipendiatarbeidet foregår innenfor, og for å belyse stipendiatenes opplevelser av arbeidssituasjonen og arbeidsvilkårene i akademia.

Det teoretiske rammeverket for oppgaven tar for seg perspektiver innen kunnskapsarbeid, med Alvessons (1995, 2000, 2001, 2014) teorier om kunnskapsarbeid som kanskje det mest sentrale bidraget. Begreper som grenseregulering (Hochschild 1983,1997, Forseth 2010,2020), resultatmålinger (Rasmussen, Sætnan og Tøndel 2019, Rasmussen 2017), akademisk autonomi (Rasmussen 2011, Nebb 2011) og prekariatet (Standing 2014, Eldring og Ørjasæter 2018) har bidratt med perspektiver innen akademisk arbeid og til konkretisering av problemstillingen.

Når det gjelder prioritering av arbeidsoppgaver gir informantene uttrykk for at det kan være utfordrende å disponere tiden de råder over og prioritere «riktig» mellom de ulike arbeidsoppgavene. Årsaken til at jeg sier «riktig» er at stipendiater har ulike mål og ønsker for arbeidet, og det er derfor vanskelig å presentere spesifikke valg og metoder som mer riktige enn andre. Det er flere årsaker til at det oppleves som utfordrende, blant annet at doktorgradsløpet slik det er lagt opp, særlig med tanke på pliktarbeidet, oppleves som uoversiktlig. Tidligere forskning viser at de fasene av arbeidet som oppleves som ustrukturerte og udefinerte, også er de fasene hvor det er mer sannsynlig at stipendiater opplever stress og misnøye (Lovitts 2008, Sverdlik og Hall 2019). Dette gjenspeiler seg i datamaterialet mitt, og flere av informantene uttrykte misnøye over at pliktarbeidet er dårlig planlagt og lagt opp fra instituttets side. Samtidig som informantene kunne tenkt seg mer struktur når det gjelder pliktarbeid, kom det også fram at dersom de ikke selv tar kontroll og planlegger selv, risikerer de at institutt eller veileder tar kontroll over hvordan pliktarbeidet

gjennomføres. For å unngå dette var noen av informantene opptatte av å planlegge nøye og detaljert, og på den måten bestemme mest mulig over eget doktorgradsløp.

Informantene opplevde at pliktarbeid er noe som tar mye tid, og at det ofte kan føre til ekstraarbeid som ikke kan føres inn i noen form for timeregnskap. Likevel viser mine funn at denne type arbeid er noe stipendiater blir motivert av og ønsker å bruke tid på. Ved hjelp av Alvessons (2000) forklaringer på hvorfor kunnskapsarbeidere jobber lengre dager har jeg avdekket flere forklaringer på hvorfor stipendiater velger å ta på seg ekstraarbeid som fører til lengre arbeidsdager. For det første kan det forklares ved at stipendiater motiveres av undervisning og veiledning fordi det er arbeidsoppgaver som de trives med. Den andre forklaringen peker på normer og holdninger på arbeidsplassen, hvor det blir normalisert å ta på seg mer arbeid enn en er pålagt og dermed jobbe lengre arbeidsdager. Den tredje forklaringen peker på at stipendiatenes identitet har sterk tilknytning til arbeidet, som fører til at de ønsker å være engasjerte og hardtarbeidende for å vise at de fortjener å være i den posisjonen de er i. I tillegg til disse forklaringene har jeg gjort funn som peker på at stipendiatene i stor grad er motiverte av at de finner sine spesifikke fagfelt veldig interessante, og på bakgrunn av deres brennende interesse motiveres de av å drive med denne typen arbeid. Når det gjelder den delen av arbeidet som dreier seg om forskning, viser mine funn at informantene opplever dette som mer synlig for andre kolleger, og at de derfor også oppnår større grad av anerkjennelse for denne typen arbeid. De forteller at de må legitimere sin posisjon, og den enkleste måten for stipendiatene å vise at de er hardtarbeidende er gjennom publisering av vitenskapelige artikler. Alvesson (2000) peker også på legitimering og gjensidighet som en forklaring bak kunnskapsarbeideres motivasjon. Kunnskapsarbeiderne anser seg som privilegerte som får jobbe med noe de brenner for, og nyter godt av andre fordeler som gode lønninger, fleksible arbeidsdager og høy grad av autonomi, og opplever derfor at de må jobbe ekstra mye og ekstra hardt til gjengjeld.

