

**Forskerforbundet:
Tid til forskning og
utviklingsarbeid**
Rapport fra medlemsundersøkelse våren 2009

INNHOOLD

1.	HOVEDFUNN	3
2.	INNLEDNING	3
2.1	Grunnlag	3
3.	TID TIL FOU OG NORMALARBEIDSDAGEN	4
3.1	Arbeidsdagens lengde og omfang av merarbeid	4
3.2	Tid til FoU innenfor normal arbeidstid	7
3.3	Uønsket bruk av fritiden til FoU	10
3.4	Tid til FoU innen normalarbeidsdagen	13
4.	UTVIKLING SISTE FEM ÅR	15
4.1	Generelt om utviklingen i tid til FoU	15
4.2	Ulike endringer i arbeidsbetingelsene knyttet til FoU	18
5.	RESSURSER OG TILTAK	26
5.1	Ressurser til FoU	26
5.2	Oppfatninger om ansvar og tiltak	26
6.	AVTALEFESTET TID TIL FOU	29
6.1	Lover og avtaler	29
6.2	Variierende lokale avtaler	29
6.3	Forholdet mellom avtale og praksis	32
7.	KONKLUSJONER	33
8.	VEDLEGG: SPØRRESKJEMA	35

Rapport fra Forskerforbundets medlemsundersøkelse om tid til forskning og utviklingsarbeid (FoU)

1. HOVEDFUNN

- Vitenskapelig ansatte har for liten tid til forskningsaktivitet innen normalarbeidsdagen. 79 % av respondentene oppgir at det ikke er tilstrekkelig tid til FoU innen normalarbeidsdagen. 86 % oppgir at mangel på sammenhengende tid til FoU innen ordinær arbeidstid er et problem.
- Vitenskapelig ansatte arbeider mye ut over normalarbeidsdagen. Kun 3 % oppgir at de ikke arbeider ut over normalarbeidsdag. Hele 67 % oppgir at de gjør det ofte.
- Respondentenes arbeidsuke er i snitt om lag 10 timer mer enn normal arbeidsuke. Vitenskapelig ansatte ved landets universiteter og høyskoler (UoH) utfører til sammen flere tusen ubetalte årsverk i fritiden.
- Vitenskapelig ansatte forsker mer på fritiden enn de oppfatter som ønskelig. 75 % av respondentene mener at de bruker mer av fritiden enn ønskelig til FoU-aktivitet.
- Forholdene oppfattes å ha blitt stadig forverret. 63,7 % av respondentene mener forholdene er forverret hva gjelder tid til FoU de siste fem årene.
- Ansatte med avtalefestet tid til FoU har mer reell tid og oppfatter situasjonen som bedre enn ansatte uten avtale om FoU-andel.
- Manglende tid til FoU rammer kvinnene mer enn menn.

2. INNLEDNING

Ansatte ved universiteter og høyskoler (UoH) har i lang tid gitt tilbakemeldinger om manglende tid til forskning. Dette kommer til uttrykk gjennom en rekke rapporter og undersøkelser.¹ Det er åtte år siden NIFUs store tidsbruksundersøkelse, og fire år siden de forrige landsomfattende undersøkelsene av tid til forskning og utviklingsarbeid (FoU). Det vil si at disse undersøkelsene skjedde før, og i forbindelse med, implementeringen av kvalitetsreformen. Vi trenger derfor en undersøkelse som sier noe om status seks år etter kvalitetsreformen. Etter særavtalens bortfall finnes det ingen sentrale avtaler som regulerer innholdet i arbeidstiden; dette er helt og fullt et lokalt ansvar. En ny undersøkelse av forholdene er derfor viktig.

2.1 GRUNNLAG

Rapporten bygger på en spørreundersøkelse sendt til alle Forskerforbundets medlemmer ved universiteter og høyskoler ansatt i ordinære (kombinerte) vitenskapelige stillinger. Vi har fått inn 2241 svar. Det utgjør 43,8% av de spurte, og omkring 20% av alle vitenskapelig ansatte i Norge i disse stillingskategoriene. Gjennomsnittsalderen er 53 år. Noen respondenter oppga andre stillingstyper enn målgruppen, og disse er tatt ut fra deler av undersøkelsen. Universitetsansatte utgjør 1263, mens høyskoleansatte utgjør 978.

¹ Dette behandles mest inngående i NIFUs rapport *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler* (skriftserie nr. 16/2001). Men også en del undersøkelser i kjølvannet av kvalitetsreformen understreker og forsterker inntrykket av problemet. Her kan nevnes *Kvalitetsreformen møter virkeligheten (Delrapport 1 fra kvalitetsreformen 2006*; Svein Michelsen og Per Olaf Aamodt red.), *Erfaringer med kvalitetsreformen: Rapport fra medlemsundersøkelse H2005* (Forskerforbundets skriftserie 1/2006), *Evne til forskning* ("Walløe-rapporten"; DnvA rapport 2008), og en undersøkelse om tid til forskning (hittil ikke publisert) ved UiO høsten 2008.

De fordeler seg slik i forhold til kjønn, stilling og fagområde:

Tabell 1: Respondenter fordelt på kjønn, stilling og fagområde

Kjønn	N	%
Menn	1388	62,6 %
Kvinner	823	37,4 %
Stilling	N	%
Førsteamanuensis (1011)	788	35,1 %
Professor (1013/1404)	756	33,7 %
Høgskolelektor (1008)	292	13,0 %
Førstelektor (1198)	189	8,4 %
Universitetslektor (1009)	82	3,7 %
Amanuensis (1010)	19	0,8 %
Høgskolelærer/øvingslærer (1007)	16	0,7 %
Dosent (1012/1532)	10	0,4 %
Annet	94	4,2 %
Fagområde	N	%
Matematikk/naturvitenskap	484	22,1 %
Humaniora (herunder kulturminnevern)	411	18,8 %
Samfunnsvitenskap (herunder psykologi og samfunnsøkonomi)	383	17,5 %
Pedagogikk og lærerutdanning	243	11,1 %
Kunstfag	112	5,1 %
Sykepleie og helsefag	106	4,8 %
Medisin	82	3,7 %
Teknologi	75	3,4 %
Landbruk/fiskeri/veterinærmedisin	68	3,1 %
Bedriftsøkonomi/markedsføring/finans	55	2,5 %
Idrett	54	2,5 %
Ingeniørutdanning	45	2,1 %
Teologi	33	1,5 %
Jus	25	1,1 %
Annet	12	0,5 %

3. TID TIL FOU OG NORMALARBEIDSDAGEN

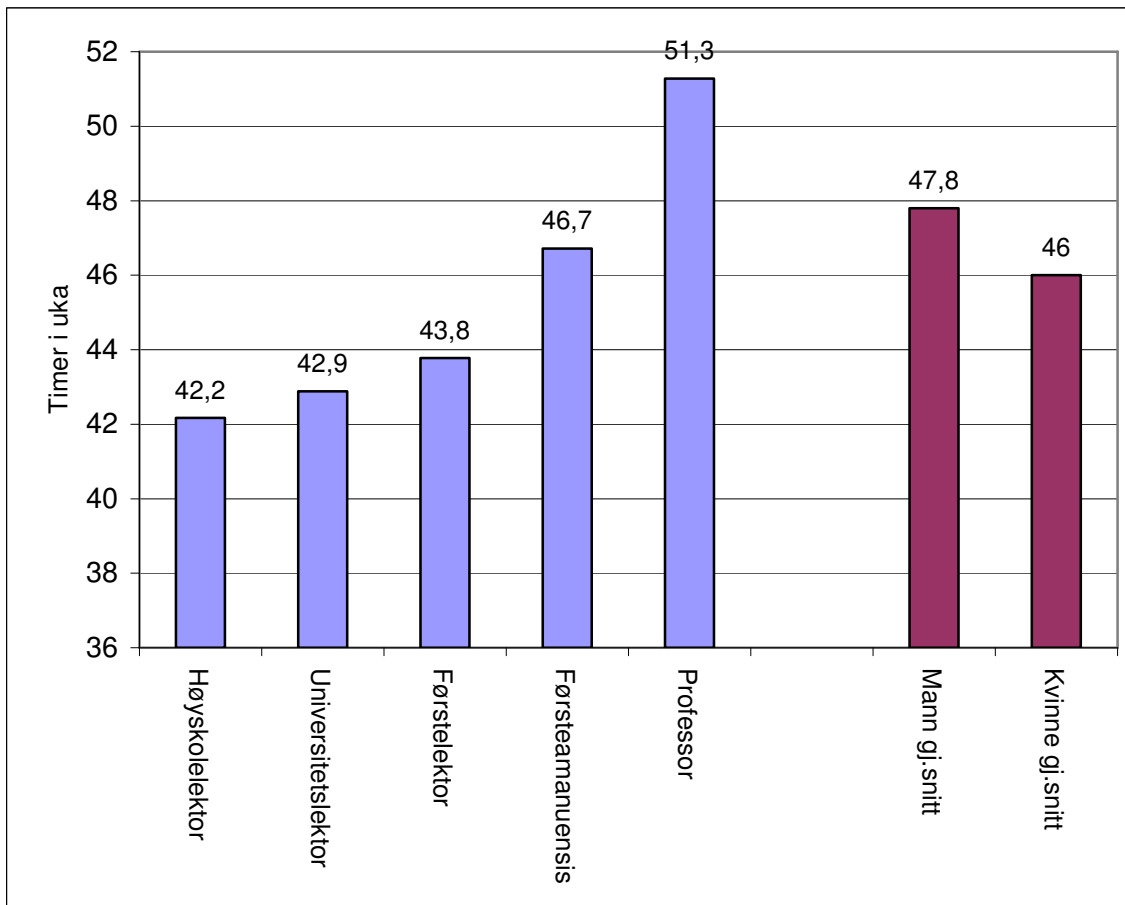
3.1 ARBEIDSDAGENS LENGDE OG OMFANG AV MERARBEID

Vi ba respondentene om å angi etter beste skjønn totalarbeidstiden i en gjennomsnittssuke.

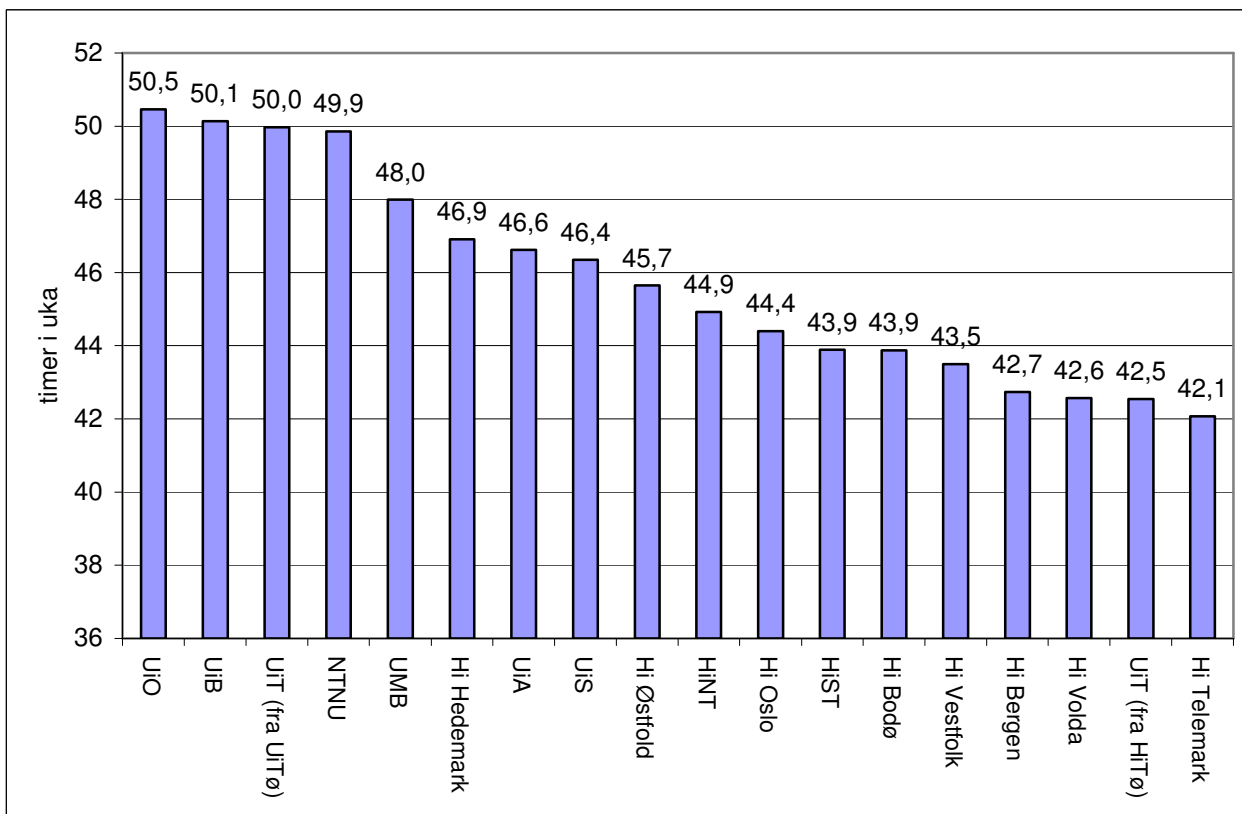
Tabell 2: "Hva er din ukentlige totalarbeidstid? Anslå etter beste skjønn timetallet i en gjennomsnittssuke" Totalt og fordelt på kjønn

	Antall timer
Total	47,1
Mann	47,8
Kvinne	46,0

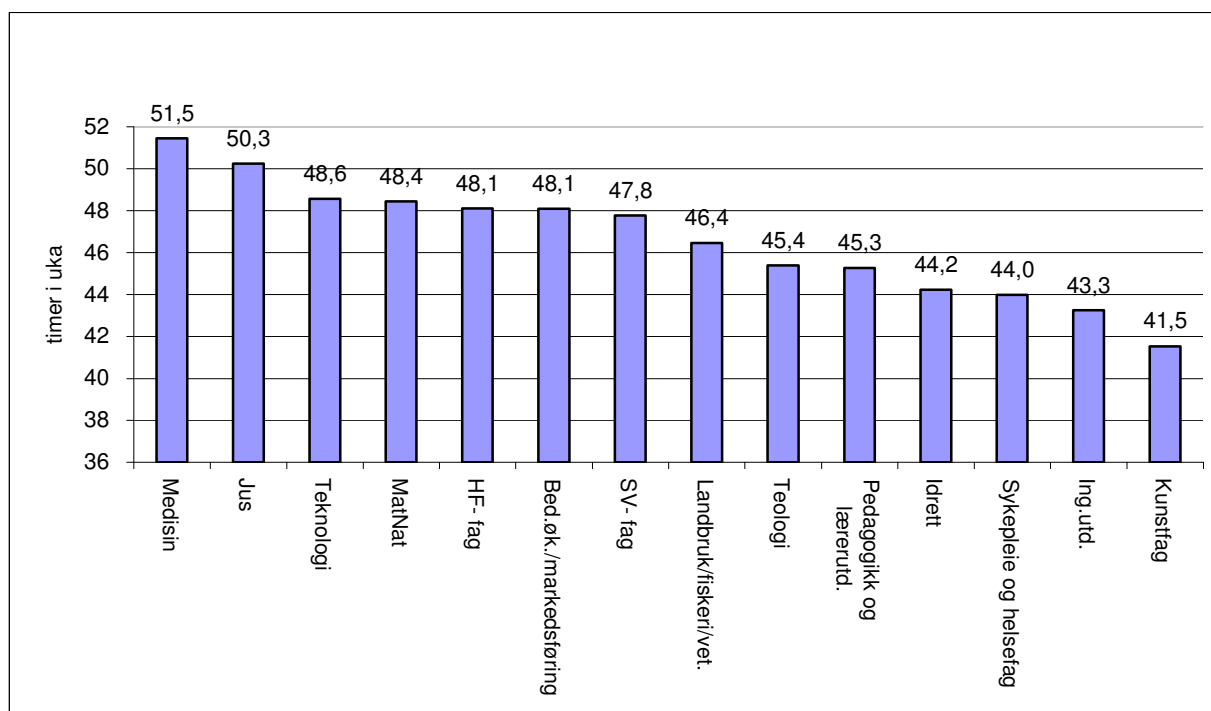
Figur 1: "Hva er din ukentlige totalarbeidstid?" Gjennomsnitt fordelt på stilling og kjønn



Figur 2: "Hva er din ukentlige totalarbeidstid? Fordelt på institusjon med mer enn 35 respondenter



Figur 3: ”Hva er din ukentlige totalarbeidstid? Fordelt på fagområde



Respondentenes arbeidsuke er altså ifølge egenrapporteringen i snitt 47,1 timer per uke, eller nesten 10 timer mer enn lovbestemt normalarbeidstid. Ved de tradisjonelle universitetene ligger gjennomsnittet rundt 50 timer i uka, mens høyskolene og de nye universitetene ligger på omtrent 45 timer i uka. Arbeidsmiljøloven fastsetter at en arbeidsdag ikke må overstige 13 timer og en arbeidsuke ikke mer enn 48 timer. Gjennomsnittet for vitenskapelig ansatte ligger altså ifølge egenrapporteringen omtrent på grensen for hva Arbeidstilsynet tillater som maksimalbelastning, og vitenskapelig ansatte ved de tradisjonelle universitetene ligger godt over denne grensen. 25 % av alle professorene som har svart, oppgir endog at de arbeider mer enn 55 timers uke. Dette overstiger til og med hva loven tillater som absolutt grense for arbeidsbelastning i én enkelt sjudagersuke (i tilfeller hvor arbeidstiden etter spesiell avtale gjennomsnittsberegnes; jf. Arbeidsmiljølovens § 10-5)

Hva utgjør dette merarbeidet i omfang? Det er om lag 11 250 vitenskapelig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved statlige universiteter og høyskoler. Arbeider disse i snitt 2 timer mer enn normalarbeidstiden daglig (fordelt på et normalt arbeidsår av 266 dager), så utgjør det om lag 6 millioner timer på årsbasis, eller omkring 3 500 årsverk.

Tallene er tilsynelatende stabile over tid, for de samsvarer godt med resultatene fra NIFUs undersøkelse *Forskningsvilkår ved universiteter og vitenskapelige høyskoler* (skriftserie nr. 16/2001; pkt 3.1, s. 20), som ikke målte ”lektorgruppen”, og Forskerforbundets kvalitetsreformundersøkelse fra 2005 (Skriftserien, notat 1/2006). NIFU kom fram til ”gjennomsnittlig 48,5 timer per uke”, mens Forskerforbundets forrige undersøkelse (som inkluderte rekrutteringsstillinger) kom fram til en gjennomsnittlig arbeidsuke på 47,8 timer.

