

# **Kartlegging av tid til FoU i museumssektoren**

## 1. Oppsummering

Denne rapporten presenterer hvordan Forskerforbundets medlemmer i museumssektoren opplever vilkårene for å drive forsknings- og utviklingsarbeid (FoU). Grunnlaget for rapporten er et spørreskjema tilsendt forbundets medlemmer i museumssektoren. 580 medlemmer ble tilsendt spørreskjema og 264 svarte. Av disse oppga 169 at de hadde FoU i sin stilling og/eller at det var meningen de skulle ha FoU i sin stilling. Disse 169 utgjør datagrunnlaget for denne rapporten.

Flere enn hvert tredje medlem i sektoren oppga at de ikke hadde FoU i sin stilling (35,2 %, 93 respondenter).

Andelen i de ulike stillingene som oppgir at de har FoU i sin stilling varierer fra 20–31 % i stillingene som konsulent, førstekonsulent og formidlingsansvarlig, ca 62 % blant avdelingsledere og direktører, 72 % i stillingen som museumsleder, 85 % i konservatorstillingen, 90 % i stilling som forsker/amanuensis og til 95 % i stillingen som førstekonservator.

Over halvparten av respondentene har fra 0–10 % FoU og bare 35 respondenter (20,7 %) har mer enn 20 % tid til FoU. Syv respondenter har mer FoU-tid enn de forventet mens 50 har mindre enn de forventet. 30,5 % av respondentene har altså mindre FoU enn de forventet ved tilsetting. 70 % forventet en FoU-andel på 21–60 % mens 30 % av respondentene i realiteten fikk det. Blant konservatorene fikk 41 % (22 respondenter) mindre FoU-andel enn de forventet før tilsetting.

Flere enn to av tre sier de har relativt dårlige eller dårlige muligheter for å utføre FoU-arbeid i arbeidstiden (114 respondenter/67,5 %).

70 % opplever ofte eller hele tiden at andre oppgaver tar tid og oppmerksomhet fra forskningsoppgaver og tilsvarende mange oppgir at de "ofte" utfører FoU-arbeid utenfor ordinær arbeidstid.

Sammenhengende tid til FoU trekkes frem som det største problemet når det gjelder forskning. På åpent spørsmål om hva som gir problemer med FoU-arbeidet var det vanligste svaret at tiden generelt ikke strekker til og at det "*I realiteten ikke er rom for forskning*". Videre var det flere som trakk frem som et problem at ledelsen ikke hadde forståelse for, og/eller hadde liten interesse for, at de ansatte skulle utføre FoU-arbeid.

Konsolideringsprosessen har ført til dårligere vilkår for forskning for ansatte i museumssektoren. En av tre fikk mindre tid til FoU etter konsolideringsprosessen og faktorer som økte administrative oppgaver og større fokus på kortsiktig måloppnåelse blir trukket frem som forklaring på at tid til forskning må vike.

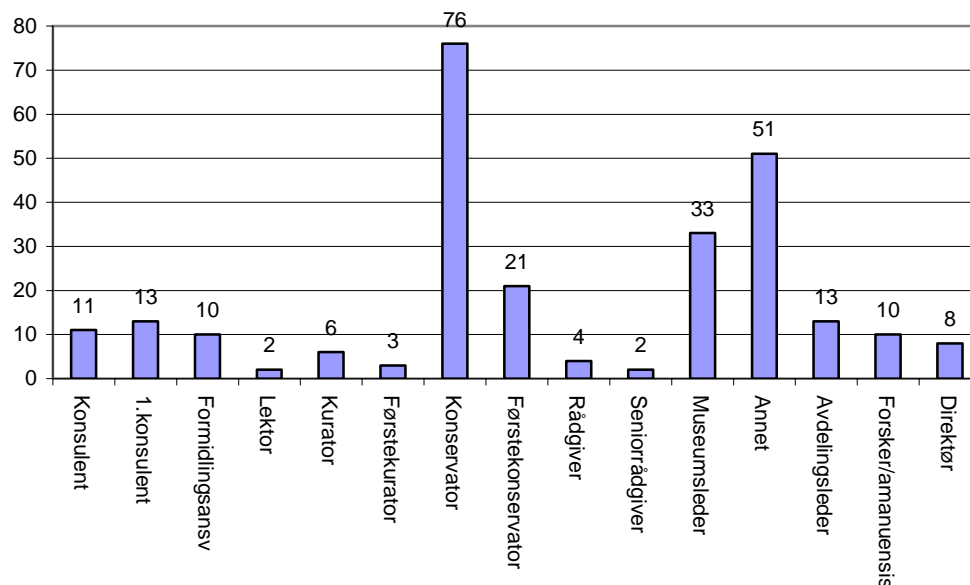
På spørsmål om hvilke tiltak som kunne bidratt til mer tid til FoU trekker respondentene frem innføring av faste regler om forskningstid, forskning som pålagt oppgave det må rapporteres i forhold til og mer forståelse for at forskning er viktig fra ledelsen samt prioritering av forskning generelt fra ledelsen. Forøvrig er følgende svar på spørsmålet veldig beskrivende for hvordan mange medlemmer opplever vilkårene for FoU i sektoren: "*Et elfenbenstårn eller et hull i jorden uten stige og tid til å avspasere noe plusstid.*"

Over halvparten av respondentene har forskningstiden nedfelt skriftlig i stillingsinstruks eller lignende. Disse har noe mer forskningstid enn de uten skriftlig avtale. Respondentene med skriftlig avtale om forskningstid har ikke i større grad overensstemmelse mellom forventet FoU og faktisk FoU. Faktisk er det slik at flere enn hver tredje respondent med skriftlig avtale om FoU-tid har *mindre* tid til FoU i sin stilling enn de forventet før tilsetting. Dette er alvorlig i den grad det indikerer avtalebrudd.

## 2. Innledning og bakgrunn

Denne rapporten presenterer hvordan Forskerforbundets medlemmer i museumssektoren opplever vilkårene for å drive FoU-arbeid. Grunnlaget for rapporten er et spørreskjema tilsendt forbundets medlemmer i museumssektoren. 580 medlemmer ble tilsendt spørreskjema og 264 svarte. Av disse oppga 169 at de hadde FoU i sin stilling og/eller at det var meningen de skulle ha FoU i sin stilling. Disse 169 utgjør datagrunnlaget for denne rapporten. Medlemmene fordeler seg på en rekke stillinger og det er kun tre stillinger med flere enn 20 respondenter.

**Figur 1 Respondenter etter stilling**



Respondentene ble spurt om de har, eller om det var meningen at de skulle ha, FoU i sin stilling. Tabellen nedenfor viser at flere enn hvert tredje medlem (35,2 %) i sektoren ikke har FoU i sin stilling. Spørsmålene om tid til FoU ble bare stilt til de 169 respondentene som oppgir at de har, eller at det er meningen de skal ha, FoU i sin stilling.