Ettersom stipendiatarbeidet består av mange krevende arbeidsoppgaver utvikler stipendiatene egne strategier for hvordan de kan beskytte seg selv om tiden sin, og for å overleve i den akademiske arbeidshverdagen. Den ene strategien jeg fant gikk som nevnt ut på å planlegge mest mulig, for å kunne si nei til spontane forespørsler og arbeidsoppgaver. Den andre strategien handler om å si ja til arbeidsoppgaver en trives med, slik at det kan bidra til trivsel og motivasjon i arbeidet. Dette kan henge sammen med Thorsrud og Emerys (1970) psykologiske jobbkraav, som sier at et godt og meningsfylt arbeid avhenger av flere faktorer,

deriblant et minimum av variasjon i arbeidet. En tredje strategi som kanskje var den mest synlige både for stipendiatene og andre, var fysisk skjerming. Flere av informantene fortalte at de hadde bestemte dager hvor de valgte å ikke være på kontoret, og på den måten kunne tillate seg selv å ikke bli forstyrret. Dette er et klart funn på at det akademiske arbeidet kan oppleves som tidkrevende og grenseløst (Leveque et al. 2017, Sørhaug 2016), og for noen var dette den eneste metoden de hadde for å skjerme seg selv og tiden de disponerer for å arbeide med doktorgradsavhandlingen. Mine funn viser at disse strategiene hjalp stipendiatene både med å disiplinere seg, disponere tiden sin og skape glede i arbeidshverdagen. De ga uttrykk for at arbeidsoppgavene de trivdes best med også var de som ga minst uttelling, og for å få tid til den delen av arbeidet som faktisk gir uttelling utviklet de altså ulike strategier.

Når det gjelder målinger i arbeidet viser datamaterialet mitt at holdninger om at undervisning ikke verdsettes i like stor grad som forskningspublisering er synlig i academia. Stipendiatene selv er opptatt av undervisning og veiledning av studenter, men har inntrykk av at det ikke nødvendigvis er smart med hensyn til deres videre karriere. En av forklaringene på dette kan ligge i strukturen og de rammene akademisk arbeid foregår innenfor, hvor det blir stadig større fokus på resultatmålinger og timeregnskap (Rasmussen 2017, Tjora 2019). Det oppleves derfor som mindre hensiktsmessig med tanke på nåværende situasjon og videre karriere å bruke for mye tid på arbeid som ikke lar seg måle. Informantene gir likevel uttrykk for at de opplever høy grad av autonomi og selvstendighet i arbeidet, som jo også er en av de typiske kjennetegnene for kunnskapsarbeid generelt og akademisk arbeid spesielt (Irgens og Wennes 2011, Rasmussen 2011). Samtidig viser mine funn at stipendiatene utsettes for holdninger, oppfordringer og anbefalinger som styrer dem i en bestemt retning, og derfor legger føringer for deres arbeid. Dette viser at tendensene og endringene i academia de siste 20 årene (Tjora 2019) har fått konsekvenser for den akademiske arbeidshverdagen, også for stipendiater. I tillegg til de strukturelle føringene som innsnevrer stipendiatenes autonomi og valgfrihet, påvirkes stipendiatene av veileders og de faste ansattes holdninger og prioriteringer. Denne typen makt har jeg forsøkt å belyse ved hjelp av Foucaults (2002) begrep *governmentality*. Makten er ikke direkte i den forstand at stipendiatene tvinges til bestemte handlinger, men makten ligger i oppmuntringer og oppfordringer som får stipendiatene til å gjøre de ønskede handlingene. Steinar Nebbs (2011) forklaring om at autonomi må forstås i sin kontekst blir gyldig, fordi stipendiatene opplevde høy grad av autonomi i arbeidet til tross for at de skildret en rekke faktorer som lå til grunn for deres valg og avgjørelser.