Felles for alle disse undersøkelsene er at de baserer seg på egenrapportert arbeidstid, med de usikkerheter dette medfører. Vi kan ikke utelukke at noen respondenter fristes til å innrapportere et høyere timetall enn reelt, eller at andre glemmer å regne inn tillegg for perioder med ekstra stor belastning i forbindelse med sensur eller frister for publisering/rapportering/søknader, og arbeid i helger og ferie. Man kan også stille spørsmål om respondentene her er representative. Man kan anta at de ”misfornøyde” i større grad enn de som er tilfreds svarer på en slik undersøkelse og registrerer data, men man kan også anta at de som er mest presset for tid ikke finner anledning til å svare i det hele tatt.

Respondentene er imidlertid kun bedt om å angi ukentlig "totalarbeidstid", og ikke om å spesifisere eller kategorisere arbeidstiden. Vi kan dermed ikke utelukke at deler av den oppgitte totalarbeidstiden kan være lønnet eller honorert på annen måte utenfor egen institusjon.² Men sett i lys av rapporteringen om bruk av fritiden til FoU-virksomhet (som framkommer under), er det grunn til å tro at brorparten av den registrerte merarbeidstiden reelt sett er ubetalt overtid. Det at vitenskapelig ansatte arbeider mye ut over normalarbeidsdagen, kommer også fram av Tabell 3. Kun 3,5 % oppgir at de ikke arbeider ut over normalarbeidsdag. Hele 67 % oppgir at de gjør det ofte (75% av de universitetsansatte og 53% ved statlige høyskoler).

Tabell 3: "Utfører du FoU-arbeid utenfor normal arbeidstid?" (spm 16)

		Ofte	Av og til	Aldri
Totalt	N (2182)	1469	637	76
	%	67,3 %	29,2 %	3,5 %
Fordeling etter kjønn				
Mann	N	936	376	44
	%	69,0 %	27,7 %	3,2 %
Kvinne	N	518	253	32
	%	64,5 %	31,5 %	4,0 %
Fordeling etter stilling				
Høgskolelektor	N	123	128	36
	%	42,9 %	44,6 %	12,5 %
Universitetslektor	N	44	35	2
	%	54,3 %	43,2 %	2,5 %
Førstelektor	N	93	85	11
	%	49,2 %	45,0 %	5,8 %
Førsteamanuensis	N	537	231	15
	%	68,6 %	29,5 %	1,9 %
Professor	N	619	127	5
	%	82,4 %	16,9 %	0,7 %

3.2 TID TIL FOU INNENFOR NORMAL ARBEIDSTID

Vi ba medlemmene anslå hvor mye tid de reelt sett bruker på FoU innenfor ordinær arbeidstid (spm 7). Denne følgeteksten fulgte spørsmålet:

I det følgende ønsker vi din oppfatning av reell tidsbruk til FoU i forhold til ordinær arbeidssituasjon. Dvs. innenfor ordinær arbeidstid, tatt hensyn til forskningsterminer og hele semester under ett, men ikke eventuell forskningstid "frikjøpt" med eksterne midler.

Tabell 4: Gjennomsnittlig oppgitt prosentandel til FoU innenfor ordinær arbeidstid

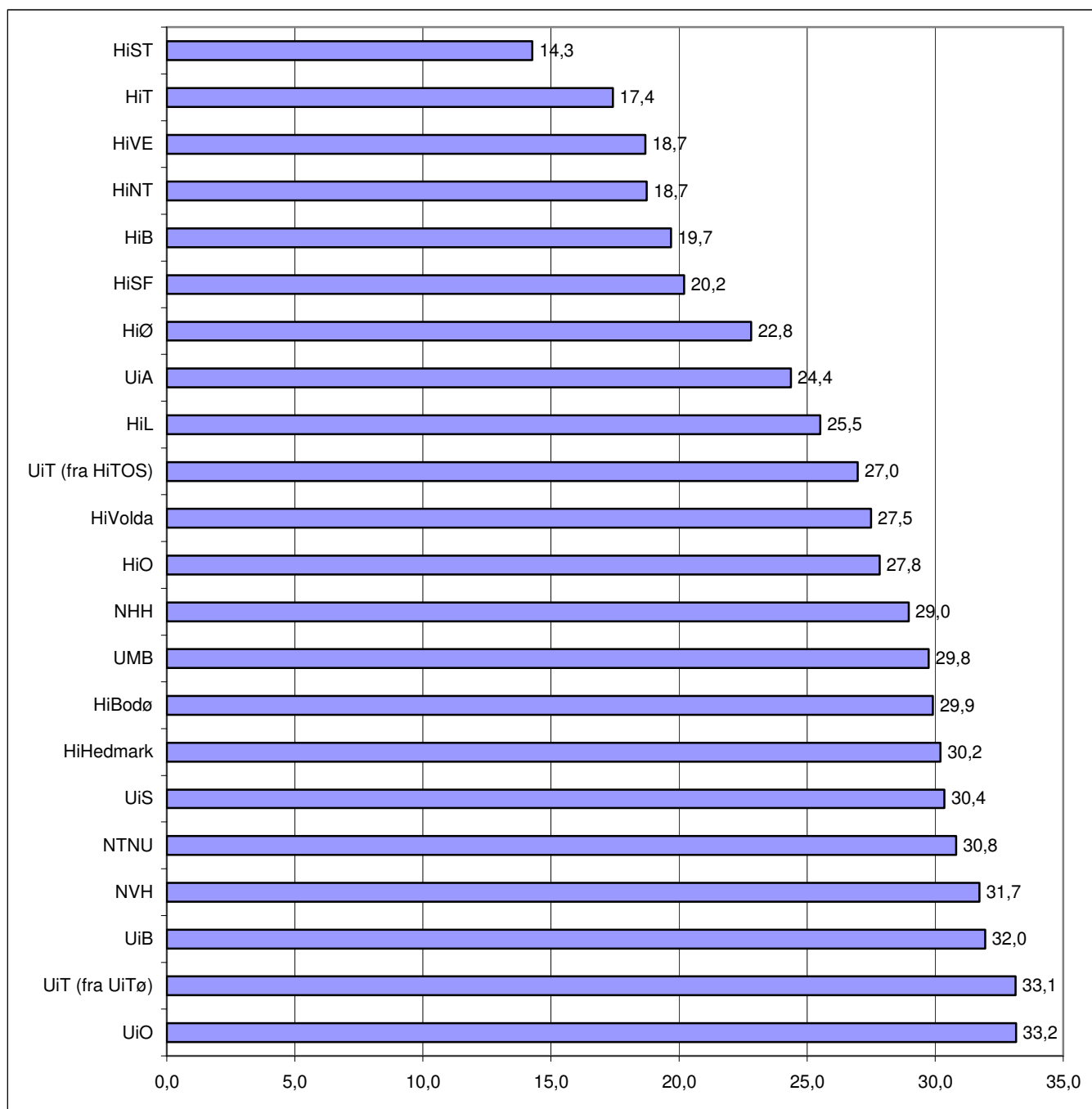
	%	N
Total	28,1 %	2081
Mann	29,3 %	1303
Kvinne	26,1 %	778
Høgskolelektor	16,8 %	266
Universitetslektor	18,5 %	73
Førstelektor	23,1 %	174
Førsteamanuensis	28,1 %	755
Professor	34,1 %	715

² I sin undersøkelse (16/2001; pkt 3.1, s. 20) opererer NIFU med en kategori for "utadvendte oppgaver og profesjonell yrkesutøvelse", som anses for "honorert eller lønnet av andre institusjoner". De skriver videre: "Trekker vi fra tiden brukt til disse oppgavene, står vi tilbake med en gjennomsnittlig arbeidsuke på 43,5 timer i selve stillingen. Dette er 6 timer mer enn regulær arbeidstid for statsansatte. Lovbestemt normalarbeidstid er 37,5."

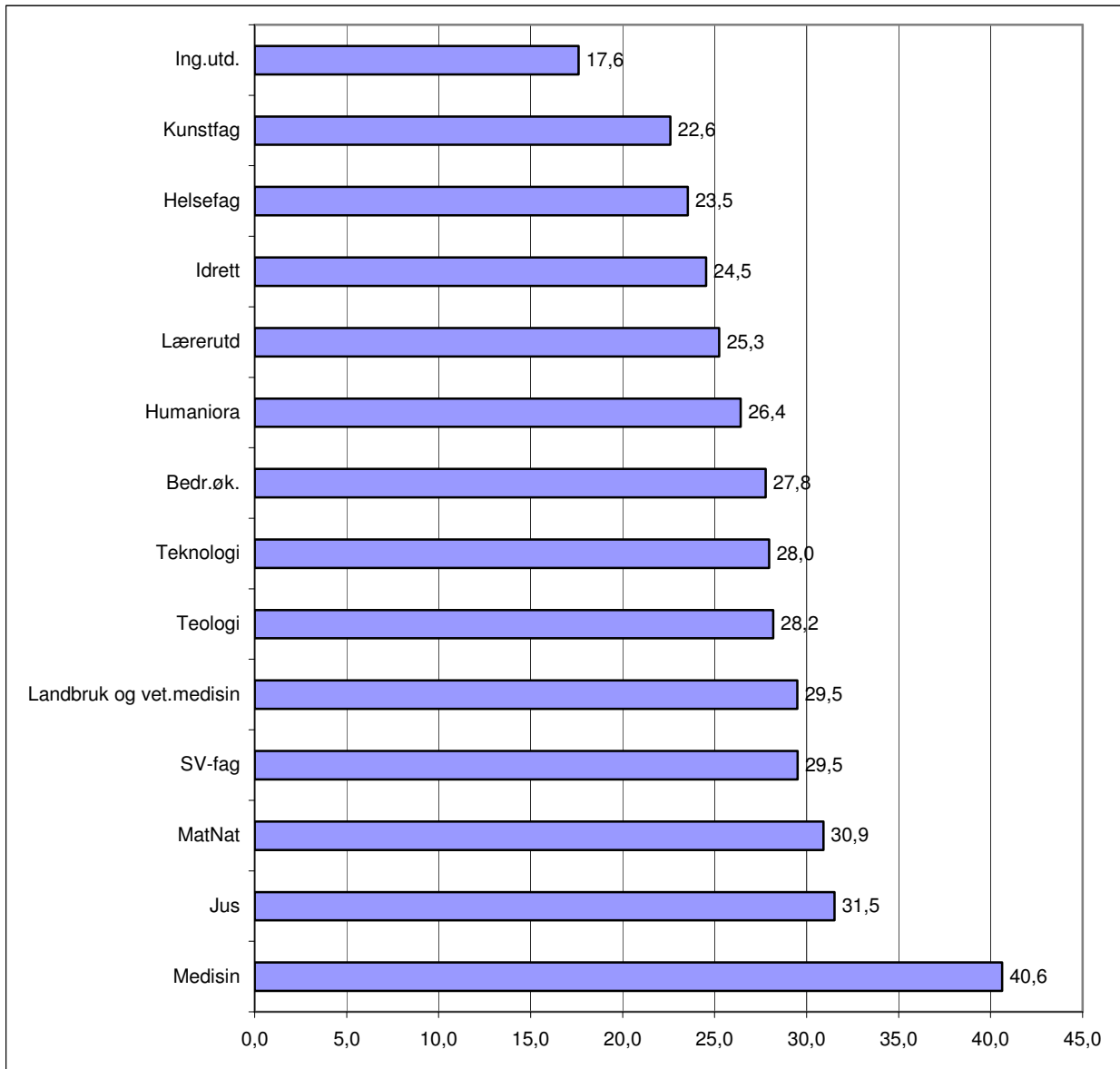
Vi kan se av svarene at mange har tid til FoU innenfor normal arbeidstid, men prosentandelen ligger et stykke unna det som oppfattes som normen, 50-50 for kombinerte stillinger og 30 % FoU-tid for lektorgruppa (jf. også Tabell 16 om forholdet mellom anslått reell tidsbruk og avtalefestet FoU-tid). Hele førstestillingsgruppa samlet bruker ikke mer enn en drøy fjerdedel av normalarbeidstiden til FoU. Kvinner opplever å ha noe mindre tid til FoU innen normalarbeidsdagen enn menn.

Det er faglige og institusjonelle forskjeller, som kommer fram av Figur 4 og Figur 5.

Figur 4: "Anslå prosentvis hvor mye tid du reelt sett bruker på FoU innenfor ordinær arbeidstid". Fordelt på institusjon (med mer enn 25 respondenter)



Figur 5: "Anslå prosentvis hvor mye tid du reelt sett bruker på FoU innenfor ordinær arbeidstid".



3.3 UØNSKET BRUK AV FRITIDEN TIL FOU

Det er en utbredt formening at vitenskapelig arbeid ikke helt lar seg registrere, at det er et privilegium å utføre det og at forskere gjerne vil arbeide mye. Videre framholdes det ofte at vitenskapelig personale har stor grad av frihet til å styre egen arbeidsdag. Svarene i denne undersøkelsen kan tyde på at de ansatte ikke oppfatter situasjonen slik selv. Over halvparten av de spurte oppgir at kontrollen over egen arbeidstid har minket siste fem år (jf kap 4.2), og fire av fem sier seg helt eller delvis enig i at de overhodet ikke har tilstrekkelig tid til FoU-aktivitet innenfor normal-arbeidsdagen (jf. Tabell 6).

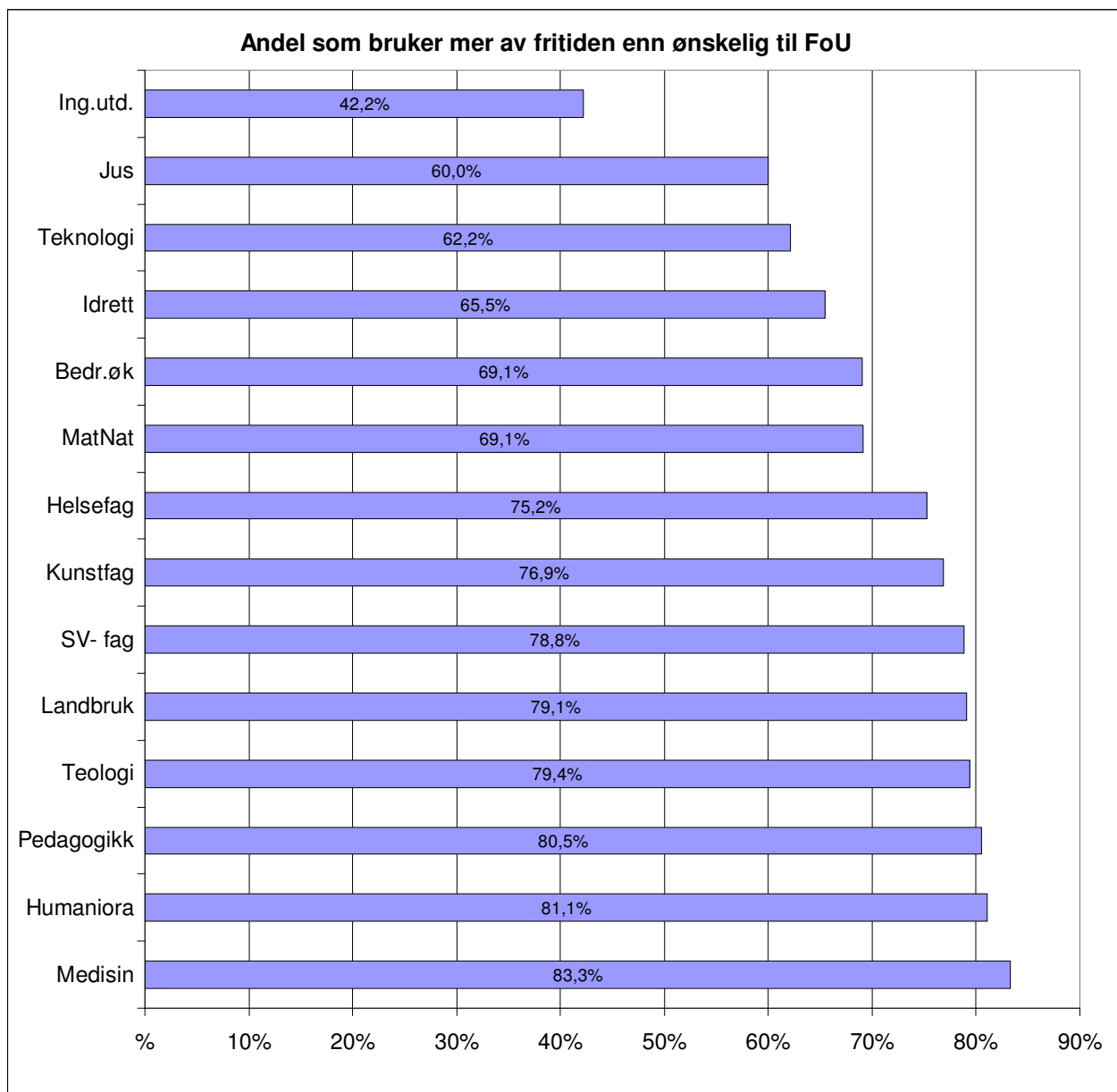
Vi ville finne ut hvordan medlemmene ser på forskningsaktiviteten, i hvilken grad den framstår som en hobby og noe man gjerne gjør ut over normalarbeidsdagen. Vi spurte derfor medlemmene om de bruker mer av sin fritid til FoU-aktivitet enn de oppfatter som ønskelig (spm 17).

Tabell 5: "Bruker du mer av fritiden til FoU-aktivitet enn det du opplever som ønskelig?"