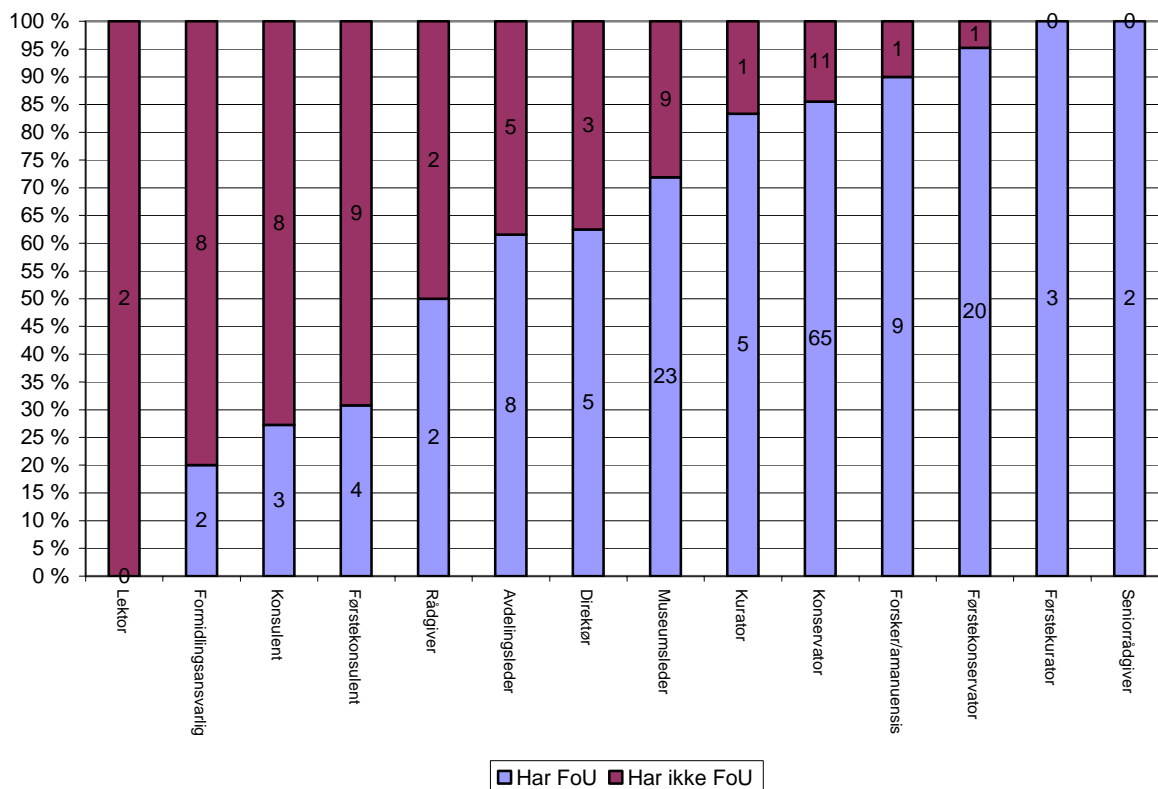
**Tabell 1 "Har du, eller er det meningen at du skal ha, FoU i din stilling"**

	Antall	Prosent
<b>Ja</b>	169	64
<b>Nei</b>	93	35,2
<b>Ikke svart</b>	2	0,8
<b>Totalt</b>	264	100

Figur 2 på neste side viser hvor mange respondenter i hver stilling som oppgir at de har FoU-tid. Antall respondenter står i hver søyle, mens prosentandelen angis av x-aksen.

Her vil vi bare kommentere stillingene med 10 eller flere respondenter. For seks av stillingene er det færre enn 10 respondenter. Tallene på FoU-tid for disse stillingene kan kun ses som en svak indikasjon på tid til FoU for andre medlemmer i samme stilling.

I stillingene som konsulent, førstekonsulent og formidlingsansvarlig oppgir 20–31 % av respondentene at de har, eller at det er meningen de skal ha FoU-tid. I stillingen som museumsleder oppgir ca 72 % dette, 85 % i konservatorstillingen og 95 % i stillingen som førstekonservator. Blant avdelingsledere og direktører oppgir ca 62 % at de skal ha FoU-tid mens 90 % blant forsker/amanuensis oppgir dette.

**Figur 2 Hvorvidt respondentene har avsatt tid til FoU etter type stilling**

### 3. Tid til forskning i museumssektoren

Over halvparten av respondentene har fra 0–10 % FoU og bare 35 respondenter (20,7 %) har mer enn 20 % tid til FoU.

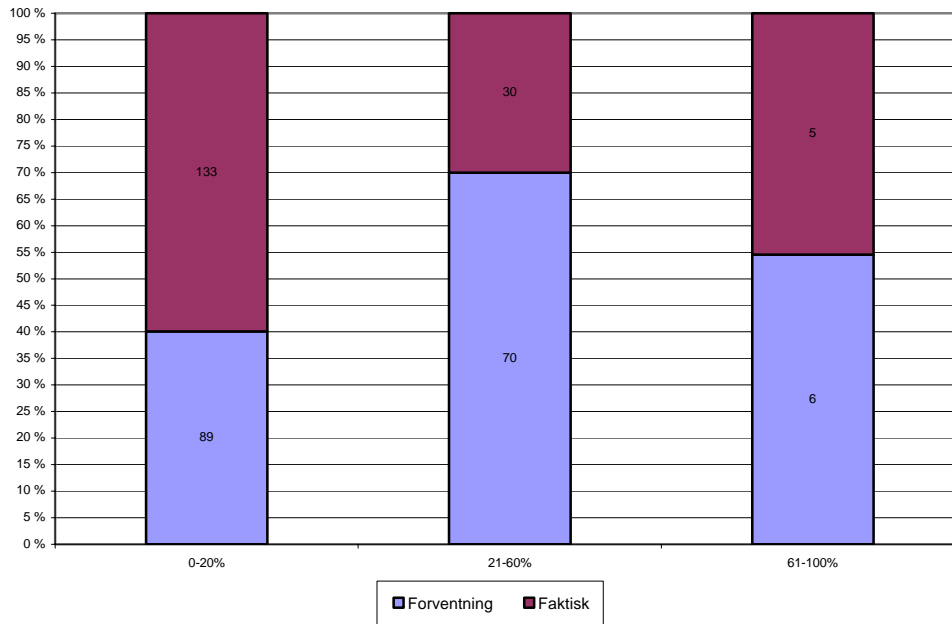
**Tabell 2 Respondenter etter FoU-andel**

	Antall	Prosent
0-10 %	90	34,1
11-20 %	43	16,3
21-40 %	22	8,3
41-60 %	8	3
61-100 %	5	1,9

Det er stor variasjon i hvilken type FoU-arbeid respondentene oppgir at de utfører. Det varierer; fra respondenten som lurte på hva FoU-arbeid var for noe, til ren grunnforskning. Både egeninitiert forskning, skriving av bøker og artikler, og arbeid i forbindelse med utstillinger og utredninger er aktiviteter som blir nevnt av flere.