Stipendiatenes syn på midlertidighet og egne framtidsutsikter virker å være ganske klart og tydelig; midlertidigheten er ikke ønskelig, og de er usikre på om de både ønsker og kan ta sikte på en videre karriere i akademia. Som Bente Rasmussen (2017) peker på, vil mange stipendiater gå en usikker fremtid i møte, hvor de i beste fall vil ha en rekke midlertidige stillinger i vente dersom de ønsker å fortsette i akademia. Datamaterialet viser at dette synet på akademisk karriere også eksisterer i høyeste grad blant stipendiatene, både hos de som ønsker å fortsette i akademia og de som ønsker å søke jobber andre steder. Et interessant funn jeg gjorde var at enkelte av stipendiatene snakket om å skape sine egne stillinger, og hele tiden tenke ett steg frem. Det var også disse som uttrykte minst bekymringer med tanke på midlertidigheten, og som hadde et ønske om å kunne fortsette sin karriere i akademia. Dette kan ha sammenheng med tidligere forskning som viser at de stipendiatene som opplever arbeidet som mest relevant også er de som ønsker å fortsette karrieren sin i akademia (Reymert et al. 2017), og at dette kan bidra til mindre stress og uro angående fremtidig arbeid. Til tross for at de var opptatt av å tenke gjennom neste steg for å gjøre seg attraktiv som arbeidstaker ved universitetet, var også disse informantene usikre på hvordan deres fremtidige karriere ville se ut. Mine funn sammen med tidligere forskning viser at stipendiater og ferske akademikere virker å være nettopp det nye *prekariatet* som Guy Standing (2014) og Eldirng og Ørjasæter (2018) beskriver. Universitetene benytter seg av både *funksjonell* og *numerisk fleksibilitet* gjennom å tilføre nye arbeidsoppgaver for de allerede ansatte, og ved å øke og minske arbeidsstokken. Når arbeidsstokken økes og minskes vil dette gå på bekostning av de som er midlertidig ansatte, og ettersom det kan ta lang tid å få seg en fast stilling i akademia risikerer stipendiatene å havne i en permanent situasjon bestående av korttidskontrakter som de ikke kommer seg ut av.

6.1 Akademiakoden

Jeg har i analysedelen diskutert hvordan stipendiater opplever arbeidshverdagen i akademia, og drøftet hvordan de formelle og uformelle strukturelle føringene utspiller seg i stipendiatlivet. På bakgrunn av de strukturelle føringene skaper hver enkelt stipendiat, bevisst eller ubevisst, egne strategier for hvordan de best mulig kan gjennomføre doktorgradsløpet med best mulig utfall, og forsøker å finne en måte å knekke det jeg velger å kalle *akademiakoden*. Stipendiater er midlertidig ansatte i en stilling som kan oppleves både forvirrende og grenseløs, men også givende og spennende. Arbeidsoppgavene preges av både strategisk styring fra toppen, samtidig som de på instituttnivå må forholde seg til sine

nærmeste ledere og kolleger. De ønsker å anvende sin kunnskap, være selvstendig i arbeidet, men også å være strategisk smarte med tanke på fremtidig arbeid og videre ansettelse. Valgfrihet er en av de spesielle kjennetegnene for academia som arbeidsplass, og det er også noe informantene trekker frem som en positiv side av arbeidet. Samtidig viser min studie at informantenes strategier (til en viss grad) styres av de strukturelle føringene, og dette går på bekostning av den angivelige valgfriheten de disponerer. De har for eksempel muligheten til å velge om de skal skrive på engelsk eller norsk, artikkelbasert eller monografi, og de har muligheten til å bestemme om de ønsker mer eller mindre undervisning utover det som inngår i pliktarbeidet. Samtidig vet de hva som er strategisk smart i forhold til akademiakoden, og velger også deretter.

Fenomenet jeg har studert er ikke typisk for NTNU som universitet, men en tendens vi ser mer av ved andre norske universiteter og i hele Europa (Rasmussen 2017, Tjora 2019). Akademia står midt i et viktig veiskille, hvor universiteter og høyskoler fusjonerer, og styringsmakten sentraliseres på toppen i hierarkiet. Målinger og regnskap får stadig større virkninger, og samlet sett vil disse endringene få konsekvenser i alle deler av akademisk arbeid, også for stipendiater. Det er derfor viktig å studere hva disse konsekvensene er, og ved å kartlegge hverdagslivets praksiser i stipendiatarbeid kan dette forskningsprosjektet bidra med nyttig innsikt som kan være gjeldene også utover NTNU som universitet.