Totalt	Mye mer 33,0 %	Noe mer 42,0 %	Nei 21,6 %	Ingen form. 3,4 %
Fordeling etter stilling				
Høyskolelektor	24,7 %	39,2 %	29,7 %	6,4 %
Universitetslektor	29,6 %	46,9 %	19,8 %	3,7 %
Førstelektor	23,9 %	45,2 %	26,1 %	4,8 %
Førsteamanuensis	33,2 %	43,9 %	20,4 %	2,4 %
Professor	39,0 %	39,7 %	18,5 %	2,8 %
Universitetsansatte	35,8 %	41,8 %	19,9 %	2,6 %
Høyskoleansatte	28,3 %	41,8 %	25,4 %	4,5 %
Fordeling etter kjønn				
Menn	29,5 %	40,8 %	25,6 %	4,0 %
Kvinner	39,2 %	44,0 %	14,7 %	2,1 %

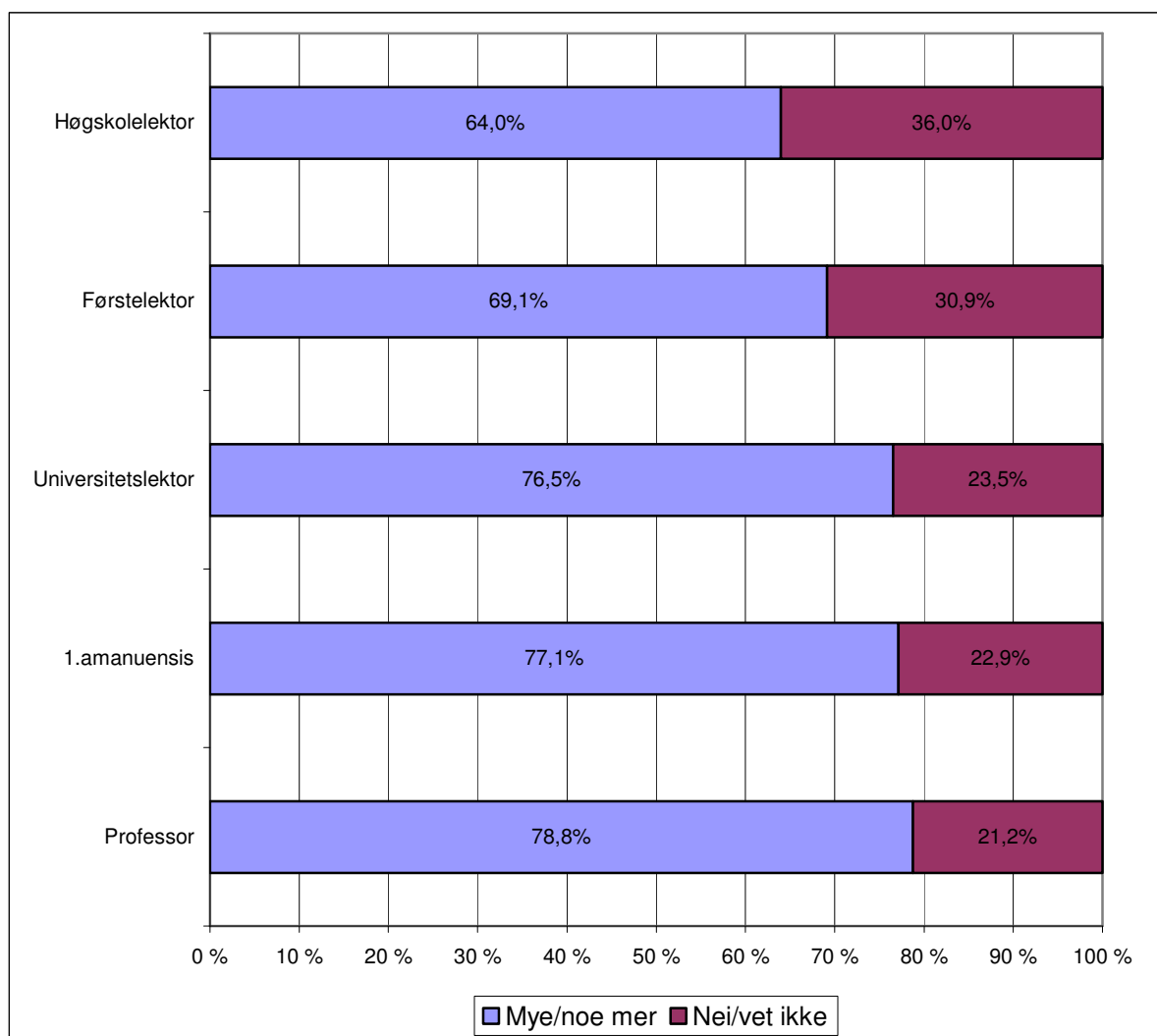
75 % av respondentene oppgir at de bruker mer av fritiden enn ønskelig til FoU-aktivitet. Det er påfallende at kvinner er mer negative til å bruke fritiden til forskning enn menn. Nesten 40 % av kvinnene, mot 30 % av mennene, opplever at de bruker *mye mer* av sin fritid enn ønskelig på FoU-aktivitet. 44 % av kvinnene, mot 41 % av mennene, sier de bruker *noe mer* av fritiden enn ønskelig. Bare 15 % av kvinnene mener altså at de ikke bruker mer av sin fritid enn ønskelig til FoU. De oppgir den faktiske arbeidsdagen i snitt til 2 timer kortere enn menn (jf. Figur 1), men likevel opplever kvinnene i enda sterkere grad enn menn at for mye av fritiden benyttes til forskningsaktivitet. Det er også kvinner som i sterkeste grad føler at kontrollen over egen arbeidstid svekkes: hele 57 % av kvinnene, mot 49 % av mennene, mener den har minket siste fem år (jf. Figur 13, spm 13.1).

Figur 6: Bruker mer av fritiden til FoU-aktivitet enn ønskelig – etter fagområde.



Når det kommer til fagområde kan en merke seg at ansatte innen medisin og HUMSAM-området (humaniora og samfunnsfag) er mer negative til å bruke fritiden til FoU enn ansatte innen realfag.

Figur 7: Bruker mer av fritiden til FoU-aktivitet enn ønskelig – etter stilling.



Misnøyen er noe mindre i de stillingskategoriene som er mest knyttet til undervisning ved høyskolene, og stiger i takt med stillingsnivå. Høgskolelektorer og førstelektorer er mindre misfornøyd enn universitetslektorer og førsteamanuenser. Minst fornøyd er professorer. Man kan også lese dette slik at jo mer man arbeider på fritiden, jo mer misfornøyd er man også med å bruke den til FoU, om vi sammenligner tallene med anslått samlet arbeidsuke (Figur 1).

3.4 TID TIL FOU INNEN NORMALARBEIDSDAGEN

Undersøkelsen bekrefter bildet fra tidligere undersøkelser; at vitenskapelig ansatte i for liten grad har tid til FoU innenfor normal arbeidstid, gjennom to ulike spørsmål (spm 18.1 og 18.2):

Tabell 6: "Jeg har overhodet ikke tilstrekkelig tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid"

	Helt riktig	Delvis riktig	Ikke riktig	Ingen formening
Totalt	37,2 %	41,7 %	19,3 %	1,8 %
	78,9 %		21,1 %	
Fordeling etter stilling	Helt riktig	Delvis riktig	Ikke riktig	Ingen formening
Høyskolelektor	38,5 %	41,0 %	15,9 %	4,6 %
Universitetslektor	40,0 %	38,8 %	20,0 %	1,3 %
Førstelektor	34,4 %	39,4 %	21,7 %	4,4 %
Førsteamanuensis	37,9 %	42,4 %	18,6 %	1,0 %
Professor	38,6 %	42,9 %	20,0 %	0,3 %
Fordeling etter kjønn	Helt riktig	Delvis riktig	Ikke riktig	Ingen formening
Mann	33,7 %	43,1 %	21,3 %	1,9 %
Kvinne	43,0 %	39,3 %	15,9 %	1,7 %
Fordeling etter institusjon	Helt/delvis riktig		Ikke riktig/ingen formening	
Universitetet i Oslo	80,4 %		19,6 %	
NTNU	79,9 %		20,1 %	
Universitetet i Bergen	80,3 %		19,7 %	
Univ. i Tromsø (fra gamle UiT)	77,7 %		22,3 %	
Univ. i Tromsø (fra HiTø)	81,4 %		18,6 %	
Universitetet i Agder	83,6 %		16,4 %	
Universitetet i Stavanger	75,0 %		25,0 %	
UMB	80,0 %		20,0 %	
Høgskolen i Bergen	88,1 %		11,9 %	
Høgskolen i Oslo	77,5 %		22,5 %	
Høgskolen i Nord-Trøndelag	85,4 %		14,6 %	
Høgskolen i Sør-Trøndelag	82,8 %		17,2 %	
Høgskolen i Vestfold	75,5 %		24,5 %	
Høgskolen i Telemark	75,4 %		24,6 %	
Høgskolen i Østfold	67,4 %		32,6 %	

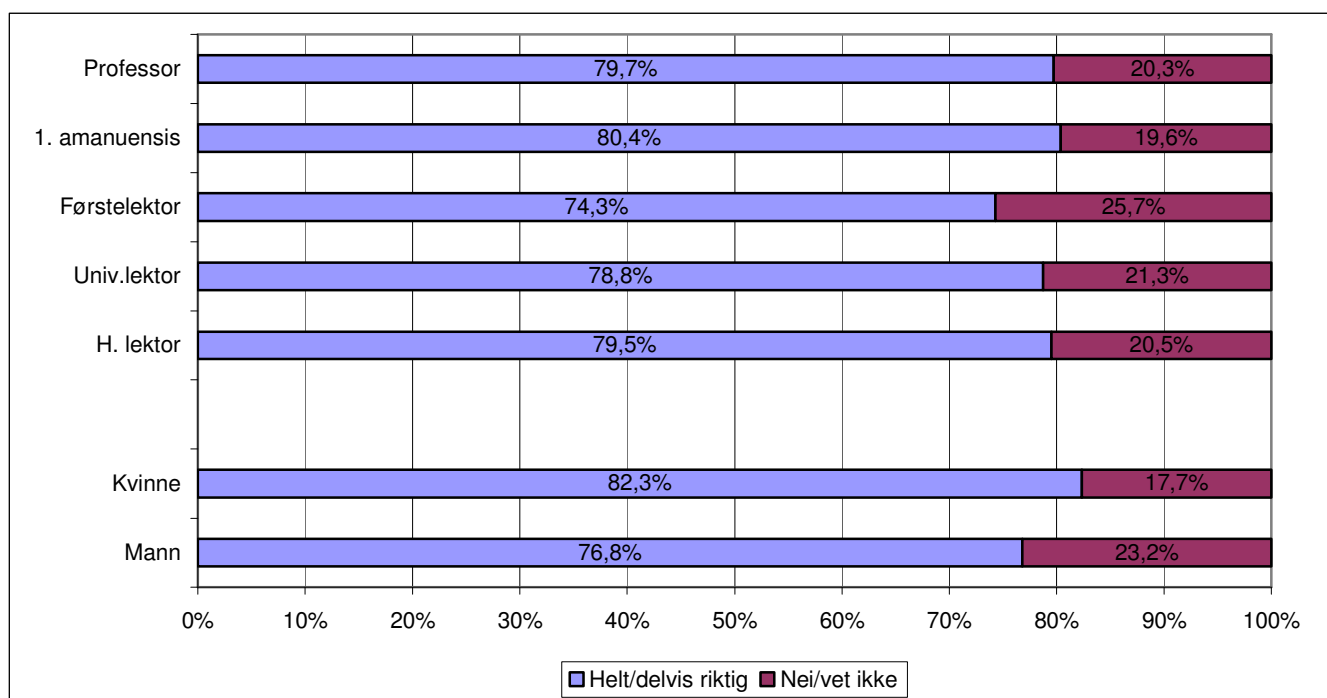
Tabell 7: "Jeg har tid til FoU nå og da, men ikke sammenhengende tid som er nødvendig for kvalitativt god aktivitet"

	Helt riktig	Delvis riktig	Ikke riktig	Ingen formening
Totalt	51,8 %	33,8 %	12,3 %	2,1 %
	85,6 %		14,4 %	
Fordeling etter stilling	Helt riktig	Delvis riktig	Ikke riktig	Ingen formening
Høyskolelektor	52,3 %	30,4 %	12,4 %	4,9 %
Universitetslektor	57,5 %	31,3 %	8,8 %	2,5 %
førstelektor	44,8 %	38,3 %	11,4 %	5,5 %
førsteamanuensis	55,3 %	33,1 %	10,9 %	0,6 %
Professor	50,6 %	34,6 %	13,8 %	0,9 %
Fordeling etter kjønn	Helt riktig	Delvis riktig	Ikke riktig	Ingen formening
Mann	48,2 %	36,5 %	13,4 %	1,9 %
Kvinne	56,8 %	29,8 %	11,0 %	2,3 %

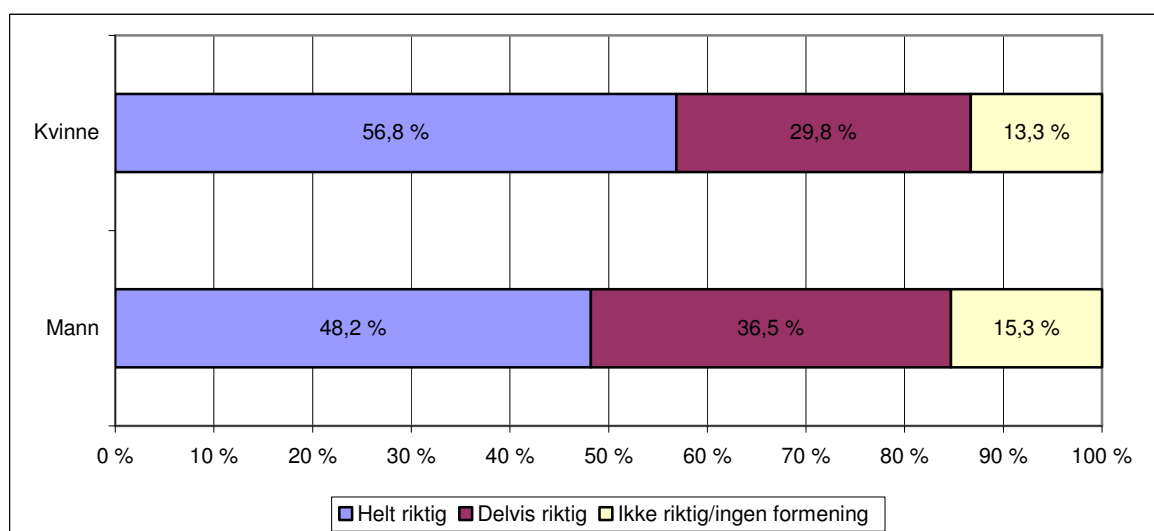
Det å finne tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid, særlig sammenhengende tid til forskning, framstår som et omfattende problem ved landets UoH, og det oppfattes som et økende problem. 79 % oppgir at de ikke finner tiden til FoU tilstrekkelig, mens 86 % oppgir at mangel på sammenhengende tid til FoU innen ordinær arbeidstid er et problem. 52 % er helt enig i at de ikke har sammenhengende tid til FoU, og 34 % mener dette er delvis riktig. Det er også her flest respondenter mener utviklingen har vært negativ de siste fem årene (jf. Tabell 9 og Figur 16).

Det er ikke store utslag i forhold til ulike stillingstyper (se Figur 8 og Figur 10), men høyskolene kommer i sum noe bedre ut enn universitetene. Også på dette punktet kan det imidlertid se ut som forholdene for kvinner er dårligere enn for menn. 57 % av alle kvinnene er *helt enige* i at de ikke får sammenhengende tid til FoU innenfor normalarbeidsdagen, mot 48 % av alle menn (jf. Figur 8 og Figur 9).

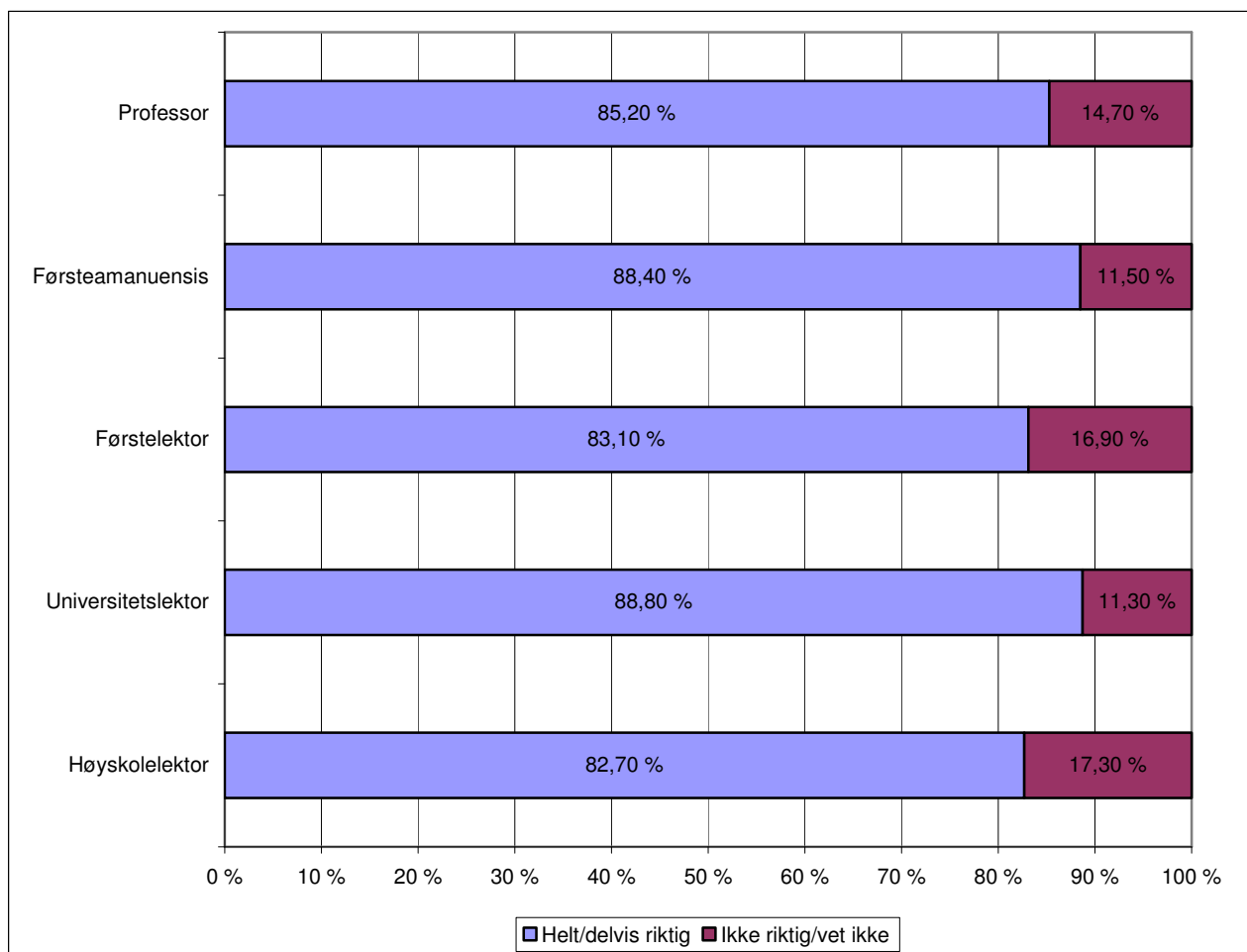
Figur 8: Jeg har overhodet ikke tilstrekkelig tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid.



Figur 9: Ikke sammenhengende tid til FoU etter kjønn.



Figur 10: ”Jeg har tid til FoU nå og da, men ikke sammenhengende tid som er nødvendig for kvalitativt god aktivitet”



4. UTVIKLING SISTE FEM ÅR

4.1 GENERELT OM UTVIKLINGEN I TID TIL FOU

Vi ønsket særlig å få medlemmenes vurderinger av utviklingen siden forrige undersøkelse, som var spesielt knyttet til kvalitetsreformen og dens umiddelbare konsekvenser. Derfor ba vi om respondentenes oppfatning av utviklingen de siste fem årene, og innledet spørsmålet med følgende kommentar:

Jevnt over har tilbakemeldingene vært at Kvalitetsreformen førte til mindre tid til forskning for et stort flertall. Institusjonenes utfordring de siste årene har derfor vært å utbedre dette. Vi ber deg følgelig her ikke vurdere de umiddelbare konsekvensene av kvalitetsreformen, men hvordan du oppfatter utviklingen i ettertid.