Som det fremgår av figur 3 på neste side er det stor forskjell på respondentenes forventning til hvor mye FoU de vil få før tilsetning, og hvor mye FoU de faktisk får etter tilsetning. Figuren viser hvordan respondentene fordeler seg i forhold til hvor mye FoU de forventet, og hvor mye FoU de faktisk fikk. Tallene i søylene angir antall respondenter.

Respondentene med forventning om 61–100 % fikk omtrent den samme FoU-tiden i stillingen. Det var derimot stor forskjell på forventning til FoU og faktisk FoU for de som trodde de skulle få 21–60 % FoU. Det var 70 % som forventet en FoU-andel på 21–60 %, men bare 30 % fikk det. Tilsvarende forventet bare 40 % at de skulle få 0–20 % FoU-tid, mens hele 60 % av respondentene fikk det i praksis.

**Figur 3 Forventning om FoU ved ansettelse og faktisk FoU-andel**

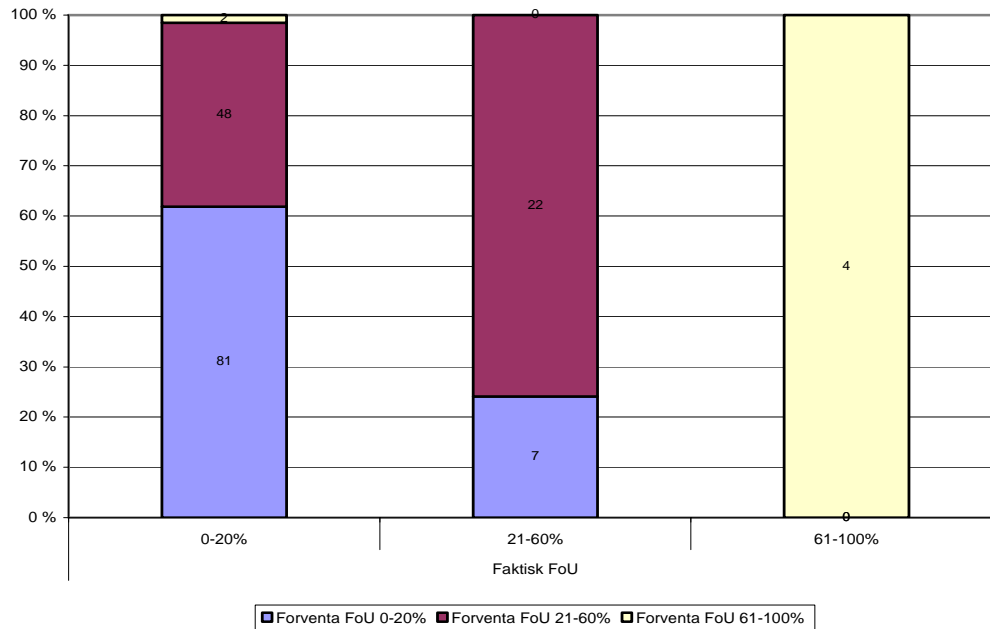
Tabellen nedenfor gir en oversikt over forventet FoU-tid i forhold til faktisk FoU-tid etter hvilken stilling man er ansatt i. Tallene i fet skrift markerer at FoU-andelen avviker fra forventningen.

**Tabell 3 Forventning om FoU og faktisk FoU etter tilsetning, etter stilling**

Stilling	Forventet FoU-andel	Faktisk FoU-andel		
		0-20 %	21-60 %	61-100 %
Konsulent	0-20%	1	0	
	21-60%	<b>1</b>	1	
Førstekonsulent	0-20%	2		
	21-60%	<b>2</b>		
Formidlingsansvarlig	0-20%	2		
Kurator	0-20%	2		
	21-60%	1		
	61-100%	1		
Førstekurator	0-20%	1	0	
	21-60%	<b>1</b>	1	
Konservator	0-20%	35	<b>1</b>	0
	21-60%	<b>20</b>	5	0
	61-100%	1	0	1
Førstekonservator	0-20%	6	<b>3</b>	0
	21-60%	<b>4</b>	5	0
	61-100%	0	0	1
Rådgiver	0-20%	1	0	
	21-60%	0	1	
Seniorrådgiver	0-20%	2		
Museumsleder	0-20%	15	<b>2</b>	
	21-60%	<b>6</b>	0	
Annet	0-20%	7	0	0
	21-60%	<b>6</b>	4	0
	61-100%	0	0	1
Avdelingsleder	0-20%	6		
	21-60%	<b>2</b>		
Forsker/amanuensis Direktør	21-60%	<b>4</b>	5	
	0-20%	1	<b>1</b>	0
	21-60%	<b>1</b>	0	0
	61-100%	0	0	1
<b>TOTALT (N=164)</b>		<b>131</b>	<b>29</b>	<b>4</b>

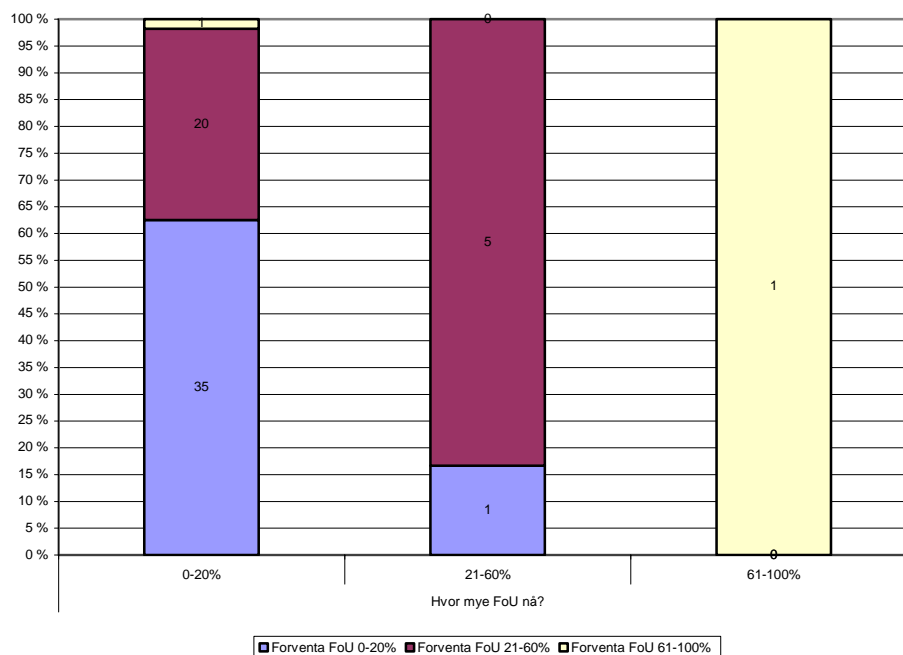
Det ser ut til å være relativt vanlig på tvers av alle stillingene at den faktiske tiden til FoU er annerledes enn forventet. Syv respondenter har mer FoU-tid enn de forventet, mens 50 har mindre enn de forventet. 30,5 % av respondentene har altså mindre FoU enn de forventet ved tilsetning. Figur 4 nedenfor viser hvor stor FoU-andel respondentene faktisk fikk etter om de forventet 0–20 % (blå/lys grå), 21–60 % (rød/mørk grå) og 61–100 % (gul/hvit). X-akse angir faktisk FoU-andel. Y-akse angir prosentandel respondenter og tallene i søylene angir antall respondenter.