Videre forskning

For videre forskning ville det vært interessant å gjennomføre en studie med fokus på kjønn og kjønnsforskjeller. Kjønnfordelingen i academia er relativt jevn frem til og med stipendiatstillinger, men når en følger kvinneandelens videre utvikling oppover karrierestigene er det frafall på hvert nivå (Underdal, Hølleland, Hestbek, Dæhlen og Arge 2018:17). Det er klart flest menn som er ansatt i både amanuensis- og professorstillinger, og det ville vært svært interessant og relevant å kartlegge hvorfor den jevne kjønnsfordelingen stopper ved stipendiatstillinger. Det kunne også vært interessant å gjøre en mer systematisk kartlegging av forskjeller i arbeidsvilkår på de ulike instituttene og i de ulike fagtradisjonene.

Emosjonelt arbeid er og vil alltid være en viktig del av alt arbeid som innebærer kontakt med andre mennesker. Etersom stipendiater i stor grad må forholde seg til både studenter, andre stipendiater og vitenskapelig ansatte kunne det være interessant å undersøke hvordan de opplever følelser og bruk av følelser i arbeidet.

Litteraturliste

- Akademiet for yngre forskere (2018). *Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner*. Oslo: Akademiet for yngre forskere.
- Alvesson, M. (1995). *Management of knowledge-intensive companies*. Berlin: Walter de Gruyter
- Alvesson, M. (2000). Social identity and the problem of loyalty in knowledge-intensive companies. *Journal of Management Studies*, 37, (8), 1101-1123.
- Alvesson, M. (2001). Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human Relations*, 54, (7), 863-886.
- Alvesson, M. (2014). *The triumph of emptiness: consumption, higher education, & work organization*. Oxford: Oxford University Press
- Atkinson, J. (1984). «The flexible firm and the shape of jobs to come». *Labour Market Issues* 1984, (5): 1-19.
- Bellas, M. L. (1999). Emotional Labor in American Professors. *American Academy of Political and Social Science*, (561), 96-110
- Cristin (Current Research Information System in Norway). (u.å.). Om Cristin. Hentet 24.01.20 fra <https://www.cristin.no/om-cristin/>
- Dalland, O. (2013). *Metode og oppgaveskriving*. (5. utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). (2020). *Statistikk: Doktorgrader*. Hentet fra https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/kategori_doktorgrader.action
- EHEA (European Higher Education Area). (u.å.) European Higher Education Area and Bologna Process. Hentet 24.01.20 fra <http://www.ehea.info/index.php>
- Eldring, L. og Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Esterberg, K.G. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. United States: McGraw-Hill Higher Education
- Flowerdew, R. Og Martin, M. (1997). *Methods in Human Geography: A Guide for Students Doing Research Projects*. Longman.
- Forseth, U. (2010). Ambivalenser i frontlinjearbeid, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12 (3), 9-24.
- Forseth, U. (2020). «Smile away»: Endringer i emosjonelt arbeid blant kabinansatte. *Nytt sosiologisk tidsskrift*, akseptert for publisering.
- Forskerforbundet. (2018). Statistikk - midlertidig ansatte. Hentet 21.10.19 fra <https://www.forskerforbundet.no/midlertidig-ansettelse/statistikk/>

- Forskrift om stipendiater ved NTNU. (2009). Forskrift om stipendiaters pliktarbeid og ansettelsesforhold ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) (FOR-2009-06-17-959). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-06-17-959>
- Foucault, M. (2002). *Forelesning om regjering og styringskunst*. Oslo: Cappelen Akademisk
- Hansen, T. (2020). Doktorgrad. I *Store Norske Leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/doktorgrad>
- Hjelseth, A. (2020, 28. februar). Autonomi for hvem? *Morgenbladet*. Hentet fra <https://morgenbladet.no/ideer/2020/02/autonomi-hvem>
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkley: University of California Press.
- Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt and Company
- Håpnes, T. og Rasmussen, B. (2007). Familievennlige kunnskapsbedrifter: Fleksible versus byråkratiske organisasjonsformer? I Kvande, E. og Rasmussen, B. (Red.), *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Håpnes, T. og Rasmussen, B. (2011). Policies and Practices of Family Friendliness. Time and Employment Relations in Knowledge Work. *Nordic Journal of Working Life Studies* 1, (2), 39-57.
- Irgens, E. J. og Wennes, G. (red.) (2011). *Kunnskapsarbeid – om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget
- Jakobsen, T.S., Andresen, S.A., Smedplass, E., Henriksen, I.M. og Refstie, H. (2019). New University Norway og ProtestPub: Kampen for et bedre universitet. I Tjora, A. (Red.), *Universitetskamp* (101-128). Oslo: Spartacus Forlag AS.
- Kamp, A. (2011). Mening i arbeidet – for lidt, for meget, til forhandling? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13 (2), 8-27.
- Krumsvik, R. J., Øfstegaard, M, Jones, L. Ø. (2016). Retningslinjer og vurderingskriterier for artikkelbasert ph.d. *Uniped* 39(1), 78-93.
- Kvande, E. & Rasmussen, B (red.) (2007). *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Leseth, A.B. og Tellmann, S.M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy* 46 (4), 868-879.