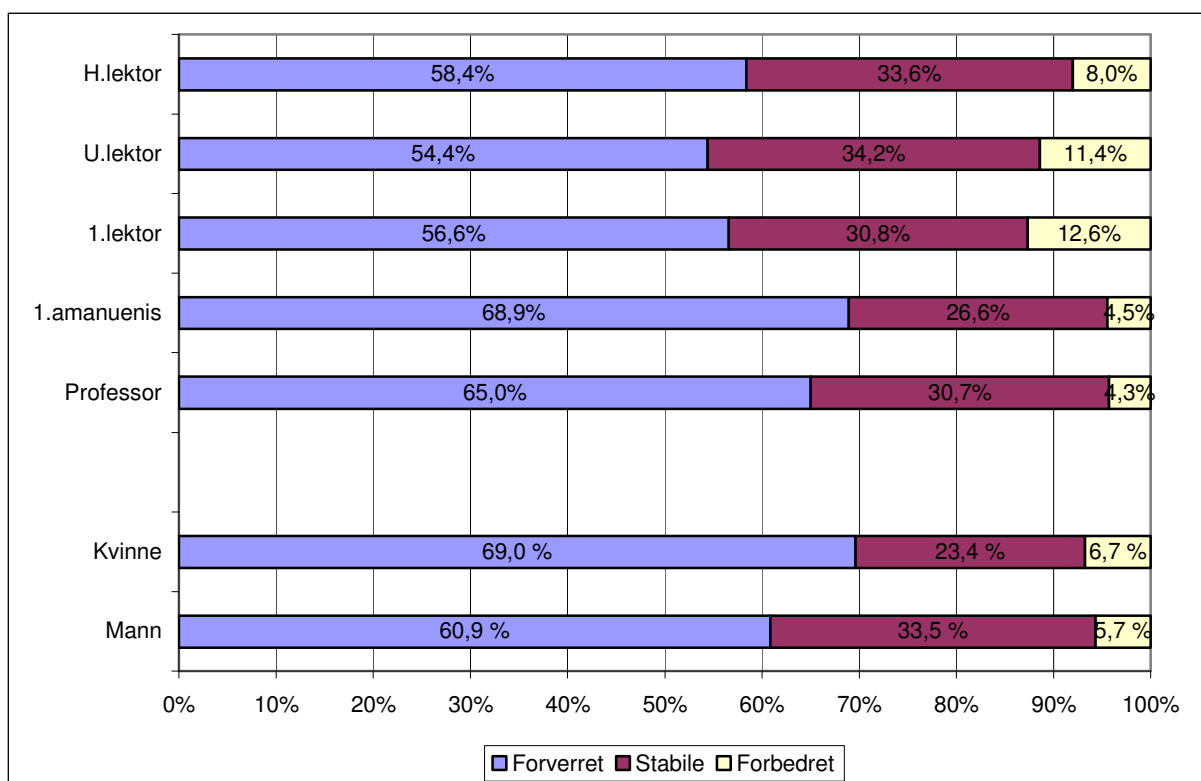
Tabell 8: ”Hvordan har utviklingen vært de siste fem årene i forhold til tid til FoU?”

	Totalt	N=2114	Menn	N=1334	Kvinner	N=780
Forholdene er betydelig forverret	23,2 %	497	21,0 %	281	27,4 %	216
Forholdene er noe forverret	40,5 %	862	39,8 %	534	41,6 %	328
Forholdene har vært noenlunde stabile	30,2 %	631	33,5 %	444	24,4 %	187
Forholdene er noe bedret	4,8 %	98	4,7 %	61	5,0 %	37
Forholdene er betydelig forbedret	1,3 %	26	1,0 %	14	1,6 %	12

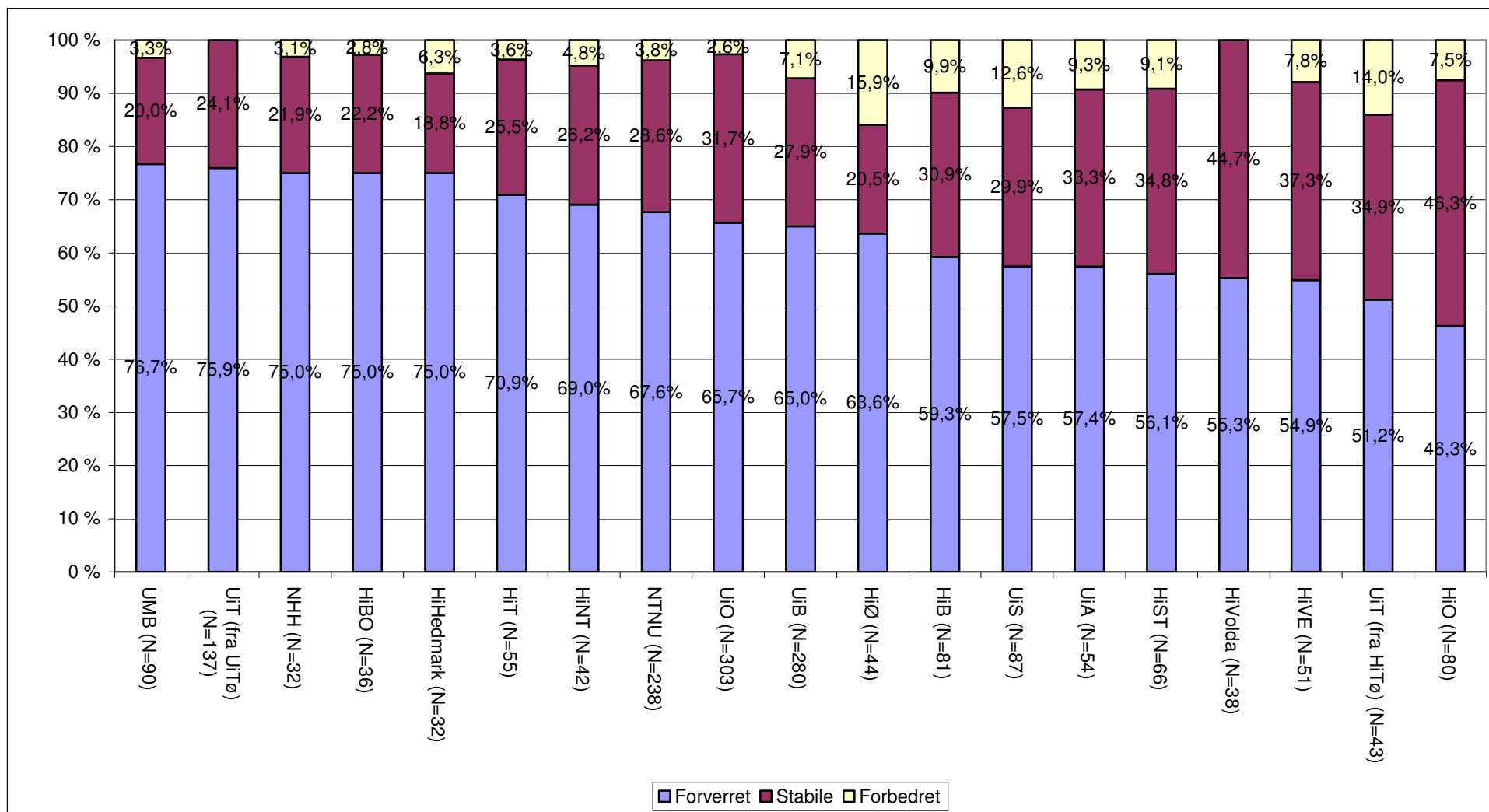
Hovedtendensen er klart negativ. Nesten to av tre mener altså at utviklingen har vært negativ i forhold til tid til FoU de siste fem årene, hver fjerde respondent mener sågar at forholdene er blitt *betydelig* verre. Det er ikke store forskjeller mellom de tradisjonelle og store fagområdene, men ansatte innen ingeniørutdanning er klart mindre negative til utviklingen (43%) enn gjennomsnittet.

Kvinner er påfallende mer negative til utviklingen siste fem år enn menn. Nesten 70 % av kvinnene mener at forholdene knyttet til tid til FoU er forverret de siste fem årene, kan vi se av Figur 11. Samme figur viser også at ansatte i mer tradisjonelle undervisningsstillinger er noe mindre negativ til utviklingen enn ansatte i kombinerte stillinger. Selv om inntrykket i hovedsak er negativt ved alle de større institusjonene, er det noen stedlige forskjeller, som kommer fram av Figur 12.

Figur 11: Utviklingen de siste fem årene i forhold til tid til FoU. Stilling og kjønn



Figur 12: Oppfatning av utvikling siste 5 år. Institusjoner med mer enn 35 respondenter



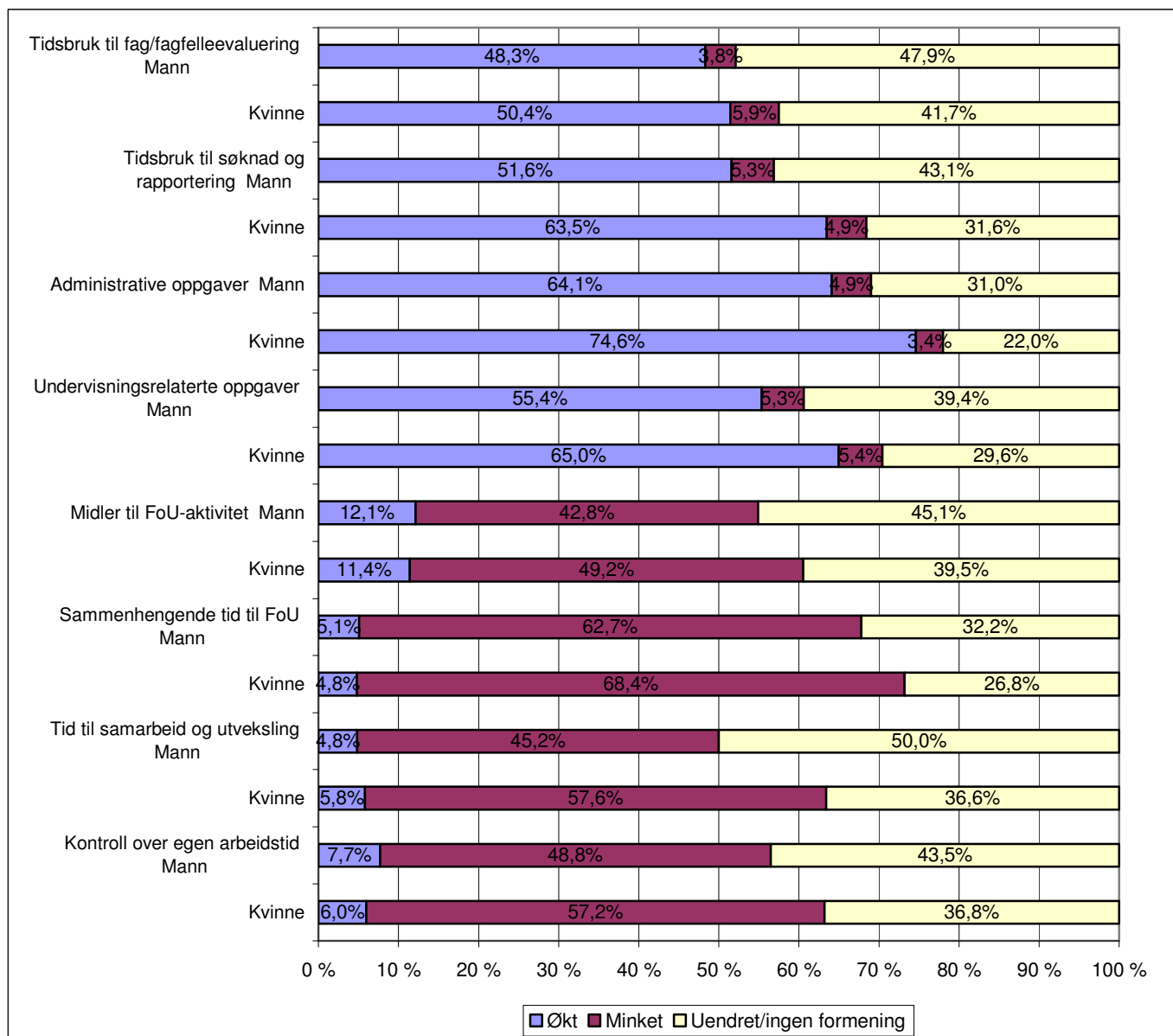
4.2 ULIKE ENDRINGER I ARBEIDSBETINGELSENE KNYTTET TIL FOU

Vi ba respondentene ta stilling til endringer i arbeidsbetingelsene siste fem år, i forhold til tidsbruk og ulike sider ved FoU-aktivitet (spm 13).

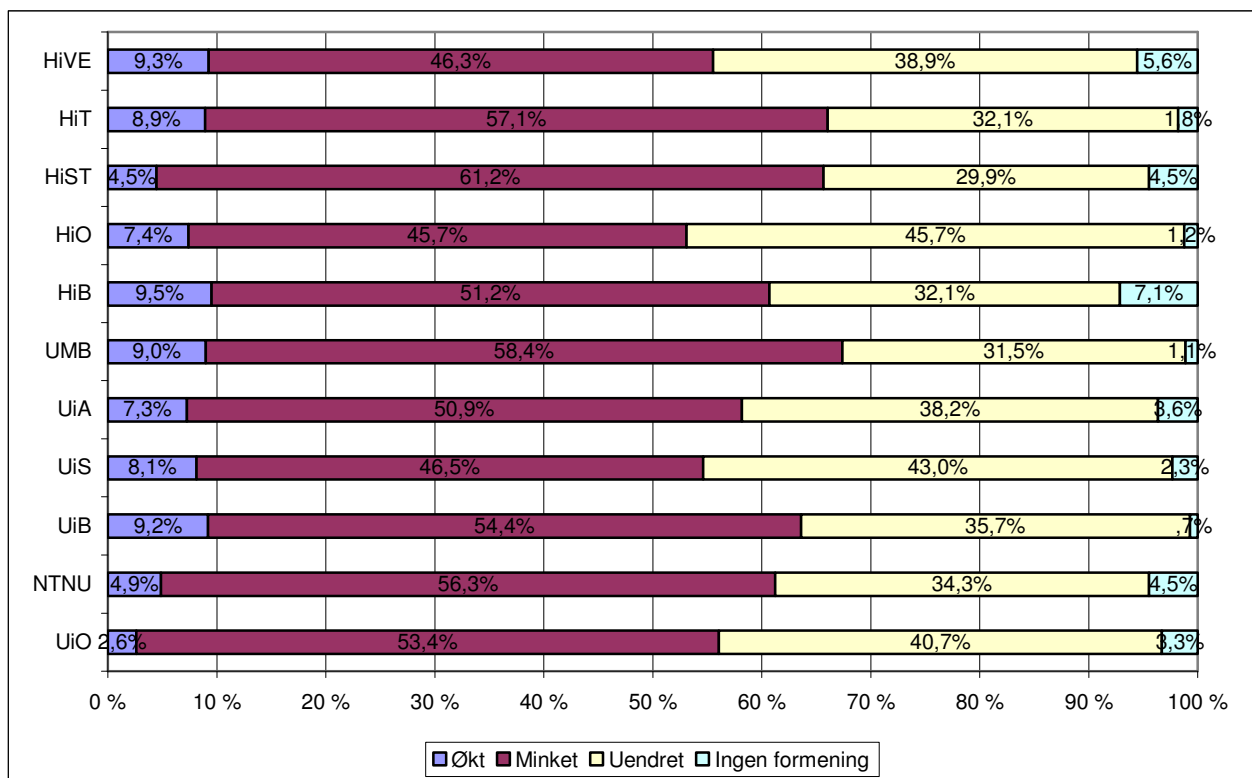
Tabell 9: ”Hvilke endringer i arbeidsbetingelsene har du merket?”