**Figur 4 Faktisk FoU etter respondentenes forventning**



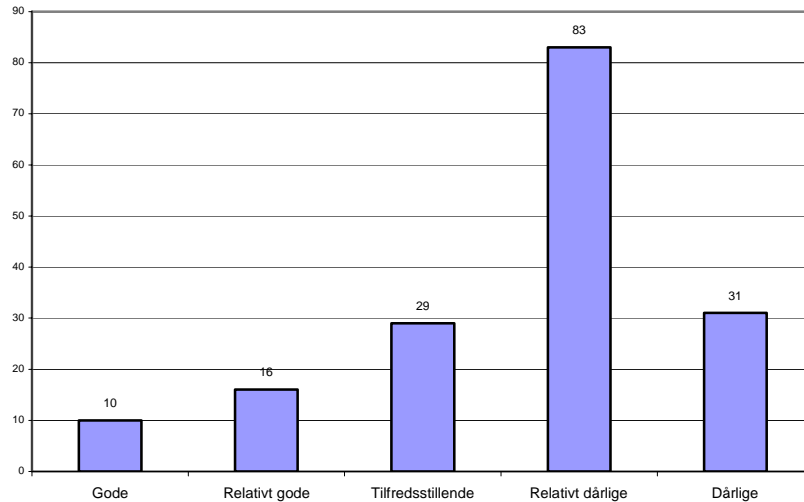
Figur 5 nedenfor viser hvordan forventning om FoU-tid før tilsetning og faktisk FoU-andel etter tilsetning fordeler seg for konservatorstillingen. X-akse angir faktisk FoU-andel mens fargene angir forventning om FoU: blå (lys grå) farge 0–20 %, rød (mørk grå) farge 21–60 % og gul (hvit) farge 61–100 % FoU. Blant konservatorene svarte 63 på begge disse spørsmålene. Av disse har 21 (33,3 % %) av respondentene fått mindre FoU-andel enn de forventet før tilsetning.

**Figur 5 Faktisk FoU-andel etter respondentenes forventning - konservatorstillingen**



Figur 6 nedenfor viser hvordan respondentene vurderer mulighetene sine for å utføre FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Totalt oppgir 114 respondenter eller 67,5 % at muligheten for å utføre FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid er relativt dårlig eller dårlig. Nesten en av fem (18,3 %) mener de har dårlige vilkår for å utføre FoU-arbeid.

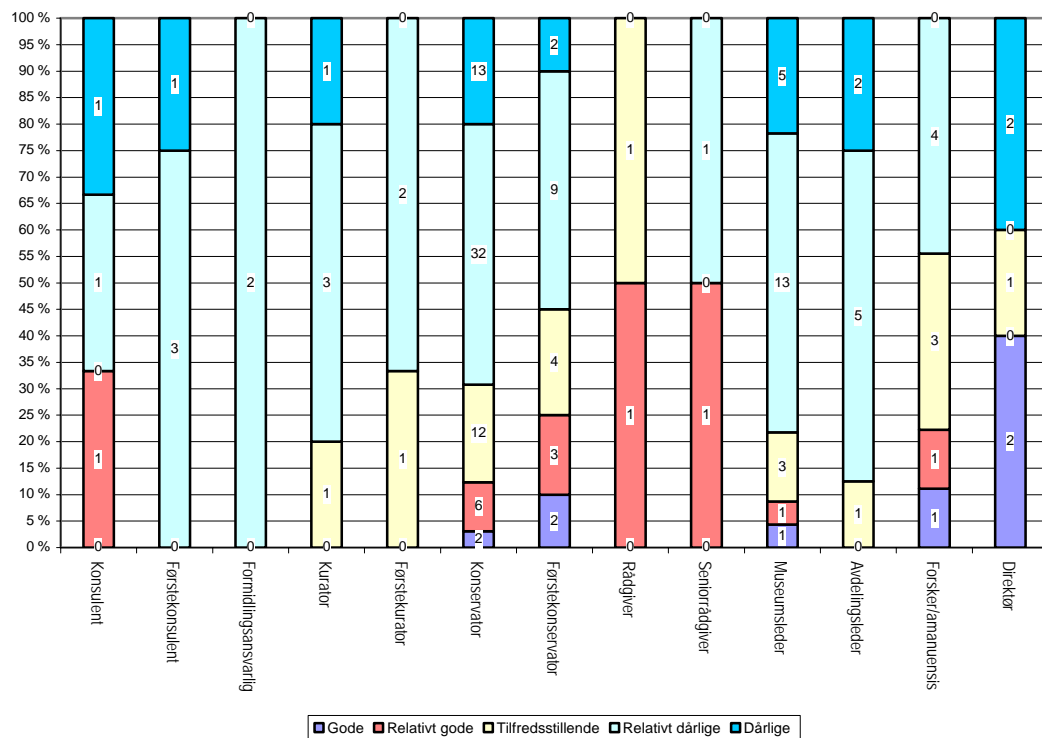
**Figur 6 Hvordan vurderer du mulighetene dine til å utføre FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid? (antall respondenter)**



Figur 7 nedenfor viser hvordan respondentene oppfatter mulighetene for å drive FoU-arbeid etter stilling. Blant stillingene med flest respondenter er andelen som sier FoU-vilkårene er relativt dårlige/dårlige som følger:

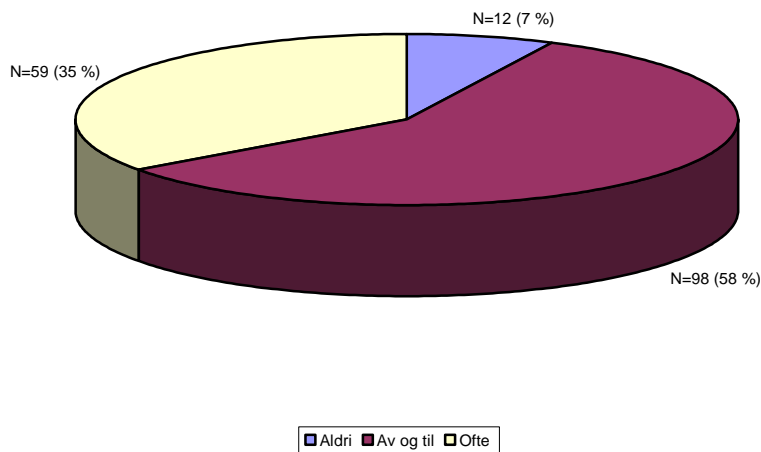
- Avdelingslederne ca 87 % misfornøyde.
- Museumsleder ca 78 % misfornøyde.
- Forsker/amanuensis ca 77 % misfornøyde.
- Konservator ca 68 % misfornøyde.
- Førstekonservatorene ca 55 % misfornøyde.

**Figur 7 Mulighet til å utføre FoU i arbeidstid etter stilling**



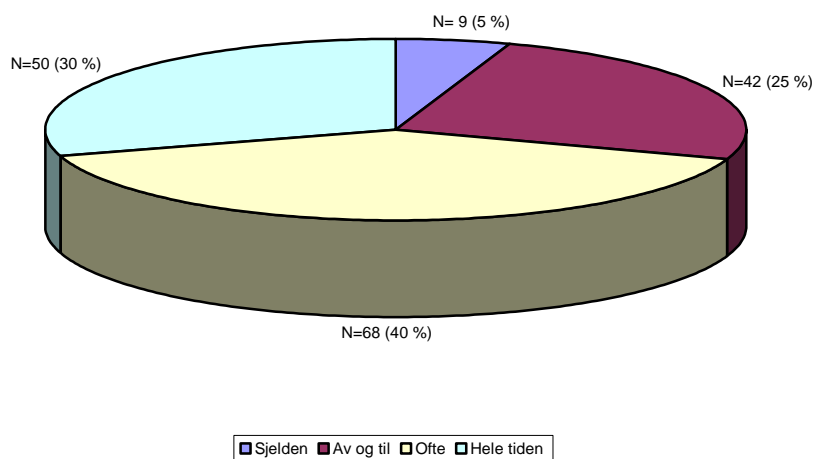
Figur 8 nedenfor viser at flere enn hver tredje (35 %) ofte utfører FoU på fritiden. På bakgrunn av at nesten 70 % mente de hadde dårlige vilkår for å utføre FoU innenfor ordinær arbeidstid er ikke dette overraskende.

**Figur 8 Utfører du FoU-arbeid utenfor normal arbeidstid?**



Figur 9 nedenfor viser at 118 respondenter (70 %) ofte eller hele tiden opplever at andre oppgaver tar tid og oppmerksomhet fra forskningsoppgaver.

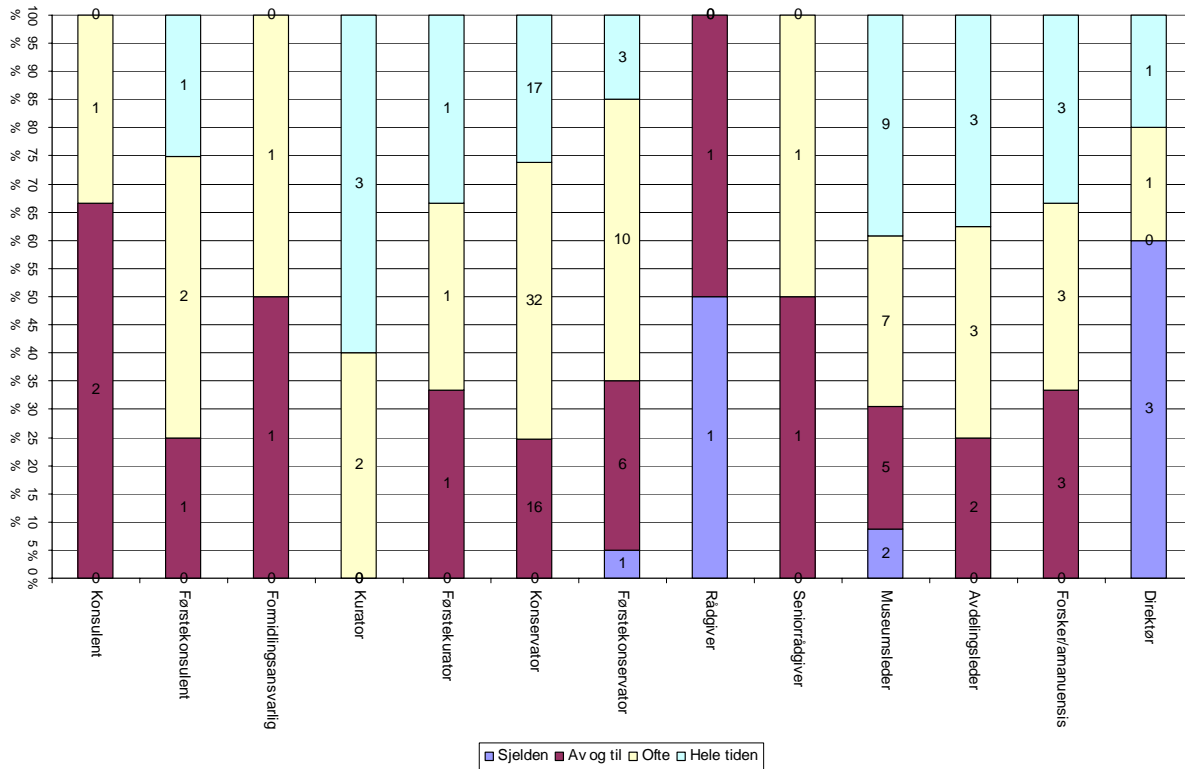
**Figur 9 I hvilken grad oppleves det problematisk at andre oppgaver tar tid fra FoU?**