- Lovitts, B.E. (2008). The Transition to Independent Research: Who Makes It, Who Doesn't, and Why. *The Journal of Higher Education*, 79(3), 296-325.
- Magna Charta Universitatum* (1988). Hentet 17.01.20 fra <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/norwegian>
- Nebb, S. (2011). Kast budsjettet ut av vinduet! Om autonomi i strategisk målarbeid. I Irgens, E. J. Og Wennes, G. (Red.), *Kunnskapsarbeid: om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner*. (203-216). Bergen: Fagbokforlaget
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. (2015). Ph.d.-håndbok: Kvalitet i ph.d.-utdanningen. Hentet fra https://www.ntnu.no/documents/389341/4788367/phd_haandbok_web.pdf/b4808cfc-95ea-4247-b771-5b4c3e347ad8
- Rasmussen, B. (2017). Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i akademia. *Universitetsforlaget*, 58 (4), 426-435.
- Rasmussen, B. og Håpnes, T. (2012). Permanent Temporariness? Changes in Social Contracts in Knowledge Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2 (1), 5-22.
- Rasmussen, B., Sætman, A. og Tøndel, G. (2019). Kunnskapens skjeve kanter: Om telling, måling og matteuseffekter i akademia. I Tjora, A. (Red.), *Universitetskamp* (129-153). Oslo: Spartacus Forlag AS
- Rasmussen, T. (2011). Akademisk autonomi. *Norsk medietidsskrift*, 18 (2), 158-163
- Reymert, I., Nesje, K., Thune, T. (2017). *Doktorgradskandidater i Norge: Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger* (NIFU-rapport 2017:10). Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2445865>
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. (3. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Schei, A. (2019, 11. juni). Stipendiater faller mellom to stoler: Det er nok mange miserable sjeler der ute. *Khrono*. Hentet fra <https://khrono.no/ingvild-mageli-phd-psykisk-helse/stipendiater-faller-mellom-to-stoler--det-er-nok-mange-miserable-sjeler-der-ute/285836>
- Setten, K. (2017, 17. februar). Akademia for hvite men som pusher 50? *Khrono*. Hentet fra <https://khrono.no/ntnu-litteraturhuset-debatt/akademia-for-hvite-menn-som-pushes-50/144044>
- Standing, G. (2014). *Prekariatet. Den nye farlige klassen*. Oslo: Res Republica
- Stensaker, B (2013). «Doktorgradsløpet: fra et individuelt til et organisatorisk ansvar». *Uniped*, 36(4), 98-108

- Sverdlik, A. og Hall, N.C. (2020). Not just a phase: Exploring the role of program stage on well-being and motivation in doctoral students. *Journal of Adult and Continuing Education*, 26(1), 97-124.
- Sørhaug, T. (2016). *Gull, arbeid og galskap. Penger og objektrøbbel*. Bergen: Fagbokforlaget
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. (4. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorsrud, E. Og Emery, F.E. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati*. (2. Utgave). Oslo: Tanum Forlag.
- Thun, C. (2019). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Universitetsforlaget*, 36 (01-02), 4-20.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (2. utgave) Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2016). Passiare fellesskap. *Plan*, 48(1), 46-51.
- Tjora, A. (2019). *Universitetskamp*. Oslo: Spartacus Forlag AS
- Tunguz, S (2016). In the eye of the beholder: emotional labor in academia varies with tenure and gender. *Studies in Higher Education*, 41 (1), 3-20.
- Underdal, A., Hølleland, H., Hestbek, T.A., Dæhlen, M. Og Arge, S.E. (2018). *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler: Rapport fra ekspertgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/underdalsutvalget-har-levert-sin-rapport/id2600963/>
- Veggeland, N. (2020, 16. januar). Hva skjer med akademias autonomi? *Khrono*. Hentet fra <https://khrono.no/hva-skjer-med-akademias-autonomi/434957>
- Widerberg, K. (Red.). (2015). *I hjertet av velferdsstaten – en invitasjon til institusjonell etnografi*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Vedlegg 1