		Økt	Minket	Uendret	Ingen formening
Kontroll over egen arbeidstid	totalt	7,1 %	51,9 %	37,7 %	3,4 %
	Høyskolelektor	9,2%	47,5%	37,3%	6,0%
	Universitetslektor	7,6%	45,6%	40,5%	6,3%
	Førstelektor	8,5%	47,3%	43,1%	1,1%
	Førsteamanuensis	6,9%	55,5%	33,6%	4,0%
	Professor	6,7%	52,7%	38,6%	2,0%
Tid til samarbeid og utveksling	totalt	5,2 %	49,7 %	39,7 %	5,5 %
	Høyskolelektor	4,2%	53,9%	31,7%	10,2%
	Universitetslektor	4,9%	49,4%	35,8%	9,9%
	Førstelektor	6,5%	55,7%	31,9%	5,9%
	Førsteamanuensis	4,5%	52,3%	37,4%	5,7%
	Professor	5,9%	43,0%	48,4%	2,7%
Sammenhengende tid til FoU	totalt	4,9 %	64,8 %	26,7 %	3,6 %
	Høyskolelektor	5,0%	58,2%	29,4%	7,4%
	Universitetslektor	6,3%	58,8%	25,0%	10,0%
	Førstelektor	8,5%	54,3%	34,0%	3,2%
	Førsteamanuensis	4,1%	68,2%	24,4%	3,2%
	Professor	4,8%	67,4%	26,3%	1,5%
Midler til FoU-aktivitet	totalt	11,8 %	45,3 %	35,6 %	7,3 %
	Høyskolelektor	9,9%	46,8%	29,6%	13,7%
	Universitetslektor	4,9%	44,4%	30,9%	19,8%
	Førstelektor	7,1%	43,7%	39,9%	9,3%
	Førsteamanuensis	11,3%	45,4%	36,4%	6,9%
	Professor	14,8%	45,1%	36,8%	3,2%
Undervisningsrelaterte oppgaver	totalt	59,0 %	5,4 %	32,3 %	3,3 %
	Høyskolelektor	60,4%	7,4%	25,8%	6,4%
	Universitetslektor	54,3%	4,9%	34,6%	6,2%
	Førstelektor	52,7%	8,1%	37,6%	1,6%
	Førsteamanuensis	62,8%	4,5%	29,8%	2,9%
	Professor	58,9%	4,3%	34,5%	2,3%
Administrative oppgaver	totalt	68,1 %	4,3 %	24,6 %	3,0 %
	Høyskolelektor	69,0%	3,2%	21,5%	6,3%
	Universitetslektor	66,3%	7,5%	22,5%	3,8%
	Førstelektor	64,0%	3,8%	30,1%	2,2%
	Førsteamanuensis	71,0%	2,8%	23,7%	2,5%
	Professor	67,4%	5,7%	24,8%	2,0%
Tidsbruk til prosjektsøknader og rapportering	totalt	56,0 %	5,2 %	29,1 %	9,7 %
	Høyskolelektor	43,3%	7,0%	30,6%	19,0%
	Universitetslektor	39,5%	3,7%	30,9%	25,9%
	Førstelektor	52,7%	3,8%	29,9%	13,6%
	Førsteamanuensis	56,6%	5,2%	29,5%	8,7%
	Professor	63,1%	4,7%	28,4%	3,9%
Tidsbruk til fagevaluering og fagfelleevaluering	totalt	48,9 %	4,6 %	37,4 %	9,0 %
	Høyskolelektor	40,6%	7,8%	33,2%	18,4%
	Universitetslektor	41,3%	5,0%	32,5%	21,3%
	Førstelektor	39,2%	7,5%	41,4%	11,8%
	Førsteamanuensis	47,2%	4,3%	39,0%	9,5%
	Professor	58,2%	2,5%	36,5%	2,8%

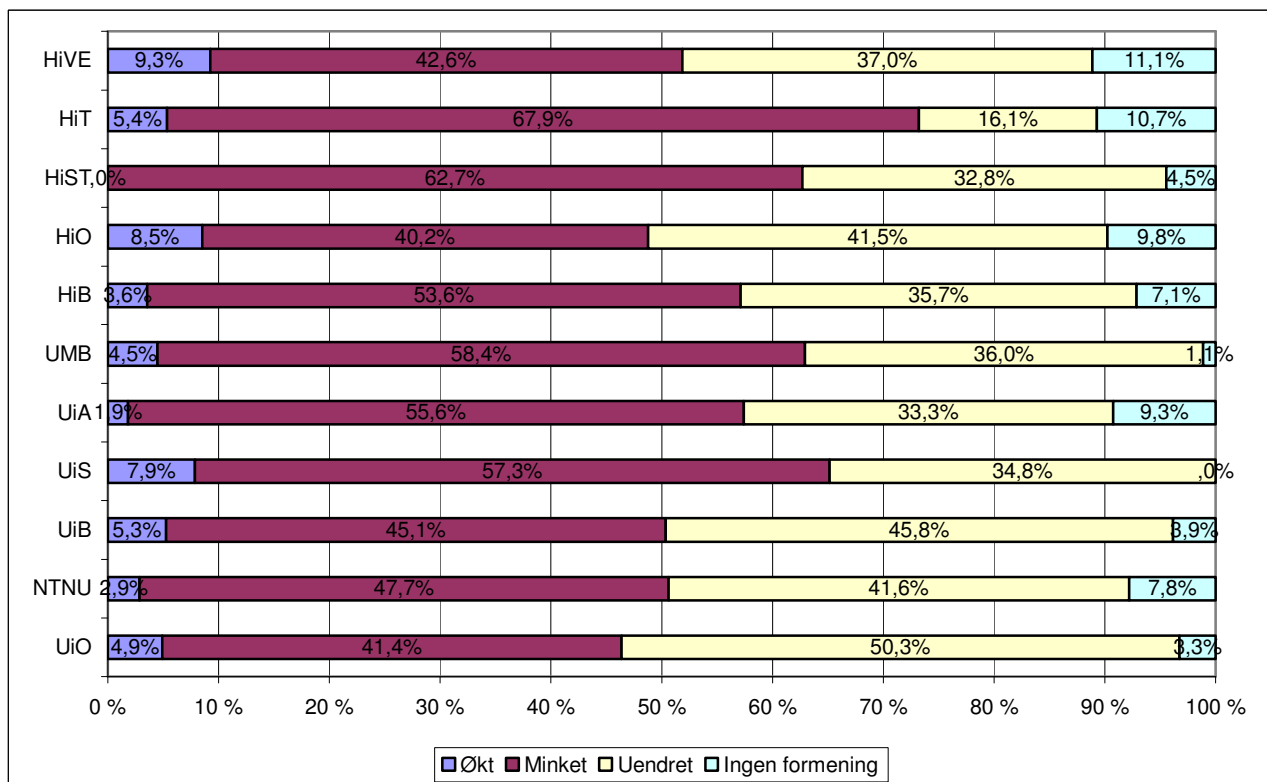
Figur 13: Endringer siste fem år. Kjønn



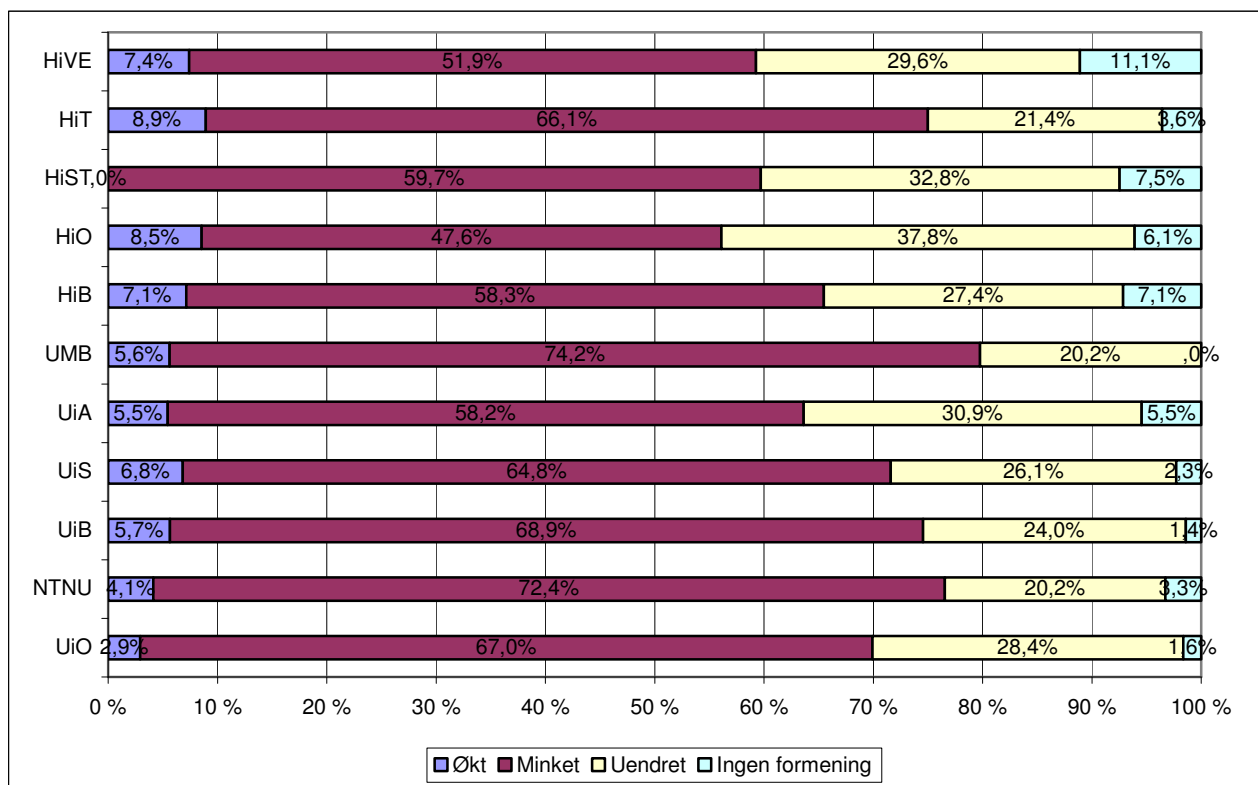
Figur 14: Endringer: Kontroll over arbeidstid. Institusjoner med mer enn 50 resp.



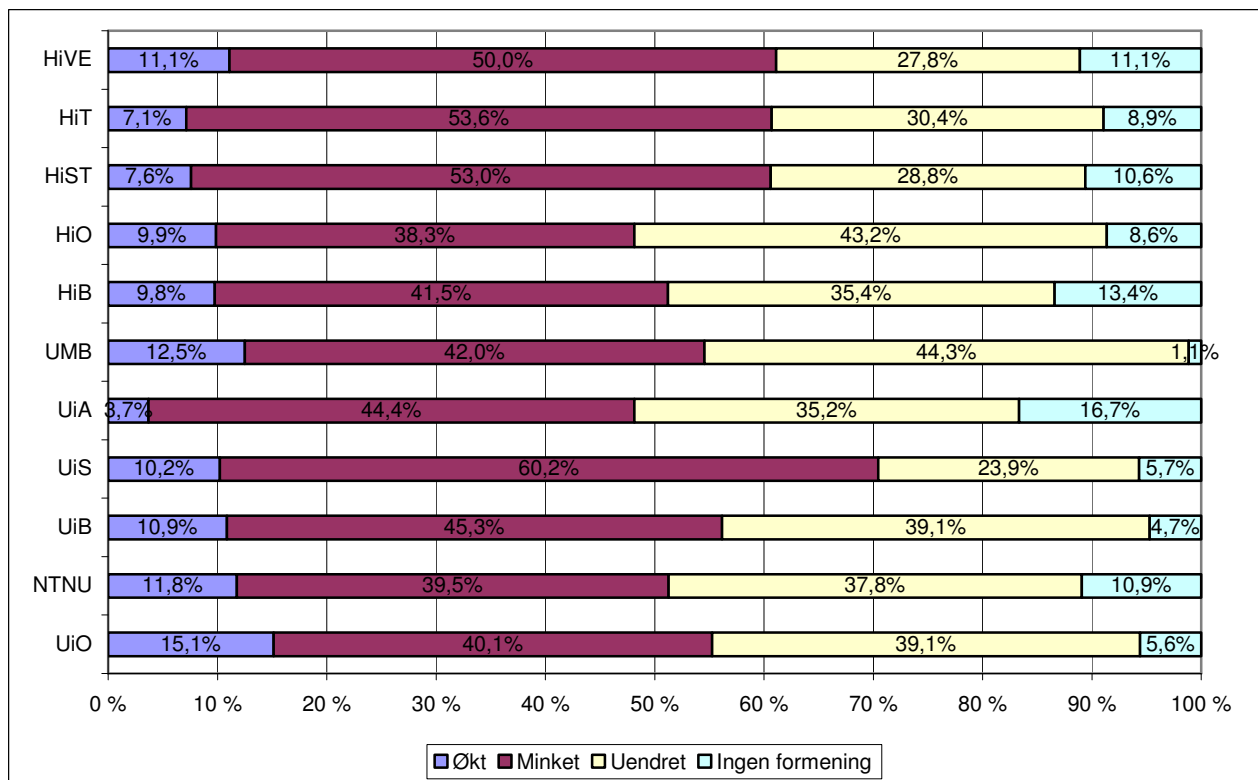
Figur 15: Endringer: Tid til samarbeid. Institusjon



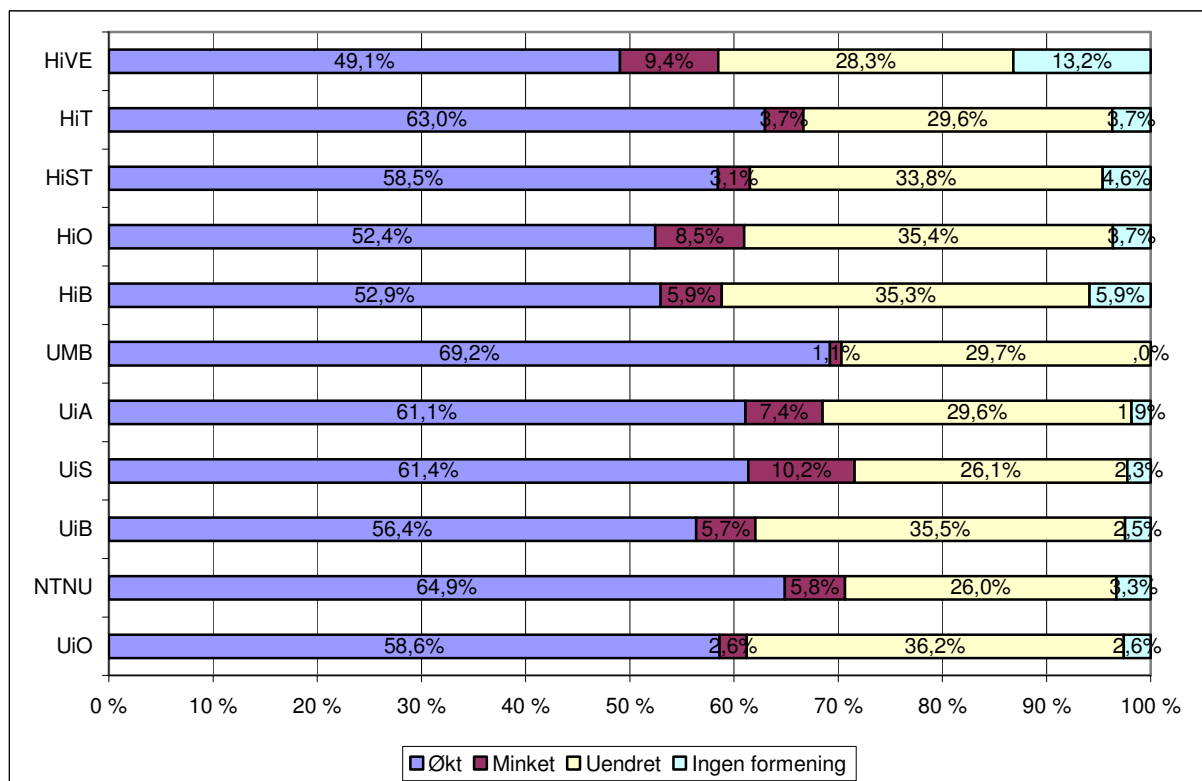
Figur 16: Endringer: Sammenhengende tid til FoU. Institusjon



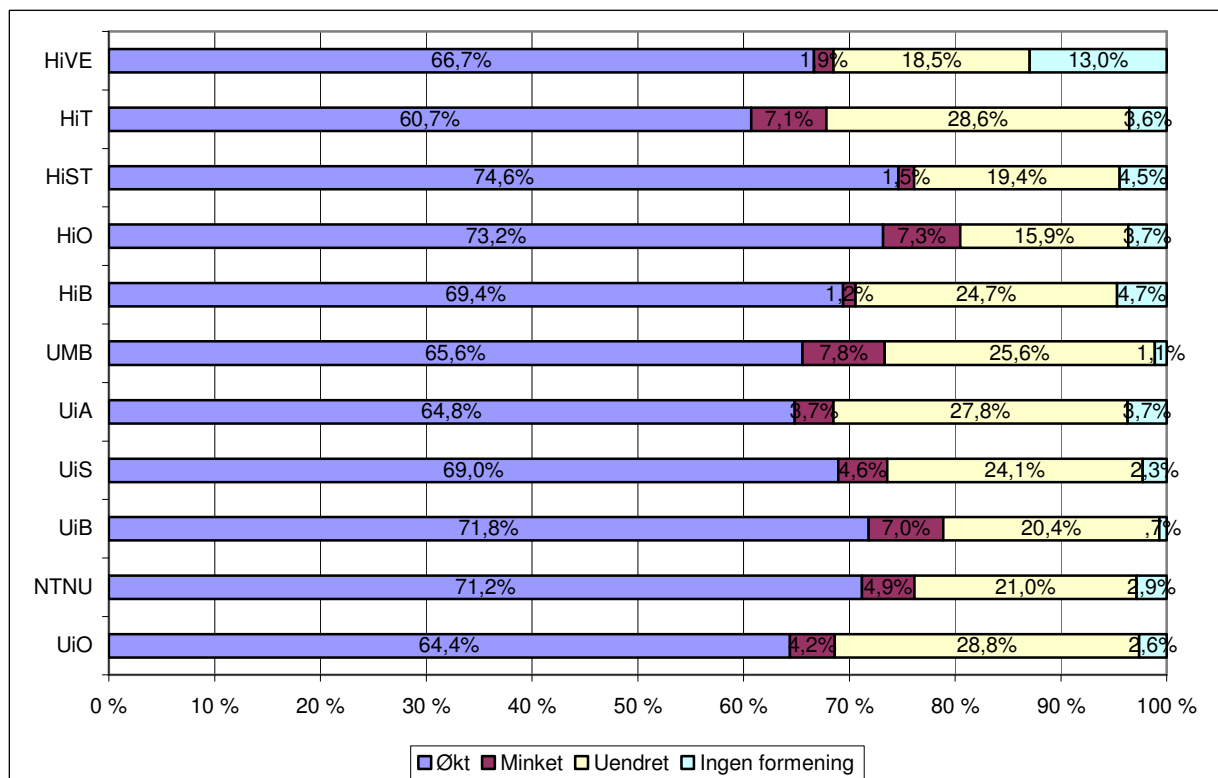
Figur 17: Endringer: Midler til FoU. Institusjon



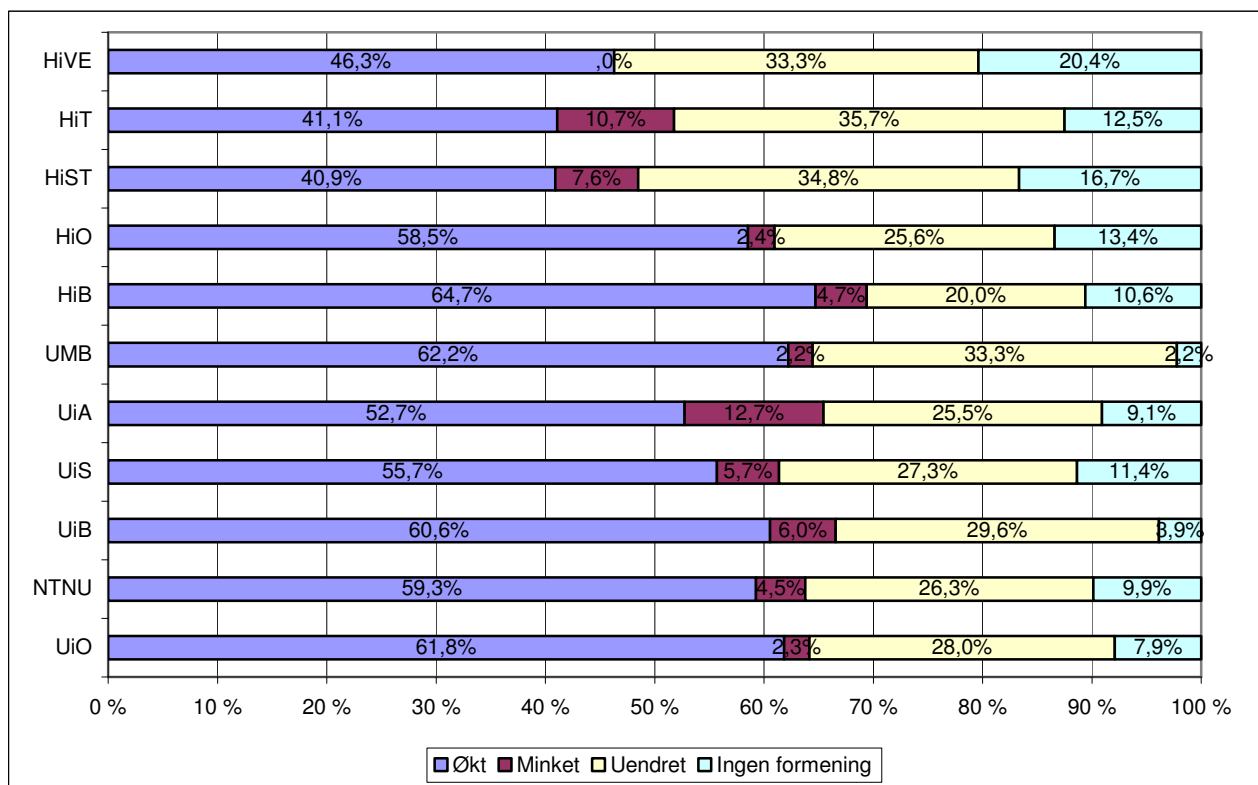
Figur 18: Endringer: Undervisningsrelaterte oppgaver. Institusjon