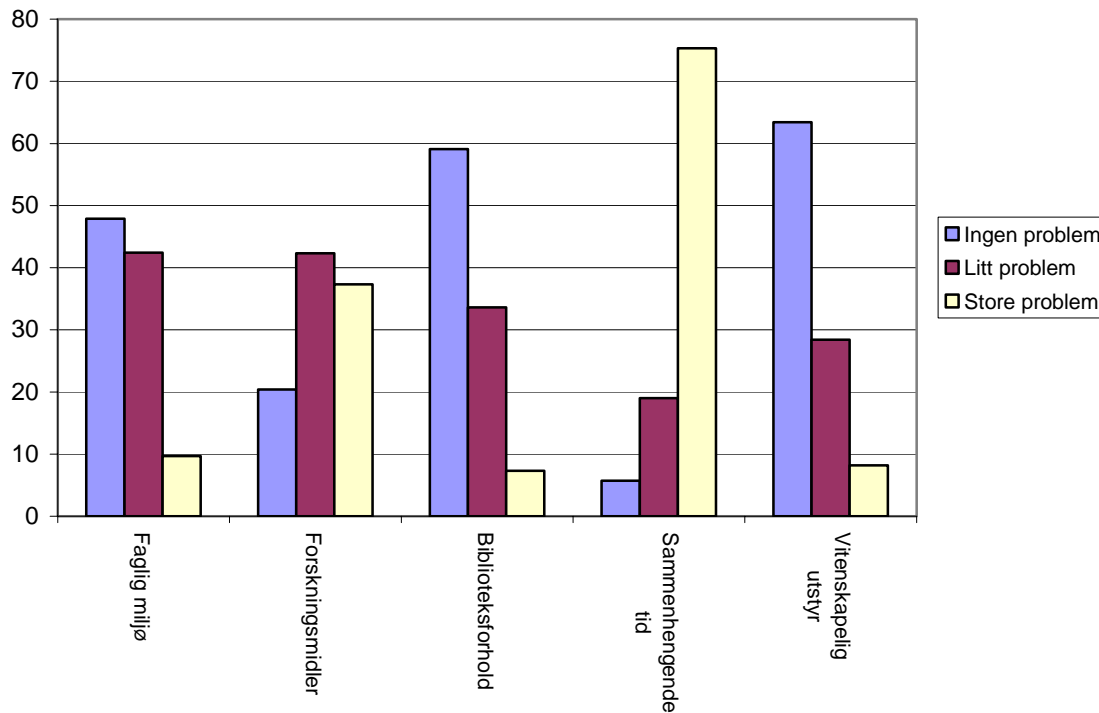


Figur 10 nedenfor viser hvordan spørsmålet om "(...) andre oppgaver tar tid fra FoU" fordeler seg etter stilling. Stillingsgruppen med mest skjermet FoU-tid ser ut til å være direktørstillingen hvor "bare" 40 % av respondentene sier at andre oppgaver ofte/hele tiden tar tid fra FoU. Minst skjermet ser kuratorene ut til å være der alle fem respondentene sier at andre forhold ofte/hele tiden tar tid fra FoU. Blant konservatorene mener 75 % det samme og 65 % blant førstekonservatorene.

**Figur 10 "Andre oppgaver tar tid fra FoU" etter stilling**



Figur 11 på neste side viser respondentenes rangering av hva som tar tid fra FoU. Respondentene ble bedt om å angi hvor stort problem faglig miljø, forskningsmidler, bibliotekforhold, sammenhengende tid til FoU og vitenskapelig utstyr utgjør for tid til FoU. Av disse var mangel på sammenhengende tid til FoU det største problemet, hele 75 % oppga at dette skapte store problemer.

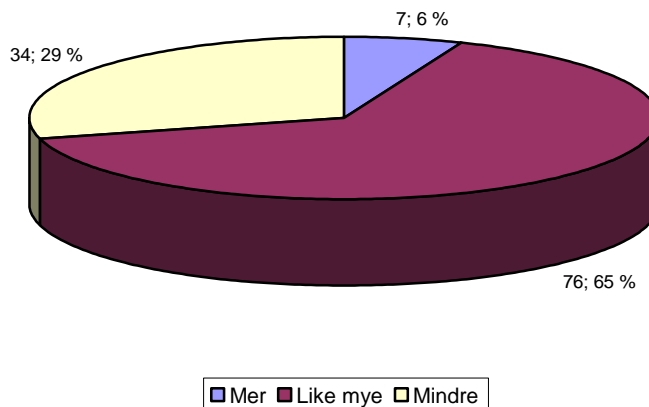
**Figur 11 Angi hva som eventuelt tar tid fra FoU (%)**

Respondentene ble bedt om fritt å oppgi eventuelle andre forhold som gir problemer for FoU-arbeidet. 65 respondenter svarte på spørsmålet. De aller fleste påpekte at tiden generelt ikke strekker til for å kunne utføre FoU-arbeid innenfor ordinær arbeidstid. Vanlige kommentarer var;

- *"I realiteten ikke rom for forskning."*
- *"FoU er den naturlige salderingspost"*
- *"Mangel på skjerming"*
- *"Manglende ressurser"*

I tillegg var det også flere som tok opp at ledelsen ikke hadde forståelse for og/eller hadde liten interesse for at de ansatte skulle utføre FoU-arbeid.

Figur 12 på neste side viser hvordan respondentene mener konsolideringsprosessen i sektoren har påvirket vilkårene for FoU. Museumssektoren har vært gjenstand for en såkalt konsolideringsprosess hvor flere museum har blitt slått sammen. Meningen var at dette skulle utløse synergieffekter. Respondentene ble bedt om å oppgi om de har like mye FoU-tid etter konsolideringen som før. 117 respondenter besvarte spørsmålet og et flertall oppga at de hadde samme vilkår som før konsolideringen. Imidlertid hadde nesten en av tre (29 %) fått mindre tid til FoU etter konsolideringen. Bare et lite mindretall hadde fått bedre vilkår etter konsolideringen.

**Figur 12 Har du like mye tid til FoU nå, som før konsolideringen?**

De 34 respondentene som oppga at de hadde fått mindre tid til FoU etter konsolideringsprosessen ble bedt om å oppgi hva som var årsaken til dette. 32 besvarte spørsmålet. Omtrent halvparten svarte at mer administrasjon og økt byråkrati var en årsak til mindre forskningstid. Det ble også pekt på at konsolideringen har medført større fokus på kortsiktig måloppnåelse. Her blir rutinearbeid med innsamling, bearbeiding og forvaltning av arkivmateriale viktig mens anvendelse av det samme materialet til forskning og utvikling må vike. I tillegg blir dårligere økonomi etter konsolideringen trukket frem.