Ulla Forseth
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 18.09.2017

Vår ref: 55769 / 3 / BGH

Deres dato:

Deres ref:

Forenklet vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 07.09.2017.
Meldingen gjelder prosjektet:

<i>55769</i>	<i>Arbeid i stipendiatstillinger</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ulla Forseth</i>
<i>Student</i>	<i>Eline Kvandal Biehe</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet med vedlegg, vurderer vi at prosjektet er omfattet av personopplysningsloven § 31. Personopplysningene som blir samlet inn er ikke sensitive, prosjektet er samtykkebasert og har lav personvernulempe. Prosjektet har derfor fått en forenklet vurdering. Du kan gå i gang med prosjektet. Du har selvstendig ansvar for å følge vilkårene under og sette deg inn i veiledningen i dette brevet.

Vilkår for vår vurdering

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet med vedlegg
- krav til informert samtykke
- at du ikke innhenter [sensitive opplysninger](#)
- veiledning i dette brevet
- NTNU sine retningslinjer for datasikkerhet

Veiledning

Krav til informert samtykke

Utvalget skal få skriftlig og/eller muntlig informasjon om prosjektet og samtykke til deltakelse.
Informasjon må minst omfatte:

- at NTNU er behandlingsansvarlig institusjon for prosjektet
- daglig ansvarlig (eventuelt student og veileder) sine kontaktopplysninger
- prosjektets formål og hva opplysningene skal brukes til

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

- hvilke opplysninger som skal innhentes og hva dette innebærer for deltaker
- når prosjektet skal avsluttes og når personopplysningene skal anonymiseres/slettes

På nettsidene våre finner du mer informasjon og en veiledende mal for [informasjonsskriv](#).

Forskningsetiske retningslinjer

Sett deg inn i [forskningsetiske retningslinjer](#).

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 31.10.2017 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Gjelder dette ditt prosjekt?

Dersom du skal bruke databehandler

Dersom du skal bruke databehandler (ekstern transkriberingsassistent/spørreskjemaleverandør) må du inngå en databehandleravtale med vedkommende. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se [Datatilsynets veileder](#).

Hvis utvalget har taushetsplikt

Vi minner om at noen grupper (f.eks. opplærings- og helsepersonell/forvaltningsansatte) har [taushetsplikt](#). De kan derfor ikke gi deg identifiserende opplysninger om andre, med mindre de får samtykke fra den det gjelder.

Dersom du forsker på egen arbeidsplass

Vi minner om at når du [forsker på egen arbeidsplass](#) må du være bevisst din dobbeltrolle som både forsker og ansatt. Ved rekruttering er det spesielt viktig at forespørsel rettes på en slik måte at frivilligheten ved deltakelse ivaretas.

Se våre nettsider eller ta kontakt med oss dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”Akademiakoden”

Bakgrunn og formål

Jeg jobber for tiden med min masteroppgave i sosiologi ved NTNU, hvor jeg ønsker å undersøke hvordan det oppleves å være ansatt i en stipendiatstilling. Jeg vil bruke kvalitative intervjuer i kombinasjon med institusjonell analyse, for å tegne et bilde av hvordan den institusjonelle organiseringen slår inn på bakkeplan, og hvordan systemet ser ut fra stipendiaters posisjon i academia. Målet er å få innsyn i hvordan informantenes praksis henger sammen med maktstrukturene på makronivå, og hvordan stipendiater navigerer seg i systemet.