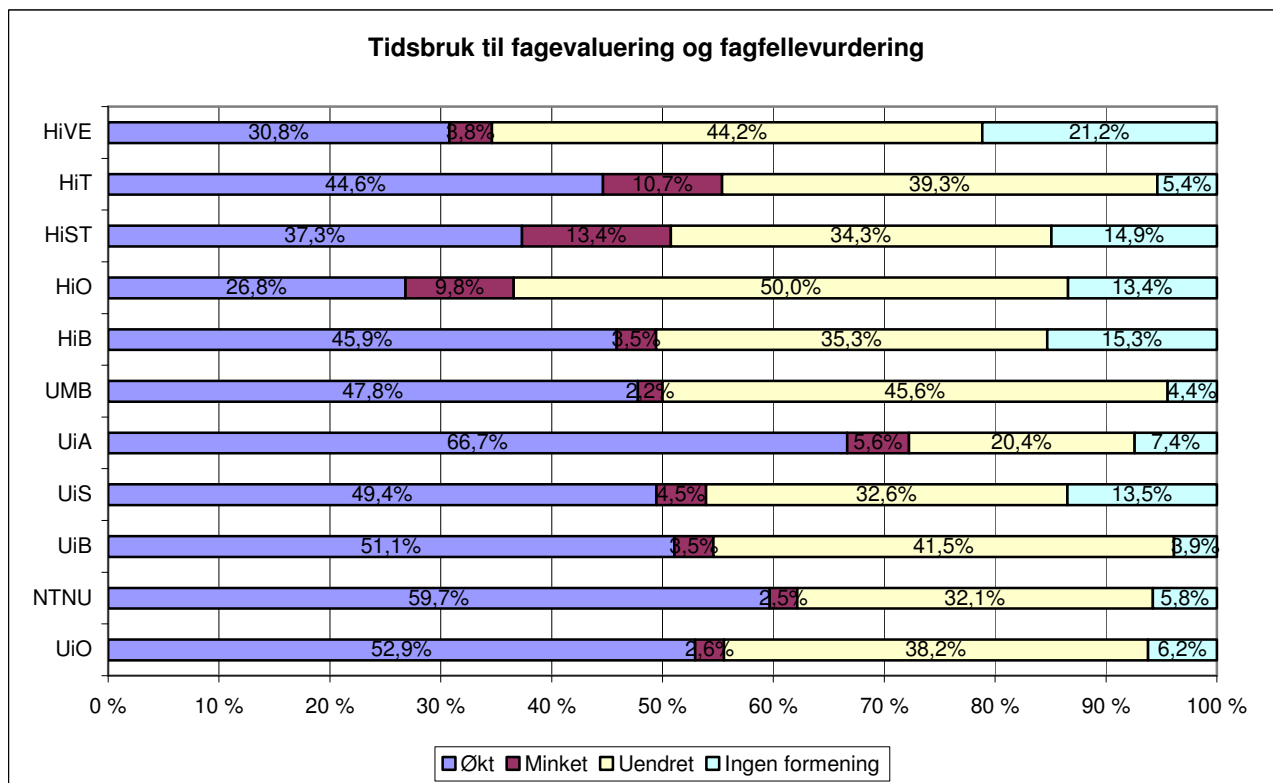
Figur 19: Endringer: Administrative oppgaver. Institusjon



Figur 20: Endringer: Tidsbruk til prosjektsøknader. Institusjon



Figur 21: Endringer: Tidsbruk til fagevaluering. Institusjon



Over halvparten av respondentene oppfatter at kontrollen over egen arbeidstid, tiden til samarbeid og utveksling og den sammenhengende tiden til FoU er minket siste fem år (mens under ti prosent mener å spore en økning). Forholdet er proporsjonalt motsatt når det kommer til tidsbruken på undervisning, administrasjon, søknadsprosesser, rapportering og evaluering. Her er det godt over halvparten som rapporterer at den er økt (mens bare om lag 5 % mener den har minket) i femårsperioden. Vi ba medlemmene eksplisitt om ikke å vurdere den umiddelbare konsekvensen av kvalitetsreformen, men utviklingen i perioden etter dens implementering. Likevel er altså oppfatningen av utviklingen klart negativ.

Det kan dog være grunn til å være noe kritisk til disse svarene. Det er ikke en tilsvarende merkbar nedgang i oppgitt tidsbruk til FoU i forhold til tidligere undersøkelser. Total arbeidsbelastning øker tilsynelatende heller ikke i forhold til slike (jf. kap 3.10g eksempelvis NIFUs undersøkelse 16/2002). Spørsmålene og svarene i denne undersøkelsen er ikke direkte sammenlignbare med tidligere undersøkelser, men det ser ut til å være en trend i slike undersøkelser at respondentene i hovedsak oppfatter utviklingen som negativ uansett tidshorizont. Vi skal derfor være noe forsiktige med å postulere at forholdene er til dels klart forverret de siste fem årene. Likevel er dette et uttrykk for en allment utbredt oppfatning om økende tidspress og at FoU-aktiviteten kommer i skvis i forhold til alle andre oppgaver. Den bør tas på alvor. Et lite mindretall synes å ha fått det bedre, mens et flertall faktisk mener situasjonen er blitt verre. Ingen institusjoner skiller seg nevneverdig ut, noe som kan tyde på at dette er et nasjonalt problem og dermed nødvendigvis også knyttet til myndighetenes politikk innenfor forskning og høyere utdanning.

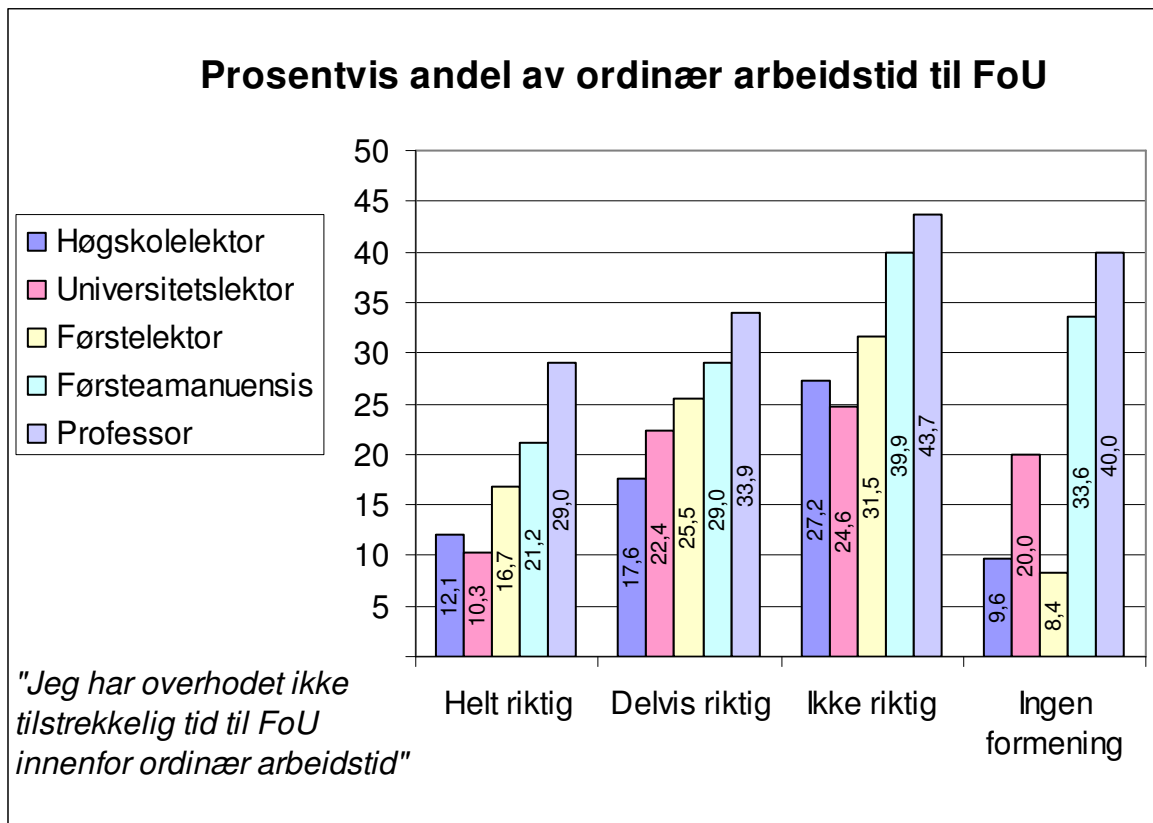
Vi kan også se på hva respondentene mener om tilstrekkelig tid til FoU innenfor normal arbeidsdag opp mot hvor mye tid de selv anslår å ha til rådighet:

Tabell 10: Sammenheng tilstrekkelig tid til FoU og reell tidsbruk innenfor ordinær arbeidstid (spm 18.1 og 7). Totalt

"Jeg har overhodet ikke tilstrekkelig tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid"	N (= 2072)	"Anslå prosentvis hvor mye tid du reelt sett bruker på FoU innenfor ordinær arbeidstid"
Helt riktig	775	21,8 %
Delvis riktig	854	28,9 %
Ikke riktig	407	39,2 %
Ingen formening	36	21,3 %

Det store flertallet oppgir altså at de har tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid, men at den ikke er tilstrekkelig. Det er en klar sammenheng mellom misnøyen og reell FoU-tid. De 775 personene som sier seg helt enige i at de overhodet ikke har tilstrekkelig tid til FoU innen ordinær arbeidstid, oppgir i snitt at de bruker 22 % av arbeidstiden til FoU, mens de 407 som synes tiden er tilstrekkelig oppgir å bruke omlag 40 % av normalarbeidsdagen til FoU. Tallene i Figur 22 indikerer at de vitenskapelig ansatte i kombinerte stillinger er fornøyde om de har 40-45 % av arbeidstiden til FoU-aktivitet, mens lektorgruppa er tilfreds med rundt 30 %. Det bør være et naturlig mål for myndighetene og institusjonene å sikre dette.

Figur 22: Oppfatninger om tid til FoU sammenstilt med anslått tid til FoU. Fordelt på stilling



5. RESSURSER OG TILTAK

5.1 RESSURSER TIL FOU

FoU er ikke bare et spørsmål om tid, men også om ressurser. Vi har derfor også spurt våre medlemmer om ressursituasjonen knyttet til FoU-aktivitet. Spørsmålet her kan romme alt fra små driftsmidler til reiser og innkjøp av litteratur til faglig oppdatering, til større investeringer i utstyr og annen nødvendig infrastruktur.

Tabell 11: "Jeg har ikke ressurser til meningsfylt FoU-aktivitet" (spm. 18.3)

	Helt enig	Delvis enig	Ikke enig	Ingen formening
Totalt	23,5 %	37,2 %	35,6 %	3,7 %
Totalt	60,7 %		39,3 %	
Fordeling etter stilling	Helt enig	Delvis enig	Ikke enig	Ingen formening
Høyskolelektor	40,8 %	33,2 %	20,9 %	5,1 %
Universitetslektor	24,7 %	45,7 %	24,7 %	4,9 %
Førstelektor	33,0 %	35,7 %	26,8 %	4,9 %
Førsteamanuensis	22,4 %	39,4 %	34,8 %	3,5 %
Professor	15,9 %	37,0 %	44,2 %	2,9 %
Fordeling etter kjønn	Helt enig	Delvis enig	Ikke enig	Ingen formening
Kvinne	27,4 %	37,6 %	30,9 %	4,1 %
Mann	21,0 %	36,7 %	38,8 %	3,5 %

Over 50% av respondentene oppgir at de er helt eller delvis enige i at de ikke har nok ressurser til meningsfylt FoU-aktivitet i det daglige. Dette er alarmerende høyt, og ressursituasjonen er tilsynelatende også blitt verre de siste årene. 45 % av respondentene mener at midlene til FoU-aktivitet er redusert i femårsperioden, mot 12 % som mener de har økt og 36 % som anslår at de er uforandret (jf. Tabell 9 og Figur 17).

Det er kun marginale forskjeller på institusjonsnivå og mellom fagområder, men ressursene følger klart stillingsnivå. Lektorgruppa er markant mer negativ enn professorene. Tallene er såpass klare at vi kan si at fravær av midler for lektorgruppa er påtagelig, mens ressurser til FoU er et mindre problem på professornivå – men likevel slik at om lag halvparten er helt eller delvis enige i at de ikke har ressurser nok til meningsfylt aktivitet.

Kvinner rapporterer i større grad om manglende midler enn menn, noe som ikke kun reflekterer stillingsnivå.

5.2 OPPFATNINGER OM ANSVAR OG TILTAK

Det er tilsynelatende en allmenn oppfatning at det gjøres for lite for å tilrettelegge for FoU-aktivitet ved landets universiteter og høyskoler. Vi ba om medlemmenes oppfatning om hvilke instanser og nivåer som bidrar positivt til tilrettelegging for FoU.

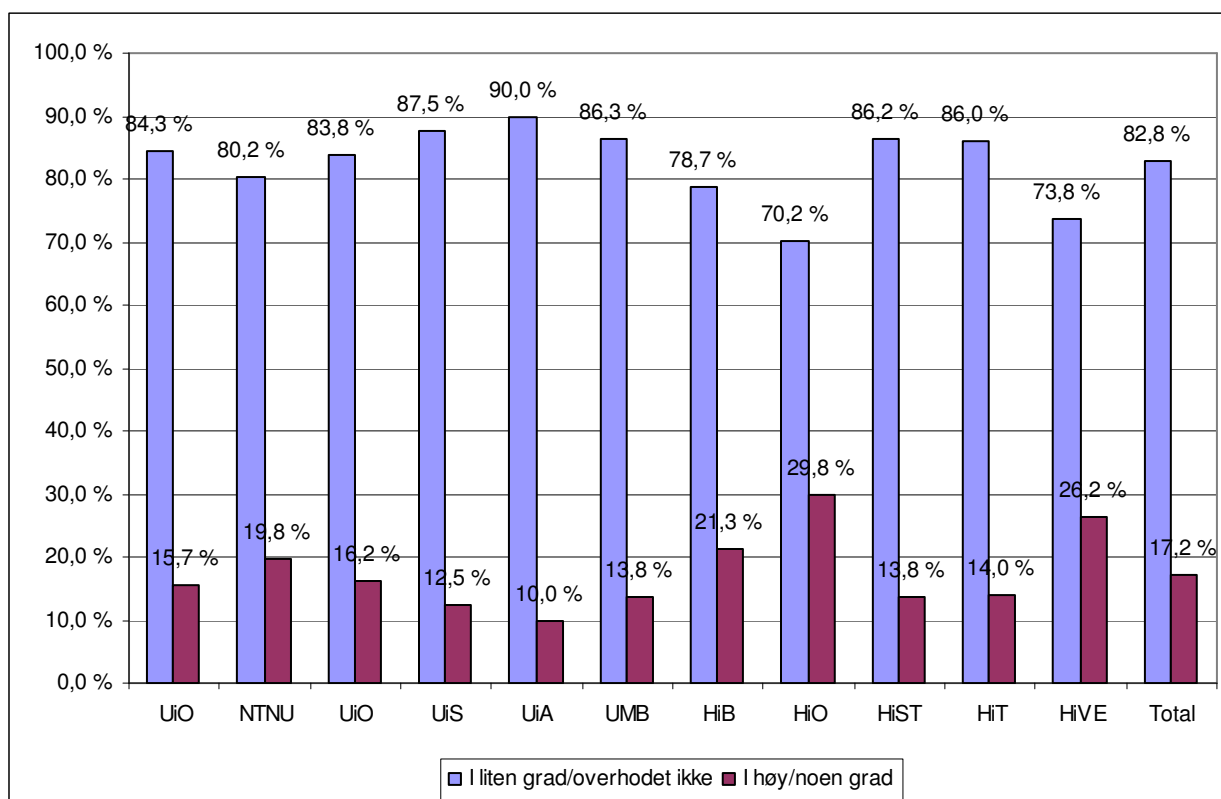
Tabell 12: "Din oppfatning av målrettede tiltak for å tilrettelegge bedre for FoU. I hvilken grad har følgende nivåer bidratt positivt" (spm 14).