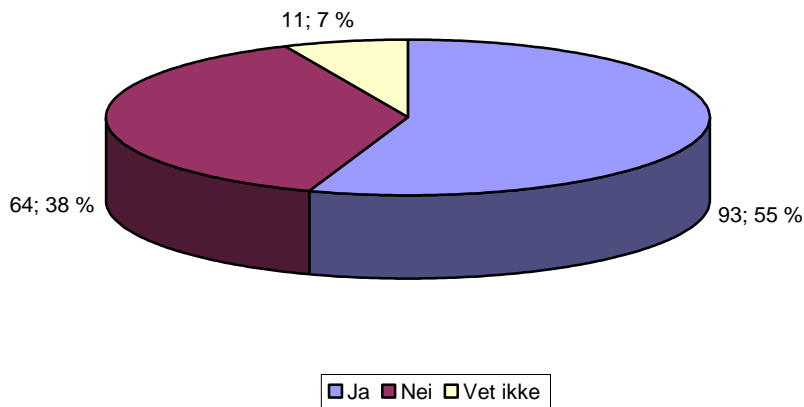
De 7 respondentene som oppga at de hadde fått mer tid til FoU etter konsolideringsprosessen ble på samme måte spurt om årsaken til dette. Alle besvarte spørsmålet. Bare to mente at den nye strukturen ga mer tid til forskning. For de andre skyldtes økt FoU-tid endret stilling, omlegging i bemanningen eller at de ikke hadde deltatt i konsolideringen.

De 110 respondentene som svarte at de hadde like mye FoU-tid eller mindre FoU-tid etter konsolideringen ble spurt om hvilke tiltak som kunne bidratt til en arbeidssituasjon med mer tid til forskning. 96 respondenter svarte på spørsmålet. Utover det åpenbare svaret om flere ressurser og ansatte samt mer sammenhengende tid til forskning ble det fremmet flere konkrete forslag.

- Flere nevnte at forskning må legges inn som en pålagt oppgave og/eller at en andel av bevilgningen må øremerkes forskning – det må rapporteres/dokumenteres fra virksomhetene sin side.
- Innføring av faste regler om forskningstid, en forskningsdag i uken
- Ledelsen må prioritere forskning og ta den alvorlig
- Mer forståelse for at forskning krever avsatt tid og at det må prioriteres i perioder
- Gjennomslag for at virksomheten må være forskningsbasert
- Forskningstid nedfelt i arbeidskontrakt

Respondentene ble også spurt om forskningsandelen var nedfelt i stillingsinstruks eller lignende. Figur 13 nedenfor viser hvor mange av respondentene som har FoU-andelen nedfelt i en form for skriftlig avtale. Over halvparten av respondentene har forskningstiden nedfelt skriftlig i stillingsinstruks eller lignende.

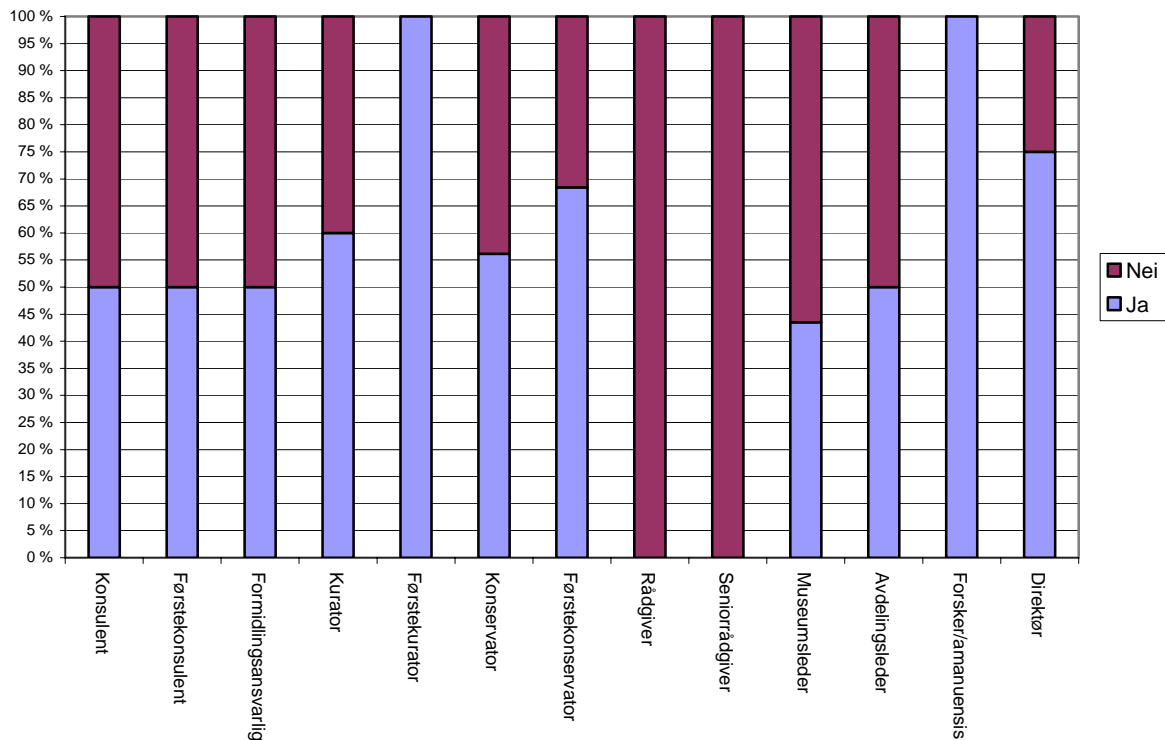
**Figur 13 Er forskningsandelen nedfelt i stillingsinstruks eller lignende?**



Figur 14 på neste side viser hvor mange innen hver stilling som har FoU-tiden nedfelt i en eller annen form for skriftlig avtale. Omtrent halvparten (40-60 %) innenfor hver stillingstype har en eller annen form for skriftlig avtale om forskningstiden. Unntakene er som følger:

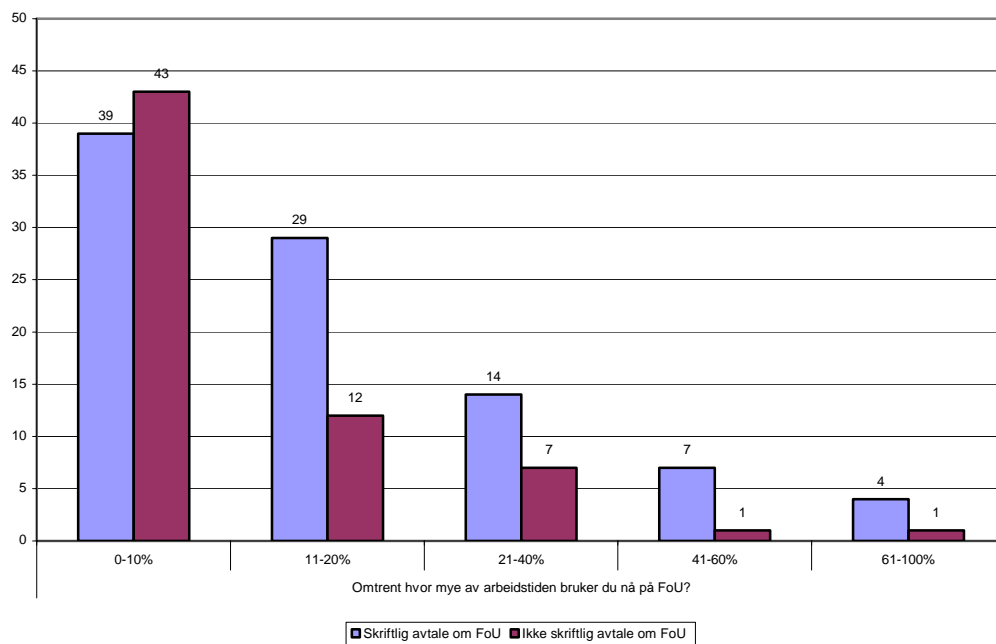
- Førstekonservator hvor nesten 70 % har skriftlig avtale
- Rådgiver og seniorrådgiver hvor ingen har skriftlig avtale
- Forsker og førstekurator hvor samtlige har skriftlig avtale
- Direktør hvor 75 % har skriftlig avtale

**Figur 14 Om forskningstid er nedfelt skriftlig, etter type stilling**



Figur 15 nedenfor viser hvor mye FoU-tid respondentene har etter om de har skriftlig avtale om FoU eller ikke. Det er en klar tendens til at de som har forskningstiden nedfelt skriftlig har mer forskningstid enn de som ikke har det. De som ikke har FoU-tid nedfelt skriftlig er i flertall blant de med 0–10 % FoU. I alle de andre kategoriene dominerer de som har en form for skriftlig avtale om FoU-tid.

**Figur 15 Andel FoU-tid etter om forskningstiden er nedfelt skriftlig eller ikke (N)**



Av respondentene som både svarte på spørsmålet om de har skriftlig avtale om FoU-andel, hvor mye FoU de forventet og hvor mye FoU de faktisk har, var det 92 med skriftlig avtale og 61 uten skriftlig avtale. Her forventet vi at det skulle være større sammenheng mellom faktisk og forventet FoU-andel for de med skriftlig avtale. Det viser seg at det er stikk motsatt. Av de med skriftlig avtale om FoU har 39 % (36 respondenter) mindre FoU-andel enn forventet. Av de uten skriftlig avtale har 18 % (11 respondenter) mindre FoU-tid enn de forventet.

**Tabell 4 Forholdet mellom avtalefestet FoU, forventet FoU og faktisk FoU**

Skriftlig avtale	Forventet FoU-andel	Faktisk FoU-andel	
		0-20 %	21-60 %
Ja	0-20 %	0	6
	21-60 %	35	0
	61-100 %	1	0
Nei	0-20 %	0	1
	21-60 %	10	0
	61-100 %	1	0
Vet ikke	21-60 %	3	0

Flere enn hver tredje respondent med skriftlig avtale om FoU-tid har altså fått *mindre* tid til FoU i sin stilling enn de forventet før tilsetting. Dette er alvorlig i den grad det indikerer avtalebrudd.

# FORSKERFORBUNDETS SKRIFTSERIE

Notater i Forskerforbundets skriftserie kan bestilles fra sekretariatet på e-post [post@forskerforbundet.no](mailto:post@forskerforbundet.no) eller lastes ned fra forbundets nettsider [www.forskerforbundet.no](http://www.forskerforbundet.no). Følgende utgivelser er tilgjengelige:

## **2007:**

- Kartlegging av arbeidsvilkår for postdoktorer (6/2007)
- Kartlegging av tid til FoU i museumssektoren (5/2007)
- Lønnsstatistikk for kommunal sektor per 31.12.06 (4/2007)
- Lønnsstatistikk for privat sektor per 31.12.06 (3/2007)
- Lønnsstatistikk for statlig sektor per 31.12.06 (2/2007)
- Handlingsplan for stipendiater 2007-09 (1/2007)

## **2006:**

- Forskerforbundet: Hovedstyrets beretning 01.01.03–31.12.05 (6/2006)
- Lønnsstatistikk for kommunal sektor per 31.12.05 (5/2006)
- Lønnsstatistikk for privat sektor per 31.12.05 (4/2006)
- Lønnsstatistikk for statlig sektor per 31.12.05 (3/2006)
- Forskerforbundets prioriterte arbeidsoppgaver – 2006 (2/2006)
- Erfaringer med kvalitetsreformen: Medlemsundersøkelse (1/2006)

## **2005:**

- Erfaringer med kvalitetsreformen: Lokallagsundersøkelse (7/2005)
- Evaluering av lokale forhandlinger – 2004 (6/2005)
- Lønnsstatistikk for kommunal sektor per 31.12.04 (5/2005)
- Lønnsstatistikk for privat sektor per 31.12.04 (4/2005)
- Lønnsstatistikk for statlig sektor per 31.12.04 (3/2005)
- Forskerforbundets prioriterte arbeidsoppgaver – 2005 (2/2005)
- Research and Higher Education in Norway (1/2005)

## **2004:**

- Handlingsplan for stipendiater 2002-06 (5/2004)
- Lønnsstatistikk kommunal sektor – 2003 (4/2004)
- Lønnsstatistikk privat sektor – 2003 (3/2004)
- Forskerforbundets prioriterte arbeidsoppgaver - 2004 (2/2004)
- Kartlegging av ressurser til tillitsvalgтарbeid i statlig UH-sektor (1/2004)

## **2003:**

- Forskerforbundet: Beretning 01.09.00-31.12.02 (5/2003)
- Lønnsstatistikk privat sektor – 2002 (4/2003)
- Lønnsstatistikk kommunal sektor – 2002 (3/2003)
- Evaluering av lokale forhandlinger – 2002 (2/2003)

## **2002:**

- Evaluering av lokale forhandlinger – 2001 (5/2002)
- Lønnsstatistikk for privat sektor – 2001 (4/2002)
- Seniorpolitikk (3/2002)

## **2001:**

- Rekrutteringssituasjonen ved universitetene og høgskolene 1999-2000 (6/2001)
- Administrativ endring i høyere utdanning i 1990-årene (5/2001)
- Evaluering av lokale forhandlinger i staten – 2000 (4/2001)
- Kartlegging av ressurser til tillitsvalgte i instituttsektoren (3/2001)

## **2000:**

- Lokale forhandlinger i staten - 1999. En oppsummering (4/2000)
- Opphavsrett. Et notat fra Forskerforbundets opphavsrettsutvalg (3/2000)
- Forskerforbundet: Innstilling fra Organisasjonsutvalg III (1/2000)