Utvalget er trukket på bakgrunn av visse kriterier. Målgruppen er stipendiater som er ansatt ved et norsk universitet. Videre ønsker jeg å ha informanter fra fire ulike institutter, hvor det kan forventes at arbeidsvilkårene er ulike. Jeg vil ha en relativt jevn fordeling mellom kvinner og menn i utvalget mitt, og ønsker at både stipendiater i, og utenfor, prosjekt skal være representert.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Oppgaven vil delvis være en analyse av strukturen og den organisatoriske oppbygningen rundt academia og universitetet, og delvis en analyse av innsamlede data fra kvalitative dybdeintervjuer. Intervjuene ser jeg for meg vil ta fra én til én og en halv time, hvor jeg vil stille spørsmål knyttet til ulike temaer innenfor akademisk arbeid. Hovedmålet er å få innsikt i stipendiaters ønsker og strategier, og deres vurdering av muligheter ut fra egne ressurser på det aktuelle stadiet i karriereløp og familieliv. Intervjuene vil bli innspilt på lydopptak, som kun jeg vil ha tilgang til.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og ingen andre enn meg vil ha tilgang til personopplysninger i forbindelse med prosjektet. Jeg vil ikke oppbevare navn, e-postadresse og lignende personopplysninger i noen skriftlig form, og alle informanter vil bli tildelt fiktive navn fra starten av prosjektet. Eventuelle e-poster vil bli oppbevart i anonymiserte utgaver, og den opprinnelige mailen vil bli slettet. Opptak vil lagres på min egen datamaskin, og slettes når transkriberingen er fullført. I transkripsjonen vil alle personopplysninger anonymiseres, slik at eventuelle veiledere eller prosjektgrupper ikke vil kunne gjenkjenne deltakerne. I sluttproduktet, masteravhandlingen, vil informantene anonymiseres, slik at deltakerne ikke kan gjenkjennes.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert. Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Eline Kvandal Biehe (Tlf. 94852588/e-post: elinebiehe@gmail.com), eller veileder Ulla Forseth (Tlf. 95821911/e-post: ulla.forseth@ntnu.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3

Intervjuguide

Hei, jeg heter Eline Kvandal Biehe. Jeg er student ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU, og skal skrive masteroppgave i sosiologi. Jeg ønsker å undersøke hvordan det oppleves å være ansatt som stipendiat ved NTNU, og er interessert i hvordan stipendiater prioriterer og kombinerer ulike arbeidsoppgaver.

Alt som blir sagt, er konfidensielt, og du vil være anonym. Du kan trekke deg når som helst under intervjuet, også når intervjuet er avsluttet. Kan jeg bruke opptaker?

Lydopptaket slettes etter oppgaven er levert og godkjent. Takk for at du vil delta i undersøkelsen min!»

Oppvarmingsspørsmål:

Når er du født?

Sivilstatus? Barn?

Kan du fortelle litt om din utdanningsbakgrunn?

Hvor lenge har du vært ansatt i en stipendiatstilling?

Hvordan fikk du denne stillingen? (ved universitetet? Hvorfor ikke ved et forskningsinstitutt?)

Kan du beskrive hvordan en vanlig arbeidsdag ser ut for deg?

- Eventuelt, hva er en uvanlig arbeidsdag?

Hvordan er fordelingen av tid brukt på de ulike arbeidsoppgavene?

- Undervisning, forskning, veiledning, prosjekter
- Andre engasjement utenfor universitetet? Verv, eksterne oppdrag osv.

Hvordan opplevde du startfasen av doktorgradsløpet?

- Opplæring?
- Informasjon? Skriftlig/muntlig

Studentrelatert arbeid

Undervisning

Har du hatt mye undervisning i løpet av tiden du har vært ansatt?

Har det vært frivillig, eller noe du måtte ha?

- Hvis frivillig, hvorfor?

Styrer du selv hvordan undervisningen er lagt opp?

Hvordan opplever du det når du samarbeider med en annen professor i undervisningsemner?

- Føler du at dere har lik medbestemmelse?

Opplever du undervisning som verdsatt ved instituttet?

Hva tenker du om andre stipendiaters engasjement i undervisning?

- Eventuelt professorers engasjement?

Hvilke fordeler og ulemper mener du undervisningsplikten medfører?

- Forberedelsestid?
- Retting av oppgaver?

Er undervisningsarbeid noe du kunne tenkt deg mer av?