		I høy grad	I noen grad	I liten grad	Overhodet ikke	Ingen formening
Bevilgende myndigheter	N	85	235	725	727	352
	%	4,0%	11,1%	34,1%	34,2%	16,6%
Institusjonsledelsen	N	90	556	799	500	198
	%	4,2%	25,9%	37,3%	23,3%	9,2%
Lokal ledelse (institutt/enhetsnivå)	N	223	832	605	338	148
	%	10,4%	38,8%	28,2%	15,8%	6,9%

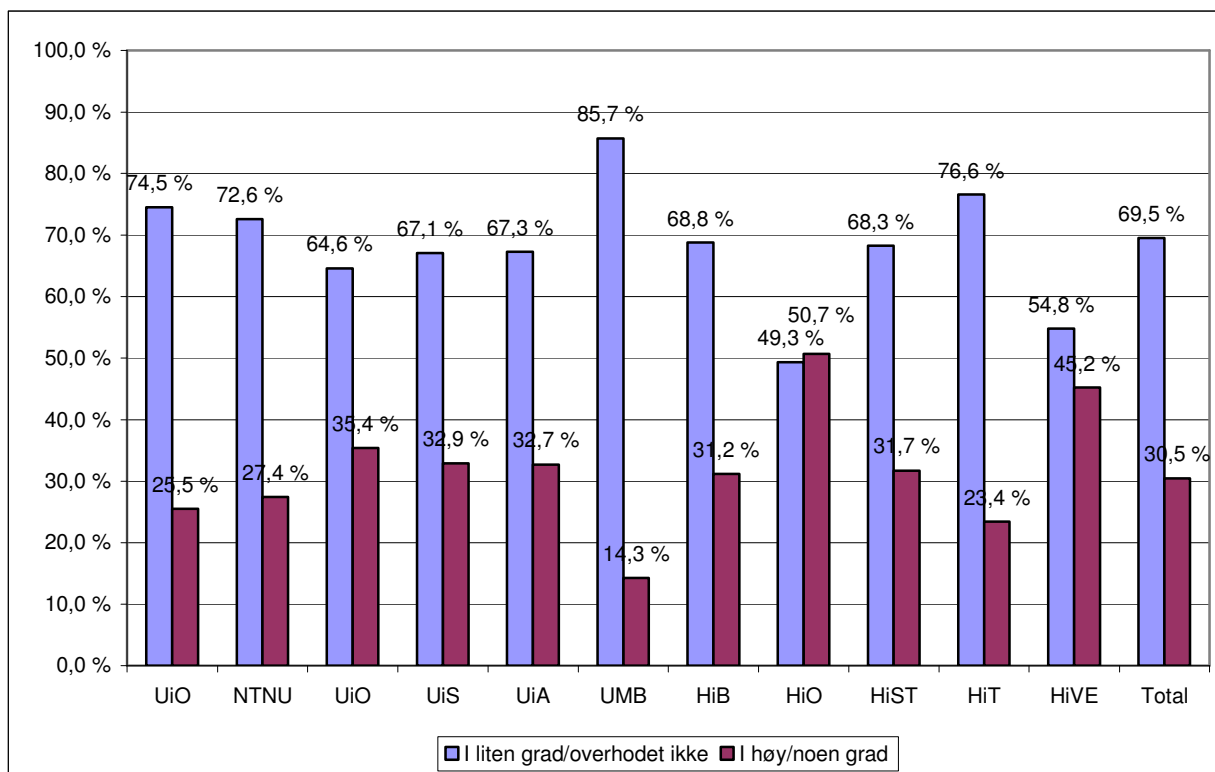
Respondentene er jevnt over kritisk til både myndighetenes og institusjonsledelsens vilje og evne til å skjerme og sikre tid til forskning og utvikling. På spørsmål om målrettede tiltak for å bedre tiden til FoU svarer nesten 70 % av respondentene at de bevilgende myndigheter gjør lite og ingenting for å bedre situasjonen. 60 % av respondentene mener institusjonsledelsen gjør lite og ingenting, mens 45 % av respondentene mener den lokale ledelsen gjør lite og ingenting for å bedre situasjonen. Det er kun minimale forskjeller mellom kjønn og stillingskategorier i dette spørsmålet.

Det er ikke overraskende at resultatene er noe bedre jo nærmere ledelsesnivået de ansatte er, men det må kunne konkluderes med at respondentene er kritisk til alle nivåers innsats og problemløsning. De følgende figurene viser institusjonsvise utslag. Høyskolen i Oslo kommer best ut av de ansattes vurdering av sentral og lokal ledelses innsats (jf. også Tabell 16), mens de ansatte ved UMB er minst fornøyde med egen ledelse.

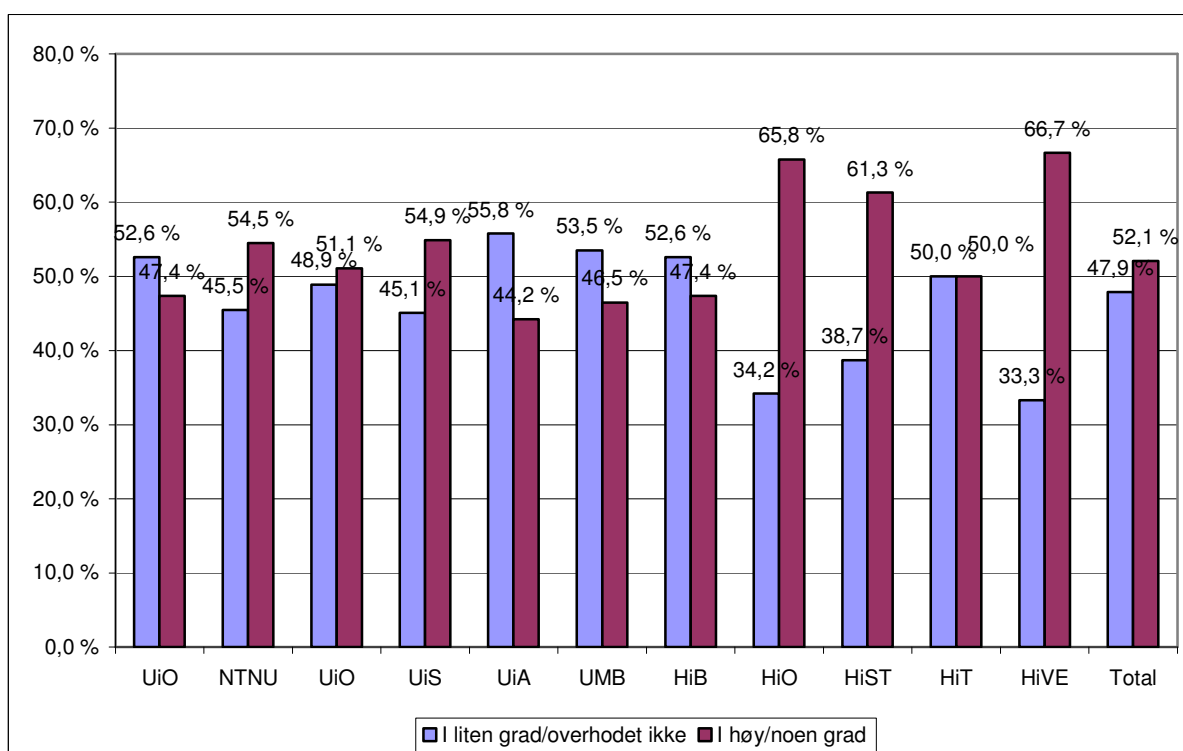
Figur 23: Din oppfatning av målrettede tiltak for å tilrettelegge bedre for FoU. I hvilken grad har myndighetene bidratt positivt? Fordelt på institusjon



Figur 24: Din oppfatning av målrettede tiltak for å tilrettelegge bedre for FoU. I hvilken grad har institusjonsledelsen bidratt positivt? Fordelt på institusjon



Figur 25: Din oppfatning av målrettede tiltak for å tilrettelegge bedre for FoU. I hvilken grad har lokal ledelse bidratt positivt? Fordelt på institusjon



6. AVTALEFESTET TID TIL FOU

6.1 LOVER OG AVTALER

Det finnes ingen nasjonale avtaler, eller bestemmelser i *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* og *Lov om universiteter og høyskoler* som angir hvordan arbeidsoppgavene for ansatte i vitenskapelig stilling ved universiteter og høyskoler skal fordeles. Universitets- og høyskoleloven slår derimot i §1-3 fast at undervisningen ved landets universiteter og høyskoler skal baseres "på det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap." Prinsippet om forskningsbasert undervisning er lovfestet og har bred politisk støtte. Dette innebærer at alle vitenskapelige stillinger i prinsippet skal ha rett og plikt til å forske.

Den tidligere særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universitetene og høyskolene sa ingenting om fordeling av arbeidstid. Forskerforbundet inngikk imidlertid særavtalen under forutsetning av at det ble laget et referat som fulgte avtalen som sa følgende: "Når det gjelder forskningsandelen ved universiteter og vitenskapelige høyskoler skal forskningsandelen som hovedregel være like stor som undervisningsandelen, men for den enkelte kan dette endres når forskningsplikten ikke oppfylles, eller man er kommet fram til en annen fordeling."

Særavtalen falt bort fra 1. august 2007, etter at referatet ble sagt opp av Kunnskapsdepartementet, og Forskerforbundet deretter sa opp særavtalen til bortfall. Mange av institusjonene i UH-sektoren opererer likevel med en eller annen form for lokal avtale om tidsfordeling mellom hovedkomponentene forskning og undervisning (samt administrasjon). Slike avtaler kan være mer eller mindre spesifiserte, bygget på sedvane, eller nedfelt i arbeidsavtaler og arbeidskontrakten.

6.2 VARIERENDE LOKALE AVTALER

Den uklare situasjonen gjenspeiler seg i responsene på spørsmål om avtalefestet tid til FoU i undersøkelsen, som kommer fram av spørsmål 8.

Tabell 13: "Har du (avtale om) spesifisert tid til forskning og utvikling?"

		Ja	Ikke tid til forskning, kun faglig oppdatering/utvikling	Nei, jeg hadde det tidligere, men fast FoU-tid er bortfalt	Nei, det har jeg aldri hatt	Vet ikke
Totalt	N	1145	153	178	450	241
	%	52,8%	7,1%	8,2%	20,8%	11,1%
Fordeling etter kjønn						
Mann	N	681	84	96	325	177
	%	50,0%	6,2%	7,0%	23,8%	13,0%
Kvinne	N	464	69	82	125	64
	%	57,7%	8,6%	10,2%	15,5%	8,0%
Fordeling etter stilling						
Høgskolelektor	N	132	62	63	26	5
	%	45,8%	21,5%	21,9%	9,0%	1,7%
Universitetslektor	N	47	13	7	10	5
	%	57,3%	15,9%	8,5%	12,2%	6,1%
Førstelektor	N	121	22	30	14	2
	%	64,0%	11,6%	15,9%	7,4%	1,1%
Førsteamanuensis	N	441	38	52	162	93
	%	56,1%	4,8%	6,6%	20,6%	11,8%
Professor	N	374	11	16	221	130
	%	49,7%	1,5%	2,1%	29,4%	17,3%

53 % av respondentene oppgir at de har en avtale om spesifisert tid til FoU, dertil kommer 7 % som oppgir å ha avtale kun om faglig oppdatering. 11 % er ikke sikker på om de har avtalesfestet tid til FoU eller ikke. 29 % oppgir at de *ikke* har noen avtale, hvorav 8 % oppgir at de hadde det tidligere, men at det er bortfalt. Det er ikke betydelige forskjeller i avtalesfestet FoU-tid fordelt på stillingskategorier, faktisk er andelen professorer (50 %) som oppgir å ha spesifisert FoU-tid mindre enn for universitetslektorer (57 %).

Vi ser at respondenter fra samme institusjon, samme stillingskategori og samme fagområde oppgir forskjellig svar. Det kan bety at mange institusjoner opererer med ulike former for avtaler for sine vitenskapelig ansatte, eller at de ansatte ikke er godt nok informert om gjeldende kontrakter og arbeidsavtaler, eller også at respondentene har forstått spørsmålsstillingen forskjellig. Vi kan derfor ikke utelukke en betydelig feilmargin her. Kanskje er det også en andel av respondentene som regner med at dette er spesifisert i arbeidsavtalen, uten at det er riktig, men at institusjonen følger en fast praksis for FoU-tid for ulike stillingskategorier. Tallene gir oss derfor ikke noe fullgodt svar på hvor mange som har lokale avtaler og ikke.

I lys av hva som er sagt om feilmargin og mulig misforhold i oppfatninger av praksis og avtalesfestet andel, er det som kommer fram om utvikling siste år i denne sammenheng ganske usikkert. I tillegg til de 8 % som angir at avtale om FoU-tid er falt bort (over), kan vi også gjennom spørsmål 11 avlese en tendens som antyder at den avtalesfestede FoU-tiden er på retur:

Tabell 14: "Spørsmål om din avtalesfestede FoU-andel. Hvilken påstand rimer best med din oppfatning av utvikling de siste fem årene" (spm 11)

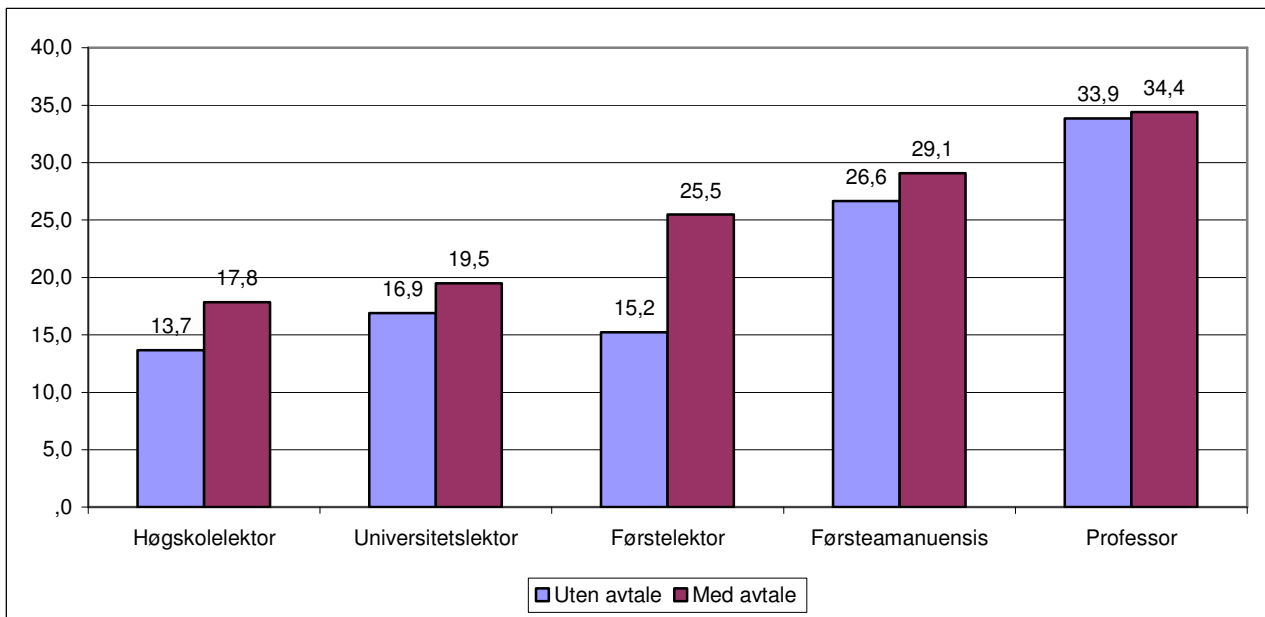
	%	N
FoU-andelen i min arbeidsavtale er redusert	16,9%	218
FoU-andelen i min arbeidsavtale er under press	37,9%	489
Jeg har ikke registrert noen endring i forhold til FoU-andel	28,4%	367
FoU-andelen er noe styrket	6,2%	80
FoU-andelen i min arbeidsavtale har økt betydelig	2,3%	30
Ingen formening	8,3%	107

På spørsmål om det hadde vært noen utvikling i avtalesfestet FoU-tid siste fem år, svarer altså 17 % at FoU-andelen i egen arbeidsavtale er redusert, mot 8,5 % som angir at den har økt (men kanskje skyldes dette også endret stilling). 38 % opplever at FoU-andelen i arbeidsavtalen er under press, mot 28 % som ikke har merket noen endring. Det er bare marginale forskjeller mellom kjønn og stillingskategorier.

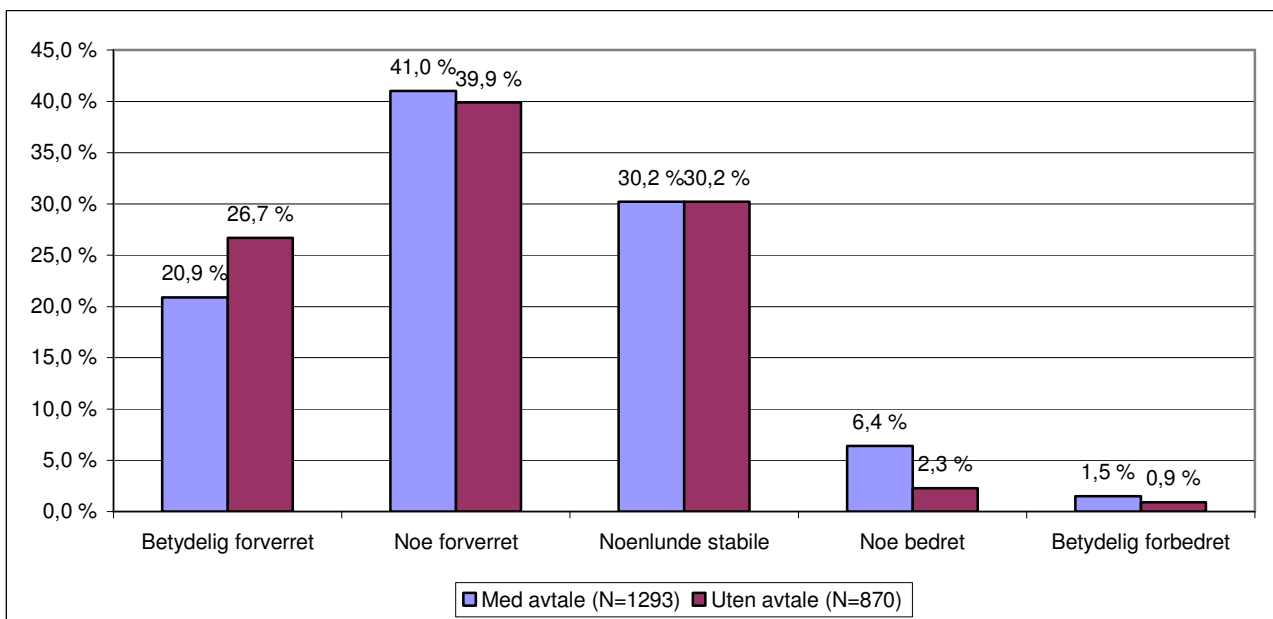
Det er imidlertid interessant å merke seg at de med lokal avtale om tid til FoU (inkludert de med avtale om kun faglig oppdatering) er mindre negative til situasjonen enn de uten. Respondenter med avtalesfestet FoU-tid oppgir å ha noe mer tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid (Figur 26 og Tabell 16) og de er mindre kritiske til utviklingen siste fem år (Figur 27). Eksempelvis mener 28 % av dem uten avtalesfestet tid at forholdene er blitt betydelig verre siste fem år, mot 20 % av dem med FoU-andel; 70 % av dem uten avtalesfestet tid mener sammenhengende tid til FoU har minket, mot 60 % av dem med. Respondenter med avtalesfestet FoU-tid er også mindre skeptiske til institusjonenes evne og vilje til å iverksette tiltak for å skjerme FoU-aktiviteten.

En konklusjon av dette er at vitenskapelig ansatte med en avtalesfestet andel til FoU står sterkere enn dem uten. Avtalesfesting av andel synes derfor å være ett virkemiddel for å sikre reell tid til FoU.

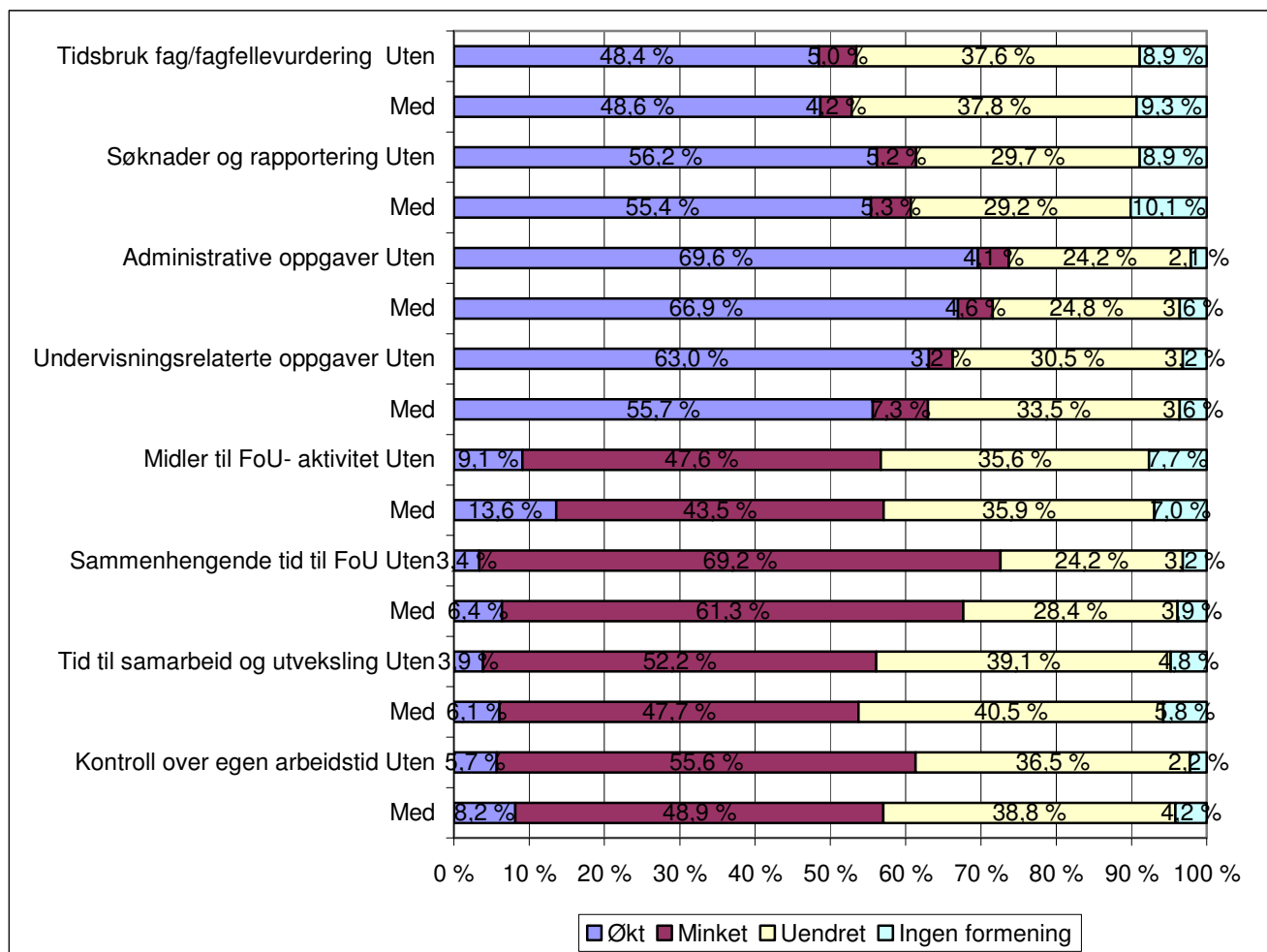
Figur 26: Prosentvis oppgitt tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid. Gjennomsnitt for stillingskategori, med og uten spesifisert avtale



Figur 27: Oppfatning av utviklingen siste fem år, med og uten avtale om FoU-tid



Figur 28: Oppfattede endringer i arbeidsbetingelsene siste fem år; med og uten avtalefestet FoU-tid



6.3 FORHOLDET MELLOM AVTALE OG PRAKSIS

En ting er hva avtalen sier, noe annet er realiteten. Vi spurte medlemmene med avtale om samsvar mellom avtalefestet tid og reell tid til FoU.

Tabell 15: "Hvordan samsvarer den spesifiserte andelen i forhold til reell tidsbruk til FoU?"

	Reelt sett mer tid til FoU	Stort sett samsvar	Noe mindre tid til FoU	Mye mindre tid til FoU
Totalt (N=1289)	12,7%	26,0%	28,9%	32,4%
Fordeling etter kjønn				
Mann	11,6%	28,1%	28,9%	31,5%
Kvinne	14,1%	22,8%	29,2%	33,8%
Fordeling etter stilling				
Høgskolelektor (N =187)	18,7%	32,1%	21,4%	27,8%
Universitetslektor (N = 59)	15,3%	27,1%	25,4%	32,2%
Førstelektor (N = 139)	18,7%	38,8%	20,1%	22,3%
Førsteamanuensis (N = 476)	9,7%	22,1%	32,1%	36,1%
Professor (N = 381)	11,3%	20,5%	33,3%	34,9%

Over 60 % av respondentene med avtalefestet tid til FoU mener de reelt sett har noe mindre eller mye mindre tid til FoU innen arbeidsdagen enn avtalefestet. 26 % mener det er samsvar, mens 13 % mener de har mer reell tid enn avtalefestet. Dette samsvarer med hva respondentene oppgir å ha som reell tidsbruk til FoU sammenlignet med den avtalefestede.

Tabell 16: Forholdet mellom reell tidsbruk og avtalefestet tid til FoU (%) for respondenter som angir å ha avtalefestet tid til FoU eller til faglig oppdatering. Fordelt på institusjon

	Respondenter som har avtalefestet tid til FoU eller til faglig oppdatering		Respondenter uten avtalefestet FoU-tid
	Hvor stor prosentandel av din stilling er spesifisert til FoU?	Anslå prosentvis tid du reelt sett bruker på FoU innenfor ordinær arbeidstid	Anslå prosentvis tid du reelt sett bruker på FoU innenfor ordinær arbeidstid
Total	36,4 (N=1254)	28,6 (N=1244)	27,3 (N=839)
Universitetet i Oslo	45,5	32,9	33,7
NTNU	47,5	33,9	27,3
Universitetet i Bergen	44,2	30,1	33,5
Universitetet i Stavanger	36,2	30,8	29,4
Univ. i Tromsø (fra UiT)	47,2	31,4	36,4
Univ. i Tromsø (fra HiTø)	29,2	28,2	23,1
Universitetet i Agder	23,6	24,3	24,9
UMB	42,8	29,1	30,2
Høgskolen i Bergen	18,0	18,5	23,3
Høgskolen i Nord-Trøndelag	21,8	19,6	17,0
Høgskolen i Oslo	34,2	31,4	15,3
Høgskolen i Sør-Trøndelag	24,0	16,7	11,0
Høgskolen i Telemark	18,6	27,8	11,5
Høgskolen i Vestfold	17,8	21,9	13,2
Høgskolen i Volda	36,2	28,2	24,7
Høgskolen i Østfold	29,2	24,1	19,6

Respondentene med avtalefestet tid til FoU, har samlet sett i snitt 36,4 % av arbeidsdagen spesifisert til FoU. Reell tidsbruk til FoU innenfor normal arbeidstid er en del lavere, på 28,6 %. Her er det betydelige forskjeller, spesielt mellom høyskolene og de tradisjonelle universitetene. Forholdet mellom avtalefestet tid og reell tidsbruk er jevnt over merkbart bedre ved de statlige høyskolene og de nye universitetene enn ved de fire gamle universitetene og universitetet på Ås, men det er samtidig her den avtalefestede andelen er størst. Oversikten viser at forskjellen i reell tid om man oppgir å ha avtale eller ikke, ikke er så stor ved de fleste institusjonene, men utslaget er stort særlig ved høyskolene i Oslo og Telemark.

7. KONKLUSJONER

Undersøkelsen bekrefter bildet fra tidligere, tilsvarende undersøkelser i at arbeidsvilkårene til vitenskapelig ansatte ved UoH preges av for liten tid til forskning og utviklingsarbeid innen normalarbeidsdagen. Fire av fem oppgir i denne undersøkelsen at de ikke har tilstrekkelig tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid. Det er særlig mangel på sammenhengende tid som trekkes fram som et problem.

De vitenskapelig ansatte arbeider mye ut over normalarbeidsdagen. Faktisk er det kun drøye 3 % som oppgir at de *ikke* arbeider ut over normalarbeidsdag. Respondentenes arbeidsuke er ifølge egenrapporteringen i snitt litt over 47 timer. Dvs. 10 timer mer enn normal arbeidsuke; fordelt på alle ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved landets universiteter og høyskoler utgjør det 3 500 årsverk. Anslagene inkluderer nok også lønnet ekstraarbeid, men en ikke ubetydelig andel av dette er ubetalt overtid. Ved de tradisjonelle universitetene ligger gjennomsnittet rundt 50 timer i uka, noe som er marginalt høyere enn for tidligere, sammenlignbare undersøkelser.

Dette er mer enn de ansatte selv setter pris på. Tre av fire mener at de bruker mer av fritiden enn ønskelig til FoU-aktivitet. Det er tilsynelatende en myte at de vitenskapelig ansatte gjerne vil forske døgnet rundt og knapt kan staggjes. Noen ønsker å vie seg til forskning og undervisning ut over normal arbeidstid, men et klart flertall indikerer at merarbeidet de utfører er uønsket. Det er liten tvil om at de ansatte utsettes for et ikke ubetydelig press for å utføre sin FoU-virksomhet også ut over normalarbeidstiden, uten at dette kompenseres på noen måte.

Det er ingen ting i vår undersøkelse som antyder at forholdene er stabilisert eller blitt bedre i tiden etter kvalitetsreformen. To av tre mener utviklingen når det gjelder tid til FoU er blitt verre de siste fem årene. Det er en tydelig overvekt som oppgir at tid og midler til FoU og samarbeid har minket, mens tidsbruken på undervisning, administrasjon, søknadsprosesser, rapportering og evaluering har økt i femårsperioden. Det er vanskelig å se om disse svarene er generert av en generell misnøye, en følelse av en negativ utvikling eller en reell observasjon av endring i egen tidsbruk.

Manglende tid til FoU rammer kvinnene mer enn menn. Kvinner beskriver jevnt over situasjonen som verre enn menn.

1. Kvinner er mer negative til utviklingen de siste fem årene – 70 % av kvinnene, mot 60 % av mennene anser forholdene forverret.
2. Kvinner er mer negative til å bruke fritiden til forskning – 40 % av kvinnene, mot 30 % av mennene, opplever at de bruker mye mer av sin fritid enn ønskelig på FoU-aktivitet.
3. Kvinner oppgir å ha mindre tid til FoU enn menn innenfor normalarbeidsdagen.

Dette er særlig bekymringsfullt med tanke på kvinners mulighet til å kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger. Kvinneandelen synker i takt med stillingsnivå i UH-sektoren. En forklaring kan være at kvinner i mindre grad enn menn får tid til sammenhengende forskningsaktivitet innenfor arbeidsdagen og i mindre grad enn menn har anledning til å utføre forskning utenfor arbeidstiden.

Det er en bred oppfatning blant respondentene at det er liten vilje til å gjøre noe med situasjonen. De er jevnt over kritiske til både myndighetenes og institusjonsledelsens vilje og evne til å skjerme og sikre tid til forskning og utvikling. Det blir noe bedre jo nærmere man kommer lokal ledelse, men helhetsinntrykket er at respondentene er kritisk til alle nivåers innsats og problemhåndtering.

Det er dermed grunn til å tro at det er for lite fokus på å tilrettelegge for FoU-aktivitet fra alle hold så lenge skuta flyter og går framover. FoU-aktiviteten er ikke like synlig og fastlagte som undervisning og administrative gjøremål, og gir heller ikke tilsvarende uttelling. Det kan virke som både myndighetene og den enkelte institusjon ser seg tjent med at mye av forskningen foregår på de ansattes fritid og dermed ikke godtgjøres. Spørsmålet er ikke bare om dette er rett og rimelig, men om ikke kvaliteten – både på forskningen og på undervisningen (som har som mål å være forskningsbasert) – rammes av at mange arbeider så vidt mye ut over normalarbeidsdagen, og er utilfreds med det. Med så mye frustrasjon over forholdene og tilsynelatende liten vilje til å gjøre noe med problemene, står UH-sektoren overfor en betydelig utfordring som trenger en snarlig løsning. Flere fast vitenskapelig ansatte synes å være nødvendig for å sikre mer tid til forskning og for at aktivitetsnivået ved landets universiteter og høyskoler ikke skal gå på bekostning av alminnelige arbeidsvilkår for dagens personale.

Avtalefestet tid til FoU er ikke det samme som reell tid, men denne undersøkelsen viser at avtalefesting tilsynelatende virker til å sikre noe mer slik tid enn ingen avtale. Følgelig er en form for lokal avtalefesting av andel til FoU-aktivitet et viktig virkemiddel for å sikre reell tid. Det bør være et naturlig startpunkt for å sikre de vitenskapelig ansatte sammenhengende tid til forskning i arbeidstiden.

8. VEDLEGG: SPØRRESKJEMA



Tid til forskning og utvikling (FoU)

Undersøkelsen om tid til FoU sendes alle medlemmer i ordinære vitenskapelige stillinger ved universiteter og høyskoler. Vi ønsker svar på hvordan du oppfatter din normalsituasjon, over tid - det vil for eksempel si ikke kun deler av semesteret med tung undervisningsbyrde eller perioder med forskningstermin.

Undersøkelsen tar 5-7 minutter. Du kan gå tilbake i undersøkelsen, men da vil du miste eventuelle svar på gjeldende side. Det er mulighet for å komme med kommentarer og forslag til sist i undersøkelsen.

Lykke til!!

Ditt svar er anonymt
Les om anonymitet [her...](#)

1) Stilling

Annet, spesifiser her:

2) Er du heltidsansatt i din vitenskapelige stilling?

Ja, heltid Noe redusert stilling Nei, ren bistilling

3) Kjønn

Mann Kvinne

4) Fødselsår (to siffer) 19__

5) Angi fagområde

Annet, spesifiser her:

6) Institusjon

Annet, spesifiser her:

I det følgende ønsker vi din oppfatning av reell tidsbruk til FoU i forhold til ordinær arbeidssituasjon. Dvs. innenfor ordinær arbeidstid, tatt hensyn til forskningsterminer og hele semester under ett, men ikke eventuell forskningstid "frikjøpt" med eksterne midler.

7) Anslå prosentvis hvor mye tid du reelt sett bruker på FoU innenfor ordinær arbeidstid (se over)? Skriv kun siffer 0-100 (%)

Etter særavtalens bortfall er spørsmål om FoU-tid et lokalt ansvar. Vi lurer på hvilket utslag det har fått for den enkelte.

8) Har du (avtale om) spesifisert tid til forskning og utvikling?

- Ja
- Ikke tid til forskning, kun faglig oppdatering/utvikling
- Nei, jeg hadde det tidligere, men fast FoU-tid er helt bortfalt og tildeles kun etter søknad
- Nei, det har jeg aldri hatt
- Vet ikke

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har du (avtale om) spesifisert tid til forskning og utvikling? - Ikke tid til forskning, kun faglig oppdatering/utvikling
eller
Har du (avtale om) spesifisert tid til forskning og utvikling? - Ja

9) Hvor stor prosentandel av din stilling er spesifisert til FoU? Skriv kun siffer 0-100 (%)

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har du (avtale om) spesifisert tid til forskning og utvikling? - Ikke tid til forskning, kun faglig oppdatering/utvikling
eller
Har du (avtale om) spesifisert tid til forskning og utvikling? - Ja

10) Hvordan samsvarer den spesifiserte andelen i forhold til reell tidsbruk til FoU?

- Reelt sett mer tid til FoU
- Stort sett samsvar
- Noe mindre tid til FoU
- Mye mindre tid til FoU

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

Har du (avtale om) spesifisert tid til forskning og utvikling? - Ikke tid til forskning, kun faglig oppdatering/utvikling
eller
Har du (avtale om) spesifisert tid til forskning og utvikling? - Ja

11) Spørsmål om din avtalefestede FoU-andel. Hvilken påstand rimer best med din oppfatning av utvikling de siste fem årene

- FoU-andelen i min arbeidsavtale er redusert
- FoU-andelen i min arbeidsavtale er under press
- Jeg har ikke registrert noen endring i forhold til FoU-andel
- FoU-andelen er noe styrket
- FoU-andelen i min arbeidsavtale har økt betydelig
- Ingen formening

Jevnt over har tilbakemeldingene vært at Kvalitetsreformen førte til mindre tid til forskning for et stort flertall. Institusjonenes utfordring de siste årene har derfor vært å utbedre dette. Vi ber deg følgelig her ikke vurdere de umiddelbare konsekvensene av kvalitetsreformen, men hvordan du oppfatter utviklingen i ettertid.

12) Hvordan har utviklingen vært de siste fem årene i forhold til tid til FoU?

- Forholdene er betydelig forverret
- Forholdene er noe forverret
- Forholdene har vært noenlunde stabile
- Forholdene er noe bedret
- Forholdene er betydelig forbedret

13) Hvilke endringer i arbeidsbetingelsene har du merket

	Økt	Minket	Uendret	Ingen for- mening
Kontroll over egen arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tid til samarbeid og utveksling (studiebesøk, forskningsopphold, konferanser etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sammenhengende tid til FoU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Midler til FoU-aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Undervisningsrelaterte oppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrative oppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidsbruk på prosjektsøknader og -rapportering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidsbruk på fagevaluering og fagfellevurdering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14) Din oppfatning av målrettede tiltak for å tilrettelegge bedre for FoU. I hvilken grad har følgende nivåer bidratt positiv

	I høy grad	I noen grad	I liten grad	Overhodet ikke	Ingen formening
Bevilgende myndigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institusjonsledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokal ledelse (institutt/enhetsnivå)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15) Hva er din ukentlige totalarbeidstid? Anslå etter beste skjønn timetallet i en gjennomsnittssuke (kun to siffer):

16) Utfører du FoU-arbeid utenfor normal arbeidstid?

Ofte Av og til Aldri

17) Bruker du mer av fritiden til FoU-aktivitet enn det du opplever som ønskelig?

Ja, mye mer Noe mer Nei Ingen formening

18) Vurder påstandene

	Helt riktig	Delvis riktig	Ikke riktig	Ingen formening
Jeg har overhodet ikke tilstrekkelig tid til FoU innenfor ordinær arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har tid til FoU nå og da, men ikke sammenhengende tid som er nødvendig for kvalitativt god aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har ikke tilstrekkelig ressurser til meningsfylt FoU-aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>