- Hvorfor/hvorfor ikke?

Opplever du at det settes av passe mengde med tid til undervisning?

- Både forberedelser, gjennomføring og oppfølging?

Veiledning

Har du veiledet studenter, enten med semesteroppgaver/oppgaveskisser, eller bachelorstudenter?

- Hvordan opplever du det?
- Er det valgfritt?
- Er dette meritterende arbeid?

Anser du dette som en viktig arbeidsoppgave i stipendiatstillingen?

- For egen del, mtp. På videre ansettelse
- Opplever du det som verdsatt ved instituttet?

Medfører undervisning og veiledning av studenter mye ”ekstraarbeid”?

- Retting av semesteroppgaver?
- Svare på mail
- ”Spontan veiledning”

Hvordan vil du beskrive ditt forhold til studenter?

Opplever du at studenter henvender seg til deg av personlige årsaker?

- Hva tenker du om det?

Hvordan registreres tiden du bruker på studenter?

- Er det meritterende arbeid?
- Hva er motivasjonen for å hjelpe studenter?

Forskning

Skriver du avhandling, eller artikler?

- Hvorfor?
- Hvordan kom du frem til den avgjørelsen?

Norsk eller engelsk?

- Hvorfor?

Er du i eller utenfor prosjekt?

- Hvorfor?
- Opplever du tett samarbeid med veileder?

Hvor mange veiledere har du?

Hvilke forventninger opplever du fra veileder(e)?

- Enn andre på instituttet?

Hvordan opplever du relasjonen til professoren/veileder: Hvor går grensen?

- Forskjell på å veilede og å samarbeide

Samarbeider du mye med andre på instituttet?

- Hva avgjør hvem du samarbeider med?
- Hvordan vil du beskrive samarbeidet og ansvarsfordelingen?
- Er det forskjell på samarbeid med stipendiater og professorer?

Hvilke forventninger hadde du til forskning som stipendiat da du startet i stillingen?

- Har dette endret seg? På hvilken måte?

Målinger ved universitetet

Hva blir du målt på ved ditt institutt?

Hvordan opplever du tellekant-ordningen? nyttig eller velfungerende?

- Eventuelt rettferdig?
- Motiverende?
- På hvilken måte?

På hvilken måte påvirker tellekant-ordningen påvirker dine prioriteringer?

Har det skjedd endringer i hvilke indikatorer som er de mest sentrale?

Kan du si litt om hvilke konsekvenser måloppnåelse får? Eventuelt mangel på måloppnåelse?

- Hvordan opplever du det?

Blir kvalitet i undervisning målt på noen måte?

- Hva tenker du om det?

Opplever du at du utfører arbeidsoppgaver som ikke blir lagt merke til av andre? Såkalt usynlig arbeid.

- Opplever du at andre utfører mye usynlig arbeid?

Hva mener du ville vært den ideelle måten å sikre kvalitet i arbeidet til ansatte ved universitetet?

Miljømessige/relasjonelle forhold

I hvilken grad er stipendiatene integrert i arbeidsmiljøet på instituttet?

- Føler du tilhørighet?
- Føler du deg som en del av et nettverk, en gruppe, en "gjeng"?
- hvilke faktorer mener du påvirker hvem som blir dine "nærmeste" på instituttet?

Er det organiserte forum for stipendiater? Hvilke?

Har ulike grupper stipendiater ulike arbeidsvilkår? Hvordan?

Opplever du at det er konkurranse mellom stipendiatene?

- "Man vil hjelpe hverandre, men ikke for mye"

Hvordan vil du beskrive/rangere ditt forhold til andre stipendiater (erfarne og nye), professorer/forskere, administrasjonen, veileder?

Fremtidsplaner

Hva var motivasjonen for å søke en stipendiatstilling?

Er det slik du hadde sett for deg?

- På hvilken måte?

Hvilke kortsiktige og langsiktige mål har du karrieremessig?

Hvordan forholder du deg til midlertidigheten?

Hva tror du kreves av deg (og andre stipendiater) for å sikre deg videre ansettelse?

Hva skal til for at du ønsker å fortsette i en akademisk karriere?

- Hva er betingelsene for at du skal få et godt stipendiatliv?

Hva er det beste, og hva er det verste med å være stipendiat?

